



Univerziteti između meritokratije i patrijarhata: ŽENE I MOĆ DELANJA



Универзитет у Београду
Институт за филозофију
и друштвену теорију



Влада Републике Србије
КООРДИНАЦИОНО ТЕЛО
ЗА РОДНУ РАВНОПРАВНОСТ



ВЛАДА РЕПУБЛИКЕ СРБИЈЕ
РЕПУБЛИКИ СЕКРЕТАРИЈАТ
ЗА ЈАВНЕ ПОЛИТИКЕ

uredili: Balša Delibašić, Gazela Pudar Draško, Irena Fiket

UNIVERZITETI IZMEĐU MERITOKRATIJE I PATRIJARHATA: ŽENE I MOĆ DELANJA

Uredili:

Balša Delibašić

Gazela Pudar Draško

Irena Fiket



INSTITUT ZA FILOZOFIJU
I DRUŠTVENU TEORIJU

Naslov: *Univerziteti između meritokratije i patrijarhata: žene i moć delanja*

Izdavač:

Univerzitet u Beogradu,
Institut za filozofiju i društvenu teoriju (IFDT)

Za izdavača:

dr Petar Bojanić

Uredili:

Balša Delibašić
Gazela Pudar Draško
Irena Fiket

Recenzije:

Branka Drašković
Katarina Lončarević
Dušan Mojić

Lektura:

Aleksandar Pavlović

Dizajn:

Ksenija Pantelić

Grafička obrada:

Sanja Tasić

Štampa:

BIG PRINT DOO BEOGRAD

Tiraž:

100

ISBN:

978-86-80484-30-3

Mesto i godina izdanja:

Beograd, 2018.

Ova publikacija štampana je uz podršku Agencije za rodnu ravnopravnost i osnaživanje žena u Srbiji (UN Women). Stavovi u ovoj publikaciji pripadaju isključivo autorkama i ne predstavljaju nužno stavove UN Women, Ujedinjenih nacija ili bilo koje druge organizacije pod okriljem Ujedinjenih nacija.





Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Swiss Agency for Development
and Cooperation SDC



HELVETAS



UNIVERSITÉ DE FRIBOURG
UNIVERSITÄT FREIBURG

Ovo istraživanje podržao je projekat PERFORM (Performing and Responsive Social Sciences) Švajcarske agencije za razvoj i saradnju (SDC) koji sprovode Helvetas i Univerzitet u Friburgu. PERFORM se fokusira na jačanje istraživačke zajednice u društvenim naukama, na olakšavanje izgradnje sistemskih veza između istraživanja u društvenim naukama i domena javnih politika i na stvaranje okruženja pogodnog za istraživanja u društvenim naukama.

Stavovi izneti u ovom istraživanju su stavovi autora i ne odražavaju mišljenje i stavove Švajcarske agencije za razvoj i saradnju niti organizacije Helvetas i Univerziteta u Friburgu.

SADRŽAJ

UVODNA REČ.....	7
Balša Delibašić, Gazela Pudar Draško, Irena Fiket	
PREKO GRANICA RODNE NERAVNOPRAVNOSTI U AKADEMIJI.....	9
Jelena Ćeriman	
METODOLOGIJA ISTRAŽIVANJA	13
Balša Delibašić, Irena Fiket	
RODNA RAVNOPRAVNOST U OBLASTI AKADEMSKOG RADA:	
NORMATIVNI OKVIR	24
Irena Fiket, Đurđa Trajković	
NEMA VEZE, MOGU SVE SAMA: USKLAĐIVANJE POSLOVNIH	
I PORODIČNIH OBAVEZA AKADEMSKIH RADNICA I RADNIKA	
I RASPODELA POSLOVA U NJIHOVIM DOMAĆINSTVIMA.....	59
Krisztina Rácz	
ŽENE U MUŠKOM SVETU: RODNA ODREĐENOST	
RUKOVODILAČKIH STRATEGIJA U NAUCI	76
Jelena Ćeriman, Gazela Pudar Draško	
FORMALNE I NEFORMALNE PRAKSE U AKADEMIJI:	
RODNA (NE)UMREŽAVANJA.....	95
Jelena Ćeriman, Balša Delibašić	
UMEŠTO ZAKLJUČKA	118
KAKO UNAPREDITI POZICIJU ŽENA U SISTEMU VISOKOG	
OBRAZOVANJA?	121
PRILOG 1. REGRUTACIONI UPITNIK	124
PRILOG 2. VODIČ ZA INTERVJUE	130

Jelena Ćeriman, Gazela Pudar Draško

FORMALNE I NEFORMALNE PRAKSE U AKADEMIJI: RODNA (NE)UMREŽAVANJA

Iako se u ovom tekstu bavimo aktuelnim trenutkom i pozicijom žena na univerzitetima u Srbiji, ne možemo da se ne osvrnemo na diskusije koje je u svojoj knjizi vodila Kristina de Pizan (Kristina de Pizan, 2003), baveći se još u XV veku kompetencijama žena za učešće u opštim naučnim raspravama. Veštim izvođenjem argumentacije, Pizan ukazuje na stereotipe o ženama zbog kojih njihov doprinos društvu ostaje nevidljiv. Iako su nesumnjiva dostignuća na polju prava žena od datog perioda do danas, stereotipi o ženama u akademiji (Ignjatović Džamonja, Popović, Duhaček, 2010), te izražena mizoginija (Bahovec, 2009), koja može voditi i do zanemarivanja naučnih doprinosova žena (Popović, 2012), čine da pozicija naučnih radnica u Srbiji bude na hijerarhijski niska (Blagojević, 2009; Ćeriman et al, 2018). Dati zaključak potvrđuju i podaci Republičkog zavoda za statistiku (RZS, 2017) o preko 90% muškaraca u članstvu SANU u 2016. godini, pri čemu ni u Odeljenju društvenih nauka, oblasti u kojoj su žene u većini, nema nijedne članice, u Odeljenju tehničkih nauka samo je jedna žena članica, dok su u Odeljenju za matematiku, fiziku i geo-nauke u članstvu svega dve žene naspram 39 muškaraca. Kada je reč o rukovođenju univerzitetom, za čelnu poziciju Univerziteta u Beogradu od njegovog osnivanja 1905. godine do danas izglasane su dve žene (uključujući i aktuelni izbor), na čelo Univerziteta u Novom Sadu – tri žene (od 1960. godine do danas), dok na čelo univerziteta u Kragujevcu, Nišu i Novom Pazaru od osnivanja do danas nije bila izabrana nijedna žena.

Nekoliko novijih studija fokusiranih na visoko obrazovanje pokazalo je da su univerzitetske institucije podložne snažnom homofilnom ponašanju koje karakteriše međusobno protežiranje muškaraca i njihova međusobna podrška kroz neformalne mreže (Šadl, 2009; Van den Brink, Benschop, 2014). Ulazak u ove mreže i njihovo održavanje predstavlja način reprodukcije patrijarhalnih matrica kojima se *čuvaju kapije* (tzv. *gatekeeping*), odnosno, reč je o mehanizmima kojima se otežava ulazak žena na seniorske i rukovodeće pozicije u akademiji. Druga, eksperimentalna, studija izvedena na uzorku nastavnika zaposlenih na

Univerzitetu u Eseksu u Velikoj Britaniji (Mengel, 2015) pokazala je da zapravo ne postoje rodne razlike u umrežavanju, ali je zato ukazala na mehanizme kojima muškarci putem svojih mreža dovode do rodnog jaza u zaradama i napredovanju. Naime, rodni jaz je objašnjen homofilnim praksama koje praktikuju muškarci, budući da oni, za razliku od žena, pomažu članove svoje mreže u napredovanju i povišicama. Formiranje i održavanje mreža u akademskim krugovima stoga ima velikog značaja za karijerno napredovanje. Snažna umreženost omogućava bolje informisanje umreženih, kao i lakšu razmenu znanja, što doprinosi i njihovim radnim performansama. Umrežavanje omogućava i jači uticaj, kontrolu i viši status, te snažniju solidarnost umreženih lica, što rezultuje poseđovanjem realne moći u akademskim i vanakademskim institucijama i krugovima (Šadl, 2009).

