

Milica Antić Gaber
 Filozofska fakulteta, Ljubljana
 DOI: 10.4312/SSJLK.57.71-79

Ženske, izobrazba in družbena moč: dolga pot do vrhov akademskega polja

Nič novega ne povemo, če rečemo, da je izobrazba pomembna. Da je pomemben pogoj pridobivanja družbene moči, so vedele že zgodnje feministične avtorice, kot je bila na primer Mary Wollstonecraft. Geslo *V znanju je moč* se je žal le deloma realiziralo celo v času množičnega univerzitetnega izobraževanja in ob vstopu žensk v akademsko polje. Podatki kažejo, da ženske kljub spodbudnim rezultatom v tem polju pomembno zaostajajo za svojimi kolegi, ko gre za napredovanja, zasedanja položajev moči, prestiža ali podeljevanja nagrad in priznanj. Prispevek skuša poiskati odgovore na vprašanja, zakaj moška dominacija še kar vztraja, kateri dejavniki vplivajo na to in kakšna je vloga institucij, ki delujejo v akademskem polju, pri ohranjanju moške dominacije v njem.

ženske, akademsko polje, moč, moška dominacija

We are saying nothing new if we say that education is important. That it is an important precondition for the acquisition of social power was recognised even by the early feminist authors, such as Mary Wollstonecraft, but sadly the slogan »In knowledge is power« is only partly realised even in a time of mass university education and the entry of women into academia. The data shows that, in spite of the encouraging results in this field, women lag importantly behind their male colleagues when it comes to promotion, holding positions of power, prestige, or the reception of prizes and awards. The paper asks the reasons for this situation and wonders why male domination keeps persisting, which factors influence this and what is the role of academic institutions in preserving this male domination.

women, academia, power, male domination

Ženske se rodijo enako racionalne, zato bi morale imeti enake možnosti izobraževanja

Ena od najpomembnejših zgodnjih feminističnih avtoric, ki so se zavemale za enako izobraževanje deklic in dečkov, Mary Wollstonecraft, je v svoji knjigi (1792) izhajala iz prepričanja, da so ženske in moški ob rojstvu enako obdarjeni z razumom, zato ni nikakršnega »naravnega« ali racionalnega razloga, da ne bi imele deklice enakih možnosti izobraževanja kot njihovi vrstniki. Še več, nasprotovala je po spolu ločenim šolam. Bila je mnenja, da morajo imeti deklice in dečki enak kurikulum in se v šolah družiti drug z drugim, kar je edino sprejemljivo tudi zato, ker bo tako tudi v njihovem kasnejšem vsakdanjem življenju. Ko bodo imele deklice in ženske enake možnosti izobraževanja, bodo lahko – ker bodo tudi ženske izobražene – ženske in moški delili skrb in odgovornost za družbo in življenje v njej. Mary Wollstonecraft je bila med prvimi, ki so verjeli v moč izobrazbe in njen pomen za delitev družbene moči med ženskami in moškimi (Wollstonecraft 1992). Njenemu prepričanju, da je v izobrazbi moč oziroma da bodo ženske brez izobrazbe še težje prišle do položajev družbene moči, je sledilo veliko žensk in tudi moških. Se je Mary Wollstonecraft motila? Najkrajši odgovor je: seveda ne. Nekoliko daljši odgovor pa zahteva nekaj več napora in nekoliko bolj razdelan razmislek o razmerju med močjo izobrazbe in družbeno močjo.

Mary Wollstonecraft je zagotovo imela prav, da bo z razgledanimi, izobraženimi in široko mislečimi subjekti oziroma izobraženimi ženskami težje manipulirati in si jih še naprej podrejeni kot s tistimi, ki so jih do tedaj zapirali za vrata doma, jih pripravljali predvsem na poroko, jim predpisovali gibanje na svežem zraku in odsvetovali pretirano intelektualno naprežanje ter jih usmerjali predvsem v skrbstvene dejavnosti. Prepričana je bila v ozaveščeno partnerstvo žensk in moških v družbi, saj bi bilo tako partnerstvo dobro in koristno za ženske in moške ter posledično tudi za družbo, vendar njen razsvetljenski utilitarizem, zgodovinsko gledano sicer izjemno pomemben, ni naletel na široko sprejetje v družbi. Ženske so namreč po tem, ko so dobile enake možnosti izobraževanja, enake socialne in politične pravice, še vedno ostale »drugi spol«, kot se je skoraj 200 let za njo izrazila Simone de Beauvoir. Drugi spol zato, ker je prvi spol po svojih merilih opredelil in strukturiral skorajda vsa javna polja, v njih pa tudi sam prvi zasedel položaje moči. Tezo, da omenjeno pozicioniranje moči po stoletjih spoprijemov med spoloma še vedno ni preseženo, nam osvetljujejo podatki v nadaljevanju. V nadaljevanju pogledimo, kaj se je dogajalo v akademskem polju, kako se je in kako se spreminja položaj spolov v njem od časa, ko je o ženski kot drugem spolu pisala Simone de Beauvoir, torej od druge polovice 20. stoletja do danes.

