

MPRA

Munich Personal RePEc Archive

Gender divisions in the academic sphere in Bulgaria

Kirova, Alla

Economic Research Institute at the Bulgarian Academy of Sciences

2015

Online at <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/76395/>

MPRA Paper No. 76395, posted 26 Jan 2017 07:03 UTC

ДЖЕНДЪР РАЗЛИЧИЯ В АКАДЕМИЧНАТА СФЕРА В БЪЛГАРИЯ

Постигането на джендър равенството, което е един от основополагащите принципи на ЕС, има съществено значение за изпълнението на главната му цел – стимулиране на икономическия растеж и конкурентоспособността, увеличаване на заетостта и засилване на социалната кохезия.

Академичната сфера генерира научноизследователската дейност, а научните изследвания и иновации се възприемат като ключов отрасъл за икономическото развитие на обединена Европа. В този контекст постигането на пълноценно и равностойно участие на жените и мъжете в различни области на науката и научни дисциплини на всички равнища на заетост в академичната сфера, както и осигуряването на равния им достъп до позициите, свързани с вземане на решения в науката и висшето образование, представляват фундаментална част от политиката на Европейската Комисия в сферата на научните изследвания и е основание за обособяване първоначално на жените в науката, а впоследствие на джендър равенството като неин задължителен обект. Постигнатото вследствие на това разнообразие пряко допринася за повишаване на креативността в науката. Затова **джендър равенството в академичните среди се третира като катализатор за научната съзидателност и компетентност, които представляват основа за равностойна реализация на иновативния потенциал на жените и мъжете с оглед на един от главните приоритети на Стратегията „Европа 2020” - постигането на интелигентен, устойчив и приобщаващ растеж чрез изграждане на икономика, базирана на знания и иновации.**

Изложените принципи рефлектират върху еволюирането и прилагането при реализирането на Рамкови програми за научни изследвания на **интегрирана политика за джендър равенството в науката в ЕС**. Най-актуалният основополагащ подход на тази политика се дефинира като **„Джендър и науката”** и се изразява в **осигуряването на равенство в сферата на научните изследвания с оглед потребностите и интересите на двата пола, от една страна, и изграждане на справедливо и компетентно Европейско изследователско пространство, от друга страна.**

Оценката на джендър различията в академичната сфера у нас в рамките на научноизследователския проект на Института за икономически изследвания при БАН на тема **„Висшето образование и науката в България в началото на XXI век”** беше

осъществена в две насоки: статистическо изследване на съответните проблемни области въз основа на официалната информация, представена в публикуваните от 2003 г. тригодишни доклади на Главна Дирекция по научни изследвания и иновации към Европейската комисия “She figures”, и анкетно проучване на джендър ситуацията в сферите на висшето образование и науката в България, проведено през 2012-2013 г. от авторите на проекта.

Резултатите от извършения статистически анализ доказват, че през първото десетилетие на XXI век **България заема достойно място на европейската карта за джендър равенството във висшето образование и науката, като е постигнат видим напредък, рефлектиращ в префокусирането на приоритетите от постигането на джендър равнопоставеност към стремежа за балансирана представителност на жените и мъжете.** Значителна част от проблемите, съществуващи в тези сфери средно в Европа и в отделните държави са практически преодолени у нас. В обобщен вид **основните изводи за положението на жените и мъжете в академичната сфера в България** са следните:

- По показателя относителен дял на жени/мъже в общия брой учени и инженери България се характеризира с абсолютен паритет в представителността на половете.

- Относителният дял на жените в общия брой изследователи в България е 48%, което е близо до пълния баланс на представителността на половете във висшето образование и науката.

- Джендър неравнопоставеността в трите икономически сектора на научноизследователската дейност в България (висше образование, държавен и частен научноизследователски сектор) е практически преодоляна.

- През последните години е налице тенденция на напускането на държавния научноизследователски сектор от страна на мъжете-изследователи, изразяваща се в намаляването на техния брой спрямо жените, като присъщият на страните-членки на ЕС проблем, свързан с привличането и задържането на младите жени в науката се обръща на 180 градуса в нашите условия и се фокусира върху мъжете-изследователи.

- Изследователската мобилност на жените и мъжете в България се характеризира с пълен паритет, което е индикатор за наличието на равни възможности на двата пола по отношение на реализирането им в Европейското и световно изследователско пространство.

