

# BUDGET IT

Building Gender+ Equality Through Gender+  
Budgeting For Institutional  
Transformation

## D3.3

### E-Brošura o rodno + reviziji i rodno + budžetu na lokalnim jezicima



Funded by the European Union

## Izgradnja rodne ravnopravnosti kroz rodno budžetiranje za institucionalnu transformaciju

Datum početka projekta	01.01.2023
Trajanje projekta	36 mjeseci
Radni paket	WP3
Ishod broj	D.3.3 E-Brošura o rodno + reviziji i rodno + budžetu na lokalnim jezicima
Voditelj ishoda	UNIBS
Status	Finalna verzija
Datum podnošenja	31.01.2025
Autori	<b>Annalisa Baldissera, Natalina Stamile, Susanna Pozzolo, Simona Franzoni,</b>
Institucija	Brescia University
Email	<a href="mailto:natalina.stamile@unibs.it">natalina.stamile@unibs.it</a>

### Kontrola modifikacija

Verzija	Datum	Opis i komentari	Autorice
0.1	04/01/2025	Prvi nacrt	Annalisa Baldissera, Natalina Stamile, Susanna Pozzolo, Simona Franzoni
0.2	25/01/2025	Drugi nacrt	Annalisa Baldissera, Natalina Stamile, Susanna Pozzolo, Simona Franzoni
0.3	31/01/2025	Finalna verzija	

### Lista saradnica

**Annalisa Baldissera – UNIBS**

**Simona Franzoni – UNIBS**

**Susanna Pozzolo – UNIBS**

**Natalina Stamile – UNIBS**

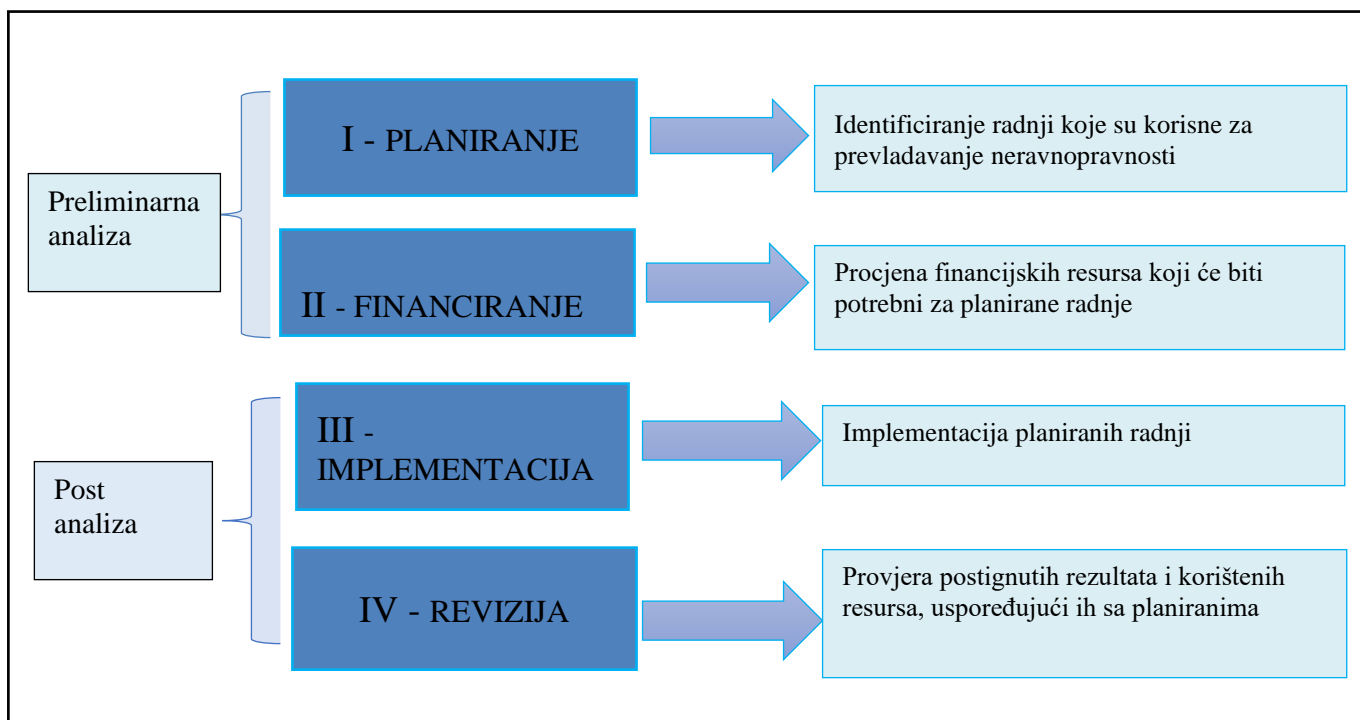
## INDEKS

1. Uvod .....	4
2. Integracija Plana za rodnu ravnopravnost i Rodnog budžeta .....	5
2.1. <i>Objekat analize</i> .....	5
2.2. <i>Informacije i finansijska integracija</i> .....	7
.....	7
2.3. <i>Sažetak integracije</i> .....	8
3. Rodni budžet .....	9
3.1 <i>Struktura i funkcije rodnog budžeta</i> .....	9
3.2 <i>Kontekstna analiza</i> .....	10
3.2.1 <i>Univerziteti</i> .....	11
3.2.2 <i>Opštine</i> .....	13
3.3 <i>Radnje za rodnu ravnopravnost</i> .....	14
3.4. <i>Finansijsko izvještavanje</i> .....	15
4. Rodna revizija .....	15
5. Zaključci .....	18
6. Reference .....	19

Univerzitet Brescia (UNIBS) je voditelj radnog paketa 3. Ova radna stranica se fokusira na (re)evaluaciju GEP-ova i razvoja integrisanog GEP-GB. Unutar WP3 partneri usavršavaju i prilagođavaju GB predložak za implementaciju u lokalnom kontekstu svake institucije. Ovaj pristup osigurava inkluzivan, intersekcionalan pristup rodno+ ravnopravnosti kroz sve partnerske institucije. Ovaj dokument je Ishod 3.3. E-Brošura o rodno + reviziji i rodno + budžetu na lokalnom jeziku. Ovaj dokument se zasniva na odredbama i uslovima u Ugovoru o grantu (GA).

## 1. Uvod

U svakoj instituciji, finansijska dimenzija<sup>1</sup> radnji usmjerenih na eliminaciju rodni razlika igra fundamentalnu ulogu u uspjehu inicijativa koje su posvećene ravnopravnosti. U tu svrhu, radnje koje promoviraju inkluziju trebaju pratiti strukturiran pristup, podijeljen u četiri glavne faze ilustrirane na slici



**Slika 1.** Faze kontrole i planiranja

Rodno budžetiranje (RB) i rodna revizija (RR) igraju ključnu ulogu u implementaciji ove četiri faze. Općenito, rodno budžetiranje se može razumjeti kao fokusirano na planiranje, dok rodna revizija predstavlja aktivnost koja je usmjerena na provjeru onoga što je planirano.<sup>2</sup> Konkretno, RB se odnosi na faze I i II Slike 1, budući da uključuje planiranje radnji i resursa koji su potrebni za njihovu praktičnu primjenu. Suprotno tome, RR se fokusira na faze III i IV verificirajući provedene radnje, stepen postignuća željenih rezultata, i resursa koji su korišteni nasuprot onima koji su prvobitno planirani.<sup>3</sup> Značaj planiranja (RB) i naknadnog praćenja (RR) implicira potrebu „da se premosti jaz između rodne revizije i rodnog budžetiranja“<sup>4</sup> Zaista, da bi radnje koje se bave neravnopravnostima

<sup>1</sup> Addabbo, T., Badalassi, G., & Canali, C. (2021, June). Gender budgeting in academia: a powerful tool for gender equality. In *ICGR 2021 4th International Conference on Gender Research* (p. 1). Academic Conferences Inter Ltd.

<sup>2</sup> Polzer, T., Nolte, I. M., & Seiwald, J. (2023). Gender budgeting in public financial management: a literature review and research agenda. *International Review of Administrative Sciences*, 89(2), 450-466.

<sup>3</sup> Prema definiciji Evropskog instituta za rodnu ravnopravnost, „rodna revizija faze praćenja i procjene istražuje da li ciljevi i indikatori uključuju rodnu perspektivu kako u pogledu podataka razvrstanih po spolu, tako i napretka ka rodnoj ravnopravnosti“. European Institute for Gender Equality, *Auditing*, dostupno na [https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/tools-methods/gender-audit?language\\_content\\_entity=en#toc-definition-and-purpose](https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/tools-methods/gender-audit?language_content_entity=en#toc-definition-and-purpose).

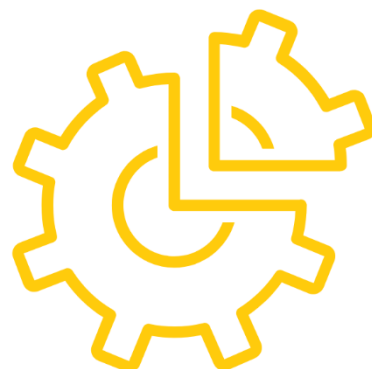
<sup>4</sup> Galizzi, G. (2011). Gender auditing vs gender budgeting: il ciclo della accountability di genere. *Azienda Pubblica*, 24(4), 379-394.

izbjegle da ostanu apstraktne, svaka institucija ne samo da mora planirati i slijediti ciljeve, nego mora i konkretno procijeniti da li su i u kojoj mjeri ti ciljevi postignuti.

## 2. Integracija Plana za rodnu ravnopravnost i Rodnog budžeta

### 2.1. Objekat analize

Ovaj paragraf obezbjeđuje sveobuhvatne smjernice za reviziju, sa posebnim naglaskom na integraciju Plana za rodnu ravnopravnost (PRR) i principe rodnog budžetiranja. On uključuje detaljno objašnjenje ključnih procesa kao što su priprema budžeta, odobrenje, implementacija, i kasnija revizija ili evaluacija; daje ažurne informacije o napretku u pripremi smjernica, fokusirajući se na dva primarna cilja:



1. sumirati osnovnu strukturu i sadržaj PRR-a i RB-a.
2. identificirati ključne faze u procesu integracije između PRR i RB.

Radi jasnoće date su sljedeće definicije.

