

SCHADT MÁRIA

„Esélyegyenlőség” a tudományos szférában

A modern társadalmakban az oktatás expanziója jelentősen átalakította a foglalkozási szerkezetet, ezzel párhuzamosan a társadalmi struktúra rétegződésének elve egyre inkább a teljesítményvel alapuló foglalkozási sikerre (karrier), az esélyek kiterjesztésére, kiegyenlítésére épül. Kutatásunk célja és egyben megválaszolendő kérdésünk is az volt, hogy vajon a felsőoktatás expanziója egyformán érintette-e mindkét nemet, ezen belül pedig arra kerestünk választ, változott-e férfiak-nők közötti hierarchia a kutatás-fejlesztésben, és a tudományos életben. A kérdés úgy is feltehető, hogy vajon a nők férfiaknál magasabb aránya a felsőfokú oktatásban, együtt járt-e a tudományos karrier megvalósításának nemek közötti esélyegyenlőségével?¹

A kutatás során a nők oktatásban való részvételének időbeli dimenziók mentén történő változásait (1895-2007 között) a statisztikai adatok alapján elemeztük, majd a tudományos kutatásban dolgozó nők és férfiak karrierlehetőségei között meglévő különbségeket online kérdőíves felmérés segítségével tártuk fel, illetve a tudományos kutatáson belül elért pozíciók nemek közötti relatív esélyegyenlőtlenségét életútinterjúk tartalomelemzésével vizsgáltuk.

Jelen dolgozatban azokat a dimenziókat mutatjuk be, amik a tudományos kutatásban foglalkoztatott nők és férfiak közötti esélyegyenlőtlenséget okozhatják.²

Kiindulási hipotéziseink a következők voltak:

1. A nők a férfiakhoz viszonyítva a tudományos kutatásban és karrier lehetőségekben hátrányosabb helyzetben vannak, ami intézményi szinteken vertikális és horizontális szegregációban jelenik meg.
2. Az egyes tudományterületek között a férfiak és nők megoszlása jelentősen eltérő, a nem tradicionálisan női kutatási területen dolgozók magasabb presztízsűek, magasabb jövedelemmel rendelkeznek.
3. A nők között azok vannak hátrányosabb helyzetben, akik férjheztek, van gyermekük, hátrányosabb családi, területi környezetből származnak, illetve a férj, partner nem támogatja munkájukat.
4. A nőknek ahhoz, hogy a férfiakkal azonos elismerést kapjanak, nagyobb teljesítményt kell nyújtaniuk, több áldozatvállalásra van szükség (segítőkészség, team munka), és magánéleti kudarcaik is gyakoribbak.

¹ A *Nők és férfiak esélyegyenlősége a kutatás-fejlesztésben Magyarországon a 20. századtól napjainkig* projekt NFEKUTMO, NKFP_B3-2006-0003

² A mintavétel alapjául szolgáló adatbázist az MTA Társadalomkutató Központ állította össze a Köztisztviselői névsorban szereplők listájából, 2.100 nő és 2.037 férfi került be a mintába. A kiküldött 4.137 kérdőívből összesen 1.411 érkezett vissza. A 34%-os visszaküldési arány online kérdőív esetén nem tekinthető rossznak. Az adattisztítás után végül 1.271 kérdőívet elemeztünk, a nemek megoszlása 447 férfi (34,2%) és 824 nő (64,8%). A nők nagyobb hányada mutatott hajlandóságot a válaszadásra, sejtéseink szerint a témában való nagyobb érintettség miatt, ám ennek kiderítése további kutatás tárgya lehetne.

5. A tudományos fokozattal rendelkező női kutatók többségének van tapasztalata a diszkriminációról,³ míg a férfiak ilyen jellegű tapasztalatokkal alig rendelkeznek

A kérdőív elemzése

A nemek közötti esélyek egyenlőtlenségének a kutatás-fejlesztésben való méréséhez választott kérdőíves vizsgálatunk⁴ olyan reprezentatív mintán történő adatfelvétel volt, mely átfogó képet nyújt az említett szektorban dolgozó férfiak és nők munkájáról, karrier lehetőségeiről. A válaszok alapján arra világíthatunk rá, milyen különbségek vannak a tudományos előrejutási, érvényesülési esélyekben, körülményekben a két nem között, és az egyes tudományágakban.

Egyaránt vizsgáltuk az intézményi szegregáció horizontális és vertikális oldalát, mindezt objektív és szubjektív oldalról is megközelítettük, vagyis – jól elkülöníthető módon –, tényszerűen, objektív adatok és a megkérdezettek szubjektív véleménye alapján is kérdéseket szerkesztettünk a tudományos teljesítményekre, karrierutakra vonatkozóan.

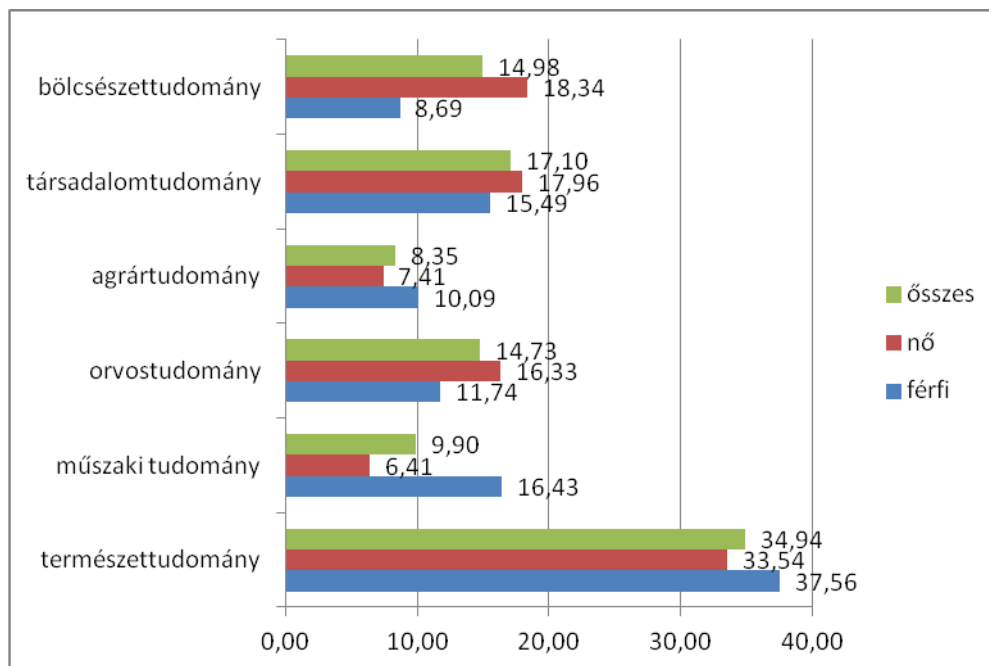
A kérdőív kérdéseinek megfogalmazásánál támaszkodtunk a már meglévő hazai és nemzetközi kutatások eredményeire, ugyanakkor tisztában voltunk azzal is, hogy a statisztikai adatokból levont következtetések korlátja, hogy a nemek közötti diszkrimináció nehezen választható el más, általunk nem mért társadalmi tényezők hatásaitól.

