

Živa Kos, Jasna Mažgon in Milica Antić Gaber

Kriteriji akademske uspešnosti in enakost spolov

Povzetek: Prispevek predstavlja analizo aktualnega stanja enakosti spolov na Filozofski fakulteti Univerze v Ljubljani in rezultate vpenja v širši kontekst kakovosti v akademskem polju. Filozofska fakulteta je sodelovala v projektu *GEARING-Roles* (Gender Equality Actions in Research Institutions to traNsform Gender ROLES) v okviru Obzorja 2020 s ciljem vzpostavitve načrta enakosti spolov (NES) na instituciji. Zbrani in analizirani so bili podatki na različnih področjih institucionalnega življenja z namenom boljšega vpogled v tematiko enakosti spolov na ravni institucije in razumevanja enakosti v okviru obstoječega pojmovanja kakovosti v akademskem polju in kriterijev akademske uspešnosti, s poudarkom na problematiki napredovanja v nazive. Študija razkriva, da več žensk kot moških dlje časa ostaja v istem nazivu in da na svoji akademski poti naletijo na več objektivnih in subjektivnih ovir. Zdi se, da prisotnost politik in praks, ki spodbujajo enakost spolov v akademskem polju, krepi skrb, da tovrstni ukrepi ogrožajo akademske standarde. Prispevek je poskus kontekstualizacije sicer širše in zahtevne razprave.

Ključne besede: kriteriji akademske uspešnosti, napredovanje v nazive, enakost spolov, spolno zaznamovane ovire, spolno zaznamovane institucionalne strukture in prakse

UDK: 378

Znanstveni prispevek

Živa Kos, docentka, Univerza v Ljubljani, Filozofska fakulteta, Oddelek za sociologijo, Aškerčeva 2, SI-1000 Ljubljana, Slovenija; e-naslov: ziva.kos@ff.uni-lj.si

Jasna Mažgon, redna profesorica, Univerza v Ljubljani, Filozofska fakulteta, Oddelek za pedagogiko in andragogiko, Aškerčeva 2, SI-1000 Ljubljana, Slovenija; e-naslov: jasna.mazgon@ff.uni-lj.si

Milica Antić Gaber, redna profesorica, Univerza v Ljubljani, Filozofska fakulteta, Oddelek za sociologijo, Aškerčeva 2, SI-1000 Ljubljana, Slovenija; e-naslov: milica.anticgaber@ff.uni-lj.si

Uvod

Pod kakovostjo dela zaposlenih¹ v akademskem polju v pričujočem tekstu razumemo predvsem načelo meritokracije in doseganje kriterijev akademske uspešnosti. Akademski uspeh je zato reguliran z različnimi mehanizmi ugotavljanja in zagotavljanja kakovosti, ki ustvarjajo institucionalne in individualne prakse, specifičen tip akademskega subjekta in racionalnost² standardov v akademskem polju (Beerkens 2018; Le Feuvre idr. 2019). Zaposlovanje najboljših posameznikov in posameznic na podlagi kriterijev uspešnosti in zagotavljanje pogojev njihovega napredovanja sta temeljnega pomena za ohranjanje kakovosti akademskega dela in akademskega polja kot takega. Prakse, ki opozarjajo na pasti te racionalnosti, so prepogosto spregledane, ponekod marginalizirane in premalo tematizirane (Antić Gaber idr. 2015; Cote in Furlong 2016). Širitev dostopa do visokega šolstva za različne družbene skupine (spol, posebne potrebe, rasa ipd.) je razkrila kompleksno problematiko v zvezi s pravičnostjo in enakostjo uspeha in napredovanja znotraj področja (Yudkevich idr. 2015; Eurydice 2022; Eggings 2016). Pojmovanje izobraževanja kot »velikega izenačevalca« za tiste z manj ugodnim socialno-ekonomskim ozadjem, za rasne manjšine in ženske je sprožilo razprave o enakosti in pravičnosti, ki pod drobnogled postavljajo konceptualizacijo kakovosti, njenih mehanizmov in kriterijev uspešnosti, ki eksplicitno ali implicitno prispevajo k izključevanju posameznikov in določenih družbenih skupin (Sardoč in Gaber 2017). Ena glavnih sodobnih idej, ki kliče po premisleku obstoječih načel kakovosti v akademskem polju in dojemanja uspešnosti, je enakost spolov. V zadnjih desetletjih so politični odzivi Evropske unije pokazali zavezanost za krepitev raznolikosti in socialne vključenosti, pri čemer je enakost spolov vedno bolj poudarjena kot

1 Visokošolskih učiteljic, učiteljev, raziskovalk in raziskovalcev, visokošolskih sodelavk in sodelavcev.

2 Racionalnost v tem besedilu uporabljamo v smislu presečišča idej različnih avtorjev (Weber 1978; Bourdieu 1992, 2002; Foucault 2009). Začenši z Webrom (1978) in njegovim razumevanjem racionalnosti, ponekod poenostavljamo in termin uporabljamo za označevanje privzetega tipa »pameti«, ki pa je idealno tipski konstrukt (npr. po Webru instrumentalna, vrednotna racionalnost). Racionalnost proizvaja in ohranja vrsto regulativnih idej, ki delujejo kot vodila (na ravni eksplicitnih struktur in praks, na ravni nereflaktiranih, zdravorazumskih prepričanj itn.) (več v Gaber idr. 2016).

prednostna naloga, vključno z vzpostavljanjem institucionalnih praks enakosti spolov v akademskem polju (European Commission 2020). Čeprav je bil poudarek na spolu kot prevladujočem diskurzu v zvezi z enakostjo in pravičnostjo v visokem šolstvu v EU v ospredju, se vedno bolj poudarjajo tudi druge intersekcionalne neenakosti kot tiste, ki kažejo na medsebojne korelacije spola, starosti, rase, nacionalne pripadnosti ipd. V teoretičnem delu prispevka je kot možna zastavitev na ozadju Bourdieujevega konceptualnega aparata predstavljen kontekst razprave o enakosti in pravičnosti, v katerem je orisan proces nastajanja in reprodukcije akademskih standardov v visokem šolstvu, sledi mu pregled politik in praks, ki uokvirjajo širšo racionalnost kriterijev uspešnosti. Politike enakosti spolov so predstavljene kot del diskurza o enakosti in pravičnosti, ki preizprašuje nekatere »samoumevne« prakse v akademskem polju. Empirični del prispevka nato obravnava vprašanje enakosti spolov pri napredovanju v nazive na instituciji, ki je pred kratkim uvedla *Načrt za uveljavljanje enakosti spolov* (NES 2020). V zaključku razprava in sklepni del ponujata kontekstualizacijo ugotovitev te študije. Izhajajoč iz koncepta enakosti spolov v visokem šolstvu, so v prispevku predstavljene nekatere problematike enakosti in pravičnosti v akademskem polju v Sloveniji, ki presegajo enakost spolov in razkrivajo potrebo po ponovnem premisleku mehanizmov, ki uokvirjajo dostop in napredovanje v nazive zaposlenih na pedagoških in raziskovalnih delovnih mestih. Rezultati analize dejavnikov, ki podpirajo ali ovirajo akademske kariere na Filozofski fakulteti Univerze v Ljubljani (UL FF), so predstavljeni kot možen prispevek k širši razpravi o kriterijih uspešnosti in enakosti spolov v akademskem polju v Sloveniji.

