

TEMIDA
Jun 2010, str. 17-34
ISSN: 1450-6637
DOI: 10.2298/TEM1002017T
Pregledni rad

Žene, profesura i nejednake mogućnosti

MARTA TOMIĆ*

Tekst se bavi problemom nejednakih mogućnosti žena koje su zaposlene na visokoškolskim ustanovama, a koje imaju afiniteta u naučnoj i nastavnoj karijeri u ustanovama u kojima rade. Cilj rada je da pokaže da su žene deo maskuline kulture, i kao takve, rodno uslovljene i podređene dominantno muškoj sredini u akademskoj nastavnoj profesiji. Problem sporijeg napredovanja žena u akademskoj profesiji je duboko društveno ukorenjen i teško je uočiti jasne mehanizme njegovog upornog održavanja i delovanja. Svakako da ovi mehanizmi, koji zaustavljaju žene na određenom stepeniku promocije u karijeri, imaju poreklo i uporište na više nivoa jer deluju velikom snagom. U sferi obrazovanja i nauke, žene još uvek predstavljaju manjinu. Žene su u nastavnoj i naučnoj profesiji i dalje hendikepirane dobro integrisanim strukturnim i kulturnim barijerama i sistemom promocije koji očigledno radi protiv njih.

Ključne reči: žene, profesura, maskulinitet, visokoškolske ustanove.

Žene i maskulinitet

Nejednak položaj žena kao društvene grupe u društvu uslovljen je njihovom ekonomskom i ideološkom funkcijom: ekonomski, žene su grupa koja je globalno niže plaćena na tržištu rada i koja se bavi manje prestižnim zanimanjima, a ideološki, žene su zadužene za prenošenje vrednosti patrijarhalne kulture preko funkcije odgajanja i socijalizacije dece, i samim tim pripadaju zoni „privatnog“.

Žene, kao grupa, nalaze se na nižoj lestvici stratifikacije, pa je njihova promocija na gore otežana restriktivnim mehanizmima koji se manifestuju preko određenih društvenih institucija kao što su porodica, obrazovanje, tržište rada,

* Marta Tomić, dipl. antropolog master, stručna saradnica, Kriminalističko-policijska akademija, Beograd. E-mail: magi.tomic@gmail.com

profesionalna udruženja, mas-mediji, itd. (Blagojević, 1991; Cook-Freeman, 1997; Durbin, 2002; Ellis, 2003; Fox-Keller, 1985; Romito-Volpato, 2005).

Maskulinitetna profesionalna kultura znači muškocentrično viđenje profesije gde su univerzalna pravila zapravo pravila koja su nametnuli muškarci kao dominantna većina, što se u slučaju nastavne profesije na visokoškolskim ustanovama prvenstveno odnosi na postojanje pravolinijske lestvice napredovanja u viša zvanja, i, na određeno potrebno vreme za prikupljanje referenci; – postojanje manjinske i dominantne grupe, gde su žene manjina u odnosu na ukupan broj nastavnog kadra i imaju niže učešće u višim zvanjima; – podela na „muške” i „ženske” naučne discipline prema učešću žena, i broj žena na pojedinim nastavno-naučnim katedrama gde one sa većim brojem ženskog nastavnog osoblja ukazuju na „feminizaciju” te naučne oblasti.

Pjer Burdije u svom konceptu o habitusu (Burdije, 2001) objašnjava gde je koren ženske potčinjenosti, što se u odnosu na položaj žena u okviru nastavne profesije može primeniti u objašnjenju razloga njihovog malog broja na visokim pozicijama, sporijeg napredovanja, i, konačno u nekim slučajevima, i odustajanja. Burdije koristi pojam habitusa koji označava način življenja, vrednosti, sklonosti i očekivanja pojedinih društvenih skupina, grupa. Određeni habitus razvija se iskustvom. Pojedinci uče šta mogu očekivati od života, kolika je verovatnoća da će u nečemu uspeti, kako će na njihovo ponašanje reagovati drugi i tako dalje. Habitus u okviru kog funkcionišu žene usmerava ih na odlučivanje koje ne može ići na štetu muškaraca, koji su dominantna grupa. Ovo znači da će žena, shvaćena u smislu „tipičnosti”, idealnog tipa u Veberovskom smislu, biti osoba koja je požrtvovana, suptilna, emotivna, prijemčiva, kooperativna, i sl. Ovo znači da žena, odlučivši se za nastavnu karijeru na univerzitetu, neće „žrtvovati” ostvarivanje sebe kao supruge i majke, požrtvovane za svoju porodicu. Žena će odlučivati o svojim prioritetima posmatrajući sebe kroz prizmu ostvarenosti u porodici i majčinstvu, i u slučaju da je posvećena karijeri, svoju profesionalnu ambicioznost će meriti kriterijumima koje su postavili muškarci, što u slučaju žene u akademskoj karijeri podrazumeva da bi trebalo ostvariti zadate rokove za izbor u viša zvanja, da treba organizovati svoje vreme tako da ne trpe ni porodica ni posao, da treba biti uvek spreman za poslovne odlaske od kuće i da bi odluku o tome trebalo donositi bez kolebanja, drugim rečima, da bi trebalo biti ciljno usmeren ka ostvarivanju karijere, a da bi ih ostvarila, moraće dvostruko više da ulaže, ili da se odrekne svoje „idealno-tipske” ženstvenosti.