Sumirajući različite nalaze koji objašnjavaju izostanak žena sa pozicija odlučivanja u visokom obrazovanju, Morli (Morley, 2013) elaborira petočlanu tipologiju faktora od kojih su za našu analizu posebno relevantna dva: 1) rodna pristrasnost (*gender bias*) i izostanak priznanja (u originalu *misrecognition*) i 2) maskulinizovano rukovodstvo. Pozivajući se na Igli i Karau (Eagly, Karau, 2002, prema Ibidem), Morli tvrdi da se nesklad koji postoji između broja žena koje su kvalifikovane za obavljanje rukovodeće funkcije i realnog broja žena na rukovodećim pozicijama manifestuje kroz dvostruku predrasudu: slabije ocenjivanje potencijala žene da preuzme rukovodeću ulogu i lošiju ocenu stvarnog ponašanja žene kada konačno dospe na rukovodeću poziciju. Ovaj rodno uslovljeni nedostatak priznanja omogućava održavanje maskulinizovanog rukovodstva, posebno imajući u vidu duboko ukorenjene meritokratske vrednosti u akademiji koje naglasak stavljaju na individualna postignuća. Nije retkost ni da same žene postaju nosioci datog narativa.

Cilj ovog rada je upravo identifikovanje i interpretacija stavova, te formalnih i neformalnih praksi žena i muškaraca na rukovodećim funkcijama u okviru pet državnih univerziteta u Srbiji, kojima se podržava, odnosno ometa napredovanje žena u sistemu visokog obrazovanja. U prvom delu teksta identifikujemo i interpretiramo postojanje institucionalizovanih, formalnih praksi za unapređenje položaja žena u visokom obrazovanju. U drugom delu teksta u analitički fokus stavljamo umrežavanje i sklapanje saveza, odnosno prakse konsultovanja i pridobijanja saradnika i saradnica za promene koje bi naši subjekti istraživanja želeti da vide u sistemu visokog obrazovanja. Takođe, mapiramo neformalne

prakse žena i muškaraca na rukovodećim pozicijama putem kojih oni nastoje da ostvare svoje ciljeve. U završnom delu teksta, interpretiramo zapažanja subjekata istraživanja o mogućnostima za promene, odnosno o mogućnostima unapređenja pozicije naučnih radnika na univerzitetima u Srbiji, te njihovim stavovima prema ličnom angažmanu na ovom polju.

Formalne prakse za unapređenje pozicije žena u sistemu visokog obrazovanja

Kada je reč o vrednosnim stavovima prema formalnim, institucionalizovanim praksama za unapređenje pozicije žena u sistemu visokog obrazovanja, analiza nije pokazala rodne razlike između naših sagovornika i sagovornica. Uz to, ni jedni ni drugi ne prepoznaju institucionalizovane mehanizme podrške ženama koji bi bili specifični za određeni univerzitet. Međutim, subjekti našeg istraživanja pre prepoznaju neke od mera koje sprovode međunarodne institucije i kompanije navodeći konkurse i grantove koji su isključivo namenjeni naučnicama (poput L’Oreal ili Marie Currie).

Postoji puno tih nekih konkursa, npr. konkretno znam za ovo L’oreal Srbija koje samo ženama dodeljuju stipendije [...] čak su bile i dve žene sa našeg fakulteta koje su to dobile. Dobijaju se i novčana sredstva i tako neki podsticaj itd. A onda postoji puno, isto u inostranstvu, tih konkursa gde samo žene imaju pristup, tako da preko toga zaista može da se nešto napravi, neki pomak, ali eto... (Žena, Novi Sad)

Znam da postoje... Bili su neki čak i međunarodni konkursi. Ja ne znam da li je to bilo u okviru Marija Kiri programa ili neki tako sličan program gde su oni se fokusirali na davanje podrške ženskim osobama. (Muškarac, Beograd)

Oko polovine sagovornika i sagovornica se u ovom segmentu intervjuja (kod pitanja o institucionalnim praksama podrške ženama u akademiji) osvrnulo na prava iz oblasti socijalne zaštite koja omogućavaju ženama godinu dana porodiljskog odsustva, odnosno odsustva radi nege deteta. Dato pravo smatraju progresivnim i pozitivnim nasleđem socijalizma, za koje smatraju da ne postoji ni u mnogim razvijenijim zemljama.

Ono što mislim da je izuzetno dobro, to je ta mogućnost porodiljskog odsustva od godinu dana. Dakle, to nešto što je unapređeno iz doba socijalizma i mislim da je neophodno upravo za podršku ženama. Jer, ako pogledate danas u Evropi, Norveška je nedavno uvela i time se jako hvali, uvela plaćeno porodiljsko odsustvo od godinu dana, dakle to je nešto što kod nas postoji i nešto što bi trebalo obavezno da se zadrži i ostane tako. (Žena, Novi Sad)

Sagovornice ne dovode u pitanje pravo na mirovanje obaveza tokom ovakvog odsustva i smatraju ga ključnom, ali retko dovoljnom olakšicom za žene u karijernom napredovanju.

Svega nekoliko sagovornika i sagovornica dozvoljava mogućnost postojanja različitih aršina za karijerno napredovanje muškaraca i žena u okviru univerziteta, sagledavajući šire društvene uslove koji stavlju breme emocionalne brige o porodici (i užoj i široj) na žene:

Mislim da bi trebalo tražiti drugačije uslove napredovanja za žene, drugačije za muškarce, baš zbog tog dela materinstva koje je neizbežno. Dobro, uzima se u obzir to porodiljsko, ali se ne uzima u obzir što se tiče kriterijuma. [...] Vi morate isto da date kao muškarac, ne znam, pet rada. Eventualno ja bih smanjila broj tih traženih za žene, jer one zastavljaju... Jer ne možete vi društvu da doprinesete i u tom smislu i u ovom. (Žena, Kragujevac)

Naša sagovornica materinstvo vidi kao primarnu ulogu žene, ono je „neizbežno“. Stoga, smatra da bi uloga majke trebalo da se uzme u obzir kada se razmatraju profesionalne obaveze naučnih radnica, odnosno da se majkama u akademiji umanje poslovni zahtevi kako bi one mogle da svoje roditeljske obaveze izvrše na odgovarajući, društveno prihvatljiv način. Iako se pitanje u intervjuu odnosilo na žene u nauci kao generalnu populaciju, analiza je pokazala da i sagovornici i sagovornice pitanje poboljšanja pozicije žena u okviru visokog obrazovanja najčešće posmatraju kroz prizmu roditeljstva, odnosno kao pitanje olakšanja pozicije žena majki:

Izgubi se energije dosta, to ja vidim u mom kolektivu kada se koleginice vrate. Zahtevno je to, posle toga zahteva jedan vid razumevanja sve to,

ta odgovornost i posvećenost detetu posle dok ono odraste, tako da mislim da eto to što žene moraju da se na taj način posvete porodici njima umanjuje vreme i energiju jednim delom. Pa, možda neki institucionalni mehanizam [...] npr. možda oko tih rokova, oričenosti za završetak disertacije, da možda bude razlike. Ja bih se složio da bude razlike u tom roku da, naravno, svakako da onoliko koliko je izgubila zbog odsustva da za toliko rok bude produžen, ali možda oko tih uslova i procedura na kraju nešto ublažiti. (Muškarac, Kragujevac)

Sagovornik žene vidi kao roditelje na koje padaju u najvećoj meri aktivnosti brige, nege i staranja o deci do trenutka dok „ono (ne) odraste“. Rešenje za nejednaku raspodelu razumevanja, odgovornosti i posvećenosti detetu između oca i majke sagovornik ne vidi u porodičnoj sferi i promeni vrednosne matrice, već u razvoju novih institucionalnih mehanizama kojima bi se omogućilo prolongiranje rokova. Budući da je sagovornikovim stavom izražena nemogućnost promene vrednosne postavke, odnosno, zahteva koji se stavljuju pred majke, kako u porodici, tako i u društvu („žene moraju da se na taj način posvete porodici“) njime je istaknut uticaj koji patrijarhalna matrica igra u životu žena. Normativ o tome šta je primarna uloga žene preliva se i na druge segmente društva, te sagovornik i žene u profesionalnoj sferi posmatra najpre kroz datu prizmu.

