

AKADEMSKE INSTITUCIJE V SLOVENIJI IN (NE)ENAKOST SPOLOV

Milica Antić Gaber

Pričujoči prispevek tematizira vprašanja (ne)enakosti spolov v akademskem polju v Sloveniji in vlogo institucij pri reproduciranju neenakosti v njem. V članku najprej na osnovi nekaterih izbranih statističnih podatkov predstavimo trenutno »stanje stvari« v slovenskem akademskem prostoru in ugotavljamo, kakšna je razporeditev moči (odločanja) v njem. V nadaljevanju z analizo samopredstavitvenih dokumentov treh slovenskih univerz, dostopnih na njihovih spletnih straneh, posebnih institutov, ukrepov ali politik enakosti spolov na tem področju skušamo poiskati odgovor na vprašanje, kako spol mislijo izbrane akademske institucije v Sloveniji. Zbrane podatke in ugotovitve nato primerjamo s stanjem na izbranih bližnjih akademskih institucijah (Univerza na Dunaju in Univerza v Bologni), ki vzpostavljajo enakosti spolov razumeta kot prednostno nalogo. Glede na tako pridobljene in primerjane podatke prispevek sklenemo z ugotovitvijo, da akademske institucije v Sloveniji spola ne mislijo.

KLJUČNE BESEDE spol, ženske, enakost, moč, akademsko polje, institucije

Academic Institutions in Slovenia and Gender (In)Equality

The paper addresses the issue of gender (in)equality in the academic field in Slovenia and the role of institutions in the reproduction of inequality therein. On the basis of selected statistical data, the article begins by presenting the "state of affairs" in the Slovenian academic field and determines the distribution of its (decision-making) power. We continue with an analysis of the "self-presentation documents" from three Slovene universities, of the special institutes, and of the measures or gender equality policies in this field. Thus, we try to find an answer to the question of how gender is thought of by the selected academic institutions in Slovenia. We then compare the collected data and findings with the situation at selected nearby academic institutions (University of Vienna and the University of Bologna) which understand gender equality as a priority. According to the obtained and compared data, the article concludes that the academic institutions in Slovenia do not think gender.

KEYWORDS gender, women, equality, power, academic field, institutions

Uvod

O (ne)enakosti spolov¹ v akademskem polju kot enem od polj javnega je bilo napisanega že veliko. Avtorice in avtorji pri tem uporabljajo različne perspektive in pristope ter različna analitična orodja ter koncepte. Najprej zato strnjeno povzemamo za naše preučevanje pomembne smeri in izbrane izsledke dosedanjih raziskovanj neenakosti spolov v akademskem polju tako v svetu kot pri nas. Ker nas v pričujoči razpravi zanima vloga institucij akademskega polja, se v nadaljevanju navezujemo na tiste teoretske zastavitve, koncepte in raziskave, ki tematizirajo vlogo institucij pri reproduciranju neenakosti spolov oz. moške dominacije. Predstavljeni bodo tudi ključni evropski politični dokumenti o neenakosti spolov v znanosti in raziskovanju; ni odveč poudariti, da je zanje to pereč problem, ki bi se ga morali zavedati tudi vsi tisti, ki o tem odločajo v posameznih državah, in za njegovo odpravljanje sprejeti konkretne ukrepe tudi v navezavi na raziskovalne in akademske institucije.

V nadaljevanju preko zbranih in prikazanih statističnih podatkov analiziramo trende prisotnosti žensk in moških ter razmerij spolov v akademskem polju v zadnjih nekaj desetletjih v Sloveniji. Analizirani bodo tudi podatki razporeditve žensk in moških na vseh ravneh razvoja akademske kariere; podatki, ki govorijo o razporeditvi moči med ženskami in moškimi v akademski odločevalski hierarhiji, ter podatki, ki pričajo o tem, kakšna je prisotnost obeh spolov na mestih, ki so statusno pomembna in so povezana z družbenim ugledom in prestižem.

V posebnem poglavju analiziramo tudi predstavitevne in druge pomembne dokumente treh slovenskih univerz, ki jih najdemo na njihovih spletnih straneh, vključno s poročili o delu in programi, pri čemer ugotavljamo, ali in kako obravnavajo tematiko neenakosti spolov v svojih institucijah, kako se odzivajo nanjo oz. kakšni so njihovi načrti za spremembe na tem področju (če sploh obstajajo). Zbrane ugotovitve primerjamo z odnosom do obravnavanega vprašanja na nam dveh bližnjih univerzah: na Univerzi na Dunaju in na Univerzi v Bologni, ki enakost spolov v univerzitetnem polju razumeta kot ključno skrb in pomembno vrednoto.

Raziskovanje (ne)enakosti spolov v akademskem polju

Čeprav poznamo individualne primere akademsko izobraženih žensk že iz 19. in z začetka 20. stoletja, se je delež žensk, ki so študirale na visokošolskih institucijah in se posledično tam tudi zaposlovale, pomembno povečal šele po drugi svetovni vojni. To velja za enega od pozitivnih rezultatov pomasovljenja postsekundarnega izobraževanja. Seveda pa statistični podatki in primerjalne analize hitro pokažejo, da večja dostopnost do univerzitetnega študija ženskam ni prinesla tudi enakih možnosti dostopa do akademskih ali raziskovalnih karier, ki se odpirajo po diplomi ali doktoratu (Zgaga 2015). To obenem pomeni, da enak dostop do akademske izobrazbe, kot pravi T. Rees »še ni privedel do enakega rezultata v smislu položajev, plačila, financiranja raziskav ali celo znanstvene nagrade« (nav. po Zgaga 2015, 40).

Da je kljub večjemu dostopu do študija delež žensk, ki so po tem razvijale svoje akademske kariere, ostajal nesorazmerno nizek, ugotavljajo primerjalni podatki publikacij *She Figures*, ki od leta 2003 sistematično zbirajo in preučujejo ter spremljajo premike oz.

spremembe, ki zadevajo kariere, odločanje in raziskovalno tematiko v evropski raziskovalni in inovativni politiki iz perspektive spola. Razloge za takšno stanje je mogoče iskati na treh ravneh: na ravni individualnih preprek, v samopercepciji, ko ženske zase menijo, da niso dovolj sposobne, da bi bile v tem polju lahko uspešne; na ravni kulturnih specifik posameznega okolja, ki akademski prostor dojema kot prostor moških; ali na institucionalni ravni, ko institucije same ne odpirajo vrat in ne prepuščajo žensk ali pa jih prepuščajo z dvomi in odpori (Zimmer in Siemieńska 2007, 10).

Številne raziskave položaja žensk v akademskem prostoru ugotavljajo njihovo marginaliziranost in ovire pri napredovanju (Acker 1983; Lie, Stiver in Malik 1996; David in Woodward 1998, Hall in Sandler 1982; Stolte-Heiskanen 1991; Zuckerman idr. 1991). V prostorih spoprijemov za uspešno znanstveno kariero stanje opisujejo z metaforami, kot so: slonokoščeni stolp, vihar v stolpu, kontinuum drugačnosti, dekle razreda znanosti, drugi akademiki, stekleni strop, hladna atmosfera, črna luknja. Mnoge od teh raziskav merijo na »nevidne«, a močne sile, ki ženskam preprečujejo »normalno bivanje« v akademskem polju. L. Husu (2001) opozarja, da v teh razlagah in interpretacijah dogajanja v akademskem polju pogosto umanjka prostor za tematiziranje delovanja akterjev v njem (tako moških kot žensk), kakor tudi procesov, ki so pri tem na delu. Po njenem mnenju bi se morali tudi vprašati, katere skupine so konstruirale in procesirale ta stekleni strop in kaj onemogoča, da bi strop prebili, zato zgornji pristop označuje kot preveč pasiven, determinističen, statičen in razorožujoč (gl. *ibid.*).

