

KOJE BARIJERE STOJE NA PUTU RAZVOJA NAUČNIH KARIJERA ŽENA, I KAKO IH OTKLONITI ILI BAR UBLAŽITI



Ova brošura je nastala u okviru Inicijative “Udružene za znanje”, koja je deo Projekta “Uspostavljanje nacionalnog mehanizma za dijalog: Povezivanje žena članica akademske zajednice u cilju snažnijeg uticaja na postizanje rodne ravnopravnosti” koji sprovode SeConS Grupa za razvojnu inicijativu i Institut za filozofiju i društvenu teoriju Univerziteta u Beogradu.

Projekat je podržan od strane Agencije Ujedinjenih nacija za rodnu ravnopravnost i osnaživanje žena u Srbiji (UN Women) u saradnji sa Koordinacionim telom za rodnu ravnopravnost u okviru projekta “Ključni koraci ka rodnoj ravnopravnosti”, koji finansira Evropska unija.

SeConS
grupa za razvojnu Inicijativu



**Ključni koraci ka
rodnoj ravnopravnosti**



RODNA NEJEDNAKOST U SRBIJI U DOMENU ZNANJA

Stanje rodne ravnopravnosti u Srbiji znatno je nepovoljnije nego što je prosek za EU - rodni jaz je najveći u oblastima zapošljavanja i ekonomskog položaja, ali su razlike izražene i u domenu znanja¹.

Među zaposlenima u visokom obrazovanju na nivou Republike Srbije, žene čine manje od polovine kad je reč o nastavnom osoblju, ali su zato u većini među saradnicima - čiji je položaj nesigurniji, zarade niske a opterećenje nastavom često veliko. Univerzitet u Beogradu pruža nešto povoljniju sliku nego što je slika za celu Srbiju, jer je učešće žena u nastavnom kadru gotovo izjednačeno sa muškarcima, ali je udeo žena među nastavnicima/cama nešto niži, a udeo među saradnicima/cama viši od proseka za Srbiju.

Nalazi rodne analize sprovedene kroz projekat GENIS LAB¹² u kojem je iz Srbije učestvovao jedino Tehnološko-metalurški fakultet (TMF) Univerziteta u Beogradu, ukazali su na prisustvo duboko ukorenjenih predrasuda i rodnih stereotipa, često na podsvesnom nivou.

Ova analiza je pokazala da postoje izražene nejednakosti u pristupu resursima: žene se ređe nalaze na pozicijama rukovodilaca projekata kad su u pitanju komercijalni projekti ili veći naučni projekti finansirani iz fondova Evropske unije.

Istaknut je i problem razvoja karijere žena usled roditeljskog odsustva, te nedostatak adekvatnih mehanizama podrške koji bi omogućili da se one relativno brzo i lako reintegriraju u nastavne i istraživačke procese i obezbede kontinuitet u razvoju karijere.

- 1 Indeks rodne ravnopravnosti Evropskog instituta za rodnu ravnopravnost je zbirni pokazatelj koji obezbeđuje merenje kompleksnog koncepta rodne ravnopravnosti. Njime se mere istovremeno i nivo postignuća i veličina rodnog jaza u 8 domena – domenu rada, novca, znanja, zdravlja, moći, vremena, unakrsnih nejednakosti i nasilja (EIGE, 2017).
- 2 The Gender in Science and Technology LAB koji je sproveo konzorcijum evropskih univerzitetskih organizacija uz podršku Evropske unije u periodu 2011-2014, https://cordis.europa.eu/project/rcn/96891_en.html





- ▶ Da li organizacijske kulture - posebno u aspektima koji se odnose na vrednovanje određenih poželjnih obrazaca ponašanja, praksi, postignuća, i na norme uspostavljanja odnosa npr. u procesima odlučivanja, regulisanja konflikata - podstiču rodnu ravnopravnost, ili pak održavaju obrasce rodne segregacije, nejednakosti, rodne stereotipe i seksizam?
- ▶ Da li su integrativni rituali (poput smene rukovodstva, promocije članova) jednako dostupni ženama i muškarcima, ili su i u ovom aspektu prisutni segregacijski obrasci?
- ▶ Da li postoji svest o potrebi da se prati rodna ravnopravnost, i da se posebnim politikama radi na njenom unapređenju?
- ▶ Ko treba da bude nosilac politike promena?



HORIZONTALNI I VERTIKALNI OBRASCI NEJEDNAKOSTI

Među zaposlenima u visokom obrazovanju postoji i horizontalna i vertikalna segregacija³.

Horizontalna segregacija vidljiva je u tome što su muškarci više angažovani u prirodnim naukama i osnovnim oblastima disciplina, a u aplikativnim i sa njima povezanim oblastima i u radu koji je obeležen brigom o drugima - češće su angažovane žene.

