Simona Vrhunec

POKLICNA (SOCIALNA) SEGREGACIJA

Na začetku si najprej oglejmo rezultate oziroma dognanja raziskave, ki sta jo opravili univerzitetni profesorici Susan Hanson in Geraldine Pratt in je temeljila na opazovanju in razgovorih v Novi Angliji, Massachusetts. Na podlagi segmentov, kot so spol (*gender*), delo in prostor, poskušamo ugotoviti, kako se konstruirajo meje med ženskami in moškimi ter med življenjem žensk v različnih soseskah. Osredotočeni smo na delo, na segregacijo med ženskami in moškimi v različnih zaposlitvah, na variacije delovnih izkušenj žensk v posameznih mestnih predelih. Argumentacija raziskave temelji na predpostavki, da je socialna, ekonomska in geografska določenost medij, skoz katerega se producira in reproducira segregacija večjega števila žensk v slabo plačanih zaposlitvah. Ženske so vključene v delovno silo na drugačen način kot moški. To pomeni, da še danes drži, da ženske kot skupina delovnih ljudi zaslužijo manj kot moški. Na vsaki izobrazbeni stopnji ženske v ZDA zaslužijo manj kot moški z enako izobrazbo. Še vedno obstaja odklon med plačo polnega delovnega časa žensk in polnega delovnega časa moških, z leti pa še narašča. To ne pomeni samo trajnega razkoraka med plačo glede na spol ali različno razmerje v mobilnosti kariere, temveč tudi dejstvo, da so ženske in moški prisiljeni delati v različnih zaposlitvah in industrijskih sektorjih. Tendenca, da se ženske zaposlitve razlikujejo od moških, pripelje do poklicne segregacije. To nakazuje, da je ta pojav neverjetno zakoreninjen (Hanson, Pratt 1995: 3).

POKLICNA SEGREGACIJA SE ZAČNE DOMA

Pozicijo delovnega trga žensk so v raziskavi locirali na odločitev žensk, kje bodo delale glede na odgovornosti, ki jih nosijo doma, torej v gospodinjstvu, na kar se navezuje odločitev za rojstvo in nego otrok. Zaradi mnogih razlogov se ženske odločajo za zaposlitve, ki so dominantno ženske prav zaradi pričakovanj, da bodo ženske ostajale doma kot posledica porodov, porodniških dopustov, nege otrok. Zaradi teh razlogov se od ženske pričakuje, da bo imela krajšo delovno dobo kot moški. Zato se lahko zdi neracionalno, da bi ženska porabila nekaj let v različnih delovnih kvalifikacijah, delovnih izobraževanjih, kar je to, grobo rečeno, »zguba časa«. Zato je višina začetnih plač moških po usposabljanju veliko večja kot pri ženskah, pri katerih pričakujejo zapuščanje delovne aktivnosti »zaradi porodov« (*op. cit.*: 4).

Pa vendar »primarne« ženske (gospodinjske) odgovornosti oziroma zaposlitve ne bi smele biti razlog in pojasnilo, zakaj ženske niso prisotne v večini dominantnih moških zaposlitev. Nekateri so trdno prepričani, da so ženske družinske vloge v večini nepomembne pri njihovi izbiri zaposlitve ter da je potrebno na novo preučiti izvore zaposlitvene segregacije na trgu delovne sile (*op. cit.*: 5). Teoretiki navajajo različne vrste vzrokov za segmentacijo, kot so tehnološke zahteve, nestabilnost proizvodnega trga, diskriminacija zaposlenih, kontrola dela in stroški delitve dela. V idealnem konceptu je delitev dela razdeljena v interni (primarni) in zunanji (sekundarni) segment. V internem segmentu je višina plače in mobilnost dela determinirana z institucionalnimi pravili, pogosto s pogajanji med zaposlenimi in sindikatom in ni izključno določena na trgu delovne sile. Delavci v internem ali primarnem sektorju

imajo boljše plače, uživajo večjo delovno stabilnost, boljše delovne pogoje in imajo več možnosti za napredovanje kot tisti iz zunanjega ali sekundarnega sektorja. V sekundarnem sektorju obstaja zelo majhna mobilnost med posameznimi sektorji, tako da se delavci počutijo ujete. Številni teoretiki uporabljajo teorijo segmentiranega delovnega trga kot ogrodje, v katerega postavljajo dinamiko delovne patriarhije. Moški delodajalci so lahko odklonilnega mnenja glede zaposlovanja žensk na cenovno visoke položaje zaradi spolnih stereotipov, skrbi glede pritoževanja moških delavcev in - najpomembnejše - zaradi strahu, da bi zgubili moške ugodnosti in prednosti. Beli uslužbenci (moški) so organizirani tudi v sindikate in profesionalne organizacije, ki skrbijo za ohranitev njihovih delovnih mest (*op. cit.*: 6).

SPOLNE DELITVE

Tukaj poskuša raziskava pokazati, kakšen odstotek žensk in moških je zastopan v tipičnih oziroma dominantnih ženskih poklicih in v tipičnih oziroma dominantnih moških poklicih. Več kot tri četrtine zaposlenih v zdravstvu, izobraževanju in skrbstvu so ženske in skoraj štiri petine v potrošniških storitvah. Za kontrast: v gradbeništvu sestavlja delovno silo manj kot petina žensk. Samo štirinajst odstotkov ženske delovne sile dela v tovarnah. Večina ženske delovne sile je zaposlena v dominantnih ženskih poklicih. Na primer: skoraj polovica žensk zaposlenih v prevladujočih ženskih poklicih opravlja tako imenovano nekvalificirano delo, na drugi strani pa niti ena ženska, zaposlena v prevladujočih moških poklicih, ne opravlja nekvalificiranega strojnega dela. Na splošno veliko več žensk kot moških opravlja nekvalificirano delo. Veliko več moških pa opravlja tako imenovana ročna dela (za katera potrebujejo spretnost, šolanje, prakso). Večina žensk v dominantno moških zaposlitvah opravlja profesionalne menedžerske posle, moški pa so v takih podjetjih večinoma kvalificirani ročni delavci. Ženske zaslužijo manj kot moški, ženske v dominantno ženskih in spolno integriranih zaposlitvah zaslužijo manj kot ženske v dominantno moških zaposlitvah. Moški imajo v večini primerov srečo, da opravljajo delo, kjer jim delodajalec plačuje zdravstveno in pokojninsko zavarovanje, kar ne velja za ženske. Samo tretjina žensk v dominantno ženskih zaposlitvah ima take »bonitete«. Take ženske zaposlitve dajejo nizek status, peljejo v slepo ulico in malo plačujejo (*op. cit.*: 62). Postavlja se vprašanje, ali je kje kakšna druga možnost za napredovanje ali kakšno drugo delovno mesto, naziv, ki bi ga imela možnost doseči ženska. Večina žensk je odgovorila ne - ne vidijo nobenih možnosti.

Osem od desetih intervjuvanih žensk (77 odstotkov moških) je poročenih ali živijo s partnerjem in več kot dve tretjini žensk (69 odstotkov moških) ima doma vsaj enega otroka. Niti zakonski status niti prisotnost otroka ni pogoj za spolno kompozicijo v ženskih oziroma moških poklicih ali v industrijskem sektorju. Oboje, tako predšolski otroci kot polovičen delovni čas, močno vpliva na verjetnost, da se bo ženska zaposlila v tipično ženskem poklicu. Tretjina žensk dela polovičen delovni čas; ta pa je močno povezana z delom v tipično deljenih poklicih glede na spol (*op. cit.*: 62).

