

ŽENE U AKADEMSKOJ PROFESIJI I MUŠKA DOMINACIJA

Women in Academic Profession and Male Domination

ABSTRACT *This paper presents a case study of women in the academic teaching profession in the context of the Criminal Police Academy, a Belgrade higher education institution of a typically male-dominant type. The aim of the paper is to describe and analyze women's current position and upward career mobility, as well as to discover the causes and mechanisms limiting their weaker (slower) professional recognition. Multiple case method was deployed, on the basis of data collected from various sources: relevant literature on gender inequality of women in the academic profession, official documents of the institution in which the study was conducted, and personal life stories of women research subjects taken through in-depth semi-structured interviews. The results indicate that women who are part of a masculine climate in their academic teaching profession and in their personal life, are arguably in a subordinate position compared to men, and accept their position as quite natural. The research was limited to six typical cases, so that the conclusions may be generalized only with the greatest care; however, researchers who are interested in checking the study's objectivity and validity are provided with the adequate basis for further testing. The research shows that personal perspectives and testimonies of women can contribute to a deeper understanding of their disadvantage in academia, while at the same time contributing to the sociology of the "individual" and the "qualitative" by expanding the database on gender issues.*

KEY WORDS *gender inequality, women, academic profession, academic institutions, male domination*

APSTRAKT *Rad predstavlja studiju slučaja o ženama u nastavnoj profesiji u kontekstu Kriminalističko-policijske akademije, visokoškolske ustanove tipično maskulinog tipa. Cilj rada je da opiše i analizira aktuelan položaj i vertikalnu profesionalnu dinamiku žena, da otkrije uzroke i ograničavajuće mehanizme njihove slabije (sporije) profesionalne afirmacije. U istraživanju je korišćena metoda višestrukih slučajeva, a podaci su prikupljeni iz različitih izvora: postojeće relevantne literature o problematici rodne nejednakosti žena u akademskoj profesiji, zvanične dokumentacije ustanove koja je kontekst istraživanja, i iz ličnih životnih priča žena koje su bile predmet istraživanja tehnikom dubinskog*

¹ magi.tomic@gmail.com

polustrukturisanog intervjua. Rezultati studije pokazali su da žene koje su deo maskuline klime u nastavnoj akademskoj profesiji, i ličnom životu, realno imaju podređen položaj u odnosu na muškarce i da svoj položaj prihvataju kao sasvim prirodan. Istraživanje je ograničeno na šest tipičnih slučajeva tako da zaključci ne mogu biti šire generalizovani, ali, istraživačima koji su zainteresovani da provere objektivnost i validnost studije, pruža osnovu za dalje i šire testiranje pretpostavki. Istraživanje pokazuje da lična perspektiva i svedočanstva žena mogu da doprinesu dubljem razumevanju problema njihovog lošijeg kotiranja u nastavnoj akademskoj profesiji, a sociologiji „individualnog“ i „kvalitativnog“ pruža doprinos kroz proširenje baze podataka o rodnoj problematici.

KLJUČNE REČI *rodna nejednakost, žene, akademska profesija, visokoškolske ustanove, muška dominacija*

Uvod

Mnogobrojne studije i analize (Fox-Keller, 1985; Blagojević, 1991, 1991a; Cook-Freeman, 1997; Durbin, 2002; Ellis, 2003; Romito-Volpato, 2005; Bogdanović, 2006; i dr.) sagledavale su karijere žena u nastavnoj akademskoj profesiji s obzirom na društvene, lične, organizacione, psihološke, profesionalne i druge aspekte, i sve su saglasne da žene koje su svoje profesionalne karijere usmerile na nauku i na nastavni rad u okviru visokog obrazovanja imaju značajno niže postignuće i sporiju dinamiku napredovanja u odnosu na muškarce. Aktuelna situacija je nešto bolja nego ranije, ali pokazatelji napredovanja žena prema višim nastavnim zvanjima ukazuju da njihova niža zastupljenost u visokim nastavnim zvanjima, posebno u profesorskim zvanjima, opstaje iako prodornije i masovnije ulaze u profesiju.

Položaj žena u nastavnoj profesiji na visokoškolskim ustanovama višestruko je negativno uslovljen. Analitički posmatrano, negativni mehanizmi deluju u nekoliko ravni. Najpre je tu društvena ravan: podređeni položaj koji žene imaju u patrijarhalnoj, tj. dominantno-muškoj kulturi. Iz društvene ravni vrši se pritisak preko socijalizacije (iz primarne porodice i, kasnije, profesionalnog okruženja), diskriminacije, habitusa i polne podele rada da žene ostanu u grupi koja je marginalizovana u višim nastavnim zvanjima, na rukovodećim funkcijama visokoškolskih ustanova, i u nauci uopšte. Dalje, organizaciona ravan: vremenski uticaj u postizanju viših pozicija u nastavno-naučnoj karijeri i uticaj staklenog plafona. Visokoškolske ustanove imaju jasno i univerzalno definisane kriterijume za napredovanje, koji propisuju da u određenom vremenskom periodu treba skupiti potrebne reference za izbor, a ovi kriterijumi očigledno ne odgovaraju ženama, jer one pokazuju kontinuirano zaostajanje za muškarcima. Najzad, individualna ravan: “dvostrukost” karijera – porodične i poslovne. Teret u simultanom ispunjavanju porodičnih i profesionalnih obaveza umanjuje šanse da žena u zadatim rokovima ostvari uspon na lestvici nastavnih zvanja i u velikoj meri utiče da se ženska nastavna karijera okarakterise kao manje uspešna.

U studiji Nine Toren "The Temporal Dimension of Gender Inequality in Academia" (2005) iznosi se pretpostavka da je osnovni mehanizam koji stvara rodnu nejednakost na visokoškolskim ustanovama široko poznata činjenica da je napredovanje ženske karijere u nastavnoj hijerarhiji sporije nego muške. Jedno od objašnjenja povezuje žensku nastavnu karijeru sa njenim obavezama prema porodici i sa sukobom uloga posao-porodica. Žene, kako se objašnjava, imaju manje vremena, energije i posvećenosti koje bi investirale u svoju profesiju i zato su manje naučno produktivne od muškaraca. S obzirom na to da je istraživačka i naučna produktivnost veoma važna, žene napreduju sporije, u nižim su zvanjima i starije su na bilo kom nivou poređenja sa muškarcima.

