

**UZ KONFERENCIJU**



Uoči početka konferencije.

---

## RAZMIŠLJANJA O POZICIJI ŽENA NA UNIVERZITETU DANAS

---

RIMA D. APPLE

*S engleskog preveo Dejan Ilić*

Širom sveta žene su obično manje zastupljene na univerzitetima. Evo nekih statističkih podataka koji će to potvrditi. Najbolje poznajem situaciju u Sjedinjenim Državama, pa ću odatle početi. U akademskoj godini 2005/6, više od polovine doktorskih titula koje se dodeljuju u američkom visokom obrazovanju stekle su žene. Ipak, žene na američkim koledžima i univerzitetima čine tek oko 45 odsto docenata (*tenure-trac faculty*), samo 31 odsto vanrednih profesora (*tenure faculty*) i jedva 24 odsto redovnih profesora (*full professorship*). Povrh toga, one su manje vidljive u najprestižnijim ustanovama. Na primer, žene na ustanovama koje imaju doktorske studije čine samo 34 odsto stalno zaposlenih predavača, 26 odsto vanrednih profesora i 19 odsto redovnih profesora. I u drugim segmentima univerziteta odražava se slična rodna nesrazmera. Žena ima više na manje sigurnim, manje uglednim pozicijama sa skraćenim radnim vremenom. U principu, one zarađuju manje od muškaraca za slične poslove i sporije od njih stižu profesorska zvanja.<sup>1</sup> Izveštaji iz drugih zemalja redom potvrđuju taj rodni jaz, bez obzira na to što se konkretne brojke razlikuju. Na primer, na Beogradskom univerzitetu u 2006. godini 51 odsto asistentata bile su žene, a među profesorima bilo je samo

---

<sup>1</sup> Više statističkih podataka o ženama na američkim univerzitetima može se naći u Canan Bilen-Green, Karen A. Froelick, Sarah W. Jacobson, "The prevalence of women in academic leadership positions, and potential impact on prevalence of women in the professorial ranks", *2008 WEPAN Conference Proceedings*, <http://www.ndsu.edu/fileadmin/forward/documents/WEPAN2.pdf> (pristup: 31. oktobar 2012).

37,4 odsto žena.<sup>2</sup> Niža stopa učešća žena lišava nas studentkinja, predavačica i istraživačica koje su potrebne za promovisanje veće jednakosti i veće dobrobiti u društvu. Podjednako je važan i pedagoški uticaj te niže stope. Ona smanjuje verovatnoću da se uvedu promene u podučavanju i stipendiranju. Otvaranje univerziteta za više žena obezbeđuje kritičke modele različitosti, maksimizuje resurse koji su potrebni svim ljudima za postizanje što boljih rezultata i unapređuje obrazovne uslove za sve studente. Drugim rečima, ograničavanje učešća žena u visokom obrazovanju osiromašuje društvo; veće otvaranje univerziteta prema ženama je istovremeno i društveno pitanje i pitanje jednakosti.

296 Pre nego što se osvrnemo na današnju situaciju, biće korisno da pogledamo istoriju ove pojave. Vekovima su studenti i predavači bili muškarci; opšte shvatanje stvorilo je situaciju u kojoj je znanje, a pogotovo “učeno” znanje, bilo rodno obeleženo kao muško. Žene su bile proterane iz muških oblasti poput hemije ili tehničkih nauka. Taksonomijske struke poput botanike ponekad su bile prikladni predmeti, pogotovo ako su žene ilustrovale vrste koje su otkrili muškarci. Pošto su žene počele da ulaze u visoko obrazovanje u znatnijem broju krajem devetnaestog i početkom dvadesetog veka, bile su usmeravane ka područjima što su se smatrala primerenijima za žene, dakle područjima poput negovanja i vođenja računa o porodici koja se povezuju sa karakteristikama koje su bile opšte priznate kao materinske. Žene su bile najsnažnije podsticane da studiraju predmete kao što su medicinska nega i domaćinstvo. Medicina je takođe bila prihvatljiva, ako je ženska praksa bila ograničena na brigu o drugim ženama i deci, što su manje prestižne medicinske grane. Prvi pobornici ženskog obrazovanja sledili su dve različite, ali paralelne staze. Duž jedne, formirane su posebne ustanove. Elitni ženski koledži otvarani su da bi se za žene obezbedilo obrazovanje koje je trebalo da bude slično obrazovanju na elitnim muškim univerzitetima. (Žene iz redova radničke klase i marginalizovanih grupa, poput njihovih muških parnjaka, retko su se prihvatale kao studentkinje za koje je primereno bilo koje visoko obrazovanje.) Na duže staze, uspeh ženskih koledža zavasio je od finansijske podrške koju su mogli da dobiju iz državnih, a pogotovo iz privatnih izvora. Medicinsko obrazovanje takođe je sledilo taj put posebnih škola za žene odnosno muškarce; ženske medicinske škole obrazovale su lekarke koje su radile širom sveta. S druge strane, neki rukovodioci napravili su poseban ženski prostor unutar obrazovnih ustanova koje su onda pohađali i žene i muškarci. Tu je bila reč o domaćinstvu ili kućnoj ekonomiji.<sup>3</sup> Prve kućne ekonomistkinje su u znatnoj meri proširile