V devetdesetih letih so se v znanstveni javnosti med drugim začeli pojavljati tudi različni empirično podprti članki, ki so problematizirali na videz objektivne znanstvene presoje v raziskovanju in znanstvenem publiciranju. Eden pomembnejših za pričujočo tematiko je bil objavljen leta 1997 v reviji *Nature*, napisali pa sta ga švedski raziskovalki s področja medicinskih ved, Agnes Wold in Christine Wennerås. V tekstu z naslovom »Nepotizem in seksizem v znanstvenem kolegialnem presojanju« sta na osnovi analize recenzentskih postopkov ponudili dokaze, da spol tistega, ki ocenjuje, vpliva na njegovo (njeno) oceno ter da so ženske ocenjevane strožje kot moški. Ugotavljata tudi, da so ti postopki podvrženi nepotizmu, o čemer se je do takrat govorilo bolj ali manj na ravni anekdot. Avtorici se ob tej ugotovitvi zavzameta za spremembe oz. dograditev sistema ocenjevanja (Wennerås in Wold 1997).

Na političnem prizorišču pa se zdi, da so med najbolj aktivnimi političnimi institucijami na tem področju evropske institucije. Tako je leta 1993 Evropska komisija inicirala študijo o položaju žensk v znanosti v EU. Študija se posveča oviram, ki se ženskam postavljajo pri vstopanju in napredovanju v polju znanosti. V 5. Okvirnem programu EU za raziskave in tehnološki razvoj (1999–2002) je Komisija podprla aktivnosti za povečanje sodelovanja žensk v raziskovalnih projektih, kasneje pa objavila tudi publikacijo *She Figures 2012*. Istega leta je objavila tudi sporočilo s povednim naslovom: *Women and science – Mobilising women to enrich European research*; leta 2015 je sprejela še *European Research Area Roadmap 2015–2020*.² Tega leta je nastal še en pomemben dokument, in sicer *Poročilo o karierah žensk v znanosti in na univerzah in o soočenju s steklenim stropom* (2014), ki ga je sprejel Evropski parlament. V tem dokumentu je med drugim posebna pozornost posvečena institucionalnim spremembam in projektom. Med drugim je poudarjeno, da so poleg spodbujanja posamičnih karier žensk potrebne tudi institucionalne spremembe, da bi premostili ovire za enakost spolov, zlasti v zvezi z vertikalno segregacijo in sodelovanjem žensk v odločevalskih telesih; poleg tega dokument izpostavlja potrebo po sodelovanju institucij pri podpori in spodbujanju teh sprememb z določitvijo novih standardov, obravnavanjem vprašanj in s spremljanjem napredka, da bi ženskam omogočili, da izkoristijo razpoložljive informacije in hkrati dejavno

prispevajo v evropski raziskovalni prostor. Pri tem je Evropski parlament pozval Evropsko komisijo, naj državam članicam predlaga priporočila, ki vsebujejo skupne smernice o institucionalnih spremembah za spodbujanje enakosti spolov na univerzah in v raziskovalnih institucijah (prim. EP Report 2015).

V zadnjih dveh desetletjih se očitno krepi z raziskavami podprto zavedanje, da institucije niso neke nevtralne, objektivne entitete, v katerih prevladuje zgolj interes za skupno dobro, ampak se v njih producirajo in reproducirajo različne vrste neenakosti. Tako je J. Acker neenakost v organizacijah opredelila kot »sistematična nesorazmerja med udeleženiimi glede moči ter nadzorovanja ciljev, sredstev in rezultatov; odločitev, ki zadevajo organizacijo dela; možnosti za napredovanje in zanimivo delo; varnost pri zaposlovanju in dobrobiti; plače in druge denarne nagrade; spoštovanje; in užitke pri delu in v delovnih razmerjih« (2006, 443).

Podobne ugotovitve veljajo tudi za institucije v akademskem polju, za katere je predolgo veljalo, da naj bi bile predvsem ali izključno prostor iskanja resnice in primer etičnega delovanja na splošno, saj je – kot razlaga M. Douglas v knjigi *Kako mislijo institucije* (2018) – logika delovanja institucij (tudi ko gre za akademske) zapisana strukturam, ki se ne ozirajo dosti na »dobre želje« in »lepe predstave« udeleženiimi o njihovih ravnanjih. Če nanje pogledamo nekoliko bolj analitično, namreč kaj kmalu postane jasno, da tudi v akademskem polju potekajo boji za določena mesta, pozicioniranja za dostope do različnih redkih dobrin. To so arene izrinjanja tistih, ki ne ustrezajo obstoječim normam v tem polju; pravila in norme v njih so oblikovali tisti, ki so to polje zgodovinsko postavili, strukturirali in uokvirili. Na takšno stanje v akademskem prostoru so nekateri sociologi opozorili že pred desetletji. R. Merton (1973) je na primer v sedemdesetih letih prejšnjega stoletja pisal o pomenu neformalnih omrežij in ozkih skupin univerzitetnikov kot o t. i. vratarjih akademskega polja, P. Bourdieu pa je akademsko polje in akterje v njem podrobno kritično analiziral desetletje kasneje (1984) v delu *Homo academicus*.

J. Acker ob nakazanih vidikih izpostavi še spolno zaznamovanost (ospoljenost institucij), o kateri govorimo, kadar so »privilegiji in omejitve, izkoriščanja in nadzor, delovanje in čustva, pomeni in identitete oblikovani preko razlik med moškimi in ženskami oz. maskuliniteto in femininiteto« (1990, 144). Podobno M. Kimmel opozori na dejstvo, da tisti, ki so oblikovali institucije, niso akterji brez spola, ampak so prav tako spolno zaznamovane osebe, ki preko tako urejenih, organiziranih in strukturiranih institucij izražajo in reproducirajo neenakosti, ta pa je izražena v sami njihovi spolni identiteti (prim. Kimmel 2011, 124). Iz zapisanega lahko sklenemo, da institucije (tudi akademske) preko posamičnih akterjev ter ob pomoči utrjenih notranjih struktur kreirajo tudi spolno normativne standarde, izražajo spolno institucionalno logiko in so vztrajni akterji reproduciranja neenakosti spolov.

Prav zaradi tega, kot nas opozarjajo omenjene študije in dokumenti o reproduciranju neenakosti spolov v akademskem polju, postaja vse bolj jasno, da akademsko polje ni le polje spoprijemov za resnice, ampak tudi polje bojev za moč, oblast, prestiž in kot tako tudi arena jasnih razmerij dominacije, nadrejanja in podrejanja. Tako se je, ko tematiziramo (ne) enakosti spolov v akademskem polju, treba odmakniti od tradicionalnega načina razmišljanja, po katerem imajo v akademskem polju problem ženske, in pristopiti k problematiziranju akademskega polja ter akademskih institucij in praks, ki v njih potekajo (Husu 2001). Šele pristop, ki upošteva kompleksnost dinamike spolnih vzorcev in odnosov, ki vključuje tudi konstantno produciranje in reproduciranje spolnih razmerij oz. neenakosti spolov, omogoča analizirati spolno zaznamovanost na videz spolno nevtralnih struktur, procesov in načinov delovanja v akademskem polju.

