

UNIVERZA V LJUBLJANI  
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

**Andreja Lapuh**

**ŽENSKE IN ZNANOST**

**Diplomsko delo**

Ljubljana, 2004

UNIVERZA V LJUBLJANI  
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

**Andreja Lapuh**

**Mentorica: Doc. dr. Zdenka Šadl**

**ŽENSKÉ IN ZNANOST**

**Diplomsko delo**

Ljubljana, 2004



## IZJAVA O AVTORSTVU diplomskega dela

Spodaj podpisani/-a ANDREJA LAPUH, z vpisno številko 21014135,  
rojen/-a 19.5.1979 v kraju BREŽICE, sem avtor/-ica diplomskega dela z naslovom:  
ŽENSKÉ IN ZNANOST

S svojim podpisom zagotavljam, da:

- je predloženo diplomsko delo izključno rezultat mojega lastnega raziskovalnega dela;
- sem poskrbel/-a, da so dela in mnenja drugih avtorjev oz. avtoric, ki jih uporabljam v predloženem delu, navedena oz. citirana v skladu s fakultetnimi navodili;
- sem poskrbel/-a, da so vsa dela in mnenja drugih avtorjev oz. avtoric navedena v seznamu virov, ki je sestavni element predloženega dela in je zapisan v skladu s fakultetnimi navodili;
- sem pridobil/-a vsa dovoljenja za uporabo avtorskih del, ki so v celoti prenesena v predloženo delo in sem to tudi jasno zapisal/-a v predloženem delu;
- se zavedam, da je plagiatorstvo – predstavljanje tujih del, bodisi v obliki citata bodisi v obliki skoraj dobesednega parafraziranja bodisi v grafični obliki, s katerim so tuje misli oz. ideje predstavljene kot moje lastne – kaznivo po zakonu (Zakon o avtorstvu in sorodnih pravicah, Uradni list RS št. 21/95), prekršek pa podleže tudi ukrepom Fakultete za družbene vede v skladu z njenimi pravili;
- se zavedam posledic, ki jih dokazano plagiatorstvo lahko predstavlja za predloženo delo in za moj status na Fakulteti za družbene vede.

V Ljubljani, dne 15.10.2004

Podpis avtorja/-ice: Andreja Lapuh

## **ZAHVALA**

*Zahvaljujem se mentorici doc.dr. Zdenki Šadl za strokovne nasvete, vodenje in potrpežljivost pri pregledovanju besedila.*

*Hvala domačim, mami, očetu in sestri, za podporo in potrpežljivost; prijateljem in prijateljicam za moralno vzpodbudo.*

*Še posebej pa se zahvaljujem Marku, ki me je prenašal v trenutkih moje ustvarjalne črnine, me poslušal in bodril v mojem pesimizmu.*

## Kazalo

Uvod.....	1
1. Družbeno konstruiranje spolov.....	3
1.1. Androcentrična kultura.....	7
1.2. Patriarhat.....	9
1.3. Maskulinitet in feminilitet.....	11
1.4. Seksizem.....	12
2. Ženske – znanost – neenakopravnost.....	15
2.1. Vstopanje žensk v proces zaposlovanja in univerzitetnega izobraževanja.....	16
2.2. Položaj žensk v znanstvenem okolju.....	21
2.3. Moč v znanstvenem okolju.....	25
2.4. Stekleni stropovi.....	28
2.5. Moške mreže.....	31
3. Akademska kultura.....	34
3.1. Mit individualne akademske kariere.....	36
3.2. Akademska kultura kot izolacijska kultura.....	37
3.3. Promocija samega sebe in spol.....	39
3.4. Mentorstvo.....	42
3.4.1. Tradicionalno mentorstvo in somentorstvo.....	43
4. Spoznanja in dejavnosti »Helsinške skupine« za uveljavitev vloge žensk v znanosti v Sloveniji.....	46
4.1. Mreža raziskovalcev in raziskovalk.....	49
5. Sklep.....	51
6. Literatura.....	53

## UVOD

*Moški ima svojo voljo, ženska pa svoje doseže  
(Oliver Wendell).*

Ob koncu študija na Fakulteti za družbene vede sem si, spodbujena s sociološkim znanjem in razumevanjem družbe, zastavila vprašanje o številčni zastopanosti akademičark na fakulteti. Nizka prisotnost žensk med višjimi akademskimi nazivi in na vodilnih položajih fakultete me je usmerila v podrobnejše proučevanje sociološkega ozadja neenake razporejenosti moških in žensk na omenjenih položajih. Odkrila nisem nič novega. Podobno kot ostale družbene institucije, je tudi univerza prežeta z androcentrizmom, seksizmom in z vsemi drugimi organizacijskimi zankami, ki ženskam otežujejo doseganje višjih univerzitetnih nazivov in vodilnih mest v organizaciji. Od institucije, ki producira, razširja in temelji na znanju, sem pričakovala večjo stopnjo ozaveščenosti o diskriminaciji po spolu ter večjo angažiranost pri njenem odpravljanju, vendar sta pregled in analiza položaja žensk v akademskih institucijah pokazala drugačno sliko.

Že od pričetka zahodnega mišljenja je razširjeno prepričanje, da je (raz)mišljanje izključno moška vrlina. »Ne more se spregledati, da so znanstveniki sami imeli predsodke in zadržke do vstopa žensk v znanstveno in univerzitetno izobraževanje, do njihovega zaposlovanja v znanosti, njihovega poklicnega napredovanja ter prevzemanja organizacijskih vodstvenih funkcij v znanstvenih institucijah in organizacijah« (Kirn, 2000: 219). Toda danes, v okrilju demokratičnih ureditev, ki spodbujajo uveljavitev politike enakih možnosti, se ženske še vedno srečujejo s številnimi ovirami pri vstopanju v akademske institucije, njene dejavnosti in vodstvene funkcije.

Osnovni namen naloge je ovrednotiti hipotezo, ki pravi, da ženske predstavljajo socialno manjšino v akademskih ustanovah, da so slabo zastopane na vodilnih položajih in med višjimi akademskimi nazivi ter da na njihovo prisotnost močno vplivajo strukturni in kulturni dejavniki. V prvem delu naloge so opisani tradicionalni zaviralni dejavniki vstopanja žensk v javni prostor. S pomočjo konstrukcionističnega pristopa k razumevanju spolov in delitve med spoli ter uporabo pojmov kot so seksizem, patriarhat in androcentrizen orisujem prostor, v katerem se oblikuje specifična organizacijska kultura akademskega miljeja. V tretjem delu sem prikazala specifično akademsko kulturo, ki zavira napredovanje žensk na vodilne

položaje in doseganje višjih akademskih nazivov. V zadnjem delu naloge opisujem konkretne dejavnosti, ki se izvajajo na področju večje udeležbe žensk v znanosti.

## 1. DRUŽBENO KONSTRUIRANJE SPOLOV

*»Ženska se ne rodi: ženska to postane. Lika, ki si ga znotraj družbe nadeva človeško bitje ženskega spola, ne definira nikakršna biološka, psihična, ekonomska usoda; k izgradnji tega vmesnega produkta med moškim in kastratom, ki je označen kot ženski, prispeva celotna civilizacija« (Beauvoir, 2000: 13).*

Spol kot družbeno konstruirana kategorija (gender)<sup>1</sup> igra pomembno vlogo v vsakdanji percepciji in izvajanju vlog posameznic in posameznikov. »Spol oziroma spolna razlika kot socialno skonstruirana razlika (gender) je vpisana v socialna pričakovanja, telesa in govorico vsakdanjosti« (Rener, 1991: 5). Spol je bil in je še vedno organizacijska os družbe ter temeljna determinanta družbenega življenja. Populacijo deli na dvoje: na ženske in na moške. Opazno organizacijo družbe na dva pola, na moškega in ženskega, pa ljudje dojemamo kot nekaj samoumevnega, in sicer na podlagi naravnega reda in naravnih zakonov: ženske biološke funkcije rojevanja.

Skozi proces socializacije se vsak posameznik/-ica uči svoje »naravne« vloge, ki pa ni določena s samo biološko determiniranostjo spolne razlike. Je že res, da ženske rojevamo. Toda, ali je to dejstvo osnova za obstoj družbene delitve na moški in ženski spol? Funkcija rojevanja je nezamenljiva in neprenosljiva. Toda, ali je racionalen koncept, ki ženski pripiše drugorazrednost? »Biološki spol torej predstavlja osnovo, na podlagi katere se v neki družbi oblikujejo ustrezne lastnosti, norme in vzorci delovanja, ki postanejo tudi del gospodarskega, političnega, verskega ter izobraževalnega sistema te družbe, prav tako pa se vtisnejo med vrednote njenih članov« (Renzetti in Curran, 1995: 2). Biti moški ali ženska ne pomeni samo imeti različne biološke značilnosti, temveč je na spol potrebno gledati tudi iz družbene in kulturne perspektive. Sama ženska biologija ne določa status ženske v družbi, pač pa ga, po mnenju Sherry Ortner (v Haralambos in Holborn, 1999: 605), določa način, na katerega vsaka kultura opredeljuje in ocenjuje žensko biologijo. Vsaka družba, pojasnjuje avtorica, pripiše

---

<sup>1</sup> Curran in Renzetti jeva definirata »sex« kot biološko dan spol, »gender« pa je na njegovi osnovi zgrajena družbena kategorija. Biološki spol (sex) ločuje človeštvo na moške in ženske, družbeni spol pa predstavlja moškost oziroma ženskost (Renzetti in Curran, 1995: 2).



kulturi večjo vrednost kot naravi. Kulturni primat nad naravo privede do razvrednotenja ženskega spola kot domnevno bližjega naravi na osnovi fizičnih, socialnih in psihičnih predispozicij žensk. Telesne in fiziološke funkcije žensk se naj bi bolj povezovale z »naravnimi procesi«, ki obkrožajo reprodukcijo vrste. Tudi ženska družbena vloga matere naj bi bila bližja naravi. Ženske so v tej perspektivi primarno odgovorne za socializacijo naraščaja. Dojenčke in majhne otroke ima večina družb za »komaj« ljudi, kot en sam korak proč od narave, ker je njihov kulturni repertoar v primerjavi z odraslimi majhen. Tesen odnos mater do otrok jih spet druži z naravo. Ker je vloga matere povezana z družino, obstaja mnenje, da je tudi družina bližje naravi v primerjavi z aktivnostmi in institucijami zunaj družine. Torej so aktivnosti, kot so politika, vojskovanje in religija, bolj oddaljene od narave, so nadrejene domačim opravilom in so domena moških. Na koncu S. Ortner trdi, da je tudi ženska psiha, njen psihološki ustroj, razumljena kot bližje naravi. Ker se ženske ukvarjajo z nego otrok in primarno socializacijo, razvijejo bolj osebne, intimne in posebne odnose z drugimi, posebno z otroki. Moški pa so nasprotno obravnavani kot manj čustveni in zato bolj objektivni. Torej za moške velja, da so bližje kulturi, ker so njihovi miselni procesi opredeljeni kot abstraktni in objektivni. Ker je kultura nadrejena naravi, je ženska psiha razvrednotena.

»Biolško determiniranost spolne identitete so ovrgle tudi medkulturne raziskave, ki so pokazale, da ne obstajajo absolutne razlike v karakteristikah moških in žensk; da se mnoge karakteristike, ki jih ponavadi klasificiramo kot moške ali ženske, razlikujejo tako med moškimi kot ženskami v različnih kulturah« (Štular, 1998: 442). Margaret Mead (1968) je, na podlagi opazovanja z udeležbo, v delu *Spol in temperament v treh primitivnih družbah*, opisala tri plemena na Novi Gvineji. Iz analize teh treh plemen je vidna konkretna kulturna določenost spolnih vlog. Vsako izmed njih ima izoblikovan drugačen sistem spolnih vlog, ki jih v procesu socializacije prevzemajo tudi otroci. Pri Arapeših se oba spola, moški in ženski, vedeta na način, ki bi ga v zahodni kulturi označili kot tipično ženskega. Tako moški kot ženske so nežni in pasivni; oboji v enaki meri skrbijo za vzgojo otrok. Pri Mundugumorih bi vedenje moških in žensk po merilih zahodne kulture označili kot moško. Oba spola sta agresivna, izražata precejšnjo stopnjo neodvisnosti in samostojnosti. Pri Tchambulih obstajajo razlike v spolnih vlogah, vendar so pri moških opazne lastnosti, ki bi jih v zahodni kulturi imeli za ženske in obratno. Ženske so bolj spretnke kot moški, one odločajo; moški zelo radi klepetajo se lišpajo in podobno.

Legitimiranje ženskega položaja v družbi običajno nastaja na podlagi biološke funkcije. S tem se oblikujejo družbene vloge, kjer je ženski pripisana vloga skrbnice družine ter vzgojiteljice, moškemu pa izključna vloga preskrbovalca in predstavnika družine v javni sferi. Torej lahko govorimo o družbeni konstrukciji spolov, ko se vedenja moških in žensk naučimo in to vedenje ni neizogibna posledica biologije, čeprav je z njo posredno povezana.

Nancy Chodorow (1989) izoblikovanje družbene dimenzije spolne razlike pojasnjuje z različno socializacijo deklic in dečkov v otroštvu. Spol pomembno vpliva na to, kakšne izkušnje si bo otrok pridobil v otroštvu. Po njenem mnenju ta različnost izkušenj izhaja iz dejstva, da so za primarno socializacijo otrok odgovorne predvsem matere. Majhni otroci so zato v tesnem čustvenem stiku z materjo in veliko manj z očetom. Pri tem Chodorow ugotavlja, da ima to za deklice drugačne posledice kot za dečke. Matere namreč svoje hčerke doživljajo kot podobne sebi in jim ne dopuščajo, da bi se diferencirale od njih. Sinove pa matere doživljajo kot različne od sebe in jim zato tudi dopuščajo diferenciacijo. Moškost je tako posledično dojeta kot tisto, kar je v nasprotju z ženskostjo. Moška identiteta se torej oblikuje z ločitvijo od matere, ženska pa v povezanosti z njo. Moško in žensko torej nista kakšni naravni biološki danosti, ampak posledica različnih izkušenj v poteku socializacije.<sup>2</sup>

»Neposredni vpliv bioloških dejavnikov je zelo majhen, je pa toliko večji posredni: skladno z biološkim spolom so posameznikom in posameznicam pripisane tudi spolno specifične lastnosti in okolje se do njih skladno s pripisanim spolom obnaša« (Štular, 1998: 443). Družbeno določen spol (gender) vpliva na izbiro in opravljanje družbenih vlog posameznikov in posameznic ter v veliki meri določa njihov način mišljenja in delovanja.

J. Butler (2001) kritizira tradicionalno delitev na družbeni in biološki spol. »Če družbeni položaj družbenega spola teoretiziramo kot radikalno neodvisnega od biološkega spola, sam družbeni spol postane prosto drseč izum: zato bi lahko moško in moškost označevala tudi žensko telo kot moško, ženska in ženskost pa moško telo kot žensko« (Butler, 2001: 19). Koncept bipolarne družbene strukture na moški in ženski družbeni spol krepi heteroseksualno

---

<sup>2</sup> Anthony Giddens (1993) omenja eksperiment, v katerem so pet mladih mater opazovali v interakciji s petmesečnim otrokom, za katerega so dejali, da je deklica Beth. Ženske so se ji smehljale ter ji za igro ponujale punčke. Opisovale so jo kot »srčka« z »nežnim jokom«. Druga skupina mater se je do istega otroka, tokrat imenovanega Adam in oblečenega v drugačna oblačila, vedla popolnoma drugače. Z njim so se bolj aktivno ukvarjale, za igro pa mu ponujale vlakce in sploh bolj »fantovske« igrače.

doživljanje odnosov med spoloma, takšna fluidnost družbenega spola pa podira različne tabuje spolnih praks, ki niso heteroseksualne. Po mnenju avtorice razlika med biološkim in družbenim spolom ni v tem, da je eden naraven in nujen, medtem ko je drugi kulturni in naključen. Tradicionalno pojmovanje konstrukcije družbenih spolov predvsem krepi pojmovanje, da je biološki spol nekonstruiran in naraven. Tudi biološki spol je po mnenju J. Butler produciran in reproduciran, kar se kaže v naših vsakdanjih praksah. Na več načinov smo družbeno prisiljeni k ponavljanju teh dejanj in s tem k produciranju norm. Naše prakse, delovanja in naše delo nenehno konstituirajo vse vidike življenja, norme, institucije in tako naprej. Ne samo biološki spol, temveč tudi življenje samo se proizvaja in je proizvedljivo. Družbeni spol pa je le performans, ki pa se kaže v delovanju posameznikov in posameznic v danem kulturnem kontekstu. Družbeni spol je prosto plavajoča identiteta, ki nikakor ni univerzalna in nespremenljiva. Vsi oponašamo »svoj« moški ali ženski spol, na podlagi ideje o naravnem oziroma biološkem izvoru lastnega spola.

Biološki spol postane v tej razlagi spremenljivka, ki ne more več služiti argumentacijam o univerzalnem razlikovanju na moški in ženski spol. Večina družb temelji na takšnem razlikovanju, vendar pa so kulturne razlike med moškimi in ženskami dokaz, da ne obstaja univerzalna kategorija spola, ki bi strogo ločevala in opredeljevala moški ali ženski spol. Prav to spoznanje, da je tudi biološki spol družbeno konstruiran, zamegli distinkcijo med spoloma in predstavlja podlago za sprejemanje dvoumnih in dvojnih seksualnosti (na primer biseksualnost ali transeksualnost). Drugačne spolne prakse so zaradi heteronormativnega pripisovanja ženskemu biološkemu spolu feminilnih lastnosti in moškemu biološkemu spolu maskulinih lastnosti, prepoznane kot odstopanje in v skrajni meri tudi kot deviantnost. O fluidnosti družbenega spola lahko govorimo tudi v primerih ljudi z nejasno razvitimi primarnimi spolnimi znaki. »Postanejo« tisto, kar jim starši v prvih letih socializiranja pripišejo. Spolna identiteta vsakega posameznika in posameznice je rezultat obče sprejetih norm in vrednot kulture, katere del so. Z »igranjem vlog« dečki postanejo moški in deklice ženske. Nežnost, pasivnost, občutljivost, čutnost in podobne lastnosti so domena ženskega družbenega spola. Agresivnost, neobčutljivost, aktivnost je pa domena moškega družbenega spola. Primerno igranje družbenih vlog prinaša nagrade v obliki družbenega odobravanja, medtem ko ima odmik od družbeno določenih vlog, ki so eksplicitno pripisane, negativne posledice v obliki etiketiranja in stereotipiziranja.

