

- *Žene u znanosti* je istraživanje koje su provele prof. dr. sc. Ivanka Avelini Holjevac s Fakulteta za turistički i hotelski menadžment u Opatiji i prof. dr. sc. Snježana Prijic-Samaržija s Filozofskog fakulteta Rijeka, a provedeno je na svim Fakultetima Sveučilišta. Zadatak je istraživanja bio utvrditi postojeće stanje žena u visokom obrazovanju i znanosti i odgovoriti na pitanja zašto, unatoč velikom učešću žena u znanosti, ono nije proporcionalno njihovom učešću u najvišim akademskim zvanjima i poslovima, što otežava ženama napredovanje u znanosti i kako pomoći ženama i poboljšati njihov položaj u znanosti, a s ciljem poticanja promjena u tom sektoru.

Prof. dr. sc. Ivanka Avelini Holjevac
Fakultet za turistički i hotelski menadžment u Opatiji
Primorska 42, p.p.97
51410 Opatija
e-mail: ivankaah@fthm.hr
telefon: (051) 345-046
telefax: (051) 345-027

Prof. dr. sc. Snježana Prijic-Samaržija
Filozofski fakultet Rijeka
Omladinska 14
51000 Rijeka
e-mail: sprijic@ffri.hr
telefon: (051) 294-693
telefax: (051) 291-965

ŽENE U ZNANOSTI

ŽENE U ZNANOSTI

Svijet treba znanost,
a znanost treba žene
/Adria Philippe Cornu,
generalni direktor L'Oreála /

1. UVOD

Problemi žena u društvu, na radu i u privatnom životu, je tema koja je uvijek aktualna. Sva istraživanja i statistike pokazuju da su žene danas formalno pravno ravnopravne sa muškarcima, ali život i praksa to demantiraju.

Ovo istraživanje je fokusirano na položaj žena u znanosti. Taj problem je prisutan svugdje pa i u SAD, gdje su si žene općenito izborile bolji položaj u društvu, ali ne i isti položaj kao muškarci.

Na primjeru Sveučilišta u Rijeci, istraživanje je provedeno na svim Fakultetima članicama Sveučilišta. Zadatak je istraživanja utvrditi postojeće stanje žena u visokom obrazovanju i znanosti, a cilj je istraživanja potaknuti promjene.

2. ŽENE U ZNANOSTI U SAD – BITKA SE PRENIJELA U ROVOVE

Kakav je položaj žena u znanosti na sveučilištima i znanstvenim institucijama u SAD – bogatoj demokratskoj zemlji, koja mnogo ulaže u znanost, ima najbolja sveučilišta i veliki broj nobelovaca.

Jasnu sliku stanja opisala je Cornelia Dean (Women in Science: The Battle Moves to the Trenches, The New York Times, December 19, 2006, na prvoj stranici). U opširnom članku autorica navodi da je učešće žena u znanosti i najelitnijim institucijama kao što je Massachusetts Institute of Technology sve veći posljednjih 40 godina. Na nekim fakultetima, kao što je medicina, polovicu studenata čine žene, a broj žena se stalno povećava i na studijima biologije i matematike. Ali, njihovo učešće u najvišim akademskim zvanjima i poslovima nije adekvatno njihovom učešću u znanosti. Tako npr. u vodećim znanstvenim institucijama svega je 15% žena među profesorima u području društvenih znanosti. Isto tako, među onima koji napuštaju znanost više ima žena nego muškaraca.

Zašto je to tako i što otežava ženama napredovanje u znanosti te kako pomoći ženama i poboljšati njihov položaj u znanosti, su problemi na koje upozoravaju udruženja kao Association for Women in Science, National Science Foundation i National Research Council. U jesen 2006. godine održane su dvije konferencije na tu temu i to na City University of New York i Rice University, a na Harvardu postoji kolegij «Žene – znanost i društvo». Dakle žene u znanosti su tema koja se ozbiljno prati i istražuje.

Rasprava na navedenim konferencijama je ukazala na prepreke na koje nailaze žene u napredovanju u znanosti, ali i na moguća rješenja i pomoć u savladavanju tih prepreka. U raspravi je istaknuto sljedeće:

- neki smatraju da su znanstvenice u nekim područjima kao što su matematika hendikepirane (predsjednik Harvarda), što znanstvenici opovrgavaju
- žene znanstvenice smatraju da se trebaju organizirati i pomoći ženama kod zapošljavanja (job hunting) tako što će ih naučiti potrebnim vještinama za napredovanje i dobivanje visoko pozicioniranih akademskih poslova (po uzoru na «muška» udruženja u kojima je broj žena mali)
- razlika u rezultatima žena i muškaraca je ustvari mala i promjenjiva, ali brže i lakše napreduju muškarci
- nije izgovoreno ali je neosporno da žene moraju biti bolje od muškaraca da bi ih se smatralo dobrim (seksističko mišljenje)
- ukazalo se na važnost mentorstva u napredovanju, dobar savjetnik ili savjetnica mogu znatno olakšati teškoće
- težak i zahtjevan put u znanstvenoj karijeri otežan je ženama i zbog većih obiteljskih obaveza u odnosu na muškarce
- percepcija da su u znanosti žene i muškarci jednaki stvarnost to svakodnevno negira
- na simpoziju «Znanost različitosti» koji je organiziran na Columbia University Business School u New Yorku – govorilo se o različitosti muškaraca i žena u vezi sa vještinama komuniciranja, i istaknuto je da je tolerancija za prihvatljivo ponašanje puno niža za žene nego za muškarce (muškarci ležernije oblače jeans dok žene nose kostime)
- žene koje previše ističu sebe odmah se degradiraju, žene slabije prepoznaju mogućnosti pregovaranja, nesigurne su
- znanstvenice objavljuju manji broj radova nego njihovi muški kolege, ali kad se to komparira sa iznosima novca koje dobivaju za projekte relativno objavljuju isti broj radova
- ne postoje jasni kriteriji kod ocjenjivanja, jer je i danas prisutna tendenciozna ideja da znanost nije primjerena ženama, pa je i to predrasuda koja utječe na ocjenjivanje
- žene se ocjenjuju ovisnim, plahim, strašljivim
- znanost je još uvijek «muška arena», a ženu koja uspije ocjenjuje se kao «sebična, manipulira, neprijatna, hladna, lukava», ako nisu uspješne onda su nekompetentne
- žene su uspješnije u sredinama u kojima postoje jasno definirani kriteriji za napredovanje (dobivene nagrade, otkrića, citiranost, i dr.)
- za uspjeh žene u znanosti važno je da si same nađu (ako im se ne ponudi) dobrog mentora ili mentoricu (još bolje) koji će ih štiti, savjetovati i pomagati
- Ellen Daniell je napisala knjigu «Svaki drugu četvrtak: priče i strategije za uspješnu znanstvenicu» (Yale University Press, 2006), već 20 godina svaki drugi četvrtak sastaju se znanstvenice kako bi raspravljale o svojim problemima i pomogle jedna drugu. Prenose si dobra iskustva u načinu komuniciranja, stvaranju veza, kako se pripremati za natječaj, kako se obući (za ženu u jeansu smatra se da pokušava previše, to je rezervirano samo za muškarce), da li odmah reći da imate djecu ili ih planirate imati (ne treba se opterećivati i misliti negativno na to što imate djecu, to je dobro pa makar i ne dobili zbog toga posao i to može pomoći da posao stvarno i dobijete)
- većina diskutanata je ipak mišljenja da se stvari popravljaju i poboljšavaju što se tiče znanstvenica, ali žena mora biti uporna (npr. jednoj su kandidatkinji za

- inženjera na Harvardu rekli da ima lijep rukopis za sekretaricu, a ona je magistrirala na Massachusetts Institute of Technology i doktorirala na Harvardu)
- ostaje stalan i svugdje prisutan problem radnog vremena za žene u SAD koje imaju obitelj (70 sati tjedno), taj problem treba rješavati društvo, a ne znanstvenice
 - treba pokretati promjene, tako je npr. Zakon o ljudskim pravima donesen prije 40 godina utjecao na naglo povećanje žena u znanosti, nakon toga je taj broj stagnirao, da bi ponovno nakon afere u devedesitim godinama taj broj porastao, dakle zakoni i afere mogu znatno (i jedino) utjecati na pozitivne promjene
 - opći je zaključak: ništa se ne događa u društvu pa tako i u znanosti ako se promjene ne pokrenu.

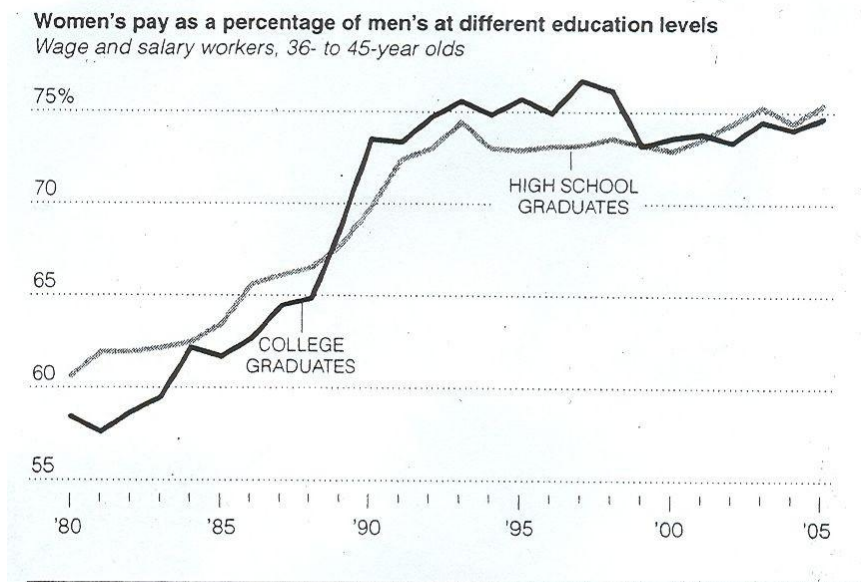
Vijest koja je obišla svijet (prenosi Hina): Na najpoznatijem američkom sveučilištu Harvard nakon 371 godina postojanja, za rektora je izabrana žena. Dosadašnji rektor poznat je po komentarima da genetske razlike među spolovima mogu pomoći pri objašnjavanju malobrojnosti žena na vrhunskim poslovima. Ti su komentari izazvali veliku raspravu o ravnopravnosti spolova na Harvardu i cijeloj akademskoj zajednici u SAD. Postotak žena profesora na Harvardu najniži je (najgori) u odnosu na ostala Sveučilišta tzv. Ivy lige: Brown, Columbia, Cornell, Dartmouth, Harvard, Princeton, Pennsylvania i Yale. Uspješna žena je za medije atrakcija, jer čini izuzetak.

Položaj žena u znanosti ne može se promatrati izolirano iz ukupne američke prakse, zato je to samo nastavak iste priče, razlika u plaćama muškaraca i žena u SAD. Muškarci zarađuju više od žena. Zanimljivo je i da je razlika u plaćama najveća među visokoobrazovanim kadrovima (sa fakultetima) u korist muškaraca naravno i takva nejednakost ima tendenciju rasta.

Podaci u tabeli u nastavku najbolje ilustriraju taj trend u SAD (pruzeto iz New York Times National, december 24, 2006)

PUKOTINE U PLAFONU

Satnica žena u postotku u odnosu na satnicu muškaraca za različite stupnjeve obrazovanja (starost između 36 – 45 godina)



Novinar članka «Minimalan napredak u smanjivanju razlike plaća žena» David Leonhardt iznosi rezultate istraživanja odnosa plaća između žena i muškaraca i navodi sljedeće:

No, sasvim «tiho», bez prevelike pažnje, jedna je velika grupa žena prestala napredovati: žene sa završenim četverogodišnjim koledžom. Razlika u visini njihovih plaća i plaća muških kolega istog obrazovanja od sredine se devedesetih godina čak neznatno povećala. Za žene bez završenog koledža razlika u plaći u istom se vremenskom razdoblju tek neznatno smanjila. Pred desetak godina bilo je moguće zamisliti vrijeme u kojem će muškarci i žene istih kvalifikacija zarađivati jednako. Danas je takva vizija nedostižnija.

Razlozi stagnacije su složeni i uključuju kako diskriminaciju tako i izbor samih žena. Prema podacima Labor Department-a, broj žena koje ostaju kod kuće sa malom djecom raste u posljednje vrijeme. Ovaj je porast najveći upravo kod visoko obrazovanih žena koje bi inače zarađivale visoke plaće. Brzina kojom žene ulaze u visoki platežni razred također je smanjena.

Ove je pojave (trendove), kao i mnoge druge vezane uz spolove i radna mjesta, moguće promatrati na najmanje dva načina. Jedan je da su žene suočene sa najvećim dijelom tereta brige za obitelj, prisiljene odabrati poslove koji su manje plaćeni ili – u slučaju majki koje ostaju kod kuće, potpuno odustati od zaposlenja. Prema ovom stajalištu, kad bi vlada ponudila programe dnevnog zbrinjavanja djece zaposlenih majki, ili kad bi muškarci provodili više vremena brinući se o članovima obitelji, žene bi imale više mogućnosti baviti se poslom koji žele.

Drugo je stajalište da žene novac rjeđe smatraju prioritetom no što to čine muškarci. Mnoge od njih uživaju u mogućnosti da se brinu o djeci i partneru i preferiraju poslove, poput onih u neprofitnom sektoru, koji nude više mogućnosti utjecaja na živote drugih ljudi.

Oba su stajališta, tvrde ekonomisti, dijelom istinita.

«Je li jednakost primanja ono što zaista želimo?» upitala se Claudia Goldin, ekonomistica sa Harvarda koja je pisala o revoluciji rada žena u kroz posljednju generaciju. 'Želimo li da svi imaju šansu da rade po 80 sati u svojim najboljim reproduktivnim godinama? Da, no ne očekujemo da svi tu šansu jednako često koriste.'

Kakvu god ulogu njihove osobne preferencije imale u postojećoj razlici plaća spolova, mnoge žene kažu kako nastavljaju borbu protiv suptilnih oblika zaostalih predrasuda. Žene tvrde da diskriminacija danas često dolazi od strane šefova koji smatraju da svih tretiraju jednako, no postavljaju 'plafon' koji ženama onemogućuje da dobiju najbolje poslove u kompaniji. «Ne vjerujem da bi se itko usudio reći da posao ne mogu obaviti jednako dobro kao i muškarac» kaže Christine Kwapnoski, 42-dišnja menadžerica u Sam's Club u Sj. Kaliforniji, koja zarađuje 63.000 USD godišnje, uključujući i prekovremeni rad. No, Ms Kwapnoski tvrdi da je plaćena znatno manje od muškaraca na sličnim poslovima, te se priključila grupnoj tužbi protiv Wal-Mart trgovina koje posjeduju Sam's Club. U Sam's Club-u, Ms Kwapnoski kaže da je dok je radila kao upravitelj smjene shvatila da muškarac čiji je bila šef zarađuje jednako kao i ona sama. Nakon toga unaprijeđena je bez povećanja plaće iako su muškarci koji su dobili isto unaprijeđenje povišicu dobili. 'Rečeno mi je kako to nije moja briga i da ništa ne mogu učiniti da to promijenim.» Tužba je dio velikog broja slučajeva koji se javljaju posljednjih godina na temu spolne diskriminacije u velikim kompanijama. U Wal-Mart-u se broj žena smanjuje sa menadžerskom razinom. U kompaniji tvrde da su žene u 75% slučajeva manageri odjeljenja. No samo oko 20% managera trgovina koji mogu zaraditi i znatno više od 100.000 USD jesu žene. Ovo je točno unatoč tome, što žene u prosjeku imaju bolje rezultate od muškaraca i što se na istom poslu/kompaniji zadržavaju u prosjeku duže od muškaraca .