Na polju nastavne profesije žene su potčinjene višestruko: potčinjene su od strane muškaraca – dominantne većine koja je nametnula svoja pravila napre-

dovanja u karijeri (na mnogim visokoškolskim ustanovama propisani su određeni rokovi u okviru kojih se očekuje da se prikupe određene reference i da se zatim vrši izbor u više nastavno zvanje) koja su prihvaćena kao univerzalna, dalje, potčinjene su kao grupa koja ne može, iako je konkurencija slobodna, javna i regulisana pravilima, da bude adekvatno zastupljena u rukovodećim strukturama na visokoškolskim ustanovama, i konačno, potčinjene su kao grupa koja ima slabu prodornost u „tipično” maskulinitetnim poljima nauke i istraživanja (tehničke i primenjene nauke, istraživački projekti koji imaju velike novčane grantove, itd.). Univerzalni kriterijumi potpuno apstrahuju opterećenost dužnostima koje „po prirodi” padaju na žene, jer „idealni” tip u sistemu napredovanja nema decu i porodicu, ili nije njima opterećen, nije opterećen kućnim poslovima, napreduje u sistemu vrednosti u kojem se profesionalna ambicioznost visoko kotira i čak smatra obaveznom, a liderstvo u menadžmentu implicitno je rezervisano za muškarce, pa i profesionalna usmerenost ka „muškim”, „tvrdim” naukama, kao što su tehničke i druge primenjene nauke. Položaj žena u tradicionalno muškim profesijama, među kojima je i nastavna profesija na visokoškolskim ustanovama, lošiji je u odnosu na muškarce jer su oni dominantna većina koja je u startu postavila svoja pravila koja, opet, važe kao univerzalna pravila. U realnosti nastavne, akademske profesije, žene se susreću sa muškarcima koji su oslobođeni skoro svih drugih obaveza, osim onih vezanih za karijeru (Bagilhole, 2002). Oni su spremni da se potpuno, ili skoro potpuno, posvete napredovanju u karijeri, tj. završavanju svojih poslediplomskih studija u zadatim rokovima, umrežavanju sa kolegama iz nastave sa drugih visokoškolskih ustanova u cilju nalaženja podrške i dobijanja informacija u vezi sa naučnim savetovanjima, projektima, časopisima, i drugim naučnim i nastavnim angažmanima značajnim za karijeru. Pravila su rigidna, ustanovljena i formalno, tako što su propisana kroz zakone koji regulišu naučnu i nastavnu oblast rada. Ako bi se postavilo pitanje zašto je za napredovanje, ili izbor u više nastavno zvanje potrebno da se ostvari unapred definisana produkcija naučnih rezultata, odgovor bi bio zato što je to univerzalno pravilo. Ali, da li je ovo pravilo uobličeno prema merama muškaraca ili žena iz akademske profesije?

S obzirom da su žene još uvek manjina u visokim akademskim zvanjima na visokoškolskim ustanovama slabije su prisutne i na menadžerskim pozicijama u ovim ustanovama. Očigledno postoje mehanizmi koji sprečavaju one žene koje mogu da se kandiduju za menadžerske pozicije, ili za više pozicije u nastavi, da u tome budu podjednako uspešne kao muškarci. Žene koje su u visokim nastavnim, akademskim zvanjima, iako ispunjavaju kriterijume potrebne za

visoka menadžerska zvanja na visokoškolskim ustanovama, ipak ostaju van ovih krugova moći i odlučivanja. Može se uočiti da se neke od njih susreću sa preprekom poznatom kao „Glass Ceiling„. Ova prepreka nije formalne vrste, ona se konkretno ispoljava u vidu suptilnih mehanizama koji ženama sužavaju mogućnost izbora, kao što je izbor na određenom nastavnom predmetu, ili u određenu nastavno-naučnu oblast, ili, iako ispunjavaju uslove za izbor, i ako su drugi uslovi ispunjeni, čekaju na njega duži vremenski period, ili se, iako su na visokoj menadžerskoj poziciji, osećaju nezadovoljno, neispunjeno, i neostvareno. Najčešće, žene se i ne kandiduju za visoke menadžerske pozicije.