Tudi v Sloveniji je bilo opravljenih že vrsta raziskovalnih projektov in objavljenih veliko znanstvenih člankov, ki razkrivajo neenake možnosti razvoja raziskovalnih in akademskih karier žensk in moških v Sloveniji. Tako M. Jogan v raziskavi o položaju žensk v akademskem polju (zajela je 41 docentk in 71 asistentk), objavljeni leta 1996, ugotavlja, da se ženske pri svojem delu srečujejo z ovirami tako znotraj kot tudi zunaj akademskega polja. Identificira različne ovire, od nadobremenjenosti žensk z rutinskimi opravili na delovnem mestu, predsodke o intelektualnih sposobnostih žensk, do nadobremenjenosti žensk z družinskim delom (prim. Jogan 1998). Obenem pa avtorica v tekstu ugotavlja, kako bi bilo mogoče obstoječe razmere izboljšati: med drugim navede »mrežo predlogov« ter v njej posebno mesto nameni prav akademskim institucijam, v katerih bi morali odstraniti ovire v zvezi z vrednotenjem dela, pogoji napredovanja, štipendiranjem ipd. (prim. ibid. 1004).

B. Luthar in Z. Šadl v analizi skritih transkriptov moči v (lastni) akademski instituciji zapišeta, da »v akademskem miljeju redkokdaj naletimo na odkrito, vedenjsko izvajanje dominacije« in da se je »institucionalna diskriminacija premaknila v prikrite interaktivne, komunikativne in utelešene vidike moči, kjer učinkuje tako, da naturalizira razlikovanje ter utemelji hierarhične položaje v zdravem razumu, racionalnosti in v "stanju stvari"« (2002, 175). Avtorici hkrati ugotavljata, da so interesi določene skupine »najbolje zastopani, če postanejo del samoumevnih pomenskih formacij, ki strukturirajo življenje v organizaciji. Ko postanejo samoumevni del organizacijske strukture, potem jih struktura refleksivno posreduje in reproducira. Organizacija definira konceptualni okvir, v okviru katerega podeljuje pomen stvarjem tako, da se zdi, kot da so parcialni interesi univerzalni interesi. Organizacijska struktura je torej posrednik in tudi rezultat družbenih praks akterjev in je torej integralni del moči v organizaciji« (ibid.).

M. Ule (2012) v raziskavi o razlikah v delovnih pogojih in kariernih poteh v znanosti (na vzorcu 1100 doktoric in doktorjev znanosti), objavljeni več kot petnajst let po raziskavi M. Jogan, še vedno ugotavlja, da akademske institucije ostajajo »moško določeni prostori«; institucionalna dominacija se je premaknila v prikrite vidike moči, kjer učinkuje tako, da naturalizira razlikovanje in utemeljuje hierarhičnost položajev v zdravem razumu in racionalnosti (Ule 2012, 641). Kot pomembno oviro preseganja takšnega stanja pa Ule smatra tudi znanstvene politike in organizacijske dejavnike v znanstvenih institucijah, kot so: »ženskam nenaklonjena hierarhija v znanosti, prakse kadrovanja in promoviranja v znanstvene nazive in zaposlitve, merila izbiranja in razdeljevanja raziskovalnih sredstev ter socialna klima v znanstvenih okoljih« (Ule 2013, 472).

Najnovejša raziskava v Sloveniji, ki tematizira razlike po spolu na zgodnjih stopnjah razvoja znanstvene kariere, izpostavlja nekatere nove vidike in težave, ki so se pojavili z gospodarsko krizo in spremembami v akademskem polju, ki jih je prinesla bolonjska reforma. Med njimi kot poseben vidik spolno zaznamovanih asimetrij v akademskem okolju tematizira začasno zaposlovanje in zaposlovanje za določen čas, nižji delež žensk med akademskim osebjem z višjimi akademskimi nazivi ter pri tem posebej opozarja na negotovost zaposlitev ter vse večjo prekarnost zaposlenih na visokošolskih in raziskovalnih institucijah akademskega polja (Hofman 2017). Pri tem kaže poudariti, da se ob ugotovitvah tega raziskovalnega projekta odzove tudi institucija (ZRC SAZU), na kateri je potekal omenjeni raziskovalni projekt, in sicer z ukrepi, ki jih kot institucija lahko izpelje, kar kaže na razumevanje pomena in moči institucij pri ohranjanju oz. spreminjanju spolnih razmerij v njej. Med ukrepi med drugim omenjajo dodatno finančno podporo mladim raziskovalkam za obisk mednarodnih konferenc; dodatni teden poletnega varstva otrok zaposlenih; upoštevanje spolno občutljivega jezika v Pravilniku o nagradah in priznanjih ZRC SAZU in drugih internih aktih (Luthar 2017, 189).

V zadnjem času je pri raziskovanju neenakosti spolov v akademskem polju vse več opozoril, da se je treba lotiti transformiranja institucij, njihovih pravil organiziranja in ravnanja (Van den Brink idr. 2010, Carnes idr. 2012, Nishii 2013). Pri tem raziskave še posebej izpostavljajo pomen poštenosti v zaposlovanju, kulturne odprtosti za razlike in vključevanje v procese odločanja. Ko govorijo o pomenu oblikovanja odločitev v postopkih kadrovanja, zaposlovanja, ocenjevanja in napredovanja, se omenjata dva modela: prvi, ki temelji na trdih, in drugi, ki temelji na mehkih pravilih. Prva so zelo natančna, obvezujoča pravila, ki jih je nujno upoštevati, druga pa so bolj smernice za delovanje, ki vključujejo neformalne kodekse ravnanj, primerjanje in izmenjavo dobrih praks. Čeprav se zdi, da bi bila lahko trda in jasna pravila boljši model za odpravljanje spolno ali na drugih dejavnikih temelječih diskriminatornih praks, raziskave ugotavljajo, da ne prvi ne drugi model nista povsem imuna nanje (van den Brink, Benschop, Jansen 2010). To pomeni, da je za dodelavo teh modelov, usmerjeno v preprečevanje diskriminatornih praks, še veliko manevrskega prostora in vsaj toliko tudi potrebe.

V nadaljevanju ugotavljamo, kako misli spol akademsko polje v Sloveniji, na osnovi izbranih statističnih podatkov in samopredstavitev univerz na njihovih spletnih straneh. Ugotovitve primerjamo s stanjem na dveh izbranih nam bližnjih akademskih institucijah, ki v svojih dokumentih problem neenakosti spolov naslavljata in se ga tudi sistemsko lotevata.

Prisotnost spolov v slovenskem akademskem polju

Če najprej pogledamo analizo stanja in trende glede enakosti spolov v akademskem polju in na področju raziskovanja, ki jih je Evropska komisija objavila v publikaciji *She figures* iz leta 2015 – *Gender in Research and Innovation* (za države EU), lahko vidimo, da je za akademske kariere žensk značilna močna vertikalna segregacija, da ženske predstavljajo 45 odstotkov akademskega osebja razreda C (primerljivo z našim docentskim nazivom), 37 odstotkov razreda B (primerljivo z nazivom izredne profesorice) in le 21 odstotkov razreda A (primerljivo z nazivom redne profesorice).