WORCESTER TELEGRAPH

1979 leta je v časniku *Worcester Telegraph* izšel članek z naslovom »*Women face struggle looking for jobs*«. Začel se je takole: »Iskati službo prvič v življenju je spoštovanja vreden projekt - še zlasti, če si ženska ... Na tako veliko stvari moraš misliti. Prvo in najpomembnejše je seveda, kaj početi. Kaj sploh znaš početi, kakšne so tvoje sposobnosti in prednosti. In potem je seveda vprašanje, kaj je na tem geografskem prostorčku sploh na voljo.« (Towne 1979 v: Hanson, Pratt: 93.) Članek govori o stresu, ki ga doživi ženska ob iskanju zaposlitve: »situacija, če si ženska, ni samo drugačna od moške, temveč je težja, če ne celo nemogoča.« Problem je skrit v stavku: »... kaj je na tem geografskem prostorčku sploh na voljo.« Kaj to sploh zares pomeni? Fraza sugerira, da je obravnavanje in zaposlovanje ženske delovne sile odvisno od razpoložljivosti in primernosti delovnih mest na določeni lokaciji. Raziskava poskuša odgovoriti z analizo oddaljenosti žensk in moških od službe in z znano delitvijo ločenih sfer dela za moške in ženske. Torej: javna sfera kot moška in privatna sfera kot ženska.

JAVNO, PRIVATNO IN DOSTOP DO MOŽNOSTI

Povezava med geografijo, spolom in zaposlovanjem je zapletena in zelo abstraktna v smislu spolnih predstav o javnem in privatnem. Ta ideja se je začela pojavljati v poznem devetnajstem in zgodnjem dvajsetem stoletju. Dihotomija kaže na razliko med predmestjem, žensko in ženskostjo kot privatno sfero na eni strani in mestom, moškim in moškostjo kot javno sfero na drugi. Urbano življenje in moške dojemamo kot bolj agresivne, trdne, tiste, ki odločajo o pomembnosti svetovnih dogodkov, intelektualne, aktivne, z močjo, včasih nevarne. Neurbano, predmestno življenje in žensko pa dojemamo kot odgovorne za domačnost, počitek, stik z naravnim, tiste, ki imajo pomanjkanje resnosti, razumevanja in varnosti (Saegert 1980 v: Hanson, Pratt: 94). Nekateri so videli suburbanizacijo individualnega doma kot del moškega plana za povečevanje materinske vloge žensk in za krepitev patriarhalnosti na podlagi prostorske odmaknjenosti žensk od kvarečega delovnega sveta. Razdalja je tako postala primaren instrument za izolacijo žensk od dela in prav tako od moči in odločanja o politiki telesa. Čeprav bi oba, tako moški kot ženska, naseljevala isti dom, bi moški potoval v mesto na delo, ženska pa ne. Ista razdalja, ki za moškega ne bi bila nikakršen problem, bi bila za žensko nepremagljiva, pomenila pa bi preprečevanje vstopa žensk v plačano delovno silo (*op. cit.*: 94). Jasno pa je, da so ženske, še zlasti poročene in z malimi otroki, dokaj hitro premagale ovire v razdalji in v velikem številu vstopile v delovno silo. Današnje primestne, obmestne ženske so veliko bolj vključene v delovno silo kot mestne. Mnoge raziskave kažejo tudi na odpor žensk, da bi prepotovale take razdalje kot moški, da bi prišle do plačane zaposlitve (*op. cit.*: 95). Neka mlada ženska iz Blackstone Valley je za časa intervjuja delala kot odpravnica blaga v predilnici, pet minut od doma. Z desetimi leti osnovne izobrazbe in dvema šolskima otrokoma je ta ženska v osmih letih zamenjala devet služb, vse razen ene so bile oddaljene največ petnajst minut od doma. Vedno je delala blizu doma, da bi bila čim bližje otrokom. Pred kratkim se je pokvaril eden od dveh družinskih avtomobilov. Njen mož vozi avto, njej pa je predlagal, da se vozi s prijateljico. A kljub temu je previdno izbrala službo, da lahko pride na delovno mesto pravočasno tudi peš, za primer, če se prijateljici pokvari avto ali če ne gre v službo. Čeprav je obema, tako ženski kot moškemu, pomembna lokacija zaposlitve, pa ženska vedno izbira službo bližje domu kot moški. Za žensko je značilno, da se v večini primerov vozi v službo z drugimi, gre v službo peš, ali pa dela doma. Najpogostejši razlogi, zakaj delajo ženske tako blizu doma, so: da pridejo hitreje domov k otrokom in da opravijo vsa potrebna gospodinjska dela. Prav tako imajo raje fiksno določeno delovno mesto kot moški (*op. cit.*: 100). Ženske imajo nižje osebne dohodke in delavci z nižjimi osebnimi dohodki imajo krajšo pot na delo. Ali to pomeni, da imajo ženske raje krajše poti na delo kot moški, ker imajo manjše prihodke? Nedvomno to velja za nekaj žensk, vendar opravljena kvalitativna analiza kaže na obrnjeno situacijo. Njihova plača je nižja, ker imajo krajšo pot do službe. Mlajše ženske ne potujejo nič dlje do službe kot starejše ženske, enako samske ali poročene. Ženske, ki opravljajo menedžerske posle ali so izučene za poklic, imajo le nekoliko daljšo pot v službo kot ženske, ki opravljajo nekvalificirano delo (*op. cit.*: 102). Pogosto se ženske odločajo o lokaciji službe, ki je bližje domu, zaradi nezanesljivih transportov, zaradi pomanjkanja možnosti dobre nege otrok in zaradi mož, ki so neenakopravni partnerji pri negi in vzgoji otrok in gospodinjskih opravilih. Lokalni kontekst zaposlovanja je zelo pomemben za dobro izobražene matere majhnih otrok, ki iščejo zaposlitev za polovičen delovni čas. Te matere bi lažje našle tako zaposlitev, če bi bila gostota takih delovnih mest na določeni lokaciji razmeroma visoka.

ORGANIZACIJA GOSPODINJSTVA IN PODROČJE ZAPOSLOVANJA

Članek, objavljen v *New York Times*, govori o težavah in kompromisih, s katerimi se zaposlena ženska spopada pri opravljanju materinske vloge. »Telefon je zazvonil. Nočna mora Barbare Reisman se je začela. Klicala je varuška, ki je obvestila gospo Reisman o poškodbi njenega otroka. Gospa Reisman je sedela v svoji pisarni, uro stran od doma. Otroka je uspela še komaj pravočasno pripeljati k zdravniku, šele po kompliciranih dogovorih z možem.« S takimi življenjskimi zgodbami se ubada sleherna moderna ženska in pozna komplikacije pri organiziranju varstva, zamenjave za čas, ko je odsotna, o problemih z varuškami,