Kontekst razprave o enakosti in pravičnosti v izobraževanju

Diskurzi o enakosti, prevladujoče tisti, ki so jih krepile mednarodne organizacije, kot sta ZN in UNESCO, so opredelili izobraževanje kot človekovo pravico, pravico posameznikov, posameznic, ne glede na socialno poreklo, raso, spol in druge značilnosti (UNESCO 2018). Izobraževalne institucije so, poudarjeno v drugi polovici 20. stoletja, ob tem med drugim privzemale osrednje mesto v zagotavljanju in ohranjanju nacionalne varnosti, stabilnosti, za ohranjanje miru, socialne pravičnosti in gospodarske blaginje (Foucault 2009). Vse večji delež populacije se je tako vpisoval v srednješolsko izobraževanje in na univerze, kar je povečalo pritisk na institucije in obstoječe institucionalne prakse. Bourdieu in Passeron (1977) sta bila med prvimi, ki sta opozorila, da povečanje dostopa do izobrazbe, ki so ga prej močno zaznamovala načela izključevanja, ne bo dovolj za zagotovitev pravičnosti in enakih možnosti razširjene študentske in dijaške populacije. V ospredje diskusije sta postavila reprodukcijske strukture in prakse samih izobraževalnih institucij, ki so izključevale številne novince, novinke, sicer ne več po socialno-ekonomskem statusu, temveč z reprodukcijo institucionalnih struktur, ki so omogočale uspeh privilegiranih družbenih skupin študentov, študentk in dijakov, dijakinj ter reproducirale neuspeh tistih iz manj privilegiranih družbenih skupin (Bourdieu in Passeron 1977; Klemenčič in Zgaga 2015). Bourdieu in Passeron (1977) sta torej

opozorila, da so izobraževanje kot veliki izenačevalec in dosežki kot osrednja regulativna ideja družbeno zaznamovani s kompleksnostjo reprodukcije družbenih in institucionalnih struktur. Sporočilo je bilo jasno in neprijetno: dostop do izobrazbe ni dovolj, ne zagotavlja uspeha, posamezniki in posameznice, ki ne pripadajo dominantnim skupinam, pogosto še vedno zaostajajo za dosežki otrok privilegiranih razredov in skupin. To še posebej velja za ženske.

Le Feuvre in sodelavci (2019) trdijo, da postopen dostop žensk do višjih stopenj družbeno-strokovne hierarhije običajno sovпада z velikimi demografskimi, organizacijskimi ali družbenoekonomskimi spremembami na nacionalni in/ali poklicni ravni, kar velja tudi za akademski poklic. Strukturne spremembe v visokošolskih in raziskovalnih ustanovah potekajo vzporedno z zamiki v spolni sestavi akademskega osebja, kar ustvarja izzive za »staro« racionalnost akademskega poklicnega etosa (She Figures 2015). Spremembe v akademskih delovnih okoljih so demografske, organizacijske in ideološke narave. Z demografskega vidika se je akademsko zaposlovanje v zadnjih 50 letih močno povečalo. Ta rast je vplivala na vse ravni akademske poklicne hierarhije, vendar je bila pogosto bolj opazna na nižjih ravneh (doktorski kandidati, postdoktorandi) kot med redno zaposlenimi profesorji, kar je privedlo do razširitve osnove poklicne piramide (Le Feuvre idr. 2019; Ylijoki 2013; EURAXSES 2014). Na spremembe v organizaciji in upravljanju visokega šolstva pa vse bolj vpliva instrumentalna racionalnost novega javnega menedžmenta, koncepta in prakse, ki je bila uvedena konec 20. stoletja kot del zamika k deregulaciji na področju izobraževanja (Broucker in De Wit 2015). Čeprav so akademske institucije ostale del javnega sektorja, so spreminjale svoje tehnike upravljanja, da bi bile bolj v skladu z načeli odgovornosti, konkurence, preglednosti, zmanjševanja stroškov in maksimiranja dobička, vse s ciljem doseganja donosnosti »naložb«, kar pa nima le upravljavske, temveč tudi ideološko razsežnost. Te nove razmere so vodile do vse večje vloge novega tipa racionalnosti pri doseganju znanstvene odličnosti in upravljanju zaposlenih v akademskem polju (Alvesson 2022). To je prineslo različne izzive, predvsem okrepitev ideje konkurenčnosti, ki pa je nemalokrat trčila z načeli pravičnosti in enakosti (Ylijoki 2013).

V tem prispevku se bomo na kratko oprli na pojma simbolno nasilje in logiko akademskega polja, ki nam lahko pomagata razumeti dinamiko reprodukcije obstoječih neenakosti v akademskem okolju, s poudarkom na spolu.

Bourdieu opredeljuje simbolno nasilje kot sistem neopaznih mehanizmov, s katerimi dominantne družbene skupine ohranjajo družbeno moč brez uporabe sile, s simbolno dominacijo, z vzpostavljanjem in reprodukcijo družbenih struktur in pomenov (npr. norm, vrednot, jezika), ki delujejo skrito in neopaženo. V Bourdieujevem jeziku gre torej za obliko dominacije, ki deluje s spregledom in napačnim prepoznavanjem, »ki agente zapelje v spontano privolitev, medtem ko prikriva družbena razmerja, ki so pogoji za njen obstoj« (Burawoy 2019, str. 3; Grenfell 2012). V polju vzgoje in izobraževanja to pomeni, da je posameznikom in posameznicam iz manj privilegiranih družbenih skupin sicer omogočen dostop do izobraževanja, a ker nimajo ustreznega kulturnega kapitala, v tem polju niso uspešni ali pa so manj uspešni od populacij, ki ustrezen kulturni kapital imajo.

Izobraževalne strukture tako delujejo kot igra, pri čemer so pravila igre, tj. temeljne prakse, ki zagotavljajo udeležbo/izključitev, nevidna, neprepoznavna tistim brez ustreznega kulturnega kapitala. Hkrati pa ta ista pravila prikrivajo pogoje in posledice svoje reprodukcije. Posamezniki so torej povabljeni k sodelovanju, pri čemer pravila in pogoje sprejemajo kot nekaj samoumevnega, ne da bi jih prepoznali ali jih problematizirali v smislu enakosti in pravičnosti. Podobno kot v polju vzgoje in izobraževanja je Bourdieu uporabil pojem simbolnega nasilja tudi pri ohranjanju dominantnega, maskulinega družbenega reda (Bourdieu 2010a). Opozoril je, da maskuline strukture dominirajo in vplivajo na izobraževalne strukture in prakse ter sledijo isti logiki vključevanja/izključevanja moških in žensk v izobraževanju, ki se kaže na primer v različnih izobraževalnih poteh moških in žensk na vseh ravneh izobraževanja.

Po Bourdieuju je akademsko polje simbolni prostor, ki ga označuje niz strukturiranih praks agentov ali razreda agentov, ki ustvarja videz enotnosti, hkrati pa proizvaja niz praks, ki se izvajajo v polju, ki ga ureja posebna logika v skladu s formulo »habitus/kapital plus polje je praksa« (Bourdieu 2010b, str. 95). Akademsko polje ima, kot je Bourdieu pokazal v *Homo academicusu* (1988), svoje družbene strukture in iz njih izhajajoče prevladujoče akademske prakse. Posameznik, posameznica pa z vstopom na položaj hkrati vstopi tudi v igro akademskega uspeha in umeščanja v družbeni svet, ki ga opredeljuje niz pričakovanih lastnosti (Bourdieu 1988, str. xii-xiii). Ta družbeni svet se vzdržuje in reproducira z vrsto klasifikacij in klasifikacijskih sodb, ki ustvarjajo hierarhije, hkrati pa akterje vključujejo v boj za te klasifikacije – v okviru tega, kar lahko ti akterji glede na svoj položaj na določenem področju prepoznajo kot predmet možnih bojov za moč in pozicije, kjer je uspeh vezan na njihov položaj na tem področju. Bourdieujevo razumevanje akademskega polja vključuje dejavne posameznice in posameznike, ki si hkrati prizadevajo za reprodukcijo obstoječega reda, se mu podrejujejo in ob tem nenehno vrednotijo pogoje, se pogajajo. To pomeni, da se pravila in klasifikacije spreminjajo, hkrati pa težijo k temu, da ostajajo enaki.

Merila izbire, v našem primeru kriteriji napredovanja v nazive, ki se zdijo samoumevni, so pogosto sprejeti, ker se mnogi ne zavedajo osnovnih struktur in razmerij moči, ki ustvarjajo vrednote, kot so akademska uspešnost, enake možnosti ipd. (Bourdieu 1988; Bourdieu in Passeron 1977). To pomeni, da dominantne skupine oblikujejo in vzdržujejo standarde ter tako zagotavljajo reprodukcijo »sveta, kot ga poznamo«, in pojmovanja akademske uspešnosti, ki ustrezajo že sprejeti podobi. V. Tašner (2023) pa ob tem, ko opozarja na meje meritokratske ideje, pokaže, da je vsebina meritokratskih načel »odvisna od interesov tistih na položajih odločanja, oni_e odločijo, kaj šteje kot zasluga in kaj ne« (prav tam, str. 150).