Neenaka zastopanost spolov v akademski strukturi v Sloveniji je še bolj opazna na področju naravoslovja in tehnike. Tu so bile ženske leta 2013 med akademskim osebjem v razredu C (docentka) zastopane s 33 odstotki vsega osebja; v razredu B (izredna profesorica) s 24 odstotki in v razredu A (redna profesorica) s 13 odstotki vsega osebja. Najvišji delež žensk v razredu A je v humanističnih in družboslovnih znanostih (30 odstotkov oziroma 23,5 odstotka), najnižji delež pa na področju tehnike in tehnologije (9,8 odstotka). Očitna pa je tudi razlika med generacijami. Ženske pogosteje zasedajo večji delež razreda A v najmlajši starostni skupini (49 odstotkov od skupnega deleža obeh spolov v tej kategoriji), pri višjih starostnih skupinah pa samo še 22 odstotkov, kar kaže, da se stanje lahko izboljša, saj se število visoko izobraženih mladih žensk, ki vstopajo v akademske poklice, povečuje. Ženske še naprej, kljub rahlemu napredku, ostajajo premalo zastopane na najvišjih položajih. Tako so v letu 2014 ženske predstavljale 20 odstotkov tistih na vodstvenih funkcijah institucij v akademskem polju EU-28 v primerjavi s 15,5 odstotka v EU-27 leta 2010. V celi Evropski uniji (EU-28) ženske vodijo samo 15 odstotkov institucij, ki izvajajo tudi doktorski študij, kar predstavlja rahlo izboljšanje od leta 2010, ko je njihov delež znašal le 10 odstotkov. Poleg tega je v upravnih odborih 28 odstotkov žensk.

Če pogledamo dostopne podatke za Slovenijo, ki jih navajamo v nadaljevanju, so ti povsem primerljivi, ponekod celo nekoliko boljši, enako velja za trende. Čeprav za zapos-

litev na najnižji stopnički v akademskem polju (asistentsko mesto) ni nujno doseči doktora znanosti, vendarle velja, da je ta neke vrste pogoj in vstopnica zanj. Zato kaže pogledati, kako se je spreminjal in širil bazen primernih kandidat in kandidatov v zadnjih nekaj desetletjih. Podatki popisa prebivalstva iz let 1981 in 1991 kažejo, da se je delež populacije s terciarno izobrazbo, stare 15 let in več, močno zvišal, a s pomembno razliko: medtem ko se je ta pri moških rahlo zvišal (s 7,4 na 9,6 odstotka), se je pri ženskah skoraj podvojil (s 4,7 odstotka v letu 1981 se je zvišal na 8,2 odstotka leta 1991).

TABELA 1:

Doktorati znanosti

	1968	1977	1989	1999	2009	2016
Moški	13	75	78	157	257	419
Ženske	2	19	38	103	209	493
SKUPAJ	15	94	116	260	466	912

Vir: Tašner in Rožman 2015, 63 in Statistični urad RS.

Zgornja tabela pokaže, da se je v desetletju po tem premiku (1989–1999) močno povečalo tudi število žensk z doktoratom znanosti, kar pomeni, da je nastajal bazen ustreznega kadra za učno osebje na univerzah. Ta trend se, kot prikazuje tabela 1, nadaljuje, saj so ženske v letu 2016 celo presegle število moških, ki so v tem letu dosegli doktorat znanosti. Zato pogledjmo, kako se je to odražalo v kariernem uvrščanju zaposlenih žensk v postsekundarnem izobraževanju po posameznih nazivih.

TABELA 2:

Deleži (%) žensk med učnim osebjem v postsekundarnem izobraževanju (po nazivih)

Nazivi	1990	2000	2010	2013	2014	2015	2016	2017
Skupaj	17,60	24,80	35,90	37,80	39,35	40,26	41,9	42,8
Red. prof.	9,40	11,90	20,10	23,10	24,95	28,91	31,6	32,7
Izr. prof.	16,50	19,10	30,80	33,20	33,66	35,31	38,9	41,9
Doc.	16,10	28,60	40,70	43,00	44,14	43,37	48,1	47,8
Viš. pred.	23,30	29,30	39,20	44,20	47,50	46,21	40,0	45,1
Pred.	52,10	49,60	59,70	56,40	55,76	55,56	65,6	61,9
Lektorice_ji	Ni podatka	79,10	80,00	83,20	84,52	84,80	87,0	89,5
Asist.	Ni podatka	Ni podatka	43,37	45,36	44,88	46,50	44,1	45,7

Vir: SURS – ŠOL-KP. Statistično poročilo o visokošolskih učiteljih in znanstvenih delavcih in sodelavcih ter o predavateljih višjih šol in strokovnih delavcih v višjem strokovnem izobraževanju za obdobje 1990–2010 in SURS. Pedagoško osebje na visokošolskih zavodih in višjih strokovnih šolah, Slovenija, študijska leta 2013, 2014, 2015, 2016, 2017. <https://www.stat.si/StatWeb/Field/Index/9/111>.

Tabela 2 jasno pokaže, da se v postsekundarnem izobraževanju delež žensk konstantno povečuje in da je na začetku kariere (na asistentskih in docentskih mestih) delež spolov že nekaj let (od 2010) dokaj izenačen. Iz tega lahko sklepamo, da sam vstop v akademsko

polje z vidika enakosti spolov ni problematičen. A ista tabela pokaže tudi, da se največ žensk »zatakne« na manj prestižnih mestih v strukturi institucij v postsekundarnem izobraževanju, to so lektorska mesta, kjer je več kot 80 odstotkov žensk, ter da se njihov delež pri napredovanju v višje nazive zmanjšuje. Tako v najvišjih nazivih (red. prof.) delež žensk še vedno ni dosegel tretjine oz. je na najvišjih profesorskih mestih še vedno skoraj 70 odstotkov moških.

Kdo ima moč (odločanja) v slovenskem akademskem polju?

Še bolj povedne od teh števil, kar zadeva moč spolov v akademskem polju, so številke, ki govorijo o ženskah na vodstvenih mestih univerz in fakultet ter na najuglednejših mestih v tem polju. V Slovenski akademiji znanosti in umetnosti (SAZU), akademski instituciji, ki uživa najvišje priznanje družbe in ima v tem polju tudi največ simbolnega kapitala, je bilo od leta 1938 do danes dobrih 96 odstotkov vseh članic in članov moških: na 481 mestih je bilo samo 18 žensk (SAZU, Poimenski abecedni seznam članov, 2016). Če bi nekako še lahko razumeli, da je v štiridesetih in petdesetih letih v tej instituciji prevladovala »moška beseda«, pa je današnje stanje očiten primer izgube stika s časom in prostorom, saj je dominantnost zgolj enega spola več kot očitna: med 88 rednimi in izrednimi člani in članicami SAZU je le 5 žensk (<http://www.sazu.si/clani-sazu/1>).

Če nadaljujemo s pregledom zastopanosti žensk na najvišjih mestih na slovenskih univerzah, vidimo, da sta do sedaj takšno institucijo vodili le dve ženski (Univerzo v Ljubljani prof. dr. Andreja Kocijančič in Univerzo na Primorskem prof. dr. Lucija Čok), obe po letu 2000. Tudi na najvišjih mestih fakultet smo v Sloveniji daleč od enakosti spolov. Na najstarejši slovenski univerzi, Univerzi v Ljubljani, v letošnjem študijskem letu šest od skupaj 26 članic (fakultet in akademij) vodijo dekanje, na Univerzi v Mariboru pa tri od 17. Boljše je le stanje na Univerzi na Primorskem, kjer dekanje vodijo tri od šestih fakultet.

Še nekoliko natančnejši uvid v spolno strukturo nam ponujajo podatki o članstvu v nekaterih pomembnih odločevalskih telesih univerz. Kot primer v spodnji tabeli navajamo podatke za Univerzo v Ljubljani.