- **Plan rodne ravnopravnosti (PRR):** „Skup obaveza i djela koje imaju za cilj da promoviraju rodnu ravnopravnost u nekoj organizaciji kroz proces strukturalne promjene“ (Evropska komisija)<sup>5</sup>.
- **Rodno budžetiranje:** „Strategija kojom se postiže ravnopravnost između žena i muškaraca fokusiranjem na to kako se javni resursi prikupljaju i troše“ (Evropski institut za ravnopravnost spolova).
- **Rodni budžet (RB):** dokument koji je rezultat budžetskog procesa, sa funkcijom izvještavanja i predviđanja.
- **PRR-RB integracija.** Integracijski proces obuhvata dva područja:
  1. područje informacija koje uključuje podatke zajedničke za oba dokumenta.
  2. finansijsko područje, gdje se PRR i RB smatraju fazama jedinstvenog finansijskog procesa.

Prema ovome, korisno se fokusirati na dva glavna aspekta.

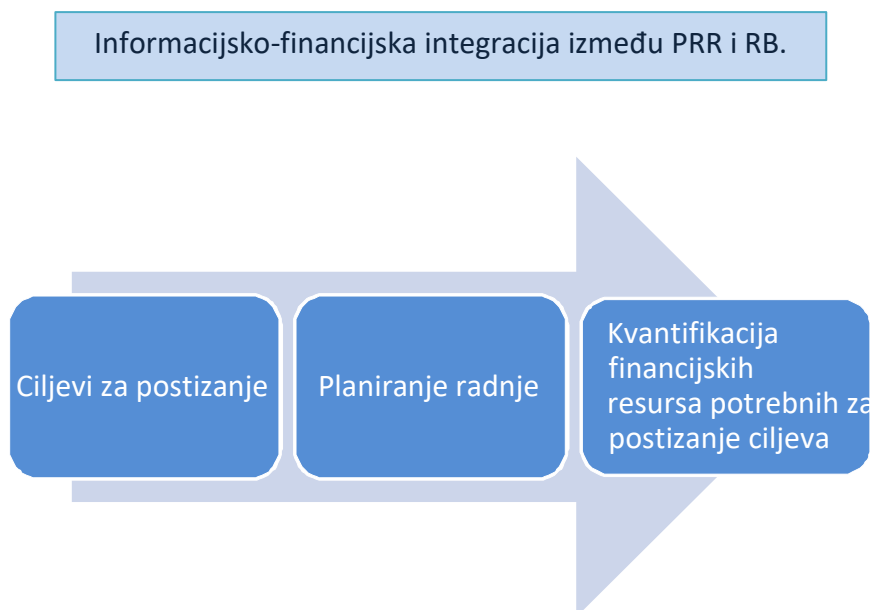
1. **Integracija informacija:** Ovo uključuje identificiranje zajedničkih informacijskih elemenata koji se dijele između PRR i RB. Centralna komponenta ove integracije je kontekstna analiza, koja je od vitalne važnosti i za planiranje radnji unutar PRR i za sprovedbu dubinske analize unutar RB. Prednost ove integracije leži u njenoj operacijskoj efikasnosti; sprovođenjem

---

<sup>5</sup> Gender equality plans in the private and public sectors in the European Union. Preuzeto sa: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/583139/IPOL\\_STU\(2017\)583139\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/583139/IPOL_STU(2017)583139_EN.pdf).

jedne kontekstne analize možemo se baviti ključnim dijelovima oba dokumenta istovremeno.

2. **Financijska integracija:** Razumijevanje financijske integracije počinje sa jasnim razumijevanjem procesa budžetiranja. Budžetiranje tipično uključuje tri glavne faze: planiranje radnji, postavljanje ciljeva, i kvantifikaciju financijskih resursa.



**Slika 2** Faze budžetiranja

Za integraciju PRR i RB ključno je usaglasiti ove faze da bi se kreirao jedinstven skup podataka i informacija primjenjivih na oba dokumenta. Ova integracija smanjuje redundancije i pojednostavljuje pripremu PRR i RB kreiranjem zajedničke arhive podataka. U ovom kontekstu moraju se razmotriti četiri fundamentalne tačke:

1. PRR navodi ciljeve i radnje koje se trebaju postići.
2. Budžetiranje razmatra planirane ciljeve i radnje, u skladu s tim identificirajući neophodne financijske resurse.
3. RB predstavlja ciljeve, radnje, i povezane financijske resurse.
4. PRR i RB uključuju planirane ciljeve, radnje i resurse.

Grafički, zajednička područja su na Slici 3.

- PRR planira **ciljeve** koje treba postići kao i **radnje**
- Budžetiranje identificira neophodne **resurse** za postizanje radnji
- Integrisani PRR i RB predstavljaju ciljeve rodne ravnopravnosti, **radnje** i **resurse** neophodne za postizanje navedenih ciljeva

Grafički prikaz naglašava preklapanja i dupliciranja svojstvena zatraženoj informaciji, što može značajno komplicirati pripremu dva dokumenta. Integracija efektivno uklanja ove suvišnosti, time pojednostavljujući proces izrade nacрта uspostavljanjem jedinstvenog repozitorija podataka koji služi istovremeno služi i RPJ i RB.

**Slika 3.** Zajednička područja u informacijsko-financijskoj integraciji između RPJ i RB.

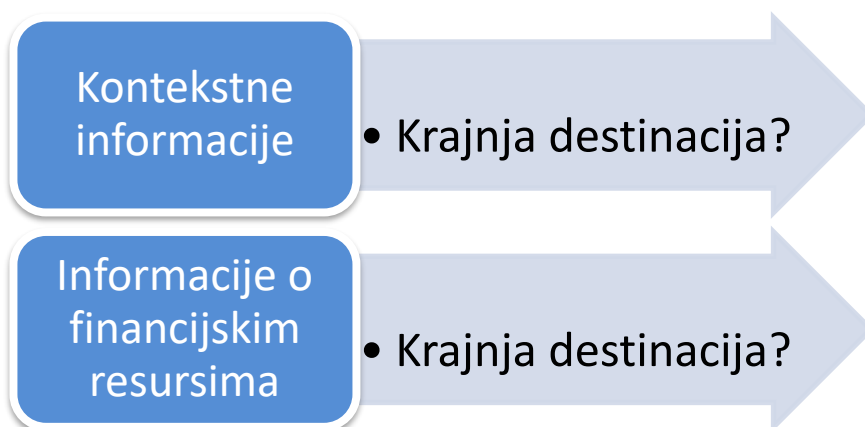
## 2.2. Informacije i financijska integracija

Kako se proces integracije odvija, uspostavljena su dva primarna skupa informacija.

1. **Kontekstne informacije:** sabire sve relevantne kontekstne podatke neophodne i za PRR za i RB.
2. **Informacije o financijskim resursima:** sadrži sve financijske podatke neophodne za oba dokumenta.

Krajnja destinacija ovih informacija je unutar PRR i RB i može se prepoznati na dva načina.

- **Prva hipoteza.** Kontekstne informacije se detaljno opisuju u RB, dok se PRR poziva na njih. Financijske informacije su detaljno prikazane u RB, dok se PRR poziva na njih.
- **Druga hipoteza:** Kontekstne informacije se detaljno opisuju u PRR, dok se RB poziva na njih. Financijske informacije su detaljno prikazane u RB, dok se PRR poziva na njih.



**Slika 4.** Arhiva u informaciono-finansijskoj integraciji između PRR i RB

Slika 4 naglašava da predstavljanje još nije kompletirano, budući da se dvije destinacije ovih dvaju arhiva unutar PRR i RB još moraju razmotriti.

Budući da se dva informacijska područja – kontekstna i financijska – dijele, njihovoj konačnoj organizaciji može se prići na jedan od dva načina. Konačne smjernice mogu ili preporučiti preferirano rješenje ili dozvoliti svakom entitetu da odredi najbolju opciju na osnovu svog specifičnog modela organizacije.

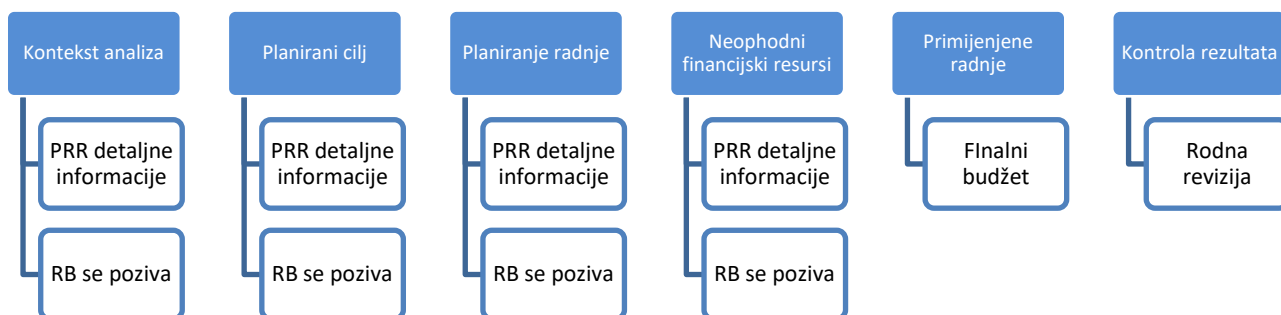
## Hipoteza:

- kontekstne informacije su detaljno opisane u RB, dok se PRR poziva na njih;
- financijske informacije su detaljno opisane u RB, dok se PRR poziva na njih.

Hipoteza o detaljnim financijskim informacijama isključivo u PRR isključuje se, jer je RB primarni dokument u kojem se moraju navesti neophodni resursi. Budući da RB također prikuplja historijske podatke, njegova integracija sa PRR, koji predstavlja strateški plan orijentisan na budućnost, čini ga kompletnim operacijskim alatom.

## 2.3. Sažetak integracije

Sa svim potrebnim komponentama na mjestu, integracija između PRR i RB može se vizualizirati kao na slici 5.

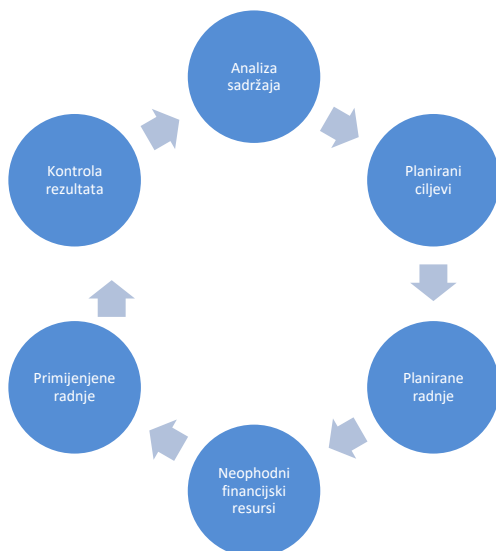


Slika 5 Dokumenti krajnje destinacije

Slika 5 ilustrira integracijske tačke između dokumenata, naglašavajući pojednostavljen pristup postizanja rodne ravnopravnosti kroz koordinirano planiranje i financijski menadžment.