A kérdőívek kiküldése *online*⁵ történt. Célunk a minél nagyobb válaszadási arány elérése volt. A válaszadási arány növelése érdekében a kérdőívek kiküldését megismételtük az online kérdés esetleges hiányosságainak, hibáinak minimalizálása érdekében.

³A diszkrimináció fogalmát tág értelemben használtuk: egy személyt vagy csoportot ért valamilyen hátrányos helyzetként, megkülönböztetésként határoztuk meg, az egyes személyek nemi hovatartozása alapján. Az általános fogalomhasználat mellett a hátrányos helyzet különböző típusait is megkülönböztettük. Például nők esetében – feltételezéseink szerint – az egyes tudományterületekre, az adott munkahelyre való belépés, az előrejutás, a kinevezés, az előléptetésért való folyamodás, vagy egyes kutatási projektekben való részvétel, vezető szerep vállalásának nehézsége, sikertelensége a férfiakhoz viszonyítva.

⁴ A kérdőíves kutatást a Pécsi Tudományegyetem Szociológia Tanszékének 3 oktatója (*Péntek Eszter, Póto Zsuzsa és Schadt Mária*) készítette.

⁵ Az online kutatást a vizsgált alappopuláció – a kutatás-fejlesztésben dolgozók – infrastrukturális ellátottsága adja. Feltételezhető, hogy az oktatók, kutatók mindegyike rendelkezik internet hozzáféréssel, e-mail címmel, ezek a címek hozzáférhetők, így a mintavételhez szükséges adatbázis kialakítható.



N=1271 fő

1. ábra: A válaszadók tudományterületek és nemek szerinti megoszlása (%)*

A társadalmi mobilitáskutatások szerint a család kulturális tőkéje a nők esetében erősebb hatással van az iskolázottsági szintre és a foglalkozási struktúrába való betagozódásra, mint a férfiaknál. (DiMaggio, 1998) A megkérdezettek között a nők 33,2%-ának, míg a férfiak 30,9%-ának a szülei legalább felsőfokú végzettséggel rendelkeztek, ami azt az általánosan érvényes tendenciát támasztja alá, mely szerint a nők iskolai végzettségét, karrierútját jobban befolyásolja a szülők kulturális tőkéje.

			Szülők tudományos területen dolgoztak			Total
			egyik sem	az egyikük	mindketten	
Mi az Ön neme?	Férfi	Count	359	68	20	447
		% within Mi az Ön neme?	80,3%	15,2%	4,5%	100,0%
	Nő	Count	609	173	42	824
		% within Mi az Ön neme?	73,9%	21,0%	5,1%	100,0%
Total		Count	968	241	62	1271
		% within Mi az Ön neme?	76,2%	19,0%	4,9%	100,0%

1. táblázat: A szülők tudományban elfoglalt státusza nemek szerint

A szülők iskolai végzettségéhez hasonlóan a szülők foglalkozása is inkább a nők tudományos pályára irányításában játszott nagyobb szerepet. A nők 26,1%-nál, míg a férfiak 20%-nál legalább az egyik szülő tudományos területen dolgozott vagy dolgozik. (A kapcsolat a szülő tudományban elfoglalt státusza és a nem között 5%-os szignifikancia szinten jelentős.)

Családi állapot, házastárs/partner viszonyulása, munka és család összeegyeztetése

A továbbélő egyenlőtlenségek egyik legmeghatározóbb dimenziója a magánéleti és közéleti szerepelvárásokhoz kapcsolódó nemek közötti különbségekben rejlik, az ezekből eredő konfliktusok jellegét Ulrich Beck az új tudat, és régi helyzet ellentmondásaira vezeti vissza. A modern világban az emberek már nem ragadnak bele a körülményeikbe, megvan a lehetőségük arra, hogy elérjék azokat a dolgokat, amire vágnak, csak hogy – ez véleménye szerint – jelenleg csak a férfiakra érvényes. Férfiak és nők dönthetnek arról, hogy megházasodnak-e vagy sem, ám ha úgy döntenek, hogy igen, akkor a kapcsolat feltételei, körülményei a művelődési esélyek folyamatos kiegyenlítődése, a nők hivatásra irányuló magas motivációja egyenlőtlen feltételek között, csak konfliktusokkal együtt valósulhat meg. A fizetés nélküli családi munkákról állapítja meg, hogy ezek felosztásáról nem születik döntés, a nők mintegy természetes ajándékként, házasság által jutnak hozzá. Ezt nevezi az *ipari társadalom rendi oldalának*, amely egyben „az ipari társadalom terméke és fundamentuma” is. (Beck, 2003)

Mintánkban a családi állapot és a gyermekvállalás nemek szerinti különbségében alátámasztják az általános tendenciát.

A sikeres férfiak a magánéletben is sikeresebbek (támogató családi környezet), míg a női karriernek magánéleti problémákkal, vagy a családi kapcsolatokról való lemondással járnak együtt.

			Mi az Ön neme?		Total
			Férfi	Nő	
Mi a jelenlegi családi állapota?	hajadon, nőtlen	Count	40	112	152
		% within Mi az Ön neme?	9,5%	15,0%	13,0%
	házas	Count	334	471	805
		% within Mi az Ön neme?	79,7%	63,0%	69,0%
	özv egy	Count	10	53	63
		% within Mi az Ön neme?	2,4%	7,1%	5,4%
	elvált	Count	35	112	147
		% within Mi az Ön neme?	8,4%	15,0%	12,6%
Total		Count	419	748	1167
		% within Mi az Ön neme?	100,0%	100,0%	100,0%

2. táblázat: A megkérdezettek családi állapota – nemek szerinti bontásban

A családi állapot nemek szerinti különbségeit jól mutatja, hogy míg a férfiak közel 80%-a, addig a nőknek csak 63%-a élt házasságban (tartós együttélés). A nők közül majdnem kétszer annyian éltek egyedül, vagy voltak elváltak, az özvegyek aránya pedig háromszoros volt.⁶

⁶ A korcsoportok szerinti bontás alapján egyértelmű, hogy ez nem a nők születéskor várható magasabb életkorából következett, mivel mintánkban a 63 életév felettiiek között többen voltak a férfiak, mint a nők.

Ezek az adatok megegyeznek az eddigi kutatások következtetéseivel (Nagy, 2001; Koncz, 2008), melyek szerint a sikeres nők karrierjük miatt hátrányt szenvednek a magánélet területén.