TABELA 3:

Članstvo v pomembnejših organih oz. komisijah senata Univerze v Ljubljani za študijsko leto 2017/2018 po spolu

Organ oz. komisija	Preds. po spolu (M/Ž)	Ž (%)	M (%)
Senat UL	M	26,4	73,6
Upravni odbor UL	M	0	100
Komisija za dodiplomski študij	M	35,7	64,3
Komisija za magistrski študij	M	30,7	69,3
Komisija za doktorski študij	M	60	40
Habilitacijska komisija	M	25	75
Komisija za razvoj informacijskega sistema	M	0	100
Komisija za razvoj knjižničnega sistema	Ž	88,9	12,1
Komisija za študentske Prešernove nagrade	Ž	26,7	73,3
Statutarna komisija	M	18,2	81,8
Komisija za podeljevanje častnih nazivov in nagrad	M	28,5	71,5

Vir: https://www.uni-lj.si/o_univerzi_v_ljubljani/organizacija__pravilniki_in_porocila/organi_univerze/senat/.³

Posebej povedni so podatki o 70- do 100-odstotni moški zasedbi tako pomembnih organov, kot so senat, upravni odbor, habilitacijska komisija in komisija za podeljevanje častnih nazivov in nagrad in na drugi strani o 88,9-odstotni zasedbi žensk v komisiji za razvoj knjižničnega sistema. Tu je »spolna delitev dela« povsem jasna. Nerazumljiva in neopravičljivo visoka stopnja prevlade moških v posamičnih telesih hkrati razkriva, katera mesta veljajo za mesta vzpostavljanja oz. ohranjanja prednosti, nadvlade, ali rečeno še drugače, »akademske moči in oblasti«. Sporočilo, ki izhaja iz teh podatkov, je jasno: dominantno mesto v akademskem polju zasedajo agenti, ki so to polje zgodovinsko oblikovali, strukturirali, konstituirali in ga v procesu konstitucije prilagodili svojim predstavam, presojam, ciljem, potrebam, nameram, ter vse našteto, če jim razmerja moči to dopuščajo, tudi reproducirajo.

Ne preseneča torej, da se razprava o tem, kako je v 21. stoletju sploh mogoče, da institucija, kot je univerza, dopusti, da pride do situacije, ko v kakšnem pomembnem organu ni nobene ženske, sploh ne vzpostavi. Institucije (še posebej avtonomne, neodvisne, kot so univerzitetne) imajo namreč v svojih rokah vse možnosti, da z različnimi pravili in postopki, ki jih same sprejemajo, takšno stanje, ki je lahko predvidljivo, tudi preprečijo, če bi do takšnega razmisleka seveda prišlo.

Več kot zgovorni so tudi podatki o podeljevanju nagrad in priznanj. Na Univerzi v Ljubljani sta bila za leto 2016 podeljena dva častna doktorata (oba prejemnika sta bila moška); od 11 zlatih plaket je le eno dobila ženska; med prejemniki svečane listine mladim visokošolskim učiteljem in sodelavcem je bila med devetimi spet le ena ženska.

Po tem, ko so zgodovinsko gledano ženskam vstop v akademsko polje najprej sploh prepovedali in ga kasneje pod pritiski postopoma sicer dovolili, postajajo danes vse bolj očitni mehanizmi, s katerimi se ženskam v akademskem polju pod videzom nevtralnih in meritokratskih pravil igre otežuje vstop na mesta in pozicije z večjo mero prestiža in predvsem moči odločanja. Na mesta odločanja so namreč največkrat imenovani tisti, ki so po številnih kriterijih najbolj podobni onim, ki mesta že zasedajo, so že del struktur polja, so že na pomembnih položajih. Gre za logiko delovanja, ki naj bi jo opravičili domnevno nevtralni, skorajda tehnični kriteriji (točke SICRIS, pridobljena finančna sredstva za raziskave na trgu, število vodenih projektov, leta izkušenj na odločevalskih mestih ipd.). To se pogosto dogaja z izgovorom, da omenjena mesta zahtevajo visoko znanstveno, raziskovalno ali odločevalsko kompetentnost. Logika, ki jo pri tem zasledujejo, se zato sklicuje na domnevno povsem nevtralno akademsko odličnost; naj se ženske najprej izkažejo, pa bodo tudi one lahko zasedle te pozicije. Če bi kdo ob tem opozoril, da se za domnevno zaslužnostjo pogosto skriva reprodukcija istosti (pravih, naših ipd.), pa bo to slej ko prej pospremljeno z dvomi v utemeljenost omenjenih opozoril, skupaj z očitki o »feministični zadrtnosti«, če na to slučajno opozarja ženska.

Dvomi so deležna tudi opažanja, da se na odločevalska mesta v akademskem polju pripušča po sistemu razmerij moči, ki praviloma segajo tudi onstran znanstvene moči, ter da so pogosto izbrani tisti, ki bodo zagotovili reprodukcijo »naših« (v pričujočem kontekstu moških) interesov, pogledov ipd. Če so na ta mesta, bolj slučajno kot ne, pripuščene tudi ženske, so to pogosto lahko le tiste, ki v takšne kriterije ne dvomijo, ki njihovi upravičenosti pritrujejo in s tem moško dominacijo v polju tudi utrjujejo – po analogiji s sodelovalno moškostjo (*complicity masculinity*, Connell, 2012) lahko rečemo, da gre tu za *sodelovalno ženskost*, ki pomaga utrjevati pozicije hegemonne moškosti v akademskem polju. Ta tip ženskosti ima od utrjevanja obstoječe logike seveda tudi sam koristi (čeprav omejene): določene pozicije, prestiž, simbolni in socialni kapital. Kako drugače razumeti na primer upravičevanja sprememb habilitacijskih kriterijev na Univerzi v Ljubljani, ki predvidevajo, da bo treba za izredno profesuro zadostiti kriteriju vodenja raziskovalnega projekta, s strani

nekaterih kolegic, ki so na odločevalskih pozicijah pohitele z razlagami v smislu, da je to potrebno, da se pri tem veliko naučimo, da se moramo zavzemati za kvaliteto ipd. S takšnimi razlagami morda ne bi bilo nič narobe, če ne bi bilo bolj ali manj vsem znano, da do dodatnega pogoja prihaja v času, ko delež sredstev za raziskovanje (še posebej na področju družboslovja in humanistike) pada in ko je možnost dobiti financiranje projekta podobna možnosti zadetka na loteriji. V tej situaciji zaostreni pogoji za napredovanje v akademski karieri so tako zgolj očiten primer ohranjanja obstoječih razmerij moči, tj. moške dominacije in uveljavljanja neoliberalne logike v razmerju med že pozicioniranimi in mlajšimi generacijami, ki jim kot družba nismo sposobni/pripravljeni zagotoviti temeljnih pogojev za vstop v tekmo. Je ščitenje tistih, ki s(m)o projekte dobili v časih, ko je bilo možnosti pomembno več in ko nam jih ni nihče postavljala kot pogoj za napredovanje v tem polju. Če temu rečemo zavzemanje za »dvig kakovosti« ali pa prizadevanje za »odličnost«, je to le še en primer »maskiranja« razmerij moči.

V kontekstu našega raziskovanja bi zato kazalo preveriti, kako se omenjene problematike zavedajo institucije. Da bi vsaj začetno lahko začrtali stanje duha na tem področju, v nadaljevanju pregledamo njihove predstavitvene dokumente, zadnje programe dela in zadnja letna poročila o njihovem delovanju.

Kako akademske institucije mislijo spol?