Iz pozicije ličnog života, profesionalna karijera žene u nauci usko se preplicće sa njenom porodičnom ulogom, tj. njenim privatnim životom. Uloga žene – naučnice i uloga žene – supruge i majke, direktno su suprotstavljene i međusobno inhibirajuće. Konflikt nastaje zbog sukoba različitih vrednosti koje ove uloge promovišu (problem u hijerarhiji različitih motiva, kao što su uspeh, moć, prestiž, novac koji se direktno sukobljavaju sa požrtvovanošću deci i porodici, itd.), i iz nemogućnosti da se izabere jedna od njih, i na taj način razreši napetost. Sa sasvim ličnog aspekta, u sferi psihološko-emotivnog, u prevazilaženju konfliktnih situacija između profesionalne promocije i porodičnih obaveza žene pronalaze različite taktike delovanja. Najveći broj žena sklon je da traži oslonac, da razvija razumevanje kod članova svoje porodice za svoju specifičnu situaciju – dvostrukog opterećenja i dvostrukih potreba potvrđivanja. Ovakvo rešenje, u suštini, ima za cilj da kod žene smanji osećaj konfliktnosti uloga i povisi joj samopoštovanje (Milić, 1994: 108).

Istraživanja i statistika

Na osnovu statističkih izvora zemalja članica Helsinške grupe iz 2003. godine koje prikazuje Evropska Komisija, (Enwise Expert Group, 2003) uočavaju se oštre 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).

Tabela 1: Procenat žena među redovnim profesorima, Evropska Komisija 2003
(u: Gupta, Kemelgor, Fuchs, Etzkowitz, 2005)

| Zemlja | Prirodne nauke | Inženjerstvo i tehnologija | Medicinske nauke | Poljoprivredne 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 |
| Island | 7.0 | 5.6 | 9.7 | - | 9.4 | 6.1 |
| 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 |

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. Ovaj podatak ukazuje da su šanse za napredak žena u akademskoj karijeri poboljšane, mada se rastući broj žena među univerzitetskim kadrom odnosi uglavnom na podmladak, dok broj žena među višim nastavnim zvanjima i u upravi, ostaje i dalje mali.

Tabela 2: *Visoko obrazovanje i doktorati, Enwise expert group, 2003*

| Zemlja | R. profesori | V. 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 | - |

Broj žena sa doktoratom pokazuje tendenciju izjednačavanja, mada su ovi trendovi izraženiji u zemljama u kojima je visokoobrazovna delatnost još uvek delimično marginalizovana. U zemljama zapadne Evrope, na primeru Velike Britanije, 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 u Velikoj Britaniji, pod nadzorom Vlade Velike Britanije, (Metcalf, Rolfe, Stevens & Weale, 2005) pokazalo je konstantno nižu zastupljenost žena među profesorskim, istraživačkim i rukovodećim kadrom, uprkos zvanične državne politike o ravnomernoj zastupljenosti žena, etničkih manjina i osoba sa invaliditetom na visokoškolskim i naučnim ustanovama u zemlji. 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.

Studija Alison Park, „Women, Men, and the Academic Hierarchy: Exploring the Relationship between Rank and Sex” iz 1992. godine, 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. Osim godina, velika razlika u rangu prisutna je u različitim naučnim disciplinama, pa su žene malo brojnije u oblastima dru-

štvenih nauka, medicine i umetnosti, mada opet, visoke položaje u nastavi u većini zauzimaju muškarci (Park, 1992).

U studiji „Rodna neravnopravnost na univerzitetu“ autorke Nevene Petrušić (2004) podaci prikupljeni sa Univerziteta u Nišu pokazuju da su žene i dalje u neravnopravnom položaju u odnosu na muškarce.

Tabela 3: Zastupljenost žena u nastavnim zvanjima na fakultetima u Nišu

| Pravni fakultet u Nišu | Muškarci | Žene | Ekonomski fakultet u Nišu | Muškarci | Žene | Građevinski fakultet u Nišu | Muškarci | Žene |
|------------------------|----------|------|---------------------------|----------|------|-----------------------------|----------|------|
| Redovni prof. | 14 | 6 | Redovni prof. | 16 | 8 | Redovni prof. | 27 | 5 |
| Vanredni | 6 | 3 | Vanredni | 7 | 2 | Vanredni | 9 | 4 |
| Docenti | 6 | 4 | Docenti | 7 | 6 | Docenti | 3 | 2 |
| Asistenti | 4 | 5 | Asistenti | 8 | 11 | Asistenti | 15 | 12 |
| A.pripravnici | 4 | 3 | A. pripravnici | 4 | 8 | A. pripravni | 5 | 8 |
| Stručni saradnici | 5 | 3 | Stručni saradnici | - | - | Str. saradnici | 2 | 3 |
| Predavači | 0 | 3 | Predavači | - | 1 | Predavač | 1 | 2 |

Autorka studije zaključuje da je na osnovu statističkih podataka na svim fakultetima procenat žena među nastavnim osobljem znatno manji u odnosu na procenat studentkinja u ukupnom broju studenata. Procenat žena u nastavnom osoblju znatno je manji na tehničkim nego na fakultetima društvenih nauka.