---

2 Marija Bogdanović, “Women in education and science”, *Sociologija*, 2006, 48 (4): 327-340, <http://www.doiserbia.nb.rs/img/doi/0038-0318/2006/0038-03180604327B.pdf> (pristup: 31. oktobar 2012).

3 Za jedan zanimljiv primer vidi Rima D. Apple, *The challenge of constantly changing times: From home economics to human ecology at the University of Wisconsin-Madison, 1903-2003*

sferu uloge žena u domaćinstvu da bi obuhvatile zdravlje i dobrobit porodice u mnogo širem smislu; one su se fokusirale na poboljšanje života kako porodice tako i zajednice uz primenu naučnih principa u ostvarivanju domaćih i komunalnih interesa kao što su ishrana, zdravlje, prikladni sanitarni uslovi i nega dece. Na primer, žene koje su htele da se bave naukom usmeravale su se ka tim oblastima domaćinstva, a ne ka više muškim disciplinama kao što su fizika ili biohemija.<sup>4</sup>

Biografija američke nutricionistkinje Helen Tracy Parsons je dobar primer za to.<sup>5</sup> S početka, ona je htela da bude nastavnica, pa je pohađala učiteljski koledž. Ubrzo ju je odvratio nivo obrazovanja koje joj se tamo pružalo, pa je prešla na poljoprivredni koledž, gde je završila studije iz kućne ekonomije, s naglaskom na nauci. Oduševljena svojim studijama nauke, stekla je magistarsko zvanje iz ishrane i počela da predaje taj predmet na jednoj univerzitetskoj školi za kućnu ekonomiju. Odlučila je da nastavi da se obrazuje, pa se vratila u školu, ovaj put na prestižni univerzitet Yale, gde je stekla doktorsko zvanje iz biohemije. (Njen profesor biohemije na Yaleu Lafayette Mendel bio je izuzetak. Oko 25 odsto njegovih doktoranata činile su žene. Međutim, on nije zaposlio nijednu ženu po završetku tih studija.)<sup>6</sup> Pošto je doktorirala, Parsons se vratila u svoju školu za kućnu ekonomiju i tamo nastavila da predaje i radi istraživanja do kraja svoje karijere. Kućna ekonomija bila je feminizirani predmet. Listom svi studenti na tom predmetu u prvoj polovini dvadesetog veka bile su žene, kao i svi predavači. Stoga je to bilo sigurno okruženje u kome su istraživačice kao što je bila Parsons, koje su želele da imaju univerzitetsku karijeru, mogle na miru da se bave svojom naukom. Ispravnost prehrambenih proizvoda, nutricionarna vrednost razne hrane i slične oblasti činile su se prikladnim za žene koje su se unutar njih bavile svojom naukom. Nažalost, uprkos izvanrednom radu, Parsons je retko

297

---

(Madison, WI: Parallel Press, 2003). Dostupno i na <http://digioll.library.wisc.edu/cgi-bin/UW/UW-idx?id=UW.Change02> (pristup: 31. oktobar 2012).

<sup>4</sup> Za više o odnosu između domaćinstva i nauke vidi Rima D. Apple, *Perfect motherhood: Science and childrearing in America* (New Brunswick, NJ: Rutgers University Press, 2006), i Nancy Tomes, *The gospel of germs: Men, Women, and the microbe in American life* (Cambridge, Mass.: Harvard University Press, 1998).

<sup>5</sup> Detaljnije o ženama u ovoj oblasti u Rima D. Apple, "Science gendered: Nutrition in the United States, 1840-1940", u Harmke Kamminga i Andrew Cunningham, prir., *The science and culture of nutrition* (Amsterdam: Rodopi for the Wellcome Institute Series in the History of Medicine, 1995), str. 129-154, i Apple, "How gender shaped science and education", *Frontiers of Education in China*, 2010, 5(2): 177-185.