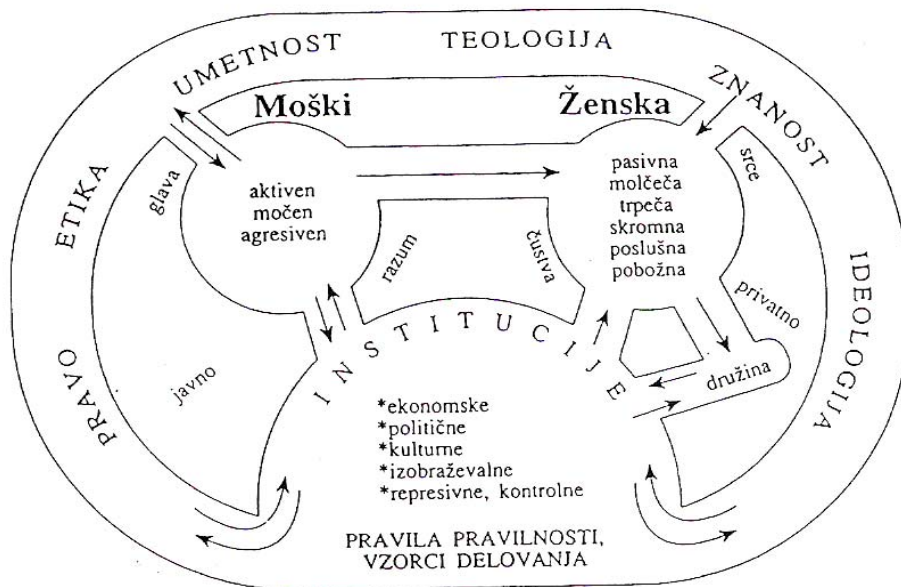
Razloge za blokiranje delovanja žensk na različnih družbenih ravneh lahko največkrat najdemo prav v podedovanih tradicijah, osnovanih na spolni delitvi vlog na javno in zasebno sfero. Takšno razumevanje je zelo togo in ženskam še vedno dodeljuje (pasivno) vlogo v zasebni sferi, moškim pa dodeljuje vlogo v javni sferi delovanja. Ženska kot predstavnica zasebne sfere je, odvisno od družbeno-zgodovinskih okoliščin, delovala kot gospodarica salona, nepogrešljiva gospodinja v kuhinji, nenadomestljiv član reprodukcijske verige, toda nikoli kot predstavnica hiše in družine, nikoli predstavnica javnega.

### **1.1. ANDROCENTRIČNA KULTURA**

V sodobni družbi lahko govorimo predvsem o androcentризmu (moškosrediščnosti), kar pomeni vladanje moškega spola nad ženskim spolom. »...je oznaka za celoto prepričanj, stališč, vzorcev delovanj in praktičnih vsakdanjih delovanj, ki temeljijo na strogem ločevanju dejavnosti po spolu, ter podeljujejo posameznikom posebne neenake lastnosti glede na spol« (Jogan v Jogan, 2001: 1). Androcentrizem je sociološka opredelitev družbe, ki njene derivate, kot sta kultura in družbeni odnosi, ekskluzivno percipira skozi moške oči. Danes, vsaj v zahodnem svetu, ne moremo več govoriti o skrajnih in odkritih oblikah androcentrizma. Posledice tradicionalnega razumevanja, kaj je v domeni določenega družbenega spola, se kažejo danes na prikrit način. Vsakdanje življenje prinaša posameznikom in posameznicam družbeno delitev vlog, ki temelji na spolnih stereotipih, ki so dediščina preteklosti. Potiskanje žensk v zasebno sfero je privedlo do družbeno nadzorovane delitve dela po spolu. Delo je povezano z njihovo naravno vlogo rojevanja in skrbjo za dom in družinske člane. Ker so bile ženske tako izključene iz javnega delovanja, so imele manj možnosti za izobraževanje, s tem manj znanja in posledično manj družbene moči.

Joganova (1997: 28-29) ugotavlja, da je vidna očitna hierarhija in prednostni položaj moških: kot nosilci razuma moški ustvarjajo razlage o pravilnem redu, določajo pravila in vzorce delovanja vseh pripadnikov, zarisujejo in omejujejo meje smiselnosti in razumskosti, določajo merila različnega obremenjevanja z življenjsko potrebnimi dejavnostmi ter (materialnega in moralnega) nagrajevanja oziroma udeležbe pri uporabi ustvarjenih dobrin. Linije pretoka definicij pravilnosti in nadzora v delitvi dela po spolu kažejo, da so ženske (bile) praktično izključene iz javnega, umnega delovanja, da jim je (bil) dodeljen podrejeni in marginaliziran položaj v družbi.

Slika 1: Reprodukcijska spolno specifičnih vlog in vzorcev delovanja v javni in zasebni sferi v androcentризmu.



Vir: M. Jogan, 2001: 2.

»Tradicionalne zahodne predstave, še posebej v racionalizirani moderni družbi, so ustvarile kulturni dualizem, po katerem so ženske povezovali s čustvi, moške pa z razumom. Predpostavka o čustveni ženski je bila vgrajena v moderno moralno teorijo in v praktično delovanje, ki je izključevalo ženske iz javnega področja države in jih omejevalo na zasebno sfero ter skrb za emocionalno ravnotežje družine« (Šadl, 1999: 69).

»Ženske in čustva« ter »moški in racionalnost« je usodna kombinacija kulturnega dualizma, ki se je (in se še vedno) izraža in reproducira tudi na polju znanosti. Tradicionalno je v zahodni kulturi ženska ujeta v definicijo ženske kot pomanjkljivega moškega. »To pomeni, da ženske ne morejo biti ne racionalne ne popolno človeške v moralnem smislu« (Šadl, 1997). Drugotnost in drugorazrednost se preprosto »nalepi« na ženski subjekt in položaj. Takšno prakso lahko označimo kot sistematično duhovno zastrupljanje ljudi z namenom, da se lažje in predvsem legitimno določi mesto ženske znotraj moškosrediščne kulture. To mesto pa je vselej manjvredno in obenem obrobno v primerjavi z moškim položajem. Ženska je percipirana izključno kot pomočnica moškemu; kar pa se v vsaki specifični kulturi kaže na svoj način.

## 1.2. PATRIARHAT

Ne moremo mimo dejstva, da tradicionalna patriarhalna ideologija še danes prežema javno in zasebno sfero družbenega delovanja. Ženskost se še vedno manifestira znotraj biološke funkcije rojevanja, moškost pa kot reguliranje javnega kulturnega, političnega, ekonomskega delovanja. »Moški izstopa kot zastopnik univerzalnosti, mogoče ga je opredeliti, ne da bi ga povezovali s komplementarno žensko vlogo...manj ga določa spol« (Oakley, 2000: 99).

Beseda »patriarhalen« ima svoj izvor v grškem jeziku in pomeni očetovski. Iz tega sledi, da je patriarhat družinska oblika, ki temelji na štetju sorodstva po očetovskem rodu ter na očetovski oblasti. »Patriarhat pomeni:

- da moški vladajo ženskam,
- da starejši moški vladajo mlajšim moškim« (Jalušič, 1992: 129).

Patriarhat namenja, pravzaprav pripisuje ženski eno samo, vendar bistveno funkcijo: materinstvo. To je njeno temeljno poslanstvo: poročiti se, imeti otroka(e), skrbeti za »družinsko ognjišče«, spolno zadovoljevati ter čustveno »prehranjevati« moža.<sup>3</sup> Lahko bi rekli, da patriarhat namenja ženski usodo, ki v patriarhalni perspektivi izvira iz nje same. Njena usoda se začne in konča pri otroku. V patriarhalnih družbah je manjši del družbene moči v rokah žensk, večji pa v rokah moških, gre torej za obliko diskriminacije, ki temelji na spolni pripadnosti in jo imenujemo seksizem.

V patriarhalni optiki je ženska že apriori manjvredna v primerjavi z moškim. Iz normativnega vidika ženska ne pripada sebi, ampak drugemu (moškemu): najprej svojemu očetu in nato možu. Takšen je, po patriarhalni ideologiji, namreč univerzalni red stvari.

S. Walby (1989) konceptu patriarhata pripisuje nepogrešljivo vlogo pri analizi neenakosti med spoloma. Trdi, da obstaja šest patriarhalnih struktur, ki omejujejo ženske in ohranjajo

---

<sup>3</sup> Z. Šadl (1999: 135-136) je na podlagi preučitve konstruktov (na primeru vzgojnih besedil in svetovalne literature) o čustvih in v tradiciji slovenskega katolicizma – pokazala, da je bila po prepričanju najpomembnejših katoliških piscev ženska (zakonska žena) tista, ki je najodgovornejša za re/produkcijo ugodne emocionalne klime v družinskem krogu. Da bi ženska ravnala v skladu s pravili doživljanja in izražanja (njej primernih) čustev, mora biti umirjena, vedra, blaga, potrpežljiva, popustljiva, spravljiva, razumevajoča, pozorna, skrbna, nesebična, sočutna, prijazna, ljubeča, nejezna.

moško nadmoč. Te strukture so naslednje: plačano delo, patriarhalni odnosi v gospodinjstvu, patriarhalna kultura, spolnost, moško nasilje nad ženskami in država. Plačana zaposlitev je ključna struktura, ki kaže na neenakopravnost žensk. Ženske so bile, v primerjavi z moškimi, z množičnim vstopom v plačano delovno silo, slabše plačane oziroma niso imele ne enakih pogojev zaposlovanja, ne enakih možnosti vstopanja v plačano delo. S. Walby patriarhalne odnose v gospodinjstvu razume kot izkoriščanje ženske delovne sile s strani moških. Gospodinjstvo ostaja v domeni ženske tudi z množičnim zaposlovanjem žensk zunaj doma. S tem pa se krepi dvojna obremenjenost žensk. Patriarhalna kultura, ki je značilna za zahodno kulturo, je nenehno ločevala med moškimi in ženskami in pričakovala od njih različne tipe vedenja. Ženske so diskriminirane tudi na podlagi razumevanja ženske spolnosti. Ženska spolnost naj bo heteroseksualna, po možnosti strogo nadzirana, po drugi strani pa naj bo promiskuitetna, če moški spol to zahteva (pričakuje). Nasilje nad ženskami Walbyjeva razume kot obliko oblasti nad ženskami. Država pa skrbi za reprodukcijo patriarhata z nedoslednim izvajanjem zakonodaje o enakih možnostih, z neenakopravno plačno politiko in podobno.

Walbyjeva tudi opazi, da se narava patriarhata spreminja. V devetnajstem stoletju, ugotavlja, je bil patriarhat pretežno zaseben; v dvajsetem stoletju je postal javen. Lastnost zasebnega patriarhata je, da praviloma moška glava družine, »individualni patriarh« (Walby, 1989) nadzoruje ženo v zasebni sferi, in sicer v sferi doma. Ženske ostajajo zatirane, ker jim je onemogočen vstop v javno sfero. Značilnost javnega patriarhata pa je, da so ženske kljub prisotnosti v javni sferi še vedno v podrejenem in slabšem položaju. To se kaže tudi v znanosti.

»Akademske discipline utrjujejo svoje identitete z uporabo različnih sredstev in tehnik, ki vključujejo najbolj očitne elemente njihove kulture: njihove tradicije, običaje in prakse, prenašanje znanja, prepričanja, etike in pravil vedenja, kakor tudi lingvistične in simbolične oblike komunikacije in pomenov. Za sprejem v članstvo posamezne akademske profesije ni potreben le ustrezen nivo tehničnega znanja, ampak tudi primerna mera lojalnosti do neke akademske skupnosti in privrženost njenim normam« (Kump, 1994: 101). Akademska sfera krepi družbene vloge in norme, ki jih narekujejo moški. Tako se je akademska sfera, kot domena moških, utrjevala in se še vedno utrjuje na podlagi socialnega koncepta »kar je moško je univerzalno« in kar je žensko je drugotnega pomena. Znotraj akademskega miljeja se

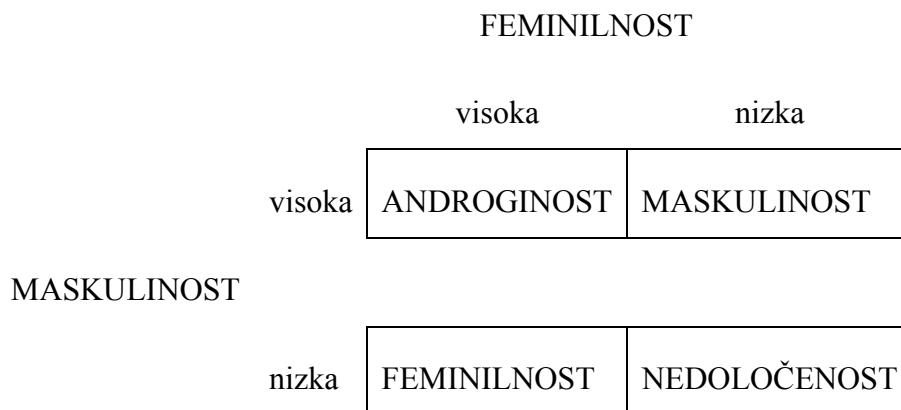
morajo ženske, če želijo uspeti, podrediti prevladujoči kulturi, ki pa temelji na nekaj stoletni tradiciji patriarhalne ureditve akademske sfere.

### 1.3. MASKULINOST IN FEMINILNOST

Sredi sedemdesetih let prejšnjega stoletja, ko se je postopno uveljavljalo raziskovanje spolov, je veljalo, da sta maskulinitet in feminilitet dva nasprotna pola. Znanstveniki so predpostavljali, da oseba visoko maskulina ne more biti hkrati feminilna in obratno. Na podlagi takšnih predvidevanj so razvili enofaktorski model maskuliniteti in feminiliteti. Ta je predvideval maskulinitet moških in feminilitet žensk. Vsak posameznik ali posameznica, ki je čutil drugače, in se zaradi tega ni mogel opredeliti, ni bil prilagojen (v) svoji spolni vlogi.

S. Bem (v Spencer in Buckner, 1995: 115-117) je v svojih raziskavah uvedla drugačno razumevanje feminiliteti in maskuliniteti. Definirala ju je kot dve ločeni in neodvisni skupini lastnosti. Na podlagi takšnega razlikovanja, je predstavila naslednjo bi-polarno shemo za identiteto spolnih vlog:

*Slika 2: Bipolarna shema identitete spolnih vlog po S. Bem.*



*Vir: S. Bem, v Spencer in Buckner, 1995: 115-117.*

Moški naj bi težili k maskulinemu polu, ženske k feminilnemu. S testi so poskušali dokazati obstoj teoretičnih in hkrati objektivnih konstruktov, ki naj bi izključno pripadali maskuliniteti oziroma feminiliteti. Androgini in nedoločeni pol po S. Bem kažeta na spolno a-tipičnost, kar pomeni, da naj bi spolno a-tipični ljudje imeli nekakšne emocionalne težave, ker se niso „sposobni“ primerno umestiti v pričakovan kulturno določen spolni vzorec.



Kljub temu, da so spolne vloge dokaj stabilno zasidrane v celotni kulturni skupnosti, niso nespremenljive. Sodobnost nam kaže spreminjanje tradicionalnih vlog. Današnji moški v svoji spolni vlogi ne izražajo samo tradicionalnih obnašanj, temveč v svojem obnašanju izražajo tudi sprejemanje elementov tradicionalne ženske spolne vloge. Govorimo o kompleksnosti družbenega spola.

*Identifikacija s spolno vlogo je dinamičen koncept, ki se nanaša na kognitivne in motivacijske procese. Le-te procese otroci in odrasli ponotranjijo v skladu s svojo starostjo in družbenim spolom. Sprejetje spolne vloge kot take vpliva na razvoj in obstoj celotnega spektra maskulinih in feminilnih značilnosti ter vrednot in obnašanja, ki so z določenim spolom povezane (Spencer in Buckner, 1995: 113).*

Glede na spolno identifikacijo si posamezniki in posameznice oblikujejo abstraktne kvalitete maskulnosti in feminilnosti. Maskulnost in feminilnost je torej manifestacija naše spolne vloge. Spolna identiteta je življenjski proces prepoznavanja in samoopredeljevanja. Veliko vlogo pri tem ima proces odraščanja. V tem ciklusu posameznik s samopercepcijo prevzame lastnosti enega izmed spolov, pri tem pa ni nujno, da v popolnosti zajame tudi opredelitev moškega spola kot maskulnega ali ženskega spola kot feminilnega.

Trditev, da je družbeni spol arbitraren družbeni konstrukt, je postala v devetdesetih letih dvajsetega stoletja že klasična feministična ideja. Spol ne vključuje le anatomije ali telesa, ampak celo zbirko družbenih vrednot, vlog in pričakovanj. Ravno na podlagi spolno specifičnih vrednot in stereotipov pa se običajno konstruira moški in ženski družbeni spol.

#### **1.4. SEKSIZEM**

Temeljna značilnost patriarhalne delitve vlog med spoloma je hierarhičen odnos med njihovimi nosilci. Spolna hierarhija izhaja iz dejstva, da se osebe obravnavajo neenako, zaradi njihove spolne pripadnosti. Pripadnost določenemu spolu določa možnost razpolaganja z viri družbenega bogastva in iz njih izhajajočo družbeno močjo. V patriarhalnih družbah je manjši del virov in družbene moči v rokah žensk, večji pa v rokah moških. Gre torej za obliko diskriminacije, ki temelji na spolni pripadnosti in jo imenujemo seksizem.

Seksizem je beseda, s katero označujemo nadvlado oziroma vladanje enega spola nad drugim. Nijole V. Benokraitis (1997) analizira več oblik seksizma, ki je vpet v vsakdanje delovanje žensk na podlagi konstrukcije norm, struktur, politik in vsakodnevnih kulturnih praks. Seksizem nastaja na podlagi zakoličenih patriarhalnih struktur androcentrizma in kot tak vztraja kot nekaj samoumevnega. Družbeno zaželeno in pričakovano spolno opredeljene vloge, vrednote in načini obnašanja so trdno zasidrani v identiteti človeka in v celotni družbeni konstrukciji. Tako lahko usodno determinirajo različne življenjske izkušnje in položaj žensk in moških. Odstopanje od tradicionalnega modela pa je označeno kot nenaravno. Plačana zaposlitev se v androarhalni kulturi, ki se je oblikovala skozi dolga stoletja patriarhalne miselnosti, kaže kot "odstopanje" žensk od njihove "naravne" vloge.

Po N. Benokraitis (1997) se očitna spolna diskriminacija nanaša na neenako in škodljivo delovanje, ki namerno povzroča škodo ženskam. Primeri, ki nazorno opišejo takšen tip spolne diskriminacije so: spolno nadlegovanje, seksističen jezik in šale, fizično nasilje in pogosto tudi neenaka obravnava žensk v sferi zaposlovanja, izobraževanja, politike, religije, prava... Prikrita (ang. subtle) spolna diskriminacija je že manj očitna in je zato ljudje niti ne opazijo zaradi prefinjenosti internaliziranih norm, ki takšno vedenje opravičujejo z »naravnostjo« in »sprejemljivostjo«. Oblika subtilnega seksizma je na primer pokroviteljski odnos do žensk (kot izjava »ti tega ne zmoreš narediti sama«), spodbujanje žensk, da se izobražujejo samo na določenih področjih in žaljive šale na račun žensk. Skrito (ang. covert) spolno diskriminacijo pa lahko enostavno opišemo kot skrito, namerno in pogosto zlobno motivirano delovanje, da bi zagotovili ženski neuspeh – predvsem na področju izobraževanja in zaposlovanja.

Seksizem v resnici ni izginil, le spremenil je pojavne oblike in postal bolj subtilen. Depriviligiranost žensk prehaja od formalnih in eksplicitnih oblik k neformalnim in latentnim. Spreminjanje oblik seksizma zahteva tudi drugačne oblike njegovega opravičevanja in utemeljevanja, ki se seli iz formalnih oblik v latentna stališča in moralne norme. Seksistično zakonodajo nadomeščajo stereotipne predstave. Ohranjanje spolnega razlikovanja in neenakega vrednotenja ženskih in moških vlog postajata vse bolj naloga dejavnikov, ki oblikujejo stališča in vrednote.