- Отчетени са прояви на хоризонтална джендър сегрегация по научни направления, главно в държавния научноизследователски сектор в България,

характеризиращ се с видима сегрегация на мъжете, докато сферата на висшето образование, вкл. докторското обучение е с тенденция към постепенно преодоляване на джендър дисбаланса по този критерий.

- Разминаването в траекториите на типичната академична кариера на жените и мъжете убедително доказват наличието на вертикална сегрегация на жените, главно при преминаването към по-високи академични длъжности, сравнително ограниченото представяне в професорския състав, както и в ръководни позиции във висшето образование и науката..

- Преподавателите и учените от двата пола в България се характеризират с най-ниски в Европа възможности за професионално израстване при по-младите поколения.

- При участие на жените и мъжете в Рамковите програми за научни изследвания на ЕС на всички равнища жените съставляват по-малко от една трета от съответните позиции, както ръководни, така и изпълнителски, което е далече от постигането на целевия критерий от 40% им участие. По-значително е представянето на българските жени-учени в експертни и оценителски дейности по Рамковите програми на ЕС.

- Не се наблюдава наличието на сериозен джендър дисбаланс по степен на успеваемост на жените и мъжете при кандидатстване и получаване на финансови средства за научноизследователски проекти. По размера на отпуснатите средства за финансиране на проекти на един изследовател обаче сме на едно от последните места в Европа, което ощетява изследователите от двата пола у нас.

- Най-същественият джендър дисбаланс е отчетен по отношение на мащаба на финансирането – относителният дял на жените се понижава съществено и спада под една трета от общия брой изследователи при участие в типовете проекти с висок размер на финансиране.

Резултатите от анализа позволяват да бъдат идентифицирани **три основни джендър проблема – хоризонтална сегрегация по области на науката; тенденция към напускане на държавния научноизследователски сектор от страна на мъжете; вертикална сегрегация по академични длъжности и ръководни позиции.**

Оценката на съответствието между регистрираните успехи и проблемни области и мненията на представителите на академичната общност у нас за реалното състояние на джендър баланса и на равните възможности за професионалното развитие на жените и мъжете е извършена въз основа на *данните от проведеното анкетно проучване в институтите на БАН и висшите училища в страната*. Анализът на резултатите от него и сравнението им с тези от статистическото изследване водят до следните **изводи**:

- Резултатите от двете изследвания показват значително равнище на идентичност, което определя достоверността на изведените проблемни области.

- В академичната сфера у нас е постигната относително високата степен на равнопоставеност между половете, като вижданията и оценките на анкетиранияте отразяват съществен прогрес в преодоляването на джендър бариерите, стереотипите и предразсъдъците.

- Не се наблюдават сериозни проблеми при съвместяването на професионалния и семейния живот на академичните служители, включително свободните отговори на респондентите отразяват преобладаващото удовлетворение от условията и възможностите за съвместяване на академичния и семейния живот. Изтъкнатата в мненията на анкетиранияте мъже и жени толерантност от страна на работодателите в академичната сфера обаче, без да са посочени някои реално предприемани мерки за подпомагане на служителите със семейни задължения, би могла да се определи по-скоро като морална подкрепа и липса на пречки чрез спазване на съответните законови разпоредби, което е недостатъчно постижение с оглед на редица сериозни демографски проблеми в страната. Затова е необходимо повишаването на степента на корпоративната социална отговорност на академичните институции, а също така и преодоляването на информационен дефицит относно прилаганите в европейските държави политики за подкрепа на работещите жени и мъже със семейни задължения.

- Докторантурата е сред образователно-научните сектори, характеризиращи се с липсата на прояви на джендър неравнопоставеност.

- Преподавателите и учените от двата пола са «ощетени» с оглед твърде продължителните във времево отношение траектории на академична кариера – това, наред със заплащането са двата основни фактора за наличие на хоризонтална сегрегация и конфликти между поколенията.

- Хоризонталната сегрегация се наблюдава главно по научни направления във висшето образование и по отношение на мъжете в науката.

- Регистрирани са прояви на вертикална сегрегация на жените преподаватели и учени както при академичното израстване, така и при участието им на ръководни позиции в органите на научно и административно управление.

