

Mirjana ULE*

PRIKRITA DISKRIMINACIJA ŽENSK V ZNANOSTI**

Povzetek. V članku na osnovi primerjalnih statističnih podatkov in rezultatov raziskave med doktoricami in doktorji v znanosti ugotavljamo, da je upravljanje z znanostjo v Sloveniji in tudi v Evropski uniji spolno pristransko. S podatki dokazujemo, da je ženskam znanstvenicam očitno oteženo napredovanje po karierni lestvici, da so ženske diskriminirane tudi pri plačilu za delo ter da so deležne manj časti in nagrad. Obenem pa rezultati raziskave tudi kažejo, da se diskriminacija v upravljanju z znanostjo ne omejuje samo na ženske. Po mnenju anketiranih sta osnovna razloga za pristranskost v znanosti nepotizem ter pripadnost lobijem in interesnim skupinam. O prikriti diskriminaciji govorimo, ker je diskriminacija kumulativni učinek mnogih ločenih, vendar medsebojno povezanih dejavnikov, katerih posledica je tudi neuravnotežen delež obeh spolov v znanstveni hierarhiji in na odločevalskih pozicijah v znanosti.

Ključni pojmi: znanstvena politika, diskriminacija, spolna pristranskost, vertikalna segregacija, indeks steklenega stropa

Uvod

V članku se ukvarjamo s problemom prikritih oblik diskriminacij v znanstveni politiki in upravljanju z znanostjo. Osrediščili se bomo predvsem na analizo diskriminiranja žensk v znanstvenih politikah in praksah. Diskriminacija žensk običajno ni osamljena, povezana je z drugimi vrstami diskriminacij in je neke vrste "lakmusov papir", ki kaže, koliko je upravljanje znanosti (ne)diskriminacijsko. V članku bomo na osnovi primerjalnih statističnih podatkov ugotavljali navzočnost horizontalne in vertikalne segregacije po spolu v Sloveniji in tudi v EU ter na osnovi rezultatov ankete o diskriminacijskih praksah v upravljanju z znanostjo v Sloveniji analizirali, kako ocenjujejo te prakse znanstveni delavci in delavke. Razpravljali bomo tudi o pomenu spolne in vsakršne diskriminacije v upravljanju znanosti za razvoj znanosti.

* Dr. Mirjana Ule, redna profesorica na Fakulteti za družbene vede, Univerza v Ljubljani.

** Izvirni znanstveni članek.

V upravljanju z znanostjo moramo razlikovati med diskriminacijami, ki imajo oporo v materialni podlagi, na primer v težjih razmerah zaposlovanja, v prekernih oblikah zaposlovanja za določeni čas ter med prikritimi oblikami diskriminacije, na primer v pristranskih kriterijih za napredovanje v akademskih nazivih ali v pristranskih evalvacijskih ali recenzijskih postopkih. Prva vrsta diskriminacije se pogosto obravnava v kontekstu zakonov o enakih možnostih pri zaposlovanju, zato jo je lažje prepoznavati in se boriti proti njej. Predvsem druga oblika diskriminacije je tista, ki jemlje pogum ženskam za vztrajanje v znanstvenem delu in proti kateri se je težko upirati. Težje jo je namreč prepoznati in dokazati ter večkrat vsebuje kompleksno interakcijo med različnimi predsodki (OECD, 2006).

V oktobru 2010 je Evropska komisija predstavila najbolj ambiciozno politiko za stimuliranje raziskovanja – "Innovation Union Flagship Initiative". Ta pobuda naj bi bila eden od temeljnih stebrov evropske strategije 2020. V njej je zapisano, da Evropa nujno potrebuje več raziskovalcev in raziskovalk, da doseže znanstveno in tehnološko odličnost in postane bolj uspešna v okviru družbe, temelječe na znanju. V dokumentu je med drugim zapisano, da moramo zagotoviti, da ljudje, ki začnejo znanstveno kariero, to kariero doživljajo kot privlačno in ostanejo v znanosti (European Commission, 2012: 5). To je posebej pomembno za ženske. In to ne samo zaradi pravičnosti in enakopravnosti, ampak zaradi znanosti same, zaradi potencialov, ki jih Evropa, kot so zapisali, ne sme izgubljati.

Interesno polje upravljanja z znanostjo

Znanstveno delo je oblika podružbljenega kognitivnega in epistemskega dela. Sloni na številnih in raznolikih *diskurzivnih interakcijah* med raziskovalkami/raziskovalci ter med raziskovalci in drugimi družbenimi akterji. Teoretiki in teoretičarke znanosti ugotavljajo, da razni družbeni interesi pogosto pomembno vplivajo na upravljanje z znanostjo in znanstveno prakso, vendar le redko neposredno (Longino, 1990; Potter, 2006). Ti interesi delujejo tako, da ustvarjajo socialno klimo, v kateri se prav določeni postopki in prakse privzamejo kot samoumevni in so vsaj začasno zavarovani pred kritiko.

