

# **Karrier- és életutak a STEM területeken**

## Tartalomjegyzék:

|                                                                                                                     |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1. Bevezetés .....                                                                                                  | 3  |
| 2. Problémafelvetés, témaindoklás, kutatási kérdések, hipotézisek, módszertan .....                                 | 5  |
| 3. Elméleti keret .....                                                                                             | 9  |
| 3. 1. Az esélyegyenlőség, méltányosság és inklúzió értelmezései a hazai és nemzetközi szakirodalomban.....          | 9  |
| 3. 2. A nemek közötti esélyegyenlőség tematizálása nemzetközi kontextusban .....                                    | 14 |
| 3. 3. A nemek közötti esélyegyenlőség elmélete és gyakorlata Magyarországon .....                                   | 18 |
| 3. 4. Az egyenlőtlenségek rendszere – az interszekcionalitás problématerülete.....                                  | 21 |
| 3. 5. Az egyenlőtlenségek speciális célcsoportja: a kutatónők helyzete napjainkban Magyarországon és az EU-ban..... | 25 |
| 3. 6. Az egyenlőtlenség enyhítésére tett megoldási kísérletek – elméleti megfontolások és jó gyakorlatok.....       | 29 |
| 4. A kutatás eredményei .....                                                                                       | 35 |
| 4. 1. A kérdőívek kiértékelése.....                                                                                 | 35 |
| 4. 1. 1. <i>Főiskolások/egyetemisták kérdőívének kiértékelése</i> .....                                             | 36 |
| 4. 1. 2. <i>Kutatók kérdőívének kiértékelése</i> .....                                                              | 43 |
| 4. 2. Interjúk .....                                                                                                | 52 |
| 4. 2. 1. <i>Interjúk mérnökinformatika szakon</i> .....                                                             | 52 |
| 4. 2. 2. <i>Interjúk építőmérnök szakon</i> .....                                                                   | 55 |
| 5. Összefoglalás, hipotézisek vizsgálata.....                                                                       | 58 |
| 5.1. Elméleti keret összegzése.....                                                                                 | 58 |
| 5.2. Kutatási eredmények összegzése.....                                                                            | 58 |
| 5.3. Hipotézisek vizsgálata.....                                                                                    | 60 |
| 5.4. A kutatás folytatásának lehetséges útjai.....                                                                  | 61 |
| 6. Bibliográfia .....                                                                                               | 62 |
| 7. Mellékletek.....                                                                                                 | 67 |
| 1. sz. melléklet: A kutatás kérdőívei .....                                                                         | 67 |
| 1/A – <i>Kérdőív a STEM területeken tanuló főiskolások/egyetemisták körében</i> .....                               | 67 |
| 1/B – <i>Kérdőív a STEM területeken dolgozó, doktori fokozattal rendelkező kutatók körében</i> .....                | 69 |
| 2. sz. melléklet: A kérdőíves felmérés eredményei.....                                                              | 74 |
| 2/A – <i>A kérdőív eredményei a területeken tanuló főiskolások/egyetemisták körében</i> .....                       | 74 |
| 2/B – <i>A kérdőív eredményei a területeken dolgozó, doktori fokozattal rendelkező kutatók körében</i> .....        | 79 |
| 3. sz. melléklet: Az interjúk kérdései .....                                                                        | 86 |

## 1. Bevezetés

Az elmúlt évtizedekben a nemek közötti összehasonlító vizsgálatok köre, mint kutatási terület egyre divatosabbá vált. (Budavári-Takács, 2011) „A férfiak és a nők társadalmi szerepe, a nemi szerepekkel kapcsolatos társadalmi elvárás, illetve az érintettek részéről megnyilvánuló igény a történelem során jelentősen változáson ment keresztül.” (Pongrácz, 2005. 2.) Ezen változások elsősorban a munkaerő-piacon jelentek meg a legerősebben, a gazdaságilag aktív nők arányának folytonos növekedésével. A XX. század második felében - az átlagos gyermekszám csökkenésével - még gyorsabban emelkedtek ezek a számok. A kereső tevékenység mellett azonban a XXI. században is megmaradt a nőknél a reprodukciós funkció, amely szerint a gyermek gondozása és nevelése is elsősorban az ő feladatuk, mely kettős szerepek egyéni, családi és munkahelyi konfliktusok okozói is lehetnek egyben. A „kettős teher” a jövőben tovább fog emelkedni az előrejelzések szerint, hiszen az előregedő európai társadalom kihívásainak mérséklésére a nőknek minél több munkát és emellett minél több gyermeket kéne vállalnia. (Pongrácz, 2005)

Ez a kettőség képezi kutatásom alapját, melyben arra keresem elsősorban a választ, hogy mennyire meghatározó a karrier és életút során a STEM területen fennálló nemi egyenlőtlenség. A STEM (*Science, Technology, Engineering and Math*) megnevezés a szakirodalomban a természettudományokat, a műszaki tudományokat, a mérnöki tudományokat és a matematika tudományát foglalja magában. (Kereszty, 2014)

A világ fejlett országaiban a nők és férfiak karrieresélyei helyenként domináns eltéréseket mutatnak. Eltérő súlypontok figyelhetők meg az életpálya szakaszain belül is, hiszen a nők jellemzően másképp határozzák meg az életüket, a környezetüket és az önképüket, mint a férfiak. (Budavári-Takács, 2011) Egy 2009-es nemzetközi kutatás során összegyűjtött és rendszerezett sztereotípiák vizsgálata során láthatóvá vált a nemekhez kötődő sztereotípiák működési mechanizmusa. A kutatás két meta-sztereotípiát tárt fel, melyek a másodlagos sztereotípiák adott számú kombinációiból erednek. Az első meta-sztereotípia az, hogy más szakmák valók a férfiaknak, mások a nőknek, a második pedig, hogy a nők nem irányításra születtek. A férfi és női szakmákra vonatkozó elképzelés három másodlagos sztereotípián alapul: a nők és a férfiak nem rendelkeznek azonos fizikai kapacitásokkal, nincsenek ugyanazon képességek birtokában, nem ugyanolyan a munkához fűződő viszonyuk. (Keveházi, 2009)

Figyelembe véve a fenti vizsgálat eredményeit, könnyen meghatározhatóvá válik, hogy mely ágazatok illetve foglalkozások azok, amelyek a társadalom megítélése szerint a nőknek valók. Így alakultak ki a „tipikusan női” foglalkozások, melyek azután e különbségtétel által társadalmi presztízst tekintve leértékelődtek, s alulfizetettek lettek. (Budavári-Takács, 2011) Dolgozatomban azonban arra keresem a választ, hogy a fentebb bemutatott társadalmi elvárásoknak éppen ellenkezően döntő nők, tehát, akik nem a „tipikusan női” foglalkozásokat választják, az ő esetükben hogyan alakul a karrier- és életút az esélyegyenlőség keresztmetszetén keresztül. Mivel a STEM területeken összességében egyértelműen a férfiak vannak túlsúlyban, így vizsgálatomban az ezen a területen működő férfiakra is koncentrálok.

A téma aktualitását jelzi, hogy az Európai Unió Családszervezetének Szövetsége (COFACE)<sup>1</sup> a 2014-es évet „A munka és a család összehangolásának európai évévé” nyilvánította. Érdekes a fent röviden hivatkozott egyenlőtlenség is, mely szerint a fentebb említett STEM területeken rendkívül alacsony a női (egyetemi) hallgatók és dolgozók száma, amely egyértelműen strukturális okokra vezethető vissza. (Európai Gazdasági és Szociális Bizottság, 2014) A téma és a kérdésfeltevés egyértelműen a szakandragógiák csoportosításában, az életminőséget javító andragógián belül az esélyegyenlőség andragógiájához tartozik (Benő, 1996)

Rövid problémafelvetés és témaindoklás után ismertetem a kutatásom kérdéseit, a hipotéziseket és a módszertant. Dolgozatom elméleti keretében részletesen bemutatom az esélyegyenlőség értelmezését, a nemek között fennálló egyenlőtlenségek rendszerét, az egyenlőtlenségek egyik speciális célcsoportját: a STEM területeken tanuló és kutatókat, végül az egyenlőtlenség megoldására tett elméleti megfontolásokat és jó gyakorlatokat. Az elméleti áttekintést követően elemzem a vizsgálat eredményeit, majd pedig összegzem az elméleti keretet és a vizsgálat eredményeit, melyen keresztül a hipotézisek igazolására vagy cáfolására is sor kerül.

---

<sup>1</sup> Confederation of Family Organisations in the European Union, részletesen lásd: URL: <http://www.coface-eu.org/en/>, Utolsó letöltés: 2014.08.28.

## 2. Problémafelvetés, témaindoklás, kutatási kérdések, hipotézisek, módszertan

Ahogy a bevezetőben már utaltam rá, a STEM (természettudományok, műszaki tudományok, mérnöki tudományok és a matematika tudománya) területeken összességében alacsonyabb a női dolgozók száma, mint a férfiaké, részben ez is az oka, hogy a problématerület az Európai Unió egyik fókuszja az elkövetkezendő évekre. Az Európa 2020 stratégiai keretprogram szerint az Európai Unió jövője a kutatásba és az innovációba való beruházásoktól függ,<sup>2</sup> hiszen 2020-ra még további egy millió kutatóra van szüksége ahhoz, hogy az Unió versenyképes tudjon maradni a világban. (Európai Bizottság, 2010a) A kérdést jelentősen árnyalhatja, hogy a kutatónők<sup>3</sup> száma a felsőoktatási és kormányzati szektorban magasabb, mint az üzleti vállalkozásokban. Az uniós viszonylat is ezt igazolja, hiszen a professzorok között („A” fokozat) a nők aránya a humán és társadalomtudományok területén a legmagasabb (28,4, illetve 19,4%) és a műszaki és technológiai területen a legalacsonyabb (7,9%). A horizontális szegregáció mellett, a nők tudományos karrierjére a vertikális szegregáció is hatással van.<sup>4</sup> 2010-ben a női diákok és a végzett nők aránya (55%, illetve 59%) meghaladta a férfiakét, a PhD hallgatók és a PhD-fokozatot elnyertek között azonban már a férfiak voltak többségben. (A nők aránya csupán 49%, illetve 46% volt.) A nők alulreprezentáltsága a természettudományok és a műszaki tudományok területein még inkább szembeötlő, itt ugyanis a „C” fokozatú<sup>5</sup> dolgozók 33%-át, a „B” fokozatú dolgozók 23%-át, az „A” fokozatba soroltaknak pedig csak a 11%-át teszik ki a nők. (Európai Gazdasági és Szociális Bizottság, 2014)

A nemek közötti esélyegyenlőség elengedhetetlen a nemzeti és uniós szintű kutatási rendszerek jó működéséhez, hiszen a kutatás területén kitűzött szakpolitikai célok eléréséhez minden rendelkezésre álló emberi tőkét-tehetséget és erőforrást ki kell használni. Ha több nőt vesznek fel a kutatási ágazatba, akkor az növelheti a tudásforrást, javítja a tudástermelés minőségét és ellenállóbbá, versenyképesebbé teszi a szektort. Kutatások kimutatták azt, hogy

---

<sup>2</sup> A keretprogram egyik kiemelt uniós céljavaslata, hogy az Európai Unió GDP-jének 3%-át a K+F-re (kutatásra és fejlesztésre) kell fordítani. (Európai Bizottság, 2010a) Magyarország a kutatási-fejlesztési ráfordítások szintjének a GDP 1,8%-ra történő növelését vállalta 2020-ig, 2010-ben ez az adat a GDP 1,16%-át érte el. (Magyarország Kormánya, 2012)

<sup>3</sup> Dolgozatomban a „kutatónő” és „női kutató” kifejezést – összhangban a szakirodalmi használattal – egymást szinonimájaként tekintem.

<sup>4</sup> „A horizontális szegregáció a nemek részvételét méri az egyes ágazatokban, foglalkozásokban, munkakörökben. A vertikális szegregáció a nemek elhelyezkedését a foglalkozási, beosztási hierarchia különböző szintjein jeleníti meg.” (Koncz, 2011. 75.) Dolgozatom 3.5. fejezetében részletesen tárgyalom ezen kifejezések értelmezését.

<sup>5</sup> Az „A”, „B”, „C” fokozat az intézményen belüli pozíciót jelzi (magas, közép-, illetve alacsony szintű)

a heterogénebb kutatócsoportok stabilabbak és innovatívabbak, mint a homogén csoportok,<sup>6</sup> illetve, hogy a tudás és a szociális tőke csoportokon belüli diverzitása fontos az új ötletek kialakulásához<sup>7</sup>. Emellett az tapasztalható, hogy azoknál az országoknál, ahol magas a nemek közötti esélyegyenlőség mutatószáma (GEI)<sup>8</sup>, GDP-jüknek jellemzően nagyobb százalékát fektetik kutatás-fejlesztésbe, és jobb eredményeket érnek el az innováció területén. Az Európai Unió elkötelezett amellett, hogy a kutatás-fejlesztés-innováció területén is elősegítse a nemek közötti esélyegyenlőséget. A nemek közötti esélyegyenlőség elérésének egyik fontos eleme a munka és a magánélet közötti egyensúly megteremtése és rendszer szintű támogatása. A női kutatók szakmai előrelépése előtt számos akadály áll, mint például az „anyasági fal”, a horizontális vagy vertikális szegregáció, az üvegplafon és üvegfal jelensége.<sup>9</sup> (Európai Gazdasági és Szociális Bizottság, 2014)

Mindezek alapján a dolgozatban arra keresem a választ, hogy mennyire meghatározó a karrier és életút során a STEM területen fennálló nemi egyenlőtlenség? Következő kutatási kérdésem arra irányul, hogy miért tudnak jobban megfelelni a férfiak a STEM területek kihívásainak az oktatásban és a munkában egyaránt? Harmadik kérdésem arra keresi a választ, hogy mennyire tudják a STEM területeken dolgozó nők megtartani a munka-család egyensúlyt? A negyedik és egyben utolsó kérdésem, hogy milyen módon tervezik meg nők és férfiak a STEM területeken karrier- és életútjaikat.

A kutatási kérdéseimhez a következő hipotéziseket állítottam fel, a témával kapcsolatos előzetes ismereteim és a szakirodalom alapján:

H1. A férfiak karrier-út építése eredményesebb, mint a nőké a STEM területeken.

H2. Az előrejutás azért könnyebb a férfiak számára a STEM területeken, mert szakmai karrierjük egybeesik a családi elvárásokkal.

---

<sup>6</sup> Campbell, L.G., Mehtani, S., Dozier, M.E., Rinehart, J. (2013): Gender-Heterogeneous Working Group Produce Higher Quality Science. *PLoS ONE*. URL:

<http://www.plosone.org/article/info%3Adoi%2F10.1371%2Fjournal.pone.0079147>, Utolsó letöltés: 2015.01.07.

<sup>7</sup> Recommendations for Action on the Gender Dimension in Science, 2010. Részletesen lásd: URL: <http://www.genderinscience.org.uk/index.php/consensus-seminars/recommendations-report>. Utolsó letöltés: 2014.11.10.

<sup>8</sup> A GEI (Gender Equity Index) a nemek közötti esélyegyenlőség mutatószáma, amelyet azért hoztak létre, hogy a nemi egyenlőtlenségek láthatóbbá váljanak a különböző országokban, illetve a rendelkezésre álló adatok alapján az országokat rangsorolni és osztályozni lehessen a nemi egyenlőtlenségekhez kapcsolódó három dimenzióban: az oktatásban, a gazdasági részvételben és a felhatalmazásban. Magyarországnak 2012-ben 0,73 volt ez a mutatója. (Social Watch, 2012) Részletesen lásd: URL: <http://www.socialwatch.org/node/14367>, Utolsó letöltés: 2015.01.02.

<sup>9</sup> A fogalmakról lásd részletesen a dolgozat 3.5. fejezetét: Az egyenlőtlenségek speciális célcsoportja - a STEM területeken tanuló és kutató nők

H3. A STEM területeken a női karrier magánéleti problémákkal, vagy a családi kapcsolatokról való lemondással járnak együtt.

H4. Jelentősen különbözik az a STEM területeken, ahogy a nők és a férfiak megtervezik karrierjüket fiatal felnőtt korukban.

Kutatásom két célcsoportra fókuszál, a STEM területeken tanuló főiskolásokra/egyetemistákra és a vállalati szférában a STEM területeken dolgozó kutatókra. Arra a kérdésre keresem a választ, hogy miként alakul a STEM területeken, a vállalati szektorban dolgozó kutatók esetében a karrier- és életút. Dolgozatom jelentőségét az adja, hogy ellentétben az akadémiai és kutatóintézeti területekkel, a vállalati szférában nem készült hasonló kutatás az elmúlt években, melynek egyik oka a vizsgált mintához való nehéz hozzáférés. A kérdés árnyalt vizsgálatához jelentősen hozzátesz az egyetemista csoportra irányuló vizsgálat is, melyben a munkaerő-piacra való belépés előtt lévő populációnál vizsgáltam ugyanezeket a kérdéseket. Mind a két csoport esetében a kérdőívezés és az interjúzás módszerét használtam.

A mintavétel online adatfelvételen és papíralapú kitöltéseken alapult. Az éles kérdőív kitöltését próbakérdezés előzte meg, melynek segítségével ki lehetett szűrni az apróbb hibákat. A kérdőívek zárt és nyitott kérdéseket egyaránt tartalmaznak. A zárt kérdéseknél az általam megadott lehetőségek közül lehetett választani, természetesen az egyéb kiegészítésre mindig adott volt a lehetőség, illetve ha a kitöltő személy számára nem volt releváns a kérdés, ennek a megjelölésére is volt egy opció. A nyitott kérdések pedig elsősorban az egyéni tapasztalatokra fókuszáltak. A kérdőívek a célcsoportoknak megfelelően készültek el, tehát kétféle kérdőív került kiküldésre, célcsoportonként egy-egy. Mind a két kérdőív a STEM területeken a női és férfi esélyegyenlőségről szerzett tapasztalatokra, a karrier-útra, a tudományos siker függvényeire és a munka és magánélet egyensúlyára irányult. A főiskolások/egyetemisták csoportjában 104 fő töltötte ki a kérdőívet, ebből 52 férfi és 52 nő. A kitöltők döntő többsége – 91 százaléka – a 20 és 24 év közötti korosztályba tartozik, ennél a kérdőívnel 18 kérdésre lehetett válaszolni. A mintafelvétel 2014. december 7-19-ig tartott.

A vállalati szférában dolgozók közül azokra fókuszáltam, akik minősítettek, tehát PhD fokozattal rendelkeznek. A doktori fokozattal rendelkező kutatóknál 25 fő töltötte ki a

kérdőívet, ebből 20 férfi és 5 nő. Ennél a kérdőívnel 30 kérdésre lehetett választ adni. A mintafelvétel 2014. október 10-től december 8-ig tartott.<sup>10</sup>

Az interjúk elkészítése során alkalmam volt rákérdezni a kérdőív egyes kérdéseire mélyebben is, így árnyaltabb képet kaphattam a karrier- és életutakról való elképzelésekről a fiatal felnőttek körében. Az egyetemistáknál két szakot választottam ki, amik teljes mértékben a STEM területekhez kapcsolódnak, a mérnökinformatikus és az építőmérnök szakokat. Szakonként egy női és egy férfi hallgatónak tettem fel ugyanazon kérdéseimet a karrier- és életút és az esélyegyenlőség keretében.<sup>11</sup> Mérnökinformatika alapszakon harmadéves interjúalanyokat választottam. Női interjúalanyom J.S. (20), férfi interjúalanyom pedig B.B. (21) mindketten a Budapesti Műszaki Egyetemen tanulói. Építőmérnök alapszakon is harmadéves alanyokat választottam. Női interjúalanyom T.M. (21), férfi interjú alanyom pedig Sz.P. (21) ők szintén a Budapesti Műszaki egyetem diákjai. Az interjúkat négy különböző időpontban vettem fel, 2014. december 16-án, 18-án, 19-én és 22-én.

---

<sup>10</sup> Érdemes megjegyezni, hogy – szakirodalmi megállapításoknak megfelelően – a STEM területeken, a vállalati szférában dolgozó kutató és dolgozók elérése rendkívül nehéz volt. Ez lehet az oka annak, hogy Magyarországon és nemzetközi szinten sem igazán fókuszálnak a kutatások a vállalati szférában működő kutatókra.

<sup>11</sup> Az interjúkat az interjúalanyok önként vállalták.

### 3. Elméleti keret

Napjainkban az esélyegyenlőtlenség - mint problématerület - prioritást élvez és részét képezi az uniós és a hazai szakpolitikának, stratégiáknak és dokumentumoknak. Dolgozatomban az esélyegyenlőség értelmezésével, a nemek között fennálló egyenlőtlenségek rendszerével foglalkozom. Ezen belül kitérek az egyenlőtlenségek egyik speciális célcsoportjára a STEM területeken tanuló nőkre és dolgozó kutatónőkre, végül áttekintem az egyenlőtlenség enyhítésére tett elméleti és szakpolitikai megfontolásokat, stratégiákat és jó gyakorlatokat.

#### 3. 1. Az esélyegyenlőség, méltányosság és inklúzió értelmezései a hazai és nemzetközi szakirodalomban

A kutatás-fejlesztés és innováció területén is fennálló nemi egyenlőtlenségek kérdésköre számos tanulmány és dokumentum fókuszpontját alkotja napjainkban.<sup>12</sup> Mind az Európai Unió, mind Magyarország érdeke is, hogy a tudományos területeken minél több nő dolgozzon,<sup>13</sup> és, hogy ezzel párhuzamosan a kutatók tudását és kreativitását egyre hatékonyabban fel lehessen használni. Emellett a női kutatók hiánya a STEM területeken (természettudományok, műszaki tudományok, mérnöki tudományok és a matematika tudománya) „nem csupán a tudományos világ, hanem az egész társadalom és gazdaság számára veszteség, hiszen a magasan képzett munkaerő egy jelentős csoportjában rejlő potenciál vesz el.” (Nemzeti Innovációs Hivatal, 2013. 6.) Ezen okokból kiindulva az Európai Unió számára egyértelművé vált, hogy a „hosszú távú stratégiai céljainak megvalósításához a női kutatók esélyegyenlőségi problémái megoldást kívánnak.” (Nemzeti Innovációs Hivatal, 2013. 6.)

Bár több hazai és uniós dokumentum is foglalkozik az esélyegyenlőség, a méltányosság és az inklúzió fogalmaival, ezek a megközelítések és értelmezések gyakran összemosódnak és nem egyértelműek, ami részben köszönhető interdiszciplináris jellegüknek.<sup>14</sup> Dolgozatomban Forray R. Katalin és Varga Aranka megközelítését használom, mely szerint különbséget kell

---

<sup>12</sup> Az interszekcionalitás foglalkozik azzal a jelenséggel, hogy az egyenlőtlenségek nem csak a nemi dimenzió mentén alakulnak ki, de többszörösen, más identitáskomponensek mentén is, mint például etnicitás, társadalmi osztály, földrajzi hovatartozás, kor. Crenshaw, K. (1994): Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence Against Women of Color. In: Martha Albertson Fineman, Rixanne Mykitiuk, Eds (szerk.): *The Public Nature of Private Violence*. New York, Routledge. 93-118.

<sup>13</sup> Többféle magyarázat és indok létezik az állítás alátámasztására. A nemi egyenlőtlenség egyrészt sérti az emberi jogokat, másrészt a tehetségek elpazarlását is eredményezi, így gazdasági következményei is vannak. (Kereszty, 2014)

<sup>14</sup> A méltányosság, az inklúzió fogalmát szinte valamennyi tudományterület – beleértve az andragógiát, az egészségtudományt és a sporttudományt – használja, így dolgozatomban magam is az interdiszciplináris megközelítést alkalmazom.

tenni az esélyegyenlőség (equality) és az egyenlő esélyek (equity)<sup>15</sup> között. Tanulmányuk szerint az esélyegyenlőség elsősorban az egyenlő hozzáférés azonos módon való biztosítását jelenti. Ezt egyenlő bánásmódnak is szokás nevezni, és így lehet megelőzni, hogy embercsoportok kirekesztődjenek a különböző lehetőségekhez való hozzáférésekből. Továbbá olyan strukturális keretek meglétét jelöli, amelyek mindenki számára fizikai hozzáférést biztosítanak, többek között a közoktatás szolgáltatásaihoz is. Az egyenlő esélyek fogalma ezen túlmutat, arra utal, hogy a valódi esélyegyenlőség megvalósulásához olyan feltételek megteremtése szükséges, amelyek nem csak az elméletben, de a gyakorlatban, eszközökkel támogatottan teremtik meg a hozzáférést, tehát tenni kell azért, hogy mindenkinek valóban lehetősége legyen a felkínált javakból részesülni. Az egyenlő esélyek fogalma helyett napjainkban a szakirodalomban egyre inkább a méltányosság (equity) kifejezés vált használatossá. Mindazon tevékenységek idetartoznak, amelyek valódi hozzáférést biztosítanak valamennyi társadalmi réteg számára, például az oktatásban. Beletartozik az is, hogy külön támogatást kell biztosítani azon társadalmi csoportok számára, akik valamilyen ok miatt hátrányban vannak.<sup>16</sup> Az inklúzió (befogadás) fogalmát az országok különböző módon fogalmazzák meg nemzetük számára, ám általánosságban a következő fogalmazható meg róla: „(...) olyan tudatosan működtetett társadalmi hatásrendszer, amely képes a kirekesztést meggátolni és a valódi nemcsak fizikai értelemben vett hozzáférést biztosítani.” (Forray-Varga, 2011. 6.)

Sartori könyvében világít rá arra, hogy a világ természete szerint egyenlőtlen és a törvényhozásnak kellene az egyenlőtlenségek megszüntetésére törekedni. Megfogalmazása szerint az egyenlőség egyes számban a hierarchiák, a privilégiumok, a születési előnyök vagy hátrányok elleni lázadás szimbóluma. (Sartori, 1999) Az „esélyegyenlőségi intézkedési tervben” az esélyegyenlőség közvetlen szó szerinti értelmezésében azt jelentené, hogy minden tanulóból az iskoláztatás befejezés után lehetne ügyvéd, orvos, gépészmérnök, pedagógus vagy pilóta. Ilyen értelemben az esélyegyenlőség nem valósulhat meg, helyette az esélyteremtés vagy esélynövelés lenne releváns kifejezés, vagyis az azonos képességű polgárok számára biztosítani azt a lehetőséget, hogy képességeik szerint azonos státuszt érhesse el a társadalomban, ha erre vágnak és tesznek érte, függetlenül attól, hogy melyik településen születtek, gazdagok vagy szegények, szüleik iskolázottak vagy iskolázatlanok,

<sup>15</sup> Az equity szót a nemzetközi szakirodalom használja a méltányosság fogalmára is. (Radó, 2007)

<sup>16</sup> Dolgozatomban nem térek ki a pozitív diszkrimináció körüli társadalmi vitákra. A pozitív diszkriminációhoz lásd: Arató Ferenc (2007): Pozitív diszkrimináció vagy megerősítő társadalmi törekvések? - oktatáspolitikai diskurzuselemzés egy amerikai társadalmi vita kapcsán. *Új pedagógiai szemle*, 57. 5. sz. 65-67.

családban vagy nevelő otthonban nőttek fel. (Esélyegyenlőségi intézkedési terv, 2008) Lannert Judit tanulmányában rámutat, hogy az egyenlőség vagy méltányosság fogalmát általában az eredményesség ellentettjeként értelmezik, hiszen az a fajta méltányosság, amely esélyegyenlőséget teremt az oktatási szolgáltatásokhoz való hozzáférés terén, nem kedvez az elitoktatásnak, pedig az elitoktatás nélkül - egyes vélemények szerint - nincs eredményesség, nincs jó minőségű oktatás. (Lannert, 2004) Egy másik kutatás szerint a méltányosság kiinduló pontja a komprehenzív iskolarendszer, melynek elsődleges szempontja a személyiség szabad kibontakozásának tisztelete. Ez a rendszer a társadalmi igazságosság érvényesülését segíti elő, ahol a tanulók és a szülők jogosan várják el a pedagógus szakmai képességének, tudásának maximális mozgósítását a gyermekek nevelési, tanulási, magatartási problémáinak megoldása terén. Ez a jogosság, méltányosság az, amely kirekesztés, intolerancia, szegregáció nélkül hoz létre pedagógiai „védőhálót”. (Réthy-Vámos 2006. 45.) A nemzetközi szakirodalomban az inklúzió fogalma sokféle értelmezésben jelenik meg. Nagy-Britanniában és az Amerikai Egyesült Államokban az inklúzió fogalma széles körben elterjedt, köszönhetően az intézményeknek és a civil szervezeteknek. Véleményük szerint mindenkiről és mindenkinek szól az inklúzió. Közösséget képez, megtanít együtt élni különböző emberekkel, nem a másságot próbálja megszüntetni, hanem feltárja az egyéni képességeket. Alapvető feltételnek tekintik az egészséges, boldog és sikeres életnek. Spanyolországban az inklúzió a különbözőség olyasfajta elfogadása és értékelése, amely hozzátartozik az alapvető emberi jogokhoz. Ebből a szempontból a heterogenitás nem számít különleges jelenségnek. Olyan folyamatnak tekintik, amely biztosítja, hogy minden embernek meglegyenek az anyagi és egyéb lehetőségei arra, hogy teljes mértékben részt vehessenek a gazdasági, szociális és politikai életben. (Forray-Varga, 2011)

A fent elemzett fogalmak a női kutatók karrierútjának kutatási területén is megjelennek, hiszen a méltányosság növelése lehet a nők és férfiak között fennálló egyenlőtlenségek enyhítésére szolgáló egyik eszköz, természetesen nem csak a kutatói pályán. Az esélyegyenlőség előmozdítása segítene abban, hogy az egyenlő hozzáférést azonos módon biztosítsák a kutatói pályán lévő nők és férfiak számára, nem csak elméleti szinten, de gyakorlatban is. Az inklúzió feladata, hogy egy olyan társadalmi hatásrendszer jöjjön létre, amely eleve meggátolja azt, hogy a kutatói pályát választó nők kirekesztődjenek a tudományos körökből.

Az ENSZ már a XX. század közepétől foglalkozik a nők és férfiak egyenjogúsításának kérdésével, később pedig az Európai Uniónak is az egyik legfontosabb politikai céljává vált a nemek közötti esélyegyenlőség biztosítása. Napjainkban is több olyan európai uniós dokumentum és stratégia született, amely a nők és férfiak közötti esélyegyenlőség előmozdítását segíti, mint például a Nők Chartája<sup>17</sup> vagy a Nők és férfiak közötti egyenlőségre vonatkozó stratégia 2010-2015.<sup>18</sup> Magyarországon a nemek közötti egyenlőségi politika az 1990-es évek közepétől van jelen, amikor elkezdődött a kérdéskörrel foglalkozó intézményrendszer kiépülése. Jelenleg hazánkban az Emberi Erőforrás Minisztérium Szociális és Családügyért Felelős Államtitkárság hatáskörébe tartozik ez a terület. A 2010-2021-es időszakra pedig megjelent a Nők és Férfiak Társadalmi Egyenlőségét Elősegítő Nemzeti Stratégia<sup>19</sup> a nemek közötti esélyegyenlőség megvalósításáról. A kiindulási alapprobléma az, hogy napjainkban a világ fejlett térségeiben a nők közel ugyanolyan jövedelemszerző tevékenységet végeznek, mint a férfiak és emellett még az otthoni teendők, illetve a gyermeknevelés nagy része is az ő feladatuk. Ez a többszörös teher jelensége gátolhatja a kutatói pályán dolgozó nőket is abban, hogy olyan karrier-utat járjanak be, mint férfi kollégáik. Ennek következtében a horizontális és a vertikális szegregáció, az üvegplafon és az üvegfal jelensége is nehezíti őket abban, hogy a tudományos körökben bent tudjanak maradni.<sup>20</sup>

A kérdés megoldására számos megoldási kísérlet született mind uniós, mind magyarországi szinten, melyet a dolgozatom 3.6-os fejezetében részletesen tárgyalok. Kereszty Orsolya egyik tanulmányában így fogalmaz: „Az egyik legfontosabb feladat annak tudatosítása, hogy a nemi szerepek társadalmilag létrehozottak.” A tudományos eredmények bemutatásán túl célom az, hogy még jobban tudatosuljon bennünk az a tény, hogy a nemi szerepekhez merev elvárásokat társítunk, és ezzel az egyének lehetőségeit leszűkítjük le, jelen esetben a kutatónőket, a STEM területeken dolgozók esélyeit. Ennek következtében eleve elrendelten határozódnak meg szerepeink, életútjaink, de mindig az a kérdés, hogy mi történik akkor, ha például jelen esetben egy kutatóként dolgozó nő nem a nemi szerepéhez kötődő elvárások mentén cselekszik. (Kereszty, 2014)

---

<sup>17</sup> Részletesen lásd: URL: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0078:FIN:HU:PDF>, Utolsó letöltés: 2015.01.02.

<sup>18</sup> Részletesen lásd: URL: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0491:FIN:HU:PDF>, Utolsó letöltés: 2015.01.02.

