



ŽENE U ZNANOSTI: STAKLENI STROP

Snježana PRIJIĆ-SAMARŽIJA
Filozofski fakultet, Rijeka

Ivanka AVELINI HOLJEVAC
Fakultet za menadžment u turizmu i ugostiteljstvu, Opatija

Marko TURK
Zaklada Sveučilišta u Rijeci, Rijeka

UDK: 316.662-055.2(497.5 Rijeka):001
305-055.2(497.5 Rijeka):001

Prethodno priopćenje

Primljeno: 10. 6. 2008.

Temeljni cilj članka jest propitivanje postojanja "staklenoga stropa" ili podzastupljenosti žena na rukovodećim položajima u ustanovama znanosti i visokog obrazovanja kakvo je Sveučilište u Rijeci, uključivo i mehanizama koji ga uzrokuju. Prvi dio članka sadrži kratak pregled i analizu empirijskih rezultata istraživanja provedenog na Sveučilištu u Rijeci, koji nedvojbeno upućuju na prisutnost efekta "staklenoga stropa" i, shodno tome, na postojanje prikrivene primarne i sekundarne diskriminacije. U drugom dijelu analiziramo moguće uzroke postojanja "staklenoga stropa". U trećem dijelu raspravu o spolnoj diskriminaciji u znanosti i visokom školstvu dovodimo u kontekst rasprave o društvenim spolnim ulogama i pretpostavljenim različitostima između muške i ženske prirode. U zaključnom dijelu pokušali smo nađene empirijske rezultate i teorijske analize o podzastupljenosti žena dovesti u kontekst širega društvenog okruženja kako bismo naglasili da je riječ o pitanju koje se ne tiče samo normativnih (moralnih i zakonskih) pitanja pravednosti nego i unapređenja znanstvenoga i ukupnoga društvenog života.

Ključne riječi: "stakleni strop", prikrivena diskriminacija, akademsko nepoštenje, adaptivne preferencije, spolne uloge

✉ Snježana Prijić-Samaržija, Filozofski fakultet u Rijeci,
Omladinska 14, 51 000 Rijeka, Hrvatska.
E-mail: snjezana.p.samarzija@hi.htnet.hr

Unatoč zakonskoj regulativi, koja promiče ravnopravnost žena i muškaraca, spolna diskriminacija i dalje je prisutna, posebice u domeni zapošljavanja, iako ne onoliko kao što je bila prije donošenja tih zakona. Statistike u svijetu, kao i one u Hrvat-

DRUŠ. ISTRAŽ. ZAGREB
GOD. 18 (2009),
BR. 6 (104),
STR. 1049-1073

PRIJIĆ-SAMARŽIJA, S.,
AVELINI HOLJEVAC, I.,
TURK, M.:
ŽENE U ZNANOSTI...

skoj, pokazuju četiri točke u kojima je taj nerazmjer najizraženiji: (i) u prosjeku žene zarađuju manje od muškaraca istoga stupnja obrazovanja, (ii) žene češće od muškaraca obavljaju slabije plaćene poslove, (iii) žene su mnogo rjeđe zastupljene na višim, rukovodećim i odgovornijim mjestima, (iv) žene s istim kvalifikacijama i relevantnim zaslugama sporije i rjeđe napreduju od svojih muških kolega.¹

Ova poopćena dijagnoza o žarištima nerazmjera u cijelosti je primjenjiva na položaj žena u znanosti i visokom obrazovanju. Istraživanje provedeno na Sveučilištu u Rijeci, a nemamo razloga vjerovati da slično nije i na drugim sveučilištima u Hrvatskoj, pokazuje sve navedene nerazmjere u statusu žena i muškaraca te nedvojbeno pokazuje kako je riječ o rasprostranjenim i zajedničkim diskriminacijskim društvenim praksama. Na temelju rezultata istraživanja provedenog na Sveučilištu u Rijeci poduzeli smo interdisciplinarno istraživanje prirode i (ne)opredivnosti društvenih mehanizama koji se nalaze u korijenima nađene diskriminacije, a koje objedinjuje poglavito područja socijalne filozofije, socijalne psihologije, filozofije politike, feminističke teorije i etike.

SVEUČILIŠTE U RIJECI: EMPIRIJSKA SLIKA ZASTUPLJENOSTI I ULOGE ŽENA

Cilj je istraživanja bio utvrditi kolika je zastupljenost žena u znanstvenoj zajednici (studentice i nastavnice) i upravljačkim strukturama Sveučilišta u Rijeci (fakulteti i rektorat) te na temelju dobivenih empirijskih podataka analizirati, potvrditi ili opovrgnuti hipoteze o postojanju ukorijenjenih socijalnih, psiholoških i kulturalnih mehanizama (kod muškaraca i žena) koji proizvode efekt "staklenoga stropa", odnosno onemogućuju zastupljenost žena na rukovodećim mjestima proporcionalnu njihovu sudjelovanju u znanosti i visokom obrazovanju. Istraživanje registrira stanje u akademskoj godini 2006./2007., a provedeno je na uzorku od deset fakulteta Sveučilišta u Rijeci te u rektoratu Sveučilišta u Rijeci.

Na postavljeni cilj istraživanja utjecale su sljedeće varijable: (i) položaj u akademskoj zajednici (student/ica, nastavnik/ica); (ii) znanstveno-nastavni status (asistent/ica, docent/ica, izvanredni/a profesor/ica, redoviti/a profesor/ica, akademik/akademkinja); (iii) položaj u upravljačkoj strukturi (prodekan/ica, dekan/ica, prorektor/ica, rektor/ica); (iv) uspjeh; (v) spol (m/ž).

Dobiveni podaci mogu se svrstati unutar četiri grupe, i to:

1. broj sveučilišnih nastavnika/ca na fakultetu (od osnutka institucije do akademske godine 2006./2007.)
2. broj studenata/ica na fakultetu (ukupan broj redovnih studenata upisanih u akademskoj godini 2006./2007.)

3. upravljačka struktura fakulteta (od osnutka institucije do akademske godine 2006./2007.)

● **TABLICA 1**
Broj sveučilišnih nastavnika/ca prema znanstveno-nastavnom zvanju na fakultetima Sveučilišta u Rijeci

4. broj odobrenih projekata (od osnutka institucije do akademske godine 2006./2007.).

Rezultati izneseni za cjelokupno Sveučilište istraženi su i na svakom pojedinom fakultetu.

Institucija	Spol	Asistent/ica		Docent/ica		Izv. i red. prof.		Akademik/akademkinja		Ukupno	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Akademija primijenjenih umjetnosti	M	2	40	6	75	5	71	0	0	13	65
	Ž	3	60	2	25	2	29	0	0	7	35
Ekonomski fakultet	M	8	32	5	71	16	55	0	0	29	48
	Ž	17	68	2	29	13	45	0	0	32	52
Fakultet za hotelski i turistički menadžment	M	3	25	6	38	9	56	0	0	18	41
	Ž	9	75	10	62	7	44	0	0	26	59
Filozofski fakultet	M	10	25	8	32	23	45	0	0	41	35
	Ž	30	75	17	68	28	55	0	0	75	65
Građevinski fakultet	M	7	47	3	43	11	85	0	0	21	60
	Ž	8	53	4	57	2	15	0	0	14	40
Medicinski fakultet	M	66	38	24	39	47	50	1	100	138	42
	Ž	107	62	37	61	47	50	0	0	191	58
Pomorski fakultet	M	7	88	2	40	16	89	0	0	25	81
	Ž	1	12	3	60	2	11	0	0	6	19
Pravni fakultet	M	6	24	4	44	9	60	1	100	20	40
	Ž	19	76	5	56	6	40	0	0	30	60
Tehnički fakultet	M	16	76	12	86	30	83	2	100	60	82
	Ž	5	24	2	14	6	17	0	0	13	18
Učiteljski fakultet	M	0	0	0	0	1	20	0	0	1	13
	Ž	2	100	1	100	4	80	0	0	7	87
Ukupno	M	125	38	70	46	167	53	4	100	366	48
	Ž	201	62	83	54	117	47	0	0	401	52
	Σ	326	100	153	100	284	100	4	100	767	100

● **TABLICA 2**
Broj studenata/ica na fakultetima Sveučilišta u Rijeci

Institucija	Muškarci		Žene		Ukupno	
	N	%	N	%	N	%
Akademija primijenjenih umjetnosti	50	24	161	76	211	2
Ekonomski fakultet	618	32	1321	68	1939	18
Fakultet za hotelski i turistički menadžment	460	40	689	60	1149	11
Filozofski fakultet	346	26	1082	17	1428	13
Građevinski fakultet	479	70	210	30	689	6
Medicinski fakultet	545	32	1140	68	1685	16
Pomorski fakultet	628	69	286	31	914	8
Pravni fakultet	308	27	814	73	1122	10
Tehnički fakultet	1245	92	112	8	1357	13
Učiteljski fakultet	9	3	290	97	299	3
Ukupno (Σ)	4688	47	6105	53	10793	100

● **TABLICA 3**
Broj sveučilišnih nastavnik/ca u upravljačkoj strukturi na fakultetima Sveučilišta u Rijeci (od osnivanja do akademske godine 2006./2007.)