V preteklosti lahko iščemo izvore seksizma v vojnah in časti moških. Fizična (nad)moč je moškimi omogočala oblikovanje vrednostnega sistema, ki je bil ženskam nedosegljiv. Moderne družbe niso več družbe vojne nadmoči, vendar pa moški ohranjajo svojo (nad)moč

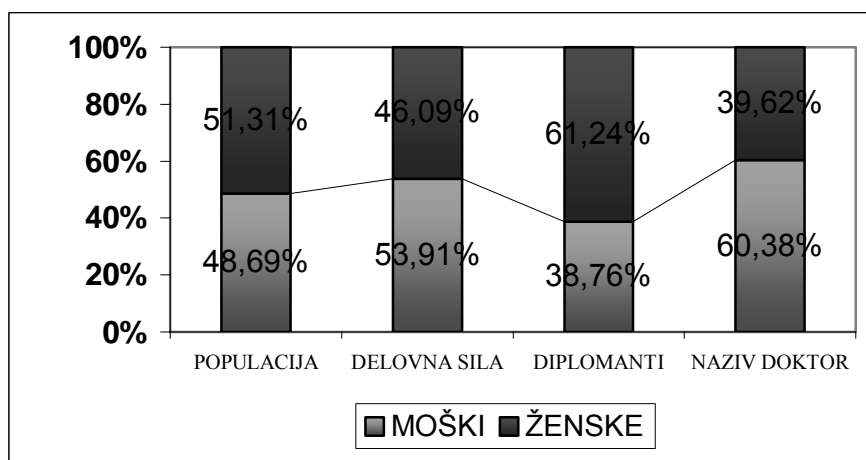
na različnih družbenih področjih, kot so politika, znanost, umetnost in podobno, da bi ohranili spolno diskriminacijo v lastno korist. Po besedah P. Bourdieu-ja (2001) je seksizem esencionalen oziroma nujen konstrukt, ki ohranja zgodovinsko-institucionalizirane razlike med spoloma, jih postavlja na raven »biološke naravnosti«, ter opravičujemo obstoječe družbeno stanje. Funkcionira kot nujnost, s katero je jasno pojasnjen obstoj obeh spolov. S konceptom »simbolnega nasilja« pojasni obstoječe družbene razlike med spoloma. Moška dominacija ustvarja ženske kot simbolične objekte. Bistvo dojetanja žensk kot simboličnih objektov leži v njihovi opaznosti kot zapeljivih spolnih objektov, a hkrati ženske postavlja v položaj simbolične odvisnosti. Od žensk se pričakuje, da so prijazne, nasmejane, uslužne, plahe in zadržane. Simbolno nasilje je učinkovito v primeru, če je splošno sprejeto in priznано kot način družbene komunikacije.

## 2. ŽENSKE – ZNANOST - NEENAKOPRAVNOST

Akademsko okolje v Sloveniji, pa tudi drugod, je izrazito seksistično obarvano. Ženske so zaradi svojega spola izključene iz določenih aktivnosti in področij znanstvenega dela. Danes ne moremo več govoriti o institucionalizirani neenakosti, obstajajo pa vrednote, stereotipi in sodbe, zaradi katerih ženske težje pridobijo tiste položaje in možnosti, ki so za moške samoumevni.

Ženske in ženskost sta vselej obravnavani skozi prizmo »naravne« vloge. Ta »naravna« vloga nima neke racionalne osnove. Problematika binarnega pojmovanja človeškosti se ohranja skozi zapuščino preteklih obdobj. Dediščina preteklosti ohranja esencialnost družbenega konstrukta spola, kjer je mesto ženske predvsem v zasebni sferi. To pa se kaže tudi "v slabi zastopanosti žensk med tistimi, ki imajo najvišje nazive znotraj univerze" (Zaviršek v Majerhold (ur.), 2001:73).

*Graf št.1: Deleži žensk v populaciji, v delovni sili in izobraževanju v Sloveniji (1999).Vir:*



*T.Rees, 2002: 128.*

*Iz grafa št. 1 je razvidno, da ženske v Sloveniji predstavljajo 51,31% populacije, moški 48,69%. Delež žensk v delovni sili je 46,09%, moških 53,91%, kar Slovenijo uvršča v sam evropski vrh zaposlenosti žensk. Delež žensk med vsemi diplomanti je 61,24%, moških 38,76%. Kar pa še najbolj bode v oči, je podatek, da kljub velikemu deležu diplomantk, v Sloveniji pridobi naziv doktor le 39,62% diplomiranih žensk in 60,38% diplomiranih moških.*

## 2.1. VSTOPANJE ŽENSK V PROCES ZAPOSLOVANJA IN UNIVERZITETNEGA IZOBRAŽEVANJA

Danes so ženske formalno enakopravne na vseh področjih javnega delovanja, toda začetki vstopanja in uveljavljanja žensk v formalno sfero dela so bili zelo težki. Formalno delo je bilo tradicionalno gledano vedno prioriteta moških. Slovenski zgodovinski pregledi o zaposlovanju in izobraževanju skoraj ne omenjajo žensk, čeprav so ženske na Slovenskem, tako kot drugod v Evropi, v 19. stoletju številčno prevladovale nad moškimi in je "žensko vprašanje" v drugi polovici 19. stoletja že zaposlovalo slovenski tisk in politične veljake. Ženske so začele postopoma vstopati v javno življenje posebej po letu 1861, ko se ženske vključijo v delo narodnih društev in aktivno sodelujejo pri narodnih prireditvah (Vodopivec, 1994).

Že omenjena sociologinja Ann Oakley (2000) ugotavlja za Anglijo, da so se od sredine 19. stoletja do začetka prve svetovne vojne različni "človekoljubni" reformatorji in zaposleni moški delavci preko sindikatov zavzemali za omejevanje in celo prepoved zaposlovanja žensk v industriji. Prve je vodilo prepričanje, da se bodo s tem zmanjšali socialni problemi, drugi so v ženski delovni sili videli konkurenco svoji zaposlitvi. Zaposlovanje žensk so v tem obdobju dejansko začeli omejevati z razlago, da kruti svet plačanega dela ne ustreza ženski naravi ter da sta njeno "naravno" področje dom in družina.

*"Delavka – strašna beseda, ki je prej ni poznal noben jezik, ki je ni noben čas pojmoval in ki sama odtehta ves tako zvani napredek naših dni! Žena, ki je delavka, ni več žena. Nima več tistega skritega, zavarovanega, čistega življenja; ne obdajajo je več nežni, sveti utiski rodbinskega življenja, ne živi več pod moževo oblastjo..." (Krek v Žižek, 1987: 35).*

Po drugi svetovni vojni se je delež zaposlenih žensk naglo povečal – tako pri nas kot v tujini. Ženske so predstavljale velik del delovne sile, vendar so bile slabše plačane kot moški. Začele so se pojavljati predvsem v poklicih, ki so podaljšek ženske "naravne vloge". Že konec 19. in v začetku 20. stoletja je prišlo do ostrega ločevanja na moške in ženske poklice. Prvi so dobili značilnosti racionalnosti in učinkovitega tekmovanja, drugi pa altruizma in humanosti. S tem so področje šolstva, zdravstva, socialnega skrbstva, pa tudi administracije "zasedle" večinoma ženske. Posledično pa so ta dela postala feminizirana, kar pomeni, manj cenjena in slabše plačana v primerjavi z moškimi deli. "Zgodovinsko gledano je bil vsak prodor žensk v

kakršenkoli poklic vsakokrat povezan z njegovim razvrednotenjem. Poklici, ki so izgubili prestižni pomen, so postali domena ženske delovne sile” (Hladnik, 1995: 28). Ženske se na trgu dela srečujejo z mnogimi drugimi težavami. Plačane so slabše kot moški. Bolj verjetno so zaposlene za polovični delovni čas. V poklicih, kjer delajo, so največkrat na nižjih položajih. Ženske pa tudi navadno opravljajo določene vrste del, ponavadi dela z nizkim statusom.

Tako v svetu kot pri nas je izredno malo žensk na vodilnih delovnih mestih, čeprav je na primer v Sloveniji njihova izobrazbena struktura podobna kot moška. Tudi v dejavnostih, kjer so zaposlene večinoma ženske, so na vodilnih delovnih mestih večinoma moški.

Visoka stopnja zaposlenosti žensk, njihova polna zaposlenost, predvsem pa samoumevnost prepričanja, da je ekonomska neodvisnost osnova za politično enakost in tudi osnova za enakost spolov, so nedvomno prednosti dediščine preteklosti, ki jih velja ohraniti in nadgraditi.

A. Kanjuo Mrčela (1996: 95) pravi, da se je z zaposlitvijo vloga ženske v zasebni sferi komaj kaj spremenila. Kljub visoki stopnji zaposlenosti žensk ostaja čas, namenjen družinskim obveznostim, nespremenjen. Ženske so dvojno obremenjene in so zaradi tega dejstva pogosto prisiljene izbirati med poklicem in družino. Za moške je njihova delovna oziroma poklicna vloga še vedno primarna in osrednja kategorija samovrednotenja in pozicije v družbi. Zanje je bolj kot za ženske samoumevno, da svoj čas in energijo vlagajo v poklicno dejavnost. Ženskam se takšno vedenje hitro očita kot zanemarjanje družine in otrok, kot zanemarjanje njihove »naravne vloge«.

Ženske na univerzi nimajo hvale vredne tradicije. “V večini evropskih držav je minilo manj kot sto let od tedaj, ko so ženske dobile dovoljenje za vpis na univerze. Dovoljenje so jim dali moški, ki so v tedanjih zahodnih družbah veljali za fizično in mentalno sposobnejše in naravno predispozirane za znanstveno in akademsko delo” (Zaviršek v Majerhold (ur.), 2001: 73). Vselej je veljalo – kot smo že ugotovili - da je mesto ženske nekje za štirimi stenami doma. »Že v stari Grčiji (za časa Perikleja) je na primer veljalo, da je dolžnost ženske, da bi čimmanj videla, čimmanj slišala in čimmanj spraševala« (Smiljanić, Mijušković v Jogan, 2001: 81). Sistematično izključevanje žensk iz produkcije znanja se je nadaljevalo skozi celoten srednji vek predvsem na podlagi teoloških in predvsem družbeno konstruiranih pravil o 'dolžnostih' ženskega spola. »Očitno je, da je na primer v evropskem prostoru preteklo več stoletij od ustanovitve univerze do časa, ko so na njih smele študirati tudi ženske« (Jogan,

2001: 83). Vključevaje žensk v akademsko sfero se je pričelo praviloma po letu 1870 (glej preglednico 1). Prva univerza na slovenskem ozemlju je bila ustanovljena leta 1919, do množičnejšega vpisovanja žensk na univerzo pa je prišlo po drugi svetovni vojni.

*Preglednica 1: Vstopanje žensk na univerzo.*

Država	Leto ustanovitve prve univerze	Leto dovolitve študija ženskam
Velika Britanija	12. stoletje	1876
Francija	1257	1862
Nemčija	1338	1908
Poljska	1364	1897
Nizozemska	1575	1871
ZDA	1636	1833
Rusija	1755	1917
Norveška	1813	1882
Grčija	1837	1890
Avstralija	1851	1881
Pakistan	1882	1920
Kitajska	1895	1905

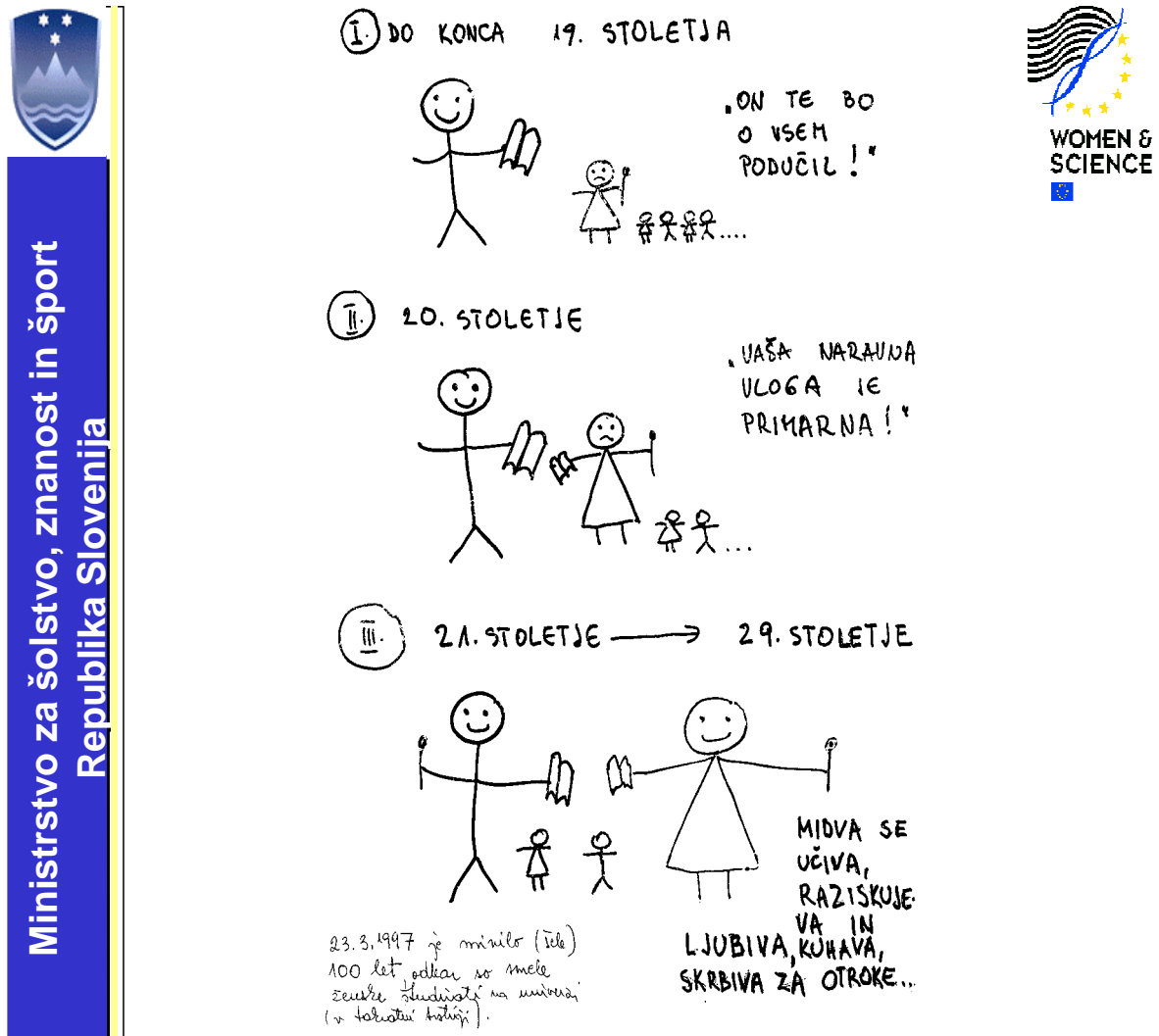
*Vir: G. Noordenbos v Jogan, 2001: 83.*

Slika 3 prikazuje zgodovinski pregled vstopanja žensk na področje izobraževanja, zaposlovanja in predvsem na področje javnega življenja. Skica ponuja predstavo o podrejenem in neenakopravnem položaju žensk v znanosti. Do konca 19. stoletja je bila edina normalna in moralna vloga ženske skrb za družino in moža; vselej je bila ženska odvisna od moža. »Podrejen položaj žensk, »skritih, nevidnih« za zgodovino so utrjevali prevladujoči lastninski odnosi, pravne norme, moralna pravila in pogosto tudi cerkvena ideologija; tako v evropskih kot v mnogih drugih družbah je bil tak položaj samoumeven« (Jogan, 1986: 9).

S pravno izenačitvijo spolov so tudi ženske dobile formalno vlogo v javnem življenju. Še vedno pa je bila ženska tista, ki je bila primarno odgovorna za družino in dom. Da so bile ženske le formalno izenačene z moškimi, kaže tudi podatek, da so na primer leta 1976 države članice Evropske gospodarske skupnosti sprejele direktivo ministrskega sveta o odpravi diskriminacije žensk v zaposlovanju in izobraževanju.

Kaj bo prinesla prihodnost, lahko sami gradimo in izgradimo. Z odpravo vseh oblik diskriminacije in seksizma, bi lahko oba spola zaživela drug ob drugem kot komplementarni bitji, kar tudi sta.

Slika 3: Počasno vstopanje žensk v znanost.



Vir: M. Jogan in A. Umek Venturini, [http://www.mszs.si/slo/znanost/pdf/kz\\_ulj.ppt](http://www.mszs.si/slo/znanost/pdf/kz_ulj.ppt)

Položaj žensk v akademskem okolju je v Evropski uniji (v nadaljevanju EU) in v Sloveniji podoben. Lahko sledimo porastu deleža žensk na dodiplomski ravni, kjer je skorajda že povsod, vključno s pridruženimi državami za članstvo, dosežena enakopravna udeležba med spoloma (glej preglednica 2 in 3).



Preglednica 2: Delež diplomantk terciarnega izobraževanja (ISCED 6) po področjih izobraževanja v državah članicah EU, 2001.

% ŽENSK	IZOBRAŽEVANJE	HUMANISTIKA IN UMETNOST	NARAVOSLOVJE, MATEMATIKA, RAČUNALNIŠTVO	AGRIKULTURA IN VETERINARSTVO	ZDRAVSTVO IN SOCIALNA SKRIB	TEHNIČNE VEDE	DRUŽBOSLOVNE ZNANOSTI IN PRAVO
BELGIJA	54,5	31,1	33,6	31,2	39,6	15,4	35
DANSKA	X	50,6	32,6	45,6	47,5	23,7	41,7
NEMČIJA	41,7	45,2	26,8	52,5	45,5	11,8	32,1
GRČIJA	:	:	:	:	:	:	:
ŠPANJA	54,3	45,4	44,6	33,3	48,7	23,2	44
FRANCIJA	50	56,5	39,3	56,5	57	26,8	42,4
IRSKA	50	54,3	42,7	35,8	60,3	22,2	49,1
ITALIJA	:	57,9	47,7	56	66,3	34,4	46
LUKSEMBURG							
NIZOZEMSKA	:	31,5	25,5	32,8	41,8	13,8	37,2
AVSTRIJA	62,1	51,4	35,6	51,1	71,9	13	39,4
PORTUGALSKA	66,4	64,2	49,8	56,1	64,9	39,1	45,1
FINSKA	72,2	45,6	37,4	39,2	62,9	21,2	50,9
ŠVEDSKA	65,6	44	33	48,4	52,7	24,1	41,1
VELIKA BRITANIJA	55,2	46,4	38,9	39,6	51,6	18,8	40,2
EU - 15	55,4	48,9	35,7	46,5	49	20,6	39,3

Vir: Euratat, statistika izobraževanja, [http://www.mszs.si/slo/znanost/pdf/stat\\_podatk\\_2004.ppt](http://www.mszs.si/slo/znanost/pdf/stat_podatk_2004.ppt)

Preglednica 3: Delež diplomantk terciarnega izobraževanja (ISCED 6) po področjih izobraževanja v pridruženih državah za članstvo v EU, 2001.

