

Sonja Kump

Akadske kariere žensk

Povzetek: Prispevek podaja pregled nekaterih razprav o položaju žensk na univerzi in razmerjih moči med spoloma v visokošolskih institucijah. Avtorica najprej predstavi pojma stekleni strop in steklena arhitektura, ki se navezujeta na položaj žensk v akademskem svetu. Nato predstavi ugotovitve tujih in slovenskih raziskav o vplivu in ugledu poklica visokošolskega profesorja ter o akademskih karierah žensk; vsem tem raziskavam je skupna ugotovitev o vztrajni prisotnosti spolne vertikalne segregacije. V nadaljevanju avtorica s statistično analizo akademskega statusa žensk v EU27, v Sloveniji in na Univerzi v Ljubljani podkrepi ugotovitve raziskav o neenakem položaju spolov na univerzah. Čeprav se vertikalna spolna segregacija počasi zmanjšuje, se univerza še vedno kaže kot prostor, kjer se strukturirajo spolno hierarhični odnosi in razmerja moči.

Ključne besede: akademska kariera, spol, stekleni strop, vpliv in ugled univerzitetnega profesorja, meritokratska načela, razmerja moči, akademska socialna omrežja

UDK: 378:396

Izvirni znanstveni prispevek

Dr. Sonja Kump, redna profesorica, Univerza v Ljubljani, Filozofska fakulteta, Oddelek za pedagogiko in andragogiko, Aškerčeva 2, SI-1000 Ljubljana, Slovenija; e-naslov: sonja.kump@guest.arnes.si

Uvod

Raziskovalci visokega šolstva ugotavljajo, da je v večini razvitih držav opaziti paradoks: sočasno s poudarjanjem pomena »družbe znanja« se slabšata družbeni položaj in ugled akademskega poklica. Na začetku 21. stoletja se nekdanje visoko cenjen in avtonomen poklic univerzitetnega profesorja spoprijema z vedno večjimi pričakovanji, zunanjimi in notranjimi (Scott 2007). Množično visoko šolstvo in z njim povezani pritiski, kot so krčenje vladnih sredstev, privatizacija in naraščanje konkurenčnosti, spreminjajo podobo in naravo akademskega dela (Enders in de Weert 2009). Vsebina poučevanja in raziskovanja se nenehno spreminja, hkrati pa se povečujeta raznovrstnost in številnost akademskih nalog. Spreminja se tudi ravnotežje med različnimi akademskimi nalogami, vse več je nezanesljivih oblik zaposlovanja, to pa povečuje napetost in občutek negotovosti. Med univerzitetnimi pedagoškimi in raziskovalnimi delavci opazno narašča nezadovoljstvo z delovnimi razmerami in možnostmi napredovanja (Kogan in Teichler 2007).

V akademskih institucijah potekajo korenite spremembe, ki jih nekateri razlagajo s pojavom »akademskega kapitalizma« (Schimank 2005) ali spreminjanjem univerze v podjetje (Giroux 2007). Ključni elementi teh sprememb so zahteve po učinkovitosti, odgovornosti, ocenjevanju kakovosti, trženju znanja in tekmovanju za zunanja sredstva. V novih okoliščinah kolegialni način vodenja vse bolj nadomešča menedžerski in tržni način upravljanja univerz. T. i. »novi menedžerizem« utrjuje hierarhijo in spreminja razmerja moči med različnimi skupinami znotraj univerz. Vse te spremembe pa še zlasti slabijo položaj žensk in mladih na univerzi, saj se morajo ti vse pogostejše sprijazniti s prekarnimi oblikami zaposlitve. Raziskovalci sicer ugotavljajo, da delež žensk med akademskim osebjem z leti narašča, toda še vedno so v manjšini, predvsem na najvišjih ravneh v akademski hierarhiji.

Ob teh ugotovitvah se v prispevku sprašujemo, zakaj je na vrhu akademske kariere lestvice v primerjavi z moškimi nesorazmerno malo žensk. Je to posledica neprikrite diskriminacije, ki izhaja iz izbir in odločitev različnih komisij? Je razlog v prikriti diskriminaciji, ki deluje na podlagi spolno pristranskih meril, ali pa morda celo v samoizločitvi, ki temelji na spolnih stereotipih? Številni avtorji opozarjajo na prisotnost steklenega stropa, na prikriti ovire, ki ženskam otežujejo dostop do najvišjih položajev v akademski hierarhiji.

(Akademski) stekleni strop

Prve univerze so bile v evropskem prostoru ustanovljene v 12. stoletju, toda minilo je več stoletij, preden so smele na njih študirati tudi ženske. V 19. stoletju je po dolgotrajnih bojih organiziranih žensk začela obrambna moč univerze kot moške trdnjave popuščati (Jogan 2001, str. 83). Kljub temu so študentke in pozneje tudi pripadnice akademskega osebja naleteli na številne ovire in marsikatera od teh ovir, imenovanih tudi *stekleni strop*, je prisotna še danes.

Stekleni strop pomeni oviro, ki je posledica kulturnih in ekonomskih dejavnikov v neki družbi. Gre za stekleno pregrado prikritih norm in nerazumljivih pričakovanj, ki ženskam onemogočajo, da bi segale po najvišjih položajih. Himowitz in Schellhardt sta leta 1986 v Wall Street Journalu prva uporabila izraz stekleni strop; opisala sta ga kot nevidno oviro v organizacijskih hierarhijah malo pod najvišjo ravni, ki preprečuje ženskam udeležbo v najvišjem menedžmentu (v Dreher 2003). Od takrat se stekleni strop uporablja kot metafora za neformalne in nikjer eksplicitno določene, toda izrazito močne in težko premagljive ovire mobilnosti znotraj organizacij (Kanjuo Mrčela 2007, str. 181). Pri tem nekateri avtorji opozarjajo tudi na strukturne ovire, ki so prisotne ob samem vstopu v akademski poklic (Bourdieu 1988), drugi vidijo ovire na vsaki stopnji selekcije (Morley 2005).

Po mnenju S. M. Lee (2002) stekleni strop sestavljajo organizacijske in tudi individualne ovire, ki preprečujejo, da bi sposobne ženske pri delu uresničile vse svoje potenciale (prav tam, str. 697). Te ovire imajo dolgo tradicijo in so zelo kompleksne, v številnih organizacijah in številni posamezniki pa se pogosto sploh ne zavedajo njihove prisotnosti. S. M. Lee prav tako trdi, da koncept steklenega stropa ne pojasnjuje institucionalnih ovir, na katere ženske naletijo pri napredovanju. Tako po njenem ta izraz prisotnost neenakosti predvsem opisuje in jo manj razlaga.

Toda v literaturi so navedeni različni dejavniki pojava steklenega stropa, npr. očitna spolna diskriminacija, nezdržljivost družinskih in poklicnih vlog, spolne razlike v izbiri življenjskega sloga, samoizključevanje, tradicionalna delitev gospodinjskih opravil in odgovornosti za nego otrok, manjše samospoštovanje in slabša samopodoba žensk, manjša podpora družine, mentorjev in kolegov, spolno stereotipiziranje, seksizem, omalovaževanje spolnih razlik in pristranskost v postopkih novačenja in selekcije (več o tem v Sanders idr. 2008, str. 302). Z. Todd idr. (2008) med dejavniki, ki vplivajo na skrite ovire pri napredovanju žensk v akademski kariere, navajajo družinske obveznosti, raziskovalno produktivnost, diskriminacijo in (ne)poznavanje habilitacijskih meril.