Vertikalne nejednakosti se odnose na zastupljenost žena i muškaraca u višim naučnim zvanjima, gde je ženama potrebno duže vreme da dostignu najviša naučna zvanja. Kao vodeći razlog detektovane su nejednakosti u podeli odgovornosti u brizi o porodici: to je pretežno dužnost žena, zbog čega im ostaje manje vremena za istraživanja, ostvarivanje drugih uslova za napredovanje i kontinuitet za profesionalni razvoj. Sistemska podrška ženama u tom pogledu nije adekvatna, a pritisak okruženja je veliki imajući u vidu i dalje izraženu patrijarhalnu kulturu. Tako se globalni rodni režim preliva i na organizacioni, pa se žene tokom brige o porodici najčešće oslanjaju na neformalne mreže podrške, izbegavaju putovanja na konferencije i studijske boravke, ili odlažu rađanje.



3 Rodne strukture, politike i kulture u organizacijama visokog obrazovanja: kvalitativno istraživanje na državnom i privatnom fakultetu u Beogradu, Babović, Drašković, Popović, 2019.



Obrasci nejednakosti i neadekvatnog tretmana žena javljaju se i kroz nejednako vrednovanje autoriteta žena, neadekvatan humor, prikriveni pritisak na žene da moraju da odgovore na patrijahalne zahteve i očekivanja sredine u vezi sa majčinstvom i karijerom.

Politike rodne ravnopravnosti su slabo zastupljene, a o pitanjima rodne ravnopravnosti se skoro i ne diskutuje, iako mnogi prepoznaju potrebu za takvom politikom.



Potreba za temeljnom promenom postaje imperativ reforme univerziteta ali i doslednog sprovođenja politika rodne ravnopravnosti u svim oblastima društva.

- ▶ Kakve strategije razvijaju žene i muškarci na rukovodećim pozicijama kako bi ostvarili svoje poslovne ideje?
- ▶ Koliko žene i muškarci u nauci uspeavaju da „pomire“ svoj profesionalni život s porodičnim obavezama?

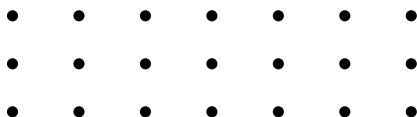


6

Istraživanje o delatnoj moći žena na rukovodećim funkcijama u okviru državnih univerziteta u Srbiji⁴ (na primeru institucija koje pripadaju univerzitetima u Beogradu, Novom Pazaru, Novom Sadu, Nišu i Kragujevcu) pokazalo je da:

- ni žene ni muškarci ne uviđaju da je akademska zajednica obeležena rodnim podelama, iako se za to mogu naći primeri u njihovim stavovima i iznetom iskustvu rada u akademiji,
- ni žene ni muškarci ne prepoznaju institucionalizovane mehanizme podrške ženama u sistemu visokog obrazovanja,
- smatraju da je akademski sektor meritokratski i imun na diskriminaciju,
- najčešće se služe neformalnim odnosima i pregovorima zarad ostvarenja sopstvenih ciljeva,

4 Univerziteti između meritokratije i patrijarhata: žene i moć delanja. Delibašić, Pudar Draško, Fiket (ur.), 2018.



- saveze koje muškarci sklapaju neformalnim kanalima najčešće karakteriše međusobno protežiranje, te se tako dodatno onemogućava vertikalna pokretljivost žena,
- savezi žena su retki, a solidarnost kod žena pre predstavlja privatne međusobne odnose u kojima hijerarhija ne igra tako bitnu ulogu, dok muškarci više pokazuju svest o odnosima moći i koriste svoju umreženost za unapređenje sopstvene karijere i institucije kojom rukovode,
- atmosferu u visokom obrazovanju karakteriše odsustvo ženske mobilizacije koja bi mogla biti protivteža dominantno zastupljenoj muškoj kulturi.



USKLAĐIVANJE PORODIČNOG I PROFESIONALNOG ŽIVOTA⁵

Najveće razlike između muškaraca i žena na rukovodećim pozicijama u akademiji ogledaju se u usklađivanju porodičnog i profesionalnog života:

- žena nosi najveći deo obaveza u domaćinstvu
privatna sfera predstavlja područje neravnopravnosti u pogledu podele rada i odgovornosti između partnera
- karijerni uspeh žena nije praćen emancipacijom unutar privatnog, te su one dvostruko opterećene - igraju ulogu "super-žene" koja je sposobna da bije bitku na dva fronta
- ukupna atmosfera na fakultetu podržava sistem vrednosti koji će pre simbolički nego praktično, tretirati pitanja i teškoće majčinstva, budući da je većinski stav da žene treba da nađu rešenje za svoje ambicije kroz dobru organizaciju obaveza.



5 Žongliranje između patrijarhata i prekarijata: Usklađivanje porodičnih i profesionalnih obaveza akademskih radnica, Čeriman, Fiket, Racz (ur.), 2018.