Žene se suočavaju s preprekom poznatom kao stakleni plafon, koja nije formalne prirode već je ugrađena u suptilne mehanizme kojima im se sužava mogućnost izbora, kao što je izbor za određeni nastavni predmet, ili u određenu nastavno-naučnu oblast, ili, iako ispunjavaju uslove za izbor, čekaju ga duži vremenski period, ili se, čak i kada su na visokoj menadžerskoj poziciji, osećaju nezadovoljno, neispunjeno, i neostvareno. Upotreba ovog termina vezuje se u američkoj literaturi o menadžmentu iz kasnih 1980-ih dvadesetog veka uglavnom za žene. Uticajna studija iz ovog vremena je "Breaking the Glass Ceiling: Can women reach the top of America's largest corporations?" autora Morrisonove i Vajta (1987 i 1992) u kojoj se ovaj pojam objašnjava na sledeći način: stakleni plafon je transparentna barijera koja onemogućava ženama da pređu preko određenog nivoa u okviru organizacije. Žene koje uspeju da se probiju preko ove barijere često otkriju da postoji zid između njih i ostatka menadžmenta. Mnoge od njih su platile znatnu cenu da bi dospele na visoke pozicije, da bi zatim otkrile da još uvek nisu postigle svoje ciljeve. Ovaj mehanizam postoji u različitim oblastima i na različitim nivoima. U bilo kom zanimanju, što je viši nivo prestiža ili odlučivanja, manje je učešće žena (Morrison & White, 1987; Morrison & White, 1992 prema: David & Woodward, 1998). Mehanizmi staklenog plafona u akademskoj profesiji na visokoškolskim ustanovama mogu biti razni – od neizvesnosti ocene mentora, ili komisije za izbor u zvanje, neopravdanog straha od konkurencije koja se nameće po principima nepotizma ili iz drugih interesnih motiva, preko produženog čekanja na viši izbor, iako su ispunjeni svi uslovi, do odlučivanja na osnovu nejasnih kriterijuma pri izboru kandidata itd.

Osim organizacionih prepreka koje se generišu u uslovima staklenog plafona, deluju i druge prepreke iz društvenog i ličnog nivoa: patrijarhalna kultura vrši pritisak da održi mušku dominaciju (Burdije, 2001) u društvu i u profesijama koje su tradicionalno muške, kao što je akademska profesija na visokoškolskim ustanovama, a iz sfere porodičnog života deluje „dvostrukost karijera“, odnosno konflikt uloga žene kao majke i domaćice, i žene kao profesionalno uspešne u nauci i nastavi (Blagojević, 1991a). Slabija dinamika napredovanja žena u akademskoj profesiji u uslovima dominacije muškaraca nužno proizilazi iz ženinog prihvatanja podređenog položaja u odnosu na muškarce jer je socijalizacijom usvojila u osnovi nejednak položaj. Efekat podređenosti ogleđa se kroz polnu podelu uloga, patrijarhalnu

socijalizaciju i habitus u kojem one funkcionišu. Na ravni svakodnevnog života, njihova potčinjenost ispoljava se najjače u okviru porodičnih odnosa i u raspodeli domaćih, roditeljskih obaveza i poslova. U profesionalnom okruženju, žene su podređene jer su manjina koja "kaska" za muškarcima. U poslu koji ima pravolinijski sistem napredovanja, kao što je akademska karijera na visokoškolskim ustanovama, njihova podređenost ogleda se u tome što je većina njih u grupi kojoj treba više vremena da dostigne više zvanje, u grupi koja nema mnogo predstavnika u telima upravljanja i menadžmenta, kojih nema mnogo na savetovanjima i skupovima itd.

Istraživanja i statistika

Na osnovu statističkih izvora zemalja članica Helsinške grupe iz 2003. godine koje prikazuje Evropska komisija (Enwise Expert Group, 2003), uočavaju se krupne razlike u učešću žena u ukupnom broju nastavnog osoblja na univerzitetima u Evropi. Ova razlika je još veća u korist muškaraca kada su u pitanju profesori i asistenti (docenti, vanredni i redovni profesori). Feminizacija naučnih oblasti je, takođe, jasno uočljiva kod medicinskih i humanističkih nauka.

Tabela 1. Procenat žena među redovnim profesorima, Evropska Komisija 2003.

Zemlja	Prirodne nauke	Inženjerstvo i tehnologija	Medicinske nauke	Poljoprivred. nauke	Društvene nauke	Humanističke nauke
Belgija	4.2	1.0	3.4	5.1	12.3	10.5
Danska	4.2	2.8	9.8	9.8	9.7	13.3
Nemačka	4.6	3.2	4.0	8.0	6.8	13.7
Francuska	15.7	6.4	8.9	-	23.8	-
Italija	15.0	5.2	9.5	10.2	16.8	22.9
Holandija	3.2	2.7	5.2	7.1	7.0	14.2
Austrija	3.1	1.7	7.6	9.3	6.4	11.1
Portugalija	22.4	3.1	30.2	17.6	21.8	-
Finska	8.3	5.2	21.3	12.8	24.7	33.2
Švedska	10.4	5.2	12.9	16.3	15.8	25.4
Engleska	7.7	2.3	14.5	7.9	17.8	17.9
Izrael	6.6	4.8	16.4	0	13.6	18.9
Norveška	6.9	2.8	14.2	8.9	15.3	24.3
Poljska	16.1	6.8	26.2	20.0	19.2	21.0
Slovačka	10.4	2.4	9.4	4.6	10.9	12.2
Slovenija	6.0	2.8	18.3	14.0	11.5	15.8

Izvor: Gupta, Kemelgor, Fuchs, Etzkowitz, 2005

Značajno veći broj žena nalazi se među asistentskim osobljem, što se može objasniti ukupnim povećanjem broja asistenata na fakultetima, usled povećanja broja studenata (univerziteti napuštaju “elitistički model obrazovanja” i prelaze na masovno obrazovanje), pa u cilju nesmetanog funkcionisanja nastavnog procesa asistenti i saradnici čine, zapravo, u najvećem broju radnu snagu nastave, bez dovoljno mogućnosti da se bave istraživačkim radom.

Tabela 2. Visoko obrazovanje i doktorati

Zemlja	Redovni profesori	Vanredni profesori	Predavači	Asistenti
Bugarska	16.4	30.7	44.4	56.5
Češka	7.2	20.0	41.6	56.4
Estonija	16.5	31.6	50.9	68.0
Mađarska	11.6	33.0	40.0	-
Latvija	18.0	40.0	43.0	68.0
Litvanija	11.6	33.1	-	-
Poljska	15.5	21.7	20.9	38.8
Rumunija	10.2	32.0	45.0	-
Slovačka	8.0	25.0	48.0	-
Slovenija	10.0	15.0	20.0	-

Izvor: Enwise expert group, 2003.