% ŽENSK	IZOBRAŽEVANJE	HUMANISTIKA IN UMETNOST	NARAVOSLOVJE, MATEMATIKA, RAČUNALNIŠTVO	AGRIKULTURA IN VETERINARSTVO	ZDRAVSTVO IN SOCIALNA SKRIB	TEHNIČNE VEDE	DRUŽBOSLOVNE ZNANOSTI IN PRAVO
BOLGARIJA	43,8	43,9	45,6	51,9	51,9	27,6	40,3
CIPER	50	100	66,7				100
ČEŠKA	63	50	24,4	31,1	50,9	27,1	42
ESTONIJA	0	35,7	31,8	50	64,8	0	50
MADŽARSKA	60,7	41,9	26,1	30,9	38,2	24	42,5
ISLANDIJA	:	:	:	:	66,7	:	100
IZRAEL	75,6	42,3	44,2	48,1	63,3	28,6	58,6
LATVIJA	66,7	50	44,4	100		28,6	66,7
LITVA	:	60	45,2	100	43,8	30	70,5
MALTA	:	0	:	0	:	0	:
NORVEŠKA	54,5	45,8	9,1	35,9	40,7	13,9	39,5
POLJSKA		48,5	44,6	43,9	47	19,6	44,4
SLOVAŠKA	44,8	35,7	45	38,5	54,2	28,6	46,7
SLOVENIJA	61,3	51,1	43,4	69,2	57,5	22,8	63,3

Vir: Euratat, statistika izobraževanja,  
[http://www.mszs.si/slo/znanost/pdf/stat\\_podatk\\_2004.ppt](http://www.mszs.si/slo/znanost/pdf/stat_podatk_2004.ppt)

Najbolj očitna in zaznavna sprememba v devetdesetih letih 20. stoletja je vztrajno naraščanje vpisa na univerzitetni študij, ki pomeni tudi zviševanje števila redno vpisanih študentov in študentk. K zviševanju vpisa na visokošolski študij prav gotovo prispevajo tudi slabše možnosti zaposlovanja. Podatki o številu diplomantk v terciarnem izobraževanju (glej preglednico 2 in 3) nam povedo, da študentke v EU predstavljajo večino vseh vpisanih študentov. Njihov delež pa se seveda razlikuje glede na področja. Več študentk najdemo v družboslovnih vedah in manj v naravoslovnih, kar kaže na horizontalno segregacijo. Znotraj določenih študijskih področij delež študentk presega petdeset odstotkov, zato lahko govorimo o feminiziranosti družboslovnih področij univerzitetnega izobraževanja. Ženske izrazito prevladujejo v humanističnih in družbenih vedah, na področjih, ki izobražujejo bodoče učitelje in učiteljice, pa tudi na področju medicinskih ved, poslovanja, upravljanja in managementa. Najmanj žensk zasledimo na področju tehničnih ved, na primer na smereh strojništvo, elektrotehnika in računalništvo. Razlike med spoloma pri izbiri študija v veliki meri odražajo delitev vlog med spoloma v zasebnem življenju in jih s tem seveda dodatno utrjujejo.

## **2.2. POLOŽAJ ŽENSK V ZNANSTVENEM OKOLJU**

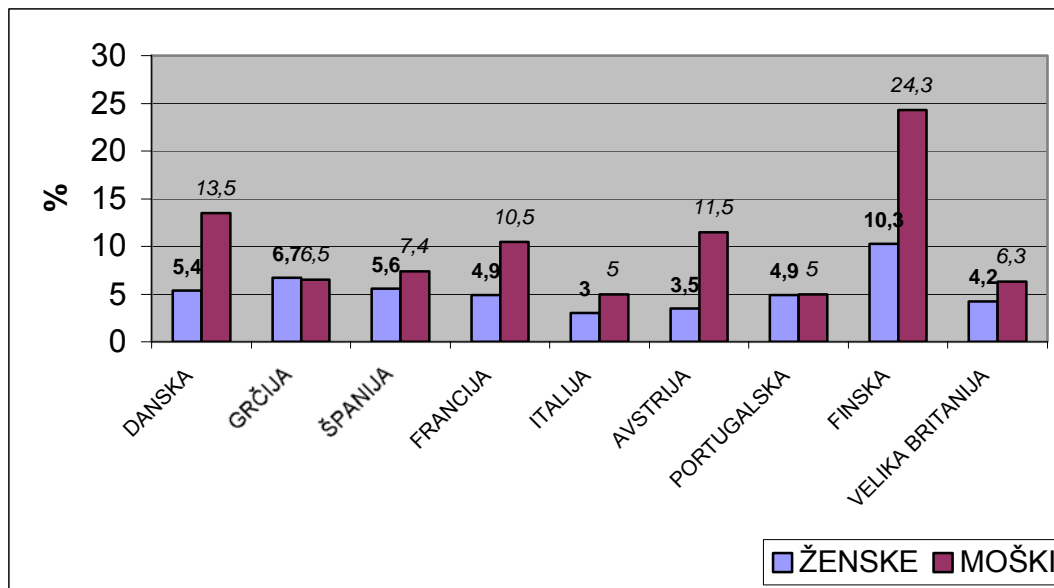
V devetdesetih letih 20. stoletja se je v EU povečalo zanimanje za položaj žensk v znanosti. Očitna podzastopanost žensk v znanstvenem okolju, kljub že ugotovljenem visokem deležu diplomantk, je vzpodbudila konstruktiven dialog na področju odpravljanja diskriminacije v znanstvenem okolju.

Iz spodnjih grafov je razvidno, da je na delovnih mestih v znanstvenem okolju z visoko stopnjo odgovornosti zelo malo žensk. Podoben primer lahko zasledimo marsikje. Ves svet govori o premajhni zastopanosti žensk v določenih poklicih ter o podpori napredovanja v poklicih, ki so zelo odgovorni. Podobna situacija se kaže tudi v znanstvenem okolju. Ugotavljam, da je žensk, ki končajo univerzitetni študij in ki se kasneje vključijo v raziskovalno, znanstveno ali visokošolsko pedagoško delo, vse več, vendar je njihov delež veliko manjši od deleža vpisanih na univerzo, kjer jih je ponekod celo več kot moških.

Graf št. 2 in graf št. 3 prikazujeta raziskovalce in raziskovalke na 1000 aktivnih prebivalcev v državah članicah EU in pridruženih državah EU. Graf št 4 in graf št. 5 pa prikazujeta odstotek

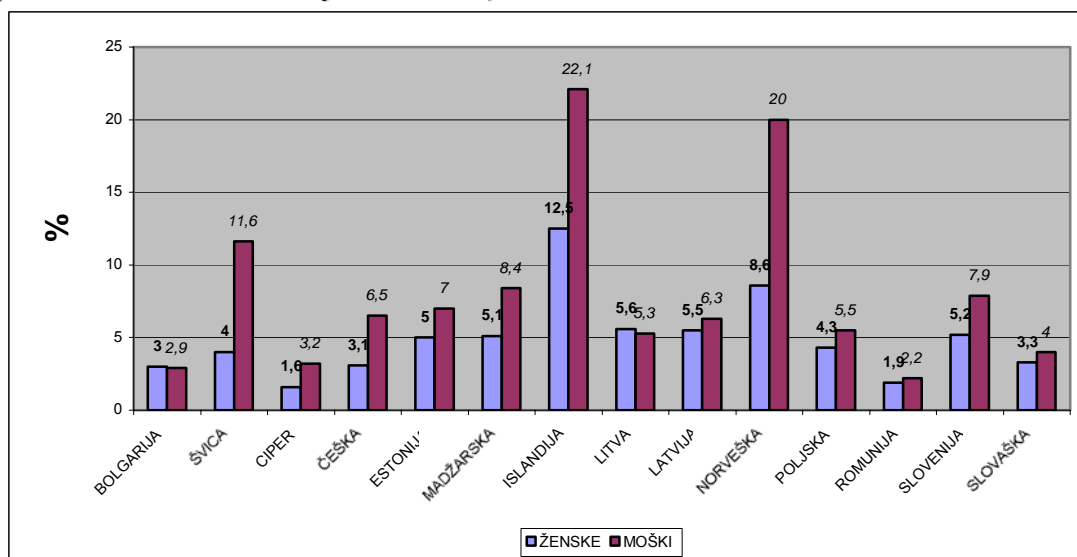
žensk na vodilnih položajih v znanstvenem okolju v državah članicah EU in pridruženih državah EU.

Graf št. 2: Raziskovalci in raziskovalke na 1000 aktivnih prebivalcev v državah članicah EU (fizične osebe), 1999.



Vir: Eurostat, S&T statistics, Community Labour Force data; DG Research, WiS database, [http://www.mszs.si/slo/znanost/pdf/stat\\_podatk\\_2004.ppt](http://www.mszs.si/slo/znanost/pdf/stat_podatk_2004.ppt)

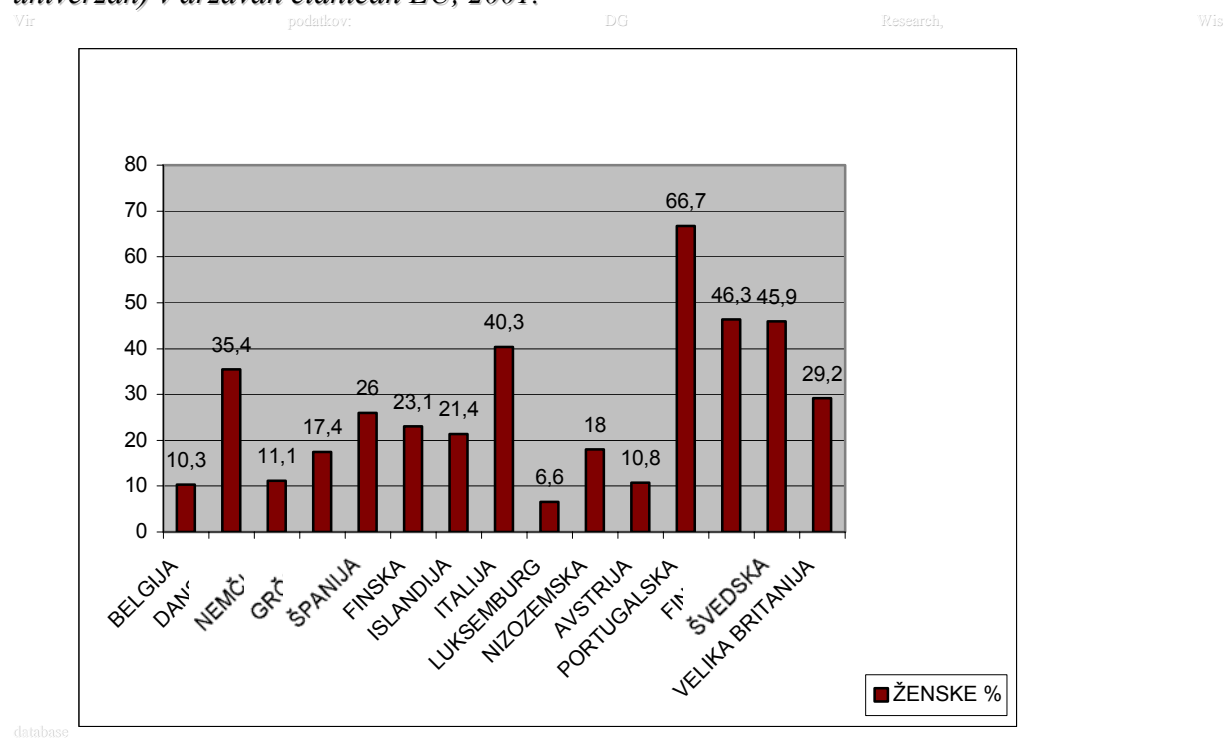
Graf št.3: Distribucija raziskovalcev in raziskovalk na 1000 delovno aktivnih prebivalcev v pridruženih državah EU (fizične osebe), 2000.



Vir: Eurostat, S&T statistics, Community Labour Force data; DG Research, WiS database, [http://www.mszs.si/slo/znanost/pdf/stat\\_podatk\\_2004.ppt](http://www.mszs.si/slo/znanost/pdf/stat_podatk_2004.ppt)

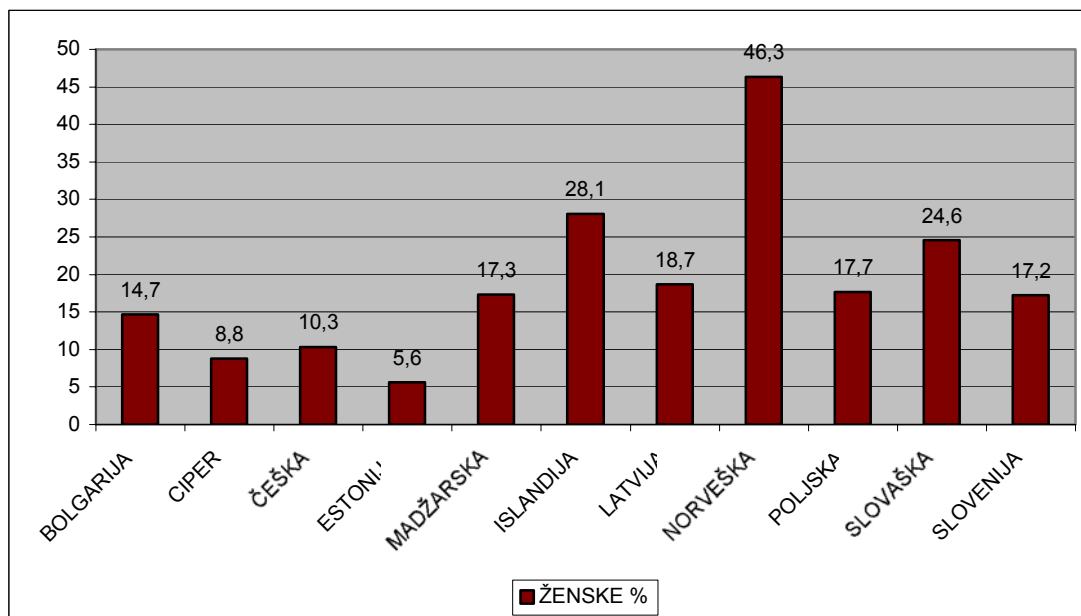
»Tako za udeležbo v raziskovanju (graf št.2 in št.3), poučevanju kot vodenju akademskih ustanov je značilna vertikalna spolna segregacija: deleži žensk so toliko manjši, kolikor višji je položaj« (Jogan, 1998: 994). Značilnost vertikalne spolne segregacije pa je, da ženske zasedajo nižja, manj odgovorna in seveda tudi slabše plačana delovna mesta. Vertikalna segregacija se kaže predvsem v koncentraciji žensk na nižjih ravneh zaposlitvene hierarhije in znotraj manj kvalificiranih dejavnosti.

Graf št.4: Odstotek žensk na vodilnih položajih v znanstvenem okolju (akademijah in univerzah) v državah članicah EU, 2001.



Vir : DG Research, Wis database, [http://www.mszs.si/slo/znanost/pdf/stat\\_podatk\\_2004.ppt](http://www.mszs.si/slo/znanost/pdf/stat_podatk_2004.ppt)

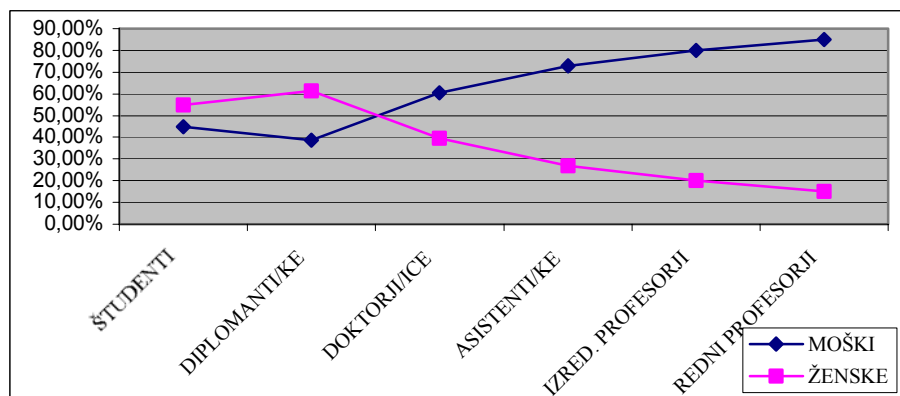
Graf št.5: Odstotek žensk na vodilnih položajih v znanstvenem okolju (akademijah in univerzah) v državah pristopnicah v EU, 2001.



Vir: DG Research, Wis database na [http://www.mszs.si/slo/znanost/pdf/stat\\_podatk\\_2004.ppt](http://www.mszs.si/slo/znanost/pdf/stat_podatk_2004.ppt)

Delež žensk na vodstvenih in vodilnih položajih je bil že od nekdaj nizek in univerza ni nikakršna izjema. Moški tako zasedajo praviloma višja mesta (glej graf št.4 in št.5), imajo več avtonomije pri delu, prejemajo višje plače in podobno. Nizek delež žensk na vodilnih položajih v univerzitetnem okolju pa ponazarja asimetrijo moči in vpliva glede na spol. Akademsko življenje v Sloveniji je izrazito androcentrično. Delež žensk, ki bi gradile akademsko kariero, je v upadu (slika 4).

Slika 4: Relativni delež žensk in moških v tipični akademski karieri v Sloveniji (1999).



Vir: T. Rees, 2002: 128

Iz slike 4 je lepo razvidna razporeditev žensk po akademski lestvici. Višji kot je naziv, manj je žensk, kljub temu da je med študenti in diplomanti več žensk kot moških. Vrzal se pojavi že ob pridobitvi naziva doktor/ica in raste do naziva redni/a profesor/ica. Na podlagi takšne razvrstitve po spolu, se v okviru akademske ustanove v Sloveniji pojavi izrazita oblika škarij, ki simbolizirajo vertikalno spolno segregacijo znotraj akademskega miljeja. »Moški znanstveni svet je prevzel in prenesel v znanstveno okolje miselne stereotipe in vrednotne premise do žensk iz širšega dominantnega patriarhalnega družbenega okolja« (Kirn, 2000: 219). Znanstveno okolje reproducira trdovratne patriarhalne obrazce in jih, na prvi pogled, nevsiljivo ponudi kot dejansko stanje znanstvenega kadra. Dejstvo pa je, da je večina ženskega znanstvenega kadra razporejena na nižjih delovnih mestih zaradi različnih kulturno-organizacijskih vzvodov.