o zaupanju oskrbe otrok sosedom, prijateljem, o dnevnem ali nočnem varstvu. Sleherna ženska pozna napetosti in opozarja na nevarnosti, ki prežijo ob takem organiziranju. Možje, ki nedvomno včasih zamenjujejo ženske pri teh opravilih, ne občutijo te napetosti (*op. cit.*: 120). Zanimivo je, da ženske, ki niso poročene, najprej najdejo zaposlitev in šele pozneje stanovanje, in so v tem pogledu podobne moškim. Zakoreninjenost oziroma navezanost na določeno bivalno okolje ali stanovanje je manjše pri ljudeh v profesionalnih in menedžerskih poklicih, velja pa tako za moške kot ženske. Toda moški imajo več svobode pri izbiri in krojenju bivanja v povezavi z zaposlitvijo, ženske pa le stalno iščejo zaposlitev glede na bivališče. Tako moški kot ženske pa se strinjajo, da je moški poklic bolj pomemben pri odločitvah za zamenjavo lokacije bivanja kot zaposlitev ženske. Selitev se torej izvede zaradi moževe službe. Okoli deset odstotkov žensk je moralo v službah dati odpoved zaradi moževe menjave službe in s tem tudi stalnega bivališča; niti en moški ni pustil službe iz podobnega razloga (*op. cit.*: 126). Pri odpovedih službe moramo pogledati tudi prekinitev delovnega razmerja zaradi poroda, nege in oskrbe otrok. Na odločitev o prekinitvi delovnega razmerja zelo vplivata izobrazba in delovno mesto ženske. Ženske, ki so prekinile delovno razmerje, imajo povprečno manj izobrazbe ter so začele svojo kariero z nižjim statusom kot ženske, ki niso prekinile. Porodniški dopust, na primer, je pogostejši med gospodinjstvi s srednje visokimi prihodki kot med tistimi z nizkimi ali zelo visokimi. Ženske z manj izobrazbe, nižjim delovnim mestom in srednje visokimi prihodki preživijo doma največ časa. Delo, ki ga najdejo po premoru, je bližje domu, kot je bilo prejšnje. Povprečen čas dnevne poti v službo pred prekinitvijo je znašal devetnajst minut, potem pa malo več kot štirinajst. To ne velja samo za zaposlitev za polovičen delovni čas, temveč tudi za polni delovni čas. Ženske, ki za nekaj časa pustijo službo, pogosto ob vrnitvi iščejo zaposlitev v določenem omejenem prostoru, kar pomeni rahlo upadanje, stagnacijo in manjšo mobilnost pri karieri, napredovanju (*op. cit.*: 129).

MORDA SO DOMINANTNO ŽENSKI POKLICI BOLJ FLEKSIBILNI

Za žensko ima služba s premakljivim delovnim časom večjo vrednost kot za moškega. Fleksibilen delavnik je eden izmed treh najpomembnejših atributov pri izbiri zaposlitve. Ko so v anketi eksplicitno postavili vprašanje, ali morate biti v službi vedno ob istem času ali lahko premikate čas prihoda, so ženske, zaposlene v dominantno ženskih poklicih, odgovorile, da imajo zelo malo ali skoraj nič fleksibilnega delovnega časa. To pomeni, da je pri dominantno moških in spolno integriranih zaposlitvah več fleksibilnosti. Še več, ženske imajo bolj fiksen delovni urnik kot moški. Variacije v dnevni fleksibilnosti različnih zaposlitev torej ne morejo pripomoči k razlagi zaposlitvene segregacije (*op. cit.*: 132).

RAZLIČNI VZORCI V »KONVENCIONALNIH« DRUŽINAH

Heteroseksualni pari v Worcesterju imajo različno organizirano družinsko življenje in delo. Variacije so osnovane na podlagi razporeditve dela, in sicer, kdo kuha kosilo, pomiva posodo, pospravlja po hiši, kosi trato, hodi po nakupih in opravkih, popravlja avto. Opravila so močno spolno razdeljena; tako ženske skrbijo za večino opravil, ki se tičejo kuhanja, nakupovanja, pospravljanja, skrbi za otroke, torej gospodinjsko delo, moški pa za dela na vrtu, popravila hiše in avta. Ženske opravljajo večino dnevnih gospodinjskih opravil, pa četudi zaslužijo več kot polovico skupnih prihodkov. Tudi mlajši moški nič bolj ne posegajo za gospodinjskimi opravili kot starejši. Različne skupine žensk opravljajo različno količino gospodinjskih opravil, to pa je odvisno tudi od njihove zaposlitve in zaposlitve njihovih mož. Jasno pa moramo poudariti, da odgovornost za gospodinjska opravila reflektira pozicijo moči. Možje, ki imajo večji osebni dohodek, se manj ukvarjajo s takimi opravili, torej imajo doma več svobode in prostega časa. Pri zaposlenih ženskah večina moških pomaga vsaj pri enem gospodinjskem opravilu ali pa imajo enakopravno razdeljeno delo, kjer so žene doma, pa le malo moških poprime za taka opravila. Ženske, ki nočejo prevzeti vse odgovornosti gospodinjstva nase, delajo predvsem v spolno integriranih ali spolno netipično razdeljenih poklicih. Moški, katerih žene so

zaposlene v dominantno moških podjetjih, še zlasti radi sodelujejo v gospodinjstvu. Skoraj eden od štirih moških iz takih stanovanjskih enot prevzame vsa gospodinjska opravila, ali vsaj glavnino. Razlika v naloženem gospodinjskem delu izvira tudi iz različnih zaposlitev, saj vemo, da ženske, zaposlene v dominantno ženskih podjetjih, poiščejo službo zelo blizu doma. Ženske, zaposlene v spolno mešanih ali drugih podjetjih, imajo zaposlitev bolj oddaljeno od doma. Enaka geografska pogojenost velja tudi za moške. Tisti, ki so vključeni v gospodinjstvo, delajo bližje domu (*op. cit.*: 146).