Po drugi svetovni vojni so se zgodili veliki politični, ekonomski, kulturni premiki. Podaljševanje življenja, spremenjeni odnosi med spoloma, vse širše možnosti zaposlovanja žensk v sferi plačanega dela je spremljal tudi spremenjen odnos do izobraževanja nasploh ter posebej tudi do izobraževanja deklet in žensk. Izobrazbena raven prebivalstva se je počasi, a vztrajno višala. Mnoge države so posvečale veliko pozornosti širjenju možnosti za dvigovanje izobrazbene ravni žensk. Najprej sekundarno, kasneje pa terciarno izobraževanje je ženskam odpiralo več možnosti dostojnega življenja. Možnosti njihovega izobraževanja so se postopno širile na različna poklicna področja in stopnje izobrazbe.

Visoko šolstvo ima v tej zgodbi posebno mesto. Mnogim se je zdelo, da je od druge polovice 20. stoletja naprej visokošolski nivo izobrazbe tisti, ki posameznici ali posamezniku prinaša dobre možnosti za kvalitetno življenje v hitro razvijajoči se družbi. V poznem 20. stoletju so tako tudi ženske začele številčnejše vstopati v univerzitetni prostor, najprej seveda kot študentke, kasneje pa tudi kot predavateljice. Visoko šolstvo je od nastanka, ko je bilo sprva namenjeno le ozkim elitnim krogom (in so si ga edini tudi lahko privoščili), prehodilo pot preko masovnega do univerzalnega, ko je v postsekundarno izobraževanje vključena več kot polovica določene starostne skupine (Zgaga 2014).

Uvedba obveznega osnovnošolskega izobraževanja je posledično pomenila povečane potrebe po učiteljih, kar je privedlo do vstopa žensk v učiteljski poklic, prav tako je tudi širša dostopnost visokošolskega izobraževanja pripomogla k povečanim možnostim zaposlovanja žensk na predavateljskih (in raziskovalnih mestih). Pri tem je zelo povedno, da se njihov delež med zaposlenimi ni odražal tudi na položajih moči ali na višjih prestižnih ali statusnih položajih v institucijah visokega šolstva. Povedano drugače: ženskam je bil omogočen vstop v akademsko polje, različni mehanizmi (formalni in neformalni) po končanju študija in/ali po vstopu med predavateljski kader pa so jih ustavljali na manj prestižnih mestih organizacijske strukture. Mednarodne in domače podatkovne baze (She Figures 2018) to nedvoumno razgrinjajo še danes.

Kako je to mogoče?

Pri iskanju odgovora na to vprašanje nam ponuja pomoč Pierre Bourdieu s svojimi koncepti polja, kapitalov, habitusa in pretanjeno avtoetnografsko analizo *homo-academicusa*. V nadaljevanju navajamo najprej nekaj pojasnil, kako razumeti akademsko polje in zakaj je to razumevanje tako pomembno.

Akademsko polje razumemo kot eno od socialnih polj, zato tudi zanj velja, da je zaokrožena celota, ki ima svoje meje in relativno avtonomijo v odnosu do drugih polj, ima tudi jasno določene vstopne pogoje in pravila igre v njem. V pravilih igre so jasno določena pričakovanja o vrstah kapitalov, ki so potrebni za vstop v polje in prinesejo dodatne prednosti. Pravila jasno določajo tudi način, kako polje določene vrste kapitalov validira in/ali transformira v pomembne položaje oziroma prestižna mesta, v deleže redkih dobrin znotraj polja ali v nagrade in priznanja. Ta pravila so del strukturiranja vsakega polja in eden od ključnih mehanizmov, po katerih potekajo boji za zasedbo položajev moči med akterji, ki so v to polje vstopili.