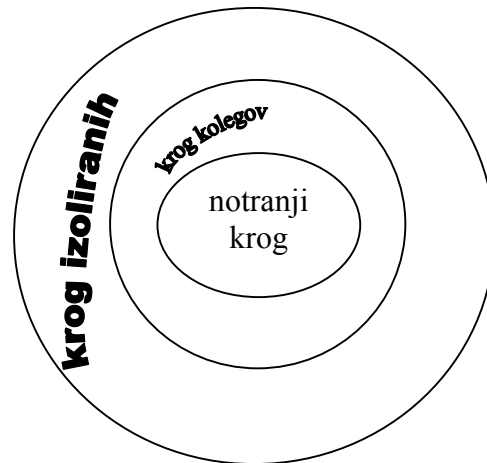
### 2.3. MOČ V ZNANSTVENEM OKOLJU

Na akademski sektor je potrebno gledati kot na socialno polje z lastnimi strukturami in funkcionalnimi mehanizmi, kot na igro moči. Univerza je polje, kjer se vse bolj daje pomen »velikim osebnostim«, kot pa strukturam, ki legalno regulirajo delovanje na univerzi. Pierre Bourdieu (v Haralabos in Holborn, 1999: 764-765) razporeditev družbene moči analizira s pomočjo koncepta kulturnega kapitala, ki pa ga lahko skozi izobraževalni sistem prevedemo v bogastvo in moč. Bourdieu analizira kulturni kapital skozi prizmo marksističnega pogleda na zatirani delavski razred. Kulturni kapital naj ne bi bil enakomerno porazdeljen po razredni strukturi, kajti prevladujočo kulturo narekuje višji razred, ki ima v rokah ves kulturni kapital. Analogno lahko, po Bourdiejevi teoriji, vodilni akademski razred (ki je sestavljen pretežno iz moške populacije) primerjamo z »višjim razredom«, ženske pa so analogno pripadnice »delavskega razreda«. Univerza je potemtakem sistem, ki vzdržuje moč »vladajočega razreda«, saj se le ta predstavlja kot nevtralen organ, ki temelji na meritokraciji (enaka načela za vse). Gre predvsem za vzdrževanje in »reprodukcijo ustaljenega reda«.

»Menim, da je v okviru naše univerze sporna predvsem prevelika koncentracija moči v rokah skupine rednih profesorjev, kot da znotraj univerze ne bi obstajale druge skupine akademskega osebja oziroma drugih socio-profesionalnih skupin in nenazadnje tudi študentov, na katere se še posebej rado pozablja« (Mali, 2001: 85-86). Znotraj univerze med rednimi profesorji, kot smo že ugotovili, prevladujejo moški znanstveniki.

Moč, ki jo moški realizirajo na podlagi univerzalističnega kocepta moško = univerzalno, lahko analiziramo tudi na podlagi Lorberjeve sheme moči na univerzi. Moč na univerzi je koncentrirana znotraj treh koncentričnih krogov: »inner circle« ali notranji krog, »friendly colleagues« ali krog kolegov in »isolated loners« ali krog izoliranih.

Slika 5: Moč na univerzi (neformalno)<sup>4</sup>



Vir: E. Lorber v Bagilhole, 2002: 26

Največ moči je koncentrirane v notranjem krogu, ki je najmanjši. Tu nastajajo vse pomembnejše odločitve, tu se tvori univerzitetna politika. Seveda znotraj notranjega kroga najdemo le malo žensk, kajti niti vsi moški ne presežejo meje notranjega kroga. Ženske gre predvsem iskati med izoliranimi že zaradi same univerzitetne kulture, kjer prihaja do mreženja med moškimi, ženske pa so izključene (več v nadaljevanju).

C. Heward in L. Taylor (v Bagilhole, 2002a: 31) razumeta ohranjanje moške moči znotraj akademske sfere skozi prizmo ohranjanja tradicionalne kulture moške nadvlade na univerzi. Moški so bili pravzaprav začetniki univerzitetnega izobraževanja, ustanavljali so univerze, imeli edinstven primat kot profesorji in kot študenti. Zgodovinska tradicija legitimno opravičuje akademsko kulturo, ki vzpodbuja izrazito »homosocialnost« in niti ne poskuša pretrgati vezi s tradicionalnim razmišljanjem »ženska pa res ni za v šolo«.

<sup>4</sup> Slika 5 je rekonstrukcija besedila v članku Bagilhole, B. (2002: 26).

J. De Groot (v Bagilhole, 2002a: 31) analizira predvsem 'mono-kulturne' neenakosti znotraj akademskega miljeja, ki se nadaljujejo v »omejene kroge nadzora nad močjo«, ki pa so v rokah moških. Ženske, ki so večinoma brez moči znotraj univerzitetnih organizacij, se morajo opirati predvsem na moško vodstvo in vodenje, če želijo doseči kakšen viden napredek v spreminjanju drugorazrednega položaja na univerzi.

Neenakosti, ki se pojavijo pri doseganju najvišjih položajev znotraj univerze, ne moremo iskati znotraj individualnih odločitev posameznikov obeh spolov. Zgodovinsko gledano so neenakosti med spoloma znotraj univerzitetne hierarhije posledica stoletij trajajočega moškega monopola nad religijo in kasneje znanostjo. »Strukturni privilegiji se danes reproducirajo med socializacijo posameznikov in posameznic. Moški praviloma med socializacijo internalizirajo red moči, torej mesto v simbolnem redu, ki jih simbolno identificira z mestom moči. Ženske pa internalizirajo med socializacijo red moči tako, da se v simbolnem redu postavijo kot druge in prepustijo mesto moči zgodovinsko konstruiranemu simbolnemu označevalcu« (Zaviršek v Majerhold (ur.), 2001: 70-71).

B. Luthar in Z. Šadl (2002) pa menita, da je dominacijo moških znotraj akademskega miljeja danes mogoče razbirati predvsem skozi komunikativne in interaktivne prakse, ki nadomeščajo klasične oblike dominacije. Akademske prostori niso spolno nevtralni, temveč polja re/produkcije moške in generacijske dominacije. Avtorici menita, »da moč na univerzi vedno deluje tako, da se določeni odnosi v instituciji normalizirajo in dobijo status naravnega stanja stvari – kot na primer spolna zaznamovanost določenih služb in položajev – na primer, ženskih administrativnih ali pa moških dekanskih položajev« (Luthar in Šadl, 2002: 176). Univerza postaja polje oziroma »neformalno gospostvo«, ki naturalizira in normalizira posebne oblike racionalnosti, kot je na primer emocionalno doživljanje moči in hierarhije, pri katerem demonstracija moči temelji na prefinjenih oblikah čustvene manipulacije z dominiranimi.



## 2.4. STEKLENI STROPOVI

Realne razloge ovir, zakaj ženske ne bi dosegale najvišjih delovnih mest znotraj univerze tako kot moški, dobro ilustrira metafora »steklenih stropov«. Ovira, ki najbolj signifikantno predstavlja žensko pot do vodstvenega položaja (tako znotraj organizacij na splošno kot tudi znotraj univerze), je predvsem družbeno in kulturno določen položaj žensk v današnji moderni družbi.<sup>5</sup> Le-ta pa izvira iz zgodovinske podrejenosti ženskega spola, ki se je uveljavljal skozi stoletja znotraj moško dominiranih institucij javnega, in na drugi strani zasebnega, »ženskega« prostora. Moški spol si je skozi stoletja utrdil patriarhalni položaj nad ženskim spolom in tako postopoma ukoreninil določene institucionalne in osebne predispozicije uveljavljanja žensk na vodstvenih položajih.

To lahko opazujemo tudi znotraj univerze. Še več, univerza je vedno veljala kot teritorij moške nadvlade, saj je ženska veljala za manjvredno bitje, ki je nesposobno lastnega razmišljanja. Še najbolj pa pade v oči, da je biti ženska v podrejenem položaju njena naravna vloga (Jogan 2001: 81-84). Dejstvo, da se ženske ne vključujejo v akademsko srenjo v tolikšni meri kot moški, je vsekakor možno pripisati stoletjem šovinistične miselnosti moških, da je ženska primerna le za zasebno sfero, kjer vsako misel ujame stena stanovanja.

V organizacijah, vključno z univerzo, obstaja neločljiva diskriminacija vgrajena v strukture in procese. *»S sintagmo »fenomen steklene stene« so raziskovalke začele poimenovati doživljanje žensk, ki jim je omogočeno napredovanje do določene meje, od koder začnejo delovati vidni in nevidni strukturni mehanizmi neenakosti, ki jim onemogočajo doseganje najvišjih položajev«* (Zaviršek v Majerhold(ur.) 2001: 72).

Aleksandra Kanjuo Mrčela (1996) navaja nekaj razlogov, zaradi katerih je tako malo žensk na vodilnih in visokih položajih. Napredovanje žensk v poklicu je počasnejše kot pri moških, kljub temu, da imajo ženske celo višjo izobrazbo kot moški. Tudi v panogah, v katerih prevladujejo ženske – takšen primer je tudi univerza – je njihov delež med vodilnimi nižji, več pa jih je na delovnih mestih, ki zahtevajo visoko strokovno usposobljenost.

---

<sup>5</sup>Opiram se predvsem na položaj žensk znotraj »zahodne kulture« in predvsem znotraj Evropske Unije ter pridruženih članic.

Poglavitni razlogi, ki ovirajo ženske pri vzponu po hierarhični lestvici so:

Družinske obveznosti: Stereotipi, ki v družbi prevladujejo, še vedno postavljajo žensko v vlogo gospodinje, ki skrbi za dom, kar sovпада z moško predstavo ženske naravne vloge. Ne glede na to, kakšne so njene službene obveznosti, mora opraviti večino gospodinjstkih opravil. Zaradi »spolne pogodbe, kjer so ženske nadobremenjene s fizično in emocionalno podporo moškim« (Kanjuo Mrčela, 2000: 60) ter primerno odgovorne za družinsko življenje, podjetja in predvsem univerza dajejo prednost moškim. Delo znotraj univerze zahteva »celega človeka«, kar pa ne sovпада z žensko vlogo v zasebni sferi.

Pomanjkanje samozavesti: Vzgoja in socializacija žensk poteka popolnoma drugače kot vzgoja in socializacija moških. Od moških se pričakuje, da so samozavestni in močni, da so predstavniki močnejšega spola in da na podlagi tega ohranjajo kulturno privzgojene obrazce obnašanja, ki se prenašajo iz roda v rod že stoletja, po drugi strani ostajajo ženske še vedno predstavnice zasebnega, doma in otrok.

*Posameznik se z doživljanjem krivde in sramu obrača vase, ne pa proti instituciji dominacije oziroma institucionalnim diskurzivnim režimom, ki re/producirajo dominacijo. Omenjena čustva izvajajo funkcijo samonadzorovanja in samoizključevanja, s čimer podpirajo dominacijo in nadzor. V tem smislu predstavljajo afektivno osnovo normativnega reda, to je sredstvo adaptacije na dana družbeno pozicijo in na dana razmerja moči. Zato so eden ključnih (emocionalnih) oporišč reprodukcije dominacije, saj ustvarjajo (psihološke in fiziološke) pogoje, ki lomijo odpor. V takšnih pogojih ženske, z notranjo emocionalno avto-cenzuro, »same od sebe« delujejo tako, kot se od njih pričakuje oziroma zahteva: ubogljivo in nekonfliktno. Strah pred konflikti pa ohromi delovanje za spreminjanje odnosov dominacije« (Luthar in Šadl, 2002: 186).*

Neadekvatno načrtovanje kariere: Ženske šele v zadnjih nekaj desetletjih postavljajo v vlogo karieristk. Obrazci poklicnega vzpona so orientirani na moško populacijo in ne upoštevajo objektivnih obveznosti, ki so povezane z družino in materinstvom. Obveznosti, ki jih ženske opravljajo zunaj plačanega delovnega časa, jih močno otežujejo pri razvijanju kariere in pri temu, da bi se posvetile zahtevnim nalogam na delovnem mestu. Svoj poklicni uspeh pogosto dosegajo tako, da delajo veliko več kot moški, študirajo ponoči, pri tem malo spijo in posledično ogrožajo zdravje. Ženska, ki ima družino, mora v optiki androcentričnega razmišljanja najprej poskrbeti za dobrobit družinskih članov, poklicni napredek pa je sekundarnega pomena, ker posega na področje javnega.

Pomanjkanje neformalnih zvez: Na splošno bi lahko rekli, da je univerza »moški svet v malem«. Je že res, da je za napredovanje na akademski ravni potrebna visoka izobrazba in predanost raziskovalnemu delu. Toda, ko ženske pričakujejo podporo v napredovanju, kmalu ugotovijo, da stojijo na neplodnih tleh. Ženske pač niso del moškega sistema, ki se je na univerzi izoblikoval skozi stoletja moške dominacije. Postati »one of the boys« je za žensko že v osnovi paradoksalno, saj je drugega spola, najprej biološkega, nato pa še socialnega. S tem pa je ženska prisiljena na »outsiderstvo«, kar ji onemogoči poln razvoj kariere.

Stereotipi in predsodki: Skozi stoletja utrjevanja patriarhalnega reda v družbi, lahko še danes predvsem ženske čutimo, kako težko se spreminjajo družbeni konstrukti kot so predsodki. Mnogi, a ne samo moški, menijo, da je mesto ženske za štedilnikom in da skrbi za potomstvo. Na univerzi pa se ženske srečujejo predvsem z negativnimi predsodki : *»Ženska je za kuhanje in materinstvo. Ženska ni za šolo. Ženske naj služijo moškim in otrokom. Ženske primarno ne uporabljajo razuma. Možgane imajo le moški...«* (Jogan, 2001: 102). Stereotipno pa se ženskam pripisuje tudi molčečnost, pasivnost, skromnost in poslušnost. Zaskrbljujoče pa je dejstvo, da so te lastnosti pri ženskah zaželeni. Negativni predsodki o ženskah v znanosti in na univerzi še vedno obstajajo, predvsem o ženski čustvenosti in manjših umskih zmogljivostih, ki vodijo v podcenjevanje ženskega delovnega prispevka.

Problem mentorstva: Preboj skozi stekleni strop lahko bistveno olajša dobro vodenje mentorja. Zaradi že opisanih družbenih konstruktov med spoloma, ki temeljijo na spolni delitvi javne in zasebne sfere, pa je vodstvo mentorja zagotovljeno do stopnje, ko le ta ni ogrožen. Ko ženska pokaže »zobe« ( v pomenu, da je sposobna), pokaže mentor tudi »zobe« (v pomenu – ne vstopaj na moj teritorij, tu ni tvoje mesto) (Dunlap, 1993).

Opisane prepreke preseganja steklenih stropov označujejo in so odraz družbene in ekonomske neenakosti med spoloma. Posledica spolne neenakosti je zaposlovanje žensk v poklicih z manj odgovornosti in/ali nižjimi prihodki ali s polovičnim delovnim časom. Na univerzi se ženske veliko bolj kot moški ukvarjajo s pedagoškim delom. To jim odteguje čas, ki bi ga lahko uporabile za raziskovalno delo, ki pa je na univerzi bolj cenjeno kot pedagoško (Jogan, 1997). *»Ti strukturni mehanizmi so posledica zavednih in nezavednih pričakovanj in delovanj, so kolektivni in individualni, njihova glavna značilnost pa je, da je nanje skoraj nemogoče pokazati s prstom. Zato je mnogim tako težko razumeti,...da imamo kljub formalni spolni enakosti med spoloma vidno in nevidno enakost med spoloma, zaradi katere srečamo tako*

nizko število žensk med najvišjimi univerzitetnimi nazivi« (Zaviršek v Majerhold(ur.), 2001: 72).

## 2.5."MOŠKE MREŽE"

Moške mreže so neformalne mreže, ki združujejo posameznike praviloma moškega spola na podlagi skupnih interesov. Moške mreže temeljijo torej na neformalnih stikih. Gre predvsem za usluge, ki si jih pripadniki znotraj mreže izmenjujejo, pri tem pa uspešno krmarijo in plovejo k doseganju lastnih in (moško določenih) organizacijskih ciljev.

Ženske niso del moškega sistema, ki se je na univerzi izoblikoval skozi stoletja moške dominacije nad univerzo. Življenje in delo žensk na univerzi je označeno z določeno stopnjo »outsiderstva«, ki otežuje poln razvoj posamezničine kariere na univerzi. »Ženske so vse manj informirane, marginalizirane in do neke mere tudi odtujene« (Thomas v Bagilhole in Goode, 2001: 171).

Ženske na univerzi se morajo bolj posvetiti neformalnim mrežam in si prizadevati doseči status »one of the boys« (postati eden izmed fantov). S tem bi si priborile več možnosti za uspeh v napredovanju. M. Lineham (2001: 259) trdi, da so pomembne tako ženske skupine, ki nudijo socialno in psihično podporo kot tudi moške povezave, ki zagotavljajo podporo pri napredovanju. Vse dokler pa bo na najvišjih akademskih položajih tako malo žensk, se bodo le te morale naučiti, kako prelisičiti »gate-keeperje« ekskluzivnih moških mrež, saj so prav te mreže nagnjene k reprodukciji in ohranjanju *statusa quo* na najvišjih položajih na univerzi. Postati »ladetta«<sup>6</sup> niti ne bo tako slaba odločitev.

Moška sociabilnost namreč moškim omogoča vzdrževanje moči znotraj etabliranih neformalnih mrež – moški si recipročno pomagajo in izmenjujejo usluge. Zaradi večje koncentracije moških na vodstvenih in predvsem sorazmerno višjih položajih na univerzi le-ti ohranjajo dominantno vlogo, ženske pa so »outsiderji«. »Uspeh na univerzi se ne doseže z obsežnim in boljšim raziskovanjem in z večjim številom objav v znanstveni literaturi, temveč z osebnimi stiki, prijateljstvi, kooperativnim delom in z 'ostajanjem v igri'« (Bagilhole in Goode, 2001: 166).

Moške mreže relevantno prispevajo k reprodukciji patriarhalnega pojmovanja zasedanja vlog znotraj univerze. Ženskam so tako v večji meri prepuščena asistentska in pedagoška dela, medtem, ko moški zasedajo bistveno višje položaje. S tem pa se utrjuje »moška nadvlada«, »moške pravice zasedanja boljših delovnih mest, možnosti in časti«, in podcenjevanje žensk kot manj vrednih, manj sposobnih ter z občutno manj moči, da bi svoj podrejeni status lahko spremenile (Martin v Bagilhole, 2001: 171).

Metafora »Matejev efekt« lahko ponudi eno boljših razlag položaja akademsko delujočih žensk znotraj akademskega miljeja. »Historični vpliv«<sup>7</sup> kariere posameznika/ice je zelo pomemben v nadaljnjem razvoju kariere. Začetni uspeh v karieri posameznika/ice prinese tudi nadaljni uspeh. T.i. pojav komulativnih prednosti v znanosti (po Maliju, 2002: 118) vpliva na vse naslednje »dosežke« posameznikov/-ic. »Pretekli dosežki vplivajo na sedanji ugled, tako kot sedanji ugled vpliva na možnosti pridobitve nagrad v prihodnosti« (Mali, 2002: 118).

Eden prvih sociologov, ki se je ukvarjal s problematiko komulativnih prednosti, je bil R. Merton. Ta pojav je poimenoval Matejev efekt<sup>8</sup>. »Matejev učinek v znanosti govori o tem, da znanstveniki, ki že imajo ugled – še posebej ko gre za soavtorstvo ali multipla odkritja v znanosti – vedno dobijo več, četudi ne vložijo nič večji ali celo še manjši napor kot znanstveniki z manjšim ugledom« (Mali, 2002: 119). Glede na to, da znotraj akademske skupnosti moški zasedajo višje in iminentnejše položaje, ženske pa so na obrobju ali celo na dnu, se Matejev učinek manifestira v napredovanju moških, ženske pa se prebijajo le s težavo. Lahko bi rekli, da bo »slavo in uspeh pobral tisti, ki je bil že prej slaven« (Mali, 2002: 119).

---

<sup>6</sup> »Ladetta« je pojem, ki pomeni mlado žensko, ki se trudi biti »eden od fantov« oziroma del moškega omrežja (Mrčela, 2003: 41).