<sup>19</sup> Részletesen lásd: URL: [http://ec.europa.eu/ews/UDRW/images/items/doc1\\_15652\\_877604593.pdf](http://ec.europa.eu/ews/UDRW/images/items/doc1_15652_877604593.pdf), Utolsó letöltés: 2014.09.30.

<sup>20</sup> A jelenségek magyarázatát lásd később a dolgozat 3.5 fejezetében.

A gender mainstreaming fogalma az egyenlőtlenségekről szóló diskurzusok egyik sokat használt terminusa az uniós szaknyelvben. A nők és férfiak egyenlőségi politikájának három megközelítési módja alakult ki. Az anti-diszkrimináció vagy egyenlő bánásmód, a nők hátrányos társadalmi helyzete és az ehhez rendelt női esélyegyenlőség-politika, illetve a nemek közti társadalmi viszonyrendszer diszkriminatív működtetésének átalakítása, azaz a gender mainstreaming (továbbiakban GM). Az Európa Tanács által meghatározott definíció szerint a GM a közpolitikai eljárások felülvizsgálata, átszervezése, fejlesztése és értékelése a felelős mindennapi döntéshozók által úgy, hogy a nemek közötti egyenlőség szempontja beépüljön a közpolitikába annak minden területén, a döntéshozatal minden szintjén és annak minden stádiumában. (Európa Tanács, 1999) A XX. század során egymást követték ezek a megközelítések, és mindig az előző elégtelenségére alakult ki a következő. Mára ez a három rendszer egymás mellett, egymást kiegészítve működik a leghatékonyabban. A GM az előtte lévő két, hagyományos egyenlőségi politika hiányosságai miatt jött létre, mikor is rájöttek arra, hogy szélesebb körű, strukturális változásokra és több szereplő bevonására van szükség. A GM gondolata először a Nők III. Világkonferenciáján vetődött fel 1985-ben Nairobiban, amikor az ENSZ fejlesztéspolitikáját bírálták amiatt, hogy nem integrálta kellőképpen a nők érdekeit. Magát a fogalmat az 1994-ben, az Európa Tanács által felállított Nők és Férfiak közötti Egyenlőség Állandó Bizottsága kezdte el használni a jelentéseiben, 1995-ben pedig a Pekingben rendezett Nők IV. ENSZ Világkonferenciájának Cselekvési Terve határozta meg, mint a társadalmi nemek egyenlőségét előmozdító közpolitikai stratégiát. Végül 1996-ban jelent meg az első olyan állásfoglalás, amelyben az Európai Unió elkötelezte magát a GM stratégia mellett. (Betlen-Krizsán-Zentai, 2009. 46.) A GM elfogadja ugyan, hogy a nők és férfiak között statisztikai szinten megmutatkozó különbségek fontos mutatói a fennálló egyenlőtlenségeknek, azonban úgy véli, hogy ez nem elegendő az egyenlőtlenségek orvoslásához, hiszen önmagában nem is lehetséges a statisztikai eltérések ledolgozása. Ebből következtetve mutat rá arra, hogy az egyenlőtlenség jelensége mögötti strukturális és intézményes okokat is kezelni kell, hiszen ennek hiányában az egyenlőtlenségek csak újratermelődnek. A GM álláspontja ezért az, hogy a nők és férfiak közötti egyenlőtlenség az egész társadalom strukturális problémája, tehát nem lehet csak „nőkérdésként” kezelni az ügyet. Rámutat arra is, hogy a nők és férfiak közötti egyenlőtlen viszonyok olyan alapvető normákban jelennek meg és termelődnek újra, mint például milyen a jó iskola, milyen a jó munkaerő, milyen a jó politikus, milyen a jó család, a jó anya és a jó apa. Ezek azok a normák, amelyek megalapozzák a társadalmi intézményrendszerünket, és meghatározzák azon közpolitikai kereteket, amelyek között a társadalom és az intézményrendszer egésze

diszkriminatívan működik. (Betlen és mtsai 2009. 39.) A GM stratégiai céljának tekinti a nők és férfiak közötti statisztikai szinten jelentkező aránytalanságok kijavítását megfelelő intézkedésekkel, emellett pedig azt is, hogy az ezen aránytalanságokban gyökerező társadalmi okokat felkutassa és orvosolja. Lényegében a nők és férfiak közötti viszonyrendszer átalakítása, egyenlő és igazságos alapokra helyezése a cél. Fontos, hogy a GM elvét működtető országokban legyen elkötelezett politikai akarat és nemek közti egyenlőségi szakpolitika, továbbá az ezen a területen dolgozó szakértő, illetve releváns szakértelem, emellett a civil szervezetek közreműködése is nagy szerepet játszik a kialakításban. Elengedhetetlen, hogy az adott országban a nők megfelelő arányban képviseltessék magukat a politikai döntéshozatalban és, hogy a nemek szerint lebontott statisztika és adatgyűjtés átfogó rendszere is működjön. Ha a GM stratégia bevezetése és alkalmazása mellett kéne érvelni, előnyeit felsorolni, akkor a következő jellemzőkkel lehetne illetni: emberközpontú, jobb kormányzást eredményez, inkluzív, informatív, és érzékeny a társadalmi különbségekre. (Borbély-Gazsi-Krizsán-Vajda, h.é.)

### **3. 2. A nemek közötti esélyegyenlőség tematizálása nemzetközi kontextusban**

Ebben az alfejezetben áttekintem a területen született, fontosabb nemzetközi dokumentumokat, melyek a dolgozat szűkebb témája szempontjából is meghatározóak.<sup>21</sup> 1953. március 31-én New Yorkban az Egyesült Nemzetek Szövetsége (ENSZ) egyezményt fogadott el a nők politikai jogai kapcsán, mely dokumentummal biztosítani kívánták a nők és férfiak közötti egyenjogúságot, rögzítették, hogy a nők a férfakkal egyenlő feltételek mellett, minden megkülönböztetés nélkül, minden választáson szavazati joggal rendelkeznek, emellett pedig azonos joguk van mindennemű közalkalmazásra és az adott törvényhozásnak. Ezt követően az ENSZ Közgyűlése 1979. december 18-án fogadta el a CEDAW<sup>22</sup> Egyezményt New Yorkban, amely a nőkkel szembeni hátrányos megkülönböztetés minden formájának kiküszöböléséről szól. A dokumentum egyértelműen meghatározza, hogy mit jelent a nőkkel szembeni megkülönböztetés, illetve egy menetrendet is létrehozott a nők és férfiak közötti egyenlőség elérésére.<sup>23</sup> Az erőteljesebb igény eredményeképpen 1995-ben fogadták el a

---

<sup>21</sup> Az egyezmények, szerződések áttekintésénél nem kizárólagosan az Európai Unióra koncentrálok, hiszen a nemek közötti esélyegyenlőség nem európai, de világméretű probléma.

<sup>22</sup> Committee on the Elimination of Discrimination Against Women, egy, a nők jogaival foglalkozó független szervezet. Részletesen lásd: URL: <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/>, Utolsó letöltés: 2014.09.30.

<sup>23</sup> Magyarország 1982-ben törvényerejű rendelettel ratifikálta az Egyezményt. A szabályoknak megfelelően négyévente kell jelentést készítenie az országnak a CEDOW hazai helyzetéről. A legutóbbi jelentést 2011-ben küldte el Magyarország.

Pekingi Nyilatkozat és Cselekvési Terv elnevezésű dokumentumot<sup>24</sup> az ENSZ által szervezett Nők IV. világkonferenciáján. A dokumentum tizenkét meghatározott prioritást élvező területen sürgeti a minél hamarabbi stratégiai lépések kialakítását: a szegénység, az oktatás-képzés, az egészség, az erőszak, a háborús konfliktusok, a gazdaság, a döntéshozatal, az emberi jogok, a környezet, a gyermeklányok, a média és a nők előmenetelének, intézményes mechanizmusainak területén. A Cselekvési Terv adott állapotáról minden ENSZ tagállamnak ötévente be kell számolnia.

A nők és férfiak közötti esélyegyenlőség biztosítása az Európai Unió egyik legfontosabb politikai célja, hiszen a nemek közötti egyenlőség az Európai Unió egyik alapelve, amelyet az Európai Unióról szóló szerződés<sup>25</sup> is rögzít második cikkében. Az Európai Unió Alapjogi Chartájában<sup>26</sup> is lefektetett alapvető jog. Ezek alapján az Unió minden tevékenységét illetően elkötelezte magát a nemek közötti egyenlőség általános érvényesítése mellett, és kötelességének tartja, hogy valamennyi tevékenysége során előmozdítsa a nők és férfiak közötti egyenlőséget. (Európai Parlament, 2012) Az 1970-es évektől kapott egyre nagyobb szerepet az egyenlő bánásmód biztosítása a Közösség jogalkotásában, melynek során lépésről lépésre dolgozták ki az egyenlő bánásmód tágabb koncepcióját, illetve az azt tükröző irányelveket. Fontos tudni, hogy az Európai Unió politikája nem kizárólag a nőkkel szembeni megkülönböztetést, hanem a nemek közötti diszkriminációt<sup>27</sup> is tiltja. Tehát az uniós férfi polgárok is ugyanúgy élhetnek ezekkel a jogokkal, mint a nők. Az egyenlőségi politika azt szeretné elérni, hogy a tagállamok tegyenek lépéseket a nők tényleges egyenjogúsítása érdekében az élet több területein, mint például az oktatás, az egészségügy, a munkaerőpiac, a vezetői testületek és a szociális biztonság. A legtöbb tagállamban azonban nem beszélhetünk ezen egyenlőség megvalósulásáról, melynek egyik oka, hogy kevés nő kerül a politikai vagy gazdasági vezetői pozícióba. (Albert-Gyulavári, 2002. 3.)

---

<sup>24</sup> Részletesen lásd: URL: <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/>, Utolsó letöltés: 2014.07.03.

<sup>25</sup> Európai Unió (2010): A szerződések egységes szerkezetbe foglalt változata. Az Európai Unióról szóló szerződés és az Európai Unió működéséről szóló szerződés egységes szerkezetbe foglalt változata. Európai Unió, Luxembourg. 17. URL: [http://europa.eu/pol/pdf/qc3209190huc\\_002.pdf](http://europa.eu/pol/pdf/qc3209190huc_002.pdf), Utolsó letöltés: 2014.06.27.

<sup>26</sup> Európai Unió (2010): A szerződések szerkezetbe foglalt változata. Az Európai Unió Alapjogi Chartája. Európai Unió, Luxembourg. 396. URL: [http://europa.eu/pol/pdf/qc3209190huc\\_002.pdf](http://europa.eu/pol/pdf/qc3209190huc_002.pdf), Utolsó letöltés: 2014.06.27.

<sup>27</sup> A diszkrimináció hátrányos megkülönböztetés, amely ellen minden államnak fel kell lépnie, ennek hiányában ugyanis az emberi jogok léte megkérdőjeleződik. (Kazuska, 2011. 209.)

A nők és férfiak egyenjogúságának előmozdítása terén elért európai uniós eredmények már sok európai polgár életének javulását segítették elő. Az 1975-ös Defrenne ügyben<sup>28</sup> megállapított jogok például ma is a nők megingathatatlan örökségét képezik az Európai Unión belül. Az eset a nemek közötti egyenlőségről szóló első európai irányelvek elfogadtatásához vezetett. Az 1997-es Amszterdami Szerződésben<sup>29</sup> fogalmazták meg a közösség és tagállamok számára a nemek közötti egyenlőséget, mint minden közpolitikai területen jelentkező horizontális célkitűzést, amely az Európai Unió keretein belül valósult meg.

Azért szükséges a nők és férfiak közötti egyenlőtlenségek jelenlétével foglalkozni, mert sértik az alapvető jogokat, nagy terhet rónak a gazdaságra, a tehetségek pazarlását eredményezik. Ebből következhet, hogy a nők és férfiak közötti egyenlőség előmozdításával gazdasági és üzleti előnyöket lehet szerezni. Tudható, hogy a nemi szerepek befolyásolják a legfontosabb személyes döntéseket, például az oktatás, a szakmai pályafutás, a munkaidő-beosztás, a család és a gyermekvállalás területén, mely döntések pedig hatással vannak mind a társadalom, mind a gazdaság egészére. Ezért mindannyiunknak érdeke, hogy tényleges választási lehetőséget kínáljon az Európai Unió a nők és férfiak számára egyaránt életük különböző szakaszaiban. (Európai Bizottság, 2010b) Az ENSZ pekingi Nőügyi Világkonferenciájának 15. évfordulója alkalmával az Európai Bizottság megújította és megerősítette a nők és férfiak közötti egyenlőség megvalósítása iránti elkötelezettségét 2010-ben. A Nők Chartájában<sup>30</sup> megfogalmazták, hogy számos szakpolitikán belül erősítik a nemi dimenziót, és külön intézkedéseket vezetnek be a nők és férfiak közötti egyenlőség előmozdítására. A dokumentum az egyenlő mértékű gazdasági növekedés terén leszögezi, hogy a nők választási lehetőségeit és gazdasági függetlenségét hátrányosan befolyásolják többek között a nevelési sztereotípiák, a munkaerő-piaci szegregáció, illetve az otthoni feladatok nők és férfiak közötti egyenlőtlen megosztása. Megerősíti, hogy olyan intézkedések szükségesek, melyek elősegítik a nemek egyenlőbb arányú részvételét a munkaerő-piacon, és amellet a nők rendelkezésére álló minőségi munkahelyek növelését sem hagyják figyelmen kívül. Az egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazás dimenziójában (Gender Pay Gap) az Európai Unióban

---

<sup>28</sup> Gabrielle Defrenne légiutas-kísérő és munkáltatója, a Sabena SA közötti jogvita. A vád szerint 1963. február 15-től 1966. február 1-jéig, Defrenne női munkavállaló lévén a díjazását illetően hátrányos megkülönböztetést szenvedett „fedélzeti személyzetként” ugyanazon munkát végző férfi munkatársaihoz képest. (Európai Unió Bíróság ítélete 1976. URL: <http://curia.europa.eu/arrets/TRA-DOC-HU-ARRET-C-0043-1975-200406991-05N00.html>, Utolsó letöltés: 2014.06.27.)

<sup>29</sup> Részletesen lásd: URL: [http://europa.eu/eu-law/decision-making/treaties/pdf/treaty\\_of\\_amsterdam/treaty\\_of\\_amsterdam\\_en.pdf](http://europa.eu/eu-law/decision-making/treaties/pdf/treaty_of_amsterdam/treaty_of_amsterdam_en.pdf), Utolsó letöltés: 2014.07.03.

<sup>30</sup> Részletesen lásd: URL: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0078:FIN:HU:PDF>, Utolsó letöltés: 2014.07.03.

még mindig 16,4 százalékos bérszakadék van jelen a nők és a férfiak keresete között.<sup>31</sup> A nők és férfiak közötti bérszakadék a nők és a férfiak keresete közötti különbség, amely az alkalmazottak egy órára jutó bruttó keresete közötti átlagos különbségen alapul.<sup>32</sup> (Európai Bizottság, 2014a. 2.) A nők pályafutásuk során és nyugdíjasként is kevesebb anyagi eszközzel rendelkeznek, így általában a szegénység jobban sújtja őket. A hatalommegosztás és a döntéshozatal területén a nők még mindig alulreprezentáltak, annak ellenére, hogy a nemek egyenlő súlya ebben a dimenzióban elősegíti a tudásalapú társadalom kialakítását. Az Európai Bizottság kijelenti, hogy törekedni fognak a nők és férfiak igazságosabb képviselőire mind a közélet, mind a gazdasági élet területén, és a bizottságon belül is tervezik a nők nagyobb arányú részvételét a felelős pozíciók betöltésében. A nemi alapú erőszak az alapvető jogok megsértését jelenti, hiszen megakadályozza az önálló döntéseken alapuló életvitelt. Az Európai Bizottság feladata, hogy erőfeszítéseket tegyen annak érdekében, hogy megszüntessék a nemek közötti egyenlőtlenségeket az egészségügyi ellátáshoz való hozzáférés és az egészségügyi eredmények terén. Leszögezik, hogy Európa nem tűri a nemi alapú erőszakot. További cél, hogy előmozdítsák a nők és férfiak társadalmi és gazdasági függetlenségét a világ minden részén. Megerősítik, hogy nyomatékosan törekednek a harmadik országokkal fenntartott kapcsolataikban arra, hogy felhívják a figyelmet a nők jogaira. A dokumentum záró soraiban pedig kijelenti az Európai Bizottság, hogy új stratégiát fognak kidolgozni a nemek közötti egyenlőség előmozdítása érdekében, és ennek a megvalósulásáról folyamatosan jelentéseket fognak készíteni: „Megerősítjük személyes és közös elkötelezettségünket az iránt, hogy egy olyan Európát hozzunk létre, amelyben a nők és a férfiak egyenlők, és amely valamennyiünk számára jobb életet és fenntartható jövőt kínál.” (Európai Bizottság, 2010c. 4.)

A Nők Chartája mellett 2010-ben az Európai Bizottság kiadott egy másik dokumentumot is, amely a nők és férfiak közötti esélyegyenlőség előmozdítását segíti. A nők és férfiak közötti egyenlőségre vonatkozó stratégia 2010-2015<sup>33</sup> szintén hozzájárul a nők helyzetének javulásához. Ez a stratégia a nők és férfiak közötti egyenlőségre vonatkozó 2006-2010-es ütemterv folytatása, amely átveszi a fentebb említett Nők Chartájában szereplő prioritásokat. Az átvett prioritások mellett pedig olyan horizontális kérdésekben is előrelépést ígér, mint

<sup>31</sup> Európai Bizottság adatai szerint 2013-ban az uniós gazdaságban a nők átlagosan mintegy 16,4 százalékkal kerestek kevesebbet a férfainál. Magyarországon ez az arány 20,1 százalék. (Európai Bizottság, 2014b)

<sup>32</sup> Részletesen lásd: URL: [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender\\_pay\\_gap/140319\\_gpg\\_hu.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/140319_gpg_hu.pdf), Utolsó letöltés: 2014.10.01.

<sup>33</sup> Részletesen lásd: URL: [file:///C:/Users/Eszter/Downloads/Strategy\\_Equality\\_Women\\_Men\\_EN.pdf](file:///C:/Users/Eszter/Downloads/Strategy_Equality_Women_Men_EN.pdf), Utolsó letöltés: 2014.08.27.

például a férfiak szerepe a nemek közötti egyenlőségben vagy a bevált gyakorlatok terjesztése a nemi szerepek újradefiniálása érdekében az ifjúságpolitika, az oktatás, a kultúra és a sport területén. Emellett a nemek közötti egyenlőséget érintő kormányzással és eszközökkel, többek között a nemek közötti egyenlőségről szóló jelentés kidolgozásával is foglalkozni fog, annak érdekében, hogy hozzájáruljon az Európai Parlament, a Bizottság, a tagállamok és a főbb érintett szervezetek közötti, magas szintű, évente sorra kerülő párbeszédhez. (Európai Bizottság, 2010b)<sup>34</sup>

### **3. 3. A nemek közötti esélyegyenlőség elmélete és gyakorlata Magyarországon**

A főbb nemzetközi tendenciák és prioritások bemutatása után, ebben az alfejezetben ismertetem a nemek közötti egyenlőségi politika intézményrendszerének alakulását hazánkban és az ehhez kapcsolódó Nemzeti Stratégiát. Hazánkban a nemek közötti egyenlőségi politikáról, a nemek közötti egyenlőségi politika meglétéről az 1990-es évek második felétől beszélhetünk. 1995-ben hozták létre a Munkaügyi Minisztériumon belül, az európai integráció érdekében a nők jogaival foglalkozó kormányzati intézményt, a Nőpolitikai Titkárságot, amely 1996-tól Egyenlő Esélyek Titkársága néven látta el feladatait. 1998 és 1999 között a Munkaügyi Minisztériumból Szociális és Családügyi Minisztérium lett, és az Egyenlő Esélyek Titkársága Nőképviseleti Titkárságként folytatta tovább működését. (Ilonszki, 2014. 35.) Feladatai közé tartozott a nők esélyegyenlőségét biztosító jogalkotás felgyorsítása, a nők érdekeit védő civil szervezetek és a tudományos élet képviselőinek bevonása a kormányzat munkájába. 2002-től az esélyegyenlőség kérdésköre átkerült a Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztériumba. (Albert-Gyulavári, 2002. 11-12.) A 2000-es évektől pedig az Európai Unióhoz való csatlakozás is meghatározza a nemek közötti egyenlőség hazánkra is érvényes követelményrendszerét. A nemzetközi jogi aktusok, amelyek védik a nőket, Magyarország törvénykezésébe is átültetődtek. Az ország Alaptörvényének XV. cikke kimondja, hogy:

„(2) Magyarország az alapvető jogokat biztosítja mindenkinek bármely megkülönböztetés, nevezetesen faj, szín, nem, fogyatékoság, nyelv, vallás, politikai vagy más vélemény, nemzeti vagy társadalmi származás, vagyoni, születési vagy egyéb helyzet szerinti különbségtétel nélkül biztosítja.

(3) A nők és férfiak egyenjogúak.

---

<sup>34</sup> Fontos leszögezni, hogy a stratégiai dokumentumokban megfogalmazott célok és prioritások természetesen nem tükrözik a valós helyzetet. Ugyanakkor azért szükségesek, mert következetesen hívják fel a tagállamok (és a világ) figyelmét azokra a (nem csak nemi alapú) strukturális egyenlőtlenségekre, melyek elleni küzdelem nem csak az egyén, de a társadalom boldogulása szempontjából is kulcsfontosságú.

(4) Magyarország az esélyegyenlőség megvalósulását külön intézkedésekkel segíti.

(5) Magyarország külön intézkedésekkel védi a gyermekeket, a nőket, az időseket és a fogyatékkal élőket.”<sup>35</sup> (Alaptörvény, XV.cikk)

Magyarországnak azonban nincs célzottan a nemek közötti egyenlőségre vonatkozó törvénye, hiszen 2001-ben az erre vonatkozó törvényjavaslatot<sup>36</sup> nem támogatták. Ennek következtében az Egyenlő bánásmód törvénye<sup>37</sup> képezi a magyar egyenlőségpolitika, illetve az antidiszkriminációs politika alapkövét. Ez a törvény valamennyi egyenlőtlenségi politikát együtt kezel, köztük a nemek közötti egyenlőtlenséget is. A törvény meghatározza, hogy az egyenlő bánásmód követelményének érvényesítését a foglalkoztatás, szociális biztonság és egészségügy, lakhatás, oktatás és képzés, áruk forgalma és szolgáltatások igénybevételének területein kell érvényesíteni. Ez egy európai szinten is haladó szellemiségű törvényként is értelmezhető, azonban nem ad megfelelő választ a nemek közötti egyenlőség összetettebb problémáira, mint például a közéleti részvételre, az otthoni feladatok egyenlőtlen megosztására és a nők elleni erőszakra. (Betlen és mtsai, 2009. 61.) A törvény végrehajtására létrehoztak egy kormányzati szervet, az Egyenlő Bánásmód Hatóságot, melynek feladata a hozzá beérkező mindenfajta diszkriminációs panaszok kivizsgálása mellett, a hivatalból történő eljárás, illetve a közérdekű igényérvényesítés értelmében akár per indítása sértettek nevében. 2006-tól a Szociális és Munkaügyi Minisztérium Esélyegyenlőségi Főosztálya felelt a nemek közötti egyenlőségi politika kidolgozásáért, összehangolásáért és megvalósításáért, emellett pedig nemzetközi szinten is hivatott volt képviselni a magyar, állami szintű, nemek közötti egyenlőségi politikát. Ennek a kormányzati szervnek a feladata volt a Nők és Férfiak Társadalmi Egyenlősége Tanács működtetése is. A tanácsot 2006-ban hozták létre annak érdekében, hogy a nők és férfiak társadalmi egyenlőtlenségét megvalósítani kívánó szemlélet a jogalkotásban és a cselekvési programok kidolgozásában még inkább érvényesülni tudjon. A tanács feladatai közé tartozik, hogy véleményt nyilvánítson a nők és férfiak társadalmi egyenlőségét érintő szabályozási javaslatokról, a hazai és nemzetközi jelentésekről, tájékoztatókról és beszámolókról, emellett közreműködik a nők és férfiak társadalmi egyenlőségének javítását szolgáló hazai, illetve nemzetközi támogatással megvalósuló programok kidolgozásában, a tárgyban készült jelentések, beszámolók elkészítésében. Továbbá a nők és férfiak társadalmi egyenlőségének megvalósítását elősegítő jogszabály-

<sup>35</sup> Magyarország Alaptörvénye XV. cikk. URL: [http://net.jogtar.hu/jr/gen/hjegy\\_doc.cgi?docid=A1100425.ATV](http://net.jogtar.hu/jr/gen/hjegy_doc.cgi?docid=A1100425.ATV), Utolsó letöltés: 2014.07.03.

<sup>36</sup> T/3804/2001 Törvénytervezet a nők és férfiak közötti esélyegyenlőségről.

<sup>37</sup> 2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról. URL: [http://net.jogtar.hu/jr/gen/hjegy\\_doc.cgi?docid=A0300125.TV](http://net.jogtar.hu/jr/gen/hjegy_doc.cgi?docid=A0300125.TV), Utolsó letöltés: 2014.07.03.

módosításokat, egyéb kormányzati döntéseket, új programokat kezdeményezhet és javaslatot tehet konkrét intézkedésekre a nők és férfiak társadalmi egyenlőségének megvalósítása érdekében, az Új Magyarország Fejlesztési Terv és az Új Magyarország Vidékfejlesztési Stratégia Terv vonatkozásában. (1008/2009. (I.28.) Korm. határozat a Nők és Férfiak Társadalmi Egyenlősége Tanács működtetéséről) 2010-től a Nemzeti Erőforrás Minisztérium Szociális és Családügyért Felelős Államtitkársága vált a nemek közötti esélyegyenlőség intézményévé, majd 2012-től az Emberi Erőforrás Minisztérium Szociális és Családügyért Felelős Államtitkársága foglalkozik ezzel a kérdéskörrel. (Ilonszki, 2014. 35.)

A nők és férfiak egyenlőségét támogató intézményrendszer létrejötte mellett szükség volt egy stratégia kidolgozására is, melynek segítségével a gyakorlatban is megvalósulhat az esélyegyenlőség. A Kormány 2010-ben fogadta el a Nők és Férfiak Társadalmi Egyenlőségét Elősegítő Nemzeti Stratégia 2010-2021 nevű programot, amely tartalmazza az erre vonatkozó irányokat és célokat. A Stratégia kialakítására több nemzetközi egyezmény és paktum kötelezte Magyarországot, mint például az 1979-ben az ENSZ által kiadott CEDAW Egyezmény, amely a nőkkel szembeni hátrányos megkülönböztetés felszámolásáról szól. Ezt a dokumentumot hazánk az 1982. évi 10. törvényerejű rendelettel tette a belső jog részévé. Emellett 1995-ben az ENSZ által szervezett Nők Pekingi IV. Világkonferenciáján elfogadott Cselekvési Program és a Pekingi Nyilatkozat is hatással volt a Stratégia megalkotására. Miután Magyarország csatlakozott az Európai Unióhoz, egyre fontosabbá vált egy program kialakítása, hiszen 2006-ban az Európai Unió Tanácsa kiadta a Gender Equality paktumot<sup>38</sup>, amelyben a nők és férfiak közötti egyenlőségre vonatkozó aktuális feladatokat határozták meg. A nemzetközi kötelezettségeknek eleget téve, a dokumentum szerint a Kormány a Stratégiát hosszú távú fejlesztési koncepcióként fogadta el. Az ehhez kapcsolódó intézkedések megvalósítását a két évente kidolgozott intézkedési tervek tartalmazzák, a terveket a Kormány és a Nők és Férfiak Társadalmi Egyenlősége Tanács dolgozza ki. A Stratégiának hat hosszú távú prioritása van. (1) A nők és férfiak egyenlő mértékű gazdasági függetlenségének megteremtése, a fizetési és foglalkoztatási aránytalanságok felszámolása, a nők és a szegénység, a nők és az egészség szempontjainak figyelembe vétele, (2) a szakmai, a magán- és a családi élet fokozottabb összehangolásának támogatása, (3) a férfi-női részvétel aránytalanságai csökkentésének támogatása a politikai és gazdasági döntéshozatalban, valamint a tudomány területén, (4) az erőszak elleni hatékony fellépéshez, a megelőzéshez

---

<sup>38</sup> Részletesen lásd: URL: [http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms\\_Data/docs/pressData/en/ec/89013.pdf](http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/en/ec/89013.pdf). Utolsó letöltés: 2014.09.30.

szükséges intézkedések megtétele, (5) a nemekhez kötődő sztereotípiák visszaszorításának támogatása, (6) a nők és férfiak közötti társadalmi egyenlőség politikájának stratégiai elve célkitűzéseinek megvalósításához elengedhetetlen változtatások szakmai megalapozása. A Kormány úgy határozott, hogy erről a Stratégiáról folyamatosan tájékoztatni kell a közvéleményt, így a program kommunikációjának egyik központi eleme egy internetes felület, ahol az ehhez kapcsolódó alapidokumentumok elérhetőek. Ezzel az a cél, hogy tudatosítsák az emberekben, hogy közös érdeke az összes társadalmi csoportnak, hogy valamilyen szinten megvalósulhasson a nők és férfiak közötti esélyegyenlőség az élet minden területén. (1004/2010 (I. 21.) Kormányhatározat a Nők és Férfiak Társadalmi Egyenlőségét Elősegítő Nemzeti Stratégia- Irányok és Célok 2010-2021)<sup>39</sup>

### **3. 4. Az egyenlőtlenségek rendszere – az interszekcionalitás problématerülete**

A nemi (gender) egyenlőtlenség a társadalmi egyenlőtlenségek sajátos metszetét képezi, hiszen a többi egyenlőtlenségtípust átszövő szereppel rendelkezik, emellett önmagában a nők és a férfiak társadalmi szerepvállalása is egyenlőtlen vonásokat mutat. (Tóth, 2007) Ebben az alfejezetben vázolom a nők és a férfiak között fennálló egyenlőtlenségek területeit, párhuzamosan uniós helyzetképpel, számadatokkal alátámasztva, illetve alátámasztom a témához tartozó 2014-es év jelentőségét is. Napjainkban elfogadott és bizonyított állítás, hogy a nemek közötti egyenlőtlenség akadályozza az általános jóllét<sup>40</sup> és a demokrácia megvalósulását. Az európai társadalmakban megvalósuló demokratizálódás következtében a XX. században a nők egyre több jogot szereztek meg, például választójoghoz jutottak,<sup>41</sup> így közelebb kerültek egymáshoz a nők és férfiak életfeltételei, lehetőségei, és megkezdődhetett egy méltányosabb társadalom kialakulása.<sup>42</sup> Az elmúlt évtizedek pozitív történései mellett azonban elfogadott tény, hogy férfiak és nők esélyegyenlősége még nem valósult meg teljes mértékben. Alapvető emberi jogokat tekintve ugyan minden ember egyenlő, azonban a társadalmi egyenlőtlenség<sup>43</sup> rendszere minden területen megjelenik és átszövi a társadalom

<sup>39</sup> Részletesen lásd: URL: [http://ec.europa.eu/ewsi/UDRW/images/items/doc1\\_15652\\_877604593.pdf](http://ec.europa.eu/ewsi/UDRW/images/items/doc1_15652_877604593.pdf), Utolsó letöltés: 2014.08.26.

<sup>40</sup> A jólét (welfare) és a jóllét (well-being) a társadalmi haladás kulcsfogalmai közé tartoznak. A jólét inkább az anyagi javak gyarapodásához köthető, a jóllét pedig az immateriális javakat és szubjektív elemeket foglalja magába. (Pomázi, 2010. 222.)

<sup>41</sup> Európában először Finnországban kaptak a nők választójogot 1906-ban, Németországban 1918-ban, Nagy-Britanniában 1928-ban, Törökországban pedig 1935-ben. Magyarországon a nők 1945-től gyakorolhatnak általános, egyenlő, titkos választójogot. (Múlt-kor történelmi portál 2002, URL: <http://mult-kor.hu/cikk.php?id=98>, Utolsó letöltés: 2014.07.08.)

<sup>42</sup> A méltányosság fogalmához lásd a 3.1-es fejezetet.