Pogled v začetke strukturiranja akademskega polja hitro razkrije, da so vanj prvi vstopili moški. Zato ne preseneča, da so moški v skladu s svojo podobo, lastnimi vizijami, željami in pričakovanji oblikovali pravila in merila (tako formalna kot neformalna), ki so pomembna za pozicioniranje znotraj akademskega polja. Tudi v akademskem polju za »redka mesta« potekajo boji – celo dokaj neizprosnosti, ki jih sami prej pripisujemo drugim, manj prestižnim poljem (ekonomija, politika). V teh bojih gre za izrinjanje tistih, ki ne ustrezajo obstoječim normam, vrednotam in pričakovanjem za vstop ali napredovanje v polju. Že v sedemdesetih letih prejšnjega stoletja je na orisano logiko delovanja v akademskem polju opozoril ameriški sociolog Robert Merton (1973), ko je pisal o pomenu in vlogi neformalnih omrežij in ozkih skupin univerzitetnikov ter jih označil za vratarje akademskega polja. Desetletje kasneje, leta 1984, je akademsko polje in akterje ter boje med njimi podrobno kritično analiziral Pierre Bourdieu v delu *Homo academicus* (2012: 95):

Univerzitetni kapital se pridobi in obdrži z zasedanjem položajev, ki omogočajo dominiranje nad drugimi položaji in njihovimi imetniki [...]. Ta oblast nad instancami reprodukcije univerzitetnega korpusa zagotavlja svojim imetnikom statusno avtoriteto, vrsto atributa funkcije, ki je veliko bolj povezana s hierarhičnim položajem kot izrednimi lastnostmi dela ali sebe.

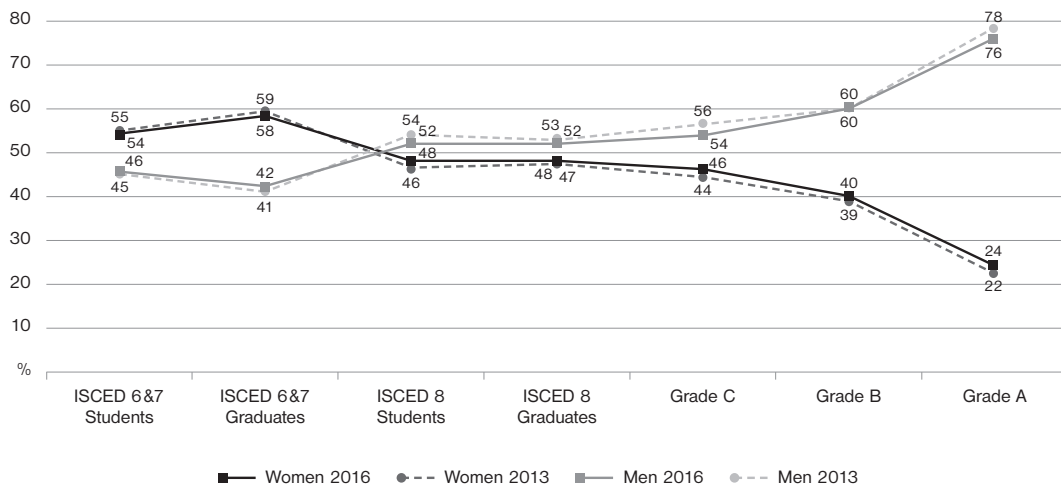
Na spolno zaznamovanost institucij je nekoliko pozneje opozorila še Joan Acker (1990: 144), ko je zapisala, da so »privilegiji in omejitve, izkoriščanja in nadzor, delovanje in čustva, pomeni in identitete, oblikovani skozi razliko med moškimi in ženskami oziroma maskuliniteto in feminilnostjo. Torej tisti, ki so oblikovali institucije, niso akterji brez spola, ampak so spolno zaznamovane osebe, ki s pomočjo tako strukturiranih institucij izražajo in reproducirajo tudi neenakost spolov (Kimmel 2011). Tako se razkrije, 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 in moške dominacije v njih.