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.

U Portugalu, na primer, žene čine otprilike četvrtinu svih profesorskih pozicija ukupno, ali su skoro isključene iz inženjerstva i tehnologije. Generalno, učešće žena profesora najniže je u tehnološkim i inženjerskim nastavno-naučnim disciplinama, a najviše u društvenim i prirodnim naukama.

Neke od varijacija koje proizilaze iz ovih podataka tradicionalno mogu biti u vezi sa visokim ili niskim statusom same naučne discipline i u odnosu na to težim ili lakšim pristupom za žene (niži status discipline – lakši pristup, i obrnuto). Pojam „getoizacije“, ili „feminizacije“ naučnog rada podrazumeva postojanje odvojenog, polno-zasnovanog tržišta rada u nauci koje je nastalo zbog 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 nisko cenjenog i slabije vidljivog, što za sobom povlači povećan broj saradnika u nastavi i saradnika u istraživačkim centrima (Gupta, Kamelgor, Fuchs & Etzkowitz, 2005: 407).

Kvalitativno istraživanje sprovedeno na univerzitetima u Velikoj Britaniji, 2005. godine pod nadzorom Vlade ove države, pokazalo je konstantnu i diskriminatornu zastupljenost žena u profesorskom, istraživačkom i rukovodećem kadru, uprkos afirmaciji zvanične državne politike ravnomerne zastupljenosti žena, etničkih manjina i osoba sa invaliditetom na visokoškolskim i naučnim ustanovama (politika reflektovanja ukupne populacije) u zemlji.

„Univerziteti, kao poslodavci, nisu dobri u promociji žena, etničkih manjina i ljudi sa invaliditetom. Univerzitet na kojem ja radim je kao i drugi. Više pozicije još uvek okupiraju muškarci, a i nema većeg broja zaposlenih koji su iz populacije manjina.“ (Stariji predavač, jedan od univerziteta u Engleskoj, u: Metcalf, Rolfe, Stevens & Weale, 2005).

Bez obzira na region, državu ili kontinent, segregacija žena na visoko-obrazovnim i naučnim ustanovama pokazuje isti trend. U Evropi žene su u proseku zastupljene sa oko 15% među profesorima, u SAD taj procenat je nešto viši, oko 25%. Situacija, međutim, ne pokazuje takav trend kada se posmatraju univerziteti ponaosob. Na univerzitetima na kojima je prisutno više žena, više žena je sa višim akademskim i nastavnim zvanjima. Drugim rečima, žene u muško-dominantnom okruženju imaju manje šanse za napredovanje od muškaraca.

Zanimljivo je da učešće žena u menadžmentu na visokoškolskim ustanovama pokazuje isti, ako ne i gori trend, kao i učešće žena u nastavnom procesu. Postoji nekoliko razloga: muškarci su zainteresovaniji za upravljačke pozicije, oni intenzivno razgovaraju o toj temi, oni su agresivniji i međusobno povezaniji i tako razvijaju strategije i lobi-grupe da bi njihove ambicije dobile podršku (Bogdanović, 2006: 15). Smatra se da ženu tradicionalno ne zanima

položaj moći i vlasti, jer je više vezana za sferu privatnog, porodičnog i kućnog, dok je muškarac orjentisan na javno, i menadžersko delovanje. Očigledno je podela rada još uvek izrazito prisutna u društvenoj praksi, pri čemu ni nauka nije zaobiđena. Žena, okupirana dvostrukom karijerom i obavezama, nalazi da je previše umorna, da nema dovoljno snage i motivacije da bi se zanimala i upravljačkim pozicijama. Da li je ova tvrdnja objektivna?

„Više od dvadeset godina radim na Slovačkom Univerzitetu Tehnologije u Bratislavi, i bila sam zamenik šefa matematičkog odseka sedam godina. Ove godine odlučila sam da konkuriram za mesto Šefa odseka. Moj profesionalni profil bio je isto toliko dobar kao i ostala dva muška kandidata, ako ne i bolji. Rezultat psihološke provere pokazao je da sam najbolji kandidat za taj položaj. Ipak, moja kandidatura nije prihvaćena. Koji su razlozi za to? Profesionalno znanje i sposobnost nisu, kao ni nedostatak iskustva ili nedovoljne kvalifikacije. Generalno, oni koji su odlučivali, nisu dozvolili da žena u odnosu na muškarce odnese prednost i da se na taj način promovišu žene u tehničkim naukama i inženjeringu. Jasno je da žena nikada neće dostići vodeću poziciju na univerzitetu dok god postoje mehanizmi koji onemogućavaju jednake mogućnosti...” (Biografska izjava, u: Enwise Expert Group, 2003).