			Van(nak)-e gyermeke(i)?		Total
			nem	igen	
Mi az Ön neme?	Férfi	Count	68	375	443
		% within Mi az Ön neme?	15,3%	84,7%	100,0%
	Nő	Count	217	606	823
		% within Mi az Ön neme?	26,4%	73,6%	100,0%
Total		Count	285	981	1266
		% within Mi az Ön neme?	22,5%	77,5%	100,0%

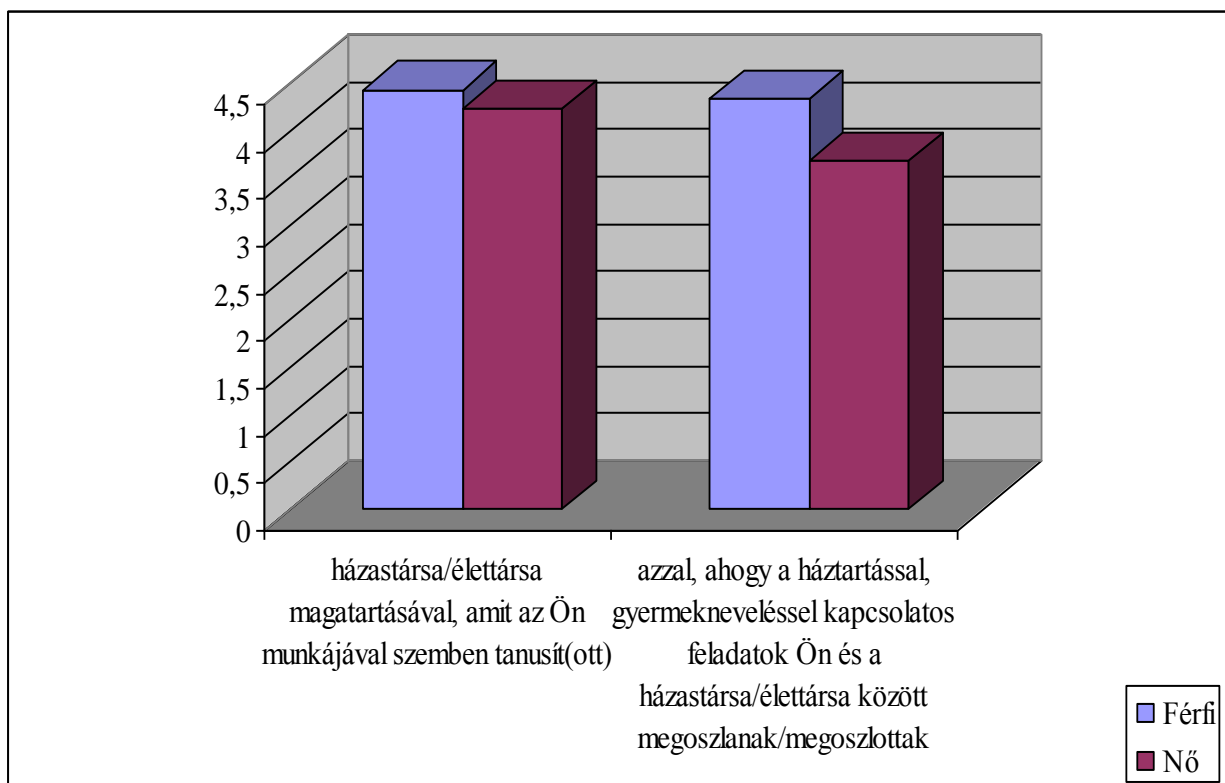
3. táblázat: Van vagy nincs gyermeke - nemek szerinti bontásban⁷

A családdal kapcsolatos feladatok között a gyermek(ek)kel való foglalkozás jelentősen csökkentheti a tudományos munkára fordítható idő mennyiségét. A „van-e és hány vele együtt élő gyermek” kérdésre adott válaszok ezt az előfeltevésünket igazolták vissza, ugyanis a nők között jóval többen voltak gyermektelenek, mint a férfiaknál.

„A legnagyobb problémát a gyereknevelés és a kutatás összeegyeztethetőségével látom, Egy sikeres karrier túl nagy áldozatokkal jár a családtól, így kevesen hozzák meg. Véleményem szerint nem is éri meg, hiszen a gyerekeknél semmi sem lehet fontosabb. Szerintem ez a legfőbb oka a nők és a férfiak karrierje közti különbségnek a kutatásban (és általában a vezető pozíciókban). Az igazat megvallva, nem is tudok elképzelni igazi megoldást a problémára. Vagy elfogadja a (kutató) nő a helyzetet, és megtanul együtt élni a kisebb sikerekkel, vagy jobb, ha más szakma után néz. Én komolyan fontolgatom ez utóbbi lehetőséget.” (36 éves nő, természettudományok)

Mivel kiinduló hipotézisünk az volt, hogy a családi feladatok ellátása a gyermekvállalás a nőknél jelentősen befolyásolja a tudományos pályán való előrejutást arra is rákérdeztünk, hogy a házastársak mennyire támogatják egymást a karrier megvalósításában, illetve az otthoni feladatok ellátásában.

⁷ A mintába kerültek nemek/életkor szerinti megoszlása alapján azt is állíthatjuk, hogy itt tudatos magatartásról és nem a kormegoszlásból származó különbözőségről van szó.



*esetszámok: férfiak=447; nők=824

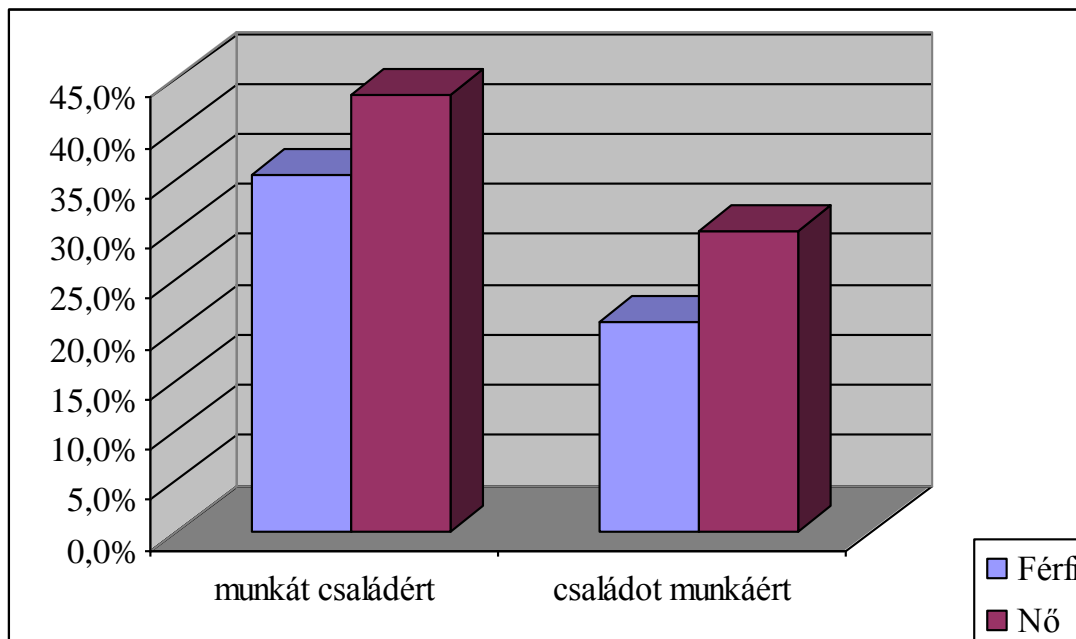
2. ábra: Ha házas társsal vagy partnerrel él együtt, mennyire volt elégedett az alábbiakkal? – a kérdésre adott válaszok ötfokú skálán, nemek szerinti bontásban*

A hagyományos munkamegosztás karriert gátló továbbélésére utalt az, hogy a nők kevésbé voltak elégedettek azzal a magatartással, ahogy házas társuk/élettársuk foglalkozásukat támogatja, illetve ahogy a férfiak bekapcsolódtak a családi feladatok ellátásába. A nők kevésbé számíthattak férjük támogatására, míg a nők támogató környezetet jelentettek a férfiaknak. Az igazi hátrányt mégis az jelentette, hogy a férfiak jóval kisebb gyakorisággal kapcsolódtak be az otthon feladatok elvégzésébe, mint ahogy az elvárható lenne.