Prav zaradi teh opozoril o reproduciranju neenakosti spolov postaja akademsko polje ne le polje za spoprijem resnice, ampak tudi polje, v katerem potekajo boji za moč, oblast, prestiž in kot tako tudi arena jasnih razmerij dominance, nadrejenosti in podrejenosti. Ko tematiziramo (ne)enakosti

spolov v akademskem polju, se je treba odmakniti od načina razmišljanja, ki je bilo precej razširjeno še do konca prejšnjega stoletja, namreč da so problem ženske, ter pristopiti k problematiziranju akademskega polja ter akademskih institucij in praks, ki v njih potekajo (Husu 2001). Menimo, da šele tak pristop omogoča analiziranje in odpravljanje spolne zaznamovanosti v na videz spolno nevtralnih strukturah, procesih in načinih delovanja v akademskem polju.

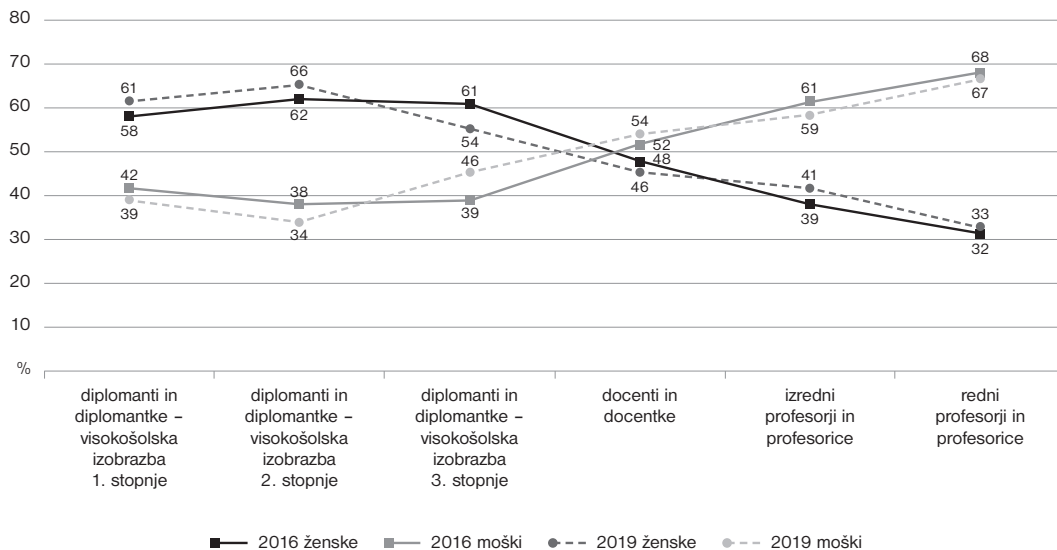
Posledice orisanega stanja v akademskem polju se odražajo v spolni strukturi zaposlenih, spolni strukturi tistih, ki so na položajih moči, tistih, ki odločajo o pomembnih vprašanih, napredovanjih, nagradah ipd., zato pogledimo, ali se je oziroma kako se je spolna struktura akademskega polja zamikala v zadnjih nekaj desetletjih.

Graf 1: Deleži žensk in moških v tipičnih akademskih karierah v 28 državah EU (vir: She Figures 2018).



Spolno strukturo akademskega polja najbolj nazorno prikazuje škarjasti diagram, ki ga zadnja desetletja osvetljujejo različne študije (npr. She Figures), ki proučujejo in prikazujejo spolno strukturo v akademskem polju na različnih točkah: od vstopa v to polje, deleža študirajoče se populacije, preko zaposlenih v institucijah postsekundarnega izobraževanja do najvišjih habilitacijskih nazivov. Na začetni stopnji, torej na stopnji vpisa v programe postsekundarnega izobraževanja, velja, da se vpisuje približno 60 odstotkov žensk in 40 odstotkov moških, to razmerje se pri doseženih diplomah še nekoliko poveča v korist žensk, potem pa se delež žensk samo še znižuje. Na najnižji zaposlitveni stopnji je žensk že za 10 odstotnih točk manj kot med diplomiranimi, na najnižjih zaposlitvenih mestih se njihov delež približno izenači (asistentska in docentska mesta), kasneje pa se razmerje obrne, škarje se razprejo, saj se delež žensk na predavateljskih mestih postopno zmanjšuje po pravilu višje kot gremo po habilitacijski lestvici, manj je na njej žensk. Razlike med ženskami in moškimi se sicer počasi zmanjšujejo, a so razmerja še vedno v korist moških.