Ekonomisti tvrde da se zanemaruju tekući trendovi u razlikama u plaći koji pokazuju da se razlika u plaći, kako ju mjeri Vlada, nastavlja smanjivati. Prosječna plaća svih zaposlenih žena narasla je prošle godine na 80,1% visine plaće muškaraca, za razliku od 77,3% u 2000. godini.

Ms. Blau i njezin suprug, Lawrence M. Kahn, također ekonomist sa Cornella, izradili su neke od najdetaljnijih studija o spolovima i primanjima, uspoređujući muškarce i žene istih zanimanja, obrazovanja, iskustva, rase i sindikalnog statusa. Krajem kasnih 70tih žene su zarađivale oko 82% plaće muškarca istog profila. Deset godina kasnije iznos je narastao na 91% te se realno bilo za pretpostaviti da će se primanja izjednačiti. No i u kasnim 90tim iznos je ostao na 91%. Ms. Blau i Mr. Kahn još nisu detaljno analizirali posljednje desetljeće, no Ms. Blau tvrdi da podaci sugeriraju da su promjene sasvim minimalne. Ne postoje dokazi da je diskriminacija uzrok preostale razlike u primanjima spolova, kaže Ms. Blau. Moguće je da se prosječan muškarac, odgojen na način da se smatra glavnim 'hraniteljem' obitelji, više posvećuje svojem poslu od prosječne žene.

Broj se žena u visoko plaćenim grupacijama zanimanja (gdje su žene nekad bile rijetkost) poput pravnika, medicinara i korporativnih menadžera povećavao. No taj je trend u posljednjim godinama usporen, tvrdi Reeve Vanneman, sociolog na Universtiy of Maryland. Medicina nudi osobito dobar uvid u ove promjene. Gotovo 40% diplomiranih medicinara danas čine žene. Unatoč tome, većina mjesta najbolje plaćenih specijalista, čija plaća često prelazi 400.000 USD, još je uvijek rezervirana za muškarce i tako će ostati u slijedećim desetljećima sudeći po dotoku novih specijalizanata. Samo 28% specijalizanata radiologije 2004/5 godine bile su žene, izvijestilo je Udruženje američkih medicinskih koledža. Samo 10% specijalizanata ortopedske kirurgije bile su žene.

Specijalizacije u kojima žene čine većinu poput dermatologije, obiteljske medicine i pedijatrije, manje su plaćene.

Neki autori smatraju da to nije diskriminacija spolova, već je to stvar izbora žena, one ne žele prihvaćati odgovorna mjesta, jer imaju obiteljske obaveze.

U posljednjih 10 godina 20. stoljeća se javlja novi trend, žene s fakultetima ostaju kući, ne žele raditi, jer im supruzi imaju dovoljno visoka primanja i ako se razvedu imaju američki zakon koji štiti suprugu i djecu. Ostaje ipak činjenica, koju potvrđuju sve statistike i razna istraživanja, da taj problem neravnopravnosti spolova na radu i u društvu postoji i da se treba rješavati.

Iako se situacija mijenja u korist žena, i danas istraživanja ponašanja mladih pokazuje da 2/3 kućnih poslova obavljaju žene. Iz istraživanja ponašanja mladih (15-20 godina) u Italiji (Talijanski institut Iard), proizlazi da 70-80% kućnih poslova obavljaju djevojke (odlazak u nabavku, čišćenje kuće, pranje suđa, punjenje perilice za suđe, kuhanje, peglanje, pranje rublja), a poslovi mladića se odnose u većem postotku (60%), samo kod «muških poslova» i to dva: briga o automobilu i sitni popravci.

Naime, upravo su obaveze žene u obitelji i kućanstvu razlog koji se najčešće navodi kao uzrok gubitka odnosno neiskorištene ženske pameti i sposobnosti na drugim poljima (u znanosti, politici, općenito na poslu).

Može se očekivati da će se takav trend podjele poslova na štetu žena i nastaviti ili će to konačno prestati?

Potrebno je imati više upornosti i čekati duže vremena od muškarca, to je pravilo uspjeha za žene na poslu. Nekoliko citata zvuče optimistično: «Žene koje žele biti uspješne kao muškarci, jednostavno nisu dovoljno ambiciozne» (Winston Churchill). «Ravnopravnost će biti dostignuta tek onda, kad se konačno nesposobna žena nađe na visokoj i odgovornoj funkciji.» (Agata Cappiello, Italija, borac za ženska prava) «Every truly great accomplishment is at first impossible» (iz kineskog kolačića)

ili

Ravnopravnost spolova je veliki cilj, ali nije nedostižan.

3. ŽENE U ZNANOSTI – HRVATSKI PRIMJER

Nakon američkog primjera i komentara, zanimljivo je istražiti kakav je položaj žena u znanosti na hrvatskom primjeru.

Istraživanje je provedeno u siječnju i veljači 2007. godine na Sveučilištu u Rijeci, i to na svim fakultetima članicama. Najprije je tražena saglasnost i potpora istraživanju od Rektora Sveučilišta akademika Daniela Rukavine, koji je tu saglasnost odmah dao i posebno naglasio da Sveučilište mora biti primjer u istraživanju takvih tema i suzbijanju pojave nejednakosti spolova. Nakon toga je poslan upitnik svim dekanima fakulteta (ukupno 10) i Sveučilištu, kako bi se prikupili potrebni podaci. Anketu je ispunilo ukupno 10 fakulteta i Rektorat Sveučilišta. Obradom ankete dobiveni su slijedeći podaci.

ISTRAŽIVANJE «ŽENE U ZNANOSTI»

A/ KVANTITATIVNA – STATISTIČKA ANALIZA

TEHNIČKI FAKULTET U RIJECI

Redni broj	Opis	Broj	%
1.	Broj upisanih – redovnih studenata 2006/2007 (na svim smjerovima): - ukupno - od toga muškarci - od toga žene	1357 1245 112	100 92 8
2.	Broj sveučilišnih nastavnika:		
2.1.	u statusu asistenta - ukupno - od toga muškarci - od toga žene	21 16 5	100 76 24
2.2.	u statusu docenta - ukupno - od toga muškarci - od toga žene	14 12 2	100 86 14
2.3.	u statusu profesora (izvanredni i redovni) - ukupno - od toga muškarci - od toga žene	36 30 6	100 83 17
3.	Dekanat:		
3.1.	Broj dekana, od osnutka do danas: - ukupno - od toga muškarci - od toga žene	19 19 0	100 100 -
3.2.	Broj prodekana, od osnutka do danas: - ukupno - od toga muškarci - od toga žene	43 40 3	100 93 7
4.	Broj svih tekućih projekata (koje financira Ministarstvo ili netko drugi): - ukupno - voditelji su muškarci - voditelji su žene	138 134 4	100 97 3
5.	Broj nagrađenih nastavnika 2006. godine (koji su dobili i Zahvalnicu Rektora): - ukupno - od toga muškarci - od toga žene	1 1 0	100 100 -
6.	Broj akademika (u svim statusima): - ukupno - od toga muškarci - od toga žene	2 2 0	100 100 -
7.	Broj studenata koji završavaju studij sa prosjekom ocjene 5: - ukupno - od toga muškarci - od toga žene	0 0 0	- - -

Tipičan «muški» fakultet - 92% upisanih studenata su muškarci. Zanimljivo je da učešće žena u statusu asistenta iznosi 24%, što je možda najava da se nešto mijenja u korist žena. No učešće žena u statusu docenta je manje, iznosi 14%, a u statusu profesora 17%. Dakle, smanjuje se učešća žena sa porastom akademskog statusa. Svi dekani su bili (od osnutka do danas) muškarci. Hoće li žena – dekanica u budućnosti ipak biti? U broju prodekana učešće žena iznosi čak 7%. Da li je to jer se one više angažiraju u odnosu na muške prodekane? U broju projekata žene su voditelji (ce) u 3% slučajeva što je premalo u odnosu na znatno veće učešće u broju docenata i profesora. Među nagrađenima nema žena, a nema ih ni u najvišem rangu, rangu akademika. Studenata s prosjekom ocjena nema. Struktura najavljuje promjene u korist žena. Ostaje ipak pitanje: zašto se svega 8% žena upisuje na Tehnički fakultet?

PRAVNI FAKULTET U RIJECI

Redni broj	Opis	Broj	%
1.	Broj upisanih – redovnih studenata 2006/2007 (na svim smjerovima): - ukupno - od toga muškarci - od toga žene	1122 308 814	100 27 73
2.	Broj sveučilišnih nastavnika:		
2.1.	u statusu asistenta - ukupno - od toga muškarci - od toga žene	25 6 19	100 24 76
2.2.	u statusu docenta - ukupno - od toga muškarci - od toga žene	9 4 5	100 44 56
2.3.	u statusu profesora (izvanredni i redovni) - ukupno - od toga muškarci - od toga žene	15 9 6	100 60 40
3.	Dekanat:		
3.1.	Broj dekana, od osnutka do danas: - ukupno - od toga muškarci - od toga žene	11 10 1	100 91 9
3.2.	Broj prodekana, od osnutka do danas: - ukupno - od toga muškarci - od toga žene	8 4 4	100 50 50
4.	Broj svih tekućih projekata (koje financira Ministarstvo ili netko drugi): - ukupno - voditelji su muškarci - voditelji su žene	12 4 8	100 33 67
5.	Broj nagrađenih nastavnika 2006. godine (koji su dobili i Zahvalnicu Rektora): - ukupno - od toga muškarci - od toga žene	1 1 0	100 100 -
6.	Broj akademika (u svim statusima): - ukupno - od toga muškarci - od toga žene	1 1 0	100 100 -
7.	Broj studenata koji završavaju studij sa prosjekom ocjene 5: - ukupno - od toga muškarci - od toga žene	0 0 0	- - -

U broju upisanih studenata dominiraju žene 73%. Gotovo isti postotak 76% ima žena među asistentima, ali im broj opada u strukturi docenata 56% i profesora 40%. Od ukupnog broja dekana 9% su bile žene, ali u apsolutnim brojevima to je bila samo jedna žena – dekanica. Zanimljivo je da je u strukturi prodekana 50% žena. Imaju li šanse da postanu dekanice? U broju voditelja projekata žene vode sa 67%. Više rade? Nema žena među nagrađenim nastavnicima, niti među academicima. Nema studenata (ni muških ni ženskih) koji završavaju sa prosjekom 5.

FAKULTET ZA TURISTIČKI I HOTELSKI MENADŽMENT U OPATIJI

Redni broj	Opis	Broj	%
1.	Broj upisanih – redovnih studenata 2006/2007 (na svim smjerovima): - ukupno - od toga muškarci - od toga žene	1149 460 689	100 40 60
2.	Broj sveučilišnih nastavnika:		
2.1.	u statusu asistenta - ukupno - od toga muškarci - od toga žene	12 3 9	100 25 75
2.2.	u statusu docenta - ukupno - od toga muškarci - od toga žene	16 6 10	100 38 62
2.3.	u statusu profesora (izvanredni i redovni) - ukupno - od toga muškarci - od toga žene	16 9 7	100 56 44
3.	Dekanat:		
3.1.	Broj dekana, od osnutka do danas: - ukupno - od toga muškarci - od toga žene	8 5 3	100 63 37
3.2.	Broj prodekana, od osnutka do danas: - ukupno - od toga muškarci - od toga žene	21 16 5	100 76 24
4.	Broj svih tekućih projekata (koje financira Ministarstvo ili netko drugi): - ukupno - voditelji su muškarci - voditelji su žene	11 10 1	100 91 9
5.	Broj nagrađenih nastavnika 2006. godine (koji su dobili i Zahvalnicu Rektora): - ukupno - od toga muškarci - od toga žene	1 0 1	100 - 100
6.	Broj akademika (u svim statusima): - ukupno - od toga muškarci - od toga žene	0 0 0	- - -
7.	Broj studenata koji završavaju studij sa prosjekom ocjene 5: - ukupno - od toga muškarci - od toga žene	0 0 0	- - -

Fakultet upisuje veći broj žena 60% u odnosu na muškarce 40%. Među asistentima dominiraju žene 75%, kao i u statusu docenata 62%, a među profesorima ima više muškaraca 56% u odnosu na žene 44%. Od ukupnog broja dosadašnjih dekana 63% su bili muškarci, a 37% žena (3 dekanice). Među prodekanima dominiraju muškarci 76%. Voditelji projekata su u 91% slučajeva muškarci. Među nagrađenim nastavnicima (2006. godine) ima samo jedan slučaj i to je žena. Akademika nema, niti studenata sa prosjekom ocjene 5. «Ženski fakultet» po broju upisanih studentica, ali u hijerarhiji nastavnog i znanstvenog statusa i napredovanja je to «muški fakultet». Poznavajući situaciju, mogu dodati da su najbolji studenti žene, kasnije u praksi prava je rijetkost naći ženu na položaju direktora hotela, iako se u posljednje vrijeme naziru neke nove promjene u korist žena.

AKADEMIJA PRIMIJENJENIH UMJETNOSTI

Redni broj	Opis	Broj	%
1.	Broj upisanih – redovnih studenata 2006/2007 (na svim smjerovima): - ukupno - od toga muškarci - od toga žene	211 50 161	100 24 76
2.	Broj sveučilišnih nastavnika:		
2.1.	u statusu asistenta - ukupno - od toga muškarci - od toga žene	5 2 3	100 40 60
2.2.	u statusu docenta - ukupno - od toga muškarci - od toga žene	8 6 2	100 75 25
2.3.	u statusu profesora (izvanredni i redovni) - ukupno - od toga muškarci - od toga žene	7 5 2	100 71 29
3.	Dekanat:		
3.1.	Broj dekana, od osnutka do danas: - ukupno - od toga muškarci - od toga žene	1 1 0	100 100 -
3.2.	Broj prodekana, od osnutka do danas: - ukupno - od toga muškarci - od toga žene	5 2 3	100 40 60
4.	Broj svih tekućih projekata (koje financira Ministarstvo ili netko drugi): - ukupno - voditelji su muškarci - voditelji su žene	3 2 1	100 67 33
5.	Broj nagrađenih nastavnika 2006. godine (koji su dobili i Zahvalnicu Rektora): - ukupno - od toga muškarci - od toga žene	3 2 1	100 67 33
6.	Broj akademika (u svim statusima): - ukupno - od toga muškarci - od toga žene	0 0 0	- - -
7.	Broj studenata koji završavaju studij sa prosjekom ocjene 5: - ukupno - od toga muškarci - od toga žene	14 2 12	100 14 86

«Ženski fakultet» po strukturi upisanih studenata, ali «muški» po strukturi nastavnika – docenata 75% i profesori 71%. Dekan je muškarac, ali u strukturi prodekana 60% su žene. Voditelji projekata su muškarci sa 67%. Akademika nema, ali su najbolji studenti u 86% slučajeva žene. Za očekivati je da će se struktura nastavnika izmijeniti, a učešće žena u hijerarhiji povećavati.