Az akadémiai szférában a magyar férfiakra is igaz az a megállapítás, hogy „a tudományos karrier klasszikus formája a tradicionális férfiszerephez igazodik, akit az ugyancsak tradicionális szerepet betöltő felesége támogat.”⁸

Nem véletlen, hogy amikor a munkavégzés és magánélet feladatainak összehangolására kérdeztünk rá, ez mindkét területen a nőknek jelentett nagyobb problémát, nekik kellett nagyobb áldozatokat hozni, ezáltal ők kerültek foglalkozásukban hátrányosabb helyzetbe.

⁸ „...the classic profile of the academic career is cut to the image of the traditional man with his traditional wife.” (Hochschild, 1975.)



*esetszámok: férfiak=447; nők=824

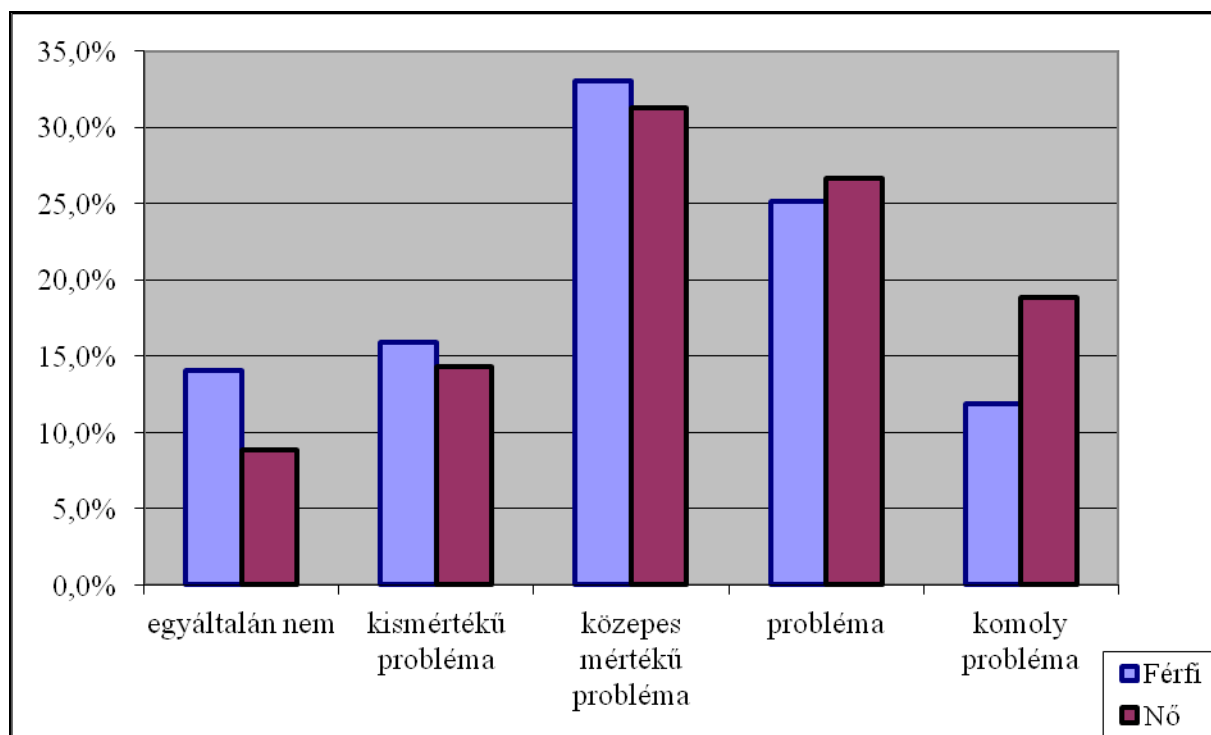
3. ábra: A családot áldozta be a karrierért, vagy a karriert a családjáért? – a kérdésre adott válaszok ötfokú skálán, nemek szerinti bontásban*

A tudományos karrier sajátosságai, a szakmai közeletben való megjelenés, ami térben és időben való rugalmasságot követel meg, egyértelműen a „családi feladatok által korlátozott” nők problémája. Annak ellenére, hogy a fiatal és idős női korosztály a férfiakhoz viszonyítva egyaránt nehezebbnek érezte a helyzetét, ezt különböző okokkal indokolták. Míg a 61 évnél idősebbek inkább a nemek közötti lehetőségek különbségeire, a 35 év alattiak pedig a családalapítás feladataira helyezték a hangsúlyt.

A kérdéssel foglalkozó kutatók azon megállapításai, hogy a nők a munkavégzésnél úgy érzik, hogy nem jó anyák, az otthoni feladatok ellátásánál pedig úgy érzik, hogy nem jó munkaerők, a tudományos kutatásban tevékenykedő nőkre is igaz.

Habár az időmérleg vizsgálatok adatai szerint a magánszférában a gyermekneveléssel kapcsolatos feladatokból egyre többet átvállalnak a férfiak (Falussy, 2001), a megkérdezettek közül a nők között jóval többen nyilatkoztak úgy, hogy a konferenciákon való aktív részvétel akadálya a gyermekekkel kapcsolatos feladatok ellátása.

Nemcsak a probléma megléte, hanem az azokból származó konfliktusok mélysége is sokkal inkább jellemző a nőkre. A két nem válaszai közötti eltérések az „egyáltalán nem” és a „komoly problémát jelentett” válaszok mentén a legnagyobbak.



*Esetszámok: férfiak=447; nők=824

4. ábra: Milyen mértékben jelentett problémát Önnek az, hogy munkája miatt kevesebb idő jutott a családjára, mint azt szeretne volna? – a válaszok nemek szerinti megoszlása (%)*

Az ábráról leolvasható, hogy az eltérő feladategyeztetések miatti konfliktusok a kutatók között inkább a nőket sújtják, ami nagymértékben kihat a karrierút megszakítottságára is, ami szintén a náluk jelentkezett nagyobb arányban és nagyobb gyakorisággal, erősítve a karrier utak nemek közötti különbségeit.