Graf 2: Deleži oseb v tipičnih akademskih karierah po spolu v Sloveniji
(vir: Statistični Urad RS).



Omenjeno pravilo velja tudi za Slovenijo, kar ponazarja graf 2. Na začetni stopnji (docentska mesta) so razlike med ženskami in moškimi minimalne, občutno se povečajo na naslednji stopnji, na najvišji (redna profesura) pa se je v treh letih delež rednih profesorice zvišal zgolj za eno odstotno točko. Najvišji delež žensk je na lektorskih mestih (ta stopnja je močno feminizirana, žensk je kar 92 odstotkov), rahlo se je povečal tudi delež izrednih profesorice.

Takšna struktura in dodatna pravila – formalna in neformalna (v obliki sprejemljivosti, pričakovanj ipd.) – pripomorejo k reproduciranju spolnih razmerij tudi na položajih moči in odločanja tako znotraj fakultet kot tudi na ravni univerz. Oglejmo si podatke, dostopne na spletnih straneh Univerze v Ljubljani (v nadaljevanju UL) in drugih podobnih institucijah. UL sestavlja 26 članic, med njimi ima samo sedem fakultet dekanjo, UL je v stotih letih imela samo eno rektorico, na ravni celotne Slovenije pa so bile do zdaj samo tri. Po drugi strani je pogosto zahtevno zbrati podrobnejše podatke, saj tudi najbolj urejena visokošolska institucija v državi podatkov o zaposlenih, njihovih napredovanjih v nazive ali plačne razrede, njihove vodstvene položaje, nagrade, priznanja in podobno ne zbira sistematično po spolu. Prva naloga spoprijema s tematizirano vrsto neenakosti bi zato lahko bilo kar sistematično spremljanje zgoraj navedenih in še kakšnih drugih podatkov. Skrajni čas je, da se nehamo slepiti, da je v naših institucijah vse v najlepšem redu, da imamo dobro zakonodajo in notranje akte, problem pa naj bi bil v ženskah, ki nočejo ali pa ne zmorejo dosegati postavljenih in uveljavljenih meritokratskih meril. Danes je vsaj tistim, ki se s temi vprašanji resno ukvarjajo, povsem jasno, da niso »krive« ženske, ampak se razlogi za neenakosti skrivajo v institucijah in njihovih pri- stranskih pravilih ter v reproduciranju skorajda (enospolnih) struktur moči in odločanja.

Dejstvo, da je ena od univerz do nedavnega imela stoddostotno moški upravni odbor, da je bilo v habilitacijski komisiji te univerze le 25 odstotkov žensk ali da je bilo v njeni komisiji za podeljevanje nagrad in priznanj zgolj 28 odstotkov žensk, je problem te univerze in ne žensk, ki domnevno niso zadosti prodorne, vztrajne ali uspešne. Morda bi bilo tudi za univerzo produktivno, če bi si zastavila vprašanje: kaj je narobe z nami, da si sploh dovolimo kaj takega in zakaj raje ne ustvarimo pogojev za to, da bi bilo kaj takega sploh nemogoče. Prav tako bi morala preveriti, kakšna pravila ima glede imenovanj, kandidiranja in izborov za najvišje položaje odločanja.

Na videz meritokratska merila, merila rekrutiranja, selekcioniranja, kandidiranja in imenovanj so vsekakor primeren nabor materiala, ki ga je treba podvreči kritični analizi in na tej osnovi spreminjati pravila v smeri večje pravičnosti, saj obstoječa pravila otežujejo dostop do položajev, na katerih se sprejemajo najpomembnejše odločitve ali imajo status prestižnega značaja oziroma so statusno pomembni.