Iako se i žene i muškarci, bez izuzetka, slažu da žene u većoj meri nose teret zasnivanja porodice i odgajanja dece, značajno je da ne uviđaju da je i akademska zajednica takođe obeležena rodnom podelom rada, već je većinski percipiraju kao drugačiji prostor. Porodica se smatra privatnim domenom koji negativno utiče na karijere žena kroz otežano balansiranje obavezama (više o usklađivanju poslovne i privatne sfere vidi u tekstu Fiket i Trajković u ovoj studiji), ali se istovremeno doživljava kao spoljašnji faktor u odnosu na sferu rada. Ovakvo stanje je karakteristično za sve univerzitete u našem uzorku, ali se pritisak na ženu još više oseća u Novom Pazaru, kao tradicionalnijoj i patrijarhalnoj sredini.

Iskreno ne znam kako bih to organizaciono rešila... Žene imaju problem ovde u porodicama, dakle van institucije imaju problem da organizuju svoje vreme i uopšte da imaju slobodu da se bave time što vole. Dakle, kad izađu iz ove zgrade mislim da nemaju nikakvu podršku, nikakvo razumevanje, ništa slično, čak da su vrlo čudne i osporavane ako počnu da malo, pod znacima navoda, preteraju u toj karijeri kako to sredina

doživjava. [...] [Preterivanje je] sve što je van ovog radnog vremena od 8 do 3, sve što donosi posao kući, sve što zahteva poslovne sastanke, putovanja, naročito ako su muškarci na tim sastancima ili putovanjima. (Žena, Novi Pazar)

Suprotno stavu prethodnog sagovornika, akademska radnica iz Novog Pazara problem smešta na vrednosno-normativni nivo, te smatra da bi i rešenje trebalo razvijati u tom pravcu. Majka posvećena karjeri prema mišljenju društva „prete-ruje“, a sastanci sa poslovnim partnerima posmatraju se isključivo kroz prizmu odnosa muškaraca i žena u patrijarhalnoj kulturi, te su stoga i problematični.

Skoro svi subjekti istraživanja kreću od gotovo *prirodne* postavke da su deca obaveza majki, bez ikakvog osvrta na očeve kada razmatraju potencijalne mehanizme podrške u akademiji. Jedna sagovornica naglašava da tradicionalno shvatanje rodnih uloga u porodici ipak i pred muškarce stavlja dodatne zahteve, ali ne u pogledu nege i brige dece, već u pogledu odgovornosti koje se mogu tumačiti kao normativ o muškarcu – hraniocu porodice:

Muškarci ne prolaze to, ali se suočavaju sa dodatnim obavezama, sa odgovornošću podjednako kao i žene. Možda čak i sa većom odgovornošću, jer u tom trenutku se smatra da su oni odmorni, nisu se porađali, nisu prolazili kroz te fizičke promene, pa se i od njih očekuje da malo više, kako da kažemo narodski, potegnu. (Žena, Kragujevac)

Samo jedna žena, od ukupnog broja sagovornika i sagovornica, ističe da je potrebno razviti mere podrške koje bi bile usmerene na porodice, kao i na one roditelje koji se više bave detetom, bez automatske prepostavke da je majka osoba na kojoj počivaju sve obaveze roditeljstva:

Treba podrška onom roditelju koji biva uz dete. Volela bih da vidim kao promenu jedan onako potpuno friendly, family friendly system. [...] Potreban je jedan mnogo veći napor društva da se vrednuje roditeljstvo i da se formalno zaštitи svako to pravo koje je eto tako na papiru napisano. (Žena, Beograd)

Stav sagovornice ističe podršku društva porodici i roditeljstvu, kao „rodno oslobođenim“ kategorijama, te zapravo i navođenjem datog koncepta na engleskom

jeziku nastoji da ukaže na neke drugačije prakse prisutne u zemljama u kojima se dati koncept razvija. Svojim stavom ističe zahtev za promenu vrednosnog sistema i poštovanje već uspostavljenih prava i obaveza države u pružanju podrške porodici, i to ne samo na normativnom nivou, već i u praksi.

Iako refleksije subjekata istraživanja o merama podrške ženama u visokom obrazovanju nisu elaborirane, one koje smatraju da ih treba razvijati, ističu spremnost da se podrže eventualne mere kojima bi se ženama omogućile olakšice radi uvažavanja tereta porodičnih obaveza i odgovornosti. Navodi se i mogućnost podrške vraćanju nekadašnjih mehanizama brige o deci pri radnom kolektivu, kakvi su nekada postojali u socijalističkoj Jugoslaviji¹⁶:

Evo koleginica pored i ja pričamo o vrtiću na fakultetu. Ljudi su bili zgraniuti kada se ja pojavim sa detetom koje ne mogu da ostavim nigde, znači kao da sam dovela... Ja mislim da sam psa dovela ne bi bilo toliko... Kad dovedete dete za ruku to je bio problem, a vi nemate gde da ga ostavite, jer je bolesno, a vas zovu da nešto obavite. Onda smo se razmišljali o tome, eto, kad bi bila neka igraonica gde rade naši studenti, [...] jer i studenata ima sa decom i nastavnika sa decom raznog uzrasta.
(Žena, Novi Sad)

Narativ sagovornice pokazuje da, iako postoji načelno uviđanje teškoća sa kojima se majke suočavaju, u okruženju zapravo ne postoji podrška

Nerazumevanje ograničenosti resursa žena i nedostatak socijalne podrške za obavljanje uloge roditelja, ukazuju na postojanje vrednosnog sistema koji pitanje teškoća majčinstva sagledava pre na simboličkom, no na praktičnom nivou. Ne čudi stoga što mehanizmi podrške izostaju. Važno je ovde naglasiti da se stoga slabo poznavanje institucionalnih kanala unapređenja pozicije žena u akademiji od strane subjekata našeg istraživanja, nipošto ne sme razumeti jedino kroz prizmu njihove neinformisanosti o istom, već pre kao realistično uviđanje stanja stvari.

16 Uredba o jaslama i dečjim vrtićima doneta 1948. godine obavezala je radne ustavove da otvore jaslice i vrtiće za decu svojih zaposlenih ukoliko je postojalo preko 20 dece datog uzrasta (Ćeriman, Zentner, 2016: 382). Takođe, Antifašistički front žena se angažovao u akciji otvaranja jaslica i vrtića, uključujući i sela, sa jasnom porukom da „ženska ravnopravnost postaje fraza ako za njom ne dolazi izgradnja stotine i hiljade domova, obdaništa za decu itd“ (Đorgović et al, 2010: 14).

Ukoliko se izuzmu zakonski mehanizmi namenjeni majkama, u analiziranim narativima su slabo zastupljeni uvidi koji razmatraju dodatne mere podrške ženama za obavljanje posla na univerzitetu. Oni koji su pomenuti u dva navrata ukazuju na potrebu za psihološkom podrškom:

Verovatno bi bilo dobro da postoji nekakvo savetovalište u okviru fakulteta u kontekstu podrške, jer zaista je vrlo naporno prolaziti kroz te različite izbore, kroz različite neizvesnosti da je negde ljudima potrebna u određenim situacijama podrška. (Žena, Niš)

Psihološka podrška je viđena kao sredstvo koje bi trebalo da omogući i muškarima i ženama u akademiji lakše prevladavanje stresnih situacija i teškoća sa kojima se suočavaju tokom razvoja karijere. Iako je akademija viđena kao prestižno radno mesto (Ćeriman et al., 2018), pojedinačni (za sada) glasovi u našim istraživanjima, koji ističu potrebu za psihološkom podrškom, ukazuju na opterećenja i nesigurnosti koje su osvojile i ovu sferu. Daljim istraživanjima bi možda moglo biti zanimljivo ispitati kolika je potreba za psihološkom podrškom u akademiji i koji razlozi stoje u njenoj osnovi.