<sup>43</sup> Társadalmi egyenlőtlenségről akkor beszélünk, ha az egyik jól körülhatárolható társadalmi csoport tagjait a másikkal képest rendszeresen, jellemzően több jog, hatalom, hatáskör, jövedelem, szabadság illeti meg, mint a másikat. (Betlen és mtsai, 2009. 9.)

egészét. Vannak szegények és gazdagok, állampolgárok és bevándorlók, többségi és kisebbségi etnikumhoz tartozók, fejlettebb vidéken élők és elmaradottabb térségekben élők, és ezen belül természetesen a nők és férfiak csoportosítása is megjelenik. A nők szinte minden társadalmi csoporton belül hátrányos helyzetű alcsoportot alkotnak, gondolva itt a teljesség igénye nélkül, a hatalom, a döntési jogkörök, az időfelhasználás és a pénz dimenzióira. A nők és férfiak közötti egyenlőtlenségeknek négy főbb területét lehet megkülönböztetni: a munkaerő-piaci hátrányok, az otthoni feladatok és felelősségek egyenlőtlen megosztása, az alacsony részvétel a közéletben, illetve a nők elleni erőszak területét. (Betlen és mtsai, 2009. 10.) A nők többsége azonos mértékben végez jövedelemszerző tevékenységet, mint a férfiak, emellett a háztartást is általában ők vezetik. Ebből kiindulva átlagosan több órát töltenek fizetett és fizetetlen munkával, mint a férfiak, így a munka és a magánélet összeegyeztetése elsősorban a nőknek okozhat nehézséget. Az Európai Unión belül elsődleges célnak számít a nők munkaerő-piaci hátrányainak felszámolása. (Európai Bizottság, 2010b). A hátrányuk egyik oka, hogy a társadalmi normák következtében rájuk háruló otthoni feladatmegosztás általában az ő dolguk, és a munkáltatók többsége a dolgozók neméhez köti az elvárásait és a teljesítmény-értékelését, melynek hatására részesülhetnek a nők megkülönböztetésben a munkaerő-piacon. Ebből adódhat, hogy a nők és a férfiak eltérő bérezésben<sup>44</sup> részesülnek azonos teljesítmény alapján az uniós tagállamokban. Az egyenlőtlen bérezéssel szembeni fellépést is fontosnak tartja az Európai Unió, (Európai Bizottság, 2010c) a kérdésben az egyenlőtlen bánásmóddal szemben fellépő politika egy lehetséges megoldást jelenthet a nők számára. (Borbély és mtsai, h.é.) Továbbá fontos szempont, az interszekcionalitás elve<sup>45</sup> is, hogy a nők, a közöttük fennálló egyéni társadalmi különbségeknek köszönhetően nem egyforma mértékben és módon részesülnek ezekben a hátrányokban.

A legújabb uniós jelentés szerint a nemek közötti szakadék áthidalását célzó lépések történtek a foglalkoztatás, a bérek<sup>46</sup> és nyugdíjak területén. (Európai Bizottság, 2014b) Az Európai Unió továbbra is szembeszáll az erőszakkal, illetve előmozdította az egyenlőség

<sup>44</sup> Az Európai Bizottság adatai szerint 2013-ban az uniós gazdaságban a nők átlagosan mintegy 16,4 százalékkal keresnek kevesebbet a férfiaknál. Magyarországon ez az arány 20,1 százalék. (Európai Bizottság, 2014b)

<sup>45</sup> A gender, az etnikai továbbá az egyéb más identitás komponensek (mint például társadalmi osztály, etnicitás, stb.) alapján történő diszkrimináció összefonódását, a szakirodalom interszekcionalitásnak nevezte el. Magát a fogalmat Kimberly Crenshaw honosította meg annak jelölésére, hogy a szociokulturális hierarchiák és a hatalmi relációk kölcsönhatásban állnak egymással. (Albert-Dávid-Havasi-Kóczé, 2011. 229.)

<sup>46</sup> Az Európai Bizottság által közzétett legfrissebb adatok szerint a nemek közötti bérszakadék 2012-ben átlagosan 16,4% volt az Európai Unióban. Az elmúlt évekhez képest a bérszakadék egy enyhén csökkenő tendenciát követően jelenleg stagnál. Az elmúlt évek igen enyhén csökkenő tendenciája főleg a gazdasági válságnak köszönhető, amelyben a férfiak fizetése csökkent – különösen néhány olyan, férfidominanciájú ágazatban, mint az építőipar vagy a mérnöki szakmák –, és nem a nők fizetése emelkedett.

érvényesülését a döntéshozatalban. Fontos előrelépések történtek a nemek közötti bérszakadék kezelésében, hiszen létrejött egy, a fizetések átláthatóságának javítását célzó bizottsági kezdeményezés<sup>47</sup> és a nők jelenléte is növekedett<sup>48</sup> a vezető testületekben. Azonban továbbra is kihívásokkal kell szembenéznie az Uniónak, hiszen a jelenlegi ütemben, becslő adatok szerint a női foglalkoztatás 75%-os eléréséhez<sup>49</sup> 30 évre, az egyenlő díjazás megvalósításához 70 évre, a nemzeti parlamentek nemi szempontból kiegyensúlyozott összetételéhez<sup>50</sup> legalább 20 évre lenne szükség. A jelentés szerint az uniós fellépések felgyorsítják a nemek közötti egyenlőség felé tett lépéseket, és több területen is számottevő növekedést értek el az erőfeszítések. A nők foglalkoztatási rátája az Európai Unió területén az elmúlt években növekedést ért el, ezt tükrözik az Eurostat<sup>51</sup> adatai is, miszerint 2002-ben még 58% volt, 2013-ban már 63% volt ez a részarány. A növekedés annak volt köszönhető, hogy 2007 és 2013 közötti támogatási időszakban a strukturális alapokból megközelítőleg 3,2 milliárd eurót különítettek el a gyermekgondozási létesítményekbe történő beruházásokra és a nők munkaerő-piaci részvételének előmozdítására. Az Európai Unióban átlagosan 16,4%-on álló bérszakadék csökkentése érdekében az Európai Bizottság figyelemfelkeltő tevékenységet folytatott. Bevezette az Egyenlő Díjazás Európai Napját<sup>52</sup>, nyomon követte a nők és férfiak közötti egyenlő bánásmódra vonatkozó jogszabályok alkalmazását<sup>53</sup>, illetve 2014 márciusában tett javaslatában arra kérte a tagállamokat, hogy javítsák a fizetések átláthatóságát.<sup>54</sup> Ezen pozitív fejlemények ellenére az Európai Uniónak még számos kihívással kell szembenéznie. A felsőfokú végzettséggel rendelkezők 60%-a nő, ennek ellenére a nők órabére továbbra is 16%-kal marad el a férfiakétól. A nők gyakrabban dolgoznak részmunkaidőben, hiszen a nők 32%-a, a férfiaknak pedig csak 8,2%-a végzi ezt a fajta munkatevékenységet. Ezen felül a nők nagyobb eséllyel szakítják meg a pályafutásukat, hogy másokat gondozzanak. Igaz, hogy a nők foglalkoztatási rátája javult, de még mindig

<sup>47</sup> Az Európai Bizottság azt ajánlotta, hogy a tagállamok a bérek átláthatóságát egy intézkedési „eszköztár” révén növeljék, többek között a munkavállalók bértájékoztatás iránti kéréseinek legitimizálásával, a vállalatok beszámolási kötelezettségének előírásával, a nagy cégeknél béraudit bevezetésével és az egyenlő díjazás szempontjának a kollektív tárgyalásokba való beemelésével.

<sup>48</sup> 2010 októberében 11,9% volt a részarányuk, 2013-ban már 17,8%-ra növekedett ez a számadat. (Európai Bizottság, 2014b)

<sup>49</sup> Habár az Európa 2020 stratégia egyik célkitűzése, hogy a 75%-os növekedést 2020-ra tervezik elérni. (Európai Bizottság, 2010a)

<sup>50</sup> A jelenlegi elképzelések szerint ez mind a két nem esetében legalább 40%-os képviselőket jelentene.

<sup>51</sup> Az Eurostat az Európai Unió luxemburgi székhelyű statisztikai hivatala. Feladata annak biztosítása, hogy európai szinten rendelkezésre álljanak országos és régiós összehasonlításra alkalmas statisztikai adatok.

<sup>52</sup> Az Egyenlő Díjazás Európai Napja (Equal Pay Day) szimbolikusan jelzi azt, hogy mekkora szakadék tátong a férfiak és a nők fizetése között. Erről lásd részletesen: URL: [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender\\_pay\\_gap/140319\\_gpg\\_hu.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/140319_gpg_hu.pdf), Utolsó letöltés: 2014.07.04.

<sup>53</sup> Részletesen lásd: URL: [http://europa.eu/rapid/press-release\\_IP-13-1227\\_hu.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_IP-13-1227_hu.htm), Utolsó letöltés: 2014.07.04.

<sup>54</sup> Részletesen lásd: URL: [http://europa.eu/rapid/press-release\\_IP-14-222\\_hu.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_IP-14-222_hu.htm), Utolsó letöltés: 2014.07.04.

csak 63% a férfiak 75%-os arányához képest, továbbá a nőkre hárul a családon belül végzett nem fizetett munka nagy része, hiszen a nők átlagosan heti 26 órát, míg a férfiak csak heti 9 órát fordítanak gondozási és háztartási tevékenységekre. Ezek mellett ugyan a statisztikai adatok azt mutatják, hogy az utóbbi években nőtt a vezető pozíciót betöltő nők számának aránya, viszont ez a gyakorlatban kevésbé jellemző, hiszen a tőzsdén jegyzett nagyvállalatok igazgatótanácsainak átlagosan 17,8%-a nő, az ügyvezető igazgatók között ez az arány 2,8%, a kormányokban dolgozó minisztereknél és a nemzeti parlamentekben dolgozóknak pedig a 27-27%-a nő. (Európai Bizottság, 2014b)

Manapság Európa-szerte a családoknak meg kell küzdeni azzal a növekvő problémával, amit a munka és a családi élet összehangolatlansága okoz. Az Európai Unió Családszervezetének Szövetsége (COFACE)<sup>55</sup> ebből a konfliktusból kiindulva, a 2014-es évet „A munka és a család összehangolásának európai évévé” nyilvánította. A COFACE egy olyan plurális szervezet, amelyet 1958-ban hoztak létre és, amelynek középpontjában a civil társadalom helyezkedik el. A szervezet támogatja a családpolitikát, a generációk közötti egyetértés elősegítését, a gyermekjólétet, a nemek közötti egyenlőséget és a munka és a családi élet összeegyeztetését. Hivatalosan a „2014: A munka és a család összehangolásának európai évét” 2014. január 23-án indították el az Európai Parlamentben, a házigazda pedig az Európai Parlament tagja, Marian Harkin volt. A rendezvényen bemutatták a 2014-es évre szervezett programokat és kiemelték, hogy három nagy esemény lesz ebben az évben: április 29-én a „Családok válságban” című konferencia Athénban, szeptember 8-9-én „Európai Munkaadók Egyeztető Fóruma” Helsinkiben, október és novemberben pedig a „Társadalmi innováció” című konferencia Olaszországban. A cél az, hogy ez az év ez olyan lehetőséget kínáljon, melynek fókuszában az áll, hogy a munkaerőpiac hogyan szerveződik, milyen gyakorlatok és politikák léteznek és, hogy melyek azok a munkák, amelyek meg tudják teremteni munka és a magánélet közötti egyensúlyt, a termelékenységet, a munkahelyi biztonságot és a megfelelő életminőséget. Ehhez pedig meg kell vizsgálni, hogy milyen trendek és irányzatok vannak jelen, és, hogy milyen demográfiai kihívásokkal kell szembenéznie Európának ebben a kérdéskörben. A feladat tehát az, hogy életképes, járható és átfogó megoldások szülessenek, illetve, hogy létrejöjjön egy multidiszciplináris adatbázis az érintettekről.<sup>56</sup>

---

<sup>55</sup> Confederation of Family Organisations in the European Union, részletesen lásd: URL: <http://www.coface-eu.org/en/>, Utolsó letöltés: 2014.08.28.

<sup>56</sup> Részletesen lásd: URL: <http://www.ev2014.eu/>, Utolsó letöltés: 2014.08.28.

### **3. 5. Az egyenlőtlenségek speciális célcsoportja: a kutatónők helyzete napjainkban Magyarországon és az EU-ban**

A munkaerő-piacon sajátos csoportot képeznek a vállalati szektorban működő, doktori fokozattal rendelkező női kutatók<sup>57</sup>, hiszen a vállalatok jellemzően nagyobb hangsúlyt fektetnek - azaz több erőforrástallokálnak - a műszaki-technológiai, hagyományos és tudásintenzív feldolgozóipari kutatásokra. Ez a női kutatók szempontjából azért érdekes, mert itt alacsonyabb a számarányuk (21%)<sup>58</sup>, mint a felsőoktatási és a kormányzati szektorokban. (Nemzeti Innovációs Hivatal, 2013) Ebben az alfejezetben áttekintem az általában kutatóként dolgozó nők<sup>59</sup> helyzetével foglalkozó nemzetközi és magyar tanulmányokat, illetve az ehhez kapcsolódó főbb fogalmakat, jelenségeket, módszereket és programokat.

Ugyan a kutatói pálya nem az a terület, amely a média figyelmének középpontjában áll, viszont abból a szempontból lényeges, hogy a jövő értelmiségének egy részének kineveléséért felelős kutatók, a gazdaság élvonalába tartozó vállalatoknál dolgozó kutatók hogyan vélekednek a nők és férfiak között fennálló esélyegyenlőtlenségekről, hogyan jelenik ez meg saját életútjuk során, fel tudják-e venni a küzdelmet, illetve, hogy valós problémának tartják-e az esélyegyenlőtlenséget. (Kereszty, 2014)

Az Európai Unió fő prioritásai között szerepel a kutatás-fejlesztés és innovációs rendszerek fejlesztése, ezért erre a területre megkülönböztetett figyelmet fordít. Ennek egyik kiemelt pontja a K+F+I foglalkoztatottság, ezen belül is a női kutató-fejlesztői létszám növelése a nemek közötti esélyegyenlőség támogatása érdekében a tudomány és technológia területén, mely hozzájárulhat a képzett munkaerőben rejlő potenciál jobb felhasználásához. Az Európai Bizottság 2002-ben létrehozta az Enwise<sup>60</sup> szakértői csoportot, amelynek tagjai a közép-kelet európai és a balti országokból kerültek ki. A csoport feladata az volt, hogy felmérje a közép- és kelet-európai, valamint balti államokban működő női kutatók körülményeit és helyzetét. A vizsgálat eredményét 2004-ben publikálták „Elfecsérelt tehetségek: egyéni sorsok társadalmi megközelítésben- Nők és a tudomány az Enwise országokban” címen. A jelentés hét főbb megállapítást tett a kutatásban résztvevő országokra. A rendszerváltás magával hozta a kutatási intézmények átalakítását, általában véve jellemző volt a tudományra fordított finanszírozási összegek meredek zuhanása, a kutatók létszámának csökkenése, továbbá a

<sup>57</sup>Tisztában vagyok azzal, hogy nem a legszerecsesebb a „női kutató” elnevezés, de dolgozatomban – összhangban a szakirodalom által is használt kifejezésekkel felváltva használom a kutatónő és a női kutató kifejezéseket.

<sup>58</sup> Nemzeti Innovációs Hivatal 2011-es felmérése alapján.

<sup>59</sup> Ebben az alfejezetben tehát nem szűkítve a vállalati szektorra.

<sup>60</sup> Enlarge the Women and Science Initiative to East.

nehézipari, a hadi- és a kapcsolódó iparágak kutatási bázisainak leépülése. A női kutatók helyzete nagyobb mértékben romlott férfi társaikhoz képest, több esetben kilátástalan helyzetbe kerültek, aminek oka a finanszírozás nehéz elérhetősége, az előmenetel és a szakmai elismerés merev mintái, valamint a megfelelő jóléti és munkajogi szabályozásnak a hiánya volt. Az Enwise országokban magasabb volt a női kutatók aránya, mint az akkori EU15-ök között, azonban főként olyan területeken koncentrálnak, amelyek K+F+I ráfordításai alacsonyok, és ezzel párhuzamosan kiszorultak a kompetitív, magas pénzügyi ráfordításokkal jellemezhető K+F+I területekről. A kutatás megállapította, hogy a felsőoktatásban és a tudományos pályákon a nők aránya a férfiakénál még mindig alacsonyabb, a vezetői pozíciókban, a tanszék- és intézetvezetők között háromszor annyi volt a férfi, mint a nő. A női kutatók többségét olyan munkakörben vagy szektorban foglalkoztatják, ahol nagyobb a kockázata annak, hogy kimaradnak azokból a kutatási lehetőségekből, amelyek által szakmai fejlődésük biztosított lenne.<sup>61</sup>

Magyarországon az 1990-es években kezdődött meg a felsőoktatás expanziója, melynek következtében a női hallgatók száma egyre növekedett, így lehetőség nyílt arra, hogy a hagyományosan férfias, erős, műszaki szemléletű szakmákban is nagyobb számban jelenjenek meg a nők. Összességében azonban elmondható, hogy női hallgatók aránya a műszaki, technológiai képzéseken jóval alacsonyabb, mint a többi szakokon. Napjainkban az egyetemen és főiskolán lévő nappali tagozatos hallgatók többsége nő, később azonban a karrier során, az egyetemi hierarchiában való előrejutásnál fokozatosan megjelenik a vertikális szegregáció. Vertikális szegregációnak nevezzük azt a jelenséget, amely a foglalkozási hierarchiában való előrejutással kapcsolatban ragadja meg a nők és férfiak karrierútjának szétválását. (Nemzeti Innovációs Hivatal, 2013. 10.) A K+F+I intenzív ágazatokban is ezt azt jelenti, hogy az alacsonyabb státuszú pozícióknál magasabb a nők aránya, míg a magasabb státuszú kutató-fejlesztő pozíciók esetében a nők aránya jóval alacsonyabb az átlagnál. A vertikális szegregáció mellett megjelenik a horizontális szegregáció is, amely azt a jelenséget jelöli, hogy a nők és a férfiak más-más ágazatban, szektorban, foglalkoztatási területen helyezkednek el. (Nemzeti Innovációs Hivatal, 2013. 16.) „Ennek következtében fordul elő az, hogy a kutatók esetében is megfigyelhető az a jelenség, hogy a humán- és társadalomtudományokban felülreprezentáltak a nők, míg az

---

<sup>61</sup> Részletesen lásd: URL: [http://ec.europa.eu/research/science-society/women/enwise/pdf/enwise-report\\_3\\_hu.pdf](http://ec.europa.eu/research/science-society/women/enwise/pdf/enwise-report_3_hu.pdf), Utolsó letöltés: 2014.07.07.

úgynevezett STEM (természettudomány, műszaki tudományok, mérnöki tudományok, matematika) területek esetében ez inkább a férfiakra jellemző.” (Kereszty, 2014)

A vertikális és a horizontális szegregáció hatása a karrier-utak eltérésében is megmutatkozik, hiszen azok a területek, ahol a nők dolgoznak többségben alulfinanszírozottak. Az Európai Unióban a vállalati szektoron belüli kutatás-fejlesztés területén jellemzően a férfiak vállalnak munkát nagyobb számban és a kutatásfinanszírozás kétharmada is a vállalati szektorba áramlik. Ennek alapján pedig kikövetkeztethető és a statisztikák is azt mutatják, hogy ebben az egyre növekvő és jól finanszírozott szektorban fordulnak elő a legkisebb arányban a női kutató-fejlesztők. (Nemzeti Innovációs Hivatal, 2013. 16.)

A vertikális és a horizontális szegregáció mellett az üvegplafon és az üvegfal jelenségével is meg kell küzdeniük a kutatóként dolgozó nőknek. A munkavállalók jutalmazásának eltérő módszerei (például bónuszok, pótlékok és teljesítménydíjak), valamint az adott bérszerkezet bérszintkülönbségeket okozhat a női és a férfi dolgozók között. Ez a diszkrimináció gyakran a bérek megállapítására is kiható történelmi és kulturális gyökerekkel rendelkezik. „Üvegplafon” néven említik ezt a jelenséget, amely megakadályozza a nőket a legjobban fizetett pozíciók elérésében. (Európai Bizottság, 2014a. 5.) Az üvegfal jelenségnél a munkavállaló jelenlegi pozíciójával azonos szintű, másik munkakörbe, területre lépne tovább, ám a váltás nem lehetséges számára, hiszen az egyes foglalkozási ágazatokban még mindig fennáll az a meggyőződés, hogy az az adott munka nem nőnek való. (Emberi Jogi Munkacsoport, 2012)

Jogosan merül fel az a kérdés, hogy miért is kell „nemi szemüvegen” keresztül nézni azt a kutatási problémát, hogy a nők és a férfiak között milyen előrehajlási különbségek vannak vagy, hogy hogyan alakul az életútjuk, hiszen úgy is lehet gondolkodni, hogy az arra érdemesek jutnak előre, független attól, hogy azok nők vagy férfiak lennének. Nem feledkezhetünk azonban el a strukturális egyenlőtlenségekről, melyet a lyukas csővezeték metaforája megfelelően szimbolizál. Maga a csővezeték az, ami a haladás irányát és sebességét szabja meg a rendszerben és ez közel sem egyforma a nőknél és a férfiaknál. A nőket a rendszer egy olyan csövön küldi útjára, a tudomány és a technika világa felé, ami tele van lyukakkal. Ilyen lyukak például a támogatás hiánya, a karrier-elvárások hiánya, az izoláció és kirekesztés és a gyermekvállalás kockázata. (Szabó, 2010)

Magyarországon 2007 és 2009 között végeztek egy tudományos kutatást,<sup>62</sup> melynek keretében azt vizsgálták, hogy a tudományos kutatás területén dolgozó nők karrierlehetőségeit milyen újratermelő gátló tényezők határozzák meg. Arra a kérdésre próbáltak választ keresni, hogy mi az oka annak, hogy a tudományos életben alig változik a nők és férfiak közötti hierarchia. A tanulmányból kiderül, hogy a tudományos kutatómunka egy olyan életvitelt követel meg, ahol a különböző dolgozatok és publikációk folyamatos egyéni megmérettetésre kényszerítik a kutatókat, hiszen ezek képezik a szakmai siker és a tudományos hierarchiában való felemelkedés alapkövét. A kutatás elemzésében azt állapították meg, hogy a kutatónők hátrányának hátterében elsősorban a nemekre vonatkoztatott sztereotípiák, a női és férfi szerepek megosztottsága áll. Ezt a megállapítást azzal támasztották alá, hogy a nők a tudományos kutatómunka követelményrendszerét nagy valószínűséggel – köszönhetően a strukturális egyenlőtlenségeknek - nem tudják olyan szinten teljesíteni, mint a férfiak, hiszen a magánélet, a család és a karrierépítés összeegyeztetése a kutatónők számára sokkal nehezebb, mint a kutató férfiaknak. (Schadt, 2011. 66.)

A dolgozat 3.1-es fejezetében is említett tény, mely szerint a kutatás és fejlesztésben dolgozó nők alacsony aránya nem csak a tudományos világ számára hátráltató erő, de a társadalom és a gazdaság működésének sem tesz jót, vezetett oda, hogy 2013-ban elindították a „Horizont 2020”<sup>63</sup> keretprogramot, amely az Európai Unió létező legnagyobb szabású kutatási és innovációs keretprogramja. Egyik célja, mely a témához szorosan kapcsolódik, hogy az elkövetkezendő években mintegy egymillió fővel növelje a kutatónők számát. Emellett a program mellett létrehozták az ún. Honey-pot-indikátort, abból a célból, hogy az egyenlőtlen hozzáférés mérését standardizálni lehessen, amit a női kutatók helyzetét vizsgáló tudományos vizsgálatok is tudják alkalmazni. Valójában ez az indikátor „a nők szempontjából számszerűsíti a kutatási finanszírozáshoz való hozzáférés nehézségét attól függően, hogy a női kutatók milyen kutatási finanszírozással ellátott szektorban koncentrálnak” (Nemzeti Innovációs Hivatal, 2013. 16.), hiszen ez lehet kormányzati, felsőoktatási vagy vállalati szektor. A módszernek az az előnye, hogy a rendelkezésre álló K+F+I adatok alapján az

---

<sup>62</sup> A kutatás 2007 januárja és 2009. november 30. között zajlott. A mintavétel alapjául szolgáló adatbázist az MTA Társadalomkutató Központ állította össze a Köztisztviselői tagok névsorában szereplők listájából. Az adatfelvételt és feldolgozást Schadt Mária és Póth Zsuzsanna készítette. A kiküldött 4137 kérdőívből összesen 1411 érkezett vissza. A nemek szerinti megoszlás a mintában: 447 férfi (34,2%) és 824 nő (64,8%) volt.

<sup>63</sup> Részletesen lásd: URL: <http://ec.europa.eu/programmes/horizon2020/en/what-horizon-2020>, Utolsó letöltés: 2014.09.03.

indikátor egyszerűen kiszámítható, valamint további előnye, hogy időbeli és az országok közötti összehasonlítást is lehetővé tesz. (Nemzeti Innovációs Hivatal, 2013. 16.)

### **3. 6. Az egyenlőtlenség enyhítésére tett megoldási kísérletek – elméleti megfontolások és jó gyakorlatok**

Ebben az alfejezetben áttekintem az Európai Unióban és Magyarországon kezdeményezett, a tudományos szférában fennálló nők és férfiak közötti egyenlőtlenségek enyhítésére tett megoldási kísérleteket. 2012. június 21-én Máire Geoghegan-Quinn az Európai Unió kutatásért és innovációért felelős biztosa elindította a „Nők a kutatásban és az innovációban” nevezetű kampányt, annak érdekében, hogy több nő válassza a tudományos pályát hivatásul. Ez a program a kutatásban és innovációban megvalósuló nemek közötti egyenlőségre irányuló stratégia részeként jött létre. Az Európai Bizottság „Science it’s a girl thing” azaz a „Tudomány csajos dolog” elnevezésű kampány<sup>64</sup> első szakasza a 13-18 éves lányokat célozza meg. A példaképet jelentő női tudósok részvételével online és személyes találkozások során igyekeznek valódi információkat, adatokat szolgáltatni arról, hogy milyen érdekes és izgalmas a tudósok és mérnökök munkája. A kampány második szakaszában a 19-25 éves fiatal egyetemistákra fognak koncentrálni. Itt az lesz a cél, hogy a tanulmányaik során a kutatói pálya felé kezdjenek el orientálódni a hallgatók. A programnak alapvetően három célját lehet meghatározni. Az első, hogy a nők kutatói pályán való alulreprezentáltságát megszüntessék. A második cél, hogy a nemek közötti egyenlőség szempontját a kutatás valamennyi területén érvényesítsék. A harmadik cél pedig, hogy a kutatóintézetek és a humánerőforrás-menedzsment korszerűsödjék. Hat területen kívánják felkelteni a fiatal lányok érdeklődését, amelyek tárgyalása közben meghatározzák azokat a munkaköröket, amelyekben szükség van a lányok kreativitására. Továbbá konkrét foglalkozásokat és álmunkákat is bemutatnak. Az „Egészség, demográfiai változások és jólét” területén az emberek hosszabb és egészségesebb életének elősegítése a cél. Akit ez érdekel, tanulhat agykutatónak, egészségügyi mérnöknek, immunológusnak és környezeti időskutatónak. Az „Élelmezésbiztonság, fenntartható mezőgazdaság és biogazdaság” területén az emberek biztosabb és biztonságosabb módon való egészséges ételhez jutásában lehet valódi változásokat előidézni. Emellett tenni annak érdekében, hogy kevesebb szennyező növényiszert állítsanak elő és, hogy a mezőgazdasági termelők haszonállatainak egészsége megmaradjon. Dietetikusként, zoológusként, argonómusként és biokémikusként lehet ezen a területen érvényesülni. A harmadik, a „Biztonságos, tiszta és hatékony energia” területét azoknak érdemes választani, akik

<sup>64</sup> Részletesen lásd: URL: <http://www.science-girl-thing.eu/en>, Utolsó letöltés: 2014.07.07.

érdeklődnek az energiaforrások felfedezése, a napelemek, a szélérőműparkok és más megújuló energiaforrások iránt. Megújuló energia mérnök, óceánmérnök, geológus, üzemanyagcella mérnök jelentik a legizgalmasabb munkákat ezen a téren. Az „Intelligens és tiszta közlekedés” területén olyan emberekre van szükség itt, akik a tisztább és hatékonyabb közlekedés tervezése iránt elfogultak. A gépészmérnökök, a villamosmérnökök, a repülőmérnökök és a hajóépítő mérnökök nagyban hozzájárulnak az intelligens és tiszta közlekedés fejlesztéséhez. Az „Éghajlat-politika, erőforrás-hatékonyság és nyersanyagok” területe a bolygónk természeti erőforrásainak körültekintő felhasználásával és a globális felmelegedés elleni fellépéssel foglalkozik. A tengerbiológus, a klimatológus, a vízmérnök és a környezeti mérnök munkája kihívásokkal teli és ígéretes foglalkozás. Az „Innovatív és biztonságos társadalmak” területét az válassza, akinek kiváló ötletei vannak a biztonságos társadalom leghatékonyabb kiaknázása érdekében, azok adatbiztonsági szakértőként, számítógépes törvényszéki elemzőként, robotikai mérnökként és szoftverfejlesztő mérnökként érvényesülhetne ezen a pályán.

Az Európai Bizottságnak ez a kezdeményezése önmagában jó elképzelésnek indult, hogy a középiskolás lányokat közelebb hozzák a tudományhoz, azonban az internetes honlapra feltöltött kampány videó<sup>65</sup> nagy felháborodást és ellenszenvet keltett. Annyira felborzolta a kedélyeket, hogy az Európai Bizottságnak magyarázkodnia kellett, hogy ez nem egy iróniával átszótt videó.<sup>66</sup>

Kevesen tudják, hogy az Amerika Egyesült Államokban készült első számítógépnek, az ENIAC-nak női programozói voltak. Az évek során bebizonyosodott, hogy a nők között is számos reál-beállítottságú kiválóság található illetve, hogy a női agy is ugyanúgy képes a strukturált szemléletű gondolkodásmódra. Ma a nők hasonló arányban használják a számítógépet és az internetet, mint a férfiak, viszont ötször kisebb valószínűséggel

---

<sup>65</sup> A videó itt érhető el: URL:

<https://dl.dropboxusercontent.com/u/2879695/Science%20It%27s%20a%20Girl%20Thing%20%21.mp4>, Utolsó letöltés: 2014.09.01.

<sup>66</sup> Curt Rice, aki tagja volt annak a csoportnak, amely 2011-ben javaslatokat tett az Európai Bizottságnak ezzel a kampánnyal kapcsolatban, publikált egy cikket a kiábrándító botrányról. Olyan kérdéseket feszeget, melyek a videó megnézése után valóban megfogalmazódnak bájukban. Azoknak a lányoknak, akik tudományos területen dolgoznak nem csak okosnak, hanem szépnek, nőiesnek kell lenniük? Ez a videó azt jelenti, hogy a tudományban különbséget kell tenni a szexuálisan vonzó nők és a többi tudós között? Curt Rice arról is írt, hogy a videóban semmi sem valósult meg azokból az ötletekből, amiket ők javasoltak, helyette a sztereotíp kliséket helyezték előtérbe. Elképzelhető, hogy azt próbálták meg bebizonyítani ezzel a videóval, hogy ha valaki jól néz ki és divatos, akkor is érdeklődhet a tudomány iránt. A videó azonban a tudományt a sminkelés világa felé tereli és inkább egy kozmetikai reklámként fogható fel. Curt Rice szerint ez a kampány videó egy kudarc volt és lehetne jobb megoldást is találni arra, hogy népszerűsítsék a tudományos hivatást a lányok körében. (The Guardian, 2012)

választanak technológiai pályát. A világ fejlett országában az IKT<sup>67</sup> szakértők kevesebb, mint húsz százaléka nő, ezzel párhuzamosan pedig nincs kellő szakember utánpótlás ezen a területen. Az Európai Unió számításai szerint tíz éven belül hétszázezerrel több üres állás lesz, mint amennyit a végzős diákok be tudnak tölteni, tehát az IKT szektor biztos álláslehetőséget kínál mindenki számára, és a nőket is szívesen fogadják. Ezen probléma mérséklésére hozták létre a nemzetközi „Girls in ICT Day”<sup>68</sup> rendezvényt. Tulajdonképpen ez egyfajta kezdeményezés, amely arra irányul, hogy megteremtsen egy olyan globális környezetet, amely képes bátorítani és támogatni a fiatal lányokat, hogy a pályaválasztásnál vegyék figyelembe az infó-kommunikációs technológiák területben rejlő munkalehetőségeket. Ezt a napot minden évben április utolsó csütörtökén szervezik meg. A pályaválasztás előtt álló és az egyetemista lányok eltölthetnek egy napot különböző IKT vállalatoknál, hogy jobban megismerjék azokat a lehetőségeket, amiket tartogat számukra a jövő, ha ezt a pályát választják hivatásul.