KLJUČNI PROBLEMI ŽENA NA UNIVERZITETIMA, KAO PREDSTAVNICA NAJOBRAZOVANIJE POPULACIJE U SRBIJI⁶

- Nema adekvatne ravnoteže kad je reč o obavezama koje pred žene stavlja rođenje deteta: roditeljstvo otežava profesionalno i karijerno napredovanje žena, usled perzistentnosti patrijarhalne kulture koja nameće očekivanja da žena bude ključni roditelj i nosilac poslova unutar domaćinstva;
- Nema specifikovanih mera podrške roditeljima, prvenstveno majkama, s ciljem olakšavanja perioda (najpre) ranog roditeljstva, koji nepovoljno utiče na dalji razvoj njihovih karijera;
- Način na koji se raspodeljuju poslovi u domaćinstvu prenosi se i na organizaciju posla unutar poslovne sfere – žene na univerzitetu češće rade organizacione, administrativne i druge tehničke poslove koji nisu dovoljno vidljivi niti prepoznati kao radno opterećenje;
- Menadžerska kultura više podržava muškarce nego žene u karijernom napredovanju.



6 Žongliranje između patrijarhata i prekarijata: Usklađivanje porodičnih i profesionalnih obaveza akademskih radnica, Čeriman, Fiket, Racz (ur.), 2018.

KOJE MERE BI POMOGLE RAZGRADNJU PATRIJARHALNE MATRICE U OKVIRU UNIVERZITETA, I EFIKASNO BALANSIRANJE IZMEĐU RODITELJSTVA I KARIJERNOG NAPREDOVANJA VISOKOOBRAZOVANIH ŽENA?⁷

- Otvaranje mogućnosti da se „nevidljivi“ poslovi koji često padaju na visokoobrazovane žene u radnom kolektivu prepoznaju, i valorizuju kroz novčanu nadoknadu i vrednovanje u karijernom napredovanju - uvođenje evidentiranja broja sati provedenih na ovim poslovima;
- Uspostavljanje profesionalnog ombudsmana za rodnu ravnopravnost na fakultetima i institutima, koji bi bio dostupan i studentskoj i nastavno-naučnoj populaciji. Ombudsman bi trebalo da: nadzire poštovanje principa rodne ravnopravnosti u izvođenju nastave, u izbornim procesima i strateškim planovima fakulteta i instituta; bude zaštita u slučajevima seksualnog uznemiravanja; održava radionice za zaposlene gde bi se razrađivali principi rodne ravnopravnosti.
- Uvođenje licence “podržavajuće za porodične obaveze” na fakultete i institute, kakva je već



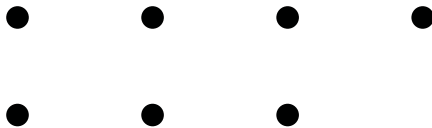
7
*Univerziteti između meritokratije i patrijarhata: žene i moć delanja. Deli-
bašić, Pudar Draško, Fiket (ur.), 2018.
*Žongliranje između patrijarhata i prekarija-
ta: Usklađivanje porodičnih i profesionalnih
obaveza akademskih radnica, Čeriman, Fiket,
Racz (ur.), 2018.



definisana Strategijom podsticanja rađanja. To bi za poslodavca značilo sledeće:

- značajnije korišćenje zakonski predviđenih olakšica vezanih za radni angažman majki (lakše odsustvo, fleksibilno radno vreme, manje opterećenje radnim obavezama)
- kreiranje uslova za lakšu negu deteta uz rad, kroz otvaranja jaslica i obdaništa u okviru fakulteta
- značajnije korišćenje odsustva za negu deteta od strane očeva
- omogućavanje bonus-poena prilikom ocenjivanja učinka za majke, kako bi se olakšalo njihovo napredovanje i ostvarivanje prava i obaveza, na primer uzimanjem u obzir i formalnim vrednovanjem vremena koje su majke provele na trudničkom tj. porodiljskom odsustvu.
- Produženje odsustva za negu deteta za 3 meseca (sa 12 na 15) ukoliko taj period odsustva koristi otac;
- Uvođenje psihološke službe pri fakultetima i institutima, organizovanje info sesija i obuka kako bi se uticalo na uklanjanje stigme sa žena u okviru patrijarhalno obojene kulture.





Izvori:

Rodne strukture, politike i kulture u organizacijama visokog obrazovanja: kvalitativno istraživanje na državnom i privatnom fakultetu u Beogradu, Babović, Drašković, Popović, 2019.

Žongliranje između patrijarhata i prekarijata: Usklađivanje porodičnih i profesionalnih obaveza akademskih radnica, Čeriman, Fiket, Racz (ur.), 2018.

Univerziteti između meritokratije i patrijarhata: Žene i moć delanja, Delibašić, Pudar Draško, Fiket (ur.), 2018.



Inicijativa "Udružene za znanje" je deo Projekta "Uspostavljanje nacionalnog mehanizma za dijalog: Povezivanje žena članica akademske zajednice u cilju snažnijeg uticaja na postizanje rodne ravnopravnosti" koji sprovode SeConS Grupa za razvojnu inicijativu i Institut za filozofiju i društvenu teoriju Univerziteta u Beogradu. Ceo projekat je podržan od strane Agencije Ujedinjenih nacija za rodnu ravnopravnost i osnaživanje žena u Srbiji (UN Women) u saradnji sa Koordinacionim telom za rodnu ravnopravnost u okviru projekta "Ključni koraci ka rodnoj ravnopravnosti", koji finansira Evropska unija.