<sup>7</sup> S sintagmo 'historični vpliv' na graditev kariere mislim predvsem na same začetke kariere posameznika/ice, s pomočjo kakšnih mehanizmov so posamezniki/ice pričeli/le graditi svojo kariero in predvsem kako uspešno.

<sup>8</sup> Metafora »Matejev efekt« sloni na svetopisemski prisposobi iz Matejevega evangelija (»Vsakemu, ki ima, se bo dalo in bo imel obilo, tistemu pa, ki nima, se bo vzelo še to, kar ima« (Sveto pismo stare in nove zaveze, 1992: 1079 v Mali, 2002:118).

"Stereotipno določene vloge držijo ženske zunaj, ker to ustreza utrjevanju moči dominantne skupine" (Mrčela, 1996: 75). Tako imajo neformalne mreže pri razvoju akademske kariere izreden pomen. Razloge izključenosti žensk iz moškega neformalnega mreženja pa ne gre enostavno iskati v ženski naravi<sup>9</sup>. Razlogi so v moški dominaciji v sistemu neformalnega mreženja na univerzi.

---

<sup>9</sup> Vse obveznosti, ki jih ženske opravljajo zunaj delovnega časa, jim onemogočajo, da se posvetijo karieri in zahtevnim nalogam na delovnem mestu. Eden izmed pomembnih motečih dejavnikov naj bi bila odsotnost žensk zaradi porodniškega ali bolniškega dopusta v času otrokove bolezni. Problem motivacije posameznic predstavlja še eno izmed ovir pri doseganju in zasedanju vodilnih položajev. Okoliščine in položaj v družbi pogosto negativno vplivajo na motivacijo za kariero zunaj doma. Stereotipno pa se ženskam pripisuje molčečnost, pasivnost, skromnost in poslušnost.

### 3. AKADEMSKA KULTURA

Ženske akademičarke in znanstvenice so v svojem delovnem okolju podvržene homosocialni kulturi. »So 'outsiderji', ki so postali 'insiderji', ampak ne popolnoma« (Ledwith in Manfredi, 2000: 27). Uspeh žensk akademičark je pomembno odvisen od sprejemanja moških norm, kar pa povzroča, da ženske na lastni koži občutijo »sovražnost« akademskega okolja. Homosocialno okolje namreč zanika žensko vlogo materinstva, po drugi strani jo pa preko stereotipa, da je mesto ženske doma, promovira v korist moških. Lahko bi rekli, da se na univerzah koncentrirajo »kompleksne kulturne in instituionalne prepreke za žensko akademsko priznanje in napredovanje« (Bagilhole in Goode, 2001: 163).

Izhajam iz predpostavke, da je akademska kultura izrazito maskulina kultura. Del vsake kulture so tudi norme in vrednote, ki so nepogrešljiv del obstoječega kulturnega miljeja. Le te pa so povezane z izrazito patriarhalno koncepcijo tega, kaj je v domeni moških in kaj je v domeni žensk. Tudi na univerzi se vzpostavi recipročen odnos med moškimi in ženskami, kjer se nikakor ne pozablja na utrjeno mišljenje in tradicijo ženske kot sopotnice moškemu. Akademsko ozračje preveva zrak, ki ga dihajo moški, ženske pa skušajo preživeti s pomočjo plinskih mask. V krogu akademskega miljeja je možno govoriti o moškem kraljestvu, kjer so ženske kraljice brez besede oziroma lutke, ki se prilagajajo pravilom moške igre.

»Kultura lahko pogojuje in narekuje 'common-sense' delovanje in dožemanje, kaj je »naravno« in seveda posledično moralno sprejemljivo ter primerno« (Evetts, 2000: 59). »Spoznanja«, ki so inkorporirana v kulturne dimenzije ženskosti in družine (kot tudi moškosti in delovne organizacije), še vedno igrajo vlogo ženskega udejstvovanja v javni sferi. »Če želi ženska graditi kariero in se potegovati za napredovanja, potem mora zavestno nasprotovati ideološkimi diktatom materinskosti in družine kot tudi kulturnim imperativom, kaj pomeni biti ženska« (Evetts, 2000: 59).

»Posameznik internalizira kulturne konvencije skupnosti, v katero je vključen, skozi nevidno nevtralne in instrumentalne vzorce ali obrazce pravilnega mišljenja in sklepanja« (Kump, 1994: 101). Torej se je potrebno asimilirati v obstoječi kulturni model. Akademsko okolje pa je vse prej kot prijazno do žensk. Ženske ne moremo živeti mimo svoje biološke danosti, da smo lahko matere in da nam že ob rojstvu pripišejo oznako skrbnice domačega ognjišča. Ta 'poslanost' pa odvzema dovršen del časa, ki bi ga lahko ženske na univerzi uporabile za

gradnjo kariere. Več dela pa še ne prinese enakopravnosti. »Akademska kultura torej vključuje posebna pravila vedenja in ravnanja pripadnikov akademske skupnosti« (Kump, 1994: 23).

*Elementi tradicionalne akademske kulture imajo svoje izvore v konstitutivnih potezah srednjeveške univerze kot avtonomne skupnosti profesorjev in študentov. Osnovne značilnosti srednjeveške univerze so bile: institucionalna avtonomija, akademska svoboda dela, notranje vodenje univerze, ki je temeljilo na sodelovanju vseh članov akademske skupnosti, participativni odnos med profesorji in študenti, ki je prevladoval tudi v učenju in odkrivanju novega znanja, internacionalizem (odprtost do tujcev), nesebično iskanje resnice in prepričanje v vrednost študija samega po sebi, ki se je utrjeval s kritičnim diskurzom (Kump, 1994: 23).*

Toda srednjeveška univerza ni poznala ženske kot enega izmed elementov akademske kulture. Vrednote akademskega miljeja so se trdno zasidrle v današnji percepciji dostopa do najvišjih akademskih nazivov, kjer pa imajo še vedno največji primat moški, kljub vse večji prisotnosti žensk na področju izobraževanja. »O usodi univerze in tudi fakultet namreč odločajo samo redni profesorji, ki so nemudoma po »osvojitvi oblasti« v senatu zaostri merila za pridobitev tega laskavega naslova, ki med drugim jamči stalno zaposlitev do upokojitve...Pretežno "gerontološka struktura" najvišjih organov univerze blokira nove in prodorne ideje, ki bi jih utegnili sprožati dinamičnejši mlajši univerzitetni kadri« (Štrajn v Majerhold, 1999: 14).

Akademska kultura torej še vedno temelji na tradicionalnih vzorcih delitve na moški in ženski spol. Kazalci, ki bi jasno in odkrito pokazali na patriarhalnost akademske kulture, postajajo vedno bolj prikriti in prefinjeni. Utrjevanje moškosrediščnosti in s tem posledično homosocialne kulture znotraj univerze, postavlja akademsko delujočim ženskam nove omejitve. Akademsko delujoče ženske so dvojno obremenjene – s svojo »naravno« vlogo matere in gospodinje ter s poklicno vlogo na eni strani ter s kulturno-institucionaliziranimi vzorci akademskega delovanja, ki na prefinjen način onemogočajo napredovanje ženskam, na drugi strani.



### 3.1. MIT INDIVIDUALNE AKADEMSKE KARIERE

Miti so zgodbe, ki na svoj način vzpostavljajo, legitimirajo in integrirajo družbeno realnost. Družbena realnost je pravzaprav mit in ko miti pripovedujejo o ženskosti, velja isto – vzpostavljajo, legitimirajo in integrirajo ženskost. V tem pogledu je tudi ženskost na nek način mit (Hrženjak, 1998: 113).

Mit daje oziroma pripisuje stvarni pomene, ki so široko sprejeti znotraj posamezne kulture ali zgodovinskega obdobja, čeprav nimajo nujno veliko skupnega z »resničnostjo«. Značilno zanj je, da ujame raznolike in mnogovrstne vidike resničnosti v rutinske načine razmišljanja in govora. Predstavi jih kot »naravne« in »zdravo-razumske« ter s tem zamegli svojo dejansko ideološko vlogo pri ohranjanju sistema verovanja, ki ohranja moč v rokah vladajočih. Raznolikost med resničnimi ženskami, ki bi morda lahko izzvala moško avtoriteto, je s pomočjo mitov reducirana na obvladljive predstave o ženskosti.

Individualna akademska kariera zahteva promocijo samega sebe, kar pa je mera dosežka za tiste, ki so na 'seniorskih' položajih. Obstaja pa osnovno nasprotje. Moški si gradijo svoj patriarhalni podporni sistem in iz njega tudi pridobivajo pozitivne točke. Ne potrebujejo posebnega napora, da bi se uveljavili znotraj tega sistema. S tem pa krepijo kulturno hegemonijo individualizma. Ženskam seveda ni dovoljeno vstopiti v ta sistem, če pa želijo oziroma potrebujejo izgradnjo nekega svojega sistema, pa se to pojmuje kot slabost šibkih.

V akademskih krogih se je predvsem uveljavil »mit individualne akademske kariere, ki predpostavlja, da je uspeh vsakega posameznika ali posameznice predvsem in izključno odvisen od njegovih/njenih lastnih sposobnosti, dela in zaslug. Doseganje akademskega statusa temelji na nagrajevanju dosežkov, ki naj bi bili individualne narave, lastne intelektualne sposobnosti, oglaševanja samega sebe (Heward, 1996). Torej, koliko dela vložiš, toliko tudi žanješ. Vzroke manjše zastopanosti žensk se navadno pojasnjuje s pomočjo mitov, ki pristransko razlagajo obstoječe odnose znotraj univerze. Problem spolne neenakosti ostaja na ta način neproblematiziran, vzorci odnosa posameznikov/-ic do napredovanja po akademski lestvici, pa se hierarhizirajo. »Mit ravno kot del kulturnega koda s poudarjanjem razlik med moškim in žensko uteleša vrednote, ki moškim omogočajo večjo oblast v družbenem in političnem življenju in s tem zagotavlja nespremenljivost konkretne urejenosti« (Jogan, 2001: 15).

Akadska kariera se praviloma gradi preko uspešnosti raziskovalnih projektov. Ti raziskovalni timi so sestavljeni iz nosilca določene raziskave, ki je praviloma znanstvenik z že uveljavljenim imenom, in skupine asistentov, ki prevzamejo večino dela. Ko je delo opravljeno, neredko vso slavo žanjejo nosilci raziskave, asistenti/-tke, ki so poglavitni akterji/-ke, pa ostajajo v senci.

Tu seveda ne gre samo za spol, temveč je pomembna tudi generacijska os razlikovanja in hierarhije. Te osi nikakor ne gre zanemarjati, kajti na nižjih akademskih položajih najdemo veliko več žensk kot moških. »Generacijska hierarhija in spol sta na fakulteti torej tista konstitutivna elementa, ki določata emocionalno življenje fakultete« (Luthar in Šadl, 2002: 174). Tako se ohranja mit individualne akademske kariere.

### **3.2. AKADEMSKA KULTURA KOT IZOLACIJSKA KULTURA**

»Ni treba posegati zelo daleč v preteklost ali daleč v prostor, da bi nabrali dokaze, kako se od časa do časa vseeno zazdi, da »univerzitetna kultura« vendarle obstaja« (Kump, 1994: 19). Ta univerzitetna kultura pa – kot smo že večkrat ugotovili - vsekakor ni prijazna do akademsko delujočih žensk. Ženske se s težavo prebijajo skozi utrjene vrednote in norme moškosrediščne etabliranosti akademskega miljeja. Če si želi ženska v znanosti priboriti odobravanje svojih moških kolegov, mora izražati značilnosti konvencionalne ženske spolne vloge, kot sta na primer toplina in ekspresivnost. »Ženske so v prvi vrsti odgovorne za »delo s čustvi« tako v javni kot v zasebni sferi. Emocionalno delo in skrb za druge je postalo definicija materinskosti, ženskosti in zaradi tega marginalizirana aktivnost v okolju akademskega delovanja kot v širši skupnosti/družbi« (Saunderson, 2002: 383). Če pa želi poklicno uspeti, potem mora slediti individualističnemu modelu in biti odločna, kompetitivna ter zaupati sama vase. »Pogosto se tudi dogaja, da se ženska odločnost in samozaupanje interpretira kot agresivnost in tako ženska izgubi podporo tako moških kot žensk« (Černigoj-Sadar, 2002: 96).

Ko se ženske odločijo, da postanejo element akademske skupnosti, se pojavi vprašanje njihovega razmerja do tega sveta, ki se nekako vrti v krogu. Z večjim številom žensk v znanosti bi se začela odpirati nova vprašanja. Ženske bi lažje delovale v korist spreminjanja tega sveta, če bi bile znotraj akademskega miljeja sprejete kot polnopravne članice znanstvene

skupnosti, da ne bi v sistem vstopale kot »outsiderji«, ki poskušajo spreminjati sistem iz periferije. Znanost je pač moč in znanost je tudi intelektualno zadovoljstvo. Zaradi teh dveh razlogov je znanje potrebno deliti. To pa še ne pomeni, da ga je potrebno spreminjati, temveč da ga je možno izražati na več enakovrednih načinov in različic.

Izhajam iz predpostavke, da ženske znotraj akademskega miljeja doživljajo izrazito socialno izolacijo. Le-ta pa izvira iz pomanjkljivega omrežja profesionalnih odnosov znotraj akademske sfere, pri katerih bi bile ženske članice skupine, ki si z moškimi delijo iste interese in aktivnosti. Biti ženska je nalepka, ki jo ženskam nalepi kultura in družba, s pomočjo različnih vzvodov. Ta lepljivost kulturne predeterminiranosti pa besedni zvezi biti ženstvena pripisuje družbene sinonime kot biti lepa, očarljiva, nežna, skrbna in rahločutna.

*Ne glede na to, ali je »očetovski« profesor priljubljen ali osovražen, predstavlja model tistega, kar bi nekdo sam želel postati ali bo enkrat postal, bodisi kot naslednik ali pa kot tekmeč. Ženske takšnih modelov ne najdejo, saj simbolno nikoli ne morejo prevzeti položaja moških profesorjev. Če pa že pride do tega, da obstaja ženska univerzitetna profesorica, je njen položaj na zapleten način nekakšen alibi za enakost med spoloma in krepí vtis, da gre za osebo na obrobju (Zaviršek v Majerhold, 2001: 77).*

A. Kanjuo Mrčela pravi, da kolikor višje v organizacijsko hierarhijo sežemo, toliko manj je nadrejenih žensk, ki bi lahko igrale vzornice – »role models« (Kanjuo Mrčela, 1996: 77). Takšna organizacijska kultura je značilna tudi za univerzo, ki pa je, na škodo žensk, še vedno tega tradicionalno usmerjena. Tako ženske na univerzi, ki želijo napredovati, le s težavo najdejo sebi primerljive vzornice, ki so prehodile podobne poklicne poti, da bi se učile in pridobivale izkušnje, kako uspešno premagovati kulturno determinirane poklicne ovire.

»Nekaj poglobitvenih faktorjev, ki zavirajo žensko napredovanje na akademski ravni:

1. družinske in starševske obveznosti,
2. omejena geografska mobilnost,
3. manjšinski status študentk,
4. pomanjkanje ženskih vzornic,
5. nepripravljenost moških na univerzi za mentorstvo in sodelovanje,
6. izključitev iz neformalnih mrež,
7. koncentracija žensk v manj prestižnih doktorskih programih,
8. spolni stereotipi in diskriminacija žensk na univerzi« (Toren in Moore, 1998: 267-268).

C. Kemelger in H. Etzkowitz (2001: 242-243) pripisujeta formiranje izolacijske kulture na univerzi naslednjim družbenim dejavnikom:

1. Ženskam znotraj akademskega miljeja je neformalen dostop do pomembnih informacij pogosto onemogočen oziroma ga sploh ni, kar je potrebno pripisati pomanjkanju neformalnih zvez med moškimi in ženskami. Posledično se oblikujeta dva pola: pol informiranih in pol neinformiranih. Povezave med tema dvema poloma so šibke, kar pa povzroči oteženo medsebojno delovanje med akademsko delujočimi ženskami in moškimi.
2. Problematika reguliranja zasebne in javne sfere je tudi znotraj akademskega okolja pereč problem. Ženske enostavno ne dobijo zadostne podpore s strani moških kolegov, da bi lažje regulirale poklicno pot in družino. Če pa ženska daje prednost svoji »naravni« vlogi, potem se to razume kot nesposobnost in njena neprimernost za opravljanje zahtevnega akademskega dela, ki zahteva »celega« človeka.
3. Nikoli ni pravi trenutek za materinstvo. Če se in ko se ženska odloči za materinstvo, se to razume kot neresnost pri graditvi kariere.

Ti družbeni konstrukti niso nekaj novega, lahko pa pojasnijo, zakaj so ženske znotraj akademskega miljeja tako izolirane. »Kljub temu da so danes percepcije različnih dualizmov (javno/zasebno, razum/čustva, um/telo itd.) že dokaj neprepoznave in nevidne, pa še vedno obstajajo nekje na sublimni ravni in narekujejo napetosti v dojemanju samega sebe kot 'jaz – ženska' ali 'jaz – ženska – del akademskega osebja'«(Saunderson, 2002: 384).

### **3.3. PROMOCIJA SAMEGA SEBE IN SPOL**

Na splošno velja v akademskem okolju stereotip o ženski profesionalnosti: če je ženska zadostni učinkovita, v smislu, da veliko objavlja in zato profesionalna, potemtaka nima in ne more imeti časa za družinsko življenje. Te ženske imajo pripisano lastnost maskulnosti in nikakor ne sodijo v koncept, kaj naj bi ženska bila: topla in nežna mati, ki skrbi za domače ognjišče. »Kljub temu, da se moška in ženska pot k izgradnji kariere v fundamentih niti ne razlikujeta toliko, pa je ženska pot veliko bolj kompleksna, kajti mora se spopadati s kombinacijo socialnih konstruktov kot so družbene vloge, obnašanje, sprejemanje, odnos do žensk in seveda tudi sankcij v pomenu socializacijskega procesa« (Schreiber, 1998: 6).

»Pogosto pa naletimo tudi na sposobne znanstvenice z izjemno slabo samopodobo in nizko samozavestjo, ki jim preprečuje, da bi se odločile za habilitacije v višje univerzitetne nazive in položaje« (Zaviršek v Majerhold (ur.), 2001: 77). Na tem mestu bi bilo potrebno iskati različne socialne mehanizme, ki bi akademsko delujočim ženskam vsaj poskusili vlititi poguma za premagovanje strme poti na vrh akademske lestvice.

Nekritično sprejemanje konceptov kot »kariera vsakega posameznika je individualen uspeh«, »napredek se meri izključno z lastnim dobrim delom«, »določeni poklici so bolj primerni za ženske«, »ženske so pa itak bolj koristne v svoji družinski vlogi«, pripelje do strukturnih in organizacijskih razmerij med člani določene skupnosti. Takšni »common-sense« zaključki konstituirajo hegemonsko ideologijo, ki krepi ovire, ki zavirajo žensko napredovanje po hierarhični lestvici znotraj poklica. (Evetts, 2000: 62).