FILOZOFSKI FAKULTET U RIJECI

Redni broj	Opis	Broj	%
1.	Broj upisanih – redovnih studenata 2006/2007 (na svim smjerovima): - ukupno - od toga muškarci - od toga žene	1428 346 1082	100 24 76
2.	Broj sveučilišnih nastavnika:		
2.1.	u statusu asistenta - ukupno - od toga muškarci - od toga žene	40 10 30	100 25 75
2.2.	u statusu docenta - ukupno - od toga muškarci - od toga žene	25 8 17	100 32 68
2.3.	u statusu profesora (izvanredni i redovni) - ukupno - od toga muškarci - od toga žene	51 23 28	100 45 55
3.	Dekanat:		
3.1.	Broj dekana, od osnutka do danas: - ukupno - od toga muškarci - od toga žene	11 9 2	100 82 18
3.2.	Broj prodekana, od osnutka do danas: - ukupno - od toga muškarci - od toga žene	22 12 10	100 55 45
4.	Broj svih tekućih projekata (koje financira Ministarstvo ili netko drugi): - ukupno - voditelji su muškarci - voditelji su žene	35 13 22	100 37 63
5.	Broj nagrađenih nastavnika 2006. godine (koji su dobili i Zahvalnicu Rektora): - ukupno - od toga muškarci - od toga žene	6 3 3	100 50 50
6.	Broj akademika (u svim statusima): - ukupno - od toga muškarci - od toga žene	0 0 0	- - -
7.	Broj studenata koji završavaju studij sa prosjekom ocjene 5: - ukupno - od toga muškarci - od toga žene	14 2 12	100 14 86

Po strukturi studenata «najženskiji» fakultet sa čak 76% žena. Tako je i sa strukturom asistenata 75%, nešto manje je učešće žena u broju docenata 68%, još manje u broju profesora 55%, još manje u broju prodekana 45% i najmanje u broju dekana 18%. Kao nositelji projekata vode žene sa 63%. U broju nagrađenih čine 50%, a u broju najboljih studenata žene čine 86%. Najviše ih ima, najbolje su, ali ipak nisu dovoljne dobre za dekana.

GRAĐEVINSKI FAKULTET U RIJECI

Redni broj	Opis	Broj	%
1.	Broj upisanih – redovnih studenata 2006/2007 (na svim smjerovima): - ukupno - od toga muškarci - od toga žene	689 479 210	100 70 30
2.	Broj sveučilišnih nastavnika:		
2.1.	u statusu asistenta - ukupno - od toga muškarci - od toga žene	15 7 8	100 47 53
2.2.	u statusu docenta - ukupno - od toga muškarci - od toga žene	7 3 4	100 43 57
2.3.	u statusu profesora (izvanredni i redovni) - ukupno - od toga muškarci - od toga žene	13 11 2	100 85 15
3.	Dekanat:		
3.1.	Broj dekana, od osnutka do danas: - ukupno - od toga muškarci - od toga žene	9 8 1	100 89 11
3.2.	Broj prodekana, od osnutka do danas: - ukupno - od toga muškarci - od toga žene	18 16 2	100 89 11
4.	Broj svih tekućih projekata (koje financira Ministarstvo ili netko drugi): - ukupno - voditelji su muškarci - voditelji su žene	7 6 1	100 86 14
5.	Broj nagrađenih nastavnika 2006. godine (koji su dobili i Zahvalnicu Rektora): - ukupno - od toga muškarci - od toga žene	1 0 1	100 - 100
6.	Broj akademika (u svim statusima): - ukupno - od toga muškarci - od toga žene	0 0 0	- - -
7.	Broj studenata koji završavaju studij sa prosječnom ocjene 5: - ukupno - od toga muškarci - od toga žene	3 1 2	100 33 67

U strukturi upisanih studenata čak 70% čine muškarci. Među asistentima ima 53% žena, a među docentima 57% su žene (4 žene), no među profesorima dominiraju muškarci sa 85%. Među dosadašnjim dekanima 89% čine muškarci, a 11% su žene (doduše to je samo 1 žena), a među prodekanima također 89% čine muškarci, a 11% su žene (2 žene). Nositelji projekata su u 86% slučajeva muškarci, ali je samo 1 nagrađeni u 2006. godini i to je žena. Nema akademika, a sa prosječnom ocjenom 5, 2 su žene, a 1 muškarac. Struktura asistenata i docenata najavljuje promjenu u korist žena.

EKONOMSKI FAKULTET U RIJECI

Redni broj	Opis	Broj	%
1.	Broj upisanih – redovnih studenata 2006/2007 (na svim smjerovima): - ukupno - od toga muškarci - od toga žene	1939 618 1321	100 32 68
2.	Broj sveučilišnih nastavnika:		
2.1.	u statusu asistenta - ukupno - od toga muškarci - od toga žene	25 8 17	100 32 68
2.2.	u statusu docenta - ukupno - od toga muškarci - od toga žene	7 5 2	100 71 29
2.3.	u statusu profesora (izvanredni i redovni) - ukupno - od toga muškarci - od toga žene	29 16 13	100 55 45
3.	Dekanat:		
3.1.	Broj dekana, od osnutka do danas: - ukupno - od toga muškarci - od toga žene	18 16 2	100 89 11
3.2.	Broj prodekana, od osnutka do danas: - ukupno - od toga muškarci - od toga žene	31 24 7	100 77 23
4.	Broj svih tekućih projekata (koje financira Ministarstvo ili netko drugi): - ukupno - voditelji su muškarci - voditelji su žene	18 10 8	100 56 44
5.	Broj nagrađenih nastavnika 2006. godine (koji su dobili i Zahvalnicu Rektora): - ukupno - od toga muškarci - od toga žene	0 0 0	- - -
6.	Broj akademika (u svim statusima): - ukupno - od toga muškarci - od toga žene	0 0 0	- - -
7.	Broj studenata koji završavaju studij sa prosjekom ocjene 5: - ukupno - od toga muškarci - od toga žene	11 1 10	100 10 90

U strukturi studenata dominantno je učešće žena 68%. Isto toliko je učešće žena među asistentima 68%, ali među docentima ih ima svega 29% (dvije), a među profesorima čak 45%. Od osnutka do danas 89% je bilo dekana i svega 11% dekanica (samo dvije). I među prodekanima dominiraju muškarci sa 77%, svega 23% su žene. Voditelji projekata 56% muškarci, ali i 44% žena. Nema nagrađenih akademika. Najbolji studenti su žene sa 90% (svega 1 muškarac). Veći broj žena profesorica (i asistentica) budi nadu u veći broj dekanica ubuduće.

POMORSKI FAKULTET U RIJECI

Redni broj	Opis	Broj	%
1.	Broj upisanih – redovnih studenata 2006/2007 (na svim smjerovima): - ukupno - od toga muškarci - od toga žene	914 628 286	100 69 31
2.	Broj sveučilišnih nastavnika:		
2.1.	u statusu asistenta - ukupno - od toga muškarci - od toga žene	8 7 1	100 88 12
2.2.	u statusu docenta - ukupno - od toga muškarci - od toga žene	5 2 3	100 40 60
2.3.	u statusu profesora (izvanredni i redovni) - ukupno - od toga muškarci - od toga žene	18 16 2	100 89 11
3.	Dekanat:		
3.1.	Broj dekana, od osnutka do danas: - ukupno - od toga muškarci - od toga žene	12 12 0	100 100 -
3.2.	Broj prodekana, od osnutka do danas: - ukupno - od toga muškarci - od toga žene	16 12 4	100 75 25
4.	Broj svih tekućih projekata (koje financira Ministarstvo ili netko drugi): - ukupno - voditelji su muškarci - voditelji su žene	10 9 1	100 90 10
5.	Broj nagrađenih nastavnika 2006. godine (koji su dobili i Zahvalnicu Rektora): - ukupno - od toga muškarci - od toga žene	0 0 0	- - -
6.	Broj akademika (u svim statusima): - ukupno - od toga muškarci - od toga žene	0 0 0	- - -
7.	Broj studenata koji završavaju studij sa prosjekom ocjene 5: - ukupno - od toga muškarci - od toga žene	0 0 0	- - -

Pravi «muški fakultet», ali broj docentica obećava promjenu kao i 31% žena među upisanim studentima.. Prevladavaju muškarci 69% naprema 31% žena u broju upisanih studenata. Među asistentima ima svega 12% žena, ali među docentima učešće žena je čak 60%, ali ponovno znatno pada na svega 11% žena među profesorima. Među dekanima ih naravno nema, a među prodekanima čine 25% (ali samo 4). Voditelji projekta su muškarci 90% i 10% žena (ali to je samo 1 žena). Nema nagrađenih i nema akademika među nastavnicama.

MEDICINSKI FAKULTET U RIJECI

Redni broj	Opis	Broj	%
1.	Broj upisanih – redovnih studenata 2006/2007 (na svim smjerovima): - ukupno - od toga muškarci - od toga žene	1685 545 1140	100 32 68
2.	Broj sveučilišnih nastavnika:		
2.1.	u statusu asistenta - ukupno - od toga muškarci - od toga žene	173 66 107	100 38 62
2.2.	u statusu docenta - ukupno - od toga muškarci - od toga žene	61 24 37	100 39 61
2.3.	u statusu profesora (izvanredni i redovni) - ukupno - od toga muškarci - od toga žene	94 47 47	100 50 50
3.	Dekanat:		
3.1.	Broj dekana, od osnutka do danas: - ukupno - od toga muškarci - od toga žene	18 18 0	100 100 -
3.2.	Broj prodekana, od osnutka do danas: - ukupno - od toga muškarci - od toga žene	118 92 26	100 78 22
4.	Broj svih tekućih projekata (koje financira Ministarstvo ili netko drugi): - ukupno - voditelji su muškarci - voditelji su žene	77 32 45	100 42 58
5.	Broj nagrađenih nastavnika 2006. godine (koji su dobili i Zahvalnicu Rektora): - ukupno - od toga muškarci - od toga žene	7 3 4	100 43 57
6.	Broj akademika (u svim statusima): - ukupno - od toga muškarci - od toga žene	1 1 0	100 100 -
7.	Broj studenata koji završavaju studij sa prosjekom ocjene 5: - ukupno - od toga muškarci - od toga žene	15 4 11	100 27 73

U ukupnom broju upisanih studenata dominiraju žene sa 68%. Isti je slučaj sa asistentima 62% su žene i docenata 62% su žene, ali među profesorima ih ima manje 50 % su žene. Među dekanima do sada nema žena, ali među prodekanima 22% su žene. Zanimljivo je da u 58% projekata su voditelji žene dakle voditeljice. Među nagrađenim nastavnicama 57% su žene. Ima samo 1 akademik i to je naravno muškarac. Među najboljim studentima (prosjeck ocjene 4,5 i više) 73% čine žene. Da li je među njima buduća dekanica?

UČITELJSKI FAKULTET U RIJECI

Redni broj	Opis	Broj	%
1.	Broj upisanih – redovnih studenata 2006/2007 (na svim smjerovima): - ukupno - od toga muškarci - od toga žene	299 9 290	100 3 97
2.	Broj sveučilišnih nastavnika:		
2.1.	u statusu asistenta - ukupno - od toga muškarci - od toga žene	2 0 2	100 0 100
2.2.	u statusu docenta - ukupno - od toga muškarci - od toga žene	1 0 1	100 - 100
2.3.	u statusu profesora (izvanredni i redovni) - ukupno - od toga muškarci - od toga žene	5 1 4	100 20 80
3.	Dekanat:		
3.1.	Broj dekana, od osnutka do danas: - ukupno - od toga muškarci - od toga žene	2 0 2	100 - 100
3.2.	Broj prodekana, od osnutka do danas: - ukupno - od toga muškarci - od toga žene	4 0 4	100 - 100
4.	Broj svih tekućih projekata (koje financira Ministarstvo ili netko drugi): - ukupno - voditelji su muškarci - voditelji su žene	0 0 0	- - -
5.	Broj nagrađenih nastavnika 2006. godine (koji su dobili i Zahvalnicu Rektora): - ukupno - od toga muškarci - od toga žene	1 0 1	100 - 100
6.	Broj akademika (u svim statusima): - ukupno - od toga muškarci - od toga žene	0 0 0	- - -
7.	Broj studenata koji završavaju studij sa prosjekom ocjene 5: - ukupno - od toga muškarci - od toga žene	0 0 0	- - -

Pravi «ženski fakultet», mali broj upisanih muškaraca 3% su vjerojatno budući ravnatelji škola. Ovdje je pitanje obrnuto, gdje su muškarci? Da li odgovor u loše plaćenom zanimanju koje proizvodi fakultet i koje je rezervirano za žene?

SVEUČILIŠTE U RIJECI

Redni broj	Opis	Broj	%
1.	Broj rektora (od osnutka do danas) - ukupno - od toga muškarci - od toga žene	12 11 1	100 92 8
2.	Broj prorektora (od osnutka do danas) - ukupno - od toga muškarci - od toga žene	25 21 4	100 84 16
3.	Broj akademika na Sveučilištu (u svim statusima) - ukupno - od toga muškarci - od toga žene	5 5 0	100 100 -
4.	Broj tekućih projekata čiji je nositelj Sveučilište a) Projekti stručno-razvojne suradnje - ukupno - od toga muškarci - od toga žene b) Međunarodni projekti - ukupno - od toga muškarci - od toga žene	 20 15 5 5 3 2	 100 75 25 100 60 40

Sveučilište je od osnutka do danas imalo jedanaest rektora i jednu rektoricu. U broju prorektora također prevladavaju muškarci sa 84%, samo je 16% prorektorica (samo četiri). Kao nositelji sveučilišnih projekata dominiraju muškarci.

ZAKLADA SVEUČILIŠTA U RIJECI

Ukupno dodijeljena sredstva prema spolu (2004-2005)

SPOL	UKUPNO
Žene	58%
Muškarci	42%

Sudjelovanje na skupovima (2006)

Opis	Broj	Struktura (%)
Žene	35	61
Muškarci	22	39
Ukupno	57	100

Znanstvene, stručne, kulturne i sportske aktivnosti studenata (2006)

Opis	Broj	Struktura (%)
Žene	12	52
Muškarci	11	48
Ukupno	23	100

Izdavačka djelatnost (2006)

Opis	Broj	Struktura (%)
Žene	22	59
Muškarci	15	41
Ukupno	37	100

Ukupan broj korisnika potpora (2006)

Opis	Broj	Struktura (%)
Žene	69	59
Muškarci	48	41
Ukupno	117	100

Nagrade Zaklade (2004)

Opis	Broj (2004)	Struktura (%)	Broj (2005)	Struktura (%)	Broj (2006)	Struktura (%)
Žene	2	50	1	20	2	29
Muškarci	2	50	4	80	5	71
Ukupno	4	100	5	100	7	100

Ukupan broj nagrada (2004-2006)

Opis	Broj	Struktura (%)
Žene	5	31
Muškarci	11	69
Ukupno	16	100

U ukupno dodijeljenim sredstvima Zaklade 58% čine žene, žene sudjeluju u organiziranim skupovima sa 61%, raznim aktivnostima sa 52%, u izdavačkoj djelatnosti sa 59%, u ukupnom broju korisnika potpora sa 59%, ali zanimljivo je da je učešće žena u ukupnom broju dodijeljenih nagrada od 2004. do 2006. svega 31%.