U Velikoj Britaniji uočava se veliki skok u procentu žena koje su doktorirale (u 1973. taj procenat iznosio je manje od 20% žena u odnosu na muškarce), a 2004. godine iznosi približno 35% u odnosu na muškarce, sa razlikama prema naučnim disciplinama. Najviše doktorantkinja ima u društvenim naukama i medicini, čak preko 50%, dok ih je u inženjerstvu i fizici ispod 20% (Ginther & Kahn, 2006). Istraživanje sprovedeno na univerzitetima pod nadzorom Vlade Velike Britanije, pokazalo je konstantno nižu zastupljenost žena među profesorskim, istraživačkim i rukovodećim kadrom. Iako su šanse za napredak u karijeri poboljšane, rastući broj žena među univerzitetskim kadrom odnosi se uglavnom na podmladak, dok broj žena među višim nastavnim zvanjima i u upravi ostaje i dalje mali (Metcalfe, Rolfe, Stevens & Weale, 2005). Studija Alison Park, “Women, Men, and the Academic Hierarchy: Exploring the Relationship between Rank and Sex” (1992) u kojoj su sakupljeni statistički podaci sa nekoliko američkih univerziteta, pokazala je da su šanse za profesorsko mesto tri puta veće za muškarca nego za ženu, pod uslovom da se uzmu u obzir godine starosti, dok su te šanse čak pet puta veće kada se godine starosti ne računaju. Velika razlika prisutna je u različitim naučnim disciplinama, pa su žene brojnije u oblastima društvenih nauka, medicine i umetnosti (Park, 1992). Pojam “getoizacije”, ili “feminizacije” naučnog rada podrazumeva postojanje odvojenog, polno-zasnovanog tržišta rada u nauci koje je nastalo iz nekoliko razloga: veliki porast broja kvalifikovanih žena, jak otpor poslodavaca da one uđu u nastavu na univerzitetima, i pojava novih polja naučnih istraživanja i naučnog rada, ali manje cenjenog i slabije vidljivog, što za sobom povlači povećan broj saradnika u

nastavi i saradnika u istraživačkim centrima (Gupta, Kamelgor, Fuchs & Etkowitz, 2005: 407).

Studija Marine Blagojević „Žene izvan kruga“ (1991a) bavi se sociološkom analizom žena stručnjaka u Jugoslaviji u periodu 80-ih godina 20. veka, i interesantno je da zaključci autorke ne odstupaju mnogo od aktuelnog stanja u Srbiji, posebno ako posmatramo stanje na visokoškolskim ustanovama koje nisu pretrpele proces feminizacije. U studiji se analiziraju aktivnost, obrazovanje, profesionalno postignuće, kreativnost i odnos između profesije i porodice u životu žena (naučnica i umetnica), i neki od zaključaka su da: porodične obaveze usporavaju profesionalno postignuće žena, posebno kod onih žena koje žele da se ostvare u univerzitetnoj karijeri (jer je ona primer hijerarhijski strukturirane karijere); organizacije reprodukuju rodno strukturiranje kao oblik hijerarhijskog strukturiranja što dovodi do segregacije žena u profesijama (posebno uz pomoć inhibitorskih mehanizama koji ometaju profesionalnu promociju žena) (Blagojević, 1991a: 136); mehanizmi sistemske inhibicije maksimalno pojačavaju selekciju među ženama, pa će tako samo one koje su izuzetne po svojim individualnim karakteristikama i koje su se razvijale pod izuzetno povoljnim okolnostima, biti u mogućnosti da dospeju do vrhova profesija (Blagojević, 1991a: 240).

Podaci iz istraživanja Marije Bogdanović (2006) pokazuju da na Univerzitetu u Beogradu žene čine 43,3% nastavnog kadra. U kategoriji nastavnika zastupljene su sa 37,4% a u kategoriji asistenata sa 51%. U ovom pogledu postoje i znatne razlike između fakulteta. Najveće učešće žena-nastavnika nalazi se u grupaciji medicinskih nauka (51,3%), a najveće učešće žena u kategoriji asistenata javlja se u grupaciji društvenih nauka (64%). Na beogradskom Univerzitetu najviše žena profesora je na medicinskim naukama – 42%, dok je na ostalim fakultetima stanje od 29% do 7% na tehničkim naukama.

Studija slučaja – Kriminalističko policijska akademija, Beograd²

Istraživanje uzroka slabije vertikalne dinamike žena u nastavi na visokoškolskim ustanovama i njihovog stagniranja u nižim nastavnim i saradničkim zvanjima sprovedeno je u periodu januar-avgust 2009. godine. Istraživanje je rađeno kao studija višestrukog slučaja, u kontekstu Kriminalističko-policijske akademije u Beogradu. Osnovna pretpostavka ovog istraživanja glasila je da postoji izraženo slabija vertikalna dinamika žena u nastavi na Kriminalističko-policijskoj akademiji, koja je deo akademske mreže visokoškolskih ustanova u Srbiji, i deo šire zajednice visokoškolskih ustanova uopšte. Tokom istraživanja pokazale su se iste karakteristike dvostruke opterećenosti žena kao faktora sporijeg napredovanja koje su primećene i u drugim istraživanjima. Takođe se polje naučnog interesovanja žena i njihov angažman u upravnim telima pokazao rodno distinktivnim.

² Istraživanje je objavljeno u celini u master radu autora ovog teksta pod nazivom „Vertikalna pokretljivost i naučni angažman žena na visokoškolskim ustanovama-studija slučaja“, 2009. godine.

Lična svedočanstva žena pokazala su kako one doživljavaju svoju profesiju, profesionalno napredovanje, polje svog interesovanja i odnos između privatnog i profesionalnog života. Kontekst je izabran jer je posebno muški-dominantno "obojen", s obzirom da je ustanova specifičnog (policijskog, kriminalističkog i bezbednosnog) profila. Istraživanje je ukazalo da prihvatanje podređenog položaja one ne doživljavaju kao direktan vid rodne diskriminacije, jer su socijalizacijom usvojile datost podređenog, u osnovi nejednakog položaja.