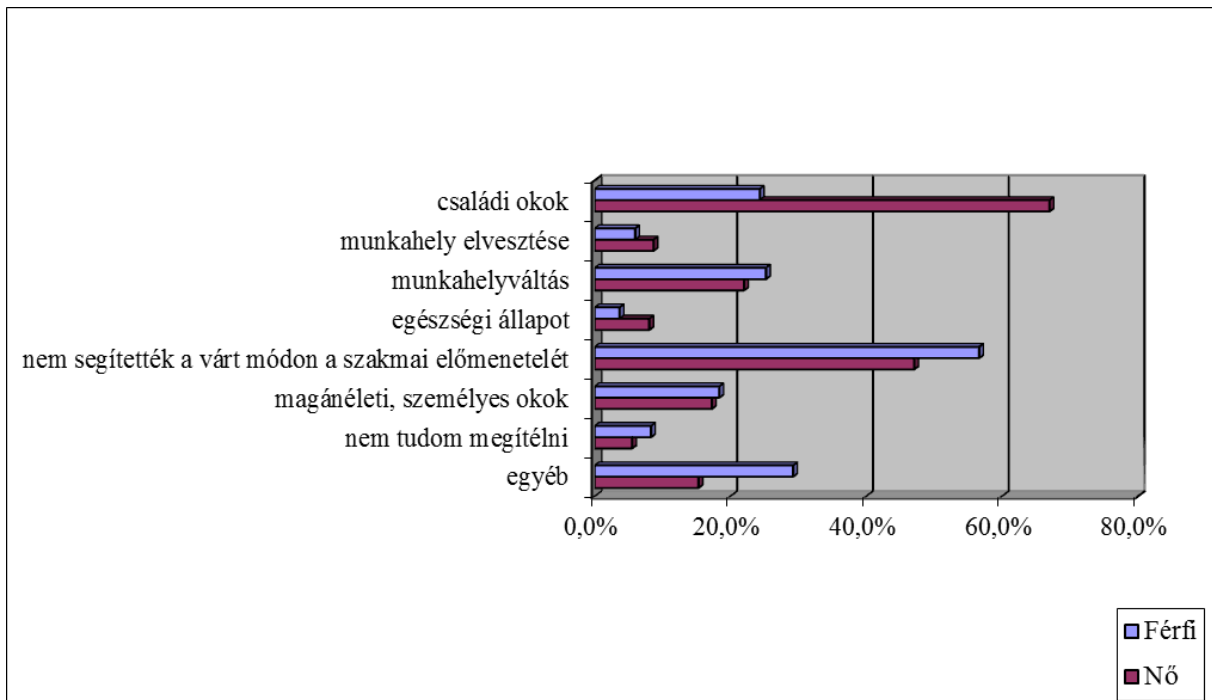
Az előzőekben a női karrierok férfiakhoz viszonyított hátrányait a szerepegyeztetésekből eredő nehézségek mentén mutattuk be, a következőkben azt elemezzük, hogy az intézményen belüli nemekre vonatkoztatott sztereotípiák mennyiben segítik vagy gátolják a kutatói pályákon az esélyegyenlőséget.

Szakmai sikerek nemek közötti különbségei

A „Mi volt az oka, annak, hogy megállt vagy lelassult a karrierje?” kérdésre a mintánkban szereplők több választ is adhattak. A karrier lelassulásának okait elemezve a családdal kapcsolatos teendők, az otthon, háztartás, gyermeknevelés egyértelműen a női karriert gátló tényezőként jelent meg. Azok között, akiknél volt olyan időszak, amikor megszakadt tudományos pályáivuk, a nőknek majdnem 70%-a, a férfiaknak csak egynegyede hivatkozott

a családdal kapcsolatos feladatokra. További gátló tényezőként a legtöbben azt jelölték be, hogy a szakmai előmenetelhez nem kaptak az elvárásaiknak megfelelő segítséget, ám míg a családot a nők, ezt a negatívumot a férfiak említették többen.

A munkahely elvesztése szintén a nőket érintette nagyobb arányban, míg a munkahelyváltás miatti karrierlassulás inkább a férfiaknál fordult elő.



Esetszám: N=743

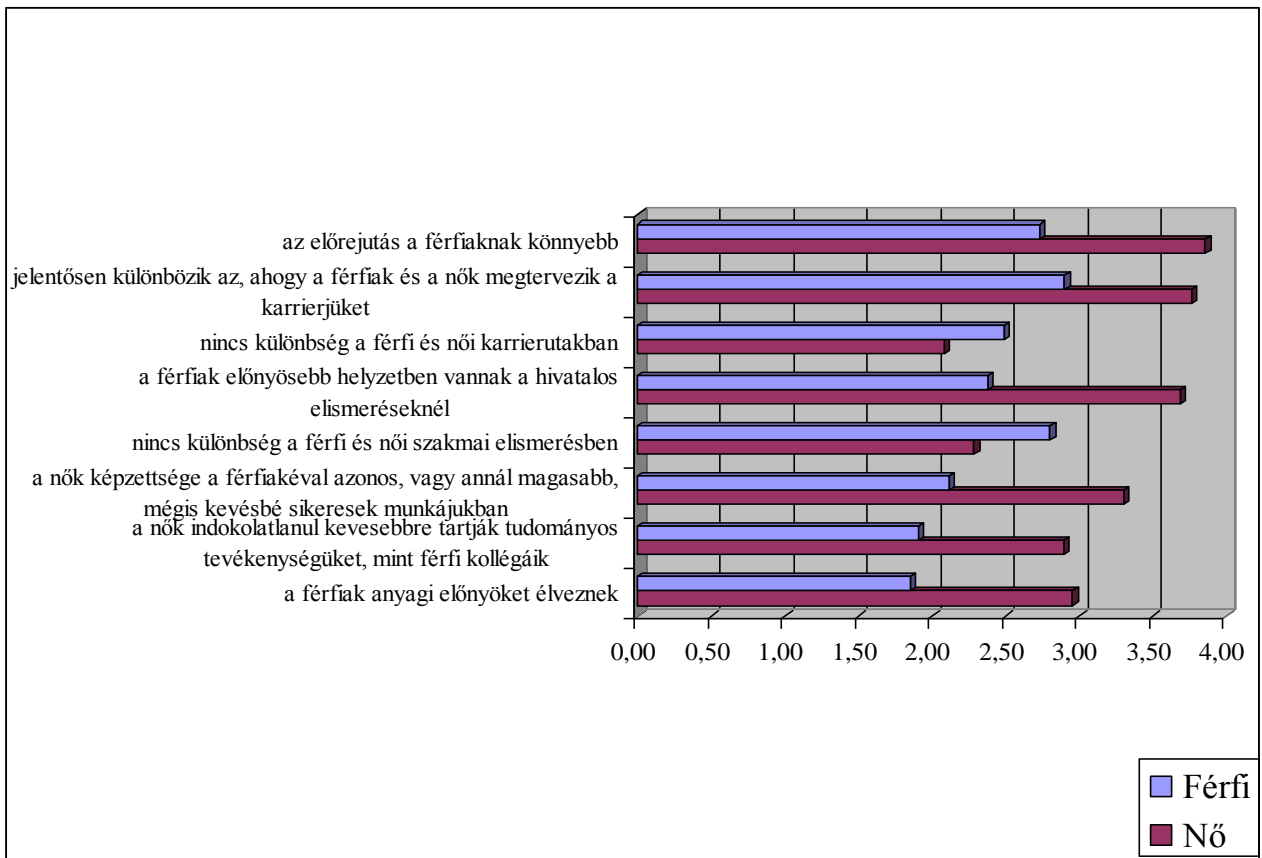
5. ábra: Mi volt az oka annak, hogy megállt vagy lelassult a karrierje? – a válaszok megoszlása nemek szerinti bontásban (%)*