<sup>6</sup> Margaret W. Rossiter, "Mendel the mentor: Yale women doctorates in biochemistry, 1898-1937", *Journal of Chemical Education*, 1994, 71: 215-219.

dobijala priznanja od svojih kolega nutricionista, muškaraca koji su radili na odsecima za hemiju koji su bili u susedstvu njenog odseka. Istraživački fondovi koji su joj bili na raspolaganju bili su izuzetno ograničeni; i njen pristup studentima na posle diplomskim studijama bio je ograničen. Veza sa kućnom ekonomijom stigmatizovala je njen rad kao puki "ženski rad". Žene koje su pohađale ženske univerzitete i medicinske škole na sličan su način bile nipodaštavane kao manje obrazovane od muškaraca. (Što je retko kad bilo tačno.) Uprkos tim manjkavostima, isključivo žensko okruženje dalo je mnogim ženama snagu da izgrade svoje univerzitetske karijere.

298 Razvoj posebnih škola za žene povećao je broj žena koje su ulazile u visoko obrazovanje, ali je definitivno ograničio ulogu žena na univerzitetu pošto se zbog tih isključivo ženskih arena smanjila vidljivost žena i njihovog doprinosa kao studentkinja i predavačica. Uprkos strogosti mnogih od tih ustanova, to što su one bile samo za žene uslovalo je manje priznanja, manje ugleda i manje sredstava u poređenju sa njihovim muškim ekvivalentima. Muškarci koji su predavali na tim ustanovama upinjali su se iz petnih žila da pređu na prestižnije univerzitete; predavačice poput Parsons imale su manje mogućnosti za napredovanje. Lekarke su prednjačile u naporima da se obrazuju zajedno sa muškarcima, da bi u drugoj dekadi 20. veka postigle neke očigledne uspehe pošto je nekoliko medicinskih fakulteta počelo da prima i studentkinje. Zbog otvaranja tih škola i za žene, potreba za ženskim medicinskim fakultetima počela je da se smanjuje i s vremenom su se sve te ženske škole ugasile. Međutim, škole koje su ranije bile samo za muškarce i koje su nevoljno počele da primaju i žene postavile su kvote za studentkinje. Naposletku, bilo je manje mesta za žene na medicinskim fakultetima, pa su se broj studentkinja i broj lekarki smanjili.<sup>7</sup> Tu vidimo paradoks uspeha. Unutar patrijarhalne hijerarhije jeste se formiralo uverenje da neke žene mogu imati medicinsku karijeru. Ali je otvaranje medicinskih ustanova u kojima su se zajedno obrazovali i muškarci i žene, ironično, dovelo do toga da se broj žena u medicini decenijama smanjuje. Ženski koledži i dalje su, kao deo univerziteta, bili od vitalnog značaja, ali su retko sticali status koji su imali njihovi muški parnjaci.

Ulazak žena u muške škole otvorio je neka vrata, ali je zatvorio druga u smislu rodne jednakosti. Feminizirane discipline koje su već bile smeštene pod krov ustanova koje su obrazovale i muškarce i žene okrenule su tu stvar naglavce: one su privlačile muškarce da rade u tim oblastima kako bi povećale svoj ugled. Kućna ekonomija je ponovo dobar primer. Do sredine dvadesetog veka, univerzitetski obrazovane kućne ekonomistkinje bile

---

<sup>7</sup> Ellen S. More, Elizabeth Fee, i Manon Parry, prir., *Women physicians and the cultures of medicine* (Baltimore, MD: Johns Hopkins University Press, 2009), i Arleen Tuchman, *Science has no sex: The life of Marie Zakrzewska, M.D.* (Chapel Hill, NC: University of North Carolina Press, 2006).