Dok slika 5 ukazuje na dokumente u kojima informacije moraju teći, Slika 6 ilustrira cirkularnost procesa, t.j. slijed faza od PRR do rodne revizije. Iz ovog drugog mogu proizaći odstupanja koja treba ispraviti, a koja će zatim biti ugrađena u novi PRR kao radnje koje treba primijeniti. Tada će krug krenuti iz početka.





Slika 6. Ciklus informacijsko-financijske integracije između PRR i RB.

## 3. Rodni budžet

### 3.1 Struktura i funkcije rodnog budžeta

„Rodno osjetljivo budžetiranje’ ili ‘rodno budžetiranje’ znači rodno osvještavanje cijelog budžetskog procesa s ciljem uključivanja perspektive rodne ravnopravnosti u sve odluke o prihodima i rashodima.“<sup>7</sup> Rodno budžetiranje je alat za izvještavanje i programiranje radnji i resursa<sup>8</sup>, i treba se podijeliti na tri glavna područja:



Integracija između PRR i RB predstavlja značajan korak prema osnaživanju rodne ravnopravnosti unutar organizacijskih struktura. Usklađivanjem informacijskih i financijskih procesa ovih dokumenata možemo osigurati efikasniji i djelotvorniji pristup rodnom budžetiranju i planiranju ravnopravnosti<sup>6</sup>.

<sup>6</sup> Za više detalja, Gender Equality Plan 2022-2024 Univerziteta Brescia (Italija) koji demonstrira ovu integraciju dostupan je na sljedećem linku: <https://www.unibs.it/sites/default/files/2022-06/GEP%20UNIBS%202022-2024%20%281%29%20%282%29.pdf>. Da bi implementirala gore navedene korake, radna grupa UNIBS zatražila je i sakupila podatke koristeći prethodne modele i šablone za kontekstnu analizu (npr. od SAGE projekta), što je od izuzetnog značaja za sticanje potpunog razumijevanja trenutne situacije institucije. Ova kontekstna analiza služi kao osnova za identifikaciju radnji koje Univerzitet Brescia može poduzeti da promovira rodnu ravnopravnost i da zaštiti potencijalno ranjive i diskriminirane pojedince. U sprovođenju ovog procesa, posebna pažnja je bila posvećena nalazima Plana za rodnu ravnopravnost (PRR), koji pokriva godine 2022., 2023., i 2024., kao i dva prethodna rodna budžeta Univerziteta, dostupno na sljedećem linku: <https://www.unibs.it/it/ateneo/chi-siamo/bilancio-di-genere-e-gender-equality-plan/bilancio-di-genere>. Cilj Univerziteta Brescia je da obezbijedi godišnje ažuriranje Rodnog budžeta (RB), osiguravajući da postane integrisan i zajednički alat u svim relevantnim kancelarijama koje su zadužene za prikupljanje i tumačenje podataka. Ovo će biti postignuto multidisciplinarnim pristupom koji se oslanja na višestruke izvore stručnosti. Time će rodni budžet biti u stanju da efikasno stupa u interakciju sa PRR Univerziteta i sa Trogodišnjim planom pozitivne akcije (PTAP), od kojih će oba postaviti ciljeve za integraciju politika jednakih mogućnosti. Štaviše, ovaj multidisciplinarni pristup uključuje uvod detaljne intersekcionalne analize, sa ciljem daljeg obogaćivanja dokumenta. Konkretno, u toku je rad na fokusiranju tri ključne intersekcionalne kategorije – invalidnost, dob, i rod – koje su se javile zajedno sa ostalim tačkama za razmatranje, također ali ne samo tokom razmatranja i diskusija o rezultatima po usvajanju Delphi metode. Stoga, nakon što smo identificirali relevantne probleme i ukrštanja, revidiramo i pratimo stvarni PRR, s ciljem da ga uskladimo sa novim podacima i dodamo ova ukrštanja. Potom smo prikupili podatke i provjerili da li budžet sadrži neke neravnopravnosti. Pored toga, identificirali smo područja u PRR vezano uz specifične budžetske troškove tako da će do kraja PRR uključiti jasno definirane budžetske stavke.

<sup>7</sup> Calatuzzolo, R. (2022). EU Gender Budgeting: where do we stand? Policy Department for Budgetary Affairs, Directorate-General for Internal Policies.

<sup>8</sup> Downes, R., & Nicol, S. (2020). Designing and implementing gender budgeting—a path to action. *OECD Journal on Budgeting*, 20(2).

- 1) kontekstna analiza;
- 2) radnje za rodnu ravnopravnost;
- 3) financijsko izvještavanje.

Kontekstna analiza (područje 1) je od suštinske važnosti za sticanje dubljeg razumijevanja odluka koje se donose i usmjeravanje radnji koje se trebaju poduzeti (područje 2), koje će se zatim odraziti u upravljačkim dokumentima organizacije (područje 3). Cilj **područja 1** je dvostruk:

- obezbijediti kontekstnu analizu koja predstavlja skup informacija koje omogućuju usporedbu tokom vremena.
- istaći kritična pitanja koja se tiču ciljeva rodne ravnopravnosti, povezujući ih sa intervencijama koje se smatraju neophodnim.

U **oblasti 2**, „Radnje za rodnu ravnopravnost“, na osnovu kritičnih pitanja navedenih u kontekstnoj analizi, navedene su radnje koje uključene organizacije trebaju sprovesti. Ove radnje imaju za metu postizanje ciljeva vezanih uz rodnu ravnopravnost i zaštitu pojedinaca koji su potencijalno izloženi diskriminaciji. U **oblasti 3**, „**Financijsko izvještavanje**“, resursi se klasificiraju prema svojim efektima na rodnu ravnopravnost. Iz operativne perspektive, tri gore navedena područja zahtijevaju:

- prikupljanje podataka o neravnopravnostima (oblast 1);
- planiranje radnji, resursa i rezultata koji će se sprovesti na osnovu problema koji su identificirani u prikupljenim podacima (oblast 2);
- izvještavanje o finansijskim sredstvima koja su korištena za provođenje aktivnosti rodne ravnopravnosti.

### 3.2 Kontekstna analiza

Kontekstna analiza zahtijeva da se prvo identificiraju podaci i informacije koje se trebaju prikupiti i koristiti za izvještavanje<sup>9</sup>. Dodatak<sup>10</sup> uključuje šablone koje institucije – kao što su univerziteti i opštine – mogu koristiti da identificiraju ključne podatke koje treba tražiti od uključenih kancelarija. Podaci i informacije koje se mogu koristiti uključuju:

- **kvalitativni i kvantitativni podaci** relevantni za razvoj indikatora.
- **ekonomski i finansijski podaci** korisni za reklasifikaciju budžeta iz rodne perspektive.

Budući da analiza konteksta ima za cilj da identificira glavne rodne karakteristike institucije, kreiranje i prezentacija sveobuhvatnog skupa podataka, indikatora, i indeksa od suštinskog je značaja. Kao i u privatnim kompanijama, čak i u javnom sektoru (npr. univerzitetima, opštinama, itd.), kontekstna analiza treba da se pridržava sljedećih principa kako bi se osiguralo da je praktično korisna i pravilno implementirana.

- 1) **Efikasnost:** značajno pridonosenje rodnoj ravnopravnosti.
- 2) **Fokus:** selektivna koncentracija na ključna pitanja, izbjegavajući suvišnosti i nepotrebne digresije.
- 3) **Ekonomičnost:** postizanje i efikasnosti i fokusa bez rasipanja ljudskih ili materijalnih resursa.

<sup>9</sup> kompletan pregled sadržaja sadržaja kontekstne analize koji je pripremio CRUI (Conference of Rectors of Italian Universities [Konferencija rektora univerziteta Italije]), *Guidelines for the Gender Balance in Italian Universities*, 2019.

<sup>10</sup> [https://budget-it.eu/wp-content/uploads/2024/05/D-3.1-Audit-Guidelines\\_-approved.pdf](https://budget-it.eu/wp-content/uploads/2024/05/D-3.1-Audit-Guidelines_-approved.pdf)

Da bi se ispunila ova tri zahtjeva, analiza uvijek mora biti fokusirana na zainteresirane strane <sup>11</sup> i usmjerena na rješavanje potreba dionika iz perspektive rodne ravnopravnosti. To se može postići korištenjem odgovarajućih i relevantnih indikatora. Zainteresovane strane su različite u zavisnosti od vrste institucije. Sljedeća tabela identificira zainteresovane strane, praveći razliku između univerziteta i opština, i predstavlja neke ključne indikatore koje bi kontekstna analiza trebala uključiti. Podaci trebaju biti razvrstani prema rodu i po mogućnosti intersekcionalni.

Tab. 1 Zainteresovane strane	
Univerziteti	Opštine
Studenti (korisnici univerzitetskog obrazovanja)	Građani (korisnici javnih usluga)
Nastavno i istraživačko osoblje, administrativno i tehničko osoblje	Zasposlenici
Kancelarija vlade	Kancelarija vlade
Druge zainteresovane strane	Druge zainteresovane strane

### 3.2.1 Univerziteti

Pokazatelji opisani u nastavku odnose se na prve dvije kategorije zainteresovanih strana (studenti i nastavno/istraživačko osoblje). Indikatori upravljanja i svi drugi relevantni indikatori treba da se identificiraju koristeći iste kriterije – tj., uzimajući u obzir specifičnosti institucije i njenih aktera iz rodne perspektive.

#### Indikatori koji se odnose na studente

Glavni pokazatelji koji se odnose na studente uključuju:

- sastav
- mobilnost
- učinak
- zaposlenje

Ove četiri oblasti pružaju opšti pregled studentske populacije, pomažući u identifikaciji mogućih rodni razlika, bilo u korist muškaraca i žena. Ukratko, kroz indikatore sastava, mobilnosti, učinka i zaposlenosti, moguće je utvrditi da li postoji muška ili ženska prevaga u uspješnosti univerzitetskog obrazovanja, od početka studija do završne faze, uključujući vjerovatnoću osiguranja zaposlenja u skladu sa obukom koju su dobili. Dubina analize zavisi od balansiranja značaja informacija koje se mogu dobiti sa resursima raspoloživim za njihovo prikupljanje, osiguravajući da resursi koji se koriste nisu nerazmjerni. Na primjer, dolje navedeni indikatori raščlanjuju podatke po studijskim programima, jer su ove informacije uopšteno lako dostupne. Međutim, manje dubinska analiza se fokusira na odsjeke, bez razlikovanja između studijskih programa unutar njih. Sljedeće tabele sugerišu neke bitne indikatore za rodno zasnovanu analizu studentske populacije, za svaku od četiri oblasti.