A. Kanjuo Mrčela (2007, str. 181) pa uporablja tudi pojem *steklena arhitektura*, ki temelji predvsem na stereotipno opredeljenih delovnih in organizacijskih vlogah moških in žensk ter na spolno določeni organizacijski kulturi in organizaciji dela. To nevidno, s spolom določeno arhitekturo sestavljajo poleg steklenih stropov še *steklene stene*, *steklena dvigala* in *steklena ogledala*. Po mnenju avtorice lahko z obstojem nevidne organizacijske »arhitekture« razložimo pojav maloštevilnosti žensk na najvišjih položajih organizacijske moči (stekleni stropi) ali pa spolno segregacijo na posameznih delovnih področjih (steklene stene). Tako stekleni stropi

temeljijo tudi na 'steklenih stenah'; ženske v primerjavi z moškimi pogosto vstopajo v organizacije na položaje in delovna mesta, ki so feminizirana (npr. izobraževanje, socialno varstvo, zdravstvena nega itd.) in se v smislu napredovanja izkažejo za »slepe ulice«. Metaforo steklenega dvigala A. Kanjuo Mrčela (prav tam, str. 182) pojasnjuje z lažjim, prednostnim dostopom pripadnikov privilegiranih družbenih skupin do položajev moči. Po spolu določena hierarhična strukturiranost organizacij se tako izraža v lažjem napredovanju moških na vodilne položaje tudi v izrazito feminiziranih okoljih, v katerih moški spol pomeni nevidno prednost. Nekateri avtorji, npr. Halliwell (v prav tam), omenjajo še eno metaforo, tj. steklena ogledala, ki naj bi pomagala ženskam odstranjevati ovire na poti do najvišjih položajev in odpravljati težave, na katere tam naletijo. Avtor meni, da bi ženske steklene stropce morale spremeniti v steklena ogledala svoje refleksije o tem, kaj naj se od oseb na najvišjih položajih pričakuje, in tako dejavno prispevati k spreminjanju implicitno uporabljenih organizacijskih pravil.

Manjšina žensk, ki »prebijejo« stekleni strop in pridejo na položaje, ki jih ženske navadno vidijo, vendar jih ne dosežejo, v novi vlogi pogosto ni solidarna in ne podpira žensk na nižjih položajih. Tako je britanska raziskava razkrila nizko stopnjo solidarnosti starejših žensk, ki zavzemajo najvišje položaje v akademski hierarhiji, z mlajšimi kolegicami na nižjih položajih (Skelton 2005, str. 326). Ena od razlag za takšno ravnanje je trditev, da v akademskem svetu preživiš le, če sodeluješ v reprodukciji že vzpostavljenih struktur moči.

Zmanjševanje vpliva in ugleda poklica visokošolskega profesorja

Ob razpravah o steklenem stropu se postavlja vprašanje, ali so te nevidne stene še vedno enako neprepustne, čeprav se moč, vpliv in ugled akademskega poklica manjšajo. Univerza zgublja monopolni družbeni položaj, opazno je upadanje njene družbene moči, to pa se zrcali tudi v upadanju ugleda poklica visokošolskega profesorja, ki vse bolj izgublja nekdanji sijaj (Mali 2001). Poulsen (2005) je v svoji raziskavi ugotovil, da moški veliko bolj občutijo zniževanje statusa in zmanjševanje ugleda svojega poklica kot kolegice, saj so te bolj zadovoljne s svojim profesorskim položajem. Tudi ugotovitve mednarodnih raziskav kažejo, da se moč in vpliv profesorjev že nekaj časa nenehno zmanjšujeta (Altbach 1996; Kogan in Teichler 2007). Tem ugotovitvam pritrjujejo rezultati longitudinalnega projekta Slovensko javno mnenje:

	Zdravnik	Univerzitetni profesor	Znanstvenik	Direktor velikega podjetja	Sodnik
1968	43,5	34,0	–	31,6	–
1995	36,5	31,9	31,2	28,2	22,4
2003	38,0	23,1	29,5	27,8	24,5

Tabela 1: Vrednotenje poklicev – podatki iz raziskave »Slovensko javno mnenje« leta 1968, 1995 in 2003; vključeni deleži odgovorov »zelo velik« (vir: Toš 1997, 1999 in 2004)

V tabeli 1 so prikazani poklici, ki imajo po mnenju anketiranih največji ugled v slovenski družbi. Longitudinalni podatki Centra za raziskovanje javnega mnenja in množičnih komunikacij slikovito kažejo upadanje ugleda visokošolskega profesorja v obdobju 35 let; tako je njegov ugled leta 2003 najmanjši med ugledom pripadnikov petih izbranih poklicev. Raziskovalci opozarjajo, da se ugled in vpliv profesorjev zelo razlikujeta tudi glede na način njihove zaposlenosti (redno zaposleni, dopolnilno, pogodbeno, zaposleni za določen čas, zaposleni za nedoločen čas). Prav tako ugotavljajo, da se delež redno zaposlenega akademskega osebja zmanjšuje, narašča pa delež tistih, ki so zaposleni za določen čas ali honorarno (Enders in Teichler 1997; Enders in de Weert 2009). Vse več nezanesljivih delovnih mest sestavlja skupino, ki pomeni neko vrsto akademskega lumpenproletariata. Tisti, ki so vključeni v to skupino, imajo vse manj možnosti za redno zaposlitev in se nenehno premikajo od ene zaposlitve k drugi. To pa pomeni, da je vse več pogodbenih in honorarnih pedagoških sodelavcev brez vpliva in moči, saj so izključeni iz procesov odločanja v akademski skupnosti.

V tej zvezi raziskovalci visokega šolstva ugotavljajo, da sta na univerzi prisotni dve vrsti trga dela (Bain in Cummings 2000, str. 498; Enders in de Weert 2009, str. 119): na primarnem trgu dela so tisti, ki so zaposleni za polni in nedoločen delovni čas; na sekundarnem trgu dela pa zaposleni za nepolni delovni čas in po pogodbah, ki so časovno omejene. Samo tisti, ki so na primarnem trgu dela, lahko postanejo profesorji. Tisti, ki so na sekundarnem trgu dela, se le s težavo prebijejo na primarni trg dela. Izsledki raziskav kažejo, da na sekundarnem trgu dela prevladujejo ženske (Bain in Cummings 2000, str. 498).

S. M. Lee, ki razpravlja o pristranskosti in diskriminaciji na trgu dela, navaja, da so bile ženske v skladu s teorijo o dvojnem ali razcepljenem trgu dela že tradicionalno segregirane na periferni oz. sekundarni trg dela, na katerem so zaslužki nižji, varnost zaposlitve manjša in je tudi manj priložnosti za napredovanje (Lee 2002, str. 697). Moški so, predvsem s svojo družbeno močjo in z neformalnimi sredstvi (kot so moška omrežja) ženske uspešno izključevali s primarnega trga dela, ki zagotavlja boljše plačano delo in visoko stopnjo varnosti zaposlitve.

Tudi v slovenskem visokem šolstvu in znanosti smo priča čedalje intenzivnejši prekarizaciji dela, se pravi vedno pogostejšemu sklepanju pogodb za določen čas ali za posamezen projekt, na kar med drugim opozarja tudi *Odbor za obrambo visokošolskega in znanstvenega dela* (spletna stran odbora: <http://www.oovzd.com/>). Odbor ugotavlja, da se delovne razmere in položaj številnih podskupin tistih, ki opravljajo akademski poklic, slabšajo. To potrjuje tudi statistika: v slovenskem visokem šolstvu je bilo leta 1988 za polni delovni čas zaposlenih 83,9 % visokošolskih učiteljev in sodelavcev, leta 1998 se je njihov delež zmanjšal na 57,9 % in leta 2008 že na 48,1 % (Statistični letopis RS 1989, 1999, 2009). Pri tem je treba opozoriti na velike razlike med posameznimi univerzami in samostojnimi visokošolskimi institucijami; za nepolni delovni čas je na Univerzi v Ljubljani zaposlenih 50 % visokošolskih učiteljev, na Univerzi v Mariboru 54 %, na Univerzi na Primorskem 71 %, na Univerzi v Novi Gorici 99,5 % in na samostojnih visokošolskih zavodih 89,2 %. Vidna je povezanost s »starostjo« institucij; v starejših visokošolskih institucijah je razmeroma manj prekarnih oblik zaposlenosti kot v novejših.

Verjetno sta razloga tudi velikost novih visokošolskih institucij in majhno število programov/študentov, ki ne omogočajo polnega delovnega časa. To velja zlasti za zasebne zavode.

Kljub upadanju vpliva in ugleda akademskega poklica pa ostaja moč zlasti rednih profesorjev še vedno velika in taka je tudi varnost njihove zaposlitve. Zato je pot, ki vodi v krog redko izbranih »posvečencev«, posuta s številnimi ovirami, na katere pogosteje naletijo ženske.