Na položaje odločanja so največkrat imenovani tisti, ki so po številnih merilih najbolj podobni tistim, ki te položaje že zasedajo, so torej že del struktur polja in s tem že tudi na pomembnih položajih. Svoj način delovanja opravičujejo z domnevno nevtralnimi, skorajda tehničnimi merili, kot so npr. točke SICRIS, pridobljena finančna sredstva za raziskave na trgu, število vodenih projektov, leta izkušenj na položajih odločanja ipd. Kot argument pogosto uporabljajo izgovor, da določeni položaji odločanja zahtevajo visoko znanstveno, raziskovalno ali odločevalsko kompetentnost. Zgovorno je tudi dejstvo, da se dominirajoče strukture znotraj polja pri tem sklicujejo na domnevno povsem nevtralno akademsko odličnost. Če se ob tem pojavi opozorilo, da se za domnevno zaslužnostjo pogosto skriva reprodukcija istosti (pravih, naših ipd.), se kot odgovor kmalu pojavijo dvomi v utemeljenost omenjenih opozoril, tudi skupaj z očitki o »feministični zadržtosti«, če na to opozarja ženska, in dvomi o splošni nekonkurenčnosti osebe, če dvom v katero od meril izraža moški.

Dvomov so deležna tudi opažanja, da se na položaje odločanja 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 istosti, »naših« (moških) interesov, pogledov ipd. Če so na te položaje, bolj slučajno kot ne, pripuščene tudi ženske, so to pogosto lahko le tiste, ki v takšna merila ne dvomijo, ki njihovi upravičenosti pritrjujejo in s tem tudi simbolno utrjujejo moško dominacijo v polju. Po analogiji s pojmom sodelovalna moškost (angl. *complicity masculinity*, Connell 2012) lahko rečemo, da gre v tem primeru za sodelovalno ženskost, ki tako pomaga utrjevati položaje hegemonie moškosti v akademskem polju. Ta tip ženskosti ima od utrjevanja obstoječe logike seveda tudi sam koristi (čeprav omejene), npr. določene položaje, prestiž, simbolni in socialni kapital.

Nagrade, priznanja in prestižna mesta

Vprašanje nagrajevanja prav tako sproža premisleke: koga se nagrajuje, kdo dobiva priznanja in koga najdemo na prestižnih mestih v akademskem polju ter kdo o vsem tem odloča.

Kot primer si oglejmo državne nagrade, ki se podeljujejo na področju znanosti že od leta 1998 – Zoisove nagrade in priznanja. Kakšna je bila sestava Odbora Republike Slovenije za podelitev nagrad in priznanj za izjemne dosežke v znanstveno-raziskovani in razvojni dejavnosti? Poglejmo

podatke, ki so na voljo na spletni strani Ministrstva za izobraževanje, znanost in šport od leta 2006 naprej. V vseh teh letih je imel Odbor, ki šteje 15 članic in članov (skupaj s predsedujočim), samo dvakrat predsednico odbora. V njem so bile v prvih desetih letih samo tri ženske; v letih 2018–2020 je bilo v njem 6 žensk, kolikor jih je tudi v aktualni sestavi odbora. Zgovoren je tudi podatek o deležu predlaganih moških in žensk za nagrade in priznanja, kjer prednjačijo moški, delež moških je 2,5–5-krat višji kot delež žensk. To se odraža tudi v deležu nagrajenih, ki sicer med leti niha in se v zadnjih letih giblje med 3 in 5 nagrajenk, medtem ko se število nagrajencev giblje med 10 in 27 na leto. Delež žensk je najmanjši pri individualnih in najbolj prestižnih nagradah (npr. za življenjsko delo), nekoliko več pa jih je pri manj prestižnih in skupinskih priznanjih (Lah Turnšek idr. 2021).

Podobno je tudi na UL: v Tednu Univerze podeljuje univerza nagrade svojim uglednim znanstvenicam in znanstvenikom. Pravilo glede prestižnosti je precej podobno: med individualnimi nagradami, kot je npr. častni senator, leta 2020 ni bilo nobene ženske, zlato plaketo UL je dobilo 6 žensk od petnajstih podeljenih, naziv zaslužna profesorica pa sta med devetnajstimi podeljenimi dobili le dve ženski.

Navedena primera sprožita še vsaj eno dodatno vprašanje: zakaj med nagrajenimi ni več žensk? Kljub prikazanim podatkom lahko rečemo, da se delež žensk v akademskem polju iz leta v leto zvišuje, njihov položaj pa izboljšuje. Težava torej ni v premajhnem številu kandidat, temveč v tem, da jih tisti, ki bi jih morali videti in predlagati, ne vidijo! Jih morda celo namenoma spregledajo? Ker imata polje politike in akademsko polje kar nekaj skupnih značilnosti, bi bilo v akademskem polju smiselno preveriti nekatere ugotovitve iz političnega polja, in sicer da ženske tudi v akademskem polju označijo kot karieristke, če se izpostavijo, in da ženske v akademskem polju prav tako čakajo, da bodo opažene, predlagane, povabljenе, medtem ko se moški predlagajo sami ali jih promovirajo njihova homosocialna omrežja (Antič Gaber, Selišnik 2012).