Institucija	Spol	Dekan/ica		Prodekan/ica		Ukupno	
		N	%	N	%	N	%
Akademija primijenjenih umjetnosti	M	1	100	2	40	3	50
	Ž	0	0	3	60	3	50
Ekonomski fakultet	M	16	89	24	77	40	82
	Ž	2	11	7	23	9	18
Fakultet za hotelski i turistički menadžment	M	5	63	16	76	21	72
	Ž	3	37	5	24	8	28
Filozofski fakultet	M	9	82	12	55	21	64
	Ž	2	18	10	45	12	36
Građevinski fakultet	M	8	89	16	89	24	89
	Ž	1	11	2	11	3	11
Medicinski fakultet	M	18	100	92	78	110	81
	Ž	0	0	26	22	26	19
Pomorski fakultet	M	12	100	12	75	24	86
	Ž	0	0	4	25	4	14
Pravni fakultet	M	10	91	4	50	14	74
	Ž	1	9	4	50	5	26
Tehnički fakultet	M	19	100	40	93	59	95
	Ž	0	0	3	7	3	5
Učiteljski fakultet	M	0	0	0	0	0	0
	Ž	2	100	4	100	6	100
Ukupno	M	98	90	218	76	316	80
	Ž	11	10	68	24	79	20
	Σ	109	100	286	100	395	100

● **TABLICA 4**
Broj projekata prema voditeljima/cama na fakultetima Sveučilišta u Rijeci (od osnivanja do akademske godine 2006./2007.)

Institucija	Muškarci		Žene		Ukupno	
	N	%	N	%	N	%
Akademija primijenjenih umjetnosti	2	67	1	33	3	1
Ekonomski fakultet	10	56	8	44	18	6
Fakultet za hotelski i turistički menadžment	10	91	1	9	11	4
Filozofski fakultet	13	37	22	63	35	11
Građevinski fakultet	6	86	1	14	7	2
Medicinski fakultet	32	42	45	58	77	25
Pomorski fakultet	9	90	1	10	10	3
Pravni fakultet	4	33	8	67	12	4
Tehnički fakultet	134	97	4	3	138	44
Učiteljski fakultet	0	0	0	0	0	0
Ukupno (Σ)	220	71	91	29	311	100

"STAKLENI STROP"

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

1. *Rukovodeći položaji.* U trenutačnom sastavu uprava, od deset dekana fakulteta u Rijeci samo su dvije žene. Rukovodeća mjesta na Sveučilištu, rektor i prorektori u cijelosti pripadaju muškarcima. Od osnutka fakulteta do danas omjer zastupljenosti žena i muškaraca još je nepovoljniji: dekana je bilo 98, a dekanica 11. Prisutnost žena na prodekanskim mjestima značajnija je, iako žene još znatno zaostaju za muškarcima: ukupno je bilo 218 prodekana i 68 prodekanica. Od osnutka Riječkoga sveučilišta funkciju rektora obnašalo je 11 muškaraca i jedna žena, dok je na prorektorskim mjestima bio 21 prorektor i 4 prorektorice.² Ovaj podatak jasno upućuje na to kako su i danas vrhovi akademskog i znanstvenog uspjeha, ili kako ih Rich (2003.) naziva "...privilegirane enklave...", još uvijek teže dostupne ženama.

2. *Znanstveno-nastavna zvanja.* Ukupan broj sveučilišnih nastavnika/ca na Sveučilištu u Rijeci iznosi 768 (100%), od toga je 401 žena ili 52% i 367 muškaraca ili 48%. Iako ovaj podatak govori u prilog ženama, zastupljenost prema znanstveno-nastavnom zvanju nije proporcionalna zastupljenosti u ukupnom broju. Naime, od ukupnoga broja asistenata/ica 62% čine žene, 54% žena zaposleno je u zvanju docentice, ali u ukupnom broju izvanrednih i redovitih profesora/ica samo je 17% žena. Na Sveučilištu u Rijeci nema ni jedne akademkinje.³

3. *Vodstvo projekata.* Voditelji projekata većinom su muškarci: 220 projekata vodili su i vode muškarci, a 95 žene. Zanimljivo je kako na Pravnom i Medicinskom fakultetu, unatoč muškoj upravljačkoj strukturi i većem broju muškaraca redovitih profesora, žene vode više projekata. Najveće su razlike u korist muškaraca na Tehničkom i Pomorskom fakultetu, ali i na Fakultetu za turistički i hotelski menadžment.

4. *"Muški" i "ženski" fakulteti.* I danas je na Sveučilištu prisutna tradicionalna podjela na "muške" i "ženske" fakultete. Primjerice, na Tehničkom, Pomorskom i Građevinskom fakultetu prevladavaju muškarci i u strukturi upisanih studenata i među nastavnicima. S druge strane, na isti su način "ženski" Učiteljski fakultet i Akademija primijenjenih umjetnosti.⁴ 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 u višim znanstveno-nastavnim zvanjima i u upravi.⁵

5. *Uspješnost studenata i studentica.* Na fakultetima koji raspoložu podacima o uspješnosti studenata prema spolu (pet od deset fakulteta) pokazalo se da žene u znatno većem pos-

DRUŠ. ISTRAŽ. ZAGREB
GOD. 18 (2009),
BR. 6 (104),
STR. 1049-1073

PRIJIĆ-SAMARŽIJA, S.,
AVELINI HOLJEVAC, I.,
TURK, M.:
ŽENE U ZNANOSTI...

totku imaju prosjek ocjena izvrstan. Ovaj je podatak posebno zanimljiv kada se uzme u obzir da to vrijedi i za "muške" fakultete poput Građevinskog, jer upućuje na mogućnost da žene budu vrlo uspješne i na tradicionalno muškim područjima. Jednako tako zanimljiva je činjenica kako, unatoč većem broju studentica i njihovoj većoj uspješnosti, muškarci dominiraju među profesorima i čine većinu u upravljačkoj strukturi (Ekonomski i Medicinski fakultet te Akademija primijenjenih umjetnosti).

S obzirom na navedeno, čini se kako se može zaključiti sljedeće: unatoč zakonskoj ravnopravnosti u uvjetima profesionalnoga napredovanja i visini dohotka, muškarci na Sveučilištu ne samo da napreduju više i brže nego i zarađuju više. Drugim riječima, podaci nedvojbeno pokazuju postojanje "staklenoga stropa" u znanosti i visokom obrazovanju. Može se konstatirati postojanje nevidljive barijere koja koči ili usporava napredovanje žena nakon određene razine u hijerarhiji i uzrokuje razlike u statusu i plaćama jednako kvalificiranih osoba.⁶ Iako je istraživanje provedeno isključivo na Riječkom sveučilištu, s obzirom na zajednički društveno-politički i kulturni kontekst te prevladavajuće društvene prakse, nema razloga pretpostaviti da bi u drugim visoko-obrazovnim sredinama u Republici Hrvatskoj moglo biti drugačije. Oslanjamo se pritom, u najvećoj mjeri, na sustavna istraživanja profesionalnoga položaja znanstvenika i znanstvenica koja je provela Katarina Prpić i koja pokazuju kako znanstvenice općenito u svom znanstvenom radu zauzimaju marginalniju poziciju u odnosu na muške kolege. (Prpić, 2003.)⁷ U tom smjeru na simboličan način svjedoči i podatak o najelitnijoj među znanstvenim institucijama: Hrvatska akademija znanosti i umjetnosti ima ukupno 357 članova, a samo 8% članstva čine žene, i to, prema strukturi, tek 7% sudjeluje u redovitom članstvu, 17% žena jesu članice suradnice, a 4% žena dopisne članice.⁸

Za potpuniju sliku poželjno je ove podatke smjestiti u odgovarajući kontekst. Iako žene čine polovicu studentske populacije u zemljama razvijenije demokracije, samo se 15% žena nalazi na visokim akademskim položajima. Kao posebno dramatičan podatak jest i često isticana činjenica kako je na čelo Harvarda, jednog od najuglednijih sveučilišta na svijetu, tek nakon 371 godine izabrana rektorica. Ni izvan znanosti statistike nisu mnogo drugačije. Naime, iako u razvijenim zemljama žene čine gotovo polovicu radne snage te postižu bolje rezultate u obrazovanju od muškaraca, na višim razinama hijerarhije u tvrtkama ih je tek oko 8%. Osim toga, žene za isti posao i istu razinu odgovornosti u prosjeku zarađuju za trećinu manje od svojih muških kolega. U Sjedinjenim Američkim Državama, na primjer, žene čine 46,5% radne snage, a među najvišim menadžerima američkih tvrtki samo ih je 8% te u

DRUŠ. ISTRAŽ. ZAGREB
GOD. 18 (2009),
BR. 6 (104),
STR. 1049-1073

PRIJIĆ-SAMARŽIJA, S.,
AVELINI HOLJEVAC, I.,
TURK, M.:
ŽENE U ZNANOSTI...

prosjeku zarađuju samo 72% iznosa plaće koju dobivaju njihovi muški kolege. Slično je i u Europi, gdje među 25 najbolje plaćenih izvršnih direktora nema ni jedne žene. U Francuskoj je među najvišim menadžerima samo 5% žena, a među 400 direktora najvećih britanskih kompanija samo je 17 žena. Stanje u Hrvatskoj ne odudara od prosjeka u razvijenim zemljama. U Hrvatskoj žene čine 48% ukupno zaposlenih, a 27% njih je na rukovodećim mjestima, dok ih je u vrhunskom menadžmentu samo 6%. Naime, udio žena na najvišim rukovodećim položajima u 500 najvećih tvrtki u Hrvatskoj samo je 8%, dok je taj udio u 100 najjačih tvrtki tek 6%.⁹ Imajući na umu činjenicu kako žene čine, grubo rečeno, polovicu stanovništva, ali i onu relevantniju da u ukupnom broju članova sveučilišne zajednice većinu čine žene, jasno je kako ovakvi nerazmjeri u spolnoj zastupljenosti na višim i rukovodećim položajima moraju imati korijen u nekom obliku diskriminacijskih društvenih praksi.¹⁰

PRIKRIVENA DISKRIMINACIJA: PRIMARNA I SEKUNDARNA

Cilj i hipoteza istraživanja sadržavali su pretpostavku o postojanju ukorijenjenih socijalnih, kulturalnih i psiholoških mehanizama koji uzrokuju efekt "staklenoga stropa" u ustanovama visokog obrazovanja i znanosti. Kako je istraživanjem potvrđena pretpostavka o podzastupljenosti žena na rukovodećim mjestima na Sveučilištu u Rijeci, valja istražiti moguće uzroke. Počet ćemo od općenitijih diskriminacijskih mehanizama koji zasigurno djelomično objašnjavaju empirijske nalaze, a potom ćemo se usredotočiti na mehanizme tipične za sveučilišno okruženje.