PODROČJE IN ODDALJENOST ZAPOSLITVE LOČENIH, NIKOLI POROČENIH ŽENSK IN VDOV

Razlaga za zaposlitveno segregacijo žensk, ki bazira na spolni delitvi, tako pri njenih družinskih odgovornostih kot tudi v patriarhalnih odnosih temelji na dejstvu, da se ženske brez otrok in/ali partnerjev lažje izognejo stereotipni spolni vlogi. Neporočene, ločene ženske in vdove se raje ne zaposlujejo v dominantno ženskih poklicih. Skoraj vse ženske z visokimi osebnimi dohodki imajo tako imenovane »netradicionalne« družinske razmere. To pomeni, da so samske, ločene, ali pa poročene in brez otrok. Ženske v dominantno moških podjetjih tudi stežka ustrezajo normi »poročena z otroki«. Tudi večina žensk, ki so zaposlene v dominantno moških poklicih in so poročene ter imajo šoloobvezne, majhne ali predšolske otroke, so v nekakšnem »krhkem« zaposlitvenem odnosu. Mnogo teh žensk dela pri možu in vidi svojo zaposlitev kot pomoč pri njegovem poslu. Ena izmed žensk je opravljala poklic polagalca tapet, kot pomoč v moževem pleskarskem podjetju. V pogovoru je dejala, da ji je najpomembneje, da pomaga možu, da mu olajša delo, da mu streže. Jasno je, da kariera mnogih žensk, ki se znajdejo v taki situaciji, stoji, morda začasno, dostikrat pa je celo že prepozno, da bi se vrnile in jo nadaljevale. Marsikatera ženska pravi, da je sama hotela imeti otroke, da je bila to njena odločitev in da je vzela nego in vzgojo otrok za prioriteto, kar pomeni, da lahko dela le polovičen delovni čas (*op. cit.*: 153). V gospodinjstvih obstaja ne samo skrb za partnerja in otroke, temveč tudi skrb za ostarele starše. Skrb za ostarele starše ali druge sorodnike je zelo pogosta, vsaka deseta neporočena ženska ali moški skrbi za starejšega sorodnika, najpogosteje starša. Vsaka samska ženska ali moški pa po statistiki skrbi vsaj še za koga. 47-letna ženska, ki je živela v hiši svojih staršev z bratom in njegovo ženo, je dejala, da živi tu zaradi soseske in varnega počutja. Neka druga ženska, ki je živela z upokojenim 82-letnim očetom, pravi, da je bil oče edini razlog, na katerega se je ozirala pri svojih zaposlitvenih odločitvah; posredno ji je diktiral kariero. Ženska, ki živi z mamo in bratom, ki imata Alzheimerjevo bolezen, pravi, da bi rada odšla, se preselila, pa mama noče (*op. cit.*: 154). Pokazali smo torej, da ne smemo posploševati družinskih razmer žensk, ko govorimo o zaposlitvah, kot da so vse le in samo matere majhnih otrok. Pomembno je, da vemo, da si ženske, ki združujejo plačano zaposlitev z ogromnimi dnevnimi opravili v gospodinjstvu, poiščejo zaposlitev čim bliže domu. Zaradi tega pride ženska pogostokrat do spoznanja, da se ji na tak način in zaradi tega, ker išče zaposlitev blizu doma, zoži možnost različnih in boljših zaposlitev. Vedeti pa moramo tudi, da je lahko vzgajanje in nega večje družine več kot delo in dá človeku bogato in izpolnjeno življenje.

STRATEGIJA DELODAJALCEV PRI ZAPOSLOVANJU

Koga zaposlujejo? Je delodajalcem vseeno? Na vprašanje, ali imajo delodajalci kakšne preference glede tega, od kod prihajajo njihovi delavci, je večina odgovorila, da ne, vendar je večina takoj poudarila, da ne želijo delavcev, ki živijo predaleč od delovnih mest. Tipični komentarji so: »Bližje so, bolje je. Bolj so srečni. Manj je stresa in napetosti. Bolj se lahko nanje zanesemo, da ostanejo dlje ali da pridejo prej. Mislim, da so bolj produktivni, če živijo bližje.« Eden izmed delodajalcev je rekel: »Želim, da moji delavci živijo na določenem območju. Če zaposlim delavca iz Bostona, bo ob vsakem snežnem zametu manjkal.« Večina delavcev je žensk, ki delajo predvsem v šolskem času, ko so otroci v šoli. Za te delavke bi bila daljša pot pravo popotovanje. Pot v službo za proizvodne delavce je krajša v primerjavi z vodilnimi, profesionalnimi delavci (*op. cit.*: 163).

ŽENSKE V ZNANOSTI

Ženske so še vedno zelo slabo zastopane na področjih znanstvenega raziskovanja in v načrtovanju oziroma v politiki zaposlovanja. Ženske tudi niso zadosti vključene v načrtovanje znanstvenih in tehnoloških sprememb. Znanstveni razvoj se ne more zgoditi, dokler ženske ne ustvarjajo in razvijajo. Zelo nizka zastopanost žensk v znanstvenih in inženirskih strokah v ZDA je zelo dobro dokumentirana že 30 let. Danes je mnogo lokacij, kjer se lahko ženske učijo in urijo v znanosti in tehniki prav tako in z enakimi možnostmi kot moški. Toda take ustanove so na robu prepoznavnih znanosti in tehničnih dognanj. Zato se postavljajo vprašanja: Kakšne karakteristike teh delovnih prostorov privlačijo in spodbujajo ženske znanstvenice in inženirke? Po čem se ti prostori razlikujejo od bolj konvencionalnih ponudb izobraževanja in dela? (Shapiro 1999: 1464.) Je moč odnosov in mrež različna? Se ženske vključujejo v take delovne prostore zato, da bi poskušale pomagati pri definiranju nove socialne strukture znanosti, v kateri so moški in ženske resnično enakovredni igralci, akterji? V zgodnjih 90-tih so Margaret Eisenhart in Elizabeth Finkel, avtorici knjige *Women´s Science*, in tri kolegice neodvisno zbirale študije primerov, ki vključujejo ženske in znanost. Proučevale so učenje oziroma študij – zlasti znanstveni – v neformalnih in neakademskih okoljih, uporabo znanosti v socialnih debatah in vpliv pričakovanj spolnih vlog in socialni kontekst na izkušnje žensk pri učenju in delu. Površno gledano so rezultati raziskav v vseh primerih pokazali neverjetno visoko udeležbo žensk. Avtorice naprej predstavijo udeležbo oziroma zastopanost žensk v znanosti v 19. stoletju. Takrat se je namreč pričakovalo od žensk, da bodo zainteresirane za znanost in v njej sodelovale in spodbujale razvoj. Avtorice zanimajo zgodovinske teorije o ženski vlogi in zastopanosti v znanosti ter kako je lahko v 20. stoletju, ko je znanost postala kulturno dominantna, prišlo do odrinjenosti ženske v znanosti na rob. Eisenhart in Finkel ponujata »zgodovinsko-odnosno« perspektivo, osredotočeno na vprašanja, v kakšni povezavi so prakse in visok ali nizek status in kako ali zakaj se bistre mlade ženske, ki so pripravljene delati v znanosti, ne morejo povzpeti in ostajajo v nizkem delovnem statusu; ne le to, celo izbirajo si taka dela in se identificirajo s takim statusom, kot da je namenjen prav njim (*op. cit.*: 1464). Znanstvenice in inženirke bodo našle dosti takih opažanj in anekdot v lastnih delovnih izkušnjah. Pri vseh plateh »dela znanstvenic« se pojavljajo skupni imenovalci: večje socialno relevantne aktivnosti, bolj razsežne definicije znanosti in znanstvenice, večje javno vpletanje, nižja plača, manj akademske moči. Ob vsem tem najbolj razočara ugotovitev, da vse te karakteristike in pričakovane kulturne in spolne vloge povzročajo še naprej dodatne težave in ovire za dekleta in ženske. Vse organizacije delujejo kot »spolno nevtralne«, v bistvu pa favorizirajo delo in identitete, ki odražajo tipičen vzorec moškega obnašanja. To pomeni, da organizacija in zaposleni opisujejo svoje delo in identiteto tako, kot da spol ni pomemben, »kot da je nevtralen«. Toda uspešne ženske in moški morajo delati v takem smislu, ki zgodovinsko velja za moške; to torej pomeni, da imajo vso podporo »svojih žena« in se počutijo varne na javnih mestih. Eisenhart in Finkel poudarjata tudi prisilne razloge za kulturno formo, ki povzroča ovire za udeleževanje in priložnosti žensk v znanosti in tehniki. Njuna knjiga »*Women in Science*« bi torej morala postati obvezna za vse v znanosti in tehnologiji, ki jih skrbi prihodnost politike zaposlovanja in prakse (*op. cit.*: 1464).