ZBIRNI PODACI ZA SVE FAKULTETE SVEUČILIŠTA U RIJECI:

Redni broj	Opis	Broj	%
1.	Broj upisanih – redovnih studenata 2006/2007 (na svim smjerovima): - ukupno - od toga muškarci - od toga žene	10793 4688 6105	100 43 57
2.	Broj sveučilišnih nastavnika:		
2.1.	u statusu asistenta - ukupno - od toga muškarci - od toga žene	326 125 201	100 38 62
2.2.	u statusu docenta - ukupno - od toga muškarci - od toga žene	153 70 83	100 46 54
2.3.	u statusu profesora (izvanredni i redovni) - ukupno - od toga muškarci - od toga žene	284 167 117	100 59 41
3.	Dekanat:		
3.1.	Broj dekana, od osnutka do danas: - ukupno - od toga muškarci - od toga žene	109 98 11	100 90 10
3.2.	Broj prodekana, od osnutka do danas: - ukupno - od toga muškarci - od toga žene	286 218 68	100 76 24
4.	Broj svih tekućih projekata (koje financira Ministarstvo ili netko drugi): - ukupno - voditelji su muškarci - voditelji su žene	311 220 91	100 71 29
5.	Broj nagrađenih nastavnika 2006. godine (koji su dobili i Zahvalnicu Rektora): - ukupno - od toga muškarci - od toga žene	21 10 11	100 48 52
6.	Broj akademika (u svim statusima): - ukupno - od toga muškarci - od toga žene	5 5 0	100 100 -
7.	Broj studenata koji završavaju studij sa prosjekom ocjene 5: - ukupno - od toga muškarci - od toga žene	57 10 47	100 18 82

U ukupnom broju upisanih studenata 2006/2007 ima 57% žena. U statusu asistenta 62% su žene, u statusu docenta 54% su žene, a u statusu profesora 41% su žene. S rastom akademskog statusa broj žena u strukturi nastavnika se smanjuje. U ukupnom broju dosadašnjih dekana ima samo 10% žena (ili 11 dekanica prema 98 dekana). U broju dosadašnjih prodekana žene učestvuju sa 24% , nešto lakše postaju prodekanice. U ukupnom broju tekućih projekata žene učestvuju kao voditeljice sa 29%, što je znatno manje u odnosu na njihovo učešće od 41% u statusu profesora. U broju nagrađenih nastavnika (2006. godina) žene čine čak 52%, što nije iznenađujući podatak. Među academicima kojih ima samo 5 (jako mali broj u odnosu na ukupan broj akademika u Hrvatskoj), nema niti jedne akademkinje. Opći je zaključak da žene u znanosti sporije napreduju.

Zanimljivo je brojkama oslikati stanje u najvišoj akademskoj instituciji HAZU – Zagreb.

HRVATSKA AKADEMIJA ZNANOSTI I UMJETNOSTI

	MUŠKARCI	%	ŽENE	%	UKUPNO
REDOVITI ČLANOVI	120	93	9	7	129
ČLANOVI SURADNICI	72	83	15	17	87
DOPISNI ČLANOVI	135	96	6	4	141
UKUPNO	327	92	30	8	357

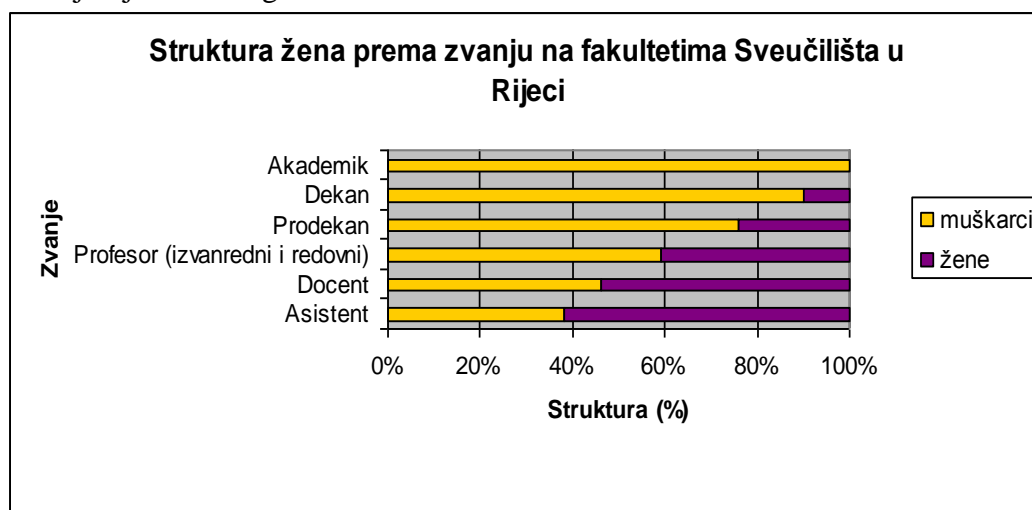
Izvor: <http://www.hazu.hr> (11.12.2006)

U ukupnom broju članova 357 dominiraju muškarci sa 92%, ima svega 8% žena ili 30 članica. Najveće je učešće žena među suradnicima 17%, među redovnicima 7% i dopisnim članovima 4%. Da li je moguće očekivati promjene u korist žena? Na vlastitom primjeru rekla bih, teško i možda na duži rok. Valja reći da je predsjednik Uprave HAZU – muškarac, potpredsjednica žena, tajnici su muškarci – tajnici akademskih razreda od ukupno 9, jedna je žena (akademkinja – neka se bar registrira ženski naziv za akademika), ostali članovi Predsjedništva su samo muškarci (ima ih 5) (www.hazu.hr)

Opći je zaključak kvantitativne – statističke analize:

- žene imaju učešća u znanstveno – nastavnoj djelatnosti na svim fakultetima Sveučilišta u Rijeci.
- učešće žena u broju studenata ne odgovara učešću žena koje se opredjeljuju za sveučilišnu karijeru
- s porastom nivoa akademskog statusa, učešće žena se smanjuje
- u broju dekana, učešće žena je najmanje i ne odgovara učešću žena u strukturi profesora
- među academicima (članovima HAZU) nema niti jedna žena sa Sveučilišta u Rijeci, a ima i premalo muškaraca (svega 5)
- najbolji su studenti žene i najviše žena ima među nagrađenim nastavnicima – znanstvenicima (i što im to vrijedi?)

To najbolje ilustrira grafikon:



U jednoj rečenici to se svodi na:

- čim, čim više u hijerarhiji, tim, tim gore za žene, ili što se više penješ manje ima kisika i žena
- muškarci i žene imaju istu pamet, ali su muškarci ipak pametniji
- nema muških i ženskih poslova, ali poslovi na vrhu su ipak rezervirani za muškarce.

Postavlja se pitanje zašto je to tako, da li je to normalno ili je to (ipak) diskriminacija žena i neravnopravnost spolova.

«Znanstvenice i umjetnice prešućene u leksikonima i enciklopedijama (članak Maje Hrgović, Novi List 18.02.2007): u članku se iznose rezultati analize Hrvatskog općeg leksikona (kojeg je izdao Leksikografski zavod Miroslav Krleža), a koje je napravila glavna istraživačica Jasenka Kodrnja (uz tim od dvanaest istaknutih znanstvenica) i utvrdila da leksikon nije neutralan, (a što bi trebao biti) već nepravedan prema ženama jer su one u njemu nepravedno prešućene (Institut za društvena istraživanja Zagreb, istraživanje pod nazivom «Radno-spolno obilježavanje prostora i vremena u Hrvatskoj). Iz Leksikona se iščitava hrvatska stvarnost koju definira patrijahalnost, religioznost i volja za moći. U Leksikonu se navodi 12478 osoba po spolu, od čega su 92,9% muškarci i samo 7,1% žena, pa istraživačica zaključuje da se ta slika ne podudara sa stvarnošću. Osim toga žene se prikazuju na marginalan, privatn i diskriminirajući način u odnosu na prikaz muškaraca. Stvarna slika danas u Hrvatskoj je slijedeća: 50% stanovnika su žene, 53% ima studentica, 57% ih završava fakultet. Na fakultetima i institutima zaposleno je oko 40% žena, a u Leksikonu znanstvenice su navedene, upisane sa svega 1,4%. Istraživačica/ce nudi izlaz iz takve nepravedne situacije, a to je pisati više o ženama tj. vratiti iz zaborava nepravedno zaboravljene i prešućene žene koje su mnogo napravile, ali i izvršiti revaluaciju sadašnjeg stanja, jer slika o ženama umjetnicama i znanstvenicama je defektna i štetna za žene ali i za muškarce i društvo općenito.»

Nekoliko informacija o ženama na Zagrebačkom sveučilištu, najstarijem sveučilištu u Hrvatskoj i među najstarijima u Europi. Osnovano 1669. godine, a u 338 godina rada imalo je samo jednu rektoricu (?), izabranu 2002. godine, dakle po nečemu smo ipak bolji od Harvarda. Rektorica (prof. dr. sc. Helena Jasna Mencer) je u svom mandatu pokušala rangirati najuspješnije fakultete u Zagrebu, pri čemu je istaknula «Primjećuje se da su općenito fakulteti kojima je u upravu izabrana dekanica ili prodekanica, imali nagli uzlet u organizaciji, što znači (komentira u šali rektorica) da bi žene češće trebalo birati za dekanice (preneseno iz Vjesnika, utorak 21. prosinca 2004, Mirela Lilek «Najbolje organizirane fakultete vode žene»). Potrebno je dodati da među 500 najuspješnijih sveučilišta u svijetu, nema niti jednog iz Hrvatske. Među počasnim doktorima Zagrebačkog sveučilišta ukupno 89 ima 4 žena ili 4%, a u zvanju profesor emeritus Zagrebačkog sveučilišta od ukupno 132 ima 9 žena ili 7%. Rektorski zbor čine rektori svih hrvatskih sveučilišta u Republici Hrvatskoj. Sastav rektorskog zbora: predsjednik muškarac, članovi 7 rektora od toga jedna žena (rektorica Sveučilišta u Osijeku). ([www. mizg.hr](http://www.mizg.hr))

Pisati više o ženama u znanosti, isticati ih i promovirati, to je jedan od načina da se postojeće stanje izmijeni u korist žena, a to je zadatak i cilj ovog istraživanja.

Nakon 30 godina znanstveno-nastavnog sveučilišnog iskustva, mogu potvrditi gotovo sve što je gore navedeno za žene u znanosti (dèja vu). Ukratko, ženama je teže jer se razlikuju od muškaraca, a posao je svijet muškaraca u kojima se ženama dodjeljuju sporedne uloge. No uspjeh ipak nije isključivo rezerviran za muškarce. I žena u znanosti može uspjeti, ali sa više truda uz iste resurse.

Pregled akademskih građanki i građana Hrvatske u brojkama:

Studenti dodiplomskog studija koji su diplomirali na visokim učilištima

Godina 2005						
Organizacije	Ukupno	%	Muškarci	%	Žene	%
Veleučilište	1528	100	1036	68	492	32
Visoke škole	3348	100	908	27	2440	73
Fakulteti	13081	100	5308	41	7773	59
Umjetničke akademije	233	100	93	40	140	60
Visoka učilišta	18190	100	7345	40	10845	60

Izvor: Obradeni podaci iz Statističkog ljetopisa Republike Hrvatske 2006, Obrazovanje str. 514-517.

Ukupno na svim visokim učilištima u Hrvatskoj 2005. godine diplomiralo je 60% žena i 40% muškaraca. Za istaknuti je da na fakultetima diplomira 59% žena i 41% muškaraca, dok je na veleučilištima postotak diplomiranih žena najmanji 32%. Dakle, žene imaju više obrazovanje od muškaraca. Kasnije u praksi, na radu žena na rukovodećim položajima broji se na prste i svode na postotak manji od 10%.¹

Magistri znanosti i magistri na visokim učilištima u Hrvatskoj

Godine									
2001.		2002.		2003.		2004.		2005.	
ukupno	žene	ukupno	žene	ukupno	žene	ukupno	žene	ukupno	žene
676	296	777	385	808	386	760	357	973	476
100%	44%	100%	50%	100%	48%	100%	47%	100%	49%

Izvor: Obradeni podaci iz Statističkog ljetopisa Republike Hrvatske 2006., str. 519 i 520.

Među magistrima znanosti učešće žena od 2001 – 2005. godine se kreće u rasponu između 44 – 50%, dakle manji je u odnosu na učešće u broju diplomiranih studenata.

Doktori znanosti na visokim učilištima u Hrvatskoj

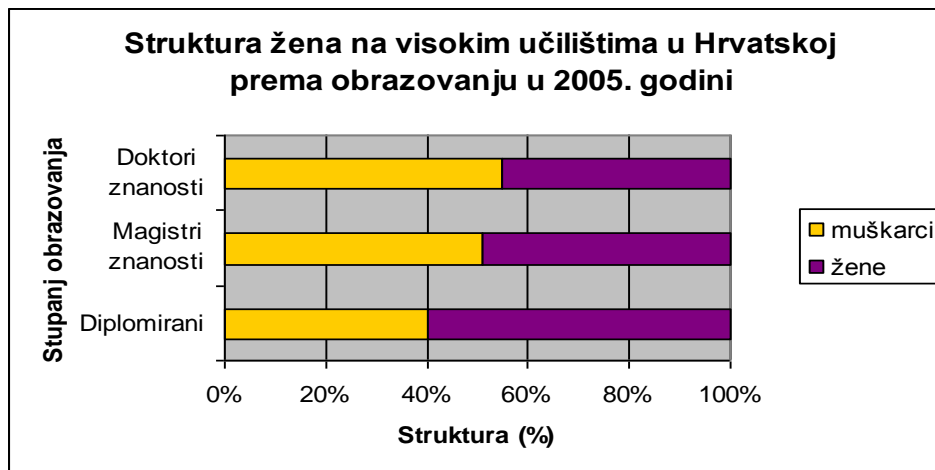
Godine									
2001.		2002.		2003.		2004.		2005.	
ukupno	žene	ukupno	žene	ukupno	žene	ukupno	žene	ukupno	žene
255	125	314	151	321	125	357	150	385	174
100%	49%	100%	48%	100%	39%	100%	42%	100%	45%

Izvor: Obradeni podaci iz Statističkog ljetopisa Republike Hrvatske 2006., str. 521.