Unutar prikrivenih diskriminacijskih mehanizama koji općenito perpetuiraju podzastupljenost žena uobičajeno je razlikovati primarnu i sekundarnu diskriminaciju.¹¹

1. *Primarna diskriminacija.* Diskriminacija je primarna u slučajevima u kojima je žena diskriminirana zbog predrasuda ili uvjerenja, npr. onih da ženama nije mjesto u javnim djelatnostima, da muškarci moraju zarađivati više od žena ili da žena ne smije biti nadređena muškarcu. Slijedom toga, tvrdi se da su žene manje sposobne i prilagođene djelovati u javnoj ili poslovnoj sferi, manje kompetitivne, previše iracionalne i sl. Ovaj tip diskriminacije karakterizira 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 razlikovanja između društvenih uloga muškaraca i žena te rezultira privilegiranim tretmanom muškaraca prilikom zapošljavanja, napredovanja ili dodjeljivanja odgovornijih društvenih pozicija.

Uvjerenje o inferiornosti i nepoželjnosti žena u javnoj domeni ima 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 utemeljen je na uvjerenju da postoje dvije ljudske prirode – muška i ženska (esencijalizam) te da je ženska priroda takva da ženu u javnim poslovima čini nedjelotvornom i subverzivnom. Smatralo se kako je privatna domena ženin prirodni kontekst te kako ženska priroda onemogućuje ženi da funkcionira prema racionalnim, objektivnim ili univerzalnim pravilima, imajući na umu opće ciljeve, što ih onda čini nepoželjnima u javnoj domeni. Ne samo da se smatralo da su muška i ženska priroda različite nego i da postoje dvije etike – muška i ženska. Moralne vrijednosti koje čine ženu kreposnom razlikuju se od onih koje muškarca čine kreposnim. Blagost, razumijevanje, požrtvovnost, sentimentalnost, urednost, povučenost i sl. vrline su žena, dok su istodobno mane muškaraca. Muške vrline poput neovisnosti, racionalnosti, kompetitivnosti, neemotivnosti nisu primjenjive na ženu, ni u smislu u kojem žena nikada ne može dostići sposobnosti muškarca ni u smislu da je racionalna i kompetitivna žena manje poželjna i društveno cijenjena (Okin, 1990.). Primjerice, prema G. W. F. Hegelu, žena ne može sudjelovati u javnoj sferi jer je svojom prirodom orijentirana na obitelj i ograničena osjećajima, zbog čega i predstavlja prijetnju zajednici, razumu i općim vrednotama (Hegel, 1987.; 1989.). Isto stajalište o nespojivosti žena s javnom djelatnosti branio je i S. Freud, tvrdeći kako je žena neprijatelj civilizacije koja se temelji na pravu, pravdi i zakonima, jer se žena primarno realizira kroz ljubav i institucije poput obitelji (Freud, 1961.). Slično L. Kohlberg u novije doba brani stav prema kojem u prirodi žena nije dostizanje stupnja moralnog razvoja koji slijedi logiku, univerzalnost i konzistentnost, a koja je nužna za javno djelovanje (Kohlberg, 1981.).

Kako bilo, povijest razvoja ideja stvorila je snažnu teorijsku osnovu za patrijarhalne stereotipe i društvene prakse koje odvajaju društvene uloge muškaraca i žena. One zasigurno bar djelomično objašnjavaju široko ukorijenjena uvjerenja koja uzrokuju značajnu disproporciju u prisutnosti žena i muškaraca na rukovodećim mjestima općenito, ali i na Riječkom sveučilištu. Međutim, upravo to objašnjenje raskrinkava Sveučilište kao još uvijek vrlo tradicionalnu i konzervativnu instituciju koja je podložna široko prihvaćenim stereotipovima, a suprotna zakonskoj regulativi i etičkim vrijednostima koji zahtijevaju i promiču ravnopravnost muškaraca i žena.

2. *Sekundarna diskriminacija.* Postoji i sekundarni oblik prikrivene diskriminacije, koji se nerijetko teško može i prepozna-

DRUŠ. ISTRAŽ. ZAGREB
GOD. 18 (2009),
BR. 6 (104),
STR. 1049-1073

PRIJIĆ-SAMARŽIJA, S.,
AVELINI HOLJEVAC, I.,
TURK, M.:
ŽENE U ZNANOSTI...

ti. Riječ je o diskriminacijskim praksama koje se ne temelje na spominjanim (pred)uvjerenjima o prirodi žena i muškaraca, nego na ekonomskim ili pragmatičkim razlozima. Paradigmatični slučaj ovakva tipa diskriminacije jest situacija u kojoj se, rukovodeći se razlozima profita i efikasnosti, preferira muškarca pred ženom zato što se smatra da žena neće biti u stanju obavljati posao jednako efikasno kao muškarac zbog prevladavajuće podjele društvenih uloga. Primjerice, zbog tradicionalne vezanosti žene uz kućanske obveze, a prije svega njezine dominantne uloge u odgoju djece, žene češće formiraju prioritete tako da žrtvuju karijeru obiteljskim obvezama: češće zbog obiteljskih razloga izbivaju s posla i manje su spremne žrtvovati svoje slobodno radno vrijeme poslovnim obvezama.¹² Drugo, smatra se da bi se, zbog činjenice da u upravljačkoj strukturi prevladavaju muškarci, žene teže snalazile, pa se po inerciji efikasnoga poslovanja preferiraju muškarci. Treće, procjenjuje se da bi žena na rukovodećoj poziciji mogla izazvati otpor zbog promjene, potencijalno drugačijega pristupa poslovanju i upravljanju, pa se ne želi riskirati otklonom od uobičajenoga poslovanja. Može se primijetiti kako se u ovim opravdanjima ili "isprikama" za diskriminaciju žena ne radi o uvjerenjima o ženskoj neprimjerenosti u javnoj domeni i rukovodećim pozicijama nego se prihvaćaju postojeće datosti i raspodjela društvenih uloga, koje su, međutim, takve da diskriminiraju 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 povlašten položaj muškaraca. Sekundarna diskriminacija je, jednako kao i primarna, nepravedna jer pridonosi i perpetuira postojeću nepravdu prema ženama, dodatno ih kažnjavajući zbog postojeće društvene pozicije u kojoj su ionako već zakinute. Svijest o diskriminacijskim posljedicama primjene neutralnih kriterija čini ih pristranima i neobjektivnima te povlači etičku osudu.

Oslanjajući se na rečeno, možemo pretpostaviti kako i ovi općeniti diskriminacijski mehanizmi nalaze svoje uzročno oprimgjerenje u neravnopravnoj zastupljenosti žena na rukovodećim položajima na Sveučilištu. Primarni i sekundarni diskriminacijski obrazac na individualnoj i institucionalnoj razini jednako rezultiraju povredom pravila o ravnopravnosti, meritokraciji i pravednom natjecanju. Relevantni kriteriji za zapošljavanje i profesionalno napredovanje smiju biti samo kvalifikacije i druge stručne zasluge, a ne spol ili tradicionalne podjele spolnih uloga. Čak i kada bismo prihvatili teorije o muškoj i ženskoj prirodi i bez obzira na to jesu li u korijenu tih razlika biološki ili socijalni i kulturni razlozi (odnosno bez obzira na teorijsko opredjeljenje za esencijalizam ili konstrukti-

DRUŠ. ISTRAŽ. ZAGREB
GOD. 18 (2009),
BR. 6 (104),
STR. 1049-1073

PRIJIĆ-SAMARŽIJA, S.,
AVELINI HOLJEVAC, I.,
TURK, M.:
ŽENE U ZNANOSTI...

vizam), takve razlike ne smiju biti osnova za nametanje spolnih uloga. Krajnje je nepravедно i moralno neopravдano da, neovisno o njihovim zaslugama, postojeće predrasude i društvene uloge žena služe kao isprika za njihovo isključivanje iz natjecanja za bolje društvene pozicije, kršeći pritom njihovo pravo na jednak tretman i zaštitu te realizaciju njihovih želja i interesa.