Ipak, većina sagovornika i sagovornica čak smatra da je akademski sektor meritokratski i imun na diskriminaciju:

Generalno, jeste situacija da i dalje žene za isti posao dobijaju manje plate, teže dolaze do posla, u većem su riziku od gubitka posla itd. Ako je u pitanju porodica negde moraju da stave rađanje dece u drugi plan da bi došle do posla. Mislim da to u akademskoj zajednici ipak nisu problemi zato što su ovde potpuno drugačiji kriterijumi. (Žena, Niš)

Sagovornica iz Niša smatra da je akademska zajednica oslobođena mehanizama kojima se žene drže u neravnopravnoj poziciji. Ovakav stav može imati osnovu u drugačijem ličnom iskustvu, odnosno u karijernom putu koji je oslobođen iskustva diskriminacije ili rada u okruženju koje reprodukuje takve prakse. Ipak, neophodno je zapaziti da u navedenom stavu izostaje kritička procena ili elaboracija specifičnosti akademske zajednice koja je toliko razlikuje od iskustava koji su poznati našoj sagovornici, poput platnog jaza, nesigurnosti radnog mesta i pritisaka na liniji privatno-profesionalno, kroz koje prolaze druge žene u sferi rada.

Sasvim su zadovoljne ako ih potpuno ravnopravno tretirate i mislim da je to ključno – da vi koleginice potpuno tretirate da se one ne osećaju zato što su žene da su nešto drugačije. (Muškarac, Niš)

Moglo bi se reći da izjava sagovornika iz Niša istovremeno odražava i deo nasleđa socijalizma, ali i vrednosti neoliberalnog poretka koji naglasak stavlja na pojedinca i njegove individualne kvalitete. Na prvo se pozivaju neki od sagovornika i sagovornica iz našeg uzorka, a druge vrednosti manifestuju gotovo svi subjekti istraživanja kroz snažan narativ koji možemo sumirati kao „nećemo pozitivnu diskriminaciju, jer žena vredi isto kao muškarac“. Većinski stav je da žene treba da nađu rešenje za svoje ambicije najpre kroz dobru organizaciju obaveza, jer „nije to nemoguće“, samo je pitanje „da li imate dovoljno volje, energije da izgurate sve paralelno“ (Žena, Beograd). Stoga se uvođenje normativnih elemenata pozitivne diskriminacije na radnom mestu većinski smatra negativnim, jer dovodi u pitanje *sposobnosti* žena, umesto da se sagleda iz perspektive *mogućnosti* žena.

Iskreno da vam kažem, ja zaista ne vidim ni potrebu ni logiku da se ljudi koji se bave naučnim radom razdvajaju na muškarce i na žene. Podrška zakonski, u stvari ako je to podrška, postoji u tom delu kada se odlazi na porodiljsko odsustvo, da neke obaveze koje imate vezane za razvoj karijere da vam miruju i mislim da je to što bi rekao narod fer i korektno i da je to to. (Muškarac, Kragujevac)

Meni to smeta, ne zbog toga što ja nemam decu, nego zbog toga što mislim da je diskriminacija u pitanju, jer deca nisu tu relevantan faktor. Jesu relevantan faktor za ono ako treba da se ode na bolovanje, da se ode na trudničko, da se uopšte rađa dete, to da... Ali zašto bi nečiji rezultati bili ili očekivanja u startu bila gora zato što neko ima dete ili ne? Prosto mi je to diskriminacija. (Žena, Novi Sad)

Navedeni stavovi izražavaju svojevrsno meritokratsko gledište u kojem se ljudi mere prema postignućima, a ne prema tome da li su određenog roda. Ovakvo stanovište ipak značajno odudara od konteksta društva Srbije u kojem podaci različitih istraživanja, koje smo navele u uvodnom delu ovog teksta, ukazuju na opstajanje patrijarhalnih vrednosti u akademskoj zajednici koje čine glavnu barijeru naučnim radnicama u delovanju u profesionalnoj sferi. U takvoj situaciji

negiranje neravnopravnosti moglo bi predstavljati dodatni mehanizam kojim se naučne radnice drže u nepovoljnoj poziciji i na dnu hijerarhije u sistemu visokog obrazovanja.

Sklapanje saveza i neformalne prakse

Očekivano, nalazi istraživanja pokazuju da su neformalne prakse sklapanja saveza zastupljenije u iskustvu naših sagovornika i sagovornica u odnosu na formalne prakse, te će ovaj segment analize biti posvećen načinima na koje žene, ali i muškarci, ispoljavaju svoju moć delanja u okviru institucije kako bi prevažili prepreke koje stoje na putu njihovim zamislima. Identifikovani modusi sklapanja saveza pokazuju malu zavisnost od rodne dimenzije. Generalno gledano, moguće je izdvojiti nekoliko strategija iz navedenih praksi koje su zajedničke i ženama i muškarcima. Međutim, analiza je istakla i izvesne rodne razlike koje ćemo posebno istaći na kraju ovog poglavlja.

Iz analiziranog materijala izdvojile smo četiri strategije:

1. *Demokratske konsultativne prakse* kod kojih sagovornice i sagovornici kreću od neformalnih razgovora, a u retkim slučajevima od formalnih razgovora sa svojim kolegama, a zatim se usmeravaju na rukovodeći kadar tražeći mišljenje i podršku za realizaciju ideja. Razgovori se mogu odvijati u neformalnim okolnostima, privatnim kontekstima, ali se javljaju i na sednicama u kolektivima u kojima postoji kultura diskutovanja i razmatranja ideja.

Pa, prvo neformalni razgovori sa pojedincima, pa onda malo veće grupe neformalnih razgovora sa onima koji su zainteresovani za taj proces. Pa onda sa onima koji, sa kojima mislite da ćete da nađete na probleme, pa ih uključite polako, pa im kažete šta su sve ti novi koraci. Onda delegirate druge kolege da to isto probaju da urade, pa onda kada dođete do nekog konsenzusa, kada vidite da je institucija spremna da može da razgovara o tome na nekom zvaničnom nivou onda okupite prvo sastanak zvaničnog nivoa. (Žena, Beograd)

Narativ sagovornice pokazuje temeljnu pripremu u razradi određene ideje i jasan sled koraka koji vode njenoj realizaciji. U zagovaračkom procesu dobija se neophodna podrška, ali i osnažuje argumentacija pre nego što se ideja ponudi

interesnim grupama. Argumentaciju osnažuju razgovori sa onima koji su zainteresovani za podršku realizaciji određene ideje, ali i sa osobama za koje se precepuje da bi mogli biti potencijalni protivnici njene implementacije.

Razgovarate prvo sa onima koji su vam bliski, pa onda oni koji su sa njima bliski, prosto širite tu ideju, razumete. I onda kada dobijete povratnu informaciju da je dovoljan broj ljudi upoznat, da ste dobili povrtni, kako se to moderno kaže feedback, povratnu informaciju da je to sve nekako prihvatljivo onda bi moglo da se porazgovara, ovako da kažem, na nekom skupu odseka, ne znam, katedre odseka ili veća, tako može da bude inicirana tema. (Muškarac, Niš)

I sagovornik iz Niša, poput sagovornice iz Beograda, koristi mrežu kontakata kako bi obezbedio dovoljnu podršku određenoj ideji. Putem kontakata, on uspostavlja posrednu komunikaciju sa interesnim stranama i na taj način osigurava da se njegova poruka čuje „bez šumova“ u svim delovima kolektiva.