su bolno svesne svoje skrajnutosti na univerzitetu. I one i uprava univerziteta uviđali su vezu između roda i ugleda i hteli su da poboljšaju status kućne ekonomije uključivanjem muškaraca. Na primer, podsticali su zapošljavanje tekstilnih tehnologa, koji su obično bili muškarci. Uz to, bitno je bilo i finansiranje. Posle Drugog svetskog rata, savezna vlada Sjedinjenih Država ustanovila je posebne stipendije za dodiplomske i posle diplomске studije za muškarce u oblastima poput dečje psihologije i društvenih nauka. Po završetku studija, ovim nosiocima tek stečenih doktorskih titula bio je potreban posao; kako bi poboljšali svoj položaj, odseci za kućnu ekonomiju počeli su da zapošljavaju više muškaraca.<sup>8</sup> I tu vidimo paradoks uspeha: ulazak muškaraca u to polje doprineo je porastu njegovog ugleda i svakako povećao finansijska sredstva koja su se za njega izdvajala. Ali, bilo je i bitnih i neočekivanih posledica pošto je prisustvo muškaraca izmenilo karakter polja u kojima su do tada dominirale žene; studije koje su preduzimali muškarci nisu se više bavile komunalnim interesima, u njihovom središtu bile su više muški određene teme, kao i obrazovanje koje je više okrenuto ka zaposlenju; a veći broj muškaraca značio je i manje mesta za žene na univerzitetu. Tako se dogodilo da je ulazak muškaraca još više skrajnuo žene u tom polju, umesto da uzdigne čitavu disciplinu.<sup>9</sup> Ova kratka istorija pokazuje da su ustanove u kojima su se obrazovale isključivo žene dale rezultat na kratke staze, ali nisu mogle da dugoročno učvrste poziciju žena na univerzitetu.

Mizoginija koja je prožimala društvo na početku dvadesetog veka pomaže nam da objasnimo oklevanje tadašnjih uprava da uključe žene u visoko obrazovanje. U prvoj polovini tog veka žene su sebi omogućile pristup visokom obrazovanju putem ženskih škola, preko feminiziranih disciplina, te unutar medicinske struke, ali uprkos njihovoj borbi, pobede, koje su retorički bile značajne, ograničile su “žensku univerzitetsku sferu” i nisu dale dugotrajne rezultate. Na sreću, u drugoj polovini dvadesetog veka, istočne i severne evropske zemlje napravile su velike napore da uvedu žene u javni prostor. U poslednjoj četvrtini tog veka, programi afirmativne akcije i drugi programi u Zapadnoj Evropi i Severnoj Americi učvrstili su te napore širom sveta. No, uprkos tim naporima, jaz još postoji: žene još uvek nisu ostvarile jednakost na univerzitetu. Profesorka Beogradskog univerziteta Dragana Po-

299

---

<sup>8</sup> Za razumevanje takvih situacija od koristi je rad Pierrea Bourdieua o strategijama preobraćanja. Vidi na primer Pierre Bourdieu, *Distinction* (Cambridge, MA: Harvard University Press, 1984), i Bourdieu, *Homo academicus* (Stanford, CA: Stanford University Press, 1988).

<sup>9</sup> Margaret W. Rossiter, “The men move in: Home economics in higher education, 1950-1970”, u Sarah Stage i Virginia B. Vincenti, prir., *Rethinking home economics: Women in the history of a profession* (Ithaca, NY: Cornell University Press, 1997), str. 96-117.

pović ukazuje na to da je univerzitet i dalje bastion muških privilegija, u kome “žene nastavljaју da igraju manje važne uloge unutar sistema koji priprema muškarce da preuzmu vlast u muškom društvu”.<sup>10</sup> Zašto je to tako? Šta možemo da učinimo u vezi sa tim?

Naučnici koji se bave sistematskom nedovoljnom zastupljenošću žena u visokom obrazovanju predložili su više načina da se taj problem prevaziđe. Situacija je izuzetno složena. Ovde ću dati kratku taksonomiju nekih od uobičajenih eksplanatornih okosnica. Jedna hipoteza je “teorija cevi koja curi”, koja daje korisnu metaforu za situaciju o kojoj govorimo.<sup>11</sup> To curenje nije neminovno posledica otvorenog neprijateljstva prema ženama, što je inače stav koji je uspešna mobilizacija žena danas uglavnom učinila društveno neprihvatljivim. Međutim, to nas sve pogađa, bilo da smo toga svesne ili ne, putem kulturno definisanih šema po kojima se muškarci smatraju korisnima i sposobnima za nezavisno delanje, dok su žene brižne, ekspresivne i postupaju vodeći računa o komunalnim interesima.<sup>12</sup> O tim stavovima obično se ne raspravlja, ali oni služe da iskrive naše percepcije prikladnih uloga u društvu.<sup>13</sup> Nedavna studija koju je sproveo Univerzitet Yale dokumentuje to iskustvo. Istraživači su pitali 127 predavača na šest ame-

300

---

10 Dragana Popović, “Women and education in Serbia today”, neobjavljeni rad. Zahvaljujem profesorki Popović što mi je poslala kopiju tog rada.