V zadnjem desetletju pa kriteriji akademske uspešnosti niso bili analizirani in problematizirani le z vidika enakosti spolov, temveč tudi v luči intersekcijskega pristopa, ki poudarja prečne neenakosti, ki izhajajo iz rase, spola, etnične pripadnosti, starosti ipd. (Bhopal in Henderson 2019).

Politike in prakse pravičnosti in enakosti v akademskem polju

Dostop do izobraževanja in vseživljenjskega učenja, vključno z visokošolskim, je postal temeljno vodilo za zagotavljanje enakih možnosti. Odkar sta Bourdieu in Passeron (1977) postavila neprijetno vprašanje reprodukcije v izobraževanju, se populacijski profil vključenih v vzgojo in izobraževanje nenehno spreminja, poleg tega pa pritiski, ki jih povzročajo tehnološki razvoj, digitalizacija, globalna mobilnost, okoljske krize in različni (post)covidni izzivi, vplivajo na načine našega življenja, bivanja in dela, zato neenakost ostaja kompleksna tema in jedro razprav o izobraževanju (UNESCO 2021).

Omenjena kompleksna vprašanja so povezana z izzivi obstoječe neoliberalne racionalnosti, ki je, kot opozarjajo različni avtorji, prevladujoča regulativna ideja zadnjih štirih desetletij tudi v vzgoji in izobraževanju (Biesta 2010; Alvesson 2022). Cote in Furlong (2016) na primer pokažeta, kako se je ekonomska ideologija neoliberalizma od osemdesetih let prejšnjega stoletja osredotočala na instrumentalne vidike visokega šolstva. Visoko šolstvo, pokažeta, sestavljajo različne statusne hierarhije, med vpetimi v te hierarhične odnose pa je mogoče opaziti povečanje tekmovalnosti, ki se vedno bolj povezuje in enači z idejo kakovosti, ta pa se (med drugim) vedno bolj uporablja kot sredstvo pozicioniranja v smislu rangirnih lestvic najboljših univerz, raziskovalne produktivnosti in drugih merljivih rezultatov. Vzporedno so se razvile tudi različne tržne strategije z namenom povečanja privlačnosti in dostopnosti visokošolskih institucij, ki uporabljajo različne slogane, grandiozne podobe in obljube, s ciljem povečevanja vpisa oziroma trženja študijskih programov (Alvesson 2022). Te strategije se pogosto izvajajo pod »zlorabljenim«*»* pojmom demokracije, enakih možnosti in pravic posameznika do izobrazbe. Cote in Furlong (2016, str. 2–5) opozarjata na tveganja, ki nastajajo, ko institucije uporabljajo tržne strategije in pod pretvezo demokratičnih načel znižujejo standarde znanja.

Razprava o kriterijih uspešnosti in enakosti je že dolgo v središču visokošolske politike, tudi tiste, ki se osredotoča na enakost spolov. Popkewitz (2016) poudarja, da je problematika enakosti v demokraciji močno prepletena z demokratičnim idealom sodelovanja. Avtor analizira sodobne politike enakosti in demokracije in trdi, da ne gre zgolj za zaveze o tem, kaj bi se moralo zgoditi, temveč za prizadevanja za razvoj intervencij, ki povečujejo družbeno udeležbo. Ta prizadevanja strukturira v štiri komplementarne ravni delovanja. Pri prvi gre za politiko zastopanja in izziv, kako neko populacijo, skupino postaviti v razmerje moči glede na dominantne skupine, politike, diskurze ipd. Te politike so navadno podkrepjene z različnimi raziskavami o vključenosti/izključenosti populacij, ki nakazujejo možnosti za informirane, na podatkih utemeljene intervencije. Pri drugi ravni gre za iskanje prave kombinacije politik s ciljem ustvariti vključujoče institucije ter odpraviti (vsaj teoretično) izključenost in neenakosti. Tretja raven se nanaša na oblikovanje ločenih kategorij v načrtovanju in praksah institucije, četrta pa, kot ugotavlja Popkewitz (prav tam), vključuje zavezo o spremembah v izobraževanju in podpori raziskavam, ki se izvajajo z namenom spreminjanja posameznikov in širše družbe.

Enakost spolov kot politično vprašanje v visokem šolstvu in širši družbi ima dolgo in zapleteno genealogijo (prav tam). Začeni z Rimsko pogodbo (1957 v European Commission 2015) pa vse do danes smo na različnih ravneh priča vse večjemu številu med seboj povezanih političnih odzivov. S Pariško deklaracijo (2015 v European Commission 2015) so države članice EU na primer poudarile spodbujanje skupnih vrednot, svobode, strpnosti in nediskriminacije tudi skozi vzgojo in izobraževanje. Ob tem je pomen pridobivalo tudi vprašanje socialne vključenosti. Evropska komisija je leta 2017 socialno vključenost vključila v svoj prenovljeni program za visoko šolstvo. Na raziskovalnem področju je bil velik poudarek na enakosti spolov, ki je bila hkrati tudi prednostna tema v okviru Evropskega raziskovalnega prostora (ERA) (European Commission 2015).

Naraščajoča raziskovalna in politična prizadevanja so prispevala k različnim institucionalnim odzivom, v katerih je socialna vključenost postala strateško vprašanje za številne univerze, raziskovalne inštitute in visokošolske ustanove, kar je vplivalo tudi na učenje in poučevanje, na raziskovanje in institucionalno kulturo (Gender equality strategy 2020–2025 2020).

Različna poročila Evropske komisije, kot sta *She Figures* (2021), ki že od leta 2003 opozarja na pomen zbiranja in spremljanja podatkov v zvezi z ženskami v znanosti, in *Structural Change in Research Institutions* (2012), so spodbudila nove načine oblikovanja institucionalnih strategij in praks na področju enakosti spolov v visokem šolstvu. K odpiranju problematike in vzpostavljanju ukrepov pa je prispevalo tudi to, da je bila enakost spolov predstavljena kot prednostna naloga v poročilu o napredku ERA (2014) in podkrepljena s finančnimi spodbudami Evropske komisije, predvsem prek H2020 (EIGE 2016).

Različne raziskave in poročila kažejo, da kljub temu da je ravnovesje med spoloma pri doktorantih že skoraj doseženo, neenakosti med spoloma vztrajajo predvsem pri napredovanju žensk v akademskih karierah. Številne metafore, ki jih navajajo raziskovalke v različnih znanstvenih okoljih, med drugim pojasnjujejo ovire, na katere naletijo ženske v znanstvenem okolju, in tako kot na primer metafora »slonokoščeni stolp« govori o zaprtosti akademskega prostora za vstopanje in napredovanje žensk na najvišje položaje. Ali kot metafora »služkinje razreda znanja«, ki poudarja občutek drugačnosti ali marginalizacije in podrejene vloge žensk v akademskem polju (David in Woodward 1998; Stolte-Heiskanen 1991). Metafora »zunanjega kroga« (Zuckerman idr. 1991) pa označuje izključenost žensk iz osrednjih tokov (notranjih krogov) akademske moči in vpliva, medtem ko metafora »drugi akademiki« (Acker 1983) poudarja status žensk kot »tujkov« v akademski skupnosti. Vse te metafore opozarjajo na izzive, s katerimi se soočajo ženske pri napredovanju v znanstveni karieri.

Manjši delež raziskovalk in profesorice na višjih stopnjah akademske poklicne hierarhije se je sprva problematiziral na ozadju dveh pojavov, opisanih z metaforama »puščajčja cev« in »stekleni strop« (Almuhambetova idr. 2021; Gregor idr. 2023). Metafora »puščajčja cev« opozarja, da povečanje deleža doktorandk ne vodi avtomatično k povečanju deleža raziskovalk in profesorice in še posebej ne k povečanju deleža žensk v najvišjih akademskih nazivih, torej pri rednih profesori-

cah oziroma znanstvenih svetnicah. Podobno nazorna je metafora »črne luknje«, o kateri se razpravlja predvsem v skandinavskih kontekstih, nakazuje pa, da ženske kmalu po pridobitvi doktorata »izginejo« iz tega polja (Grönlund 2020). Učinek »steklenega stropa« pa je posledica strukturnih ovir, diskriminatornih praks in spolnih predsodkov, ki ženskam otežujejo dostop do najvišjih odločevalskih in vodstvenih položajev. Skratka, kljub doseženi izobrazbi ženske »odtekajo« iz znanstvenega prostora, progresivno v razmerju z najvišjimi nazivi.