<sup>11</sup> Quinn, S. (2017). Gender budgeting in Europe: What can we learn from best practice? *Administration*, 65(3), 101-121.

Tab. 2. Sastav i pokazatelji mobilnosti studenata	
<b>Sastav</b>	Postotak studenata prema vrsti studijskog programa (dodiplomski, magistarski) razvrstano po rodu
	Procenat stepena studija prema rodnoj prevalenciji (60%) (prevalencija muškaraca ili žena, ili rodna prevalencija).
	Studentske historijske serije po rodu. Historijski niz može biti izgrađen na petogodišnjoj (poželjno) ili trogodišnjoj osnovi.
<b>Mobilnost</b>	Procenat studenata prema geografskom području porijekla (na primjer u regiji ili van nje), razvrstani prema vrsti predmeta i rodu.
	Procenat studenata u dolaznim i odlaznim programima međunarodne razmjene, razvrstano po rodu.

Tab. 3. Pokazatelji uspješnosti i zapošljavanja studenata	
Cilj analize	Indikatori
<b>Učinak</b>	Procentualni sastav diplomaca prema stepenu i rodu (podijelite konačne ocjene/završne ocjene u najmanje 4 klase i odredite, za ocjene izvrsnosti, posebnu klasu samo za najviše ocjene sa odlikama).
	Procenat redovnih studenata, prema vrsti predmeta i razvrstano po rodu.
	Stopa napuštanja prve godine prema vrsti predmeta i razvrstano po rodu.
<b>Zaposlenost</b>	Stopa zaposlenosti diplomiranih studenata na 1 godinu i 5 godina nakon diplomiranja, prema vrsti predmeta i rodu.
	Neto mjesečna plata diplomaca za godinu dana i 5 godina od diplomiranja prema vrsti predmeta i rodu.

## Pokazatelji koji se odnose na nastavno i istraživačko osoblje

Pokazatelji koji se odnose na nastavno i istraživačko osoblje fokusiraju se na analizu akademskih karijera iz rodne perspektive.

Glavna područja istraživanja su:

- sastav
- karijera
- istraživanje
- podučavanje

U analizi konteksta vezanoj za nastavno i istraživačko osoblje, ovi indikatori pomažu u identifikaciji prisutnosti fenomena horizontalne i vertikalne segregacije. **Horizontalna segregacija** se odnosi na koncentraciju određenog spola u određenom polju studija. Društveni stereotipi mogu uticati na izbor studija, obeshrabrujući muškarce ili žene da uđu u određena područja koja se društveno vide kao prikladnija za jedan ili drugi rod.

**Vertikalna segregacija** se odnosi na veće poteškoće sa kojima se žene suočavaju u pristupu i napredovanju u akademskim karijerama. Prilikom analize rodnog jaza u izgledima za karijeru, posebnu pažnju treba obratiti na trend tokom vremena, kako bi se procijenilo da li je segregacija fenomen koji se smanjuje ili, obrnuto, širi. Podaci o vremenskim serijama, prosječna dob i promjene u ulogama su ključni za ovu analizu. Također je važno procijeniti raspodjelu „vremena“ i „sredstava“ između rodova, budući da su mogućnosti za karijeru usko povezane sa rezultatima istraživanja, koji

zauzvrat zavise od raspoloživog vremena i finansijskih resursa. Sljedeće tabele pružaju korisne indikatore za kontekstnu analizu za nastavno i istraživačko osoblje. Kao i u prethodnim dijelovima, dubinu analize treba kalibrirati na osnovu principa proporcionalnosti, balansirajući (ljudske i materijalne) resurse koji su potrebni (i dostupni) za prikupljanje informacija sa korisnošću informacija koje treba dobiti.

Indikatori sastava
Podjela po rodu i ulogama izražava apsolutni broj žena i muškaraca u ukupnom nastavnom i istraživačkom osoblju za svaku ulogu.
Historijski niz nastavnog i istraživačkog osoblja po rodu i ulozi.
Distribucija nastavnog i istraživačkog osoblja prema rodu, ulozi i starosti.
Prosječna starost po rodu i ulozi.
Odnos broja žena prema broju muškaraca u datoj ulozi, godini i naučnoj oblasti.

### 3.2.2 Opštine

Dolje opisani indikatori odnose se na prve dvije kategorije zainteresovanih strana (građani i zaposleni). Slično univerzitetima, indikatori upravljanja i drugi relevantni indikatori za opštine trebaju se razvijati korištenjem metoda sličnih onima koji su ovdje predstavljeni, tj. razmatranjem specifičnosti institucije i njenih aktera iz rodne perspektive. Tabela 5 predstavlja neke značajne pokazatelje.

#### Indikatori vezani uz građane<sup>12</sup>

Indikatori
Stopa nezaposlenosti mladih (žena).
Stope zaposlenosti prema rodu, starosti
Ukupna stopa aktivnosti stanovništva, po rodu, starosti
Obrazovni nivo, po rodu, starosti
Stanovništvo u ruralnim opštinama prema rodu, starosti
Ne-izvršni zaposleni prema rodu i starosti
Ljudi u riziku od siromaštva ili socijalne isključenosti prema rodu, dobi
Korištenje javnog prevoza prema rodu, starosti, sposobnostima itd.

#### Indikatori koji se odnose na zaposlene

Svrha kontekstne analize zaposlenih je da se ocrta okvir ljudskih resursa u smislu rodne ravnopravnosti, posebno u pogledu zaposlenja, nagrađivanja i napredovanja u karijeri. Tabela 6 predstavlja neke značajne pokazatelje.

Indikatori
Vremenske serije osoblja prema rodu (3 do 5 godina)
Organizacijske pozicije prema rodu
Rukovodioci po rodu

<sup>12</sup> Lista indikatora je preuzeta sa ISTAT (National Institute of Statistics) baziranog u Italiji.

Zaposlenici na pola radnog vremena po rodu i godinama
Korištenje dozvola prema rodu i vrsti dozvole
Ne-izvršni zaposlenici prema polu i starosti
Izvršno osoblje prema rodu i obrazovnoj kvalifikaciji
Ne-izvršno osoblje prema rodu i obrazovnoj kvalifikaciji

Spisak indikatora treba prilagoditi specifičnostima institucije. Izbor indikatora treba se zasnivati na njihovoj relevantnosti i proporcionalnosti upotrijebljenih resursa u odnosu na ostvarive informativne ciljeve.

### 3.3 Radnje za rodnu ravnopravnost

Druga oblast rodnog budžetiranja (RB) fokusira se na informacije u vezi sa aktivnostima za rodnu ravnopravnost. Da bi rodni budžet ispunio svoju programsku funkciju, informacije bi trebale uključivati ne samo aktivnosti koje su već sprovedene, već i one planirane za buduću implementaciju. Sadržaj informacija će naravno zavisiti od konkretnih radnji koje preuzima svaka institucija, što onemogućava kreiranje univerzalno primjenjive liste. Međutim, bez obzira na konkretne radnje, za svaku treba dati sljedeće informacije:

- cilj
- sadržaj radnje
- primaoci
- rezultati
- zatražena i dodijeljena finansijska sredstva.

Tabela ispod daje primjer kako bi se mogle organizirati informacije o radnjama.

<b>Tab. 7. Radnje za rodnu ravnopravnost</b>				
<b>Cilj</b>	<b>Sadržaj djela</b>	<b>Primaoci</b>	<b>Rezultati</b>	<b>Resursi</b>
Usklađivanje posla i života	Obdaništa	Zaposlenici, studenti, zaposleni građani	Korisnici obdaništa	...
Usklađivanje posla i života	Ljetni kampovi	Zaposlenici, studenti, zaposleni građani	Korisnici ljetnih kampova	...
Usklađivanje posla i života	Produženi boravak	Zaposlenici, studenti, zaposleni građani	Zahtjevi za pametni rad	...
Usklađivanje posla i života	Porodična briga	Zaposlenici, studenti, zaposleni građani	podneseni i prihvaćeni	...
Usklađivanje posla i života	Pametni rad	Zaposlenici, studenti, zaposleni građani	prema rodu Broj žena koje se prijavljuju za rad sa skraćenim radnim vremenom	...
Dobrobit	Događaji za dobrobit radnika	Zaposlenici, studenti, zaposleni građani	...	...
Dobrobit	Podešavanje prostora	Zaposlenici, studenti, zaposleni građani	...	...

Borba protiv mobinga i diskriminacije	Obuka o borbi protiv mobinga i diskriminacije	Zaposleni, studenti, zaposleni građani	...	...
Obuka o borbi protiv mobinga i diskriminacije	Obuka o borbi protiv mobinga i diskriminacije	Sredstva za osudu uznemiravanja	...	...
Drugo	Drugo	...	...	...

Kroz kontekstnu analizu, Rodno budžetiranje (RB) daje tačan izvještaj o instituciji iz rodne perspektive. Ove informacije služe kao osnovni element u vođenju definicije Smjernica za planiranje, koje uključuju ciljeve i strategije institucije (npr. Univerzitetski strateški plan ili planiranje lokalne samouprave). U narednoj fazi izdvajaju se potrebni ekonomski resursi za postizanje planiranih ciljeva.

### 3.4. Finansijsko izvještavanje

Finansijsko izvještavanje ugrubo prikazuje klasifikaciju finansijskih sredstava koja se koriste za aktivnosti usmjerene na promoviranje rodne ravnopravnosti. Također objašnjava kako Rodni budžet stupa u interakciju sa primarnim upravljačkim dokumentima organizacije i/ili utiče na njihovu pripremu. Ova oblast identificira ekonomske resurse potrebne za održavanje i razvoj aktivnosti opisanih u oblasti 2, a koje imaju za cilj smanjenje rodne nejednakosti. Troškovi i prihodi su klasificirani u tri glavne grupe.