Előzetes hipotéziseink között szerepelt, hogy a nőknek a férfiakéval azonos mértékű elismerés érdekében nagyobb elvárásoknak kell megfelelniük, illetve ugyanolyan eredmények eléréséhez nekik sokkal több áldozatot kell hozniuk. Feltételeztük azt is, hogy a diszkrimináció meglétének tudatosulása is jelentősen különbözik a két nemnél.

A kérdőívet kitöltőknek egy ötfokozatú skálán kellett bejelölni, hogy mennyire értenek egyet az általunk felsorolt állításokkal saját szakmájuk vonatkozásában.

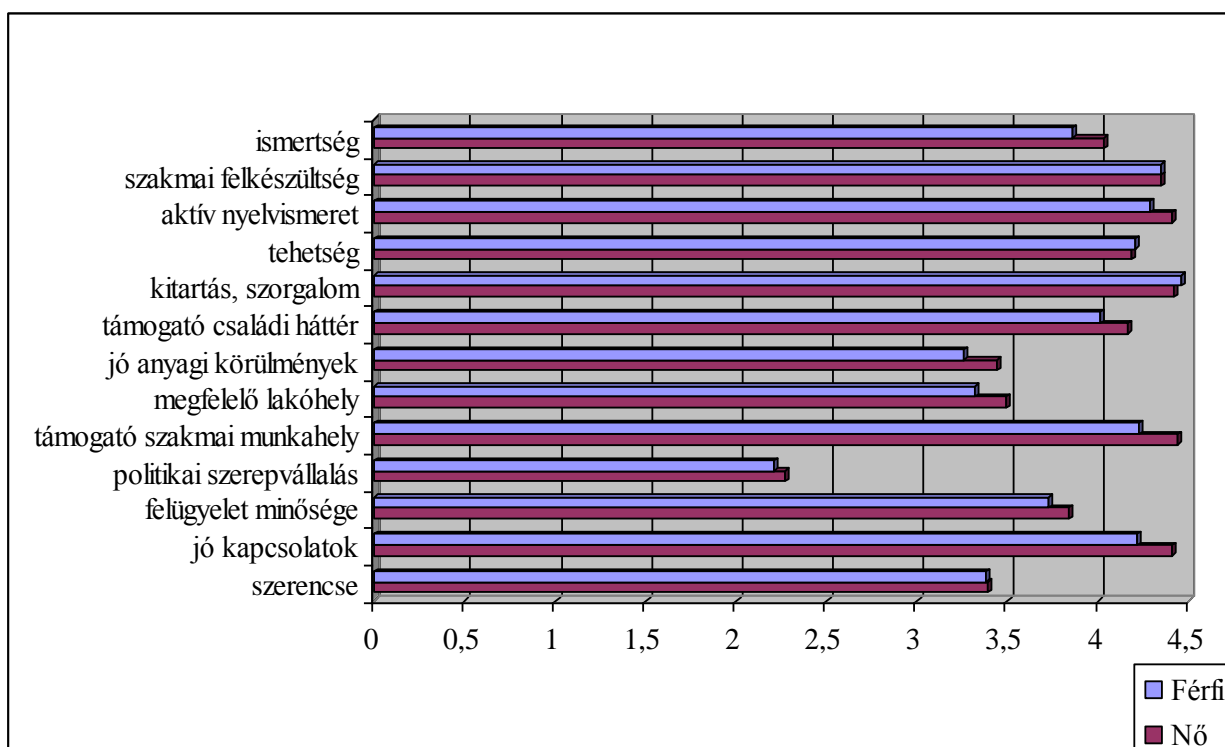
6. ábra: Mennyire ért egyet az alábbi kifejezésekkel? (skálaátlag)

Esetszám: N=1197, (Az ötfokú skála értékei: 1=egyáltalán nem számít, 5=nagyon sokat számít)



Az egyes állítások megítélésénél lényeges különbség volt a férfiak és nők között. A férfiak inkább a nemek közötti megítélés semleges voltával, míg a nők az őket hátrányosan érintő diszkriminációval értettek egyet.

A tudományos életben elért siker kritériumai között a szakmai felkészültség mindkét nemnél azonos jelentőséget kapott, illetve azzal is hasonló arányban értettek egyet, hogy bizonyos szerencsére is szükség van.



Esetszám: N=1197, (Az ötfokú skála értékei: 1=egyáltalán nem számít, 5=nagyon sokat számít)

7. ábra: Mitől függ a tudományos siker? – nemek szerinti bontásban (skálaátlag)

A többi dimenzióra adott értékeknél szignifikáns különbség volt az ismertség, nyelvismeret, családi háttér, anyagi körülmények, lakóhely, a támogató szakmai munkahely és a jó kapcsolatok tekintetében a férfiak és nők válaszai között. A siker elérésében ezeket a dimenziókat a nők fontosabbnak tartották. Az életkor⁹ és nemek szerint differenciált válaszokban a fiatal korosztálynál csak a nyelvismeret összefüggésében volt szignifikáns különbség: ezt a nők fontosabbnak tartották. A 36-60 éves korosztályban a nők az ismertséget, támogató családi háttérrel, és munkahelyet tartották sokkal fontosabbnak, mint a férfiak. A 61 éves és az afölötti válaszadók esetén szignifikáns különbség volt a megfelelő lakóhely, a jó anyagi körülmények, a támogató szakmai munkahely, valamint a kitartás és szorgalom fontosságának megítélésében is a férfiak és nők között. A szorgalmat a férfiak tartották fontosabbnak a siker eléréséhez, a többi szempont esetén a nők válaszainak átlagértékei voltak magasabbak.