UZROCI "STAKLENOGA STROPA" U ZNANSTVENIM I OBRAZOVNIM INSTITUCIJAMA

Istraživanjem je nedvojbeno utvrđena spolna neravnopravnost u zaposjedanju rukovodećih mjesta na Sveučilištu, što upućuje na potrebu detektiranja specifičnih uzroka koje treba tražiti u djelovanju institucije sveučilišta. Podatak koji govori o tome kako se udio žena u nastavničkoj strukturi asistentica i docentica na fakultetima u pravilu povećava u odnosu na redovite profesore (i danas većinom muškarce) upućuje na to kako je dominacija muškaraca posljedica nekih ranijih, jače izraženih patrijarhalnih praksi. Visoko obrazovanje često nije bilo dostupno, ali ni poželjno, za žene, a sveučilište je bilo prostor zapošljavanja i javnoga djelovanja muškaraca. Štoviše, za razliku od osnovnog i srednjeg obrazovanja, sveučilišta su najkasnije postala prostor obrazovanja žena. Međutim, činjenica je da se broj studentica na Sveučilištu povećao, a njihova uspješnost pokazuje da je visoko obrazovanje žena postalo prostor žena koliko i muškaraca. Štoviše, čak i neki tradicionalno "muški" fakulteti, poput Medicinskog, Pravnog i Ekonomskog, sve više gube to obilježje.¹³ S obzirom na opaženi trend, može se pretpostaviti kako će se povećanje broja studentica, asistentica i docentica u budućnosti odraziti i u povećanoj zastupljenosti žena među profesorima, ali i u upravljačkoj strukturi Sveučilišta, zahvaljujući pukoj činjenici njihove povećane participacije među studenticama, asistenticama i docenticama.

Međutim, ne treba izgubiti iz vida činjenicu da postojeće povećano sudjelovanje žena ipak do sada nije pratilo i proporcionalno povećanje njihova broja na rukovodećim mjestima u upravama fakulteta. To pokazuje da proces uključivanja žena u rukovodeće strukture nije samo pitanje automatizma koji prati povećano sudjelovanje nego da postoji otpor ili izostanak volje i etičke senzibiliziranosti da se ovaj segment Sveučilišta mijenja u skladu s promjenama u spolnoj zastupljenosti žena među studenticama i nastavnicama. Sveučilište se time prokazuje kao tradicionalna i konzervativna institucija sklona očuvanju postojećega stanja, nesposobna ne samo za pokretanje promjena nego i za provođenje antidiskriminacijskih praksi.

Ključno je pitanje koji su to konkretni uzroci institucionalnoga djelovanja Sveučilišta koji danas priječe napredova-

DRUŠ. ISTRAŽ. ZAGREB
GOD. 18 (2009),
BR. 6 (104),
STR. 1049-1073

PRIJIĆ-SAMARŽIJA, S.,
AVELINI HOLJEVAC, I.,
TURK, M.:
ŽENE U ZNANOSTI...

nje žena. Možemo razlikovati nekoliko razina opstrukcije participacije žena na rukovodećim mjestima: (i) razina sustava ili društvenog ustroja; (ii) razina samih sveučilišnih institucija te (iii) razina pojedinaca koji iz raznoraznih razloga pokazuju otpor ravnopravnom sudjelovanju žena na rukovodećim mjestima na Sveučilištu (Barblan i sur., 2007.).

Na razni sustava, temeljnu zapreku dosljednoj primjeni zakonskih i etičkih normi vezanih za ravnopravnost spolova predstavlja općenit izostanak "vladavine normi". Društvena i politička praksa koja ne počiva na strogoj provedbi normi omogućuje da se one ne provode ni na razini institucija. Osim toga, još je uvelike prisutna praksa političkih utjecaja i drugih pritisaka na članove sveučilišne zajednice. Jedna od konkretnih zapreka koja je detektirana na razini sustava jest postojanje i djelovanje tzv. "utjecajnih muških klubova", uskoga kruga utjecajnih muškaraca na pozicijama koji na razne načine utječu na donošenje odluka o savjetima, vijećima, stručnim povjerenstvima te time ograničavaju neovisnost poslovanja, pa i vrijednosti ravnopravnosti i nepristranosti prilikom zapošljavanja i napredovanja. Na razini institucija, zapreke provođenju antidiskriminacijskih praksi mogu se svrstati u tri skupine: (i) tradicionalne akademske predrasude; (ii) običaji koji čuvaju moć akademskih elita te (iii) autoritarne metode upravljanja. Strah postojećih muških upravljačkih skupina od gubljenja stečenih privilegija te "kultura senioriteta" u strukturi znanstveno-nastavnih zvanja najčešće stoje u osnovi zadržavanja akademskih predrasuda, koje onda nerijetko onemogućuju objektivnost, nepristranost, jednakost i pravednost u profesionalnom napredovanju i djelovanju. Zaziranje od uvođenja žena na tradicionalno muške pozicije na Sveučilištu može se temeljiti na uvjerenjima o ženskoj nefunkcionalnosti u javnoj domeni i na percepciji situacije u kojoj je žena nadređena muškarcima kao neprirodnoj ili štetnoj u danom društvenom okruženju. Također, akademske predrasude sadrže strah i otpor prema promjenama koje žene mogu unijeti u poslovanje i koje otvaraju rizike za ustaljene oblike poslovanja, ali i zahtijevaju dodatne napore i prilagodbe novim načinima poslovanja. Drugo, i na razini institucija postoje muški centri moći i lobiji (*old boy's clubs*), praksa kojih je neposredno suprotna praksi transparentnog i pravednog odlučivanja o zapošljavanju i napredovanju. Taktika nezamjeranja i očekivanje "vraćanja usluga" unutar institucija dovodi do zataškavanja neetičnoga ponašanja onih koji možda sami i nisu skloni diskriminacijskim praksama. Treće, i na razini ponašanja pojedinaca, članova sveučilišne zajednice, mogu se registrirati ne samo otkloni od etičnoga ponašanja nego i namjerne opstrukcije mehanizama provedbe zakonskih i etičkih dokumenata.

DRUŠ. ISTRAŽ. ZAGREB
GOD. 18 (2009),
BR. 6 (104),
STR. 1049-1073

PRIJIĆ-SAMARŽIJA, S.,
AVELINI HOLJEVAC, I.,
TURK, M.:
ŽENE U ZNANOSTI...

Razlog tome jesu neinternalizirane norme o spolnoj ravnopravnosti, ali i moralna nesenzibiliziranost, zbog kojih se diskriminacijsko ponašanje i ne shvaća kao nezakonito i neetično. Tomu pridonosi i činjenica da se nerijetko nediskriminacijsko ponašanje pojavljuje kao zapreka osobnim interesima i ambicijama u karijeri. Treba spomenuti i nametanje tržišnih kriterija konkurentnosti u znanstvenom i nastavnom radu, koje stvara stanovitu atmosferu pritiska i koja, između ostaloga, rezultira i iznalaženjem nedopustivih prečaca za napredovanje, publiciranje, dobivanje priznanja i drugog, što dodatno kontaminira atmosferu objektivnosti i nepristranosti u zašljavanju i napredovanju.

Konačno, treba napomenuti i da socijalna organizacija znanosti takva kakva općenito jest dovodi do slabije znanstvene produkcije i karijernih rezultata žena, što se onda manifestira i u slabijim (objektivnim) izgledima za postizanje rukovodećih položaja. Naime, "(...) mlade znanstvenice rjeđe imaju priliku pretežno se baviti (naj)složenijim i (naj)zahtjevnijim istraživačkim poslovima koji uvećavaju izgled za značajne znanstvene doprinose te za profesionalna priznanja i ugled" (K. Prpić, 2003., 628). Žene su slabije zastupljene u znanstvenim organizacijama, slabije su uključene u ne/formalne kolegijalne mreže, rjeđe sudjeluju u recenzentskim postupcima, rjeđe participiraju u uredništvima časopisa, zaostaju za muškim kolegama u uspostavljanju i održavanju međunarodne komunikacije, kontakata i sl.

Ovakva okoštala socijalna struktura znanstvenoga života zasigurno smanjuje ravnopravnost izgleda i može se smatrati jednim od uzroka "staklenoga stropa".¹⁴

UZROCI DISKRIMINACIJE: MUŠKARCI I ŽENE

Sva navedena objašnjenja efekta "staklenoga stropa" poglavito se referiraju na činjenicu da su muškarci i postojeći "muški" obrasci upravljanja uzroci podzastupljenosti žena na rukovodećim mjestima. Na neki način, gotovo je razumljivo da muškarci situaciju na koju su navikli i u kojoj su stoljećima privilegirani doživljavaju kao prirodnu te da svaki oblik možebitnog gubljenja pozicija ili pojačavanja konkurencije doživljavaju kao prijetnju. Nitko, pa ni muškarci, najčešće se nisu voljni dobrovoljno odreći sustava u kojem su povlašteno tretirani. No iako su ovakve reakcije psihološki razumljive, nikako ne mogu biti opravdane. Nikakve okolnosti danas ne mogu opravdati one koji takve prakse provode, a najmanje smije biti isprikom stav da nisu svjesni posljedica takvih mehanizama za žene.