- Grupa 1: troškovi/prihodi usmjereni na smanjenje rodne nejednakosti. Oni se direktno pripisuju ili su usmjereni na smanjenje rodne nejednakosti ili promoviranje jednakih mogućnosti kroz pozitivne akcije.
- Grupa 2: rodno osjetljivi troškovi i prihodi. Oni se odnosi na mjere koje imaju različit uticaj na muškarce i žene. Konkretno, ova grupa uključuje troškove za proizvodnju pojedinačnih usluga (koje direktno koriste pojedinci) i prihode od promocije takvih usluga.
- Grupa 3: troškovi i prihodi koji se ne mogu izračunati iz rodne perspektive. To uključuje troškove i prihode koji nemaju direktan uticaj na rod i/ili nisu povezani sa rodnim razmatranjima.

## 4. Rodna revizija

Prema definiciji S. Quinn<sup>13</sup>, rodna revizija je „Procjena stepena do kojeg je rodna ravnopravnost efektivno institucionalizirana u politikama, programima, organizacionim strukturama i postupcima (uključujući procese donošenja odluka) i u odgovarajućim budžetima“.

Nakon što su akcije sprovedene, bitno je provjeriti da li su i u kojoj mjeri ciljevi postignuti. Rodna revizija služi ovoj svrsi, fokusirajući se na odstupanja između planiranih i ostvarenih rezultata. Na ovaj način, RB doprinosi praćenju ishoda



<sup>13</sup> Quinn, S., *Gender budgeting: practical implementation. Handbook*, Council of Europe, 2009.

pružanjem informacija o planiranim inicijativama i resursima. Stoga, RB također preuzima funkciju revizije. Iz tog razloga, korisno je izraditi njegov nacrt najmanje svake tri godine, omogućavajući periodično praćenje postizanja ciljeva. Ovo omogućava mjerenje uticaja preduzetih radnji i daje uvid u to koje radnje treba ponoviti u budućnosti, kao i sve potrebne korektivne mjere.

Revizija se oslanja na pokazatelje učinka, koji predstavljaju neposredne rezultate provedenih akcija (npr. Koliko je ljudi učestvovalo u akciji? Koliko je ljudi imalo koristi od provedenih akcija? Koliko ih je koristilo uslugu?). Indikatori učinka mogu biti i kvantitativni i kvalitativni, i dizajnirani su za kontinuirano praćenje aktivnosti koje se provode, idealno na godišnjoj osnovi. Jednostavan dijagram sažetka koristan za ilustriranje indikatora učinka i postignutih rezultata unutar GA prikazan je na slici 7:



Slika 7 Sažetak revizije

Budući da su indikatori učinka povezani sa sprovedenom radnjom i željenim ciljevima, davanje iscrpne liste nije izvodljivo. Međutim, neki primjeri mogu ilustrirati koji se aspekti radnje mogu mjeriti u smislu postignutih rezultata, kao što je prikazano u Tabeli 7.

Tab. 8 Primjeri revizija indikatora		
Indikator	Planirani troškovi	Stvarno nastali troškovi
Korisnici obdaništa	...	...
Korisnici ljetnih kampova	...	...
Zahtjevi za pametni rad podneseni i prihvaćeni prema rodu	...	...
Zahtjevi za konverziju ugovora sa punog na pola radnog vremena i obrnuto	...	...
Učesnici radionica o pluralizmu	...	...
Drugo	...	...

Konačno, proces revizije završava se analizom potencijalnih odstupanja između postavljenih i postignutih ciljeva. Uzroci takvih odstupanja mogu uključivati:

- prepreke koje se ne mogu ukloniti u kratkom roku
- prepreke koje se mogu ukloniti u kratkom roku
- precjenjivanje ostvarivih ciljeva
- nedovoljna finansijska sredstva
- vanredni događaji (npr. COVID-19, ratovi)
- greške u prognozi



Identificirani uzroci, u zavisnosti od njihove prirode, informiraće i usmjeriti buduće radnje. **Gap analiza** (analiza odstupanja) je od fundamentalnog značaja, jer služi kao ključni alat za oblikovanje naknadnih nastojanja planiranja. Ovu analizu treba provesti prije nego što se formulišu programi za naredne godine kako bi se maksimizirala vjerovatnoća uspjeha inicijativa za ravnopravnost. Na primjer, na osnovu gore navedenih uzroka odstupanja, analiza jaza bi se mogla organizirati kao što je prikazano u Tabeli 8.

Tab 9. Gap analiza	
Uzrok odstupanja	Korektivne radnje
Prepreke koje se ne mogu ukloniti u kratkom roku	Srednjoročno planiranje treba da uključuje radnje koje imaju za cilj postepeno prevazilaženje identifikovanih prepreka.
Prepreke koje se mogu ukloniti u kratkom roku	Planiranje treba odmah uključiti korektivne radnje
Učesnici radionica o pluralizmu	Ova odstupanja su vjerovatno posljedica kontekstne analize (vidi gore) koja nije pažljivo obavljena i zahtijevaju trenutno ponovno iščitavanje prikupljenih podataka.
Nedovoljna finansijska sredstva	Bilo bi primjereno intenzivirati aktivnosti podizanja svijesti prema organima koji odlučuju o dodjeli sredstava.
Vanredni događaji (npr. COVID-19, ratovi)	Takvi događaji se ne mogu kontrolisati, njihovim efektima se samo upravlja.
Greške u prognozi	Da bi planiranje bilo tačno, korisno je da ljudski resursi uključeni u proces budžetiranja i revizije budu adekvatno obučeni, jer ove greške povećavaju rizik od neuspjeha.

Tabela 8 pruža smjernice o vrsti korektivnih radnji koje treba poduzeti tokom faze planiranja. Izbor konkretnih radnji prepušten je diskreciji svake institucije, u zavisnosti od njenih jedinstvenih karakteristika.

## 5. Zaključci



Svrha ove e-brošure je da ponudi smjernice za provođenje dvije centralne aktivnosti u rodnom izvještavanju: budžetiranja i revizije. Konkretno, navodi principe na kojima bi ove aktivnosti trebale biti zasnovane i pruža sažete okvire da podrži kako radnje za rodnu ravnopravnost, tako i mehanizme izvještavanja i kontrole. Ključna komponenta procesa budžetiranja i revizije je kontekstna analiza, koja čini osnovu za sve naredne aktivnosti. Kontekstna analiza je od suštinskog značaja za razumijevanje specifičnih manifestacija rodne nejednakosti unutar svake institucije. Kao što je demonstrirano kroz ovaj vodič, kontekstna analiza ima

kaskadni uticaj: Planiranje aktivnosti; Radnje koje treba preduzeti određuju planiranje finansijskih sredstava; Radnje koje se finansiraju ovim resursima vode do mjerljivih rezultata; Odstupanja između stvarnih i planiranih rezultata naglašavaju potrebu za korektivnim radnjama, koje usmjeravaju buduću implementaciju.

Većina preporuka i smjernica datih u ovoj e-brošuri namjerno su široke i opšte. Ova fleksibilnost je ključna, jer su principi koji su ovdje navedeni dizajnirani tako da se prilagode specifičnim potrebama i karakteristikama institucija koje podnose izvještaj, bilo univerziteta ili opština – uz uvažavanje da se ti entiteti mogu značajno razlikovati. Ove smjernice vjeruju da je najbolji način za dobivanje najveće moguće količine istinski značajnih informacija kroz fleksibilne operativne sheme. Umjesto propisivanja konkretnih radnji, vodič uspostavlja parametre za usmjeravanje implementacije i izvještavanja na osnovu konkretnog konteksta u kojem se one javljaju. Iz ovog razloga, vodič ne predstavlja pojedinačne radnje koje treba poduzeti jer bi ova indikacija bila pogrešna. Naprotiv, vodič definiše parametre koje treba pratiti kako bi se napravio izbor implementacije i izvještavanja na osnovu karakteristika konteksta u koji je implementacija umetnuta. Iz ovih razloga, vodič ne daje obaveznu listu sadržaja, niti krute sheme izvještavanja. Umjesto toga, definiše kriterijume za izvještavanje i podsjeća na transversalno – za univerzitet i općinu – značajne informacije. Iako ovaj pristup može smanjiti uporedivost podataka, on povećava vjerovatnoću da će institucije pružiti informacije koje tačno odražavaju specifične oblike rodni nejednakosti prisutnih u njihovom kontekstu. Tako će naše informacijsko naslijeđe biti mnogo bogatije jer ćemo postati svjesni najrazličitijih oblika nejednakosti o kojima treba razmišljati i djelovati.

Osim toga, ova e-brošura uključuje i poseban odjeljak fokusiran na implementaciju i integraciju Plana rodne ravnopravnosti (PRR) i RB. Cilj ovog dijela je da se izbjegne dupliranje dokumenata i, što je još važnije, da se poboljša integracija ovih alata kao djelotvornih instrumenata za promovisanje rodne ravnopravnosti i rješavanje postojećih rodni nejednakosti unutar institucija i društva.

## 6. Reference

- Addabbo, T., Badalassi, G., & Canali, C. (2021, June). Gender budgeting in academia: a powerful tool for gender equality. In ICGR 2021 4th International Conference on Gender Research (p. 1). Academic Conferences Inter Ltd.
- Calatozzolo, R. (2022). EU Gender Budgeting: where do we stand? Policy Department for Budgetary Affairs, Directorate-General for Internal Policies.
- CRUI (Conference of Rectors of Italian Universities), Guidelines for the Gender Balance in Italian Universities, 2019.
- Di Bella, E.; Fachelli, S.; López-Roldán, P.; Suter, C. (Eds), (2023). Measuring Gender Equality. A Multidisciplinary Analysis of Some EU Countries, Springer.
- Downes, R., & Nicol, S. (2020). Designing and implementing gender budgeting—a path to action. OECD Journal on Budgeting, 20(2).
- European Institute for Gender Equality, Auditing, available at [https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/tools-methods/gender-audit?language\\_content\\_entity=en#toc-definition-and-purpose](https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/tools-methods/gender-audit?language_content_entity=en#toc-definition-and-purpose).
- Galizzi, G. (2011). Gender auditing vs gender budgeting: il ciclo della accountability di genere. Azienda Pubblica, 24(4), 379-394.
- Gender budgets of the University of Brescia, available at: <https://www.unibs.it/it/ateneo/chiamo/bilancio-di-genere-e-gender-equality-plan/bilancio-di-genere>
- Gender Equality Plan 2022-2024 of the University of Brescia (Italy), available at: [https://www.unibs.it/sites/default/files/2022-06/GEP%20UNIBS%202022\\_2024%20%281%29%20%282%29.pdf](https://www.unibs.it/sites/default/files/2022-06/GEP%20UNIBS%202022_2024%20%281%29%20%282%29.pdf)
- Gender equality plans in the private and public sectors in the European Union. Retrieved from: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/583139/IPOL\\_STU\(2017\)583139\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/583139/IPOL_STU(2017)583139_EN.pdf).
- ISTAT (National Institute of Statistics). Single archive of regional indicators, available at <https://www.istat.it/sistema-informativo-6/banca-dati-territoriale-per-le-politiche-di-sviluppo/>
- Polzer, T., Nolte, I. M., & Seiwald, J. (2023). Gender budgeting in public financial management: a literature review and research agenda. International Review of Administrative Sciences, 89(2), 450-466.
- Quinn, S. (2017). Gender budgeting in Europe: What can we learn from best practice? Administration, 65(3), 101-121.
- Quinn, S., Gender budgeting: practical implementation. Handbook, Council of Europe, 2009.