Pojam Glass Ceiling, negde naznačen kao Glass Wall, našao je široku upotrebu u knjigama, člancima i štampi koja se bavi jednakim mogućnostima da bi opisao aspiracije srednjih menadžera ka višim pozicijama (odnosno pojam Glass Wall, da označi prelaz iz jedne u drugu organizaciju u cilju dostizanja više pozicije), odnosno njihovu nemogućnost da to postignu. 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 Morisonove i Vajta (1987) i (1992) u kojoj se objašnjava koncept Glass Ceiling i Glass Wall na sledeći način: Glass Ceiling je transparentna barijera koja onemogućava ženama da pređu preko određenog nivoa u okviru organizacije. Istraživanje je pokazalo da postoji više od jedne barijere. Žene koje uspeju da se probiju preko Glass Ceiling često otkriju da postoji zid između njih i ostatka menadžmenta. Mnoge od njih su platile cenu da bi dospele na visoke pozicije, da bi zatim otkrile da su i dalje odvojene od svojih ciljeva. Stakleni plafon nije jednostavno barijera za pojedinca kao individuu, koja je proizašla iz lične nesposobnosti da se dosegne visoka pozicija, već je to

češće barijera za žene kao grupu koja je sprečena da napreduje samo zato što su u njoj žene. 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).

Istraživanje Marije Bogdanović koje je obuhvatilo Beogradski Univerzitet u periodu iz 2006. godine nedvosmisleno je pokazalo da je učešće žena u rukovodećim telima na univerzitetu izrazito nisko – jedna žena Rektor tokom cele istorije Univerziteta, a u periodu 2000-2004 (Bogdanović, 2006). Bilo je šest žena Dekana, dok ih je danas svega tri, a Univerzitet broji ukupno 31 fakultet. Od 1838. godine, od kada je formiran, na ovom Univerzitetu bilo je svega 25 žena Dekana. U aktuelnom trenutku od 37.4% žena koje su u zvanju profesora svakako postoji mogućnost da bude i veći broj Dekana, što nije slučaj.

Kao što je ranije pomenuto, podaci koji se odnose na Univerzitet u Nišu (Petrušić, 2004) ne odstupaju značajno od Beogradskog Univerziteta. U 2004. godini, Rektor i oba prorektora bili su muškarci, predsednik Saveta Univerziteta je muškarac, predsednik Nastavno-naučnog veća je muškarac, generalni sekretar Univerziteta je muškarac, direktor Centra za multidisciplinarnе studije je muškarac, dekani svih 13 fakulteta su muškarci, i, konačno, među prodekanima fakulteta samo je 27% žena. Od kad je osnovan Univerzitet, pre skoro pola veka, ni jedna žena nije bila na funkciji Rektora.

Dvostruka karijera

Balansiranje između akademskog posla i kućnih obaveza proizvodi kod žene u periodu između njene 31. i 49. godine života negativan efekat koji se odražava na smanjenu naučnu produktivnost, i samim tim otežava napredovanje u akademskoj karijeri (Metcalf, Rolfe, Stevens & Weale, 2005).

Ipak, deo krivice za sporije napredovanje neke od žena vide u njima lično:

„... one nisu spremne da posvete dovoljno energije i vremena svom napredovanju...” (Profesorka, jedan od univerziteta u Engleskoj, u: Metcalf, Rolfe, Stevens & Weale, 2005).

Sociolozi ovaj problem nazivaju „konfliktom uloga”. Suočavajući se sa problemom usaglašavanja dvostrukih uloga i sa zahtevima koje porodica i

karijera iziskuju od žene, od nje se očekuje da ih reši na funkcionalan i efikasan način, pri čemu ni jedan od ova dva posla ne trpi. Savremena žena ovaj problem rešava trudeći se da posveti dovoljno vremena i jednom i drugom pozivu i da u oba bude uspešna. Podela poslova između bračnih partnera jedan je od načina.

Konceptualizacija problema dvostrukih uloga može da se sagleda i sa pozicije koja ukazuje na sudar vremena, odnosno na teškoću koja leži u životnim ciklusima koji se preklapaju. Žena formira porodicu u godinama kada počinje karijerijski da se izgrađuje. Neke studije pokazuju da je potreban veliki broj sati rada nedeljno na oba polja kako bi se poslovi uskladili. Kućni posao domaćice isti je kao i posao akademske žene – nikad mu nema kraja, kontinuiran je. U jednoj anketi, sprovedenoj u Velikoj Britaniji, akademske žene izjavile su da u proseku rade više od pedeset sati nedeljno, a postoje indikacije da je kod američkih žena u profesuri potrebno i više vremena da se postignu zadovoljavajući rezultati, jer su gonjene većim pritiskom da publikuju, ili da iščeznu.