Međutim, dok se najčešće za diskriminaciju osuđuju prakse koje su uveli i podupiru muškarci, treba napomenuti da i

DRUŠ. ISTRAŽ. ZAGREB
GOD. 18 (2009),
BR. 6 (104),
STR. 1049-1073

PRIJIĆ-SAMARŽIJA, S.,
AVELINI HOLJEVAC, I.,
TURK, M.:
ŽENE U ZNANOSTI...

žene mogu provoditi diskriminacijske postupke i u njima sudjelovati. Ne samo da žene iz raznih razloga ne osvješćuju svoju neravnopravnu poziciju nego one same, na stanovit način, preferiraju i ne suprotstavljaju se praksama koje ih diskriminiraju, pa čak i same institucionalno provode i podupiru prakse koje diskriminiraju druge žene.

Čitav niz stoljeća žene nisu imale pravo na obrazovanje ni pristup pozicijama koje su bile dostupne muškarcima, dok nasuprot tome stoji tek nekoliko desetljeća pravne jednakosti, koja još, kako vidimo, nije potpuno profunkcionirala. Stoljetna praksa marginalizacije žena u javnom životu razvila je psihološke mehanizme koji i danas priječe žene i u aktivnijem razvijanju vlastite karijere i u prihvaćanju promjena u korist žena (Prijić-Samaržija, 2001.). Naime, kada je jednom ženama formalno omogućeno obrazovanje, sudjelovanje u javnom životu i sl., začudno je bilo što mnoge žene to nisu htjele, a ne žele ni danas. Često smo svjedoci da žene zapravo i ne žele "rukovodeće" poslove i uloge niti se kandidiraju za mjesta dekanica ili rektora te da uistinu žele zadržati svoje poslove u sjeni, u najboljem slučaju mjesta prodekanica. O tome svjedoči podatak o velikom skoku u broju žena prodekanica u posljednjem sastavu uprava u odnosu na i dalje izrazito malen broj dekanica. O čemu se radi? U mnogim slučajevima psihološki mehanizam tzv. frustracije želja i razvijanja adaptivnih preferencija objašnjava ovu pojavu, koja dovodi kod žena do odustajanja i prije nego naiđu na eventualne zapreke. Žene koje su željele "rukovodeće" poslove nerijetko nisu uspijevale ili su bile izložene iskušenjima i zaprekama na koje muškarci nisu nailazili. Zbog zatečenoga stanja u socijalnoj organizaciji znanosti, društvenoj i kulturalnoj klimi, za postizanje istih pozicija i ciljeva ženama češće treba više truda i dokazivanja kako bi se svladale poteškoće koje se nisu pojavljivale u napredovanju muškaraca. Osim toga, javno je prisutan i stereotip o ženama u znanosti ili na rukovodećim pozicijama kao racionalnim, proračunatim, hladnim i sebičnim. Često je isti stereotip u sebi sadržavao i, za žene osobito uvredljiv, stav i osudu kako nisu dobre majke ili supruge. Uporne, kompetitivne i ambiciozne žene ne privlače javni respekt i status kao muškarci. Muške vrline u poslovanju neće se cijeniti kod žena. Kako svatko prirodno teži postići što više zadovoljstva i ispunjenja u životu, žene koje su se željele otrgnuti od tradicionalno "ženske" pozicije i zauzeti "mušku" imale su mnogo više izgleda da budu nezadovoljne i frustrirane nego žene koje su prihvatile "ženski" životni obrazac. Upravo nagoni psihološki mehanizam koji nastoji spriječiti tenzije, frustracije i napetosti navodio je žene na to da prilagode svoje preferencije i želje onom što im je dostižno.¹⁵ Svjesno ili nesvjesno, žene su se

DRUŠ. ISTRAŽ. ZAGREB
GOD. 18 (2009),
BR. 6 (104),
STR. 1049-1073

PRIJIĆ-SAMARŽIJA, S.,
AVELINI HOLJEVAC, I.,
TURK, M.:
ŽENE U ZNANOSTI...

kontinuirano odricale neizvjesne borbe za društveni status i priklanjale sigurnijim, ugodnijim i društveno priznatijim "ženskim" ulogama u sjeni muškaraca.

Vjerojatno se malen broj žena na višim i rukovodećim mjestima na Sveučilištu (posebice u odnosu na broj studentica) može objasniti i postojećom društvenom praksom koja potiče nesigurnost i nesamopouzdanost žena tako da su sklone napuštati nesigurnu znanstvenu karijeru radi obitelji. Unatoč mnogim promjenama, i danas bi se moglo govoriti o stanovitoj autocenzuri želja kod žena i kanaliziranju ambicija na one poslove u kojima već ima žena ili u kojima je put više-manje prokrčen. Na to da je ovakav obrazac povijesnoga 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, 1996.).

U obrazlaganju odustajanja žena od ulaganja u karijerni uspjeh ne treba zanemariti ni obeshrabrenost zbog kumuliranja razlika u izgledima. Konzistentne i tvrdokorne razlike u profesionalnom položaju mladih znanstvenica s vremenom povećavaju žensku marginaliziranost u visokoobrazovnim institucijama i povećavaju subjektivni osjećaj nezadovoljstva i nemoći da svojim naporima kontroliraju profesionalna dostignuća. Stoga, čak i kod mladih žena koje ulaze u institucije visokog obrazovanja s jednakom željom i entuzijazmom kao i njihovi mladi kolege, nakon nekog vremena dolazi do zamora i odustajanja. Kada se tome pribroji i (socijalno konstruirana ili biološka) razlika u borbenosti i kompetitivnosti između žena i muškaraca, jasno je da i ovaj činitelj može objasniti izostanak žena na rukovodećim mjestima (Prpić, 2003.).

S druge strane, međutim, duboko ukorijenjene predrasude i patrijarhalne stereotipne prakse mogu dovesti i do tzv. ženske nesolidarnosti, koja nerijetko generira podzastupljenost žena. Žene su, kao i muškarci, podložne patrijarhalnim spolnim stereotipima, bez obzira na to što to može biti i protiv njihovih interesa. Stoga će žena prihvatiti situaciju u kojoj je muškarac nadređen kao prirodnu, dok je moguć otpor žena prema ženama koje bi joj bile nadređene. Osim toga, u visoko kompetitivnom znanstvenom okruženju, žena na višem ili rukovodećem položaju nameće drugim ženama usporedbe i pritiske koji se ne pojavljuju u slučajevima nadređenih kolega. Nadređena žena znači da je podređena manje uspješna, dok se isti zaključak ne izvodi ako joj je nadređen muškarac, jer je društvena uloga muškaraca stoljećima bila dominacija i u privatnom i, posebice, u javnom životu. Promjena uloga, par-

DRUŠ. ISTRAŽ. ZAGREB
GOD. 18 (2009),
BR. 6 (104),
STR. 1049-1073

PRIJIĆ-SAMARŽIJA, S.,
AVELINI HOLJEVAC, I.,
TURK, M.:
ŽENE U ZNANOSTI...

ticipacija 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, prema dodatnim naporima i restrukturiranju uloga posljedica je nastojanja da se smanje vlastite frustracije. Nerijetko se to očituje i u profesionalno neutemeljenoj nesolidarnosti prema kolegicama te nepredlaganju i nebiranju kolegica za rukovodeća mjesta, unatoč njihovoj stručnosti.

Kada bismo pokušali sažeti moguće uzroke pojave "staklenoga stropa" na koje smo upozorili, onda bismo ih mogli kategorizirati u tri skupine: (i) povijesne i suvremene uzroke; (ii) uzroke na razini društvenoga sustava, one na razini institucija i one na razini pojedinaca; (iii) uzroke koje treba tražiti u ponašanju muškaraca i u ponašanju žena.

Kako bilo, čini se da diskriminacijska praksa proistječe iz mnogo 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 treba 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 Aristotelovu principu pravednosti, prema kojem jednaki trebaju biti tretirani jednako, a nejednaki nejednako. Ako pretpostavimo da žene i muškarci nisu jednaki (bilo iz bioloških ili socijalno-kulturnih razloga), čini se da je opravdana i podjela spolnih uloga – što bi značilo da nije riječ o diskriminaciji nego o prirodnoj raspodjeli spolnih uloga. Ako se, na primjer, pretpostavi da prosječna žena pokazuje više brige, suosjećanja i skrbi za druge, slijedi da su ženama upravo i primjereniji poslovi poput neposrednog rada sa studentima i u nastavi. Jednako tako, ako prosječan muškarac pokazuje više potrebe za neovisnim djelovanjem te prodornost, upornost, agresivnost u obrani vlastitih stavova, čini se da mu prirodno pripadaju upravljačke pozicije. Muška racionalnost (logičnost, egzaktnost i sposobnost apstraktnoga 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 postojeći nalazi o disproporciji u zastupljenosti žena i muškaraca na rukovo-

DRUŠ. ISTRAŽ. ZAGREB
GOD. 18 (2009),
BR. 6 (104),
STR. 1049-1073

PRIJIĆ-SAMARŽIJA, S.,
AVELINI HOLJEVAC, I.,
TURK, M.:
ŽENE U ZNANOSTI...

dećim mjestima nisu zapravo diskriminacija jer slijede prirodne spolne razlike, omogućujući tako da svatko pridonosi 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 pridonosi znanstvenoj zajednici?