Magyarországon a tudományos tevékenységet végző nők támogatásával, a jelenleg hat regionális központtal<sup>69</sup> rendelkező, Nők a Tudományban Egyesület foglalkozik. Az egyesület stratégiai célja, hogy azon törekvéseket és intézkedéseket támogassa, amelyek a nők és férfiak egyenlő bánásmódját biztosítják és teremtik meg a tudomány és az oktatás területén. A nemzetközi és a hazai kutatásokból kiindulva következtetnek arra, hogy bár jogi akadályok nem állnak fenn a kutatónők és férfiak közötti egyenlőség megvalósításában, ennek ellenére a gyakorlatban a női kutatók alulreprezentáltak a kutatás-fejlesztés és innováció (K+F+I) területén, ezért kiemelt célkitűzésük a nők tudományos pályájának támogatása. Tevékenységük között szerepel a Nemzeti Akciótervben való részvétel, amely a nők tudományos pályájának támogatását célozza meg. Céljuk mellett esélyegyenlőségi kutatások készítése, amelyben a női kutatók esélyegyenlőségének háttérét és feltételeit vizsgálják. Ezek mellett pedig a nők tudományos karrierjének támogatása is a céljuk, amelyben arra törekednek, hogy a pályaválasztás előtt álló fiatalok körében népszerűsítsék a tudományos tevékenységeket, továbbá a nők tudományos szerepének támogatása, ahol a cél a nők arányos képviselésének megvalósítása a tudományos döntéshozó, irányító és értékelő testületekben,

---

<sup>67</sup> Az ICT az angol *Information and Communication Technology* kifejezés mozaikszava. Ennek a magyar megfelelője az információs és kommunikációs technológia (IKT) kifejezés, amely az informatika, a telekommunikáció, az adatbázisok és a hálózatok technológiájának egységesítését jelöli. (Kanoa Consulting, 2010)

<sup>68</sup> Részletesen lásd: URL: <http://girlsiniict.org/>, Utolsó letöltés: 2014.07.07.

<sup>69</sup> A hat regionális központ: Budapesti és Közép-Magyarországi, Nyugat-Dunántúli, Dél-Dunántúli, Dél-Alföldi, Észak-Alföldi és Észak-Magyarországi Regionális Központ.

bizottságokban, illetve a közvélemény- és szemléletformálás, ahol a témában született kutatások és publikációk megismertetése történik a hazai közönséggel.<sup>70</sup>

Mint ahogy az Európai Unió tagországoknak, Magyarországnak is fel kell ismernie azt a problémát, hogy a K+F+I területén a kutatói és mérnöki utánpótlás korlátozott a kedvezőtlen korstruktúra miatt. Ennek következtében fontos nemzeti érdek, elsősorban gazdasági szempontból, hogy a fiatal, pályaválasztás előtt álló fiatalokat minél inkább biztassák arra, hogy a tudományos pályát válasszák. Emellett a nőkre különös figyelmet kell fordítani, azokon a területeken, ahol jelenleg kevés a számuk, mint például a természettudományos, a műszaki és az informatikai pályák. A gazdasági szempont mellett pedig megjelenik egyfajta társadalmi érdekként az is, hogy azok a nők, akik a tudományos pályát választották, olyan intézményi feltételek között tudják végezni a munkájukat, ahol a karrierépítésben azonos jogokat, lehetőségeket élvezhetnek a férfiakkal. Magyarországon ezen problémakör felismerése következtében szervezi meg a „Lányok Napját”<sup>71</sup> a Nők a Tudományban Egyesület, amely lényegében a középiskolás, pályaválasztás előtt álló fiatal lányok tudományos pálya iránti érdeklődését igyekszik felkelteni. A kezdeményezés az Amerikai Egyesült Államokból indult ki 1993-tól, amikor a diáklányok minden évben lehetőséget kaptak arra, hogy szüleiket, rokonaikat vagy ismerőseiket meglátogassák a munkahelyükön. Betekintést nyerhettek abba, hogy hogyan zajlik egy munkanap, és így megismerkedhettek az adott munkakörökkel. Majd a 2000-es évektől Európa több országában is megszervezték ezt a napot. Magyarországon először 2010-ben szervezték meg ezt a napot, azóta minden évben egyre nagyobb rá az igény. Magának az akciónak az a célja, hogy bebizonyítsa, hogy igenis lehet nőként érvényesülni azokon a pályákon, amelyeket nem „tipikusan női” szakmának könyvelünk el, és amelyek irányába a lányok nem mernek lépést tenni a társadalmi elvárások következtében. A nyílt napon a lányok megismerkedhetnek egy-egy Magyarországon vezető szerepet betöltő vállalattal, bepillanthatnak a cég vagy egyetemi laboratórium mindennapjaiba, működésébe, és lehetőséget kapnak arra is, hogy olyan nőkkel beszélgessenek, akik a tudományos pályán már sikeres karriert futottak be. Emellett pedig a program a szülők és a közvélemény figyelmét is fel akarja hívni arra, hogy a hagyományosan férfi-többségű szakmákban egyre inkább növekszik a nők iránti igény. A 2013-ban megrendezett „Lányok Napja” sikeresnek mondható, amelyeket számadatok is alátámasztanak. Ebben az évben 1800 középiskolás lány jelentkezett 250 középiskolából, 48

---

<sup>70</sup> Részletesen lásd: URL: <http://nokatud.hu/index.php>, Utolsó letöltés: 2014.07.04.

<sup>71</sup> Részletesen lásd: URL: <http://lanyoknapja.hu/>, Utolsó letöltés: 2014.07.07.

szervezet fogadta őket, 16 különböző városban. A kérdőíves felmérést kitöltők 61 százaléka vélte úgy, hogy számára ez a nap még inkább felkeltette az érdeklődését a tudomány iránt, és 97 százalékuk mondta azt, hogy részt venne a következő „Lányok Napja” rendezvényen is.

Köztudott, hogy az IKT szektor nemzetközi és hazai szinten is kevés nőt foglalkoztat, amelyet statisztikai adatok is bizonyítanak. Az Európai Bizottság 2013-ban kiadott „Women Active in the ICT Sector”<sup>72</sup> felmérése alapján ezer felsőfokú végzettségű férfiből kilencvenöt szerezte a diplomáját informatikai területen, amíg ezer nőből csak huszonkilenc szerzett ezen a területen diplomát. Az Európai Bizottság becslése szerint, ha annyi nő vállalna a digitális szektorban munkát, mint amennyi férfi, akkor Európa GDP-je kilenc milliárd euróval növekedne. Ebből a problémából kiindulva szervezik meg Magyarországon a „Digigirlz”<sup>73</sup> programsorozatot, amely arra törekszik, hogy a középiskolás és egyetemista lányokkal megismertesse az informatikai szektort, hogy a legfejlettebb technológiák világába betekintést nyerhessenek. A hazai rendezvény egyike annak a tizenhét „DigiGirlz” programnak, amelyet a Microsoft együttműködésével szerveznek meg Közép-Kelet Európa országaiban. Egyfajta figyelemfelhívásként is felfogható, amelynek az a legfőbb üzenete, hogy az IT szektornak sokkal több női munkaerőre van szüksége. A rendezvényen mind a középiskolás, mind az egyetemista lányok három-három napon keresztül ismerkedhetnek meg a vállalat mindennapi működésével, a rájuk váró karrierlehetőségekkel, illetve a cégnél dolgozó nőkkel is beszélgethetnek, választ kaphatnak a kérdéseikre. A szervezők pedig beépítettek egy ún. „Mentoring programot” a rendezvénybe, ami azt jelenti, hogy akik részt vettek a „Digigirlz” eseménysorozaton, pályázatot nyújthatnak be a mentoring programba, és ezáltal a Microsoft munkatársai önkéntesen vállalnak mentor szerepet, ezzel is segítve a lányok karrier-építését az informatika területén.

A Skool non-profit szervezet<sup>74</sup> újszerű oktatási formában szeretne a fiatal lányoknak és nőknek használható technológiai tudást adni. Céljuk az, hogy minél több lány válasszon a jövőben technológiai szakmát hivatásaként és, hogy kiegyenlítettebb legyen a nemek aránya ezeken a területeken. A program egyik fontos része az egynapos szakmai műhelymunkák, ahol a 11 és 16 év közötti lányok sikeres IT cégekhez látogathatnak el. Minden vállalatnál a

---

<sup>72</sup> Részletesen lásd: URL:

[http://www.womenandtechnology.eu/digitalcity/servlet/PublishedFileServlet/AAADEDHW/Women\\_in\\_ICT\\_Sector\\_2013\\_final.pdf](http://www.womenandtechnology.eu/digitalcity/servlet/PublishedFileServlet/AAADEDHW/Women_in_ICT_Sector_2013_final.pdf), Utolsó letöltés: 2015.01.02.

<sup>73</sup> Részletesen lásd: URL: [http://www.microsoft.com/hun/news/press/131128\\_01.aspx](http://www.microsoft.com/hun/news/press/131128_01.aspx), Utolsó letöltés: 2014.07.07.

<sup>74</sup> Részletesen lásd: URL: <http://skool.org.hu/>, Utolsó letöltés: 2014.08.27.

legjobb szakemberek tartják a foglalkozásokat, azonban a pontos program minden cégnél más és más. A Dealogic-nál és az NNG-nél a programozást alapjait sajátíthatják el a lányok, miközben játékokat készítenek el. A Yahoo-nál weboldalfejlesztéssel, míg a Morgan Stanley-nél a robotika alapjaival ismerkedhetnek meg. A program másik központi része a Nyári Tech Tábor, melyet 2014. július 21 és augusztus 1-je között bonyolítottak le Budapesten. A táborra jelentkező lányok izgalmas tech témákkal foglalkoztak, mint például az űrhajók röppályájának tervezése, a rakéta útvonalának kiszámítása és az űrhajó utazásának megírása, a robotépítés, a weboldalfejlesztés, a digitális sajtóanyagok elkészítése és a tech projektmenedzselés. A Skool jövőbeni tervei között szerepel, hogy a programjukat terjesszék, a műhelyfoglalkozásokat az általános iskolák felső tagozataiba szeretnék vinni, és a vidéki városokban is népszerűsíteni kívánják ezt. A szervezet hosszú távú célja ezzel a programmal, hogy egy olyan közösség létrehozását segítse, ahol a fiatal lányok folyamatos támogatásban részesülnek annak céljából, hogy a jövőben férfi kollégáikkal egyező esélyekkel indíthassák el karrierjüket.

## 4. A kutatás eredményei

A szakirodalom áttekintését követően ebben a fejezetben kutatásom eredményeit mutatom be. A fejezetben először a kérdőívezés eredményeit, majd pedig az elkészített interjúkat összegzem.

### 4. 1. A kérdőívek kiértékelése<sup>75</sup>

Vizsgálatomban két célcsoportra fókuszáltam. Vizsgáltam egyrészt a vállalati szektorban a STEM területeken működő kutatókat és dolgozókat, másrészt olyan egyetemi/főiskolai hallgatókra koncentráltam, akik szintén ezen a területen folytatnak tanulmányokat. Kutatásomban arra kerestem a választ, hogy mennyire meghatározó a karrier és életút során a STEM területen fennálló nemi egyenlőtlenség? Hogyan felelnek meg a férfiak és a nők a STEM területek kihívásainak az oktatásban és a munkában? Mennyire tudják a STEM területeken dolgozó nők és férfiak megtartani a munka-család egyensúlyt? A jelenleg egyetemi/főiskolai tanulmányokat folytatókra vonatkozik az a kérdésem, hogy milyen módon tervezik meg nők és férfiak a STEM területeken karrier- és életútjaikat fiatal felnőttkorban.

Külön kérdőívet készítettem a két célcsoportnak, melyeket hólabda módszerrel juttattam el a célcsoportnak. Hipotéziseim az alábbiak voltak:

- H1. A férfiak karrier-út építése eredményesebb, mint a nőké a STEM területeken.
- H2. Az előrejutás azért könnyebb a férfiak számára a STEM területeken, mert szakmai karrierjük egybeesik a családi elvárásokkal.
- H3. A STEM területeken a női karrier magánéleti problémákkal, vagy a családi kapcsolatokról való lemondással járnak együtt.
- H4. Jelentősen különbözik az a STEM területeken, ahogy a nők és a férfiak megtervezik karrierjüket fiatal felnőtt korukban.

A kérdőívek használhatóságának érdekében az éles kérdőívek kiküldése előtt elővizsgálat készült, mely eredmények és visszajelzések alapján később módosítottuk a kérdőívet.

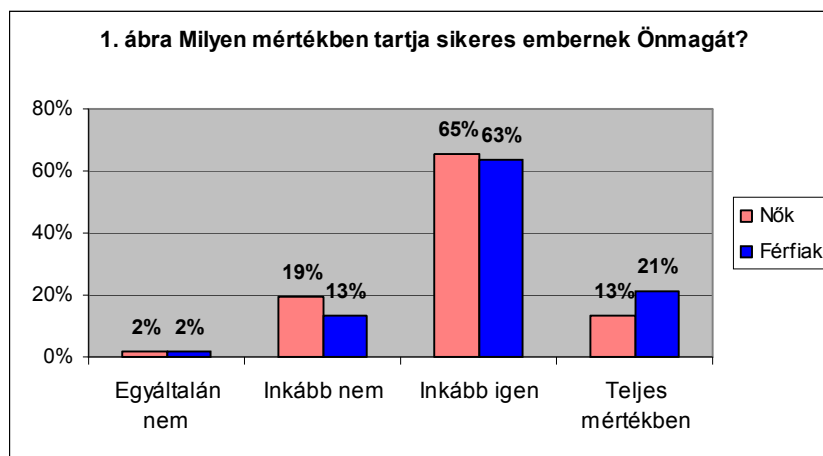
---

<sup>75</sup> A kérdőívekben feltett kérdések alapjául Schadt Mária 2011-es „*Esélyegyenlőség a tudományos szférában*” című kutatása szolgált.

#### 4. 1. 1. Főiskolások/egyetemisták kérdőívének kiértékelése

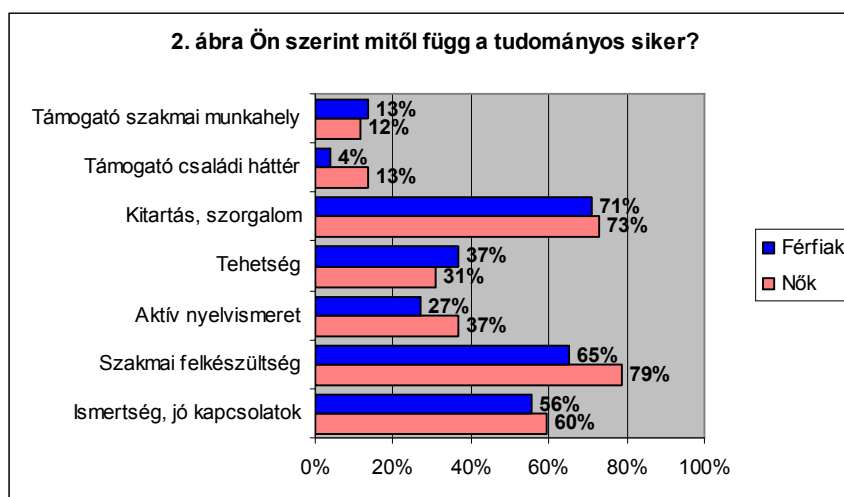
A főiskolások/egyetemisták körében összesen 104-en töltötték ki a 18 kérdésből – nyitott és zárt kérdéseket is tartalmazó - álló online kérdőívet, ebből 52 nő és 52 férfi. Százalékos megoszlásban ez azt jelenti, hogy a kitöltők 50%-a nő és az 50%-a pedig férfi volt. Az életkorukat tekintve a 20 és 24 év közötti korosztály volt döntő többségben, hiszen ebből a korosztályból 95 fő, azaz 91% töltötték ki a kérdőívet, a 17 és 19 évesek körében 6 fő, azaz 6%, a 25 és 29 évesek közül 2 fő, azaz 2% és a 30 feletti korosztályból pedig 1 fő, azaz 1% szánt időt a kitöltésre. A kérdésekre adott válaszokat nemi bontásban összegzem<sup>76</sup>, hiszen ez a dolgozatom célja is, hogy összehasonlítsam a nők és a férfiak válaszait.

Arra a kérdésre, hogy milyen mértékben tartják sikeres embernek magukat., a nők 65%-a és a férfiak 63%-a válaszolta, hogy inkább sikeresnek tartja magát. Ami azonban érdekesség, hogy teljes mértékben egyik nem sem tartja magát sikeresnek, a nők csak 13%-a, míg a férfiak csak 21%-a van megelégedve önmagával. (1. ábra)

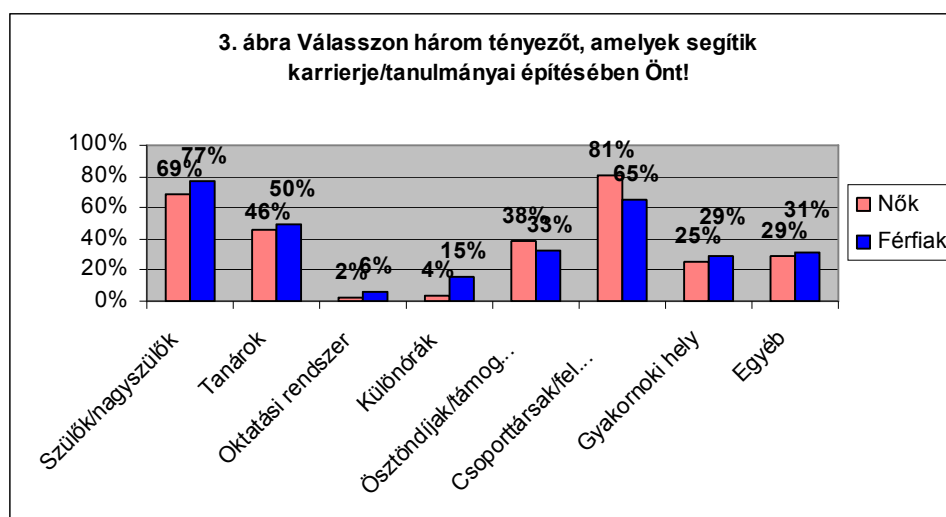


Arra a kérdésre, hogy szerintük mitől függ a tudományos siker, a nők az első három helyen a szakmai felkészültséget (79%), a kitartás és szorgalmat (73%) és az ismertség, jó kapcsolatokat (60%) jelölték. A férfiak első helyen a kitartás és szorgalom áll (71%), ezt a szakmai felkészültség követ (65%), illetve az ismertség, jó kapcsolatok (60%). Látható tehát, hogy a főiskolások/egyetemisták nők és férfiak körében az első három helyen a tudományos siker meghatározóiként ugyanazon tényezők állnak. (2. ábra)

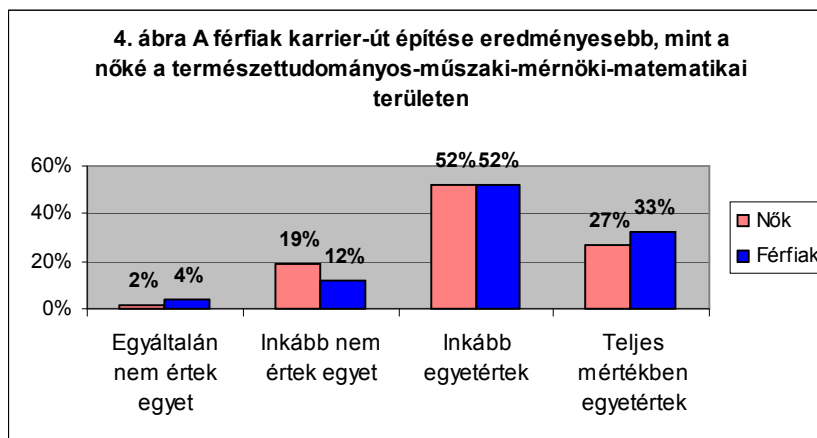
<sup>76</sup> A táblázatokban a százalékos megoszlásoknál eltérések lehetnek a kerekítések miatt a 100%-hoz képest.



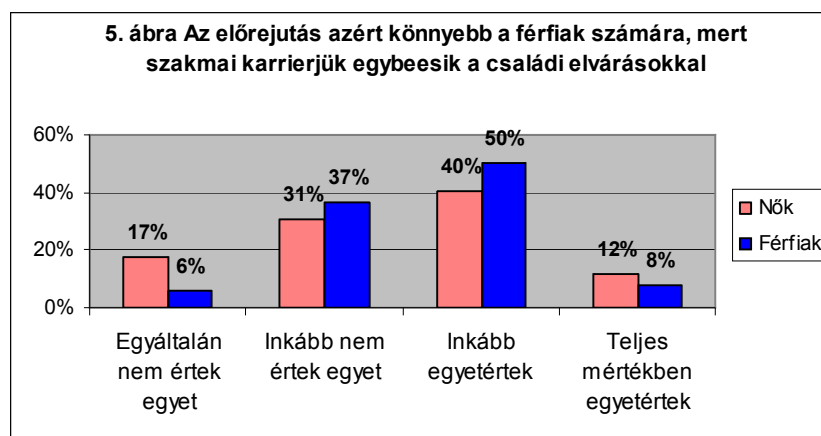
A következő kérdés azt kísérelte meg felmérni, hogy melyek azok a tényezők, amelyek segítik a válaszadókat karrierjük/tanulmányaik építésében. A női kitöltők a csoporttársakat/felsőbb éveseket jelölte többségben (81%), míg a férfiak elsősorban a szüleikre/nagyszüleikre tudnak támaszkodni (77%). Érdekes, hogy hasonlóan a nők válaszhaihoz, a férfiak is ugyanúgy az interperszonális kapcsolatokat helyezték előtérbe. (3. ábra)



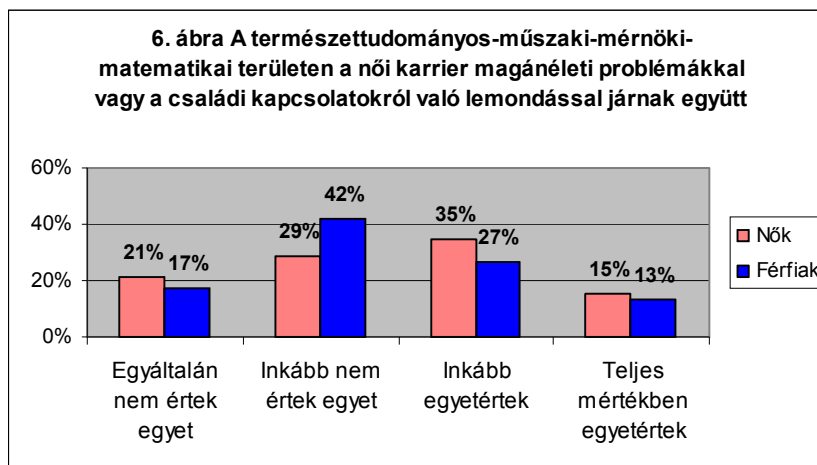
A következő kérdésben skálán kellett jelölni, hogy mennyire értenek egyet hat állítással. Az első állítással –*a férfiak karrier-út építése eredményesebb, mint a nőké a természettudományos-műszaki-mérnöki-matematikai területen*– a nők és a férfiak is ugyanolyan arányban (52-52%) értenek inkább egyet. Míg a nőknek csak 27%-a és a férfiak 33%-a ért teljes mértékben egyet. Elmondható, hogy összességében a nők (79%) és a férfiak (85%) többsége is egyetért ezzel a kijelentéssel. (4. ábra)



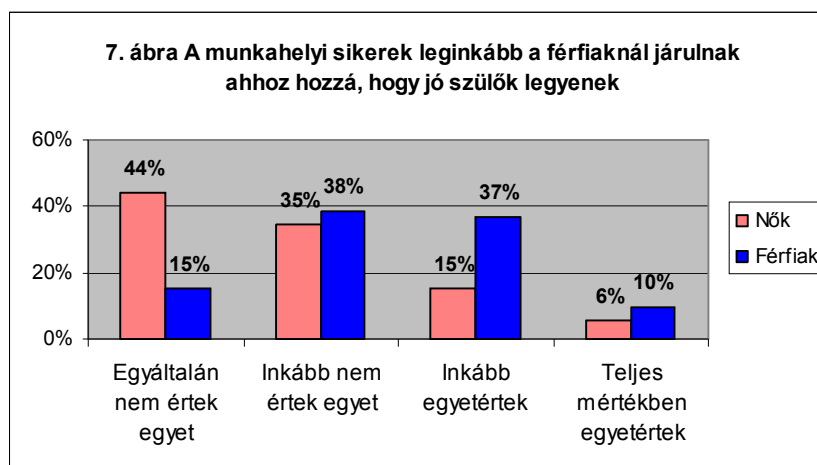
A második állítással -*az előrejutás azért könnyebb a férfiak számára, mert szakmai karrierjük egybeesik a családi elvárásokkal*- a válaszadó nők és férfiak között már megoszlottak a vélemények. Előzetes várakozásainknak megfelelően mindkét nem inkább egyetért (40-50%), azonban érdekesség, hogy az inkább nem értők egyet is magas arányban szerepelnek (31-37%). (5. ábra)



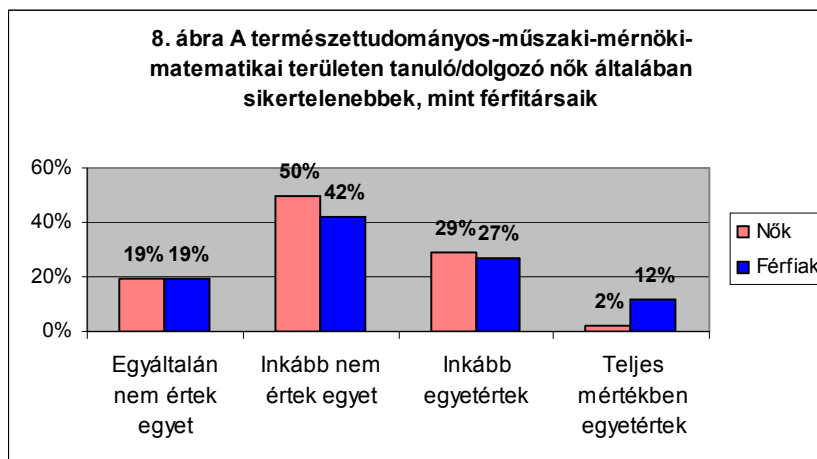
A harmadik állítással -*a természettudományos-műszaki-mérnöki-matematikai területen a női karrier magánéleti problémákkal vagy a családi kapcsolatokról való lemondással járnak együtt*- a nők körében kettősség látható, hiszen az 50%-uk nem ért egyet, és ugyanúgy az 50%-uk egyetért. A férfiak 59%-a pedig nem ért egyet ezzel az állítással. Ez egyrészt kapcsolódik ahhoz a szakirodalmi megállapításhoz, hogy a kettős teher jelenségét gyakran nem tekinti a társadalom valós „problémának”, s ez nem csak a férfiakra, de ugyanúgy a nőkre is jellemző. (6. ábra)



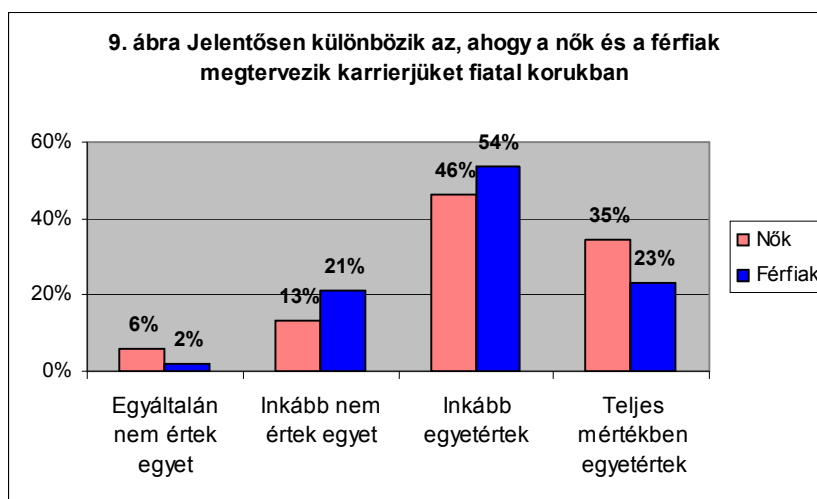
A negyedik állítással – *a munkahelyi sikerek leginkább a férfiaknál járnak ahhoz hozzá, hogy jó szülők legyenek*-. A nők döntő többsége (79%) nem ért egyet, míg a férfiaknál nem igazán eldöntött ez a kijelentés, hiszen szinte azonos arányban értenek inkább nem egyet (38%) és inkább egyet (37%). (7. ábra)



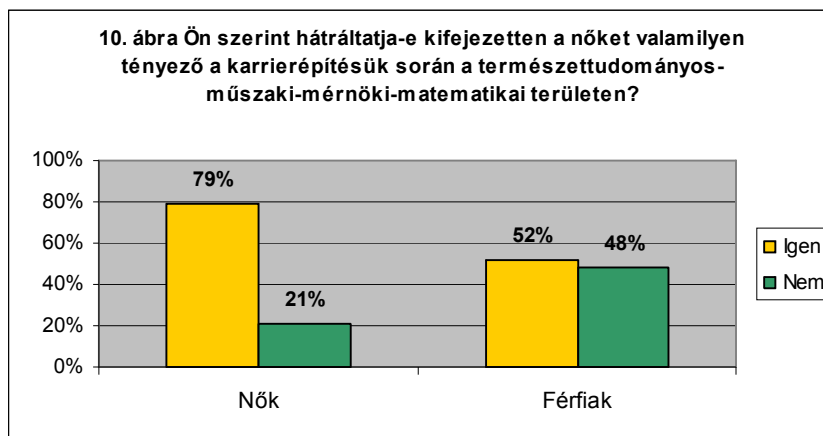
Az ötödik állítással – *a természettudományos-műszaki-mérnöki-matematikai területen tanuló/dolgozó nők általában sikertelenebbek, mint férfitársaik*-. a válaszadó nők (50%) és férfiak (42%) többsége inkább nem ért egyet, 19-19%-uk egyáltalán nem ért ezzel egyet. Ez nemenként is kijelenthető, hiszen a nők 69%-a és a férfiak 61%-a nem ért egyet. Érdekes ez az eredmény, ha figyelembe vesszük a korábban kifejtett horizontális szegregáció jelenségét, mely szerint a STEM területeken egyértelműen a nők vannak hátrányban. (8. ábra)



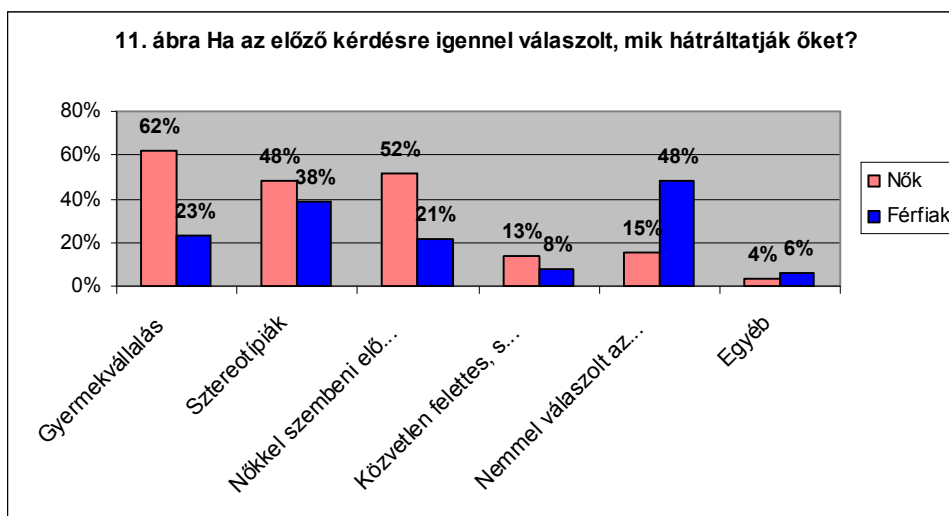
A hatodik állítással - *jelentősen különbözik az, ahogy a nők és a férfiak megtervezik karrierjüket fiatal korukban*- a kitöltő főiskola/egyetemista nők és férfiak is markánsan egyetértettek, hiszen a nők összességében 81%-a, a férfiak pedig 77%-a voksolt az egyetértés mellett. (9. ábra)



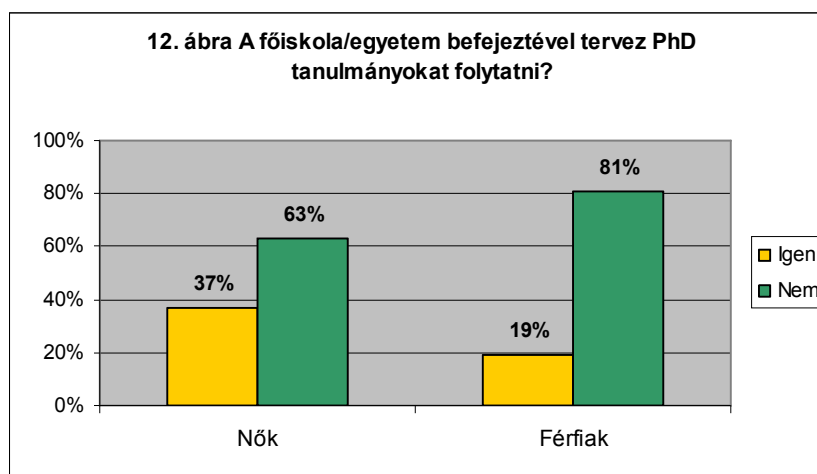
Arra a kérdésre, hogy hátráltatja-e kifejezetten a nőket valamilyen tényező a karrierjük építésében a *természettudományos-műszaki-mérnöki-matematikai* területen, a nők többsége (79%) igennel válaszolt, míg a férfiaknál ez a kijelentés megosztóbb volt, hiszen az 52%-uk igennel és a 48%-uk pedig nemmel válaszolt. Véleményem szerint ez az adat további érdekes kutatási terület lenne, hogy vajon a férfiaknál tényleg ennyire megoszlik-e erről az állításról való gondolkodás. (10. ábra)



