



Akademski naziv naj pripada ... njej!

DELEŽ ŽENSK MED AKADEMIKI SICER RASTE, A O ENAKOPRAVNI SPOLNI ZASTOPANOSTI MED NJIMI ŠE DOLGO NE BOMO MOGLI GOVORITI. KDAJ BODO ŽENSKE PREDRLE STEKLENI STROP?



KAJA KOVIČ

Statistični urad Slovenije ugotavlja, da je v izobraževanje vpeto približno enako število moških in žensk, spolna primerjava je zelo ugodna pri deležu diplomantov, dokaj ugodna tudi pri doktoratu, a takoj ko gremo v znanosti po hierarhični lestvici navzgor, je žensk vse manj.

Kaj točno vpliva na to, da so ženske v akademskem svetu slabše zastopane, ni popolnoma jasno, a vzroke bi lahko razdelili na dva sklopa, zunanje in notranje. Prvi se vijejo okoli (prikrite) diskriminacije, drugi pa izpostavljajo samoizlo-

čitev. Sem med drugim spadajo nezdružljivost družinskih in poklicnih vlog, spolne razlike v izbiri življenjskega sloga, tradicionalna delitev gospodinjstkih opravil in odgovornosti za nego otrok, manjše samospoštovanje in slabša samopodoba žensk in manjša podpora družine. Ti dejavniki skupaj tvorijo tako imenovani stekleni strop, oviro, sestavljeno iz predsodkov in stereotipov, prek katere se ženske ne morejo povzeti po hierarhični lestvici.

Mirjana Ule v prispevku *Ženske v znanosti, ženske za znanost* pravi, da so ženske v akademskih poklicih predvsem predavateljice, relativno veliko jih je tudi med lektorji in učitelji veččin. Velikokrat dobijo funkcije, ki so slabše plačane in niso tako prestižne. Še vedno so manj zastopane tudi na vodilnih

položajih raziskovalnih inštitutov in kot redne ali izredne profesorice, dekanke in rektorice.

Ženske kvote med akademiki pri nas

Na Univerzi v Mariboru povedo, da je za pridobitev akademskih nazivov treba izpolnjevati določene kvantitativne in kvalitativne kazalnike, med katere sodijo ustrezna izobrazba (doktorat znanosti), znanstveno, strokovno in pedagoško delo. »Kandidati morajo za pridobitev nazivov izkazovati svoje delo predvsem na podlagi bibliografije, v kateri so zavedeni njihovi članki, monografije, predavanj, izvedenskih mnenj, udeležbe na konferencah, predavanj, mentorstev študentov ipd. Če želijo izvajati predavanja, morajo pridobiti tudi pedagoški naziv,« pojasnjujejo. Pri visokošolskih učiteljih so tile nazivi: predavatelj, višji predavatelj, lektor, docent, izredni profesor in redni profesor. Nazive (razen naziva rednega profesorja, ki je trajen) je treba obnavljati vsakih pet let in v tem obdobju izkazovati uspešno znanstvenoraziskovalno, strokovno in pedagoško delo.

Tezo Mirjane Ule o statusu žensk med akademiki potrjujejo na obeh največjih univerzah pri nas. Na ljubljanski sta bila konec leta deleža žensk in moških med zaposlenimi sicer približno enaka, 2843 moških in 3055 žensk, toda v kategoriji rednih in izrednih profesorjev je opazen precejšen prepad med spoloma. Med rednimi profesorji je 1061 žensk in 1620 moških, med

izrednimi pa 171 žensk in kar 496 moških. Na mariborski univerzi je bilo na začetku meseca zaposlenih 573 moških in 377 žensk, od tega 68 rednih profesoric in 145 rednih profesorjev ter 76 izrednih profesoric in 107 izrednih profesorjev. Tudi na tej univerzi je najmanj žensk med najprestižnejšimi nazivi.

Ogledalo družbe

Dr. Danica Purg, direktorica in dekanica IEDC, Poslovne šole Bled, položaj in število žensk v akademskih krogih povezuje z odslikavo zunanjega življenja. »Položaj žensk v akademskih krogih odraža tudi položaj žensk na splošno. V ZDA so leta 2015 skoraj 50 odstotkov akademskih položajev zasedale ženske, v Kanadi 40,2 odstotka, v EU kar 40,6 odstotka, v Indiji in na Japonskem je ta delež okoli 25 odstotkov.« Purgova sicer potrdi, da splošen trend kaže na dvig položaja žensk v visokošolskem izobraževanju, vendar se to dogaja počasi. Preden bodo predrle stekleni strop, imajo ženske še nekaj manevrskega prostora. »Ko ženske pridejo na vodilna delovna mesta, naj bodo dobre voditeljice in zgled sodelavkam, po drugi strani pa naj bodo aktivne pri zaposlovanju in spodbujanju drugih žensk na njihovi karierni poti,« razmišlja Purgova.

Madelein Mkunu, predsednica združenja Leading Women of Africa, je na dogodku Posvetilo ljubezni, ki ga je organizirala šola IEDC na predvečer praznika žensk, povedala, da je nežnejši spol v političnem, podjetniškem in družbenem življenju v Afriki cenjen in priznan, kar dokazuje

parlament v Ruandi, v katerem je več kot polovica žensk, vseeno pa je na vodilnih mestih, predvsem v upravi, žensk zelo malo. Razlog naj bi bil predvsem nepripravljenost in nesamozavest afriških žensk, zato s svojim združenjem spodbuja ženske in jim pomaga na poslovni poti. Tudi Slovenka Lucija Brezocnik, prva ženska zmagovalka na tekmovanju znanstvenih člankov v 50 letih, v intervjuju za *Delo* pove, da se v inženirskih poklicih ženska hitro počuti kot del manjšine, kar mnogim ne ustreza. »To je problem, ki ga bo treba v prihodnosti obravnavati,« pravi in predlaga, naj se mladi ne ozirajo na stereotipe. Razvijanje talentov in lastna pobuda sta ključna za doseg ženskih kvot v akademskih krogih. Na ministrstvu za izobraževanje, znanost in šport se zavedajo, da nizko število žensk na dotičnih položajih pomeni izgubo ženskega potenciala in talenta, zato je zagotavljanje enakih možnosti spolov v znanosti ena njihovih temeljnih prioritet, ki jo umeščajo tudi v strateške dokumente.

kaja.kovic@delo.si

Kaj je stekleni strop

Stekleni stolp je prispodoba za nevidne pregrade, ki preprečujejo neki demografski skupini, da bi se dvignila više na hierarhični lestvici. Največkrat jo uporabljamo, ko govorimo o karieri žensk in ovirah v obliki predsodkov in stereotipov, zaradi katerih ne morejo dosegati višjih rezultatov. Te ovire so tako tanke, da so že transparentne, a tako močne, da preprečujejo napredek. Druga najpogostejša raba prispodobe zadeva barvo polti.



**MADELEIN MKUNU,
PRESEDNICA ZDRUŽENJA
LEADING WOMEN OF
AFRICA: NEŽNEJŠI
SPOL JE V POLITIČNEM,
PODJETNIŠKEM IN
DRUŽBENEM ŽIVLJENJU
V AFRIKI CENJEN TER
PRIZNAN, A VSEENO
NA VODILNIH MESTIH
PRIMANJKUJE ŽENSK.**



**NAJVEČJA RAZLIKA V
ŠTEVILU ŽENSK IN MOŠKIH
JE MED REDNIMI IN
IZREDNIMI PROFESORJI.**



**DR. DANICA PURG: KO
ŽENSK PRIDEJO NA VODIL-
NA DELOVNA MESTA, NAJ
BODO DOBRE VODITELJICE
IN ZGLED SODELAVKAM,
PO DRUGI STRANI PA NAJ
BODO AKTIVNE PRI ZAPO-
SLOVANJU IN SPODBUJANJU
DRUGIH ŽENSK NA NJIHOVI
KARIERNI POTI.**