2. Autoritarne konsultativne prakse kod kojih se uočava okrenutost ka osobama na rukovodećim položajima zarad sticanja podrške za svoje ideje. Ove prakse takođe možemo svrstati u neformalne. One su evidentne na Univerzitetu u Novom Pazaru, bez obzira na pol ispitanika. Sledi Univerzitet u Novom Sadu, gde je pomenuto ponašanje uočeno kod dve sagovornice i jednog sagovornika.

Porazgovarao, znači, nezvanično sa ljudima koji treba da daju tome podršku. Znači, pričao bih sa dekanicom, drugim prodekanima, sa direktorima, sa nekim šefovima katedri, znači s ljudima koji su kako da kažem uticajni, čije mišljenje je bitno. Ako vidim da tu imam podršku, onda bih isao tako s nečim. (Muškarac, Novi Sad)

Sagovornik iz Novog Sada se u svojim akcijama oslanja na autoritet koji poseduju osobe pozicionirane na najvišem nivou na akademskoj lestvici. Svojim stavom naglašava važnost pridobijanja podrške uticajnih osoba za realizaciju postavljenih ideja, ali istovremeno iskazuje i svojevrsnu težnju za proverom validnosti sopstvenih planova pre nego što ih predstavi širem krugu zainteresovanih strana. U ovom slučaju, ličnost koja poseduje autoritet u neformalnom razgovoru daje potvrdu relevantnosti određene ideje.

Drugaciji primer nalazimo u intervjuu sa sagovornicom iz Novog Pazara, koja autoritet koristi ne radi provere sopstvenih ideja, već da bi obezbedila sigurnu realizaciju postavljenih planova, čak ukoliko to zahteva i direktnu represiju nad zaposlenima:

Prvenstveno bih, naravno, ako bi bilo reči o tome, razgovarala sa rektrom da dobijem njegovo odobrenje da ja to mogu da uradim, a onda bih, naravno, razgovarala sa kolegama i rekla im da je to uz odobrenje rektora urađeno, da treba uraditi to i to. U slučaju da ne, ja ću prijaviti da nisu hteli da rade, to je jedina stvar koja može da uspe. (Žena, Novi Pazar)

Iako sami sagovornici i sagovornice iz Novog Pazara nisu reflektovali u intervuima o karakteristikama zajednice i njenim uticajima na njihove profesionalne prakse, naša pretpostavka je da zastupljenost direktnog pozivanja na autoritet u datom primeru može značiti jasno poštovanje hijerarhija koje su prisutne i u svakodnevnom životu zajednice. Budući da je reč o sagovornici koja se i sama nalazi na rukovodećoj poziciji, transparentno pozivanje na viši rang u hijerarhiji ili, bolje reći, na reč rektora u razgovoru sa kolegama muškarcima, te na represivne mere ukoliko pokažu otpor, umesto na autoritet sopstvene pozicije, može upućivati na vrednosne pokazatelje koji mogu igrati značajnu ulogu u datom strateškom modelu. Pored toga, analizom celokupnih narativa sagovornika i sagovornica iz Novog Pazara uočavamo pasivnost kadra i znatno veći izostanak motivacije za angažovanjem nego što je to slučaj u drugim gradovima iz uzorka.

Uočljive su i one prakse koje se nalaze na granici između prethodne dve kategorije, kod kojih se sagovornici trude da konsultuju što širi krug saradnika, ali se fokusiraju na pridobijanje onih „*judi koji su relativno uticajni, koji donose neke odluke ili čiji glas se poštuje.*“ (Žena, Beograd)

3. *Legalističke prakse* gde se sagovornici i sagovornice ustručavaju da se uopšte upuštaju u bilo kakve neformalne prakse, odnosno takozvana lobiranja. Oni nastoje da delaju u potpunosti u skladu sa postojećim pravilima i u okviru formalizovanih tela, čak i kada su svesni da takve prakse ne donose efikasne rezultate.

Sebe smatram legalistom. Gledam da pročitam, da poštujem procedure. Pa mi se desi da popunim obrazac, posaljem službi nadležnoj kako je

predviđeno i da se ništa ne dešava mesecima. A onda mi kažu 'pa to se ode tamo, pa kažeš, na drugarskoj osnovi sve završiš, ko još to radi, ko još to čita'. [...] Ništa se ne dešava stvarno kako je sistem uređen i onda je to najveći problem. A ja ne želim da mi neko čini, nego želim da ostvarim svoje pravo, ako imamo pravo na opremu, mislim zašto bih sad ja nekome išla, jer to je onda, tu morate protivuslugu [...] al' to onda nema kraja, jer onda to zadire i u stručne, onda očekuju ljudi da vi činite usluge na nekim mestima gde to nije primereno itd. (Žena, Novi Sad)

Sagovornica iz Novog Sada ne poseže za neformalnim savezništvom u realizaciji svojih ciljeva već se služi formalnim kanalima informisanja i realizacije sopstvenih ideja. Iako bi se reklo da takva strategija ne doprinosi razvoju savezništva, ona zapravo transparentno ukazuje na glavni kriterijum na osnovu kog je moguće uspostaviti kooperaciju sa interesnim grupama. Svojim stavom sagovornica ukazuje na mogućnost udruživanja koje bi pratilo legalnu formu, te promicanje ideja koje bi u konačnici ojačale i sam sistem u kojem se poštuju uspostavljena pravila i procedure u pravcu poštovanja prava i obaveza svih. Isti stav iskazao je i sagovornik iz Beograda:

Pa, nismo nikoga pridobijali nego jednostavno smo to prosledili, ispoštovali procedure i prosledili Univerzitetu. [...] Znači apsolutno sam uvek bio protiv toga nekog pridobijanja, nekakvog lobiranja, nekako ako je nešto što treba da se uradi ispravno – to se uradi, naravno u skladu sa procedurom. (Muškarac, Beograd)

4. *Pasivizirane prakse.* Analizom smo izdvojile i četvrti tip strategija koji je najređe zastupljen i koji karakteriše stav sagovornica i sagovornika da ne treba pokretati bilo kakve inicijative za koje očekuju da će biti osporavane. Oni igraju na sigurno ili u nekim slučajevima upućuju predloge, ali se ne angažuju posebno na stvaranju klime za njihovo prihvatanje, već pretpostavljaju da će snaga argumenata ili njihov dotadašnji rad dovesti do očekivanog cilja:

Ne mogu, nije moj cilj da sadaja nešto guram svoje. Ja sam dao predlog, katedra se nije složila sa tim zbog nekih stvari koje su takve kakve jesu, znači to je prosto stav katedre. Ne razumem baš sad to da ja nametnem svoj stav. (Muškarac, Kragujevac)

Pasivizirane prakse, poput ove koju navodi sagovornik iz Kragujevca, karakteriše upotreba formalnih kanala putem kojih se podnose predlozi i vrši njihova eventualna promocija, ali je njihova najvažnija odlika odustajanje od akcije ukoliko postoji neslaganje ili otpor prema predlogu.

Da sad hoću da radim nešto gde očekujem otpor, iskreno, ne bih se uopšte upuštala u to. Zato što prosto ne znam, ne bih imala živaca da se time bavim. (Žena, Novi Sad)

I sagovornica iz Novog Sada, poput sagovornika iz Kragujevca, iskazuje manjak motivacije za zagovaračke aktivnosti, odnosno za protežiranje određene ideje ukoliko smatra da bi time mogla izazvati negativne reakcije kolektiva. Oba stava mogu ukazivati na manjak moći da se određena ideja implementira ili, pak, na strategiju koja podrazumeva „hodanje linijom manjeg otpora“. Zapažamo čak i izostanak refleksije o sopstvenoj poziciji, te mogućnosti njenog uticaja na usvajanje određenih predloga u okviru univerziteta, kao i mogućnosti uspostavljanja saveza na toj osnovi, čak i kada sami sagovornici i sagovornice ne posežu za njima.