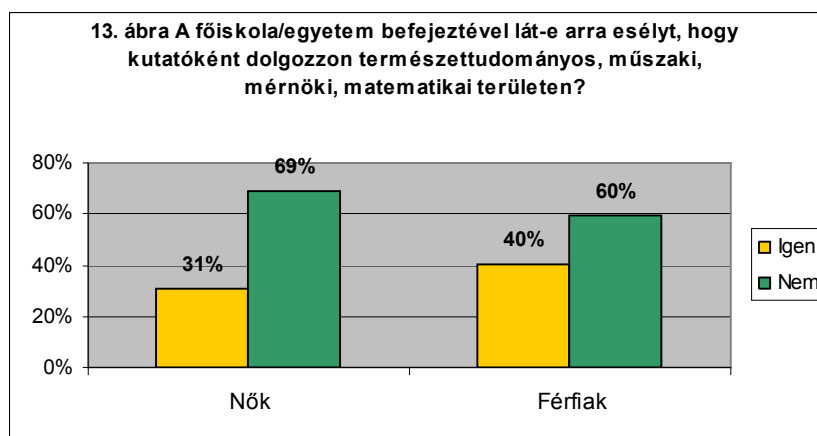
A hátráltató tényezők közül a nők a legtöbben (62%) a gyermekvállalást és a nőikkel szembeni előítéleteket (52%) jelölték, a férfiak többsége azonban nemmel válaszolt az előző kérdésre. Akik igennel válaszoltak, ők a legtöbben a sztereotípiákat (38%) választották, melyek gyakorlatilag arra a kérdéskörre utalnak, mint az előítéletek. (11. ábra)



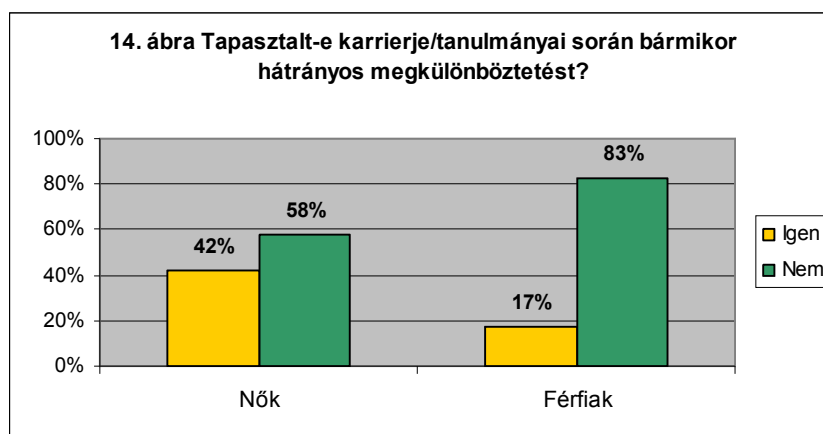
A PhD tanulmányokra irányuló kérdés esetében a főiskolás/egyetemista nőknek a 37%-a, míg a férfiak 19%-a tervez ilyen irányú tanulmányokat folytatni. Felvetődik a kérdés, hogy vajon a felsőoktatásban töltött évek alatt tényleg a nők többsége tervez-e PhD tanulmányokat a STEM területeken? A szakirodalom alapján az a kérdés lehet a további vizsgálatok tárgya, hogy a korai tervekkel ellentétben, végül miért nem választják. (12. ábra)



Arra a kérdésre, hogy látnak-e esélyt, hogy kutatóként dolgozzanak a jövőben a kitöltő nők 31%-a és a férfiak 40%-a válaszolt igennel. Míg a nők 69%-aa és a férfiak 60%-a pedig nemmel válaszolt. Itt is számos kérdés ad újabb és újabb okot egy másik kutatás elkezdéséhez a témám szempontjából, hogy vajon a nőket mi vonzza, vagy éppen mi nem vonzza a kutatói pályában. (13. ábra)



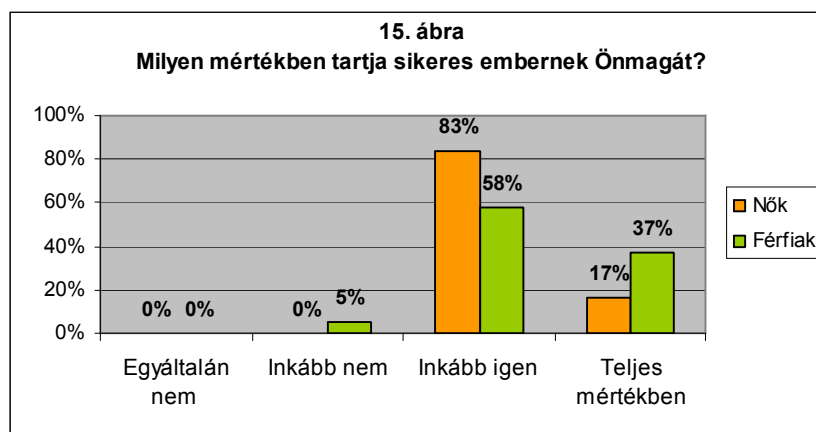
A hátrányos megkülönböztetés témájában a kitöltő nők 42%-a és a férfiak 17%-a válaszolt igennel. Ezzel szemben a nők 58%-a és a férfiak 83%-a nemmel válaszolt. Látható, hogy többségben inkább a nőket éri hátrányos megkülönböztetés, viszont érdekes lehet annak a kutatása is, hogy a férfiakat milyen hátrányos megkülönböztetés éri hallgatói/karrier életük során. (14. ábra)



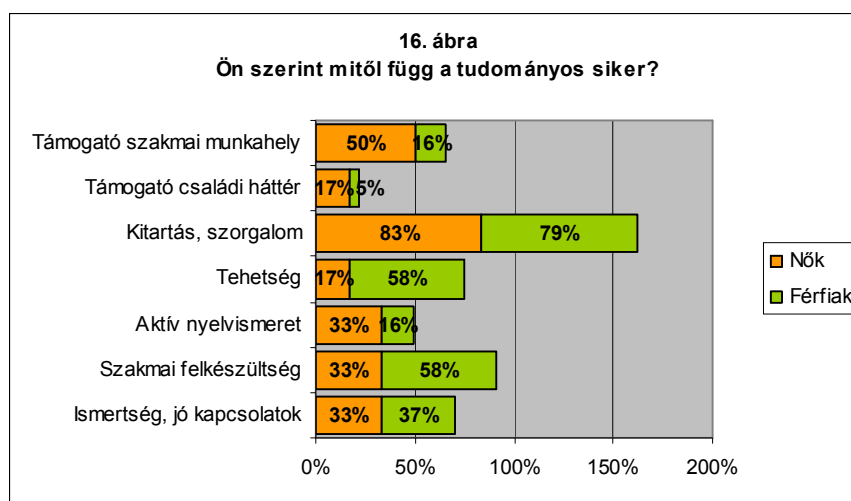
#### 4. 1. 2. Kutatók kérdőívének kiértékelése

A vállalati szférában kutatóként dolgozók körében összesen 25-en töltötték ki a 30 kérdésből – nyitott és zárt kérdéseket is tartalmazó - álló online kérdőívet, ebből 6 nő és 19 férfi. Százalékos megoszlásban ez azt jelenti, hogy a kitöltők 24%-a nő és az 76%-a pedig férfi volt. Az életkorukat tekintve a 31 és 40 év közötti korosztály volt döntő többségben, hiszen ebből a korosztályból 17 fő, azaz 68% töltötték ki a kérdőívet, a 25 és 30 évesek körében 2 fő, azaz 8%, a 41 és 50 évesek közül 5 fő, azaz 20% és az 51 és 60 éves korosztályból pedig 1 fő, azaz 4% szánt időt a kitöltésre. A kérdésekre adott válaszokat nemi bontásban összegzem, hiszen ez a dolgozatom célja is, hogy összehasonlítsam a nők és a férfiak válaszait.

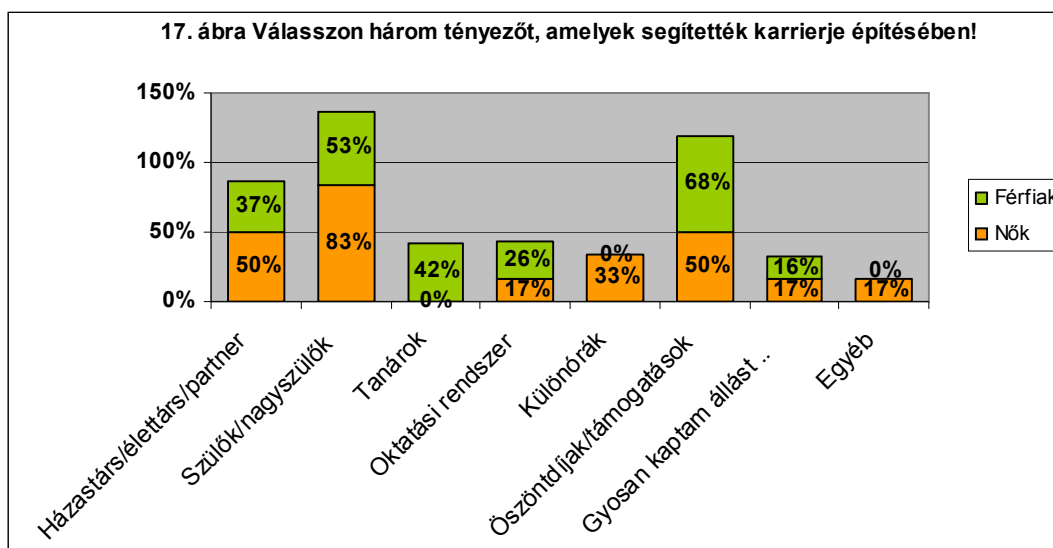
Arra a kérdésre, hogy milyen mértékben tartják sikeres embernek magukat a válaszadók közül a nők 83%-a inkább sikeresnek, míg csupán a 17%-uk tartja magát teljes mértékben sikeresnek. A férfiak 58%-a tartja inkább sikeresnek magát, a 37%-uk teljes mértékben sikeresnek, míg az 5%-uk inkább nem tartja magát sikeres embernek. (15. ábra)



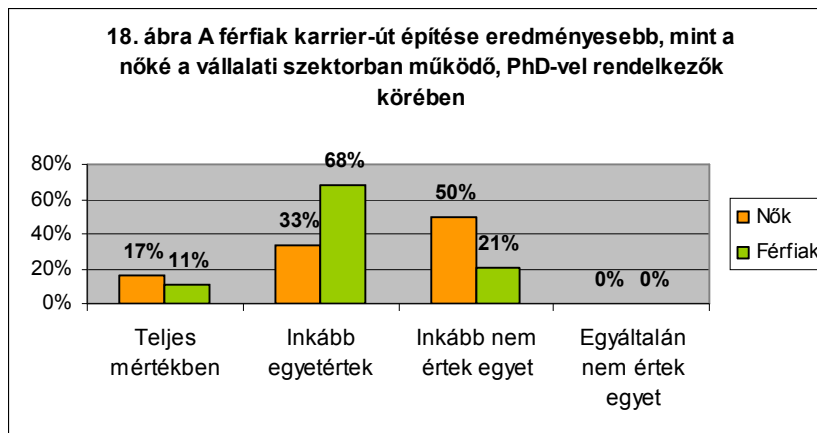
A tudományos siker függvényét a nők a kitartás és szorgalomban (83%), illetve a támogató munkahelyben (50%) látják, szemben a női hallgatókkal, akik a szakmai felkészültséget tartják elsődlegesnek. A férfiaknál is a kitartás és szorgalom áll az első helyen (79%), ahogy a férfi hallgatóknál is. Második helyre a tehetséget és a szakmai felkészültséget tették (58-58%). Az eredmény maximálisan alátámasztja a szakirodalom megállapításait, mely szerint a nők számára kiemelt jelentőségű a támogató munkahely megléte. (16. ábra)



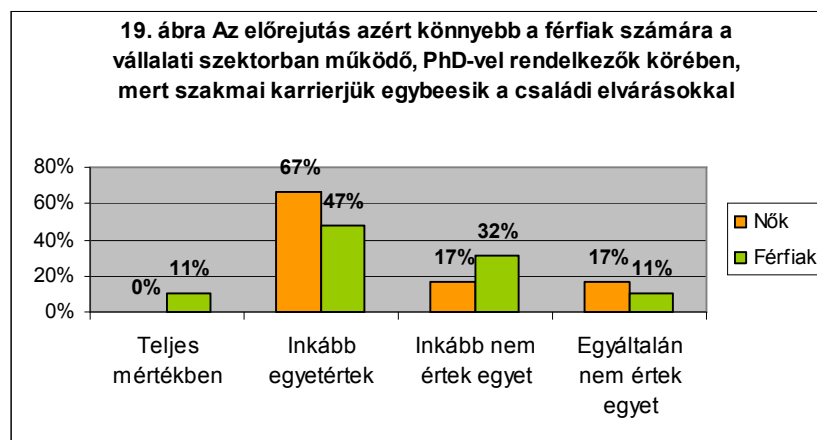
Azok közül a tényezők közül, amelyek segítették a karrierjük építésében a vállalati szférában dolgozó kutatókat, a nők elsősorban a szülők/nagyszülők támogatását jelölték meg (83%), míg a férfiak az ösztöndíjak/támogatások rendszerét (68%). Hasonlóképpen a szakirodalommal megegyezően, és ellentétben a hallgatók körében végzett felmérés eredményeivel, alakultak ennek a kérdésnek a válaszai is, hiszen a nők az informális kapcsolatok jelentőségét, míg a férfiak a szakmai jellegű tényezőket jelölték meg. (17. ábra)



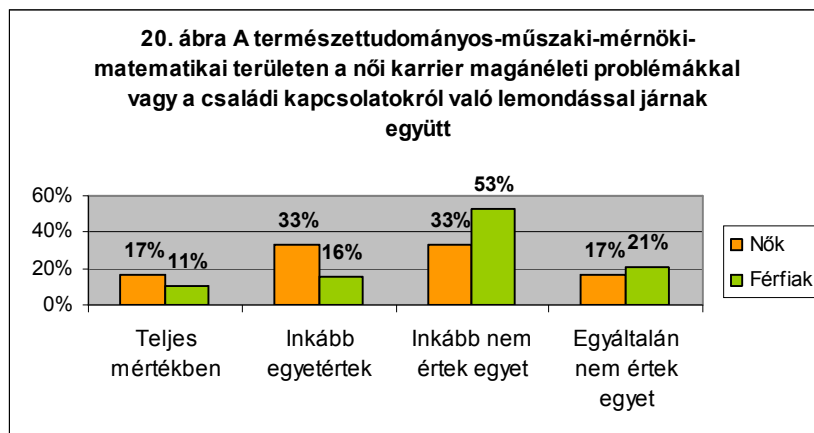
A következőkben hat különböző állításról kellett véleményt nyilvánítani. Az első állításnál – a *férfiak karrier-út építése eredményesebb, mint a nőké a vállalati szektorban működő, PhD-vel rendelkezők körében*- a nők véleménye megoszlott, hiszen 50-50%-ban értenek egyet és értenek nem egyet, míg a férfiak egyértelmű többsége (79%) nem ért egyet. (18. ábra)



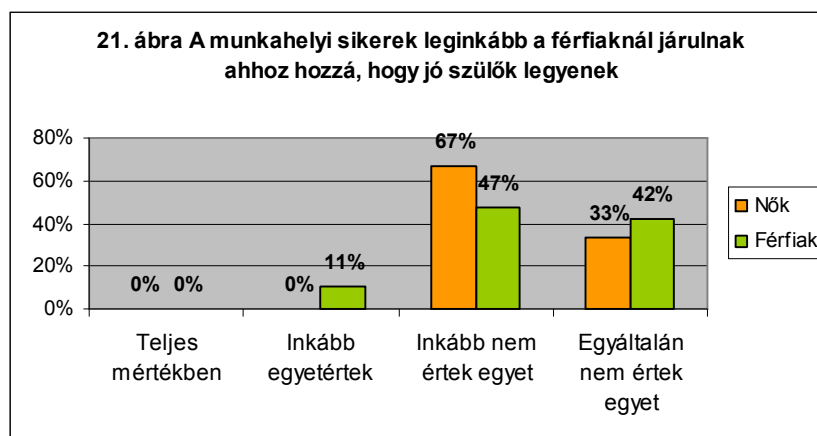
A második állítással - *az előrejutás azért könnyebb a férfiak számára a vállalati szektorban működő, PhD-vel rendelkezők körében, mert szakmai karrierjük egybeesik a családi elvárásokkal*- a kitöltő nők döntő többsége, azaz 67%-a inkább egyetértett, és a férfiak többsége is (47%) is inkább egyetértett. Elmondható tehát, hogy ezzel a kijelentéssel mind a két nem egyetért. (19. ábra)



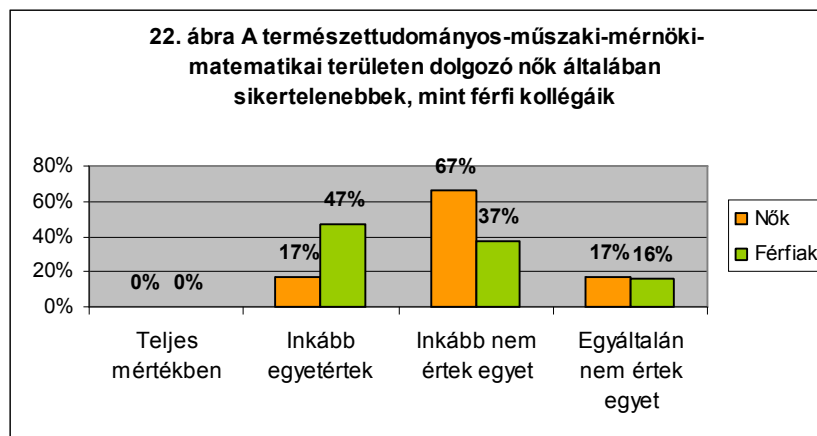
A harmadik állításról – *a természettudományos-műszaki-mérnöki-matematikai területen a női karrier magánéleti problémákkal vagy a családi kapcsolatokról való lemondással járnak együtt*- a nők véleménye megoszlott, hiszen egyenlő mértékben értettek egyet, illetve nem egyet (33-33%). A férfiak döntő többsége (53%) pedig inkább nem értett egyet ezen kijelentéssel. További kérdéseket vetnek fel ezen adatok, vajon egy nagyobb mintavételű kutatásban is a nők ilyen megosztóan gondolkodnának erről a kérdésről? (20. ábra)



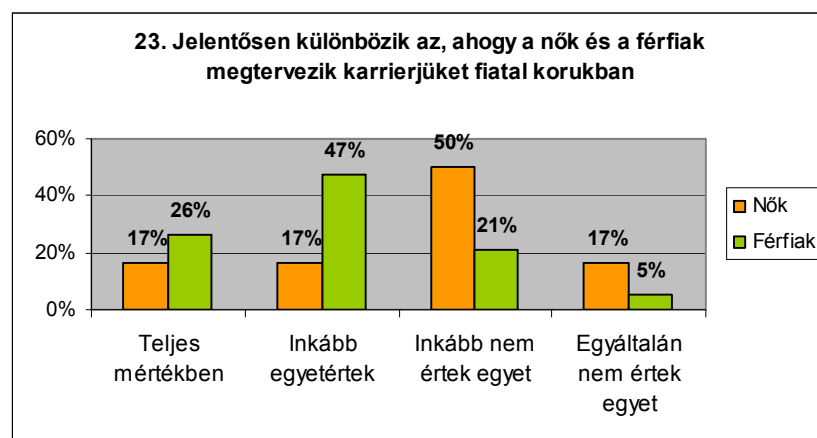
A negyedik állítással – *a munkahelyi sikerek leginkább a férfiaknak járulnak hozzá ahhoz, hogy jó szülők legyenek*- a kitöltő nők 100%-a és a férfiak 89%-a ért egyet. Látható, hogy ezzel a kijelentéssel a nők és a férfiak is markánsan egyetértenek, ez változás az egyetemisták körében végzett felmérés eredményeihez képest. (21. ábra)



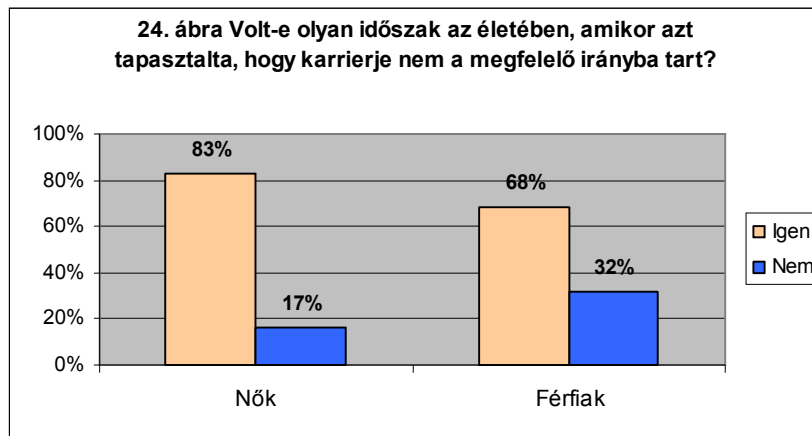
Az ötödik állítással – *a természettudományos-műszaki-mérnöki-matematikai területen dolgozó nők általában sikertelenebbek, mint férfi kollégáik*- a válaszadó nők 67%-a inkább nem ért egyet. A férfiaknál ez az arány kisebb, hiszen a 47%-uk egyetért, viszont az 53%-uk nem ért egyet. Összességében elmondható, hogy a nők és a férfiak többsége sem ért egyet ezen kijelentéssel. (22. ábra)



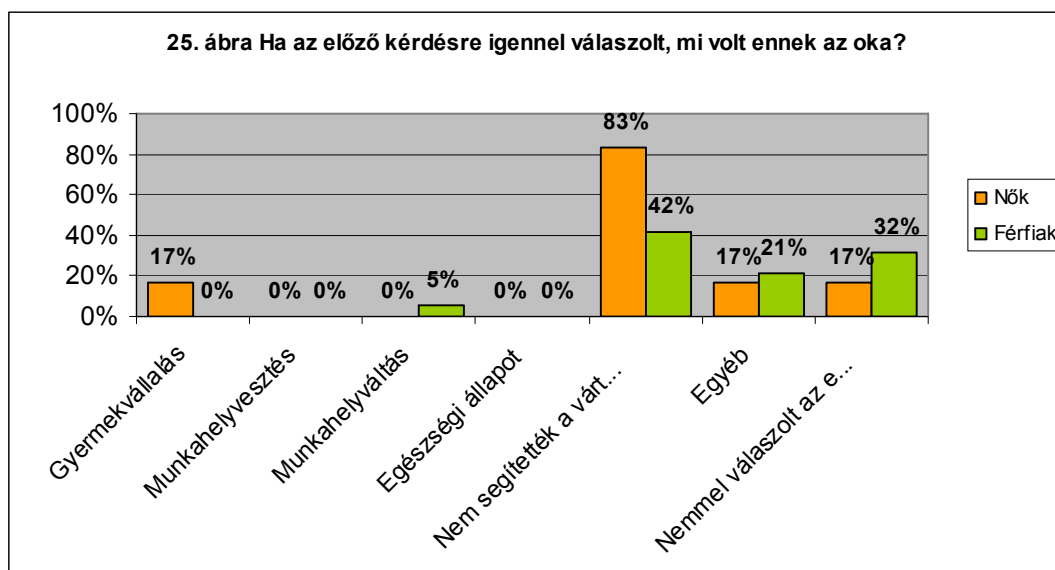
A hatodik állítással – *jelentősen különbözik az, ahogy a nők és a férfiak megtervezik karrierjüket fiatal korukban*- a nők csupán 34%-a, míg a férfiak 73%-a ért ezzel egyet, mely részben megegyezik a hallgatók körében végzett vizsgálat eredményeivel. Kutatásom szempontjából ez érdekes és elgondolkodtató adat, hogy vajon a nők többsége miért nem ért egyet ezzel a kijelentéssel. (23. ábra)



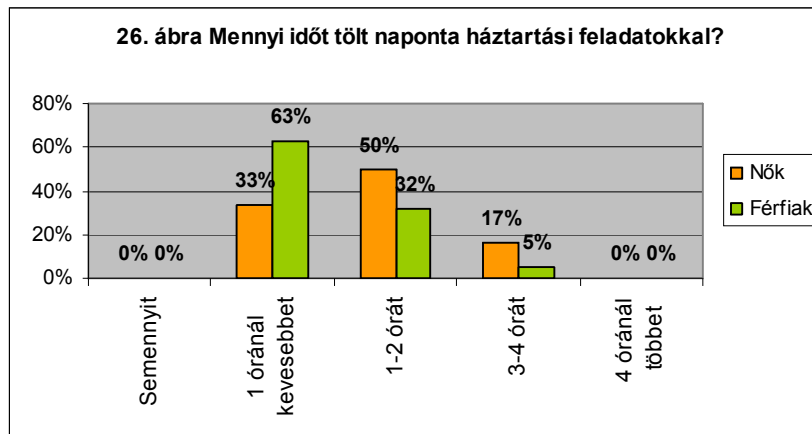
Arra a kérdésre, hogy volt-e olyan időszak az életében, amikor azt tapasztalta, hogy karrierje nem a megfelelő irányba tart a nők 83%-a és a férfiak 68%-a válaszolt igennel. (24. ábra)



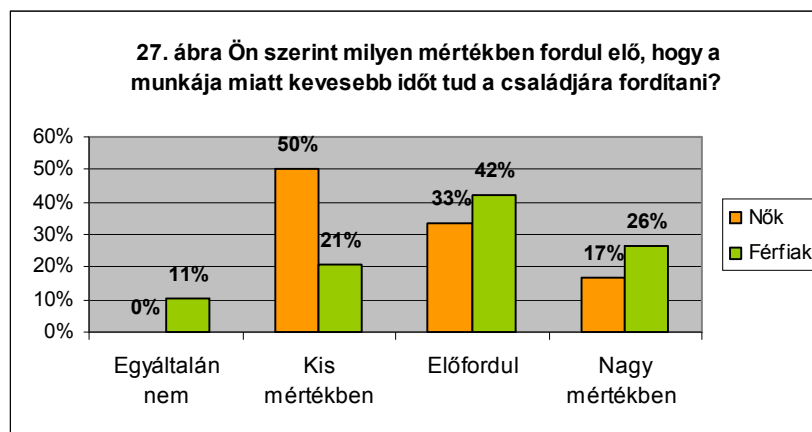
Az előző kérdésre igennel válaszolók közül a nők (83%) és a férfiak (42%) többsége is első helyen, indokként azt jelölte meg, hogy nem segítették a várt módon a szakmai fejlődésüket a munkahelyen. Kiemelt szerepe van tehát a támogató, mentoráló szervezetnek a szakmai fejlődés, az elvárt karrier-építés tekintetében. (25. ábra)



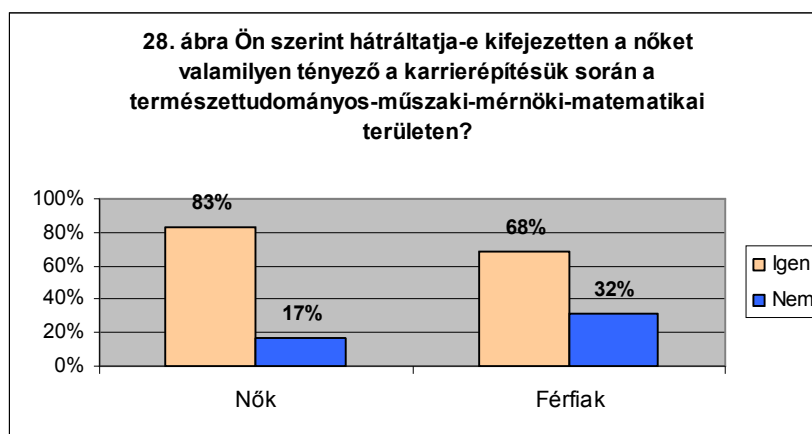
A következő kérdés arra irányult, hogy naponta mennyi időt töltenek háztartási feladatokkal a kitöltők. Az ábrából jól látszik, hogy a nők 50%-a 1-2 órát, míg a férfiak 63%-a 1 óránál kevesebbet fordít ezen feladatok elvégzésére. Megfelelően a szakirodalmi megállapításoknak, ilyen kisszámú minta is igazolja azt, hogy a nők nagy része átlagosan több időt tölt naponta háztartási feladatokkal (fizetetlen munkával), mint a férfiak többsége, mely a nemi egyenlőtlenségek egyik fő okozója. (26. ábra)



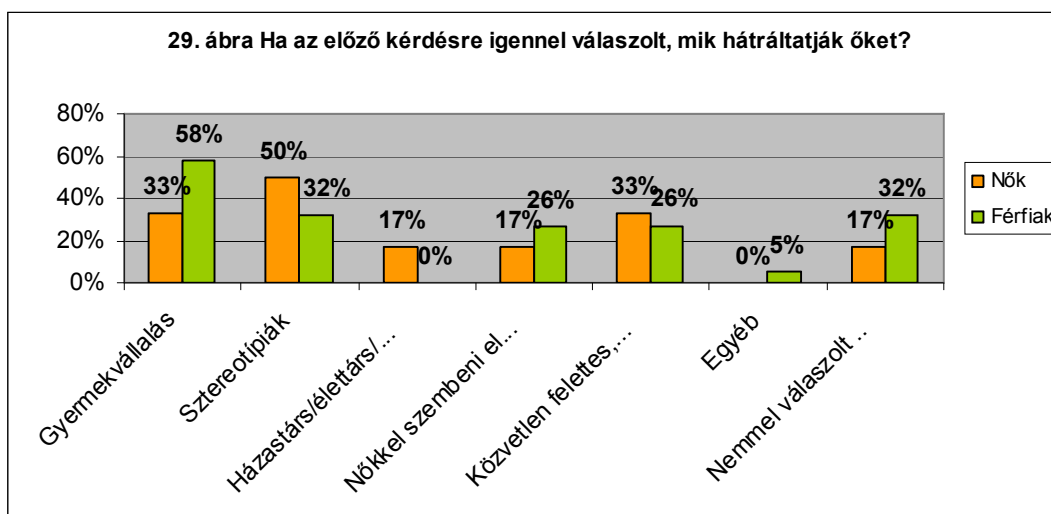
A válaszadók közül a nők 50%-a szerint kis mértékben előfordul, hogy a munkájuk miatt kevesebb időt tudnak tölteni családjukkal, a férfiak többségénél előfordul (42%) vagy nagymértékben (26%) fordul elő ez a helyzet. Összességében tehát a férfiak 72%-a küzd ilyen problémával, ami véleményem szerint azt a hagyományos nézetet támasztja alá, miszerint a családban a férfiak az elsődleges kenyérkeresők. (27. ábra)



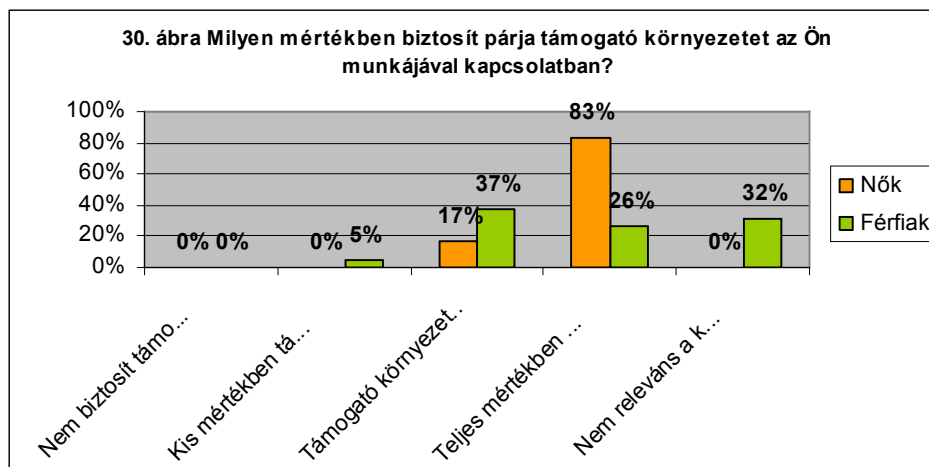
Arra a kérdésre, hogy ön szerint hátráltatja-e kifejezetten a nőket valamilyen tényező a karrierépítésük során a természettudományos-műszaki-mérnöki-matematikai területen, a nők (83%) és a férfiak (68%) többsége egyértelműen igennel válaszolt. (28. ábra)



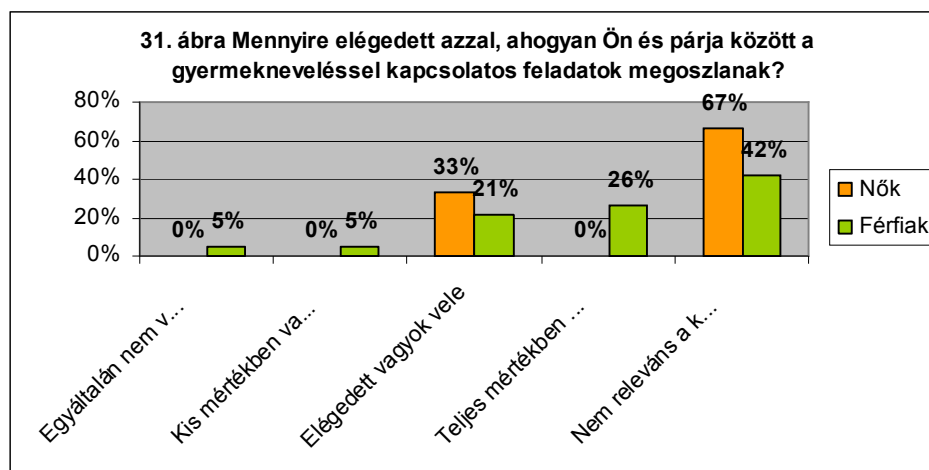
Akik az előző kérdésre igennel válaszoltak, azok közül a nők véleménye szerint elsősorban a sztereotípiák (50%) jelennek meg okként, férfiak többsége (58%) pedig a gyermekvállalást jelölte meg. Ez a hallgatónál éppen ellentétesen jelent meg, hiszen ott a nők jelölték meg a gyermekvállalást, és a férfiak a sztereotípiákat az első helyen. (29. ábra)



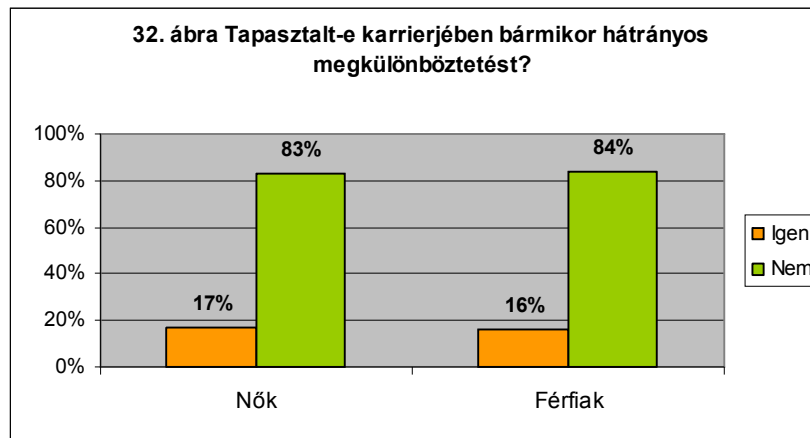
Arra a kérdésre, hogy milyen mértékben biztosít párja támogató környezetet az Ön munkájával kapcsolatban, a nők egyértelmű többsége (83%) azt válaszolta, hogy teljes mértékben támogató környezetet biztosít a párjuk, míg a férfiaknál 37%-a szerint párjuk támogató környezetet biztosít, viszont 32%-uk számára nem volt releváns a kérdés. (30. ábra)



A gyermekneveléssel kapcsolatos elégedettségi kérdésnél a válaszadó nők (67%) és férfiak (42%) többségének a számára nem volt releváns a kérdés. Ezzel szemben, azoknak a nőknek, akiknek van gyermekük, ők mind elégedettek ezzel a kérdéssel. A gyermekes férfiakkal pedig a többség teljes mértékben elégedett a gyermekneveléssel kapcsolatos kérdésben. (31. ábra)



A hátrányos megkülönböztetésre irányuló kérdésnél a nők 83%-a és a férfiak 84%-a válaszolt nemmel, csupán a nők 17%-a és a férfiak 16%-a válaszolt igennel. Ez az arány arra a (pozitív) következtetésre ad okot, hogy a nők egyre kevesebb arányban részesülnek hátrányos megkülönböztetésben. (32. ábra)



## 4. 2. Interjúk

Az interjúkat két csoportra osztottam, négy egyetemistával készítettem el ezeket. Az egyetemistáknál két szakot választottam ki, amik teljes mértékben a STEM területekhez kapcsolódnak, a mérnökinformatikus és az építőmérnök szakokat. Szakonként egy női és egy férfi hallgatónak tettem fel ugyanazon kérdéseimet a karrier- és életút és az esélyegyenlőség keretében.