Moški z večjo vneto kot ženske pristopijo k lastni promociji. To lahko označimo kot prakticiranje moškosti in njej pripisanih lastnosti v kontekstu izgradnje kariere. Ženske ne težijo toliko k individualizmu, so bolj »timski« igralci. Seveda so tudi moški »timski« igralci, vendar le pod trdo skorjo eksplicitno izoblikovane moškosrediščne kulture, ki moškim daje moč, ženskam pa odreka zaslužen priznanje. Izrazito »komolčanje« nekako ni sprejemljivo za ženski spol. S tako pozicijo ženska, v očeh moških kolegov, zanika svojo primarno vlogo matere in posledično tudi vlogo nežnejšega, ljubeznivega in predvsem ubogljivega bitja. Ambicioznost žensk se znotraj akademske kulture sprejema kot podiranje stoletja utrjenih norm in vzorcev, s čimer pa ženske rušijo dobro poznan in hierarhičen svet moških. Okorelost akademske sfere je trd oreh, in preteči bo moralo še kar nekaj vode, da se bodo začele stvari spreminjati v žensko korist. N. Ainsberg in M. Harington (v Bagilhole in Goode, 2001: 169) stopicanje žensk po akademski lestvici poimenujeta »merit dream«<sup>10</sup>, kajti ženske, bolj kot moški, preferirajo 'čistost' uspeha in napredovanja.

»Na razlike med številom profesorice in profesorjev vpliva velikokrat tudi to, da se ženske pogosto bolj angažirajo na področju pedagoškega dela in manj na področju znanstvenih objav, kar vpliva na njihovo univerzitetno promocijo« (Zaviršek v Majerhold (ur.), 2001: 77).

---

<sup>10</sup> T.i. »merit dream«(ang.) lahko prevedemo kot sanje o zasluženem uspehu, kar pomeni, da znotraj akademskega miljeja obstajajo mehanizmi, ki zavirajo napredovanje tistih, ki težijo k napredku v karieri z lastnimi močmi in dosežki.

*Obstajata dva kriterija odličnosti v raziskovanju: kvantiteta in kvaliteta publikacij. Količina publikacij je objektivna in enostavna mera za merjenje produktivnosti. Kdor pač več napiše, je bolj produktiven. To pa seveda ni zadostna mera, kajti tudi kvaliteto teh publikacij je potrebno vzeti pod drobnogled. Na voljo sta dva "objektivna" kriterija kvalitete publikacij: citiranje določenih publikacij in seveda zvenečnost časopisa ali revije, ki je ta članek ali publikacijo objavil (Toren in Moore, 1998: 273).*

Tudi če je produktivnost moških in žensk podobna, je na podlagi konstrukta o ženski manjvrednosti, produktivnost žensk oziroma njihovo publiciranje pogosto označeno kot manjvredno. »V znanosti se raziskovalna produktivnost kaže kot dosežek moškega mreženja, vpliva mentorjev in sodelovanja med moškimi« (O'Leary in Mitchell v Poole, Bornholt in Summers, 1997: 379).

F. Blau (v Toren in Moore, 1998: 280) pojasni, da je sam proces ocenjevanja člankov in prispevkov diskriminatoren in pristranski. Ko so prispevki poslani v ocenjevanje brez podpisa avtorja/ice, se v povprečju objavi veliko več člankov ženskih avtoric, kot pa če so te avtorice podpisane že na začetku.

Posebno pa se je potrebno osredotočiti na problematiko t.i. »peer-review« (»vrstniško ocenjevanje«). Znotraj akademske profesije je zelo pomembno staviti na lasten ugled in predvsem reputacijo. Ocenjevanje intelektualnega dela s strani kolegov je osnova akademske kariere. Problematika »gate-keeperjev« je tako še bolj problematična, kajti le-ti so ponavadi starejši, že eminentni, kolegi, ki pa so poglobljena prepreka tako želenega napredovanja mlajših.

Akademska kultura zahteva reševanje problemov na individualni ravni, kar pomeni, kdor ni sposoben rešiti lastnih težav, ni vreden napredovanja. Prošnja za pomoč je stigmatizirana in se ne sklada z univerzitetno logiko takšnih in drugačnih mitov o lastnih zaslugah, individualnosti in univerzalnosti. Vedno znova pa se zanika obstoj kulturnih vzorcev in mehanizmov, ki vzdržujejo obstoječe stanje trdno ukoreninjene homosocialne akademske kulture.

### 3.4. MENTORSTVO

Samo mentorstvo<sup>11</sup> je definirano kot odnos med mentorjem in drugo(imi) osebo(ami). Uporablja se na različnih področjih od športa, umetnosti do gospodarstva in politike ter znanosti. V informacijski družbi, ki od nas zahteva hitro prilagajanje/ustvarjanje sprememb, postaja mentorstvo vedno bolj pomemben način učenja različnih osebnostnih in profesionalnih veščin ter znanj.

Mentorje najbolje opišemo kot ljudi, ki lahko svojim varovancem zagotovijo nasvet, podporo, informacije ter strokovno vodstvo in sponzoriranje. Predvsem pa je pomembno, da mentorji svojim varovancem zagotavljajo dostop do omrežij moči. Varovanci sprejemajo pomoč svojih mentorjev in si s tem zagotavljajo dostop do pomembnih virov moči. Mentorstvo je eno izmed orodij, ki lahko akademsko delujočim ženskam, omogoči hitrejšo in učinkovitejšo napredovanje po akademski hierarhični lestvici. "Raziskave kažejo, da se uspešno mentorstvo zrcali v stopnji profesionalne aktivnosti in produktivnosti" (Keith in Moore 1995; Long 1990; Reskin 1979; Smith in Davidson 1992 v McGuire in Reger, 2003: 54). Mentorji svoje 'varovance' skušajo peljati skozi resnične ovire, ki jih čakajo na poti k uspešni karieri.

V.E. O'Leary in N.S. Mitchell (v Poole, Bornholt in Summers, 1997: 374) elaborirata problematiko akademsko delujočih žensk skozi prizmo primerjave med moškimi in ženskami znotraj akademskega miljeja. Moški vstopajo v profesionalni svet univerze predvsem pod pokroviteljstvom moških vzornikov in mentorjev, medtem ko pa se ženske vse preveč zanašajo poštenost svojih moških kolegov. To dejstvo pa je možno pripisati pomanjkanju ženskih vzornic in mentoric znotraj akademskega miljeja, sam proces socializacije pa ženske še vedno vzgaja v skladu z žensko »naravno« vlogo. V moških združbah prevladujejo tekmovalni in agresivni odnosi, kjer ni prostora za intimo, slabost, strah in prilagodljivost. Vlada jim definiran red in zbir vrednot, ki se mu vsi podrejajo, tako je dogovarjanja in sklepanja kompromisov manj kot v ženskih združbah. Te se namreč potrjujejo po drugačnih načelih in vladajo jim druge vrednote, ki bolj temeljijo na verbalnih in refleksivnih sposobnostih.

---

<sup>11</sup>Izraz mentor je bil prvič pisno uporabljen v Homerjevi Odiseji, vendar se danes uporablja v smislu kot ga je v 18. stoletju zapisal francoski pisec Fenelon. Mentor je tako oseba, ki je bodisi bolj izkušena ali starejša. S svojim delovanjem predstavlja vzgled, je izzivalec, vodnik, vodja, učitelj ...

Ženske imajo težave z izbiro in iskanjem mentorjev. P.J.Kalbfleish in A.B.Davies (v Kalbfleish in Keyton, 1995: 190-191) ugotavljata, da se znotraj akademskega sektorja, in prav tako znotraj poslovnega sektorja, oblikujejo specifični mentorski vzorci. Mentorstvo je veliko bolj pogosto v relaciji moški-moški kot pa v relaciji moški-ženska. Mentorski odnosi so pretežno moški odnosi, kar je tipično za tradicionalni mentorski odnos. Ženske veliko raje vzpostavljajo mentorski odnos v relaciji ženska-ženska. Torej morajo ženske, če želijo imeti kvaliteten mentorski odnos, poskrbeti za redefinicijo tradicionalnega mentorstva.

### **3.4.1. TRADICIONALNO MENTORSTVO in SOMENTORSTVO**

Najpogostejša oblika mentorstva je »tradicionalno« mentorstvo, ko si mentor sam izbere mlajšega kolega, ki si želi graditi kariero. Sposobnosti, ki jih mora takšna »mlada« oseba imeti, pa morajo zrcaliti uspešnost, vidnost in vpliv mentorja (Eliasson, Berggren in Bondestam, 2000: 173). Takšno razumevanje mentorskega odnosa temelji na predpostavki, da starejši in bolj izkušen, po možnosti moški kolega, prevzame vso odgovornost nad kariero mlajšega kolega ali kolegice. Gre pa za hierarhičen odnos med dvema akterjema, kjer je eden od njiju učitelj in sponzor drugemu akterju, ki pa se hoče z mentorjevo pomočjo povzpeti po organizacijsko-hierarhični lestvici. Mentor ima vlogo učitelja, varovanec<sup>12</sup> pa vlogo učenca.

Od mentorjev se pričakuje, da svojim varovancem zagotavljajo instrumentalno in socio-emocionalno pomoč. Instrumentalna pomoč se nanaša na asistiranje pri objavljanju znanstvenih člankov, samem mreženju in predvsem pri promociji varovancev, da bi bili le ti bolj prepoznavni znotraj akademske skupnosti. Socio-emocionalna pomoč pa se nanaša na moralno podporo, afirmacijo, podporo in pomoč pri oblikovanju varovančeve samozavesti. Lahko pa »tradicionalni« mentorji pomagajo svojim varovancem pri oblikovanju profesionalne identitete in internalizacije poklicnih vrednot in norm (McGuire in Reger, 2003: 56-57).

---

<sup>12</sup>V literaturi se predvsem govori o izrazu 'protege', kar prevajam kot varovanec.



Čeprav naj bi bil mentorski odnos za napredovanje žensk v organizacijah še posebej pomemben, imajo na voljo manj mentorjev kot moški in manj možnosti, da bi razvile tako tesne odnose z njimi. Obstaja več razlogov, zakaj ženske redkeje od moških poiščejo mentorja/-ice. Zadržanost pri iskanju moškega mentorja izhaja iz strahu, da bodo mentor in sodelavci poskusu ženske, da bi vzpostavile odnos, pripisovali neposredne motive. Drugi razlog je, da se moški mentorji raje odločijo za moške kot ženske, četudi slednje ocenijo kot primerne kandidatke za vlogo varovanke v mentorskem odnosu. Moškega varovanca izberejo zato, ker se bodo počutili bolj sproščeno pri razvijanju poklicnega odnosa.

Oblika »tradicionalnega« mentorstva pa ima lahko tudi negativne konotacije. Razmerje, ki se vzpostavi med mentorjem in varovancem, temelji na presežku moči, ki jo ima mentor. Le ta ima monopol nad znanjem, spretnostmi in viri. Zaradi takšne monopolne situacije, "varovanci s težavo najdejo svojo intelektualno nišo" (McGuire in Reger, 2003: 57). Pri tem pa so nagnjeni k izkoriščanju s strani mentorjev, kar pa občuti predvsem ženski spol znotraj akademskega miljeja.

Pa vendar, ženske lahko, da bi se izognile težavam pri iskanju moškega mentorja, najdejo mentorico. Kar pa spet utegne biti težavno, saj je na najvišjih akademskih in univerzitetnih položajih še vedno razmeroma malo žensk. Tradicionalno mentorstvo temelji na sprejemanju hierarhije in se osredotoča predvsem na izpolnjevanje delovnih nalog, medtem ko pa ženske v mentorskem odnosu iščejo predvsem psihološko in emocionalno podporo. Zaradi tega ženske raje posegajo po mentoricah, ki izhajajo iz iste »vrstniške« skupine, pri tem pa izgubijo pomemben delež tistega, kar prinaša tradicionalen mentorski odnos. In to je predvsem vplivnost (moškega) mentorja.

Za razliko od tradicionalnega mentorstva je so-mentorstvo oblika mentorstva, kjer se osnovno, tradicionalno pojmovanje izgubi in pridobi nove odlike. Ne gre toliko za hierarhično razmerje med učiteljem in učencem, temveč za kooperativno delovanje dveh kolegov oziroma kolegic, ki se poskušata naučiti kaj novega drug od drugega. Takšna oblika mentorstva je značilna predvsem za ženski profesionalni odnos. Tradicionalna delitev dela med moškimi in ženskami je že od nekdaj narekovala ženski vlogo skrbnice »emocionalne« podpore moškemu. »Neravnovesje v delitvi emocionalnega dela tako re/producira razmerje dominacije in moči med spoloma. Moški sprejemajo pozornost žensk kot nekaj, do česar so upravičeni. S tem, ko moški partner ne vrača, kar prejema, ženski in samemu sebi potrjuje njen podrejeni

položaj v hierarhiji spolov« (Šadl, 2002: 66). V ženskem mentorskem odnosu ženski točno veda, kakšen vložek emocionalne podpore potrebujeta za kakovostno razmerje. S tem se izogneta nepotrebnim problemom, ki jih najdemo v tradicionalnem mentorskem odnosu. So-mentorstvo je ponavadi oblika mentorstva, ki gradi na prijateljstvu, medtem ko pa tradicionalno mentorstvo gradi na hierarhiji.

#### **4. SPOZNANJA IN DEJAVNOSTI »HELSINŠKE SKUPINE« ZA UVELJAVITEV VLOGE ŽENSK V ZNANOSTI V SLOVENIJI**

V zadnjih letih so različni dokumenti Komisije EU in Sveta Evrope opozorili na potrebo po zagotavljanju enakih možnosti za oba spola, da se intelektualni potenciali žensk ne bi več zgubljali, temveč da bi se izkoriščali za novo znanje in bolj kakovostno življenje. Na podlagi nacionalnih poročil o stanju v 30 državah (članicah Helsinške skupine) je v dokumentu, ki je izšel marca 2002 (National Policies on Women and Science in Europe), med temeljnimi ugotovitvami potrditev, da obstaja (ob splošni diskriminaciji) tudi diskriminacija žensk v znanosti. To je ugotovljeno tudi v zadnjem dokumentu Komisije EU Third European Report on Science & Technology Indicators (2003, str. 266). Razvojni cilj pa je povečevati enakost možnosti za oba spola na vseh področjih, k čemur lahko pripomore tudi ustrezno zastavljeno znanstveno raziskovanje.

Eden od ciljev Helsinške skupine je zagotavljati večjo podporo proučevanju spolov oziroma vključevati dimenzijo spola in spolne neenakosti v različna področja raziskovanja. Ta usmeritev je dobila polno podporo tudi pri določanju 6. Okvirnega programa Evropske Unije, v katerem je med prioriteta v poglavju Znanost in družba (Participating in European Research, oktober 2002, str. 74) določeno tudi »uveljavljanje vloge in mesta žensk v znanosti in raziskovanju na vseh ravneh«.

Komisija za uveljavitev vloge žensk v znanosti je na svoji 8. seji (11.6.2003) menila, da je potrebno upoštevati to prioriteto 6. Okvirnega programa Evropske unije tudi v ocenjevanju kakovosti predlogov raziskovalnih programov v Republiki Sloveniji v letu 2003. Zato bi ob obstoječih kriterijih za ocenjevanje kakovosti javnih raziskovalnih zavodov (gre zlasti za člena 39 in 39a Pravilnika o vrednotenju kakovosti in financiranju programa dela javno raziskovalnih organizacij) kot dodatni kriterij pri ocenjevanju pomena raziskovalnih programov za trajnostni družbeno-ekonomski ter kulturni razvoj upoštevali še kazalec: uresničevanje enakih možnosti spolov in uravnoveženje udeležbe moških in žensk v vse dejavnosti.

Položaj žensk v znanosti se v Sloveniji bistveno ne razlikuje od drugih držav Helsinške skupine. Na podlagi že obstoječega raziskovanja, so bile odkrite naslednje ovire v akademski karieri akademsko delujočih žensk: prikrita diskriminacija, pomanjkanje podpore v delovni

organizaciji, negativni predsodki o ženskah, preobremenjenost z neprijetnimi, zlasti administrativnimi deli, nadobremenjenost z družinskim/gospodinjskim delom, nizka ozaveščenost glede možnih sprememb. V prihodnosti pa naj bi se spodbujalo uresničevanje načela enakih možnosti.

Komisija za uveljavitev vloge žensk v znanosti (v nadaljevanju Komisija), ki je bila ustanovljena maja 2001, je za leto 2003 sprejela naslednje naloge:

1. Vključevanje načela enakih možnosti žensk in moških v programske dokumente, ki določajo dolgoročno raziskovalno in razvojno politiko (»gender mainstreaming«). S tem se skuša posegati na področje večje predvidljive ekonomske učinkovitosti in socialne učinkovitosti pri uresničevanju načela enakih možnosti za uveljavljanje žensk in moških.
2. Informiranje raziskovalcev/k s pomembnimi stališči in priporočili Evropske komisije (posebej Helsinške skupine) ter z lastnimi ugotovitvami in priporočili, ki se nanašajo na vključevanje in uresničevanje načela enakih možnosti obeh spolov na vseh področjih raziskovanja in odločanja na Slovenskem. Informiranje je namenjeno neposredno na najpomembnejše nosilce moči in odločanja v raziskovalnih in akademskih ustanovah, pri tem pa ni izvzeta niti širša javnost. Na podlagi te naloge Komisije je bilo septembra 2003 poslano pismo vsem rektorjem univerz, dekanom fakultet, direktorjem javnih raziskovalnih zavodov in javnih zavodov, ki se nanaša na uresničevanje načela enakih možnosti spolov v znanosti in raziskovanju.
3. Zaživela je tudi spletna stran Komisije ([http://www.mszs.si/slo/znanost/zenske\\_v\\_znanosti.asp](http://www.mszs.si/slo/znanost/zenske_v_znanosti.asp)), ki je namenjena obveščanju najširše javnosti o delu in obstoju Komisije.
4. Vzpostavitev mreže raziskovalcev/k, ki se na različnih področjih ukvarjajo z raziskovanjem spolov, je določilo naslednje naloge:
  - medsebojno seznanjanje tistih, ki raziskujejo spolno neenakost na različnih disciplinarnih področjih;
  - sodelovanje v vseh fazah raziskovanja – po potrebi in želji nosilca/ke neke raziskovalne naloge (npr. razprava in presoja o izhodiščih, večdisciplinarnem pristopu, učinkih in uporabi novega znanja, itd.);

- sodelovanje v oblikovanju dolgoročneje raziskovalne politike s ciljem, da se odpravlja moška pristranskost (»male-bias«) v znanosti (vprašanje ocenjevanja predloženih raziskovalnih projektov, sestave relevantnih teles, itd.);
  - podpora povečanemu zanimanju in vključevanju dimenzije spolov v bodoča raziskovanja (bodisi neposredno – npr. vprašanje spolno ločenega zajemanja podatkov, ugotavljanja učinkov spo/znanj, itd., bodisi posredno – vprašanje sestave znanstvenega naraščaja, odpravljanja »lukenj« v promocijskem kanalu, po katerem odtekajo ženski intelektualni potenciali, itd.);
  - skrb za večje populariziranje spoznanj na tem področju.
5. Na 7. seji Komisije pa je bilo sklenjeno, da se določi zagovornika/co enakih možnosti spolov v raziskovanju. Z Zakonom o enakih možnostih žensk in moških je Slovenija uvedla tudi poseben institut zagovornice oziroma zagovornika enakih možnosti žensk in moških, ki bo obravnaval/-a posamezne primere domnevnega neenakega obravnavanja spolov (diskriminacije) in dajal/-a o tem pisna mnenja (20. člen). Zagovornik oziroma zagovornica bo zaposlen/-a na Uradu za enake možnosti, z delom pa je pričel/-a v letu 2003. Pobudo za obravnavo primera bodo na podlagi 22. člena zakona lahko dali posameznice oziroma posamezniki, nevladne organizacije, sindikati in druge organizacije civilne družbe ali druge pravne osebe, zagovornik oziroma zagovornica pa bo lahko obravnaval/-a tudi anonimne pobude, če bodo vsebovale dovolj podatkov za obravnavo. Zagovornik oziroma zagovornica bo o primeru podal/-a mnenje, v katerem bo navedel/-la svoje ugotovitve in oceno okoliščin primera v smislu obstoja neenakega obravnavanja, lahko bo opozoril/-a na ugotovljene nepravilnosti, priporočil/-a način njihove odprave ter pozval/-a nasprotno stran, da jo v določenem roku obvesti o svojih ukrepih (27. člen). Vsak posameznik oziroma posameznica se bo lahko na zagovornico oziroma zagovornika obrnil/-a tudi s prošnjo za mnenje o tem, ali bo oziroma je s kakšnim svojim ravnanjem povzročil/-a neenako obravnavanje spolov (28. člen).
6. Ena izmed poglavitnih nalog Komisije je tudi vzpodbujanje raziskovanja spolov.
7. Komisija pripravlja tudi prispevke za spletno stran ekspertne skupine ENWISE pri Helsinški skupini, ki obravnavajo ženske vzornice s področja znanosti. S strani Komisije sta na spletni strani [http://europa.eu.int/comm/research/science-society/women/enwise/prominent\\_en.html](http://europa.eu.int/comm/research/science-society/women/enwise/prominent_en.html) predstavljeni prof. dr. Aleksandra

Kornhauser Frazer in prof. dr. Lidija Andolšek-Jeras kot vzornici s področja znanosti v Sloveniji.