Žene u profesorskoj poziciji imaju više verovatnoće da ostanu neudate, ili bez dece, nego ukupna populacija žena. Istraživanje u Norveškoj pokazuje da čak 41% žena profesora nema decu, dok je u opštoj populaciji žena samo 18% njih bez dece, posmatrajući istu starosnu kategoriju. Ove su žene sličnije muškarcima u smislu da su oslobođene obaveza prema porodici, i zato rodne razlike ne mogu da budu značajne. Studija Van Andersa iz 2004. godine pokazuje da žene mnogo više od muškaraca doživljavaju mogućnost roditeljstva kao prepreku za dostizanje profesorskog zvanja (Van Anders, 2004 prema: Millar, Sanders, Willemsen, 2008).

Iz perspektive lične posvećenosti, izbora i motivacije, deluje mehanizam udvojenosti, „dvostrukosti“, njihovih životnih uloga, odnosno svakodnevnih preokupacija i obaveza. Žene se, kao i muškarci, prirodno odlučuju za formiranje porodice u određenom dobu. Ono što je otežavajuća okolnost za žene u ovom slučaju je, da se formiranje porodice vremenski poklapa sa završavanjem poslediplomskih studija koje su neophodne i osnovne reference za ulazak u viši nastavni rang. Usled preokupacije porodičnim obavezama, poslovima u kući i decom koja su u ovom periodu u najmlađem uzrastu, ženama preostaje jako malo vremena da se bave svojim naučnim usavršavanjem, koje po sebi traži celokupnu posvećenost i usredsređenost. Na taj način, i živeći tim nametnutim tempom, one ne postižu da se kompletno posvete samo jednoj od te dve uloge, koje su važne za njihovu ličnu afirmaciju. Često su u situaciji da nezadovoljstvo „ispliva“, na jednom od ova dva životna polja. Ako su žene

opterećene u okviru svojih nastavnih obaveza, ako su opterećene administrativnim poslovima u nastavi, pritisnute obavezama oko završavanja magistarskih i doktorskih istraživanja, na jednoj strani, i na drugoj, obavezama koje povlači za sobom funkcionisanje porodice, one se onda nalaze u „rascepu“, sa vremenom, energijom i motivacijom. Problem nastaje zato što je „dvostrukost“, uloga proces, a ne samo stanje, i to proces koji traje nekoliko godina, tako da kod žena rezultuje umorom, gubitkom interesa i demotivacijom. Položaj u okviru ustanove na kojoj žene rade, i gde se od njih očekuju određeni rezultati i ispunjavanje određenih rokova, direktno je pod uticajem lične sposobnosti balansiranja između porodice i karijere.

Polna podela rada, koju Burdije (2001) definiše kao najznačajniji mehanizam u stvaranju nejednakosti između muškaraca i žena, najjasnije se pokazuje na polju porodičnih uloga i odnosa, ali i u profesionalnom okruženju žena u nastavi na visokoškolskim ustanovama. Elementi polne podele rada odnose se konkretnije na podelu poslova u domaćinstvu između supružnika, na podelu poslova oko podizanja i brige o deci, na poslove oko brige za stare (roditelje i rođake), na organizaciju kućnih obaveza oko nabavke i pripremanja hrane, čišćenje, i druge slične poslove. Polna podela rada na polju nastavne profesije u profesionalnom okruženju ogleda se u vremenskoj dimenziji, dinamici napredovanja u viša nastavna zvanja, i, zatim, u učešću u određenim nastavno-naučnim disciplinama, odnosno nastavnim predmetima. Ženama koje se bave akademskim zanimanjem habitus predstavlja skup polja na porodičnom nivou i polja na profesionalnom nivou. One deluju u okvirima situacija koje se razumevaju kao „normalne“, kao „prirodne“ za ženu, što se konkretno ispoljava u vidu ženskog prihvatanja „dvostruke opterećenosti“ kao normalne. Patrijarhalnost habitusa ogleda se u tome što je dvostrukost karijera koju su žene prihvatile kao datost, porodična i poslovna karijera, činjenica koja se uzima zdravo za gotovo. U visokoškolskoj ustanovi njena opterećenost i poslom, i, porodicom, prolazi neprimećeno. U njenoj porodici, dvostruka opterećenost je stvar njenog ličnog izbora. Funkcionišući u okruženju u kom su muškarci „slepi“, i u kući, i na poslu, za žensku ulogu majke i profesorke, žena je, očekivano, na gubitku. Žena je ona koja u trci za sticanje viših nastavnih zvanja zaostaje iza muškarca. Kategorija socijalizacije vezana za polnu podelu rada i ženski habitus obuhvata stečena znanja u primarnoj porodici, sa jedne strane, i stečena znanja u profesionalnom okruženju, ona znanja koja su usvojena spontano i prihvaćena kao nepromenjiva. Žene u nastavnim zvanjima na visokoškolskim ustanovama, naročito u maskulinitetno naglašenim naučnim i