### 4. 2. 1. Interjúk mérnökinformatika szakon

Női interjúalanyom, J.S. (20) és férfi interjúalanyom, B.B. (21) a Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetemen tanulnak mérnökinformatikus szakon, mind a ketten harmadévesek. J.S. Elmondása szerint azért ezt a szakot választotta, mert gimnáziumban a matematika és az informatika területén emelkedett ki, és innen jött neki az ötlet ehhez a szakhoz. Jelenlegi tanulmányai alapján a matematika és a programozás témakörei érdekli őt a legjobban. *„Nagyon szeretek úgy tanulni, hogy közben látom a dolgok eredményét. Egyhosszú számolás után a végeredményt, vagy programozás közben magát a kis összetákolat programomat.”* B.B. azért választotta ezt a szakot, mert úgy véli, hogy korunk egyik elkerülhetetlen területe az informatika, így a pályaválasztás idején ebben látta a legtöbb fantáziát. *„Jelenleg az adatbázisok és a számítási felhő alapú technológiák ragadták meg az érdeklődésem.”*

J.S. a diplomát követő karrier-kilátásra feltett kérdésekre azt válaszolta, hogy már csak a Bsc végzettséggel nagyon jó kilátásai vannak. Ezt azzal támasztotta alá, hogy hiány van az informatikusokból, és már most is sok lehetőséget kapnak. Az egyik tanára azt mondta neki,

hogy ha nem találna munkát – bár hozzátette, hogy nem hinné, hogy ez előfordulna - akkor keresse meg, mert minden nap kap e-mailt, hogy informatikusokat keresnek 10-20-asával. Elmondta, hogy valószínűleg később, munkája során egy projektbe fog bekapcsolódni, és csapatban fog dolgozni. Ez számára az ugródeszka, és innen kis idő elteltével feljebb lehet kerülni, csoportvezetőnek és így tovább. B.B. egyszerűen úgy fogalmazott, hogy *„jelenleg úgy látom, hogy ezzel a végzettséggel sokféle lehetőség adott a diplomám megszerzése után”*.

A szakon a lányok és a fiúk arányára irányuló kérdésemkor J.S. elmondta, hogy a lányok aránya 7% volt a kezdetben, de azt is hozzátette, hogy ez az arány évről évre egyre kevesebb. Véleménye szerint ez azért van, mert sokan nem bírják a terhelést, vagy nem tetszik nekik ez a szak és átjelentkeznek másik egyetemre. B.B. becslése szerint a szakon 5-6% a lányok aránya, ő is azt tapasztalja, hogy évről évre egyre kevesebb ez a százalékos arány.

J.S. a pozitív és negatív megkülönböztetés kapcsán azt fogalmazta meg, hogy ezek valahol mindig jelen vannak. *„Kezdetben az élt a fiúk fejében, hogy egy lány nem lehet okos.”* Elmondása szerint nehéz volt kivívni a fiúk tiszteletét ilyen téren. *„Aztán évről évre mindig találkozunk az előadásokon és látják, hogy hú, hát ez nem lehet véletlen.”* Úgy fogalmazott, hogy ez az egyik oldal, a másik oldal pedig, hogy bármelyik lánynak bármi kérdése van, egyből kap rá választ, egyből kap segítséget. *„Ebből a szempontból nagyon a tenyerükön hordoznak minket, lányokat.”* Az oktatókat illetően eddigi tanulmányai alapján nem igazán tapasztalt megkülönböztetést. *„Bár volt, hogy hárman lányok közösen vettünk fel egy gyakorlatot, és az első alkalommal, amikor bejött a tanár felszisszent, mert ez annyira ritka náluk, hogy igencsak meglepte.”* Emellett elmondta, hogy az egyetemen lehetőség van Tanköri foglalkozás felvételére, melyen 30-40-en vannak és egy tanár, illetve senior diák tartja. Ez hasonló, mint a gimnáziumi osztályfőnöki óra. Nem jár érte kredit, csak egyfajta csapatot kovácsol össze, *„és a nagy egyetemi életben azt érzed, hogy tartozol valahova”*. Mint később rájött a barátnőivel, hogy ők mindnyájan egyedül voltak egy-egy ilyen tanköri foglalkozásba beosztva, egy lány és 30-40 fiú. Emiatt nagyon sokáig tartott nekik, lányoknak, hogy összebarátkozzanak egymással, hiszen nem volt rá lehetőségük, és mindenkinek csak fiú barátai voltak. B.B. elmondása szerint személyesen még nem tapasztalt az oktatók részéről pozitív vagy negatív megkülönböztetést. *„Csoporttársaim és saját részemről is csak olyan fajtát láttam, hogy a lányoknak sokkal szívesebben segíünk, ha nem értenek valamit.”* Hozzátette azonban, hogy hallomásból tud olyan esetekről, amikor az adott személy amiatt szerepelt jobban/rosszabbul az adott zh-n/vizsgán, mert lány vagy fiú volt.

A szakon lévő lányok és fiúk közötti esélyegyenlőségről J.S. a következőképpen nyilatkozott: *„Szerintem ez nagyon változó. Az embernek lányként mindig olyan érzése van ezen a szakon, hogy kívülálló.”* Ezt azzal támasztotta alá, hogy furcsállják, hogy egy lány is jó lehet például matekból, és ugyanolyan hatékony programot képes írni, mint a többi. Ettől függetlenül úgy érzi, hogy inkább örülnek nekik, hogy vannak. *„A csoporttársak szeretnek jóban lenni a lányokkal, mert kapnak tőlünk szépen írt jegyzetet, és nem kell fiúk társaságában lenniük 0-24 órában.”* A tanárokon is inkább úgy érzi, ha látják, hogy értik az anyagot, inkább segítenek nekik és bátorítják őket. *„Nyilván van, akin érződik, hogy fenntartásokkal kezel minket, de ez nem annyira jellemző.”* B.B. pedig azt fogalmazta meg, hogy az egyenlő esélyek elve elég jól megvalósul, viszont hozzátette, hogy lenne még hova fejlődni.

J.S. arra a kérdésemre, hogy hogyan képzei el magát öt év múlva a következőket válaszolta: *„Öt év múlva remélem, már túl leszek a mesterképzésen.”* Mindenképpen szeretne itthon, Magyarországon dolgozni pár évet, de ha kapna egy jó ajánlatot külföldön, akkor azt sem zárja ki, hogy szerencsét próbálna más országokban, hiszen a kinti fizetések sokkal magasabbak, mint az itthoniak. Illetve megfogalmazta még azt is, hogy ha öt év múlva nem is, de mindenképpen szeretne családot. *„Nem vonja maga után ez a szakma (legalábbis nálam), hogy csak és kizárólag a karrieremnek éljek. Én erre nem vágyom.”* B.B. egy multinacionális céghez szeretne bekerülni, mivel véleménye szerint ott sokat lehet tanulni, később pedig egy saját vállalkozást is szeretne indítani.

A PhD tanulmányok tervezésére irányuló kérdésemre J. S. azt válaszolta, hogy nem tervezi, szerinte elég értékes diplomája lesz e nélkül is a kezében, és nem vágyik több éves kutatómunkára. *„Egyik tanárom mondta is, hogy Magyarországon nem igazán becsülik meg a doktorival rendelkezőket. Túlképzettnek minősülnek, és magas fizetéssel jár a foglalkoztatásuk. Ennek igazán külföldön van értéke.”* B.B. ugyanezt fogalmazta meg, szerinte is a mesterképzés elvégzésével meg tudja valósítani a céljait.

J.S. arra a kérdésemre, hogy dolgozna-e kutatóként a későbbiekben a következőképp nyilatkozott: *„Őszintén szólva engem nem vonz a kutatómunka, pedig majdnem mindem tárgyunk utolsó óráján említik, hogy szeretettel várják a kutatni kívánó hallgatókat”.* Elmondása szerint nem tartja magát elég elhivatottnak. Inkább arra vágyik, hogy kipróbálhassa magát a szakmában egy munkahelyen, és nem arra, hogy *„évekig egy témában merüljek el és kutassak”.* B.B. is hasonlóképpen gondolkodik erről: *„Nem, jelenleg nem érzem magamat megfelelőnek arra, hogy kutatóként dolgozzak.”*

Összegzésképp elmondható tehát, hogy a mérnökinformatika szakon megkérdezett két interjúalanyom tudatosan erre a szakra készült a gimnáziumi évek alatt, hiszen ez érdekelte őket a legjobban, ebben látják a legnagyobb fantáziát. Karrier-kilátásuk miatt sem kell aggódniuk, hiszen az informatikusokból jelenleg hiány van, és nagyon keresik a fiatal munkaerőt. Ezen a szakon a lányok aránya nagyon alacsony, és sajnos évről-évre csökken ez a szám is, hiszen nagyon kevesen bírják terhelést. A pozitív és negatív megkülönböztetések jelen vannak, lányként nehéz kivívni a csoporttársak tiszteletét, azonban a másik oldalról az fogalmazódott meg, hogy a fiúk szívesebben segítenek a lányoknak, ha valamit nem tudnak. Az oktatók részéről néha megkérdőjeleződik, hogy mit keresnek lányok ezen a szakon, de van, hogy éppen azért kap egy lány jobb jegyet, mert lány. Az egyenlő esélyek elvével fenntartások vannak, hiszen fennáll még jelenleg is az a meggyőződés, hogy egy lány nem lehet jó matekból, és nem tud jó programot írni. Az oktatók is, ha azt látják, hogy a lányok értik az anyagot, akkor segítőkészebbek, különben nem annyira. Öt év múlva a mester diploma, illetve egy jó munkahely megszerzése a cél. A PhD tanulmányok tekintetében úgy gondolkodnak, hogy már csupán a diplomájuk olyannyira értékes, hogy ezzel bőven meg tudják valósítani az elképzeléseiket. A kutatómunkához pedig nem érzik elég elhivatottnak, elég megfelelőnek, inkább a szakmájukban szeretnék a gyakorlati tudásukat fejleszteni.

#### **4. 2. 2. Interjúk építőmérnök szakon**

Női interjúalanyom, T.M. (21) és férfi interjúalanyom, Sz.P. (21) a Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetemen tanulnak építőmérnök szakon, ők is mind a ketten harmadévesek. T.M. eredetileg építészmérnöknek szeretett volna tanulni, azonban a sikertelen rajz alkalmassági vizsga miatt kezdte el az építőmérnök szakot, ahol már az első félév után azt érezte, hogy megtalálta a helyét. Leginkább a geotechnika érdekli az eddig tanulmányai alapján. Sz.P. eredetileg valamilyen gazdasági szakra szeretett volna menni. Kezdetben azért nem vállalta volna be ezt a mérnöki szakot, mert tudta, hogy nagy a túljelentkezés és nem érzett magában annyi műszaki érzéket. *„Aztán úgy voltam vele, hogy a szorgalmammal sosem volt gond, és azért megyek egyetemre, hogy megtanuljam a dolgokat. Mivel mindig is vonzóztak a nagy, monumentális építmények, hidak, házak, ezért esett a választásom mégis erre a szakra.”* Eddigi tanulmányai alapján a magasépítés érdekli, illetve a geotechnika.

A karrier-kilátáshoz kapcsolódó kérdésem feltételekor T. M. elmondta, hogy meglátása szerint vidéken nem lesz sok lehetősége, viszont a fővárosban annál inkább és nem is fél az elhelyezkedéstől, hiszen tanárai is biztosítják ebben a hitében. Sz.P. ezzel szemben azt

fogalmazta meg, hogy Magyarországon elég nehéz elhelyezkedni ezzel a végzettséggel, „*de az egyetemi tanárain azt mondják, hogy a későbbiekben egyre nagyobb igény lesz az építőmérnökökre.*” Hozzátette még, hogy a külföldön való elhelyezkedés is szóba jöhet nála.

T.M. szerint körülbelül a hallgatók harmada lány, „*ami más mérnöki szakokhoz képest soknak számít*”. Sz.P. meglátása szerint körülbelül 60-40% lehet az arány a fiúk javára. A pozitív és negatív megkülönböztetésre irányuló kérdést T.M. az alábbiakban fejtette ki: „*A csoporttársak részéről soha nem tapasztaltam megkülönböztetést. Az oktatók közül viszont vannak olyanok, akik a lányokat és vannak, akik a fiúkat kedvelik jobban, legalábbis ezt éreztetik.*” Hozzátette, hogy ez általában csak abban nyilvánul meg, hogy a megkülönböztetett hallgatóknak szívesebben segítenek, velük szemben elnézőbbek. Néhány idősebb oktatónál lehet érezni azt, hogy szerintük ez a szakma inkább a fiúknak való. „*Egyik előadásomon az előadó utalt arra is, hogy milyen abszurd magas sarkú cipőben kitipecgni az építkezésre, ahol általában mindent sár borít.*” Sz.P. ugyanezre a kérdésre azt fogalmazta meg, hogy ő még a csoporttársai részéről nem találkozott negatív megkülönböztetéssel. „*Van egy általános – véleményem szerint rossz- felfogás, hogy a férfiak jobb mérnökök. Több tanártól is hallottam már, hogy ugyanazon a helyen egy férfi többet keresne, mint egy nő.*” Emellett hozzátette azt is, hogy az ő tanáira nem jellemző az efféle megkülönböztetés, „*de persze mindig vannak kivételek*”.

A szakon lévő lányok és fiúk közötti esélyegyenlőségről T.M. elmondta, hogy többé-kevésbé megvalósul az egyenlő esélyek elve. „*Előfordul azonban, hogy más az oktató hozzáállása a lányokhoz, mint a fiúkhoz, de szerintem elsősorban a tudás az, amit értékelnek.*” T.M. még emellett megfogalmazta azt is, hogy neki még sosem származott komoly hátránya abból, hogy lány. Sz.P. véleménye szerint pedig szinte teljes mértékben megvalósul a szakon lévő lányok és fiúk között az esélyegyenlőség elve.

T.M. öt év múlva úgy képzei el magát, hogy már rendelkezni fog egy Bsc és egy Msc diplomával, és valahol a fővárosban szeretne dolgozni egy építőipari cégnél. Sz.P. öt év múlva már Msc diplomával szeretne rendelkezni, és akkor még Budapesten szeretne elhelyezkedni ezzel a végzettséggel.

T.M. nem tervez PhD tanulmányokat folytatni, mert inkább dolgozni szeretne. Ezt a következőképpen indokolta: „*Ahogy haladok előre a tanulmányaimban, egyre jobban belemélyedek a szakma gyakorlati részébe, így már most alig várom, hogy végre*

*használhassam a megszerzett tudásomat.”* Másik indoka pedig azt volt, hogy PhD hallgatóként az oktatásban is részt kellene vennie, és úgy véli, hogy nem való ő oktatónak. Sz.P. sem tervez PhD tanulmányokat folytatni. *„Nem, szerintem nem éri meg. Rengeteget dolgoznak nagyon kevés fizetésért, mellette nem tudnak máshol dolgozni. Nem hinném, hogy később valaki jobban alkalmazna egy mérnököt csak azért, mert doktori címmel rendelkezik.”*

T.M. arra a kérdésemre, hogy dolgozna-e a későbbiekben kutatóként azt válaszolta, hogy szerinte hasznos lenne részt venni kutatásokban, *„hiszen a megszerzett tapasztalatokat később a gyakorlatban is lehet hasznosítani”*. Érdekli az elméleti háttér is, szívesen foglalkozna új technológiák, új mérnöki megoldások kutatásával és vizsgálatával. Sz.P. azonban nem tudja magát elképzelni kutatóként, *„nem érzek magamban elég elhivatottságot a kutatói munkához”*.

Építőmérnök szakon összegzésképpen elmondható, hogy a két interjúalanyomnak nem ez a szak volt az elsődleges célja, azonban nem bánták meg, hogy ide nyertek felvételt. A karrierkilátásaikban kettőség mutatkozik, hiszen női interjúalanyom nem aggódik az elhelyezkedés miatt a fővárosban, míg férfi interjúalanyom szerint Magyarországon kevés a lehetőség az elhelyezkedésre. Ezen a szakon már több lány tanul, mint a mérnökinformatikus szakon, de továbbra is a fiúk vannak többségben. A pozitív és negatív megkülönböztetés itt is él. A csoporttársak részéről negatív megkülönböztetés nem tapasztalható, viszont az oktatók részéről igen. Emellett a pozitív megkülönböztetésre is volt már példa az oktatók részéről. Az esélyegyenlőség többé-kevésbé megvalósul, de megfogalmazódott, hogy kivitelek azért mindig jelen vannak. Öt év múlva ők is a mester diploma megszerzését, és egy jó munkahelyen való elhelyezkedést helyezték előtérbe. PhD tanulmányok ők sem szeretnék folytatni, indokként az jelent meg, hogy rengeteg munkával jár, és ezzel szemben kevés a fizetés, és ők is inkább a szakmában szeretnék a gyakorlati tudásukat kamatoztatni. A kutatói munkát a későbbiekben női interjúalanyom nem tarja kizártnak, viszont férfi interjúalanyom nem érez magában elég elhivatottságot.

## **5. Összefoglalás, hipotézisek vizsgálata**

### **5.1. Elméleti keret összegzése**

Az elmúlt évtizedekben a nemek közötti összehasonlító vizsgálatok köre, mint kutatási terület egyre divatosabbá vált. (Budavári-Takács, 2011) Ahogy a bevezetőben már utaltam rá, a STEM (természettudományok, műszaki tudományok, mérnöki tudományok és a matematika tudománya) területeken összességében alacsonyabb a női tanulók és dolgozók száma, mint a férfiaké, részben ez is az oka, hogy a problématerület az Európai Unió egyik fókusza az elkövetkezendő évekre. (Európai Bizottság, 2010a)

A nemek közötti esélyegyenlőség elengedhetetlen a nemzeti és uniós szintű kutatási rendszerek jó működéséhez, hiszen a kutatás területén kitűzött szakpolitikai célok eléréséhez minden rendelkezésre álló emberi tőkét-tehetséget és erőforrást ki kell használni. A női kutatók szakmai előrelépése előtt számos akadály áll, mint például az „anyasági fal”, a horizontális vagy vertikális szegregáció, az üvegplafon és üvegfal jelensége. (Európai Gazdasági és Szociális Bizottság, 2014) Mindezek alapján kutatásomban arra kerestem a választ, hogy mennyire meghatározó a karrier és életút során a STEM területen fennálló nemi egyenlőtlenség?

Dolgozatomban elméleti keretében bemutattam az esélyegyenlőség értelmezését, a nemek között fennálló egyenlőtlenségek rendszerét. Ezen belül kitértem az egyenlőtlenségek egyik speciális célcsoportjára a STEM területeken tanuló nőkre és dolgozó kutatónőkre, végül áttekintettem az egyenlőtlenség enyhítésére tett elméleti és szakpolitikai megfontolásokat, stratégiákat és jó gyakorlatokat.

### **5.2. Kutatási eredmények összegzése**

Kutatásom első kérdőíves részében képet kaptam arról, hogy azok a STEM területeken tanuló főiskolások és egyetemisták, akik kitöltötték a kérdőívemet (N=104 fő), hogyan vélekednek többek között karrierjükről, illetve a nemi esélyegyenlőségről. A minta nemek szerinti megoszlása (52-52 fő) már önmagában pozitív előjelekre mutat, hogy hólabda módszerrel, 52, STEM területeken tanuló nőt el lehetett érni. A nők (78%) és a férfiak (84%) döntő többsége sikeres embernek tartja magát, karrierépítésükben pedig elsősorban a csoporttársaikra/felsőbb évesekre és a szüleikre/nagyszüleikre támaszkodhatnak. Azzal a kijelentéssel miszerint a STEM területeken tanuló/dolgozó nőket hátráltatja-e valamilyen tényező a karrierépítésükben

a kitöltő nők 79%-a egyetért, viszont a férfiakat megosztotta ez a kérdés, amely újabb kutatási problémakört vethet fel. A hátrányos helyzettel kapcsolatos tapasztalatokban a válaszadó nők 42%-ának, a férfiak 17%-ának volt már része. A PhD tanulmányokat mind a nők, mind a férfiak kis aránya tervezi folytatni, de ebben a kis arányban a nők vannak többségben (37% és 19%). Ezzel szemben a kutatóként való tevékenykedést pedig inkább a férfiak tudják elképzelni (40%), de a nők 31%-a sem vetette el ezt a kérdést.

Kutatásom második kérdőíves részében kirajzolódott az, hogy a STEM területeken a vállalati szférában, PhD-vel rendelkező kutatók (N=25 fő) miként vélekednek többek között a munkacsalád egyensúlyáról és a nemi esélyegyenlőségről. Pozitív, hogy a nők (100%) és a férfiak (95%) is sikeres embernek tartják magukat. A STEM területeken dolgozó nők karrierépítésében látnak hátráltató tényezőket, a nők (83%) elsősorban a sztereotípiákat, a férfiak (68%) pedig a gyermekvállalást jelölték első helyen. Hátrányos megkülönböztetésben mind a két nem részesült már életében (kis arányban). Kiemelendő viszont, hogy a nők 83%-a nem tapasztalt erre irányuló megkülönböztetést. Mindkét nemnél azonban jelen van az a probléma, hogy munkájuk miatt kevesebb időt tudnak a családjukra fordítani. Ez a nőknél jelenik meg kisebb mértékben (63%), míg a férfiaknál nagyobb mértékben (68%). Mint ahogy a kutatási eredmények fejezetben is említettem, ezen adatok arra engednek következtetni - még alacsony számú mintavételnél is -, hogy még manapság is jelen van az a hagyományos meggyőződés, miszerint a férfiak számítanak az első számú kenyérkeresőnek a családban. Emellett a nők 83%-a teljes mértékben meg van elégedve azzal, amilyen támogató környezetet biztosít párjuk a munkájukkal kapcsolatban számukra, míg a férfiak ezzel kevésbé vannak megelégedve.

Dolgozatom interjúk részében két, szorosan a STEM területekhez kapcsolódó szakról választottam két-két női és férfi interjúalanyt. Az interjúk elkészítése ahhoz járult hozzá, hogy egy-egy a karriert és a nemi esélyegyenlőséget érintő kérdés kapcsán személyesebb információkhoz jussak a témával kapcsolatban. Mérnökinformatika szakon tanuló interjúalanyok elmondása szerint nagyon jó karrier-kilátásaik vannak a diploma megszerzése után, hiszen az informatikus végzettségűeket nagyon keresik a szakmában. Ezen a szakon rendkívül alacsony a női hallgatók száma, ha vannak is, évről-évre kevesebben lesznek a nehéz megterhelés miatt. Női interjú alanyom rávilágított arra a problémára, hogy nőként nehéz kivívni a férfi csoporttársak tiszteletét. Az esélyegyenlőség szempontjából mind a ketten megfogalmazták azt, hogy egyes oktatók részéről a pozitív és a negatív

megkülönböztetések is jelen vannak. Egyikük sem tervez azonban PhD tanulmányokat folytatni, úgy vélik, hogy a diploma elég ahhoz, hogy elérjék céljaikat. Kutatóként sem szeretnének dolgozni, mert nem érzik magukat elég elhivatottnak ehhez a szakmához. Építőmérnök szakon elsősorban a fővárosban vagy külföldön van több lehetőség elhelyezkedni. Ezen a szakon a női hallgatók aránya már magasabb, mint a mérnökinformatika szakon, de itt is a férfihallgatók többsége tapasztalható. Az esélyegyenlőség szempontjából az interjúalanyok szintén azt fogalmazták meg, hogy egyes oktatók mind a pozitív, mind a negatív megkülönböztetés formáit használják. PhD tanulmányukat ők sem terveznek, mert inkább a gyakorlati tudásukat szeretnék kamatoztatni számukra megfelelő munkahelyen. A kutatóként való tevékenykedésben női interjúalanyom lát fantáziát, viszont férfi interjúalanyom nem tartja magát elég elhivatottnak ehhez.

### 5.3. Hipotézisek vizsgálata

Kutatásomban felállított hipotézisem a következők voltak:

- H1. A férfiak karrier-út építése eredményesebb, mint a nőké a STEM területeken.
- H2. Az előrejutás azért könnyebb a férfiak számára a STEM területeken, mert szakmai karrierjük egybeesik a családi elvárásokkal.
- H3. A STEM területeken a női karrier magánéleti problémákkal, vagy a családi kapcsolatokról való lemondással járnak együtt.
- H4. Jelentősen különbözik az a STEM területeken, ahogy a nők és a férfiak megtervezik karrierjüket fiatal felnőtt korukban.

Az első hipotézis – *a férfiak karrier-út építése eredményesebb, mint a nőké a STEM területeken*- beigazolódott, amelyet a kérdőívben kapott eredmények támasztanak alá. Ugyanis a főiskolás/ egyetemista nők 79%-a, míg a férfiak 85%-a ért egyet ezzel az állítással. Habár a kutatóknál a nők 50%-a ért ezzel egyet, a férfiak 79%-a még jobban megerősíti a kijelentés helyességét.

A második hipotézis - *az előrejutás azért könnyebb a férfiak számára a STEM területeken, mert szakmai karrierjük egybeesik a családi elvárásokkal*- szintén igazolódott, hiszen a kérdőív adatai alapján a főiskolás/egyetemista nők 52%-a, míg a férfiak 58%-a ért egyet. Emellett a női kutatók 67%-a és a férfi kutatók szintén 58%-a ért egyet.

A harmadik hipotézis - *a STEM területeken a női karrier magánéleti problémákkal, vagy a családi kapcsolatokról való lemondással járnak együtt*- a főiskolás/egyetemista és a kutató

férfiaknál is egyértelműen megcáfolódott, hiszen az előbbinél 59%, az utóbbinál pedig a 74% nem ért egyet ezzel az állítással. A nőknél az a helyzet áll fenn, hogy a főiskolás/egyetemisták és a kutatók is 50-50%-ban értenek egyet vagy éppen nem egyet. Tehát az ő részükről nem eldöntött ezen hipotézis helyessége, hiszen ugyanannyira értenek egyet, mint nem.

A negyedik hipotézist - *jelentősen különbözik az a STEM területeken, ahogy a nők és a férfiak megtervezik karrierjüket fiatal felnőtt korukban*- a kérdőíveket kitöltők többsége igazolta. A főiskolás/egyetemista nők 81%, a férfiak 77%, illetve a kutató férfiak 73% ért ezzel egyet. A kutatók közül a nők 67%-a azonban nem ért egyet ezzel az állítással. Ez a hipotézis tehát részben igazolódott csak be.

#### **5.4. A kutatás folytatásának lehetséges útjai**

A kutatásom témája és a hipotézisek többségének igazolása szempontjából számos további kérdés merül fel. Beigazolódott, hogy a férfiak karrier-út építése eredményesebb, mint a nőké a STEM területeken, illetve, hogy az előrejutás azért könnyebb a férfiak számára a STEM területeken, mert szakmai karrierjük egybeesik a családi elvárásokkal. Ennek fényében jogosan merül fel az a kérdés, hogy vajon a STEM területeken tanuló és dolgozó nők valós problémának tartják-e a nemi egyenlőtlenségeket. Ha igen, akkor további kérdés, hogy fel tudják-e venni a küzdelmet a STEM területek adta kihívásaival és az itt megjelenő követelmények teljesítésével? (Kereszty, 2014)

Szintén vizsgálendő, elsősorban longitudinális kutatással, hogy milyen módon alakul a fiatal felnőttek nemi esélyegyenlőségről való gondolkodása? Vannak-e fordulópontok, ha igen, mikor és miért?

Másik fontos vizsgálendő kérdéscsoport, hogy a társadalmunk vajon tisztában van-e azzal, hogy a társadalmi szerepeket mi magunk keltjük életre és, hogy ezek a szerepek jelen esetben a STEM területeken érvényesülni akaró nők karrierjét korlátozzák, a köztudatban mindenképpen. (Kereszty, 2014)

Kiemelendő, hogy az Európai Unió és Magyarország elkötelezett az ezeken a területeken való nemi esélyegyenlőség előmozdítására, aminek hatásosságára az elkövetkezendő évek, évtizedek fognak majd választ adni.