Kada je reč o rodnim razlikama koje smo identifikovale u strategijama sklapanja saveza, analiza je pokazala da se žene snažno zalažu za temeljne pripreme svojih predloga, pre nego što pokrenu proces njihovog razmatranja na širem, naročito institucionalnom nivou. U skladu sa uvodnim pominjanjem rodno uslovljenih faktora zbog kojih izostaje jednako priznanje žena u odnosu na muškarce u poslovnoj sferi, naše sagovornice nastoje da razviju ubedljivu argumentaciju kojom će potkrepliti potrebu za željenom promenom.

Prvo bih komparativno istražila kako je tamo, kako je ovamo i makar i do najsitnije procedure, kako je na drugim fakultetima, kako je na drugim univerzitetima itd. I onda kad bih onako sebe ubedila kroz sve to da je to u redu, onda bih pokušala npr. u nekom manjem krugu možda na katedri čisto da iznesem to kao ideju da vidim kako će ljudi reagovati, kako se njima to sad čini, šta je to. Možda ima nešto što ja nisam videla, da u tom smislu o tome porazgovaramo. Onda bih vratila [...] da to dopunim i onda bih [...] to uobličila u neku formu koja je ona koja se ne može izbeći i zapravo odlučila u kojoj formi to da bude. (Žena, Kragujevac)

Koraci u temeljnoj pripremi koju ističe naša sagovornica obuhvataju: mapiranje stanja stvari, prepreka i povoljnih okolnosti, kao i različitih primera iz prakse na osnovu kojih se može ojačati argumentacija ili bar dobiti potvrda da je ideja dobro razvijena. Nakon toga sledi pridobijanje podrške, a zatim finalno uobličavanje ideje i priprema za njeno formalno predstavljanje.

Porazgovarate sa pravnikom da li nešto može ili ne može. Dakle, pripremiti se temeljno i sa te pravne strane. I prosto finansijski, ako zahteva finansijska sredstva neka promena da li je to moguće uopšte, da li mi možemo, da li smemo, da li imamo sredstava, da li možemo da ih obezbedimo spolja. Ja verujem u temeljno planiranje, u dobre pripreme, jer kad se stvari dobro pripreme i dobro isplaniraju onda verujem da su promene moguće. (Žena, Novi Sad)

Temeljna priprema može obuhvatati i konsultacije sa pravnom službom, te finansijsku procenu mogućnosti njene realizacije. Razloge zbog kojih se žene više trude nego njihove muške kolege, koji svoje ideje ne dovode u pitanje na dati način, pronalazimo u razvijenijoj *agonalnoj motivaciji muškaraca* (Krais, 2002; Bagilhole & Goode, 2001), koja im omogućuje da se samopromovišu i više prihvataju izazove za dokazivanje nego žene. Rečima jedne od sagovornica u našem istraživanju:

Najveći izazov za muškarce je da gledaju sebe kao nekog ko nije najpametniji na svetu, nego da u stvari ima ljudi koji su isto puno toga uradili. Treba malo obično da spuste loptu i da ne nastupaju onako kao bogovi u svemu tome. A da žene imaju obrnut problem odnosno da one ne treba da misle za sebe da su glupave i da ništa ne umeju, nego da u stvari treba obrnuto, da malo im se pojača samopouzdanje. [...] Žene uglavnom neće da uđu uopšte u problem koji im deluje teško zato što u startu misle da neće umeti, a sa druge strane muškarci neće da ga izuče kako treba, jer misle da oni to već sve znaju tako da je to najčešća razlika između klinaca na doktoratu kada su devojčice i dečaci u pitanju. (Žena, Novi Sad)

Pored dobre pripreme i spremnosti, nekolicina sagovornica je isticala i važnost strpljenja i upornosti da bi se ideje realizovale, što je narativ koji nije uočen kod sagovornika. Žene koje su dospele na rukovodeće pozicije se, evidentno, ne

obeshrabruju lako i nastoje da tehnikom „tiha voda breg roni“ u perspektivi izguraju promene u koje veruju. Ovakva strategija, koja izostaje kod intervjuisanih muškaraca, razvijena je kao odgovor na smanjenu ozbiljnost kojom se pristupa ženama u visokom obrazovanju, čak i kada su dostigle najviše pozicije:

Sve što hoću samo uporno, više puta, mislim da upornost čini svoje, čak i dosađivanje prosto rečeno. Prvi put kad iznesete neku ideju, to možda izazove absolutno nerazumevanje, nezainteresovanost. Međutim, ako ste vi uporni u ponavljanju nečega, htelo ne htelo ljudima nekad ostane u uvu i na kraju može i da uspe. (Žena, Niš)

Mogućnosti poboljšanja pozicije žena u sistemu visokog obrazovanja i lični angažman

U ovom istraživanju smo ispitivale i percepciju sagovornika i sagovornica o rodno uslovljenim teškoćama u razvoju karijere, o mogućnostima promene pozicije žena u visokom obrazovanju, te neophodnim resursima za datu akciju. Analizom smo utvrdile da opstajanje patrijarhalne matrice predstavlja glavnu barijeru u svim navedenim pitanjima. Nekoliko žena je čak svedočilo i o seksističkom poнаšanju kolega, odnosno o intelektualnom omalovažavanju žena u akademiji.

Oni u šali kažu da su muškarci sposobniji, pametniji, da bolje rukovode itd... Tako da mislim da će pre izaći u susret takvi muškarci muškarcima nego ženama i očekuje se jednostavno da muškarci budu ti koji će da vode nešto. (Žena, Beograd)

Sagovornica uviđa da muški savezi funkcionišu po principu međusobnog podržavanja, te sumnja i da su bazirani na seksističkim stavovima. Takve prakse, prema mišljenju sagovornice, onemogućavaju ženama pristup rukovodećim funkcijama.

Moje kolege su sve jako dobre, ali recimo taj, verovatno je to u društvu prisutno... Smatraju nas jednakim, ali kada dođe do recimo nekakve rasprave na onim većima, rasprava ide tako što se muški profesori međusobno tituliraju, time daju ton zvaničnosti, znači govore „profesor taj, profesor taj“, i vrlo često u tome najljubaznije kažu i „Ana“17, u smislu kao da sam navijačica! (Žena, Novi Sad)

17 Ime promenjeno radi poštovanja anonimnosti sagovornice.

Sagovornica iz Novog Sada naglašava važnost upotrebe jezika u održavanju simboličke moći muškaraca (Burdje, 2001), kao i mehanizama kojima se na simboličkoj ravni vrši reprodukcija neravноправности muškaraca i žena u sistemu visokog obrazovanja.

Otpor ka promenama koje bi ženama dale više fleksibilnosti, pa samim tim i mogućnosti da svoje sposobnosti razvijaju podjednako kao i muškarci, ima duboke korene u društvu i nekolicina sagovornika i sagovornica ih veoma dobro identificuje. Premda se priželjuje promena patrijarhalnog modela, sagovornice i sagovornici smatraju da je to mukotrpan, neizvestan i izuzetno spor proces bez kojeg se teško može očekivati korenito drugačije stanje na univerzitetima.

U našem društvu [...] ne znam da li se pozitivno gleda na frajerke i da li se pozitivno gleda na dobre dečake ili oni postaju nerds, odnosno postaju neki šmokljani, a devojčice koje su frajerke postaju neke grubijanke. Pa, u stvari, kao što vidite u načinima na koji sam vam ja to izgovorila, odmah je jasno kako naše društvo toleriše i gleda na dobar format žene i dobar format muškarca, te odatle proizilaze i svi ostali problemi.” (Žena, Beograd)

Sagovornica iz Beograda ističe normative koji determinišu svakodnevni život žena i muškaraca od najranijeg uzrasta, a koji se kontrolišu preko nazora javnog morala koji podržava isključivo „dobar format žene i dobar format muškarca”.