NASTAVLJENE OVIRE

Mildred Dresselhaus, ki predava na *Massachusetts Institute of Technology*, ni ponosna na dejstvo, da je bila zaradi rojstva štirih otrok odsotna vsega skupaj štiri dni. Toda kot mlada elektroinženirka v poznih 60-tih letih ni imela druge možnosti. »V moji mladosti je bilo nujno igrati tako vlogo. Nismo imele druge možnosti,« pravi Dresselhauserjeva, ki je postala profesorica na MIT-u in članica Ameriške akademije znanosti (NAS). Generacijo pozneje je imela Elaine Mendoza, inženirka vesoljskih plovil, veliko več možnosti, ko se je odločila za družino. Njen mož, elektroinženir, je bil celo eden izmed njenih 51 zaposlenih. To je le eden izmed kontrastov izkušenj žensk v zadnjih tridesetih letih (Mervis 1999: 727). »Ko se giblješ skoz izobraževalni in delovni kontinuum, prepad med spoloma postaja vse bolj in bolj jasen oziroma izrazit,« pravi Marye Anne Fox, rektorica Državne Univerze v Severni Karolini. Po oceni Williama Wulfa dosegajo ženske polovico vpisa pri tečajih računalniške znanosti na visokih šolah, toda le 28% samostojnih diplom. Njihov delež

doktoratov je 16% in le 6% žensk ostane v profesuri. Tak prepad med spoloma odraža neprestane težave znanstvenic v akademskih krogih. Je industrija kaj bolj dovzetna? Lillian Wu pravi, da vidi rapidno izboljšanje v zadnjih petih letih. Kathryn Johnson pravi, da so se ona sama in mnoge druge ženske morale le nekako izogniti in zbežati pred steklenim stropom in ledenim okoljem v mnogih velikih podjetjih (*op. cit.*: 727). NAS je imel ognjevito diskusijo o takih s spolom povezanih problemih v znanosti, kjer je prišlo do razprave o nezavedni diskriminaciji, ko iščejo primerno osebo, ki naj bi bila sigurna, samostojna in razumna, kot odraz kvalitet, ki jih ima le moški. Dresselhaus pravi, »Ženske niso tako agresivne pri zahtevanju enakih plač in ugodnosti kot moški. Bilo je veliko hitrih sprememb pri mojem delu, pa se sploh nisem pritožila. Tako je torej večji problem pri samih ženskah kot pa pri moških.« Dresselhauserjeva še zaključuje: »Za žensko je danes bolj sprejemljivo, da ima družino, kot včasih. Toda še vedno ni nič lažje.« (*Op. cit.*: 727.)

ALI JE SPOL SPLOH POMEMBEN

Londa Schiebinger, avtorica knjige *Has Feminism Changed Science* (Je feminizem spremenil znanost), svoje vprašanje argumentira prek politike, zgodovine in znanosti. Človek bi mislil, da je naslov in vsebina knjige diskutabilna, pa ni, kajti še vedno močno velja ugotovitev, da je »mačizem« v znanosti »lepo« zasidran. Vzorec moške agresivnosti, kot »kredit« za uspeh tako med moškimi kot med ženskami, se pojavlja naprej in naprej. Boj za tak »kredit« je definiran skoz zgodovino znanosti, kjer se vedno šteje in je najpomembnejše, kdo bo nosil zasluge in koga se bodo spominjali. Londa Schiebinger se ne ukvarja z nepotrebno delitvijo uspehov glede na spol, noče nikakršnega neznanstvenega dokazovanja vloge žensk, ki so zaznamovala znanost, saj so dejstva v zgodovini znanosti kronološko zapisana. Ne, knjiga je pestra analiza primerov na različnih področjih znanosti, tako medicine, primatologije, antropologije, biologije, fizike in matematike, prek katerih raziskuje, kako je določen spol vplival na kontekst znanosti. Zapisala je, na primer, kako nekateri fiziki uporabljajo besedo bog, da bi svojemu raziskovanju, odkritju dali večji pomen. Primer je L. Lederman, fizik, ki je agresivno povišal pomembnost lastnega področja raziskovanja z naslovom *The God Particle*. Diskusija o »mačo« obnašanju nekaterih znanstvenikov bo zelo domača za vsako žensko, ki je kdaj želela sodelovati v fiziki visokih energij. Celo v lingvističnem opisovanju začetka vesolja, v frazi »veliki pok« najdemo moško izražanje, ki poudarja vprašanje, ali je bil ta pojav singularen ali morda večkraten (Haseltine 1999: 538) V primerjavi z znanstveno fiziko je medicina in biologija vključevala ženske, začenši z boginjama Hygeia in Isis, ki sta vladali zdravstvu. Ženske biologinje in fizičarke so veliko prispevale v stroko in mnogo je zelo dobrih znanstvenic, ki zastopajo svoj spol. Toda idealno gledano je znanost demokratična: ko je ideja enkrat prikazana, lahko na njej dela vsakdo. To pomeni, da lahko moški in ženske raziskujejo skupaj in da mora biti znanost spolno nevtralna. V intervjuju neka znanstvenica pove: »Mislim, da samo dejstvo, da so bile to znanstvenice, torej ženske, ni tako pomembno kot dejstvo, da so bile prave pionirke.« Ta misel ilustrira problem, z drugimi besedami, zavre možnost izpostavitve specifike »boja« med moškim in žensko. V drugih intervjujih hoče kar precej znanstvenic verjeti, da je njihov doprinos znanosti omogočilo prav dejstvo, da so ženske (*op. cit.*: 538). Jasno je, da take raziskave ne bi mogli opraviti, če ženske ali moški ne bi ustvarili določenih dosežkov, toda popolnoma jasno je tudi, da do vprašanja spolne razlike ne bi prišlo, če ženske ne bi vztrajale. Dejstvo je, da je »spolni doprinos« zelo pomemben za znanost, nikoli pa ne moremo reči, da je neki dosežek v znanosti posledica določenega spola, torej tega, da je znanstvenik moški ali ženska. Izzvani, da opravljamo z znanostjo, ne smemo pozabiti na svoj spol in njegovo vlogo, ki jo igra v vseh kotičkih življenja.

»Kakšen doprinos znanosti so prispevale ženske, ki ga moški ne bi zmogli?« je vprašanje, ki mu Londa Schiebinger v svoji knjigi *Has Feminism Changed Science* nasprotuje. Celotno bistvo njene knjige je, da kritizira razmišljanje, da ženska znanost ustvarja drugače samo zaradi tega, ker gre za ženske. Njena trditev je, da je feminizem široko, bazično socialno gibanje in akademska, teoretska perspektiva ter da so feministi, tako ženske kot moški, spremenili znanost. Vprašanje, kdo in kaj lahko kreira spremembe v znanosti, je bilo vedno izraženo z nezaupanjem do feminizma, še posebno tedaj, ko je šlo za pripisovanje zaslug ženskam. Feminizem je še vedno za mnoge grda beseda. Ljudje še vedno raje diskutirajo o ženskah kot o feminizmu, ko gre za debato o enakopravnih

možnostih (Schiebinger 1999: 835). Želje po uvrstitvi, pripisovanje uspehov feminizma direktno ženskam izvirajo iz zgodovinskega dejstva, da so bile ženske kot skupina izključene iz znanosti, torej iz nobenega drugega razloga kot zaradi njihovega spola. Nekaj zmede glede tega izvira tudi iz tega, da so bili feministke večinoma ženske, pa tudi tega, da so ženske, ki niso bile feministke, dobile možnosti, ki so jih izbojevale feministke (*op. cit.*: 835). Ker je moderna znanost produkt več sto let aktivno »sijočih« žensk, lahko identificiramo spolni nagib v institucijah, kulturi in v vsebini znanosti. Zato L. Schiebinger argumentira: »Cilj potemtakem ni ustvariti 'feministične znanosti', če bi to pomenilo specialno ali ločeno znanost za ženske oziroma feministke.« Znanost je človeški trud; služiti mora vsem. Zanimivo je to: ko postane feministkin/feministov pogled ali razmišljanje v znanosti splošno sprejeto, se o njem preprosto začne razmišljati kot o »dobri znanosti in dobrem znanstveniku«. In morda to kratko malo tudi so (*op. cit.*: 835).

POLŽI IN REPI ALI SLADKO IN PEKOČE

Danes mnogi znanstveniki raziskujejo spolne zakonitosti, toda Eleanor Maccoby je svetla izjema. V knjigi *The Two Sexes: Growing Up Apart, Coming Together* poudari pomembne razlike. E. Maccoby, ki bi jo lahko imenovali mati sodobne spolne teorije v razvojni psihologiji, zagovarja, da so spolne segregacije, ki jih vsi izkusimo v predšolskih letih, v igri z vrstniki, univerzalne v vseh kulturah. Trdi, da biološki, socialni in kognitivni faktorji, ki kreirajo segregacijo, ustvarjajo tudi različne interaktivne stile za oba spola. Dečki so bolj tekmovalni in hierarhični v vseh moških skupinah, deklice pa bolj sodelujejo in imajo čut za enakopravnost v vseh ženskih skupinah enako. Na kratko, trdi, da se spol kreira prek otroške igre v istospolni skupini (Hall 1999: 1681). Spola torej ne bi smeli analizirati kot atributa pri individualni osebnosti, temveč kot možno pojavno lastnost v socialni skupini. Dečke in deklice kot člane dveh različnih subkultur vidi kot posameznike, ki so karakterizirani z radikalno različnimi vzorci vedenja. Razlika v vedenju je tako ekstremna, da so, ko odrastemo v otroški džungli in vstopimo v svet odraslih, moški zares z Marsa, ženske pa z Venere (če si sposodimo frazo slavnega pop psihologa Johna Graya). Dva spola imata težavo najti skupni interaktivni temelj v vsakdanjem življenju. Predšolski otroci se začnejo kaj kmalu odmikati od drugospolnih otrok in zelo direktno, prek telesne govorice, pristopijo k istospolnim otrokom. Groba in nerodna, pretepaška skupina dečkov in igra z odnosi, vlogami pri deklicah sta osnovi za spolno identiteto. Maccobyjeva vse to podkrepljuje z argumentacijo, da biološke, socialne in kognitivne sile skupaj sestavljajo to, čemur pravi spolna »pojasnjevalna mreža« (*explanatory web*). Kako delujejo te komponente? Biološka komponenta poudarja prenatalno fazo, ki daje predispozicijo dečkom in deklicam za različno obnašanje v razvoju. Deklice prej kot dečki regulirajo svoje obnašanje; ta regulacija je pogojena z mnogimi aktivnostmi, ki jih narekujejo starši, kot so rokodelske sposobnosti (igranje čajanke, kuhanja ...), zgodnejši razvoj lepega govora, izražanja. Tukaj vskoči socialna komponenta, ko začnejo starši različno obravnavati malega Janeza in malo Jano. Janezovo pomanjkanje samodiscipline mu dovoljuje bolj grobo, nerodno igro in bolj hierarhične in disciplinske komande, Jani pa večja jezikovna kapaciteta pripomore k boljšim odnosom in vzgojnim pogovorom o čustvih. Ko Janez in Jana odideta v šolo, si izbereta prijatelje, ki se obnašajo kot onadva. Ko dečki in deklice odraščajo, se neizogibno povežejo z določenimi vzorci ženskega in moškega obnašanja, kar pripelje do kognitivne komponente. Čeprav je res, da je določena stopnja spolne segregacije za dečke in deklice v otroštvu univerzalna (*op. cit.*: 1681). Kritiki E. Maccoby pravijo, da je uvrščenost spolov v svetovnih kulturah in vedenje kot njen odraz preširoka, preraznolika, da bi jo lahko razumeli kot univerzalno. Veliko študij kaže, da ne moremo predvideti, kako bo kakšna kultura interpretirala biologijo. Celo enota mati-otrok ni tako »naravna« vez, kot se zdi na prvi pogled.

EU SE SOOČA Z »*GENDER GAP*«

Na Univerzi v Lizboni biti ženska ne pomeni velike ovire za uspešno kariero v znanosti. Saj je kar 60% vseh asistentov in izrednih profesorjev žensk in 30% je rednih profesoric. Znanstvene skupnosti v nekaterih južno-evropskih državah, kot je Portugalska, se zdijo na prvi pogled malo manj okleščene, proporcionalno gledano je položaj žensk na višjih raziskovalnih položajih malo

boljši. Neverjeten je kontrast med znanstvenimi študenti, kjer je vsak drug študent ženska, in med poznejšim kreiranjem kariere, ko moški kolegi hitreje napredujejo in ženske zaostajajo. Društva, ki so plačana za izobraževanje »znanstvenic«, ne obrodijo zadovoljivih sadov. Ženski potencial je premalo izkoriščen. Mnogo visoko izobraženih žensk se enostavno v svojih karierah v znanosti izgubijo (Hagmann 1999: 1659). Mary Osborn pravi, da se moramo močno potruditi, da bomo dobili pravo statistiko zastopanosti žensk v akademskih krogih, kajti samo tako lahko začnemo prenovo v smislu izboljšav. Evropski zakonodajalci bi morali začeti mandatni rok za spolno uravnoteženost. Nekatere države, kot sta Finska in Italija, že imajo take spolno-enakopravne akte. Ustanoviti bi morali tudi novo »Evropsko nagrado« za enkratne dosežke znanstvenic - raziskovalk (*op. cit.*: 1659).

KRHEK ŽENSKI BOJ ZA MANJŠO OSAMLJENOST NA VRHU

»Mislila sem, kako neprijetno je biti potisnjen ven; in pomislila sem, kako je morda hujše, če si zaklenjen znotraj,« pravi Virginia Woolf v *Lastni sobi*. Nancy Hopkins je potrebovala več kot leto merjenja, računanja, pisanja in razgovorov s svojim oddelčnim šefom in dekanom, da je končno zmagala in dobila 19 kvadratnih metrov lastnega laboratorija. Po nekaj mesecih, ko je tako končno sedela v svojem laboratoriju in pisala o raziskovanju, so kar naenkrat prišla za njo vsa sramotna, neprijetna dejanja, ki jih je 26 let doživljala na Massachusettskem tehnološkem institutu (MIT). Naenkrat se je zavedela svoje nepomembnosti, kako nima nobene vrednosti (ne ona kot znanstvenica in ne njeno delo). Premlevala je vse dogodke od velikega boja za laboratorij do nesmiselne borbe z moškimi profesorji za vodilno mesto na podiplomskem tečaju, ki ga je ustanovila sama. In prvič v karieri je ugotovila, da je skupna, rdeča nit tem dogodkom spol, da so vsi njeni dosežki nevidni in nepomembni za primarno moški svet. Bilo je tako, kot da ne bi obstajala. To je bila senzacionalna in neprijetna ugotovitev, ki pa se je na srečo obrnila v jezo. (Lawler 1999: 1272). Po dveh dekadah borbe je žensk še vedno le 12,5% izrednih in rednih profesorjev na področju naravoslovnih znanosti in inženirstvu na vseh ameriških univerzah in visokih šolah. V nekaterih institucijah se še vedno znižuje raven mladih znanstvenic. Na Harvardu je bilo leta 1995 na mestu nižjih profesorjev 19,7% žensk, v letu 1999 pa le še 13,7%. Razburjajoč podatek je, da se celo zelo uspešne ženske, ki ostajajo v akademskih krogih, počutijo nesrečne in v primerjavi s svojimi kolegi v brezizhodnem položaju. To lahko prestraši tudi potencialne nove generacije znanstvenic, ki si želijo priti v akademski krog in raziskovanje. Mnogo perspektivnih študentk na univerzah pravi, da ne želijo delati v znanstvenem krogu prav zaradi takega odnosa do žensk (*op. cit.*: 1272). »Feminizem!« pravi Hopkinsova. »Izogibala sem se mu kot kugi, ki bi uničila celotno mojo kariero. Enostavno sem bežala pred njim. Nisem imela teh težav. Mislila sem, da pripada prejšnji generaciji.« Nobelova nagrajenka biologinja Barbara McClintock, ki se je spoprijateljila s Hopkinsovo v začetku njene kariere, jo je poskušala posvariti. Dejala je, da je biti znanstvenica huje kot biti črn v Ameriki. Hopkinsovo je primerjava osupnila. V pismu leta 1976 ji je McClintockova napisala: »Uspešno tekmovanje z moškim sploh ni mogoče ... celo takrat ne, ko je ženska v intelektualno nadrejenem položaju.« Hopkinsovi se je zdelo sporočilo osorno. »Sploh nisem hotela slišati česa takega. Počutila sem se popolnoma sprejeto.« (*Op. cit.*: 1273.) Šele ko je po tolikih letih zahtevala laboratorij, je občutila boj. Tečaj, ki ga je ustanovila, je prevzel njen kolega, ki ga je hotel povsem komercializirati. Takrat je v protest v celoti prenehala poučevati. Odločila se je napisati pismo, v katerem pojasnjuje slabo ravnanje na delovnem mestu. Dala ga je prebrati kolegici in ko jo je prosila, naj ga podpiše, je Hopkinsova videla, da ni več sama. S strahom so Hopkinsova in dve kolegici začele govoriti z drugimi štirinajstimi ženskami, znanstvenicami, od skupno 280 znanstvenikov na MIT-u. »Bila sem tako prestrašena, skrbelo me je, da bodo mislile, da sem ena izmed tistih feministk, ki enostavno niso dovolj dobre in se zato pritožujejo,« pravi Hopkinsova. Ženske se nikoli prej niso srečale kot skupina, pa vendar so kmalu ugotovile, da imajo skupen temelj. Po nekaj tednih so se vse razen ene strinjale, da obstaja problem, ki ga je treba začeti nemudoma reševati. Dogovorile so se za avdienco pri dekanu Robertu Birgeneau. Lahko bi jih enostavno odslovil, toda ne, na njihovo presenečenje se je izkazalo, da je dekan pripravljen prisluhniti. Koščeni 57 letni fizik, oče treh ambicioznih hčerk in mož socialne delavke za samega sebe pravi, da

je prilagojen na socialne probleme. Srečanje tistega dne je bilo podobno religioznemu doživetju. Vsaka posameznica je povedala svojo zgodbo o karieri, o ponižanjih s strani kolegov, o nevidnosti, izključenosti pri pomoči, podatkih, beneficiranju, podpori. Starejše, dolgoletne ženske, raziskovalke, enostavno niso spoštovane kot njihovi starejši moški znanstveniki. »Smrt s prebadanjem tisočih igel,« je prispodoba za izkušnjo, ki jo je doživela neka znanstvenica. Dekan je opisal izkušnjo pogovora z besedo – naelektreno. Prepričan je bil v verodostojnost izjav. Strinjal se je z ustanovitvijo ženskega komiteja, ki bo zbirala podatke. Toda kmalu po tistem je prišel k Hopkinsovi v pisarno z novico, da so na katedri odklonili kakršno koli priznanje, da se je zavedno ali nezavedno dogajala diskriminacija, ter da so strogo proti ustanovitvi komiteja. »Bojijo se, da bi prišlo do nepomembnega načenjanja občutljivih tem, kot so plače in laboratorijski prostor, še posebno na privatni univerzi, kakršna je MIT.« (*Op. cit.*: 1274.) Toda dekan Birgeneau je organiziral srečanje med znanstvenicami in sedmimi oddelčnimi šefi, ki so tam sedeli kot opozicija in enostavno strmeli. Šest jih ni spremenilo mnenja, ostali so zanikali. Birgeneau je v komite postavil tudi nekaj priznanih moških znanstvenikov. Skupaj so prišli do podatkov, ki so presenetili tudi znanstvenice. Na enem od oddelkov so odkrili, da imajo tako moški kot ženske, nižji predavatelji in znanstveniki, skupaj 185 kvadratnih metrov, medtem ko imajo njihovi starejši moški kolegi, višji predavatelji, 280 kvadratnih metrov, med katere ne spadajo ženske, višje predavateljice, ne, one si delijo prostor z mlajšimi kolegi. Morda najbolj presenetljiva statistika je tista, da se število znanstvenih članic ni spremenilo že dvajset let ali več. Številka se giblje nekje okoli 20 od skupno 280 članov (*op. cit.*: 1274). Komite je opravil intervju z vsako profesorico na vsakem oddelku posebej. Ugotovili so, da imajo mlajše ženske še razmeroma malo pritožb, medtem ko se starejše profesorice počutijo popolnoma marginalizirane in izključene iz skupnega dela na oddelku. Nekaj jih je na primer dejalo, da so izključene iz raziskovalnih projektov in da jim je bilo naročeno, naj se raje ukvarjajo samo s poučevanjem in ne z raziskovanjem. Dekan Birgeneau pravi, da je najbolj pomembno, če se ti neverjetno perspektivni, sposobni znanstveniki, počutijo nesrečni, to je poglaviten podatek. Največ te nesreče izvira iz vsakodnevnih žalitev. Dekan ni čakal na končne rezultate raziskave, temveč se je že prej lotil najopaznejših problemov, kot so plače, prostor in nagrade, na katere imajo pravice. Osredotočil se je tudi na takojšnje zviševanje števila znanstvenic in sprožil velik pritisk na oddelčne ravnatelje, saj jim je naročil, naj se potrudijo in najdejo izvrstne kandidatke. In zares se je od leta 1994, iz 22 znanstvenic dvignilo na 34 (število moških se je znižalo). Matematični oddelek ni imel nobene ženske, zdaj ima štiri profesorice. Nedaleč stran Cyntia Friend pravi, da nima nobenih pritožb o plači, virih, delu in ugodnostih. »Na univerzi se zelo dobro obnašajo do mene,« pravi harvardska kemičarka. Toda tako ona kot drugi članice in člani fakultete solidarno priznavajo zaskrbljenost glede kolegic na MIT-u; premalo žensk in premalo spoštovanja in moči tistih, ki so tam. A po celodnevnem predavanju, delu s študenti in pisanju Friendova skoraj neodločeno prizna občutek izoliranosti. »Dostikrat sem izključena iz neformalnih sestankov, kjer se komentira delo in sprejemajo odločitve,« pravi. Je edina ženska med 21 harvardskimi kemiki in ena izmed desetih profesoric med skupno 156 profesorjev v naravoslovnih znanostih. Tretjina oddelkov naravoslovnih znanosti na Harvardu nima višjih predavateljic in polovica nima niti nižjih. »Tukaj ne gre za kvaliteto življenja, temveč za moč in kolegialno spoštovanje,« pravi Friendova. Friendova s svojo skupino se je sestala z dekanom harvardske fakultete za umetnost in znanost Knowlesom. 64-letni dekan je toplo pozdravil pobudo za večje zaposlovanje žensk tako na nižji kot višji stopnji. »Najbistvenejše je, da naredijo oddelki načrt, kako odkriti in povabiti znanstvenico k fakultativnemu delu,« pravi Groszova. »Ne kvotni sistem, ampak način zagotovitve, da resno upoštevajo kandidatko.« Ko kdo dobi oziroma osvoji določene navade dela, zelo težko odide, to še posebej velja za Harvard. V preteklosti so hoteli na Harvardu zaposliti svetovno priznane znanstvenike, toda najboljše so že imeli; to so bile starejše profesorice, ki so bile že od samega začetka v delovnem procesu Harvarda, začele so kot asistentke, nižje predavateljice, mlade raziskovalke. Knowles pravi, da je danes 40% rednih profesorjev in profesoric na Harvardu, ki ne prihajajo od zunaj, temveč izhajajo znotraj Harvarda. Neki profesor, ki je seznanjen s procesom zaposlovanja, o presoji in merilih kandidata pravi: »Mi ne gledamo na spol ali etničnost ali na kakšne druge ne-intelektualne kvalitete, pomembno je le, kaj so objavili, status napisanega in kako jasno je nji-

hovo razmišljanje.« »Ni vprašanje ali je kandidat ženska, ampak enostavno, ali je drugačen in dober v kakršnem koli smislu. Izboljšano življenje profesoric bi imelo dolgoročen vpliv tudi na karierno odločitev naslednjih generacij. Če je taka vloga ženske še vedno model, potem lahko pričakujemo, da se študentke rajši ne bodo odločale ostajati v akademskih krogih. »Velik problem je pri diplomantkah in do-diplomskih študentkah, ki se jim kariera v akademskih krogih zdi izredno neprivlačna,« dodaja Dresselhausejeva. »Včasih sem bila tako nesrečna, ko sem se sprehajala po teh hodnikih od pisarne do laboratorija, kjer plava moja zebrasta ribica, zdaj pa, ko se je začela kampanja za 'ženske', je moje življenje pravljica in vesela sem, da sem lahko zraven.« (*Op. cit.*: 1278.)

NASVETI

Za vse vnete raziskovalce, ki želijo izboljšati položaj žensk v svojih institutih, so znanstveniki z MIT ponudili nekaj uporabnih nasvetov. 1) Začnite pri koreninah. Ukaz od zgoraj ni zadosti. Ženske se morajo organizirati med seboj. Taka organiziranost prisili administracijo v akcijo. 2) Sigurnost pri številkah. Največja lekcija za Nancy Hopkins, ki je zavrgla vse svoje dosežke na MIT-u, je odraz moči solidarnosti. »Bodite odvisni od moči skupine, kajti le ta deluje. Če bo šla celotna skupina do administracije, ta ne bo mogla reči, da ni problema,« pravi Hopkinsova. To pomeni, da si moramo najprej zgraditi medsebojno zaupanje. Penny Chisholm, biologinja in inženirka na MIT-u, dodaja: »Odvrzite vse sume, ki bi obstajali med vami, in analizirajte kulturne in oddelčne razlike, da pridete do skupnega temelja, do skupnih izkušenj.« 3) Najdite administrativnega »zaveznika«. »Imeti morate dekana Birgeneauja,« pravi Hopkinsova. Po pripovedih žensk je bil dekan heroj MIT-ove sage. Njihove pritožbe je vzel skrajno resno, pridobil je podporo predsednika MIT-a, delal neumorno in skoval inovativne kompromise. 4) Vključite moške. »Zelo pomembno je imeti spoštovane moške akademike v odboru,« pravi Birgeneau. Prinesejo kredibilnost, zmanjšujejo napetost in lahko pomagajo pri zmagi nad moškimi kolegi. »Sprva sem bila proti [vključitvi moških],« pravi Hopkinsova, »toda izkazalo se je, da je imel dekan popolnoma prav.« 5) Zbirajte podatke, ne sovražnike. Dekan Birgeneau pravi, da je kooperativno delo boljše kot konfrontacija. Zbiranje podatkov in tiho debatiranje je učinkovitejše kot glasno protestiranje. Hopkinsova pravi, da so notranje zbrani podatki več vredni, kot bi bili tisti z zunanjimi zaključki. 6) »Poišči si zavetje in vir preživetja.« Ko je Hopkinsova dve leti porabila za zbiranje podatkov in vodenje intervjujev 30 do 40 ur tedensko, je prenehala poučevati. »Institucija mora videti, da je stvar zares pomembna, da te razbremeni poučevanja,« pravi. In Birgeneau pravi: če bi moral še enkrat vse to narediti, bi za pomoč za polni delovni čas zaposlil asistenta. 7) Poišči osebne zgodbe. Nekatere znanstvene ustanove, kakršna je Harvardska univerza, imajo premalo žensk, da bi lahko dobili statistične podatke, zelo pomembni pa so osebni intervjuji, osebne izkušnje in izpovedi. »Ženskam moramo dati možnost, da lahko tudi zaupno povedo, kaj mislijo in kaj se jim dogaja, saj lahko le tako ublažimo strah pred maščevanjem,« pravi Hopkinsova. Pravi, da je organiziran, viden napor učinkovitejši kot vodenje individualnega boja. »Spreminjati srca in misli enega za drugim je prepočasi. Spremeniti morate institucijo, srca in misli pa bodo sledila.«

LITERATURA

Edelgard Bulmahn (1999), Women in Science in Germany. *Science*, 286, 10. december: 2081.

Michael Hagmann (1999), EU Confronts the Gender Gap. *Science*, 286, 26. november: 1659.

Kira Hall (1999), Snails and Tails or Sugar and Spice. *Science*, 285, 10. september: 1681-1682.

Susan Hanson, Geraldine Pratt (1995), *Gender, Work and Space: International Studies of Women and Place*. Davis: Routledge.

Florence P. Haseltine (1999), Does Sex Matter. *Science*, 285, 23. julij: 538.

Andrew Lawler (1999), Tenured Women Battle to Make It Less Lonely at the Top. *Science*, 286, 12. november: 1272-1278.

Jeffrey Mervis (1999), High-Level Groups Study Barriers Women Face. *Science*, 284, 30. april: 727.

Londa Schiebinger (1999), How Women Contribute. *Science*, 285, 6. avgust: 835.

Jill Shapiro (1999), Shifting the Spotlight from Center Stage. *Science*, 283, 5. marec: 1464.