## 6. Bibliográfia

1. 1004/2010. (I.21.) Korm. határozat a Nők és Férfiak Társadalmi Egyenlőségét Elősegítő Nemzeti Stratégia – Irányok és Célok 2010-2021. URL: [http://ec.europa.eu/ewsi/UDRW/images/items/docl\\_15652\\_877604593.pdf](http://ec.europa.eu/ewsi/UDRW/images/items/docl_15652_877604593.pdf), Utolsó letöltés: 2015.01.05.
2. 2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról. URL: [http://net.jogtar.hu/jr/gen/hjegy\\_doc.cgi?docid=A0300125.TV](http://net.jogtar.hu/jr/gen/hjegy_doc.cgi?docid=A0300125.TV), Utolsó letöltés: 2015.01.05.
3. Albert Fruzsina, Dávid Beáta, Havasi Éva és Kóczé Angéla (2011): „Az asszony átveszi lassan a kalapot” – Szerepváltozások a nehéz sorsú asszonyok életében. In: Nagy Ildikó és Pongrácz Tiborné (szerk.): *Szerepváltozások: Jelentés a nők és férfiak helyzetéről 2011*. TÁRKI, Budapest. 229-242.
4. Albert Levente és Gyulavári Tamás (2002): *Nők és férfiak közötti esélyegyenlőség az Európai Unióban és Magyarországon*. Magyar Köztársaság Külügyminisztériuma, Budapest.
5. Arató Ferenc (2007): Pozitív diszkrimináció vagy megerősítő társadalmi törekvések? : oktatáspolitikai diskurzuselemzés egy amerikai társadalmi vita kapcsán. *Új pedagógiai szemle*, **57.** 5. sz. 65-67.
6. Benő Kálmán (1996): A felnőttoktatás funkciói. Értelmezési keretek és problémák. In: Koltai Dénes (szerk.): *Andragógia olvasókönyv*. JPTE, Pécs. 78-94.
7. Betlen Anna, Krizsán Andrea és Zentai Viola (2009): *Partszeletről a főszodorbá: gender mainstreaming kézikönyv*. Szociális és Munkaügyi Minisztérium, Budapest.
8. Borbély Szilvia, Gazsi Judit, Krizsán Andrea és Vajda Róza (h.é.): Nemre való tekintettel. Elektronikus tananyag. *EQUAL Közösségi Kezdeményezés*. URL: <http://www.equalgender.eu/KTV/index.php?sender=1-0>, Utolsó letöltés: 2014.05.11.
9. Campbell, L.G., Mehtani, S., Dozier, M.E., Rinehart, J. (2013): Gender-Heterogeneous Working Group Produce Higher Quality Science. *PLoS ONE*. URL: <http://www.plosone.org/article/info%3Adoi%2F10.1371%2Fjournal.pone.0079147>, Utolsó letöltés: 2015.01.07.
10. Crenshaw, K. (1994): Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence Against Women of Color. In: Martha Albertson Fineman, Rixanne Mykitiuk, Eds (szerk.): *The Public Nature of Private Violence*. New York, Routledge. 93-118.
11. Czeplédi Csilla és Juhász Tímea (2013): A karrier és család összehangolásának elképzelései nappalis hallgatók körében. *Educatio*, **22.** 3. sz. 413-418.
12. Csépe Valéria (2008): „Édes teher” Szerepválságban vannak-e a kutatónők? *Magyar Tudomány*, **169.** 11. sz. 1396-1403.
13. Dr. Budavári-Takács Ildikó (2011): *A férfi és női karrier utak összehasonlítása*. Szent István Egyetem, Budapest. URL: [http://www.tankonyvtar.hu/en/tartalom/tamop412A/2010-0019\\_Karriertervezes/ch07.html](http://www.tankonyvtar.hu/en/tartalom/tamop412A/2010-0019_Karriertervezes/ch07.html), Utolsó letöltés: 2014.12.29.

14. Dr. Forray R. Katalin és Dr. Varga Aranka (2011): *Inklúzió a felsőoktatásban*. Pécsi Tudományegyetem Bölcsészettudományi Kar. URL: [http://janus.ttk.pte.hu/tamop/tananyagok/inkluzio\\_a\\_felsooktatásban/mltnyossz\\_in\\_klzi.html](http://janus.ttk.pte.hu/tamop/tananyagok/inkluzio_a_felsooktatásban/mltnyossz_in_klzi.html), Utolsó letöltés: 2014.03.07.
15. Dr. habil. Pomázi István (2010): A társadalmi haladás mérése. *Statistikai Szemle*, **88.** 3. sz. 221-235.
16. Egyesült Nemzetek Szövetsége (1995): Pekingi Nyilatkozat és Cselekvési Terv. *Egyesült Nemzetek Szövetsége*. URL: <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/>, Utolsó letöltés: 2014.07.03.
17. Emberi Jogi Munkacsoport (2012): Nők. *Emberi Jogi Munkacsoport*. URL: <http://emberijogok.kormany.hu/nok>, Utolsó letöltés: 2015.01.05.
18. Enwise szakértői csoport (2004): *Elfecsérelt tehetségek: egyéni sorsok társadalmi megközelítésben – Nők és a tudomány az Enwise országokban*. Európai Bizottság, Brüsszel. URL: [http://ec.europa.eu/research/science-society/women/enwise/pdf/enwise-report\\_3\\_hu.pdf](http://ec.europa.eu/research/science-society/women/enwise/pdf/enwise-report_3_hu.pdf), Utolsó letöltés: 2014.07.07.
19. Európa Tanács (1999): Gender Mainstreaming: Practice and Prospects. *Európai Tanács*. URL: [http://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/equality/03themes/gender-mainstreaming/EG%281999%2913\\_en.pdf](http://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/equality/03themes/gender-mainstreaming/EG%281999%2913_en.pdf), Utolsó letöltés: 2015.01.05.
20. Európai Bizottság (2010a): A Bizottság közleménye-Európa 2020- Az intelligens, fenntartható és inkluzív növekedés stratégiája. *Európai Bizottság*, Brüsszel. URL: <http://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2010/HU/1-2010-2020-HU-F1-1.Pdf>, Utolsó letöltés: 2015.01.02.
21. Európai Bizottság (2010b): A Bizottság közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának – A nők és férfiak közötti egyenlőségre vonatkozó stratégia 2010-2015. *Európai Bizottság*, Brüsszel. URL: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0491:FIN:HU:PDF>, Utolsó letöltés: 2014.03.06.
22. Európai Bizottság (2010c): Az Európai Bizottság közleménye. A nők és a férfiak közötti egyenlőség iránti fokozott elkötelezettség. A nők chartája. Az Európai Bizottság nyilatkozata a 2010. évi nemzetközi nőnap alkalmából. *Európai Bizottság*, Brüsszel. URL: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0078:FIN:HU:PDF>, Utolsó letöltés: 2014.03.06.
23. Európai Bizottság (2011): Horizont 2020. *Európai Bizottság*, Brüsszel. URL: <http://www.h2020.gov.hu/horizont2020-program>, Utolsó letöltés: 2014.12.03.
24. Európai Bizottság (2012): Progress on equality between women and men in 2011. A Europe 2020 Initiative. *Publications Office of the European Union*, Luxembourg. URL: [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/progress\\_on\\_equality\\_between\\_women\\_and\\_men\\_in\\_2011.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/progress_on_equality_between_women_and_men_in_2011.pdf), Utolsó letöltés: 2014.03.05.
25. Európai Bizottság (2012): Women active in the ICT sector. *Európai Bizottság*. URL: [http://www.womenandtechnology.eu/digitalcity/servlet/PublishedFileServlet/AAAD EDHW/Women\\_in\\_ICT\\_Sector\\_2013\\_final.pdf](http://www.womenandtechnology.eu/digitalcity/servlet/PublishedFileServlet/AAAD EDHW/Women_in_ICT_Sector_2013_final.pdf), Utolsó letöltés: 2015.01.05.

26. Európai Bizottság (2013): Sajtóközlemény a nemek közötti bérszakadékról. *Európai Bizottság*. URL: [http://europa.eu/rapid/press-release\\_IP-13-1227\\_hu.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_IP-13-1227_hu.htm), Utolsó letöltés: 2014.07.04.
27. Európai Bizottság (2014a): A nők és férfiak közötti bérszakadék áthidalása az Európai Unióban. *Európai Bizottság*, Luxembourg. URL: [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender\\_pay\\_gap/140319\\_gpg\\_hu.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/140319_gpg_hu.pdf), Utolsó letöltés: 2014.09.17.
28. Európai Bizottság (2014b): Sajtóközlemény a nemek közötti egyenlőségről. *Európai Bizottság*. URL: [http://europa.eu/rapid/press-release\\_IP-14-423\\_hu.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_IP-14-423_hu.htm), Utolsó letöltés: 2014. 09.18.
29. Európai Bizottság (2014c): Sajtóközlemény a nemzetközi nőnapról. *Európai Bizottság*. URL: [http://europa.eu/rapid/press-release\\_IP-14-222\\_hu.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_IP-14-222_hu.htm), Utolsó letöltés: 2014.07.04.
30. Európai Gazdasági és Szociális Bizottság (2014): Nők a tudomány területén. *Európai Gazdasági és Szociális Bizottság*, Brüsszel.
31. Európai Parlament (2012): Az Európai Parlament 2012. március 13-i állásfoglalása a nők és a férfiak közötti egyenlőségről az Európai Unióban – 2011. *Európai Parlament*. URL: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2013:251E:0001:0011:HU:PDF>, Utolsó letöltés: 2014.03.07.
32. Európai Unió (1997): Amszterdami Szerződés. *Európai Unió*. URL: [http://europa.eu/eu-law/decision-making/treaties/pdf/treaty\\_of\\_amsterdam/treaty\\_of\\_amsterdam\\_en.pdf](http://europa.eu/eu-law/decision-making/treaties/pdf/treaty_of_amsterdam/treaty_of_amsterdam_en.pdf), Utolsó letöltés: 2014. 07.03.
33. Európai Unió (2010): A szerződések egységes szerkezetbe foglalt változata. Az Európai Unióról szóló szerződés és az Európai Unió működéséről szóló szerződés egységes szerkezetbe foglalt változata. *Európai Unió*, Luxembourg. URL: [http://europa.eu/pol/pdf/qc3209190huc\\_002.pdf](http://europa.eu/pol/pdf/qc3209190huc_002.pdf), Utolsó letöltés: 2014.06.27.
34. Fényes Hajnalka (2009): Nemek szerinti iskolai eredményesség és a férfihátrány hipotézis. *Magyar Pedagógia*, **109.** 1. sz. 77-101.
35. Ilonszki Gabriella (2014): Jó kormányzás és a nemek egyenlősége. Magyarországi helyzetjelentés. In: Juhász Borbála (szerk.): *A nőtlen évek ára – a nők helyzetének közpolitikai elemzése 1989-2013*. Magyar Női Érdekérvényesítő Szövetség, Budapest. 29-58.
36. Kanoa Consulting (2010): *Mindig van választás – IKT működéstechnikus – Szakbemutató információs mappa*. Foglalkoztatási és Szociális Hivatal. URL: [http://data.munka.hu/data/mediatar/pdf/ujak/IKT\\_mukodestechikus.pdf](http://data.munka.hu/data/mediatar/pdf/ujak/IKT_mukodestechikus.pdf), Utolsó letöltés: 2015.01.05.
37. Kazuska Melinda (2011): A diszkrimináció tilalma az Európai Unióban.  *Sectio Juridica et Politica*, **29.** 1. sz. 209-227.
38. Kereszty Orsolya (2014): Új irányok a nemi egyenlőtlenségek kutatásában: nők a kutatói pályán. In: Juhász György, Horváth Kinga, Strédl Terézia, Zuzana Árki (szerk.): *Oktatás és tudomány a XXI. század elején*. Vzdelaovanie a veda na zaciatku XXI. storpcia, Komárno.

39. Keveházi Katalin (2009): A nők és férfiak közötti egyenlőtlenségek, a nők munkaerő-piaci hátrányai. In: Garadnay Tímea, Koltai Luca (szerk.): *Szöveggyűjtemény – Foglalkozás speciális helyzetű csoportokkal, egyénekkkel előadáshoz*. Szociális és Foglalkoztatási Minisztérium, Budapest. 33-42.
40. Komka Norbert (2007): A nők munkaerőpiaci helyzete. In: Koltai Luca és Vucskó Bernadett (szerk.): *A munka-magánélet összeegyeztetését segítő és gátló tényezők Magyarországon*. Fővárosi Esélyegyenlőségi Módszertani Iroda, Budapest. 14-21.
41. Koncz Katalin (2011): A munkaerőpiac nemek szerinti szegregációjának jellemzői, mechanizmusa és következményei. *Közgazdasági szemle*, **58.** 1. sz. 74-79.
42. Kozmutza Flóra Általános Iskola (2008): Esélyegyenlőségi Intézkedési Terv. *Kozmutza Flóra Általános Iskola*. URL: file:///C:/Users/Eszter/Downloads/esely.pdf, Utolsó letöltés: 2015.01.05.
43. Lannert Judit (2004): Hatékonyság, eredményesség és méltányosság. *Új pedagógiai szemle*, **54.** 12. sz. 3-15.
44. Magyarország Alaptörvény 2011. április 25. URL: [http://net.jogtar.hu/jr/gen/hjegy\\_doc.cgi?docid=A1100425.ATV](http://net.jogtar.hu/jr/gen/hjegy_doc.cgi?docid=A1100425.ATV), Utolsó letöltés: 2015.01.05
45. Magyarország Kormánya (2012): A következő lépés – Széll Kálmán Terv 2.0. *Magyarország Kormánya*. URL: [http://index.hu/assets/documents/belfold/szkt\\_2\\_0.pdf](http://index.hu/assets/documents/belfold/szkt_2_0.pdf), Utolsó letöltés: 2015.01.05.
46. Múlt-kor történelmi portál (2002): Választójogi reformtörekvések. *Múlt-kor történelmi portál*. URL: <http://mult-kor.hu/cikk.php?id=98>, Utolsó letöltés: 2014.07.08.
47. Nemzeti Innovációs Hivatal (2013): KFI tükrök - Nők a KFI területén. Nemzeti Innovációs Hivatal, Budapest. URL: <http://kaleidoszkop.nih.gov.hu/documents/15428/38972/KFI%20t%C3%BCK%20B6r%20%20-%20N%C5%91k%20a%20KFI%20ter%C3%BClet%C3%A9n>, Utolsó letöltés: 2014.09.10.
48. Női Érdek (2013): Alternatív jelentés az ENSZ CEDAW Bizottságához Magyarország hetedik és nyolcadik összevont időszakos jelentésének felülvizsgálatához kapcsolódóan 2013. január. *Női Érdekérvényesítő Szövetség és az Európai Roma Jogok Központja*. URL: <http://noierdek.miria.hu/wp-content/uploads/2013/03/Noi-Erdek-ERRC-UN-CEDAW-Alternat%C3%ADv-Jelent%C3%A9s-1.pdf>, Utolsó letöltés: 2014.09.17.
49. Papp Eszter (2007): *A nők és férfiak közti esélyegyenlőség a kutatás-fejlesztésben Magyarországon nemzetközi összehasonlításban*. PhD értekezés. Budapesti Műszaki Egyetem, Gazdaságtudományi Kar, Közgazdaságtan Tanszék, Budapest.
50. Pető Andrea (2006): Miért marad továbbra is alacsony a nők aránya a magyar tudományban az EU-csatlakozás után is? *Magyar Tudomány*, **167.** 8. sz. 1014-1017.
51. Pongrácz Tiborné (2005): Nemi szerepek társadalmi megítélése. Egy nemzetközi összehasonlító vizsgálat tapasztalatai. In: Nagy Ildikó, Pongrácz Tiborné, Tóth István György, (szerk.): *Szerepváltozások. Jelentés a nők és férfiak helyzetéről, 2005.*, Ifjúsági, Családügyi, Szociális és Esélyegyenlőségi Minisztérium, Budapest. 73-86.

52. Radó Péter (2007): *Méltányosság az oktatásban*. Oktatási és Kulturális Minisztérium, Budapest. URL: [file:///C:/Users/Eszter/Downloads/meltanyosság\\_az\\_oktatasban\\_071031.pdf](file:///C:/Users/Eszter/Downloads/meltanyosság_az_oktatasban_071031.pdf), Utolsó letöltés: 2015.01.02.
53. Réthy Endréné, Vámos Ágnes (2006): Esélyegyenlőtlenség és méltányos pedagógia. In: Vámos Ágnes (szerk.): *A gyakorlati pedagógia néhány alapkérdése*. Bölcsész Konzorcium, Budapest.
54. Rice, C. (2012): Science: it's a girl thing! A viral fiasco. *The Guardian*. URL: <http://www.theguardian.com/science/blog/2012/jun/29/science-girl-thing-viral-fiasco>, Utolsó letöltés: 2015.01.05.)
55. Ruszák Miklós (2013): Női karrier? - Gondolatok két tudományos rendezvény kapcsán. *Magyar Coachszemle*, **2.** 2. sz. 38-41.
56. Sartori, Giovanni (1999): *Demokrácia*. Osiris Kiadó, Budapest.
57. Schadt Mária (2011): Esélyegyenlőtlenség a tudományos szférában. In: Nagy Ildikó, Pongrácz Tiborné (szerk.): *Szerepváltozások. Jelentés a nők és férfiak helyzetéről*. TÁRKI, Budapest. 49.67.
58. Social Watch (2007): Gender Equity Index (GEI). *Social Watch*. URL: <http://www.socialwatch.org/taxonomy/term/527>, Utolsó letöltés: 2015.01.05.
59. Social Watch (2012): GEI by country. *Social Watch*. URL: <http://www.socialwatch.org/node/14367>, Utolsó letöltés: 2015.01.05.
60. Szabó Mónika (2010): Változó nemi szerepek és változatlan előítéletek, avagy támad a „gender ideológia”. *Academia.edu*. URL: [http://www.academia.edu/3644941/V%C3%A1ltoz%C3%B3\\_nemi\\_szerepek\\_%C3%A9s\\_v%C3%A1ltozatlan\\_el%C5%91%C3%ADt%C3%A9letek\\_avagy\\_t%C3%A1mad\\_a\\_gender\\_ideol%C3%B3gia\\_](http://www.academia.edu/3644941/V%C3%A1ltoz%C3%B3_nemi_szerepek_%C3%A9s_v%C3%A1ltozatlan_el%C5%91%C3%ADt%C3%A9letek_avagy_t%C3%A1mad_a_gender_ideol%C3%B3gia_), Utolsó letöltés: 2015.01.05.
61. Szekeres Valéria, Takács Erzsébet és Vicsek Lilla (2013): „Úristen! Te, lányként?!” A nemek kultúrája egy felsőoktatási intézmény műszaki karain – a hallgatónők szemszögéből. *Társadalmi Nemek Tudománya Interdiszciplináris eFolyóirat*, **3.** 1. sz. 125-144.
62. Tóth Olga (2007): Nőnek lenni-társadalmi nem (gender) az egyenlőtlenségek rendszerében. *Magyar Tudomány*, **168.** 12. sz. 1590-1595.
63. Vajda Róza (2014): Munkaerőpiac, foglalkoztatás, vállalkozó nők – A nők teljes értékű munkavállalásának akadályairól és esélyeiről. In: Juhász Borbála (szerk.): *A nőtlen évek ára – a nők helyzetének közpolitikai elemzése 1989-2013*. Magyar Női Érdekérvényesítő Szövetség, Budapest. 99-152.

## 7. Mellékletek

### 1. sz. melléklet: A kutatás kérdőívei

#### I/A – Kérdőív a STEM területeken tanuló főiskolások/egyetemisták körében

1. Neme:

- Nő
- Férfi

2. Életkora

- 17-19
- 20-24
- 25-29
- 30-

3. Milyen mértékben tartja sikeres embernek Önmagát? (1-4-ig terjedő skálán)

Egyáltalán nem tartom magam sikeresnek - 1 2 3 4 -Teljes mértékben sikeresnek tartom magam

4. Ön szerint mitől függ a tudományos siker? (Legfeljebb 3 lehetőséget válasszon ki!)

- |                             |                              |
|-----------------------------|------------------------------|
| • Ismertség, jó kapcsolatok | • Támogató családi háttér    |
| • Szakmai felkészültség     | • Megfelelő lakóhely         |
| • Aktív nyelvismeret        | • Támogató szakmai munkahely |
| • Tehetség                  | • Egyéb                      |
| • Kitartás, szorgalom       |                              |

5. Soroljon fel három sikert az eddigi életéből! (nyitott kérdés)

6. Soroljon fel három sikert az eddigi tanulmányaiból! (nyitott kérdés)

7. Válasszon három tényezőt, amelyek segítik karrierje/tanulmányai építésében Önt!

- |                      |                                |
|----------------------|--------------------------------|
| • Szülők, nagyszülők | • Ösztöndíjak/támogatások      |
| • Tanárok            | • Csoporttársak/felsőbb évesek |
| • Oktatási rendszer  | • Gyakornoki hely              |
| • Különórák          | • Egyéb                        |

8. Mennyire ért egyet az alábbi állításokkal?

(egyáltalán nem értek egyet/inkább nem értek egyet/inkább egyetértek/teljes mértékben egyetértek)

- A férfiak karrier-út építése eredményesebb, mint a nőké a természettudományos-műszaki-mérnöki-matematikai területeken.
- Az előrejutás azért könnyebb a férfiak számára, mert szakmai karrierjük egybeesik a családi elvárásokkal.
- A természettudományos-műszaki-mérnöki-matematikai területeken a női karrier magánéleti problémákkal vagy a családi kapcsolatokról való lemondással járnak együtt.

- A munkahelyi sikerek leginkább a férfiaknál járulnak ahhoz hozzá, hogy jó szülők legyenek.
- A a természettudományos-műszaki-mérnöki-matematikai területeken tanuló/dolgozó nők általában sikertelenebbek, mint férfitársaik.
- Jelentősen különbözik az, ahogy a nők és a férfiak megtervezik karrierjüket fiatal korukban.

9. Mit jelent Ön számára az esélyegyenlőség fogalma? Az első gondolatát írja le! (nyitott kérdés)

10. Volt-e olyan időszak az életében, amikor azt tapasztalta, hogy karrierje/tanulmányai nem a megfelelő irányba tartanak?

- Igen volt.
- Nem volt.

11. Ha az előző kérdésre igennel válaszolt, mi volt ennek az oka? (nyitott kérdés)

12. Ön szerint hátráltatja-e kifejezetten a nőket valamilyen tényező a karrierépítésük során a természettudományos-műszaki-mérnöki-matematikai területeken?

- Igen.
- Nem.

13. Ha az előző kérdésre igennel válaszolt, mik hátráltatják őket?

- |                                                     |                                        |
|-----------------------------------------------------|----------------------------------------|
| • Gyermekvállalás                                   | • Nemmel válaszoltam az előző kérdésre |
| • Sztereotípiák                                     | • Egyéb                                |
| • Nőkkel szembeni előítéletek                       |                                        |
| • Közvetlen felettes, szakmai előljáró beállítódása |                                        |

14. A főiskola/egyetem befejeztével tervez PhD tanulmányokat folytatni?

- Igen.
- Nem.

15. A főiskola/egyetem befejeztével lát-e arra esélyt, hogy kutatóként dolgozzon a természettudományos-műszaki-mérnöki-matematikai területeken?

- Igen.
- Nem.

16. Ha az előző kérdésre igennel válaszolt, mely területek szimpatikusak az Ön számára?

- Természettudományos
- Matematikai
- Műszaki
- Informatikai
- Nemmel válaszoltam az előző kérdésre
- Egyéb

17. Tapasztalt-e karrierje/tanulmányai során bármikor hátrányos megkülönböztetést?

- Igen, tapasztaltam.
- Nem tapasztaltam.

18. Ha az előző kérdésre igennel válaszolt, kérem, írja le a konkrét esetet röviden! (nyitott kérdés)

**I/B – Kérdőív a STEM területeken dolgozó, doktori fokozattal rendelkező kutatók körében**

1. Neme:

- Nő
- Férfi

2. Életkora:

- 25-30
- 31-40
- 41-50
- 51-60
- 60-

3. Családi állapota:

- Egyedülálló
- Házastárssal/élettárssal/partnerrel élő
- Elvált
- Özvegy

4. Házastársa/élettársa/partnere legmagasabb iskolai végzettsége:

- Nyolc általános
- Középiskola
- Főiskola/egyetem
- Tudományos fokozat
- Nem releváns a kérdés számomra

5. Hány gyermekkel él egy háztartásban?

- 0
- 1
- 2
- 3
- 3-nál több

6. Hány gyermek felnevelésében vesz/vett részt?

- 0
- 1
- 2
- 3
- 3-nál több

7. Milyen mértékben tartja sikeres embernek Önmagát? (1-4-ig terjedő skálán)

Egyáltalán nem tartom magam sikeresnek - 1 2 3 4 -Teljes mértékben sikeresnek  
tartom magam

8. Ön szerint mitől függ a tudományos siker? (Legfeljebb 3 lehetőséget válasszon ki!)

- |                             |                           |
|-----------------------------|---------------------------|
| • Ismertség, jó kapcsolatok | • Tehetség                |
| • Szakmai felkészültség     | • Kitartás, szorgalom     |
| • Aktív nyelvismeret        | • Támogató családi háttér |

- Megfelelő lakóhely
- Támogató szakmai munkahely
- Egyéb

9. Soroljon fel három sikert az eddigi életéből! (nyitott kérdés)

10. Válasszon három tényezőt, amelyek segítették karrierje építésében!

Házastárs/élettárs/partner

- Szülők/nagyszülők
- Tanár
- Oktatási rendszer
- Különórák
- Ösztöndíjak, támogatások
- Gyorsan kaptam állást az egyetem után
- Egyéb

11. Mennyire ért egyet az alábbi állításokkal?

(egyáltalán nem értek egyet/inkább nem értek egyet/inkább egyetértek/teljes mértékben egyetértek)

- A férfiak karrier-út építése eredményesebb, mint a nők a természettudományos-műszaki-mérnöki-matematikai területeken.
- Az előrejutás azért könnyebb a férfiak számára, mert szakmai karrierjük egybeesik a családi elvárásokkal.
- A természettudományos-műszaki-mérnöki-matematikai területeken a női karrier magánéleti problémákkal vagy a családi kapcsolatokról való lemondással járnak együtt.
- A munkahelyi sikerek leginkább a férfiaknál járnak ahhoz hozzá, hogy jó szülők legyenek.
- A a természettudományos-műszaki-mérnöki-matematikai területeken tanuló/dolgozó nők általában sikertelenebbek, mint férfitársaik.
- Jelentősen különbözik az, ahogy a nők és a férfiak megtervezik karrierjüket fiatal korukban.

12. Mit jelent Ön számára az esélyegyenlőség fogalma? Az első gondolatát írja le! (nyitott kérdés)

13. Volt-e olyan időszak az életében, amikor azt tapasztalta, hogy karrierje nem a megfelelő irányba tart?

- Igen, volt.
- Nem volt.

14. Ha az előző kérdésre igennel válaszolt, mi volt ennek az oka?

- Gyermekvállalás
- Munkahely elvesztése
- Munkahely váltás
- Egészségi állapot
- Nem segítették a várt módon a szakmai előmenetelemet a munkahelyemen
- Nemmel válaszoltam az előző kérdésre
- Egyéb

15. Mennyi időt tölt naponta háztartási feladatokkal?

- Semennyit
- 1-2 órát
- 3-4 órát
- 4 óránál többet

16. Hetente mennyi idő fordít hobbira?

- Semennyit
- 1-2 órát
- 3-4 órát
- 5-6 órát
- 6 óránál többet

17. Volt-e olyan időszak az életében, amikor karrierjét mindennél előbbre helyezte?

- Igen, volt.
- Nem volt.

18. Ha az előző kérdésre igennel válaszolt, kérem, írjon rá egy példát! (nyitott kérdés)

19. Volt-e olyan időszak az életében, amikor családját mindennél előrébb helyezte?

- Igen, volt.
- Nem volt.

20. Ha az előző kérdésre igennel válaszolt, kérem, írjon rá egy példát! (nyitott kérdés)

21. Ön szerint milyen mértékben fordul elő, hogy a munkája miatt kevesebb időt tud a családjára fordítani? (1-4-ig terjedő skálán)

Egyáltalán nem - 1 2 3 4 -Teljes mértékben

22. Ön szerint hátráltatja-e kifejezetten a nőket valamilyen tényező a karrierépítésük során a természettudományos-műszaki-mérnöki-matematikai területeken?

- Igen.
- Nem.

23. Ha az előző kérdésre igennel válaszolt, mik hátráltatják őket?

- Gyermekvállalás
- Sztereotípiák
- Házastárs/élettárs/partner
- Nőkkel szembeni előítéletek
- Közvetlen felettes, szakmai előljáró beállítódása
- Nemmel válaszoltam az előző kérdésre
- Egyéb

24. Segíti-e valaki Önt a háztartási feladatok és a gyermekneveléssel kapcsolatos tevékenységben?

- Igen.
- Nem.

25. Ha az előző kérdésre igennel válaszolt, kik segítik Önt?

- Házastárs/élettárs/partner
- Szülők/nagyszülők
- Rokonok
- Barátok
- Bébiszitter
- Nemmel válaszoltam az előző kérdésre
- Egyéb

26. Mennyire elégedett azzal a magatartással, amelyet párja tanúsít az Ön munkájával szemben?

- Egyáltalán nem vagyok vele elégedett.
- Kis mértékben vagyok vele elégedett.
- Elégedett vagyok vele.
- Teljes mértékben elégedett vagyok vele.
- Nem releváns a kérdés számomra.

27. Milyen mértékben biztosít párja támogató környezetet az Ön munkájával kapcsolatban?

- Nem biztosít támogató környezetet.
- Kis mértékben biztosít támogató környezetet.
- Támogató környezetet biztosít.
- Teljes mértékben támogató környezetet biztosít.
- Nem releváns a kérdés számomra.

28. Mennyire elégedett azzal, ahogyan Ön és párja között a gyermekneveléssel kapcsolatos feladatok megoszlanak?

- Egyáltalán nem vagyok vele elégedett.
- Kis mértékben vagyok vele elégedett.
- Elégedett vagyok vele.
- Teljes mértékben elégedett vagyok vele.
- Nem releváns a kérdés számomra.

29. Tapasztalt-e karrierje során hátrányos megkülönböztetést?

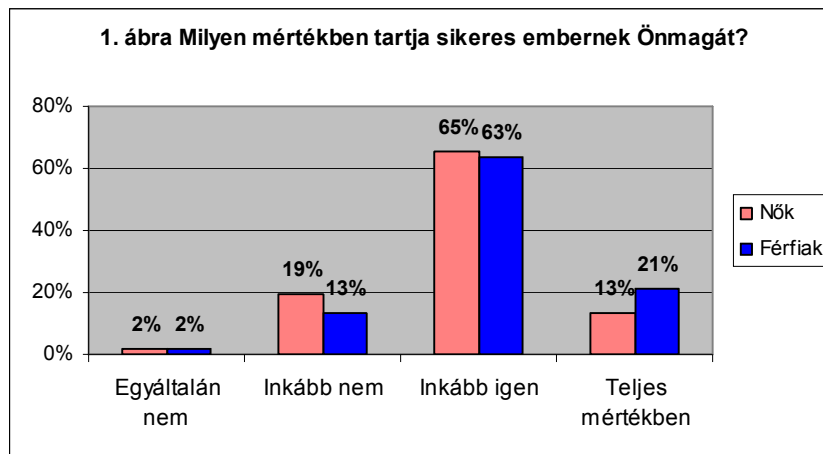
- Igen, tapasztaltam.
- Nem tapasztaltam.

30. Ha az előző kérdésre igennel válaszolt, kérem, írja le a konkrét esetet röviden! (nyitott kérdés)

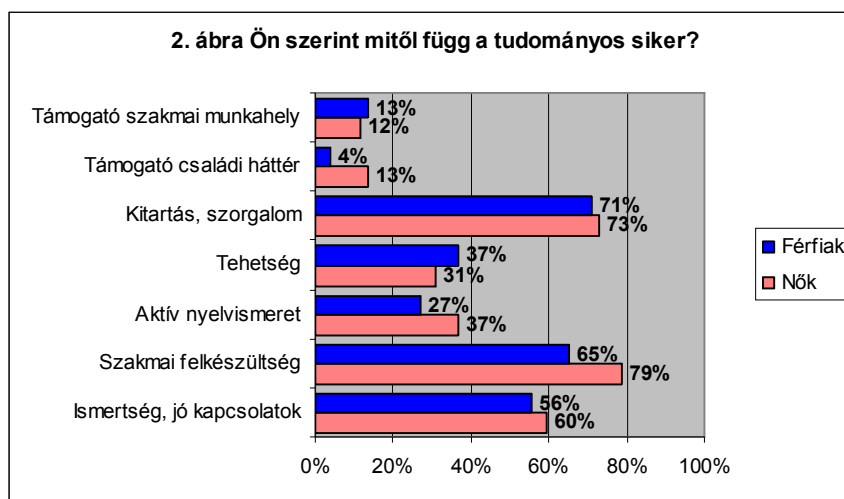
## 2. sz. melléklet: A kérdőíves felmérés eredményei

### 2/A – A kérdőív eredményei a területeken tanuló főiskolások/egyetemisták körében

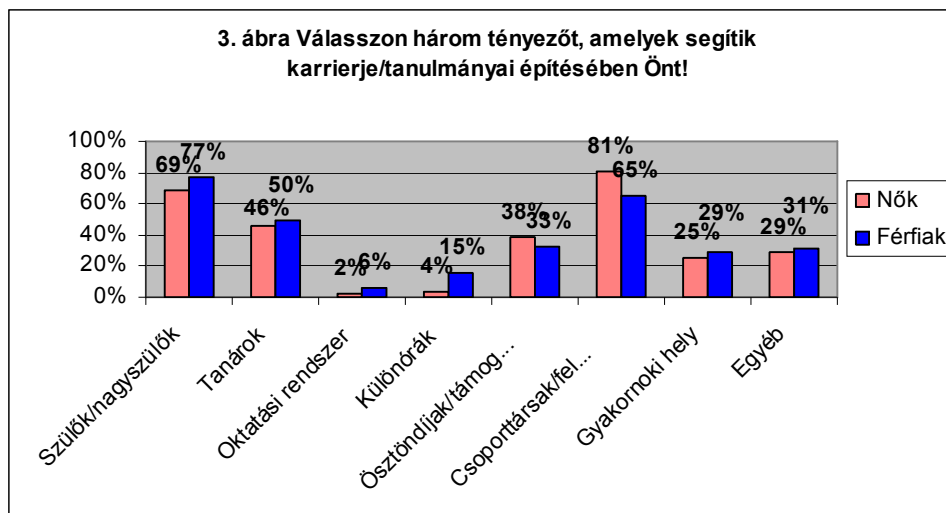
1. ábra: Milyen mértékben tartja sikeres embernek Önmagát?