Većina sudionika u teorijskoj raspravi o spolnim ulogama slaže se da su muškarci i žene na neki način različiti.¹⁶ Neki od njih brane esencijalistički stav o različitim bitima muške i ženske prirode, a drugi konstruktivistički stav, prema kojem su razlike posljedica dugogodišnje društvene prakse podređenosti žena i dominacije muškaraca. S obzirom na ovu temeljnu podjelu između esencijalista i konstruktivista, postavljaju se dva nova pitanja: prvo, ako su spolne različitosti društveno konstruirane, ne bi li trebalo takve umjetne razlike otkloniti, a ne podržavati nejednakim tretmanom muškaraca i žena? Drugo, ako pak muškarci i žene i jesu po prirodi različiti, znači li to da trebaju biti različito tretirani, i to tako da žena zarađuje manje za isti posao, da radi na slabije plaćenim poslovima ili da ne zauzima ključna mjesta u javnim službama?¹⁷

U nemogućnosti upuštanja u raspravu između esencijalizma i konstruktivizma, možemo konstatirati nekoliko neupitnih činjenica. Kada se i ne bi radilo o različitim "muškim" i "ženskim" prirodoma, duga povijest različita življenja i ciljeva mogla je dovesti do toga da se formira "ženska" i "muška" ljestvica moralnih vrijednosti, svojstava i prioriteta (Miller, 1976.). 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 da žene i muškarci postanu drugačiji, da različito reaguju i (moralno) prosuđuju. Većina autorica i autora, ali i filozofske studije spolnih stereotipa, objašnjavaju žensko rezoniranje primarno upravo stoljetnom pozicijom obespravljenosti žena (de Beauvoir, 1973.; Mill, 2000.; 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 je riječ o dvije različite prirode te da su društvene uloge samo slijedile prirodne razlike. Među suvremenim autoricama tako 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 naravima (Wolgast, 1980.). 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. Ukrat-

DRUŠ. ISTRAŽ. ZAGREB
GOD. 18 (2009),
BR. 6 (104),
STR. 1049-1073

PRIJIĆ-SAMARŽIJA, S.,
AVELINI HOLJEVAC, I.,
TURK, M.:
ŽENE U ZNANOSTI...

ko, iako se može dvojiti treba li se određenje toga što je ljudska priroda potpuno 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.).

Sasvim je sigurno da ni u bliskoj budućnosti nećemo dobiti konačan odgovor na pitanje podrijetla spolnih različitosti. Kako bismo dokazali tvrdnju o biološkoj determiniranosti ili socijalnoj konstruiranosti postojećih razlika između muškaraca i žena, potreban nam je jednako tako dugi stoljetni eksperimentalni period u kojima bi ženama i muškarcima bile jednako dostupne sve mogućnosti. Tada bismo možda mogli ustvrditi radi li se o jednoj prirodi ili dvije. 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 relativizirajući stav o ljudskoj prirodi prema kojem se ne može definirati što je ljudska priroda neovisno o kulturnoj perspektivi. Upravo kultura, kakva 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.). U svakom slučaju, pitanje radi li se o jednoj prirodi ili dvije prirode za nas do daljnjeg ostaje neprozirno (Anas, 1993.).

Sada se možemo vratiti pitanju o opravdanosti spolnih uloga. Kako smo vidjeli, nema čvrste teorijske osnove za tvrdnju da je riječ 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 se da su prirodne, jer jednako tako mogu biti i društvene. Ako su pak društveno konstruirane, bilo bi nepravedno, inzistiranjem na mogućnosti da su prirodne, ne dopustiti da se promijene i konstruiraju na neki drugi način. Ukratko, nema opravdane osnove za podjelu spolnih uloga, pa ni za tvrdnju da rukovodeća mjesta nisu prirodni milje za ženu. 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 jednake mogućnosti u pogledu stjecanja ili pristupa društvenim dobrima i na jednaku zaštitu od strane vlasti.¹⁸ Ako je, dakle, pravo na jednak tretman definirano kao pravo na jednakost u dostupnosti neke mogućnosti, tada iz toga nedvosmisleno slijedi da je svako onemogućavanje druge osobe u postizanju bilo koje pozicije zbog njezina spola – nedopustivo.

Uloga društvenoga konteksta u uspostavi "staklenoga stropa" na sveučilištu

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

Rezultati o disproporcijama na Sveučilištu očividno ne odstupaju značajno od svjetskih trendova. Međutim, takvi podaci teško da mogu opravdati sveučilišta, jer se radi o institucijama na kojima djeluje intelektualna i obrazovna elita koja se (valja se nadati) upustila u avanturu znanosti zbog jasne svijesti da imaju društvenu odgovornost učiniti društvo boljim i pravednijim, a život kvalitetnijim. Drugim riječima, ovi podaci o podudarnosti sveučilišnih statistika i svjetskih trendova svjedoče da su znanstvene institucije i sveučilišta općenito konzervativne institucije koje se opiru promjenama i imaju ulogu bastiona tradicionalnih društvenih stereotipa.¹⁹

Na kraju treba napomenuti i da podzastupljenost žena na rukovodećim položajima u znanosti i visokom obrazovanju nije samo društveni problem vezan uz postojanje nepravednih i diskriminacijskih praksi nego izaziva daljnje probleme vezane uz razvoj znanosti:²⁰ smanjenje vrijednih znanstvenih i tehnoloških kapaciteta, onemogućavanje plodnih, ali drugačijih, znanstveno-metodoloških pristupa i poslovnih praksi, onemogućavanje kvalitativnih promjena u definiranju znanstvenih problema i istraživanju i sl.²¹

BILJEŠKE

¹ Podaci i analize koje iznose autorice u zborniku *Diskriminacija žena u Hrvatskoj* potvrđuju da i na hrvatskom tržištu rada postoji nekoliko tipičnih oblika diskriminacije žena u odnosu na muškarce: (i) diskriminacija s obzirom na visinu primanja, (ii) diskriminacija pri zapošljavanju, (iii) diskriminacija prema dostupnosti određenih poslova i pozicija, (iv) diskriminacija u obrazovanju i napredovanju. (Petrović, 2000.) O istim svjetskim trendovima svjedoče, 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 i sur. (1995.) i dr.

² Najveća razlika u spolnoj strukturi studentica i nastavnica s jedne strane i sastava uprava s druge strane uočava se na četiri fakulteta: na Ekonomskom fakultetu, Fakultetu za turistički i hotelski menadžment, Medicinskom fakultetu i Pravnom fakultetu. Iako je na navedenim institucijama broj studentica i nastavnica veći, na mjestima prodekana/ica i dekana/ica broj žena je manji. U skladu s tim podatkom

valja promatrati i podatak o upravi Sveučilišta. S obzirom na veću zastupljenost žena u ukupnom broju studentica i nastavnica znakovit je podatak da nema ni jedne žene u upravi Sveučilišta.

³ Može se smatrati prirodnim slijedom da na fakultetima na kojima ima više muških studenata (Tehnički i Pomorski fakultet) prevladavaju muškarci i u strukturi nastavnika. Međutim, činjenica je da je obrnuta situacija češća. 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. Valja istaknuti da je posebna situacija na Građevinskom fakultetu, koji je "muški" po broju upisanih studenata, ali među asistenticama i docenticama prevladavaju žene.

⁴ Ovaj je zaključak pojednostavnjen, a terminologija gruba. Naime, bilo bi primjerenije govoriti o "dominantno muškim fakultetima" i "dominantno ženskim fakultetima", jer su na većini fakulteta dobiveni podaci raspršeni između pojedinih varijabli te je nemoguće govoriti generalno o dominaciji pojedinoga spola, stoga ih je potrebno komentirati u skladu s kategorijom dominacije. Ipak, s obzirom na navedenu ogradu, možemo konstatirati kako od deset fakulteta na Sveučilištu u Rijeci postoje tri dominantno muška fakulteta (dominacija muškog spola u sve četiri istraživane navedene kategorije): zastupljenost muškaraca na Građevinskom i Pomorskom fakultetu iznosi 70%, a na Tehničkom fakultetu 74%. S druge strane, dva su dominantno ženska fakulteta, i to Akademija primijenjenih umjetnosti sa 72% žena i Učiteljski fakultet sa 97% žena u ukupnoj zastupljenosti po četiri navedene kategorije.

⁵ O spolnoj diferencijaciji znanstvenih područja, vidjeti više u K. Prpić, 2003.

⁶ *Glass ceiling* ("stakleni strop") termin je koji je prije dvadesetak godina uveo ugledni list *Wall Street Journal* kako bi opisao zapreke s kojima se žene suočavaju u napredovanju u karijeri i koje ih koče da dosegnu vrh (korporacijske) hijerarhije.

⁷ Prpić svoje istraživanje temelji na brojnim istraživanjima položaja, uloge i dostignuća znanstvenica u raznim zemljama koja su došla do sličnih rezultata: (i) žene sporije i rjeđe napreduju i stječu najviša znanstvena i nastavna zvanja; (ii) žene zaostaju za muškarcima u dobivanju zaposlenja na prestižnim mjestima u znanosti i visokom obrazovanju; (iii) žene razmjerno rijetko zauzimaju rukovodeće položaje u znanstvenim i istraživačkim institucijama; (iv) žene mnogo rjeđe od muškaraca sudjeluju u strukturama moći; (v) žene su slabije plaćene od svojih muških kolega. Istraživanje koje je provedeno na Sveučilištu u Rijeci gotovo se potpuno slaže s detekcijom žarišnih točaka diskriminacije o kojima piše Prpić. Zadatak koji smo si postavili vezano uz detektiranje mogućih društvenih mehanizama koji generiraju ovakvu diskriminaciju nažalost ostavlja po strani detaljnu analizu daljnjih oblika spolne diferencijacije, primjerice, zastupljenost žena u savjetima, povjerenstvima, redakcijama stručnih časopisa, recenzentskim postupcima i sl., kao i u znanstvenim djelatnostima (objavljivanje, koautorstvo i sl.) koja omogućuju napredovanje i uspješnost u terminima znanstvene produktivnosti.