nastavnim disciplinama, zatiču situaciju koja se mnogo vremena u nazad nije menjala i nije rodno senzitivna, zatiču stanje u kojem su žene, kao grupa, uvek u manjini, koje su manje ambiciozne, i kojima je karijera na drugom mestu. Prihvatajući, socijalizujući se u maskulinitetnom profesionalnom kontekstu, žene prihvataju da su manjina koja iz „objektivnih“ razloga ne može da se u dostignućima, i u brzini ostvarivanja karijerijskog napredovanja poredi sa muškarcima. U svojim primarnim porodicama, žene su naučile da je „priroda“ ta koja je stvari postavila na svoje mesto, da je žena prvenstveno majka, pa zatim poslovna žena. Žene su posvećene porodici mnogo više nego muškarci, svesno čineći to na „uštrb“ svoje karijere i realizacije u akademskom profesionalnom smislu. Da bi se dokazale u karijeri, one moraju mnogo više da rade od muškaraca. Ženin radni dan traje skoro 24 sata. Ona ima obaveze i na poslu i u kući. Žene prihvataju ovakvu situaciju kao objektivnu i realnu. Malo koja žena će priznati da je ovakvo stanje „neprirodno“. Ako se obaveze preklapaju, ona je ta koja će morati da se organizuje da bi postigla i jedno i drugo. Da li je žena u tom slučaju ona koja trpi?

Vremenska dimenzija

Organizacija i struktura naučnog rada, zajedno sa „vlasništvom“ muškaraca nad naukom, stvaraju dodatne prepreke ženama da se dokažu. Žena koja, posle nekoliko godina prekida karijere, usled porodičnih obaveza i obaveza oko rađanja i odgajanja dece, pokušava da se vrati svojoj nastavno-naučnoj karijeri, zatiče, za nju, veoma nepovoljno stanje. Nauka je napredovala, i ona je u velikom zaostatku sa znanjem i sposobnostima, nije objavljivala naučne radove, nije putovala u inostranstvo radi usavršavanja, nije učestvovala na naučnim skupovima i u naučnim projektima. Njena profesionalna reputacija je daleko iza muških kolega.

Žene su uslovljene podređenim položajem u maskulinitetnoj kulturi što znači da im je potrebno više vremena nego muškarcima da bi dostigle određeni položaj, odnosno nastavno zvanje u nastavno-naučnoj karijeri. Osnovni mehanizam koji stvara rodnu nejednakost na visokoškolskim ustanovama je široko poznata činjenica da je napredovanje ženske karijere u nastavnoj hijerarhiji sporije nego muške. (Torren, 1993). Pitanje zašto je to tako razmatrano je iz različitih perspektiva i objašnjavano sa više faktora. Jedno od objašnjenja povezuje žensku nastavnu karijeru sa njenim obavezama prema porodici

i sa sukobom uloga posao-porodica. Žene imaju manje vremena, energije, i posvećenosti koje bi investirale u svoju profesiju i zato su manje naučno produktivne od muškaraca. Obzirom 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. Temporalna dimenzija ženskih akademskih karijera, i posebno njihovo sporije napredovanje u odnosu na kolege muškarce je deo organizacione klime i kulture ustanova visokog obrazovanja. Napredovanje u viša zvanja zavisno od individualnih sposobnosti, kao što su talenat, lični resursi, motivacija, ili produktivnost, su atribut različitih vremenskih „zona“ karijerijskog progresa što igra važnu ulogu u generisanju i održavanju rodni nejednakosti na univerzitetu.

Osnovne karakteristike organizacione strukture na fakultetima su sledeće:

Prvo: oblik hijerarhijskog nastavnog napredovanja nije piramidalan, što bi drugim rečima značilo da na vrhu ima onoliko mesta koliko ima i na dnu, odnosno samim tim što je neko počeo svoju karijeru od najnižeg nastavnog zvanja znači da je za njega predviđeno i mesto u najvišem nastavnom zvanju. Ovakva struktura u hijerarhiji ne nalazi se u drugim organizacijama kao što su birokratske, industrijske, vojne ili biznis organizacije. Tako se konkurencija između zaposlenih na visokoškolskim ustanovama ne posmatra iz ugla ko će dostići najvišu poziciju, već ko će to uraditi što brže (kao odnos između udaljenosti i vremena). Drugo: hijerarhija je relativno pravolinijska, ali se prostor između pozicija meri terminima prestiža, moći, prisutnosti u upravljačkim telima na fakultetu, i primanjima. Tipična akademska lestvica izgleda ovako: saradnik u nastavi, asistent, predavač, docent, vanredni profesor, redovni profesor (za Srbiju). U drugim organizacionim hijerarhijama, ova lestvica je proširena horizontalno, kao kod vojske, industrije, itd. Treće: nastavni karijerijski sistem sastoji se od jedne osnovne linije, linije izbornih zvanja. Mobilnost na visokoškolskim ustanovama kreće od ulazne pozicije, saradnika do najviše pozicije redovnog profesora. Dok druge profesije imaju više karijerijskih modela, nastavna ima samo jedan. Ne postoje alternativni putevi u okviru nastavne karijere. Poslovi kao što su šef katedre, odeljenja, dekan i slično, raspoloživi su samo prisutnim članovima nastavne zajednice u odgovarajućem zvanju, na primer, članovi određenih komisija mogu biti samo redovni profesori, dok u nekima mogu biti i asistenti. Četvrto: oni koji započinju svoju nastavnu karijeru, skloni su, više nego drugi, da ostanu ceo radni vek u istoj. Većina onih koji uđu na početnu poziciju u okviru jedne visokoškolske usta-

nove ima tendenciju da na istoj i ostane, mobilnost između ustanova je manja nego što se pretpostavlja.

