

Žene, liderstvo i biblioteke

Woman, Leadership and Libraries

Nadina Grebović-LendoNacionalna i univerzitetska biblioteka
Bosne i Hercegovine
Sarajevo, Bosna i Hercegovina
nadina@nub.ba**Sažetak**

U radu se govori o liderstvu u biblioteci i ženama. Praksa pokazuje da feminizacija bibliotečke profesije nije dokinula diskriminaciju spolova među zaposlenim u bibliotekama. Dat je kratki pregled istraživanja na ovu temu u Sjedinjenim Američkim Državama i nekim europskim zemljama, za period 1997-2004. godine.

Ključne riječi: *žene, liderstvo, biblioteke, mentorstvo, istraživanje, IFLA, ALA*

Abstract

The paper deals with women and leadership in libraries. Practice shows that feminization of library profession hasn't annulled gender discrimination among library employees. Short review of research on this subject conducted in the United States of America and some European countries, for the period 1997-2004, is presented in this paper.

Keywords: *women, leadership, libraries, mentoring, IFLA, ALA*

Uvod

Najjednostavnija definicija feminizma koja obuhvata sve njegove implikacije na život svakog čovjeka glasi: "(...) feminizam je teorija i praksa koja polazi od načela jednake vrijednosti žena i muškaraca, a za svoj krajnji cilj postavlja ukidanje svih oblika diskriminacije žena."¹

Prve napore u tom pravcu činila je Christine de Pizan napisavši pripovijetku "Grad žena", 1404/1405. godine, u kojoj iznosi svoj stav o jednakopravnosti spolova. "Smatrala je da ženama ne nedostaje inteligencija te da su sposobne vladati, a isto tako učiti i razumjeti znanost i umjetnost."²

Danas, stoljećima poslije, potrebno je vratiti se u 15. stoljeće kako bismo shvatili da se mnogo toga promijenilo u

teoriji, ali ne i u praksi. Još uvijek pričamo o podjelama: o bojama za žene i muškarce, o školama za žene i muškarce, o profesijama za žene i muškarce, itd...

U tzv. "profesijama za žene", uglavnom vladaju muškarci. Naročito je to vidljivo u manjim zemljama, uključujući i Bosnu i Hercegovinu. U ovom radu govorit ću o bibliotečkoj profesiji koju u najvećem procentu obavljaju žene (to pokazuju statistike u cijelom svijetu), a u kojoj vrlo teško uspijevaju postati liderke. Ovo dodatno pojačava i patrijarhalni kod koji ženu smješta izvan kruga moći. Ako govorimo o američkom kontekstu koji se u ovom slučaju može primijeniti i na našu stvarnost, bibliotekarke svoj vrhunac karijere dosežu vođenjem pojedinih odjeljenja u biblioteci.

Prije svega želim reći da kada se govori o ženama i preuzimanju liderstva misli se na žene koje pokazuju potencijal i talenat na određenom radnom polju. Borba za liderstvo ne podrazumijeva imenovanje žene za liderku po svaku cijenu, borba podrazumijeva jednake šanse i za žene i za muškarce.

Prepoznavanje diskriminacije bibliotekarki u biblioteci

Prema istraživanju koje je 1997. godine provela Janice J. Kirkland, 75 do 80 procenata američkih bibliotekara su žene, a tek mali procenat njih obavlja funkciju direktorice univerzitetske biblioteke. Način na koji je provela istraživanje odrazio se na nekoliko nivoa. Prvi nivo odnosio se na preliminarni upitnik kojim se pitalo bibliotekarke da li postoji nešto što ih obeshrabruje u napredovanju na poslu. Tačnije, ispitanice su dobile već definirane kategorije: manjak odgovornosti, manjak informacija, manjak priznanja i odobrenja i manjak solidarnosti (žene protiv žena).

Šta je J. J. Kirkland podrazumijevala pod ovim manjkovima? Manjak odgovornosti objašnjava kroz primjere da se žene postavljaju da predsjedavaju sekundarnim tijelima, da imaju savjetodavnu, ali ne i nadzornu ulogu, da pripremaju, ali ne i da provode. Sve ovo ukazuje na potiskivanje uloge žene u biblioteci. Pod manjkom informacija autorica podrazumijeva česte šumove u poslovnoj komunikaciji koja se završava tako da nestanu svi dokazi o njenom radu, a manjak priznanja i odobrenja završava

¹ Pandžić, Maja. Feministička početnica – punilica. Dostupno na: www.zenstud.hr/stari/FemPocet1.pdf (14.11.2011)

² Op. cit.