Čak mislim ne samo u ovom društvu, mislim da još uvek u čitavoj toj civilizaciji kojoj mi pripadamo postoji ta slika o poziciji muškarca i žene u društvu i u porodici. I još uvek je žena ta koja mora mnogo više da vodi računa o usklađivanju porodičnog i profesionalnog nego muškarac. (Žena, Niš)

Sagovornica iz Niša problem vidi u patrijarhalnoj kulturi koja prožima ne samo naše društvo, već čitavu civilizaciju, te je zbog toga i posebno teško boriti se protiv njenih negativnih tekovina.

O muškoj kulturi na univerzitetu i maskulinizovanom rukovodstvu o kojem je ranije bilo reči svedoči desetak sagovornica. Većina ipak smatra da njihov rod nije imao uticaja na karijerno napredovanje u užem smislu, sem što su morale da se

izbore sa *privatnim* problemom raspodele obaveza između profesionalne i porodične sfere. Ipak, zabeleženi su neki interesantni uvidi koji otkrivaju duboku ukorenjenost patrijarhalne kulture na univerzitetu koja funkcioniše po principu čuvanja kapija muškaraca za druge muškarce:

Podrazumeva se da muškarci budu glavni makar i grešili. (Žena, Novi Pazar)

Pa, koliko imate žena rektora, a koliko ste imali muškaraca rektora? Mi imamo tek sad drugu ženu rektora. Žena dekana koliko je? Da l' ste imali dekana ženu, dekana elektrotehničkog ili mašinskog fakulteta, političkih nauka, organizacionih nauka? Ali, da, imaćeće dekana na Filološkom fakultetu, imaćeće na Učiteljskom... (Žena, Kragujevac)

Muška kultura predstavlja plodno polje i za jednu od retko identifikovanih prepreka u karijernom razvoju, kao što je seksualno uzneniranje i nasilje, a značajno je da ju je istaklo nekoliko muškaraca i svega dve žene iz našeg uzorka:

Vrlo često čujem od koleginica da imaju problema sa kolegama, u smislu zloupotrebe položaja, dakle uslovljavanja. [...] Ne jedanput su mi se obraćale koleginice sa tom vrstom problema. Tako da sasvim jasno uočavam da je to bio problem za mnoge od njih, dakle da ih je to u nekom momentu sprečavalo, usporavalo u napredovanju itd. (Muškarac, Niš)

Pa, imala sam problem sa profesorom sa moje katedre, nažalost, koji je tako malo napadao. Bila sam mlada i to mi je baš bilo onako problematično. Posle sam saznala da nisam samo ja. (Žena, Beograd)

Iako je reč o svega nekoliko svedočanstava kojima je u našem istraživanju otkriveno iskustvo seksualnog zlostavljanja žena na radnom mestu, i sagovornik iz Niša, kao i sagovornica iz Beograda, svedoče da je reč bila o većem broju ljudi sa istim iskustvom u okviru datih fakulteta. Reklo bi se da je i ovde siva brojka preživelih seksualnog zlostavljanja viša od procenjenog broja. Takođe, uočljivo je izvesno umanjivanje značaja – „tako malo napadao“, kao i izbegavanje da se pojava imenuje pravim imenom, već se govori o zloupotrebi položaja, uslovljavanju i napadanju, umesto o seksualnom uzneniranju i ucenjivanju.

Na kraju, kao bitan negativni faktor koji je u potpunosti određen opštim stanjem nauke u Srbiji, isticana je i neizvesnost koja pogađa naučne radnike i radnice, a posebno one koji su na početku akademskih karijera. Privremeni ugovori i izostanak jasne strategije u nauci ne dozvoljava da se i oni malobrojni postojeći mehanizmi podrške ženama prilikom zasnivanja porodice, kao što je porodiljsko odsustvo, neometano realizuju:

Mladi istraživači koji su po projektima njima je problem da odu, da koriste zakonska prava, jer je pitanje ako se završi projektni ciklus i dođe novi gde su oni. [...] Ona, žena, ne može da se potpuno isključi i da zna da se vraća na neko mesto, zato što to njeno mesto možda više ne postoji ukoliko ona ne ostane aktivna. (Žena, Beograd)

Sagovornice i sagovornici su bili pitani o načinima na koje lično mogu pružiti podršku mladim ženama na početku njihovog karijernog razvoja u nauci i visokom obrazovanju. Odgovori na ovo pitanje ukazuju na eventualno postojanje ženske mobilizacije kao odgovora na mušku mobilizaciju „čuvara kapija“. U odnosu na mušku kulturu koja je duboko ukorenjena u društvene prakse, ženska mobilizacija predstavlja intencionalno i strateški vođeno umrežavanje koje bi trebalo da smanji negativne efekte muške kulture po žene (Van den Brink, Benschop, 2014; Martin, 2001). Međutim, rezultati ovog istraživanja ukazuju na izostanak ženske mobilizacije na državnim univerzitetima u Srbiji. Deklarativno, svi bez izuzetka prednost daju kvalitetnijem kandidatu ili kandidatkinji ukoliko je reč o situaciji izbora na konkursu. Pri tome, i žene i muškarci smatraju da je ova kovo ponašanje ispravno i u skladu sa principima jednakosti i meritokratije, za koju smatraju da je duboko usađena u akademski sistem, kako smo već istakle u prethodnim segmentima analize. Istimemo da je ovo situacija na deklarativnom nivou, jer su sagovornici retko govorili o nepotizmu i borbama moći različitih klika na univerzitetu koji često upravo ostavljaju van sistema najkvalitetnije kandidate na uštrb onih koji su podobni (Pudar Draško, Krstić, Radovanović, 2015).

Kada je reč o ličnom angažmanu, muškarci i većina žena smatraju da najviše što mogu da učine jeste da pomognu savetom. Ova pomoć *nije* rodno diskriminatorska, već je uslovljena kontekstom i konkretnim stanjem i osobinama mlade osobe na početku akademске karijere. Samo nekoliko sagovornica je pomenulo svoje mikro aktivnosti koje su usmerene konkretno na mlade žene, a svode se na javnu i privatnu podršku, empatiju i emocionalni rad koji ulažu:

Ja se trudim da svim svojim mlađim koleginicama sve što je, svako svoje iskustvo, svaku prepreku pokušam nekako da im demistifikujem ako sam je već prošla, da objasnim kako je najlakše preko nje preći i najsversishodnije. (Žena, Novi Sad)

Sagovornica iz Novog Sada smatra da je prenošenje iskustva značajan element podrške, budući da prenošenje informacija olakšava mlađim koleginicama prolazak kroz različite situacije koje im mogu biti nepoznate i stoga im se učiniti znatno komplikovanijim nego što su to zaista.

Time što im neću umetati klipove u točkove, ja mislim da je to važno, ne opstruirati za početak, to je već vid podrške, da ne opstruirate nikoga. (Žena, Novi Sad)

Druga sagovornica iz Novog Sada smatra afirmativnom akcijom i sam izostanak neprijateljskog ili nepodržavajućeg odnosa prema koleginicama. Čini se da su stoga važni retki primeri mikro aktivnosti koje demonstriraju žensku moć dela-nja, jer pre svega imaju dugoročne posledice na makro nivou institucije, kao i njene unutrašnje organizacije (Feldman & Orlikowski, 2011).

Javno nekako izrazim tu podršku, npr. ako je studentkinja u drugom stanju, baš javno izrazim podršku u njenom stanju i želji da studira... [...] Doduše, one i dolaze češće na konsultacije, pa onda nekako prokulja to iz njih, pa onda ispadne, nekako se zaplaču, pa tako potrudim se da tu budem vrlo vrlo osetljiva, vrlo onako da to podržim. (Žena, Kragujevac)

Treća sagovornica ističe emocionalni rad koji žene, po pravilu, obavljaju i u privatnom, a kako se pokazuje i u poslovnom domenu. Dodatno, ona ukazuje na važan mehanizam promovisanja rodne ravnopravnosti – kroz javnu podršku onim ženama koje se trude da pomire porodicu i obrazovanje kao stepenicu ka poslovnom angžmanu.