## Dodatak

### I– Obrazac rodnog budžeta

Tabela 1. Obrazac rodnog budžeta za univerzitete

#### DIO 1: KONTEKSTNA ANALIZA

<b>NASTAVNO I ISTRAŽIVAČKO OSOBLJE</b>			
<b>Informacije za potrebe indikatora (kontekstna analiza)</b>			
Br.	Broj ili prosjek žena i muškaraca	GODINA N-1	GODINA N
1	a) Broj žena (muškaraca) po ulozi; b) ukupno nastavno i istraživačko osoblje za svaku ulogu.		
2	a) Broj žena u datoj ulozi i kalendarskoj godini; b) ukupno nastavno i istraživačko osoblje u određenoj ulozi i godini (navesti podatke za svaku od posljednjih 3 ili 5 godina).		
3	a) Broj žena (muškaraca) u datoj starosnoj grupi i ulozi; b) ukupno žena (muškaraca) u nastavnom i istraživačkom osoblju.		
4	Žene (muškarci) prosječne dobi po ulozi.		
5	Broj žena (muškaraca) nastavnog i istraživačkog osoblja za oblast istraživanja i razvoja (Ford).		
6	Broj žena i broj muškaraca u svakoj pojedinačnoj ulozi, godini i polju istraživanja (Feminity Report).		
7	Procenat redovnih profesora žena i procenat redovnih profesora muškaraca u ukupnom nastavnom i istraživačkom osoblju (She Figures).		
8	a) Ukupan broj žena/muškaraca u datoj ulozi i godini; b) ukupan broj nastavnog i istraživačkog osoblja u istoj ulozi i godini.		
9	Broj žena/muškaraca na svim akademskim pozicijama (She Figures).		
10	Ukupan broj žena (muškaraca) po promjeni uloge (tj. od docenta do vanrednog profesora; od saradnika profesora do redovnog profesora). Pogledajte u prilogu Tabelu korespondencija akademskih pozicija.		
11	Broj žena (muškaraca) koji rade sa skraćenim radnim vremenom.		
12	Broj žena (muškaraca) koji su uzeli odsustvo u posljednjih 5 godina.		
13	Broj ženskih (muških) GI (glavnih istraživača) u projektima SIR/ERC, ili drugo.		
14	Procenat finansiranja za SIR/ERC/OSTALE PROJEKTE na osnovu roda i ERC naučnog sektora, na ukupno finansiranje. Podaci iz posljednje tri godine.		
15	Prosjeak po glavi stanovnika internih i eksternih istraživačkih fondova, prema rodu		
16	Procenti muških i ženskih mentora teze, prema rodu.		

<b>TEHNIČKO I ADMINISTRATIVNO OSOBLJE</b>			
<b>Informacije za potrebe indikatora (kontekstna analiza)</b>			
Br.	Broj ili prosjek žena i muškaraca	GODINA N-1	GODINA N
1	Broj žena (muškaraca) prema oblastima zaposlenja (sekretarijat, informatika, biblioteke, itd.)		
2	a) Broj žena (muškaraca) po kategoriji; b) ukupno osoblje u istoj kategoriji.		
3	a) Broj žena/muškaraca prema starosnoj grupi (na primjer <35, 35-44, 45-54, >54; b) ukupno tehničko-administrativno osoblje za iste starosne grupe.		

4	Prosječna starost po rodu i kategoriji		
5	a) Broj žena (muškaraca) prema obrazovnoj kvalifikaciji; b) ukupno tehničko-administrativno osoblje po kvalifikacijama.		
6	a) Broj žena (muškaraca) prema vrsti ugovora (na određeno vrijeme; na neodređeno vrijeme); b) ukupno tehničko-administrativno osoblje po vrsti ugovora (na određeno; stalno)		
7	a) Broj žena (muškaraca) prema režimu zapošljavanja (puno radno vrijeme, skraćeno radno vrijeme); b) ukupno tehničko-administrativno osoblje po režimu zapošljavanja (puno radno vrijeme, skraćeno radno vrijeme).		
8	a) Broj žena (muškaraca) prema klasi radnog staža u kompaniji izražen u godinama (na primjer 16-20,21-25,26-30,31-35,36-40,41-43, 44 i više godina); b) ukupno tehničko-administrativno osoblje za iste klase radnog staža.		
9	Prosječan broj dana odsustva prema rodu		
10	Broj zapošljavanja i otkaza prema rodu u odgovarajućim kategorijama.		

## INSTITUCIONALNE I VLADINE POZICIJE

### Informacije za potrebe indikatora (kontekstna analiza)

Broj žena/muškaraca po poziciji prema pozicijama na univerzitetu (na primjer za sljedeće pozicije).

A	Rektor
B	Generalni direktor
C	Prorektor
D	Ostali prorektori ili delegirano osoblje
E	Članovi Akademskog senata
F	Članovi Upravnog odbora
G	Članovi Garancijskog odbora
H	Direktori odjela
I	Direktori škola
J	Predsjednici studijskih programa
K	Koordinatori doktorskih škola
L	Direktori univerzitetskih istraživačkih centara

## STUDENTI

### Informacije za potrebe indikatora (kontekstna analiza)

Br.	Broj ili prosjek žena i muškaraca	GODINA N-1	GODINA N
1	Broj žena (muškaraca) za svaku vrstu predmeta i oblasti studija (oblasti obrazovanja i obuke ISCED-F-2013) u svakoj vrsti predmeta.		
2	a) Broj predmeta u kojima dominiraju muškarci ( $\geq 60\%$ ); b) Broj predmeta u kojima dominiraju žene ( $\geq 60\%$ ); c) Broj predmeta u kojima nijedan rod ne dostiže 60%.		
3	Broj žena (muškaraca) i ukupan broj studenata za svaku od posljednjih 3 ili 5 godina.		
4	Broj žena (muškaraca) izvan regiona za svaku vrstu predmeta.		
5	a) Broj žena (muškaraca) u dolazećim međunarodnim programima razmjene; b) Ukupan broj dolaznih studenata; c) Broj žena (muškaraca) u odlaznim programima međunarodne razmjene; d) ukupan broj studenata koji odlaze.		

6	a) Broj žena (muškaraca) koje su dobile ocjenu u određenom rasponu (odabrano od strane sastavljača); b) ukupno žena (muškaraca) koje su diplomirale.		
7	a) Broj žena (muškaraca) koje su diplomirale do roka; b) ukupno žena (muškaraca) koje su diplomirale u odgovarajućoj akademskoj godini.		
8	a) Broj žena (muškaraca) koji napuštaju univerzitet u prvoj godini za svaku vrstu predmeta; b) Ukupno žena (muškaraca) za svaku vrstu predmeta.		
9	Stopa zaposlenosti na 1 i 5 godina od diplomiranja prema vrsti diplome i rodu		
10	Neto mjesečna plata diplomaca za 1 i 5 godina od diplomiranja prema vrsti predmeta i rodu		
11	Procenat studenata doktorskih studija prema oblasti studija i rodu.		
12	a) Broj žena (muškaraca) u postdiplomskim specijalizovanim školama (unutar univerziteta) prema rodu; b) ukupno studenata u postdiplomskim specijalizovanim školama.		
13	a) Broj žena (muškaraca) koji napuštaju doktorske studije u prvoj godini; b) ukupan broj studenata na doktorskim studijama.		

## DIO 2: RADNJE ZA RODNU RAVNOPRAVNOST

<b>RADNJE ZA RODNU RAVNOPRAVNOST</b>		
<b>Radnje koje su sprovedene ili u toku</b>		
Spisak inicijativa koje Univerzitet sprovodi u cilju ostvarivanja različitih ciljeva vezanih za ravnopravnost rodne mogućnosti i zaštita potencijalno diskriminiranih subjekata		
Svaka radnja može imati jedan ili više indikatora rezultata (neki primjeri su ispod)		
<b>Usklađivanje života, rada i učenja</b>		
	<b>GODINA N</b>	<b>GODINA N+1</b>
1	Univerzitetsko obdanište ili igraonica	
2	Ljetni centri, vanškolski programi, čuvanje djece i druge usluge za djecu, mlade, itd., povezane sa Univerzitetom.	
3	Finansijski doprinosi za troškove ljetnih centara, vanškolske aktivnosti, dadilje itd.	
4	Ekonomski doprinosi za brigu i dovoljan broj članova porodice (na primjer starije osobe).	
5	Rad na daljinu	
6	Pametni rad	
7	Druge mjere usmjerene na usklađivanje života i rada	
<b>Dobrobit na radnom mjestu</b>		
1	Kursevi, seminari, događaji koji promoviraju blagostanje na poslu	
2	Adaptacija univerzitetskih prostora kako bi se garantovalo osvjetljenje, sigurnost i dobrobit.	
3	Dan otvorenih vrata univerzitetskih objekata (muzeji, obilasci i sl.) za osoblje, članove porodice i poznanike.	
4	Aktivnosti Univerzitetskog rekreativnog kluba (ili sličnog) koje utiču na dobrobit na radnom mjestu.	
5	Druge mjere s ciljem ostvarivanja dobrobiti na radnom mjestu	
<b>Suprotstavljanje vertikalnoj segregaciji</b>		