konstatacijom: “žene prave greške, a muškarci omaške.”³ Posljednji manjak se odnosi na solidarnost (žene protiv žena). Mlađe žene zbog viška samopouzdanja ne uvažavaju svoje starije kolegice, potom se za starije kolegice smatra da su dosegle svoj vrhunac u napredovanju. Smatram da je od svih navedenih situacija u kojima se može naći žena u biblioteci, najponižavajuća ona koja se odnosi na korištenje “nestručnjakinja protiv bibliotekarki u poslovnom okruženju.”⁴

Drugi nivo je bio da ispitanice podijele iskustva sa navedenim kategorijama manjka koje su osjetile. Većina ispitanica je doživjela ili primijetila diskriminaciju u svojoj radnoj okolini na različite načine. Treći nivo je obuhvatio ispitivanje žena na poziciji direktorice. Trebale su zaokružiti tri najvažnija faktora koja su im pomogla u karijeri da postanu direktorice biblioteke (univerzitetsko obrazovanje, podrška porodice, mentori, tehnologija ...). Rezultati su pokazali da je najvažniji faktor za njihovo napredovanje bio/la mentor/ica. Također, interesantno je da je većina direktorica za mentora imala osobe i muškog i ženskog spola. Kao zaključak ovog istraživanja J. J. Kirkland ističe: “Svaki bibliotekar, bez obzira na spol, mora biti pod mentorstvom i biti aktivno ohrabrivana da dostigne svoj potencijal.”⁵ Na ovaj način se diskriminacija ukida.

Već 1999. godine mijenja se slika. Prema statistikama Odjela za istraživanje i statistike Američkog bibliotekarskog društva, vidljivo je da se većina žena nalazi na direktorskim pozicijama u univerzitetskim i javnim bibliotekama. Kao novi problem javlja se visina plaće. Muškarci su za istu poziciju procentualno više plaćeni. Ovo se u Americi javilo kao novi problem nejednakopravnosti spolova.⁶

Po pitanju ukidanja diskriminacije spolova, IFLA je pokrenula sekciju za Žene, informacije i biblioteke. Sekcija je fokusirana na korisnice informacijskih usluga i bibliotekarke. Ova specifična grupa formirana je u skladu s aktom Ujedinjenih naroda pod nazivom “Milenijski ciljevi razvoja”. Akt je usmjeren na jednakopravnost spolova i jačanje žena kroz obrazovanje.

Ciljevi ove grupe su:

“Da identificiraju potrebe za informacijama i prepreke pristupa informacijama ženama, posebno u najpotrebnijim okolnostima.

Da zagovaraju razvoj sveobuhvatnih i dostupnih bibliotekskih i informacijskih usluga, posebno za žene koje su ključni akteri u razvoju novih generacija.

3 Kirkland, Janice J. The Missing Women Library Directors: Deprivation versus Mentoring // College & Research Libraries, juli (1997). URL: <http://crl.acrl.org/content/58/4/375.full.pdf> (10.11.2011). Prevod sa engleskog N. G. L.

4 Op. cit.

5 Kirkland, Janice J. The Missing Women Library Directors: Deprivation versus Mentoring // College & Research Libraries, juli (1997). Dostupno na: <http://crl.acrl.org/content/58/4/375.full.pdf> (10.11.2011). Prevod sa engleskog N. G. L.

6 Vidi više na: <http://www.ala.org/ala/research/librarianship/diversity/libdirectors.cfm>

Za promicanje stručne i javne svijesti o važnosti biblioteka i informacijskih usluga za ostvarenje Milenijskih ciljeva razvoja.

Poticati i promicati relevantne veze među organizacijama i institucijama u bibliotekskoj zajednici i organizacijama vezanim za žene.

Za širenje informacija koje podržavaju i ciljeve IFLA-e na međunarodnom nivou.”⁷

Tokom trajanja godišnje IFLA-ine konferencije, 2008. godine, u Québecu (Kanada) održana je tematska sesija “Žene na dnevnom redu: Osnaživanje stručnjakinja da budu liderke u informacijskom društvu”. Na ovoj sesiji Michele M. Reid govorila je na temu razvoja liderskih potencijala. Ona piše o iskustvu koje je stekla aktivnim učešćem u specifičnim programima. Jedan takav projekat nosi naziv HERS (Higher Education Resource Services) i ima za zadatak obučavati žene u liderstvu i menadžmentu. U periodu od 1972, od kada postoji projekat, do 2007. godine kroz program je prošlo 3000 žena različitih profesija. Potom, govori o projektu Američkog bibliotekskog udruženja koji je namijenjen za pripravnice u bibliotekama i njenim iskustvima kao mentorice. I na kraju, spominje Mentorski program za direktore koledžskih biblioteka. Ovaj program je namijenjen novim direktorima/cama i ima za cilj razmjenu iskustava sa starijim kolegama/icama.

Još jedan važan projekat za unapređenje žena u bibliotekama nastao je kao ideja 2007. godine na IFLA-inoj godišnjoj konferenciji. Pokrenula ga je Sekcija za Žene, informacije i biblioteke pod naslovom “Velika sestra / Mala sestra”. Zamišljen je kao međunarodno mentorstvo (žene ženama).⁸

O ženama i liderstvu u evropskom kontekstu Radka Koleva u tekstu “Women – librarians and men – directors” (Žene – bibliotekarke i muškarci – direktori) predstavila je istraživanje o direktoricama biblioteka za period od 124 godine rada Nacionalne biblioteke Ivan Vazov u Plovdivu (Bugarska). U periodu od 1882. do 1944. godine, bibliotekarstvo se smatralo “muškom profesijom”, i direktori su bili muškarci. Izuzetak je Nadezhda Milcheva-Milkova koja je bila asistentica jednom od direktora. Nakon 1944. godine dolazi do feminizacije profesije u Bugarskoj. U periodu od 1944. do 2003. godine, Nacionalna biblioteka Ivan Vazov imala je devet direktora, od kojih su tri žene (Maria Sirakova, Slavka Lomeva i Radka Koleva). Sve tri žene su radile kao bibliotekarke prije imenovanja na poziciju direktorice. U 2004. godini biblioteka je imala uposlenih 77 bibliotekarki i 5 bibliotekara.

7 Vidi više na: <http://www.ifla.org/en/about-the-women-information-and-libraries-special-interest-group>. Prevod sa engleskog N. G. L.

8 Cotera, Maria; Garcia-Febo, Loida [et. al.]. What makes a good mentor / mentee: Launching the Big Sister / Little Sister Mentorship Scheme. Dostupno na: <http://archive.ifla.org/IV/ifla74/papers/099-Cotera-en.pdf> (14.11.2011)

Žene i liderstvo je tema koja se provlači i kroz druge profesije. Prema svjetskim statistikama žene čine 45 procenata radne snage u svijetu, ali vrlo teško postaju liderke. Iako se čini da se stvari mijenjaju, dosta toga ostaje nedorečeno.

Zašto birati žene za direktorice biblioteka?

Ovaj podnaslov koji sliči pitanjima sa letaka predizbornih političkih kampanja nema cilj izazvati favorizaciju biranja žena za liderke. Njegov cilj je navesti čitatelja/icu da se zapita da li je moguće uopće postaviti ovakvo pitanje u 21. stoljeću kada široke mase misle da diskriminacija spolova ne postoji.

Tekst A. Doncheva "The Woman – Librarian and Manager" (Žena – bibliotekarka i menadžerica) donosi novi pristup problemu diskriminacije žena u biblioteci. Ona govori o prednostima žene na liderskoj poziciji.

"Savremena psihološka istraživanja pokazuju da su žene komunikativnije od muškaraca, više orijentirane prema ljudima i imaju više sluha prema partnerskoj motiviranosti i emocionalnoj strani komunikacije. Žene čine komunikaciju lakšom, sklonije su dijeljenju informacija i bolje su u servisnim sektorima. Za razliku od muškaraca, one nisu programirane da postignu svoje ciljeve po bilo koju cijenu."⁹

Međutim, ono što privlači pažnju u ovom tekstu jeste pet razloga zašto birati ženu za direktorsku poziciju u biblioteci. Navedeni razlozi su:

1. "Posao / porodični sukobi
2. Opažanja o direktorskoj ulozi
3. Dijeljenje informacija i moć
4. Po pravilu žene obraćaju pažnju na mišljenje uposlenika/ica
5. Stav prema direktorskoj poziciji"¹⁰

Kada je u pitanju prvi razlog, autorica kaže da direktorice imaju više razumijevanja za porodične dužnosti svojih uposlenika/ica. Istina je da patrijarhalni kod izgrađuje u muškarcima fleksibilniji odnos prema porodici. Žene su naklonjenije porodici, rješavanju porodičnih problema, odgoju djece i sl. Muškarci direktorsku ulogu doživljavaju kao autoritet, dok se žene rukovode intuicijom i rade više od onoga što se od njih traži. Već je bilo govora u ovom radu o tome da su žene sklonije dijeljenju informacija "i moći ohrabivanjem saradnika/ca i njihovoj samospoznaji."¹¹ Posljednji razlog se odnosi na stav prema direktorskoj poziciji. Žene jako puno rade na "podršci i ohrabivanju svojih zaposlenika."¹² Razlozi koje je

navela A. Doncheva kompilacija su psiholoških i terenskih istraživanja u bibliotekama kojima upravljaju žene.

S obzirom da se ništa ne želi generalizirati, treba reći da za sve postoje izuzeci. Dešava se da kada žena želi biti liderka, druge žene reaguju na to s negodovanjem. Ovakvo ponašanje, A. Docheva objašnjava modelom "košara sa rakovima", tj. "ako jedan rak želi biti lider, drugi će početi da ga štipaju"¹³. Da biste bili liderka morate se razlikovati od lidera, morate prepoznavati u svakom radniku/ici različitost.

U društvu u kojem se svakodnevno suočavamo sa velikim brojem informacija, teško je biti lider/ka. Žene na putu do liderstva nose težinu patrijarhalnog koda koji ne prestano guši želju za napredovanjem. Međutim, istina je da svaki kod o kojem se glasno govori bude dekodiran.

Kao zaključak ovom kratkom radu želim ponoviti ono što je J. J. Kirkland istakla kao važno za obrazovanje bibliotekara/ki, dodat ću naročito mladih, a to je mentorstvo. Imati mentora/icu, nekoga ko će usmjeravati vašu radnu energiju i prepoznati u vama talenat na određenom polju rada, pomoći će vam da pokažete svoje kvalitete i napredujete na poslu bez obzira na to da li želite biti lider/ka. Kao mlada bibliotekarka koja u svom poslovnom okruženju ima dvije mentorice, smatram da je imati ih velika prednost.

Američka i evropska iskustva u bibliotečkoj profesiji dosta su slična i bosanskohercegovačkim. Potrebno nam je osnaživanje žena i ukidanje svih oblika diskriminacije pod poznatim motom: "Želimo jednaka prava za sve!"

Literatura:

Cotera, Maria; Garcia-Febo, Loida [et al.]. What makes a good mentor / mentee: Launching the Big Sister / Little Sister Mentorship Scheme. Dostupno na: <http://archive.ifta.org/IV/ifta74/papers/099-Cotera-en.pdf> (14.11.2011)

Doncheva, A. The Woman – Librarian and Manager // The Library and the Woman: Libraries and Woman International Scientific Conference. Sofia: Sonm Publisher, 2004, 87-93.

Kirkland, Janice J. The Missing Women Library Directors: Deprivation versus Mentoring // College & Research Libraries, juli (1997). URL: <http://crl.acrl.org/content/58/4/375.full.pdf>

Koleva, R. Woman – Librarians and man – Directors // The Library and the Woman: Libraries and Woman International Scientific Conference. Sofia: Sonm Publisher, 2004, 81-86.

Pandžić, Maja. Feministička početnica – punilica. Dostupno na: www.zenstud.hr/stari/FemPocet1.pdf (14.11.2011)

9 Doncheva, A. The Woman – Librarian and Manager // The Library and the Woman: Libraries and Woman International Scientific Conference. Sofia: Sonm Publisher, 2004, str. 90. (14.11.2011). Prevod sa engleskog N. G. L.

10 Op. cit., str. 91-92.

11 Op. cit., str. 91.

12 Op. cit.

13 Op. cit., str. 92

Reid, Michael M. Developing your leadership potential: some current opportunities. Dostupno na: <http://archive.ifla.org/IV/ifla74/papers/099-Reid-en.pdf> (14.11.2011)

Womene's Issues at IFLA: Equality, Gender and Information on Agenda / edited by Leena Siitonen. München: Saur, 2003.

**

Nadina Grebović-Lendo završila je studij komparativne književnosti i bibliotekarstva na istoimenom Odsjeku Filozofskog fakulteta u Sarajevu 2007. godine. Zaposlena je u Nacionalnoj i univerzitetskoj biblioteci BiH kao voditeljica Kartografske i Grafičke zbirke. Aktivna je učesnica različitih skupova na temu bibliotekarstva i informacijskih nauka u BiH i svijetu.

Objavila je radove iz oblasti književnosti i bibliotekarstva u: "Novom Izrazu", "Bosniaci" i "Bosanskoj vili".

Pokazuje interesovanje za feminističku teoriju i kritiku, primjenu novih tehnologija u bibliotekarstvu i radi na izradi magistarskog rada.

*

Nadina Grebović-Lendo graduated at the Department of World Literature and Librarianship at the Faculty of Philosophy in 2007. She works in the National and University Library of B&H as a head of Map and Graphic Collection. She is an active participant of different symposiums with the topics from librarianship and information sciences in B&H and over the world. She made public her papers from the scopes of literature and librarianship in "Novi izraz", "Bosniaca" and "Bosanska vila". She is interested in feminist theory and critic, new technologies used in librarianship and does her master thesis.