Dodatno, nekolicina sagovornika i sagovornica je istakla fleksibilnost organizacije posla, odnosno „izlaženje u susret“ majkama sa decom izvan formalnih mogućnosti koje sistem dopušta. Reč je o njihovom izostanku sa radnog mesta koje se nadomešta u dogовору са другим koleginicama и kolegama у оквиру kolektiva. Ovakve neformalne prakse se smatraju pozitivnim, ali se ne ističe

potreba za njihovom normativizacijom, mada je nekoliko žena istaklo da smatra kreiranje datih praksi sopstvenom zaslugom kao rukovodioca, dajući komentar da „kod muškarca sigurno ne bi dobili tu prednost“ (Žena, Kragujevac).

Zaključak

Analiza narativa muškaraca i žena na rukovodećim pozicijama na državnim univerzitetima u Srbiji pre svega je ukazala na opstajanje patrijarhalnih vrednosti u društvu Srbije i to kao barijeri koja i direktno i indirektno utiče na akademsku karijeru žena, preko neravnopravnosti u domaćinstvu i porodici, a zatim i u profesionalnoj sferi. Iako su subjekti našeg istraživanja listom saglasni sa stavom da su naučne radnice sa decom u posebno teškoj poziciji, samo nekolicina predlaže akcije koje bi bile usmerene ka njihovoj afirmaciji. Ostali, pak, svoju pasivnost spram ovog pitanja pravdaju meritokratskim načelima toliko dalekim od društva u kojem su rodne hijerarhije i dalje modelujući kriterijum odnosa u sistemu visokog obrazovanja.

Uz to, ni sagovornici ni sagovornice ne prepoznaju institucionalizovane mehanizme podrške ženama koji bi bili specifični za određeni univerzitet, te se najčešće služe neformalnim odnosima i pregovorima zarad ostvarenja sopstvenih ciljeva. Saveze koje muškarci sklapaju neformalnim kanalima najčešće karakteriše međusobno protežiranje, te se tako dodatno onemogućava vertikalna pokretljivost žena u sistemu visokog obrazovanja. Savezi žena su retki, kao i direktna podrška kolegincama, a paradoksalno se podrškom smatra i sam izostanak opstrukcija koleginica na početku naučne karijere.

Subjekti našeg istraživanja stalno ističu nepatvorenosti akademske zajednice kada je reč o rodnoj ravnopravnosti, odnosno stav prema kojem se akademska zajednica čini mestom koje funkcioniše drugačije od negativnih statistika o ženama u drugim sferama društva. Upravo izostanak kritičke procene uslova rada u akademiji doprinosi nerazrešavanju pitanja nemoći žena u akademiji, kao i nevidljivosti njihovih iskustava i naučnih doprinosa.

LITERATURA

- Bagilhole, B, i Goode, J. (2001), „The Contradiction of the Myth of Individual Merit, and the Reality of a Patriarchal Support System in Academic Careers”, *The European Journal of Women’s Studies* Vol. 8. Br. 2, str. 161-180.
- Bahovec, E. (2009), „Znanost, rod i glupost”, u J. Babić-Avdispahić, J. Bakšić-Muftić, U. Vlaisavljević (ur.), *Rod i nauka: zbornik radova sa Konferencije, Sarajevo, 4. i 5. septembra 2008. godine*, Sarajevo: Centar za interdisciplinarnе postdiplomske studije, str. 75-91.
- Blagojević, M. (2009), „Naučna izvrsnost na poluperiferiji: Hjerarhije, isključivanje i moguća feministička strategija za proizvodnju znanja”, u J. Babić-Avdispahić, J. Bakšić-Muftić, U. Vlaisavljević (ur.), *Rod i nauka: zbornik radova sa Konferencije, Sarajevo, 4. i 5. septembra 2008. godine*, Sarajevo: Centar za interdisciplinarnе postdiplomske studije, str. 19-39.
- Burdje, P. (2001), *Vladavina muškaraca*, Podgorica: CID.
- Ćeriman, J, Fiket, I, Rácz, K. (ur.) (2018), *Između patrijarhata i prekarijata: Usklađivanje porodičnih i profesionalnih obaveza akademskih radnika*, Beograd: Institut za filozofiju i društvenu teoriju Univerziteta u Beogradu: Centar za etiku, pravo i primenjenu filozofiju.
- Ćeriman, J, Pavić Zentner, V. (2015), „Rod i siromaštvo: Pristup žena i devojčica socijalnim uslugama u ruralnim područjima Srbije”, *Sociološki godišnjak*, br. 10, str. 377–392.
- Đorgović, M, Panić, A, Popović, U. (autori tekstova i urednici kataloga) (2010), *Ženska strana: Muzej 25. maj, Beograd = Women’s Corner: Museum 25th May, Belgrade: 15. 05. – 01. 08. 2010*, Beograd: Muzej savremene umetnosti: Muzej istorije Jugoslavije.
- Eagly, H. A, Karau, J. S. (2002), „Role congruity theory of prejudice toward female leaders”, *Psychological Review*, Vol. 109, Br. 3, str. 573–598.
- Feldman, S. M, Orlikowski, J. W. (2011), „Theorizing practice and practicing theory”, *Organization Science*, Br. 22, str. 1240-53.
- Ignjatović Džamonja, T, Popović, D, Duhaček, G. (2010), „Rodna osjetljivost u akademskom prostoru: Istraživanje stavova prema rodnoj ravnopravnosti na Univerzitetu u Beogradu”, *Godišnjak Fakulteta političkih nauka, V deo: Istraživanja*, str. 455-477. Preuzeto sa: <http://probni.fpn.bg.ac.rs/wp-content/uploads/2011/01/24-Tamara-D%CE%87amona-Ignjatovi%C4%87Dragana-Popovi%C4%87Gordana-Da%C5%A1a-Duha%C4%8Dek-Rodna-osetljivost-u-akademskom-prostoru-istra%C5%BEivanje-stavova-prema-rodnoj-ravnopravnosti.pdf>
- Krais, B. (2002), „Academia as a Profession and the Hierarchy of the Sexes: Paths out of Research in German Universities”, *Higher Education Quarterly* Vol. 56. Br. 4, str. 407–418.

- Martin, Y. P. (2001), „'Mobilizing masculinities'": women's experiences of men at work", *Organization*, Br. 8, str. 587-618.
- Mengel, F. (2015), *Gender differences in networking*(internet) dostupno na: https://editorialexpress.com/cgi-bin/conference/download.cgi?db_name=EEAESEM2016&paper_id=1771 (pristupljeno 25. avgusta 2018.)
- Morley, L. (2013), „The rules of the game: women and the leaderist turn in higher education", *Gender and Education*, Vol. 25, Br. 1, str. 116-131.
- Pizan de, K. (1999), *Grad žena* [Suzana Pavlov (prevod)]. Beograd: Feministička 94.
- Popović, D. (2012), *Žene u nauci – Od Arhimeda do Ajnštajna*, Beograd: Službeni glasnik.
- Pudar Draško, G, Krstić, N, Radovanović, B. (2015), *Studiranje u inostranstvu i povratak u Srbiju*, Beograd: Institut ekonomskih nauka.
- Republički zavod za statistiku (2017), *Žene i muškarci u Republici Srbiji*, Beograd: Republički zavod za statistiku.
- Van den Brink, M, Benschop, Y. (2014), „Gender in Academic Networking: The Role of Gatekeepers in Professorial Recruitment", *Journal of Management Studies*, Vol. 51. Br. 3, str. 460-492.
- Šadl, Z. (2009), „'We Women Are No Good at It': Networking in Academia", *Sociologický časopis/Czech Sociological Review*, Vol. 45, Br. 6. Str. 1239–1263.