Zavedanje o neenakosti spolov v akademskem polju je prisotno tako med raziskovalkami in raziskovalci tega področja kot tudi med nekaterimi akterji v političnem polju. Raziskave govorijo o večdimenzionalni segregaciji, ki jo najdemo v Evropi in ZDA in ima več oblik: *horizontalna segregacija*, ki se kaže kot koncentracija žensk v akademskem polju v disciplinah humanistike in družboslovja; *vertikalna segregacija*, ki se kaže kot koncentracija žensk v nižjih nazivih ali na nižjih profesionalnih mestih; in *pogodbena koncentracija*, ki se kaže kot koncentracija žensk v zaposlitvah za določen čas ali za skrajšani delovni čas oz. v prekarnih zaposlitvah (Knights in Richards 2003, 221). Ovire na poti vzpostavljanja enakosti so globoko zasidrane v samem sistemu ne glede na različne napore, da bi takšno stanje presegli (Martin 1994).

Ker je situacija na področju naravoslovja in tehnologije, kar zadeva segregacijo, še nekoliko slabša kot na področju humanistike in družboslovja, raziskave (na primer ameriške) ugotavljajo, da so institucionalne spremembe nujne. Raziskovalke oz. raziskovalci so prepričani, da bodo le institucionalne spremembe vplivale na kulturo institucij in obenem spreminjale odnos in ravnanje individuov v organizacijah (Carnes idr. 2012).

Na ravni politik Evropske unije najdemo številne dokumente, ki se zavzemajo za promocijo enakosti spolov v akademskem polju. Še posebej je na tem področju aktiven Evropski inštitut za enakost spolov (EIGE), ki je skupaj z Generalnim direktoratom Evropske komisije za raziskave in inovacije izvedel več projektov na to temo in se med drugim prizadeval tudi za institucionalne spremembe, ki bi omogočile odstraniti ovire na poti k enakosti spolov. Raziskovalne in akademske institucije pozivajo k izvajanju institucionalnih sprememb na področju upravljanja človeških virov, financiranja, odločanja in raziskovalnih programov. Glavni cilji institucionalnih sprememb so: 1. doseči enakost spolov glede zastopanosti osebja na vseh ravneh znanstvene kariere; 2. doseči uravnoteženo zastopanost v procesih in organih odločanja; 3. ohraniti in prepoznati potencial, talente žensk in moških ter 4. spodbujati vključevanje vidika spola v raziskovalne vsebine in vsebine inovacij (prim. EIGE 2016).

Na podlagi teh spodbud so bili na mnogih univerzah v Evropi sprejeti akcijski načrti, programi ali posebne politike s ciljem spreminjati obstoječe odnose neenakosti spolov v njihovih institucijah. Hiter prelet spletnih strani teh univerz pokaže, da že v osnovnih predstavitvenih besedilih ali v preambulah, ki predstavljajo naravnost in cilje delovanja univerze, omenjajo neenakost in politike ter mehanizme za vzpostavljanje enakosti (spolov); da so nekatere univerze sprejele bodisi *politike enakosti spolov* (Gender Equality Policy) in/ali *akcijske načrte za enakost spolov* (Gender Action Plan); da na nekaterih univerzah obstajajo *observatoriji* ali enote z zadolžitvami na najvišjih odločevalskih ravneh s ciljem vzpostavljanja enakosti spolov; da nekatere univerze vključujejo poročila o napredku pri zagotavljanju enakosti spolov v akademskem svetu v letna poročila o delu univerz ali imajo o tem posebna poročila; da so ponekod sprejeli tudi posebne ukrepe, s katerimi bi na novih delovnih mestih na univerzah prioritarno zaposlovali ženske. Takšne in podobne dokumente imajo poleg univerz, predstavljenih v nadaljevanju, tudi mnoge druge evropske univerze v mestih, kot so Bern, Gothenburg, Zürich, Bergen, Helsinki, Lund, Edinbourg, Leeds in mnoga druga).

Kako pa je s tem v Sloveniji? Poglejmo najprej, kaj pokaže pregled predstavitvenih dokumentov treh največjih univerz v Sloveniji (poslanstvo, vizija ipd.), v nadaljevanju pa še osnovnih dokumentov (letni načrti in poročila o delu, dostopni na spletu).

TABELA 4:

Spol v predstavitvenih dokumentih univerz

Univerza	Poslanstvo oz. vizija	Vrednote	Slogan
Univerza v Ljubljani	• odličnost, najvišja kakovost • najvišja etična merila na vseh področjih znanosti, umetnosti • posebna skrb, namenjena razvoju talentov	• akademska odličnost oz. zagotavljanje najvišje kakovosti • akademska svoboda sodelavcev in študentov, posebej svoboda ustvarjalnosti • avtonomija v odnosu do države političnih strank, korporacij in verskih skupnosti • humanizem in človekove pravice, vključno enake možnosti in solidarnost, etični in odgovorni odnos do sveta	
Univerza v Mariboru	Univerza v Mariboru bo globalno prepoznava in inovacijski ekosistem, v katerem bodo zaposleni in študenti z radostjo ustvarjali.	Univerza v Mariboru temelji na iskrenosti, radovednosti, ustvarjalnosti, svobodi duha, sodelovanju in izmenjavi spoznanega v znanosti, umetnosti in izobraževanju. Univerza v Mariboru v skrbi za človeka in trajnostni razvoj bogati zakladnico znanja, dviguje raven zavedanja, krepi humanistične vrednote, kulturo dialoga, kakovost bivanja in globalno pravičnost.	Ustvari si prihodnost
Univerza na Primorskem	• tvorno prispevati k razvoju družbe znanja • prenesti pobude, ki se oblikujejo v stiku sredozemskega in srednjeevropskega sveta, v mednarodni univerzitetni prostor • prispevati k trajnostnemu družbenemu razvoju lokalnega in širšega regionalnega okolja	• kakovost (doseganje odličnosti, tj. visokih in mednarodno primerljivih standardov kakovosti); avtonomija (univerza je neodvisna in avtonomna v odnosu do kapitala, politike, države in religije); • svoboda (upoštevanje akademske in ustvarjalne svobode ter razvijanje civilizacijskih pridobitev humanizma) • pripadnost (delavci in študenti univerze sooblikujejo zavest o skupnih ciljih in vlogi ter pomenu dela, ki ga opravljajo) • odprtost (pri svojem delu je univerza odprta v domači in mednarodni akademski in širši družbeni prostor)	

Vir: spletne strani univerz.

Če lahko sodimo po tem, kar smo našli v predstavitvenih dokumentih, prikazanih v tabeli 4, bi lahko rekli, da je slovenski akademski prostor za razliko od mnogih prej omenjenih evropskih univerz še daleč od zavedanja problematike neenakosti spolov.

Iz zgornjega tabelarnega prikaza je bolj kot to, kaj ti predstavitveni dokumenti vsebujejo, povedno to, česar v njih ni. Izstopajoče sporočilo vseh treh predstavitev je namreč popolna odsotnost zavzemanj oz. prizadevanj za enakost spolov; še najbolj se tem prizadevanjem približa Univerza v Ljubljani, a še ta govori le o enakih možnostih in solidarnosti na splošno, kar v drugih dokumentih (programi dela, poročila), ki jih bomo pregledali v nadaljevanju, ostane povsem prezrto.

Če pogledamo, katere vrednote prevladujejo, lahko ugotovimo, da gre za vrednote iz nabora liberalne ali celo neoliberalne tekmovalne logike, ki je seveda bližje maskulinizmu in zgodovini bojov za prevlado. Kako drugače razumeti zgoraj navedeni enovrstični slogan »ustvari si prihodnost«?