¹ KRUG Hrvatsko udruženje poduzetnica (član svjetskog udruženja poduzetnica), ogranak Rijeka, osnovano je da promovira, educira i pomaže razvoju žena poduzetnica (a ne «ženskog poduzetništva»), jer poduzetništvo nema spola). Kao osnivačica i predsjednica udruženja (Ivanka Avelini Holjevac) izvršila sam 2 istraživanja i to: Žene u poduzetništvu i Žene u turizmu i na engleskom Women in Tourism – The Case of Croatian Tourism. Istraživanja su potvrdila da je premali broj žena, svega 6% na visoko rangiranim menadžerskim poslovima koji se najviše plaćaju, u odnosu na znatno veće učešće žena 59% koje su diplomirale ukupno na svim fakultetima. Samo na ekonomskim fakultetima u Hrvatskoj je u 2005. godini diplomiralo 1152 studenta od čega su 811 ili 70% žena. No valja napomenuti da se stvari mijenjaju, država potiče poduzetnice posebnim kreditima, jer one mogu znatno ubrzati razvoj poduzetništva, tog najprofitabilnijeg dijela hrvatskog gospodarstva., a i broj direktorica raste.

Učešće žena u broju doktora znanosti od 2001. do 2005. godine kreće se u rasponu od 39 - 48%, i nešto je niži u odnosu na učešće žena među magistrima znanosti, sužava se prostor žena u znanosti.

Grafikon to najbolje ilustrira:



«Women and Science» - projekt Europske komisije pod motom «Gender difference, gender equality» (slobodno prevedeno «jednakost različitosti») uvodno ističe slijedeće: «Postojeće razlike između žena i muškaraca su biološke i sociološke prirode. Spol ima svoj biološki i sociološki aspekt. Biološki aspekt (*engl. sex*) podrazumijeva biološki determinirane razlike između muškaraca i žena, dok se sociološki (*engl. gender*) odnosi na sociološke razlike. Sociološki se aspekt stječe (uči), mijenja tijekom vremena i različito se tretira među različitim kulturama. Jednakost spolova podrazumijeva da svatko može razvijati svoje osobne mogućnosti i odlučivati bez ograda. U takvim se uvjetima različite sposobnosti, želje i potrebe žena ili muškaraca jednako cijene i favoriziraju " (<http://ec.europa.eu/research/science-society>)

Kao dio Akcijskog plana «Znanost i društvo» poznat kao Akcija 24 trenutno se radi na osnivanju europske «platforme» žena znanstvenica. Ona će uključivati postojeće mreže u koje su uključene žene znanstvenice. Tu će se razvijati aktivnosti koje će ženama znanstvenicama pomoći da dijele svoja iskustva i koriste mrežu efikasnije na nivou Europe kao i da se više uključe u istraživanja. Kako bi se ukazalo na potrebu osnivanja takve Platforme Europska je komisija provela istraživanje o mrežama u koje su uključene žene znanstvenice. Cilj tog istraživanja bio je istražiti postojeće stanje te dati preporuke u pogledu osnivanja Platforme, koja je i osnovana 2003. godine. Prije toga 1999. godine izvršeno je istraživanje s ciljem utvrđivanja postojećeg stanja u pogledu mreža koje su se odnosile na žene znanstvenice te je objavljen Vodič kroz (za) mreže (Network Guide) koji je uključivao njihove biografije i kontakt adrese. (<http://ec.europa.eu/research/science-society>)

Statistika i pokazatelji za 2006. godinu «Women and Science» (na 110 stranica) analizira stanje u Europi, a rezultati studije su slijedeći:

Iako žene čine čak polovicu ukupne studentske populacije, svega ih se 15% nalazi na visokim akademskim pozicijama. To upućuje na potrebu osiguravanja ravnopravnijeg odnosa među spolovima. Postojeća neravnoteža ugrožava europska obećanja u kontekstu Lisabonske strategije, a odnosi se na razvoj ekonomije temeljene na znanju. Europska Unija ide prema povećanju investicija u istraživanje i razvoj iznad 3% GDP-a, što će također uključivati i otvaranje novih 700.000 razvojno usmjerenih radnih mjesta sa čijim

se popunjavanjem Europa može imati problema, budući da pola njene populacije ostaje na nižim pozicijama u području znanosti i tehnologije. Dosadašnje istraživanje nisu uzimala u obzir specifične potrebe žena. Međutim, ako se želi osigurati bolje razumijevanje i razvoj u području znanosti i tehnologije moraju se poduzeti odgovarajuće mjere koje će voditi računa o slabijoj zastupljenosti žena u znanosti i osigurati da se više pažnje u istraživanjima posvećuje razlikama među spolovima. (<http://ec.europa.eu/research/science-society>)

Eppure si muove! Ministarstvo kulture Republike Hrvatske raspisalo je natječaj za odabir 3 stipendistice programa «Za žene u znanosti» u organizaciji L'ORÉAL ADRIA, d.o.o. i Hrvatskog povjerenstva za UNESCO pri Ministarstvu kulture. Na natječaj se javilo veliki broj znanstvenica (www.min-kultura.hr).

Damir Grubiša «Pauperiziranje znanstvene inteligencije», novinar piše o skandalu zbog netransparentnog sustava recenziranja i financiranja znanstvenih projekata za 2007-godinu od strane Ministarstva znanosti, pri čemu je 70% projekata koji su dobili pozitivne recenzije, «oklajštrano financijski», jer su znanstveni timovi dobili između 30 i 50% traženih sredstava. U ugovorima stoji klauzula da se svega 15% sredstava može izdvojiti za honorare za znanstveno-istraživački rad i to za vanjske suradnike. Dakle, znanstvenici će morati «na projektima koji život znače za ovo društvo i njegov napredak», morati raditi besplatno i smanjiti primanja od znanstvenog rada. (Novi list, 9. ožujka 2007)

Da li je to šansa za žene znanstvenice, koje se kao i tekstilne radnice «opredjeljuju» za poslove koji su loše plaćeni?

Situacija u vezi položaja žena u znanosti samo je odraz općeg stanja društveno ekonomskog položaja žena u svijetu i Hrvatskoj.

**Relativno učešće ženske populacije u različitim kategorijama
u Svijetu i Republici Hrvatskoj**

SVIJET – Opis/kategorija	% učešće žena
Ukupan broj zaposlenih u svijetu	41%
Obavljanje svih poslova u svijetu	75%
Nepismeni u svijetu	67%
Vlasnici nekretnina u svijetu	10%
Menadžerska pozicija u svijetu	15%
Direktorice u europskim poduzećima	1%
Predsjednice kompanija (korporacijski direktor) u SAD	2%
HRVATSKA - Opis/kategorija	
Ukupno stanovništvo RH	52%
Ukupan broj zaposlenih RH	48%
Zaposlenost u državnom sektoru	52%
Zaposlenost u privatnom sektoru	39%
Zaposleni do 50 godina života	47%
Nezaposlenih u RH	58%
Stopa ženske nezaposlenosti	25%
Vlada RH	30%
Saborske zastupnice	25%
Županice	5%
Gradonačelnice	11%
Vlast na županijskoj i gradskoj razini	13%
Općinska vijeća	7%
Nema osigurano puno radno vrijeme u državnoj upravi	89%
Nema osigurano puno radno vrijeme u prosvjeti	60%
Prvi puta traže posao i imaju VSS	63%
Radnica na crno	65%
U Nadzornim odborima u trgovačkim društvima	19%
Osnivači trgovačkih društava	25%
Kreditne poduzetnice	20%
Rukovodeća mjesta (sve razine menadžmenta)	27%
Top menadžment u RH	6%

Izvor: Statistički ljetopis RH 2002., DSZ, Zagreb, 2003. i ostali razni izvori, (Istraživanja Avelini Holjevac, I., Galičić V. (1995.), Žene u poduzetništvu, International Conference: *Entrepreneurship and Macroeconomic Management*, Conference Proceedings, (str. 145 - 166), Pula. I Avelini Holjevac, I. (2005), Women in Tourism – the Case of Croatia, International Conference on Critical Tourism Studies: *Embodying Tourism Research – Advancing Critical Approaches*, Conference proceedings (CD), Dubrovnik, University of Wales Institute Cardiff, Institut za turizam Zagreb, New Zealand Tourism Research Institute.

Valja izdvojiti i naglasiti statistički podatak da 51,9% stanovništva Hrvatske čine žene. (Statistički ljetopis Republike Hrvatske, 2002., str. 93)

Zaključak je: premalo je učešće žena na mjestima gdje se odlučuje, odnosno o ženama odlučuju muškarci. Položaj žena na radu lošiji je u odnosu na muškarce i to globalno, u pojedinim zemljama i u pojedinim kompanijama. Iza ovih brojki krije se nedemokracija, neravnopravnost spolova i diskriminacija žena.

Na Međunarodni praznik žena 8. ožujka 2007. godine, mediji su više pisali o ženama (inače se o ženama znatno manje piše!). Izdvojila sam nekoliko napisa: Gabrijele Galić «Žene obrazovanije, a loše plaćena»: U prosjeku žene zarade i 20% manje od muških kolega, iako su obrazovanije. Najveći nesrazmjer za ista radna mjesta evidentirani su u menadžerskoj populaciji. Poražavajući je podatak da je među nezaposlenima čak 60% žena» (Novi list, 8. ožujka 2007); Mirjana Grce: «Tribina o položaju žena na tržištu rada: Napredovanje u poslu muškarcima lakše. Simptomatičan je podatak o postotku žena u upravljačkim strukturama – 77,5% je direktora i ravnatelja, a samo 22,5% direktorica i ravnateljica» (Novi list, 7. ožujak 2007.). i Leinert-Novosel, dekanica Fakulteta političkih znanosti, Zagreb: «Poslodavci muškarcima daju prednost – Žene diplomu vide kao logična vrata za svoj uspjeh. No, kad poslodavac bira koga će zaposliti, ima diskrecijsko pravo da muškarcu istih sposobnosti i naobrazbe da prednost, ako ni zbog čega drugoga, a ono zbog stereotipa da će žena češće ići na bolovanje ili na roditeljstvo. Tih se stereotipova ljudi teško oslobađaju:» (preneseno iz «Vjesnika», Novi list, 9. ožujka 2007).

Tanja Torbarina «Žarulja»: Opet se spominje 8. mart. U čast pobune kojom su žene htjele izboriti neka prava. Međutim daleko je važnije obilježiti 100. godišnjicu izuma grudnjaka. Puno žena nije ni svjesno da im je grudnjak vrlo često u životu jedina prava podrška. Em je jeftin. Em svaki drugi životni oslonac ima puno svojih zahtjeva.» (Globus, 9. ožujak 2007.)

Potrebno je istaknuti da su sve tekstove o neravnopravnosti žena pisale žene-novinarke. Lj. Bratonja Martinović: Ireni Frlan nagrada «Maja Miles» (nagrada koja se dodjeljuje novinarkama i novinarima koji svojim radom pridonose ravnopravnosti žena). «Predsjednik Hrvatskog novinarskog društva, Dragutin Lučić – Luce najavio je pak da će inzistirati na promjeni stanja u HND-u, gdje unatoč tome što novinarstvo sve više postaje ženska profesija, u upravljačkim strukturama uglavnom sjede muškarci» (Novi list, 8. ožujka 2007) Držim ga za riječ!

«UN o spolnoj neravnopravnosti – osamostaljenje žena preduvjet boljeg života: «osamostaljenje žena nije cilj sam po sebi već uvjet boljeg života svakog pojedinca našeg planeta, poručio je glavni tajnik Ujedinjenih naroda uoči 8. ožujka priznavajući postojanje golemog jaza između deklariranih načela i grube stvarnosti ... Prema statistikama u zapadnom, razvijenom svijetu, žene su podzastupljene u procesu odlučivanja, njihov je rad i dalje potcijenjen, potplaćen ili neplaćen» (Hina, Novi list, 8. ožujka 2007)

Breda Beban, umjetnica i profesorica na Londonskom sveučilištu: «Da su žene na vlasti bilo bi definitivno bolje, počevši s time da bi dobili drugi pogled na problem u društvu i druga rješenja. Društvo treba osvijestiti da ženama pomogne osloboditi svoju snagu, sposobnosti, potencijal.» (preneseno iz Slobodne Dalmacije, Novi list, 30. siječnja 2007)

Inače, radi se o prigodnim tekstovima koji se ponavljaju iz godine u godinu, u kojim žene naglašavaju svoja prava u društvu neravnopravnosti žena. Dobra vijest je da se piše, loša vijest je da se stvari previše sporo mijenjaju u korist žena.

Literatura

Avelini Holjevac, I., Galičić V. (1995.), *Žene u poduzetništvu*, International Conference: *Enterpreneurship and Macroeconomic Management*, Conference Proceedings, (str. 145 - 166), Pula.

Avelini Holjevac, I. (2005), *Women in Tourism – the Case of Croatia*, International Conference on Critical Tourism Studies: *Embodying Tourism Research – Advancing Critical Approaches*, Conference proceedings (CD), Dubrovnik, University of Wales Institute Cardiff, Institut za turizam Zagreb, New Zealand Tourism Research Institute.

Globus, 9. ožujka 2007.

<http://ec.europa.eu/research/science-society>

<http://www.hazu.hr> (11.12.2006.)

<http://www.min-kulture.hr>

<http://www.mizg.hr>

Novi list, 18. veljače, 2007.

Novi list, 7., 8. i 9. ožujka 2007.

Statistički ljetopis Republike Hrvatske (2002.), Državni zavod za statistiku Republike Hrvatske , Zagreb

Statistički ljetopis Republike Hrvatske (2006.), Državni zavod za statistiku Republike Hrvatske , Zagreb

The New York Times, December 19, 2006.

The New York Times , December 24, 2006

Vjesnik, 21. prosinca, 2004

ŽENE I ZNANOST: ogleđ povodom istraživanja prof.dr.sc. Ivanke Avelini Holjevac

Unatoč zakonskoj regulativi koja promiče ravnopravnost žena i muškaraca, spolna diskriminacija je i dalje prisutna, posebice u domeni zapošljavanja, iako ne u mjeri kao prije donošenja tih zakona. Općenito, statistike pokazuju četiri točke u kojima je disproporcija najizraženija: (i) u prosjeku žene zarađuju manje od muškaraca na istim pozicijama; (ii) češće od muškaraca obavljaju slabije plaćene poslove, (iii) daleko su rjeđe zastupljene na višim, rukovodećim i odgovornijim mjestima, (iv) žene s istim kvalifikacijama i relevantnim zaslugama sporije i rjeđe napreduju od svojih muških kolega.² Rezultati istraživanja prof.dr.sc. Ivanke Avelini – Holjevac provedenog na Sveučilištu u Rijeci pokazuju iste trendove. Unatoč zakonskoj regulativi, pa čak i javno snažnijoj senzibiliziranosti na potrebu spolne ravnopravnosti, disproporcija u prisutnosti žena u znanosti i visokom obrazovanju jasno ukazuje na stanovite oblike diskriminacijskih društvenih praksi. Pokušat ću istražiti o kojim se društvenim mehanizmima radi, te propitati njihovo podrijetlo i opravdanost.