Spol, razmerja moči in akademske karierne poti

Izsledki številnih raziskav kažejo, da je v akademskem svetu prisotna spolna delitev dela, ki vpliva na različne karierne poti žensk in moških (Poole idr. 1997; Bain in Cummings 2000; Stack 2004; Todd idr. 2008). Ženske se bolj posvečajo pedagoškemu in administrativnemu delu, moški pa raziskovanju pri mednarodnih projektih in objavljanju v uglednih revijah. Ker se v akademskem svetu raziskovanje ceni bolj kot pedagoško delo, so moški v prednosti, saj raziskovanju zavestno namenjajo veliko svojega časa, dela in pozornosti. L. Morley (2005, str. 415) je z raziskavo dokazala, da ženske teže pridobijo večja finančna sredstva za raziskovanje, ker so pogosteje zaposlene za določen čas ali pogodbeno. Do podobnih ugotovitev sta prišla tudi O. Bain in Cummings (2000); če ženske že dobijo sredstva za raziskovanje, so ta zelo skromna. Ker ženske sredstva pridobijo redkeje kot moški, so manj motivirane za raziskovanje in zanj porabijo manj časa kot moški kolegi. Zaradi naštetih dejavnikov (pomanjkanje finančnih sredstev, opreme, motivacije, časa) ženske opravijo manj raziskav, to pa seveda vpliva na njihove skromnejše biografije in bibliografije; s tem so v slabšem položaju v primerjavi z moškimi, kadar kandidirajo za kakšno akademsko delovno mesto ali napredovanje. V tej zvezi je zanimiva študija F. Trix in C. Psenka (2003), ki sta analizirali priporočilna pisma za delovna mesta visokošolskih učiteljev. Ugotovili sta, da je v priporočilih za ženske veliko več opisov kot npr. »njeno poučevanje ...«, priporočila za moške pa se pogosto začnejo z »njegovo raziskovalno delo ...«.

Raziskovalci, sodelavci pri obsežnem mednarodnem projektu¹, ki se je ukvarjal z akademskim poklicem, so ugotovili, da se po mnenju akademskega osebja raziskovanje in poučevanje medsebojno ne izključujeta (Altbach 1996). Kljub temu je velik del vprašanih potrdil, da komplementarnost poučevanja in raziskovanja občuti kot pritisk, frustracijo, kajti težko je izstopati pri obeh dejavnostih hkrati. Vendar je bila večina anketiranih prepričana, da raziskovanje pozitivno vpliva na uspešnost poučevanja, obremenitve s poučevanjem pa imajo negativen vpliv na izvajanje raziskovalnega dela. V okviru istega projekta je M. Poole s sodelavkama (1997) analizirala spolno naravo akademskega dela. Analiza je jasno pokazala, da se ženske veliko pogosteje kot njihovi kolegi ukvarjajo z intelektualnim in socialnim

¹ Mednarodna raziskava o akademskem poklicu je v organizaciji fundacije Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching potekala leta 1995 v petnajstih državah (Avstralija, Brazilija, Čile, Egipt, Nemčija, Hongkong, Koreja, Izrael, Japonska, Mehika, Nizozemska, Švedska, Rusija, Velika Britanija in ZDA). Anketiranih je bilo več kot 20.000 univerzitetnih profesorjev.

razvojem študentov. Ker več časa namenjajo pripravam na predavanja, svetovanju in zagotavljanju povratnih informacij študentom, to pomembno vpliva na njihovo delovno obremenjenost in znanstveno produktivnost (prav tam, str. 376).

Rezultati podobne slovenske raziskave² so prav tako pokazali velike razlike v mnenjih glede na spol, pa tudi starost in položaj anketiranih (Podmenik idr. 1999). Očitno privilegiran položaj, kar zadeva možnosti dostopa do raziskovalnih sredstev, imajo predvsem starejši, redni profesorji, ki so najpogostejše nosilci temeljnih in mednarodnih raziskav, druge skupine, zlasti ženske in mlajši, pa so v marginalnem položaju, saj v raziskave najpogostejše sploh niso vključeni ali pa imajo le vlogo sodelavcev. Tudi o možnostih za znanstvenoraziskovalno delo imajo starejši, redni profesorji drugačno mnenje od kolegic in mlajših kolegov. Med tistimi, ki so zadovoljni z vodenjem in upravljanjem raziskovalne dejavnosti, s povezanostjo pedagoškega in raziskovalnega dela, z raziskovalnim ozračjem in raziskovalnim sodelovanjem navzven (z drugimi fakultetami, univerzami in s tujino), je največ rednih profesorjev z delovno dobo več kot 30 let. Nasprotno pa veliko več žensk in tistih, ki imajo naziv asistent in mladi raziskovalec z največ petimi leti delovne dobe, našteje možnosti označuje za neustrezne. Rezultati raziskave so pokazali tudi hierarhično strukturo sodelujočih v upravljanju in odločanju na univerzi (Kump 2001). Iz sfere odločanja je odrinjen velik del univerzitetnega osebja, predvsem žensk, mladih in zaposlenih z nižjim akademskim statusom. Po mnenju anketiranih se naglo zmanjšuje tudi možnost vplivanja na odločanje glede na institucionalno raven. Še največ možnosti vpliva obstaja na oddelkih oziroma katedrah, pomembno se ta vpliv zmanjša na ravni fakultete, izrazito pa je skrčen na ravni univerze (Mali 2001). Na podlagi ugotovitev ankete lahko sklepamo, da je moč na ljubljanski univerzi osredotočena v skupini rednih profesorjev.

Novejša raziskava Z. Todd in sodelavk (2008) je razkrila, da so moški podrobneje kot ženske seznanjeni z merili in s procesi akademskega napredovanja; imajo jasnejše predstave o tem, kaj se od njih pričakuje, prav tako pa so bolj kot kolegice prepričani, da bo njihovo napredovanje odvisno predvsem od njihovih sposobnosti in dela. Čeprav ženske pedagoške dejavnosti nimajo za pomembnejšo, poučevanju vendarle namenjajo več časa kot moški, prav tako jih tudi več meni, da je usposabljanje za pedagoško funkcijo pomembno za napredovanje v karieri. Večina anketiranih moških je dejala, da spol nima nobenega vpliva na njihovo kariero, ženske pa so izrazile prepričanje, da ima njihov spol delno negativen vpliv. V primerjavi s kolegi veliko manj žensk dobro pozna postopke in merila akademskega napredovanja. To spodbuja k domnevi, da imajo moški in ženske različen dostop do nasvetov drugih članov akademskega osebja in neformalnih informacij o merilih in pričakovanjih, ki vplivajo na njihovo ravnanje. Na vprašanje o delu, ki presega obvezni delovni čas, so ženske poročale, da ta čas večidel namenjajo pedagoškim obveznostim (Todd idr. 2008, str. 772). Skratka ženske velik delež dela namenjajo pedagoškim dejavnostim, to pa pomembno vpliva na njihovo akademsko kariero glede na to, da ima poučevanje v habilitacijskih merilih nižji

² Društvo univerzitetnih profesorjev v Ljubljani je leta 1997 opravilo anketo o položaju in vlogi visokošolskih učiteljev in sodelavcev, pri kateri so bila vprašanja podobna kot pri projektu fundacije Carnegie Foundation.

status v primerjavi z raziskovanjem. Moški v primerjavi z ženskami raziskovalnemu delu pripisujejo veliko večjo pomembnost; zavedajo se, da je raziskovanje ključno za akademsko napredovanje, in zato tej dejavnosti namenjajo večino svojega časa zunaj delovno obveznega časa. Z. Todd in sodelavke menijo, da bi bilo treba podrobneje proučiti učinke, ki jih imajo neformalni vidiki akademskega življenja na odločitve in pričakovanja na različnih stopnjah akademske kariere. Prav tako priporočajo spodbujanje in zagotavljanje podpore ženskam pri razvijanju njihove raziskovalne kariere.