11 Ovaj termin uobičajio se u analizama položaja žena u visokom obrazovanju, pogotovo, ali ne i isključivo, u nauci i tehnologiji. Za anлізу iz ugla praktičara, vidi Janez Potočnik, “10 years of fixing the leaky pipe”, sa konferencije “Changing research landscapes to make the most of human potential – 10 years of EU activities in ‘women and science’ and beyond”, 14. maj 2009 (Prag, Češka), [http://ec.europa.eu/research/science-society/document\\_library/pdf\\_06/web2-potocnik\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/web2-potocnik_en.pdf) (pristup: 31. oktobar 2012). Termin je prihvaćen i u popularnoj literaturi. Vidi “Why female academics drop out”, *Gazette (Montreal)*, 6. februar 2007, <http://www.canada.com/montrealgazette/news/story.html?id=9b5b64d5-19f9-45f5-9fb7-a0076615304c> (pristup: 31. oktobar 2012).

12 Virginia Valian, “Beyond gender schemas: Improving the advancement of women in academia”, *Hypatia*, 2005, 20 (3): 198-213, <http://cls.psu.edu/pubs/affiliated/valian/2005BeyondGender.pdf> (pristup: 31. oktobar 2012).

13 Za anлізу ove pojave u Srbiji, vidi Dragana Popović, “Science, gender and power: The case of Serbia”, izlaganje sa “Gender and Power in the New Europe, the 5th European Feminist Research Conference”, 20-24. avgust 2003, Univerzitet Lund, Švedska; i Daša Duhaček, “UNESCO Questionnaire Committee: Experts by countries and province”. Zahvaljujem se profesorki Dragani Popović što mi je poslala taj upitnik.



ričkih univerziteta da ocene rezimee studenata koji su tek završili studije i konkurišu za mesto šefa laboratorije. Ispitanici su dobili identične rezimee; jedna polovina su bili rezimei navodnih kandidata, a druga polovina – navodnih kandidatkinja. Predavači koji su bili ispitivani u velikoj većini su se odlučivali za kandidata, ponudivši mu uz to i veću platu. Oni su takođe smatrali da su kandidati dostojniji profesionalnog mentorstva.<sup>14</sup> Tako rodne šeme otkrivaju društveni i sistemski problem, iako se on manifestuje na individualnom nivou.

U idealnom svetu, studenti bi diplomirali na osnovnim studijama i otpočeli karijeru u visokom obrazovanju kao postdiplomci. Odatle bi prešli na nivo predavačkih pozicija uz koje ne ide stalno zaposlenje, zatim bi se zaposlili za stalno kao predavači, dok ne stignu do pozicije redovnih profesora. U mnogim zemljama više žena nego muškaraca stiže diplome sa osnovnih studija. No, bez obzira na to, nadalje žene “cure” iz sistema: srazmerno manji broj žena ide dalje na poslediplomske studije. Za te žene je više verovatno nego za muškarce da će se zaustaviti na diplomi sa master studija; dakle manje njih kreće na doktorske studije. Kao u mnogim drugim zemljama, u Srbiji procenat žena na master nivou je veći od procenta žena na doktorskim studijama. Još manje ih se prijavljuje za predavačke pozicije, i tako dalje. Na kraju, žene nisu podjednako zastupljene na univerzitetu.<sup>15</sup> Zbog toga, kada komisije za prijem razmatraju prijave za poslediplomske studije, kada izborne komisije biraju nove predavače ili novog dekana, ili kada druge komisije dodeljuju nagrade i počasti, svi tvrde da se malo žena prijavljuje, ako se neka uopšte i prijavi. Ukratko, žene su isticale iz cevi, da to tako kažemo.

Mnogo je mogućih faktora koji su u stanju da utiču na “curenje” žena iz cevi, to jest na njihovo odustajanje. Jedan od najčešće navođenih je nedostatak uzora. Na primer, studentkinje poslediplomskih studija ne vide žene na pozicijama autoriteta i stoga im nije lako da sebe zamisle u takvim ulogama. One ne vide moguće scenarije po kojima uzimaju na sebe takve identitete. Žene na rukovodećim pozicijama potrebne su da bi se održalo jako žensko prisustvo na univerzitetu. Drugim rečima, izostanak žena ujedno je i razlog i posledica za manju zastupljenost žena na univerzitetu.