Naštejemo lahko vsaj pet specifičnih strukturnih ovir, ki jih je mogoče opredeliti v akademskem polju: nadzor nad vstopanjem (academic gatekeeping); problematika usklajevanja zasebnega in poklicnega življenja; plačne razlike med spoloma (gender pay gap), premajhna zastopanost žensk na najvišjih ravneh akademske piramide; pristranskosti pri objavljanju in citiranju ter spolna pristranskost in stereotipno vrednotenje njihovega dela. Vse to so strukturne ovire, ki jih ni mogoče odpraviti drugače kot s sistemskimi ukrepi in sistematičnim spremljanjem doseženega (Podreka idr. 2024).

Podobne ugotovitve najdemo tudi v evropskih raziskavah, ki ob omenjenih strukturnih ovirah k razlogom za počasnejše poklicno napredovanje žensk v primerjavi z moškimi umeščajo tudi razlike med spoloma pri dostopu do materialnih pogojev raziskovanja (kabineti, laboratoriji) in do financiranja raziskav. Slednje je bistvenega pomena za poklicno napredovanje in dobro oceno uspešnosti raziskovalne kariere. Razlike v uspešnosti pri pridobivanju finančnih sredstev med moškimi in ženskami na področju raziskav in inovacij tako lahko privedejo do začaranega kroga, v katerem bi skromnejša finančna sredstva lahko povzročila tudi manjše število patentov ali objav, kar bi nato vodilo do manj konkurenčnih vlog za financiranje (GARCIA 2022).

Na zgoraj opisanem ozadju lahko sklenemo, da se je treba odmakniti od pogleda, usmerjenega na probleme žensk kot posameznic in na ovire, na katere naletijo na svojih življenjskih poteh, ter se usmeriti na to, kaj lahko za večjo enakost in pravičnost na tem področju naredijo institucije in širša družba. Projekt Gearing Roles (GR), v okviru katerega je bil tudi zasnovan NES UL FF, je spodbujal prav to in kot enega pomembnih področij enakosti spolov v akademskem polju, v skladu z evropskimi smernicami, opredelil vprašanje kariernega napredovanja in ukrepov, ki jih institucija lahko ali celo mora sprejeti za zagotavljanje večje enakosti in pravičnosti akademskih politik in praks.

Vprašanja enakosti, pravičnosti in kriterijev uspešnosti niso enostavna niti enoznačna. Problematika enakosti spolov kaže, da se je treba oddaljiti od privzete razumevanja kakovosti in tozadevnih kriterijev uspešnosti kot samoumevnega zagotovila enakosti, kot tudi od domnevnega antagonizma med kriteriji uspešnosti, enakosti in pravičnosti ter vzpostaviti produktivnejši pogled na ta razmerja.

Prizadevanja za sistemske spremembe na UL FF

V širši evropski politični agendi ter v okviru nacionalnih prednostnih nalog in interesov je bila enakost spolov na različne načine vključena tudi v prakse

Univerze v Ljubljani, vendar bolj poglobljeni podatki o problematiki enakosti spolov niso bili sistematično zbirani ali spremljani ter uporabljeni za izboljšavo politik in praks enakosti spolov. Podobno je bilo stanje na UL FF. Čeprav je bilo vprašanje neenakosti spolov večkrat sporadično postavljeno na dnevni red posameznih notranjih organov fakultete (kot je na primer vprašanje vključujočega jezika na Senatu UL FF), sistemskega in sistematičnega reševanja tega problema na fakulteti pred evropsko iniciativo, ki je prišla s projektom GR, ni bilo. Začetni vpogled v institucionalne strukture v okviru projekta je pokazal, da fakulteta ne razpolaga z bazo usklajenih in primerljivih podatkov, ki bi omogočila informiran vpogled v stanje enakosti spolov na različnih področjih, med drugim tudi na področju napredovanja v akademske nazive. Projekt je tako omogočil in spodbudil zbiranje podatkov ter vsaj začetno urejanje podatkovnih baz, ki so in bodo služile za sprejemanje in uveljavljanje na empiričnih podatkih utemeljenih ukrepov in odločitev.

V okviru NES je bilo poleg nekaterih drugih prednostnih področij izpostavljeno tudi vprašanje spremljanja razvoja akademskih karier in napredovanja različnih skupin (po spolu in starosti) v akademske nazive (NES 2020). To spremljanje je potekalo v tesnem sodelovanju med projektno skupino in fakultetno Komisijo za zagotavljanje kakovosti, ki je prevzela tudi odgovornost za redno zbiranje, analiziranje in objavljanje teh podatkov kot del institucionalnega poročila o kakovosti. Najprej so bili zbrani in analizirani dostopni in anonimizirani fakultetni podatki, na podlagi njihove analize pa je bil dodatno pripravljen še vprašalnik z namenom bolj poglobljenega vpogleda v dinamiko napredovanj v nazive pedagoškega kadra na UL FF.

Raziskovalni problem in raziskovalna vprašanja

Za namene tega prispevka smo opredelili naslednja temeljna raziskovalna vprašanja in hipoteze:

- RV1: Kakšne so razlike med spoloma glede objektivnih in subjektivnih dejavnikov napredovanja?
- RV2: Kakšno je razmerje med objektivnimi (delo, položaj, zahteve za napredovanje) in subjektivnimi (osebne prednostne naloge in cilji, starševstvo, zdravstvene težave, skrb za družinske člane itd.) dejavniki napredovanja?
- H1: Ženske so pogosteje kot moški ponovno imenovane v isti akademski naziv.
- H2: Moški in ženske različno ocenjujejo vpliv subjektivnih in objektivnih dejavnikov na svoje napredovanje v akademske nazive.

Raziskovalna metoda in vzorec

Uporabili smo deskriptivno in kavzalno neeksperimentalno metodo empiričnega raziskovanja (Sagadin 2004).

Za namene raziskave smo oblikovali spletni vprašalnik, ki je bil poslan vsem zaposlenim na pedagoških delovnih mestih na fakulteti (N = 339, od tega 41,3 % moških in 58,7 % žensk). Vzorec je vključeval n = 149 anketirancev oziroma anketirank in je zajemal 44 % osnovne populacije, kar kaže na dobro reprezentativnost. Vzorčna populacija vključuje 26,8 % moških, 72,5 % žensk in eno nebinarno osebo. Povprečna starost anketiranih je bila 46,6 leta. Glede na strukturo akademskih nazivov (Tabela 1) je bilo največ anketiranih v docentskem nazivu (45,5 %), sledila je skupina izrednih profesorice, profesorjev (23,4 %) in rednih profesorice, profesorjev (19,3 %), najmanjšo skupino pa so predstavljali asistentke, asistenti (12,4 %).

	n	% (n = 145)*
Asistentka, asistent	18	12,4
Docentka, docent	65	45,5
Izredna profesorica, izredni profesor	34	23,4
Redna profesorica, redni profesor	28	19,3

Tabela 1: Struktura akademskih nazivov

* Štiri osebe niso navedle podatkov o svojem nazivu.

Na UL FF obstajata dve glavni habilitacijski področji, humanistika in družboslovje. Med anketiranimi jih je bilo 26,2 % s področja družboslovja, 73,8 % pa s področja humanistike.

Instrument, zbiranje in analiza podatkov

Podatki so bili zbrani novembra 2021. Na naslove zgoraj navedenih skupin zaposlenih je bilo poslano elektronsko sporočilo s povezavo do anonimnega vprašalnika na spletni platformi 1ka. Vprašalnik je vseboval 13 vprašanj z možnostjo izbire enega ali več odgovorov o poklicni poti (napredovanju) anketiranih in zaznanih ovirah v njihovem napredovanju v nazive. Podatki so bili analizirani s programskim paketom SPSS 25 in predstavljeni v frekvenčnih tabelah. Za preverjanje hipotez med opisnimi spremenljivkami je bil uporabljen χ^2 -preizkus.