Osnovne karakteristike nastavnih individualnih karijera u okviru akademske zajednice su izrazito uniformne. Muškarci i žene ulaze u akademsku karijeru sa istim ljudskim kapitalom, rade istu vrstu posla, i imaju jednake šanse za napredovanje na karijerijskoj lestvici zvanja. Linija razdvajanja između njih, nije u kvalitetu, ili obliku karijere, nego u njenom trajanju, odnosno u brzini postizanja viših pozicija.

Zaključak

Položaj žena u nastavnoj profesiji na visokoškolskim ustanovama višestruko je negativno uslovljen, i očigledno trpi nejednake mogućnosti. U dominantno muškim kolektivima, kakvi su u većini slučajeva univerziteti, negativni mehanizmi vrše pritisak iz nekoliko ravni:

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), habitusa, i, polne podele rada da žene ostanu u grupi koja je manjinska u višim nastavnim zvanjima, na rukovodećim funkcijama visokoškolskih ustanova, i u nauci uopšte.

Organizaciona ravan: vremenski uticaj u postizanju viših pozicija u nastavno-naučnoj karijeri, i uticaj Glass Ceiling. Visokoškolske ustanove imaju jasno i univerzalno definisane kriterijume za napredovanje, koji propisuju da bi u određenom vremenskom periodu trebalo skupiti potrebne reference za izbor, a ovi kriterijumi očigledno ne odgovaraju ženama, jer one pokazuju kontinuirano zaostajanje za muškarcima.

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.

Najtvrdokorniji mehanizam koji vrši negativan uticaj na lošiju poziciju žena u nastavnoj profesiji na visokoškolskim ustanovama dolazi iz društvene ravni. To je uticaj koji direktno vrši maskulinitetna kultura u kojoj društveni život funkcioniše. U okvirima maskulinitetno – dominantnih vrednosti, nemogućnost žena da dostignu u istoj meri pozicije kao muškarci u nastavnoj kari-

jeri, sasvim je razumljiva, jer je cilj ove kulturne matrice da bolje pozicije u društvu, one koje su na izvoru moći i uticaja, ostanu u posedu muškaraca.

Žene gube ambiciju usled kompleksa prepreka i otežavajućih okolnosti za koje društvo čini malo da ih ukloni. Pod teretom sa nekoliko strana, teretom muško-dominantnog okruženja na poslu, teretom porodičnih obaveza neproporcionalno prebačenih na ženu, i teretom društveno uslovljene podređenosti, žene su prinuđene da se mnogo više dokazuju od muškaraca, i da za svoj profesionalni uspeh mnogo teže rade. Svedočenja žena koje su dostigle vrh u nastavnoj karijeri potvrđuju ove zaključke (Doherty & Manfredi, 2006; Morley & Walsh, 2005; Villhauer-Rosser, 2004).

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.

Bogdanović, M. (2006) Women in Education and Science. *Sociologija*, 18(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 & 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.

- 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.
- Ginther, D., Kahn, S. (2006) Does Science promote woman? Evidence from Academia 1973-2001. *National Bureau of Economic Research Working Paper Series*, 12691.
- 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 professionals 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.
- Petrušić, N. (2004) *Rodna neravnopravnost na univerzitetu*. Niš: Pravni fakultet.
- 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.
- Vilhauer-Rosser, S. (2004) *The Science Glass Ceiling – Academic Women Scientists and the Struggle to Succeed*. London: Routledge.

Women, professorship and unequal opportunities

This text deals with the problem of unequal opportunities for women who are employed at higher education institutions, which have affinities in the scientific and teaching careers in institutions where they work. The aim of this paper is to show that women are part of masculine culture, and as such, they are gender-determined and subordinated in the dominant male academic teaching profession. The problem of the slow progress of women in the academic profession is deeply social rooted and it is difficult to see clear mechanisms by which it is persistently maintained and operated. Certainly these mechanisms, which stop a woman on a particular step in the promotion of her career have a stronghold on many levels because they act with great power. In the sphere of education and science, women are still a minority. Women in teaching and scientific profession are further handicapped by an integrated structural and cultural barriers and also a system that clearly works against them.

Key words: women, professorship, masculinity, higher education institutions.