301

---

14 Corinne A. Moss-Racusin, et al., “Science faculty’s subtle gender biases favor male students”, *Proceedings of the National Academy of Sciences*, objavljeno na mreži pre štampanja 17. septembra 2012, [www.pnas.org/content/early/2012/09/14/1211286109](http://www.pnas.org/content/early/2012/09/14/1211286109) (pristup: 31. oktobar 2012), i Jeffrey Mervis, “U.S. study shows unconscious gender bias in academic science”, *Science*, 29. septembar 2012, 337: 1502.

15 Za više statističkih podataka o ženama u visokom obrazovanju Srbije vidi Dragana Popović, “Women and education in Serbia today”.

Ustanove visokog obrazovanja moraju reorganizovati svoje procedure kako bi se neposredno pozabavile tim problemom. Ustanove za visoko obrazovanje u mnogim državama zahtevale su – i sprovele – više korisnih mera. Slobodna mesta moraju se oglašavati tako da dopru do što više osoba, kako bi se obezbedio najveći mogući broj kandidata. Izborne komisije moraju biti široko zasnovane da obezbede reprezentativno učešće. (Ta praksa može biti dvosekli mač. Od presudnog je značaja da žene učestvuju u izbornim komisijama. Međutim, kada je vrlo malo žena s univerziteta dostupno, one bi mogle biti preopterećene komisijskim radom, čime bi se osnažili stereotipi da su žene više okrenute ka zajednici a manje se uključuju u ozbiljna istraživanja i naučni rad.) Povrh toga, žene ne slede uvek tradicionalnu stazu koja svršene studente vodi preko nižih do viših predavačkih pozicija. Izborne komisije moraju razumeti i uvažiti netradicionalne karijere izvan visokog obrazovanja, čije staze vode preko muzeja, izdavačkih kuća i drugih mesta. Za udate univerzitetske radnice ili one koje imaju partnera ponekad iskršavaju dodatne prepreke pri zapošljavanju: da bi privukle kandidatkinje, ustanove treba da istaknu dve pozicije, jednu za osobu koja se prijavljuje a drugu za njenog partnera. Time se ne snižavaju standardi, ali se zahteva da komisije budu otvorene prema onome što se u Sjedinjenim Državama zove “supružničko zapošljavanje”, a to podrazumeva stvaranje slobodnog mesta za kvalifikovanog partnera. To je posebno teško ostvarivo u vreme kada su sredstva sve manja, ali ipak nije nemoguće.

Rešavati problem “cevi koja curi” uvođenjem pravičnijih praksi zapošljavanja je neophodan, ali ne i dovoljan korak ka povećanju suštinske zastupljenosti žena na univerzitetu. Mentorstvo je sledeća mera od presudnog značaja. Institucionalno znanje koje je potrebno za uspeh na univerzitetu često se širi putem neformalnih razmena ili onoga što se eufemistički naziva “mrežom starih pajtaša”, što može namerno ili nenamerno da isključuje žene. Za razliku od mnogih muškaraca sa sličnim zaleđem i kvalifikacijama, žene su lišene tih neformalnih a ipak bitnih izvora kulturnog i društvenog kapitala koji bi im omogućio da zauzmu pozicije i zadrže se na njima. Stoga je od vitalnog značaja da predavačice pruže emocionalnu i taktičku podršku ženama koje su zakoračile na univerzitet. Na primer, 1989. godine na Univerzitetu Viskonsina u Medisonu jedna asistentkinja je shvatila da ona i druge žene na istoj poziciji ne znaju za sve mogućnosti finansiranja, kao ni sve finese institucionalne politike koje su neophodne za uspeh. Ona je pokrenula nezvanični “Program predavačica za mentorstvo” kako bi se asistentkinje podržale i zadržale na univerzitetu. Cilj su bili jačanje kolegijalnosti, promocija učenja, smišljanje novih ideja za istraživanje i pomoć ženama da se snađu na svim nivoima univerziteta. Mentorke su davale uputstva o ustanovi i omogućavale da se shvati kako ustanova funkcioniše i u praksi, a ne samo u teoriji. Mentorke su mogle da obezbede neformalne fondove institucionalnog kapitala koji je na raspolaganju mno-

gim muškarcima čim uđu na univerzitet; mentorke su omogućavale i ulazak u mreže uticaja koje su za njih bile otvorene, dok bi često bile zatvorene za žene na nižim pozicijama. Program je bio tako uspešan da ga je Univerzitet ubrzo prihvatio i integrisao u svoju strukturu. Mentorstvo može i treba da bude razvijenije od toga. Ono može da podstakne da žene stasaju za rukovodeće pozicije kada dekani, rektori i osobe na sličnim pozicijama svesno i predano rade sa onim ženama koje hoće da krenu tim administrativnim putem. Slično tome, kada su predavačice mentorke studentkinjama, one sâme su važni primeri na kojima žene s manje iskustva mogu da uče. Studentkinje na poslediplomskim studijama treba da shvate da postoje pozicije kojima one mogu i treba da streme. Postdiplomske studentkinje moraju dobiti, i primerom i podučavanjem, institucionalno znanje i alatke koji su im potrebni za građenje univerzitetske karijere. Važnost prezentovanja i publikovanja, načini da se predstavimo na konferencijama i u štampanom vidu, prijavljivanje za stipendije i tome slično – sve su to stvari koje treba da naučimo, prenesemo i negujemo.

Još jedan očigledan, ali često zanemaren faktor koji doprinosi “curenju iz cevi” jesu obaveze oko podizanja dece. Žene sa decom mnogo češće postaju radnice sa skraćenim radnim vremenom jer u mnogim društvima teret brige za decu pada na žene. Malo muškaraca deli taj teret. Jedna moguća “zakrpa” za tu rupu su programi roditeljskog odsustva. Na mnogim ustanovama, univerzitetski radnici se suočavaju sa “izbornim rokom”, to jest sa utvrđenim brojem godina tokom kojih su na “probi”. Kad to vreme prođe, bilo da je reč o tri, šest ili više godina, ocenjuju se njihov naučni rad i školski doprinos i oni koji su dovoljno napredovali u svojim karijerama nagrađuju se stalnim predavačkim mestom. Trudnoća i podizanje dece mogu odvlačiti i odvlače vreme i energiju od naučnih aktivnosti; zato briga o deci može prekinuti univerzitetsko napredovanje jedne žene. Programi roditeljskog odsustva produžuju “izborni rok” i daju ženama dodatno vreme, koje je potrebno kao kompenzacija za ispunjavanje obaveza oko podizanja dece.

Ravnopravnije istraživačke procedure, rašireno oslanjanje na mentorstvo i razrada programa za roditeljsko odsustvo mogu pomoći da se poveća broj žena na univerzitetu. Međutim, još dve međusobno povezane hipoteze u vezi sa rodnim obrascima pomažu da se objasni stalna marginalizacija žena u današnjem visokom obrazovanju. Prva je uvreženo verovanje da žene i muškarci imaju različite vrednosti. Argumenti u prilog ovoj ideji ili protiv nje izvan su obzora ovog izlaganja, ali studije sugerišu da se na osnovu nje donose odluke u vezi sa zapošljavanjem ljudi, kako to pokazuje i istraživanje sa Yalea. U suštini tu se stipulišu tri temeljna principa:

- uspešna karijera je muškarcima važnija od uravnoteženog života;
- podučavanje je važnije ženama nego muškarcima;
- žene više pažnje pridaju zajednici nego što to rade muškarci.

Podučavanje može oduzimati vreme, energiju i resurse koji su potrebni za istraživanje; rad na podizanju i održavanju zajednice može oduzimati vreme, energiju i resurse koji su potrebni za naučni rad. Iz te perspektive, žene žrtvuju svoju univerzitetsku karijeru zarad vođenja uravnoteženijeg života; one same su krive za svoju nedovoljnu zastupljenost na univerzitetu. Taj zaključak vodi ka sledećoj hipotezi: žene treba da se prilagode svetu plaćenog rada koji je idealno saobražen prema muškarcima. Ako pretpostavimo da je problem to što žene nisu socijalizovane tako da igraju po muškim pravilima, onda jednakost zahteva da žene nauče ta pravila i žive prema njima. Naravno, ove hipoteze pretpostavljaju da su poželjna pravila poslovnog sveta koji je idealno saobražen prema muškarcima, dok je vođenje uravnoteženog života manje vredno od uspešne univerzitetske karijere. Čak i ako odbacimo taj model visokog obrazovanja, moramo ga shvatiti kako bismo ga promenili. Za to je, opet, mentorstvo od presudnog značaja.

