

Кроскултурни вариации на джендър неравенството в академичния свят

Юлиана Попова

Cross-cultural Variations of Gender Inequality in the Academic World: *The paper presents data from several recent sociological studies containing evidences about existing gender inequalities in the academic world. The indicated results are interpreted in terms of cross-cultural differences in value orientations and especially in relation to identified clusters of masculine and feminine countries /societies/ around the world.*

Key words: *Global Gender Index, Gender Gap Index, She Figures, horizontal segregation, vertical segregation.*

ВЪВЕДЕНИЕ

Терминът *джендър* /gender/ и джендър изследванията са сравнително нови за българската наука. Понятието се използва, за да се разграничи социалното значение, което се приписва на половите различия в обществото, от биологичната природа на мъжкия и женския пол /sex/. Именно затова в някои случаи джендър се превежда като социопол.

Социално конструираният пол не е непременно свързан с биологична даденост, а е по-скоро въпрос на цялостна система от устойчиви представи /стереотипи/, визиращи наслоявани през вековете убеждения за онова, което е присъщо на мъжа и жената. Разпределението на джендър ролите зависи именно от тези трайно закрепени представи за мъжките и женските дейности, конструирани във всяко общество и в нередки случаи даващи основание за проявата на предразсъдъци и дискриминация по признака пол.

Джендър неравенството е актуален проблем за Европейския съюз и през последните години е във фокуса на вниманието на Европейската комисия, която предприема редица мерки за елиминиране на джендър диспропорциите. Свидетелство за това е приетата Стратегия за равенство между мъжете и жените 2010-2015 г., където постигането на джендър равенство намира отражение в пет приоритетни области: равна степен на икономическа независимост; равно заплащане за равен или равностоен труд; равнопоставеност при вземането на решения; достойнство, неприкосновеност на личния живот и прекратяване на насилието, основаващо се на пола. [6]

Независимо от факта, че джендър неравенството е социален проблем, то е тясно свързано с културата и ценностната ориентация на различните общества. Редица изследвания класифицират общества на маскулинистични /с доминиращи мъжки ценности/ и феминистични /с преобладаващи женски ценности/ /вж. напр. Хофстеде, 2005, Давидков, 2010/. В първия тип общества се наблюдава тясна корелация между представите за доминирането на мъжкия пол и по-изразеното джендър неравенство в социалните отношения. Тези изводи се потвърждават от статистическите данни в т. нар. Gender Gap Index, който ежегодно предоставя актуална информация за съществуващи джендър диспропорции в голяма част от страните по света. [7] Твърденията се подкрепят и от данните в изследването на Европейската комисия от 2012 г. She Figures 2012. Gender in Research and Innovation. [5]

ИЗЛОЖЕНИЕ

Цел на настоящото изложение е да представи изводи и обобщения за съществуващо джендър неравенство в сферата на висшето образование и науката, като интерпретира визираната проблематика от кроскултурна гледна точка.

Широко разпространено е мнението, че академичната сфера е територия на иновации и модерност, тъй като изявяващите се в нея са призвани да отговорят на потребностите на младите хора от дигиталното поколение, както и да подготвят бъдещите световни лидери. На пръв поглед, в тази сфера джендър различията не би трябвало да играят роля, тъй като индивидите, реализиращи се в образованието и науката, носят персонална отговорност за кариерното си развитие и се доказват чрез своя потенциал. Направените емпирични проучвания, обаче, както и актуалните бази данни, свързани с джендър проблематиката, свидетелстват за изненадващи джендър диспропорции в академичния свят и то в Западна и Северна Европа, където обществата са пословично чувствителни към всякакъв тип неравенство.

Анализ на Thomson Reuters от 2013 г. за целите на рейтинговата система Times Higher Education илюстрира увеличаващи се нива на джендър неравенството в топ-400 на университетите с фокус върху научни изследвания. [4] Проблемът е валиден както за страните с по-слабо икономическо развитие, така и за високоразвитите държави. В продуцирания в резултат от изследването Глобален Джендър Индекс, очертаващ диспропорции в съотношението мъже-жени на академични позиции, най-неблагоприятна е ситуацията в Япония, където жените представляват едва 12,7 % от членовете на академичния състав в японските университети, включени в топ-класацията. На следващо място е Тайван, където само 21,3 % от наетите на академични позиции са жени. Великобритания, представена в рейтинговата система с 48 институции, регистрира 34,6 % жени членове на академичния състав, а САЩ със своите 111 участващи в рейтинга институции – 35,9 %. Проблем с джендър неравенство се наблюдава дори в скандинавските страни: Швеция – 36,7 %, Норвегия – 31,7 % и Дания – 31,0 % жени на академични позиции. Голямата изненада е Турция, където 47,5 % от членовете на академичния състав в топ-5 на турските университети са жени.