V navedenih besedilih prav tako ni niti sledu zavedanja o spolno občutljivi rabi jezika. Vsa besedila so namreč napisana v moškem slovničnem spolu. Še več, ko se je Senat Filozofske fakultete Univerze v Ljubljani aprila 2018 odločil, da bo v svojih internih aktih uvedel spolno občutljivo rabo jezika, je to tako v strokovni kot laični javnosti povzročilo redkokdaj videno razburjenje. Senat je namreč sprejel sklep, da se v enem od uvodnih členov pravnih aktov FF zapiše ena od naslednjih dikcij: »V pravilniku uporabljen ženski slovnični spol (študentka, učiteljica itn.) se nanaša na kateri koli spol« ali »V pravilniku uporabljen moški slovnični spol (študent, učitelj itn.) se nanaša na kateri koli spol« ter da se različici uporabljata izmenično, vendar se v istem pravilniku uporabi le ena od obeh različic. Če je tako burno reakcijo po eni strani mogoče razložiti z nerazumevanjem sprejetega sklepa, pa je po drugi strani ni mogoče razumeti drugače, kot da izhaja iz nepripravljenosti narediti korake v smeri doseganja enakosti spolov v akademskem svetu.

Tudi pregled poročil dela za leto 2017 in programov dela za leto 2018 treh slovenskih univerz pokaže, da se v nobenem od teh dokumentov ne tematizira neenakost spolov. V dokumentih Univerze v Ljubljani se ne v programu dela ne v poročilu o delu posebej ne tematizira neenakost žensk: v teh dokumentih ni niti enkrat uporabljen termin »ženske« ali »spol«. Podobno lahko ugotavljamo za pregledane dokumente Univerze v Mariboru, kjer termin ženske najdemo le v poročilu o delu na str. 99 med realiziranimi dejavnostmi: »Razstava Ženske v naravoslovju in tehniki«. V dokumentih Univerze na Primorskem tako v poročilu kot v programu dela termin »spol« oz. »ženske« najdemo na mestih, kjer se prikazujejo podatki o zaposlenih. V letnem programu dela 2018 (str. 40) pa na spol referirajo zgolj enkrat, ko omenjajo, da bo posebna pozornost »namenjena promociji novega ženskega in moškega akademskega pevskega zbora«.

Za razliko od slovenskih univerz je drugod po Evropi najti veliko več zavedanja o perečem problemu neenakosti spolov in o tem, kaj mora univerza na tem področju storiti sama. Naj zgolj kot ilustracijo navedemo primere dobrih praks z dveh univerz v naši neposredni bližini, Univerze na Dunaju in Univerze v Bologni.

Na Univerzi na Dunaju, kjer imajo med drugim tudi posebno enoto za človeške vire in enakost spolov, njihov Razvojni načrt 2020 pojem spola omenja 43-krat. V njem je mogoče najti tudi naslednje misli: da je enakost spolov ena ključnih razsežnosti raznolikosti in ji je dan poseben pomen; ali da enakost spolov ni le zakonska obveznost, temveč tudi ključna sestavina profila univerzitetne kulture; pa tudi, da je spodbujanje enakosti spolov ključna skrb. Med zastavljenimi cilji pa naštevajo: uravnoteženo razmerje žensk in moških na vseh ravneh in cilj enakosti spolov, ki naj bi bil vpet v vse aktivnosti univerze in zapisan kot uni-

verzalno usmerjevalno načelo (University of Vienna 2015).

Univerza v Bologni ima v Strategiji razvoja 2016–2018 spol ali enakost spolov tematiziran na enajstih mestih. Posebej je izpostavljeno, da je doseganje enakosti spolov in krepitev vloge vseh žensk in deklet pomemben cilj (University of Bologna 2016a).

Univerza ima izdelano in dostopno posebno Poročilo o vprašanjih spola (Gender Report 2016), kar pomeni, da ta cilj zasleduje že dlje časa, poročila pa sprejemajo s ciljem prispevati k analizi in promociji enakosti spolov na univerzi. Dokument posebno pozornost posveča analizi razmerij spolov v študentski populaciji, med profesorskim kadrom, v tehnično-administrativnem osebju in v upravnih organih univerze. V njem je med drugim zapisano tudi, da bodo instrumenti za merjenje diferenciranih potreb, povezanih s spolom, sprejeti na podlagi načela enakosti spolov ter da bodo izvedeni tudi pozitivni ukrepi skupaj z rednimi ocenami njihovega učinka (University of Bologna 2016).

Sklep

Z analizo dostopnih statističnih podatkov in drugih virov ugotavljamo, da je masifikacija postsekundarnega izobraževanja v Sloveniji sicer pripeljala do večjega vključevanja žensk v izobraževanje na tem nivoju, a čeprav se je močno povečal tudi delež žensk z doktoratom znanosti in delež žensk med učnim osebjem, to še ni pripeljalo do enakega rezultata, kot ga zgoraj omenja T. Rees, v smislu poseganja po najvišjih položajih v univerzitetni hierarhiji.

Prav podatki o deležu žensk v pomembnih odločevalskih telesih (prikazano na primeru Univerze v Ljubljani) kažejo, kako so akademske institucije še vedno moško polje delovanja (Ule 2102), v katerem vladajo pravila igre, ki so jih postavili moški pod videzom nevtralnih in meritokratskih pravil igre. Dejansko pa sami delujejo kot akademski vratarji (Merton 1973) in ženskam otežujejo dostop do teh mest in do pozicij z večjo mero prestiža in moči odločanja.

Številne univerze v Evropi so se z opisano problematiko začele z vso resnostjo ukvarjati in v okviru svojih institucij iskati primerne rešitve za vzpostavljanje enakosti spolov na vseh ravneh akademske hierarhije. Po popisu stanja in sprejetih strateških načrtih za vzpostavljanje enakosti na letni ravni spremljajo in poročajo o napredku, česar pa nismo mogli ugotoviti za obravnavane institucije, ki delujejo v slovenskem akademskem polju.

Zato naj sklenemo s samokritiko. Ker smo kot enega od podnaslovov našega razmisleka zapisali vprašanje »Kako akademske institucije mislijo spol?«, bo naš najkrajši odgovor, da smo si zastavili napačno vprašanje. Zgoraj predstavljeno začetno preučevanje tematike je namreč pokazalo, da v pričujočem besedilu obravnavane akademske institucije v Sloveniji, spola ne mislijo, in smo tako še daleč od tega, da bi bilo mogoče tematizirati vprašanje, »kako« mislijo spol.

IZJAVA O KONFLIKTU INTERESOV

Avtorica ne poroča o konfliktu interesov.

OPOMBE

1. Čeprav so v prispevku večkrat uporabljene formulacije 'dva spola', 'med spoloma' ipd., se zavedamo pluralnosti oziroma mnogoterosti spolov, ki presega družbeno prevladujoč spolni binarizem. S takšno formulacijo zgolj komentiramo situacijo dveh spolov, ki sta edina družbeno prepoznana, tj. moški in ženski spol. Pri tem se bolj osredotočamo na strukturne pozicioniranosti in družbena prepoznavanja in ne na spolne identitete oseb v akademskem polju, za kar bi bila potrebna neka posebna analiza in diskusija.
2. S tem povezani dokumenti so dostopni na http://ec.europa.eu/research/era/key-documents_en.htm.
3. Nekateri podatki v tabeli so, ker jih ni bilo mogoče najti posebej objavljene na spletni strani univerze, pridobljeni iz zapisnikov sej senata, zato dopuščamo možnost, da je prišlo tudi do kakšnih sprememb.

LITERATURA

- Acker, Joan. 1990. "Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations." *Gender and Society* 4 (2): 139–158. Dostopno na: <http://www.jstor.org/stable/189609>
- Acker, Joan. 2006. "Inequality Regimes: Gender, Class, and Race in Organizations." *Gender & Society* 20: 441. doi:10.1177/0891243206289499.
- Acker, Sandra. 1983. "Women, the Other Academics." *Women's Studies International Forum* 6: 191–202.
- Bourdieu, Pierre. 2012. *Homo academicus*. Ljubljana: Pedagoška fakulteta.
- Carnes, Molly, Patricia G. Devine, Linda Carol Isaac, Baier Manwell, Cecelia E. Ford, Angela Byars-Winston, Eve Fine in Jennifer Thurik Sheridan. 2012. "Promoting Institutional Change through Bias Literacy." *Journal of Diversity in Higher Education* 5 (2): 63–77. doi: 10.1037/a0028128.
- Connell, Raewyn. [1995] 2012. *Moškosti*. Ljubljana: Krtina.
- David, Miriam in Diana Woodward, ur. 1998. *Negotiating the Glass Ceiling: Careers of Senior Women in the Academic World*. London and Washington D.C.: Falmer Press.
- Douglas, Mary. 2018. *Kako mislijo institucije*. Ljubljana: Pedagoška fakulteta.
- EIGE. 2016. *Promoting Gender Equality in Academia and Research Institutions*. Dostopno na: <https://eige.europa.eu/sites/default/files/mh0716096enn.pdf>
- EP Report 2015. Report on Women's Careers in Science and Universities, and Glass Ceilings Encountered (2014/2251(INI)). Dostopno na: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A8-2015-0235+0+DOC+XML+V0//EN#title1>
- Hall, Roberta in Bernice Sandler. 1982. *The Classroom Climate: A Chilly One for Women?* Project on the Status and Education of Women, Association of American Colleges, Washington D.C. Dostopno na: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED215628.pdf>
- Hofman, Ana, ur. 2017. *Znanost (brez) mladih: Zgodnje stopnje znanstvene kariere v Sloveniji skozi perspektivo spola*. Ljubljana: Založba ZRC.
- Husu, Lisa. 2001. "On Metaphors on the Position of Women in Academia and Science." *NORA - Nordic Journal of Feminist and Gender Research* 9 (3): 172–181. doi.org/10.1080/713801035.
- Jogan, Maca. 1998. "Akademska kariera in spolna (ne)enakost." *Teorija in praksa* 6: 989–1014.
- Lie, Suzanne Stiver in Lynda Malik. 1996. "The Gender Gap in Higher Education: A Summary." V

- Women in Higher Education: Past, Present and Future*, uredili M. R. Masson in D. Simonton, 188–201. Aberdeen: Aberdeen University Press.
- Luthar, Breda in Zdenka Šadl. 2002. "Skriti transkripti moči: dominacija in emocije v akademski instituciji." *Teorija in praksa* 1: 170–195.
- Luthar, Oto. 2017. "Sklepni razmislek: med uprizarjanjem in delovanjem." V *Znanost (brez) mladih: Zgodnje stopnje znanstvene kariere v Sloveniji skozi perspektivo spola*, 181–191. Ljubljana: Založba ZRC.
- Kimmel, Michael. 2011. *The Gendered Society*. New York: Oxford University Press.
- Knights, David in Wendy Richards. 2003. "Sex Discrimination in UK Academia." *Gender, Work and Organization* 10 (2): 213–238. doi:10.1111/1468-0432.t01-1-00012.
- Martin, Joanne. 1994. "The Organization of Exclusion: Institutionalization of Sex Inequality, Gendered Faculty Jobs and Gendered Knowledge in Organizational Theory and Research." *Organization* 1 (2): 401–431. doi.org/10.1177/135050849412011.
- Merton, Robert K. 1973. *The Sociology of Science. Theoretical and Empirical Investigations*. Chicago and London: The University of Chicago Press.
- Nishii, Lisa Hisae. 2013. "The Benefits of Climate for Inclusion for Gender Diverse Groups." *Academy of Management Journal* 56 (6): 1754–1774. Dostopno na: <https://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2226&context=articles>
- Report on Women's Careers in Science and Universities, and Glass Ceilings Encountered. 2014. Dostopno na: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A8-2015-0235+0+DOC+XML+V0//EN>
- Siemineska, Renata in Annette Zimmer. 2007. *Gendered Career Trajectories in Academia in Cross-National Perspective*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR.
- She Figures*. 2012. Gender in Research and Innovation Statistics and Indicators. http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/she-figures-2012_en.pdf
- Stolte-Heiskanen, Veronica. 1991. "Handmaidens of the 'Knowledge Class' Women in Science in Finland." V *Women in Science. Token Women or Gender Equality?* Uredile Veronica Stolte-Heiskanen, Feride Acar, Nora Ananieva, Dorothea Gaudart in Ruza Fürst-Dilić, 35–57. Oxford and New York: Berg.S
- Tašner, Veronika in Sara Rožman. 2015. "Vplivi sprememb v polju edukacije na položaj žensk v slovenski družbi in politiki." V *Zahtevna razmerja: spol, strukturne ovire in priložnosti*, ur. Milica Antić Gaber, 51–65. Ljubljana: Znanstvena založba Filozofske fakultete.
- Ule, Mirjana. 2012. "Spolne razlike v delovnih in kariernih pogojih znanstvenega dela v Sloveniji." *Teorija in praksa* 4–5: 626–644.
- Ule, Mirjana. 2013. "Prikrita diskriminacija žensk v znanosti." *Teorija in praksa* 3–4: 469–481.
- University of Bologna. 2016. Gender Report 2016. <https://www.unibo.it/en/university/who-we-are/gender-budgeting>
- University of Bologna. 2016a. Strategic Plan 2016–2018. <https://www.unibo.it/en/university/who-we-are/strategic-plan>
- University of Vienna. 2015. Development Plan 2020. https://transvienna.univie.ac.at/fileadmin/user_upload/z_translationswiss/Leitbild/Development_Plan_2020_University_of_Vienna.pdf
- Van den Brink, Marieke, Yvonne Benschop in Willy Jansen. 2010. "Transparency in Academic Recruitment: A Problematic Tool for Gender Equality?" *Organization Studies* 31 (11): 1459–1483. doi.org/10.1177/0170840610380812.
- Wennerås, Christine in Agnes Wold. 1997. Nepotism and Sexism in Peer-review. Dostopno na <https://www.cs.utexas.edu/users/mckinley/notes/ww-nature-1997.pdf>
- Women and Science – Mobilising Women to Enrich European Research. 2102. Dostopno na:

https://ec.europa.eu/research/swafs/pdf/pub_gender_equality/g_wo_co_en.pdf

Zgaga, Pavel. 2015. "Vplivi dinamike v visokem šolstvu na spolno strukturiranost sodobne družbe." V *Zahtevna razmerja: spol, strukturne ovire in priložnosti*, ur. Milica Antić Gaber, 33-50. Ljubljana: Znanstvena založba Filozofske fakultete.

Zuckerman, Harriet, Jonathan R. Cole in John T. Bruer, ur. 1991. *The Outer Circle. Women in the Scientific Community*. New York and London: W. W. Norton & Co.

Milica Antić Gaber je redna profesorica na Oddelku za sociologijo Filozofske fakultete Univerze v Ljubljani, njena raziskovalna področja so spol in politika, vsakdanje življenje žensk, spol in migracije, spolno zaznamovano nasilje, spol in edukacija.
E-naslov: milica.antic-gaber@guest.arnes.si