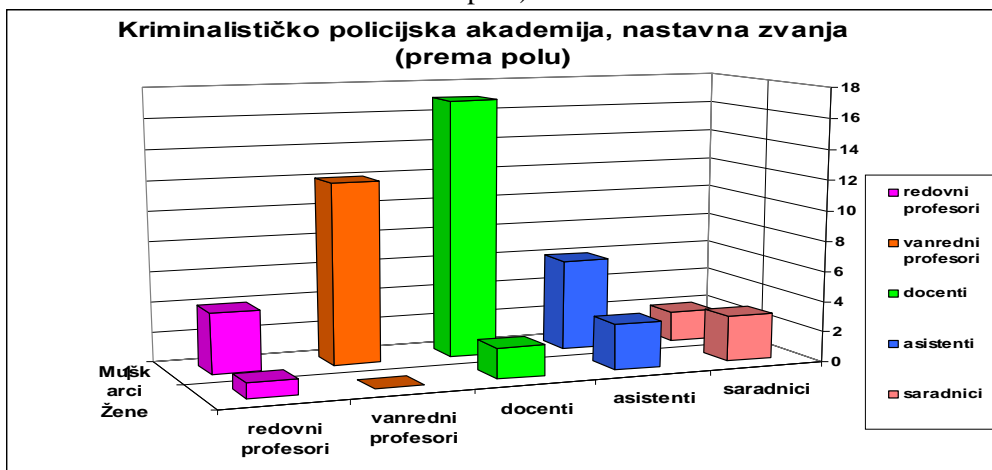
Svaka od žena koja predstavlja jedinicu analize je tretirana kao zaseban slučaj. Osnovna logika ovog istraživanja bila je da se slučajevi ponavljaju, repliciraju, i, da nema velikih odstupanja u njihovim karakteristikama, što očekivano rezultira sličnim zaključcima iz analize svakog slučaja posebno. Slučajevi su izabrani sledeći logiku ponavljanja a ne logiku uzorkovanja. Ono što razlikuje metod studije slučaja od drugih istraživačkih metoda je to što se istraživač oslanja na podatke prikupljene iz proučavanog slučaja i njegov pokušaj je da se u isto vreme dobijeni zaključci prošire na širi krug sličnih slučajeva, što je postignuto u istraživanju. Tako se slučajevi reprezentativno odnose samo na žene koje su u istoj profesiji i koje rade u sličnim društvenim i profesionalnim matricama datim u okviru ove studije. Slučajevi koji su bili u žiži empirijskog istraživanja i analize su šest žena u zvanjima od asistentskog do redovnog profesora: I slučaj – žena, 60 godina, udata, majka dvoje dece, redovni profesor, doktor prirodno-matematičkih nauka, 36 godina radnog staža; II slučaj – žena, 36 godina, udata, majka dvoje dece, docent na akademskim studijama, doktor pravnih nauka, 12 godina radnog staža; III slučaj – žena, 40 godina, udata, majka jednog deteta, predavač na strukovnim studijama, magistar pravnih nauka, 14 godina radnog staža; IV slučaj – žena, 38 godina, udata, majka dvoje dece, predavač na strukovnim studijama, magistar mašinstva, 11 godina radnog staža; V slučaj – žena, 38 godina, udata, majka jednog deteta, asistent na akademskim studijama, magistar pravnih nauka, 12 godina radnog staža, pravica; VI slučaj – žena, 34 godine, udata, majka jednog deteta i trudna sa drugim detetom, asistent na akademskim studijama, magistar pravnih nauka, 12 godina radnog staža.

U narativnom, individualnom intervjuu ispitanicama je data određena sloboda u pogledu toka intervjuja. Ispitanice su bile slobodne da ispričaju svoju priču kako je vide, osećaju i doživljavaju. One su određivale čime će započeti intervju, po kom redosledu će govoriti o temi i koliko će detalja izneti. Glavna uloga istraživača bila je da sluša, s minimalnim učešćem, tako što je postavljeno nekoliko pitanja koja su usmeravala razgovor i, ako je bilo potrebno, traženja razjašnjenja odgovora. Ipak, kontrola koju je istraživač imao nad tokom intervjuja bila je minimalna, priča je zabeležena u celini. U tipu intervjuja koji je primenjen u istraživanju o vertikalnoj pokretljivosti žena u nastavi osnovne teme za razgovor su unapred predviđene na osnovu problema, kao i najvažnija pitanja, dok je sve ostalo, trajanje intervjuja, redosled pitanja i tok intervjuja, prepušteno situaciji i njenom kontekstu, pa je intervju konačno bio u formi polustrukturisanog intervjuja. U cilju uspostavljanja uporedivosti ovako prikupljene građe bilo je potrebno da intervju bude donekle "vođen". U toku senzitivnog intervjuja čija je tehnika primenjena u istraživanju o

ženama u nastavi uspostavljen je aktivan odnos, i stvorena je veza između ispitanice i istraživača jer je očuvana perspektiva ispitanice i ostvaren je nehijerarhijski odnos između nje i istraživača. U intervjuu je očuvana sagovornicina tačka gledišta, jedan od konstruktivističkih zahteva u tehnici intervjuisanja, tj. uvažena je ličnost ispitanice kao subjekta koji ima sopstveno viđenje problema o kom govori. Treba naglasiti da je intervju vođen u atmosferi koja nije bila hijerarhijski uslovljena, jer je istraživač bio deo kolektiva u kojem ispitanice rade, približno istih godina kao većina njih, istog obrazovnog nivoa, pola i porodičnog stanja. Životne priče ispitanica su tokom intervjuua iznete otvoreno i bez posebnog upućivanja o čemu da govore, osim osnovnih naznaka u vezi s temom istraživanja.

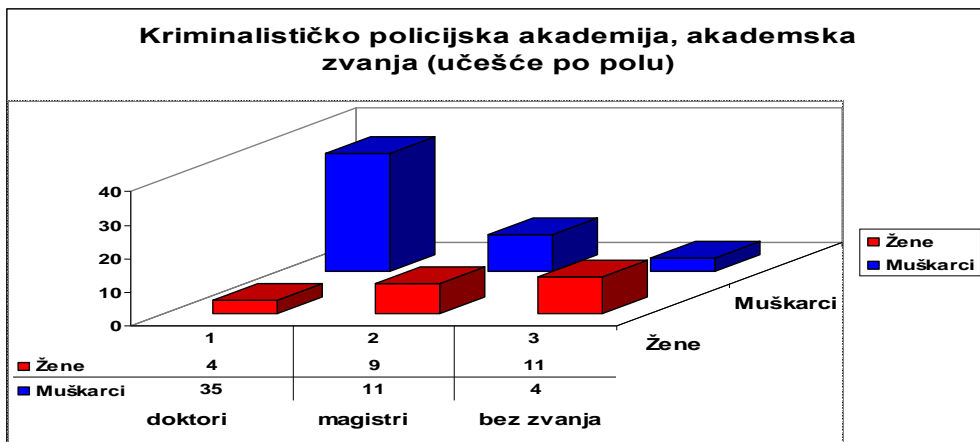
Radi preglednosti podataka iznećemo nekoliko grafičkih prikaza koji pokazuju brojčani odnos žena i muškaraca u nastavnom kadru na Kriminalističko-polijskoj akademiji, Beograd.