1	Pravila koja imaju za cilj garantovanje jednakog prisustva muškaraca i žena u univerzitetskim tijelima, ili barem minimalni prag prisutnosti za nedovoljno zastupljen spol.		
2	Praćenje naučnih karijera žena i/ili napredovanja karijera žena u tehničko-administrativnom osoblju.		
3	Inicijative za promociju uravnoteženog rodnog sastava govornika i govornica na seminarima i konferencijama, te učesnika panela ili okruglih stolova, čiji je domaćin ili ih finansira Univerzitet.		
4	Mentorski programi		
5	Druge mjere		
<b>Suprotstavljanje horizontalnoj segregaciji</b>			
1	Podsticaji za učešće žena na konferencijama STEM disciplina.		
2	Mentorski programi		
3	Druge mjere		
<b>Borba protiv mobinga, uznemiravanja i diskriminacije</b>			
1	Uspostavljanje uloge Povjereničkog savjetnika		
2	Kursevi obuke za menadžment univerziteta, sa ciljem sprečavanja diskriminacije i mobinga.		
3	Organizacija ili sponzorstvo događaja i demonstracija koje promovišu borbu protiv diskriminacije na osnovu seksualne orijentacije.		
4	Događaji, propisi i aktivnosti usmjereni na integraciju studenata i studentica, nastavnog osoblja i tehničko-administrativnog osoblja iz evropskih i vanevropskih zemalja.		
5	Druge mjere		

<b>RADNJE ZA RODNU RAVNOPRAVNOST</b>			
<b>Indikatori rezultata</b>			
<b>Indikatori rezultata – Primjeri</b>			
	Za svaki indikator povezan sa radnjom (spomenuto gore) Broj žena i muškaraca korisnika/Broj prijavljenih Broj prijavljenih/Broj stanovništva	<b>GODINA N</b>	<b>GODINA N+1</b>
1	Korisnici ugovora sa obdaništima i vrtićima, prema ulozi i rodu.		
2	Korisnici ugovora sa ljetnim kampovima, po ulozi i rodu.		
3	Dostupne pozicije za rad na daljinu, zahtjevi predstavljeni i prihvaćeni, prema rodu.		
4	Učesnici seminara o pluralizmu, po odjeljenjima i rodu.		
5	Rezultati upitnika o zadovoljstvu učesnika seminara o pluralizmu.		
6	Broj pozvanih i učesnika u obukama o mobingu, diskriminaciji, uznemiravanju, uhođenju.		
7	Drugo		
<b>Indikatori uticaja – Primjeri</b> <b>(Važno je naglasiti da će indikatori uticaja biti uključeni u PRR. Oni moraju biti u skladu sa pokazateljima rezultata i radnjama koje se poduzimaju za zatvaranje i smanjenje rodnog jaza.)</b>			
1	Evolucija zahtjeva za konverziju ugovora sa punog radnog vremena na skraćeno radno vrijeme i sa skraćenog radnog vremena u puno radno vrijeme tehničko-administrativnog osoblja prema rodu.		
2	Rezultati istraživanja o organizacionoj dobrobiti zaposlenih.		

3	Drugo		
---	-------	--	--

**DIO 3: FINANCIJSKO IZVJEŠTAVANJE**

Financijske informacije		GODINA N	GODINA N+1
<b>1</b>	<b>Troškovi/prihodi usmjereni na smanjenje rodne nejednakosti..</b> Za <b>troškove</b> , primjeri uključuju doprinose za pristup djece zaposlenih obdaništima i podršku za brigu o ugroženim članovima porodice, itd., ili troškove osoblja koji se direktno odnose na rodna pitanja. Za <b>prihode</b> , uzimamo u obzir, na primjer, prihod od usluga ili finansijski podržanih doprinosa (finansiranih projekata) isključivo za rodna pitanja, itd.		
<b>2</b>	<b>Rodno osjetljivi troškovi/prihodi:</b> troškovi za proizvodnju pojedinačnih usluga i prihodi za nuđenje pojedinačnih usluga.		
<b>3</b>	<b>Troškovi/prihodi koji se ne mogu izračunati iz rodne perspektive:</b> Za troškove, primjeri uključuju troškove objekata (komunalne usluge, naknade za iznajmljivanje opreme, itd.); amortizacije, itd. Za prihode primjeri uključuju generičke doprinose itd.		



Tabela 2. Obrazac rodnog budžeta za opštine

**DIO 1: KONTEKSTNA ANALIZA TEHNIČKO I ADMINISTRATIVNO OSOBLJE**

**Informacije za potrebe indikatora (kontekstna analiza)**

Br.	Broj ili prosjek žena i muškaraca	GODINA N-1	GODINA N
1.	Rod strukturiranog osoblja, sa razlikovanjem nivoa (na primjer: rukovodioci, sekretari, itd.). Predstavlja sastav osoblja u službi, podijeljen prema nivou klasifikacije i rodu u referentnom trogodišnjem periodu.		
2.	Dob Zastupljenost udjela osoblja u službi prema nivou klasifikacije, rodu i starosnim grupama		
3.	Osoblje sa punim i skraćenim radnim vremenom Broj zaposlenih sa punim i skraćenim radnim vremenom podijeljen po rodu		
3.1.	Broj zaposlenih koji su zatražili prelazak sa punog na skraćeno radno vrijeme podijeljen prema rodu		
3.2.	Broj zaposlenih žena koje su zatražile skraćeno radno vrijeme nakon porodijskog odsustva (tj. u roku od jedne godine od prestanka obaveznog odsustva).		
4.	Stalno i osoblje sa određenim trajanjem ugovora Zastupljenost sastava osoblja u službi na neodređeno i određeno vrijeme, podijeljeno po rodu		
5.	Horizontalna ekonomska progresija (HEP) Broj zaposlenih koji ispunjavaju uslove za prijavu, broj podnesenih i prihvaćenih prijavi, sa identifikacijom kategorije i udjelom žena po kategoriji (podijeljeno po rodu).		
6.	Plata (dodatci i dodatne naknade) Broj naknada/retribucija koje koriste zaposleni, podijeljen po rodu.		
7.	Vertikalne progresije Broj zaposlenih koji su dobili vertikalnu progresiju, podijeljen po kategorijama, uz identifikaciju udjela žena.		
8.	Razlikovanje osoblja prema stepenu obrazovanja i rodu Zastupljenost prema rodu udjela zaposlenih koji su završili obavezno obrazovanje, imaju diplomu, dodiplomske ili postdiplomske kvalifikacije (na primjer: master, doktorat itd.).		
9.	Porodijsko/Očevo odsustvo Broj dana porodijskog odsustva i broj zaposlenih koji su ga zatražili, podijeljen po rodu.		
10.	Roditeljsko odsustvo Broj dana roditeljskog odsustva podijeljen prema vrsti naknade i broju zaposlenih koji su ih zatražili, po rodu.		
11.	Bolovanje djece (plaćeno i neplaćeno) Broj dana bolovanja djeteta podijeljen prema vrsti naknade i broju zaposlenih koji su ih zatražili, podijeljen po rodu.		
12.	Neplaćeno odsustvo (podijeljeno po rodu)		
13.	Odsustvo zbog bolesti i odsustvo po godištima (podijeljeno po rodu)		
14.	Rad na daljinu/Pametan rad Broj zahtjeva za prelazak na rad na daljinu/pametan rad, podijeljen po rodu.		

<p><b>15. Radno vrijeme</b> Broj prekovremenih sati i broj zaposlenih koji su ih radili, podijeljeno po rodu. Broj onih koji ih mogu crpiti ako privremeno nisu u mogućnosti da ispunjavaju svoje radno vrijeme.</p>		
<p><b>16. Obuka</b> Broj zaposlenih koji su pohađali obaveznu i neobaveznu obuku, podijeljen po kategoriji i rodu.</p>		

## INSTITUCIONALNE I VLADINE POZICIJE

### Informacije za potrebe indikatora (kontekstna analiza)

Br.	Broj ili prosjek žena i muškaraca	GODINA N-1	GODINA N
<b>a) Opštinsko vijeće</b>			
a. 1) Rodna zastupljenost i pripadnost Sastav opštinskog vijeća prema stranačkoj/koalicionoj pripadnosti i rodu. Također se preporučuje kontrola i praćenje i za predsjednika Opštinskog vijeća, odbora (razlikujući između stalnih i posebnih, kao i njihovih nadležnosti), te odborničkih grupa.			
<b>b) Izvršni odbor opštine</b>			
Proporcija ili broj žena i muškaraca u sastavu opštinskog izvršnog odbora			
b. 2) Rodni sastav i političko opredjeljenje Sastav opštinskog izvršnog odbora prema stranačkoj/koalicionoj pripadnosti i rodu			
b.3) Delegacije/mandat unutar opštinskog izvršnog odbora			
<b>c) Gradonačelnik</b> <b>(navesti da li je gradonačelnik žena ili muškarac)</b>			
d) U rodnom budžetiranju opštine, moglo bi biti od interesa da se analizira procenat žena prisutnih u odborima direktora i u odborima revizora kompanija koje kontroliše opština.			

## GRAĐANI

### Informacije za potrebe indikatora (kontekstna analiza)

Br.	Broj ili prosjek žena i muškaraca	GODINA N-1	GODINA N
<b>1. Sociodemografske karakteristike</b> Izveštava o demografskom bilansu entiteta i analizira broj muškaraca i žena na teritoriji, također ispitujući <i>prirodnu</i> i <i>migracijsku mrežu</i> . Takođe prikazuje distribuciju stanovništva po starosnim i rodnim područjima, kao i po porodičnim jedinicama.			
a) Demografska ravnoteža Detaljno opisuje broj i udio žena i muškaraca koji su prisutni na teritoriji, sa prirodnom mrežom i migratornom mrežom (na primjer: mrtvi; rođeni; koji dolaze iz drugih regija/inostranstva podijeljeno po rodu i starosti)			
b) Broj stanovnika prema rodu i starosnim grupama			
c) Stanovništvo prema vrsti porodične jedinice Analiza po tipu porodične jedinice naglašava različite potrebe porodica, posebno u pogledu kategorija koje zahtijevaju više podrške za pomirenje između posla i porodice/poslovnog i privatnog života, kao što su porodice sa jednim roditeljem.			