8. Komisija razkriva in opozarja na potencialne ovire za znanstveno kariero.
9. 9. septembra 2003 je Evropska komisija objavila nov razpis za predloge projektov v 6. Okvirnem programu Evropske unije. Razpis je namenjen predlogom projektov s ciljem vzpostaviti evropsko platformo znanstvenic z namenom izboljšati sodelovanje žensk v raziskavah. Projekti se bodo izvajali v obliki posebnih podpornih ukrepov (»Specific Support Action – SSA«).
10. Komisija pa je na seji 17.09.2003 sprejela vrsto predlogov dopolnitev zakona in pravilnikov s področja znanosti, ki naj bi odpravili normativno-diskriminatorne rešitve.

Na skoraj vseh področjih so ženske še vedno v manj ugodnem položaju oziroma so številčno zastopane v manjšem številu kot moški. Ženskam se dogaja, da je po koriščenju starševskega dopusta njihovo delovno mesto ukinjeno; da so več let zapored zaposlene za določen čas, ko zanosijo, pa njihovo delo kar naenkrat ni več potrebno; da jih spolno nadlegujejo njihovi moški kolegi in so one tiste, ki morajo zaradi šikaniranja zapustiti delovno mesto; da so pri delodajalcu zaposlene že vrsto let in opravljajo svoje delo korektno in vestno, ko pa se ponudi priložnost napredovanja, napreduje njihov moški kolega, ki se je ravnokar zaposlil, itd. Dokler bodo obstajali takšni primeri, Komisiji dela ne bo zmanjkalo!

#### **4.1. MREŽA RAZISKOVALCEV in RAZISKOVALK**

V Sloveniji počasi prihaja do vidnejših premikov k enakopravnosti spolov znotraj akademskega kadra. Eden izmed vidnejših premikov je ustanovitev mreže raziskovalcev na ministrstvu za šolstvo, znanost in šport ([http://www.mszs.si/slo/znanost/zenske\\_v\\_znanosti.asp](http://www.mszs.si/slo/znanost/zenske_v_znanosti.asp)). Namreč dozorela je ugotovitev o potrebnosti večjega medsebojnega povezovanja in sodelovanja vseh tistih, ki se bodisi primarno (težiščno) bodisi stransko ukvarjajo s problematiko spolov. Ker pa to ni vedno razvidno iz naslovov projektov (pa tudi ne vedno iz gesel), doslej ni bilo mogoče pripraviti popolnejšega seznama raziskovalk/cev. Popolnejši seznam raziskovalcev in raziskovalk pa je potreben, da bi se lahko lažje izvajale naloge mreže, ki so bile sprejete na prvem srečanju raziskovalcev in raziskovalk, 5.3.2003.

Naloga mreže so:

- medsebojno seznanjanje tistih, ki raziskujejo spolno neenakost na različnih disciplinarnih področjih;
- sodelovanje v vseh fazah raziskovanja – po potrebi in želji nosilca/ke neke raziskovalne naloge (npr. razprava in presoja o izhodiščih, večdisciplinarnem pristopu, učinkih in uporabi novega znanja, itd.);
- sodelovanje v oblikovanju dolgoročneje raziskovalne politike s ciljem, da se odpravlja moška pristranskost (»male-bias«) v znanosti (vprašanje ocenjevanja predloženih raziskovalnih projektov, sestave relevantnih teles, itd.);
- podpora povečanemu zanimanju in vključevanju dimenzije spolov v bodoča raziskovanja (bodisi neposredno – npr. vprašanje spolno ločenega zajemanja podatkov, ugotavljanja učinkov spo/znanj, itd., bodisi posredno – vprašanje sestave znanstvenega naraščaja, odpravljanja »lukenj« v promocijskem kanalu, po katerem odtekajo ženski intelektualni potenciali, itd.);
- skrb za večje populariziranje spoznanj na tem področju.

Posebej je poudarjeno, da pri mreženju ne gre za spoznavnoteoretsko ali kakšno drugo poenotenje (unitarizacijo), temveč gre za to, da se sploh ustvari vedenje o tem, kaj je že in kaj bo (bi lahko bilo) storjeno. Skratka, gre za poskus obogatitve vseh (in vsakogar posebej) z znanji in izkušnjami. To je pomembno tudi za komuniciranje navzven (npr. z ustreznimi telesi v EU na področju regulacije znanosti). Prvi koraki k vzpostavitvi mreže so storjeni, nadaljevanje pa je odvisno od pripravljenosti zainteresiranih (Jogan, [http://www.uem-rs.si/slo/praksa\\_zagovornica](http://www.uem-rs.si/slo/praksa_zagovornica)).

## 5. SKLEP

Relacija med moškimi in ženskami so bile skozi zgodovino zahodnih družb vselej označene z racionalno – emocionalno dihotomijo. Racionalno je sodilo v domeno moško definirane družbenega vzorca delovanja in mišljenja, emocionalno pa je bila kot nekakšna tetovaža vtisnjena v žensko „naravno“ vlogo. V tej povezavi je bil moški opredeljen kot subjekt, kot absolutno, ženska kot objekt, Drugi. Tudi v začetku 21. stoletja ni drugače. Delitev je še posebej problematična znotraj institucij visokega šolstva, čeprav se na dodiplomski in podiplomski ravni izobrazuje vedno več žensk. Okorelost večstoletnega vztrajanja patriarhalnih vzorcev in struktur v societalnem in v vsakdanjem življenju je močno zaznamovalo položaj in vloge spolov v univerzitetnih organizacijah.

V nalogi sem s pomočjo opisa temeljnih feminističnih pojmov, analizo in interpretacijo sekundarnih virov ter z uporabo statističnih podatkov pokazala, da ženske v zahodnih družbah predstavljajo socialno manjšino v akademskih ustanovah, s čimer sem potrdila svojo hipotezo. Na dodiplomski ravni visokošolskega izobraževanja je veliko več študentk kot študentov. Na višjih ravneh akademske hierarhije je zgodba drugačna. »Tako za udeležbo v raziskovanju, poučevanju kot vodenju akademskih ustanov je značilna vertikalna spolna segregacija: deleži žensk so toliko manjši, kolikor višji je položaj« (Jogan, 1998: 994).

Na podlagi podatkov je jasno razvidna majhna zastopanost žensk na vodilnih položajih znotraj akademskih institucij. Takšne razlike med spoloma kažejo na očitno prevlado moških in posledično na onemogočanje razvoja spolno nedoločene akademske kulture. »Zanesljivo lahko sklepamo, da akademsko delujoče ženske v Sloveniji nimajo enakih možnosti za akademsko kariero, zato je brez dvoma vredno posebne pozornosti vprašanje, kako naprej, oziroma kako doseči večjo enakost možnosti obeh spolov« (Jogan, 2001: 103). V času pisanja diplomske naloge me je pa prijetno presenetila novica, da ima Fakulteta za družbene vede dekanico. Kljub temu, da se je začela valiti snežna kepa enakosti med spoloma, spolna razlika znotraj akademskega miljeja še vedno obstaja.

Akademsko življenje na univerzah je torej še vedno močno androcentrično določeno. V Sloveniji so se sicer pričele določene organizacijske aktivnosti, ki ženske akademičarke in znanstvenice vzpodbujajo k večji zainteresiranosti za akademsko kariero. Gre za mrežo raziskovalcev in raziskovalk pri ministrstvu za šolstvo, znanost in šport. Zaradi pretekle slabe



organiziranosti žensk znotraj akademskega miljeja, so se le-te s težavo prebile vodilnih mest. uspeh je zagotovo odvisen od pričakovanj družbe (ki je, kot smo ugotovili, androcentrična) in etabliranih sociokulturnih vzorcev. Neenakopravnost v akademski sferi pa predstavlja tudi oviro za razvoj znanosti same, »ker ne samo ženske temveč kdorkoli, ki ne more razviti in uveljaviti svojih sposobnosti, ne more proizvesti rezultatov, kot bi jih lahko« (Kirn, 2000: 220).

In androcentrizem? Ujetost v željo po spreminjanju sveta me je pripeljala do ugotovitve, da ljudi in s tem družbe, ne moreš spremeniti čez noč. Potrebno je počasno spreminjanje ukoreninjenih kulturnih vzorcev, kjer bom sama svojim potomcem poskušala povedati in predvsem pokazati z dejanji, da biti moški oziroma biti ženska ni nekaj vnaprej pogojenega in definitivno določenega. Ad hoc odprava androcentrizma seveda ni možna. Možna pa je postopna redifinicija, kaj je v domeni moškega in kaj v domeni ženske.

Definirati moškost skozi razum in ženskost skozi telo mora postati problematično. Ali nista um in telo celota?

## 6. LITERATURA

Bagilhole, Barbara (2002): "Academia and the Reproduction of Unequal Opportunities for Women". *Science Studies*, 15(1): 46-60.

Bagilhole, Barbara (2002a): "Challenging Equal Opportunities: Changing and Adapting Male Hegemony in Academia". *British Journal of Sociology and Education*, 23(1): 19-33.

Bagilhole, Barbara (2000): "To Little to Late? An Assessment of National Initiatives for Women Academics in the British University System". *Higher Education in Europe*, 25(2): 139-145.

Bagilhole, Barbara in Jackie Goode (2001): "The Contradiction of the Myth of Individual Merit, and the Reality of a Patriarchal Support System in Academic Careers". *The European Journal of Women's Studies*, 8(2): 161-180.

Benokraitis V., Nijole (1997): *Subtle Sexism: Current Practice and Prospects for Change*. London, New Delhi: Thousand Oaks.

Beauvoir, Simone (1999): *Drugi spol*. Ljubljana: Delta.

Bourdieu, Pierre (2001): *Masculine domination*. California: Stanford University Press.

Butler, Judith (2001): *Težave s spolom*. Ljubljana: ŠKUC.

Chodorow, Nancy (1989): *Feminism and Psychoanalytic theory*. New Haven and London: Yale University Press.

Eliasson, Mona, Berggren, Helena in Fredrik Bondestam (2000): "Mentor Programmes – A Shortcut for Women's Academic Careers?" *Higher Education in Europe* 25(2): 173-179.

Evetts, Julia (2000): "Analysing Change in Women's Careers: Culture, Structure and Action Dimensions". *Gender, Work and Organisation*, 7(1): 57-67.

Giddens, Anthony (1993): *Sociology*. London: Polity Press.

Hladnik, Mirjam (1995): *Šolstvo in učiteljice na Slovenskem*. Ljubljana: Znanstveno in publicistično središče.

Haralambos, Michael in Martin Holborn (1999): *Sociologija: teme in pogledi*. Ljubljana: DZS.

Hrženjak, Majda (1998): »Kaj nam miti lahko povedo o ženskah, identitetah in subjektu.« *Delta*, 3-4: 113-131.

Jalušič, Vlasta (1992): *Dokler se ne vmešajo ženske: ženske, revolucije in ostalo*. Ljubljana: Krt.

Jogan, Maca (2002): *Women and science – the situation in Slovenia: Paper to be presented at the International Conference Forum Bled 2002, The Workshop III: Women and science*. Bled, december 1-3 2002.

Jogan, Maca (2001): *Seksizem v vsakdanjem življenju*. Ljubljana: Znanstvena knjižnica FDV.

Jogan, Maca (2000): "Postsocializem in androcentrizem". *Družboslovne razprave*, 16(34-35): 9-30.

Jogan, Maca (1998): "Akademska kariera in spolna (ne)enakost". *Teorija in praksa*, 35(6): 989-1014.

Kalbfleish, J. Pamela in Joann Keyton (1995): »Power and Equality in Mentoring Relationships.« V: Kalbfleish, J. Pamela in Joann Keyton: *Gender, Power and Communication in Human Relationships*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.

Katila, Saija in Susan Merilainen (1999): "A Serious Researcher or Just Another Nice Girl?: Doing Gender in a Male Dominated Scientific Community". *Gender, Work and Organisation*, 6(3): 163-174.

Kanjuo Mrčela, Aleksandra (2000): "Spolna konstrukcija menedžerskih vlog: stekleni organizacijski stropovi v devetdesetih". Družboslovne razprave, 16(34-35): 53-78.

Kanjuo Mrčela, Aleksandra (1996): *Ženske v menedžmentu*. Ljubljana: ČZP Enotnost.

Kemelgor, Carol in Henry Etzkowitz (2001): "Overcoming Isolation: Women's Dilemmas in American Academic Science". *Minerva*, 39: 239-257.

Kirn, Andreja (2000): "Ženske v znanosti in znanost v družbi". Družboslovne razprave, 16(34-35): 219-226.

Krais, Bette (2002): "Academia as a Profession and the Hierarchy of the Sexes: Paths out of Research in German Universities". *Higher Education Quarterly*, 56(4): 407-418.

Kump, Sonja (2001): "Hierarhična razmerja moči na Univerzi". Družboslovne razprave, 17(37-38): 109-115.

Kump, Sonja (1994): *Akademsko kultura*. Ljubljana: Znanstveno in publicistično središče.

Luthar, Breda in Zdenka Šadl (2002): »Skriti transkripti moči: dominacija in emocije v akademski instituciji.« *Teorija in praksa*, 39(1): 170-195.

Majerhold, Katarina (ur.) (2001): *Ali e univerza vrti v krogu svoje moči?* Ljubljana: ŠOU v Ljubljani, Zavod Radio Študent.

Mali, Franc (2001): "Distribucija družbene moči na univerzi in akademski konzervativizem". V: Majerhold, Katarina (ur.): *Ali se univerza vrti v krogu svoje moči?* Ljubljana: ŠOU v Ljubljani, Zavod Radio Študent.

McGuier M., Gail in Jo Reger (2003): "Feminist Co-mentoring: A model for Academic Professional Development". *NWSA Journal*, 15(1): 54-68.

Mead, Margaret (1968): *Spol i temperament u tri primitivna društva*. Zagreb: Naprijed.

Oakley, Ann (2000): *Gospodinja*. Ljubljana: Založba cf\*.

Poole, Millicent, Bornholt, Laurel in Fiona Summers (1997): "An International Study of the Gendered Nature of Academic Work: Some Cross-Cultural Explorations". *Higher Education*, 34: 373-396.

Renner, Tanja (1991): »Preliminarije k razmerju med družino in politiko.« *Časopis za kritiko znanosti*, 136/137: 6-11.

Renzetti, M. Claire in Danijel J. Curran (ur.)(1995): *Women, Men and Society*. Boston: Allyn and Bacon.

Ress, Theresa (2002): *National Policies on Women in Science in Europe: A Report about Women and Science in 30 Countries*. Brussels: European Commission, Directorate General for Research.

Saunderson, Wendy (2002): "Women, Academia and Identity: Constructions of Equal Opportunities in the 'New Managerialism' – A Case of Lipstick on the Gorilla?" *Higher Education Quarterly*, 56(4): 376-406.

Spencer, T. Janet in Camille Buckner (1995): »Masculinity and Femininity: Defining the Undefinable.« V: Kalbfleish, J. Pamela in Joann Keyton: *Gender, Power and Communication in Human Relationships*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.

Šadl, Zdenka (2002): »Emocionalno delo in intimni odnosi v pozni modernosti.« *Družboslovne razprave*, 18(39): 59-71.

Šadl, Zdenka (1999): *Usoda čustev v zahodni civilizaciji*. Ljubljana: Znanstveno in publicistično središče.

Šadl, Zdenka (1997): *Čustva kot predmet sociološke analize*, doktorska dizertacija. Ljubljana: FDV.

Štular, Suzana (1998): »Družbena konstrukcija spolne identitete.« Teorija in praksa, 35(3): 441-454.

Toren, Nina in Dahlia Moore (1998): "The Academic 'Hurdle Race': A case study". Higher Education, 35: 267-283.

Vodopivec, Peter (1994): »Kako so ženske na Slovenskem v 19.stoletju stopale v javno življenje: prispevek k zgodovini žensk v slovenskem prostoru (1848 – 1900).« V: Zgodovina za vse 1(2): 30-44.

Walby, Sylvia (1989): »Theorising Patriarchy«. Sociology 23(2): 213-234.

Žižek, Slavoj (1987): Jezik, ideologija, Slovenci. Ljubljana: Delavska enotnost.

#### **Viri:**

*DG Research, Wis database, [http://www.mszs.si/slo/znanost/pdf/stat\\_podatk\\_2004.ppt](http://www.mszs.si/slo/znanost/pdf/stat_podatk_2004.ppt).*

*Eurostat, S&T statistics, Community Labour Force data; DG Research, WiS database, [http://www.mszs.si/slo/znanost/pdf/stat\\_podatk\\_2004.ppt](http://www.mszs.si/slo/znanost/pdf/stat_podatk_2004.ppt).*

*Euratat, statistika izobraževanja, [http://www.mszs.si/slo/znanost/pdf/stat\\_podatk\\_2004.ppt](http://www.mszs.si/slo/znanost/pdf/stat_podatk_2004.ppt)*

*<http://www.uni-lj.si/Objave/Vestnik/6-7-2000/razno4.asp>.*

*M. Jogan in A. Umek Venturini, [http://www.mszs.si/slo/znanost/pdf/kz\\_ulj.ppt](http://www.mszs.si/slo/znanost/pdf/kz_ulj.ppt).*

M. Jogan, [http://www.uem-rs.si/slo/praksa\\_zagovornica](http://www.uem-rs.si/slo/praksa_zagovornica).