По-нататък в доклада ще бъдат представени *две области, характеризиращи се с видими джендър различия в академичната сфера у нас.*

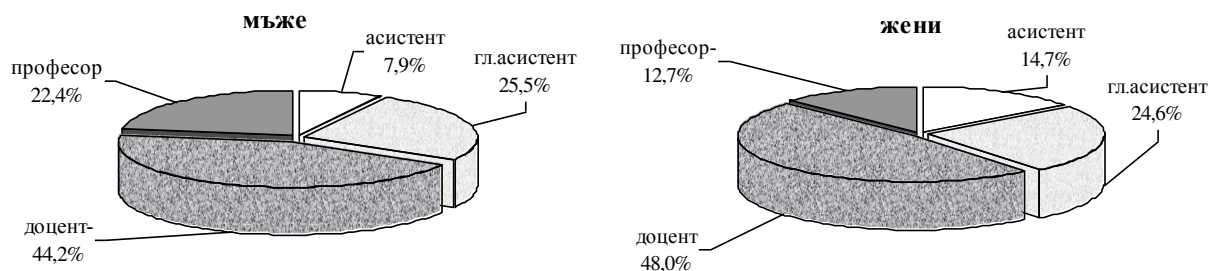
1. Условия за академична кариера

При отговорите на въпросите за *заеманата академична длъжност и притежаваната научна степен* равномерният характер на разпределението на анкетираните по пол в голяма степен определя достоверността на получените данни и позволява да се потвърди направения в резултат от статистическото изследване извод за **наличието на видима вертикална сегрегация при постигането на върховете на научната кариера от жените в академичните среди**. Прави впечатление същественото разминаване в броя на професорите по пол в полза на мъжете – те са 1.5 пъти повече от жените във висшето образование и близо два пъти (1.9) – в науката (фиг. 1 и 2).

Фигура 1. Разпределение на анкетираните мъже и жени по академични длъжности във висшето образование (% от общия брой анкетирани мъже/жени)

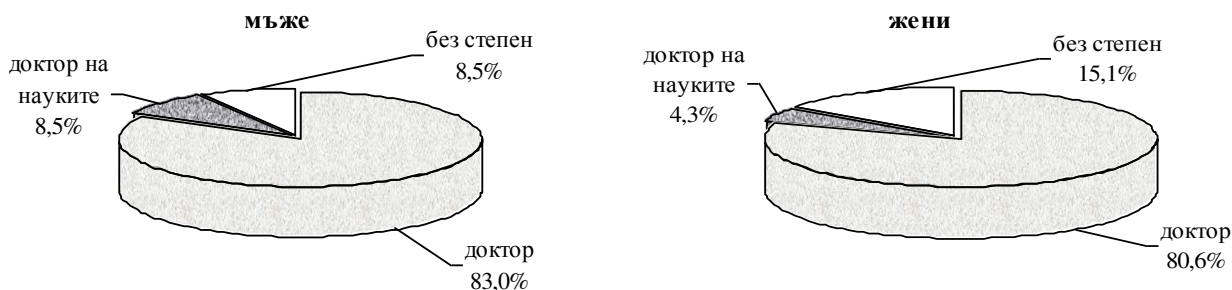


Фигура 2. Разпределение на анкетираните мъже и жени по академични длъжности в науката (% от общия брой анкетирани мъже/жени)

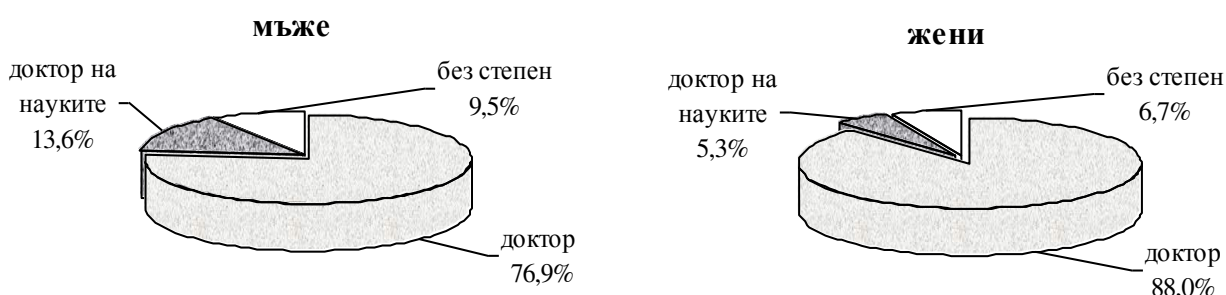


Още по-небалансирано в джендър аспект е разпределението на докторите на науките – мъжете са 1.8 пъти повече от жените във висшето образование и дори 2.8 пъти – в науката (фиг. 3 и 4).

Фигура 3. Разпределение на анкетираните мъже и жени по научни степени във висшето образование (% от общия брой анкетирани мъже/жени)



Фигура 4. Разпределение на анкетираните мъже и жени по научни степени в науката (% от общия брой анкетирани мъже/жени)



Резултатите отразяват и по-неблагоприятните констатации за академичното израстване до най-високите позиции на жените в науката в сравнение с тези във висшето образование, което вероятно е следствие главно от влиянието на дългогодишното прилагане на различни условия и критерии за хабилизация в двете академични сфери до приемането през 2010 г. на съответния нов закон.

С цел да се определят *траекториите и джендър различията при академичното израстване*, е извършен анализът на разпределението на мъжете и жените преподаватели и учени по академични длъжности, научни степени и възраст. С оглед различния характер на работата във висшите училища и научните организации, анализът е осъществен поотделно за двете сфери.

Сферата на науката се характеризира с бавни темпове на напредък на академичната кариера на жените и мъжете изследователи. Изчисленията показват, че във възрастовата група 30-39 г. жените-асистенти са 1.8 пъти повече от мъжете, а във възрастовата група 40-49 г. те са 4 пъти повече от мъжете. При академичната длъжност *главен асистент* жените са 58% от всички жени в съответната група на възраст 30-39 г. спрямо 43% от мъжете. Въпреки отчетения по-неблагоприятен „старт“ на академичната кариера на жените в сферата на научните изследвания, което се дължи преди всичко на присъщите за тази възраст семейни ангажименти, забавеното

израстване в длъжност е характерно и за двата пола. Това се доказва от значителния дял на мъжете и жените главни асистенти във възрастовите групи 40-49 и дори 50-59 г. – те са съответно 55% за мъжете и 39% за жените от общия брой главни асистенти мъже/жени в двете посочени възрастови групи. Трябва да се подчертае обаче фактът, че регистрираният значително по-нисък дял на жените-главни асистенти в общия им брой в сравнение с този на мъжете в „зрялата” с оглед на развитието им като учени възраст отразява явно по-изявената активност на жените и стремежа им да преодолеят породеното от семейните ангажименти забавяне в напредъка на тяхната академична кариера.

Тази тенденция се наблюдава и при джендър анализа на носителите на академичната длъжност *доцент*. Във възрастовата група 40-49 г. жените са 24% от съответната група жени, докато мъжете са само 15%. При по-високите възрастови групи относителните дялове на мъжете и жените бележат тенденция към изравняване – 50% от мъжете и 46% от жените от общия брой мъже/жени доценти са на възраст 50-59 г. и по 19% - на възраст 60-65 г. Едва 4 и 3% от общия брой мъже/жени доценти са на възраст 30-39 г., което представлява своеобразен феномен за научноизследователската сфера.

Значителни джендър различия са регистрирани при академичната длъжност *професор*. Във възрастовата група 60-65 г. броят на мъжете-професори надвишава този на жените 2 пъти, а при над 65-годишните – 3 пъти, което е очевиден **индикатор за наличието на „стъклени таван” при академичното израстване на жените**. Що се отнася до характерните за нашата практика бавни темпове на кариерния ръст на учените от двата пола, това се проявява и при анализа на относителните дялове на професорите в общия академичен състав, представен в анкетното проучване: успешно преминалите втора хабилитация са само 22% от мъжете и 13% от жените, като отново е налице изключително ниският дял на жените, достигнали висшата академична длъжност. Не без значение е фактът, че 68% от мъжете-професори и 53% от съответната група жени получават това звание след навършване на 60-годишна възраст и едва малко над една трета от професорите мъже и жени успяват да достигнат върха в академичната им кариера на възраст 50-59 г. Само две жени (и нито един мъж) от участващите в анкетното проучване учени посочват придобиването на професорското звание на възраст 40-49 г.

При анализа на анкетираните мъже и жени учени по *научна степен* се открояват слаби нагласи и на двата пола за защита на т.нар. „голяма” докторска дисертация - от

отговорилите на въпроса за притежаваната научна степен едва 14% от мъжете и само 5% от жените са със степен доктор на науките, като най-големият им брой е регистриран във възрастовата група 50-59 г., което провокира определянето на тази възраст като „апогей” в научното развитие в нашите условия. Значително по-ниската представителност на жените сред докторите на науките – те са с две трети по-малко от мъжете, вероятно е резултат от известно самоподценяване от страна на съществена част от жените-учени вследствие регистрираните прояви на вертикална сегрегация, респ. необходимостта от полагане на значителни усилия за „пробиване” на стъкления таван и налагане в академичната колегия. Този извод изглежда логичен с оглед представените резултати по профила научна степен, които показват принципно високата амбициозност на жените в науката: относителният дял на жените с научна степен доктор е очевидно по-висок, а дялът на жените без научна степен е по-нисък от този на мъжете в общия брой жени/мъже.

Във **висшето образование** ситуацията в някои отношения е по-различна от тази в науката, но като цяло **бавното кариерно развитие и проявите на вертикална сегрегация** са характерен белег и на дадената академична сфера, което определя **двата проблема като централни общо за системата на науката и образованието**.

За разлика от научноизследователската сфера, мъжете-*асистенти* на възраст 30-39 г. са 1.3 пъти повече от жените, което означава по-високите амбиции от страна на младите жени-преподаватели относно защита на дисертационен труд в „традиционната” за тази цел възраст. В същото време във възрастовата група 40-49 г. броят на жените-асистенти надвишава този на мъжете 4 пъти, което е индикатор за високата им аудиторна натовареност и невъзможността на отложилите най-вероятно по семейни причини старта в кариерата да отделят достатъчно време за защита и академично израстване. В съответствие с посочените тенденции жените-*главни асистенти* на възраст 30-39 г. са повече от мъжете – 52% спрямо 49% от общия брой главни асистенти жени/мъже, докато във възрастовите групи 40-49 и 50-59 г. тези стойности са в полза на мъжете – съответно 47% от мъжете и 41% от жените главни асистенти. Получените резултати отново констатира твърде бавните темпове на израстване в академичната кариера, характерни и за двата пола, но с по-лош показател за жените в сравнение със сферата на науката.

По-неблагоприятните в кариерно отношение възможности за жените-преподаватели проличават при анализа на джендър разпределението при академичната длъжност *доцент*. За разлика от научната сфера, във възрастовата група 40-49 г.

относителният дял на мъжете в общия брой мъже-доценти е по-голям от съответната група жени – 29% спрямо 23% от жените. Вероятно, хабилитирането на по-младата възраст е по-труден процес за жените в сферата на висшето образование. В същото време при по-високите възрастови групи жените започват значително да „изпреварват“ мъжете – 45% от жените-доценти са на възраст 50-59 г. и 25% - на 60-65 г., като съответните стойности при мъжете са 35 и 17%. Съществено по-висок в сравнение със сферата на науката, особено при мъжете е относителният дял на „феномените“ – 12% от мъжете и 5% от жените от общия брой мъже/жени доценти са на възраст 30-39 г.

Професорският състав във висшите училища по възраст отчита същите тенденции, както и в науката – 63% от мъжете и 55% от жените в общия брой мъже/жени професори са на възраст над 60 г., като средно само една трета от професорите от двата пола придобива тази длъжност на възраст 50-59 г. Необходимо е да се посочи лекото стесняване на джендър различията в сферата на висшето образование в сравнение с науката по абсолютния брой професори – броят на мъжете-професори надвишава този на жените 1.7 пъти. Въпреки това **результатите отново доказват необосновано бавни темпове на академично израстване, прояви на вертикална сегрегация, както и явно застаряване на професорския състав.**

Джендър разпределението на преподавателите по **научна степен** показва, че както и в науката, броят на защитилите „голяма“ докторска дисертация преподаватели е твърде незначителен и при двата пола (дори по-нисък от този на учените), като жените-доктори на науките са 2.2 пъти по-малко от мъжете. Различието с научноизследователската сфера се проявява при установяване на по-късната възраст за втора хабилитация на преподавателите – тя е 60-65 г. за жените и над 65 г. за мъжете.

По-неблагоприятни с оглед кариерното развитие на жените условия във висшето образование в сравнение с тези на мъжете се наблюдават при установяване на по-ниския относителен дял на жените-доктори и значително по-високия (със 7%) дял на жените без научна степен. За отбелязване е, че за разлика от науката, жените без степен във висшето образование присъстват не само в по-младите, но във всички възрастови групи, като техният брой надвишава този на мъжете във всяка възраст. Очевидно е, че наред с отчетените бавни темпове на академична кариера при двата пола и проявите на вертикална сегрегация на жените-преподаватели, последните се намират в по-неблагоприятна ситуация в сравнение със сферата на науката – кариерата им е по-трудна и забавена още през периода преди хабилитирането.

Трябва да се отбележи, че жените в академичните среди не отчитат регистрирания джендър дисбаланс и приемат установеното *status quo*, неизискващо според тях загриженост от страна на колегията или обществото. Това проличава най-ярко при анализа на мненията на учените и преподавателите по въпроса, **„съществуват ли професионални бариери за академичната кариера, свързани с половата принадлежност”**.

Както във висшето образование, така и в науката мъжете и жените показват ниска загриженост за този проблем, което намира израз в значително по-малкия в сравнение с вече анализирания въпроси брой респонденти, реагирани на поставеното запитване. Значително по-големият процент отговорили преподаватели би могъл да се тълкува като проява на по-висока степен на информираност за джендър проблематиката в сравнение с учените. В същото време в двете академични сфери категорично надделява отговорът „не”. Сред възприемащите тезата за наличието на джендър бариери за академичната кариера, три четвърти от мъжете и две трети от жените са служители във висшите училища, докато останалите са учени от БАН. Това означава, че този проблем е по-видим в сферата на висшето образование, отколкото в науката.

Извършеният анализ води до категоричния извод за **липсата на свързаните с половата принадлежност бариери за академичната кариера от страна на двата пола**. Инспирираният от поставените въпроси размисъл върху анализирания проблем, намерил израз в свободните отговори на респондентите, рефлектира в по-голямата загриженост за бариерите, породени от **„дискриминирането” на отделни групи академични служители жени и мъже по други признаци**: генерационен проблем (научно израстване на младите кадри и застаряване на колегията); институционални бариери (късна хабилитация); принадлежност към различни с оглед перспективността и джендър композицията области на науката/дисциплини; неравностойно от гледна точка на условията на работата участие в международни проекти; „нездрава” конкуренция (липса на екипност и солидарност).

Същевременно в свободните отговори се открояват проявите на загриженост от страна на учените и преподавателите от двата пола към проблема, свързан с вертикалната сегрегация при представителността на половете на ръководни позиции в академичните институции: „не се насърчава кариерното развитие и израстване на учените – налице е дискриминация по пол и възраст на държавната политика в областта на науката” (мъж-учен, 40-49 г.); „има бариери при заемане на висши ръководни постове” (жена-преподавател, 30-39 г.); „няма жени-директори на институти и са малко тези на ръководни длъжности, съотношението академици и професори мъже-жени също е в полза на мъжете” (жена-учен, 30-39 г.); „заемане от мъже на ръководни позиции по равнища в органите за управление на науката” (жена-преподавател, 40-49 г.); бариерите, свързани с половата принадлежност „са присъщи не само за сферите на висшето образование, те са общи и особено проличават при професионалното

израстване – и съответно – заплащането” (жена-преподавател, 60-65 г.); „заемане на ръководни позиции по равнища в университета и органи за управление на науката - мъже” (жена-преподавател, 40-49 г.); „известна небалансираност има по отношение представителството (участието) на жените в ръководните позиции (например жени-ректори са изключение)” (мъж-преподавател, над 65 г.).

2. Баланс при представителността на жените и мъжете

Зададеният в анкетното проучване въпрос, *„има ли небалансираност при представителността на половете в сферата на висшето образование/науката”*, цели изясняването на мненията и наблюденията на респондентите относно наличието на прояви на хоризонтална сегрегация в академичните среди. Средно едва една четвърт от жените и близо една пета от мъжете академични служители оценяват представителността на половете в образованието и науката като небалансирана. Големият брой отговорили отрицателно мъже и жени може да се третира двуюко: като израз на наблюденията им за липсата на анализирания проблем, но също така и като проява на неинформираност за същината на поставения въпрос. И в двете академични сфери обаче отричането на проявите на хоризонтална сегрегация е характерно в по-голяма степен за мъжете-преподаватели и учени, отколкото за жените.

По-чувствително разминаване във вижданията на анкетираните в джендър аспект и по сферите на професионалната им изява проличава при анализа на отговорите на въпроса, *в полза на кой пол е наблюдаваният дисбаланс*.

В сферата на висшето образование 62% от отговорилите на този въпрос мъже и 45% от жените смятат, че той е в полза на жените, респ. 38% от мъжете и 55% от жените – че е в полза на мъжете. Съществените различия във възгледите при двата пола са вероятно резултат от влагането на голяма доза субективизъм при оценка на това явление, както и на определящото значение на принадлежността към преподаваната научна дисциплина – „феминизирана”, „маскулинизирана” или „балансирана” по джендър състава на преподавателите. Същевременно в свободните отговори на тази тема както на мъжете, така и на жените проличава объркването ѝ с проблема за наличието на вертикална сегрегация на жените при заемане на ръководни позиции в науката и висшето образование, като по този начин се отговаря за наличието на небалансираност в полза на мъжете в съответния контекст, който е извън кръга на поставения въпрос. В тази връзка по-обективни са усреднените общо за мъжете и жените отговори – 54% от преподавателите от двата пола смятат, че небалансираната представителност е в полза на жените, и съответно 46% - че е в полза на мъжете. Приблизително равното разпределение на направените оценки би могло да се третира

като липса на видимите прояви на хоризонтална сегрегация във висшето образование у нас, което в известна степен потвърждава направения в резултат от статистическия анализ извод за налагане през последните години на тенденция за постигане на почти пълен паритет в представителността на половете в тази сфера.

В сферата на науката видимо надделява мнението за преобладаващия дял на жените в академичния състав – при 78% от отговорилите на този въпрос мъже и 66% от жените. Тук е необходимо да се спомене, че в състава на отговорилите положително на въпроса за наличието на анализирания дисбаланс в науката 25% от мъжете са от висшите училища спрямо 75% от БАН, като при жените съотношението „се обръща” – 54% жени от висшите училища спрямо 46% от БАН са на това мнение. Средно за двата пола в науката към тезата за свръхпредставянето на жените се придържат 72% от учените, което предполага, че тяхното мнение не е повлияно от джендър разпределението им по области на науката и е характерно за цялата сфера. Като се отчете вече посоченото смесване на понятията хоризонтална и вертикална джендър сегрегация, резултатът става още по-категоричен – **сферата на научните изследвания у нас се характеризира с тенденция за засилващото се феминизиране на науката,** което изцяло съвпада с резултатите от проведенния статистически анализ.

В свободните отговори преобладава мнението за наличието на дисбаланс при представителността на половете в сферите на висшето образование и науката в полза на жените: „преобладават жени-преподаватели” (жена-преподавател, 50-59 г.); „в образованието жените са повече” (жена-преподавател, 50-59 г.); „налице е ясно изразена тенденция на засилване на относителния дял на жените” (мъж-преподавател, над 65 г.); „броят (съотношението) на учените е в полза на жените” (мъж-учен, 30-39 г.); „науката е феминизирана” (жена-учен, 50-59 г.); „все повече жени работят в науката” (жена-учен, 50-59 г.).

Жена-учен смята, че „небалансираността е в зависимост от „профила на специалността”, т.е. се придържа към тезата за наличие на хоризонтална джендър сегрегация на двата пола по научни направления/дисциплини.

Срещат се и единични противоположни мнения: „не откривам небалансираност в този смисъл, нямам такива наблюдения” (жена-преподавател, 30-39 г.); „няма небалансираност, но отговарям само за хуманитарните науки” (жена-учен, 30-39 г.)

В редица свободни отговори се наблюдава пълната липса на информираност по анализирания проблем от страна на двата пола: „съображението е ненаучно” (жена-преподавател, 30-39 г.); „въпросът е неадекватен, баланс има само на кантара” (мъж-преподавател, 60-65 г.); „това са абсурди” (жена-учен, 60-65 г.).

Недостатъчната информираност на академичните служители относно наличието на хоризонтална джендър сегрегация проличава при анализа на отговорите им на въпроса за характера на *причините, водещи до небалансираната представителност на половете във висшето образование и в науката* – в сравнение с другите въпроси от анкетната карта на него отговарят по-малко от една трета от анкетиранияте. Въпреки ниската им активност и с известна степен на условност, все пак е възможно да се направят някои изводи относно оценките на жените и мъжете за факторите,

«задържачи» или «отблъскващи» представителите на всеки пол в двете академични сфери (табл. 1).

Таблица 1. Оценка на причините на небалансираната представителност на половете (% от отговорилите положително на въпроса за наличието на дисбаланс мъже/жени)

Причини	Висше образование		Наука	
	Мъже	Жени	Мъже	Жени
А. Величина на заплащането за труд:				
- неадекватна	41	34	62	47
- адекватна	59	66	38	53
В. Продължителност на кариерния ръст:				
- бавна	57	49	56	52
- удовлетворителна	43	51	44	48
С. Условия на работа и работно време:				
- лоши	17	15	29	15
- приемливи	83	85	71	85
Д. Престижност на професията:				
- ниска	17	36	51	43
- удовлетворителна	83	64	49	57

При ранжиране на **причините за дисбаланса при представителността на половете в сферата на висшето образование** се вижда, че сред мненията на мъжете-преподаватели преобладава негативното отношение към бавната продължителност на кариерния ръст и на второ място – неудовлетворението им от размера на заплащането. Това са според тях факторите, водещи до резерви от страна на мъжете и до съответните наблюдавани прояви на феминизиране на тази сфера. Жените-преподаватели споделят оценката на противоположния пол за продължителните темпове на кариерния ръст като първостепенен фактор, на второ място поставят ниската престижност на професията (мъжете категорично са удовлетворени от нейното равнище) и на трето – неудовлетворението си от заплащането на труда. Трябва да се отбележи обаче, че делът на «недоволните» жени е значително по-нисък от този на мъжете и се споделя от под 50% от тях във всички случаи. Както мъжете, така и жените са напълно удовлетворени от условията на работа и работно време, което изключва този фактор от кръга на въздействащите върху техните нагласи за работа във висшето образование. Следователно като **основна причина за слабо надделяващото мнение за свъхпредставителността на жените-преподаватели изпъкват твърде продължителните във времето възможности за професионално израстване, естествено рефлектиращи в заплащането, към които жените проявяват по-голяма толерантност и степен на удовлетвореност от мъжете.**

В **науката** неадекватното заплащане води до определянето му като основен фактор за напускане на тази сфера от страна на мъжете. На второ място се посочва бавната продължителност на кариерния ръст и на трето – ниската престижност на професията, очевидно квалифицирана по този начин като резултат от съвкупното влияние на първите два фактора. Най-големият относителен дял от жените-учени са недоволни от темповете на професионално израстване и чак след него нареждат неудовлетворителното заплащане и ниската престижност на професията. Както във висшето образование, така и тук мнозинството от анкетираните мъже и жени оценяват условията на работа и работно време като напълно приемливи. В съответствие с казаното, **наблюдаваните прояви на феминизиране на науката се дължат главно на ниското заплащане, провокиращо мъжете да напускат научноизследователската работа.** По-големите относителни дялове на жените, подкрепящи позитивните оценки на анализираните фактори в сравнение с характерните за мъжете-учени, са индикатор за по-високата им търпимост към състоянието на науката на сегашния етап спрямо тази на мъжете.

Проведеният анализ води до извода за необходимостта от повишаване на степента на информираност на преподавателите и учените по все още съществуващите джендър различия. Това изисква провеждане на съответни разяснителни кампании в академичните институции, както и по-висока чувствителност от страна на тяхното ръководство към изпълнението на съответните европейски инициативи и препоръки за постигане на джендър равенството във висшето образование и науката.

ДЖЕНДЪР РАЗЛИЧИЯ В АКАДЕМИЧНАТА СФЕРА В БЪЛГАРИЯ

В доклада са представени резултатите от анкетното проучване, проведено през 2012-2013 г. в академичните среди в страната в рамките на колективния научноизследователски проект на Института за икономически изследвания при БАН на тема „Висшето образование и науката в България в началото на XXI век”. Анализирани и оценени са условията за академична кариера и степента на балансираност при представителността на жените и мъжете във висшето образование и науката.

GENDER DIVISIONS IN THE ACADEMIC SPHERE IN BULGARIA

This paper presents the results of an inquiry carried out during the period 2012-2013 within the framework of the collective scientific and research project of the Economic Research Institute at the Bulgarian Academy of Sciences “Higher education and science in Bulgaria in the beginning of the XXI century”. It analyzes and estimates the conditions for academic career of men and women and the gender balance in the academic employment participation.

Ключови думи: висше образование; наука; джендър равнопоставеност
JEL: J16, J44

Автор: Доцент, д-р Алла Кирова, Институт за икономически изследвания при БАН, секция „Макроикономика”. E-mail: a.kirova@iki.bas.bg