Razsvetljenstvo je upravičeno izpostavljalo bistven pomen proste in brezpredsodkovne uporabe razuma na vseh področjih življenja, zlasti v znanosti. "Naravni razum" naj bi bil sam po sebi prost rasnih, verskih, socialnih in spolnih predsodkov. Toda razsvetljenci so bili obenem obremenjeni s številnimi predsodki. Eden od njih je bilo tudi prepričanje mnogih razsvetljencev o tem, da so ženske nesposobne ali precej manj sposobne za uporabo razuma kot moški. To prepričanje se je tiho in neopazno spojilo s številnimi metodološkimi praksami in pričakovanji o "dobri" znanosti, ki

še danes prevladujejo v znanstveni skupnosti. Gre za razcep med prepričanjem o brezpredsodkovnosti uporabe naravnega razuma in dejanskimi predsodki, ki nas vodijo v upravljanju z znanostjo (Giere, 1998). Med njimi so prav predsodki o spolih izjemno pomembni in trdno zasidrani. Kot trdijo nekatere raziskovalke spolov, se je ob pospešenem vključevanju žensk v znanost v zadnjih treh desetletjih krepilo tudi mizogino delovanje (Jogan, 2001: 93).

Pogosto v znanosti srečamo tezo, da je znanstveno spoznanje nekaj neosebnega, nekaj, kar ni zaznamovano z značilnostmi individualnih ali družbeno pogojenih stališč ali idej. To neosebnost se pogosto razume kot objektivnost v smislu popolne neodvisnosti spoznanja od dela posameznikov in skupin. Tu pozabljamo na skupnostni družbeni proces prevpraševanja, v katerem se prvotne ideje spremenijo v domnevno povsem objektivne ideje. Od tega procesa ne moremo abstrahirati dela posameznih raziskovalcev in raziskovalk, pa tudi socialnega in kulturnega konteksta raziskovanja ne. Tudi osebna integriteta raziskovalcev in raziskovalk mora igrati pomembno vlogo v znanstvenem delu. Namesto pozitivističnega ideala "vrednotno neobremenjenega" raziskovanja se nam zato postavlja potreba po takšni integriteti, ki dopušča, da tudi vrednotenje in kritika vrednotenja igrata pomembni vlogi v znanstvenem delu (Ule, 2006). To pa je še posebej pomembno za znanstvenice.

Tudi družbeni interesi, predvsem interesi nosilcev ekonomske in politične moči, so pogosto zelo pomembna nevidna predpostavka znanstvenega dela. Ta "skriti kontekst" predstavlja ponekod hudo oviro kritičnemu preverjanju in premisleku številnih domnevno povsem objektivnih izjav, konceptov ali evalvacij znanstvenega dela. Kritična preverjanja izpostavljajo na primer skrite ozadne vrednotne predpostavke upravljalcev znanosti, raziskovalcev in raziskovalk ali potlačeno pristajanje na partikularne interese družbeno ali kapitalsko močnih skupin (Longino, 1990). Takšno kritično raziskovanje nujno vsebuje boleče samorefleksije znanstvenih delavcev in delavk samih, zato le redko poteka brez notranjih in zunanjih odporov. Predvsem pa naleti na "ideološke obrambe" v obliki branjenja domnevne vrednotne in etične nevtralnosti raziskovanja in upravljanja z znanostjo. Med temi so posebno tvegane neozaveščene, domnevno samoumevne vrednotne in normativne ocene in predsodki, ki se tičejo spolnih razlik in pristranskega vrednotenja moških in žensk kot raziskovalk/raziskovalcev znanosti. Pokazalo se je, da tihe vrednotno obložene predpostavke o spolnih razlikah obremenjujejo tako znanstvene razmisleke kot karijerne možnosti obeh spolov v znanosti.

Ključne ovire, ki preprečujejo bolj enakopravno udeležbo žensk v znanostih, so po ugotovitvah analiz znanstvenih politik na osebni ravni spolni stereotipi glede poklicev, "primernih" ali "neprimernih" za ženske,

ter predsodki o (manjših) ženskih kognitivnih zmožnostih (Jogan, 2006). Na institucionalni ravni so pomembne ovire prav znanstvene politike in organizacijski dejavniki v znanstvenih institucijah, kot so: ženskam nenaklonjena hierarhija v znanosti, prakse kadrovanja in promoviranja v znanstvene nazive in zaposlitve, merila izbiranja in razdeljevanja raziskovalnih sredstev ter socialna klima v znanstvenih okoljih.

Pomembno vlogo imajo tudi širša družbena stališča. Gre za široko prisotna stališča do enakopravnosti med spoloma ter mnoge splošno razširjene spolne stereotipe, ki vplivajo na razmere, v katerih se ženske čutijo bolj ali manj spodbujane, da nadaljujejo znanstvene kariere. Vendar to ni dovolj, če ni ustreznih sprememb na drugih področjih, kot je večja udeležba žensk v odborih, ki odločajo o imenovanjih v nazive, o delitvi raziskovalnih sredstev itd. (OECD, 2006). Medsebojno učinkovanje teh dejavnikov dela odločanje za znanstveno kariero za zelo težavno. Prav tako kot vstop žensk v znanost je težko preseči ovire, ki otežujejo vertikalno promocijo žensk v akademskih institucijah. K tem sodijo težave spolno pristranske metode ocenjevanja raziskovalnih dosežkov in projektov, na primer večji poudarek na znanstvenih rezultatih kot na poučevanju, pristranski kriteriji pri ocenjevanju znanstvene odličnosti in raziskovalne uspešnosti (OECD, 2006).