304

Drugi metod koji se pokazao i bitnim i uspešnim u zalaganju za veće prisustvo žena, u opravdavanju tog zalaganja, kao i u vršenju uticaja na univerzitate jeste razvoj robusnih programa za ženske studije i rodne studije.<sup>16</sup> Ovi programi podržavaju naučnice koje rade u tim interdisciplinarnim, često i dalje nepriznatim oblastima. Povrh toga, takvi univerzitetski odseci pružaju sigurno mesto unutar univerziteta na kome se mogu steći rukovodeće veštine. Jedan primer za to je Program za ženske studije na Univerzitetu Viskonsina u Medisonu. On je osnovan 1975. godine, u periodu u kom je čitav Univerzitet bio prožet aktivizmom i debatama, i od tada ima izvesnu meru autonomije. Program deli predavače sa drugim, tradicionalnijim odsecima na kampusu. Ta struktura zajedničkih predavača dala je program koji je bio deo univerziteta, a ne izvan njega. Program je imao kontrolu nad ograničenim budžetom i resursima koji su mu omogućili da definiše svoje polje, sadržaj svog kurikuluma i procedure odlučivanja. Na početku, gotovo sve odluke donošene su konsenzusom, što je za predavačice sa odseka bilo od velikog značaja za sticanje iskustva u rukovođenju. I od samog početka, Program je uspostavio veze sa širom zajednicom kako bi uključio i žene koje nisu sa univerziteta. Te jedinstvene karakteristike pomogle su da se poveća zastupljenost žena i demonstrira politika poprilično drugačija od onih koje su se obično sprovodile na univerzitetima. Postavljenje predavačica koje su radile na više odseka pomoglo je da se privuče i održi veći broj žena na Univerzitetu; to je takođe poslužilo da se legitimizuju istraživanja i naučni rad predavačica sa ženskih studija. Upravljačka struktura Programa pripremila je žene da zakorače u druga područja Univerziteta i budu uspešne u njima. Više žena koje su vodile ženske studije prešlo je u univerzitetsku administraciju i proširilo svoj uticaj izvan programa.

---

<sup>16</sup> O istoriji ženskih studija u Srbiji, vidi Dragana Popović, "Women and education in Serbia today", i Daša Duhaček, "UNESCO questionnaire".

Programi ženskih studija su bitno sredstvo za povećanje broja i uticaja žena na univerzitetu, ali nisu ni oni bez manjkavosti. Pošto su predavačice sa ženskih studija integrisane u širi svet visokog školstva a njihove sposobnosti priznate, njih povlače sa odseka i usmeravaju ka administraciji i rukovođenju. (Isto važi i za predavačice koje nisu na ženskim studijama a koje pokazuju leaderske i upravljачke sposobnosti.) Administracija postavlja zahteve koji pružaju mogućnost da se demonstriraju koristi od jednakosti, ali oni takođe troše vreme i energiju koji su potrebni za naučni rad. Iz toga sledi da bi individualni rad predavačice mogao trpeti štetu, što vodi ka tome da njen naučni rad bude i nadalje skrajnut. Rukovodeća mesta na univerzitetu takođe povlače predavačice sa njihovih odseka, što može umanjiti potencijale samih odseka. Uz to, kako poseban program ženskih studija raste i stiče ugled, on sve više teži da bude nalik na druge odseke. Žiža njegovih interesa sve više se sužava na kurikulum, studente i zvanja, što su sfere koje pripadnice izvanuniverzitetske zajednice manje neposredno zanimaju. Kako se širi obim univerzitetskih poslova, strukture upravljanja se menjaju; formira se više odbora a odlučivanje konsenzusom postaje sve složenije i zahteva sve više vremena. Stoga programi ženskih studija ne daju potpun odgovor na izazove nedovoljne zastupljenosti žena na univerzitetu, iako su u mnogim kampusima ti programi bitni elementi u otklanjanju rodne neravnoteže i u preispitivanju onoga što se smatra “legitimnim” znanjem.

Prilagođene izborne komisije, programi za mentorstvo, odseci za ženske studije – to su samo neka sredstva kojima se služe univerziteti i univerzitetski radnici u nastojanju da reše problem nedovoljne zastupljenosti žena u visokom obrazovanju. Tu i tamo ima uspeha. Ali, društvena i sistemska iskrivljenja i dalje su tu, iako su u nekim sredinama smanjena. Ne postoji jedan odgovor za vrlo konkretne prepreke na koje nailaze mnoge žene na univerzitetu. Rešenja mogu i moraju da se izvedu iz okolnosti na samim ustanovama. Ako se svi složimo da je jednakost neophodna i prihvatljiva, onda moramo videti više od individualne osobe i uspostavljati mehanizme koji mogu da odgovore na konkretne okolnosti na konkretnom univerzitetu. Različite situacije zahtevaju različita rešenja dok se oslanjamo na dugačku i burnu istoriju predane kolektivne borbe za uspešno transformisanje života žena na univerzitetu i za priznavanje njihovih postignuća.



Viktor Ivančić.