V našem akademskem polju je še veliko praks, ki se nekaterim zdijo samoumevne in zato vztrajajo. Samoumevno se na primer zdi, da imamo dekana in ne dekanje; da imamo predstojnika in ne predstojnice; da imamo rektorja in ne rektorice itn. Takšna spolno hierarhična razmerja se potem tudi lažje reproducirajo, saj se večini takšno stanje ne zdi problematično. Še več: ideja predlagati žensko, dobiti od nje pristanek, je že na samem začetku blokirana s prevladujočim: »naravnim« spolom tistih, ki v polju so. Če bi na fakulteti dva mandata zapored imeli dekanjo, bi to verjetno označili za diskriminacijo moških, štiri ali večkratno dekanovanje celo iste moške figure pa le izjemoma pri kom sproži nagubano čelo. Omenjeni primeri, ki so ilustracija dejanskih dogajanj na naših univerzah, moško dominacijo v akademskem polju normalizirajo in ne problematizirajo.

»Dedne hierarhije« ...

V akademskem polju obstajajo tudi različne prakse tistih, ki so na položajih moči. Pri tem ne gre samo za biološki spol, ampak predvsem za odsotnost premisleka o pravičnosti z vidika spola. Ti, ki so na položajih moči, večinoma torej moški, žensk praviloma ne berejo, jih ne citirajo, jih ne uvrščajo v sezname obvezne literature; ne vabijo jih na pogovore in okrogle mize; nadpovprečno jih obremenjujejo s pedagoškim delom, da jim zmanjkuje časa za raziskovalno delo in objavljanje člankov in znanstvenih publikacij; ne vključujejo jih v raziskovalne skupine, ne predlagajo jih

za vodje. S takšnimi ravnanji močno prispevajo k temu, da so ženske vedno nevidne, ne-videne, ne-slišane in torej vedno v ozadju, vedno »druge«.

Univerze v Evropi so se problematike neenakosti žensk in moških v akademskem polju lotile resno in zato ponekod ni mogoče sprejeti nobenih pravil ali meril, pri oblikovanju katerih ne bi sodelovala oseba, ki je na tej instituciji zadolžena za enakost spolov. Na marsikateri univerzi/fakulteti je za to poskrbljeno na ravni prorektorskih ali prodekanskih mest ali pa imajo posebno pisarno, v kateri je vsaj ena oseba zadolžena za spremljanje vprašanja enakosti spolov oziroma enakosti v širšem pomenu besede.

K neenakosti v akademskem polju žal prispevamo tudi ženske same, ko takšno stanje moške dominacije in simbolnega nasilja sprejemamo in pri tem molčimo. Ženske, ki dosežejo vodilne položaje, velikokrat zanemarjajo vpliv spola in/ali konkretnih (ne)vzpodbudnih okoliščin pri tem. Ženske smo pogosto tudi slabše organizirane in imamo skromna in ne preveč močna socialna in profesionalna omrežja. Prav tako smo premalo občutljive na vprašanje jezika, saj toleriramo različne seksizme, diskriminacije in marginaliziranja, zato nas na tem področju čaka še veliko majhnih in velikih korakov.

Institucionalni premiki in zamiki

Spreminjati institucijo nikakor ni lahko, kar dobro vemo tudi sociologinje in sociologi. Kristalizacija družbenih razmerij je zahteven in dolgotrajen proces. Na delu so strukture moči, pravila in nezanemarljiv nabor zakoreninjenih ravnanj, navad in ob vsem še ne posebej jasen preplet formalnih in neformalnih postopkov, ki delujejo utečeno tudi takrat, ko niso posebej dogovorjena. Pa vendarle celo institucije, čeprav so toge, niso nepremakljive ali nespremenljive, če je le dovolj volje in podpore za takšna dejanja.

Kako si lahko pomagamo pri njihovem spreminjanju? Spreminjati, prilagajati delovanje, ustroj, strukturo, pravila institucij je mogoče na različne načine. V zadnjem času se temu posveča več pozornosti na različnih ravneh. Eden od učinkovitih mehanizmov je tisti, ki se sprememb loteva z različnimi aktivnostmi znotraj institucije same. To početje bi moralo biti skrbno načrtovano in sistematično vodeno, ob hkratnem spremljanju premikov, dodelovanju in izpopolnjevanju strategije in taktik ter kritičnem vrednotenju doseženih premikov in zamikov. Popis začetnega stanja, pri čemer so statistični podatki več kot dobrodošli (zbiranje čim širšega nabora informacij o stanju stvari na različnih področjih življenja in delovanja institucije in njenih zaposlenih, kakor tudi študentk in študentov, ki jih želimo spremljati), je prva faza, ki pokaže, kje in kaj je treba spreminjati. Na osnovi popisa začetnega stanja in po identifikaciji/razgrnitvi najbolj perečih področij neenakosti spolov je lažje načrtovati posamezne ukrepe, s katerimi bi želeli prispevati k enakosti žensk in moških ter vseh spolov, zagotoviti resurse – tako materialne kot človeške – za načrtane dejavnosti, poiskati podpornike in podpornice, vzpostaviti čim širšo koalicijo sodelujočih in po možnosti v delo vključiti tudi najbolj odrinjene, marginalizirane, nemočne skupine. Podpora vodstva institucije je pri tem še posebej dragocena, brez tega je težko doseči pomembne premike. Treba se je dobro pripraviti tudi na postavljanje ovir s strani tistih, ki se z ukrepi ne bodo strinjali ali pa se jim ne bodo zdeli pomembni ali potrebni. Vsekakor se je treba pripraviti tako na aktivna onemogočanja kakor tudi na pasivne odpore. In kar je morda najpomembnejše: treba se je zavedati, da se bodo

spremembe dosegale postopoma in dostikrat z majhnimi koraki, ki bodo šele kumulativno pripeljali do večjih sprememb. Odločitev za omenjeno pot zahteva sprotno spremljanje, prilagajanje in ocenjevanje doseženega ter korekcijo, dodelavo načrtovanih korakov in gibke koalicije z jasnimi cilji.

Viri in literatura

- ACKER, Joan, 1990: Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. *Gender and Society* IV/2. 139–158. <http://www.jstor.org/stable/189609>
- ANTIĆ GABER, Milica, SELIŠNIK, Irena, 2012: Politično polje, zasebno življenje in vstopanje žensk v politiko. *Teorija in praksa* XLIX/2. 396–415.
- BOURDIEU, Pierre, 2012: *Homo academicus*. Ljubljana: Pedagoška fakulteta.
- CONNELL, Raewyn, [1995] 2012: *Moškosti*. Ljubljana: Krtina.
- HUSU, Lisa, 2001: On Metaphors on the Position of Women in Academia and Science. *NORA – Nordic Journal of Feminist and Gender Research* IX/3. 172–181.
- KIMMEL, Michael, 2011: *The Gendered Society*. New York: Oxford University Press.
- LAH TURNŠEK, Tamara, NOVAK, Saša, ŠABEC, Marta, 2021: *Kje so kandidatke za napredovanja in nagrade, odločevalke in akademkinje?* Ljubljana: Posvet Komisije za enake možnosti na področju znanosti (5. 3. 2021).
- MERTON, Robert K., 1973: *The Sociology of Science. Theoretical and Empirical Investigations*. Chicago, London: The University of Chicago Press.
- Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport, Zoisova priznanja: <https://www.gov.si/assets/ministrstva/MIZS/Dokumenti/ZNANOST/Zoisi/Pretekli-clani-Odbora.pdf>
- She Figures, 2018: https://ec.europa.eu/info/publications/she-figures-2018_en
- Statistični urad RS: <https://pxweb.stat.si/sistat/sl/Podrocja/Index/192/izobrazevanje>
- WOLLTONECRAFT, Mary, 1993: *Zagovor pravic ženske*. Ljubljana: Krtina.
- ZGAGA, Pavel, 2015: Vplivi dinamike v visokem šolstvu na spolno strukturiranost sodobne družbe. Milica Antić Gaber (ur.): *Zahtevna razmerja: spol, strukturne ovire in priložnosti*. Ljubljana: Znanstvena založba Filozofske fakultete. 33–50.