<p><b>2. Zdravlje, siromaštvo i ljudi u nepovoljnom položaju</b> Ovaj odjeljak razmatra kategorije koje žive u teškim uslovima i zahtijevaju više brige i pažnje institucija. Analiza se fokusira na oblike siromaštva koji nisu isključivo ekonomski, nego su povezani sa svim oblicima nepovoljnog položaja zbog hroničnih bolesti/bolesti koje uzrokuju invaliditet, marginalizacije i teške lične situacije.</p> <p>U tom smislu, korisni indikatori za analizu društvenog konteksta, s pažnjom na rod, mogli bi na primjer uključivati: stopu siromaštva; broj porodica ispod praga siromaštva; podaci o lomovima porodice (rastave, razvodi, smrt partnera/supružnika...); invalidnosti; hronične onesposobljavajuće bolesti; starost; itd.</p>		
<p><b>3. Ekonomske karakteristike i tržište rada</b></p> <p>a) Stopa zaposlenosti, prema rodu</p>		
b) Nivo obrazovanja (populacija preko 6 godina), podijeljeno po rodu		
c) Procenat zaposlenih prema starosnim grupama (15 – 64 godine) i po rodu		
d) Profesionalni status stanovništva podijeljen po rodu		
e) Procenat raspoloživosti za traženje posla, podijeljen po rodu		
f) Procenat zaposlenih prema školskoj spremi, podijeljen po rodu		
g) Proporcija/broj zaposlenih prema sektoru djelatnosti i rodu		
<p><b>4. Životna sredina i kvalitet života</b> Neophodno je identificirati neophodne varijable za analizu uticaja teritorijalnih politika na građanstvo. Na primjer:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Sigurnost/bezbjednost i kriminal</li> <li>Prevoz i mobilnost</li> <li>Zaštita životne sredine</li> <li>Kultura, sport i slobodno vrijeme</li> </ul>		
<p><b>5. Komunalne usluge</b> – Broj stanovnika prema rodu</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- usluge usklađivanja životnog i radnog vremena</li> <li>- usluge njege</li> <li>- usluge obrazovanja</li> <li>- usluge sporta</li> <li>- itd.</li> </ul>		

## DIO 2: RADNJE ZA RODNU RAVNOPRAVNOST

<b>RADNJE ZA RODNU RAVNOPRAVNOST</b>		
<b>Radnje koje su sprovedene ili u toku.</b>		
Većina informacija navedenih u ovom dijelu je također prilagodljiva za opštine		
Spisak inicijativa koje Opština sprovodi u cilju ostvarivanja različitih ciljeva vezanih za jednake rodne prilike i zaštitu potencijalno diskriminiranih subjekata		
Svaka radnja može imati jedan ili više indikatora rezultata (neki primjeri su u nastavku)		
Primjeri akcija za zaposlene i građane		
<b>Usklađivanje života, rada i učenja</b>		
	<b>GODINA N</b>	<b>GODINA N+1</b>
<b>1</b>	Opštinsko obdanište ili igraonica	
<b>2</b>	Ljetni centri, vanškolski programi, čuvanje djece i druge usluge za djecu, mlade i sl., zaposlene i građane opštine.	
<b>3</b>	Finansijski doprinosi za troškove nastale za ljetne centre, vanškolske aktivnosti, dadilje itd.	
<b>4</b>	Ekonomski doprinosi za brigu i pomoć nesamostalnim članovima porodice (na primjer invalidima i starima).	
<b>5</b>	Rad na daljinu	

6	Pametni rad		
7	Druge mjere usmjerene na usklađivanje života i rada		
<b>Dobrobit na radnom mjestu</b>			
1	Kursevi, seminari, događaji koji promovišu dobrobit na poslu		
2	Adaptacija prostora opštine kako bi se garantovalo osvjetljenje, bezbjednost i uslovi dobrobiti.		
3	Ostale mjere usmjerene na dobrobit na radnom mjestu		
<b>Borba protiv mobinga, uznemiravanja i diskriminacije</b>			
1	Uspostavljanje uloge Autoriteta jednakih mogućnosti		
2	Kursevi obuke za rukovodstvo opštine, radi sprečavanja diskriminacije i mobinga.		
3	Organizacija događaja i demonstracija koje promovišu borbu protiv diskriminacije na osnovu seksualne orijentacije.		
4	Ostalo		

<b>RADNJE ZA RODNU RAVNOPRAVNOST</b>			
<b>Indikatori rezultata</b>			
<b>Indikatori rezultata – Primjeri</b>			
	Za svaki indikator povezan sa radnjom (gore spomenuto) Broj žena i muškaraca korisnika / Broj prijavljenih Broj prijavljenih / Broj populacija.	<b>GODINA N</b>	<b>GODINA N+1</b>
1	Korisnici ugovora sa obdaništima i vrtićima, prema ulozi i rodu.		
2	Korisnici ugovora sa ljetnim kampovima, po ulozi i rodu.		
3	Pozicije dostupne za rad na daljinu, zahtjevi predstavljeni i prihvaćeni, prema rodu.		
4	Učesnici seminara o pluralizmu, po rodu.		
5	Rezultati upitnika o zadovoljstvu učesnika seminara o pluralizmu.		
6	Broj pozvanih i učesnika u obukama o mobingu, diskriminaciji, uznemiravanju, uhođenju.		
7	Ostalo		
<b>Indikatori uticaja – Primjeri</b> <b>(Važno je naglasiti da će indikatori uticaja biti uključeni u PRR. Oni moraju biti u skladu sa pokazateljima rezultata i radnjama koje se poduzimaju da bi se zatvorio i smanjio rodni jaz)</b>			
1	Evolucija zahtjeva za konverziju ugovora sa punog na skraćeno radno vrijeme i sa skraćenog radnog vremena na puno radno vrijeme, prema rodu.		
2	Rezultati istraživanja o organizacionoj dobrobiti zaposlenih.		
3	Ostalo		

### DIO 3: FINACIJSKO IZVJEŠTAVANJE

<b>Financijske informacije</b>	<b>GODINA N</b>	<b>GODINA N+1</b>
--------------------------------	-----------------	-------------------

1	<p><b>Troškovi/prihodi usmjereni na smanjenje rodne nejednakosti:</b> Troškovi/prihodi koji se mogu direktno pripisati ili koji ciljaju na smanjenje rodne nejednakosti ili promoviranje jednakih mogućnosti kroz pozitivne akcije. Za <b>troškove</b> primjeri uključuju doprinose za pristup djece zaposlenih vrtićima i podršku za brigu o ugroženim članovima porodice, itd., ili troškove osoblja koji se direktno odnose na rodna pitanja. Za <b>prihode</b>, uzimamo u obzir, na primjer, prihod od usluga ili finansijski podržanih doprinosa (finansiranih projekata) isključivo za rodna pitanja, itd.</p>		
2	<p><b>Rodno osjetljivi troškovi/prihodi:</b> troškovi/prihodi koji se odnose na mjere koje imaju različit uticaj na muškarce i žene. Preciznije: <b>troškovi</b> za proizvodnju pojedinačnih usluga, odnosno onih koje direktno koriste ljudi; <b>prihodi</b> za pružanje pojedinačnih usluga.</p>		
3	<p><b>Troškovi/prihodi koji se ne mogu izračunati iz rodne perspektive:</b> Troškovi/prihodi koji nemaju direktan uticaj na rod i/ili koji nisu povezani sa rodom. Za troškove, primjeri uključuju troškove objekata (komunalne usluge, naknade za iznajmljivanje opreme, itd.); amortizacije, itd. Za prihode primjeri uključuju generičke doprinose itd.</p>		

**II – Usporedna tabela akademskih pozicija po zemljama (primjeri)**

Zemlja	Pozicija 1	Pozicija 2	Pozicija 3	Pozicija 4
Italy	Type A researcher	Type B researcher, Permanent university researcher	Associate Professor (Associato)	Full Professor (ordinario)
Algeria		Maitre-assistant, M.de Conference	Maitre de conference	Professeur
Argentina	Ayudante	Profesor Adjunto	Profesor Asociado	Profesor Titular
Australia	Research Fellow	Lecturer (A-B), Research Fellow	Associate (C-D), Senior Lecturer	Professor (E)
Austria				Professor
Belgium	Doctor Assistant	Docent	Hoofdocent/ Maitre de Conference	Hoogleraar/ Professeur
Bosnia		Docent	Vanredni Profesor	Profesor
Brazil		Professor Doutor	Professor Associado	Professor Titular
Canada	Postdoc Fellow	Research Associate, Adjunct faculty	Associate Professor	Professor
China	Research Fellow	Lecturer	Associate Professor	Professor
Cyprus	Research Assistant	Assistant Professor, Lecturer	Associate Professor	Professor
Czech Republic		Odborny Asistent	Docent	Professor
Denmark	Postdoc	Adiunkt (assistant), Researcher	Lektor (associate), Senior Researcher	Professor
Egypt		Assistant Professor	Associate Professor	Professor
Finland		Dosentii	Lehtori	Professor
France		Maitre de Conference	Maitre de Conference, Prof. Associe'	Professeur
Germany		Junior Prof.(W1), Wissen Assistant(C1)	Professor (C2) (C3, W2)	Professor (C4, W3),(C3,W2)
Japan		Lecturer, Assistant	Associate Professor	Professor
Jordan		Assistant Professor	Associate Professor	Professor
Greece		Assistant Professor	Associate Professor	Professor
India		Assistant Professor	Associate Professor	Professor
Iran		Ostadyar	Daneshyar	Ostad
Iraq		Lecturer, Assistant		Professor
Ireland		Lecturer	Reader	Professor
Iceland		Lektor	Dosent	Professor
Israel		Lecturer, Senior Lecturer	Associate Professor	Professor
Libya		Lecturer	Reader	Professor
Luxembourg			Associate Professor	Professor
Malta		Lecturer, Senior Lecturer	Associate Professor	Professor
Mexico		Assistant Professor		Full Professor
Norway	Postdoc	Forstelektor	Forsteamanuensis	Professor
New Zealand		Lecturer	Associate, Senior Lecturer	Professor

Netherlands		Univ.docent 1-2, Onderzoeker 1-3	Hoofdocent	Hoogleraar 1-2, Professor
Poland		Assistant Professor	Associate Professor	Professor
Portugal		Assistente, Professor Auxiliar	Professor Associado	Professor Catedratico
UK	Research Fellow	Lecturer A, Lecturer B, Research Fellow	Senior Lecturer, Lecturer B, Reader	Professor, Reader, Senior Research Fellow
Romania		Lector	Conferentiar	Professor
Russia		Lecturer	Associate (dozent)	Professor
Serbia		Docent	Vanredni Professor	Professor
Spain		Professor Ayudante, Prof. Contratado	Professor Titular, Prof. Asociado	Prof. Catedratico, Prof. Titular
Republic of South Africa		Lecturer	Associate Professor, Senior Lecturer	Professor
Sweden		Lektor	Docent	Professor
Thailand		Assistant Professor	Associate Professor	Professor
Tunisia		Maitre-Assistant, M.de Conference	Professeur	Professeur de Chaire
Turkey		Professor Asistani	Docent	Ordinaryus Profesör
Hungary		Egyetemi Adjunkt	Egyetemi Docens	Egyetemi Tanár
U.S.A.	Research Fellow	Assistant Professor	Associate Professor	Professor