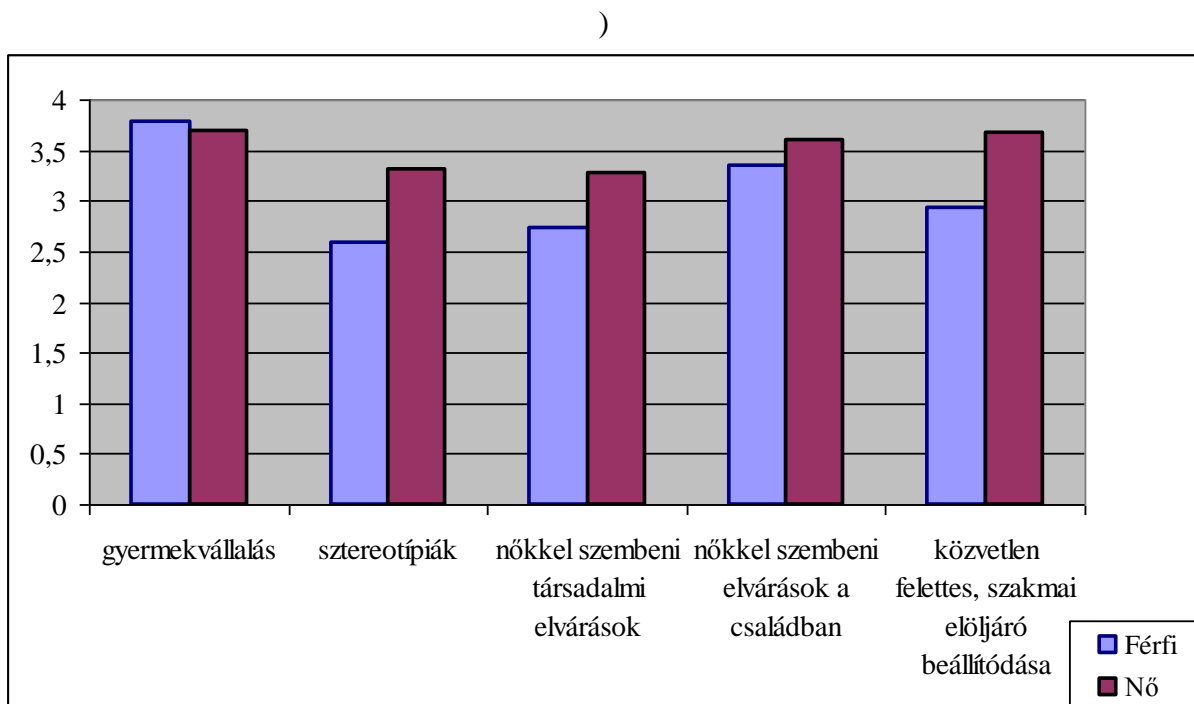
A tradicionális szerepelvárások főleg a nemekre vonatkozó sztereotípiákra a férfi - női szerepek megosztottságára épülnek. Annak ellenére, hogy elvi síkon a nemek esélyegyenlőségének megteremtése evidenciaként van jelen, a hagyományos felfogás továbbélését erősíti az, hogy míg a férfiak szakmai mobilitása, karrierje egybeesik a családi elvárásokkal¹⁰, addig a nők mobilitása, karrierje éppen ellentétes a hagyományos női szerepekkel. A nők és férfiak lehetnek azonos képzettségű, képességű emberek, mégis a nők

⁹ A korcsoport szerinti bontás a következő volt: 35 év alattiak, a 36-60 évesek és 61 évesek vagy idősebbek.

¹⁰ „Például a szülői szerep magasabb keresetekkel társul a férfiaknál, de a nőknél nem.” állapítja meg Eagly és Carli (2007) abban a tanulmányban, amelyben azokat az okokat elemzik, amelyek okai lehetnek annak, hogy a nők miért nem kerülnek be a legfelső vezetésbe.

többsége jóval több megerőltetéssel, szélsőségesen egyenlőtlen megterheléssel végzi munkáját, így karrierjük megvalósítása során a magánszférából származó gáttal, és ezeknek a magánéletükbe beemelt problémáival kell szembenézniük.

Ugyanakkor a férfiakhoz hasonló lehetőségek hiányát legtöbbször nem strukturális, hanem egyéni okokra, illetve a velük szemben megnyilvánuló sztereotípiákra vezetik vissza.



Esetszám: N=1197, (Az ötfokú skála értékei: 1=egyáltalán nem, 5=jelentősen)

8. ábra: Mi hátráltatja a nőket karrierjükben? – nemek szerinti bontásban (skálaátlag)

A gyermekvállalásnak a női karriert gátló hatását mindkét nem majdnem azonosan ítélte meg. Ugyanakkor a sztereotípiák és a nőekkel szemben megfogalmazott társadalmi, illetve családi feladatok elvárásaiból következő gátak megítélésében szignifikáns különbség volt a férfiak és nők között. Az utóbbiak ugyancsak nagyobb jelentőséget tulajdonítanak a közvetlen felettes nőekkel szembeni előítéletes attitűdjeinek. A válaszok nemek szerinti megoszlása igazolta hipotézisünket, mely szerint a tudományos fokozattal rendelkező női kutatók többségének van tapasztalata az esélyegyenlőlenségről, míg a férfiak ilyen jellegű tapasztalatokkal nem vagy alig rendelkeznek. Megállapításunk alátámasztására idézünk két, a sikerhez kapcsolódó nyitott kérdésre adott választ:

„Egy olyan egyetemen dolgozom, hol a tanszékvezetőnők aránya nem éri el a 10 százalékot és ennél magasabb beosztásban még soha nem volt női vezető. A felelősségteljes, sok munkával járó területeken (pénzügy, munkaügy) csak női középvezetők vannak és a beosztottak is nők, ahol viszont magas a presztízs, de kevesebb a munka, ott csak férfiak a vezetők. A tudományos fokozat megszerzésének lehetőségében viszont nincs ilyen különbség és a kutatásokban sem.” (47 éves nő, művészetek területe).

„...*férfi kutató létemre férfi és nő kutatók vesznek körül, akik mind mások, és mind különböznek egymástól. A körülöttem lévő, de alacsonyabb végzettségű nők döntő többsége 'elnyomásról nyafog', de körülményeit maga determinálta, csupán ezt nem akarja, vagy nem tudja belátni. Öntudatos diplomás nő az én munkahelyemen teljesen egyenjogú...*”¹¹ (64 éves férfi, természettudományok).

Az előítéletes gondolkodás nyilvánult meg abban is, ahogy a gyermekvállalás biológiai törvényét összekapcsolták a gyermekek gondozásának, nevelésének tradicionális elvárásaival, természetesnek tartva a nők ebből fakadó hátrányait.

„*De azt nem szabad elvárni és erőltetni, hogy nők ugyanolyan arányban és mértékben építsenek szakmai karriert, mint a férfiak. Természetes, hogy gyerekek mellett nem lehet ugyanúgy teljesíteni, és bármennyire segítőkész és részt vesz a családi feladatokban a férj, nem mindenben tudja a nőt helyettesíteni.*” (61 éves nő, természettudományok)

„*Sosem lesz esélyegyenlőség, mert férfi nem hordozza magában az élet ajándékát, nem szoptathat, férfi esélye az, hogy anyatej helyett tudományos szemlélettel szoptatja a következő nemzedéket, ez irgalmatlan hajtóerő. Nőnél meg éppen fordítva, ha gyermekeket világra segít, dédelget és felnevel, akkor minden férfinál többet tett, ezért nőnek nem létfontosságú, hogy az egyetlenen úgymond tudományos karrierje legyen...*”¹² (52 éves férfi, természettudományok.)