Луиз Морли, директор на Центъра за висше образование и изследване на равенството към университета в Съсекс, Великобритания обяснява наблюдаваните диспропорции със съществуването все още на патриархални линии на властта в университетите, които предпоставят доминирането на мъже, както в университетските подразделения, така и в различните академични бордове. „Налице е културен климат, който фаворизира мъжете“, заключава Морли. „Не се признават талантите и способностите на жените и те често са заставяни да работят на по-ниски позиции и да извършват голяма по обем административна работа. В същото време на мъжете се поверяват представителни роли, които веднага ги „изстрелват“ в кариерата“. [3]

Друг извод в същото изследване е, че жените на академични позиции имат по-малка възможност да поддържат международни контакти, свързани с пътувания, поради ангажираност със семейни задължения. Според Бахиях Абдул Хамид, заместник-директор на Женския център за лидерство към Университета Кебангсаан в Малайзия, мъжете постигат по-висок индекс на цитирания, тъй като имат по-големи възможности да работят в международни мрежи. Тя привежда статистически данни, свидетелстващи, че статиите в списания се оценяват по-високо, когато са резултат от международно сътрудничество. [3]

По мнението на японски жени – университетски преподаватели, традиционната японска представа за ролята на жените на работното място е причината за неблагоприятното позициониране на Япония в Глобалния Джендър индекс. От старото поколение японски политици, като бившия министър-председател Йоширо Мори, се поддържа възгледът, че на нераждалите жени не се полага държавна пенсия, а също и че свръхобразованите жени са виновни за намаляване на естествената прираст в страната. Именно затова в Япония момичетата се ориентират към двугодишни колежи, където изучават чайна церемония и дисциплини, свързани с изкуство. Тези тревожни резултати за Япония провокират водещи университети в

страната, като този в Токио, да предприемат действия за увеличаване процента на момичетата-студентки. През 2012/2013 г. този процент е едва 18,8, но се планира през 2020 г. да достигне 30 %. [3]

Как да се обясни фактът, че Турция е на едно от челните места по постигнато джендър равенство. Според бившата ректорка на Истанбулския технически университет Гюлсюн Шагламер този факт има своето историческо обяснение и то е, че турската република от 1923 г. начело с Мустафа Кемал Ататюрк гарантира равния достъп на жените до висше образование, а политиката на новите университети включва специални действия за привличане на жени-студентки. Новите поколения турски момичета продължават да бъдат възпитавани в принципи, прокламиращи, че жените не са по-нискостоящи от мъжете и могат да се реализират успешно във всяка избрана от тях област. Нещо повече, родовите традиции и помощта, оказвана от семейството, позволяват на турските жени да се върнат на работа скоро след раждането на дете. Много университети разполагат с ясли, детски градини и училища в своите кампуси, което улеснява майките на академични позиции. Също така се предлага гъвкаво работно време, което да дава възможност за академична кариера. Но и тук съществува проблем със заемането на високи позиции в университетите. Едва 7 % от вицепрезидентите на университети в Турция са жени, а в Япония с нейните 86 държавни университета само 2,3 % са ръководени от жени. По-добре изглеждат нещата в Австралия, където 18 % от университетите са ръководени от жени. За Великобритания са регистрирани 14 % университети, ръководени от жени, но сред тях е налице само един голям университет – този в Манчестър. [3]

За разлика от диспропорциите в академичния състав, данните на Times Higher Education показват, че при приема на студенти се постига по-добър баланс. В топ-400 на университетите 50,3 % от приеманите студенти са жени, докато процентът на жените в преподавателския състав е 33,7, като в някои области на науката като инженерство и физика този процент е много по-нисък. [3]

За съжаление, в рейтинговата система Times Higher Education не са намерили място български университети, но данни за България относно мястото на жените в образованието и науката могат да бъдат извлечени от изследването на Европейската комисия She Figures 2012. Gender in Research and Innovation. [5]

She Figures е база данни, която се събира на всеки три години от 2003 г. насам по инициатива на Генералната дирекция по изследвания и иновации към Европейската комисия, с цел да представи положението на жените в науката и изследванията. Генералният извод на She Figures за 2012 г. на базата на данни за 2009 и 2010 г. е, че жените в науката все още са малцинство и съставляват 33 % от общия брой на изявяващите се в тази сфера. Делът на жените в науката в Европа изпреварва темповете на увеличаване ръста на мъжете-учени, но все още е недостатъчен за постигане на баланс. Данните свидетелстват както за т.нар. хоризонтална сегрегация по области на науката /напр. жените се изявяват предимно в области като хуманитаристика, социални науки, медицина и други подобни/, така и за вертикална сегрегация, т.е. за недостатъчната възможност на жените да израстват в академичната йерархия и да участват във вземането на решения, отнасящи се до политики, проектни грантове и др. В същото време, в общия брой на заетите на пазара на труда, делът на жените с висше образование е по-голям – 53 % за ЕС-27 през 2010 г. [5]

Данните на She Figures показват, че през 2010 г. само в 3 страни в рамките на ЕС-27 процентът на жените в науката е 50 % или повече. Това са: Полша /53%/, Исландия /50%/ и България /50%/ при 32 % за ЕС-27. На дъното на класацията е Швейцария с 18 % жени в науката.

Резултатите на She Figures представят и пропорционалния дял на ангажираните с наука на 1000 жители. Тук отново България заема трето място в

Европа с 48 жени-учени на 1000 жители на страната след Латвия и Литва при дял за ЕС-27 – 33 на 1000. Страни с най-нисък такъв дял са Чехия /29/, Австрия /28/, Франция /27/, Нидерландия /26/, Германия /25/, Люксембург /21/. За сравнение в Япония този дял е 13 на 1000, а за коментираната по-горе Турция – 36 на 1000.

България регистрира много добри данни и по редица други показатели, включени в She Figures. Делът на жените, заети в сектора Висше образование в България, е 43 %, при 40% за ЕС-27. Най-високият процент е регистриран в Литва /53 %/, Латвия /52% / и Португалия /52 %, а най-нисък дял имат жените в сектора на висшето образование в Малта /29%/, Швейцария и Франция /34%/, Германия и Чехия /35%/. За сравнение в Турция са регистрирани 41 % жени в сектора на висшето образование, а в Япония – 23 %.

България е на второ място в Европа по мобилност на жените-учени след Ирландия. Защитили докторска степен български жени през 2010 са 48 на 1000 при 46 на 1000 за ЕС-27.

В She Figures са налице обаче и някои неблагоприятни резултати за България. Например, делът на учените в работната сила е 1,63 %, като данните са изравнени по пол. Делът на жените-учени в работната сила за ЕС-27 е 1,75 %, а в някои страни като Исландия, Белгия и Ирландия - над 4 %.

Данните на She Figures свидетелстват за съществуваща вертикална сегрегация, т.е. ограничения за заемането на ръководни позиции от жените-учени в много страни в Европа, сред които и България. Регистрираните жени на ръководни академични позиции в България са 14,4 % при 15,5 % за ЕС-27. Най-висок е делът на жените на ръководни позиции в Норвегия /31,8 %/, Сърбия /26,9 %/ и Финландия /25%/, а най-нисък в Португалия /7,3%/, Франция /6,5% / и Турция /5,5 %/. Жените-ректори в България са 12 % при 10 % за ЕС-27. Интересен е фактът, че например в Унгария няма нито една жена, ректор на висше училище. В България не е висок и процентът на участие на жените в академични бордове – 29 %, при 36 % за ЕС-27. Най-висок е делът на това участие в Швеция /49 %/, Норвегия и Финландия – над 45 %. По-малко от 20 % е участието на жени в академични бордове в Унгария, Кипър, Литва, Италия и Чехия. [5]

Приведените по-горе данни от редица изследвания, посветени на джандър неравенство в академичния свят, могат да намерят своето обяснение в светлината на различията в ценностните ориентации и по-точно в идентифицираното от Хофстеде и потвърдено от много други изследователи измерение „маскулинизъм-феминизъм“.

Основанието за разграничение на култури с маскулинистична и феминистична ценностна ориентация е съществуването на различни представи в обществата за това как се разпределят ролите по пол и кои са житейските приоритети на индивидите.

В обществата с т.нар. „мъжки ценности“ доминира стремежът към постижения и самоизява. Тези общества фаворизират определени ролеви модели, в които основният акцент е „мъжкарското поведение“ и успяването, включително и в материален план. В тях са налице устойчиви представи за това, че на мъжете и жените са отредени различни роли в обществото и че мъжкият пол е доминантен. В тези общества дори и жените са „заразени“ от мъжките ценности за самоизява и реализация, но малко жени попадат на ръководни позиции.

Във феминистичните общества доминират ценности, като загриженост за Другите – различните или социално слабите, постигане на качество на живота, кооперативност, скромност, толерантност. Тук стойност имат не толкова парите, колкото човешките отношения.

Редица емпирични изследвания отнасят Япония, Австрия, Италия, Швейцария, Ирландия, Великобритания, САЩ, Гърция, Белгия, Канада към обществата с маскулинистични ценности - индекс на маскулинизъм между 100 и 50. /Страните са

подредени по низходящ ред – от най-висок към по-нисък индекс на маскулинизъм./ Феминистичните страни с индекс под 50 са: Норвегия, Нидерландия, Дания, Сърбия, Финландия, Португалия, Испания, Франция, Турция, Израел. /Страните са подредени по възходящ ред – от най-нисък към по-висок индекс на маскулинизъм./ [1], [2]

България е по-средата на тази своеобразна скала, т.е в някои отношения тя регистрира маскулинистична, а в други – феминистична ценностна ориентация. Най-типичните маскулинистични представи на българите са свързани с устойчивото убеждение, че ролите по пол са различни, а също така и че материалното притежание, успехът и кариерното развитие са приоритетни за индивидите. Феминистични ценности, споделяни от българите, са състрадателността към хората в неравностойно положение, за което свидетелства успехът на различни благотворителни кампании, а също така и ориентацията към отношенията. Когато трябва да характеризират някого, българите по-скоро ще кажат „той е добър човек“, отколкото „той е добър професионалист.“

Тази интерпретация на обособяването на културите в кластър според маскулинистичната или феминистичната им ценностна ориентация обяснява илюстрираните по-горе чрез статистически данни джендър неравенства в академичния свят.

В страни с маскулинистична ориентация като Япония, Великобритания, Швейцария, Австрия, Германия и други са регистрирани по-сериозни диспропорции в дела на жените в науката, както и в дела на жените, заемащи ръководни позиции.

Резултатите за България, отразяващи ситуацията в академичните среди, свидетелстват, че тя не може да бъде категорично отнесена към кластера на маскулинистичните страни. Като потвърждение могат да се използват и данните за съотношението между половете в Русенския университет, където жените съставляват 43 % от преподавателския състав. Но за страната като цяло все още остава за решаване проблемът с представителството на жените на висше управленско ниво.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В заключение на казаното може да се добави, че в редица европейски страни джендър неравенството се осъзнава като проблем и се предприемат активни действия за неговото решаване. Напр., в британските университети са създадени специални органи, които да съблюдават равнопоставеността на половете, като тяхната дейност е във фокуса на общественото внимание. За минимизиране на джендър диспропорциите допринася и ежегодният доклад, посветен на резултатите от т. нар. Gender Gap Index, публикуван за пръв път през 2006 г. от Световния икономически форум. [7] Индексът ранжира страните в глобален мащаб според постигнатата джендър равнопоставеност по редица показатели, като: икономическо участие, дял в работната сила, равно заплащане за еднакъв труд, заемане на властови позиции, участие на жени в парламента, грамотност и др. За 2013 г. България е на 43-то място от 136 страни, изкачвайки се до него от 52-то място през 2012 г. Този факт е още едно потвърждение на констатацията, че в България маскулинистичните ценности нямат превес, а българското общество отдава необходимото признание на ролята на жените в общественото развитие.

ЛИТЕРАТУРА

[1] Davidkov, Ts. Where does Bulgaria stand. <http://revistas.ucm.es/index.php/PAPE/article/viewFile/PAPE0404120001A/25824>

[2] Hofstede, G. Cultures and Organisations. Software of the Mind. McGraw-Hill Book Company, 1991

[3] Gender survey of UK professoriate, 2013. <http://www.timeshighereducation.co.uk/news/gender-survey-of-uk-professoriate-2013/2004766.article>

[4] Global Gender Index, 2013
<http://www.timeshighereducation.co.uk/features/global-gender-index-2013/3/2003517.article>

[5] She Figures 2012. Gender in Research and Innovation
http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/she-figures-2012_en.pdf

[6] Strategy for equality between women and men 2010-2015:
http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/em0037_en.htm

[7] The Global Gender Gap Report 2014. <http://www.weforum.org/issues/global-gender-gap>

За контакти:

проф. д-р Юлиана Попова, Русенски университет „Ангел Кънчев“, катедра „Европеистика и международни отношения“, тел. +359 82 888 708,
e-mail: jjpopova@uni-ruse.bg

Докладът е рецензиран.