Sveučilište u Rijeci: disproporcije u zastupljenosti žena i muškaraca

Prva i najočitija disproporcija u zastupljenosti žena vidljiva je na rukovodećim pozicijama na Sveučilištu, kao i u manjoj zastupljenosti žena u ukupnom broju redovnih i izvanrednih profesora. Ova disproporcija posebice je znakovita na onim fakultetima na kojima u studentskoj strukturi prevladavaju žene. Druga pod-zastupljenost vidljiva je u činjenici da većinu projekta vode muškarci. Obzirom na navedeno, čini se da se može zaključiti da, unatoč zakonskoj ravnopravnosti u uvjetima profesionalnog napredovanja i visini dohotka, muškarci na Sveučilištu ne samo da napreduju više i brže, već i zarađuju više.

Pogledajmo preciznije koje se sve vrste spolne neravnoteže mogu iščitati iz provedenog istraživanja:

1. Rukovodeće pozicije. U trenutnom sastavu uprava, od deset dekana fakulteta u Rijeci, samo su dvije žene. Cjelokupni sastav rektorata je muški. Od osnutka fakulteta do danas, omjer je još nepovoljniji: dekana je bilo 98, a dekanica 11. Prisutnost žena na prodekanskim mjestima je značajnija, iako žene još uvijek znatno zaostaju za muškarcima: ukupno je bilo 218 prodekana i 68 prodekanice. Od osnutka riječkog sveučilišta funkciju rektora obnašao je 11 muškarac i jedna žena, dok je na prorektorskim mjestima bio 21 prorektor i 4 prorektorice.
2. 'Muški i ženski' fakulteti. I danas je na Sveučilištu prisutna tradicionalna podjela na 'muške i ženske' fakultete. Primjerice, na Tehničkom, Pomorskom, pa i Građevinskom fakultetu prevladavaju muškarci kako u strukturi upisanih studenata tako i među nastavnicima. S druge strane, na isti način 'ženski' su

² Vidi, primjerice, *Good for Business: Making Full Use of the Nation's Human Capital*, A Fact-Finding Report of the Federal Glass Ceiling Commission, March 1995; *The Status of Equal Opportunity in the American Workforce*, EEOC, Office of Communications, 1995., kao i u Neumark, D., Blank, R. i Van Nort, K. (1995.) i dr. Treba napomenuti da su najdostupniji statistička istraživanja provedena u SAD-u. Međutim, nema razloga pretpostaviti da je situacija u većini zemalja tzv. svijeta razvijene demokracije bitno drugačija.

- Učiteljski i Filozofski fakultet. Zanimljiv je status Pravnog, Ekonomskog, Medicinskog fakulteta te Fakulteta za turistički i hotelski menadžment na kojima ima više studentica, ali se ista spolna struktura ne odražava među nastavnicima.
3. Studentska i nastavnička spolna struktura. Na velikoj većini fakulteta, na mjestima profesora - izvanrednih i redovitih – više je muškaraca nego žena. Takva struktura se čini prirodnim slijedom na onim fakultetima na kojima je i veći broj studenata, kao što je razumljivo da je veći broj profesorica na fakultetima na kojime u većini studiraju žene. Posebna je situacija na Građevinskom fakultetu koji je 'muški' po broju upisanih studenata, ali među asistenticama i docenticama prevladavaju žene. Obrnuta situacija je, međutim, češća pa na Pravnom, Medicinskom, Ekonomskom fakultetu i Fakultetu za turistički i hotelski menadžment na kojima ima više upisanih studentica, čak i više žena asistentica - manji je broj profesorica. Na Akademiji za primijenjenu umjetnost, unatoč većem broju upisanih studentica, daleko je veći broj docenata i profesora.
 4. Uspješnost studenata i studentica. Na fakultetima koji raspolažu podacima o uspješnosti studenata prema spolu (pet od deset fakulteta), pokazalo se da su studentice uspješnije. Preciznije, žene u znatno većem postotku imaju prosjek ocjena - odličan. Ovaj podatak je naročito zanimljiv za fakultete koji su 'muški' poput Građevinskog jer pokazuje mogućnost da žene budu vrlo uspješne u tradicionalno 'muškim' područjima. Jednako tako, posebno je zanimljiva činjenica da unatoč većem broju studentica i njihovoj većoj uspješnosti, muškarci su u većini profesori i čine većinu u upravljačkoj strukturi, (Ekonomski i Medicinski fakultet, te Akademija primijenjenih umjetnosti).
 5. Vodstvo projekata. Voditelji projekata su većinom muškarci: 220 projekta vode muškarci, a 95 žene. Zanimljivo je da na Pravnom i Medicinskom fakultetu, unatoč muškoj upravljačkoj strukturi i većem broju muškaraca profesora, žene vode više projekata. Najveće razlike u korist muškaraca su na Tehničkom i Pomorskom fakultetu koji i jesu 'muški', ali i na Fakultetu za turistički i hotelski menadžment.

Uz činjenicu da žene čine polovinu stanovništva, jasno je da ovakve disproporcije u spolnoj zastupljenosti moraju imati svoj korijen u nekom obliku diskriminacijskih društvenih praksi. Kako je zakonski diskriminacija zabranjena, a isto je dodatno precizirano, osviješteno i naglašeno u Etičkom kodeksu Sveučilišta u Rijeci, bjelodano su na djelu su različiti oblici tzv. prikrivenih diskriminacijskih mehanizama. Kako ćemo pokušati pokazati, za njihovo provođenje mogu biti odgovorni i muškarci i žene.

Otvorena i prikrivena diskriminacija

Obzirom na podatke prikupljene u istraživanju, svojevrsni diskriminacijski mehanizmi postoje i perpetuiraju pod-zastupljenost žena u znanosti i visokom školstvu, ali je očevidno da se radi nekim dubljim i prikrivenim mehanizmima. Među njima uobičajeno je razlikovati primarnu i sekundarnu diskriminaciju.³ Diskriminacija je primarna u slučajevima u kojima je žena diskriminirana zbog predrasuda ili uvjerenja, primjerice onih da ženama nije mjesto u javnim djelatnostima, da muškarci moraju zarađivati više od žena ili da žena ne smije biti nadređena muškarcu, da su žene manje sposobne i prilagođene djelovati u javnoj ili poslovnoj sferi, manje kompetitivne, previše iracionalne i sl.. Ovaj tip diskriminacije ilustrira cijeli skup patrijarhalno-stereotipnih situacija koje imaju za posljedicu podjelu na muške i ženske poslove, fakultete, radna mjesta, oblike ponašanja i sl. Ukratko, primarna diskriminacija vezana je uz uvjerenja o opravdanosti razlikovanje između društvenih uloga muškaraca i žena, i rezultira u preferiranom tretmanu muškaraca prilikom zapošljavanja, unapređivanja ili određivanja osobnih dohodaka.

Uvjerenje o inferiornosti i nepoželjnosti žena u javnoj domeni ima svoju dugu povijest i teorijski razrađeniji oblik u esencijalističkim stavovima istaknutih mislilaca poput Platona, Aristotela, J.J. Rousseaua, G.W.F. Hegela, J. Benthama, S. Freuda i dr. Stav o potrebi odvajanja muških i ženskih uloga utemeljena je na uvjerenju da postoje dvije različite ljudske prirode – muška i ženska (esencijalizam), te da je ženska priroda takva da ženu u javnim poslovima čini nedjelotvornom i subverzivnom. Svi su oni držali da je privatna domena ženin prirodni kontekst, te da ženska priroda onemogućuje ženi da funkcionira prema racionalnim, objektivnim ili univerzalnim pravilima imajući u vidu opće ciljeve, što ih, posljedično čini nepoželjnima u javnoj domeni. Ne samo da su muška i ženska priroda različite, već se smatralo da postoje i dvije etike, muška i ženska. Moralne vrijednosti koje čine ženu kreposnom različite od onih koje muškarca čine kreposnim. Blagost, razumijevanje, požrtvornost, sentimentalnost, urednost, povučенost i slične, vrline su žene dok su istovremeno mane za muškarca. Muške vrline poput neovisnosti, racionalnosti, kompetitivnosti, ne-emotivnosti nisu primjenjive na ženu: kako u smislu u kojem ona nikada ne može dostići muškarca, ali i u smislu da je racionalna i kompetitivna žena manje poželjna i društveno cijenjena (Okin,1990.). Prema Hegelu, žena ne može participirati u javnoj sferi jer je svojom prirodom orijentirana na obitelj i ograničena osjećajima, zbog čega i predstavlja prijetnju zajednici, razumu i općim vrednotama (Hegel, 1952;1979.). Štoviše, Hegel smatra da su žena i politička moć nespojivi jer žena svoje djelovanje ne usklađuje s univerzalnim, već proizvoljnim sklonostima i stavovima vezanim primarno za očuvanje i dobro određenih članova njezine obitelji. Isto stajalište o nespojivosti žena s javnom djelatnosti, a posebice s utjecajnim građanskim pozicijama branio je i S. Freud (Freud,1961.). Žena je neprijatelj civilizacije koja se temelji na pravu, pravdi i zakonima jer se žena primarno realizira kroz ljubav i institucije poput obitelji. Slično, Lawrence Kohlberg u novije dobra brani isti stav prema kojem ženama nije u prirodi dostizanje stupnja moralnog razvoja koje slijedi logiku, univerzalnost i konzistentnost, nužnu za javno djelovanje (Okin, 1990.).

Kako bilo, povijest razvoja ideja stvorila je snažnu teorijsku osnovu za patrijarhalne stereotipove i društvene prakse koje odvajaju društvene uloge muškaraca i

³ Ovu distinkciju između primarne i sekundarne diskriminacije nalazimo još kod. Warren M.A (1977.)

žena. One zasigurno bar djelomično objašnjavaju široko ukorijenjena uvjerenja koja uzrokuju značajnu disproporciju u prisutnosti žena i muškaraca na rukovodećim mjestima na Sveučilištu. Međutim, upravo to objašnjenje raskrinkava Sveučilište kao još uvijek vrlo tradicionalnu i konzervativnu instituciju koja je podložna široko prihvaćenim stereotipovima, a suprotna važećoj zakonskoj regulativi i etičkim vrijednostima koji zahtijevaju i promiču ravnopravnost muškaraca i žena.

*

Međutim, postoji i sekundarni oblik prikrivene diskriminacije kojeg je nerijetko teško i prepoznati. Radi se o diskriminatornim praksama koje se ne temelje na gore spominjanim uvjerenjima o prirodi žena i muškaraca, već na ekonomskim ili pragmatičkim razlozima. Paradigmatični slučaj ovakvog tipa diskriminacije je situacija u kojoj se, rukovodeći se razlozima profita i efikasnosti, preferira muškarca pred ženom ne zato jer se vjeruje da je muškarac prirodno sposobniji ili efikasniji od žene u javnim poslovima, već zato što se smatra da žena, zbog prevladavajuće podjele društvenih uloga, neće biti u stanju obavljati posao jednako efikasno kao muškarac. Primjerice, zbog tradicionalne vezanosti žene uz kućanske obveze, a poglavito dominantne uloge u odgoju djece, žena češće izbiva s posla i manje je spremna žrtvovati svoje slobodno radno vrijeme poslovnim obvezama. Nadalje, smatra se da bi se zbog činjenice da u upravljačkoj strukturi prevladavaju muškarci, žene teže snalazile, pa se po inerciji preferiraju muškarci. Jednako tako, smatra se da bi žena na rukovodećoj poziciji mogla izazvati otpor zbog promjene, potencijalno drugačijeg pristupa poslovanju i upravljanju - pa se ne želi riskirati ili uvoditi novine. Zapažimo da se u ovom slučaju diskriminirajuća praksa ne temelji na uvjerenjima o ženskoj neprimjernosti u javnoj domeni i rukovodećim pozicijama, već na prihvaćanju postojećih datosti i raspodjeli društvenih uloga koji je takav da diskriminira žene. U kontekstu tradicionalne podjele poslova i spolnih uloga u kojoj je briga za djecu, obitelj i kućanstvo obveza žena, ovakva će inercija i primjena spolno-neutralnih ekonomskih ili menadžerskih razloga generirati povlašteni položaj muškaraca. I opet, možemo pretpostaviti da i ovaj rasprostranjeni društveni mehanizam uzrokuju neravnopravnost u zastupljenosti žena na Sveučilištu.

**

Kako god bilo, oba društvena mehanizma zaslužuju osudu jer diskriminiraju žene u odnosu na muškarce. Primarna diskriminacija je nepravedna jer narušava pravila meritokracije i pravičnog natjecanja. Relevantni kriteriji za profesionalno napredovanje smiju biti samo kvalifikacije i druge stručne zasluge, a ne spol ili tradicionalne podjele spolnih uloga. Čak i kada bi prihvatili teorije o muškoj i ženskoj prirodi i bez obzira na jesu li u korijenu tih razlika biološki ili socijalni i kulturalni razlozi (o čemu će kasnije biti riječi), takve razlike ne smiju biti osnova za nametanje spolnih uloga. Sekundarna diskriminacija je, s druge strane, nepravedna jer pridonosi i perpetuira postojeću nepravdu prema ženama dodatno ih kažnjavajući zbog postojeće društvene pozicije u kojoj su ionako već zakinute. Unatoč spolno neutralnoj naravi samih kriterija, sekundarna diskriminacija je nepravedna poput primarne jer je primjena takvih ekonomskih razloga u danom kontekstu nedvojbeno diskriminirajuća za žene. Svijest o diskriminacijskim posljedicama primjene neutralnih kriterija, čini ih pristranima i neobjektivnima te povlači etičku osudu. Krajnje je nepravedno i moralno neopravdano da neovisno o njihovim zaslugama, postojeće društvene uloge žena služe kao isprika za njihovo isključivanje iz

natjecanja za bolje društvene pozicije. Ovakva je praksa nepravedna i zato jer stvara začarani krug u kojem su žene, gotovo potpuno identično kao i u slučaju primarne diskriminacije, hendikepirane u ostvarivanju svojeg životnog plana, odnosno, temeljnog ljudskog prava na jednak tretman.

Ukratko, primarna i sekundarna diskriminacija su nepravedne i etički neprihvatljive jer sustavno izmještaju ženu na podređeni položaj u društvu kršeći njihovo pravo na jednak tretman i zaštitu te realizaciju njihovih želja i interesa.