Grafikon 1: Kriminalističko policijska akademija, nastavna zvanja (učesće prema polu)



U redu redovnih profesora, vanrednih profesora, docenata i profesora strukovnih studija nalazi se samo 9% žena, tj. samo su 3 žene u ovim zvanjima. Ako se posmatra ukupan broj žena koje su angažovane u nastavi u svim nastavnim zvanjima, vidi se da je samo 9% od njih u višim zvanjima, a preostalih 91% je u nižim nastavnim zvanjima. U odnosu na naučna zvanja (doktori nauka i magistri) vidi se da su samo 4 žene u zvanju doktora nauka, što znači 10% u ukupnom broju doktora nauka; 9 žena ima zvanje magistra, što znači 45% u ukupnom broju magistara, i, bez zvanja je 11 žena, znači 75% u ukupnom broju bez zvanja.

Grafikon 2: Kriminalističko policijska akademija, akademska zvanja (učesće prema polu)



Feminizacija naučnih oblasti na Kriminalističko-policijskoj akademiji ogleda se u grupisanju žena na dve nastavno-naučne katedre: katedri za društvene nauke i katedri pravnih nauka. Na katedri društvenih nauka žene su čak u većini u odnosu na muškarce i angažovane su na opštim predmetima – jezici, osnovi ekonomije, nacionalna istorija države i prava, dok su na katedri pravnih nauka zastupljene sa 31% od ukupnog broja nastavnika, na predmetima upravno pravo, krivično pravo, međunarodno javno pravo, krivično-procesno pravo i policija u krivičnom postupku, što je trećina od ukupnog broja nastavnika na ovoj katedri. Na ostalim katedrama, koje su, zapravo “noseće” katedre na Akademiji, žene su u zanemarljivo malom broju, u ukupnom broju na ovim katedrama učestvuju sa 13%. Jedan od mehanizama koji organizaciono ograničava ulazak žena u ove nastavno-naučne oblasti jeste činjenica da je određen broj asistenata i docenata na kriminalističkim i policijskim nastavnim predmetima regrutovan direktno sa Policijske akademije kao svršeni diplomci. Kriminalističko-policijska akademija dozvoljava upis ograničenom broju ženskih kandidata. Politika upisa diktira da bude 70 muških kandidata u rang u redovnih studenata i 15 ženskih kandidata. U vreme kada su diplomci Akademije primani u redove asistenata-pripravnika na kriminalističkim i policijskim nastavnim predmetima (period 1997-98), nijedna žena nije bila student Policijske akademije.

Analiza slučajeva rađena je u odnosu na pokazatelje položaja u strukturi nastavnih pozicija; dinamike u nastavnim zvanjima prema potrebnom vremenu; naučno-nastavnih referenci kao uslova za napredovanje; obima opterećenosti u nastavnom procesu; obima porodičnih obaveza i njihovog direktnog uticaja na postignuće, i pokazatelje podrške i prepreka u karijeri.

U analizi zastupljenosti žena u strukturi nastavnih zvanja pokazala se visoka distribucija u saradničkim zvanjima (saradnik u nastavi, asistent) i nižim nastavnim zvanjima (predavač), iako su žene u ovim zvanjima dovoljno dugo u radnom odnosu da bi dostigle viša zvanja. Žena koje su u zvanjima docent i profesor ima ukupno tri (3), pa se može pretpostaviti da su one ambicioznije od svojih koleginica jer su u

karijeru uložile ogroman trud i 24-časovno radno vreme. *“Ja sam svake subote i nedelje odlazila na fakultet i radila, pa kad završim posao idem kući i spremam ručak, perem i peglam, i pošto je suprug kod kuće, ja opet odem na fakultet da završim preostalo. Jednostavno sam morala tako, da bih postigla sve. Imala sam dvoje dece, radila sam doktorat, i imala obavezu da održim 12 časova vežbi nedeljno i predavanja, i sve sam postizala. Za sve treba „debelo“ zasući rukave.“* (slučaj I)

Zastupljenost žena u višim nastavnim pozicijama zavisi od mnogo faktora: faktor završavanja u propisanom roku poslediplomskih studija, zatim faktor kontinuiteta karijere da bi se smatrala uspešnom, lični faktor odlučivanja i dr. Žena koja je rano odlučila da se bavi akademskom profesijom ima veće šanse da se profesionalno ostvari u određenom roku, u ovom slučaju nešto brže od njenih koleginica. *„Ja sam jedna od retkih koja je konkurisala samo za jedan određen predmet, za krivično pravo, politika je bila da se primaju asistenti za grupu predmeta. Tadašnjem dekanu Akademije je to bilo vrlo zanimljivo – ja, kao žena, i još insistiram da budem samo na krivičnom pravu. Sećam se da su se šalili da sam rešila da budem „egzekutor“.“* (slučaj II)

Žene koje su u braku i imaju decu pokazuju izražen konflikt uloga pojačan smanjenom podrškom supružnika koji su koncentrisani na svoje karijere (Blagojević, 1991a: 230-240). Konflikt uloga i nezadovoljstvo samom sobom u profesionalnom smislu pokazuju posebno naglašeno naučnice. Istraživanje je pokazalo da žene za profesionalnu i životnu situaciju okrivljuju tradicionalizam muškaraca i društva u celini, i da su primorane da stvaraju posebnu „strategiju“ kako bi uskladile porodični i profesionalni život. *„Svi koji se bave ovim poslom, znaju da nosi mnogo odricanja. Mada, ja sam bila spremna na to. Takva sam bila i dok sam bila student. Od 12 meseci godišnje, ja sam 9 meseci učila, a možda tri nisam, kad se sve sabere. Radni dan mi počinje u 7 ujutro, i dan danas. Od tog vremena svakog dana sam na nogama, i, kad učim, učim od 7 ujutro do 7 uveče“* (slučaj II). Situacija se nije mnogo izmenila u poslednjih tridesetak godina u Srbiji. Tradicionalna podela uloga i dalje vrši pritisak na ženu da se odriče karijere u korist porodice ili, da bi uspela, posegne za boljom organizacijom života, odnosno za posebnom „strategijom“. Tradicionalnost u polnoj podeli porodičnih uloga ogleda se i u tome da žena ne očekuje od supruga punu podršku u ostvarivanju svoje karijere. *„Ja sam imala situaciju posle doktoriranja, jer sam imala manje od 35 godina, i profesor sa pravnog fakulteta, koji je bio moj mentor na doktoratu, mi je ponudio da uz stipendiju odem na jedan nemački institut, i da tamo godinu dana usavršavam nemački jezik. To je jedan od najpoznatijih svetskih instituta za krivično pravo. Ja to nisam mogla, jer, jednostavno, ne mogu da se organizujem. Nemam kome decu da ostavim, jer ne mogu da tražim od supruga da se toliko žrtvuje. Ne da ne mogu, nego ni on ne prihvata, jer je donekle 'balkanski' tip, i prosto, ne bi se uklopio u tu priču da on sprema doručak, ručak, večeru, i da radi sve ostalo oko dece. Tako da nisam mogla to da ostvarim“* (slučaj II). Odlučivanje da je prirodno da se žena posveti porodici ima koren u patrijarhalnoj socijalizaciji. Stavovi ovih žena pokazuju

da, ako ne postupa na taj način, ona nije dobra žena, i nije dobra majka. Muškarci koji pomažu svojim suprugama biraju takve poslove koji su “manje ženski” i uglavnom se svode na ulogu koju ima otac u tradicionalnoj kulturi. To je hijerarhija u polnoj podeli rada. *„Onda kada detetu treba ekstra pažnje, kada je bolesno ili kad je u pitanju bilo šta drugo, ja biram da budem sa njim, i naravno, tada sve drugo, sve druge obaveze, otpadaju. Mislim da muškarac neće imati ovakve dileme. On će otići da završi posao. To je zbog toga, što je žena kao partner ta koja pravi drugačiji izbor, a muškarac je uljuljan, on je siguran da će ona biti tu oko deteta. Onda on ima slobodu da kaže: ja moram, meni je to na poslu jako bitno da završim. Bitno je i meni, ali ja to ne postavljam u istu ravan. Meni su porodica i dete najvažniji, prioriteti broj jedan. Kod žena postoji izražen osećaj za porodicu, za decu, i kod većine žena to je dominantno“* (slučaj III). Polna podela uloga u porodici, što je kod svih žena usporavajući faktor, zbog preopterećenosti poslom u privatnoj i javnoj sferi, ima daleko najjači uticaj na dinamiku napredovanja u karijeri. Žene obuhvaćene analizom u ovoj studiji pokazale su da napredovanje u viša zvanja nije zavisno od individualnih sposobnosti, kao što su talenat, lični resursi, ili motivacija, već su atribut, bar delimično, različitih vremenskih “zona” napredovanja što igra važnu ulogu u generisanju i održavanju rodni nejednakosti. Žene su najčešće u vremenskom raskoraku pri završavanju poslediplomskih studija, u odnosu na muškarce, jer se preklapa sa periodom kada žena stvara porodicu, i kada rađa. Zakon jeste omogućio da joj se tada omogući mirovanje statusa. Međutim vreme ne može da se nadoknadi. *„Da se razumemo, da nisam imala porodicu, ja bih doktorirala u svojoj dvadestdevetoj godini. U tom smislu je ženama teško. Ne može se sve postići istovremeno. Da nema dece, da nema porodice, žena bi jedino imala da se bavi naukom.“* U direktnoj vezi sa pokazateljem o produženom vremenu potrebnom da bi žene dostigle više pozicije i zvanja u nastavi je i pokazatelj njihove (pre)opterećenosti raznim obavezama koje nisu direktno vezane za nastavu, odnosno nauku. *„Čitav proces akreditacije prošle godine bio je na ‘leđima’ samo nekoliko ljudi, među kojima sam bila i ja, kao član komisije. Od toliko profesora i doktora, izabrana sam ja kao neko ko ima doktorat ‘za vratom’, ima dvoje dece, i toliko obaveza u nastavi. Najmanje što imam je vreme. Imam toliko obaveza, imam obaveze da se brinem o deci, o kući, o nabavkama, o mami, o suprugu, o doktoratu, o poslu. I povrh svega toga, dobijam i dodatna angažovanja na poslu, naročito u poslednjih godinu dana“* (slučaj IV). Kada je dodatno angažovanje u pitanju, prvi izbor izvršioca, skoro po pravilu pašće na ženu. Mnoge od njih krive sebe lično zato što pristaju da „odrađuju“ dodatne poslove, ali smatraju da se to dešava jer su žene kao grupa poznate kao vredni radnici. Kada se analiziraju zvanična dokumenta visokoškolske ustanove, vidi se da opterećenost u nastavi nije rodno distinktivna, međutim realna situacija često nije takva. Neke od njih angažovane su prekovremeno u nastavi, pa i u drugim poslovima administrativne prirode, koji im oduzimaju neophodno vreme za sticanje naučnih referenci. *„U toku ove školske godine bila sam angažovana na čak pet predmeta da držim vežbe, a predavanja sam držala na specijalističkim studijama, umesto profesora. Ti časovi su se održavali*

vikendom, tako da sam i vikendom dolazila na posao. Ono što me je pogodilo je to što nigde zvanično ne stoji da sam ja držala ta predavanja, tako da mi to nije, i ne može da bude, referenca. Jedan od tih pet predmeta na kojima sam bila angažovana je nastavna oblast u kojoj nemam iskustva, i toliko je specifična, da mogu da kažem da nisam imala ni znanja. Raspored časova mi je bio prebukiran. Imala sam vežbe koje su bile u večernjim satima, tako da se dešavalo da dete uopšte ne vidim po ceo dan. Ovakav raspored časova nije imao skoro niko od mojih kolega. Mislim da je profesor koji je na mom predmetu bio glavni 'krivac' za takav raspored.“

Marginalizacija naučne oblasti na visokoškolskoj ustanovi je jedan od značajnih negativnih mehanizama sa kojima se susreću žene iz ovog istraživanja. „*Ja sam na nastavnom predmetu koji je na ovoj ustanovi nekako 'skrajnut', tako da nije u ozbiljnim relacionim odnosima u kojima su drugi predmeti. Ni na jednom smeru za specijalističke studije nema prostora za moje angažovanje. Čak je bilo ideja da se moj predmet ukine, da ga izbacе iz nastavnog plana i programa studija. To je bila velika borba, pri čemu imam utisak da je to bilo na nekom ličnom nivou, jer, bez obzira što sam ja 'skrajnuta', činjenica da sam žensko, nekim ljudima ovde smeta“ (slučaj V). Mnoge su isključene iz mreže podrške koje postoje među kolegama, i na taj način nemaju dovoljno izvora informacija o mogućnostima objavljivanja naučnih radova, o naučnim skupovima i seminarima, o projektima i dr. Činjenica da su neke od žena isključene iz kolegijalne mreže koja može da pomogne i informiše u vezi sa mogućnošću objavljivanja naučnih radova takođe je jedna od prepreka za napredovanje. One koje su na predmetima koji nisu „centralni“ nastavni predmeti na visokoškolskoj ustanovi, nalaze se van glavnih tokova informacija koje su korisne oko pribavljanja referenci. „*Ja sam ovde prilično usamljena. Ja čak nemam ni predstavu ako napišem rad gde mogu da ga objavim, jer ja na ovoj ustanovi takve informacije ne dobijam. Tu je snalaženje nekim poprečnim putevima. Što se tiče projekata, ovde je istorijsko-pravna oblast sporedna, tako da me jedino uključe u nešto ako je potrebno da se spomene istorijat policije. Ja većito sedim i pišem o istorijatu policije“ (slučaj IV). Stakleni plafon je suptilan mehanizam koji je formalno „zapakovan“ kroz preopterećenost nastavnim aktivnostima, „neumrežavanje“, neizvesnost izbora u više zvanje, marginalizaciju nastavne oblasti, dugo čekanje na izbor u zvanje i dr. „*Meni je tadašnji dekan rekao da se na drugim fakultetima čeka i po nekoliko godina da se nastavnicima raspiše konkurs, i zašto ja mislim da to za mene mora odmah da se uradi. Od kad postoji ova ustanova praksa je da se izbor u više zvanje dobija automatski po ispunjavanju uslova, tako da je to objašnjenje zvučalo nelogično. Drugo što je rekao bilo je da ima i starijih profesora, i zašto ja mislim da mesto na 'nosećem' predmetu treba da bude namenjeno baš meni. Rečeno mi je da ima i drugih predmeta, da mogu da konkuriram za neki drugi predmet. Ja sam se usavršavala za tu oblast, a ne za neku drugu. Bila sam toliko razočarana da jednostavno nisam mogla sa tim da se izborim. Priznajem da me je to na psihičkom i emotivnom planu totalno poremetilo. Danas više ne mislim o tome, pomirila sam se sa tim. Dolazim na posao samo da ga odradim i trudim se da se ne zadržavam previše“ (slučaj II).***

Žene su svesne da je njihov položaj lošiji u odnosu na kolege muškarce, ali ga opravdavaju iz perspektive ženskog habitusa, i sklone su da za slabiji uspeh u profesiji krive sebe. „Možda je razlog mog 'kaskanja' u karijeri nedostatak ambicije, možda su to geni, možda je to ženski genetski zapis, a možda razlog leži u kulturi. Možda sam ja pogrešno vaspitana. Ipak smo mi rasli u određenom tradicionalno nastrojenom društvu, u jednoj patrijarhalnoj sredini“ (slučaj III). Prihvatanje svog položaja kao nečeg što je nepromenljivo pokazuje jaku interiorizaciju patrijarhalne socijalizacije. „Muškarci lakše prolaze. Nisam nikad razmišljala zašto je to tako, jer su to stvari koje ja ne mogu da promenim, a kad nešto ne mogu da promenim onda se i ne udubljujem previše. Troši se previše energije kada se o nečemu, što u principu ne može da se promeni, razmišlja previše. A kada se troši energija, troši se i vreme, koje je meni potrebno da se fokusiram na svoje poslove“ (slučaj IV). Pasivno prihvatanje situacije, dalje, ogleda se u bacanju krivice na neke „objektivne okolnosti“. „Priča o kolegama je moja bolna tačka, mnogi od njih koji su doktorirali i već izabrani u zvanja docenta, bili su moji bivši studenti. Oni imaju karijeristički pristup u kojem se osvajaju pozicije, možda je to stvar vaspitanja“ (slučaj V).

Da bi „iskoračile“ iz miljea koji žene smešta u nejednaku poziciju jer im treba više vremena da naučno napreduju nego što treba muškarcima, one „uspešnije“ sebi nameću jak tempo. Međutim, čak i uspešna, žena ne može da izađe iz okvira svog ženskog habitusa, što znači da će ona odlučivati o svojim prioritetima posmatrajući sebe kroz ostvarenost u porodici. „Muškarci po prirodi stvari nemaju toliko obaveza. Muškarac uvek ima posao koji radi. Kada dođe kući supruga je ta koja razrešava domaće probleme. Oni imaju druge osećaje, drugi je osećaj majke za svoju decu, a drugi je osećaj oca, i to stoji. Što se toga tiče, za mnoge stvari su muškarci povlašćeniji od žena. Što se posla tiče, oni su svi karijeristi. Oko dece sam uvek bila angažovana samo ja, i isključivo ja. Moj suprug je stalno bio angažovan poslom, s obzirom da je kontinuirano bio na visokim pozicijama u jednoj državnoj kompaniji. Uglavnom se porodica, kuća i deca jesu oslanjali isključivo na mene i moje snage. Ja sam sama kuvala, čistila, popravljala, montirala, farbala, krečila, ako je trebalo. Moja deca nikada neće reći da im nisam posvetila dovoljno pažnje, jer sam uvek bila sa njima“ (slučaj I). Jedna od žena iz studije (dve ukupno) koja je ostvarila svoju karijeru u zadatim vremenskim okvirima uz ogroman napor pokazala je izvesnu meru osude prema drugim ženama koje ne mogu da postignu isto. „Mislim da se stvar objašnjava time da je čovek ili vredan, ili nije. Većini žena kuća služi kao odgovor na nešto što nisu uspele da postignu u životu, kao razlog za neuspeh. Većina njih svoju nesposobnost, nemoć, ili lenjost kriju iza kuće. Reći da ne može da se postigne nešto jer mora da se bude kod kuće sa decom, jednostavno nije tačno. Istina da kuća i deca oduzimaju vremena i da je taj posao jednoličan, ali i tu se razradi taktika.“ (slučaj I).

Zaključak

Žene su slabije vertikalno pokretljive u nastavnoj profesiji na visokoškolskim ustanovama od muškaraca, posebno kada rade u dominantno muškom okruženju. Burdijeova teorija (2001) ovu pojavu objašnjava sveobuhvatnim položajem žene u kulturi u kojoj muškarci vladaju na suptilan način, pomoću znanja. Polna podela rada najjasnije se ogleda kod podele poslova u porodici, gde su sve žene analizirane u istraživanju, možda i više od proseka, bile posvećene deci i porodici, uz najveći deo odgovornosti. Njihovi supružnici na mahom svi posvećeni svojim karijerama, što donekle deluje ometalački na karijere žena, jer porodica ne funkcioniše simetrično. Društvena uslovljenost žena smešta ih u nejednak položaj, koji se objašnjava kao prirodno stanje, prirodna hijerarhija. Žene, pod uticajem svog ženskog habitusa, primenjuju kategorije muškaraca, čine da ti odnosi izgledaju prirodni, i tako prihvataju podređeni položaj bez velikog protivljenja. Interesantno je da se žene na Kriminalističko-policijskoj akademiji skoro savršeno uklapaju u model potčinjene žene koja na račun svoje nastavne karijere podmiruje sve potrebe svoje porodice, i to radi sasvim „prirodno“. Žene su socijalizovane da budu majke, stub porodice, nosilac organizacije porodičnog života kao osnovnog polja koje je prepušteno ženi. Žene koje su izašle u javnost, a najviše one koje su stupile u, do pre nekoliko decenija, isključivo muške sfere profesionalnog rada, zadovoljavaju se dopuštanjem da se uključe u muški svet rada.

Istraživanje je pokazalo da su žene zadovoljne odobravanjem muškaraca i dozvolom koju shvataju kao “podršku” da bi se bavile nastavnom i naučnom profesijom. Institucionalni ograničavajući mehanizmi očituju se preko propisanog vremena za prikupljanje referenci koje su uslov za izbor u više nastavno zvanje, a ti rokovi su u najvećem broju istraživanih slučajeva nepodobni za žene. Žene koje su uspele da se uklope u rokom oročene karijere jesu žene koje su uložile dvostruko više vremena, energije i truda da bi u tome uspele. Razlog su rokovi određeni prema muškarcima, a muškarci nemaju obavezujuću ulogu u svakodnevnom funkcionisanju porodičnog života. Drugi faktor je faktor staklenog plafona - mehanizma koji ženama ne dozvoljava da zauzmu najviše i najpoželjnije položaje, a ako, i, kad ih dostignu, one se osećaju otuđeno, i, nezadovoljno. Sve žene potvrdile su negativan uticaj koji apsolutna odgovornost oko kuće i dece (dvostruka karijera) ima na njihovu profesiju u odnosu na muškarce. One koje su brže napredovale od svoje grupe smatraju da je to rezultat dobre organizacije, što i jeste, ali po cenu velikog uloženog truda i iscrpljivanja. Podaci o vertikalnoj pokretljivosti i položaju žena u nastavi koji su izraženi brojevima daju precizniju sliku stagniranja u nižim nastavnim zvanjima za duži vremenski period, ali nisu dovoljni da objasne zašto i kako se ostaje u nižem nastavnom zvanju u prostoru koji ima propisane jednake uslove za napredovanje. Studija je pokazala da su žene sputane iz društvenog, institucionalnog i ličnog polja dominacijom muškaraca kojoj se potčinjavaju bez otpora. One su svesne svog lošijeg položaja, ali ga opravdavaju iz perspektive

ženskog habitusa i sklone su da za slabiji uspeh krive sebe, dok ako su po muškim kriterijumima uspešne, one su posle osvojene pozicije nezadovoljne.

Studija otvara i jedno važno pitanje: da li bi trebalo problem rodne nejednakosti u nastavno-naučnoj profesiji na univerzitetima postaviti transparentno jer na taj način može biti uočeno kao problem i samo tako može da se radi aktivno na njegovom rešavanju (Kloot, 2004). Očigledno je da je nekim visokoškolskim ustanovama neophodno da menjaju institucionalnu i organizacionu strukturu kako bi omogućile povoljnije uslove za afirmaciju žena, jer su u nastavnoj i naučnoj profesiji hendikepirane dobro integrisanim strukturnim i kulturnim barijerama i sistemom promocije koji radi protiv njih. Žene gube ambiciju usled kompleksa prepreka i otežavajućih okolnosti. Pod teretom neprijateljskog okruženja na poslu, porodičnih obaveza neproporcionalno prebačenih na ženu i isključenosti iz mreža podrške, žene su prinuđene da se više dokazuju od muškaraca i da za svoj profesionalni uspeh mnogo teže rade.

Literatura

- Bagilhole, B. (2002) Challenging Equal Opportunities: Changing and Adapting Male Hegemony in Academia. *British Journal of Sociology of Education*, 23(1), str. 19-33.
- Burdije, P. (2001) *Vladavina muškaraca*. Podgorica: Cid.
- Blagojević, M. (1991) Women in Science in Yugoslavia. Double-Faced Marginalisation. In: V. Stolte-Heiskanen (Ed.) *Women in Science: Token Women or Gender Equality*. Oxford/New York: Berg Publishers, str. 75-95.
- Blagojević, M. (1991a) *Žene izvan kruga – profesija i porodica*. Institut za sociološka istraživanja Filozofskog fakulteta u Beogradu.
- Bogdanović, M. (2006) Women in Education and Science. *Sociologija*, 48(4), str. 327-340.
- Cook-Freeman, B. (1997) Faculty Women in The American University: Up The Down Staircase. *Higher Education*, 6(2), str. 165-188.
- Durbin, S. (2002) Women, Power and the Glass Ceiling: Current Research Perspectives. *Work, Employment & Society*, 16(4), str. 755 – 759.
- David, M., Woodward, D. (1998) *Negotiating the Glass Ceiling: Careers of Senior Women in the Academic World*. New York and London: Routledge.
- Doherty, L., Manfredi, S. (2006) Women's Advancement in Universities. *Employee Relations*, 28(6), str. 553-573.
- Enwise Expert Group (2003) *Waste of Talents: Turning Private Struggles into a Public Issue – Women and Science in the Enwise countries: A Report to the European Commission*. Brussels: Directorate-General for Research.
- Ellis, P. (2003) Women in Science-Based Employment: What Makes the Difference? *Bulletin of Science Technology Society*, 23(1), str. 10-16.
- Fox-Keller, E. (1985) *Reflections on Gender and Science*. New York: Yale University Press.

- Ginther, D., Kahn, S. (2006) Does Science Promote Woman? Evidence from Academia 1973-2001. *National Bureau of Economic Research Working Paper Series, 12691*.
- Gupta, N., Kemelgor, C., Fuchs, S., Etkowitz, H. (2005) Triple Burden on Women in Science: A Cross-Cultural Analysis. *Current science*, 89(8), str. 1382-1386.
- Metcalf, H., Rolfe, H., Stevens, P., Weale, M. (2005) *Recruitment and Retention of Academic Staff in Higher Education*. London: National Institute of Economic and Social Research.
- Milić, A. (1994) *Žene, politika, porodica*. Beograd: Institut za političke studije.
- Morley, L., Walsh, V. (1996) *Breaking Boundaries: Women in Higher Education*. London: Taylor and Francis.
- Millar, C., Sanders, K., Willemsen, T. (2008) Views from above the Glass Ceiling: Does the Academic Environment Influence Women Professors' Careers and Experiences? *Sex Roles*, 60(5-6), str. 301-312.
- Park, A. (1992) Women, Men, and the Academic Hierarchy: Exploring the Relationship between Rank and Sex. *Oxford Review of Education*, 18(3), str. 227-239.
- Romito, P., Volpato, C. (2005) Women Inside and Outside Academia: A Struggle to Access Knowledge, Legitimacy and Influence. *Social Science Information*, 44(1), str. 42-63.
- Torren, N. (1993) The Temporal Dimension of Gender Inequality in Academia. *Higher Education*, 25(4), str. 439-455.
- Tomić, M. (2009) *Vertikalna pokretljivost i naučni angažman žena na visokoškolskim ustanovama – studija slučaja*. Master rad. Filozofski fakultet u Beogradu.
- Vilhauer-Rosser, S. (2004) *The Science Glass Ceiling – Academic Women Scientists and the Struggle to Succeed*. London: Routledge.