“Stekleni stropi” in “puščajoči kanali” v kariernem napredovanju žensk v znanosti

Po desetletju aktivnega odpravljanja prepoznavnih ovir za uveljavljanje žensk v znanosti v EU statistični podatki kažejo, da je bil velik napredek narejen v doseganju enakih možnosti dostopa do visoke izobrazbe. V članicah EU je po podatkih med diplomiranimi že 60 % žensk. V letu 2010 je v EU od vseh novih doktorjev znanosti 46 % žensk, ravno tako v Sloveniji. V devetih državah EU je med novimi doktorji znanosti celo več kot 50 % žensk, na Portugalskem na primer kar 62%. Povsod v EU je porast novih doktoric znanosti najmanjši v tehniki, največji pa v družbenih in medicinskih znanostih (European Commission, 2013).

Pa vendarle nadaljnje statistične analize kariernega napredovanja v znanosti po spolu kažejo precejšnjo spolno segregacijo tako na ravni EU kot tudi v Sloveniji (European Commission, 2013). Predvsem je problematična vertikalna segregacija, to pomeni podzastopanost žensk v najvišjih znanstvenih položajih (bolje plačanih, na vodilnih in vodstvenih položajih, v stabilnih karierah). Desetletna primerjava pokaže vztrajanje hierarhičnih razlik med spoloma na višjih kariernih položajih, na položajih rednih in izrednih profesorjev/profesorice v vseh državah EU. Tako je bilo v članicah EU leta 2002 v akademskih institucijah povprečno 15 % rednih profesorice, leta 2010 pa se je to povprečje dvignilo na 20 %. Kljub temu da gre za porast deleža žensk

v akademskih karierah v zadnjih desetih letih, pa je to izboljšanje šibko in počasno ter ne more prikriti dejstva, da bo ob odsotnosti proaktivnih politik trajalo še desetletja, da bomo dosegli boljšo spolno strukturo na najvišjih stopnjah vertikalne mobilnosti v znanosti (European Commission, 2013).

Tudi v kariernem napredovanju v znanosti se torej srečujemo s konceptom "steklenih stropov" in "lepljivih tal". Ti koncepti opisujejo prisile, ki ohranjajo ženske na nižjih položajih v organizacijski piramidi (Kanjuo Mrčela, 2000). Fenomen "lepljivih tal" se v znanstveni hierarhiji v Sloveniji pojavi na primer na prehodu iz statusa docentk v status izrednih in rednih profesorice. V Sloveniji je bilo v letu 2010 v akademskih institucijah zabeleženih 51 % asistentk, 46 % docentk, izrednih profesorice je le 31 %, rednih profesorice pa zgolj 20 % (European Commission, 2013). Nimamo drugega argumenta, kot da to razliko pripišemo prikritim oblikam diskriminacije, kjer so kriteriji za napredovanje bolj v prid moškim in ki ženske prilepijo na nižje položaje.

Problem vertikalne segregacije je, da ženska podzastopanost na najvišjih položajih (med rednimi profesoricami) ovira njihove možnosti, da bi prišle na najvišje vodstvene položaje, torej na odločevalske pozicije. Majhen delež žensk na pozicijah moči in odločanja ter moška premoč v teh pozicijah posledično vodi v pristranskosti pri odločanju in vodenju znanstvene politike, determinira izbor raziskovalnih subjektov ter ustvarja pristranska pravila in kriterije (napredovanja itd.) (Fink Hafner, 2009). Mlade ženske v akademski sferi tudi nimajo vzornic, s katerimi bi se lahko identificirale ali ki bi jih podpirale v kariernem napredovanju.

Podzastopanost žensk na najvišjih položajih v znanstveni sferi je tako ovira za vstop žensk v znanstveno kariero. To imenujemo *efekt "diskriminacijske snežene kepe"* (European Commission, 2012). Da ima efekt diskriminacijske snežene kepe daljnosežne učinke, kažejo podatki o deležu žensk na vodilnih položajih akademskih institucij iz leta 2010 v EU. Tako je vodij akademskih institucij (rektorice ali dekanije, direktorice raziskovalnih institucij) v Sloveniji le 8%. V drugih državah EU pravzaprav ni veliko bolje. Na Danskem jih je na primer tudi 8%, v Nemčiji celo samo 7%, prav tako v Italiji 7%, v Franciji jih je 13%, v Avstriji 19%, na Norveškem 25%, le Švedska jih ima celo 43%. V znanstvenih svetih in upravnih odborih je situacija podobna. Na ravni EU je navzočnost žensk v znanstvenih svetih in odborih 36-odstotna, v Sloveniji pa 23-odstotna. Največ jih ima Švedska – 49%, Norveška jih ima 46%, Finska 45% in Islandija 40% (European Commission, 2012).

Pogosta metafora, ki opisuje stalno podzastopanost uspešnih karier žensk glede na uspešne kariere njihovih moških kolegov, je metafora "puščajoči kanali". Gre za metaforo, ki ponazarja stalno in nadpovprečno pogosto "odtekanje" sicer kvalitetnih ženskih umov iz procesa študija in znanstvenega kvalificiranja na teh področjih študija, raziskovanja in poklicnega dela (Blickenstaff, 2005). To odtekanje se začena že ob koncu srednje

šole, ko se mladi odločajo za študij in se dekletom pogosto odsvetuje študij naravoslovja in tehnike, pa potem med študijem, na podiplomskem ter podoktorskem študiju in dalje v toku njihove akademske ali raziskovalne kariere. To pomeni, da delujejo neki prikriti procesi diskriminacije, ki slojijo na spolnih razlikah in izločajo ženske iz študijskega, akademskega in raziskovalnega toka (Mason et al., 2010).

Ne samo da je ženskam znanstvenicam očitno oteženo napredovanje po karierni lestvici, najnovejši podatki o plačah v raziskovalni in znanstveni sferi v Sloveniji kažejo, da so ženske diskriminirane tudi pri plačilu za delo. Tako na istih položajih kot moški v povprečju dobivajo od 8 do 13% nižje bruto plače. Če upoštevamo še funkcijske dodatke in stimulacije, ta razlika naraste še za nadaljnja 2% (Novak, 2013a).

Becher in Trowler v knjigi "Academic Tribes and Territories" (2001) med drugim pravita, da sta čast in slava najbolj cenjeni in prestižni stvari v akademski sferi. Pa poglejmo, kako sta porazdeljeni čast in slava v znanosti v Sloveniji. Najbolj častne nagrade za znanost pri nas so Zoisove nagrade. V spodnji tabeli so podatki o nagradah za znanost v Sloveniji za obdobje 2000–2012.

Tabela 1: ZNANSTVENE NAGRADE PO SPOLU, 2000–2012

	Moški	Ženske	Skupaj	Delež Ž
Zoisova nagrada za življenjsko delo	18	0	18	0,0%
Zoisova nagrada za vrhunske dosežke	34	3	37	8,1%
Zoisovo priznanje	70	19	89	21,3%
Ambasador znanosti	24	4	28	14,3%
Puhovo priznanje	30	3	33	9,1%
Skupaj	176	29	205	14,1%

Vir: Novak, 2013b

Pregled nacionalnih nagrad za znanost po spolu pokaže, da med letoma 2000 in 2012 nobena ženska v Sloveniji ni prejela najvišje Zoisove nagrade za življenjsko delo. Analiza nagrad po znanstvenih področjih namreč pokaže, da v nagrajevanju niso podzastopane samo ženske, ampak tudi cela področja znanosti. V času med letoma 2000 in 2012 pregled nagrad po vedah pokaže, da je največ nagrad podeljenih področju tehnike (38,5%) in v naravoslovju (33,7%); naravoslovje in tehnika torej skupaj pobereta 72% vseh nagrad. Ni zanemarljivo, da je ravno v teh dveh znanstvenih vedah najmanj žensk. Medicina je dobila 5,9% nagrad, biotehnika 5,4% in družboslovje 4,9%. Skupaj so torej medicina, biotehnika in družboslovje dobili 16% nagrad.¹

¹ Podobna pravilnost je bila za slovenske razmere ugotovljena že za obdobje 1958–1988 (Jogan, 1992).

Po letu 2006, ko so bile uvedene še Puhove nagrade za inovacije, pa je delež nagrad samo v tehniki narasel na 46%. Torej je v obdobju 2006–2012 delež nagrad v medicini padel na 3,6%, v biotehniko na 1,8% in v družboslovju na 3,6% (Novak, 2013b). Skupaj so torej medicina, biotehnika in družboslovje v zadnjem šestletnem obdobju dobili le 9% nagrad. Ni zanemarljivo dejstvo, da je ravno na teh treh področjih znanosti velik delež žensk doktorantk. Ravno analiza znanstvenih nagrad za življenjsko delo potrjuje na začetku postavljeno tezo, da je diskriminacija po spolu običajno znak, da se na nekem področju dogaja diskriminacija in da je spolna diskriminacija samo ena od oblik diskriminacije.

Kaj menijo znanstveniki in znanstvenice o diskriminaciji v upravljanju z znanostjo v Sloveniji?

V raziskavi, ki smo jo opravili v okviru Komisije za ženske v znanosti,² smo doktorje in doktorice znanosti v Sloveniji spraševali po prisotnosti diskriminacijskih praks v upravljanju z znanostjo v Sloveniji. Zanimalo nas je, ali po njihovem mnenju v slovenski znanosti prihaja do diskriminacije in *zakaj*. Kje po mnenju anketiranih prihaja do diskriminacije? Ali so anketirani sami občutili diskriminacijo zaradi spola oz. ali so bili kdaj priča diskriminacije kolegic na osnovi spola? Kako se je ta diskriminacija kazala? Ob vsakem anketnem vprašanju smo jim pustili prostor za pisno utemeljitev odgovorov.

475

Tabela 2: ALI PO VAŠEM MNENJU V SLOVENSKI ZNANOSTI PRIHAJA DO DISKRIMINACIJE IN ZAKAJ? (MOŽNIH JE VEČ ODGOVOROV)

	Moški	Ženske	Skupaj
Ni diskriminacije	11,1%	7,3%	8,9%
Zaradi nepotizma	45,8%	37,1%	40,8%
Zaradi nepripadnosti skupini (interesne skupine, lobiji, politične stranke)	67,7%	61,1%	63,9%
Zaradi spola	5,9%	33,9%	22,2%
Zaradi izjemne uspešnosti	28,6%	31,3%	30,1%
Zaradi starosti	6,9%	6,8%	6,8%
Zaradi mladosti	23,2%	25,4%	24,4%
Zaradi družinskih obveznosti	8,6%	26,3%	18,8%
Drugo	11,6%	12,7%	12,2%

² Raziskava je bila izvedena s pomočjo anketnega vprašalnika, ki je bil poslan prek elektronske pošte 4551 doktorjem in doktoricam znanosti. Kontaktni podatki so bili pridobljeni iz podatkovne baze SICRIS. Na anketo je delno ali v celoti odgovorilo 1100 respondentov in respondentk, kar je zelo visok delež ter kaže na interes in potrebo po raziskovanju tematike. V raziskavi je sodelovalo 42% moških in 58% žensk. Analiza demografskih kazalcev je pokazala, da so zastopane znanstvene discipline z vseh javnih univerz, institutov in iz gospodarskih organizacij. Obdobje anketiranja: 17. 1. 2011–15. 2. 2011.

Presenetljiva ugotovitev je, kako nizek odstotek je tistih, ki menijo, da v znanosti v Sloveniji ni diskriminacije; samo 11 % doktorjev in 7 % doktoric, vključenih v raziskavo, meni tako. To potrjuje tudi našo zgornjo tezo, da kadar prihaja do diskriminacije, se ta ne ustavi pri spolu. Zanimive so tudi ocene, kje in zakaj prihaja do diskriminacije; glavna razloga po mnenju respondentov in respondentk sta nepotizem in nepripadnost interesnim skupinam, lobijem in političnim strankam. Diskriminacijo po spolu omeenjajo predvsem ženske, kar tretjina se jih strinja s tem, da do nje prihaja. Tudi diskriminacija zaradi družinskih obveznosti je predvsem problem žensk, saj 26 % žensk in samo 8,6 % moških meni tako.

Na vprašanje, ali je diskriminacija v znanosti namerna ali nenamerna, je večina anketiranih odgovorila, da je namerna; kar 67 % moških in žensk, vključenih v raziskavo, meni, da je diskriminacija večinoma namerna.

Kje najpogosteje prihaja do diskriminacije? Po mnenju anketiranih prihaja do diskriminacije pri podeljevanju projektov (tako jih meni 59 %), pri kadrovanju (55 %), pri izvolitvah v naziv (42 %), pri podeljevanju funkcij (49 %), pri podeljevanju nagrad (35 %). Torej, po mnenju anketiranih prihaja do diskriminacije pri upravljanju z znanostjo, ki je v Sloveniji očitno omejena na ozek krog tistih, ki imajo vpliv in moč. Zanimivo je, da se tu odgovori moških in žensk ne razlikujejo.

Skoraj polovica žensk, vključenih v raziskavo (46 %), je pritrdilno odgovorila na vprašanje, ali so že občutile diskriminacijo zaradi spola oziroma ali so bile priče diskriminacije. Od moških je pritrdilno odgovorilo 14 % anketiranih.

In kako se je diskriminacija kazala? Predvsem se je kazala s slabšimi kariernimi možnostmi (34 % žensk se strinja), z ustvarjanjem negativne osebne podobe (24 % žensk je pritrdilo), s slabšimi delovnimi razmerami (13 % žensk), prekernimi oblikami zaposlitve (21 % žensk).

Kaj bi po mnenju anketiranih omililo diskriminacijo na osnovi spola v znanosti? Anketirani predvsem izpostavljajo potrebo po spremembi kulture in odnosov med spoloma v družbi nasploh; tako meni 52 % žensk in 36 % moških. Na drugem mestu po pomembnosti je potreba po spremembi odnosov in etičnih standardov v znanosti; tako meni 32,9 % žensk in 22,5 % moških. Tretji predlog pa je uveljavitev ustreznih pravil in zakonov v prid večji enakopravnosti spolov v znanosti; tako meni 25 % žensk in 7 % moških, vključenih v raziskavo. Vse to pa pomeni potrebo ali zahtevo po drugačnem vodenju in upravljanju z znanostjo in z znanstvenimi skupnostmi.

Zakaj se ženske soočajo s takšnimi težavami v kariernem napredovanju v znanosti?

V javnem govoru večkrat srečamo razlago, da so ženske manj motivirane in karierno orientirane v znanosti kot moški, in zato niso tako vztrajne pri

prijavljanju člankov, projektov, doseganju odličnosti. Zato imajo rezultati raziskovalk manjšo znanstveno vrednost kot rezultati njihovih moških kolegov. Če ta razlaga ne drži, potem so žrtve diskriminacije zaradi svojega spola. Švedski raziskovalki Christine Wenneras in Agnes Wold sta v reviji *Nature* objavili rezultate obsežne raziskave, v kateri sta preverili ti dve tezi skozi analizo recenzijskih postopkov pri prijavi projektov. Preverili sta, ali so moški in ženske v teh postopkih obravnavani na osnovi enakih kriterijev (Wenneras in Wold, 1997). S pomočjo natančnih regresijskih analiz vseh postopkov v določenem časovnem obdobju sta ugotovili, da so recenzenti dajali ženskam sistematično nižje ocene kot moškim v vseh opazovanih parametrih. Recenzenti so posebej nizko ocenili znanstveno relevantnost projektov ženskih prijaviteljic (Wenneras in Wold, 1997: 341). Ker so se ocene pomnožile druga z drugo, so ženske dobile pomembno nižje seštevke točk v primerjavi z moškimi prijavitelji, ki so dosegli isto raven znanstvene produkcije. Najbolj uspešne ženske so dosegle tako stopnjo kompetentnosti kot najmanj produktivna skupina moških prijaviteljev. Da bi ženske prijaviteljice dosegle povprečje moških kolegov, so morale biti 2,5-krat bolj produktivne (Wenneras in Wold, 1997: 342).

Drug pomemben dejavnik vpliva, poleg spola, je bil po ugotovitvah avtoric poznanstvo prijavitelja s članom komisije. Preostali dejavniki, kot sta npr. nacionalnost in področje raziskovanja, niso imeli vpliva na rezultate. Po statističnih ugotovitvah avtoric je bil bonus na osnovi poznanstva prav tolikšen kot malus ženskega spola. Poznanstvo s člani komisije je po mnenju avtoric raziskave pomenilo pripadnost znanstveni eliti, ki je avtomatično podeljevala superioren položaj v primerjavi z drugimi prijavitelji. Če so se ženske torej poznale s članom komisije, se je njihov malus izenačil. Če pa so bile ženskega spola in ga niso poznale, je bil to dvojni hendikep za prijaviteljico, ki bi ga bilo samo z znanstveno produkcijo težko kompenzirati (Wenneras in Wold, 1997: 343). Avtorici članek skleneta z ugotovitvijo, da "če diskriminacija v obsegu, kot smo jo ugotovili, deluje v recenzijskih postopkih in postopkih pridobivanja projektov in v državi, kot je Švedska, to zanesljivo velja tudi na drugih področjih in v drugih okoljih, ki imajo še večjo odkrito segregacijo žensk v znanosti kot Švedska. Združeni narodi so namreč Švedsko razglasili za vodilno državo na svetu, kar se tiče enakih možnosti. Taka prikrita oblika diskriminacije na osnovi spola je torej lahko prisotna povsod" (Wenneras in Wold, 1997: 343).

Podzastopanost žensk v znanstveni hierarhiji in "staromodne" diskriminacijske prakse v znanstvenih politikah spodkopavajo napore, da bi dosegli odličnost v evropski znanosti. Kljub razvoju vedno bolj demokratične kulture spolov v Evropi je delež žensk na seniorskih položajih v znanosti nizek. V vseh državah EU je delež žensk v Akademijah znanosti po Evropi nižji od 10%, giblje se od 0,4% (Nizozemska) do 5,5% (Švedska). V Sloveniji so od 90 članov akademije 3 ženske, torej manj kot 3%. To kaže na "izjemno nedemokratično sliko institucij, ki uokvirjajo znanstveno politiko v Evropi" (1999:

337). Žensk je prav tako le za vzorec v odborih, ki upravljajo z znanostjo in odločajo o temeljnih razvojnih politikah in evalvacijskih kriterijih v znanosti. "Odločanje v znanosti in upravljanje z znanostjo ostaja v ozkih krogih 'omrežij starih fantov' ('old boys' networks'). To nima nič opraviti s skrbjo za otroke in družinskimi obveznostmi pri ženskah. Znanstveniki imajo poseben talent – tako kot vojaki – da držijo ženske stran" (Loder, 1999: 377).

Tudi drugi avtorji in avtorice ugotavljajo, da obstoječi sistem definiranja in evalvacije znanstvene odličnosti ni spolno nevtralen, kot naj bi bil. Novejša analiza recenzijskih postopkov, ki so jo izvedli Lutz Bornmann in sodelavci, je prav tako dokazala prisotnost vztrajnih spolnih razlik v prijavljanju projektov (Bornmann idr., 2007). Po mnenju Evropske komisije je prav spolna pristranskost v oceni znanstvene odličnosti eden od poglobitvenih elementov, ki preprečuje enako zastopanost žensk na vseh ravneh znanosti, in ravno to je poglobitveni razlog, da se nekatere države odločajo za vpeljavo kvot in drugih prijemov za zmanjšanje teh diskriminacijskih mehanizmov (European Commission, 2008: 17).

Sklep

478

Kot smo pokazali z analizo podatkov, je upravljanje z znanostjo v Sloveniji spolno pristransko. Po mnenju anketiranih v raziskavi so bistvene diskriminacijske prakse, ki bi jih bilo treba odpraviti: netransparentnost v odločanju, neformalna (moška) omrežja, v katerih potekajo lobiranja oz. se sprejemajo odločitve, pristranske institucionalne prakse, ki imajo negativne učinke na karijerne priložnosti žensk, na primer pristranski kriteriji napredovanja oz. habilitiranja, nezavedne spolne pristranskosti pri ocenjevanju odličnosti, pri recenzijskih postopkih. Podatki, ki smo jih pokazali, so običajno prikriti javnemu pogledu in odkriti kritiki, saj se jih po večini razume kot nekaj samoumevnega. Zato govorimo o prikritih oblikah diskriminacije v znanosti. So posledica prikritih vrednotnih predpostavk o vlogi žensk v znanosti, o kriterijih za znanstveno delo in znanstveno napredovanje, o pomenu posameznih znanstvenih disciplin, o odličnosti v znanosti.

Prikriti diskriminacijski procesi so močnejši, čim višje se vzpenjamo po študijsko-karierni poti. S podaljševanjem te poti se vedno bolj zmanjšujejo deleži žensk, ki "grejo dalje". O prikriti diskriminaciji govorimo tudi zato, ker ni oseb ali institucij, ki bi odkrito in javno izražale svoje predsodke do žensk, vendar kumulativni učinek mnogih ločenih, a medsebojno povezanih dejavnikov rezultira v neuravnovešenem deležu obeh spolov v znanstveni hierarhiji.³ Razlage tega pojava so raznolike. Segajo od domnevnih

³ Izjemen vpogled v dejavnike, ki proizvajajo neenakosti med spoloma v (naravoslovnih) znanostih, nam ponuja knjiga "Fizika, moj poklic", ki so jo pripravile fizičarke, delujoče na Institutu Jožef Stefan, z

bioloških razlik, vzgojnih dejavnikov do tihega vpliva dominantnega androcentričnega pogleda na svet v znanstveni politiki (Jogan, 2004). Nobena od teh razlag tega pojava ne razloži v celoti, še najmanj "biologizem", kar kaže na to, da vzporedno deluje več dejavnikov, ki skupaj proizvajajo neenakost med spoloma.

Odsotnost razmisleka o enakih možnostih v znanosti lahko vodi v vsaj dve nevarnosti. Prva je v nazadovanju v prizadevanjih za enakopravnost moških in žensk na vseh področjih življenja, kar je eden od eminentnih ciljev sodobnih demokracij in razvoja družb. Druga nevarnost pa je tveganje, da se veliko družbenih in individualnih investicij v človeški kapital izgubi, če se velik del teh investicij ne realizira na produktiven način (European Commission, 2012). Poleg tega znanstvena integriteta raziskovalcev sloni prav na načelu nediskriminacije.

Doseganje enakopravnosti med spoloma v znanosti je dolgoročen proces, ki zajema spremembo obstoječih pravil in praks upravljanja z znanostjo. Bistveno je izboljšanje razmer v znanstvenih politikah in upravljanju znanosti, ki bo bolj propustna za ženske, ne pa kakšna posebna "pomoč" ženskam (Blickenstaff, 2005). Potreben bo nov način razmišljanja, kjer stereotipi o ženskah in moških ne bi več omejevali priložnosti ali bi bili v prid le enemu spolu. "Čakanje na enakost" je nesmiselno in izguba časa. Spontane izboljšanja razmer ni pričakovati.

Promocija žensk v znanosti zato ni le rezultat "feminističnega prizadevanja za enake možnosti". Je temeljna za razvoj znanosti in za demokratično upravljanje z znanostjo. Nekatere evropske države že razvijajo celostne strategije za podporo ženskam, ki si prizadevajo za vodstvene položaje na univerzah in v raziskovalnih ustanovah (European Commission, 2012). Predlagajo uvedbo kvot in pozitivne diskriminacije, predvsem v tistih delih znanosti, kjer so ženske močno podzastopane, izboljšanje mentorških shem, uporabo vzorčnih modelov ženskih znanstvenic za motiviranje deklet za vstop v znanost. Podpirajo razvoj formalnih in neformalnih mrež raziskovalk, vključno s partnerstvom med raziskovalkami v podjetjih in na univerzah. Norveška, Švedska in Finska so ustanovile posebne raziskovalne sklade za nagrade in štipendije, namenjene ženskam v znanosti (European Commission, 2008).

Dejstvo je, da brez zavestne in dejavne politike, ki meri na večjo udeležbo žensk na odločevalskih mestih tako na univerzah kot v raziskovalnih institucijah, ne bo mogoče dovolj hitro izboljšati položaja žensk v znanosti (European Commission, 2012). Več moramo storiti za odpravljanje osnovnih vzrokov za nizek odstotek žensk na vodstvenih mestih v raziskovanju, pri

namenom, da bi osvetlile značilnosti poklica in predvsem opogumile mlada dekleta za razmišljanje in odločanje za poklic fizičarke (Klanjšek Gunde in Remškar, 2007).

večji vertikalni mobilnosti v raziskovalni dejavnosti, lažšanju težav pri usklajevanju znanstvene kariere in družinskega dela, v sistemu ocenjevanja raziskovalcev (OECD, 2006). Rešitve so predvsem v uvajanju znanstvenih politik, ki bi opogumljale nadarjene ženske, da vstopajo v znanstvene kariere in ne izstopajo, dokler ne razvijejo svojih akademskih in raziskovalnih potencialov, v oblikovanju spolno uravnoveženih odločevalskih teles v znanosti, v oblikovanju vzorčnih modelov uspešnih akademičark, v izločanju seksističnega vedenja in govora ter v odkritem priznavanju dejstva, da ima znanstveno raziskovanje tudi svojo politično naravo.

LITERATURA

- Becher, Tony in Paul Trowler (2001): *The Academic Tribes and Territories. Intellectual enquiry and the culture of disciplines*. Philadelphia: The Society for Research into Higher Education & Open University Press.
- Blickenstaff, Jacob Clark (2005): Women and science careers: leaky pipeline or gender filter. *Gender and Education* 17 (4): 369–386.
- Bornmann, Lutz in Mutz Rudiger, Daniel Hans-Dieter (2007): Gender differences in grant peer review: A meta-analysis. *Journal of Informetrics* 1 (3): 226–238.
- European Commission (2008): *Benchmarking policy measures for gender equality in science*. Brussels: DL Science, economy and society.
- European Commission (2012): *Structural change in research institutions. Enhancing excellence, gender equality and efficiency in research and innovation*. Brussels: DG Research & Innovation, B6 – Ethics and Gender.
- European Commission (2013): *She figures 2012. Statistics and Indicators on gender Equality in Science*. Brussels: DG Research & Innovation, B6 – Ethics and Gender.
- Fink-Hafner, Danica (2009): *Changing frameworks for research into factors affecting the role of women in decision-making*. Zagreb: Institute for Social Research.
- Giere, Ronald (1998): *The feminist question in the philosophy of science*. Dostopno prek <http://web.uvic.ca/~jefffoss/phil220/220%20Giere%20Intro.pdf>, 2. 4. 2013.
- Jogan, Maca (1992): Career opportunities for woman scientists and visible and invisible sexism in Slovene society. *High. educ. Eur.*, 1992, 17/2: 107–123.
- Jogan, Maca (2001): *Seksizem v vsakdanjem življenju*. Ljubljana: Znanstvena knjižnica FDV.
- Jogan, Maca (2006): Ženske v znanosti: od izključenosti do (popolne) vključenosti. *Čas. krit. znan.* 34: 152–167.
- Jogan, Maca (2004): Enake možnosti spolov v znanosti in raziskovanju. *Teorija in praksa* 41 (5/6): 1008–1018.
- Kanjuo-Mrčela, Aleksandra (2000): Spolna konstrukcija menedžerskih vlog: stekleni organizacijski stropovi v devetdesetih. *Družboslovne razprave* 16 (34/35): 53–78.
- Klanjšek Gunde, Marta (ur.) in Maja Remškar (ur.) (2007): *Fizika, moj poklic. Življenje in delo naših fizičark*. Ljubljana: Društvo jedrskih strokovnjakov.

- Loder, Natasha (1999): Gender discrimination 'undermines science'. *Nature* 402: 337.
- Longino, Helen (1990): *Science as Social Knowledge*. Princeton: Princeton Univ. Press.
- Novak, Polona (2013a): Analiza podatkov o plačah zaposlenih v javnih raziskovalnih zavodih za obdobje od 2001 do 2009. Ljubljana: Javna agencija za raziskovalno dejavnost Republike Slovenije.
- Novak, Polona (2013b): Zoisove nagrade 2000–2012. Ljubljana: Javna agencija za raziskovalno dejavnost Republike Slovenije.
- OECD (2006): *Women in Scientific Careers. Unleashing the Potential*. Dostopno prek <http://www.oecd.org/sti/sci-tech/womeninscientificcareersunleashingthepotential.htm>, 2. 4. 2013.
- Potter, Elisabeth (2006): *Feminism and philosophy of science*. London: Routledge.
- Ule, Andrej (2006): *Znanost, družba, vrednote*. Maribor: Aristej.
- Wenneras, Christine in Agnes Wold (1997): Nepotism and sexism in peer-review. *Nature* 387: 341–343.