Uzroci disproporcije na rukovodećim mjestima – muškarci i žene

Disproporcija prema spolu koja je danas vidljiva ne mora nužno biti posljedica samo tekućih praksi, već i refleksija ranijih. Upravo podatak da se udio žena u nastavničkoj strukturi asistentica i docentica na nekim fakultetima povećava u odnosu na redovite profesore koji su još uvijek u većini muškarci – ukazuje da je dominacija muškaraca među redovitim profesorima posljedica nekih ranijih, jače izraženih patrijarhalnih i diskriminacijskih praksi. Jednako tako, činjenica da je sve je više studentica na Sveučilištu, te njihova uspješnost pokazuje da je visoko obrazovanje žena postalo posve uobičajeno, zbog čega neki tradicionalno 'muški' fakulteti poput Medicinskog, Pravnog i Ekonomskog sve više gube to obilježje.⁴ Za pretpostaviti je da će se povećanje broja studentica, asistentica i docentica odraziti i u povećanoj zastupljenosti žena među profesorima, ali i u upravljačkoj strukturi Sveučilišta. Međutim, tome danas još uvijek postoje određene prepreke. S jedne strane, kako smo već istakli razlog tome su prikriveni oblici diskriminacije koje kontinuirano provode muškarci: (i) strah i zazor od uvođenja žena na tradicionalno muške pozicije mogu biti utemeljene kako na uvjerenjima o ženskoj nefunkcionalnosti u javnoj domeni, tako i percepciji situacije u kojoj je žena nadređena muškarcima kao - neprirodnoj; (ii) strah i otpor prema promjenama koje žene mogu donijeti u poslovanju i koje otvaraju stanovite rizike za poslovanje. Na neki način, gotovo je razumljivo da muškarci situaciju u kojoj su stoljećima privilegirani doživljavaju kao prirodnu, te da svaki oblik potencijalnog gubljenja pozicija ili pojačavanja konkurencije doživljavaju kao prijetnju. Nitko, pa ni muškarci, najčešće nisu voljni dobrovoljno se odreći sustava u kojem su privilegirano tretirani. No, iako su ovakve reakcije razumljive, nikako ne mogu biti opravdane. Nikakve okolnosti danas ne

⁴ Svakako je zanimljivo pitanje, hoće li postojeći trendovi porasta broja i uspješnosti studentica dovesti do izjednačavanja broja studenata i studentica, te nastavnika i nastavnica sukladno zastupljenosti muškaraca ili žena u populaciji ili će se trend nastaviti i dovesti preokreta u spolnoj disproporciji na fakultetima. Hoće li u nekoj bližoj ili daljoj budućnosti muškarci postati pod-zastupljeni spol na Sveučilištu? Neka sveučilišta u inozemstvu, alarmirana istim trendovima, sve češće ističu potrebu uvođenja spolnih kvota radi zaštite muškaraca. Kao najčešći razlog ovog trenda naglog porasta broja žena navodi se struktura obrazovnog procesa koja više odgovara ženama nego muškarcima (primjerice, smatra se da strpljivost, savjesnost, odgovornost, radne navike i radna disciplina ženama omogućuju uspješnije savladavanje organiziranog gradiva, dok ne odgovaraju muškom 'kreativnijem' i manje discipliniranom načinu savladavanja problema). Nemamo osnove ni namjeru sporiti se s navedenom hipotezom jer je uistinu činjenica je da je dugogodišnja borba za ravnopravnosti žena dovela do značajnog ulaska žena u svijet znanosti i visokog obrazovanja. Također, vrlo je važno da u znanosti i visokom obrazovanju ne bude spolne disproporcije zbog provedbe načela pluralnosti i reprezentacije (ili potrebe zajednice da u svim zanimanjima postoji spolna ravnoteža). Međutim, treba imati u vidu i drugu stranu i činjenicu da su ulaskom žena u znanost dokinute stanovite privilegije koje su uživali muškarci u vrijeme izražene i otvorene diskriminacije, zbog čega se postavlja se pitanje nije li 'panika' koja nastaje i strah od prevage žena posljedica straha od gubljenja privilegiranog položaja.

moгу opravdati one koje takve prakse provode, a najmanje ona da nisu svjesni posljedica takvih mehanizama za žene.

*

Međutim, dok se najčešće za diskriminaciju osuđuju muškarci, treba napomenuti da i žene same jednako tako mogu biti uzrokom diskriminacije, kako i primarne tako i sekundarne. Ne samo da žene same provode i podupiru prakse koje diskriminiraju druge žene već i same, na stanoviti način, preferiraju prakse koje ih diskriminiraju. Pogledajmo preciznije o čemu se radi.

Čitav niz stoljeća žene nisu imale prava i mogućnosti na obrazovanje i pozicije koje su bile dostupne muškarcima, a nasuprot tome stoji tek nekoliko desetljeća pravne jednakosti koja još, kako vidimo, nije u potpunosti zaživjela u praksi. Stoljetna prakse marginalizacije žena iz javnog života razvila je psihološke mehanizma koje i danas sprječavaju žene kako u aktivnijem razvijanju vlastite karijere, tako i prihvaćanju promjena u korist žena.

Naime, kada je jednom ženama formalno omogućeno obrazovanje, sudjelovanje javnom životu i sl., začudno je bilo da mnoge žene to nisu htjele, a ne žele ni danas. Često smo svjedoci da žene zapravo ni ne žele 'muške' poslove i uloge te da uistinu žele zadržati svoje 'ženske' poslove. O čemu se radi? U mnogim slučajevima psihološki mehanizam tzv. frustracije želja i razvijanja adaptivnih preferencija objašnjava ovu pojavu koja dovodi kod žena samih do odustajanja i prije nego naiđu na eventualne prepreke. Žene koje su željele 'muške' poslove, nerijetko nisu uspijevale ili su bile izložene mnogim iskušenjima i preprekama. Za postizanje istih pozicija ženama je češće trebalo, a treba i danas više truda i dokazivanja kako bi se savladale poteškoće koje se nisu pojavljivale u muškom napredovanju. Osim toga, javno prisutan i stereotip o ženama u znanosti ili na rukovodećim pozicijama kao ženama 'zmajevima', ne-pravim ženama koje su racionalne, proračunate, hladne i sebične. Često je isti stereotip u sebi sadržavao i, ženama teško prihvatljiv, stav i osudu kako stoga nisu dobre majke ili supruge. Uporne žene, kompetitivne i ambiciozne ne privlače javni respekt i status kao muškarci. Muške vrline u poslovanju, neće se cijeliti kod žena. Kako svatko prirodno teži postići što je više moguće zadovoljstva u životu, žene koje su željele da se otrgnu od tradicionalno 'ženske' pozicije i zauzmu 'mušku', imale su daleko više šansi da bude nezadovoljene i frustrirane nego žene koje su prihvatile 'ženski' životni obrazac. Upravo nagoni psihološki mehanizam koji nastoji spriječiti tenzije, frustracije i napetosti navodio je žene da prilagode svoje preferencije i želje onom što im je dostižno.⁵ Svjesno ili nesvjesno žene su se kontinuirano odricale neizvjesne borbe za društveni status i priklanjale sigurnijim, ugodnijim i društveno priznatijim 'ženskim' ulogama u sjeni muškaraca. Vjerojatno se opadanje broja žena na višim i rukovodećim mjestima na sveučilištu (posebice u odnosu na broj studentica), može objasniti i ovim mehanizmom. Naprosto, postojeća društvena praksa potiče nesigurnost i ne-samopouzdanost žena na način da su bile sklonije napuštati nesigurnu znanstvenu karijeru radi obitelji. Unatoč mnogim promjenama, još uvijek bi se moglo govoriti o stanovitoj auto-cenzuri želja kod žena, nekakvoj rezervi, strahu od 'muških' domena, kanaliziranju ambicija na one domene u kojima već ima žena ili u kojima je put više-manje prokrčen. Na to da je ovakav obrazac

⁵ O mehanizmu adaptivnih preferencija koje ometaju racionalnost vjerovanja i autonomiju želja, vidi u Elster, J. (1982.)

povijesnog razvoja spolnih različitosti moguć, upućuju i autorice koje, raspravljajući o ljudskoj prirodi, uvode pretpostavku da je ljudska priroda plastična i ukalupljiva te da žene i muškarci razvijaju svoj spolni identitet, osobnu motivaciju i razumijevanje sebe kroz društvena očekivanja koja su im nametnuta (Ferguson, 1977.).

S druge strane, duboku ukorijenjene predrasude i patrijarhalne stereotipne prakse mogu dovesti do tzv. ženske ne-solidarnosti, koja također nerijetko generira pod-zastupljenost žena. Žene su, kao i muškarci, podložne patrijarhalnim spolnim stereotipovima bez obzira što to može biti i protiv njihovih interesa. Posljedično, žena će prihvatiti situaciju u kojoj je muškarac nadređen kao prirodnu, dok je moguć otpor žena prema ženama koje bi joj bile nadređene. Osim toga, nadređena žena nameće usporedbe u uspješnosti koje se ne pojavljuju u slučajevima nadređenih kolega. Nadređena žena znači da je podređena manje uspješna, dok se isti zaključak ne izvodi ukoliko joj je nadređen muškarac. Naime, društvena uloga muškaraca je stoljećima bila dominacija kako u privatnom tako, posebice, u javnom životu. Promjena uloga, participacija žena na visokim i rukovodećim položajima dovodi do dezorijentacije i nesigurnosti ne samo kod muškaraca, nego i kod žena. Otpor žena prema stvaranju novih ciljeva, dodatnim naporima i restrukturiranju uloga posljedica je nastojanja da se smanje vlastite frustracije. Nerijetko, to se očituje u profesionalno neutemeljenoj nesolidarnosti prema kolegicama, ne izabiranjem kolegica za rukovodeća mjesta unatoč njihovoj stručnosti ili sl. I opet, vjerojatno se i u ovom mehanizmu može tražiti uzrok pod-zastupljenosti žena na rukovodećim mjestima na Sveučilištu.

Kako bilo, čini se da diskriminacijska praksa proistječe i iz daleko kompleksnijih i tvrdokorno ukorijenjenih društvenih obrazaca ponašanja i raspodjele društvenih uloga, no što se obično mislilo. Ključno je, pritom, zapaziti da jednom kada su spolne uloge podijeljene, obrazac se uglavnom sam reproducira i potreban je golem napor da se osvijesti i promijeni. Upravo zato je potrebno vidjeti postoji li ikakvo opravdanje za dodjeljivanje spolnih društvenih uloga.

Spolne uloge i diskriminacija

Često se događa da se podjela na spolne uloge opravdava pozivanjem na tzv. standardno stajalište zasnovano na Aristotelovom principu pravednosti, prema kojem jednaki trebaju biti tretirani jednako, a nejednaki nejednako. Ukoliko pretpostavimo da žene i muškarci nisu jednaki, (bilo iz bioloških ili socijalno-kulturalnih razloga) čini se da je opravdana i podjela spolnih uloga – što bi značilo i da se ne radi o diskriminaciji nego o prirodnoj raspodjeli spolnih uloga. Primjerice, ukoliko se pretpostavi da prosječna žena pokazuje više brige, suosjećanja i skrbi za druge slijedi da su ženama upravo i primjereniji poslovi poput pedagoginja, učiteljica, medicinskih sestara i sl. Jednako tako, ako prosječan muškarac pokazuje više potrebe za neovisnim djelovanjem, kompetitivnost, upornost, agresivnost u obrani vlastitih stavova čini se da mu prirodno pripadaju upravljačke pozicije. Postojeća praksa prema kojoj se za tehničke poslove preferiraju muškarci, a u predškolskim i odgojnim ustanovama žene, opravdava se upravo ovakvim standardnim stajalištem o prirodnoj razlici muškaraca i žena. Muška racionalnost (logičnost, egzaktnost i sposobnost apstraktnog mišljenja) i fizička snaga s jedne strane, a ženska senzibilnost (smisao za kontekstualnost, perspektive i odgovornost) i tjelesna krhkost s druge opravdavaju društvenu podjelu uloga, pa i onu na 'muške i ženske' fakultete. Trebamo li stoga reći da postojeće spolne uloge nisu zapravo

diskriminacijske jer slijede prirodne spolne razlike, te tako omogućuju da svatko doprinosi društvu na najbolji mogući način? Jesu li podjele na 'muške i ženske' fakultete i 'muške i ženske' pozicije u hijerarhiji prirodne, pa zato i društveno poželjne jer svaki spol na taj način optimalno doprinosi znanstvenoj zajednici?

*

Činjenica je da esencijalistički stav o različitosti muškaraca i žena nije rijedak ni u suvremenoj literaturi. Primjerice, jedna od ključnih osoba ženske scene, C. Gilligan, zagovara stav da su muškarci i žene različiti čak i u načinu moralnog rezoniranja i ponašanja.⁶ Štoviše, većina sudionika u raspravi o spolnim ulogama slaže se da su muškarci i žene na neki način različiti. Međutim, ključno je pitanje povlači li takva različitost i opravdanje različitog tretmana žena i muškaraca? Da bismo odgovorili na pitanje o opravdanosti podjele društvenih uloga prema spolu, treba najprije razjasniti jedno drugo važno pitanje. Jesu li postojeće spolne različitosti utemeljene na muškoj i ženskoj monolitnoj i nepromjenljivoj naravi ili su takve osobine i prihvaćanje odgovarajućih vrijednosti posljedica dugotrajne društvene prakse u kojoj su muškarci i žene zauzimali različite društvene položaje? Odgovor na ovo pitanje otvorit će na nova: Ako su spolne različitosti društveno konstruirane, ne bi li trebalo takve umjetne razlike otkloniti, a ne podržavati nejednakim tretmanom muškaraca i žena? Ako pak muškarci i žene i jesu po prirodi različiti, znači li to da trebaju biti različito tretirani na način da žena zarađuje manje za isti posao, da radi na slabije plaćenim poslovima ili da ne zauzimati ključna mjesta u javnim službama?

Uzrok razlika: Priroda ili društvo

Temeljna društvena uloga žene stoljećima se svodila samo na majčinstvo, brigu za djecu i dom ili njegovanje drugih. Muškarci su za to vrijeme sudjelovali u javnim poslovima, obrazovali se, gradili karijere, odlazili u vojsku i ratove. U podređenom položaju u društvu kojem su na mjestima moći dominirali muškarci, žene su razvijale i njegovale karakteristike poput podložnosti, ovisnosti, sklonosti da ugone, gubitku inicijative i slično, kojima su ugađale dominantnoj grupi i njihovim potrebama (Miller, 1976.). Čak i kada se ne bi radilo o različitim 'muškim' i 'ženskim' prirodama, duga povijest različitog življenja i ciljeva mogla je dovesti do toga da se formira 'ženska' i 'muška' ljestvica moralnih vrijednosti, svojstava i prioriteta. Drugim riječima, čak i pod pretpostavkom da se uistinu radi o jedinstvenoj, jednoj jedinoj *unisex* ljudskoj prirodi, stoljetna praksa različitih društvenih uloga posve je lako mogla dovesti do toga žene i muškarci postanu drugačiji, da različito reagiraju i (moralno) prosuđuju. Većina autorica i autora, ali i sociološke studije spolnih stereotipa objašnjavaju žensko rezoniranje primarno upravo stoljetnom pozicijom obespravljenosti žena (de Beauvoir, 1973; Mill, 1998.; Wollstonecraft, 1999.; Broverman i sur., 1972..).

No, čak i ako se čini vjerojatnim da se jedna jedinstvena priroda mogla oblikovati u dvije pod utjecajem društva, to još ne dokazuje da se uistinu radi o jednoj jedinstvenoj prirodi. Sasvim je vjerojatna i pretpostavka da se radi o dvije različite prirode, te da su društvene uloge samo slijedile prirodne razlike. Štoviše, među suvremenim autoricama ima i onih koje jasno zagovaraju stav da se radi o dvije prirode "muškoj" i "ženskoj", odnosno da razlike u muškom i ženskom moralnom funkcioniranju počivaju na različitim

⁶ Štoviše, upravo je i dominantna tendencija u kojoj se tvrdi da su muškarci i žene različiti. Vidi primjerice, Gilligan, C. (1982.); Kohlberg, L. i sur. (1978.)

naravima (Wolgast, 1980.). Tvrdi se, naime, da biološka razlika između muškaraca i žena ne može biti ignorirana prilikom rasprave o muškoj i ženskoj prirodi, njihovim osobinama i načinu moralnog prosuđivanja. Ako kod svih drugih vrsta biološke razlike dovode i do različitih socijalnih modela ((re)produkcija, rađanje, majčinstvo i sl.), biološke razlike između muškaraca i žena mogle bi jednako tako uzrokovati razlike u instinktu, potrebama, načinu ili perspektivi kroz koju razumijevamo sebe i druge. Ukratko, iako se može dvojiti treba li se određenje toga što je ljudska priroda u potpunosti svesti na biološke odrednice, jasno je da se biološka različitost ne može isključiti kao irelevantna. Bilo bi krajnje neobično tvrditi da biološke ili fizičke različitosti (genetska i morfološka struktura) ne proizvode nikakve mentalne različitosti (Midgley i Hughes, 1983.).

Kako bilo, u bliskoj budućnosti zasigurno nećemo dobiti odgovor na pitanje podrijetla spolnih različitosti. Da bi dokazali tvrdnju o biološkoj determiniranosti ili socijalnoj konstruiranosti postojećih razlika između muškaraca i žena, potreban nam je jednako tako dug stoljetni eksperimentalni period u kojima bi ženama i muškarcima bile jednako dostupne sve mogućnosti. Tada bismo možda mogli utvrditi radi li se o jednoj ili dvije prirode. Neki bi mogli prigovoriti da ni u tom slučaju ne bismo mogli točno utvrditi postoji li jedna priroda ili dvije. Naime, u raspravama nije rijedak niti relativizirajući stav o ljudskoj prirodi prema kojem se ne može definirati što je ljudska priroda neovisno o kulturnoj perspektivi. Upravo kultura, kakvo god ona bila, određuje spolni identitet, ono što ćemo misliti o sebi i što će se smatrati 'muškom' ili 'ženskom' prirodom (Pateman, 2000.; Butler, 2000.; Spivak, 1999.).

Postojeća društvena praksa još uvijek diferencira muška i ženska svojstva i vrline, muško i žensko moralno prosuđivanje i mišljenje. Možda bi neka druga praksa, primjerice, ona u kojoj bi bili potpuno i stvarno izjednačeni u pravima i mogućnostima, oblikovala bi stav da se radi o jednoj prirodi. U svakom slučaju, pitanje radi li se o jednoj ili dvije prirode, za nas do daljnjeg ostaje neprozirno (Annas, 1993.).

*

Sada se možemo vratiti na pitanje o opravdanosti spolnih uloga. Kako smo vidjeli, nema čvrste teorijske osnove za tvrdnju da se radi o prirodnim spolnim ulogama, pa samim time nema ni opravdanja za tvrdokorno razdvajanje 'ženskih' i 'muških' poslova i pozicija. Razlike postoje, ali bilo bi nepravedno praviti da su prirodne jer jednako tako mogu biti i društvene. Ako su pak društveno konstruirane bilo bi nepravedno, insistiranjem na mogućnosti da su prirodne, ne dopustiti da se promijene i konstruiraju na neki drugi način. Ukratko nema opravdane osnove za podjelu spolnih uloga.

Opravdavaju li, pak, postojeće različitosti nejednak tretman muškaraca i žena? U standardnom stavu da jednaki trebaju biti tretirani jednako, a nejednaki nejednako, referiralo se na prirodne razlike. Međutim, temeljna klauzula svih legislativa koje se tiču ljudskih prava jest da svaka osoba, bez obzira na različitosti, ima pravo na jednak tretman, što znači da svaka osoba ima pravo na iste mogućnosti u pogledu stjecanja ili pristupa društvenim dobrima i na istu zaštitu od strane vlasti.⁷ Ako je, dakle, pravo na jednak tretman definirano kao pravo na jednakost u dostupnosti neke mogućnosti, slijedi nedvosmisleno da je da bilo kakvo onemogućavanje druge osobe u postizanju bilo koje pozicije zbog njezinog spola - nedopustiva.

⁷ Treba istaknuti da ovdje slijedim definiciju Dworkina, R. (2000.)

Pod-zastupljenost žena: Sveučilište i odgovarajući društveni kontekst

Kako smo vidjeli, nema osnove tvrditi da je podjela na 'muške' i 'ženske' fakultete prirodna. Sve što možemo zaključiti jest da je ona tradicionalna, te da slijedi podjelu spolnih uloga patrijarhalnoga društva. Činjenica jest da su vidljive i promjene u zauzimanju društvenih uloga (Građevinski fakultet, Medicinski, Pravni i sl.), ali ne mogu oslabiti zaključak da sveučilišne institucije još uvijek u pravilu odražavaju tradicionalne i patrijarhalne društvene obrasce.

No, za potpuniju sliku potrebno je ove podatke situirati u odgovarajući kontekst. U Hrvatskoj akademiji za znanost i umjetnost, najuglednijoj znanstvenoj instituciji u zemlji, od 357 članova samo je 30 žena. Najuglednija znanstvena institucija zasigurno je daleko od društvenog uzora. Međutim, nije puno bolje ni u bijelom svijetu. Iako žene čine polovicu studentske populacije, svega se 15% žena nalazi na visokim akademskim pozicijama. Kao posebno dramatičan podatak, ravan onome o HAZU-u, je i često isticana činjenica da je na čelo Harvarda, jednog od najuglednijih sveučilišta na svijetu, tek nakon 371 godine izabrana rektorica. Znanstvene institucije i sveučilišta općenito su konzervativne institucije koje se opiru promjenama i očevidno imaju ulogu bastiona tradicionalnih društvenih stereotipova. Ovaj podatak teško je opravdati jer se radi o ljudima koji čine intelektualnu i obrazovnu elitu i koji su se (valja se nadati) upustili u avanturu znanosti zbog jasne svijesti da imaju društvenu odgovornost učiniti društvo boljim i pravednijim.

I izvan znanosti, statistike nisu mnogo drugačije. Relativno učešće žena među zaposlenima u svijetu iznosi 41%, ali žene participiraju u menadžerskim poslovima samo u 15% slučajeva, dok ih je samo 1% na direktorskim položajima. U Hrvatskoj, žene čine 48% ukupno zaposlenih, a 27% njih je na rukovodećim mjestima, dok je u top menadžmentu svega 6%. Od osnutka našeg Sveučilišta, žene su sudjelovale na rektorskom mjestu u 8% slučajeva, a sa 16% na prorektorskim. Na rukovodećim dekanskim mjestima na fakultetima, od osnivanja fakulteta, žene participiraju sa 11%, ili 32% ukoliko govorimo o prodekanicama. Na prvi pogled prihvatljive rezultate koji slijede svjetske trendove, treba ipak promatrati *cum grano salis* – naime, uz neugodnu napomenu da su u svjetsku statistiku uključene ne samo razvijene zemlje kojima težimo, nego i vrlo autoritarna, seksistička i ne-demokratska društva.

Bilo bi nepravedno ne spomenuti i neke pozitivne trendove. Nade u ravnopravniju zastupljenost žena sugeriraju podaci da u Hrvatskoj diplomira više žena od muškaraca (ili 60% : 40%, prema podacima iz 2005. godine), broj žena i muškaraca koji magistriraju je gotovo izjednačen, dok je, kada se radi o doktoratima, nešto nepovoljniji za žene, ali i dalje iznosi vrlo prihvatljivih 45%.⁸ Mijenja se i opći društveni stav prema ženama u znanosti. Primjerice, pokazano je da kod građana Hrvatske prevladava stav da spol nije važan pri obavljanju visokih funkcija. Dok čak 68% ispitanika smatra tako, zanimljivo je većina onih koji smatraju da je spol bitan, na mjestu sveučilišnog profesora/ice preferiraju ženu.⁹

⁸ Vidjeti podatke u istraživanju prof. dr.sc. Avelini Holjevac, I.

⁹ „Povjerenje građana prema ženama ili muškarcima na nekim istaknutim radnim mjestima/funkcijama“, GfK – Centar za istraživanje tržišta, d.o.o. 2007, www.gfk.com

*

Činjenica je da društvo općenito, pa i visoko obrazovanje i znanost kao njegov poseban segment, unatoč svim pomacima još uvijek diskriminiraju žene. Jasno je da promjena stanja mora zadrijeti duboko u društvene obrasce, te da sustavno treba raditi na mijenjanju i razbijanju tradicionalnih predrasuda o društvenim ulogama, kako kod muškaraca tako i kod žena. To je težak posao i velika je odgovornost upravo na Sveučilištu da se uspostave kriteriji izvrsnosti, profesionalnosti i etičnosti protiv svih oblika tradicionalizma i diskriminacije.

U Hrvatskoj, kao i u svijetu, u nekim segmentima društva na djelu jesu različiti mehanizmi privilegiranog tretmana žena ili programa afirmativne akcije kao načina borbe protiv diskriminacije. To nije jedini, ali je često najistaknutiji način borbe protiv diskriminacije. Međutim, važno je napomenuti da kod ovakvih anti-diskriminacijskih programa postoji opasnost od mehaničke i politikantske primjene, kako za zajednicu tako i za same žene. Mnoge nestručne žene došle su takvim programima na odgovorna mjesta za koje nisu bile stručne. Tako je, unatoč mnogima stručnim ženama koje su mnogo učinile ne samo za poslovanje nego i za 'žensko pitanje', neprimjerena primjena prakse kvota dala povoda mnogima da se pozivaju na stereotipe o ženskoj ne-funkcionalnosti na rukovodećim mjestima. Neke su feministkinje čak tvrdile da će prava ravnopravnost biti postignuta tek kada nesposobna žena dođe na visoku funkciju. Naime, očito je mišljeno kako nerijetko nesposobni muškarci zauzimaju važna mjesta, a žena ni uz veliki trud ne mogu doći ni blizu. Međutim, unatoč velikoj potrebi za ukidanjem diskriminacijskih praksi, potreban je oprez da se one same ne kompromitiraju i tako obezvrijede ispravne težnje za uvođenjem istinske ravnopravnosti.

Primarni kriterij napredovanja na Sveučilištu, kao i na drugim mjestima, mora biti pokazana stručnost. Žene na odgovornim mjestima moraju biti svijetli uzori sposobnih žena koje mogu razbijati predrasude o tome da im ta mjesta prirodno ne pripadaju. One su na takvim pozicijama rijetke i zato jako vidljive, a tolerancija i ocjenjivanje njihovog rada nerijetko je strože nego muškaraca. Pod posebnim su povećalom jer imaju obvezu pokazati jesu li žene općenito to spremne upravljati i raditi odgovorne poslove. Prema tome, kada se zalažemo za anti-diskriminacijske programe općenito, nipošto ne želimo osporiti da ključni kriterij napredovanja mora biti profesionalnost i pokazana stručnost.

Literatura

- Annas, J., (1993), *Woman and the Quality of Life: Two Norms or One*. U: M.C. Nussbaum i A. Sen (ur.), *The Quality of Life*, Oxford, Oxford University Press. -
- Bentham, J. (1970.), *Introduction to the Principles of Morals and Legislation*, J.H. Burns i H.L.A. Hart (ur.), London, Athlone.
- Bouvois S. (1973.), *The Second Sex*, New York, Vintage.
- Broverman, I.K. i sur. (1972), Sex-Role Stereotypes: A Current Appraisal, *Journal of Social Issues*, 28 (2).
- Butler, J. (2000.), *Nevolje s rodom. Feminizam i subverzija identiteta*, Zagreb, Ženska infoteka.
- Dworkin, R., (1986.), *A Matter of Principle*, Cambridge, Mass., Harvard University Press.
- Dworkin, R., (2000.), *Sovereign Virtue*, Cambridge, Mass., Harvard University Press.
- Elster, J. (1982.), *Sour Grapes*. U: A. Sen i B. Williams (ur.), *Utilitarianism and Beyond*, Cambridge, Cambridge University Press.
- Ferguson, A. (1977.), *Androgyny as an Ideal for Human Development*. U: M. Vetterling-Braggin i sur. (ur.), *Feminism and Philosophy*, Totowa, NJ, Littlefield, Adams.
- Freud, S. (1961), *Civilisation and Its Discontents*, vol. 21. U: J. Strachey i A. Freud (ur. i prev.), *The Standard Edition of the Complete Psychological Works*, London, Hogarth, -
- Giligan, C. (1982.), *In a Different Voice*, Cambridge, Mass., Harvard University Press.
- Hegel, G.W. F. (1952.), *The Philosophy of Right*, Oxford, Clarendon,.
- Hegel, G.W. F., *Fenomenologija duha*, Beograd, BIGZ, (1979)
- Koggel, C.M. (1997.), *Expanding the Role of Role Modelling*. U: W. Cragg i C. Koggel (ur.), *Contemporary Moral Issues*, Toronto, McGraw-Hill Ryerson. -
- Kohlberg, L., i sur. (1978.), *Assesing Moral Stages: A Manual*, Cambridge, Mass., Harvard University Press.
- Kohlberg, L. (1981.), *The Philosophy of Moral Development: Moral Stages and the Idea of Justice*, San Francisco, Harper & Raw.
- Midgley, M. i Huges, J. (1983.), *Woman's Choices*, London, Weidenfeld and Nicholson.

- Mill, J.S. (1988.), *The Subjection of Women*, (ur.) S.M. Okin, Indianapolis, IN: Haket -
- Miller, J.B. (1976.), *Toward new psychology of Women*, Boston, Beacon.
- Okin, S. (1990.), Thinking like a Woman. U: D. Rode (ur.), *Theoretical Perspectives on Sexual Difference*, New Haven, Yale University Press.
- Pateman, C. (2000.), *Spolni ugovor*, Zagreb, Ženska infoteka.
- Platon, *Država*, Zagreb, Naklada Juričić, (2001).
- Platon (1957.), *Zakoni*, Zagreb, Kultura..
- Povjerenje građana prema ženama ili muškarcima na nekim istaknutim radnim mjestima/funkcijama*, Gfk – Centar za istraživanje tržišta, d.o.o. 2007, www.gfk.com –
- The Status of Equal Opportunity in the American Workforce* (1995.), EEOC, Office of Communications,).
- Spivak, G.C., (1999.), *A Critique of Postcolonial Reason*, Cambridge, Mass,;
- Warren, M.A. (1977.), Secondary Sexism and Quota Hiring, *Philosophy and Public Affairs*, 6 (3)
- Wolgast, E. (1980.), *Equality and the Rights of the Women*, Ithaca, NY, Cernall University Press.
- Wollstonecraft, M. (1999.), *Obrana ženskih prava*, Zagreb, Ženska infoteka.