Neenakomerna zastopanost žensk v raziskovanju in znanosti pa pomeni po Kirnovem mnenju (Kirn 2000, str. 221) oviro za razvoj znanosti same. Večja številnost žensk v raziskovanju in znanosti bi po njegovem lahko vodila k drugačnemu razumevanju narave, človeka in družbe, k postavljanju drugačnih vprašanj in k ukvarjanju z drugačnimi problemi, vodila pa bi tudi k drugačnim prioritetam v raziskovanju. Ženski raziskovalni prispevki že sedaj izzivajo uveljavljene miselne postopke, ki so pogosto še vedno zakoreninjeni v moškosrediščni paradigmi. To paradigmo bi bilo zato treba zamenjati z neseksistično paradigmo, ki bo onstran ovekovčenja in postavljanja enega spola nasproti drugemu. Podobno velja za visokošolsko pedagoško dejavnost, v katero ženske vnašajo nove perspektive, sloge in vsebine poučevanja.

Razmerja moči v visokošolski instituciji sta s poglobljenimi intervjuji z visokošolskimi učitelji (starimi od 35 do 45 let) razkrivali tudi B. Luthar in Z. Šadl (2002). Ugotovitve njune raziskave kažejo, da akademske institucije niso nevtralni prostori enakopravno delujočih članov in članic, ampak se kažejo kot polja re-produkcije odnosov struktur in dominacije predvsem po dveh oseh: po osi spola (žensko-moško) in generacijski hierarhiji, ki vzpostavlja razliko med biološko in družbeno starostjo, kakršno vzpostavlja poklicna hierarhija. Raziskovalki sta ugotovili, da »položaj posameznika/ice in emocionalno doživljanje tega položaja določa predvsem starost in spol (senioriteta in moškost) in simbolna moč, ki jo daje ena kategorija drugi« (prav tam, str. 174).

Raziskave akademskega življenja v tujini razkrivajo, da na univerzah obstajajo moška socialna omrežja, v katerih starejši profesorji zagotavljajo pomoč mlajšim kolegom v njihovih akademskih karierah (O'Connor 2001; Bryson 2004; Poulsen 2005). Da so »omrežja starih fantov« (»old boys networks«) evidentna v majhni akademski skupnosti, kakršna je slovenska, navaja tudi Mali (2001). Ta »nevidna omrežja« omogočajo dostop do vodenja raziskav, uglednih objav, pridobivanje znanstvenih nagrad in znanstvenega ugleda. Skratka, člani takšnih omrežij, ki vključujejo neformalne skupine moči, se implicitno odločajo o akademski stopnji in položaju akademskega osebj. Predvsem starejši profesorji, ki sestavljajo jedro teh omrežij, delujejo kot »vratarji«, ki ovirajo ali vsaj zadržujejo napredovanje žensk v njihovih akademskih karierah. Pri tem Bryson (2004, str. 189) meni, da so ženske v slabšem položaju, ker ne prevzemajo moškega diskurza in vrednot oziroma ker jih »vratarji« pri ženskah ne opazijo. Tako člani habilitacijskih komisij, v katerih so navadno starejši profesorji, delujejo kot »vratarji«, ki odločajo, kdo bo napredoval in kdo bo izključen; ti vratarji torej vplivajo na (re)produkcijo spolne neenakosti na univerzi in prispevajo k njej. Iz tega zornega kota se Mertonova

univerzalistična norma (Merton 1973) kaže bolj kot idealizacija kakor pa kot dejanski odraz zlasti ženskih izkušenj, kar zadeva možnosti napredovanja. Tudi Poulsen (2005) ugotavlja, da samo zasluge posameznika ne pripeljejo do vpliva in ugleda na univerzi. Meni, da univerze ne temeljijo na čistem meritokratskem sistemu, kajti za vpliv in ugled so pomembna tudi zaščitništva in zavezništva. Knights in W. Richards (2003, str. 231) menita, da meritokratski sistem neenakosti »kaže in reproducira diskurzivne prakse maskulinitete, ki pomenijo slabše možnosti napredovanja za večino žensk, prav tako pa tudi za nekatere moške«.

Ali so univerze organizirane na temelju meritokratskih načel, je pred kratkim v Sloveniji proučevala Z. Šadl (2009). Zanimalo jo je, ali so akademske kariere (v skladu z Mertonovimi normami univerzalizma) odprte za nadarjene posameznike ne glede na dejavnike, kot so spol, starost, socialni izvor, rasna ali etnična pripadnost. Ali torej na univerzi na najvišje položaje pridejo najbolj usposobljeni in najzaslužnejši, skratka ali je na univerzi prisotna tista neenakost, ki izhaja iz trdega dela, sposobnosti in prizadevnosti. V skladu z meritokratskimi načeli je napredovanje v akademski karieri neposredno povezano s posameznikovimi dosežki; akademska uspešnost je torej odvisna edino in izključno od posameznikovih zaslug in odlik. Raziskava Z. Šadl (prav tam), ki je temeljila na etnografskem raziskovanju in poglobljenih intervjujih z visokošolskimi učitelji na sredini njihovih akademskih karier, je dokazala, da posameznikove zasluge in odlike niso dovolj; enako pomembna, če ne celo pomembnejša so socialna omrežja in z njimi povezani viri. Torej pri napredovanju v akademski karieri ni pomembno samo, kaj veš, ampak tudi, koga poznaš. Z. Šadl posebno pozornost namenja vprašanju, ali in kako vključenost v akademska omrežja ali izključenost iz njih (re)producira spolno diskriminatorne prakse, ki škodujejo napredovanju v akademskih karierah. Avtorica na podlagi svoje raziskave sklepa, da univerze niso spolno nevtralne institucije; napredovanje žensk še vedno večinoma temelji na vplivnih moških omrežjih (prav tam, str. 1260), hkrati pa ženske vključenosti v akademska omrežja ne načrtujejo strateško, poleg tega pogosto omahujejo pri odločitvi, ali naj izkoristijo svoje vire v omrežjih.

Empirične raziskave o položaju žensk v akademskem svetu torej dokazujejo, da se Mertonova norma univerzalizma, po kateri na napredovanje, podelitev nagrad in razdelitev raziskovalnih sredstev ne smejo vplivati nikakršna rasna, spolna, nacionalna, socialna ali kakšna druga merila, ampak samo zasluge, sposobnosti in kakovost dela posameznika, na univerzi ne upošteva.

Statistični kazalci razmerja moči med spoloma

Razmere v Evropski uniji

Čeprav je zadnja desetletja feminizacija študentske populacije značilna za večino evropskih držav, saj je žensk med študenti od 55 do 59 % (She Figures 2009, str. 73), je za ženske akademske kariere značilna močna vertikalna segregacija. Povprečni deleži žensk v EU27 (med letoma 2002 in 2006) se zmanjšujejo z vsako

višjo stopnjo v akademski karieri; tako je med doktorandi 45 % žensk, med docenti 44 %, med izrednimi profesorji 36 % in med rednimi profesorji se njihov delež zmanjša na 18 %. Ti povprečni izračuni za članice EU27 prikrijejo pomembne razlike med državami. Največ žensk med rednimi profesorji je v Romuniji (32 %), Latviji (29 %), Bolgariji (24 %), na Finskem (23 %) in Portugalskem (21 %). Države z najmanjšimi deleži žensk na vrhu akademske kariere so Malta (2 %), Luksemburg (9 %), Ciper (10 %), Irska (10 %), Belgija (11 %), Grčija (11 %) in Nizozemska (11 %). Slovenija je nekje vmes s 17 % rednih profesorice³.

Eden od vzrokov za skromno zastopanost žensk na najvišjih hierarhičnih ravneh bi lahko bil generacijski učinek; to pomeni, da je majhen delež žensk med rednimi profesorji posledica majhnega deleža študentk na različnih ravneh študija v času, ko so bile mlade. Čeprav je v nekaterih državah položaj ugodnejši za mlajše generacije žensk (npr. v Avstriji, Nemčiji, Romuniji in na Finskem), razpoložljivi podatki po starostnih skupinah ovirajo tezo o spontanem gibanju v smeri večje enakosti med spoloma glede na položaje, ki jih zavzemajo na univerzah (prav tam, str. 81). Tudi kvalitativne raziskave potrjujejo, da ženske različnih generacij poročajo o podobnih težavah in izkušnjah, kar zadeva razmerja moči glede na spol in starost (Skelton 2005).

Razmere v Sloveniji

Zadnjih trideset let je tudi v Sloveniji opazen pohod žensk na univerze; njihov delež je v študijskem letu 1980/81 prvič presegel delež moških (53,9 %) in v kasnejših letih nenehno naraščal do današnjih 59 %. Čeprav so ovire, ki so včasih izključevale ženske na vseh ravneh visokega šolstva, omiljene, se univerze še vedno pogosto kažejo kot za ženske negostoljubna in sovražna okolja, saj statistike razkrivajo vztrajno prevlado »moške perspektive« na najvišjih ravneh akademske hierarhije.

Tudi število žensk med visokošolskim pedagoškim osebjem postopno narašča; tako je leta 1990 njihov delež znašal 18 %, leta 2001 jih je bilo 22,4 %, leta 2005 pa 29,4 % (Statistične informacije 2006, str. 2). V študijskem letu 2008/09 je bil njihov delež 32,9 % (Prva objava 2009). Kljub splošnemu povečanju pa se delež rednih profesorice ni povečeval sorazmerno; tako jih je bilo leta 1999 v Sloveniji 11,8 %, leta 2004 pa jih je bilo med rednimi profesorji 12,9 % (Jogan 2007). Statistični podatki torej kažejo izstopajočo vertikalno funkcionalno segregacijo, ki jo dokazuje upadanje števila žensk z višanjem akademskega naziva (Jogan 2007).

Po zadnjih dostopnih podatkih o visokošolskih učiteljih in sodelavcih, prikazanih po spolu in nazivih za leto 2005 (tabela 2), so se razmerja na ravni države še nekoliko izboljšala v prid ženskam, razlike med posameznimi univerzami in visokošolskimi zavodi pa kažejo, da je boljši položaj žensk na naših prvih dveh univerzah (glede na njun nastanek), če ju primerjamo z Univerzo na Primorskem in drugimi visokošolskimi zavodi

³ Izračun vključuje redne profesorice v visokošolskih institucijah in raziskovalke z nazivom znanstveni svetnik v slovenskih raziskovalnih organizacijah.

	Skupaj	Univerza v Ljubljani	Univerza v Mariboru	Univerza na Primorskem	Samostojni vis. zavodi
Redne profesorice	13,9 %	14,9 %	12,2 %	10,0 %	11,1 %
Izredne profesorice	26,2 %	27,2 %	26,1 %	18,2 %	22,0 %
Docentke	35,0 %	35,9 %	27,9 %	48,6 %	32,5 %
Visokošolske učiteljice (skupaj) ⁴	29,4 %	28,9 %	27,9 %	43,1 %	26,0 %
Visokošolske sodelavke ⁵	48,8 %	47,4 %	45,8 %	74,0 %	53,1 %

Tabela 2: Deleži žensk med visokošolskimi učitelji in sodelavci po nazivu delovnega mesta v visokošolskih institucijah v Sloveniji, 2005 (vir: Statistične informacije, št. 160, Statistični urad Republike Slovenije, 11. september 2006, str. 3–4)

Najnovejši podatki Statističnega urada Republike Slovenije za leto 2009 o pedagoškem osebju v visokošolskih institucijah prikazujejo visokošolske učitelje in sodelavce v skupnem številu in po spolu, toda ne več po nazivih (tabela 3).

	Skupaj	Univerza v Ljubljani	Univerza v Mariboru	Univerza na Primorskem	Univerza v Novi Gorici	Samostojni vis. zavodi
Visokošolske učiteljice	32,9 %	31,8 %	29,0 %	47,8 %	35,2 %	34,8 %
Visokošolske sodelavke	45,3 %	43,1 %	44,8 %	60,1 %	52,8 %	79,3 %

Tabela 3: Deleži žensk med visokošolskimi učitelji in sodelavci v visokošolskih institucijah v Sloveniji, 2008/09 (vir: Prva objava (2009). Pedagoško osebje na visokošolskih zavodih in višjih strokovnih šolah, Slovenija, študijsko leto 2008/09. Statistični urad Republike Slovenije, 30. september 2009)

Zdaj imamo na položaju rektorja na vseh štirih slovenskih univerzah moške, toda moška prevlada na najvišjih vodstvenih položajih na univerzah je bila prekinjena leta 2003, ko je rektorski položaj prevzela prof. dr. Lucija Čok, prva rektorica novoustanovljene Univerze na Primorskem in prva rektorica v zgodovini slovenskega visokega šolstva. Leta 2005 pa smo dobili tudi prvo rektorico Univerze v Ljubljani, prof. dr. Andrejo Kocijančič, prvo žensko po 40 rektorjih.

Razmere na Univerzi v Ljubljani

Spol, funkcije in sestava vplivnih teles odločanja

Pregled zastopanosti žensk v pomembnih organih, komisijah in funkcijah na ljubljanski univerzi razkrije, da imajo moški še vedno prevladujoč vpliv na univerzitetno dejavnost. Domnevamo lahko, da izbira članov poteka na podlagi

⁴ Med visokošolske učitelje SURS uvršča redne in izredne profesorje, docente, višje predavatelje, predavatelje in lektorje.

⁵ Po SURS-u so med visokošolske sodelavce vključeni asistenti, učitelji veščin, strokovni sodelavci s posebnim nazivom in bibliotekarji.

»tihih« meril, ki vplivajo na to, kdo bo sprejemal pomembne odločitve za celotno univerzitetno skupnost. Tako so v senatu (za obdobje 2009–2013) med 26 predstavniki fakultet in akademij tri ženske, tj. 11,5 %. Tudi med sedmimi predstavniki študentov sta v senatu le dve študentki. Habilitacijska komisija Univerze v Ljubljani, ki je glavni organ odločanja o akademskem napredovanju, leta 2010 šteje 13 članov, od tega sta dve predstavnici fakultet in akademij in ena študentka; skupaj je torej delež žensk v tej pomembni komisiji 23 %. V Upravnem odboru Univerze v Ljubljani, ki sprejema pomembne strateške in finančne odločitve, je med osmimi člani ena ženska, pa še ta ni predstavnica akademskega osebja, ampak Vlade RS. Pregled vodstev članic ljubljanske univerze razkrije še neugodnejše razmerje med spoloma; med 26 članicami ima samo ena dekanico, to pomeni skromne 4 % žensk na najvišjih vodstvenih položajih na fakultetah in akademijah.

Ugled, čast in spol na univerzi

Becher trdi, da sta čast in slava na univerzi najbolj cenjeni in koristni stvari (v Becher in Trowler 2001, str. 82). Kot bomo videli v nadaljevanju, pa sta ugled in čast na ljubljanski univerzi tesno povezana s spolno pripadnostjo. Če si na spletnih straneh Univerze v Ljubljani ogledamo podatke o najuglednejših priznanjih in nagradah, ki jih univerza podeljuje najzaslužnejšim, ugotovimo tole: na Univerzi v Ljubljani je bil leta 2009 (ko je univerza praznovala 90-letnico obstoja) naziv »zaslužnega profesorja« (emeritus) podeljen 14 moškim in štirim ženskam. Še presenetljivejšo podobo ugleda in časti glede na spol razkrije seznam »častnih doktorjev« Univerze v Ljubljani od leta 1929 do leta 2009: bilo je podeljenih 71 častnih doktoratov, a ta naziv so dobile samo štiri ženske (leta 1979 Vida Tomšič; leta 1989 prof. dr. Božena Ravnikar; leta 2001 prof. dr. Ruzena Bajcsy in leta 2005 dr. Irena Grafenauer). Med vsemi dobitniki naziva »častni senator« Univerze v Ljubljani od leta 1997 do leta 2009 ni bilo nobene ženske!

»Do žensk neprijazno akademsko okolje«

O. Bain in Cummings (2000, str. 499) trdita, da »omrežja starih fantov« krepijo do moških prijazne norme in vodijo do spolne pristranskosti pri ključnih odločitvah. V tej zvezi govorita o do moških prijaznih disciplinah, kot so npr. strojništvo, elektrotehnika, računalništvo itd. Odsotnost žensk na najvišjih akademskih položajih je po mnenju P. O'Connor (2001, str. 87) le eden od simptomov patriarhalnega gospostva. Takšna nadvlada se izrazito kaže v porazdelitvi spolov po disciplinah; moške trdnjave ostajajo tehnika, nekatere smeri naravoslovja, nove tehnologije.

R. M. Kanter (1977) je že pred časom opozorila, da so ženske v moško dominantnih organizacijah, kjer so v manjšini (do 15 %), obravnavane kot predstavnice svojega spola in ne kot posameznice in so spolno stereotipizirane (prav tam, str. 208–209). Zaradi tega so bolj izpostavljene nadzoru in pritiskom glede delovne učinkovitosti. Če pa se ta manjšina poveča, negativni učinki postopoma izginjajo, kajti člani manjšine laže vzpostavljajo zaveznitva in vplivajo na prevladujočo

kulturo. S povečanjem sorazmerne velikosti manjšinske skupine se lahko pospeši stik s pripadniki večine, s tem pa se zmanjšajo stres in delovni pritiski, ki jih doživljajo predstavniki manjšine. V bolj uravnoteženih skupinah imajo člani manjšine tudi več možnosti, da vplivajo na menedžerske prakse in povečajo svoje možnosti za uspeh.

Glede na teorijo, ki jo je razvila R. M. Kanter, v tabeli 4 predstavljamo zadnje dostopne podatke⁶ o zastopanosti žensk na »do žensk neprijaznih« fakultetah.

	FE	FAGG	FS	FŠ	FRI	TF
Študentke – dodipl. študij ⁷	3 %	28 %	5 %	36 %	6 %	53 %
Diplomantke – univerzit. program	3 %	30 %	1 %	44 %	4 %	31 %
Diplomantke – magister./specializ.	11 %	28 %	6 %	40 %	12 %	37 %
Visokošolske učiteljice – skupaj	2 %	5 %	2 %	18 %	7 %	6 %
Redne profesorice	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %

Tabela 4: Visokošolske institucije Univerze v Ljubljani z majhnimi deleži žensk med visokošolskimi učitelji in brez rednih profesorice, leto 2002 (vir: Diplomanti in pedagoško osebje na višjih strokovnih šolah in visokošolskih zavodih, 2002 (2004) Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije, Rezultati raziskovanj, št. 802; Študentje v Republiki Sloveniji. (2004). Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije, Rezultati raziskovanj, št. 808)

Legenda: FE: Fakulteta za elektrotehniko, FAGG: Fakulteta za gradbeništvo in geodezijo, FS: Fakulteta za strojništvo, FŠ: Fakulteta za šport, FRI: Fakulteta za računalništvo in informatiko, TF: Teološka fakulteta

Po pregledu seznama zaposlenih na spletnih straneh navedenih fakultet maja 2010 rednih profesorice še vedno nimajo na Fakulteti za elektrotehniko, Fakulteti za strojništvo, Fakulteti za šport in Teološki fakulteti, po 6 % žensk pa imajo med nazivi redni profesor na Fakulteti za gradbeništvo in geodezijo in na Fakulteti za računalništvo in informatiko.

Vodstva visokošolskih institucij, na katerih so ženske v manjšini, pogosto navedejo dva razloga za takšen položaj: usposobljene ženske se preprosto ne prijavljajo na razpise, skratka ženske se za to vrsto zaposlitve ne zanimajo in ne odločijo. Toda ženske, ki delujejo v takšnih okoljih, pogosto poročajo o izključenosti iz socialnih omrežij, to pa na različne načine vpliva na njihovo raziskovalno produktivnost in akademsko napredovanje (Todd idr. 2008).

P. O'Connor meni, da se ženske na področjih, kjer prevladujejo moški, pogosto odločijo za strategijo, ki bi jo pogovorno lahko označili z »drži sklonjeno glavo«.

⁶ SURS je več let podrobne podatke o zaposlenih v visokem šolstvu vsako leto objavljal v publikaciji »Rezultati raziskovanj«, toda izdajanje te publikacije je pred nekaj leti opustil. Tako so zadnji podrobni podatki o zaposlenih v visokošolskih zavodih (po enaki metodologiji) dostopni za leto 2002. Na spletni strani Univerze v Ljubljani so predstavljeni le osnovni podatki o številu zaposlenih na celotni univerzi za leti 2007 in 2008, brez vpogleda v stanje na posameznih fakultetah in akademijah. Tudi spletna stran Ministrstva za visoko šolstvo glede podatkov ponuja le povezavo na spletno stran SURS-a.

⁷ Deleži žensk so izračunani za študijsko leto 2003/04.

Ta drža kaže dojemanje žensk, da je sedanji družbeni red »naraven« in »neizogiben« (O'Connor 2001, str. 91). Takšno razumevanje po mnenju avtorice izraža pomanjkanje zavedanja o socialni organizaciji moči. Na individualni ravni ta odziv vključuje socialni, emocionalni in/ali fizični umik iz širše organizacijske strukture ter osredotočanje energije na omejeno prizorišče, kjer se lahko uveljavi najvišja raven nadzora. Tipične prioritete takšnih izbir so predavanje, mentorstvo ali svetovanje študentom. Toda te dejavnosti na univerzi niso visoko cenjene in ne prispevajo k ugledu in hitremu napredovanju. Zlasti na moško dominantnih področjih ženski umik iz širšega organizacijskega konteksta razumejo kot dokaz, da žensk napredovanje ne zanima in zato delujejo bolj v skladu s svojimi »naravnimi sposobnostmi«.

»Do žensk prijazno akademsko okolje«

Rezultati raziskav kažejo, da v organizacijah, kjer je več žensk, obstaja tudi večja možnost, da bodo ženske napredovale na najvišje položaje, v primerjavi z organizacijami, kjer je razmerje med spoloma bolj nesimetrično in so ženske v manjšini (Dreher 2003; Sonnert idr. 2007). Več avtorjev omenja do žensk prijazne akademske discipline, kot je npr. humanistika ali družboslovje (Bain in Cummings 2000; O'Connor 2001; Sanders idr. 2008). V teh disciplinah po njihovem prevladujejo do žensk prijazna organizacijska kultura, postopki in prakse selekcije, drugače kot pri do žensk neprijaznih in manj odprtih disciplinah.

Pri preverjanju teze (po Kanter 1977), da je v visokošolskih institucijah, kjer je žensk več, njihovo napredovanje na najvišje položaje pogostejše kot tam, kjer je razmerje med spoloma nesimetrično in so ženske v manjšini, lahko na podlagi statističnih podatkov izbranih fakultet Univerze v Ljubljani (tabela 5) to tezo le delno potrdimo.

	UNI LJ	FF	PEF	EF	NTF	BTF	FKKT
Študentke – dodipl. študij ⁸	59 %	80 %	90 %	62 %	60 %	51 %	48 %
Diplomantke – univerzit. program	64 %	82 %	92 %	58 %	61 %	57 %	54 %
Diplomantke – magister./specializ.	52 %	73 %	89 %	54 %	67 %	48 %	70 %
Visokošolske učiteljice – skupaj	27 %	50 %	45 %	32 %	24 %	34 %	15 %
Redne profesorice	13 %	27 %	15 %	15 %	5 %	22 %	4 %

Tabela 5: Deleži žensk v izbranih visokošolskih institucijah po njihovih vlogah in nazivih leta 2002 (vir: Diplomanti in pedagoško osebje na višjih strokovnih šolah in visokošolskih zavodih, 2002 (2004). Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije, Rezultati raziskovanj, št. 802; Študentje v Republiki Sloveniji. (2004). Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije, Rezultati raziskovanj, št. 808)

Legenda: FF: Filozofska fakulteta, PEF: Pedagoška fakulteta, EF: Ekonomska fakulteta; BTF: Biotehniška fakulteta; FKKT: Fakulteta za kemijo in kemijsko tehnologijo

⁸ Deleži žensk so izračunani za študijsko leto 2003/04.

Ker ni javno dostopnih statističnih podatkov o visokošolskih učiteljih po posameznih visokošolskih institucijah in spolu, smo maja 2010 pregledali sezname zaposlenih na spletnih straneh fakultet, navedenih v tabeli 5. Po osmih letih se je delež žensk med rednimi profesorji povečal na Filozofski fakulteti (36 %), Ekonomski fakulteti (26 %), Naravoslovno-tehniški fakulteti (27 %) in na Fakulteti za kemijo in kemijsko tehnologijo (25 %), na Pedagoški fakulteti pa se je zmanjšal (9 %). Statistike kažejo, da je med predstavljenimi fakultetami ženskim karieram najbolj naklonjeno okolje na Filozofski fakulteti, npr. Pedagoška fakulteta, kjer je 90 % študentk, pa se kaže kot do žensk najmanj prijazno okolje. Pri tem bi bilo zanimivo proučiti, ali se na Filozofski fakulteti (in tudi na fakultetah, kjer se delež rednih profesoric opazno povečuje) morda vzpostavljajo nova omrežja po osi spola; da imamo poleg »omrežja starih fantov« tudi delujoča »omrežja starih punc«.

V razpravah o »do žensk prijaznih akademskih okoljih« pa ne smemo pozabiti na še eno pomembno dejstvo: ženske so uspešnejše na tistih fakultetah in v tistih akademskih disciplinah, ki razpolagajo s precej manjšimi finančnimi sredstvi in imajo navadno tudi manjši ugled v akademskem svetu v primerjavi s fakultetami in z disciplinami, kot so npr. naravoslovje, tehnika in nove tehnologije, kjer pri nas in po svetu prevladujejo moški.

Še vedno druge med enakimi ali zmagovalke med poraženci?

Kot kažejo statistične analize in izsledki raziskav, postopoma narašča delež žensk med akademskim osebjem, toda njihovo napredovanje v višje nazive je počasno in zaradi tega se tudi vertikalna spolna segregacija ne zmanjšuje hitro. Ženske v akademskih ustanovah so še vedno družbena manjšina in se srečujejo s prikrito diskriminacijo, to pa otežuje njihovo akademsko kariero (Jogan 2007). Kot rečeno, je napredek sicer opazen, toda ženske na univerzah so pogostejše zaposlene za določen, nepolni delovni čas ali pogodbeno, njihovo napredovanje je vidno počasnejše kot pri njihovih kolegih, na najvišjih akademskih položajih so v manjšini, dobijo pomembno manj univerzitetnih in nacionalnih nagrad in priznanj itd. V akademski in znanstveni sferi obstajajo torej nevidne ovire in prefinjene oblike spolne diskriminacije, ki so posledica t. i. procesa kopičenja neugodnosti. Pri tem je treba omeniti pomembne razlike v položajih žensk znotraj različnih akademskih disciplin.

Zadnje desetletje je bilo v Evropski uniji in pri nas sprejetih precej strategij, poročil, deklaracij itd. o enakih možnostih spolov, toda empirični podatki kažejo veliko razliko med temi dokumenti in njihovim uveljavljanjem v resničnem življenju. Razlogi za takšen položaj so številni, zapleteni in raznoliki. Eden temeljnih vzrokov je prav gotovo tradicionalno učenje vloge spola, ki je del širšega socializacijskega procesa. Vloga spola pomeni internaliziran, družbeno pričakovan splet osebnostnih lastnosti in specifičnega odzivanja, ki se veže na pripadnike obeh spolov. Kot navaja D. Zaviršek (2001, str. 70–71), se strukturni privilegiji danes reproducirajo med socializacijo posameznikov in posameznic. Tako moški internalizirajo red moči, ki jih simbolno identificira z mestom moči. Ženske pa internalizirajo red moči tako,

da se v simbolnem redu postavijo kot druge in prepustijo mesto moči zgodovinsko konstruiranemu simbolnemu označevalcu. Neenak položaj žensk na univerzi je lahko posledica neustrezne socializacije žensk, nesporno pa je posledica moške prevlade v akademskem svetu, ki je trajala več stoletij.

Če povzamemo različne predloge za uravnoteženje neenakega položaja spolov, ki še vedno prevladuje v akademskem svetu, so med najpogostejšimi: spolno mešana sestava habilitacijskih in drugih selekcijskih komisij; transparentnost selekcijskih meril; uvajanje mentorstva za ženske na začetku akademskih karier; boj proti spolnim stereotipom; ženske naj oblikujejo svoja socialna omrežja in uporabljajo tista, ki že obstajajo; ženske naj se bolje seznani s pravili igre v svojem poklicnem okolju itd. Poudarjena je tudi potreba po ponovnem premisleku o vzorcih socializacije v akademski poklic in zagotovitvi takšnih razmer, da bodo v pomoč ženskam na njihovih kariernih poteh (npr.: izmenjava izkušenj, sodelovanje, načrtovanje kariere, profesionalna podpora in spodbujanje, pomoč pri napredovanju in večji prepoznavnosti).

Kot je bilo že omenjeno, poklic univerzitetnega profesorja izgublja nekdanji sijaj in moški to veliko bolj občutijo kot njihove kolegice. Delež redno zaposlenega akademskega osebja se zmanjšuje, narašča pa delež tistih, ki so zaposleni za določen čas ali pogodbeno; skratka vse več je nezanesljivih zaposlitev, pri katerih so zaslužki nižji, manjša je varnost zaposlitve in manj je priložnosti za napredovanje. In na tem t. i. sekundarnem akademskem trgu dela prevladujejo ženske. Ker je na akademskem trgu dela vse več prekarnih oblik zaposlenosti, lahko domnevamo, da bo delež žensk v akademskem poklicu še naraščal, saj se bodo moški raje zaposlili na uglednejših, bolje plačanih in varnejših delovnih mestih zunaj akademskega sveta. Tako npr. Scott (2007) med dejavnike, ki vplivajo na upadanje ugleda in na splošno poslabšanje položaja akademskega poklica, uvršča večjo enakost možnosti, da ženske postanejo visokošolske učiteljice; ta razlog (feminizacija akademskega poklica) pa naj bi vplival tudi na zniževanje plač in ugleda v tem poklicu. D. Zaviršek (2001) povečevanje števila žensk med visokošolskimi učitelji prav tako pripisuje slabo plačanemu pedagoškemu poklicu, zaradi česar se mnogi moški umikajo pedagoškemu delu in odhajajo na bolje plačana področja, v politiko, gospodarstvo in zasebni sektor.

Čeprav se zadnja desetletja število žensk na akademskih položajih počasi, vendar vztrajno povečuje, marsikdo v tem ne vidi zmagoslavja žensk pri vzpostavljanju enakopravnosti z moškimi. Zaradi upadanja vpliva in ugleda poklica visokošolskega učitelja moški prehajajo na zanesljivejša in bolje plačana delovna mesta zunaj univerze in vse manj privlačna ter vse bolj tvegana delovna mesta na univerzah prepuščajo ženskam. Tako je poljska profesorica R. Siemienska (2003) naraščanje deleža žensk med akademskim osebjem ekspresivno opisala z napovedjo, da ženske postopoma postajajo »zmagovalke med poraženci«.

Literatura in viri

- Altbach, P. G. (ur.) (1996). *The International Academic Profession: Portraits from Fourteen Countries*. Princeton: The Carnegie Foundation.
- Bain, O., in Cummings, W. (2000). *Academe's Glass Ceiling: Societal, Professional-Organizational, and Institutional Barriers to the Career Advancement of Academic Women*. *Comparative Education Review*, 44, št. 4, str. 493–514.
- Becher, T., in Trowler, P. R. (2001). *Academic Tribes and Territories*. Buckingham: SRHE & Open University Press.
- Bourdieu, P. (1988). *Homo Academicus*. Oxford: Polity Press.
- Bryson, C. (2004). *The Consequences for Women in the Academic Profession of Widespread Use of Fixed Term Contracts*. *Gender, Work and Organization*, 11, št. 2, str. 187–206.
- Diplomanti in pedagoško osebje na višjih strokovnih šolah in visokošolskih zavodih, 2002 (2004). Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije, Rezultati raziskovanj, št. 802.
- Dreher, G. E. (2003). *Breaking the Glass Ceiling: the effects of Sex Ratios and Work-Life Programs on Female Leadership at the Top*. *Human Relations*, 56, št. 5, str. 541–562.
- Enders, J., in De Weert, E. (2009). *The Changing Face of Academic Life*. Hampshire: Palgrave Macmillan.
- Enders, J., Teichler, U. (1997). *A victim of their own success? Employment and working conditions of academic staff in comparative perspective*. *Higher Education*, 34, št. 3, str. 347–372.
- Giroux, H. A. (2007). *The University in chains*. Boulder, London: Paradigm Publishers.
- Jogan, M. (2001). *Seksizem v vsakdanjem življenju*. Ljubljana: Znanstvena knjižnica, Fakulteta za družbene vede.
- Jogan, M. (2007). *Delo + družina: razvojno geslo za oba spola v znanosti? V: Sedmak, M., in Medarič, Z. (ur.). Med javnim in zasebnim: ženske na trgu dela*. Koper: Univerza na Primorskem, Znanstveno-raziskovalno središče, založba Annales, str. 131–153.
- Kanjuro Mrčela, A. (2007). *Spol in organizacijska moč: ženske in moški v menedžmentu*. V: Sedmak, M., in Medarič, Z. (ur.). *Med javnim in zasebnim: ženske na trgu dela*. Koper: Univerza na Primorskem, Znanstveno-raziskovalno središče, založba Annales, str. 179–210.
- Kanter, R. M. (1977). *Men and women of the corporation*. New York: Basic Books.
- Knights, D., in Richards, W. (2003). *Sex Discrimination in UK Academia*. *Gender, Work and Organization*, 10, št. 2, str. 213–238.
- Kirn, A. (2000). *Ženske v znanosti in znanost v družbi*. *Družboslovne razprave*, 16, št. 34-35, str. 219–226.
- Kogan, M., in Teichler, U. (2007). *Key Challenges to the Academic Profession*. Paris, Kassel: UNESCO, International Centre for Higher Education Research.
- Kump, S. (2001). *Hierarhična razmerja moči na univerzi*. *Družboslovne razprave*, 17, št. 37-38, str. 109–115.
- Lee, S. M. (2002). *Do Asian American Faculty face a Glass Ceiling in Higher Education?* *American Educational Research Journal*, 39, št. 3, str. 695–724.

- Luthar, B., Šadl, Z. (2002). Skriti transkripti moči: Dominacija in emocije v akademski instituciji. *Teorija in praksa*, 39, št. 1, str. 170–195.
- Mali, F. (2001). Distribucija družbene moči na univerzi in akademski konzervativizem. V: Majerhold, K. (ur.). *Ali se univerza vrti v krogu svoje moči?* Ljubljana: Študentska organizacija Univerze v Ljubljani in Zavod Radio Študent, str. 82–94.
- Merton, R. K. (1973). *The Sociology of Science. Theoretical and Empirical Investigations*. Chicago: Chicago University Press.
- Morley, L. (2005). Opportunity or exploitation? Women and quality assurance in higher education. *Gender and Education*, 17, št. 4, str. 411–429.
- O'Connor, P. (2001). A bird's eye view ... Resistance in Academia. *Irish Journal of Sociology*, 10, št. 2, str. 86–104.
- Podmenik, D., Kump, S., in Kramberger, A. (1999). Visokošolski učitelji o univerzi. *Raziskovalec*, 29, št. 1, str. 40–49.
- Poole, M., Bornholt, L., in Summers, F. (1997). An international study of the gendered nature of academic work: Some cross-cultural explorations. *Higher Education*, 34, št. 3, str. 373–396.
- Poulsen, C. (2005). *Prestige in Academia – a glance at the gender distribution*. Stuttgart: Verlag.
- Prva objava (2009). Pedagoško osebje na visokošolskih zavodih in višjih strokovnih šolah, Slovenija, študijsko leto 2008/09. Statistični urad Republike Slovenije, 30. september 2009.
- Sanders, K., Willemsen, T. M., in Millar, C. (2008). Views from Above the Glass Ceiling: Does the Academic Environment Influence Women Professors's Careers and Experiences? *Sex Roles*, 60, št. 5-6, str. 301–312.
- Schimank, U. (2005). »New public management« and the academic profession: reflections on the German situation. *Minerva*, 43, št. 4, str. 361–376.
- Scott, P. (2007). From professor to »knowledge worker«: profiles of the academic profession. *Minerva*, 45, št. 2, str. 205–215.
- She Figures 2009 (2009). *Statistics and Indicators on Gender Equality in Science*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Siemenska, R. (2003). Women in Academe in Poland: Winners among Losers. www.csn.uni-muenster.de/women-eu/download/SiemenskaCP01_04.pdf (14. 2. 2010).
- Skelton, C. (2005). The »individualized« (woman) in the academy: Ulrich Beck, gender and power. *Gender and education*, 17, št. 3, str. 319–332.
- Sonnert, G., Fox, M. F., in Adkins, K. (2007). Undergraduate women in science and engineering: Effects over faculty, fields, and institutions over time. *Social Science Quarterly*, 88, št. 5, str. 1333–1356.
- Stack, S. (2004). Gender, children and research productivity. *Research in Higher Education*, 45, št. 8, str. 891–920.
- Statistične informacije, št. 160, Statistični urad Republike Slovenije, 11. september 2006, str. 3–4.
- Statistični letopis 2009. Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije. www.stat.si/LetopisVsebine.aspx?poglavje=6&lang=si&leto=2009 (23. 4. 2010).
- Statistični letopis 1999. Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije. www.stat.si/letopis/index_vsebine.asp?leto=1999&jezik=si (23. 4. 2010).

- Statistični letopis 1989. Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije. www.stat.si/letopis/index_vsebina.asp?leto=1989&jezik=si (23. 4. 2010).
- Šadl, Z. (2009). »We women are no good at it«: networking in academia. *Sociologický časopis/ Czech Sociological Review*, 45, št. 6, str. 1239–1263.
- Študentje v Republiki Sloveniji. (2004). Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije, Rezultati raziskovanj, št. 808.
- Todd, Z., Madill, A., Shaw, N., in Bown, N. (2008). Faculty Members' Perceptions of How Academic Work is Evaluated: Similarities and Differences by Gender. *Sex Roles*, 59, št. 11-12, str. 765–775.
- Toš, N. (ur.) (1997). Vrednote v prehodu I. Slovensko javno mnenje 1968–1990. Ljubljana: FDV, IDV in CJMMK.
- Toš, N. (ur.) (1999). Vrednote v prehodu II. Slovensko javno mnenje 1990–1998. Ljubljana: FDV, IDV in CJMMK.
- Toš, N. (ur.) (2004). Vrednote v prehodu III. Slovensko javno mnenje 1999–2004. Ljubljana: FDV, IDV in CJMMK.
- Trix, F., in Psenka, C. (2003). Exploring the color of glass: letters of recommendation for female and male medical faculty. *Discourse and Society*, 14, št. 2, str. 191–220.
- Zaviršek, D. (2001). Spol na ljubljanski univerzi. V: Majerhold, K. (ur.). Ali se univerza vrti v krogu svoje moči? Ljubljana: Študentska organizacija Univerze v Ljubljani in Zavod Radio Študent, str. 69–81.

Sonja KUMP, Ph.D. (University of Ljubljana, Slovenia)

ACADEMIC CAREERS OF WOMEN

Abstract: This paper provides a review of some discussions on the position of women at universities and the power relations between genders in higher education institutions. At the beginning, the author presents the concepts of the glass ceiling and glass architecture that are linked with the status of women in the academic world. The paper proceeds with foreign and Slovene research findings on the influence and prestige of the university professor and on academic careers of women. A common of this research is persistence of vertical gender segregation. On the basis of statistical analysis of academic status of women in EU-27, Slovenia and at the University of Ljubljana, the authors emphasize the research findings about unequal gender positions at the universities. Although the vertical gender segregation slowly diminishes, the university still appears to be a place where gender hierarchical relations and power relations are reproduced.

Key words: academic career, gender, glass ceiling, the influence and prestige of university professor, meritocratic principles, power relations, academic social networks