A nyitott kérdésekből egyértelművé vált, hogy a férfikutatók többsége szerint az életük értelmezése egyenlő a szakmai sikerrel. Az apaság nem gátja a hivatás gyakorlásának, még sikeresebb munkára ösztönöz, összhangban a tradicionális férfiszereppel. A nőknél is a tradicionális szerepekre helyezték a hangsúlyt, ám ezzel a foglalkozásban elért karrierlehetőségeket kicsinyítették.

„... *feleségem fölnevelt 7 gyermeket. 33 unokánk van. Ennek minőségében nagy szerepe van egyetemi végzettségének. Több hasznot hajtott, mint ha MTA doktori címe lenne.*” (76 éves férfi, művészettudományok)

„*Az esélyegyenlőség szerintem nem lehet cél, legfeljebb eszköz. Én mint férfi, hiába kérném a társadalomtól, hogy legyen esélyem gyermeket szülni (...) Minél jobban erőltetjük az esélyegyenlőséget, annál több boldogtalan ember és széthulló család lesz az eredménye... A munkatársnőim remekül haladnak a karrierben, elismerjük őket minden téren, de boldogtalanok, mert egy tudományos cikk vagy jelentés megírása kevesebb boldogsághormont szabadít fel bennük, mint egy gyomlálás a házi kertben.*” (34 éves férfi, agrármérnök)

A kutatónők karrierhátrányai abból adódtak, hogy a „saját élet” és a „másokért való lét” ellentmondásai között kellett választaniuk.

„... *önmagában a női mivoltunkból nem kellene a kutatói pályán különbségeknek származniuk (pedig már itt is óriásiak a különbségek), a probléma a gyermekek születésével kezdődik, amikor az ember már nem ura az idejének.*” (52 éves nő, természettudományok)

¹¹ Kiemelés tőlem S.M.

¹² Kiemelés tőlem S.M.

„Valóban úgy látom, tapasztalom, hogy a nőknek kissé nehezebb az előrelépés, aminek egyik oka szerintem az, hogy az élet dolgait másként rangsorolják, más a fontossági sorrend. Vannak azonban bizonyos pozíciók, amelyek esetében nem jó, ha nő a vezető.” (36 éves nő, természettudományok) *„Egyértelmű, hogy férfiként hamarabb elértem volna a jelenlegi pozíciómat, sőt, valószínűleg többet is. Igaz, hogy lassabban haladtam, viszont a családom kevésbé sínylette meg azt, hogy dolgozom.” (45 éves nő, orvos)*

Összefoglalás

Az esélyek megteremtéséről írja Beck, hogy a nők csak annyit haladhatnak előre, amennyire a férfiak is megváltoztatják önértelmezésüket és viselkedésüket. „a nők és férfiak egyenjogúsítása nem végezhető el olyan intézményes struktúrákban, amelyek a nők és férfiak egyenlőtlenségét előfeltételezik.” (Beck, 2003)

Kutatásunk eredményeiből is arra következtethetünk, hogy a kutatónők egy olyan intézményes struktúrában tevékenykednek, ami a nemekre vonatkozó sztereotípiákra, a férfi – női szerepek megosztottságára épül, ami egyenlőtlen esélyekkel jár együtt. A hierarchiát a kereső munka fejlődéstendenciái hozták létre, amit a férfivilág rendi zártsága tartósít a tudományos kutatók között is.

A tudományos kutatás követelményrendszerét a nők legtöbbször azért tudják kevésbé teljesíteni, mivel a magánéleti feladatok, a család/karrier összeegyeztetése jóval nagyobb terhet ró rájuk, mint a férfiakra. Ám ha még ugyanolyan feltételrendszerrel rendelkezének is, mint férfi kollégáik, akkor is hátrányos helyzetben vannak, hiszen azok a szubjektív tényezők, mint a hierarchiában felettük álló férfiak (közvetlen felettes) sztereotípiái - a lehetőségek biztosításánál –, illetve a férfiaknak saját nemükre vonatkoztatott megelőlegezett bizalma, további egyenlőtlenségeket okoz.

„Minél feljebb van egy nő a ranglistán annál több nehézsége van a további lépcsőfokok elérésében, mert annál rosszabb a férfiak és nők aránya a férfiak javára.” (85 éves nő, orvos)

„Sokszor érzékelem a férfi kollégák részéről, hogy egy bizonyos szint feletti feladat ellátására nem tartják alkalmasnak a nőket. Ez a gondolkodás leginkább az elejtett megjegyzések szintjén látszódik, nem fogalmazódik meg konkrétan.” (54 éves nő művészettudományok)

A kevesebb lehetőség pedig kisebb szakmai sikereket, kevesebb publikációt, ezzel a tudományos élet hierarchiájában történő lemaradást eredményezi. Mivel a kutatónőket a nők többségéhez hasonlóan hátrányosan érinti, a karrier és a „másokért való lét” ellentmondása, ezeket sokkal jobban érzékelik, mint a férfiak. Feltételezésünk szerint a tudományos kutatómunka területén tapasztalható vertikális és horizontális szegregáció arra is visszavezethető, hogy a nők többsége a konfliktusok megoldásaként a versengésről való lemondást választja.

Irodalom

Beck, Ulrich: *A kockázat-társadalom*. Századvég, Budapest, 2003.

DiMaggio, Paul: *A kulturális tőke és az iskolai teljesítmény*. In: Róbert Péter (szerk.): *társadalmi mobilitás*. Új Mandátum, Budapest, 1998. 198-218.o.

Eagly, A. H.- L. L. Carli: *Women and the labyrinth of leadership*. Harvard Business Review, 2007. September, 17-27.o.

Falussy Béla: *Társadalmi hatások és változások a férfiak és nők munkaidő-felhasználásában*. In: Nagy Ildikó – Pongrácz Tiborné – Tóth István György (szerk.): *Szerepváltozások. Jelentés a nők és a férfiak helyzetéről 2001*. TÁRKI, Budapest, 2002. 198-221.o.

Hochschild, Arlie Russell: *Inside the Clockwork of Male Careers*. In: Howe, Florence (szerk.): *Women and the Power to Change*. McGraw Hill, New York, 1975. 47–80.o.

Koncz Katalin: *Nők a munkaerő-piacon*. Budapesti Corvinus Egyetem, Women's Studies Központ, Budapest, 2008.

Leahey, Erin: *Gender Differences in Productivity research Specialization as a Missing Link*. *Gender & Society*, 20 (6)., 2006. 754-780.o.

Long, J. Scott (ed.): *From Scarcity to Visibility. Gender Differences in the Careers of Doctoral Scientists and Engineers*. DC: National Academy of Sciences, Washington, 2001.

Mollenhauer, Klaus: *Szocializáció és iskolai eredmény*. In: Ferge Zsuzsa (szerk.): *Az iskola szociológiai problémái*. KJK, Budapest, 1974. 189-216.o.

Nagy Beáta: *Női menedzserek*. AULA, Budapest, 2001.

Palasik Mária - Papp Eszter: *Nők a tudományban - áttekintés Magyarországról*. SOÚ, Prága, 2007: