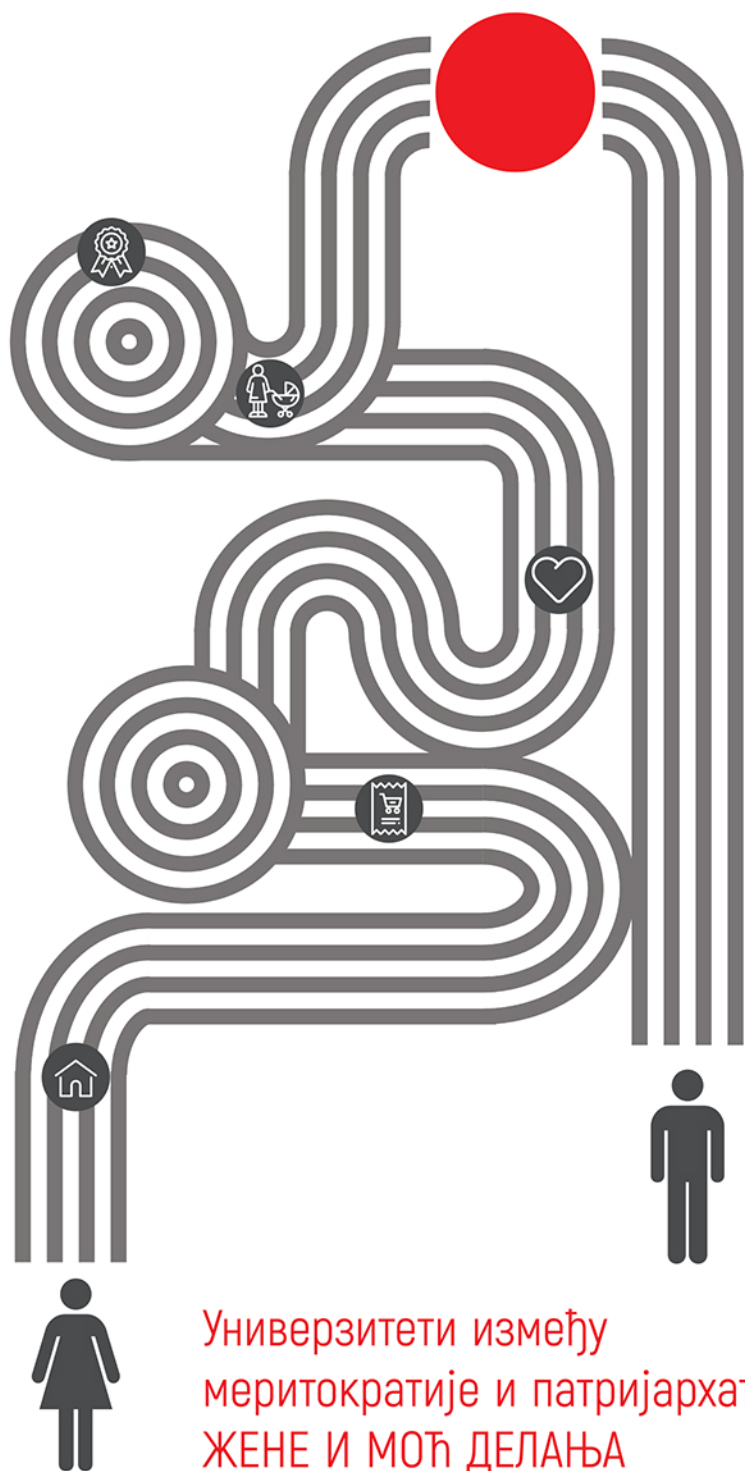




уредили: Балша Делибашић, Газела Пудар Драшко, Ирена Фикет

Универзитети између меритократије и патријархата: ЖЕНЕ И МОЋ ДЕЛАЊА



Универзитет у Београду
Институт за филозофију
и друштвену теорију



Влада Републике Србије
КООРДИНАЦИОНО ТЕЛО
ЗА РОДНУ РАВНОПРАВНОСТ



ВЛАДА РЕПУБЛИКЕ СРБИЈЕ
РЕПУБЛИЧКИ СЕКРЕТАРИЈАТ
ЗА ЈАВНЕ ПОЛИТИКЕ

УНИВЕРЗИТЕТИ ИЗМЕЂУ МЕРИТОКРАТИЈЕ И ПАТРИЈАРХАТА: ЖЕНЕ И МОЋ ДЕЛАЊА

Уредили:

Балша Делибашић
Газела Пудар Драшко
Ирена Фикет



INSTITUT ZA FILOZOFIJU
I DRUŠTVENU TEORIJU

Наслов: *Универзитети између меритократије и патријархата: жене и моћ делања*

Издавач:

Универзитет у Београду,
Институт за филозофију и друштвену теорију (ИФДТ)

За издавача:

др Петар Бојанић

Уредили:

Балша Делибашић
Газела Пудар Драшко
Ирена Фикет

Рецензије:

Бранка Драшковић
Катарина Лончаревић
Душан Мојић

Лектура:

Александар Павловић

Дизајн:

Ксенија Пантелић

Графичка обрада:

Сања Тасић

Штампа:

BIG PRINT DOO BEOGRAD

Тираж:

100

ISBN:

978-86-80484-30-3

Место и година издања:

Београд, 2018.

Ова публикација штампана је уз подршку Агенције за родну равноправност и оснаживање жена у Србији (UN Women). Ставови у овој публикацији припадају искључиво ауторкама и не представљају нужно ставове UN Women, Уједињених нација или било које друге организације под окриљем Уједињених нација.



Ово истраживање подржао је пројекат PERFORM (Performing and Responsive Social Sciences) Швајцарске агенције за развој и сарадњу (SDC) који спроводе Helvetas и Универзитет у Фрибургу. PERFORM се фокусира на јачање истраживачке заједнице у друштвеним наукама, на олакшавање изградње системских веза између истраживања у друштвеним наукама и домена јавних политика и на стварање окружења погодног за истраживања у друштвеним наукама.

Ставови изнети у овом истраживању су ставови аутора и не одражавају мишљење и ставове Швајцарске агенције за развој и сарадњу нити организације Helvetas и Универзитета у Фрибургу.

САДРЖАЈ

УВОДНА РЕЧ	7
Балша Делибашић, Газела Пудар Драшко, Ирена Фикет ПРЕКО ГРАНИЦА РОДНЕ НЕРАВНОПРАВНОСТИ У АКАДЕМИЈИ	9
Јелена Ћериман МЕТОДОЛОГИЈА ИСТРАЖИВАЊА	13
Балша Делибашић, Ирена Фикет РОДНА РАВНОПРАВНОСТ У ОБЛАСТИ АКАДЕМСКОГ РАДА: НОРМАТИВНИ ОКВИР	24
Ирена Фикет, Ђурђа Трајковић НЕМА ВЕЗЕ, МОГУ СВЕ САМА: УСКЛАЂИВАЊЕ ПОСЛОВНИХ И ПОРОДИЧНИХ ОБАВЕЗА АКАДЕМСКИХ РАДНИЦА И РАДНИКА И РАСПОДЕЛА ПОСЛОВА У ЊИХОВИМ ДОМАЋИНСТВИМА	62
Кристина Рац ЖЕНЕ У МУШКОМ СВЕТУ: РОДНА ОДРЕЂЕНОСТ РУКОВОДИЛАЧКИХ СТРАТЕГИЈА У НАУЦИ	80
Јелена Ћериман, Газела Пудар Драшко ФОРМАЛНЕ И НЕФОРМАЛНЕ ПРАКСЕ У АКАДЕМИЈИ: РОДНА (НЕ)УМРЕЖАВАЊА	101
Јелена Ћериман, Балша Делибашић УМЕСТО ЗАКЉУЧКА	126
КАКО УНАПРЕДИТИ ПОЗИЦИЈУ ЖЕНА У СИСТЕМУ ВИСОКОГ ОБРАЗОВАЊА?	129
ПРИЛОГ 1. РЕГРУТАЦИОНИ УПИТНИК	132
ПРИЛОГ 2. ВОДИЧ ЗА ИНТЕРВЈУЕ	138

УВОДНА РЕЧ

Поштоване грађанке и грађани,

Србија је у претходне четири године родну равноправност и побољшање положаја жена поставила међу приоритетне области структурних реформи и јавних политика.

Снажну опредељеност ка развијању родно равноправног друштва оснажили смо формирањем Координационог тела за родну равноправност, кровне националне институције која има задатак да координира рад органа државне управе и других институција у циљу унапређења родне равноправности и положаја жена и мушкараца у Републици Србији.

Израдили смо нову Националну стратегију за родну равноправност (2016-2020) са Акционим планом, као једина земља ван Европске уније израдили Индекс родне равноправности, увели родно одговорно буџетирање и због тога смо препознати као пример добре праксе и студија случаја у Уједињеним нацијама.

Ипак, пут постизања родне равноправности није једноставан и захтева ангажовање свих чланова и чланица нашег друштва.

У жељи да подржимо жене у науци и укажемо на њихов положај у високом образовању, Координационо тело, којим председавам, са задовољством је узело учешће у истраживању „Жене као носитељке промена у образовању и науци“.

Публикација пред нама указује на баријере са којима се жене суочавају током развоја научне каријере, али и на начине на које усклађују свој професионални живот са породичним обавезама.

Као професорка универзитета, свесна сам родне хијерархије, омеђене патријархалним обрасцима, која постоји у установама високог образовања, али и потребе за солидарношћу, женском солидарношћу. Она је знатно израженија код колега мушкараца, те су и налази овог истраживања значајни, јер указују на начине на које жене и мушкарци развијају савезе и стратегије заговарања промена у систему образовања и остварења пословних идеја.

Истраживање које је имало за циљ утврђивање тренутног стања на државним универзитетима у Новом Саду, Крагујевцу, Нишу, Новом Пазару и Београду, када је родна равноправност у питању, користиће нам у креирању јавних политика и спровођењу активности зарад унапређења положаја жена у науци и академској заједници.

Значај наведеног истраживања је не само у промовисању принципа родне равноправности у свим аспектима научног и образовног рада, већ и у стварању научно-истраживачке заједнице која ће дати свој допринос друштвено-економским и политичким реформским процесима у нашој земљи.

Друштво по себи није скуп појединаца, него заједница равноправних. И зато родна равноправност мора постати принцип по коме се креирају све јавне политике, али и више од тога – мора постати стил живота сваког грађанина и грађанке наше земље.

Потпредседница Владе и
председница Координационог тела за родну равноправност



проф. др Зорана З. Михајловић

ПРЕКО ГРАНИЦА РОДНЕ НЕРАВНОПРАВНОСТИ У АКАДЕМИЈИ

У фокусу ове студије налази се моћ делања жена које заузимају истакнуте функције на државним универзитетима у Србији. Пошли смо од претпоставке да су наше актерке, најобразованије жене у овом друштву, оне чија моћ делања може да допринесе унапређењу положаја других жена. Будући да жене чине највећи део запослених у образовању и науци, њихово присуство и освајање позиција у сферама које им по традицији не припадају, од значаја су и за елиминисање родних неједнакости и стереотипних ставова и у широј друштвеној заједници. Желели смо да испитамо како оне саме сагледавају свој животни и каријерни пут, и да ли сматрају да је бити жена играло неку улогу на том путу. Деконструкцијом уврежених, али и оних мање приметних стереотипа, тежили смо да омеђимо границе родне равноправности у најобразованијим круговима нашег друштва, у ком и даље преовлађује патријархална матрица. Мотнер и Едвардс (Mauthner & Edwards 2010) разликују жене од феминисткиња на положајима у академији, где потоње карактерише свест о родној неравноправности као интерсекционалном феномену који прожима високо образовање и науку, као и посвећеност променама у правцу веће друштвене једнакости. Полазећи од ове дистинкције, намера нам је била да мапирамо да ли међу актеркама, али и актерима студије, постоји феминистичко лидерство и потенцијал за промене затеченог стања.

Родна неравноправност је дуготрајан и укорееен друштвени проблем који опстаје и у државама и заједницама чији су параметри развоја знатно напреднији. Статистике Европске уније указују на истрајност родне неравноправности у руководећим академским круговима. Публикација *She Figures* (2015) бележи да су, у 2014. години, свега петину сениорских академских и руководећих позиција заузимале жене, наспрам 59% учешћа у броју дипломираних студената. Србија не представља изузетак по овом питању. Према новијим истраживањима (Благојевић Хјусон 2012; Џамоња-Игњатовић,

Поповић и Духачек, 2010; Баћевић и сар. 2010), стање у високом образовању у Србији карактерише родна неравноправност, снажна вертикална сегрегација мушкараца и жена и недовољна заступљеност жена у доношењу одлука и креирању политика на универзитетима и у научној заједници у целини. Налази показују да је родна дискриминација још више изражена уколико су у фокусу природне и техничко-технолошке науке и позиција жена у њима. Према Индексу родне равноправности, јаз у стопама учешћа у терцијарном образовању расте у корист жена; међутим, родне неједнакости у области образовања остају високе, са много већом концентрацијом студенткиња у областима друштвених наука и уметности и са знатно нижим учешћем жена на позицијама одлучивања у научно-истраживачким и образовним институцијама. Ови подаци су представљали полазиште за истраживање чији су резултати представљени на наредним страницама.

Премда је репрезентација жена важна за родну равноправност, она никако не може бити сама себи циљ (Neale & Özkanlı 2010). Суштински циљеви политика које инсистирају на репрезентацији жена јесу укоренивање родне равноправности – манифестовано кроз делање жена и њихову оснаженост да, раме уз раме са мушкарцима, буду и доносиоце одлука. Пошли смо од одређења да је моћ делања жена „ефективна акција жена против патријархалне опресије“, која од њих захтева да буду „активне грађанке против своје сопствене потчињености“ (Munro, 1998). Стога смо се фокусирали на стратегије жена у процесу успињања на руководеће позиције и током обављања руководећих послова. Под стратегијама смо подразумевали интенционалне акте који су операционализовани кроз планове које су правиле, одлуке које су доносиле и начине на које су се бориле против стереотипа и бивале оснажене. Поред тога, интересовали су нас и структурни капацитети академије који су утицали и утичу на моћ делања жена, о којима су имале прилику да директно или индиректно рефлектују током истраживања. Такође, истражили смо и однос моћи делања у професионалној и приватној сфери; кренувши од претпоставке да су приватна и пословна сфера испреплетане а никако аутономне, тежили смо да разумемо да ли су жене из нашег узорка те које мењају патријархалне обрасце који преовлађују унутар сфере приватног у српском друштву.

Увод у резултате студије даје Јелена Ћериман, образлажући методологију којом смо се водили током истраживања. Затим, у тексту *Родна равноправност*

у области академског рада: нормативни оквир, Ирена Фикет и Балша Делибашић дају свеобухватан преглед законске и подзаконске регулативе чије преплитање представља оквир за делање у академском пољу из призме родне равноправности.

Прве резултате истраживања изnose Ђурђа Трајковић и Ирена Фикет у свом тексту *Нема везе, могу све сама: усклађивање пословних и породичних обавеза академских радница и радника и расподела послова у њиховим домаћинствима*, који показују да патријархална матрица преовладава и унутар домаћинства носитељки функција на државним универзитетима у Србији. Ауторке показују да флексибилност радног времена, иако доприноси већој моћи делања у професионалној сфери, оставља питање неједнакости у домаћинству нетакнутом и тако доводи до дупле оптерећености жена. Та двострука оптерећеност жена унутар домаћинства репродукује се и у академском простору, што се манифестује кроз њихово административно оптерећивање, док мушкарцима остаје више времена за бављење академским радом.

У наставку, текст Кристине Рац (Krisztina Rácz) *Жене у мушком свету: родна одређеност руководилачких стратегија у науци* излаже одговоре на питања о томе које формалне и неформалне, институционалне и личне праксе обликују каријере жена на руководећим позицијама на универзитетима широм Србије, у поређењу са њиховим мушким колегама на сличним функцијама. Рац настоји да мапира стратегије које користе жене за развој својих каријера у поређењу са мушким руководиоцима у науци. Узимајући у обзир и старосну доб субјеката истраживања, ауторка даје критички осврт на савремене праксе и стратегије руковођења у научном свету у Србији, са посебним освртом на позицију и искуство жена на позицијама одлучивања.

Излагање резултата истраживања закључују Јелена Ђериман и Газела Пудар Драшко текстом *Формалне и неформалне праксе у академији: родна (не)умрежавања*, у коме изnose интерпретацију формалних и неформалних пракси жена и мушкараца којима се подржава или омета напредовање жена у систему високог образовања. Ауторке се баве институционализованим праксама и њиховом препознатошћу, као и умрежавањем и склапањем савеза приликом делања на положајима које заузимају. Изnose се ставови и запажања о личном ангажману саговорница и саговорника, као и о спремности на унапређење положаја академских радница у Србији.

Након кратког сумирања најважнијих резултата, студију завршавамо презентацијом препорука чија би имплементација требало најпре да доведе до веће освешћености и академских радница и радника о тежини бремена које је на плећима жена у високом образовању и науци. Тек у другом кораку можемо очекивати да ће то бреме бити и равномерније распоређено са животним и пословним партнерима. Оспољавање пуног потенцијала жена у високом образовању и науци је почетна карика у ланцу који родну равноправност може да уведе у шире друштвене кругове. Ова студија представља мали допринос на том путу.

ЛИТЕРАТУРА

- Баћевић, Ј, Благојевић, Ј, Духачек, Д, Џамоња-Игњатовић, Т, Вукасовић, М, Поповић, Д, Захаријевић, А. (2010), *Анализа родне димензије у високошколском образовном материјалу*. Београд: Програм Уједињених нација за развој, Сектор за инклузивни развој.
- Благојевић Хјусон, М. (2012), *Жене и мушкарци у Србији. Шта нам говоре бројеви?* Београд: UN Women.
- Џамоња-Игњатовић, Т, Поповић, Г, Духачек, Д. (2010), „Родна осетљивост у академском простору – истраживање ставова према родној равноправности на Универзитету у Београду“. *Годишњак Факултета политичких наука*, vol. 4, бр. 4, стр. 455-477.
- European Commission (2015), *She Figures. Gender in Research and Innovation. Statistics and Indicators*; Preuzeto sa https://ec.europa.eu/research/swafs/pdf/pub_gender_equality/she_figures_2015-final.pdf
- Mauthner, N. & Edwards, R. (2010), „Feminist Research Management in Higher Education in Britain: Possibilities and Practices“, *Gender, Work & Organization*, Vol. 17. No. 5, p. 481-502.
- Munro, P. (1998), *Subjects to Fiction*. Philadelphia: Open University Press.
- Neale, J. & Özkanlı, O. (2010), „Organisational barriers for women in senior management: a comparison of Turkish and New Zealand universities“, *Gender and Education*, Vol. 22, No. 5, p. 547-563.

МЕТОДОЛОГИЈА ИСТРАЖИВАЊА

Главни циљ овог истраживања је стицање увида у положај жена у систему високог образовања у Србији, те идентификовање могућности за промену затеченог стања. Истраживање се фокусира на неколико специфичних циљева: 1) утврђивање баријера с којима се жене суочавају у току своје научне каријере; 2) идентификовање стратегија путем којих жене и мушкарци у науци склапају савезе ради заговарања промена у систему високог образовања; 3) испитивање начина на које жене и мушкарци у науци комбинују свој професионални живот с породичним обавезама.

Дата студија је спроведена у периоду од априла до августа 2018. године и била је вођена следећим истраживачким питањима:

- Постоје ли специфични услови породичног живота научних радница који су погоднији за развој њихове каријере, односно који подржавају њихово напредовање у професионалној сфери?
- Постоје ли разлике у потрошњи времена између научних радница и научних радника? У чему се састоје дате разлике и шта их узрокује?
- Које су сличности, а које разлике у развоју каријера жена и мушкараца на руководећим функцијама на факултетима у чланству пет државних универзитета у Србији?
- Које праксе/стратегије (институционалне и личне, формалне и неформалне) развијају жене и мушкарци на руководећим позицијама како би остварили своје пословне идеје?
- Постоје ли институционалне политике које подржавају жене на руководећим позицијама да се ангажују на побољшању положаја жена у високом образовању? Шта мотивише мушкарце на руководећим позицијама да се ангажују у таквим активностима?

Припреме за извођење истраживања подразумевале су преглед литературе која у средишту анализе има укрштање рода, науке и стилова руковођења

мушкараца и жена. Уз то, ова студија се директно наслања на резултате истраживања о условима рада младих академских радница (до пет година радног искуства у установама високог образовања у Београду) (Ћериман и остали, 2018). Дато истраживање је указало на потребу за студијом о ангажману жена и мушкараца на руководећим позицијама на државним универзитетима у Србији, те о моћи њиховог делања у правцу промена којима би се побољшао положај жена у науци. Припрема теренског дела истраживања, односно: дефинисање узорка, израда упитника за регрутацију субјеката истраживања и водича за модераторе/ке, обука истраживачког тима и пилот истраживање – реализовани су током марта и априла 2018. године. Теренски део истраживања обављен је од краја априла до половине јула исте године, након чега су уследиле фазе сређивања и анализе података, те израде истраживачког извештаја. Завршетак обавеза које су запослени имали на факултетима (до половине јула), те немогућност да их због сезоне годишњих одмора контактирамо након овог периода, одредио је датум званичног завршетка реализације теренског рада.

Узорак истраживања чине факултети у оквиру пет државних универзитета (Београд, Нови Сад, Крагујевац, Ниш и Нови Пазар) из три научне области: друштвено-хуманистичке науке, природно-математичке науке и техничко-технолошке науке. Како би се постигла упоредивост између универзитета, у оквиру датих области науке бирали смо искључиво факултете који су заједнички за све наведене градове. У узорак нису ушла истурена одељења факултета у општинама ван ових пет наведених, будући да смо у анализи желели да пратимо и утицаје локалног контекста на истраживани проблем. Како се у саставу Универзитета у Новом Пазару налази најмањи број чланица, односно департмана, у односу на остале универзитете, он нам је стога послужио као модел за формулисање квота у осталим градовима. Универзитет у Новом Пазару је једини интегрисани државни универзитет у Србији који обједињује три високошколске јединице: Филозофски факултет, Факултет техничких наука и Правно-економски факултет, те су наведени факултети били укључени у узорак и у свим осталим градовима.

У складу са постављеним циљевима истраживања, студија има експлоративни и експланаторни карактер. Подаци за анализу прикупљени су у дубинским полуструктурираним интервјуима обављеним са женама и мушкарцима (као контролном групом) на руководећим функцијама на

наведеним факултетима у саставу државних универзитета. Субјекти истраживања су бирани независно од броја година радног стажа или старосне доби, али је главни критеријум одабира захтевао да у тренутку спровођења теренског истраживања обављају неку од руководећих функција на факултету. У узорак су ушли: декани/ке и продекани/ке факултета, шефови/це студијских група/департамента/катедри/лабораторија, вође пројеката (финансираних од стране Министарства просвете, науке и технолошког развоја Републике Србије или међународних организација и тела, при чему је било мандаторно да је носилац пројекта дати факултет). Једино дискриминаторно питање за одбацивање потенцијалних саговорника/ца односило се на искуство у обављању политичке функције на локалном или државном нивоу, односно, уколико би нам потенцијални саговорници/е одговорили да су некада обављали или да тренутно обављају такву функцију – испадали би из нашег узорка. Разлог томе био је постављени циљ истраживања, односно настојање да мапирамо стање у науци на нивоу просечне популације научних радника/ца на руководећим позицијама у систему високог образовања у Србији.

Почетна претпоставка је била да ће нам фокусирање на особе које обављају руководеће функције на факултетима омогућити да разумемо механизме који стоје у основама хијерархија на универзитету, те да ћемо уочити елементе делатне моћи научних радника и радница, односно могућности за промене хијерархија у оквиру наведених универзитета и побољшање положаја жена у науци. Искуствену грађу анализе чини 56 полуструктурираних дубинских интервјуа (38 са женама и 18 са мушкарцима). Према теоријски постављеној структури узорка, субјекти истраживања су бирани по основу заступљености у датим научним областима, те наредна табела (Табела 1) даје преглед узорка за три категорије: пол, град и област науке. Пошто је узорак прављен према моделу теоријског узорка, односно на основу теоријске претпоставке о експертима о теми истраживања, у табели су представљени реални бројеви, без процената, како би се избегло навођење на погрешан закључак о величини појединих делова узорка.

	Београд	Ниш	Нови Сад	Крагујевац	Н. Пазар	Укупно
1. друштвено-хуманистичке науке	4	5	5	5	3	22
2. природно-математичке науке	4	3	3	3	1	14
3. техничко-технолошке науке	6	4	4	4	2	20
Укупно интервјуа	14	12	12	12	6	56
Пол						
Област науке				Ж	М	
Друштвено-хуманистичке науке				15	7	
Техничко-технолошке науке				12	8	
Природно-математичке науке				11	3	
Укупно интервјуа				38	18	

Табела 1. Структура узорка према полу, граду и области науке за Нж=38 и Нм=18

За потребе спровођења теренског истраживања и долазак до саговорница и саговорника сачињена је листа свих особа на руководећим функцијама на одабраним факултетима тако што су њихови контакт подаци прикупљани са званичних сајтова установа, као и са сајта Министарства просвете, науке и технолошког развоја Републике Србије у делу о руководиоцима пројеката (проверавана су основна истраживања, технолошки развој, као и интегрална и интердисциплинарна истраживања). Субјекти истраживања су контактирани путем електронске поште или телефона ради добијања информисане сагласности за учешће у регрутационом разговору. Позивни мејл је садржао податке о установи која спроводи истраживање (Институт за филозофију и друштвену теорију Универзитета у Београду), теми и циљу истраживања, процењеном трајању регрутационог разговора, као и информацију о гаранцији поверљивости података и о сврси у коју ће се користити добијени подаци.

Истраживачки тим је у почетку позиве за учешће у истраживању упућивао са приватних електронских адреса. Међутим, пошто је проценат одзива потенцијалних саговорника/ца био изузетно низак, установили смо да је неопходно што пре отворити посебан службени мејл који ће бити коришћен искључиво у сврху регрутације субјеката истраживања, што је брзо и довело до њиховог већег одзива. Редослед контактирања поштовао је хијерархију руководећих позиција те су прво контактиране особе које обављају функцију декана, а уколико он/она не би прихватили учешће у истраживању позив је упућиван првом продекану по редоследу са листе, те у случају поновног одбијања следећем продекану са листе и тако редом. Уколико бисмо имали ситуацију да сви продекани одбију учешће у истраживању, упућивали бисмо позиве шефовима катедри/лабораторија по истом принципу, те напослетку вођама пројеката. У почетној фази извођења теренског рада регрутацију су вршили модератори и модераторка, али је због ниског одзива потенцијалних саговорника/ца било неопходно укључити још једног истраживача чије је једино задужење било регрутација субјеката истраживања. У ситуацијама када је било неопходно разјаснити специфична питања потенцијалних саговорника/ца, попут објашњења методологије истраживања или начина на који ће бити остварена гаранција анонимности података, у процес регрутације укључивала се и пројектна координаторка. Такође, у последњем месецу спровођења теренског истраживања, користили смо се и мрежом контаката које имамо у градовима из узорка, како бисмо успоставили комуникацију са потенцијалним саговорницима/ама који нам нису ни на који начин одговорили на упућени позив за учешће у истраживању.

Регрутациони разговор (Прилог 1. Регрутациони упитник) је обављан најкасније неколико дана пре самог интервјуа, а у ситуацијама када нисмо успевали да остваримо контакт са потенцијалним саговорницама и саговорницима већ би их истраживачки тим контактирао директно на терену и том приликом добио њихову сагласност за учешће у истраживању, регрутациони разговор је обављан тако што би се пре самог интервјуа поставила дискриминишућа питања: Да ли обављате неку руководећу функцију у оквиру установе и коју? Да ли сте обављали или сада обављате неку руководећу јавну функцију на локалном или државном нивоу? Коју?, те уколико би саговорник/ца одговарали критеријума узорка остатак питања из регрутационог упитника би био постављан након обављеног интервјуа.

У ситуацији када је регрутациони разговор обављан пре самог интервјуа, у том разговору бисмо субјектима истраживања представили студију, односно тему истраживања, циљ његовог спровођења и методологију, као и процењено трајање интервјуа, а потом бисмо објаснили гаранцију анонимности и поверљивости података који ће бити добијени током разговора. Такође, у регрутационом разговору смо прикупљали и опште податке о субјектима истраживања: социодемографске карактеристике, износ материјалних примања, податке о радном месту, као и о власништву над некретностима. Термин интервјуа и локацију на којој ће бити обављен, договарали смо понаособ са сваким субјектом истраживања.

Од укупно 200 контактираних особа које су одговарале постављеним критеријумима узорка, 56 је позитивно одговорило на позив за учешће у истраживању и са њима је реализован интервју, чиме стопа одговора (респонсе рате) износи 28%. Узорак истраживања одступио је од унапред постављених квота због тешкоћа у реализацији теренског истраживања о којима ће бити речи на крају овог текста. Наиме, од планираних 60 интервјуа, реализовано је укупно 56 (по два интервјуа мање у Београду и Новом Пазару у односу на постављене узорачке квоте. У Београду нису обављена два интервјуа, оба са женама, а у Новом Пазару два интервјуа, оба са мушкарцима).

Инструмент истраживања (Прилог 2. Водич за модераторе/ке) формулисан је тако да обухвати област свакодневног живота, као и услове рада у оквиру високошколске установе како бисмо идентификовали баријере и ресурсе које наши саговорници/е имају у процесу управљања каријером. Водич садржи и питања о стиловима руковођења, те перципираној моћи субјеката истраживања, а затвара се питањима о њиховим ставовима према могућностима промена у систему високог образовања у Србији, те личном ангажману у раду на унапређењу позиције жена у академији, као и на унапређењу самог живота у заједници. Истраживачки тим који је реализовао интервјуе чине два мушкарца и две жене. Сво четворо су високообразовани и са вишегодишњим искуством у спровођењу интервјуа са особама које поседују карактеристике попут оних које има наша циљна група. Такође, двоје од њих одлично познају услове рада у систему високог образовања, те им је и то искуство омогућило разумевање, али и критички однос према значењима која су изречена у интервјуима. Сви обављени интервјуи су снимљени диктафоном уз сагласност саговорница/ка и касније су

транскрибовани ради анализе добијених података. Просечно трајање интервјуа је око два сата, с тим да су садржај и трајање интервјуа били прилагођени сваком појединачном саговорнику и саговорници. Интервјуи су обављани у простору у којем су се субјекти истраживања најбоље осећали и који је омогућавао јасно снимање разговора (избегавали смо бучна места попут кафића). Сви разговори су обављени без присуства трећих особа које би могле утицати на одговоре саговорница/ка. У неколико случајева, како бисмо испунили планиране узорачке квоте, а у ситуацији када су наши саговорници и саговорнице били на дужем боравку изван Србије те је извођење „face-to-face“ интервјуа било онемогућено, изводили бисмо онлине интервју, односно спроводили бисмо га путем Скајп конекције. Том приликом смо поштовали све методолошке одредбе истраживања, па сматрамо да дата промена форме извођења интервјуа није имала утицај на предмет истраживања, нити на добијене податке.

Узорак научних радника и радница са којима су обављени полуструктурисани дубински интервјуи по својим карактеристикама је хомоген, те се може рећи да је у потпуности омогућио да родна димензија истраживања буде у фокусу анализе пошто су по свим другим димензијама саговорници и саговорнице скоро у потпуности уједначени. Карактеристике узорка су такве да је реч о особама чија просечна месечна примања износе изнад 90.001 динара, те да живе у стану/кући који су у њиховом власништву или у власништву неког од чланова/ица домаћинства. Разлике постоје једино у старосној доби и годинама рада у академији, о чему ће бити више речи у анализи резултата. Старосна доб саговорница креће се у распону од 33 године до 65 година, са највећом заступљеношћу у старосној доби од 59 година (укупно шест саговорница). Старосна доб саговорника креће се у распону од 34 године до 64 година и равномерније је распоређена него у делу узорка са женама.

Када је реч о раније поменутих тешкоћама у спровођењу овог истраживања, највише их је било у процесу регрутације. Први изазов са којим смо се суочили тицао се наше првобитне идеје да узорак ограничимо на одређену старосну доб саговорника и саговорница, односно, на распон од 35 до 55 година. Намера нам је била да издвојимо особе за које смо претпостављали да су због старосне доби градили каријеру у релативно сличним историјским и социјалним околностима, сматрајући да је развој каријера

особа старијих од 55 година детерминисан одликама другачијег, социјалистичког система. Уз то, сматрали смо да издвајањем особа старијих од 34 године добијамо узорак који одликују карактеристике сличне онима које има просечна популација научних радника и радница на руководећим позицијама у систему високог образовања, а које смо и настојали да испитамо ових истраживањем. Међутим, слаб одзив потенцијалних саговорника/ца у планираном распону година приморао нас је да узорак „отворимо“ за све старосне групе како бисмо испунили постављене узорачке квоте.

Други изазов се односио на непотпуност база које смо користили да бисмо стигли до потенцијалних саговорника/ца. Као што је већ речено, позив за учешће у истраживању упућивали смо електронским путем руководиоцима/руководитељкама у оквиру установа пет државних универзитета, односно свима чији су подаци уредно били наведени на званичним интернет презентацијама факултета који су ушли у узорак, као и на сајту Министарства просвете, науке и технолошког развоја Републике Србије. Међутим, показало се да се дати подаци не ажурирају редовно те су садржали имена особа које више не врше дату функцију (у неколико случајева се догодило да су особе које се и даље воде као руководиоци пројеката на сајту Министарства у међувремену преминуле), док се на сајтовима појединих факултета ни не наводе подаци о особама на руководећим функцијама. У оваквим ситуацијама смо контактирали секретаре/ке факултета и настојали смо да од њих добијемо неопходне информације, међутим, уколико би нас они усмерили да телефонским путем контактирамо потенцијалне саговорнике/це (преко броја телефона у кабинетима професора и професорки) у већини случајева не бисмо успевали да на тај начин успоставимо контакт са њима. Дату ситуацију смо решавали тако што бисмо упућивали истраживачки тим на терен и настојали да директним путем дођемо до субјеката истраживања. У томе су нам у завршном делу теренског рада помагали лични контакти које смо имали у наведеним градовима, а највећа потреба за њима се показала у Новом Пазару и Београду, у којима нисмо ни успели да испунимо постављене узорачке квоте.

Трећи изазов, те уједно и један од првих налаза ове студије, представља мали број жена на руководећим позицијама у систему високог образовања. У појединим деловима узорка, проблем би настајао са одбијањем учешћа

у истраживању, те се догађало да потпуно исцрпимо списак имена како бисмо дошли до једног пристанка на интервју.

Судећи према одговорима потенцијалних саговорника/ца, који су одговарали критеријумима узорка али су одбили учешће у истраживању, најчешћи разлог одбијања представљала је немогућност да одвоје два сата свог времена за разговор (то је било процењено трајање интервјуа). У неколико случајева се догодило да су истраживачи и истраживачице морали да прекину интервју због других обавеза саговорнице или саговорника, те је интервју био настављан у каснијем термину истог дана или чак са неколико дана размака. У једном случају, разлог прекида интервјуа и каснијег наставка представљала је слаба интернет конекција јер се саговорница налазила на летовању ван Србије (интервју је био започет путем Скајп-а). У свим ситуацијама прекида, интервју је реализован без проблема у новом термину, осим у случају једне саговорнице из Београда са којом нисмо успели да договоримо нови термин интервјуа, те стога није ни испуњена квота у том делу узорка. Квоте нису остварене ни у делу узорка у Новом Пазару, што је раније већ речено. Тешкоће су настале због малог броја особа на руководећим функцијама у оквиру овог Универзитета, конкретно, седам мушкараца држи 17 руководећих функција (један мушкарац је на четири руководеће позиције, један на три, а пет на по две руководеће позиције). С обзиром на велики број руководећих функција које обављају, са сваким одбијањем смањивала се могућност да попунимо неопходне узорачке квоте. Значајан податак је и да, за разлику од мушкараца, на Универзитету у Новом Пазару само две жене врше више од једне руководеће функције, односно две жене се налазе на по две руководеће функције. Очекивано, укупан број жена на руководећим позицијама скоро четири пута је нижи од броја мушкараца на руководећим позицијама на овом Универзитету.

Према извештајима истраживачког тима, високообразоване особе на руководећим функцијама у систему високог образовања показале су се специфичним субјектима истраживања пре свега у погледу захтева за релативно унифицираним временом извођења интервјуа, те је стога једном истраживачу или једној истраживачици био изазов заказати и обавити више од једног интервјуа дневно (термини који су најчешће били у понуди обухватили су период између 12-13h, те 16-17h, а најчешћи преподневни термин који су нудили за почетак интервјуа био је у 10h). Значајно је истаћи

да су субјекти истраживања слабо били спремни на компромис у погледу договора термина интервјуа, те да су захтевали прилагођавање истраживачког тима. У неколико ситуација, субјекти истраживања из Београда и Новог Сада су електронским путем одговарали да су сагласни да учествују у истраживању и да су на располагању да се за пола сата или до највише три сата размака од тренутка јављања нађу са истраживачем/ицом ради извођења интервјуа, занемарујући географску удаљеност истраживачког тима у датом тренутку. Будући да су одлагања понуђеног термина интервјуа, у ситуацији када истраживач/ица нису били у могућности да дођу у понуђено време, узроковала померање предлога датума и до 3-4 недеље унапред, овај изазов смо решавали извођењем интервјуа у предложеном термину путем Скајп-а, а у једној ситуацији и укључењем старије истраживачице у извођење интервјуа, иако је њено једино задужење требало да буде анализа података добијених на терену. Истраживачки тим је извештавао и о вишем степену спремности саговорница/ка из Ниша, Новог Пазара и Крагујевца да прилагоде термин интервјуа истраживачком тиму, посебно уколико модератор или модераторка нагласе да су одређеног дана у њиховом граду и да путују из Београда ради обављања интервјуа.

Према наводима из извештаја са терена, забележене су и еванзивне технике избегавања и одлагања интервјуа попут: комуникације искључиво преко мејла или фиксне телефонске линије на факултету која потенцијалним саговорницима/ама даје пуну контролу над комуникацијом са истраживачким тимом, а у случају када истраживачки тим остварује комуникацију са потенцијалним саговорницима/ама путем њиховог личног броја мобилног телефона онда при сваком контакту разговор бива одложен за каснији термин тог дана или чак за период од 7-10 дана, док се у неким случајевима догађало и да одустану од интервјуа за који су претходно дали информисану сагласност.

Свесни наведених изазова, истраживачки процес смо ојачали константном комуникацијом између чланова и чланица истраживачког тима како би сви имали увид у проблематичне ситуације на терену и договарали могућности њиховог разрешавања, као укључењем координаторке пројекта у комуникацију са управама факултета са којима би било договорено да се састану са истраживачким тимом када се налази у њиховом граду, те да им помогну да успоставе комуникацију са потенцијалним саговорницама/има.

Такође, већ при првом контакту истраживачког тима са потенцијалним саговорницима/ама истицан би значај њиховог учешћа у истраживању, као и важност самог истраживања, према чему је већина саговорница/ка била релативно скептична, односно сумњали су да ће истраживање моћи да доведе до неких осетних промена (о перцепцијама саговорника/ца о могућностима промена система високог образовања детаљније ће бити рећи у тексту Ђериман и Пудар Драшко у овом зборнику). Молба на сарадњу представљала је последње прибежиште које су истраживачи/ице користили како би обезбедили интервју, а правдана је тиме што би обављен интервју значео и њихову компетентност за даљи рад и обезбеђење њиховог ангажмана на пројекту.

Сви наведени изазови на терену могу се такође третирати као истраживачки податак, те резултате анализе треба читати уважавајући и ове информације. У том смислу, сматрамо да истраживање даје нове увиде не само у правцу постављених истраживачких питања, већ пружа и податке који могу утицати на даљи развој метода у изучавању специфичног дела популације.

Анализа наративног дискурса одабрана је за аналитички приступ у овом истраживању, будући да је посебан фокус усмерен на идентификацију и интерпретацију механизма одржања хијерархијског устројства високошколских установа. Сматрамо да су све ауторке и аутор текстова у овом зборнику одлично упознати са извођењем анализе наративног дискурса, те да им и познавање система високог образовања омогућава критичку позицију спрема прикупљеног материјала, што ће надамо се бити приказано на страницама које следе.

ЛИТЕРАТУРА

Ђериман, Ј, Фикет, И, Рац, К. (ур.) (2018), *Између патријархата и прекаријата: Усклађивање породичних и професионалних обавеза академских радница*, Београд: Институт за филозофију и друштвену теорију Универзитета у Београду : Центар за етику, право и примењену филозофију.

РОДНА РАВНОПРАВНОСТ У ОБЛАСТИ АКАДЕМСКОГ РАДА: НОРМАТИВНИ ОКВИР

У овом тексту биће представљена анализа нормативног оквира која се тиче родне равноправности у области академског рада. Стицање увида у положај академских радница у Србији и идентификовање могућности за промену затеченог стања, што су основни циљеви истраживања на којем је заснована целокупна публикација, захтева као први корак управо анализу нормативног оквира. Иако нам није намера да се овде посебно бавимо анализом ЕУ нормативног оквира, кренућемо од њега, имајући у виду неопходност усклађивања домаћег норматива са европским и специфичне захтеве за хармонизацијом који су Србији постављени од стране ЕУ институција и њихових појединачних програма усмерених на академску делатност. Након овог дела, у нашем тексту биће анализиран шири нормативни оквир који се састоји од стратешких докумената и пратећих акционих планова. У трећем делу рада анализи ће бити подвргнути закони који се директно односе на академске раднике и раднице и научноистраживачку и иновациону делатност, заједно са сетом закона, који у области рада, напредовања и усавршавања, регулишу забрану родне дискриминације или предлажу афирмативне мере за њено уклањање. Четврти део рада биће посвећен анализи правних аката пет државних универзитета у Србији који су се нашли у нашем узорку (Београд, Нови Сад, Крагујевац, Ниш и Нови Пазар).

Дакле, емпиријски материјал који је анализиран у овом тексту може се поделити у четири подгрупе. На самом почетку осврнули смо се на најзначајније документе ЕУ за ову специфичну област. Када је у питању нормативни оквир РС, издвајају се три групе аката: стратегије, општи законски акти и акти државних универзитета који су се нашли у нашем узорку. Анализирано је шест стратегија које су издвојене као релевантне: Национална стратегија за родну равноправност за период од 2016. до 2020. године, Стратегија превенције и заштите од дискриминације, Стратегија научног и технолошког

развоја Републике Србије за период од 2016. до 2020. године, Стратегија развоја образовања у Србији до 2020. године, Национална стратегија запошљавања за период од 2011. до 2020. године и Национална стратегија за младе за период од 2015. до 2025. године. Закони који су анализирани такође се могу сврстати у две групе. Једна група директно уређује област науке и истраживања (Закон о научно истраживачкој делатности, Закон о високом образовању, Закон о Српској академији наука и уметности, Закон о иновационој делатности), док се друга група односи на питања родне равноправности (Закон о забрани дискриминације, Закон о равноправности полова, Закон о раду). У првој групи закона анализирани су све оне ставке које се односе на родну равноправност. У другој групи закона, акценат је стављен на одредбе које се директно тичу питања науке и високог образовања (уколико их помињу). Осим закона, у овом делу анализе бавили смо се и подзаконским актима који директно произлазе из анализираних закона, а превазилазе оквире Универзитета (Статут Заједнице Института Србије, Правилник о стандардима за самовредновање и оцењивање квалитета високошколских установа, Правилник о стандардима за акредитацију високошколских установа, Правилник о листи стручних, академских и научних назива и Минималним условима за избор у звања наставника на универзитету).

Четврта анализирана подгрупа документа састојала се од свих јавно доступних аката државних универзитета из нашег узорка. Међутим, видевши да, заправо, током анализе није пронађено много материјала који се односи на родну равноправност, у нашем тексту фокусираћемо се само на оне акте који овој теми бар делимично поклањају пажњу.

Родна равноправност у области академског рада унутар европског контекста

Иако општи стандарди о родној равноправности већ две деценије прожимају нормативне акте ЕУ институција, документи на које ћемо се овде осврнути односе се конкретно на област академског рада и представљају тренутно најзначајније референтне документе.

Наиме, 2015. године Савет Европске Уније донео је Закључак о Унапређењу равноправности полова у Европском истраживачком простору (Council of the European Union, 2015). Основно полазиште је да учешће жена у науци

доприноси повећању квалитета и конкурентности истраживања и иновација, а сама родна равноправност у одлучивању доприноси ширењу опсега политика истраживања и иновација, а тиме и бољем решавању потреба свих сегмената друштва. Савет наводи да свега 20% редовних професора у Европи чине жене и да је промена ка већој једнакости веома спора (Council of the European Union, 2015). У поменутом Закључку, Савет ЕУ позвао је Чланице и институције да теже остваривању циљева веће родне равноправности међу професорским кадром. Савет је позвао релевантне власти и да поставе водеће циљеве, попут квантитативних критеријума, како би се постигла родна равноправност у органима одлучивања — укључујући ту и научне и административне одборе — при том охрабривши и финансирање истраживања и организација како би се задати цијеви достигли до 2020. године (Council of the European Union, 2015). У складу са Закључком, запошљавање и напредовање у каријери мора бити транспарентније на свим нивоима, а уз њих и процедуре доделе стипендија за истраживање и развој, те је стога Савет позвао државе чланице и истраживачке организације да предузму мере како би се постарале да родна пристрасност не утиче на расподелу средстава (Council of the European Union, 2015). Од посебног значаја се чини позив истраживачким установама, укључујући ту и универзитете, да подрже флексибилније и фамилиу-фриендлу услове рада, дају подршку једнакој подели одговорности о породици и да прегледају процене учинка истраживачких перформанса, како би се уклонила родна пристрасност (Council of the European Union, 2015).

Поред тога, Савет је позвао Комисију да, у блиској сарадњи са Хелсиншком групом (Helsinki Group on Gender in Research and Innovation), пружи подршку Чланицама за решавање изазова везаних за равноправност полова, укључујући ту и развој Смерница којима би се олакшала имплементација водећих циљева. Комисија је, заједно са Хелсиншком групом, 2018. године објавила Смернице за олакшавање имплементације циљева за промовисање родне једнакости у истраживању и иновацијама (European Commission & the Helsinki Group on Gender in Research and Innovation, 2018). Смернице имају за циљ да олакшају спровођење циљева¹ у истраживачким

1 Истраживање Хелсиншке групе показало је да су циљеви углавном имплементирани кроз законе или шире националне стратегије за једнакост полова, што је у крајњој линији повећало њихову делотворност. Ови методи се тренутно настоје повезати са одборима агенција за финансирање, истраживачких организација и универзитета (European Commission & the Helsinki Group on Gender

установама и установама високог образовања у складу са захтевима Савета. Препоруке за национални ниво које проистичу из Смерница су:

- прикупљање и обрада података по полу за наставничке и управљачке/лидерске позиције
- промовисање родне равноправности на управљачким и наставним позицијама уз одговарајућу обуку и подизање свести
- институционализација планова за равноправност полова, као инструмент процене акредитација универзитета, као и њихов обавезујући карактер за универзитете и истраживачке организације
- Институционализација процента жена на професорским позицијама као процена критеријума у институционалним евалуацијама (акредитација високог образовања и уговора о учинку са универзитетима)
- Постављање и спровођење циљева или квота кроз законодавство
- Редовна евалуација спровођења квота и циљева
- Увођење подстицаја за институције које усвајају проактивне мере или, по потреби, санкције за њихово непоштовање.

Савет је, у Закључку, позвао Комисију и да настави са јачањем имплементације, мониторинга и евалуације свих циљева родне једнакости у оквиру програма Хоризонт 2020 који се односе на родну заступљеност у истраживачким тимовима, одлучивање, као и родну димензију истраживачког

in Research and Innovation, 2018). Одбори за вредновање и запошљавање, који су такође важни органи одлучивања, често овим нису обухваћени, иако би требало да буду. У Смерницама се наводи да се тренутно чини да је мониторинг главни чинилац успешног спровођења квота и циљева, а механизми надзора који садрже барем прикупљање података подељених према половима требало би да буду примењени и на националном и на институционалном нивоу. Према овом документу, подстицаји и, по потреби, санкције, корисни су алати који се могу применити на националном нивоу, како би мотивисали универзитете и истраживачке установе да поставе и имплементирају циљеве и квоте (European Commission & the Helsinki Group on Gender in Research and Innovation, 2018). Уз то, као један од примера добре праксе, наводе се и националне награде за универзитете и истраживачке установе, што се показало као посебно успешан метод у неким земљама. Треба поменути да су међу примерима добре праксе на националном нивоу, који су се нашли у Смерницама, и иницијативе које помажу женама да побољшају своје лидерске вештине и способности (менторства, тренинзи, итд.) (European Commission & the Helsinki Group on Gender in Research and Innovation, 2018).

садржаја током свих фаза истраживачког циклуса². Недуго после усвајања Закључка, донета су и Упутства за родну равноправност у Хоризонту 2020 (Directorate-General for Research & Innovation, 2016), која су дефинисала три главна циља:

- подстицање равномерне родне заступљености у истраживачким тимовима
- обезбеђивање равномерне родне заступљености на позицијама доношења одлука
- укључивање полних и родних аспеката у садржаје истраживања и иновација

Закључак Савета Европске уније о јачању родне равноправности у европском истраживачком простору (2015), као и Упутства за родну равноправност у Хоризонту 2020, обавезујући су за научноистраживачку област у Србији, будући да ограничавају приступ фондовима за Универзитете у Србији уколико се не задовоље критеријуме који су њима прописани.

Родна равноправност у области академског рада унутар националних стратегија Републике Србије

Национална стратегија за родну равноправност за период од 2016. до 2020. године (Службени гласник РС, бр. 4/2016) основни је стратешки документ Републике Србије који је донет са циљем унапређивања родне равноправности. Стратегија полази од става да су у области образовања, а у циљу унапређења родне равноправности, постигнути значајни резултати у протеклих двадесет година: од деведесетих година двадесетог века у области неформалног, а након 2000. године и у области формалног и универзитетског образовања, и то захваљујући женским/родним студијама. Но, Стратегија истиче да сама институционализација студија рода на универзитетима у Србији није праћена одговарајућом подршком државе кроз обезбеђење: истраживања, инфраструктуре, стипендија и издаваштва. Имајући у виду улогу образовања у отклањању родних стереотипа, Стратегија наводи да

² Такође, Комисија је позвана и да истражи могућност пружања свеобухватнијих и транспарентнијих података на основу пола, те родних индикатора о учешћу евалуатора и истраживача, као и интеграције родне димензије субјеката истраживања у пројекте и програме које финансира Хоризонт 2020.

је неопходна ефикаснија државна активност како би се обезбедили родно осетљиви програми и садржаји на свим нивоима формалног образовања.

Сама Стратегија се састоји од општих стратешких циљева, од којих је сваки од њих разрађен посебним циљевима, док посебне циљеве прати сет предложених мера. Овом приликом ће бити приказани најважнији циљеви и мере који се тичу равноправности жена у научно-истраживачком процесу, те циљеви и мере који су битни у контексту претходно поменутих тенденција у европском истраживачком простору.

Први општи стратешки циљ Стратегије је промена родних образаца и унапређење културе родне равноправности. Стратегија полази од става да је основни кључ за промену родног режима и поштовања родне равноправности, отклањање негативних родних стереотипа и пракси дискриминаторске природе које репродукују неједнак однос моћи између жена и мушкараца, а то укључује мењање родних образаца који почивају на стереотипима патријархалног друштва. Стога је, као први посебан циљ, дефинисано повећање капацитета и знања руководица/руководитељи и запослених у органима јавне власти о родној равноправности. Стратегија наводи да они/оне не морају бити способни да разумеју узроке и препознају видове било посредне, било непосредне родно засноване дискриминације, али примена политика једнаких могућности подразумева да се руководиоци/руководитељке и запослени/запослене у органима јавне власти не руководе родним стереотипима и предрасудама, као и да акти који се доносе не смеју да различито и/или штетно третирају жене или мушкарце. Родно осетљиво образовање дефинисано је као други посебан циљ. Разлог за постављање овог циља била је забринутост коју је Комитет УН за елиминацију дискриминације жена исказао због постојања родних стереотипа у наставним материјалима и уџбеницима, те је препоручено Републици Србији да подигне ниво свести о важности образовања као основе за оснаживање жена³. Као трећи посебан циљ, Стратегија је предви-

3 Неке од предвиђених мере за реализацију овог циља су: увођење обавезних родно осетљивих и антидискриминаторних образовних програма и наставних садржаја на свим нивоима образовања, ревизија наставних садржаја и уџбеника ради елиминисања родних стереотипа, дискриминаторних садржаја и дискриминаторског језика, увођење родно осетљивог језика у све наставне садржаје и укључивање женског доприноса науци, култури и уметности у садржаје наставних предмета.

дела развијање знања и видљивост академских резултата у области студија рода. Стратегија истиче да је потребно не само повећати видљивост родних студија ради доприноса јачању људских ресурса у области родне равноправности, него и унапредити услове за развој академског знања и промоције таквог знања унутар академске заједнице⁴.

Други општи стратешки циљ Стратегије је повећана равноправност жена применом политика и мера једнаких могућности. Стога ће, у складу са Стратегијом, приоритетне области државне интервенције бити равномерна расподела родитељства и економије знања на жене и мушкарце, побољшање економског положаја жена, те повећање учешћа жена у политичком и јавном животу, а нарочито у органима извршне власти. Посебан циљ — побољшан економски положај жена и статус жена на тржишту рада — претпоставља отклањање препрека женама за запошљавање, напредовање на послу, стручно усавршавање и приступ свим ресурсима без дискриминације. Зато су дефинисане посебне мере у области приступа коришћењу модерних знања и вештина, у које, између осталог, спадају: обезбеђивање равноправног учешћа жена и мушкараца у процесима планирања, формулисања и имплементације техничког и технолошког развоја, повећање ангажмана девојака и жена у областима као што су наука, технологија, инжењерство и математика, и подржавање и промовисање достигнућа жена у науци и техници, отклањање дискриминације жена у овим областима и обезбеђивање мера за напредовање жена у науци.

Као трећи циљ, Стратегија је предвидела системско увођење родне перспективе у доношење, спровођење и праћење јавних политика, и ту би било неопходно истаћи две посебне мере. Прва је родно одговорно буџетирање, које подразумева укључивање родне равноправности у све буџетске процесе и реструктурирање прихода и расхода са циљем унапређења родне равноправности. Друга посебна мера коју предвиђа Стратегија је родно

⁴ Предвиђене мере за реализацију овог посебног циља су: унапређивање и подржавање родних студија као извора знања о родним односима, јачање утицаја родних студија на ширу академску заједницу достигнућима у знању и истраживању, јачање утицаја родних студија на промену родних образаца и унапређивање културе родне равноправности, подстицање и финансијски подржавање циљаних теоријских и емпиријских научних истраживања и пројеката у области родних студија, као и подстицање студирања на специјалистичким, мастер и докторским студијама родних студија, нарочито припадница рањивих група.

осетљива статистика и евиденција. Иако Стратегија наводи да Републички завод за статистику исказује висок ниво родно осетљиве статистике, наведено је и да многи државни органи, институције и привредни субјекти не сакупљају родно разноврсне податке.

Стратегија је усвојена заједно са *Акционим планом за спровођење Националне стратегије за родну равноправност за период од 2016. до 2018. године*, који чини њен саставни део. Како се план односи само на један део стратешког периода, он не садржи све активности и мере које су предвиђене Стратегијом. Један од разлога због којих се Акциони план односи само на период до 2018. године, јесте и жеља да се повећају одговорност и реализација. Тако је предвиђено да се на основу евалуације примене овог плана изгради и други акциони план за период од 2019. до 2020. године. Управо се због тога нумерација посебних циљева и мера у ова два документа не поклапа у потпуности. Осим тога, сам План, поред мера, садржи још неколико битних података: показатеље исхода, активности, показатеље спроведене активности, носиоце, партнере и, наравно, рок за испуњење циљева. Примена оваквог модела представља помак ка бољој реализацији Стратегије. Ипак, када посматрамо предвиђене мере блиске нашој теми, морамо бити скептични. План предвиђа развијање знања и видљивост академских резултата у области студија рода кроз две посебне мере. Прва је развијање знања и видљивост академских резултата у области студија рода, за шта је предвиђено 500 000 РСД. Друга мера је подршка циљаним теоријским и емпиријским истраживањима, чија је реализација предвиђена кроз две активности за које или нису предвиђена додатна средства, или се очекује да она буду обезбеђена из донација.

Говорећи о стратегијама, неопходно је истаћи да је непосредно пре помануте Стратегије постојала *Национална стратегија за побољшање положаја жена и унапређење родне равноправности за период од 2009. до 2015. године* (Службени гласник РС, бр. 15/2009). Од посебне важности за нашу анализу је да истакнемо два циља која је, за разлику од актуелне, садржала ова стратегија. То је, пре свега, повећање броја жена на местима одлучивања у образовном систему и на управљачким функцијама у институцијама образовања. Сматрано је, унутар претходне Стратегије, да је потребно подстаћи веће учешће жена и њихов избор у различита тела која доносе одлуке у систему образовања, посебно у високошколским установама где

је њихово учешће знатно мање него у основним и средњошколским установама, те да је неопходно препоручити механизам за обезбеђивање адекватне заступљености у научнонаставним већима, на институтима, као и у *Националном просветном савету* и *Националном савету за високо образовање*. Уз то, један од циљева претходне стратегије била је и промоција научница. Циљ се заснивао на аргументу да жене треба подстаћи да се баве науком и научним радом, што ће им помоћи да се одреде за научну и универзитетску каријеру, а то треба постићи увођењем мера позитивне акције за најбоље студенткиње, како би оне наставиле са последипломским студијама, научним и истраживачким радом. У складу са циљевима, било је потребно охрабрити учешће жена на научним скуповима и омогућити им погодности за студијске боравке и усавршавања, али и препоручити квоте за мање заступљен пол у раду стручних и научних друштава, као и организационих и редакцијских одбора.

У *Евалуацији Националног акционог плана за примену Националне стратегије за унапређење положаја жена и унапређење родне равноправности у Републици Србији 2010–2015* (Пајванчић и остали, 2015), наводи се да је утицај Националног акционог плана био веома скроман и ограничен на веће учешће жена у законодавним телима, побољшане статистике и повећање свести о одређеним питањима, а да је свеукупно учешће жена у доношењу одлука ван парламента и даље ниско. Евалуација такође указује на две ствари. Једна је да је у поменутом периоду повећан обим истраживања које су спровеле академске институције, а други је да је потребно наставити са увођењем родне равноправности у главне токове политике, укључујући ревизију релевантних закона који за сада нису довољно или нису уопште родно осетљиви, а један од наведених закона је и Закон о научноистраживачкој делатности.

Стратегија превенције и заштите од дискриминације (Службени гласник РС, бр. 60/2013) представља усаглашен систем мера, услова и инструмената јавне политике, које Република Србија треба да спроведе ради спречавања, односно, смањења свих облика и посебних случајева дискриминације. Овај документ у свом полазишту наводи да је нарочито забрињавајућа дискриминација жена у погледу учешћа у одлучивању и дискриминација жена у економској сфери и образовању. Стратегија предлаже да се настави континуирано праћење садржаја уџбеника и другог доступног наставног

материјала за универзитете, ради елиминације могућих дискриминаторних садржаја који се односе на родни идентитет. Предлаже се и креирање афирмативних мера за смањење полне сегрегације у избору образовних профила, као и укључивање садржаја о неприхватљивости свих облика дискриминације жена, укључујући и родне стереотипе, у образовни систем. Ипак, ниједна од ових мера није разрађена *Акционим планом за спровођење стратегије превенције и заштите од дискриминације од 2014. до 2018. године* (Службени гласник РС, бр. 107/2014).

Влада Србије усвојила је *Стратегију научног и технолошког развоја Републике Србије за период од 2016. до 2020. године* (Службени гласник РС, бр. 25/2016) под називом *Истраживање за иновације*. Стратегија препознаје чињеницу да је број запослених жена у области истраживања и развоја 51% од укупног броја запослених, што је знатно више од европског просека, где је тај проценат нешто изнад 25%, али не узима у обзир постојање вертикалне сегрегације, те такав податак свакако не може бити оправдање за неразвијену родну димензију поменуте стратегије. Једина мера коју анализирана стратегија предвиђа јесте унапређење родне и мањинске равноправности у науци и иновацијама, где се без много детаља наводи да ће се унапредити родна и мањинска равноправност на свим нивоима одлучивања, те да ће се сповести родно буџетирање према *Смерницама за родно буџетирање на националном нивоу у Републици Србији*. Забрињавајуће је и то да се родна димензија не помиње ни у деловима који се односе на Успостављање ефикаснијег система управљања науком и иновацијама и Осигурања изврсности и доступности људских ресурса за науку, привреду и друштвене делатности. Чак ни у делу који се односи на Кључне проблеме, овај документ не препознаје ниједан проблем који има родну димензију.⁵

Стратегија развоја образовања у Србији до 2020. године (Службени гласник РС, бр. 107/2012) представља стратешки документ Републике Србије којим се утврђују сврхе, циљеви, правци и механизми за развој образовања у

5 У складу са стратегијом, предвиђено је и доношење Програма подизања капацитета за учешће Републике Србије у Хоризонту 2020, који би укључио све аспекте, како истраживача и истраживачких тимова, тако и привредних и друштвених организација у активностим Хоризонта 2020. Иако времена за доношење оваквог документа готово да и нема, постоји могућност да, у складу са принципима Хоризонта 2020, кроз поменути програм у значајним питањима буде заступљена родна димензија.

Србији. У самој стратегији није заступљено питање родне равноправности. Родна равноправност се не помиње ни у делу *Стратегија високог образовања*, иако се у Стратегији јасно види да она произлази из Стратегије „Европа 2020“. Као што је и пракса у већини анализираних аката, у тексту Стратегије не користи се родно сензитиван језик. Све је писано у мушком роду, чак и када је уобичајено да се одређена реч у српском језику користи и у женском роду. У Стратегији није препозната проблематика родне поделе по областима образовања.

Иако, у делу *Визија развоја академских студија*, Стратегија предвиђа неопходност прилагођавања режима студија специфичностима типова и облика студирања, те се осврће на студенте који су запослени, пропуштено је да се нагласи и неопходност прилагођавања трудницама и породиљама. Битан пропуст је и то што Стратегија не предвиђа вођење родно сензитивне статистике. Ипак, посебно је забрињавајуће што није препозната потреба за било каквим обликом заштите од сексуалног узнемиравања или дискриминације засноване на роду (а ни полу).

Акциони план за спровођење стратегије развоја образовања у Србији до 2020. године (Службени гласник РС, бр. 16/2015) доследно прати стратегију, па је тако у потпуности родно несензитиван. Чак и када говори о Смањењу стопе напуштања високог образовања, где је било простора да се обрати пажња на различите стопе напуштања код мушакраца и жена, нема речи о томе.

Национална стратегија запошљавања за период од 2011. до 2020. године (Службени гласник РС, бр. 37/2011) препознаје чињеницу да су жене, иако су у просеку образованије од мушкараца, више погођене незапосленošћу у односу на њих. Иако су жене препознате као највећа рањива категорија на тржишту рада Србије, стратегија је превасходно усмерена на рањиве категорије становништва или вишеструко рањиве категорије жена, па научноистраживачка делатност није заузела већи простор у овој стратегији. Говорећи о интелектуалном раду који се може обавити од куће, ова стратегија сматра да је потребно пружити могућност шире примене флексибилних уговора о раду за запошљавање жена где год је то могуће.

Национална стратегија за младе за период од 2015. до 2025. године (Службени гласник РС, бр. 22/2015) препознаје родну неједнакост само у једном

делу. Према овој стратегији, родна неједнакост се огледа у сегрегацији образовних профила, где преовлађује подела на „мушка“ и „женска“ занимања. На факултетима хуманистичких наука и уметничким факултетима преовлађују студенткиње са приближно 65%, на медицинским факултетима број је изједначен на око 50%, док на техничким факултетима студенткиње учествују са једва 25%, а исти проценат жена је и у информационо-комуникационим технологијама, где чине 25% специјалиста. Како ова стратегија предвиђа, традиционализам у односу на родне улоге условљава већу техничку неписменост жена, што их касније додатно доводи у неједнак положај на тржишту рада. Стога стратегија предвиђа развијање програма промоције и подршке образовања младих жена у техничким наукама.

Ова мера је била додатно разрађена кроз *Акциони план за спровођење националне стратегије за младе за период од 2015. до 2017. године (Службени гласник РС, бр. 70/2015)* где је предвиђено да буде додељено најмање 60 стипендија као подршка младим женама у техничким и природним наукама, а за то су обезбеђена средства у износу од 7 320 000 РСД.

Из анализе стратешког оквира може се закључити да Национална стратегија за родну равноправност за период од 2016. до 2020. године, и поред горе наведених недостатака, поставља основе за једнак приступ жена и мушкараца образовању и позицијама одлучивања, родну осетљивост студијских програма, курикулума и садржаја образовног процеса и једнак третман жена и мушкараца у (приступу) раду који одликује атмосфера ненасиља. Мора се, међутим, приметити да чак и ова стратегија прихвата дуализам пол/род, односно узима у обзир два препозната пола у нашем друштву и на њима базирана идентитета, што је значајно удаљава од постулата ЕУ норматива. Како је поменуто, Национална стратегија запошљавања за период од 2011. до 2020. године, Национална стратегија за младе за период 2015. до 2025. године, Стратегија превенције и заштите од дискриминације, на изразито парцијалан начин се баве родном равноправношћу, и као такве на неадекватан начин приступају решавању проблема произашлих из родне неравноправности у (не само) области високог образовања. За нас је овде најзначајнија Стратегија научног и технолошког развоја Републике Србије, која готово да и не препознаје значај родне равноправности сем у (недовољно разрађеном) аспекту неопходности унапређења родне и мањинске равноправност на свим нивоима одлучивања, те спровођењем

родног буџетирања. Уз то, језик којим је писана Стратегија родно је дискриминаторан. Дакле, све именице су наведене у мушком роду (уз констатацију „да се сви изрази користе родно неутрално“), а то је случај чак и када је за одређену именицу званично прописан облик и у женском роду.

Родна равноправност у области академског рада унутар законодавног оквира Републике Србије

Закон о научно истраживачкој делатности (Службени гласник РС, бр. 110/2005, 50/2006 - Испр., 18/2010 И 112/2015) представља закон којим се пре свега уређује планирање и остваривање општег интереса у научно-истраживачкој делатности, обезбеђивање квалитета научноистраживачког рада, организација и управљања организацијама које обављају ову делатност, стицање звања истраживача, као и финансирање програма од општег интереса. Закон у свега неколико тачака узима у обзир и родну димензију, а сам језик којим је писан није родно сензитиван. Зато и не чуди да је *Евалуација Националног акционог плана за примену Националне стратегије за унапређење положаја жена и унапређење родне равноправности у Републици Србији 2010-2015* (Пајванчић и остали, 2015) предвидела неопходност ревизије овог закона, као недовољно родно осетљивог. Родна несензибилност овог закона је посебно чудна с обзиром на то да он, као један од циљева, види и успостављање међународне научне сарадње ради брже интеграције у светске токове и укључивање у европски истраживачки простор. Од заштитних одредби, Закон предвиђа само да у време породилског одсуства, рокови за избор у више звање и радни однос мирују и да се неће урачунавати у рок за избор, односно реизбор, али ипак пропушта да предвиди исте услове за трудничко одсуство, и одуство у случају посебне неге детета. Сам Закон садржи родну димензију у погледу дефинисања рада и састава више тела⁶. Међутим, Закон на врло непрецизан начин предвиђа да се „приликом именовања чланова *Националног савета за научни и технолошки развој* из реда представника организација које обављају научноистраживачку делатност води рачуна о родној равноправности...”,

6 Тела којима закон дефинише састав су:

- Национални савет за научни и технолошки развој
- Одбор за акредитацију научноистраживачких организација
- Комисија за стицање научних звања
- Матични научни одбори
- Заједница института Србије
- Центар за промоцију науке

из чега се посредно може закључити да се ово не односи на представнике које предлагају Министарство и Привредна комора Србије. Национални савет за научни и технолошки развој заједно са председником броји укупно 14 чланова, а тренутно су у њему свега три жене, што чини тек нешто више од петине чланица. (*Решење о именовању председника и чланова Националног Савета за Научни и Технолошки Развој*, 2016) У свом *Извештају о стању у науци у 2016. години, са предлозима и сугестијама за наредну годину* (Национални савет за научни и технолошки развој, 2017), Савет није препознао нити један проблем из перспективе родне политике. Савет је усвојио и *Кодекс понашања у научноистраживачком раду* (Национални савет за научни и технолошки развој, 2018) који такође није родно димензиониран (Кодекс дефинише и рад *Одбора за етику*).

Код састава *Одбора за акредитацију научноистраживачких организација* Закон не предвиђа да се води рачуна о родној равноправности. Ипак, од 14 чланова Одбора, чак 8 су жене (*Решење о именовању чланова одбора за акредитацију научноистраживачких организација*, 2014). Закон наводи да се код именовања чланова матичних научних области води рачуна о родној равноправности, али је ситуација у пракси нешто другачија. Од 17 матичних одбора, родно равномерна заступљеност је видљива у свега три, док чак два матична одбора у свом саставу немају ниједну жену. Од укупно 147 чланова матичних одбора, оне чине свега 44 или 30% састава тела.⁷

Када је у питању *Заједница Института Србије*, Закон не дефинише састав управних органа, већ је то регулисано *Статутом Заједнице Института Србије* ове институције (Заједница Института Србије, 2018). Сам Статут не садржи родно димензиониране одредбе, али у његовим органима јесте евидентна релативно равномерна заступљеност жена. Од петоро чланова *Надзорног одбора*, две су жене⁸, док је 16 од 30 чланова *Председништва* женског пола.⁹

⁷ Подаци добијени из 17 Решења Министарства просвете о образовању матичних научних одбора <http://www.mpn.gov.rs/resenje-o-obrazovanju-maticnih-naucnih-odbora/> (приступљено 15.06.2018.)

⁸ Подаци добијени на основу листе чланова и и чланица Надзорног одбора Заједнице института Србије доступне на <http://www.zis.ac.rs/index.php/sr/o-zajednici-2/nadzorni-odbor> (приступљено 15.06.2018.)

⁹ Подаци добијени на основу листе чланова и и чланица Председништва Заједнице института Србије <http://www.zis.ac.rs/index.php/sr/o-zajednici-2/predsednistvo> (приступљено 15.06.2018.)

Закон о високом образовању (Службени гласник РС, бр. 88/2017 и 27/2018 - др. закон) је нешто родно сензитивнији од Закона о научноистраживачкој делатности. Сам закон води рачуна о заступљености полова у органима институција која су формирана на основу овог закона – *Национални Савет за високо образовање* и *Национално акредитационо тело* са својим *Управним одбором* и *Комисијом за акредитацију и проверу квалитета*. Намера законодавца је чак пренета и у *Одлуку о образовању националног тела за акредитацију и проверу квалитета у високом образовању* (Службени гласник РС, бр. 9/2018), али је ситуација у пракси умногоме другачија управо зато што је заступљеност полова у Закону флексибилно дефинисана и дозвољава различита тумачења. У Савету за високо образовање, свега четири од 16 чланова јесу жене, док у Управном одбору Националног акредитационог тела од седморо чланова наилазимо на само две жене¹⁰, а у Комисији за акредитацију и проверу квалитета њих је шест од 17.¹¹ Ово указује на то да се законске одредбе не примењују у пракси, што је свакако последица недостатка санкција које прописи предвиђају.

Важне одредбе Закон доноси у погледу мировања радног односа истраживача и студената. Закон, користећи родно дискриминаторни језик, предвиђа да се наставнику и сараднику који се налази на породичном одсуству, одсуству са рада ради неге детета, те одсуству са рада ради посебне неге детета, изборни период и радни однос продужава за то време. Такође, закон предвиђа и да се студенту, на његов захтев, одобрава мировање права и обавеза, у случају неге детета до годину дана живота, затим посебне неге која траје дуже од дететове прве године живота, те одржавања трудноће. Ипак, када говори о могућности да студент полаже испит у складу са општим актом високошколске установе за студенте који су били спречени да прате наставу, извршавају предиспитне обавезе и да полагају испит, закон као разлоге наводи искључиво болест и одсуство ради стручног усавршавања у трајању од најмање три месеца, док пропушта да помене

10 Подаци добијени на основу листе чланова и чланица Националног савета за високо образовање доступне на <http://nsvo.gov.rs/%D0%BE-%D0%BD%D1%81%D0%B2%D0%BE-2/%D1%87%D0%BB%D0%B0%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%B8-%D0%BD%D1%81%D0%B2%D0%BE/> (приступљено 15. 06. 2018.)

11 Подаци добијени на основу листе чланова и чланица Комисије за акредитацију и проверу квалитета <http://www.kapk.org/sr/%D0%BA%D0%B0%D0%BF%D0%BA/%D1%87%D0%BB%D0%B0%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%B8-%D0%BA%D0%B0%D0%BF%D0%BA-%D0%B0/> (приступљено 15.06.2018.)

и могућност одржавања трудноће и бриге о деци. Закон предвиђа и да се студенткињи која је у поступку биомедицински потпомогнутог оплођења на њен захтев одобрава мировање права и обавеза у складу са општим актом високошколске установе, али исту ствар не предвиђа и за наставнике и сараднике.

У документима који проистичу из овог закона, дакле *Правилнику о стандардима за самовредновање и оцењивање квалитета високошколских установа* (Службени гласник РС, бр. 88/2017) истиче се да су једнакост и равноправност студената по свим основама, укључујући ту и пол, загарантовани. Са друге стране, *Правилник о стандардима за акредитацију високошколских установа* (Службени гласник РС, бр. 88/2017) не садржи родну димензију, иако за то свакако има простора. Спорно је и то да језик *Правилника о листи стручних, академских и научних назива* (Службени гласник РС, бр. 53/17 и 114/17) и *Минималних услова за избор у звања наставника на универзитету* (Службени гласник РС, бр. 101/15, 102/16, 119/17) није чак ни родно сензитиван.

Закон о иновационој делатности (Службени гласник РС, бр. 110/05, 18/10 и 55/13) је закон којим се уређују основна начела, циљеви и организација примене научних, техничких и технолошких сазнања. Закон није родно димензиониран, те није чак ни предвиђено да у саставу тела и комисија (Комисија за праћење развоја и комерцијалне експлоатације иновација као и Фонд за иновациону делатност) постоје квоте ради равномерне заступљености оба пола, иако Закон врло прецизно дефинише састав управног и надзорног одбора Фонда за иновациону делатност.

Закон о Српској академији наука и уметности (Службени гласник РС, бр. 18/2010) је закон којим се уређује рад и надлежности Српске академија наука и уметности. Закон не садржи нити једну родно димензионирану одредницу. Иако закон дефинише састав органа: *Скупштине, Председништва и Извршног одбора*, он не предвиђа родно равноправан састав. Једина равнотежа у погледу чланства коју Закон препознаје је равнотежа између појединих области наука и уметности (видети Увод овог издања).

Закон о забрани дискриминације (Службени гласник РС, бр. 22/2009) је закон којим се уређује општа забрана дискриминације, облици и случајеви

дискриминације, као и поступци заштите од дискриминације. Иако је Закон писан у мушком роду, у самом закону се оваква употреба родно дискриминаторног језика надомешћује објашњењем „уз примену општег правила да сви појмови употребљени у једном граматичком роду обухватају мушки и женски род лица на која се односе“, често коришћеним у у званичним документима РС.

У члану 19, Закон каже да свако има право и на високо образовање и стручно оспособљавање под једнаким условима, те да је забрањено лицу или групи лица на основу њиховог личног својства, отежати или онемогућити упис у васпитно-образовну установу, или искључити их из ових установа. У члану 20., Закон дефинише дискриминацију на основу пола. Дискриминација постоји ако се поступа противно начелу равноправности полова, односно начелу поштовања једнаких права и слобода жена и мушкараца у политичком, економском, културном и другом аспекту јавног, професионалног, приватног и породичног живота. Закон забрањује ускраћивање права или јавно или прикривено признавање погодности у односу на пол. Такође, забрањено је и физичко и друго насиље, експлоатација, изражавање мржње, омаловажавање, уцењивање и узнемиравање с обзиром на пол, као и јавно заговарање, подржавање и поступање у складу са предрасудама, обичајима и другим друштвеним обрасцима понашања који су засновани на идеји подређености или надређености полова, односно стереотипних улога полова. Дефинишући област рада, Закон наводи да је забрањена дискриминација у области рада, односно нарушавање једнаких могућности за заснивање радног односа или уживање под једнаким условима свих права у области рада, као што су право на рад, на слободан избор запослења, на напредовање у служби, на стручно усавршавање и професионалну рехабилитацију, на једнаку накнаду за рад једнаке вредности, на правичне и задовољавајуће услове рада. При том, Закон не сматра дискриминацијом прављење разлике, искључење или давање првенства због особености одређеног посла код кога лично својство лица представља стварни и одлучујући услов обављања посла, ако је сврха која се тиме жели постићи оправдана, као ни предузимање мера заштите према појединим категоријама лица (нпр. жене, труднице, породиље, родитељи).

Закон о равноправности полова (Службени гласник РС, бр. 104/2009) уређује стварање једнаких могућности остваривања права и обавеза, предузимање

посебних мера за спречавање и отклањање дискриминације која је заснована на полу и роду, као и поступак правне заштите у случају дискриминације. Равноправност полова, по слову Закона, подразумева равноправно ушечће жена и мушкараца у свим областима јавног и приватног живота. Закон препознаје дискриминацију по основу пола као свако неоправдано прављење разлике или неједнако поступање које за циљ или последицу има да се лицу или пак групи онемогући остваривање људских права. Закон разликује и посредну и непосредну дискриминацију.

У питањима која се односе на област рада, овај Закон предвиђа да је послодавац дужан да запосленима, независно од пола, обезбеди једнаке могућности и третман у вези са остваривањем права из радног односа. Такође, у складу са истим чланом (11) дискриминацијом се не сматрају: 1) посебне мере за повећање запослености мање заступљеног пола; 2) посебне мере за повећање учешћа мање заступљеног пола у стручном оспособљавању, и 3) друге посебне мере које су у складу са законом. Сам послодавац је дужан да води евиденцију о полној структури запослених и да поседује план мера за уклањање или ублажавање неравномерне заступљености полова уколико има више од 50 запослених на неодређено време. У случају да заступљеност мање заступљеног пола на руководећим местима или у органима управљања и надзора у некој организационој јединици износи мање од 30%, Закон предвиђа да су органи јавне власти дужни да примене афирмативне мере. Закон наводи да припадност полу не може бити сметња напредовању на послу, а одсуствовање са посла због трудноће и родитељства не сме да буде сметња за избор у више звање, напредовање и стручно усавршавање. Такође, одсуствовање са посла због трудноће и родитељства не сме да буде основа за распоређивање на неодговарајуће послове и за отказ уговора о раду.

У погледу образовања, законодавац је предвидео да образовне и научне установе не смеју вршити дискриминацију засновану на полу.¹²

12 Дискриминација се не сме вршити у вези са: условима за пријем и за одбијање пријема у установу, условима и могућностима приступа сталном образовању, укључујући све програме за образовање одраслих и програме функционалног описмењавања, условима за искључење из процеса образовања, научног рада и стручног усавршавања, начином пружања услуга и давања погодности и обавештења, оценом знања и вредновањем постигнутих резултата, условима за стицање стипендија и других врста помоћи за школовање и студије, условима

Закон види равноправност полова као саставни део образовања на свим нивоима и предвиђа да се у оквиру свих научних и студијских програма обезбеди васпитање о равноправности полова у циљу превазилажења ограничавајућих улога заснованих на полу. Тако су органи државне управе надлежни за образовање, односно образовне установе, у поступку доношења наставних и студијских програма и приликом утврђивања стандарда учбеника, дужни да омогуће спровођење политике једнаких могућности. Законом је предвиђено и да органи јавне власти надлежни за образовање могу предузети посебне мере, а нарочито мере за подстицање информатичког, техничког и технолошког образовања мање заступљеног пола.

Један од принципа којим се води *Закон о националном оквиру квалификација Републике Србије* (Службени гласник РС, бр. 27/2018) је и принцип једнаких могућности, који подразумева стицање квалификација без обзира на пол и друга лична својства. Закон уређује и тела и институције надлежне за примену Националног оквира квалификација: *Савет, Агенцију и Секторско веће*, али не предвиђа одредбе о равноправности полова ни за једну од њих.

Закон о раду (Службени гласник РС, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - одлука УС и 113/2017) регулише права, обавезе и одговорности из радног односа. Већ у уводним одредбама, законодавац је навео да запослена жена има право на посебну заштиту за време трудноће и порођаја. Закон забрањује непосредну и посредну дискриминацију лица која траже запослење, као и запослених, с обзиром на пол, трудноћу, брачни статус, породичне обавезе или друго лично својство. Дискриминација је у том смислу забрањена у односу на: услове за запошљавање и избор кандидата за обављање одређеног посла, услове рада и сва права из радног односа, образовање, оспособљавање и усавршавање, напредовање на послу и отказ уговора о раду. Законом се такође забрањује узнемиравање и сексуално узнемиравање.

Закон предвиђа да запослена жена за време трудноће, као и она која доји дете, не може да ради на пословима који су штетни за њено здравље и здравље детета, а послодавац је дужан да јој обезбеди обављање других

за избор или стицање звања, професионалног усмеравања, стручног усавршавања и стицања диплома и условима за напредовање, доквалификацију или преквалификацију.

одговарајућих послова, а ако их нема, да је упути на плаћено одсуство. Такође, особа која је запослена за време трудноће или запослена која доји дете не може да ради прековремено и ноћу, ако би такав рад био штетан за њено здравље и здравље детета. Предвиђено је и право на плаћено одсуство са рада у току дана ради обављања здравствених прегледа у вези са трудноћом. Писана сагласност запосленог је неопходна уколико послодавац жели да изврши прераспodelу радног времена запосленој жени за време трудноће и запосленом родитељу са дететом млађим од три године живота или дететом са тежим степеном психофизичке ометености. Када се запослена жена врати на посао пре истека годину дана од рођења детета, послодавац је дужан да јој обезбеди право на једну или више пауза током рада у укупном трајању од 90 минута, како би могла да доји своје дете. Закон регулише и породилско одсуство и одсуство са рада ради неге детета, па тако предвиђа да запослена жена има право на одсуство са рада због трудноће и порођаја као и одсуство са рада ради неге детета, у укупном трајању од 365 дана. Ово право може да користи и отац, кад мајка напусти дете, умре или из других оправданих разлога. То право отац детета има и када мајка није у радном односу. За време породилског одсуства и одсуства са рада ради неге детета, остварује се право на накнаду зараде. У погледу одсуства са рада ради посебне неге детета или друге особе, предвиђено је да један од родитеља детета има право да, по истеку породилског одсуства и одсуства са рада ради неге детета, одсуствује са рада или да ради са половином пуног радног времена, до навршених пет година живота детета.

Прва опсервација која се мора направити је да се унутар законодавног оквира, ако изузмемо закон о равноправности полова који се специфично бави овом проблематиком, недовољно експлицира проблематика родне равноправности. Мере и активности за унапређење родне равноправности малобројне су и недовољно развијене унутар ових закона. Најчешће заступљене мере за заштиту родне равноправности односе се на гаранције трудница и породилја као и на заштиту од сексуалног узнемиравања и дискриминације. Када је реч о приступу образовању и позицијама одлучивања и моћи, ове одредбе су ретко присутне, а када их и има остају недовољно прецизне и омогућавају флексибилно тумачење, те тиме и злоупотребу. Одредбе које се односе на родно осетљив језик, као и родно осетљиве кулуме, студијске програме, са изузетком Закона о равноправности полова,

у потпуности изостају из законодавног оквира. Као што је већ речено, анализирани закони писани су родно дискриминаторним језиком.

Родна равноправност у области академског рада унутар универзитетских правних норми

Највиши правни акт Универзитета у Београду којим се уређују: организација, делатности и пословање Универзитета – *Статут Универзитета у Београду* (Гласник Универзитета у Београду, бр. 201) не садржи ниједну одредбу која би изричито позивала на поштовање начела родне равноправности. Језик који се користи такође није родно сензитиван. Статут наставницима и сарадницима омогућава мировање радног односа и изборног периода код случаја породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета или одсуства са рада ради посебне неге детета. Статут студенткињама такође признаје мировање обавеза услед одржавања трудноће, неге властитог детета до годину дана живота, и посебне неге детета која траје дуже од његове прве године живота, као и мировање права и обавеза и током поступка биомедицински потпомогнутог оплођења.

Истовремено, Статут не предвиђа ниједну меру која би обезбедила равномерну заступљеност оба пола у органима одлучивања. У погледу избора лица, предвиђено је једино да лице које је правноснажном пресудом осуђено за кривично дело против полне слободе не може бити ректор ни декан, односно наставник или сарадник.

Кодексом професионалне етике Универзитета у Београду (Гласник Универзитета у Београду, бр. 193) забрањен је сваки вид дискриминације, а она сама је дефинисана као свако неоправдано прављење разлике или неправноправно поступање, на отворен или прикривен начин, по било ком од основа, укључујући ту и пол. Кодексом је предвиђена и забрана узнемиривања, а посебно када се темељи на злоупотреби положаја институционалне или хијерархијске надређености. По Кодексу, узнемиравањем се сматра свако непримерено понашање према другом лицу, као што је полно узнемиравање (упућивање непримерених предлога и опаски сексуалне природе, излагање сексуално увредљивог и узнемирујућег материјала, захтевање сексуалних услуга у замену за предузимање или непредузимање одређених активности и физичко напаствовање) и свако друго понашање које има за циљ повреду личног достојанства, ометање у обављању

послова, омаловажавање других и које ствара или доприноси стварању непријатног и непријатељског радног окружења и образовног амбијента.

Поступак у случају повреде Кодекса, заједно са мерама за санкционисање, регулисан је *Правилником о раду етичких комисија и одбора за професионалну етику Универзитета у Београду* (Гласник Универзитета у Београду, бр. 193), али ни он сам ни у једном делу не спомиње одредбе које се тичу родне равноправности, чак ни у погледу састава Одбора. Ни остали правилници Универзитета у Београду, попут *Правилника о минималним условима за стицање звања наставника на Универзитету у Београду* (Гласник Универзитета у Београду, бр. 192), *Правилника о већима научних области на Универзитету у Београду* (Гласник Универзитета у Београду, бр. 134), *Правилника о начину и поступку стицања звања и заснивања радног односа наставника Универзитета у Београду* (Гласник Универзитета у Београду, бр. 156) али и *Правилника о раду универзитетског омбудсмана* (Гласник Универзитета у Београду, бр. 156), не садрже одредбе које би позивале на поштовање начела родне равноправности.

Делимичан изузетак представља *Правилник о стандардима и поступцима за обезбеђење квалитета* (Гласник Универзитета у Београду, бр. 188), којим је дефинисано да се квалитет студената, између осталог, постиже и обезбеђивањем једнакости и равноправности студената по свим основама, укључујући ту и пол. Овакву одредбу Правилник не предвиђа када је у питању квалитет за наставнике и сараднике. Свакако, с обзиром на то да Правилник садржи индикаторе квалитета у бројним областима, простор за његово родно димензионирање је далеко већи. Сличне начелне одредбе садрже и *Правилник о вредновању страних студијских програма и признавању страних високошколских исправа ради наставка образовања* (Гласник Универзитета у Београду, бр. 188), по којем у поступку признавања стране високошколске исправе није дозвољена дискриминација по било којем основу, а посебно по основама као што је пол; и *Правилник о упису студената на студијске програме Универзитета у Београду* (приступљено 15. 06. 2018.), по којем, у остваривању права уписа на студијски програм, кандидати имају једнака права која не могу бити ограничавана по основу пола.

Правни акти који регулишу рад Универзитета у Новом Саду, готово на исти начин и у истом обиму као и акти Универзитета у Београду, третирају питање

родне равноправности. *Статут Универзитета у Новом Саду* (Универзитет у Новом Саду – Документи, аналитика, архива 2018) као највиши правни акт наводи да у остваривању права на студије студенти имају једнака права, која не могу бити ограничавана ни по основу пола, ни по другом основу, положају или околности. Статут, без даље разраде, студенту признаје право на различитост и заштиту од дискриминације. Статут такође признаје и могућност мировања права и обавеза у случају: одржавања трудноће, неге детета до годину дана живота и посебне неге која траје дужи од дететове прве године живота. Уз то, Статут одобрава мировање права и обавеза студенткињи која је у поступку биомедицински потпомогнутог оплођења. Као и у претходном случају, Статут одобрава мировање радног односа и изборног периода наставнику и сараднику који се налази на: породичном одсуству, одсуству са рада ради неге детета и одсуству са рада ради посебне неге детета, а изборни период и радни однос продужава се за то време.

Кодекс о академском интегритету Универзитета у Новом Саду (Универзитет у Новом Саду – Документи, аналитика, архива, 2017) забрањује сваки облик дискриминације приликом вредновања испуњености услова за професионално напредовање, као и у спровођењу поступка напредовања, што се тек посредно може довести у везу за заступањем начела родне равноправности.

Правилник о упису студената на студијске програме Универзитета у Новом Саду (Универзитет у Новом Саду – Документи, аналитика, архива 2017) наводи да у остваривању права уписа на студијски програм кандидати имају једнака права која не могу бити ограничавана по основу пола или по другом сличном основу, положају или околности. Универзитет је донео више правилника и одлука о надлежностима, политикама и саставу појединих институција, унутар којих би постојао простор за родно димензиониране одредбе, али оне у потпуности изостају. То су, пре свега: *Пословник Сената Универзитета у Новом Саду* (Универзитет у Новом Саду – Документи, аналитика, архива 2016), *Правилник о раду универзитетског центра за праћење и усклађивање стандарда у високом образовању* (Универзитет у Новом Саду – Документи, аналитика, архива 2012), *Правилник о раду центра за стратегијске и напредне студије Универзитета у Новом Саду* (Универзитет у Новом Саду – Документи, аналитика, архива 2018), *Правилник о раду асоцијације универзитетских центара за интердисциплинарне и мултидисциплинарне*

студије и истраживања – АЦИМСИ (Универзитет у Новом Саду – Документи, аналитика, архива 2018), *Правилник о обезбеђењу квалитета и поступку самовредновања* (Универзитет у Новом Саду – Документи, аналитика, архива 2011), *Правилник о начину и процедурама реализације међународних пројеката у којима учествује или чији је координатор Универзитета у Новом Саду* (Универзитет у Новом Саду – Документи, аналитика, архива 2017), *Правила Фонда за стипендирање и подстицање напредовања даровитих студената и младих научних радника и уметника Универзитета у Новом Саду* (Универзитет у Новом Саду – Документи, аналитика, архива 2018), *Правила докторских студија* (Универзитет у Новом Саду – Документи, аналитика, архива 2018), *Одлука о структури и броју чланова Одбора за стратешки развој Универзитета* (Универзитет у Новом Саду – Документи, аналитика, архива 2016), *Одлука о саставу и броју чланова Одбора за статутарна питања* (Универзитет у Новом Саду – Документи, аналитика, архива 2011), *Одлука о оснивању универзитетског Центра за развој образовања* (Универзитет у Новом Саду – Документи, аналитика, архива 2010), *Одлука о саставу и броју чланова Одбора за финансије* (Универзитет у Новом Саду – Документи, аналитика, архива 2016).

Правни акти који дефинишу рад, политике и надлежности Универзитета у Крагујевцу нису ништа родно осетљивији од аката Универзитета у Београду и Универзитета у Новом Саду. *Статут Универзитета у Крагујевцу* (Универзитет у Крагујевцу, 2018) студенткињама признаје право на мировање права и обавеза услед одржавања трудноће, неге властитог детета до годину дана живота и посебне неге детета која траје дуже од његове прве године живота. Студенткињама се одобрава мировање права и обавеза и када се налазе у поступку биомедицински потпомогнутог оплођења. Наставницима и сарадницима Статут омогућава мировање радног односа и изборног периода код случаја породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета или одсуства са рада ради посебне неге детета. У погледу избора лица предвиђено је једино да лице које је правноснажном пресудом осуђено за кривично дело против полне слободе не може бити ректор ни проректор, односно наставник или сарадник, али Статут пропушта да нагласи да таква особа не може бити ни декан. Статут предвиђа да чланови Савета, које као представнике оснивача, именује Влада Републике Србије, буду изабрани уз вођење рачуна о заступљености припадника оба пола. Ипак, овакве одредбе изостају приликом бирања чланова Савета из редова факултета и

Студентског парламента. Сличне одредбе не постоје ни за избор чланова Сената и других органа.

Стратегија обезбеђивања квалитета на Универзитету у Крагујевцу (Универзитет у Крагујевцу, 2014) као један од својих принципа наводи поштовање људских права и грађанских слобода, укључујући забрану свих видова дискриминације, што се посредно може повезати са заступањем начела родне равноправности.

Кодекс о академском интегритету и професионалној етици (Универзитет у Крагујевцу, 2016) забрањује дискриминацију и сматра недозвољеним сваки облик дискриминације, непосредне или посредне, на Универзитету или факултету, по било ком основу, а нарочито по основу пола. Кодекс предвиђа и забрану узнемиравања, а нарочито уколико се она темељи на злоупотреби положаја институционалне или хијерархијске надређености. Узнемиравањем се по Кодексу сматра непримерено понашање према другом лицу, као што је полно узнемиравање и свако друго понашање које има за циљ повреду личног достојанства.

У Систему за обезбеђивање квалитета (Универзитет у Крагујевцу, 2014) предвиђа се равномерна родна заступљеност искључиво када се дефинише улога студената у самовредновању и провери квалитета. Наводи се да међу члановима *Комисије за обезбеђење квалитета Универзитета у Крагујевцу*, и међу члановима *Комисија за обезбеђење квалитета факултета чланица Универзитета у Крагујевцу* морају бити бар два студента, а да је пожељно да полови буду равномерно заступљени. Иста одредба предвиђена је и приликом именовања представника студената у поткомисије Комисија за обезбеђење квалитета.

Правилник о безбедности и здрављу на раду (Универзитет у Крагујевцу, 2008) предвиђа да ће ректор предузимати мере да се запосленој жени за време трудноће обезбеди писано обавештење о резултатима процене ризика на радном месту на које су одређени, као и мерама којима се ризици отклањају.

Статут Универзитета у Нишу (Гласник Универзитета у Нишу, 8/2017) студенткињама признаје право на мировање права и обавеза услед одржавања

трудоће, неге властитог детета до годину дана живота и посебне неге детета која траје дуже од његове прве године живота. Наставницима и сарадницима Статут омогућава мировање радног односа и изборног периода код случаја породичног одсуства, одсуства са рада ради неге детета или одсуства са рада ради посебне неге детета. У погледу избора лица, предвиђено је једино да лице које је правноснажном пресудом осуђено за кривично дело против полне слободе не може бити ректор ни проректор, односно наставник или сарадник. Статут наводи и да Савет Универзитета, односно Савет факултета, разрешава ректора, односно декана, по правоснажности пресуде којом је ректор осуђен за кривично дело против полне слободе.

Кодекс професионалне етике Универзитета у Нишу (Гласник Универзитета у Нишу, 4/2010) у својим основним начелима наводи и начела једнакости и поштовања права и забране дискриминације по било ком основу. По Кодексу наставници и сарадници не смеју, било непосредно, било посредно, дискриминисати студенте или се према њима понашати на недоличан, или други начин који вређа њихово достојанство. За морално неприхватљиво понашање сматра се сваки облик напада на личност студената, а посебно: захтевање полних услуга у замену за одређено деловање или пропуштање са позиције ауторитета, сексуално узнемиравање и излагање полно увредљивог и узнемирујућег материјала, непожељно вербално изношење понуда или шала које упућују на сексуално узнемиравање, увредљиве алузије усмерене на полну оријентацију, расну, политичку, националну, етничку или верску припадност, телесни изглед, здравствено стање, породични и економски статус, као и физичко угрожавање, ругање и исмејавање.

Статут Државног универзитета у Новом Пазару (2018) предвиђа да право на високо образовање имају сва лица са претходно стеченим средњим четворогодишњим образовањем, без обзира на пол. Као један од својих циљева, овај акт наводи задатак да пружи могућност појединцима да под једнаким условима стекну високо образовање. По статуту, делатност Универзитета заснована је и на поштовању људских права и грађанских слобода, укључујући ту и забрану свих видова дискриминације. Статут дефинише и да ректор може одобрити мировање права и обавеза код одржавања трудоће, неге детета до годину дана живота и посебне неге која траје дуже од дететове прве године живота, као и студенткињи која је у поступку биомедицински потпомогнутог оплођења. Наставнику и сараднику који се налази

на породилском одсуству, или одсуству са рада ради неге детета и одсуству са рада ради посебне неге детета, изборни период и радни однос се продужавају за то време. Сем Статута не постоји јавно доступни документи који се генерално баве питањима родне равноправности, али чак ни дискриминацијом нити равноправном заступљеношћу полова унутар органа и институција Универзитета у Новом Пазару. Одредбе о дискриминацији, дакле, на овај начин остају потпуно непрецизно дефинисане и без предвиђених казnenих политика и процедура.

Правни акти универзитета укључених у наш узорак веома површно приступају питањима родне равноправности, показујући тиме заправо колико ове проблематике нису перцепиране као релевантне. Ниједна одредба овде анализираних докумената не позива се на поштовање начела родне равноправности, користи се родно дискриминаторан језик, а не дефинише се ни јасно равномерна заступљеност оба пола у органима одлучивања. Равноправност полова препозната је првенствено кроз одредбе усмерене ка женама као мајкама. Заштита од дискриминације и сексуалног узнемиравања недовољно прецизно је регулисана у правним актима универзитета. У овом погледу, као негативан пример предњачи Универзитет у Новом Пазару, где, сем Статута, не постоји ниједан акт којим се забрана дискриминације регулише, нити постоје казнене одредбе које би овакву забрану правно оснажиле.

Закључак

Иако се још 2000. године, са захтевом за хармонизацијом домаћег нормативног оквира са општим стандардима ЕУ о родној равноправности, почело са развијањем различитих мера за унапређење родне равноправности у научноистраживачким установама у Србији, овде представљена анализа доводи до закључка да унутар норматива који се односи на ову област, изостаје поимање значаја родне равноправности. Први индикатор таквог стање јесте недостатак јасног дефинисања саме родне равноправности у документима релевантним за ову област. Некохерентност и неусклађеност норматива који директно регулишу област научноистраживачке делатности и рада универзитета са ширим нормативним оквиром (као и ЕУ оквиром), који се односи на област родне равноправности, додатно потврђује тезу да ова проблематика није перцепирана као значајна. Како се од Европских норматива релевантних за ову област, преко Стратегије о

родној равноправности РС крећемо ка хијерархијски нижим правним нормама, прогресивно се смањује број димензија родне равноправности које се уређују. Наиме, док се у Стратегији за родну равноправност прописује развијање мера које би омогућиле женама приступ позицијама одлучивања (путем квота за чланство у органима и институцијама), овакве мере у потпуности изостају из правних докумената универзитета. И, заправо, ни у једном случају, акти државних универзитета не разрађују мере родне равноправности прецизније и темељније од одреби које налазимо у законима а, које су, као што смо и видели, малобројне. Овакво стање природно води и генералном одуству санкција, које су, како је Хелсиншка група навела, врло користан алат за обезбеђивање родне равноправности. Мулти-секторско поимање родне равноправности које се прописује европским оквиром кроз захтев да родна равноправност чини обавезујући елемент на свим нивоима уређења европских држава, потпуно је, дакле, изостало унутар норматива РС који се односи на научноистраживачки рад. Специфични норматив који се односи на научноистраживачку делатност заправо регулише равноправност полова, не родну равноправност, и то пре свега кроз одредбе усмерене ка женама као мајкама и кроз одредбе о заштити од дискриминације. Такву слику неће моћи да промени ни нови Закон о родној равноправности, што је, уз чињеницу да је у овом моменту доступан само његов нацрт, и разлог због којег није био обухваћен анализом.

Одредбе које се односе на родно осетљив језик у потпуности изостају и, заправо, сам језик који се унутар норми користи је родно дискриминаторан. Чак и када се на ову проблематику унутар норматива обраћа пажња, једноставно се наводи да се термини коришћени у граматички мушком роду односе и на „природни мушки и женски род лица на које се односе“. Но, сама замисао да је употреба генеричког језика закона родно неутрална је неадекватна, а такав језик представља маскулинизиран језик закона (Савић и остали 2009).

Све ово доводи до закључка да нормативни оквир заправо не узима у обзир проблематичност родних неједнакости, родно условљених каријера академских радника и радница и њихових неједнаких услова рада о којима говори већина емпиријских истраживања у Србији (Игњатовић и остали, 2010; Ђериман и остали, 2018) и тиме заправо отвара простор за креирање родне неједнакости унутар система академског рада.

ЛИТЕРАТУРА

- Ђериман, Ј., Фикет, И., Рац, К. (ур.) (2018), *Између патријархата и прекаријата: Усклађивање породичних и професионалних обавеза академских радница*. Београд: Институт за филозофију и друштвену теорију Универзитета у Београду : Центар за етику, право и примењену филозофију.
- Игњатовић Џамоња, Т., Поповић, Д., Духачек, Г. (2010), Родна осетљивост у академском простору: Истраживање ставова према родној равноправности на Универзитету у Београду. *Годишњак Факултета политичких наука*, vol. 4 бр. 4, 455-477, доступно на: <http://probni.fpn.bg.ac.rs/wp-content/uploads/2011/01/24-Tamara-D%C5%BEamonja-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> [приступљено 15.06.2018.]
- Пајванчић, М., Бабовић, М., Јарић, И., Димитријевић, Б., Мршевић, З., Миливојевић, С., Нововић, Т., Милојевић, О., Ракић, К., Вуковић, О., (2016), *Евалуација Националног акционог плана за примену Националне стратегије за унапређење положаја жена и унапређење родне равноправности у Републици Србији 2010-2015*. Београд: Координационо тело за родну равноправност, доступно на: <https://www.rodnaravnopravnost.gov.rs/sites/default/files/2016-12/Evaluacija%20Nacionalnog%20akcionog%20plana.doc> [приступљено 15.06.2018.]
- Савић, С., Константиновић Вилић, С., Петрушић, Н. (2006), Језик закона – карактеристике и родна перспектива. у: Миодраг Мићовић [ур.] *Право и језик, Зборник реферата са научног скупа одржаног у Крагујевцу*, Крагујевац: Правни факултет.

Правни документи

ЕУ

- Council of the European Union (2015), *Council conclusions on advancing gender equality in the European research area*. Brussels: Council of the European Union, доступно на: <http://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-14846-2015-INIT/en/pdf> [приступљено 15.06.2018.]
- Directorate-General for Research & Innovation (2016), *Guidance on Gender Equality in Horizon 2020*. Brussels: European Commission, доступно на: http://eige.europa.eu/sites/default/files/h2020-hi-guide-gender_en.pdf [приступљено 15.06.2018.]

European Commission & the Helsinki Group on Gender in Research and Innovation (2018), *Guidance to facilitate the implementation of targets to promote gender equality in research and innovation*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, доступно на: https://ec.europa.eu/research/swafs/pdf/pub_gender_equality/KI-07-17-199-EN-N.pdf [приступљено 15.06.2018.]

Националне стратегије и акциони планови

Национална стратегија за младе за период од 2015. до 2025. године (2015), бр. 22/2015, Београд: Службени гласник, доступно на: http://www.mos.gov.rs/wp-content/uploads/download-manager-files/nacionalna_strategija_za_mlade0101_cyr.pdf [приступљено 15.06.2018.]

Национална стратегија за побољшање положаја жена и унапређивање родне равноправности (2009), бр. 15/2009, Београд: Службени гласник, доступно на: <https://www.minrzs.gov.rs/files/doc/porodica/strategije/Nacionalna%20strategija%20rodna%20ravnopravnost.pdf> [приступљено 15.06.2018.]

Национална стратегија запошљавања за период 2011 - 2020. године (2011), бр. 37/2011, Београд: Службени гласник, доступно на: http://www.nsz.gov.rs/live/digitalAssets/0/302_nacionalna_strategija_zaposljavanja_2011-2020.pdf [приступљено 15.06.2018.]

Национална стратегија за родну равноправност за период од 2016. до 2020. године са акционим планом за период од 2016. до 2018. године (2016), бр. 4/2016., Београд: Службени гласник, доступно на: <http://www.mgsi.gov.rs/sites/default/files/%D0%9D%D0%90%D0%A6%D0%98%D0%9E%D0%9D%D0%90%D0%9B%D0%9DA%20%D0%A1%D0%A2%D0%A0%D0%90%D0%A2%D0%95%D0%93%D0%98%D0%88A%20%D0%97%D0%90%20%D0%A0%D0%9E%D0%94%D0%9D%D0%A3%20%D0%A0%D0%90%D0%92%D0%9D%D0%9E%D0%9F%D0%A0%D0%90%D0%92%D0%9D%D0%9E%D0%A1%D0%A2%20%D0%97%D0%90%20%D0%9F%D0%95%D0%A0%D0%98%D0%9E%D0%94%20%D0%9E%D0%94%202016.%20%D0%94%D0%9E%202020.%20%D0%93%D0%9E%D0%94%D0%98%D0%9D%D0%95.doc> [приступљено 15.06.2018.]

Стратегија научног и технолошког развоја Републике Србије за период од 2016. до 2020. године – истраживања за иновације (2016), бр. 25/2016, Београд: Службени гласник, доступно на: <http://www.mpn.gov.rs/wp-content/uploads/2015/08/STRATEGIJA-naucnog-i-tehnoloskog-razvoja-RS-za-period-2016-2020..pdf> [приступљено 15.06.2018.]

Стратегија превенције и заштите од дискриминације (2013), бр. 60/2013, Београд: Службени гласник, доступно на: http://www.ljudskaprava.gov.rs/sites/default/files/dokument_file/strategija_jul_2013.pdf [приступљено 15.06.2018.]

Стратегија развоја образовања у Србији до 2020 године (2012), бр. 107/2012, Београд: Службени гласник, доступно на: http://www.scsu.org.rs/zakoni_docs/Strategija%20razvoja%20obrazovanja.pdf [приступљено 15.06.2018.]

Закључак о усвајању Акционог плана за примену Стратегије превенције и заштите од дискриминације за период од 2014. до 2018. године (2014), бр. 107/2014, Београд: Службени гласник, доступно на: http://www.ljudskaprava.gov.rs/sites/default/files/dokument_file/akcioni_plan_-_srpski.pdf [приступљено 15.06.2018.]

Закључак о усвајању Акционог плана за спровођење Националне стратегије за младе за период од 2015. до 2017. године (2015), бр. 70/2015, Београд: Службени гласник, доступно на: <http://www.mos.gov.rs/wp-content/uploads/download-manager-files/Akacioni%20plan-NSM-2015-2017..pdf> [приступљено 15.06.2018.]

Закључак о усвајању акционог плана за спровођење Стратегије развоја образовања у Србији (2015), бр. 16/2015, Београд: Службени гласник, доступно на: http://www.mpn.gov.rs/wp-content/uploads/2015/08/Akcioni_plan.pdf [приступљено 15.06.2018.]

Закони

Закон о Иновационој Делатности (2013), бр. 110/05, 18/10 и 55/13, Београд: Службени гласник, доступно на: <http://www.mpn.gov.rs/wp-content/uploads/2015/08/%D0%97%D0%B0%D0%BA%D0%BE%D0%BD-%D0%BE-%D0%B8%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D1%86%D0%B8%D0%BE%D0%BD%D0%BE%D1%98-%D0%B4%D0%B5%D0%BB%D0%B0%D1%82%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B8.pdf> [приступљено 15.06.2018.]

Закон о националном оквиру квалификација Републике Србије (2018), бр. 27/2018, Београд: Службени гласник, доступно на: <http://zuov.gov.rs/download/zakon-o-nacionalnom-okviru-kvalifikacija-republike-srbije/#> [приступљено 15.06.2018.]

Закон о Научноистраживачкој Делатности (2015), бр. 110/2005, 50/2006 - Испр., 18/2010 и 112/2015, Београд: Службени гласник, доступно на: <http://www.mpn.gov.rs/wp-content/uploads/2015/09/Zakon-o-NID-iz-Paragrafa-sl-gl.-112-iz-2015-preciscen-tekst.pdf> [приступљено 15.06.2018.]

Закон о раду (2017), бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - одлука УС и 113/2017) Београд: Службени гласник, доступно на: https://www.paragraf.rs/propisi/zakon_o_radu.html [приступљено 15.06.2018.]

Закон о равноправности полова (2009), бр. 104/2009, Београд: Службени гласник, доступно на: <https://www.rodnaravnopravnost.gov.rs/sites/default/files/2017-01/Zakon-o-ravnopravnosti-polova-Narodna-Skupstina-Republike-Srbije.pdf> [приступљено 15.06.2018.]

Закон о Српској академији наука и уметности (2010), бр. 18/2010, Београд: Службени гласник, доступно на: http://www.mpn.gov.rs/wp-content/uploads/2015/08/zakon_o_sanu-cir.pdf [приступљено 15.06.2018.]

Закон о Високом Образовању (2018), бр. 88/2017 и 27/2018 - др. закон, Београд: Службени гласник, доступно на: <http://www.mpn.gov.rs/wp-content/uploads/2015/09/Zakon-o-NID-iz-Paragrafa-sl-gl.-112-iz-2015-preciscen-tekst.pdf> [приступљено 15.06.2018.]

Закон о забрани дискриминације (2009), бр. 22/2009, Београд: Службени гласник, доступно на: <https://www.minrzs.gov.rs/files/doc/porodica/ostali/Zakon%20o%20zabrani%20diskriminacije.pdf> [приступљено 15.06.2018.]

Подзаконски правни акти

Минимални услови за избор у звања наставника на универзитету (2017), бр. 101/15, 102/16, 119/17, Београд: Службени гласник, доступно на: <http://www.mpn.gov.rs/wp-content/uploads/2018/02/Minimalni-uslovi-za-izbor-u-zvanja-nastavnika-na-univerzitetu.pdf> [приступљено 15.06.2018.]

Одлука о образовању националног тела за акредитацију и проверу квалитета у високом образовању (2018), бр. 9/2018, Београд: Службени гласник, доступно на: <http://demo.paragraf.rs/WebParagrafDemo/?did=421017> [приступљено 15.06.2018.]

Правилник о листи стручних, академских и научних назива (2017), бр. 53/17 и 114/17, Београд: Службени гласник, доступно на: <http://www.mpn.gov.rs/wp-content/uploads/2018/02/Pravilnik-o-Listi-stru%C4%8Dnih-akademykih-i-nau%C4%8Dnih-naziva.pdf> [приступљено 15.06.2018.]

Правилник о стандардима и поступку за акредитацију високошколских установа (2017), бр. 88/2017, Београд: Службени гласник, доступно на: <http://www.mpn.gov.rs/wp-content/uploads/2018/02/Pravilnik-o-standardima-i-postupku-za-akreditaciju-visoko%C5%A1kolskih-ustanova.pdf> [приступљено 15.06.2018.]

Правилник о стандардима за самовредновање и оцењивање квалитета високошколских установа (2017), бр. 88/2017, Београд: Службени гласник, доступно на: <http://nsvo.gov.rs/wp-content/uploads/2017/09/Pravilnik-o-standardima-za-samovrednovanje-i-ocenjivanje-kvaliteta-visokoskolskih-ustanova.pdf> [приступљено 15.06.2018.]

Решења о образовању матичних научних одбора (2016), бр. 119-0-469/2016-14/1 до 119-0-469/2016-14/17, Београд: Министарство просвете, науке и технолошког развоја, доступно на: <http://www.mpn.gov.rs/resenje-o-obrazovanju-maticnih-naucnih-odbora/> [приступљено 15.06.2018.]

Решење о именовању члана одбора за акредитацију научноистраживачких организација (2017), бр. 119-01-00036/2017-14/1, Београд: Министарство просвете, науке и технолошког развоја, доступно на: <http://www.mpn.gov.rs/wp-content/uploads/2015/08/dr-Olivera-M.Djordjevic.pdf> [приступљено 15.06.2018.]

Решење о именовању чланова одбора за акредитацију научноистраживачких организација (2018), бр. 119-01-296/2014-17, Београд: Министарство просвете, науке и технолошког развоја, доступно на: <http://www.mpn.gov.rs/wp-content/uploads/2015/08/%D0%A0%D0%B5%D1%88%D0%B5%D1%9A%D0%B5-%D0%BE-%D0%B8%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D1%9A%D1%83.pdf> [приступљено 15.06.2018.]

Решење о именовању председника и чланова Националног савета за научни и технолошки развој (2016), бр. 81/2016, Београд: Службени гласник, доступно на: <http://www.mpn.gov.rs/wp-content/uploads/2015/08/Resenja-za-Nacionalni-savet-0001.pdf> [приступљено 15.06.2018.]

Комисија за акредитацију и проверу квалитета (2018), *Чланови КАПК*. [online] доступно на: <http://www.kapk.org/sr/%D0%BA%D0%B0%D0%BF%D0%BA/%D1%87%D0%BB%D0%B0%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%B8-%D0%BA%D0%B0%D0%BF%D0%BA-%D0%B0/> [приступљено 15.06.2018.]

Национални савет за научни и технолошки развој (2017), *Извештај о стању у науци у 2016. години, са предлозима и сугестијама за наредну годину*. Београд: Национални савет за научни и технолошки развој, доступно на: <http://www.mpn.gov.rs/wp-content/uploads/2018/01/IZVESTAJ-Nac-saveta-O-STANJU-U-NAUCI-U-2016-godini-usvojila-VLADA-8-decembar-2017.-1.pdf> [приступљено 15.06.2018.]

Национални савет за научни и технолошки развој (2018), *Кодекс понашања у научноистраживачком раду*. Београд: Национални савет за научни и технолошки развој, доступно на: <http://www.mpn.gov.rs/wp-content/uploads/2018/02/Rada-SKEN-novo.pdf> [приступљено 15.06.2018.]

Национални савет за високо образовање (2018), *Чланови НСВО*. [online] доступно на: <http://nsvo.gov.rs/%D0%BE-%D0%BD%D1%81%D0%B2%D0%BE-2/%D1%87%D0%BB%D0%B0%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%B8-%D0%BD%D1%81%D0%B2%D0%BE/> [приступљено 15.06.2018.]

Заједница института Србије (2018), *Чланови Надзорног одбора Заједнице института Србије*. [online] доступно на: <http://www.zis.ac.rs/index.php/sr/o-zajednici-2/nadzorni-odbor> [приступљено 15.06.2018.]

Заједница института Србије (2018), *Чланови Председништва Заједнице института Србије*. [online] доступно на: <http://www.zis.ac.rs/index.php/sr/o-zajednici-2/predsednistvo> [приступљено 15.06.2018.]

Заједница института Србије (2018), *Статут Заједнице Института Србије*. [online] доступно на: http://www.zis.ac.rs/images/Statut_Zajednice_9mar18.pdf [приступљено 15.06.2018.]

Акти Универзитета у Београду

Статут Универзитета у Београду (2018), бр. 201, Београд: Гласник Универзитета у Београду, доступно на: <http://www.bg.ac.rs/files/sr/univerzitet/univ-propisi/Statut-UB-28.2.2018.pdf> [приступљено 15.06.2018.]

Кодекс професионалне етике Универзитета у Београду (2016), бр. 193, Београд: Гласник Универзитета у Београду, доступно на: <http://www.bg.ac.rs/files/sr/univerzitet/univ-propisi/Kodeks-profesionalne-etike.pdf> [приступљено 15.06.2018.]

Правилник о раду етичких комисија и одбора за професионалну етику Универзитета у Београду (2016), бр. 193, Београд: Гласник Универзитета у Београду, доступно на: <http://www.bg.ac.rs/files/sr/univerzitet/univ-propisi/Pravilnik-eticke-komisije-odbor.pdf> [приступљено 15.06.2018.]

Правилник о минималним условима за стицање звања наставника на Универзитету у Београду (2016), бр. 192, Београд: Гласник Универзитета у Београду, доступно на: <http://www.bg.ac.rs/files/sr/univerzitet/glasnik-zakoni/192GlasnikUni.pdf> [приступљено 15.06.2018.]

Правилник о већима научних области на Универзитету у Београду (2007), бр. 134, Београд: Гласник Универзитета у Београду, доступно на: <http://www.bg.ac.rs/files/sr/univerzitet/univ-propisi/PravilnikOVecimaNaucnihOblasti.pdf> [приступљено 15.06.2018.]

Правилник о начину и поступку стицања звања и заснивања радног односа наставника Универзитета у Београду (2007), бр. 135, Београд: Гласник Универзитета у Београду, доступно на: <http://www.bg.ac.rs/files/sr/univerzitet/univ-propisi/PravilnikAngazovanjeGostujucegProfesora.pdf> [приступљено 15.06.2018.]

Правилник о раду универзитетског омбудсмана (2010), бр. 156, Београд: Гласник Универзитета у Београду, доступно на: <http://www.bg.ac.rs/files/sr/univerzitet/univ-propisi/PravilnikUniverzitetskiOmbudsman.pdf> [приступљено 15.06.2018.]

Правилник о стандардима и поступцима за обезбеђење квалитета (2013), бр. 174, Београд: Гласник Универзитета у Београду, доступно на: http://www.bg.ac.rs/files/sr/univerzitet/univ-propisi/Pravilnik_Standardi_Postupci_Obezbedjivanja_Kvaliteta.pdf [приступљено 15.06.2018.]

Правилник о вредновању страних студијских програма и признавању страних високошколских исправа ради наставка образовања (2015), бр. 188, Београд: Гласник Универзитета у Београду, доступно на: <http://www.bg.ac.rs/files/sr/univerzitet/univ-propisi/Pravilnik-strani-studijski-i-priznavanje.pdf> [приступљено 15.06.2018.]

Правилник о упису студената на студијске програме Универзитета у Београду (2012), бр. 168, Београд: Гласник Универзитета у Београду, доступно на: <http://www.bg.ac.rs/files/sr/univerzitet/univ-propisi/PravilnikUpisStudenata.pdf> [приступљено 15.06.2018.]

Акти Универзитета у Новом Саду

Статут Универзитета у Новом Саду (2018), Нови Сад: Универзитет у Новом Саду – Документи, аналитика, архива, доступно на: <https://www.uns.ac.rs/index.php/rs/univerzitet/dokumenti/send/6-statut/288-statut-univerziteta-u-novom-sadu-2> [приступљено 15.06.2018.]

Кодекс о академском интегритету Универзитета у Новом Саду (2017), Нови Сад: Универзитет у Новом Саду – Документи, аналитика, архива, доступно на: http://www.uns.ac.rs/index.php/rs/component/jdownloads/send/7-pravilnici/20-koeks-o-akademskom-integritetu-univerziteta-u-novom-sadu?option=com_jdownloads [приступљено 15.06.2018.]

Правилник о упису студената на студијске програме Универзитета у Новом Саду - пречишћен текст (2017), Нови Сад: Универзитет у Новом Саду – Документи, аналитика, архива, доступно на: <https://www.uns.ac.rs/index.php/rs/univerzitet/dokumenti/send/7-pravilnici/5-pravilnik-o-upisu-studenata-na-studijske-programe-univerziteta-u-novom-sadu> [приступљено 15.06.2018.]

Пословник Сената Универзитета у Новом Саду - пречишћен текст (2016), Нови Сад: Универзитет у Новом Саду – Документи, аналитика, архива, доступно на: <https://www.uns.ac.rs/index.php/rs/univerzitet/dokumenti/send/15-poslovnici-o-radu/58-poslovník-senata-univerziteta-u-novom-sadu> [приступљено 15.06.2018.]

Правилник о раду универзитетског центра за праћење и усклађивање стандарда у високом образовању (2012), Нови Сад: Универзитет у Новом Саду – Документи, аналитика, архива, доступно на: <http://www.uns.ac.rs/index.php/rs/univerzitet/dokumenti/>

send/15-poslovnici-o-radu/49-pravilnik-o-radu-univerzitetskog-centra-za-pracenje-i-uskladivanje-standarda-u-visokom-obrazovanju [приступљено 15.06.2018.]

Правилник о раду центра за стратегијске и напредне студије Универзитета у Новом Саду (2018), Нови Сад: Универзитет у Новом Саду – Документи, аналитика, архива, доступно на: <https://www.uns.ac.rs/index.php/rs/univerzitet/dokumenti/send/7-pravilnici/294-pravilnik-o-radu-centra-za-strategijske-i-napredne-studije-univerziteta-u-novom-sadu> [приступљено 15.06.2018.]

Правилник о раду асоцијације универзитетских центара за интердисциплинарне и мултидисциплинарне студије и истраживања – АЦИМСИ (2018), Нови Сад: Универзитет у Новом Саду – Документи, аналитика, архива, доступно на: <https://www.uns.ac.rs/index.php/rs/univerzitet/dokumenti/send/7-pravilnici/269-pravilnik-upis-sp-acimsi> [приступљено 15.06.2018.]

Правилник о обезбеђењу квалитета и поступку самовредновања (2011), Нови Сад: Универзитет у Новом Саду – Документи, аналитика, архива, доступно на: <https://www.uns.ac.rs/index.php/rs/univerzitet/dokumenti/send/7-pravilnici/12-pravilnik-o-obezbedenju-kvaliteta-i-postupku-samovrednovanja> [приступљено 15.06.2018.]

Правилник о начину и процедурама реализације међународних пројеката у којима учествује или чији је координатор Универзитета у Новом Саду (2017), Нови Сад: Универзитет у Новом Саду – Документи, аналитика, архива, доступно на: <https://www.uns.ac.rs/index.php/rs/univerzitet/dokumenti/send/7-pravilnici/37-pravilnik-o-nacinu-i-procedurama-realizacije-medunarodnih-projekata-kojima-rukovodi-ili-ciji-je-koordinator-univerzitet-u-novom-sadu> [приступљено 15.06.2018.]

Правила Фонда за стипендирање и подстицање напредовања даровитих студената и младих научних радника и уметника Универзитета у Новом Саду - пречишћен текст (2018), Нови Сад: Универзитет у Новом Саду – Документи, аналитика, архива, доступно на: <https://www.uns.ac.rs/index.php/rs/component/jdownloads/send/7-pravilnici/19-pravila-fonda-za-stipendiranje-i-podsticanje-napredovanja-darovitih-studenata-i-mladih-naucnih-radnika-i-umetnika-univerziteta-u-novom-sadu> [приступљено 15.06.2018.]

Правила докторских студија - пречишћен текст (2018), Нови Сад: Универзитет у Новом Саду – Документи, аналитика, архива, доступно на: <https://www.uns.ac.rs/index.php/rs/univerzitet/dokumenti/send/7-pravilnici/55-pravila-doktorskih-studija> [приступљено 15.06.2018.]

Одлука о структури и броју чланова Одбора за стратешки развој Универзитета - пречишћен текст (2016), Нови Сад: Универзитет у Новом Саду – Документи, аналитика, архива, доступно на: <https://www.uns.ac.rs/index.php/rs/univerzitet/>

dokumenti/send/8-odluke/62-odluka-o-strukturi-i-broju-clanova-odbora-za-strateski-razvoj [приступљено 15.06.2018.]

Одлука о саставу и броју чланова Одбора за статутарна питања - пречишћен текст (2011), Нови Сад: Универзитет у Новом Саду – Документи, аналитика, архива, доступно на: <https://www.uns.ac.rs/index.php/rs/univerzitet/dokumenti/send/8-odluke/63-odluka-o-sastavu-i-broju-clanova-odbora-za-statutarna-pitanja> [приступљено 15.06.2018.]

Одлука о оснивању универзитетског Центра за развој образовања (2010), Нови Сад: Универзитет у Новом Саду – Документи, аналитика, архива, доступно на: <https://www.uns.ac.rs/index.php/rs/univerzitet/dokumenti/send/8-odluke/71-odluku-o-osnivanju-univerzitetskog-centra-za-razvoj-obrazovanja> [приступљено 15.06.2018.]

Одлука о саставу и броју чланова Одбора за финансије - пречишћен текст (2016), Нови Сад: Универзитет у Новом Саду – Документи, аналитика, архива, доступно на: <https://www.uns.ac.rs/index.php/rs/univerzitet/dokumenti/send/8-odluke/61-odluka-o-sastavu-i-broju-clanova-odbora-za-finansije> [приступљено 15.06.2018.]

Акти Универзитета у Крагујевцу

Статут Универзитета у Крагујевцу (2018), Крагујевац: Универзитет у Крагујевцу, доступно на: https://www.kg.ac.rs/Docs/statut_univerziteta_u_kragujevcu_03042018.pdf [приступљено 15.06.2018.]

Стратегија обезбеђивања квалитета на Универзитету у Крагујевцу (2014), Крагујевац: Универзитет у Крагујевцу, доступно на: https://www.kg.ac.rs/Docs/Sistem_za_obezbedjenje_kvaliteta.pdf [приступљено 15.06.2018.]

Кодекс о академском интегритету и професионалној етици (2016), Крагујевац: Универзитет у Крагујевцу, доступно на: https://www.kg.ac.rs/Docs/Kodeks_o_akademskom_integritetu_i_profesionalnoj_etici.pdf [приступљено 15.06.2018.]

Систем за обезбеђење квалитета на Универзитету у Крагујевцу (2014), Крагујевац: Универзитет у Крагујевцу, доступно на: https://www.kg.ac.rs/Docs/Sistem_za_obezbedjenje_kvaliteta.pdf [приступљено 15.06.2018.]

Правилник о безбедности и здрављу на раду (2008), Крагујевац: Универзитет у Крагујевцу, доступно на: <https://www.kg.ac.rs/Docs/pravilnikBezbednost.pdf> [приступљено 15.06.2018.]

Акти Универзитета у Нишу

Статут Универзитета у Нишу (2017), бр. 8/2017, Ниш: Гласник Универзитета у Нишу, доступно на: <https://www.ni.ac.rs/dokumenti/aktuelni-pravni-propisi-univerziteta-u-nisu/send/118-aktuelni-pravni-propisi-univerziteta-u-nisu/2373-statut-univerziteta-u-nisu-2017-glasnik-univerziteta-u-nisu-broj-82017> [приступљено 15.06.2018.]

Кодекс професионалне етике Универзитета у Нишу - пречишћен текст - (2010), бр. 4/2010, Ниш: Гласник Универзитета у Нишу, доступно на: <https://www.ni.ac.rs/dokumenti/aktuelni-pravni-propisi-univerziteta-u-nisu/send/118-aktuelni-pravni-propisi-univerziteta-u-nisu/475-kodeks-profesionalne-etike-univerziteta-u-nisu-preciscen-tekst-glasnik-un-broj-42010> [приступљено 15.06.2018.]

Акти Универзитета у Новом Пазару

Статут Државног универзитета у Новом Пазару (2018), Нови Пазар: Државни универзитет у Новом Пазару, доступно на: http://www.np.ac.rs/downloads/univ_docs/statut2018.pdf [приступљено 15.06.2018.]

Ирена Фикет, Ђурђа Трајковић

НЕМА ВЕЗЕ, МОГУ СВЕ САМА: УСКЛАЂИВАЊЕ ПОСЛОВНИХ И ПОРОДИЧНИХ ОБАВЕЗА АКАДЕМСКИХ РАДНИЦА И РАДНИКА И РАСПОДЕЛА ПОСЛОВА У ЊИХОВИМ ДОМАЋИНСТВИМА

Увод

Следеће, 2019. године, обележиће се један важан датум: 70 година од објављивања књиге Симон де Бовоар (Simone de Beauvoir) *Други Пол* (1949). Кључна за други талас феминизма, књига је поставила нека фундаментална питања о опресији над женама кроз историју европских друштава. Чувена синтагма да се *женом не рађа, већ постаје* оставља и даље дубок траг и пружа инспирацију у феминистичком борбама где се појам рода јавља као радикалан и кључан за разумевање опресије. Увид Бовоар да опресија није природна, већ друштвено условљена, отворила је могућност борбе за једнакост у свим сферама живота жена. Није случајно да се Бовоар фокусира на питање домаћинства и породице као места на којима се дешава и репродукује опресија над женама кроз подређеност, и где фигура жене полако нестаје између неплаћеног репродуктивног рада који намеће патријархално друштво и мушкости по коме је жена увек друга и објекат, а никада и сама субјекат.

Ако посматрамо већину европских земаља, чини се, нажалост, да се нисмо много помериле од њене дијагнозе. Иако је излазак на тржиште рада имао у себи еманципаторски потенцијал (жене су на тај начин ојачале економски и политички), мало тога се променило у сфери домаћинства, где жена и даље обавља највећи део кућних послова (Bianchi et al., 2000, 2012, Evertsson i Nermo, 2007, Sullivan et al., 2014, Фикет 2018). Сфера домаћинства се и даље схвата као природна и непроменљива, а не као сплет историјских прилика и друштвених норми, и то како од стране партнера у породици, тако и од стране система приватно/јавно.

Када даље размотримо могућности усклађивања пословних и породичних обавеза, улога флексибилности радног времена и флексибилне организације посла показује се као изразито релевантна. Концепти флексибилности (радног времена и организације рада)¹³ и усклађености (пословне и породичне сфере живота), који су у последње две деценије у фокусу политика европских земаља, као и саме ЕУ, поседују еманципаторски потенцијал утолико што отварају могућност женама да се остваре у професионалној сфери, како би се самостално организовале те тиме ускладиле сопствене професионалне и пословне обавезе. Међутим, увођењем ових концепта питање неједнакости у домаћинству остаје нетакнуто (Фикет 2018.). Није, дакле, довољно пажње посвећено проблему неравноправне поделе послова у домаћинству, иако је управо препознавање потребе за ефикаснијим коегзистирањем жена (политике флексибилности су често усмерене ка мајкама), али и мушкараца, унутар пословне и породичне сфере живота, био један од мотива промоције политика флексибилности (Gherardi i Poggio, 2003). Ако жена и даље остаје главна радница и организаторка у домаћинству, онда флексибилно радно време само отвара простор за њено још веће оптерећење под изговором флексибилне организације посла. Ствара се привид повећања времена које се има на располагању, док количина пословних и кућних обавеза коју је неопходно обавити у одређеном временском року остаје иста. Немогућност остварења равноправности унутар сфере домаћинства за жене које су оствариле, бар формалну, равноправност унутар професионалне сфере, доводи до дупле оптерећености жена или дупле присутности (Balbo, 1979). Ако су приватна и пословна сфера испреплетене а никако аутономне, онда инсистирање на усклађивању ове две сфере кроз различите мере, од којих је једна флексибилно радно време, у себи крије и један конзервативни политички потенцијал.

Али, да ли је то тако и у случају жена које су (бар формално) достигле високе позиције на социјално-политичко-економској лествици? Наша студија, која

13 Важно је овде нагласити да концепт флексибилности рада обухвата различите елементе (попут могућности промене висина плата, трансфера на различита радна места и слично) и да се различито тумачи и дефинише унутар нормативног оквира земаља ЕУ. У нашем тексту, међутим, ограничавамо се на аспект флексибилности рада који се односи на могућност релативно самосталног организовања пословних обавеза унутар одређених временских оквира, и на могућност обављања тих обавеза са различитих места (од куће), пошто се управо овај аспект показује као релевантан у наративима наших саговорница.

се занима на интервјуима са женама и мушкарцима који се налазе на руководећим академским позицијама у Србији, покушаће да пружи емпиријски засноване увиде релевантне за одговор на ово питање. Прецизније, питање које ћемо у нашој студији отворити, и на које ћемо, надамо се, бар делимично одговорити, је: *Да ли постоје специфични услови организације породичног живота који су погоднији за развој академске каријере жена тј. који омогућавају постизање родне равноправности у професионалној сфери?*

Како бисмо пронашле одговор на ово питање, у другом делу рада ћемо се посветити анализи расподеле послова у домаћинству између мушкараца и жена, покушавајући да, пре свега, представимо ситуацију унутар домаћинства академских радника и радница, али и да разумемо специфичности те ситуације и разлоге који су до ње довели. У трећем делу рада, фокусираћемо се на разумевање начина на који академске раднице и радници на руководећим положајима организују и усклађују професионалне и приватне/породичне обавезе, и разлике које евентуално постоје између мушкараца и жена у нашем узорку. Четврти део рада биће посвећен закључцима, који ће, уз критички осврт на емпиријске налазе, указати на њихову теоријску али и политичку релевантност.

Расподела послова у домаћинству

Узевши у обзир карактеристике узорка жена, очекивало би се, у складу са тезом изведеном из теорије ресурса (Evertsson and Neramo, 2004; 2007), да ће и родна равноправност расподеле обавеза у домаћинству тих жена бити на високом нивоу. Партнер који поседује ресурсе (виша материјална примана, ниво образовања и социјални статус) има и већу преговарачку моћ, што се показује као значајно за постизање равноправности у сфери домаћинства. Основно питање на које ћемо у овом делу анализе покушати да одговоримо, гласи: да ли су послови везани за бригу о деци и домаћинству равноправно расподељени између мушкараца и жена? Поред тога, покушаћемо да, поред фактора ресурса, уочимо и друге факторе који су релевантни за равноправну поделу.

Да (98% ја радим у кући) он направи нама и доручак, направи, води децу на различите активности. Значи немамо строге поделе (...) ако нешто замолим, ако питам биће. Значи уопште, скроз, имамо

јако добар однос (...) довољно кажем вам што имам подршку и разумевање. (Жена, Београд)

У кући рецимо да 80% ја то радим али деси се да он ради кад ја не могу, кад сам уморна, кад му тражим итд. (Жена, Београд)

Иако је у већини случајева приметна неравноправна подела послова где мушкарци, чак и када донекле учествују у њима, остају у сфери помагача а не активних делатника који деле одговорност, наше испитанице углавном не показују незадовољство таквом поделом.

Муж понекад да (помаже), оно кад му кажем шта треба да уради и тако (Жена, Нови Сад).

Жена са ресурсима дакле не губи своју традиционалну улогу (тј. обавезу) у домаћинству, већ она пре бива само допуњена новом професионалном улогом (новом присутношћу), те се стога може говорити о дуплој оптерећености жена (Saraceno, 2004). Занимљиво је да и саме испитанице неретко такву ситуацију објашњавају (сопственим) традиционалним вредностима.

Па највише ја ипак (радим у кући), муж помаже, не могу да се пожалим али опет конкретне ствари везане за спремање хране, чишћење, ипак обављам ја (...) ја сам стварно од оних жена која у души ипак има мало традиционализма, мени је то све океј ... (Жена, Нови Пазар)

Жене су не само носиоци већег дела обавеза, већ остају главне „организаторке“ у домаћинству и онда када им партнери помажу. Већи део наших испитаница олако прихвата овакву расподелу посла, јер се имплицитно прилагођавају традиционалним вредностима које су дубоко укорене у домаћинству. Оне саме, било експлицитно или имплицитно, најчешће оправдавају овакву неједнакост кроз исказивање поштовања према патријархалним породичним вредностима или немогућности промене таквих образаца понашања.

око организације нашег живота (...) то испланирам ја (...) то је тако кренуло па ето, тако је дошло и до овде (...) мислим да је много

важно да жена мајка буде код куће и да се бави васпитањем деце (...) негде смо тај васпитни моменат породице значајно изгубили занемарили. (Жена, Ниш)

Радим ја углавном све, то је тако, ја сам из ранијих времена кад су жене радиле (...) Знате, ми смо сви различити, дакле из различитих породица, различите смо природе, имамо различите приоритете и ако хоћете да функционише нешто ви морате да budete спремни да се одричете нечега...(Жена, Београд).

Дакле, чак и када не оправдавају ситуацију патријархалним вредностима и показују незадовољство позицијом неравноправности у којој се налазе, испитанице не показују вољу за променама, већ покушавају да се прилагоде и да нађу начин да саме себи олакшају живот; оне остају у позицији неједнакости, избегавају конфликт а траже подршку ван домаћинства.

где ћу после 25 година брака да размишљам о томе. Моја идеална подела је ова која јесте при чему бих била задовољна да имам више плаћене подршке (Жена, Нови Сад)

И то што ми је био проблем ја сам решила тако што сам пронашла жену која то ради темељно, савесно, добро је њој добро је мени (Жена, Нови Сад)

Испитаници из нашег узорка такође потврђују опстајање неравноправне поделе послова која иде на штету жена. Из њихових наратива може се прочитати да се жена, заправо, са једне стране ослободила своје традиционално дефинисане патријархалне улоге (само мајка и домаћица), али је сада терет домаћинства који носи дефинисан кроз нову улогу – она је и менаџерка, главна организаторка домаћинства. Увођењем оваквог професионалног дискурса у сферу приватног (жена као менаџерка домаћинства), ствара се привид моћи делања жене, иако заправо структура неједнакости остаје потпуно нетакнута.

Па, мислим да би то што она организује све те неке активности, ја се шалим да је она секретар наше породице, организатор, кад ми

каже комшија „хоћемо да се видимо“ (...) ја кажем „чекај да питам административног секретара“. (Мушкарац, Нови Сад)

Занимљив је увид у то да, чак и када се ради о породицама у којима жена више зарађује, а поред тога поседује и социјалне и образовне ресурсе (у примеру који следи супружници су колеге), мушкарац нема рефлексију о проблематичности неравноправне поделе послова у домаћинству, а жена и даље остаје носилац највећег дела обавеза.

Па како, тако рецимо старински (...) тројица мушкараца не раде ништа, мислим оно што се тиче кувања и тога (...) није баш ништа (...) све што се нареди, све што је потребно, али мислим такав је однос да отприлике супруга не инсистира на томе... (Мушкарац, Крагујевац)

Понекад се, такође, срећу искази који показују невредновање професионалног ангажмана жене.

(Моја жена је) лекар специјалиста хигијене (...) већ више од 10 година ради на клиничким истраживањима (...) за неку Немачку фирму, мислим и она је ту неки менаџер у тој фирми... (Мушкарац, Београд)

Поред тога, управо овај исти испитаник такође не показује свест о заједничком домаћинству, већ се домаћинство искључиво разуме као сфера женовог посла.

Што се кувања тиче искључиво супруга (...) Па мислим и што се прања тиче то мислим да кажем једноставно машина и ово све (...) ја у принципу ево свако јутро кад устанем мислим спреим себи кафу јер моја супруга спава (...) склоним суђе из кујне (...) трудим се да то оставим све чисто, рецимо то ми је једина активност. (Мушкарац, Београд)

Чак и у оним случајевима у којима постоји рефлексија о неравноправности, она не води већем ангажовању у домаћинству. У примеру који следи, супружници су и колеге.

Супруга, углавном се она више ангажује (...) планира то како да уради (...) ја се трудим да барем, да помогнем (...) Ето идеална ситуација је да поделимо посао (...) Некад сам ја уморан па не урадим то, она узме то уради, можда бих ја то урадио ујутру али ето, мислим она је ту ангажованија од мене (Мушкарац, Београд)

Често се, сем патријархалних вредности, изговор за недостатак ангажмана у домаћинству, али и за промену модела понашања, тражи у одсуству знања о томе како се обављају кућни послови. Следећи пример указује на проблем да одсуство знања (учење нових способности) изостаје јер не постоји заинтересованост за родну равноправност.

Свако треба да ради оно што зна (...) значи ја заиста не знам да укључим ни машину за прање веша (...) ето то је тако (...) никада се нисам интересовао за то и то не чиним. Да да, можда изгледа овако то, причам конзервативно али тако је да будем искрен (Мушкарац, Нови Пазар)

Значајни увиди о узроцима и условима могућности равноправности долазе нам из четири примера испитаница које живе у домаћинствима са равноправнијом поделом посла. Иако је број случајева премали да би се могло говорити о неком тренду, чини се ипак занимљивим то да се, сем једног случаја, ради о разведеним женама или домаћинствима у којима нема деце. За ове испитанице, равноправнија подела посла почива на двама битним факторима: одсуству бинарне расподеле посла (мушки вс. женски) и осећају заједништва. У одсуству бинарне расподеле посла, родна једнакост постаје једнакост знања свих активности везаних за домаћинство. Не очекује се да постоје женски послови, већ се они обављају једнако, без родне поделе. Домаћинство се, онда, не доживљава као скуп родних појединаца са јасним расподелама унутар породице, већ се инсистира на (неродно) флуиднијем ангажману оба партнера, где обоје подједнако учествују у свим активностима. Из ових примера се види да, заправо, свест о томе да домаћинство није место жене, већ заједнички живот који се дели, знатно доприноси уклањању родне поделе посла.

Па, немамо ту поделу послова ако мислите на мушко-женске... немамо... Само зависи од слободног времена, и мој муж скува ручак, и

ја скувам ручак и он среди кућу и ја средим кућу тако да просто како делимо наш заједнички живот делимо и обавезе. (Жена, Београд)

Као што се може видети из следећег примера, одсуство ова два услова (флуидност улога у домаћинству и осећај заједништва) оставља жену у подређеном положају и везује је за место носиоца домаћинства. Из тога следи да, када се не догоди промена родних улога, или када се значење посла у домаћинству искључиво фиксира за женски род, онда долази до *додавања* улога (жена, мајка, организаторка) а не до њених суштинских промена.

Ја мислим да је то можда наслеђе у питању, традиција... та традиција вероватно зато што се сматра код нас да жена треба да (...) што се прича само, да не кажем што се понавља, да буде и мајка и да буде и домаћица да буде и на послу професионална итд. (Жена, Ниш)

Претходна анализа говори да равноправна подела посла у домаћинствима академских радница и радника на руководећим положајима углавном изостаје. Међутим, иако смо указале на то да су неке жене задовољне таквом ситуацијом, док друге нису, већина испитаница је прихватила опстајање традиционалне и патријархалне поделе посла. Самим тим, норма по којој је жена главна у домаћинству остаје нетакнута јер се партнерски дискурси граде око продубљивања бинарног схватања поделе посла на мушке и женске. Иако би се очекивало да се путем конфликта (преговарања) дође до равноправније поделе посла (Evertsson and Neramo, 2007, Фикет 2018), то пак, у нашем истраживању није случај. Разлог за то треба тражити не само у прихватању стања ствари, већ и у одсуству дубље рефлексije о узроцима такве расподеле. Наиме, иако теорија ресурса показује корелацију између статуса и преговарачке моћи, истраживање овде показује да без рефлексije и довођења у питање поделе и бинарности на мушко/женско не може доћи ни до суштинске промене. Логика аргумента *тако је како је* на тај начин показује да теорија ресурса и инсистирање на корелацији између моћи и економије нису довољни да би се дошло до промене.

Усклађивање пословних и породичних обавеза

Као што смо показале у првом делу анализе, расподела послова у домаћинству није родно равноправна. Она се прелама и на начин на који академске раднице и радници на руководећим положајима организују и усклађују

професионалне и приватне/породичне обавезе. У фокусу наредног дела наше анализе биће управо разумевање начина на који академске раднице и радници на руководећим положајима организују и усклађују професионалне и приватне/породичне обавезе, и разлике које у нашем узорку евенуално постоје између мушкараца и жена у том погледу. Занимаће нас проблематизација концепта флексибилности и усклађености која произилази из емпиријских примера. Емпиријски резултати показују неопходност проблематизације, критике и допуњавања ових концепата. Наиме, како ће се показати у емпиријским примерима, иако се флексибилност и усклађеност вреднују као корисни термини у описивању расподеле обавеза, они не објашњавају нужно већу или мању равноправност у расподели посла у домаћинству. Несагласности око родне поделе посла у сфери домаћинства одражавају се и на родну расподелу посла у професионалној сфери. Како ће се показати у даљем току истраживања, неопходно је мислити једно са другим.

Мушкарци из нашег узорка су најчешће задовољни балансом који успевају да постигну између професионалног и приватног домена, и иако им је професионални рад најчешће приоритет, они се јасно позивају на важност приватне и породичне сфере. У највећем броју случајева, такође, они тврде да успевају да строго поставе границе између професионалне и приватне сфере. Значајно је приметити да су цитати који следе изговорени од стране мушкараца који готово уопште не учествују у обављању послова у домаћинству (што представља највећи део узорка, као што смо видели у претходном делу текста,) те се може закључити да им управо то немање обавеза у кући заправо и дозвољава да се организују на њима задовољавајући начин.

*Мислим да има довољно времена (и за приватно и за професионално), искрено да кажем, мислим да има довољно времена (...)
Добар је однос... (Мушкарац, Нови Пазар)*

Значи кад сам код куће ја апсолутно не радим ове математике и искључиво се дружим са својом женом и сином кад је ту, он студира, али он долази код нас. (Мушкарац, Нови Сад)

постигао (сам) тај баланс да кад одем с посла више не размишљам о послу (...) морате да имате и приватни живот (...) једноставно кад

одем кући посвећујем се породици, некад пред спавање нешто одрадим за факултет или то ујутру кад устанем. (Мушкарац, Ниш)

Међутим, чак и у случајевима када испитаници имају свест о томе да не постоји превише слободног времена за себе или за породицу, код њих остаје рефлексивна о проблемима односа приватно-професионално. Напротив, даје се предност професионалном, које се онда повезује са правим задовољством кроз посвећеност послу.

мислим да већи део одлази у току дана на послове (...) Не бих волео (да је другачије), ја волим стварно свој посао (...) Све има своје, мислим све има своје предности и мане, тако да то сам одабрао и то је тако. (Мушкарац, Нови Сад)

Ма не, зна она (супруга) него чисто, него ми приговара то како се зове (што сам стално на послу), али мислим да сам посвећен овоме што радим (...) једноставно ја и кад дођем кући после ја кажем имам врло често знам да дођем па наставим. (Мушкарац, Београд)

Наративи жена у нашем узорку значајно се разликују од наратива мушкараца. Док све истичу комплексност успостављања равнотеже између професионалне и породичне сфере (готово да нема времена које је посвећено себи), и оптерећености административним обавезама, две групације се јасно издвајају унутар тих наратива. Једна, бројнија, обухвата жене које самовреднују сопствене организационе способности, мултитаскинг којим „све постижу“, баланс који успостављају између приватног и пословног науштрб слободног времена или сна. Друга истакнута група критикује управо ту, претходно описану фигуру „супер жене“, која им се намеће. Кључна категорија за разумевање „жонглирања“ између пословног и приватног-породичног, то јест, кључна разлика у одобравању/критици таквог односа, јесте и став према флексибилном радном времену (организација посла). Док једна група испитаница одобрава овакав приступ (јер им омогућава већу слободу у организацији времена), друга група у својим рефлексима показује дистанцу у односу на такву промену. Кључна разлика у ставовима се налази управо у родним односима у оквиру домаћинства: да ли постоји равноправна подела послова или не.

Иако најчешће немају равноправну поделу посла у домаћинству у првом типу наратива, код „супер жена“ изостаје рефлексивна о негативним аспектима овакве организације живота нити о могућностима промене.

обично ми кажу са стране као „како то све стижеш“ (...) уз једну (добра) организацију апсолутно је све могуће (...) бринем о деци и о кући и да радим (...) мени не смета, не знам, неко то устајање рано ујутру, касно увече легнем (...) не знам, избалансирано ми је онако (...) баш не бих ништа мењала у свом животу. (Жена, Нови Сад)

ја сам мултитаскинг особа (...) у нашој кући свакога дана има скуван ручак који ја кувам (...) све око куће сам преузела на себе (...) нема тог празног хода, само ћу да седнем или нешто (...) знам да све морам да завршим (...) да и једни и други добију (професионално и породично) време колико треба ја налазим у откидању од свог сна, ја мало спавам. (Жена, Ниш)

Чини се да достизање идеала „супер жене“ представља значајан аспект ове групације жена. То се може видети и на следећем примеру, где саговорница која је изјавила да 98% послова у домаћинству обавља потпуно сама, не исказује никакво незадовољство ни жељу за променом.

ја сам презадовољна (балансом између пословног и приватно-породичног) (...) А све то покривам, ви бисте пали у несвест. (Жена, Београд)

Иако разуме његове недостатке, „супер жена“ види флексибилност посла (радног времена) више као позитиван аспект који јој омогућава да све постигне.

Мислим да је наш посао, да има ту предност што ми можемо да распоређујемо своје време у току дана малтене како хоћемо, значи уколико хоћу да радим увече, ноћу, ја ћу радити увече ноћу, а преко дана се посветити породици. (Жена, Ниш)

Друга групација жена је критична према идеалу „супер жене“ који им се намеће.

приватни живот трпи и то је неумитно и некако ми увек то засмета кад слушах колегинице знате које онако дају једну приличну слику „ја могу све, ја сам и мама ја сам и научник и ја сам ово“, без туђе помоћи тешко, то просто не функционише тако. (Жена, Београд)

Ова групација такође јасно увиђа проблематичност флексибилности посла (радног времена). Међутим, ни у таквом осврту се не види могућност промене модела, јер се указивањем на природу посла имплицитно прихвата и његова непроменљивост.

некад бих пожелела заиста да је мој посао са фиксним радним временом (...) кад дођем кући да знам (...) да ми је то време које проводим кући предвиђено само за бављење породицом... Е сад, незгода овог посла (...) то је посао који се никад не завршава (...) не можете себи да дате одушка. (Жена, Нови Сад)

Унутар рефлексije о проблематичности флексибилног радног времена често се појављује и критика оптерећености обавезама које нису везане за истраживања, наставу и рад са студентима, што није присутно у исказима мушкараца заступљеним у овом узорку.

кад дођем кући да не морам да размишљам, не о послу у смислу пројекта и извршавања неких истраживања, не, то ме не оптерећује, међуљудски односи, писање дописа, писање овога, да ли је неко закаснио, да ли ја морам да журим, е у том смислу. (Жена, Београд)

Волела бих да се смањи тај обим мојих обавеза које нису везане за наставу и за истраживање, да неко други мало преузме администрацију односно да бар део тога оде, мало да се распореди како бих ја опет могла мало да дишем. (Жена, Нови Сад)

Чини се да двострука оптерећеност жене, као модел који опстаје због односа у породици, има тенденцију да се репродукује и унутар академске заједнице. У оба случаја, иако једнакост формално постоји, она никако не доводи до равноправности у расподели послова. Напротив, потврђују се тезе претходних студија које говоре о пребацивању терета великог броја административних послова на жене, док мушкарцима остаје више времена

за бављење академским радом и приватни живот који не обухвата кућне обавезе (Guarino & Borden, 2017).

У наставку анализе, осврнућемо се на варијаблу подршке која се чини веома значајна за проблематику усклађивања професионалног и приватног. Док и жене и мушкарци говоре да имају подршку при усклађивању професионалног и приватног живота, приметна је разлика у родној основи овог усклађивања. Док је код мушкараца подршка жене неизоставна, код жена се подршка (вербална, духовна, материјална) најчешће односи на помоћ женине шире породице, колега и пријатеља.

Пуно, моја мама има ту огроман удео у... свашта хоће и да помогне и да учини и суштински и (...) Узме децу, скува ручак, припреми све и растерети нас скроз, потпуно сте мирни када је баба ту (Жена, Београд).

Иста саговорница, међутим, не наводи да одсуство подршке партнера или мужа представља проблем. Напротив, не постоји ни очекивање да се ситуација преокрене нити промени, већ се жена мири са њом и истиче да је задовољна.

Ако се баланс успоставља тако да је потребна флексибилност и у приватном животу (наилази се на разумевање и успешну комуникацију услед непредвиђених околности), испоставља се, међутим, да та подршка или не долази од стране партнера, или се партнерски однос види као препрека када не постоји родна равноправност.

Па, можда та партнерска подршка (ми је недостајала) (...) и први пут сам се развела зато што сам у ствари имала много већи степен иницијативе за различите активности (...) и мени је једноставно дојадило да вучем, за све.... (Жена, Београд).

Зашто нисам имала подршку, зато што је човек такав, оно све се своди на склоп, ментални склоп људи, једноставно није га интересовао мој посао и моја каријера и уопште није о томе никад причао (...) (Жена, Београд).

У горенаведеним примерима проблем балансирања између пословног и приватног готово искључиво се перципира као проблем одговорности појединца, а ретко се дубље рефлектује структурални однос и условљеност између различитих сфера живота, или проблем једнакости вредновања посла у партнерским односима. Битно је истаћи рефлексију саговорнице која се осврће на испреплетеност и других сфера живота (школство, друштвени контекст), а не само на одговорности појединца у систему приватно/професионално. На питање зашто мисли да је без подршке тешко помирити приватно и пословно, она одговара:

(...) вероватно је друштво тако постављено накриво (...) не постоји ни адекватна заштита за децу (...) зато што смо ми једно традиционално патријархално друштво које живи негде у 17, 18.веку које још увек сматра да жена треба све да ради. (Жена, Крагујевац)

За наше истраживање веома је релевантан горе цитиран увид да традиционално друштво није везало жену само за кућу, већ да је данас само проширило њено делање. Из примера се види коинциденција два захтева који се провлаче кроз наше емпиријско истраживање: захтев патријархалног система везује и фиксира значење родне улоге жене за домаћинство (жена као мајка и домаћица), док се захтев неолибералног модела, флексибилно радно време, уместо да суштински промени и модел патријархалног система, испоставља као даље додавање значења на улогу жене (жена као мајка, домаћица и сада као организаторка како у домаћинству тако и на послу). Дупла оптерећеност жена тако се показује валидном и за наш узорак. Из примера се види да флексибилност у радном односу није утицала на флексибилност (улога) и већу равноправност у домаћинству, већ је допринела ситуацији у којој *жена мора све да ради*, те, тако, постаје „супер жена“. Уколико не постоји равноправност у домаћинству, флуидност поделе кућних послова и укидање родне расподеле послова у *домаћинству*, концепти флексибилности и усклађености у пословној сфери се показују неадекватнима.

Закључци

У нашој студији отвориле смо питање о (не)постојању специфичних услова организације породичног живота који су погоднији за развој академске каријере жена тј. који омогућавају постизање родне равноправности у

професионалној сфери. Наша студија, која је занована на интервјуима са женама и мушкарцима који се налазе на руководећим академским позицијама у Србији, указала је на постојање неравноправне поделе породичних обавеза, која је жени доделила не само место главног радника унутар домаћинства, већ и његове примарне организаторке. Дакле, њихова професионална еманципација није се остварила истовремено са еманципацијом унутар приватног. Како смо видели, док мушкарци из нашег узорка углавном не показују рефлексију о балансу између пословног и породичног, најважнији увиди у ову проблематику тичу се жена и њихове двоструке оптерећености на послу и домаћинству. Са једне стране, двострука оптерећеност се преводи у улогу „супер жене“, где жене захваљујући усвајању нове норме (мултитаскинг) успевају да нађу баланс између две сфере. Са друге стране, постоји и критичка свест о таквој улози жене, јер она суштински не мења структуру расподеле посла. Тако се потврђује теза из увода ове студије, да је немогућност остварења равноправности унутар сфере домаћинства довела до дупле оптерећености. Жене на лидерским позицијама као да имају само две опције, оне су или „супер жене“ (које мултитаскигују, налазе баланс) или се критички осврћу на фигуру „супер жене“ која им се намеће као модел. Међутим, чак и када се на овакав модел гледа критички, изостаје иницијатива за променом. Одсуство жеље и воље за променом доприноси да се апатија схвата не као контингентно стање, већ као нешто непроменљиво.

Да сумирамо, иако су жене формално стигле до лидерских позиција, док истовремено и даље носе већи, у поређењу са мушкарцима, терет административних послова „нижег ранга“ (институион сервисе лоадс) и њихова подређеност у домаћинству остала је нетакнута. Иако наше истраживање није дозволило тестирање ове хипотезе, емпиријске студије говоре у прилог томе да постоји веза између модалитета организације породичних и организације пословних обавеза, тј. репродукције породичног модела на академску заједницу (Guarino & Borden, 2017). Са друге стране, узрок подређености жена у домаћинству свакако треба тражити и у језику којим се описује улога жене у домаћинству: организаторка, главна администраторка која о свему одлучује. Иако се понекад може учинити да је дошло до субверзије патријархата, ову илузију неопходно је распршити видевши да се сама структура није променила, већ се на женину улогу главног обављача послова у домаћинству само додала њена нова улога, а са тим и

нови терет. Овакве околности допринеле су и стварању једне специфичне фигуре: „супер жене“.

Креирање фигуре „супер жене“, које се може пратити још од краја осамдесетих година прошлог века, и које засигурно започиње као последица неолибералних политика, траје све до данас. Наиме, чини се да је са масовним уласком жена на тржиште од средине седамдесетих година двадесетог века она полако постајала и жена која све може. Стога, данас фигура жене нестаје између два контрадикторна захтева. Са једне стране, наше истраживање показује да се подразумева да је жена и даље везана за домаћинство („главна организаторка“), а са друге стране, на овај налог се додају и неолиберални захтеви по којима жена улази и на тржиште рада и такмичи се да постане „лидерка“. Наше истраживање говори првенствено о женама које имају (могу имати) одређене привилегије и моћ (заузимају на руководећа места) а које немају свест а ни моћ деловања у домаћинству да промене стање ствари. Из тога следи да је дупла оптерећеност о којој смо говориле у уводу, везана за парадокс да су жене и даље утопљене у патријархалне моделе понашања, али су сада постале изложене и неолибералним механизмима који се међусобно појачавају и одржавају. Однос између патријархалног и неолибералног захтева тако се показује контрадикторним, али међусобно компатибилним.

Овде се више не говори о појединцу као носиоцу своје судбине независно од инфраструктурних услова могућности, већ се ради о једној потентнијој фигури: жени која је перманентно активна и у свакодневној је борби. Таква фигура се јавља као симптом непромењености стања ствари и одржавања традиционалне поделе родних улога и подела, како у друштву, тако и у домаћинству. Међутим, фигуру „супер жене“ не треба схватити вредносно, већ као дијагностичку категорију: чињеницу да није дошло до суштинске промене у свести партнера, тј. дезидентификације (дистанца и рефлексивна у односу на доминантне улоге). Иако су промене и трансформације споре, чини се да је у том процесу фигура „супер жене“ данас препуштена сама себи, посебно у Србији, где готово да не постоји институционална подршка, солидарност и механизми који би се одупрли тржишној логици рада. Међутим, постоји и друга страна такве фигуре: осећај дезоријентисаности и растрзаности. Како се показало у овом истраживању, иако не постоји дубинска рефлексивна самих жена, оне ипак махом показују

помирљивост према тренутној ситуацији или беспомоћност и немоћ да је промене. Резултати нашег истраживања не треба превише да изненађују. Мишел Фуко (Мицхел Фууцаулт) је још 1979. године у својим предавањима увео фигуру *homo economicus*-а која данас налази своју миметичку слику у „супер жени“. Фукоов аргумент да су економске вредности (продуктивност, ефикасност, компетитивност) створиле и фигуру људског бића као предузетника који долази на тржиште рада и претвара себе у капитал, не обраћа пажњу на родну разлику. Тај аргумент, као и истраживања о дуплој оптерећености жена, допуниле смо новим увидима. Са једне стране смо показале да не постоје специфични услови у домаћинству који „лидеркама“ олакшавају посао у професионалној сфери. Са друге стране, дупли терет показује се код жена не само као претварање себе у капитал, већ и као апсолутна колонизација приватног професионалним, које настаје у одсуству институционалне и партнерске подршке. Потенцијално решење оваквог стања ствари, свакако не и коначно, лежи у промени односа према подели посла у домаћинству (уклањању родне поделе посла и већој флуидности улога, измештање фокуса на неродне активности у домаћинству), као и разумевању да породица није скуп појединаца већ заједница равноправних. Можда, тада, жена неће више бити ни економична ни супер жена, него неко сасвим другачији.

ЛИТЕРАТУРА

- Belabo, L. (1978), „La doppia presenza“, *Inchiesta* 32: 3-6.
- Bianchi, S.M., Sayer, L.C., Millkie, M.A., Robinson, J.P. (2012), „Housework: Who did, does or will do it, and how much does it matter?“ *Social Forces* 91: 55-63.
- Bovoar, S. (1949, c1982), *Drugi pol*, Beograd: Bigz.
- Evertsson, M., Nermo, M. (2004), „Dependence within families and the division of labor: Comparing Sweden and the United States“, *Journal of Marriage and Family* 66 (5): 1272-1286.
- Evertsson, M., Nermo, M. (2007), „Changing resources and the division of housework: A longitudinal study of Swedish couples“, *European Sociological Review* 23 (4): 455-470.
- Фикет, Р. (2018), „(И даље) дупли терет на леђима (академских) радница“ у: *Жонглирање између патријархата и прекаријата*, Београд: Институт за филозофију и друштвену теорију и Центар за етику, право и примењену филозофију, 25-44.
- Federicci, S. (2012), *Revolution at Point Zero: Housework, Reproduction, and Feminist Struggle*, Brooklyn: Commons Notion.

- Fraser, N. (2013), *Fortunes of Feminism: from State Managed Capitalism to Neoliberal Crisis*, New York: Verso Books.
- Фуко, М. (2005), *Рађање биополитике*, Нови Сад: Светови, 2005.
- Guarino C. M., Borden, M. H. V. (2017), „Faculty Service Loads and Gender: Are Women Taking Care of the Academic Family?“, *Research in Higher Education*, 58(6), 672–694.
- Moreno, N., Moncada, S., Llorens, C., Carrasquer P. (2011), „Double Presence, Paid Work, and Domestic-Family Work“, *NEW SOLUTIONS: A Journal of Enviromental and Occupational Health Policy*, 20(4): 511-526.
- Sullivan O., Billari F.C., Altinas E. (2014), „Fathers’ Changing Contributions to Child Care and Domestic Work in Very Low-Fertility Countries, The Effect of Education“, *Journal of Family Values*, 35(8): 1048/1065.
- Saraceno, C. (2004), „Dalle pari opportunità alle politiche di conciliazione: passi avanti o passi indietro?“ u: E. Manueddu, prefazione a, *Tra mestoli e scrivanie: il lavoro delle donne. Attori, problemi norme e pratiche di conciliazione*, Quaderni di donne e ricerca. Torino: Trauben edizioni.

ЖЕНЕ У МУШКОМ СВЕТУ: РОДНА ОДРЕЂЕНОСТ РУКОВОДИЛАЧКИХ СТРАТЕГИЈА У НАУЦИ

Увод

Жене на вишим академским позицијама често се посматрају као особе које су се „избориле“ за своје место у научној сфери којом се баве. Сам израз имплицира да су оне уложиле напор, користиле одређене стратегије путем којих су дошле до позиција одлучивања у институцијама у којима раде, и да места у научној хијерархији која заузимају нису нешто што им „природно“ припада. Циљ овог рада је да представи и интерпретира стратегије у развоју каријера жена на руководећим местима у академским установама, у поређењу са мушкарцима на сличним позицијама. Главна истраживачка питања рада су: које институционалне и личне, формалне и неформалне праксе стоје у основи каријера жена на руководећим позицијама у високом образовању и науци у Србији, у поређењу са мушкарцима на таквим радним местима? Какве стратегије користе жене у развоју својих каријера у поређењу са њиховим мушкарцима?

За анализу у овом раду су коришћени транскрипти интервјуа са женама и мушкарцима на руководећим позицијама у научноистраживачким установама у Србији. Посебно су издвојени одговори које су саговорнице и саговорници дали на питања о њиховом доласку на руководећу позицију на којој се налазе, које су биле евентуалне тешкоће у вези са унапређењем, какву су подршку имали при каријерном напредовању, као и теме везане за превазилажење препрека и решавање ситуација које захтева руководећа позиција. Израз стратегија се у раду користи у двоструком значењу: у смислу практичних начина којима се постиже одређени циљ и у смислу дискурзивних стратегија, онако како их разумеју Водак и сарадници: као начине за разумевање и представљање личног и колективног идентитета (Wodak et al. 2009).

За разумевање контекста овог рада и самог истраживања, битно је на самом почетку нагласити да су универзитети и научни институти строго хијерархијски устројене установе, у којима су могућности и процедуре развоја каријере прецизно прописани правилима и другим службеним актима. Ови прописи немају експлицитно артикулисану родну димензију; међутим, како се показало и из истраживања рађеног о младим научним радницама на Универзитету у Београду, спрега позиције у професионалној, старосној и родној хијерархији, и поготово њихове неформалне димензије, има врло видљиве ефекте на статус жена у науци у Србији: жене чешће обављају ниже рангиране, административне и организационе послове (пренесене из сфере породице и домаћинства) од својих мушких колега, неретко су изложене сексистичким опаскама и узнемиравању на послу и ређе долазе до руководећих позиција од мушкараца са којима раде (Ћериман, Фикет & Рац 2018). Генерално, не само у Србији, већ и у свету, академске институције остају сфера коју контролишу махом бели мушкарци средње класе (McCall et al. 2000, Adair et al. 2007, Ahmed 2012, O'Connor 2014, Lynch & Ivancheva 2015, Carvalho & de Lourdes Machado 2010), а поготово је то тако на вишим позицијама (Blackmore & Sawers 2015 и Lynch & Ivancheva 2015). Карваљо и де Лурд Машадо описују академску сферу као област у којој руковођење почива на принципу *primus inter pares*, то јест првог међу једнакима, али могућност да први заправо буде прва, па чак и међу једнакима, и данас је више изузетак него правило у свету (Carvalho & de Lourdes Machado 2010). О томе да су жене мање присутне на водећим позицијама на универзитетима, иако пропорционално већи број њих улази у систем високог образовања од њихових мушких вршњака, говоре статистике и студије из готово свих земаља света, од Аустралије преко Канаде и Етиопије до Немачке (видети нпр. Majcher 2002, Carvalho & Santiago 2010, Nguyet 2012, Karam & Afiouni 2014, Molla & Cuthbert 2014, Mlabokela & Mlambo 2015, Winchester & Browning 2015, Linková 2017). Због овога, жене на позицијама одлучивања у академским институцијама не могу се сматрати потпуно у свом „природном“ контексту, па је стога важно истражити стратегије које им дају „отпорност“ на услове који често служе супротно њиховим интересима и путем којих постижу професионалне успехе, као и које су праксе одлучујуће за њихов каријерни напредак.

Како је горе наведено, положај жена (и мушкараца) на руководећим позицијама у академској сфери немогуће је посматрати само кроз призму рода.

Стога, овај рад користи интерсекционални приступ. Иако се интерсекционалност у свом оригиналном значењу употребљава за феминистичку методологију која разоткрива укрштање рода и расе (Crenshaw 1989, Davis 2008), у овом раду се термин користи уопштеније, као поглед којим се обухвата позиција „лидерки“ (у поређењу са њиховим мушким колегама) на које утиче њихов род, али и њихова старост, функција, место где живе и раде, као и други елементи индивидуалних и колективних идентитета и пракси. Такође, употреба методе интерсекционалности упућује на динамички поглед на идентитет, који је, било на индивидуалном или на колективном нивоу, увек сложена интеракција више аспеката који ниси фиксирани, већ зависе од контекста и околности. Поглед на тему овог текста је феминистички утолико што ауторка настоји да у материјалу идентификује дискурзивне конструкције које указују на (између осталог) родне неједнакости и неравноправности у стратегијама руковођења, на системске проблеме високог образовања повезане са родом и праксе које их производе, као и на (не)могућности постизања структуре у којој би њени учесници, то јест жене и мушкарци на руководећим позицијама, имали једнаке услове и могућности каријерног напредовања.

Формалне и неформалне стратегије каријерног напредовања и подршке

Управо су горепоменуте строго дефинисане формалне процедуре за напредак у академској хијерархије један од важних аспеката који испитанице и испитаници истичу када говоре о свом каријерном развоју, или, како је то формулисала једна испитаница: „напредовање иде овде једним устаљеним поступком“ (жена, Београд). Сви испитаници и испитанице су врло добро упознати са овим процедурама и често се надовезују на њих када говоре о степеницама своје каријере. Углавном су то кораци од постајања доцентом до статуса редовног професора, односно до руководиоца катедре, лабораторије или пак до функције продекана, декана или ректора. Одређени број испитаника и испитаница истиче да су били студенти на факултету на којем сада раде, те да је њихово искуство и познавање система допринело њиховом избору за дату функцију, или да су као бивши студенти и докторанди факултета или департмана добили позив да се пријаве на позицију или дођу на разговор за посао. Они свој каријерни напредак сматрају логичним наставком својих дипломских и постдипломских студија и као нешто што су постигли сопственим залагањем, почевши од уписа на факултет.

Посебно изражена стратегија у овим наративима је представљање доласка на позицију због заслуга и компетентности испитаница и испитаника. Тиме је њихова позиција легитимисана не само као лична заслуга, него и логичан след ангажовања за институцију и за колектив. Овакав „правoliniјски пут“ од уписа на факултет до постајања руководиоцем потврђују следећи цитати из интервјуа:

То је било прилично правoliniјски (...) класично постојање на факултету као асистент, па иде настава, истраживачки рад, па магистратура, па докторат, па онда професорска звања. (Жена, Ниш)

Није то неки посебан изазов. Чини ми се да је то логичан след околности у некој академској каријери, ништа друго. (Мушкарац, Крагујевац)

Са студија сам већ кренула на научно-истраживачки рад, пре завршетка основних студија, после тога наравно у склопу тога магистарске, докторске, и онда је то кренуло даље (Жена, Нови Пазар)

Како се види из горенаведених примера, особе са којима су рађени интервјуи врло често истичу процедуралност и демократичност поступака путем којих су они изабрани у научна звања, дошли на руководећа радна места и којима се воде у свом послу као стратегије легитимизације. Док саговорници и саговорнице у наративима о избору за виша звања често реферишу на принцип јасно испуњених услова и поштовања процедура, када говоре о свом избору на руководећу позицију и начину рада они се позивају на демократичност и на настојање „да аргумент има превагу а не насиље“ (жена, Нови Сад). Делови наратива који поткрепљују ову стратегију су следећи:

Практично читаву ову моју досадашњу каријеру је пратило, пратила једна апсолутна, да кажем, демократија, и када неко стекне услове за њега се расписује конкурс. Значи ми нисмо, како бих рекао, нисмо били... Има институција у којима људи одлазе као доценти у пензију, као асистенти у пензију, итд. итд. Ја не кажем да смо ми сада на силу све асистенте производили у редовне професоре, али (...) никад није било ситуације да је рецимо неки млад човек завршио ту своју петогодишњу, претходни петогодишњи

избор, да је имао услове да иде у виши избор а да је рекао неко „а не можеш ти сад да будеш редован, (...) буди још једну туру“. То просто је мени непознато. (Мушкарац, Нови Сад)

Одсек и заменик шефа одсека бирају на седницама одсека, и актуелни шеф и ја смо предложени заједно, и већина чланова одсека је подржала ту комбинацију, тако да, ето, мислим демократском процедуром смо изабрани. (Жена, Нови Сад)

Било је рецимо неслагање у смислу ја кажем „ја мислим да тако треба“ нешто сад није битно, он каже „не, ја мислим овако“, онда он гура то своје, и обично веће је то које гласањем пресече. (Мушкарац, Ниш).

Био је противкандидат, али то је било сасвим отворено и да кажем коректно, обоје смо изложили свој програм, чланови су гласали. (Жена, Крагујевац)

Ми на овим изборима нисмо били фаворити али смо имали најбољи програм и мислим да смо били најубедљивији. (Мушкарац, Ниш)

Дискурзивна стратегија истицања јасних услова код избора у виша научна звања и демократичности руковођења није изненађујућа ако се узме у обзир да је једна од главних оса подела на универзитетима та између формалног и неформалног начина напредовања, односно неформална моћ и недемократичност у каријерном развоју. Како се истиче у интервјуима:

Да сам знала да то је ствар опет обичајног права, а не оног што стоји у прописима, не бих све те радове... не бих покушала други пут [да покушам да прескочим звање]. Нисам схватила прво као упозорење довољно (...) Ја и даље верујем у то да треба у ствари да базирате то на резултатима свог рада, а не на неким везама са утицајним људима, али можда је то у овој земљи и неопходно нажалост. (Жена, Београд).

Ја сам убеђена у то да је проблем у томе што су они навикли да имају више моћи него што би реално требало да имају (...) и да су

је користили против тада владајућих правила и закона у смислу да се они просто нису примењивали (...) због тога што су научили (...) да закон, правилник, статут и слично може да се игнорише, и ако дефинише једну ствар да ви можете просто да пређете преко тога и да одлучујете просто својом вољом а против воље других. Мислим да је у томе највећи проблем. То се дефакто мења, мења се споро, али мења се (...) и морам да признам да је свако у том смислу ограничавање апсолутне моћи наишло на невероватне отпоре. (Жена, Нови Сад)

Као што се види код теме демократичности, генерацијско питање, односно питање антагонизма између „старе и нове гарде“ заузима истакнуто место у наративима о формалним и неформалним стратегијама руковођења. Треба имати у виду да један број старијих редовних професора који још увек нису у пензији није морао да испуни све оне услове напредовања, поготово оне везане за објављивање радова, који су већ дуже време на снази у Србији. У њиховом случају (је) систем каријерног напредовања доста зависи(о) од инерције, као и чињенице да су (били) део групе која их подржава. Када су донети законски акти којима се дефинишу услови напредовања, они су формално прецизирани, али је делимично и даље остала на снази неформална моћ поменутих професора. О овом проблему испитаници и испитанице који припадају млађој или средњој генерацији руководиоца говоре као о проблему који је уско повезан са питањем формалне и неформалне хијерархије на универзитетима:

Ја нудим сарадњу, дакле и увек се обраћам и ректору, декану, дакле без проблема, знам да су то места одакле све пролази, асполутно то је тај део, старијим професорима. (Жена, Крагујевац)

Овде постоји по мени нека хијерархија по старости. (Мушкарац, Ниш)

Главна подела иде између старијих колега, то јест значи оних који су у вишим позицијама, значи млађи су у принципу у позицији и стављени институционално у позицију да заправо зависе од, њихов избор зависи од старијих колега. (Жена, Београд)

Да се неки онако онај транге-франге систем буразерски код нас да се растури, тако да је то био изазов (...) Стара гарда, онако, који су били сви повезани и који су ту узимали доста новца и свега осталог и који нису хтели да се помере. (Мушкарац, Нови Сад)

На универзитету постоји стари систем и нови систем. Стари систем подразумева тиранију, а нови демократију да се изразим грубо, стари подразумева „ја радим шта ја хоћу кад ја хоћу, како ми се ћефне, баш ме брига за правила“, нови који углавном млађи људи подржавају подразумева иста правила за све, транспаренцију за све, и ту ћете увек имати клинч докле год је још увек старих. (Жена, Нови Сад)

Једна група млађих наставника [се] некако окупила и рекла „у реду, а зашто ствари не бисмо поставили мало другачије?“ Дакле, „зашто би се управници бирали по неком неписаном правилу кад статут прописује на који начин процедура треба да изгледа и ко на крају крајева има право на то?“ (Жена, Београд)

У разговору о подршци, испреплетаност званичног и приватног се такође јасно уочава. Поред породице, испитаници и испитанице најчешће издвајају своје менторе/менторке и надређене помоћу којих су дошли на позицију и/или добијали подршку на почетку и током своје каријере. Доминантан модел подршке је да старији и моћнији мушкарац, у рејим случајевима жена, даје подршку млађем колеги или млађој колегиници. То показују следећи примери:

Највећу подршку коју сам добила од мог покојног професора који је био први шеф катедре ове наше катедре и у ствари оснивач катедре док он није наравно отишао у пензију (...). Осим тога био је јако добар човек, неко ко је увек спреман само да помогне. (Жена, Београд)

Професор код ког сам урадила свој дипломски рад, који је био ментор за мој дипломски, њему је у том моменту требао асистент-приправник на факултету и он је био задовољан како сам ја урадила тај дипломски, он је мени понудио ту позицију, ја сам то

прихватила и највећи део свог наставног и научног рада радила сам под његовим руководством (...) Тако да с њим сам почела, с њим сам и радила цео тај свој наставни и научни рад, док он није отишао у пензију, и могу слободно да кажем да сам од њега увек имала подршку, подршку у сваком погледу у смислу да је он неко ко је стварно водио рачуна о својим људима. (Жена, Београд)

Мој професор код кога сам се запослио као асистент, он је изузетно ме је подржавао од почетка. (Мушкарац, Београд)

Једна професорка што је скоро отишла у пензију, она ми је давала тако неке инструкције, иначе она је докторирала у Америци на Харварду, и тако ми је неке савете, што много значи, и стручне и овако подршку. (Жена, Крагујевац)

Како се у примерима горе види, када је реч о менторима и надређенима, истиче се мотив „штићеништва“. Оно подразумева одређено „приватизовање“ односа између старије(г) професора/професорке, односна ментора/менторке, њихово виђење као родитеља, саветодавца, особе која даје подршку, али и његову/њену перцепцију као господара/господарке. Ова врста мешања приватног и професионалног односа истиче неформалну моћ старијих, односно оних хијерархијски виших и сужавање простора за моћ самосталног делања код млађих научних радника и радница који су ниже на хијерархијској лествици. Неки испитаници нормализују овакву стратегију доласка на руководећу позицију као „нечији човек“, док се други критички опходе према њој:

Појединци, који имају генерално лоше мишљење о директору односно том мом ментору професору, аутоматски имају генерално то негативно мишљење о свима нама око њега јер нас доживљавају као један тим, једну екипу. (Мушкарац, Нови Сад)

Оно што се десило то је да сам ја на факултет ушао тако што они нису имали професора за један предмет уопште, и онда сам ја као клинац, они су мене питали „добро, професор ће да те покрива, ти да држиш ту наставу, то од нас нико ништа не зна, то мораш ти“, ја сам рекао „добро, мени треба посао“. (Мушкарац, Ниш)

[Мој ментор односно професор је] особа која заиста, и чак и приватно, значи, он је спреман сва своја познанства ако неко је не дај боже болестан, ако му треба неко познанство, било где, код лекара, било шта, он је спреман да помогне као пријатељ или да не кажем као други родитељ, значи он је спреман да да сваку подршку, значи (...) ја могу њега да питам за савет, тако да је он ту најјача подршка, могу да кажем слободно. (Мушкарац, Нови Сад)

Мислим да је код нас то накриво посађено, то није искрена подршка, то је однос господар-роб (...) То се не гледа кроз професионални угао, него се гледа кроз систем задуживања „ја сам урадио за овога“. (Жена, Крагујевац)

У почетку сте заштићени неким од професора. (Жена, Београд)

Нисам имала леђа неког саветника да се другачије снађем, али нема везе, мислим ја мало тежи пут сам прошла. (Жена, Ниш)

Мушке и женске стратегије каријерног напредовања

У одломцима изнад видљиво је да су форме подршке у смислу штиће-ништва на узорку овог истраживања скоро искључиво присутне код мушких испитаника, док је у изјавама жена, као што је следећи цитат, видљив критички однос према овој стратегији:

Један од главних проблема био је то што смо ми негде морале све свака за себе да нађе тај неки модел да буде научни радник, а да то не подразумева моделе који су нам већ испостављени и наслеђени, и с те стране бити научни радник, а не бити нечија, је ли, навијачица или било шта слично, просто не бити типична жена у смислу у ком се то подразумева у патријархалном друштву. На то боље реагују млађи мушкарци и млађе генерације, од њих пре добијам просто уважавање не као жена, него просто као човек, мислим као истраживач, једноставно без даљег размишљања. Са старијим генерацијама имам проблема. (Жена, Нови Сад)

Иако је немали број искустава родно одређен, сви испитаници и испитанице обухваћени овим истраживањем сматрају да род није важан у перцепцији својих колега, колегиница, надређених и себе. То се види и у горе наведеном примеру цитата са испитаницом која проблематизује систем у којем су млађи научници стављени у позицију да треба да буду нечији подређени; тај недостатак она поставља у оквир патријархалног друштва, видевши то специфично као проблем млађих жена у науци, али и она, као и други доленаведени испитаници, изражава веру у меритократски систем у којем је свако вреднован објективно према постигнућима и у којем род не игра улогу.

Ја уопште људе не делим у том смислу по полу, да ли су мушкарци или жене. Мислим, не знам, није ми никад било важно. (Жена, Београд)

Прво, свако је човек, људски прилазим свакоме, професионално такође није на неком месту ту случајно. (Жена, Крагујевац)

Никад не одвајам људе кад су по питању каријере да ли су особе једног или другог пола, просто трудим се да стварно ниједног тренутка колеге не одвајам по полној, по полу (...) Не посматрам их ни као мушкарце или жене, него их посматрам као наставнике факултета, односно универзитета, моје колеге. (Мушкарац, Крагујевац)

Кад сте вредни и посвећени онда (...) чини ми се да је пол небитан, чак и код нас, свеједно што смо ми једно ипак патријархално друштво. (Жена, Нови Сад)

За мене људски род је у том смислу потпуно исти, тако да ја не правим разлику у односу на то да ли ми подршку даје жена или мушкарац, уопште не размишљам, можда је то неважно, можда је то важно, можда сам ја у прекршају што размишљам на тај начин, али (...) ако је подршка од паметне особе мени је потпуно ирелевантно да ли је то жена или мушкарац. (Мушкарац, Нови Пазар)

Ипак, одређени број испитаница изражава незадовољство постојећим системом и у родном смислу и сматра да он ствара проблеме за жене у науци на које њихове мушке колеге не наилазе. Њихове стратегије се базирају

на амбивалентности: у првом примеру који следи уочљиво је у исто време увиђање баријера специфичних за жене у науци и тежња ка меритократији у којој је род неутрална категорија, док се у другом примеру истиче сексизам према женама као нешто што их спречава у напредовању, али је у исто време присутно и уверење да је професионалност и непредстављање претње за старијег и моћнијег мушкарца допринело њеној каријери. Чини се, стога, да је за жене на руководећим позицијама у академији род секундарна категорија у пословном напредовању; односно да је, када се род јавља као препрека, начин за њено превазилажење неформално и приватно залагање, и да се на овај начин прихвата структура у којој су мушкарци генерално боље позиционирани од жена.

Ја то на тај начин уопште не гледам, иако заиста понекад у шали, мада ту има мало и збиље, кажем да би критеријуми за напредовање на факултетима за жене требали да буду мало другачији (жена, Ниш).

У изради магистарског рада нажалост нисам имала адекватну подршку ментора зато што је он био неко ко је веровао да су мушкарци паметнији од жена нажалост, и негде је на различите начине покушавао да буде непријатан. (...) Мој ментор (...) је баш имао некакав прилично негативан однос према мени само због тога што сам жена (...) Имао је наравно погледе који су били старински, конзервативни итд., чак неколико пута, да вам кажем, иза мојих леђа је било оно „нисам баш срећан што ми је асистент жена“, међутим (...) негде сам ипак имала подршку у њему, како год, јер сам се трудила да обављам крајње професионално свој посао, и довољно је био старији од мене да није видео конкуренцију, значи двадесетак година је било између нас, тако да ја нити сам га угрожавала, њему је била потребна помоћ, и то је тако функционисало. (Жена, Ниш)

Још један аспект по којем се мушка и женска искуства научних радника и радница на руководећим позицијама донекле разликују је перцепција сопствених вештина везаних за организацију и менаџмент. Како Карваљо и де Лурд Машадо подсећају, већ у Веберовој теорији код универзитетске биروقратије постоји двострука академска и административно-организациона

функција (Weber 1995, Carvalho & de Lourdes Machado 2010). У овом истраживању је уочљива тенденција да жене на руководећим позицијама више наглашавају административне и организационе послове којима се баве (видети Фикет & Трајковић у овом зборнику), стратешки легитимишући то тиме да њихове, поготово мушке, колеге „врло радо те организационе моменте препуштају онима за које сматрају да имају времена да се баве тиме, да се замарају“ (жена, Нови Сад). Следећи примери указују на сличне стратегије:

Посао је обиман, мислим, мало је робија, из тог разлога верујем да многим поготову мушким колегама није атрактиван. (Жена, Нови Сад)

Мислим да су ме подржали зато што мисле да сам организована и да сам одговорна пре свега, ето због тога. (Жена, Београд)

Ја сам замолила колегу који, ту смо сличних година, ја кажем „па добро ‘ајде сад буди ти“, а онда је он рекао „јао, не могу да водим рачуна о томе“, и тако. Мислим, искрено, није имао неку жељу. (Жена, Крагујевац)

Можда те организационе способности које имам. Ту су се видели можда неки резултати на тим претходним пројектима па су онда уочили да имам те неке, ‘ајде да кажем, капацитете да организујем такве послове. Просто то моје претходно искуство вероватно им је показало да бих могла да покријем те задатке. (Жена, Ниш)

Што се тиче мушкараца, имам утисак, да је њима мало теже доказати да нешто знаш, да те у старту онако не узимају те озбиљно. Мислим, ако треба нешто да организујеш то је океј, али када се ради о науци, ту су мало скептични, не узимају те за озбиљно. (...) Видим да се тај образац понавља, и то је мени је требало доста дуго времена да то приметим. То сам највише почела да примећујем када сам видела како се људи понашају према мојој ћерки. Тек је сад почело да ми се разбистри колико се друштво другачије понаша према мушкарцима и женама, док нисам добила ћерку нисам пуно примећивала (...) И исто сам почела да примећујем и на једној мојој докторадткињи која је феноменална, проглашена је

за најбољег научника на факултету (...) и њу некако не схватају за озбиљно, и то сам јој одмах рекла „неће те нико узети за озбиљно, просто кад причаш шта ћеш ти да урадиш, просто зато што децаци не воле да им жена нешто као буде паметнија и да она њима као нешто објашњава“. (...) Ја, рецимо, са овим клинцима немам проблем, али ту негде када су у сличном нивоу, мушкарци нису у стању да прихвате савете од жена, чини ми се. (Жена, Нови Сад)

Још једна стратегија коју научнице на руководећим пословима прилично често користе, и на коју се гледа на као типичну женску, јесте избегавање сукоба и измиривање „зараћених страна“, односно нормализација стереотипа о женама као неконфликтним или мање конфликтним од мушкараца. У овом разумевању руководицац поред својих академских квалитета поседује и личне вештине миротворца и надилажења подела у колективу – особине које се више очекују од жена него од мушкараца на овим позицијама.

Били смо искрено речено у ситуацији да нека, 'ајде да кажем или клановска подела или нешто, је довело дотле да није могао да буде изабран управник департмана и онда сам ја пристала да се ухватим у коштац са том проблематиком. (Жена, Ниш)

Ви морате некако да будете индивидуални у целој тој ситуацији и да подједнако, не кажем толеришете, али вреднујете и једну и другу страну и да можете да је разумете. (Жена, Београд)

Не улазим у конфликте са људима, покушам увек да поприлично испеглам кад год дође до некаквог заоштрења. (Жена, Крагујевац)

Око неких ствари које смо имали у претходном периоду да решавамо па су се ето тако исфилтрирала два тако различита приступа неким питањима (...) Јер сам ја предложена од стране једне групе, моја идеја је била да се превазиђу те поделе. (Жена, Београд)

Стога, када дођу до виших позиција, многе жене у науци заузимају укорењене и научене „женске“ стратегије попут „пеглања“ конфликта, иако она наравно није искључиво женска стратегија руковођења, како то цитат интервјуа са мушким руководиоцем који следи показује. С друге стране,

интервјуи показују да ни супротна стратегија, то јест исказивање борбенијег става није страна женама на руководећим позицијама. Како се види из одломака доле, када жене говоре о својој конфронтативности, оне у својим наративима легитимишу то као став који служи „вишем добру“, односно доприноси колективу и институцији.

Вероватно су људи сматрали да сам ја довољно способан да ту нешто спроведем, ја лично сваког поштујем, значи мишљење уважим, продискутујемо, нађемо... дођемо до неког заједничког решења кад су тако неке битне ствари у питању, генерално су важне за цео факултет, и онда сви смо у договору. (Мушкарац, Ниш)

Ја немам смисла за менаџмент, претпостављам, нисам неко ко је чврсте руке, претпостављам да ми недостаје заправо пуно квалитета, и није нешто чиме бих ја могла да се бавим уз ово. Ја сам изабрала науку, ја највише волим тај рад са студентима заправо, али мислим да препознају ту моју особину да уместо и да приволим менаџмент и да се изборим за нешто. (Жена, Нови Пазар)

Они сад сматрају овако да сам ја, како да кажем, онако мало оштрија са другим колегама кад су у питању потребе катедре, да сад овако, мислим могу да... А то је зато што, рецимо за разлику од других колега, ја сам стварно прошла кроз те малтене све функције (...) и просто апсолутно разумем тај механизам, и онда кад је у питању, на пример, не знам ни ја сад, борба за асистентска места, за ово, за оно, онда просто сматрају (...) да ћу ја то боље да изнесем и да ћу да будем упорнија у том смислу. (Жена, Крагујевац)

Био је пројекат неки међународни, мене су поставили да ја будем руководилац тог пројекта и ми смо одредили једног од доцената да он води тај пројекат. Међутим, он је хтео ту да он буде калиф уместо калифа и то је било баш отворено, ту сам ја њему на крају рекла да... Ја сам хтела да отворим тај пројекат, а он је то сужавао, нашао је неке своје асистенте које је ту протежирао на рачун других асистената, затварао је према колегама (...) и на крају сам ја њему отворено рекла да ако буде био следећи пројекат он сигурно неће бити ту, да ће бити друге колеге. (Жена, Нови Пазар)

Када се говори о облицима солидарности између жена и између мушкараца у науци, тенденција која се назире је да су стратегије међусобне подршке код жена више хоризонталне, то јест усмерене ка сарадницама на отприлике истом положају у хијерархији, а код мушкараца вертикалне, дакле подршка колега који су један другом надређени односно подређени је чешћа него код жена. Другим речима, солидарност код жена пре представља приватне међусобне односе у којима хијерархија не игра тако битну улогу, док мушкарци више показују свест о односима моћи и користе своју умреженост за унапређење своје каријере и институције којом руководе. То се види из следећих примера:

Имам ту једну и још једну колегиницу (...) са којима попијем по неки пут кафу, мало попричамо, разменимо искуства. Једна је исто годиште као ја, биле смо заједно на факултету, друга је нешто мало млађа, али кажем, ето, имамо сличне афинитете, и то је отприлике некаква подршка. (Жена, Крагујевац)

Ја имам срећу што радим са јако јаким женама које једнако, како бих рекла, препознају ту женску борбу и посебно, ја кажем, сад не бих сад да звучим као да смо ми угњетене или тако нешто, сад та реч поставља потпуно изврнута, феминисткиње и тако нешто, али ја стварно мислим да је женама теже да напредују посебно зато што ми имамо заиста изражен сукоб улога, кажем посебно у средини где је високообразована жена и даље, не бих рекла мора, али просто се подразумева да испуњава све друге породичне обавезе везане за кућу, породицу и остало, у том смислу немамо никакву олакшицу, али, кажем, ја радим у окружења жена које то јако вреднују. (Жена, Нови Пазар)

Некад вам треба онако да стане неко мушко иза вас, просто ако сте у мушком послу, па да стане... да се осећате... Друге жене (...) знају како је то стресан и напоран посао, па сад ту још неко заузима територију. С друге стране, у неким ситуацијама треба женска подршка, женска солидарност за оне најбаналније ствари, то да, типа „боли ме стомак, имаш Бруфен?“ до оних озбиљних ствари где треба неко озбиљно да стане иза вас кад је нека стресна ситуација

у питању, дакле то је исто од ситуације до ситуације. И онда је, да кажем, женска да, али некад и та мушка. (Жена, Нови Сад)

Моје колеге са катедре [су] врло срећне зато што сам ја успевао једно двадесет година да врло лепо, да кажем, модификујем и да кажем осавременјавам (...) наставне планове, ми смо професор [име], академик, мој пријатељ с којим пијем сваки дан кафу (...) То је била више некако ствар договора, мене је [име] колега предложио, он ми је рекао „е, ‘ајде узми ти, хоћеш да будеш шеф катедре?“ и ја сам рекао „па ‘ајде добро“, јер смо имали већ у плану све ово (...) да се планира програм, итд., и ја сам то прихватио. (Мушкарац, Нови Сад)

Мој старији наставник, професор [име] који је мој пријатељ. По којни професор правног факултета универзитета у Нишу, [име], ево његове фотографије у средини. (Мушкарац, Крагујевац)

Закључци

Изабрани узорак није репрезентативан за генералну популацију, али даје увид у то како род утиче на перцепцију каријерног пута особа успешних у науци у Србији данас. Испитаници и испитанице чине највиши сегмент универзитетских хијерархијских лествица, и њихови ставови, мишљења и начини на које виде себе и друштво утичу на перцепцију универзитетских професора и професорки, истраживача и истраживачица и уопштено науке у Србији. Родна димензије тога, како је већ наглашено и како се јасно види из интервјуа, нераздвојива је од позиције у хијерархији, која се насупрот инсистирању на меритократији, демократичности и транспарентности процедура, поред формалног статуса заснива и на генерацијској припадности и на неформалним праксама и мрежама. Те праксе и мреже често су родно конституисане, како се може приметити и из интервјуа: тенденција је да док се жене чешће држе формалних стратегија и склапају везе са сарадницима и сарадницама у рангу сличном свом, мушкарци више имају предиспозиције да добијају формалну и неформалну подршку од оних на вишим позицијама од своје. То није специфично ни за науку, ни за Србију – аутори који се баве изучавањем организационих структура називају то хомосоцијабилношћу: то су везе између мушкараца које креирају про-мушку менаџерску културу где се руководиоци бирају на основу сличности у

квалитетима и карактеристикама са својим претходницима, на тај начин чувајући доступност моћи и привилегијама од оних који се не уклапају у ову слику, то јест од жена (Grummel, Lynch & Devine 2009 и Carvalho & de Lourdes Machado 2010).

Друго, општа перцепција научника и научница, поготово на високим академским функцијама, подразумева, како је већ напоменуто, и академску и административну каријеру. За успешно писање научних радова и њихово објављивање у високо ранжираним часописима, за спровођење истраживања у сарадњи са престижним светским научним установама, за издавање својих текстова код реномираних издавача у иностранству, најважнија потребна ствар поред знања и труда јесте време. Стереотипна слика о успешном академском раднику и радници је да они имају „безбрижан живот“ (Lynch & Ivancheva 2015) који подразумева потпуну контролу над својим временом, флексибилност и мобилност које захтева савремено неолиберално академско тржиште рада. Међутим, ова очекивања су родно одређена: управо је брига тај аспект који испуњавају жене на послу, као и у домаћинству. Стога, време, флексибилност и мобилност постају мање достижни за жене у патријархалном систему у којем оне обављају функције измиривања конфликта међу колегама, опремања лабораторија, поштовања процедура, итд., а уз то обављају и кућне послове (видети Фикет & Трајковић у овом зборнику). Обављање послова везаних за бригу о домаћинству, о деци, о старијим и болесним члановима породице од стране жена је у сржи капиталистичке економије, што се преноси у сферу рада и представља емоционални рад који жене улажу у свој посао као руководиоци.

У вези са виђењем бриге као женског рада, трећи аспект због којег жене и мушкарци на руководећим позицијама имају другачија искуства представљају очекивања према особама које заузимају „лидерске“ функције у науци. Поред тога што се од жена и на високим положајима више очекује да се баве административним и организационим пословима од мушкараца, да воде бригу о колективу и институцији, виђење руководиоца и очекивања према њима су, како Линкова тврди, маскулина (Linková 2017): вештине и стратегије за које се сматра да руководиоци треба да их поседују и користе за успешно обављање ове функције су борбеност, компетитивност и спремност за конфонтацију. Другим речима, особине које се типично приписују мушкарцима су перципиране као норма за руководиоце,

док су очекивања од жена научница често да оне буду организаторке, „навијачице“ и да „пеглају“ конфликте између сукобљених страна у колективу – норма која не доприноси равноправности међу мушким и женским особама на руководећим позицијама. Поред тога, жене, према сопственим исказима, улажу додатни труд да докажу да поседују ове вештине и да су способне да обављају руководећу функцију. Жене руководиоци ретко виде разлику између мушких и женских стратегија на руководећим позицијама у науци, то јест и када то уочавају, родно искуство стављају у други план; међутим, очекивања од њих нису родно неутрална, него стереотипно мушка, што жене ставља у неповољнији положај.

Неколико интервјуисаних жена на руководећим позицијама у природним и техничким наукама рекло је да се осећају „у мушком свету“ на свом радном месту и да имају осећај да њихови мушки сарадници и надређени мисле да су ту „залутале“. Главно питање овог рада је какве праксе и стратегије оне користе да би постигле своје циљеве као руководиоци научних установа. Показало се да имају јаку вољу да докажу да завређују позицију на којој се налазе. За то користе најчешће формалне процедуре, демократичност и испуњавање јасно постављених услова као легитимацију, веру у меритократију и успех који није повезан са родом, подршку старијих и моћнијих ментора/менторки и надређених, као и сарадница и сарадника на позицијама сличној њиховој, раде административне послове и наглашавају своје организационе способности, избегавају сукобе, али се и конфронтирају са колегама и подређенима када осећају да су потребне „мушке стратегије“. Оне су „лидерке“ какве, додуше у другачијем контексту, у великим Америчким корпорацијама, описује Сандберг у својој књизи о начину руковођења леан ин, што би се најбоље превело као стратегија наслањања (Sandberg 2013). Међутим, паралела није случајна: универзитет и „лидерство“ у њему имају сличности са корпоративним „лидерством“ у САД по томе што се оба окружења заснивају на дубоко укорењеној хијерархији, и у оба контекста се пуким уклапањем у постојеће хијерархијске моделе не превазилази структура у коју је такође дубоко уткана родна неравноправност. Сандберг настоји да опише баријере са којима се суочавају жене на позицијама доношења одлука, као што су сексизам, дискриминација, стереотипи, итд., као и да понуди практична решења за њихово превазилажење. Иако је тема од огромне важности, оно због чега се Сандберг може критиковати, и на шта директно упућују резултати истраживања којима се овај рад бави, јесте да

се овај начин размишљања наслања на постојећа правила, чиме „лидерке“ саме себи ускраћују могућности критиковања система у целости и његове радикалне системске промене. Други аспект који је битан за критику *lean in* модела је да укључивање жена на места одлучивања (у корпорацијама, али не само тамо) подразумева да те исте жене потчињавају друге жене – пракса која подрива могућност женске солидарности и промене система уопште. Цео „лидеристички преокрет“ (Morley 2013) подразумева да руковођење захтева личне, индивидуалне способности, знања и вештине, а негира системске и колективне баријере са којима се особе сусрећу и које произлазе из расе, етничитета, класе, или пак рода. Жене у овом истраживању, а и мушкарци, виде себе у оквирима које одређује патријархални систем и у којем жене константно треба да доказују да су способне да се изборе за свој успех. Оне, међутим, слично њиховим мушким сарадницима, ретко показују рефлексију о томе да је сам систем постављен тако да су правила игре повољнија за мушкарце и да се од жена очекује да се том моделу прилагоде, што оне и чине да би дошле на позицију одлучивања и задржале се на њој. Жене на руководећим позицијама, као и мушкарци, амбивалентне су према родном аспектима који хијерархичност у академији поседује, и показују слабу амбицију за промену природе система универзитета у целости (видети Ђериман & Пудар Драшко у овом зборнику). Самим тим, без обзира на стратегије које користе и успехе које постижу, жене и даље остају мање присутне на високим позицијама у академији и, иако и жене и мушкарци у науци верују у меритократију која није родно одређена, „мушкарци, нормално (...) су чешће на тим позицијама“ одлучивања (мушарац, Београд).

ЛИТЕРАТУРА

- Adair, Vivyan, Paulette Brown, Nolita Clark, Rose Perez-Cotrich and Shannon Stanfield (2007), „Poverty and Storytelling in Higher Education: Telling 'the Missing Story of Ourselves'“, *Storytelling, Self, Society* 3 (2): 135–155.
- Ahmed, Sara (2012), *On Being Included: Racism and Diversity in Institutional Life*, Durham, NC: Duke University Press.
- Blackmore, Jill and Naarah Sawers (2015), „Executive Power and Scaled-up Gender Subtexts in Australian Entrepreneurial Universities“, *Gender and Education* 27 (3): 320–337.

- Carvalho, Teresa and Maria de Lourdes Machado (2011), „Senior Management in Higher Education“, in Barbara Bagilhole and Kate White (eds.), *Gender, Power and Management*, New York, NY: Palgrave Macmillan, 90–109.
- Carvalho, Teresa and Rui Santiago (2010), „New Challenges for Women Seeking an Academic Career: The Hiring Process in Portuguese Higher Education Institutions“, *Journal of Higher Education Policy and Management* 32 (3): 239–249.
- Crenshaw, Kimberle (1989), „Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics“, *University of Chicago Legal Forum* 14: 538–554.
- Ђериман, Јелена, Ирена Фикет и Кристина Рац (прир.) (2018), *Жонглирање између прекаријата и патријархата: усклађивање породичних и професионалних обавеза академских радница*, Београд: Институт за филозофију и друштвену теорију Универзитета у Београду, Центар за етику, право и примењену филозофију.
- Davis, Kathy (2008), „Intersectionality as Buzzword: A Sociology of Science Perspective on What Makes a Feminist Theory Successful“, *Feminist Theory* 9 (1): 67–85.
- Grummell, Bernie, Kathleen Lynch and Dymphna Devine (2009), „Appointing Senior Managers in Education: Homosociability, Local Logics and Authenticity in the Selection Process“, *Educational Management, Administration and Leadership* 37 (3): 329–349.
- Karam, Charlotte M. and Fida Afiouni (2014), „Localizing Women’s Experiences in Academia: Multilevel Factors at Play in the Arab Middle East and North Africa“, *The International Journal of Human Resource Management* 25 (4): 500–538.
- Linková, Marcela (2017), „Academic Excellence and Gender Bias in the Practices and Perceptions of Scientists in Leadership and Decision-making Positions“, *Gender and Research*, Special issue: Gender in/and the Neoliberal University: Transnational Processes and Localised Impacts 18 (1): 42–66.
- Lynch, Kathleen and Mariya Ivancheva (2015), „Academic Freedom and the Commercialisation of Universities: A Critical Ethical Analysis“, *Ethics in Science and Environmental Politics* 15 (1): 1–15.
- Majcher, Agnieszka (2002), „Gender Inequality in German Academia and Strategies for Change“, *German Policy Studies* 2 (3): n.p.
- McCall, Louise, Marilyn Liddell, Jo O’Neil and Greg Coman (2000), „Strategies to Increase the Representation of Women on the Academic Staff of the Faculty of Medicine at Monash University“, *Higher Education* 39 (2): 131–149.
- Mlabokela, Reitumetse Obakeng and Yeukai Angela Mlambo (2015), „‘The Older Women are Men:’ Navigating the Academic Terrain, Perspectives from Ghana“, *Higher Education* 69 (5): 759–778.

- Molla, Tebeje and Denise Cuthbert (2014), „Qualitative Inequality: Experiences of Women in Ethiopian Higher Education“, *Gender and Education* 26 (7): 759–777.
- Morley, Louise (2013), „The Rules of the Game: Women and the Leaderist Turn in Higher Education“, *Gender and Education* 25 (1): 116–131.
- Nguyet, Dang Thi Anh (2012), „Gendered Academia in a Market-Oriented Vietnam“, *International Studies in Educational Administration* 40 (2): 85–97.
- O'Connor, Pat (2014), *Management and Gender in Higher Education*, Manchester: Manchester University Press.
- Sandberg, Sheryil (2013), *Lean In: Women, Work, and the Will to Lead*, New York, NY: Alferd A. Knopf.
- Weber, Max (1995), *Économie et Société/1. Les catégories de la sociologie*, Paris: Plon, Pocket.
- Winchester, Hilary and Lynette Browning (2015), „Gender Equality in Academia: A Critical Reflection“, *Journal of Higher Education Policy and Management*, 37 (3): 269–281.
- Wodak, Ruth, Rudolf de Cillia and Martin Reisigl (2009), *The Discursive Construction of National Identity*, Edinburgh: Edinburgh University Press.

Јелена Ћериман, Газела Пудар Драшко

ФОРМАЛНЕ И НЕФОРМАЛНЕ ПРАКСЕ У АКАДЕМИЈИ: РОДНА (НЕ)УМРЕЖАВАЊА

Иако се у овом тексту бавимо актуелним тренутком и позицијом жена на универзитетима у Србији, не можемо да се не осврнемо на дискусије које је у својој књизи водила Кристина де Пизан (Kristina de Pizan, 2003), бавећи се још у XV веку компетенцијама жена за учешће у општим научним расправама. Вештим извођењем аргументације, Пизан указује на стереотипе о женама због којих њихов допринос друштву остаје невидљив. Иако су несумњива достигнућа на пољу права жена од датог периода до данас, стереотипи о женама у академији (Игњатовић Џамоња, Поповић, Духачек, 2010), те изражена мизогинија (Баховец, 2009), која може водити и до занемаривања научних доприноса жена (Поповић, 2012), чине да позиција научних радница у Србији буде на хијерархијски ниска (Благојевић, 2009; Ћериман и остали, 2018). Дати закључак потврђују и подаци Републичког завода за статистику (РЗС, 2017) о преко 90% мушкараца у чланству САНУ у 2016. години, при чему ни у Одељењу друштвених наука, области у којој су жене у већини, нема ниједне чланице, у Одељењу техничких наука само је једна жена чланица, док су у Одељењу за математику, физику и гео-науке у чланству свега две жене наспрам 39 мушкараца. Када је реч о руковођењу универзитетом, за челну позицију Универзитета у Београду од његовог оснивања 1905. године до данас изгласане су две жене (укључујући и актуелни избор), на чело Универзитета у Новом Саду – три жене (од 1960. године до данас), док на чело универзитета у Крагујевцу, Нишу и Новом Пазару од оснивања до данас није била изабрана ниједна жена.

Неколико новијих студија фокусираних на високо образовање показало је да су универзитетске институције подложне снажном хомофилном понашању које карактерише међусобно протежирање мушкараца и њихова међусобна подршка кроз неформалне мреже (Šadl, 2009; Van den Brink, Benschop, 2014). Улазак у ове мреже и њихово одржавање представља

начин репродукције патријархалних матрица којима се *чувају капије* (tzv. *gatekeeping*), односно, реч је о механизмима којима се отежава улазак жена на сениорске и руководеће позиције у академији. Друга, експериментална, студија изведена на узорку наставника запослених на Универзитету у Есексу у Великој Британији (Mengel, 2015) показала је да заправо не постоје родне разлике у умрежавању, али је зато указала на механизме којима мушкарци путем својих мрежа доводе до родног јаза у зарадама и напредовању. Наиме, родни јаз је објашњен хомофилним праксама које практикују мушкарци, будући да они, за разлику од жена, помажу чланове своје мреже у напредовању и повишицама. Формирање и одржавање мрежа у академским круговима стога има великог значаја за каријерно напредовање. Снажна умреженост омогућава боље информисање умрежених, као и лакшу размену знања, што доприноси и њиховим радним перформансама. Умрежавање омогућава и јачи утицај, контролу и виши статус, те снажнију солидарност умрежених лица, што резултује поседовањем реалне моћи у академским и ванакадемским институцијама и круговима (Šadl, 2009).

Сумирајући различите налазе који објашњавају изостанак жена са позиција одлучивања у високом образовању, Морли (Morley, 2013) елаборира петочлану типологију фактора од којих су за нашу анализу посебно релевантна два: 1) родна пристрасност (*gender bias*) и изостанак признања (у оригиналу *misrecognition*) и 2) маскулинизовано руководство. Позивајући се на Игли и Карау (Eagly, Karau, 2002, према Ibidem), Морли тврди да се несклад који постоји између броја жена које су квалификоване за обављање руководеће функције и реалног броја жена на руководећим позицијама манифестује кроз двоструку предрасуду: слабије оцењивање потенцијала жене да преузме руководећу улогу и лошију оцену стварног понашања жене када коначно доспе на руководећу позицију. Овај родно условљени недостатак признања омогућава одржавање маскулинизованог руководства, посебно имајући у виду дубоко укорењене меритократске вредности у академији које нагласак стављају на индивидуална постигнућа. Није реткост ни да саме жене постају носиоци датог наратива.

Циљ овог рада је управо идентификовање и интерпретација ставова, те формалних и неформалних пракси жена и мушкараца на руководећим функцијама у оквиру пет државних универзитета у Србији, којима се подржава, односно омета напредовање жена у систему високог образовања. У

првом делу текста идентификујемо и интерпретирамо постојање институционализованих, формалних пракси за унапређење положаја жена у високом образовању. У другом делу текста у аналитички фокус стављамо умрежавање и склапање савеза, односно праксе консултовања и придобијања сарадника и сарадница за промене које би наши субјекти истраживања желели да виде у систему високог образовања. Такође, мапирамо неформалне праксе жена и мушкараца на руководећим позицијама путем којих они настоје да остваре своје циљеве. У завршном делу текста, интерпретирамо запажања субјеката истраживања о могућностима за промене, односно о могућностима унапређења позиције научних радница на универзитетима у Србији, те њиховим ставовима према личном ангажману на овом пољу.

Формалне праксе за унапређење позиције жена у систему високог образовања

Када је реч о вредносним ставовима према формалним, институционализованим праксама за унапређење позиције жена у систему високог образовања, анализа није показала родне разлике између наших саговорника и саговорница. Уз то, ни једни ни други не препознају институционализоване механизме подршке женама који би били специфични за одређени универзитет. Међутим, субјекти нашег истраживања пре препознају неке од мера које спроводе међународне институције и компаније наводећи конкурсе и грантове који су искључиво намењени научницама (попут L'Oreal или Марија Кири).

Постоји пуно тих неких конкурса, нпр. конкретно знам за ово L'oreal Srbija које само женама додељују стипендије [...] чак су биле и две жене са нашег факултета које су то добиле. Добијају се и новчана средства и тако неки подстицај итд. А онда постоји пуно, исто у иностранству, тих конкурса где само жене имају приступ, тако да преко тога заиста може да се нешто направи, неки помак, али ето... (Жена, Нови Сад)

Знам да постоје... Били су неки чак и међународни конкурси. Ја не знам да ли је то било у оквиру Марија Кири програма или неки тако сличан програм где су они се фокусирали на давање подршке женским особама. (Мушкарац, Београд)

Око половине саговорника и саговорница се у овом сегменту интервјуа (код питања о институционалним праксама подршке женама у академији) осврнуло на права из области социјалне заштите која омогућавају женама годину дана породилског одсуства, односно одсуства ради неге детета. Дато право сматрају прогресивним и позитивним наслеђем социјализма, за које сматрају да не постоји ни у многим развијенијим земљама.

Оно што мислим да је изузетно добро, то је та могућност породилског одсуства од годину дана. Дакле, то нешто што је унапређено из доба социјализма и мислим да је неопходно управо за подршку женама. Јер, ако погледате данас у Европи, Норвешка је недавно увела и тиме се јако хвали, увела плаћено породилско одсуство од годину дана, дакле то је нешто што код нас постоји и нешто што би требало обавезно да се задржи и остане тако. (Жена, Нови Сад)

Саговорнице не доводе у питање право на мировање обавеза током оваквог одсуства и сматрају га кључном, али ретко довољном олакшицом за жене у каријерном напредовању.

Свега неколико саговорника и саговорница дозвољава могућност постојања различитих аршина за каријерно напредовање мушкараца и жена у оквиру универзитета, сагледавајући шире друштвене услове који стављају бремене емоционалне бриге о породици (и ужој и широкој) на жене:

Мислим да би требало тражити другачије услове напредовања за жене, другачије за мушкарце, баш због тог дела материнства које је неизбежно. Добро, узима се у обзир то породилско, али се не узима у обзир што се тиче критеријума. [...] Ви морате исто да дате као мушкарац, не знам, пет радова. Евентуално ја бих смањила број тих тражених за жене, јер оне заиста... Јер не можете ви друштву да допринесете и у том смислу и у овом. (Жена, Крагујевац)

Наша саговорница материнство види као примарну улогу жене, оно је „неизбежно“. Стога, сматра да би улога мајке требало да се узме у обзир када се разматрају професионалне обавезе научних радница, односно да се мајкама у академији умање пословни захтеви како би оне могле да своје

родитељске обавезе изврше на одговарајући, друштвено прихватљив начин. Иако се питање у интервјуу односило на жене у науци као генералну популацију, анализа је показала да и саговорници и саговорнице питање побољшања позиције жена у оквиру високог образовања најчешће посматрају кроз призму родитељства, односно као питање олакшања позиције жена мајки:

Изгуби се енергије доста, то ја видим у мом колективу када се колегинице врате. Захтевно је то, после тога захтева један вид разумевања све то, та одговорност и посвећеност детету после док оно одрасте, тако да мислим да ето то што жене морају да се на тај начин посвете породици њима умањује време и енергију једним делом. Па, можда неки институционални механизам [...] нпр. можда око тих рокова, орочености за завршетак дисертације, да можда буде разлике. Ја бих се сложио да буде разлике у том року да, наравно, свакако да онолико колико је изгубила због одсуства да за толико рок буде продужен, али можда око тих услова и процедура на крају нешто ублажити. (Мушкарац, Крагујевац)

Саговорник жене види као родитеље на које падају у највећој мери активности бриге, неге и старања о деци до тренутка док „оно (не) одрасте“. Решење за неједнаку расподелу разумевања, одговорности и посвећености детету између оца и мајке саговорник не види у породичној сфери и промени вредносне матрице, већ у развоју нових институционалних механизма којима би се омогућило пролонгирање рокова. Будући да је саговорниковим ставом изражена немогућност промене вредносне поставке, односно, захтева који се стављају пред мајке, како у породици, тако и у друштву („жене морају да се на тај начин посвете породици“) њиме је истакнут утицај који патријархална матрица игра у животу жена. Норматив о томе шта је примарна улога жене прелива се и на друге сегменте друштва, те саговорник и жене у професионалној сфери посматра најпре кроз дату призму.

Иако се и жене и мушкарци, без изузетка, слажу да жене у већој мери носе терет заснивања породице и одгајања деце, значајно је да не увиђају да је и академска заједница такође обележена родном поделом рада, већ је већински перципирају као другачији простор. Породица се сматра приватним доменом који негативно утиче на каријере жена кроз отежано

балансирање обавезама (више о усклађивању пословне и приватне сфере види у тексту Фикет и Трајковић у овој студији), али се истовремено доживљава као спољашњи фактор у односу на сферу рада. Овакво стање је карактеристично за све универзитете у нашем узорку, али се притисак на жену још више осећа у Новом Пазару, као традиционалнијој и патријархалној средини.

Искрено не знам како бих то организационо решила... Жене имају проблем овде у породицама, дакле ван институције имају проблем да организују своје време и уопште да имају слободу да се баве тиме што воле. Дакле, кад изађу из ове зграде мислим да немају никакву подршку, никакво разумевање, ништа слично, чак да су врло чудне и оспораване ако почну да мало, под знацима навода, претерују у тој каријери како то средина доживљава. [...] [Претеривање је] све што је ван овог радног времена од 8 до 3, све што доноси посао кући, све што захтева пословне састанке, путовања, нарочито ако су мушкарци на тим састанцима или путовањима. (Жена, Нови Пазар)

Супротно ставу претходног саговорника, академска радница из Новог Пазара проблем смешта на вредносно-нормативни ниво, те сматра да би и решење требало развијати у том правцу. Мајка посвећена каријери према мишљењу друштва „претерује“, а састанци са пословним партнерима посматрају се искључиво кроз призму односа мушкараца и жена у патријархалној култури, те су стога и проблематични.

Скоро сви субјекти истраживања крећу од готово природне поставке да су деца обавеза мајки, без икаквог осврта на очеве када разматрају потенцијалне механизме подршке у академији. Једна саговорница наглашава да традиционално схватање родних улога у породици ипак и пред мушкарце ставља додатне захтеве, али не у погледу неге и бриге деце, већ у погледу одговорности које се могу тумачити као норматив о мушкарцу –храниоцу породице:

Мушкарци не пролазе то, али се суочавају са додатним обавезама, са одговорношћу подједнако као и жене. Можда чак и са већом одговорношћу, јер у том тренутку се сматра да су они одморни,

нису се порађали, нису пролазили кроз те физичке промене, па се и од њих очекује да мало више, како да кажемо народски, потегну. (Жена, Крагујевац)

Само једна жена, од укупног броја саговорника и саговорница, истиче да је потребно развити мере подршке које би биле усмерене на породице, као и на оне родитеље који се више баве дететом, без аутоматске претпоставке да је мајка особа на којој почивају све обавезе родитељства:

Треба подршка оном родитељу који бива уз дете. Волела бих да видим као промену један онако потпуно фриендлу, фамилу фриендлу систем. [...] Потребан је један много већи напор друштва да се вреднује родитељство и да се формално заштити свако то право које је ето тако на папиру написано. (Жена, Београд)

Став саговорнице истиче подршку друштва породици и родитељству, као „родно ослобођеним“ категоријама, те заправо и навођењем датог концепта на енглеском језику настоји да укаже на неке другачије праксе присутне у земљама у којима се дати концепт развија. Својим ставом истиче захтев за промену вредносног система и поштовање већ успостављених права и обавеза државе у пружању подршке породици, и то не само на нормативном нивоу, већ и у пракси.

Иако рефлексije субјеката истраживања о мерама подршке женама у високом образовању нису елабориране, оне које сматрају да их треба развијати, истичу спремност да се подрже евентуалне мере којима би се женама омогућиле олакшице ради уважавања терета породичних обавеза и одговорности. Наводи се и могућност подршке враћању некадашњих механизма бриге о деци при радном колективу, какви су некада постојали у социјалистичкој Југославији¹⁴:

14 Уредба о јаслама и дечјим вртићима донета 1948. године обавезала је радне установе да отворе јаслице и вртиће за децу својих запослених уколико је постојало преко 20 деце датог узраста (Ђериман, Зентнер, 2016: 382). Такође, Антифашистички фронт жена се ангажовао у акцији отварања јаслица и вртића, укључујући и села, са јасном поруком да „женска равноправност постаје фраза ако за њом не долази изградња стотине и хиљаде домова, обданишта за децу итд“ (Ђорговић и остали, 2010: 14).

Ево колегиница поред и ја причамо о вртићу на факултету. Људи су били згранути када се ја појавим са дететом које не могу да оставим нигде, значи као да сам довела... Ја мислим да сам пса довела не би било толико... Кад доведете дете за руку то је био проблем, а ви немате где да га оставите, јер је болесно, а вас зову да нешто обавите. Онда смо се размишљали о томе, ето, кад би била нека играоница где раде наши студенти, [...] јер и студената има са децом и наставника са децом разног узраста. (Жена, Нови Сад)

Наратив саговорнице показује да, иако постоји начелно увиђање тешкоћа са којима се мајке суочавају, у окружењу заправо не постоји подршка

Неразумевање ограничености ресурса жена и недостатак социјалне подршке за обављање улоге родитеља, указују на постојање вредносног система који питање тешкоћа мајчинства сагледава пре на симболичком, но на практичном нивоу. Не чуди стога што механизми подршке изостају. Важно је овде нагласити да се стога слабо познавање институционалних канала унапређења позиције жена у академији од стране субјеката нашег истраживања, нипошто не сме разумети једино кроз призму њихове неинформисаности о истом, већ пре као реалистично увиђање стања ствари.

Уколико се изузму законски механизми намењени мајкама, у анализираним наративима су слабо заступљени увиди који разматрају додатне мере подршке женама за обављање посла на универзитету. Они који су поменути у два наврата указују на потребу за психолошком подршком:

Вероватно би било добро да постоји некакво саветовалиште у оквиру факултета у контексту подршке, јер заиста је врло напорно пролазити кроз те различите изборе, кроз различите неизвесности да је негде људима потребна у одређеним ситуацијама подршка. (Жена, Ниш)

Психолошка подршка је виђена као средство које би требало да омогући и мушкарцима и женама у академији лакше превладавање стресних ситуација и тешкоћа са којима се суочавају током развоја каријере. Иако је академија виђена као престижно радно место (Ћериман и остали, 2018), појединачни (за сада) гласови у нашим истраживањима, који истичу потребу

за психолошком подршком, указују на оптерећења и несигурности које су освојиле и ову сферу. Даљим истраживањима би можда могло бити занимљиво испитати колика је потреба за психолошком подршком у академији и који разлози стоје у њеној основи.

Ипак, већина саговорника и саговорница чак сматра да је академски сектор меритократски и имун на дискриминацију:

Генерално, јесте ситуација да и даље жене за исти посао добијају мање плате, теже долазе до посла, у већем су ризику од губитка посла итд. Ако је у питању породица негде морају да ставе рађање деце у други план да би дошле до посла. Мислим да то у академској заједници ипак нису проблеми зато што су овде потпуно другачији критеријуми. (Жена, Ниш)

Саговорница из Ниша сматра да је академска заједница ослобођена механизма којима се жене држе у неравноправној позицији. Овакав став може имати основу у другачијем личном искуству, односно у каријерном путу који је ослобођен искуства дискриминације или рада у окружењу које репродукује такве праксе. Ипак, неопходно је запазити да у наведеном ставу изостаје критичка процена или елаборација специфичности академске заједнице која је толико разликује од искустава који су познати нашој саговорници, попут платног јаза, несигурности радног места и притисака на лијени приватно-професионално, кроз које пролазе друге жене у сфери рада.

Сасвим су задовољне ако их потпуно равноправно третирају и мислим да је то кључно – да ви колегинице потпуно третирају да се оне не осећају зато што су жене да су нешто другачије. (Мушкарац, Ниш)

Могло би се рећи да изјава саговорника из Ниша истовремено одражава и део наслеђа социјализма, али и вредности неолибералног поретка који нагласак ставља на појединца и његове индивидуалне квалитете. На прво се позивају неки од саговорника и саговорница из нашег узорка, а друге вредности манифестују готово сви субјекти истраживања кроз снажан наратив који можемо сумирати као „нећемо позитивну дискриминацију, јер жена вреди исто као мушкарац“. Већински став је да жене треба да нађу решење

за своје амбиције најпре кроз добру организацију обавеза, јер „није то немогуће“, само је питање „да ли имате довољно воље, енергије да изгурате све паралелно“ (Жена, Београд). Стога се увођење нормативних елемената позитивне дискриминације на радном месту већински сматра негативним, јер доводи у питање *способности* жена, уместо да се сагледа из перспективе *могућности* жена.

Искрено да вам кажем, ја заиста не видим ни потребу ни логику да се људи који се баве научним радом раздвајају на мушкарце и на жене. Подршка законски, у ствари ако је то подршка, постоји у том делу када се одлази на породично одсуство, да неке обавезе које имате везане за развој каријере да вам мирују и мислим да је то што би рекао народ фер и коректно и да је то то. (Мушкарац, Крагујевац)

Мени то смета, не због тога што ја немам децу, него због тога што мислим да је дискриминација у питању, јер деца нису ту релевантан фактор. Јесу релевантан фактор за оно ако треба да се оде на боловање, да се оде на трудничко, да се уопште рађа дете, то да... Али зашто би нечији резултати били или очекивања у старту била гора зато што неко има дете или не? Просто ми је то дискриминација. (Жена, Нови Сад)

Наведени ставови изражавају својеврсно меритократско гледиште у којем се људи мере према постигнућима, а не према томе да ли су одређеног рода. Овакво становиште ипак значајно одудара од контекста друштва Србије у којем подаци различитих истраживања, које смо навеле у уводном делу овог текста, указују на опстајање патријархалних вредности у академској заједници које чине главну баријеру научним радницама у деловању у професионалној сфери. У таквој ситуацији негирање неправедности могло би представљати додатни механизам којим се научне раднице држе у неповољној позицији и на дну хијерархије у систему високог образовања.

Склапање савеза и неформалне праксе

Очекивано, налази истраживања показују да су неформалне праксе склапања савеза заступљеније у искуству наших саговорника и саговорница у односу на формалне праксе, те ће овај сегмент анализе бити посвећен

начинима на које жене, али и мушкарци, испољавају своју моћ делања у оквиру институције како би превазишли препреке које стоје на путу њиховим замислима. Идентификовани модуси склапања савеза показују малу зависност од родне димензије. Генерално гледано, могуће је издвојити неколико стратегија из наведених пракси које су заједничке и женама и мушкарцима. Међутим, анализа је истакла и извесне родне разлике које ћемо посебно истаћи на крају овог поглавља.

Из анализираног материјала издвојиле смо четири стратегије:

1. *Демократске консултативне праксе* код којих саговорнице и саговорници крећу од неформалних разговора, а у ретким случајевима од формалних разговора са својим колегама, а затим се усмеравају на руководећи кадар тражећи мишљење и подршку за реализацију идеја. Разговори се могу одвијати у неформалним околностима, приватним контекстима, али се јављају и на седницама у колективима у којима постоји култура дискутовања и разматрања идеја.

Па, прво неформални разговори са појединцима, па онда мало веће групе неформалних разговора са онима који су заинтересовани за тај процес. Па онда са онима који, са којима мислите да ћете да наиђете на проблеме, па их укључите полако, па им кажете шта су све ти нови кораци. Онда делегирате друге колеге да то исто пробају да ураде, па онда када дођете до неког консензуса, када видите да је институција спремна да може да разговара о томе на неком званичном нивоу онда окупите прво састанак званичног нивоа. (Жена, Београд)

Наратив саговорнице показује темељну припрему у разради одређене идеје и јасан след корака који воде њеној реализацији. У заговарачком процесу добија се неопходна подршка, али и оснажује аргументација пре него што се идеја понуди интересним групама. Аргументацију оснажују разговори са онима који су заинтересовани за подршку реализацији одређене идеје, али и са особама за које се процењује да би могли бити потенцијални противници њене имплементације.

Разговарате прво са онима који су вам блиски, па онда они који су са њима блиски, просто ширите ту идеју, разумете. И онда када добијете повратну информацију да је довољан број људи упознат, да сте добили повратни, како се то модерно каже феедбацк, повратну информацију да је то све некако прихватљиво онда би могло да се поразговара, овако да кажем, на неком скупу одсека, не знам, катедре одсека или већа, тако може да буде иницирана тема. (Мушкарац, Ниш)

И саговорник из Ниша, попут саговорнице из Београда, користи мрежу контаката како би обезбедио довољну подршку одређеној идеји. Путем контаката, он успоставља посредну комуникацију са интересним странама и на тај начин осигурава да се његова порука чује „без шумова“ у свим деловима колектива.

2. Ауторитарне консултативне праксе код којих се уочава окренутост ка особама на руководећим положајима зарад стицања подршке за своје идеје. Ове праксе такође можемо сврстати у неформалне. Оне су евидентне на Универзитету у Новом Пазару, без обзира на пол испитаника. Следи Универзитет у Новом Саду, где је поменуто понашање уочено код две саговорнице и једног саговорника.

Поразговарао, значи, незванично са људима који треба да дају томе подршку. Значи, причао бих са деканицом, другим продеканима, са директорима, са неким шефовима катедри, значи с људима који су како да кажем утицајни, чије мишљење је битно. Ако видим да ту имам подршку, онда бих ишао тако с нечим. (Мушкарац, Нови Сад)

Саговорник из Новог Сада се у својим акцијама ослања на ауторитет који поседују особе позициониране на највишем нивоу на академској лествици. Својим ставом наглашава важност придобијања подршке утицајних особа за реализацију постављених идеја, али истовремено исказује и својеврсну тежњу за провером валидности сопствених планова пре него што их представи ширем кругу заинтересованих страна. У овом случају, личност која поседује ауторитет у неформалном разговору даје потврду релевантности одређене идеје.

Другачији пример налазимо у интервјуу са саговорницом из Новог Пазара, која ауторитет користи не ради провере сопствених идеја, већ да би обезбедила сигурну реализацију постављених планова, чак уколико то захтева и директну репресију над запосленима:

Првенствено бих, наравно, ако би било речи о томе, разговарала са ректором да добијем његово одобрење да ја то могу да урадим, а онда бих, наравно, разговарала са колегама и рекла им да је то уз одобрење ректора урађено, да треба урадити то и то. У случају да не, ја ћу пријавити да нису хтели да раде, то је једина ствар која може да успе. (Жена, Нови Пазар)

Иако сами саговорници и саговорнице из Новог Пазара нису рефлектовали у интервјуима о карактеристикама заједнице и њеним утицајима на њихове професионалне праксе, наша претпоставка је да заступљеност директног позивања на ауторитет у датом примеру може значити јасно поштовање хијерархија које су присутне и у свакодневном животу заједнице. Будући да је реч о саговорници која се и сама налази на руководећој позицији, транспарентно позивање на виши ранг у хијерархији или, боље рећи, на реч ректора у разговору са колегама мушкарцима, те на репресивне мере уколико покажу отпор, уместо на ауторитет сопствене позиције, може упућивати на вредносне показатеље који могу играти значајну улогу у датом стратешком моделу. Поред тога, анализом целокупних наратива саговорника и саговорница из Новог Пазара уочавамо пасивност кадра и знатно већи изостанак мотивације за ангажовањем него што је то случај у другим градовима из узорка.

Уочљиве су и оне праксе које се налазе на граници између претходне две категорије, код којих се саговорници труде да консултују што шири круг сарадника, али се фокусирају на придобијање оних „људи који су релативно утицајни, који доносе неке одлуке или чији глас се поштује.“ (Жена, Београд)

3. *Легалистичке праксе* где се саговорници и саговорнице устручавају да се уопште упуштају у било какве неформалне праксе, односно такозвана лобирања. Они настоје да делају у потпуности у складу са постојећим правилима и у оквиру формализованих тела, чак и када су свесни да такве праксе не доносе ефикасне резултате.

Себе сматрам легалистом. Гледам да прочитам, да поштујем процедуре. Па ми се деси да попуним образац, пошаљем служби надлежној како је предвиђено и да се ништа не дешава месецима. А онда ми кажу 'па то се оде тамо, па кажеш, на другарској основи све завршиш, ко још то ради, ко још то чита'. [...] Ништа се не дешава стварно како је систем уређен и онда је то највећи проблем. А ја не желим да ми неко чини, него желим да остварим своје право, ако имамо право на опрему, мислим зашто бих сад ја не коме ишла, јер то је онда, ту морате противуслугу [...] ал' то онда нема краја, јер онда то задире и у стручне, онда очекују људи да ви чините услуге на неким местима где то није примерено итд. (Жена, Нови Сад)

Саговорница из Новог Сада не посеже за неформалним савезништвом у реализацији својих циљева већ се служи формалним каналима информација и реализације сопствених идеја. Иако би се рекло да таква стратегија не доприноси развоју савезништва, она заправо транспарентно указује на главни критеријум на основу ког је могуће успоставити кооперацију са интересним групама. Својим ставом саговорница указује на могућност удруживања које би пратило легалну форму, те промицање идеја које би у коначници ојачале и сам систем у којем се поштују успостављена правила и процедуре у правцу поштовања права и обавеза свих. Исти став исказао је и саговорник из Београда:

Па, нисмо никога придобијали него једноставно смо то проследили, испоштовали процедуре и проследили Универзитету. [...] Значи апсолутно сам увек био против тога неког придобијања, некаквог лобирања, некако ако је нешто што треба да се уради исправно – то се уради, наравно у складу са процедуром. (Мушкарац, Београд)

4. *Пасивизиране праксе.* Анализом смо издвојиле и четврти тип стратегија који је најређе заступљен и који карактерише став саговорница и саговорника да не треба покретати било какве иницијативе за које очекују да ће бити оспораване. Они играју на сигурно или у неким случајевима упућују предлоге, али се не ангажују посебно на стварању климе за њихово

прихватање, већ претпостављају да ће снага аргумента или њихов дотадашњи рад довести до очекиваног циља:

Не могу, није мој циљ да сада ја нешто гурам своје. Ја сам дао предлог, катедра се није сложила са тим због неких ствари које су такве какве јесу, значи то је просто став катедре. Не разумем баш сад то да ја наметнем свој став. (Мушкарац, Крагујевац)

Пасивизирани праксе, попут ове коју наводи саговорник из Крагујевца, карактерише употреба формалних канала путем којих се подносе предлози и врши њихова евентуална промоција, али је њихова најважнија одлика одустајање од акције уколико постоји неслагање или отпор према предлогу.

Да сад хоћу да радим нешто где очекујем отпор, искрено, не бих се уопште упуштала у то. Зато што просто не знам, не бих имала живаца да се тиме бавим. (Жена, Нови Сад)

И саговорница из Новог Сада, попут саговорника из Крагујевца, исказује мањак мотивације за заговарачке активности, односно за протезирање одређене идеје уколико сматра да би тиме могла изазвати негативне реакције колектива. Оба става могу указивати на мањак моћи да се одређена идеја имплементира или, пак, на стратегију која подразумева „ходање линијом мањег отпора“. Запажамо чак и изостанак рефлексије о сопственој позицији, те могућности њеног утицаја на усвајање одређених предлога у оквиру универзитета, као и могућности успостављања савеза на тој основи, чак и када сами саговорници и саговорнице не посежу за њима.

Када је реч о родним разликама које смо идентификовале у стратегијама склапања савеза, анализа је показала да се жене снажно залажу за темељне припреме својих предлога, пре него што покрену процес њиховог разматрања на ширем, нарочито институционалном нивоу. У складу са уводним помињањем родно условљених фактора због којих изостаје једнако признање жена у односу на мушкарце у пословној сфери, наше саговорнице настоје да развију убедљиву аргументацију којом ће поткрепити потребу за жељеном променом.

Прво бих компаративно истражила како је тамо, како је овамо и макар и до најситније процедуре, како је на другим факултетима, како је на другим универзитетима итд. И онда кад бих онако себе убедила кроз све то да је то у реду, онда бих покушала нпр. у неком мањем кругу можда на катедри чисто да изнесем то као идеју да видим како ће људи реаговати, како се њима то сад чини, шта је то. Можда има нешто што ја нисам видела, да у том смислу о томе поразговарамо. Онда бих вратила [...] да то допуним и онда бих [...] то уобличила у неку форму која је она која се не може избећи и заправо одлучила у којој форми то да буде. (Жена, Крагујевац)

Кораци у темељној припреми коју истиче наша саговорница обухватају: мапирање стања ствари, препрека и повољних околности, као и различитих примера из праксе на основу којих се може ојачати аргументација или бар добити потврда да је идеја добро развијена. Након тога следи придобијање подршке, а затим финално уобличавање идеје и припрема за њено формално представљање.

Поразговарате са правником да ли нешто може или не може. Дакле, припремити се темељно и са те правне стране. И просто финансијски, ако захтева финансијска средства нека промена да ли је то могуће уопште, да ли ми можемо, да ли смемо, да ли имамо средстава, да ли можемо да их обезбедимо споља. Ја верујем у темељно планирање, у добре припреме, јер кад се ствари добро припреме и добро испланирају онда верујем да су промене могуће. (Жена, Нови Сад)

Темељна припрема може обухватати и консултације са правном службом, те финансијску процену могућности њене реализације. Разлоге због којих се жене више труде него њихове мушке колеге, који своје идеје не доводе у питање на дати начин, проналазимо у развијенијој *агоналној мотивацији мушкараца* (Krais, 2002; Bagilhole & Goode, 2001), која им омогућује да се самопромовишу и више прихватају изазове за доказивање него жене. Решава једне од саговорница у нашем истраживању:

Највећи изазов за мушкарце је да гледају себе као неког ко није најпапетнији на свету, него да у ствари има људи који су исто пуно

тога урадили. Треба мало обично да спусте лопту и да не наступају онако као богови у свему томе. А да жене имају обрнут проблем односно да оне не треба да мисле за себе да су глупаве и да ништа не умеју, него да у ствари треба обрнуто, да мало им се појача самопоуздање. [...] Жене углавном неће да уђу уопште у проблем који им делује тешко зато што у старту мисле да неће умети, а са друге стране мушкарци неће да га изуче како треба, јер мисле да они то већ све знају тако да је то најчешћа разлика између клинаца на докторату када су девојчице и дечаци у питању. (Жена, Нови Сад)

Поред добре припреме и спремности, неколицина саговорница је истичала и важност стрпљења и упорности да би се идеје реализовале, што је наратив који није уочен код саговорника. Жене које су доспеле на руководеће позиције се, евидентно, не обесхрабрују лако и настоје да техником „тиха вода брег рони“ у перспективи изгурају промене у које верују. Оваква стратегија, која изостаје код интервјуисаних мушкараца, развијена је као одговор на смањену озбиљност којом се приступа женама у високом образовању, чак и када су достигле највише позиције:

Све што хоћу само упорно, више пута, мислим да упорност чини своје, чак и досађивање просто речено. Први пут кад изнесете неку идеју, то можда изазове апсолутно неразумевање, незаинтересованост. Међутим, ако сте ви упорни у понављању нечега, хтело не хтело људима некад остане у уву и на крају може и да успе. (Жена, Ниш)

Могућности побољшања позиције жена у систему високог образовања и лични ангажман

У овом истраживању смо испитивале и перцепцију саговорника и саговорница о родно условљеним тешкоћама у развоју каријере, о могућностима промене позиције жена у високом образовању, те неопходним ресурсима за дату акцију. Анализом смо утврдиле да опстајање патријархалне матрице представља главну баријеру у свим наведеним питањима. Неколико жена је чак сведочило и о сексистичком понашању колега, односно о интелектуалном омаловажавању жена у академији.

Они у шали кажу да су мушкарци способнији, паметнији, да боље руководе итд... Тако да мислим да ће пре изаћи у сусрет такви мушкарци мушкарцима него женама и очекује се једноставно да мушкарци буду ти који ће да воде нешто. (Жена, Београд)

Саговорница увиђа да мушки савези функционишу по принципу међусобног подржавања, те сумња и да су базирани на сексистичким ставовима. Такве праксе, према мишљењу саговорнице, онемогућавају женама приступ руководећим функцијама.

Моје колеге су све јако добре, али рецимо тај, вероватно је то у друштву присутно... Сматрају нас једнаким, али када дође до рецимо некакве расправе на оним већима, расправа иде тако што се мушки професори међусобно титулирају, тиме дају тон званичности, значи говоре „професор тај, професор тај“, и врло често у томе најљубазније кажу и „Ана“¹⁵, у смислу као да сам навијачица! (Жена, Нови Сад)

Саговорница из Новог Сада наглашава важност употребе језика у одржавању симболичке моћи мушкараца (Бурдје, 2001), као и механизма којима се на симболичкој равни врши репродукција неравноправности мушкараца и жена у систему високог образовања.

Отпор ка променама које би женама дале више флексибилности, па самим тим и могућности да своје способности развијају подједнако као и мушкарци, има дубоке корене у друштву и неколицина саговорника и саговорница их веома добро идентификује. Премда се прижељкује промена патријархалног модела, саговорнице и саговорници сматрају да је то муко-трпан, неизвештан и изузетно спор процес без којег се тешко може очекивати коренито другачије стање на универзитетима.

У нашем друштву [...] не знам да ли се позитивно гледа на фрајерке и да ли се позитивно гледа на добре дечаке или они постају нердс, односно постају неки шмокљани, а девојчице које су фрајерке постају неке грубијанке. Па, у ствари, као што видите у начинима на

15 Име промењено ради поштовања анонимности саговорнице.

који сам вам ја то изговорила, одмах је јасно како наше друштво толерише и гледа на добар формат жене и добар формат мушкарца, те одатле произилазе и сви остали проблеми.” (Жена, Београд)

Саговорница из Београда истиче нормативе који детерминишу свакодневни живот жена и мушкараца од најранијег узраста, а који се контролишу преко назора јавног морала који подржава искључиво „добар формат жене и добар формат мушкарца“.

Чак мислим не само у овом друштву, мислим да још увек у читавој тој цивилизацији којој ми припадамо постоји та слика о позицији мушкарца и жене у друштву и у породици. И још увек је жена та која мора много више да води рачуна о усклађивању породичног и професионалног него мушкарац. (Жена, Ниш)

Саговорница из Ниша проблем види у патријархалној култури која прожима не само наше друштво, већ читаву цивилизацију, те је због тога и посебно тешко борити се против њених негативних тековина.

О мушкој култури на универзитету и маскулинизованом руководству о којем је раније било речи сведочи десетак саговорница. Већина ипак сматра да њихов род није имао утицаја на каријерно напредовање у ужем смислу, сем што су морале да се изборе са приватним проблемом расподеле обавеза између професионалне и породичне сфере. Ипак, забележени су неки интересантни увиди који откривају дубоку укореењеност патријархалне културе на универзитету која функционише по принципу чувања капија мушкараца за друге мушкарце:

Подразумева се да мушкарци буду главни макар и грешили. (Жена, Нови Пазар)

Па, колико имате жена ректора, а колико сте имали мушкараца ректора? Ми имамо тек сад другу жену ректора. Жена декана колико је? Да л’ сте имали декана жену, декана електротехничког или машинског факултета, политичких наука, организационих наука? Али, да, имаћете декана на Филолошком факултету, имаћете на Учитељском... (Жена, Крагујевац)

Мушка култура представља плодно поље и за једну од ретко идентификованих препрека у каријерном развоју, као што је сексуално узнемиравање и насиље, а значајно је да ју је истакло неколико мушкараца и свега две жене из нашег узорка:

Врло често чујем од колегиница да имају проблема са колегама, у смислу злоупотребе положаја, дакле условљавања. [...] Не једанпут су ми се обраћале колегинице са том врстом проблема. Тако да сасвим јасно уочавам да је то био проблем за многе од њих, дакле да их је то у неком моменту спречавало, успоравало у напредовању итд. (Мушкарац, Ниш)

Па, имала сам проблем са професором са моје катедре, нажалост, који је тако мало нападао. Била сам млада и то ми је баш било онако проблематично. После сам сазнала да нисам само ја. (Жена, Београд)

Иако је реч о свега неколико сведочанстава којима је у нашем истраживању откривено искуство сексуалног злостављања жена на радном месту, и саговорник из Ниша, као и саговорница из Београда, сведоче да је реч била о већем броју људи са истим искуством у оквиру датих факултета. Рекло би се да је и овде сива бројка преживелих сексуалног злостављања виша од процењеног броја. Такође, уочљиво је извесно умањивање значаја – „тако мало нападао“, као и избегавање да се појава именује правим именом, већ се говори о злоупотреби положаја, условљавању и нападању, уместо о сексуалном узнемиравању и уцењивању.

На крају, као битан негативни фактор који је у потпуности одређен општим стањем науке у Србији, истичана је и неизвесност која погађа научне раднике и раднице, а посебно оне који су на почетку академских каријера. Привремени уговори и изостанак јасне стратегије у науци не дозвољава да се и они малобројни постојећи механизми подршке женама приликом заснивања породице, као што је породилско одсуство, неометано реализују:

Млади истраживачи који су по пројектима њима је проблем да оду, да користе законска права, јер је питање ако се заврши пројектни циклус и дође нови где су они. [...] Она, жена, не може да

се потпуно искључи и да зна да се враћа на неко место, зато што то њено место можда више не постоји уколико она не остане активна. (Жена, Београд)

Саговорнице и саговорници су били питани о начинима на које лично могу пружити подршку младим женама на почетку њиховог каријерног развоја у науци и високом образовању. Одговори на ово питање указују на евен-туално постојање женске мобилизације као одговора на мушку мобилизацију „чуvara капија“. У односу на мушку културу која је дубоко укорееена у друштвене праксе, женска мобилизација представља интенционално и стратешки вођено умрежавање које би требало да смањи негативне ефекте мушке културе по жене (Van den Brink, Benschop, 2014; Martin, 2001). Међутим, резултати овог истраживања указују на изостанак женске мобилизације на државним универзитетима у Србији. Декларативно, сви без изузетка предност дају квалитетнијем кандидату или кандидаткињи уколико је реч о ситуацији избора на конкурс. При томе, и жене и мушкарци сматрају да је овакво понашање исправно и у складу са принципима једнакости и меритократије, за коју сматрају да је дубоко усађена у академски систем, како смо већ истакле у претходним сегментима анализе. Истичемо да је ово ситуација на декларативном нивоу, јер су саговорници ретко говорили о непотизму и борбама моћи различитих клика на универзитету који често управо остављају ван система најквалитетније кандидате на уштрб оних који су подобни (Пудар Драшко, Крстић, Радовановић, 2015).

Када је реч о личном ангажману, мушкарци и већина жена сматрају да највише што могу да учине јесте да помогну саветом. Ова помоћ *није* родно дискриминаторна, већ је условљена контекстом и конкретним стањем и особинама младе особе на почетку академске каријере. Само неколико саговорница је поменуло своје микро активности које су усмерене конкретно на младе жене, а своде се на јавну и приватну подршку, емпатију и емоционални рад који улажу:

Ја се трудим да свим својим млађим колегиницама све што је, свако своје искуство, сваку препреку покушам некако да им демистификујем ако сам је већ прошла, да објасним како је најлакше преко ње прећи и најсврсисходније. (Жена, Нови Сад)

Саговорница из Новог Сада сматра да је преношење искуства значајан елемент подршке, будући да преношење информација олакшава младим колегиницама пролазак кроз различите ситуације које им могу бити непознате и стога им се учинити знатно компликованијим него што су то заиста.

Тиме што им нећу уметати клипове у точкове, ја мислим да је то важно, не опструирати за почетак, то је већ вид подршке, да не опструирате никога. (Жена, Нови Сад)

Друга саговорница из Новог Сада сматра афирмативном акцијом и сам изостанак непријатељског или неподржавајућег односа према колегиницама. Чини се да су стога важни ретки примери микро активности које демонстрирају женску моћ делања, јер пре свега имају дугорочне последице на макро нивоу институције, као и њене унутрашње организације (Feldman & Orlikowski, 2011).

Јавно некако изразим ту подршку, нпр. ако је студенткиња у другом стању, баш јавно изразим подршку у њеном стању и жељи да студира... [...] Додуше, оне и долазе чешће на консултације, па онда некако прокуља то из њих, па онда испадне, некако се заплачу, па тако потрудим се да ту будем врло врло осетљива, врло онако да то подржим. (Жена, Крагујевац)

Трећа саговорница истиче емоционални рад који жене, по правилу, обављају и у приватном, а како се показује и у пословном домену. Додатно, она указује на важан механизам промовисања родне равноправности – кроз јавну подршку оним женама које се труде да помире породицу и образовање као степеницу ка пословном ангажману.

Додатно, неколицина саговорника и саговорница је истакла флексибилност организације посла, односно „излагање у сусрет“ мајкама са децом изван формалних могућности које систем допушта. Реч је о њиховом изостанку са радног места које се надомешта у договору са другим колегиницама и колегама у оквиру колектива. Овакве неформалне праксе се сматрају позитивним, али се не истиче потреба за њиховом нормативизацијом, мада је неколико жена истакло да сматра креирање датих пракси сопственом

заслугом као руководиоца, дајући коментар да „код мушкарца сигурно не би добили ту предност“ (Жена, Крагујевац).

Закључак

Анализа наратива мушкараца и жена на руководећим позицијама на државним универзитетима у Србији пре свега је указала на опстајање патријархалних вредности у друштву Србије и то као баријери која и директно и индиректно утиче на академску каријеру жена, преко неправедности у домаћинству и породици, а затим и у професионалној сфери. Иако су субјекти нашег истраживања листом сагласни са ставом да су научне раднице са децом у посебно тешкој позицији, само неколицина предлаже акције које би биле усмерене ка њиховој афирмацији. Остали, пак, своју пасивност спрема овог питања правдају меритократским начелима толико далеким од друштва у којем су родне хијерархије и даље моделујући критеријум односа у систему високог образовања.

Уз то, ни саговорници ни саговорнице не препознају институционализоване механизме подршке женама који би били специфични за одређени универзитет, те се најчешће служе неформалним односима и преговорима зарад остварења сопствених циљева. Савезе које мушкарци склапају неформалним каналима најчешће карактерише међусобно протежирање, те се тако додатно онемогућава вертикална покретљивост жена у систему високог образовања. Савези жена су ретки, као и директна подршка колегицама, а парадоксално се подршком сматра и сам изостанак опструкција колегица на почетку научне каријере.

Субјекти нашег истраживања стално истичу непатворености академске заједнице када је реч о родној равноправности, односно став према којем се академска заједница чини местом које функционише другачије од негативних статистика о женама у другим сферама друштва. Управо изостанак критичке процене услова рада у академији доприноси неразрешавању питања немоћи жена у академији, као и невидљивости њихових искустава и научних доприноса.

ЛИТЕРАТУРА

- 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”, у 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 interdisciplinarne postdiplomske studije, str. 75-91.
- Благојевић, М. (2009), „Научна изврсност на полупериферији: Хијерархије, искључивање и могућа феминистичка стратегија за производњу знања”, у J. Бабић-Авдиспахић, J. Бакшић-Муфтић, У. Влаисављевић (ур.), *Род и наука: зборник радова са Конференције, Сарајево, 4. и 5. септембра 2008. године*, Сарајево: Центар за интердисциплинарни постдипломске студије, стр. 19-39.
- Бурдје, П. (2001), *Владавина мушкараца*, Подгорица: ЦИД.
- Ђериман, Ј, Фикет, И, Рац, К. (ур.) (2018), *Између патријархата и прекаријата: Усклађивање породичних и професионалних обавеза академских радница*, Београд: Институт за филозофију и друштвену теорију Универзитета у Београду: Центар за етику, право и примењену филозофију.
- Ђериман, Ј, Павић Зентнер, В. (2015), „Род и сиромаштво: Приступ жена и девојчица социјалним услугама у руралним подручјима Србије”, *Социолошки годишњак*, бр. 10, стр. 377-392.
- Ђорговић, М, Панић, А, Поповић, У. (аутори текстова и уредници каталога) (2010), *Женска страна: Музеј 25. мај, Београд = Women's Corner: Museum 25th May, Belgrade: 15. 05. – 01. 08. 2010*, Београд: Музеј савремене уметности: Музеј историје Југославије.
- 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.
- Игњатовић Џамоња, Т, Поповић, Д, Духачек, Г. (2010), „Родна осетљивост у академском простору: Истраживање ставова према родној равноправности на Универзитету у Београду”, *Годишњак Факултета политичких наука, В део: Истраживања*, стр. 455-477. Преузето са: <http://probni.fpn.bg.ac.rs/wp-content/uploads/2011/01/24-Tamara-D%C5%BEamonja-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) доступно на: 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.
- Пизан де, К. (1999), *Град жена* [Сузана Павлов (превод)]. Београд: Феминистичка 94.
- Поповић, Д. (2012), *Жене у науци – Од Архимеда до Ајнштајна*, Београд: Службени гласник.
- Пудар Драшко, Г, Крстић, Н, Радовановић, Б. (2015), *Студирање у иностранству и повратак у Србију*, Београд: Институт економских наука.
- Републички завод за статистику (2017), *Жене и мушкарци у Републици Србији*, Београд: Републички завод за статистику.
- 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.

УМЕСТО ЗАКЉУЧКА

Зборник Универзитети између меритократије и патријархата: жене и моћ делања има за циљ да пружи одговоре на неколико значајних питања у вези са положајем жена у високом образовању. Као што је указано у уводном тексту зборника, намера нам је била да истражимо да ли међу актеркама, али и актерима студије, постоји феминистичко лидерство и потенцијал за промене затеченог стања. Закључак би у најкраћем могао да гласи - не постоји. Тиме се заправо истиче важност промишљања питања ангажмана жена за друге жене, као и значаја рада на мобилизацији жена, пре свега оних на руководећим положајима, ради подстицања феминистичких принципа у систему високог образовања. Ова студија је реализована с намером да постави основу у том правцу, као и да понуди препоруке које дугорочно могу представљати подршку женама у солидарним акцијама спрам патријархата у академији.

Један од првих налаза ове студије управо указује на висок родни дисбаланс у броју жена и мушкараца на руководећим позицијама у систему високог образовања. У томе посебно предњачи Универзитет у Новом Пазару, на којем седам мушкараца држи 17 руководећих функција (један мушкарац је на четири руководеће позиције, један на три, а пет на по две руководеће позиције). Укупан број жена на руководећим позицијама скоро четири пута је нижи од броја мушкараца на овом Универзитету, а само две жене обављају више од једне руководеће функције (две жене се налазе на по две руководеће функције).

Важно је овде истаћи да је и анализа нормативног оквира који се односи на област академског рада (стратегије и пратећи акциони планови, закони и нормативни акти универзитета из нашег узорка) указала на изостанак поимања значаја родне равноправности. Нормативни оквир не узима у обзир проблематичност родних неједнакости, родно условљених каријера академских радника и радница и њихових неједнаких услова рада, о којима

говори већина емпиријских истраживања у Србији, те се тиме заправо отвара додатни простор за креирање родних неједнакости унутар система високог образовања.

Подаци које смо добили у интервјуима показују да ни жене, а ни мушкарци на руководећим позицијама, не увиђају да је академска заједница обележена родним поделама. Већина саговорника и саговорница чак сматра да је академски сектор меритократски и имун на дискриминацију. Истичемо да је ово ситуација на декларативном нивоу, јер су субјекти истраживања ретко говорили о непотизму и борбама моћи различитих клика на универзитету, који често остављају ван система управо најквалитетније кандидате и кандидаткиње на уштрб оних који су виђени као „подобни“. Уз то, ни саговорници, а ни саговорнице, не препознају институционализоване механизме подршке женама, те се најчешће служе неформалним односима и преговорима зарад остварења сопствених циљева.

Испитујући баријере са којима се академске раднице суочавају на државним универзитетима у Србији, увидели смо да, и поред инсистирања на меритократији, постоје дубоко укорене неформалне праксе и мреже, које су често родно одређене. Уочили смо тенденцију жена ка хоризонталној солидарности, док су мушкарци више окренути међусобном протежирању и добијању подршке од особа на вишим академским позицијама. Савези жена су ретки, а солидарност код жена пре представља приватне међусобне односе у којима хијерархија не игра тако битну улогу, док мушкарци више показују свест о односима моћи и користе своју умреженост за унапређење сопствене каријере и институције којом руководе. Иако жене, према сопственим наводима, улажу додатни напор да докажу да имају вештине и способности за обављање руководеће функције, у њиховим ставовима и даље опстаје вера у меритократске принципе. Атмосферу у високом образовању стога карактерише одсуство женске мобилизације, која би можда могла бити противтежа доминантно заступљеној мушкој култури.

Од жена на руководећим положајима, више него од мушкараца, очекује се да се баве административним и организационим пословима, као и да воде бригу о колективу и институцији. Особине које се очекују од мушкараца на руководећим позицијама су борбеност, компетитивност и спремност на конфронтацију, док су очекивања од научница на руководећим позицијама

да буду организаторке, „навијачице“ и да „пеглају“ конфликте између субјектираних страна у колективу. Жене наглашавају да улажу додатни труд како би показале да поседују и „маскулине вештине“ и да су способне да обављају руководећу функцију. Слично својим колегама, академске раднице ретко критички промишљају систем који је постављен тако да су правила игре повољнија за мушкарце, док се од жена очекује да се том моделу прилагоде.

Највеће разлике између мушкараца и жена на руководећим позицијама у академији видљиве су кроз „помирење“ породичног и професионалног живота. Жена је главни прегалац у домаћинству, а приватна сфера представља подручје неравноправности у подели рада и одговорности између партнера. Каријерни успех жена није праћен еманципацијом унутар приватног домена, те дата ситуација ставља наше саговорнице у позицију двоструке оптерећености. Научнице тако играју улогу „супер-жене“, способне да „бије битку на два фронта“.

Поједине саговорнице уопште не истичу потребу за променом дате ситуације, а друге, чак и када се критички односе према сопственој позицији – наглашавају да не виде могућност промене. Таквој ситуацији погодује и укупна атмосфера на факултету, која подржава систем вредности који ће пре симболички, неголи практично, третирати питања и тешкоће мајчинства, будући да је већински став да жене треба да нађу решење за своје амбиције најпре кроз добру организацију обавеза, јер *„није то немогуће“*, само је питање *„да ли имате довољно воље, енергије да изгурате све паралелно“* (саговорница из Београда).

КАКО УНАПРЕДИТИ ПОЗИЦИЈУ ЖЕНА У СИСТЕМУ ВИСОКОГ ОБРАЗОВАЊА?

На основу изнетих налаза, закључујемо да су кључни проблеми жена на универзитетима, као представница највише образоване популације у Србији:

1. Одсуство одговарајуће равнотеже између обавеза које пред жене ставља рођење детета у поређењу са мушкарцима – родитељство неминовно отежава професионално и каријерно напредовање жена услед перзистентности патријархалне културе која намеће очекивања да жена буде кључни родитељ и носилац послова унутар домаћинства.
2. Одсуство спецификованих мера подршке родитељима, првенствено мајкама, ради олакшања периода (најпре) раног родитељства, тако да он не утиче неповољно по њихову каријеру, те да стимулише учешће оба родитеља у обавезама око деце.
3. Начин на који се расподељују послови у домаћинству преноси се на организацију рада унутар пословне сфере. Жене на универзитету чешће раде организационе, административне и друге техничке послове који нису довољно видљиви, нити препознати као радно оптерећење.
4. Систем високог образовања функционише по принципу склапања неформалних савеза ради протежирања пословних идеја. Дати савези су у директној вези са родном димензијом, јер се њима „чувају капије“ за улазак жена на високе позиције. Реч је о менаџерској култури која подржава мушкарце, а не жене, у каријерном напредовању.

На основу свега изнетог, сматрамо да је неопходно предвидети мере које би суштински помогле разградњу патријархалне матрице у оквиру универзитета и ефикасно балансирање између жељеног родитељства и исто тако жељеног каријерног напредовања високообразованих жена. У том правцу, предлагемо:

1. Омогућавање да се „невидљиви“ послови, које често обављају високообразоване жене, у радном колективу препознају и валоризују кроз новчану надокнаду и вредновање у каријерном напредовању. Евиденција о броју сати проведених на овим пословима може унапредити њихову видљивост и омогућити праведнију расподелу таквих обавеза између жена и мушкараца у колективу.
2. Успостављање професионалног омбудсмана за родну равноправност на факултетима и институтима, који би био доступан и студентској и наставно-научној популацији. Омбудсман би требало да надзире поштовање принципа родне равноправности у извођењу наставе, у изборним процесима и стратешким плановима факултета и института. Уз то, омбудсман би требало да представља прву тачку заштите у случајевима сексуалног узнемиравања. Делатност омбудсмана би обухватала и одржавање обавезних радионица за запослене, кроз које би се разрађивали принципи родне равноправности.
3. Увођење Лиценце „подржавајуће за породичне обавезе“ у универзитетске јединице, односно факултете и институте. Лиценца је већ дефинисана Стратегијом за подстицање рађања. Да би заживела на прави начин, лиценцу морају да прате конкретне позитивне (по искуствима из иностранства, пореске) мере, како би послодавцима било у интересу да је добију. Овакве мере су неопходне док се не промени пословна клима неповољна за родитељство. Ова лиценца треба да буде препознатљив начин за промоцију вредности усклађеног родитељства кроз активности послодаваца на:
 - 3.1. Значајнијем коришћењу законски предвиђених олакшица vezаних за радни ангажман мајки (лакше одсуство, флексибилно радно време, мање оптерећење радним обавезама).
 - 3.2. Креирању услова за лакшу негу детета уз рад, путем отварања јаслица и обданишта у оквиру факултета.
 - 3.3. Значајнијем коришћењу одсуства за негу детета од стране очева.
 - 3.4. Омогућавању бонус поена приликом оцењивања учинка за мајке, како би се олакшало њихово напредовање и остваривање права и обавеза, на пример узимањем у обзир и формалним вредновањем времена које су мајке провеле на трудничком тј. породичком одсуству.
4. Увођење продуженог одсуства за негу детета у трајању од 12 месеци уколико барем 3 месеца користи и други родитељ, односно отац.

Након истека обавезног породичног боловања, што је по правилу два месеца након порођаја, наставља се одсуство за негу детета које траје 9 месеци, односно до укупних 12 месеци од момента отварања породичног одсуства. Потребно је увести позитивне мере којима би се подстакло укључивање оца у одгајању детета, те су додатна 3 месеца за оца о трошку државе пожељна мера за промену односа ка родитељству код мушкараца. Дакле, омогућити продужетак одсуства за негу детета на још 3 месеца, уколико то одсуство користи отац.

5. Како би се уклонила стигма са жена у оквиру патријархално обојене културе, неопходно је омогућавање шире подршке ради олакшавања психолошке цене родитељства за каријерно усмерене жене. При планирању и подржавању свих иницијатива које у фокусу имају родитељство (инфо сесије и обуке), неопходно је о овој животној улози говорити укључујући перспективу и обавезе и очева и мајки. Такође, истраживање је показало да би при факултетима и институтима било корисно основати психолошке службе, попут оних у школама.

ПРИЛОГ 1. РЕГРУТАЦИОНИ УПИТНИК

Регрутациони упитник ИФДТ 2018		
Добар дан, ја сам _____ (име и презиме), и зовем Вас у име Универзитета у Београду, Института за филозофију и друштвену теорију, који спроводи ово истраживање. Тема истраживања је стање науке и високог образовања у Србији, као и услови за развој каријера научних радника. Желели бисмо да чујемо Ваше мишљење о овој теми. Интервју ће бити анониман, Ваше личне податке не делимо ни са ким, а Ваши одговори ће се користити искључиво у научне сврхе. Ваши одговори ће допринети бољем разумевању ове теме будући да сте успешни научни радник. Да ли могу да Вам поставим неколико питања пре самог интервјуа? Хвала Вам на сарадњи.		
V1. Пол (МОД: означите)	1. Ж	2. М
V2. Година рођења (МОД: упишите у колону поред)		
V3. Радно место у оквиру Универзитета (МОД: навести у колони поред који Универзитет је у питању, установу у оквиру Универзитета и радну позицију саговорника/це)		
V4. Да ли обављате и неку руководећу функцију у оквиру ове установе (МОД: директор установе, вођа пројекта или потпројекта, шеф катедре, декан итд.)	1. ДА, КОЈУ? _____	2. НЕ (МОД: Захвалите се и завршите разговор)

V5. Да ли сте обављали или сада обављате неку руководећу јавну функцију на локалном или државном нивоу? (МОД: председник општине, повереник итд.)	1. ДА, КОЈУ? _____ (МОД: Захвали се и заврши разговор)	2. НЕ
V6. Године рада на Универзитету (МОД: уписати у колони поред)		
V7. Брачно стање	Удата/Ожењен	1
	У партнерској заједници (Живи с партнером/ком)	2
	Разведен/а или Растављен/а	3
	Удовац/ица	4
	Неудата/Неожењен	5
V8. Имате ли деце?	Не	1
	Једно дете	2
	Двоје деце или више, Колико? (МОД: допишите на линији)_____	3

V9. Пол и старост деце (МОД: попуните табелу о деци)	Прворођено	V9.1 Пол	V9.2 Колико година има ваше дете?
	Старије/ најстарије дете (старији близанац)	Женско__1	
		Мушко __2	
	Друго дете	Женско__1	
		Мушко __2	
	Треће дете	Женско__1	
		Мушко __2	
	Четврто дете	Женско__1	
		Мушко __2	

V10. С ким све живе у домаћинству? У каквом сте сродству са том особом? Који је Ваш радни статус, а који Ваших чланова домаћинства? Који је Ваш степен образовања? (МОД: Постављајте једно по једно питање. Упишите М или Ж код сваког члана/чланице домаћинства у зависности од пола особе. Сродство уписујте на одговарајућим местима! Ако саговорник/ца има супруга/супругу, то уписујете на месту 2, бабу/деду на месту 6 не на неком другом броју!)	V10.1 Сродство	V10.2 Радни статус	V10.3 Степен образовања
	1. Саговорник/ца		
	2.		
	3.		
	4.		
	5.		
	6.		
	7.		
	8.		
	9. Ко тачно?		
	10.		
	11.		
	1=Саговорник/ца 2=Брачни партнер/ка (венчани И невенчани) 3=Дете саговорника/це 4=Дете партнера/ке 5=Родитељи саговорника/це 6=Баба/деда саговорника/це 7=Брат/сестра саговорника/це 8=Снаја/зет саговорника/це 9=Остали одрасли рођаци саговорника/це (МОД: ујак, стриц, тетка итд.) 10=Остала деца у сродству са саговорником 11=Остало (дописати) (МОД: овде може да спада родбина партнера/ке)	1 = Запослен/а 2=Пољопривредник/ца 3 = Помажући члан/ица домаћинства 4= Незапослен/а – тражи посао 5 = Пензионер/ка 6 = Студент/киња 7 = Ученик/ца 8=Домаћица/домаћин (незапослен/а, не тражи посао) 9=Неспособан/на за рад 10 = На раду у иностранству 11 = На неплаћеном одсуству 12 = На плаћеном одсуству, породичком или трудничком боловању	1 = незавршена основна школа 2 = завршена основна школа 3 = незавршена средња школа 4 = завршена средња школа 5 = незавршена виша школа/факултет 6 = завршена виша школа/факултет 7 = започете постдипломске студије или специјализација 8 = завршене постдипломске студије или специјализација 9 = остало (дописати)

V11. Етничка припадност саговорника/це*	
(МОД: Саговорник/ца не морају да одговоре на ово питање! Ако одговоре, упишите одговор у колони поред)	
V 12. Колика су била укупна новчана примања Вашег домаћинства, укључујући и Ваша, у претходном месецу?	
50.000 - 70.000 дин.	1
70.001 - 90.000 дин.	2
90.001 – 120.000 дин.	3
Iznad 120.000 дин.	4
Не жели да одговори	5
V 13. Ко је власник објекта у ком живите (куће или стана)?	
Власник/ца сам објекта у ком живим и објекат није под кредитом.	1
Власник/ца сам објекта у ком живим и објекат је под кредитом.	2
Власник/ца је члан/ица домаћинства и објекат није под кредитом.	3
Власник/ца је члан/ица домаћинства и објекат је под кредитом.	4
Живимо у објекту који није у нашем власништву и плаћамо закуп.	5
Живимо у објекту који није у нашем власништву, али не плаћамо закуп.	6
Објекат у ком станујемо је јавно власништво (државе, општине, предузећа...) и плаћамо закуп.	7
Објекат у ком станујемо је јавно власништво (државе, општине, предузећа...) и не плаћамо закуп.	8
Остало	9

Желео/ла бих да разговарам са Вама о високом образовању у Србији и о развоју каријера научних радника. Процењено трајање интервјуа је око 1,5 сат.			
Да ли бисте желели да учествујете у нашем истраживању?	Да	МОД: Упишите личне податке саговорника/це и договорите време и место разговора	
	Не	МОД: Захвалите се и завршите разговор	
Име и презиме саговорника/це			
Контакт телефон			
Заказано време разговора	дан	датум	сат
Потпис модератора/ке и датум попуњавања упитника			

Хвала најлепше на помоћи и издвојеном времену. Видимо се у договореном термину разговора.

ПРИЛОГ 2. ВОДИЧ ЗА ИНТЕРВЈУЕ

(НАПОМЕНА ЗА МОДЕРАТОРКУ/МОДЕРАТОРА: Речи у заградама не изговарате наглас, оне служе за појашњавање питања саговорницама/има, уколико је појашњење потребно, или да Вама буду смерница на шта се односе питања. Не читајте сва питања у загради одједном, већ пажљиво слушајте шта саговорница/саговорник говори и **увек постављајте једно по једно питање из сваке групе питања** на које саговорник/ца није већ сам/а дао/ла одговор. НЕ ЧИТАЈТЕ НАГЛАС НАСЛОВЕ ГРУПА ПИТАЊА)

Добар дан, ја сам _____ (име и презиме) из Института за филозофију и друштвену теорију Универзитета у Београду. Радимо истраживање о високом образовању у Србији и каријерама успешних научних радника. Желели бисмо да чујемо Ваше мишљење о тој теми.

Циљ истраживања је да се прикупе подаци о развоју каријера научних радника и радница са државних универзитета у Србији и да се дају препоруке о могућностима побољшања система високог образовања. Подаци који буду добијени у овом истраживању биће коришћени искључиво у научне сврхе. Како бисмо били у могућности да анализирамо овај разговор, потребно је да га снимим диктафоном после чега правимо транскрипт у којем се подаци анонимизују, тако да не садржи личне податке ни ваше ни људи које евентуално будете помињали. По завршетку истраживања доставићемо Вам публикацију у електронској форми.

Планирано трајање интервјуа је око два сата, што зависи од тока самог разговора. Често ће ме занимати да ми детаљније опишете ситуацију коју сте ми поменули и постављаћу Вам питања за која ће Вам се учинити да сам Вам их већ поставила/поставио током разговора. Молим Вас да ми одговорите веродостојно и на таква питања како бисмо следили постављени

методолошки оквир. У фокусу ће бити Ваше лично искуство и Ваши ставови, па Вас молим да будете што детаљнији.

Сада бих почео/ла са питањима.

ИНФОРМАЦИЈЕ О РАДНОЈ ПОЗИЦИЈИ САГОВОРНИЦЕ/ САГОВОРНИКА:

(ЦИЉ: Циљ је разумети колико саговорник/ца имају моћи и утицаја на датој позицији: да ли особа доноси одлуке или само спроводи одлуке које су други донели. Да ли дата особа у пракси може не само да омогући, већ и да заустави доношење неке одлуке или обављање одређених задатака. Уколико та особа доноси одлуке на датој радној позицији, значајно нам је да знамо да ли их доноси сама или заједно са неким другим итд. Такође, интересује нас да ли је саговорник/ца настојао/ла да оформи савез подршке за дату идеју и која је била основа тог савеза.)

1.1. Перцепција своје позиције

Опишите ми своју тренутну руководећу позицију (шефа пројекта/декана/директора). Колико дуго сте на овој позицији?

Која конкретна овлашћења имате? Чиме су она одређена?

Постоје ли још неки послови које преузимате на себе, а да нису јасно дефинисани као ваше или било чије дужности? Наведите неке примере?

Колико Вам отприлике времена на дневном нивоу одлази на посао?

(МОД: Циљ је да се открију детаљи о „ситним“, на пример организационим и административним пословима који оптерећују време али се за њих не добија одговарајућа надокнада или признање, као и потрошња времена на укупне пословне активности.)

Колико је долазак на поменућу руководећу позицију био изазов за Вас? Због чега јесте/није?

Ко вас је подржавао да дођете на ту позицију, а ко је био против? Шта су били разлози за једне, а шта за друге? Колико су они утицали на друге у колективу и на који начин? (**МОД: Испитати старосну и полну структуру савезника и противника.**)

Када се осврнете уназад, шта бисте рекли ко Вам је давао најзначајнију подршку за каријерно напредовање? На који начин?

Какву сте подршку током каријере добијали од жена, а какву од мушкараца? Чија вам је подршка била значајнија и зашто?

Када бисте могли да се вратите уназад, шта мислите ко би могао да вам олакша читав процес који сте прошли? На који начин?

Које су ваше вредности као руководиоца, чиме се водите?

(**МОД - питајте декане/директоре**) У којој мери се ваше вредности и начин руковођења разликује у односу на Вашег претходник/ца на истој позицији?

(**МОД – питајте шефове пројеката**) У којој мери се ваше вредности и начин руковођења разликује у односу на друге руководиоце пројекта на вашој или блиским институцијама?

1.2. Структура колектива

Колико има запослених у колективу који Ви водите (МОД: отприлике, мисли се на пројекат или институцију коју воде)?

Ко су Ваши надређени и на који начин? Да ли има више мушкараца или жена, као и млађих или старијих особа у колективу који водите?

А када погледате руководеће позиције у целој институцији, да ли је ту више мушкараца или жена? Има ли млађих колега и/или колегиница који су на тим позицијама? Шта Ви мислите зашто је то тако? Шта мислите, да ли би се ствари радиле другачије да има више младих или више жена?

Ко је активнији у вашем колективу од осталих? Шта мислите зашто? Да ли Ви лично охрабрујете запослене у свом колективу да буду активнији? На који начин? Колико успевате у томе? **(МОД: испитати да ли постоје родне поделе овде, да ли су мушкарци активнији, продорнији и сл.)**

1.3. Реална (и субјективна) моћ

Да ли сте покушали да мењате „наслеђене“ процедуре организације посла Вашег колектива и на који начин?

Да ли сте налазили начина да премостите постојеће процедуре да бисте постигли нешто што сматрате значајним? На који начин?

Опишите нам које кораке бисте предузели када бисте желели да иницирате неке значајније промене (нпр. иновативни курикулум или студијску групу за које очекујете отпоре **[МОД: претходни пример навести запосленима на факултетима]** или нпр. оснивање нове јединице у колективу или покретање нове пројектне теме за коју очекујете отпоре **[МОД: за запослене на институтима]**)? Кога бисте конкретно морали да придобијете и на који начин бисте то покушали?

(МОД: Циљ је доћи до података о неформалним праксама у колективу, дакле покушајте да то испитате)

1.4. Стиливи руковођења

Како бисте описали тренутну сарадњу, укључујући и комуникацију, коју имате са својим колегама? А са колегиницама?

Колико младих истраживача формално менторишете и како изгледа Ваш однос?

Да ли постоје млађи сарадници који Вас доживљавају као ментора, а да формално нисте у том односу?

Да ли Вам се чешће обраћају мушкарци или жене из колектива и поводом чега? Зашто је то тако?

Колико сте заинтересовани и колико са запосленима у свом колективу разговарате о њиховим приватним стварима?

Да ли придајете пажњу дешавањима у њиховим приватним животима и покушавате да на основу тога и формулишете захтеве наспрам њих (нпр. развод, смртни случај, болест, обавезе око деце и сл.)? На који начин? Дајте нам неки скорији пример.

Колико Вам је важна атмосфера солидарности унутар колектива и заједнички рад за институцију? Да ли је нешто друго важније и шта? (**МОД: ако не помене, питати да ли даје предност атмосфери солидарности или ефикаснијем завршавању обавеза.**) У чему се ту Ваш приступ разликује од Вашег претходника/це?

На који начин водите рачуна о каријерама својих колега и колегиница са своје позиције? Како видите своју улогу у томе?

Колико често и на који начин запослени у вашем колективу отворено критикују Ваш рад? Како на то реагујете? А каквим критикама сте изложени иза Ваших леђа и како се носите са њима?

1.5. Конфликти и сарадња

Колико често истичете похвале на рачун својих сарадника/ца или их награђујете? Молим Вас, опишите по једну скорашњу ситуацију када сте похвалили или наградили једног свог сарадника и једну своју сарадницу у свом колективу? Да ли сте некада имали отпор у колективу таквим ситуацијама? Како сте се постављали?

Колико често сте принуђени да изрекнете дисциплинске мере на рачун својих сарадника/ца? Молим вас, опишите по једну скорашњу ситуацију када сте изrekli дисциплинску меру једном колеги и једној колегиници у свом колективу?

Да ли сте имали отпор у колективу у таквим ситуацијама? Како сте се овде постављали?

Шта радите у ситуацијама када Вам се неко од колега/колегиница пожали на неког из тима?

На који начин се Ваш начин решавања конфликта разликује од других руководиоца на сличним позицијама?

Које разлике примећујете у приступу између мушкараца и жена руководиоца у решавању конфликта у колективу, уопштено гледано?

ЛИЧНЕ ПОТРЕБЕ, РАЗВОЈ КАРИЈЕРЕ, АНГАЖМАН

(МОД: ЦИЉ ОВЕ ГРУПЕ ПИТАЊА: Циљ је добити податке о обавезама ван пословне сфере и потрошњи времена саговорника/це, као и њиховом утицају на обављање пословних задужења и посвећеност каријери)

1.6. Опис ситуације у домаћинству

Када сагледате свој целокупни дневни распоред, колико времена Вам одnose пословне, а колико приватне и породичне обавезе? Да ли бисте волели да је другачије? Како би то изгледало у идеалној ситуацији?

Колико слободног времена имате на располагању само за себе, поред породичних и пословних обавеза?

Ко шта ради у Вашем домаћинству?

Колико Вам сати у току дана оде на обављање послова у домаћинству?

Да ли постоји нешто што сматрате својим задужењем, а обавља га неко други **(МОД: бабуситинг, поспремање и чишћење куће/стана итд.)**? Зашто? Да ли је реч о плаћеној или неплаћеној подршци?

Шта бисте волели да не морате да радите у домаћинству и зашто?

Када сагледате све, како би изгледала подела послова у идеалној ситуацији? Колико је могуће овде тако нешто постићи? Зашто јесте/није?

1.7. МОД: Блок за родитеље! Не постављајте другима питања из овог блока!

Колико имате времена да се посветите деци? Шта конкретно Ви радите са децом, а шта други у домаћинству? На чију помоћ сте могли рачунати око деце?

Да ли мислите да су деца утицала на вашу каријеру на било који начин? Зашто?

Када погледате уназад, у којим периодима у својој каријери сте предност давали породици, а у којим каријери? Како је то изгледало?

А Ваш партнер/ка, односно отац/мајка Ваше деце чему је давао/ла предност? **(МОД: уколико је особа остала без партнера, покушајте да добијете информацију о томе како је то изгледало када је био/ла присутан)**

Шта бисте променили у томе када бисте се испочетка?

Ко има виша укупна примања: Ви или Ваш партнер? Да ли је око тога некада било примедби с нечије стране?

1.8. Изазови помирења приватног и пословног (МОД: Сви саговорници/е одговарају)

На чију сте подршку могли да рачунате у ситуацијама када је било тешко помирити приватно и пословно? А чија Вам је подршка недостајала?

Шта мислите зашто је то тако?

Да ли Вам је долазак на руководећу позицију (тј. прихватање више дужности) изменио однос између приватних и пословних обавеза који сте имали до тада? Како су Ваши најближи реаговали на ту промену? Да ли сте имали подршку или отпор?

(МОД: Уколико је саговорнику/ци тешко да одговори на питања о улогама мајке и оца јер нема емпиријске податке, замолите га/је да сагледа ситуацију у свом окружењу и да на основу тога процени и одговори.)

Како бисте Ви дефинисали породицу?

Према Вашем мишљењу, зашто је мајка важна деци? Какву улогу уопштено мајка игра у животу детета? А какву улогу би требало да игра?

А зашто је отац важан деци? Какву улогу отац уопштено игра у животу детета? А какву улогу би требало да игра?

У којој мери је Ваша примарна породица утицала на Вас, колико Вас је изградила да будете данас такви какви сте? Можете ли да ми дате неки пример?

1.9. Развој каријере

Зашто сте изабрали баш овај позив? Које чиниоце и актере бисте издвојили као најзначајније за Ваш каријерни развој?

Када се присетите тока своје каријере, можете ли да издвојите и опишете неку ситуацију која је за Вас била посебно изазовна и за коју сматрате да је усмерила Вашу каријеру?

На кога сте се могли ослонити у тим тренуцима?

Када погледате из ове перспективе, шта бисте урадили другачије?

Да ли бисте се обратили некоме за подршку и коме?

1.10. Родне разлике

(МОД: Ако саговорник/ца одговори да нема разлике на питања испод, испитајте шта мисли како је то постигнуто, на који начин је остварена таква ситуација/атмосфера у друштву итд. Покушајте испитати где ипак има разлике).

Шта бисте саветовали својим млађим колегама данас ако би се нашли у таквој изазовној ситуацији као што је била Ваша? А колегиницама? Зашто?

Које су разлике у изазовима у изградњи каријере за мушкарце и жене код нас? Шта је Вама лично олакшало или отежало то што сте жена/мушкарац?

Да ли су Вама лично у напредовању више значиле жене или мушкарци? Зашто је то тако?

Који институционални механизми постоје који подржавају каријерни развој жена у академском сектору? А отежавају? Наведите пример.

Из позиције у којој сте сада, видите ли да је женама потребна другачија врста помоћи у напредовању него мушкарцима и каква?

Шта се у том смислу променило од времена када сте Ви били на почетку каријере? Како оцењујете те промене?

Шта бисте Ви волели да видите као промену? Шта је потребно учинити да до такве промене дође?

(МОД: Питање за жену саговорницу, ово поставити само ако је саговорница одговорила потврдно на питање „Из позиције у којој сте сада, видите ли да је женама потребна другачија врста помоћи у напредовању него мушкарцима и каква?“) На крају, шта жене попут Вас на позицији у академији могу да учине да помогну другим женама да каријерно више напредују? Где бисте могли лично да помогнете или нешто омогућите? Која средства Вам за то стоје на располагању?

(МОД: Питање за мушкарца саговорника, ово поставити само ако је саговорник одговорио потврдно на питање „Из позиције у којој сте сада, видите ли да је женама потребна другачија врста помоћи у напредовању него мушкарцима и каква?“) На крају, шта мушкарци попут Вас на позицији у академији могу да учине да помогну женама да каријерно више напредују?

У чему бисте могли лично да помогнете или нешто омогућите?

Која средства Вам за то стоје на располагању?

1.11. Ангажман

И још неколико питања за сам крај – шта бисте рекли колико Ваш научни рад утиче на развој Ваше дисциплине? А шта мислите како утиче на развој науке у Србији? А колики је његов утицај на међународном нивоу? Реците ми сада, шта је за Вас лидерство? У којој мери је оно важно за функционисање институције? На који начин би жене лидерке биле различите од мушкараца лидера?

А шта за Вас значи друштвени ангажман? Да ли се Ви лично ангажујете и на који начин? **(МОД: Уколико особа одговори да се ангажује онда је питајте:** *Сматрате ли да сте својим друштвеним ангажманом допринели неким променама у свом окружењу? Којим?*

МОД: Уколико одговори да се не ангажује, онда питајте: *Сматрате ли да је Ваша каријера допринела на неки начин променама у окружењу? Којим?*

И на крају, како видите стварну, а како жељену улогу интелектуалаца у данашњем друштву?

Колико сте заинтересовани за политику?

Да ли сте симпатизер неке политичке странке или нисте?

МОД: На крају интервјуа је неопходно направити рефлексiju на читав разговор са саговорником/цом и тражити од ње/њeга да направи осврт на сопствене стратегије/каријерни пут итд.

Ово је крај планираног интервјуа. Ја сам сада завршио/ла са свим питањима која сам желео/ла да Вам поставим. Да ли Ви желите нешто да додате или да ме нешто питате о темама о којима смо разговарали?

НАПОМЕНА: Тек када саговорник/ца каже да више нема ниједно питање и не жели ништа да дода, можете завршити интервју и искључити диктафон. Захвалите се на времену и сарадњи!

CIP - Каталогизација у публикацији - Народна библиотека Србије, Београд

305-055.2-057.4(497.11)
378.4-055.2-057.4(497.11)

UNIVERZITETI između meritokratije i patrijarhata : žene i moć delanja /
uredili Baša Delibašić, Gazela Pudar Draško, Irena Fiket. - Beograd :
Univerzitet, Institut za filozofiju i društvenu teoriju (IFDT), 2018
(Beograd : BIG PRINT). - 182 str. : tabele ; 21 cm

"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."--> kolofon. - Tiraž 100. -
Str. 7-8: Uvodna reč / Zorana Z. Mihajlović. - Prilozi: str. 167-182. -
Napomene i bibliografske reference uz radove. - Bibliografija uz svaki rad.

ISBN 978-86-80484-30-3

a) Академске раднице - Женске студије - Истраживање - Србија б)
Универзитет - Родна равноправност - Истраживање - Србија
COBISS.SR-ID 267471628