DRUŠ. ISTRAŽ. ZAGREB
GOD. 18 (2009),
BR. 6 (104),
STR. 1049-1073

PRIJIĆ-SAMARŽIJA, S.,
AVELINI HOLJEVAC, I.,
TURK, M.:
ŽENE U ZNANOSTI...

⁸ Podaci o broju članova HAZU te odnosu postotaka članstva muškaraca i žena dostupni na mrežnim stranicama <http://www.hazu.hr>

⁹ Vidi u Moj posao, grupa SELECTIO, <http://www.mojposao.net>. Istraživanje za Hrvatsku provedeno je za srpanj-listopad 2005. godine na uzorku od 9000 ispitanika kontroliranih po dobi, spolu, godinama radnog iskustva, stručnoj spremi i županijama. U prilog ovome ide i podatak International Labor Organization (ILO), (1998.), gdje se navodi kako "... žene predstavljaju više od 40% svjetske radne snage, no njihov ukupni udio u menadžerskim i upravljačkim pozicijama u mnogim zemljama rijetko prelazi 20%." Slično tome, kod velikog broja autora (Schein, 1973., 1975.; Powell i Butterfi i dr., 1979., 1989.; Powell i dr., 2002.; Brenner i dr., 1989.; Schein, Mueller i Jacobson, 1989.) spominje se i tzv. menadžerski prototip, koji uključuje stereotipno muške osobine i karakteristike, s posljedicom percepcije uspješnoga menadžera kao muškarca, što se opisuje kao fenomen "think manager – think male".

¹⁰ Kako je zakonski diskriminacija zabranjena, što je dodatno precizirano, osvijesteno i naglašeno u Etičkom kodeksu Sveučilišta u Rijeci (2007.), bjelodano je kako su na djelu razni oblici tzv. *prikrivenih* diskriminacijskih mehanizama.

¹¹ Ovu distinkciju između primarne i sekundarne diskriminacije nalazimo još kod Warren M. A. (1977.).

¹² Zanimljiv komentar iznosi Rich (2003., 10). "Ključno središte oko kojeg se vrti mogućnost napredovanja žene u akademskom svijetu jest potreba koja je primarna ako bi žene dobile bilo kakvu stvarnu ravnopravnost u akademskom svijetu, izazov koji sveučilište danas, kao i društvo oko njega, izbjegava na sve moguće načine. To je pitanje predškolske djece. Majka na socijalnoj skrbi koja je primorana potražiti posao, radnice u kafeteriji čija djeca nose ključ na uzici oko vrata, studentica ili asistentica koja ne može biti sigurna odakle dolazi i kakva je iduća bejbisiterica, sve se one brinu; sve su konstantno primorane da improviziraju ili da odustanu od borbe za popunjavanje te društvene praznine."

¹³ Svakako je zanimljivo pitanje hoće li postojeći trendovi porasta broja i uspješnosti studentica dovesti do preokreta u spolnoj nerazmjernosti na fakultetima. Hoće li u nekoj bližoj ili daljoj budućnosti muškarci postati podzastupljeni spol na Sveučilištu? Postavlja se i pitanje feminiziranja visokog obrazovanja u bližoj budućnosti. Međutim, analiza ovih pitanja nadilazi zadatke koje smo si postavili u ovom radu.

¹⁴ Vidjeti detaljniju analizu u Prpić, K. (2003.).

¹⁵ O mehanizmima adaptivnih preferencija koje ometaju racionalnost vjerovanja i autonomiju želja, vidi u Elster, J. (1982.).

¹⁶ Istraživanja provedena i na sudionicima radnog procesa pokazuju da percepcija drugih i samopercepcija vlastitih osobina podržava tezu o dvije prirode. Primjerice, zaposlene žene i muškarci drže da su muške osobine samouvjerenost, uvjerljivost, snalažljivost, samostalnost, kompetitivnost, odlučnost, fokusiranost, energičnost, manipulativnost, agresivnost, hrabrost, egocentričnost, dominantnost,

DRUŠ. ISTRAŽ. ZAGREB
GOD. 18 (2009),
BR. 6 (104),
STR. 1049-1073

PRIJIC-SAMARŽIJA, S.,
AVELINI HOLJEVAC, I.,
TURK, M.:
ŽENE U ZNANOSTI...

površnost i dr., dok su ženske osobine: senzibilnost, suosjećajnost, odgovornost, obzirnost, komunikativnost, temeljitost, pouzdanost, multitasking, pristojnost, strpljivost, aktivno slušanje, fleksibilnost, poslušnost i dr. Vidi u "Uloga rodova u svijetu rada", <http://www.mojposao.net>

¹⁷ Vidjeti u Prijic-Samaržija (2007.b).

¹⁸ Treba istaknuti da ovdje slijedimo definiciju Dworkina, R. (2000.).

¹⁹ Rich (2003., 5), primjerice, raspravljajući o spolnim strukturama sveučilišta, zaključuje: "(...) ono što imamo jest muški orijentirano sveučilište, koje nije rasadište humanizma nego muških povlastica. Kako su žene postupno nevoljko pripuštene u glavni tok visokog obrazovanja, postale su učesnice u sustavu koji priprema muškarce da preuzmu uloge moći u muški orijentiranom društvu koje postavlja pitanja i prenosi 'činjenice' koje generira muška intelektualna tradicija i koje suptilno, ali i otvoreno afirmira muškarce kao lidere i oblikovatelje ljudske sudbine unutar i izvan akademije."

²⁰ "Dva izvješća Nacionalne akademije znanosti potaknula su ozbiljna razmišljanja o primjerenosti obrazovanja na područjima znanosti i tehnologije. U tekstu pod naslovom 'Izdizanje iznad nadolazeće oluje' izražava se strah hoće li Sjedinjene Američke Države moći ostati konkurentne u svijetu gospodarstva kad je razmjerno mali broj mladih ljudi osposobljen za zvanja na područjima koja zahtijevaju znanstveno i tehnološko obrazovanje. U drugom izvješću Nacionalne akademije znanosti te se manjkavosti povezuju sa slabijom zastupljenošću žena na znanstvenim područjima te se zaključuje da bi se povećanjem broja žena koje bi ostajale u obrazovanju uvelike smanjio deficit znanstvenog i tehnološkog kapaciteta u zemlji." (Ward, 2007., 70)

²¹ Zahvaljujemo anonimnim recenzentima / recenzenticama na vrlo korisnim sugestijama i komentarima koji su nesumnjivo pridonijeli kvaliteti ovoga rada.

LITERATURA

Annas, J. (1993.), *Woman and the Quality of Life: Two Norms or One*. U: M. C. Nussbaum, A. Sen (ur.), *The Quality of Life*, Oxford (str. 53-71), Oxford University Press.

Barblan, A., Daxner, M., Ivošević, V. (ur.) (2007.), *Academic Malpractice Threats and Temptations; An Essay of the Magna Charta Observatory and The National Unions of Student sin Europe*, Bologna, Bononia University Press.

Beauvoir, S. (1973.), *The Second Sex*, New York: Vintage.

Bentham, J. (1970.), *An Introduction to the Principles of Morals and Legislation*. J. H. Burns i H. L. A. Hart (ur.), London, Athlone Press.

Brenner, O. C., Tomkiewicz, J., Schein, V. E. (1989.), The relationship between sex role stereotypes and requisite management characteristics revisited. *Academy of Management Journal*, 32 (3): 662-669.

Broverman, I. K., Vogel, S. R., Broverman, D. M., Clarkson, F. E. i Rosenkrantz, P. S. (1972.), Sex-Role Stereotypes: A Current Appraisal. *Journal of Social Issues*, 28 (2): 59-78.

DRUŠ. ISTRAŽ. ZAGREB
GOD. 18 (2009),
BR. 6 (104),
STR. 1049-1073

PRIJIĆ-SAMARŽIJA, S.,
AVELINI HOLJEVAC, I.,
TURK, M.:
ŽENE U ZNANOSTI...

Butler, J. (2000.), *Nevolje s rodom. Feminizam i subverzija identiteta*, Zagreb: Ženska infoteka.

Cragg, W., Koggel, C. M. (1997.), *Contemporary Moral Issues*, Toronto: McGraw-Hill Ryerson.

Državni zavod za statistiku, dostupno na: <http://www.dzs.hr>

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: Utilitarianism and the genesis of wants. U: A. Sen i B. Williams (ur.), *Utilitarianism and Beyond* (str. 219-238), Cambridge, Cambridge University Press.

Elster, J. (1983.), *Sour Grapes: Studies in the Subversion of Rationality*, Cambridge: Cambridge University Press.

Ferguson, A. (1996.), Sex and Work. U: K. Nielson i R. Ware (ur.), *Exploitation* (str. 272-280), New York, Humanities Press.

Freud, S. (1961.), *Civilization and Its Discontents*, New York: W. W. Norton & Co., Inc.