Omejitve raziskave izhajajo iz dejstva, da je bila raziskava o napredovanju v nazive, ovirah in razlogih za nenapredovanje na UL FF izvedena prvič, zato rezultati ponujajo le začetni vpogled v stanje na tem področju. Za spremljanje trendov na področju enakosti spolov bo treba razviti celovitejši instrumentarij in metodologijo, ki bosta omogočala sprotno spremljanje in vrednotenje.

Rezultati

Namen raziskave je bil ugotoviti, kakšno vlogo ima spol pri napredovanju pedagoškega kadra na UL FF, kjer večino pedagoškega osebja pomenijo ženske. Za isti akademski naziv je mogoče zaposliti neomejenokrat, kriteriji za ponovno imenovanje pa so nižji od kriterijev za napredovanje. Podatki v Tabeli 2 kažejo, da obstajajo razlike med moškimi in ženskami v številu ponovnih imenovanj v isti naziv (rednim profesorjem, profesoricom na vprašanje o številu ponovnih imenovanj ni bilo treba odgovarjati, saj njihov položaj ne zahteva ponovnega imenovanja).

			Enkrat	Dvakrat	Trikrat ali večkrat	Skupaj
Spol	ženska	f	38	29	17	84
		f%	45,2	34,5	20,2	100,0
	moški	f	15	14	3	32
		f%	46,9	43,8	9,4	100,0
Skupaj		f	53	43	20	116
		f%	45,7	37,1	17,2	100,0

Tabela 2: Spol glede na število ponovnih imenovanj v trenutni naziv
 $\chi^2 = 2,132$ ($g = 2$; $p = 0,344$)

Čeprav vrednost χ^2 -preizkusa ni statistično pomembna ($p = ,344$), podatki v vzorcu kažejo težnjo k potrditvi hipoteze, saj večji delež žensk kot moških ostane v istem nazivu. Petina žensk je bila ponovno imenovana več kot dvakrat, medtem ko to velja le za desetino anketiranih moških. Razlike se pojavljajo tudi znotraj posameznih nazivov. Večji delež žensk kot moških je bil ponovno imenovan v docentski naziv, medtem ko je za izredno profesuro veljalo obratno. Naša raziskava kaže, da so ponovna imenovanja v docentski naziv povezana z osebnimi prednostnimi nalogami žensk in/ali družbenimi pričakovanji glede skrbstvenih aktivnosti.

Pri vprašanju o nameri o napredovanju ali ponovnem imenovanju po izteku trenutnega naziva ni bilo razlik med moškimi in ženskami, vendar podatki kažejo, da bo večina akademskega osebja (61,4 %) ostala v istem nazivu (Tabela 3).

			Ponovno imenovanje	Napredovanje	Skupaj
Spol	ženska	f	51	32	83
		f%	61,4	38,6	100,0
	moški	f	19	12	31
		f%	61,3	38,7	100,0
Skupaj		f	70	44	114
		f%	61,4	38,6	100,0

Tabela 3: Trenutne možnosti/náčrti za napredovanje glede na spol

Da bi pridobili boljši vpogled v problematiko napredovanja v nazive, smo v raziskavi na dveh ravneh ugotavljali tudi kontekstualne razloge za ponovno imenovanje. Prvič v povezavi z obstoječimi merili za napredovanje v nazive na UL (Tabela 4), drugič pa v povezavi s širšimi kontekstualnimi dejavniki (Tabela 5).

Ovire pri ponovnem imenovanju ženske (n = 77)		Spol		Skupaj (n = 100)
		ženske (n = 77)	moški (n = 27)	
Objave v mednarodno odmevnih revijah	f	20	9	29
	f%	26,0	33,3	27,9
Objave v slovenskem jeziku	f	3	2	5
	f%	3,9	7,4	4,8
Raziskovalna in pedagoška dejavnost na tuji univerzi	f	22	6	28
	f%	28,6	22,2	26,9
Vodenje projekta	f	33	9	42
	f%	42,9	33,3	40,4
Mentorstvo na doktorskem študiju	f	29	6	35
	f%	37,7	22,2	33,7
Drugo	f	15	4	19
	f%	19,5	14,8	18,3

Tabela 4: Dejavniki, * povezani z obstoječimi merili, glede na spol**

*Anketiranci in anketiranke so lahko med navedenimi razlogi izbrali več odgovorov.

** Prikazani so samo podatki za tiste, ki imajo nižji naziv od redne profesure.

Razlike med moškimi in ženskami na ravni razlogov za ponovno imenovanje v isti naziv se sicer v nobenem primeru niso pokazale kot statistično pomembne (nivo statistične pomembnosti je bil v vseh primerih $\alpha > ,005$), vendar je v vzorcu zaznati nekatere razlike, in sicer pri mentorstvu na doktorskem študiju, vodenju projekta in raziskovalnem oziroma pedagoškem delovanju na tuji univerzi.

Dodatne analize so pokazale razlike med družboslovjem in humanistiko. Mednarodne objave so večji problem v družboslovju (50 %) kot v humanistiki. Delovanje na tuji instituciji (tri mesece raziskovanja ali poučevanja) je problematično za tretjino (34,6 %) raziskovalcev in raziskovalk na področju družboslovja. Vodenje vsaj enega mednarodnega ali nacionalnega raziskovalnega projekta je bolj problematično za raziskovalke in raziskovalce s področja humanistike (41 %), problematično pa je tudi za raziskovalce in raziskovalke s področja družboslovja (36 %). Mentorstvo vsaj enemu doktorskemu študentu, študentki je enako problematično (32 %) na obeh širših področjih. Nasprotno pa objava v nacionalno priznanih publikacijah v slovenskem jeziku za anketirane ni problematična.

Razlogi za ponovno imenovanje		Spol		Skupaj (n = 105)
		ženske (n = 78)	moški (n = 27)	
Starševstvo	f	28	7	35
	f%	35,9	25,9	33,3
Skrb za druge	f	6	0	6
	f%	7,7	0,0	7,7
Zdravstvene težave	f	7	0	7
	f%	9,0	0,0	6,7
Preveč pedagoškega dela	f	39	11	50
	f%	50,0	40,7	47,6
Preveč raziskovalnega dela	f	14	3	17
	f%	17,9	11,1	16,2
Vodstvene naloge	f	9	4	13
	f%	11,5	14,8	12,4
Preobremenjenost s sodelovanjem v delovnih telesih (npr. komisijah)	f	16	10	26
	f%	20,5	37,0	24,8
Z napredovanjem se mi ne mudi.	f	16	8	24
	f%	20,5	29,6	22,9
Z obstoječimi merili se ne strinjam.	f	11	4	15
	f%	14,1	14,8	14,3
Drugo	f	29	11	40
	f%	37,2	40,7	38,1

Tabela 5: Širši kontekstualni dejavniki* v povezavi s spolom**

* Anketiranci in anketiranke so lahko med navedenimi razlogi izbrali več odgovorov.

** Prikazani so samo podatki za tiste, ki imajo nižji naziv od redne profesure.

Nekoliko več žensk (skoraj 36 %) kot moških (skoraj 26 %) poroča o starševstvu kot razlogu za (ne)napredovanje, pa tudi o delovni obremenitvi v zvezi s pedagoškimi dejavnostmi (ženske 50 % : moški 40,7 %). Po drugi strani pa večji delež moških kot zaviralni dejavnik pri napredovanju navaja sodelovanje v različnih delovnih telesih in zdi se, da jih napredovanje skrbi nekoliko manj kot ženske. Raziskave opozarjajo, da obstaja razlika med spoloma v pogostosti privzemanja skrbi za skupno v razmerju do zasledovanja individualnih interesov. Kaže se, da se moški pogosto izogibajo dejavnostim, ki niso v skladu z njihovimi neposrednimi akademskimi interesi, medtem ko ženske težje odklonijo t. i. storitvene naloge (Järvinen, Mik-Meyer 2024). Čeprav tudi pri subjektivnih razlogih za ponovno izvolitev v isti naziv ni bilo mogoče dokazati statistično pomembnih razlik med moškimi in ženskami, vzorčne razlike kažejo trend k potrditvi hipoteze.

Razprava

Vznik in umeščanje meritokratske racionalnosti, temelječe na trudu in sposobnostih, sta tudi v akademskem polju počasi izrinjala privilegije dostopa, ki so temeljili na bogastvu, družinskih povezavah, razrednih privilegijih, priljubljenosti, družbenem položaju ali politični moči, ter s tem korenito pripomogla k zagotavljanju enakosti, ki navkljub temu ostaja kompleksno vprašanje (Tašner 2019). K temu prispeva več elementov. Težave pri izbiri »najboljših« posameznikov za določene pozicije, skupaj z idejo konkurenčnosti in tekmovanja med univerzami ter vse večjo javno odgovornostjo, silijo k stalnim nadzorom na različnih ravneh, med drugim tudi na ravni uspešnosti posameznikov in posameznic, zaposlenih v akademskem prostoru. Slednje, opozarja Ylijoki (2013), ustvarja močno povezavo med posameznimi akademskimi položaji in splošno konkurenčnostjo institucij ter povečuje pritisk »hitrosti« sprememb in prilagoditev, ki jih družba od akademskih institucij pričakuje, tudi za ohranjanje ugleda. Časovni režimi, ki jih posameznikom, posameznicam, institucijam in nacionalnim visokošolskim sistemom nalagajo omenjena pričakovanja, ustvarjajo zahteve po kvantifikaciji, merljivosti, primerljivosti rezultatov, uspešnosti institucij in uspešnosti posameznikov in posameznic (prav tam).

Ylijoki (prav tam) ob tem izpostavlja več vprašanj v zvezi s prevladujočimi sodobnimi akademskimi vrednotami, ki so vpisane tudi v kriterije uspešnosti. Med drugim ugotavlja, da je nestrinjanje s temi vrednotami oziroma nenaklonjenost do njih bolj povezana s starostjo zaposlenih kot s spolom. Kot primer problematizira status visokošolskega poučevanja, ki je v razmerju z raziskovalnim delom pogosto, tudi v kriterijih uspešnosti, manj vrednoteno. Pri tem opozori tudi na naravo povezave med raziskovanjem in pedagoškim delom, ki ni, kot pokaže, samoumevna. S tem poudarja, da moramo, če želimo enakost spolov jemati resno, poleg politik, ki jih prinaša vključevanje načela enakosti spolov, resno premisliti tudi izzive, ki jih te spremembe predstavljajo za tradicionalne akademske ideale, kot je zavezanost akademskemu delu na določenem področju, skupaj s tradicionalnimi praksami, ki so prevladujoče maskuline (Bourdieu 1988; Ylijoki 2013). Te se kažejo med drugim tudi v močnih moških mrežah v raziskovanju ter njihovem skupnem družbenem in akademskem kapitalu, ki lahko pomembno vpliva na celoten proces akademske vertikalne mobilnosti. Rezultati naše študije na primer kažejo, da ženske v večjem deležu poročajo o večji obremenjenosti s pedagoškim delom kot razlogu za nenapredovanje v primerjavi z moškimi kolegi.

Institucije v želji po kakovosti in preverljivosti iščejo vidne, če že ne merljive kazalnike odličnosti na ravni institucije in njenih zaposlenih (Vidovich 2009). Čeprav so sistematične zunanje evalvacije, ki temeljijo na preglednih postopkih, pravilih in merilih, nedvomno prispevale k večji enakosti in pravičnosti obravnave obeh spolov, se hkrati razkriva težavnost nekaterih meril, kot opozarja Ylijoki (2013), ki so samoumevno privzeta kot objektivna, in predvsem časovnih okvirov, ki so postavljeni za ocenjevanje uspešnosti.

V Sloveniji je pri reformi visokega šolstva v devetdesetih letih prejšnjega stoletja prevladovala potreba po še bolj meritokratskem pristopu; čeprav so bila merila za imenovanje v nazive vedno pregledna, so bila še vedno preveč arbitrarna in odprta za interpretacijo. V primeru UL ima habilitacijska komisija ob koncu postopka še vedno precejšnjo diskrecijsko pravico. Težava, ki se pri tem lahko pojavi, je, da so v tej komisiji nadreprezentirani starejši redni profesorji, torej moški, kar lahko vpliva na njihove odločitve. V obdobju 2017–2018 je bila na primer v habilitacijski komisiji UL le četrtina žensk (Antić Gaber 2018, str. 588), v študijskem letu 2022–2023 pa se je ta delež komaj opazno povečal (na 26,3 %).

Vzporedno z reformnimi zamiki politične racionalnosti in privzemanjem novega načina upravljanja podsistemov je pomen pridobil diskurz o kakovosti in kriterijih akademskega prostora, kar je prispevalo k razvoju meril za merjenje raziskovalne uspešnosti, ki so od takrat postala še strožje opredeljena in merljiva z uporabo bibliometričnih kazalnikov (Antić Gaber 2018). Poleg tistih, ki dajejo prednost raziskovanju in objavam v mednarodnih revijah, merila za imenovanje in napredovanje vsebujejo tudi element pedagoške mobilnosti ter vodenje projektov in mentorstvo doktorskega študentu, študentki. Čeprav se na prvi pogled zdijo neproblematična in pregledna in zagotavljajo enako obravnavo, pa ta merila odpirajo tudi več vprašanj v zvezi s pravičnostjo in enakostjo, in sicer glede na spol in starost.

Leta 1992 je bila v Sloveniji opravljena empirična študija med rednimi profesoricami o njihovih življenjskih izkušnjah dela kot znanstvenic, na podlagi katere M. Jogan (2014) v analizi ugotavlja, da so morale biti v svojem življenju in delu izjemno dobro organizirane in predane svoji profesiji ter so morale svoj prosti čas žrtvovati za akademske dejavnosti, hkrati so poročale tudi o predsodkih in stereotipih moških kolegov (prav tam, str. 147–148). Dvajset let kasneje (2013) je Komisija za ženske v znanosti pri Ministrstvu za izobraževanje, znanost in šport Republike Slovenije v posebni monografiji z naslovom *Ženske v znanosti, ženske za znanost: Znanstvene perspektive žensk v Sloveniji* zaznala potrebo po sistematičnem spremljanju tega področja in izpeljala obširno raziskavo o mnenjih znanstvenic in znanstvenikov o neenakostih v znanosti (Ule idr. 2013). Med drugim je v zvezi z našo obravnavano problematiko ta raziskava ugotovila relevantne razlike med odgovori žensk in moških, in sicer da 45 % žensk in 43 % moških ni dobilo samostojno vodenega nacionalnega raziskovalnega projekta; da skoraj polovica raziskovalk in 34 % raziskovalcev nima pomoči pri urejanju administrativnih zadev; da četrtina (25 %) raziskovalk in 8 % raziskovalcev ne more oditi na izpopolnjevanje v tujino zaradi družinskih obveznosti (prav tam, str. 40–41).

Če te podatke primerjamo s podatki naše pilotne študije, se stanje in razmere na UL FF v zadnjih desetih letih niso bistveno spremenili. Po mnenju anketiranih je vodenje projektov za več kot 40 % anketiranih najtežje dosegljiv kriterij za napredovanje, sledijo mentorstvo doktorandom, doktorandkam (to merilo je poudarila tretjina anketirancev) in objave v mednarodno odmevnih revijah (objavljanje v uglednih mednarodnih revijah je kot težavno navedlo več kot 30 % zaposlenih na pedagoških delovnih mestih). Podobno velja za tri mesece trajajočo neprekinjeno pedagoško in/ali raziskovalno delovanje v tujini, pri čemer večji delež žensk (28,6 %) navaja več težav z dolgotrajno odsotnostjo kot moških (22,2 %). Čeprav

so na voljo nekatere finančne spodbude, ki to olajšajo, so te običajno nezadostne in so posamezniki in posameznice pri organizaciji dolgotrajne mobilnosti pogosto prepuščeni lastni iznajdljivosti. Poleg tega se ob načrtovanju pedagoškega in/ali raziskovalnega dela v tujini posamezniki, posameznice soočajo tudi s težavami glede svojih rednih delovnih (pedagoških) obveznosti na domači instituciji, saj je le redko mogoče urediti nadomeščanje. Zahteva po neprekinjenem trimesečnem bivanju brez možnosti združevanja mobilnosti z delom in življenjem doma je torej ena od večjih ovir. Običajno so soočeni z izbiro med delom in domom, saj morajo za daljše obdobje zapustiti družino, kar je še posebej problematično za tiste, ki imajo majhne otroke ali partnerje in druge družinske člane, ki potrebujejo oskrbo.

Tudi merila, povezana z vodenjem projektov (tudi zaradi vse večje konkurence), so obravnavana kot problematična, vendar se takšne razprave na splošno osredotočajo na vprašanja, kot so dostop do financiranja (nacionalnega ali mednarodnega) in na razlike med različnimi disciplinami, in ne na vprašanja, povezana s spolom. Mentoriranje doktorskih študentov, študentk je še eno vprašanje, na katero imajo kandidati, prav zaradi opisanih hierarhij, manj vpliva in ki se razlikuje med disciplinami, fakultetami in študijskimi programi.

Zaključek

Raziskave o enakosti spolov v akademskem polju so deležne večje pozornosti strokovne in širše javnosti šele v zadnjih nekaj desetletjih. Razkrile so nekatera pereča vprašanja v zvezi s politikami in praksami ugotavljanja in zagotavljanja kakovosti, predvsem doseganja kriterijev akademske uspešnosti, tako na mednarodni ravni kot, kar je še pomembneje, v nacionalnih akademskih okoljih. Mnoge univerze in raziskovalne institucije, med drugim tudi Univerza v Ljubljani, so že sprejele načrt enakosti spolov. K temu jih spodbujajo in jim celo narekujejo politike EU, ki med drugim skozi financiranje projektov na temo enakosti spolov spodbujajo enakost spolov v akademskih institucijah. Pri tem nam Bourdieujeva pojma logike polja in simbolnega nasilja pomagata razumeti, zakaj moški in ženske kljub številnim novim in starim dokazom še vedno vneto zagovarjajo in reproducirajo nekatere kriterije akademske uspešnosti in »tradicionalne« poti za njihovo doseganje.

Medtem ko načelu enakosti spolov kot idealu redko kdo nasprotuje, je vprašanje, kako ga udejanjiti v politiki in praksi, veliko bolj zapleteno. Mednarodne in nacionalne spodbude so povečale število študij o tem vprašanju, s tem pa tudi količino in kakovost podatkov, ki tako ponujajo objektivnejši in jasnejši vpogled v aktualne razmere, ki pa kljub temu ostajajo premalo problematizirane. Rezultati raziskave, predstavljeni v tem besedilu, so tako majhen prispevek k temu naraščajočemu obsegu podatkov in vednosti ter ponujajo eno od možnih poti pri iskanju nove vizije kriterijev akademske uspešnosti, nakazujejo potrebo po ponovnem razmisleku o mehanizmih, ki določajo dostop do akademskega polja in napredovanje v njem, zlasti tistih, ki so na podlagi podatkov različnih raziskav problematični ter kažejo na določeno nezdržljivost med enakostjo in obstoječimi kriteriji akademske uspešnosti.

Literatura in viri

- Almukhambetova, A., Hernandez-Torrano, D. in Nam, A. (2021). Fixing the leaky pipeline for talented women in STEM. *International Journal of Science and Mathematics Education*, 21, št. 1, str. 305–324. Dostopno na: <https://doi.org/10.1007/s10763-022-10261-x> (pridobljeno 21. 3. 2024).
- Acker, S. (1983). Women, the other academics. *Women's Studies International Forum*, 6, št. 2, str. 191–202.
- Antić Gaber, M. (ur.). (2015). *Zahtevna razmerja: spol, strukturne ovire in priložnosti*. Ljubljana: Znanstvena založba Filozofske fakultete.
- Antić Gaber, M. (2018). Akademske institucije v Sloveniji in (ne)enakost spolov. *Javnost – The Public*, 25, št. 1, str. 81–96. Dostopno na: <https://doi.org/10.1080/13183222.2018.155431> (pridobljeno 21. 3. 2024).
- Alvesson, M. (2022). *The triumph of emptiness: Consumption, higher education, and work organization*. Oxford: Oxford University Press.
- Bhopal, K. in Henderson, H. (2019). Competing inequalities: gender versus race in higher education institutions in the UK. *Educational Review*, 73, št. 2, str. 153–169. Dostopno na: <https://doi.org/10.1080/00131911.2019.1642305> (pridobljeno 21. 3. 2024).
- Beerens, M. (2018). Evidence-based policy and higher education quality assurance: progress, pitfalls and promise. *European Journal of Higher Education*, 8, št. 3, str. 272–287. Dostopno na: <https://doi.org/10.1080/21568235.2018.1475248> (pridobljeno 21. 3. 2024).
- Biesta, G. (2010). *Good education in an age of measurement*. Boulder, CO: Paradigm Publishers.
- Bourdieu, P. in Passeron, J.-C. (1977). *Reproduction in education, society and culture*. London, Thousand Oaks, New Delhi: Sage Publications.
- Bourdieu, P. (1988). *Homoacademicus*. Stanford: Stanford University Press.
- Bourdieu, P. (2000). *Praktični čut II*. Ljubljana: Studia Humanitatis.
- Bourdieu, P. (2002). *Praktični čut I*. Ljubljana: Studia Humanitatis.
- Bourdieu, U, P. (2010a). *Moška dominacija*. Ljubljana: Sophia.
- Bourdieu, U, P. (2010b). *Distinction*. London: Routledge.
- Broucker, B. in De Wit, K. (2015). New public management in higher education. V: J. Huisman, H. de Boer, D. D. Dill in M. Souto-Otero (ur.). *The Palgrave international handbook of higher education policy and governance*. New York: Palgrave Macmillan, str. 57–75. Dostopno na: https://doi.org/10.1007/978-1-137-45617-5_4 (pridobljeno 21. 3. 2024).
- Burawoy, M. (2019). *Symbolic violence: conversations with Bourdieu*. Durham: Duke University Press.
- Cote, J. in Furlong, A. (ur.). (2016). *Routledge handbook of the sociology of higher education*. London: Routledge.
- David, M. in Woodward, D. (ur.). (1998). *Negotiating the glass ceiling: Careers of senior women in the academic world*. London and Washington D. C.: Falmer Press.
- Eggins, H. (ur.). (2016): *The changing role of women in higher education*. Cham: Springer International Publishing Switzerland.
- EIGE. (2016). *Promoting gender in academia*. Dostopno na: https://ec.europa.eu/info/research-and-innovation/strategy/strategy-2020-2024/democracy-and-rights/gender-equality-research-and-innovation_en (pridobljeno 21. 3. 2024).
- ERA (2014). *European Research Area progress report*. Dostopno na: https://www.eumonitor.eu/9353000/1/j4nvhdhfdk3hydzc_j9vvik7m1c3gyxp/vjn7tspvgfya (pridobljeno 21. 3. 2024).

- EURAXESS. (2014). *Researcher country and synthesis reports*. DG Research. Dostopno na: <https://euraxess.ec.europa.eu/content/researcher-report-2014> (pridobljeno 27. 3. 2024).
- EURIDYCE. (2022). *Towards equity and inclusion in higher education in Europe*. Brussels: Publications Office of the European Union.
- European Commission. (2015). *Promoting citizenship and the common values of freedom, tolerance and non-discrimination through education. Overview of education policy developments in Europe following the Paris Declaration (2015)*. Dostopno na: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ebbab0bb-ef2f-11e5-8529-01aa75e-d71a1> (pridobljeno 21. 3. 2024).
- European Commission. (2020). *Gender equality strategy (2020–2025)*. Dostopno na: <https://eur-lex.europa.eu/legalcontent/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152> (pridobljeno 21. 3. 2024).
- Evolucija integracije načela enakosti spolov na Univerzi v Ljubljani*. (2020). Dostopno na: <https://kakovost.uni-lj.si/enakost-spolov/> (pridobljeno 21. 3. 2024).
- Focault, M. (2009). *Security, territory, population*. New York: Palgrave Macmillan.
- Gaber, S., Kos, Ž., Tašner, V. (2016). Premene v družbi, spremembe v šoli. *Šolsko polje*, 27, št. 5/6, str. 74–94.
- GARCIA. (2022). *Academic careers and gender inequality: Leaky pipeline and interrelated phenomena in seven European countries, GARCIA working paper n. 5*. Dostopno na: http://garciaproject.eu/?page_id=27 (pridobljeno 21. 3. 2024).
- Gender equality as a priority in the ERA progress report*. (2014). Dostopno na: https://www.kowi.de/Portaldata/2/Resources/horizon2020/era_progress_report_2014_communication.pdf (pridobljeno 21. 3. 2024).
- Gregor, M., Dunn, M., Campbell-Halfaker, D., Martin-Fernandez, J., Ferrer, A. in Robinson, S. (2023). Plugging the leaky pipeline: A qualitative investigation of untenured female faculty in STEM. *Journal of Career Development*, 50, št. 2, str. 425–444. Dostopno na: <https://doi.org/10.1177/08948453221101588> (pridobljeno 21. 3. 2024).
- Grenfell, L. in Hewitt, A. (2012). Gender regulation: Restrictive, facilitative or transformative laws? *The Sidney Law Review*, 34, št. 4, str. 76–783.
- Gronlund, A. (2020). Having it all, or avoiding black holes? Career family strategies and the choice between leaving or stay in academia among Swedish PhDs. *Community Work & Family*, 23, št. 1, str. 576–592. Dostopno na: DOI:10.1080/13668803.2020.1777090 (pridobljeno 21. 3. 2024).
- Järvinen, M. in Mik-Meyer, N. (2024). Giving and receiving: Gendered service work in academia. *Current Sociology*. Dostopno na: <https://doi.org/10.1177/00113921231224754> (pridobljeno 20. 3. 2024).
- Jogan, M. (2014). *Sociologija in seksizem*. Ljubljana: Založba FDV.
- Klemenčič, M. in Zgaga, P. (2015). Slovenia: The slow decline of academic inbreeding. V: M. Yudkevich, P. Altbach in L. Rumbley (ur.). *Academic inbreeding and mobility in higher education: Global perspectives*. New York: Palgrave Macmillan, str. 156–181. Dostopno na: http://dx.doi.org/10.1057/9781137461254_7 (pridobljeno 21. 3. 2024).
- Le Feuvre, N., Bataille, P., Kradolfer, S., Del Rio Carral, M. in Sautier, M. (2019). The gendered diversification of academic career paths in comparative perspective. V: A. Murgia in B. Poggio (ur.). *Gender and precarious research careers*. London: Routledge, str. 50–80. Dostopno na: <https://doi.org/10.4324/9781315201245> (pridobljeno 21. 3. 2024).
- Načrt za uveljavljanje enakosti spolov na UL FF*. (2020). Dostopno na: https://www.ff.uni-lj.si/sites/default/files/documents/NES%20ULFF_po%20senatu.pdf (pridobljeno 21. 3. 2024).

- Podreka, J., Antić Gaber, M., Smrdelj, R. (2024). Unveiling structural barriers : gender inequality in the academic field. V: M. Sardoč (ur.). *Handbook of equality of opportunity*. Berlin: Springer Cham, str. 1–28.
- Popkewitz, T. (2016). Inclusion and exclusion as double gestures in policy and education sciences. V: M. Simons, M. Olssen in M. Peters (ur.). *Re-reading educational policies*. Rotterdam, The Netherlands: Sens Publishers, str. 531–548.
- Sagadin, J. (2004). Tipi in vloga študij primerov v pedagoškem raziskovanju. *Sodobna pedagogika*, 55, št. 4, str. 88–99.
- Sardoč, M. in Gaber, S. (ur.). (2017). *Fifty years of the Coleman Report*. Ljubljana: Faculty of Education.
- Shubert, D. J (2012). Suffering/symbolic violence. V: M. Grenfell (ur.). *Pierre Bourdieu, key concepts*. Stocksfield: Acumen Publishing, str. 179–194.
- She figures. (2015). *Statistics and indicators on gender equality in science*. DG Research and Innovation.Bruselj: Evropska komisija.
- She figures. (2021). *Gender in research and innovation statistics and indicators*. Brussels: Publications Office of the European Union.
- Stolte-Heiskanen, V. (1991). Handmaidens of the ‚knowledge class‘. Women in science in Finland. V: V. Stolte-Heiskanen, F. Acar, N. Ananieva, D. Gaudart in R. Fürst-Dilić (ur.). *Women in science. Token women or gender equality?* Oxford in New York: Berg, str. 35–57.
- Structural change in research institutions: Enhancing excellence, gender equality and efficiency in research and innovation*. (2012). Brussels: Publications Office of the European Union.
- Tašner, V. (2019). *Kritika kot preizpraševanje koncepta edukacije meritokracije*. V: U. Štemfel (ur.). *O pravičnosti izobraževalnih politik in praks*. Ljubljana: Pedagoški inštitut, str. 38–47.
- Tašner, V. (2023). *Meritokracija, zgodba o regulativni ideji našega časa*. Ljubljana: Založba Univerze v Ljubljani, Filozofska fakulteta.
- Ule, M., Šribar, R. in Umek Venturini, A. (ur.). (2013). *Ženske v znanosti, ženske za znanost. Znanstvene perspektive žensk v Sloveniji in dejavniki sprememb*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede, Založba FDV, Komisija za ženske v znanosti pri Ministrstvu za izobraževanje, znanost in šport.
- UNESCO (2018). *Handbook on measuring equity in education*. Montreal: UNESCO Institute for statistic.
- UNESCO (2021). *Reimagining our futures together*. Dostopno na: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000379707.locale=en> (pridobljeno 21. 3. 2024).
- Vidovich, L. (2009). You don't fatten the pig by weighting it: contradictory tensions on the policy pandemic of accountability infecting education. V: M. Simons, M. Olssen in M. Peters (ur.). *Re-reading educational policies*. Rotterdam, The Netherlands: Sens Publishers, str. 575–594. Dostopno na: https://doi.org/10.1163/9789087908317_001 (pridobljeno 21. 3. 2024).
- Ylijoki, O. H. (2013). Boundary-work between work and life in the high-speed university. *Studies in Higher Education*, 38, št. 2, str. 242–255. Dostopno na: <http://dx.doi.org/10.1080/03075079.2011.577524> (pridobljeno 21. 3. 2024).
- Yudkevich, M., Altbach, P. in Rumbley, L. (2015). *Academic inbreeding and mobility in higher education. New mic inbreeding and mobility in higher education*. New York: Palgrave Macmillan. Dostopno na: <http://dx.doi.org/10.1086/684935> (pridobljeno 21. 3. 2024).
- Weber, M. (1978). *Economy and society*. Berkeley: UCP.

Zuckerman, H., Cole, J. R. in Bruer, J. T. (ur.). (1991). *The outer circle. Women in the scientific community*. New York in London: W. W. Norton & Co.

Raziskavo in članek so omogočili projekt Gearing Roles project (Gender Equality Actions in Research Institutions to transform Gender ROLES), financiran s strni programa EU Obzorje 2020 (številka pogodbe 824536) in raziskovalna programa financirana s strani ARIS, P5-0174: Pedagoško-andragoške raziskave - Učenje in izobraževanje za kakovostno življenje v skupnosti, ter P6-0194: Problemi avtonomije in identitet v času globalizacije.

Živa KOS (University of Ljubljana, Faculty of Arts, Slovenia)

Jasna MAŽGON (University of Ljubljana, Faculty of Arts, Slovenia)

Milica ANTIĆ GABER (University of Ljubljana, Faculty of Arts, Slovenia)

ACADEMIC PERFORMANCE CRITERIA AND GENDER EQUALITY

Abstract

This paper provides an analysis of gender equality at the Faculty of Arts of the University of Ljubljana and examines the main results in the broader context of quality in higher education. The Faculty of Arts participated in a H2020 project *GEARING-Roles* (Gender Equality Actions in Research Institutions to traNsform Gender ROLES) that aimed to develop a gender equality plan for the institution. Data from different aspects of institutional life were collected and analysed to gain a better insight into institutional equality and its relation to the existing notion of quality in academia, especially through academic career advancement. The study reveals that more women than men tend to remain at the same academic rank for an extended period, particularly at the assistant professor level, and that they meet more objective and subjective obstacles on their academic path. Although there is an increasing awareness of academic policies and practices that foster equality in higher education, there is still a prevalent and strong perception that equality measures compromise academic standards.

Key words: Academic standards, career progression, gender equality, institutional gender biases.

Email for correspondence: ziva.kos@ff.uni-lj.si