Giligan, C. (1982.), *In a Different Voice*, Cambridge, Mass.: Harvard University Press.

Godfrey, S. P. (2003.), *Theory and reality: an introduction to the philosophy of science*, Chicago: The University of Chicago Press.

Hegel, G. W. F. (1987.), *Fenomenologija duha*, Zagreb: Naprijed.

Hegel, G. W. F. (1989.), *Osnovne crte filozofije prava*, Sarajevo: Veselin Masleša.

Henrion, C. (1991.), Merging and Emerging Lives: Women in Mathematics. *Women in Mathematics*, 38 (7): 724-729.

Hrvatska akademija znanosti i umjetnosti, *Podaci o članstvu*, dostupno na: <http://www.hazu.hr>

Izveštaj o stanju ljudskih prava žena u Hrvatskoj u 2006. godini, Ženska mreža Hrvatske, dostupno na: <http://www.zenska-mreza.hr>

Kohlberg, L. (1981.), *The Philosophy of Moral Development: Moral Stages and the Idea of Justice*, San Francisco: Harper & Row.

Kohlberg, L., Levine, C., Hewer, A. (1983.), *Moral stages: A current formulation and a response to critics*, Basil, Switzerland: Karger.

Midgley, M., Hughes, J. (1983.), *Woman's Choices*, London: Weidenfeld and Nicholson.

Mill, J. S. (2000.), *Podređenost žena*, Zagreb: Naklada Jesenski i Turk.

Miller, J. B. (1976.), *Toward new psychology of Women*, Boston: Beacon.

Neumark, N., Blank, R., Van Nort, K. (1995.), *Sex Discrimination in Restaurant Hiring: An Audit Study*. National Bureau of Economic Research Working Paper, 5024.

Okin, S. (1990.), Thinking like a Woman. U: D. Rode (ur.), *Theoretical Perspectives on Sexual Difference* (str. 145-159), New Haven, Yale University Press.

Pateman, C. (2000.), *Spolni ugovor*, Zagreb: Ženska infoteka.

DRUŠ. ISTRAŽ. ZAGREB
GOD. 18 (2009),
BR. 6 (104),
STR. 1049-1073

PRIJIĆ-SAMARŽIJA, S.,
AVELINI HOLJEVAC, I.,
TURK, M.:
ŽENE U ZNANOSTI...

Petrović, J. A. (ur.) (2000.), *Diskriminacija žena u Hrvatskoj*, Zagreb: ICFTU CEE Women's Network i Ženska sekcija SSSH.

Platon (1957.), *Zakoni*, Zagreb: Kultura.

Platon (2001.), *Država*, Zagreb: Naklada Juričić.

Powell, N. G., Butterfield, A. D. (1979.), The "good manager": Masculine or androgynous? *Academy of Management Journal*, 22: 395-403.

Powell, N. G., Butterfield, A. D. (1989.), The "Good Manager": Did Androgyny Fare Better in the 1980s? *Group & Organization Management*, 14 (2): 216-233.

Powell, N. G., Butterfield, A. D., Parent, J. D. (2002.), Gender and Managerial Stereotypes: Have the Times Changed? *Journal of Management*, 28 (2): 177-193.

Prijić-Samaržija, S. (2001.), A Defense of Weak Affirmative Action, *Acta Analytica*, 27: 67-88.

Prijić-Samaržija, S. (ur.) (2007.a), *Etički kodeks Sveučilišta u Rijeci*, Rijeka: Sveučilište u Rijeci i Adamić.

Prijić-Samaržija, S. (2007.b), Spolne različitosti, spolna diskriminacija i programi afirmativne akcije. U: E. Baccarini i S. Prijić-Samaržija (ur.), *Praktična etika: ogledi iz liberalnog pristupa nekim pitanjima praktične etike* (str. 199-232), Zagreb, Biblioteka Filozofska istraživanja.

Prpić, K. (2003.), Profesionalni položaj, postignuća i perspektive (mladih) znanstvenica. *Društvena istraživanja*, 12 (5): 613-634.

Rich, A. (2003.), Ka ženski orijentiranom sveučilištu. *Kruh i ruže*, 23 (3): 5-16.

Rossi, A. (1964.), *Women in Science: Why So Few?* Lexington: Xerox College Publishing.

Schein, V. E. (1973.), The relationship between sex role stereotypes and requisite management characteristics. *Journal of Applied Psychology*, 57: 95-100.

Schein, V. E. (1975.), The relationship between sex role stereotypes and requisite management characteristics among female managers, *Journal of Applied Psychology*, 60: 340-344.

Schein, V. E., Mueller, R., Jacobson, C. (1989.), The relationship between sex role stereotypes and requisite management characteristics among college students. *Sex roles*, 20: 103-110.

Spivak, G. C. (1999.), *A Critique of Postcolonial Reason*, Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press.

Ward, D. (2007.), Visokoškolsko obrazovanje u SAD-u: sadašnja zabrinutost i izgledi za njegovu budućnost. *Časopis za visoko obrazovanje*, 1 (1) (ljetno): 69-78.

Warren, M. A. (1977.), Secondary Sexism and Quota Hiring. *Philosophy and Public Affairs*, 6 (3): 240-261.

Wolgast, E. (1980.), *Equality and the Rights of the Women*, Ithaca, NY: Cornell University Press.

Wollstonecraft, M. (1999.), *Obrana ženskih prava*, Zagreb: Ženska infoteka.

DRUŠ. ISTRAŽ. ZAGREB
GOD. 18 (2009),
BR. 6 (104),
STR. 1049-1073

PRIJIĆ-SAMARŽIJA, S.,
AVELINI HOLJEVAC, I.,
TURK, M.:
ŽENE U ZNANOSTI...

Women in Science: A Glass Ceiling

Snježana PRIJIĆ-SAMARŽIJA
Faculty of Arts and Sciences, Rijeka

Ivanka AVELINI HOLJEVAC
Faculty of Tourism and Hospitality Management, Opatija

Marko TURK
University of Rijeka Foundation, Rijeka

The main aim of this paper is to analyze the phenomenon of 'glass ceiling' or under-representation of women in the management of scientific and higher-education institutions such as University of Rijeka, including the analysis of possible causes and mechanisms of discrimination which it is grounded on. In the first part, we briefly register the empirical findings about gender participation in higher positions within the hierarchical structure at the University of Rijeka, which undoubtedly indicate the presence of hidden primary and secondary discrimination. In the second part, we explore possible causes of the 'glass ceiling' effect. In the third part, we consider women's under-representation in higher positions within the context of the debate about sexual social roles and alleged differences in the male and female nature. Finally, we stress that the phenomenon of 'glass ceiling' or under-representation of women is not only a normative justice issue (ethical and legal) but also a matter of ensuring social and scientific growth.

Keywords: 'glass ceiling', hidden discrimination, academic malpractice, adaptive preferences, sexual social roles

Frauen in der Wissenschaft oder der gläserne Plafond

Snježana PRIJIĆ-SAMARŽIJA
Philosophische Fakultät, Rijeka

Ivanka AVELINI HOLJEVAC
Fakultät für Management im Fremdenverkehr und Hotelgewerbe,
Opatija

Marko TURK
Stiftung der Universität Rijeka, Rijeka

Mit dieser Arbeit sollte in erster Linie der ‚gläserne Plafond‘ in der Wissenschaft untersucht werden, d.h. die Unterbesetzung mit Frauen in führenden Positionen an wissenschaftlichen sowie Hochschuleinrichtungen (so auch an der Universität Rijeka), einschließlich der Mechanismen, die dafür verantwortlich sind. Der erste Teil der Arbeit bringt eine kurze Übersicht sowie eine Analyse empirischer Untersuchungsergebnisse, die an der Universität Rijeka

DRUŠ. ISTRAŽ. ZAGREB
GOD. 18 (2009),
BR. 6 (104),
STR. 1049-1073

PRIJIĆ-SAMARŽIJA, S.,
AVELINI HOLJEVAC, I.,
TURK, M.:
ŽENE U ZNANOSTI...

gewonnen wurden und die eindeutig darauf hinweisen, dass die Existenz eines ‚gläsernen Plafonds‘ in der Wissenschaft sehr wohl spürbar und wirksam ist, daher unterschwellig auch die Tatsache primärer und sekundärer Diskriminierung. Im zweiten Teil der Arbeit analysieren die Verfasser mögliche Ursachen für das Bestehen dieses ‚gläsernen Plafonds‘, während im dritten Teil die Diskussion über die an wissenschaftlichen und Hochschuleinrichtungen bestehende Geschlechterdiskriminierung in Verbindung gebracht wird mit der Diskussion über die gesellschaftliche Rollenverteilung der Geschlechter und die hypothetischen Unterschiede zwischen Frauen und Männern. Im abschließenden Teil wird versucht, die gewonnenen Untersuchungsergebnisse und theoretischen Analysen zur weiblichen Unterbesetzung führender Positionen in einen breiteren gesellschaftlichen Kontext einzubetten, um deutlich zu machen, dass es sich hierbei nicht nur um normative (moralische und Gesetzes-) Fragen handelt, sondern darum, den Bereich der Wissenschaft und der Gesellschaft insgesamt zu fördern.

Schlüsselbegriffe: ‚Gläserner Plafond‘, unterschwellige Diskriminierung, Unehrenhaftigkeit unter Akademikern, adaptive Präferenzen, Geschlechterrollen