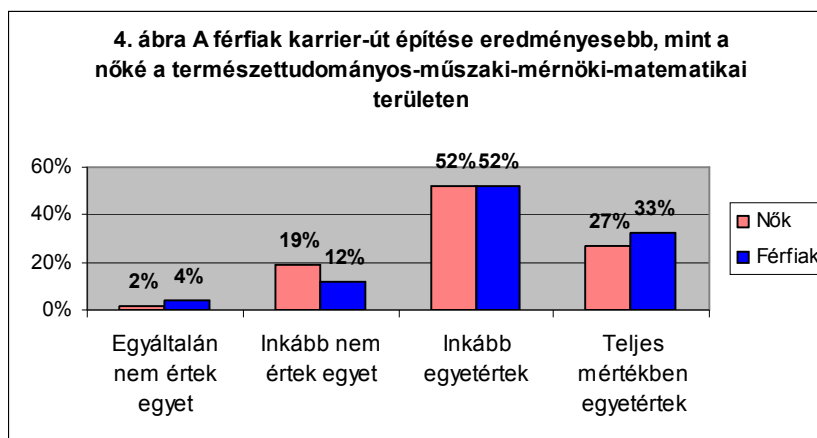
2. ábra: Ön szerint mitől függ a tudományos siker?



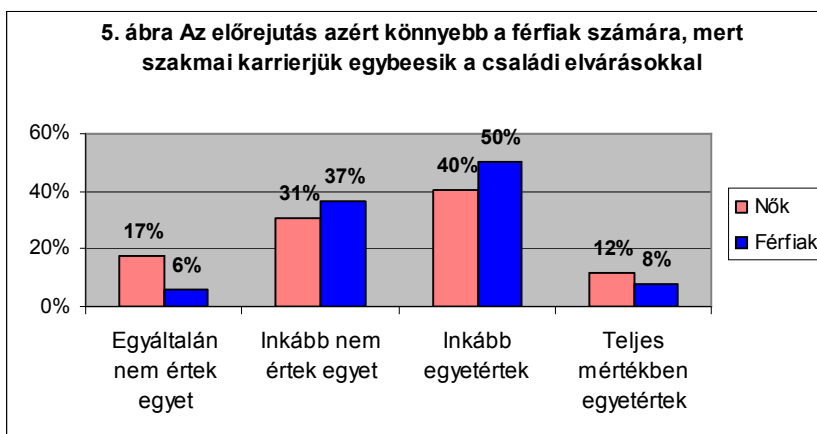
3. ábra: Válasszon három tényezőt, amelyek segítik karrierje/tanulmányai építésében Önt!



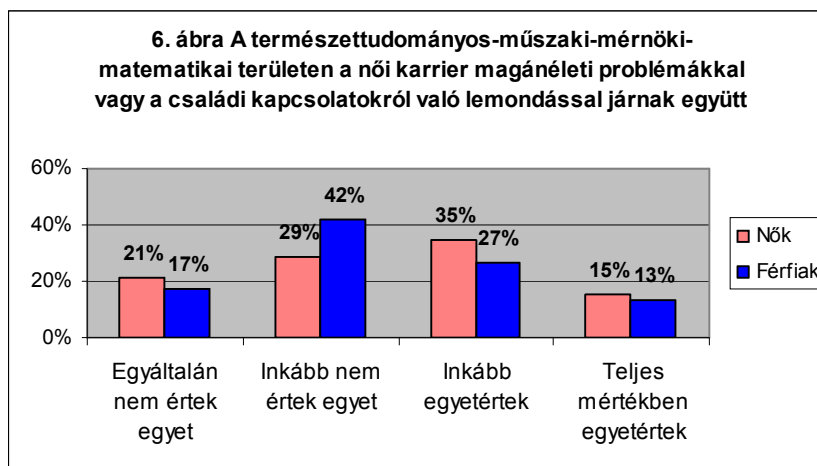
4. ábra: A férfiak karrier-út építése eredményesebb, mint a nőké a természettudományos-műszaki-mérnöki-matematikai területen.



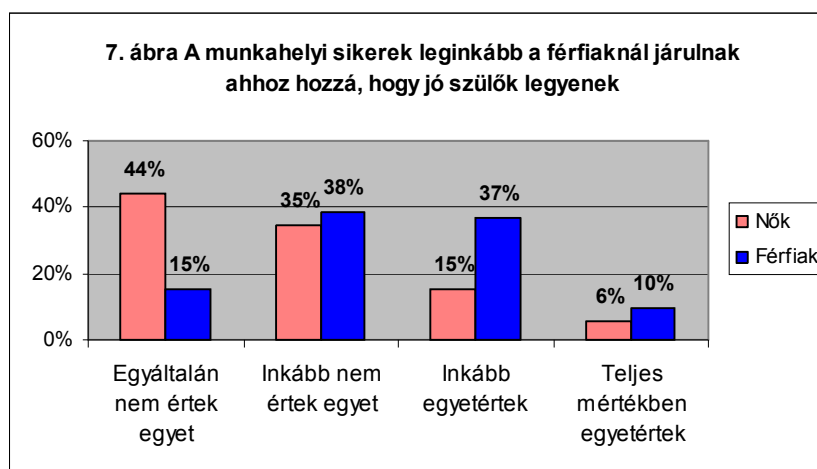
5. ábra: Az előrejutás azért könnyebb a férfiak számára, mert szakmai karrierjük egybeesik a családi elvárásokkal.



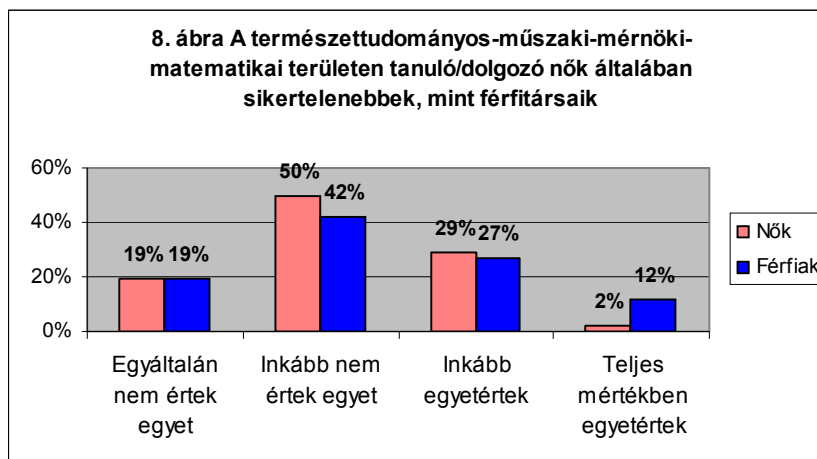
6. ábra: A természettudományos-műszaki-mérnöki-matematikai területen a női karrier magánéleti problémákkal vagy a családi kapcsolatokról való lemondással járnak együtt



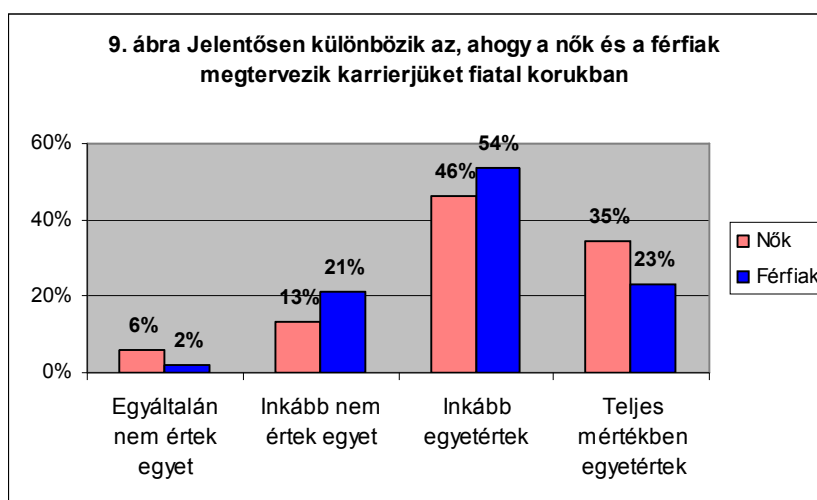
7. ábra: A munkahelyi sikerek leginkább a férfiaknál járulnak ahhoz hozzá, hogy jó szülők legyenek.



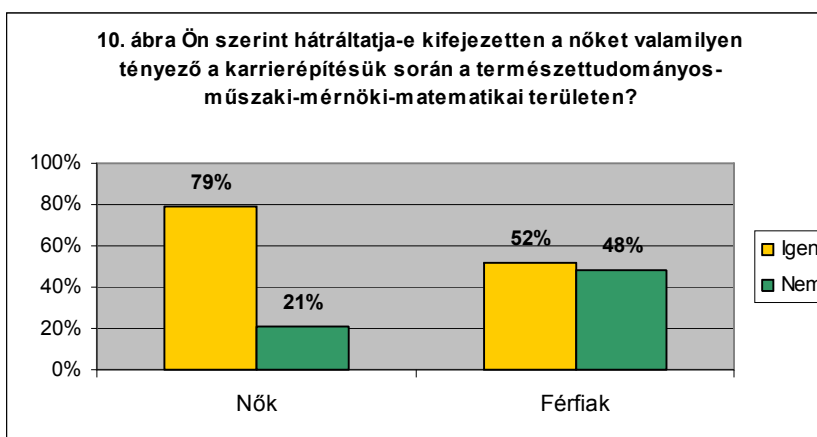
8. ábra: A természettudományos-műszaki-mérnöki-matematikai területen tanuló/dolgozó nők általában sikertelenebbek, mint férfitársaik



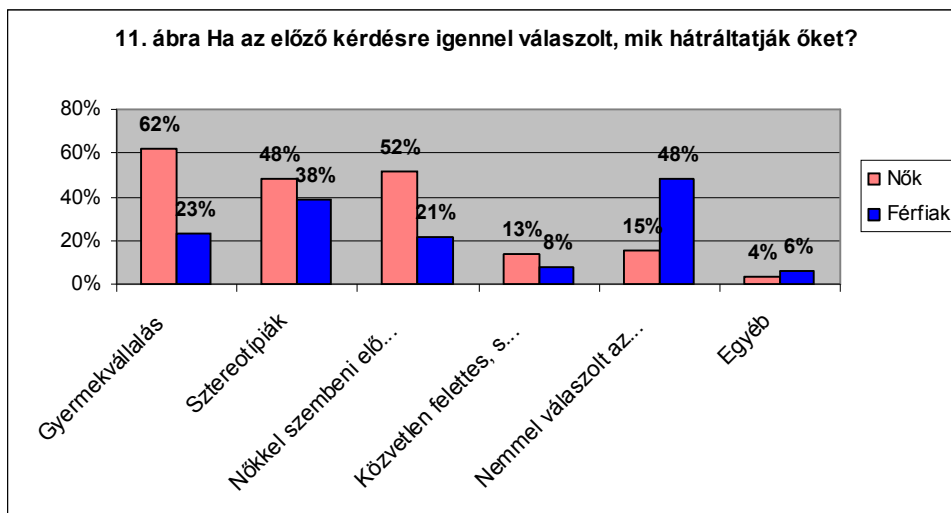
9. ábra: Jelentősen különbözik az, ahogy a nők és a férfiak megtervezik karrierjüket fiatal korukban.



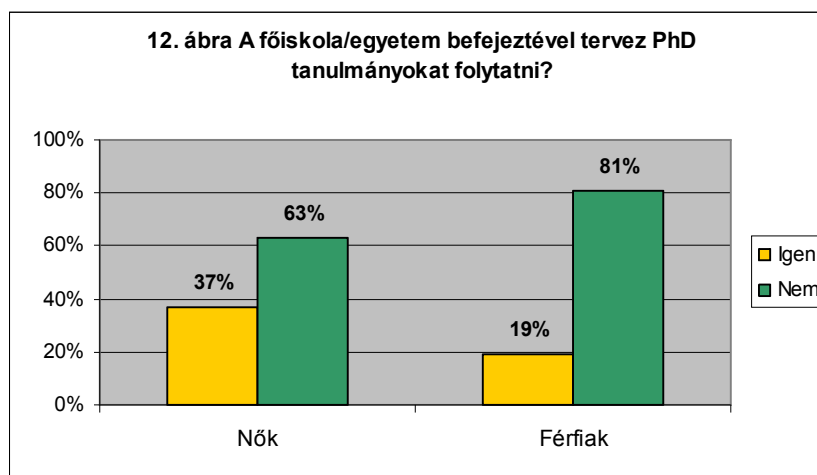
10. ábra: Ön szerint hátráltatja-e kifejezetten a nőket valamilyen tényező a karrierépítésük során a természettudományos-műszaki-mérnöki-matematikai területen?



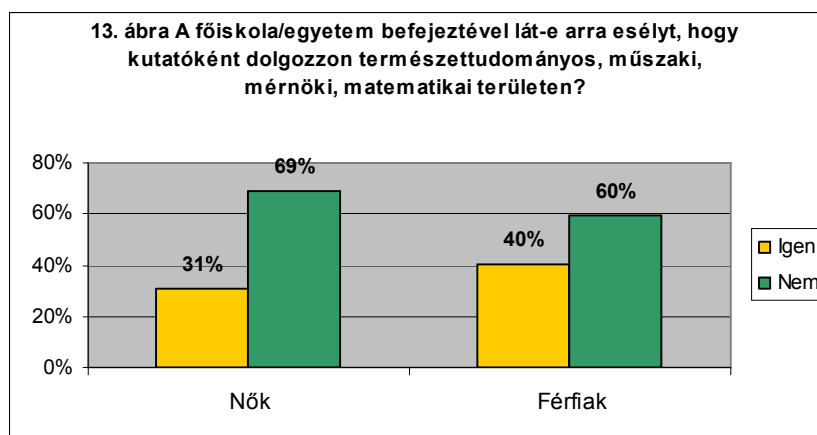
11. ábra: Ha az előző kérdésre igennel válaszolt, mik hátráltatják őket?



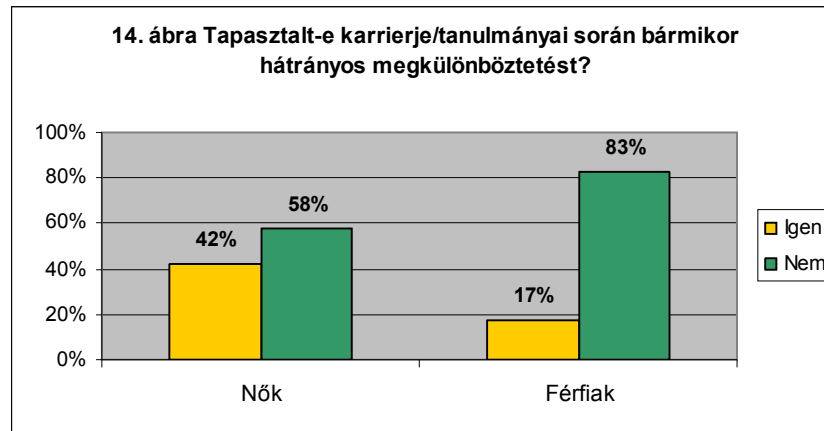
12. ábra: A főiskola/egyetem befejeztével tervez PhD tanulmányokat folytatni?



13. ábra: A főiskola/egyetem befejeztével lát-e arra esélyt, hogy kutatóként dolgozzon a természettudományos, műszaki, mérnöki, matematikai területen?

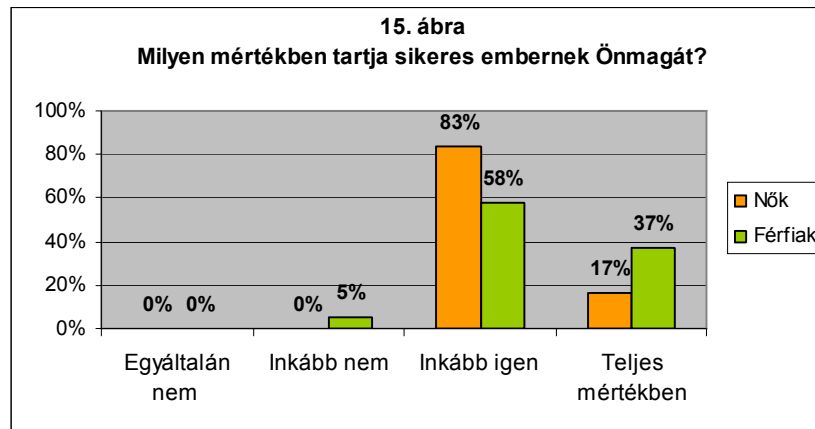


14. ábra: Tapasztalt-e karrierje/tanulmányai során bármikor hátrányos megkülönböztetést?



**2/B – A kérdőív eredményei a területeken dolgozó, doktori fokozattal rendelkező kutatók körében**

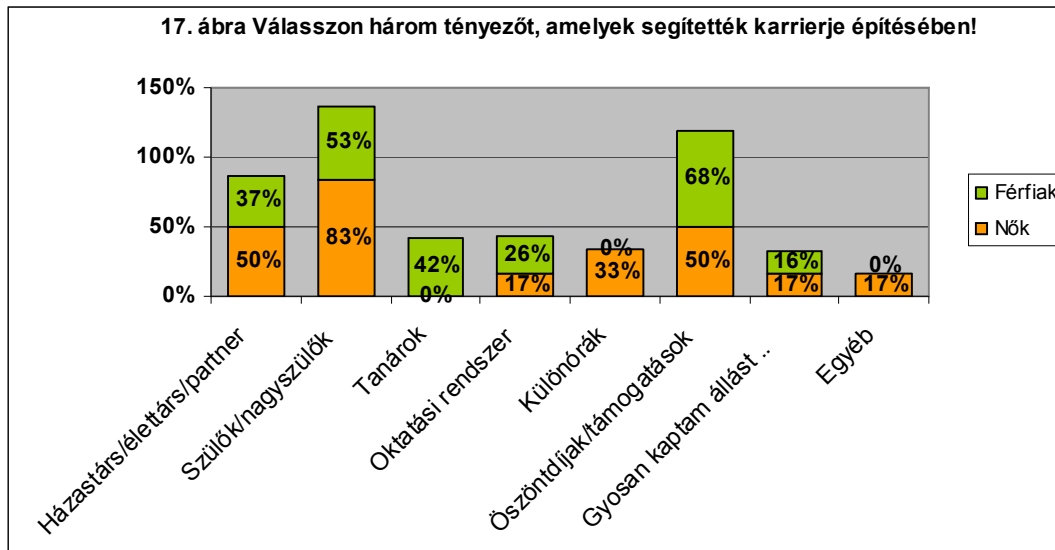
15. ábra: Milyen mértékben tartja sikeres embernek Önmagát?



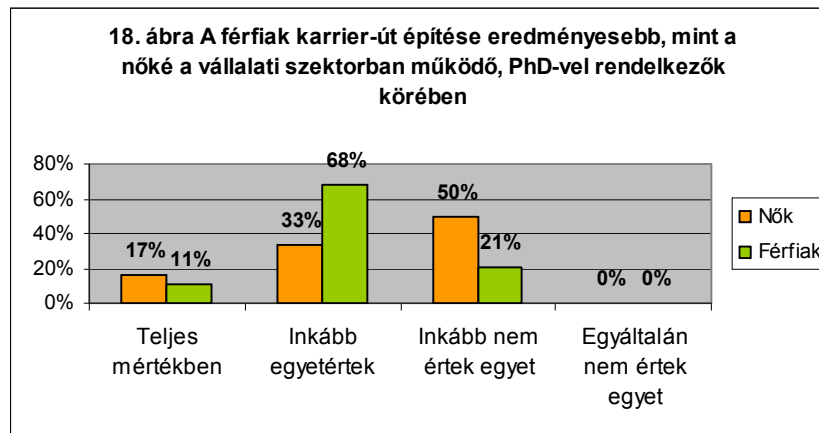
16. ábra: Ön szerint mitől függ a tudományos siker?



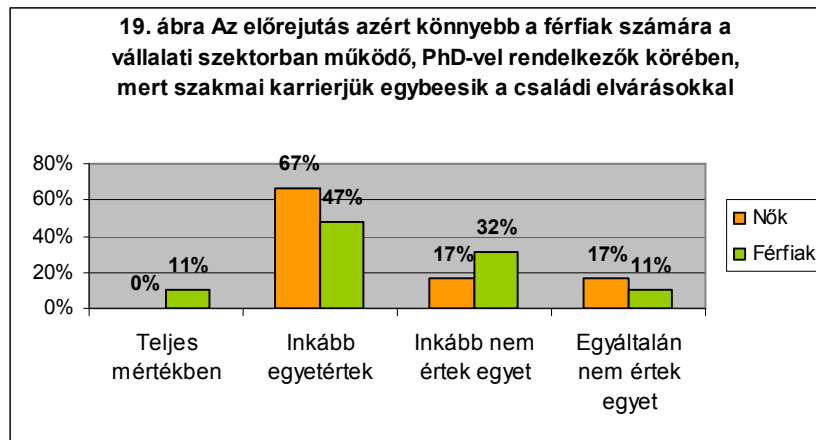
17. ábra: Válasszon három tényezőt, amelyek segítették karrierje építésében!



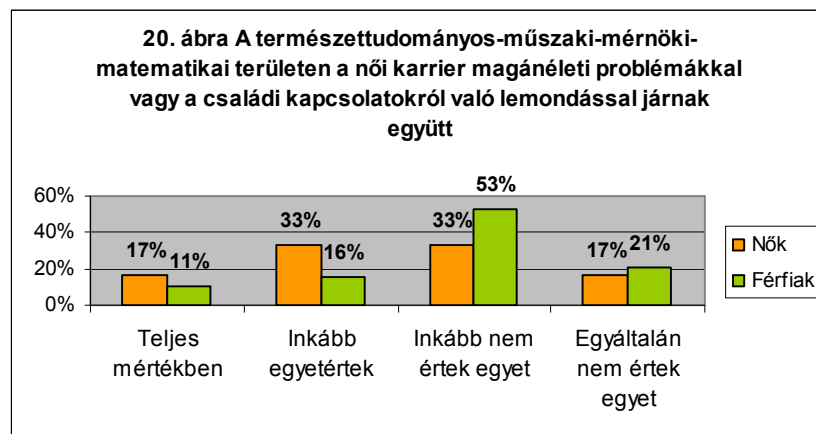
18. ábra: A férfiak karrier-út építése eredményesebb, mint a nőké a vállalati szektorban működő, PhD-val rendelkezők körében.



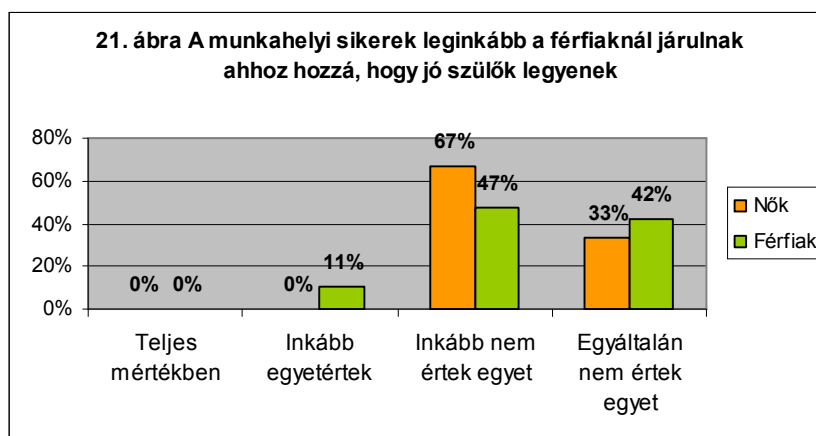
19. ábra: Az előrejutás azért könnyebb a férfiak számára a vállalati szektorban működő, PhD-val rendelkezők körében, mert szakmai karrierjük egybeesik a családi elvárásokkal.



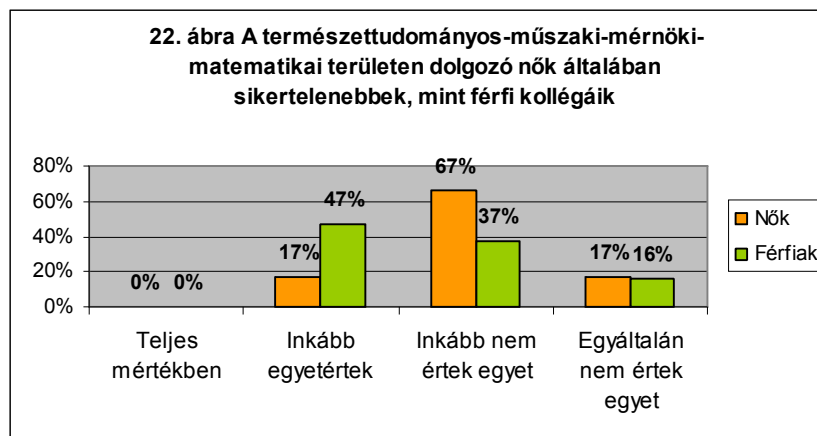
20. ábra: A természettudományos-műszaki-mérnöki-matematikai területen a női karrier magánéleti problémákkal vagy a családi kapcsolatokról való lemondással járnak együtt.



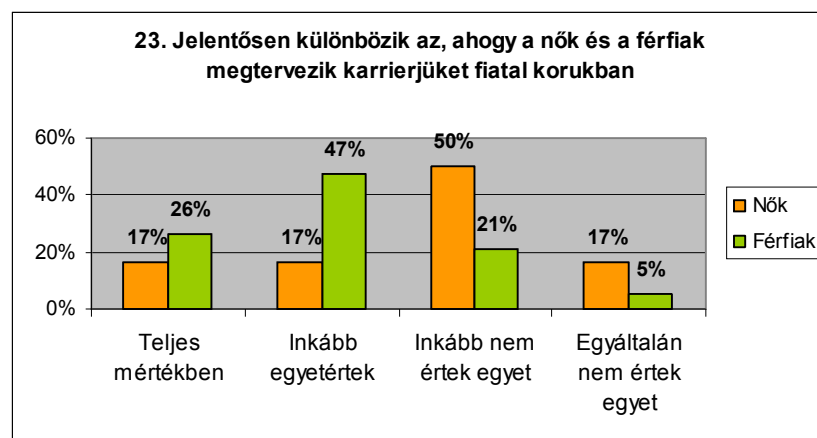
21. ábra: A munkahelyi sikerek leginkább a férfiaknál járulnak ahhoz hozzá, hogy jó szülők legyenek.



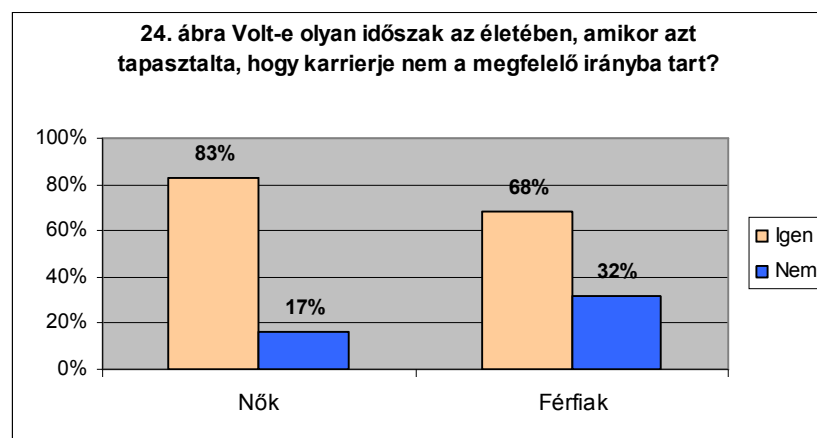
22. ábra: A természettudományos-műszaki-mérnöki-matematikai területen dolgozó nők általában sikertelenebbek, mint férfi kollégáik.



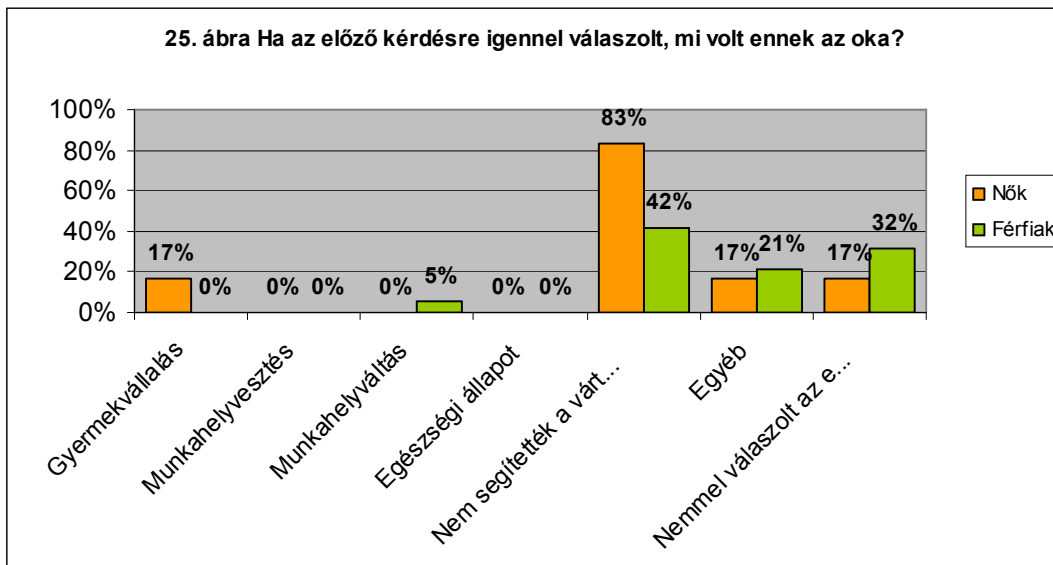
23. ábra: Jelentősen különbözik az, ahogy a nők és a férfiak megtervezik karrierjüket fiatal korukban.



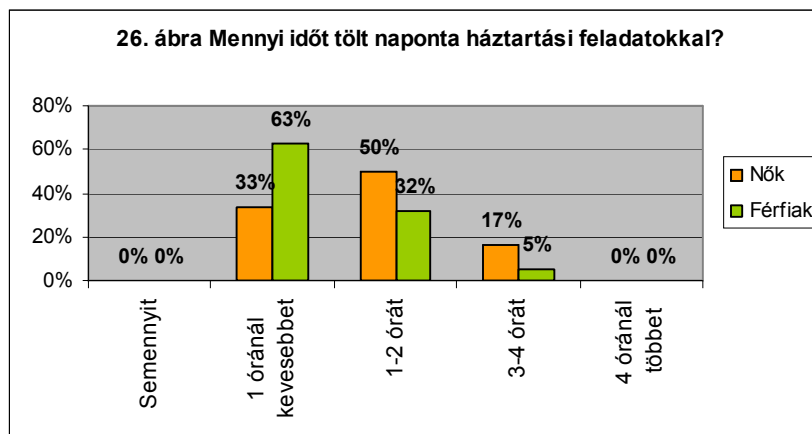
24. ábra: Volt-e olyan időszak az életében, amikor azt tapasztalta, hogy karrierje nem a megfelelő irányba tart?



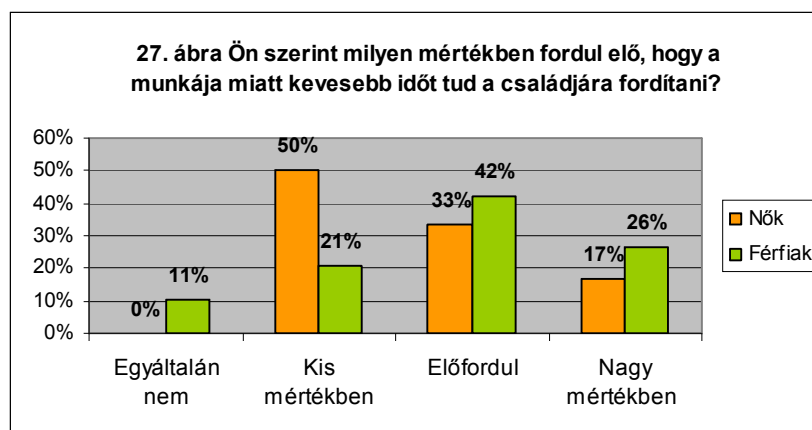
25. ábra: Ha az előző kérdésre igennel válaszolt, mi volt ennek az oka?



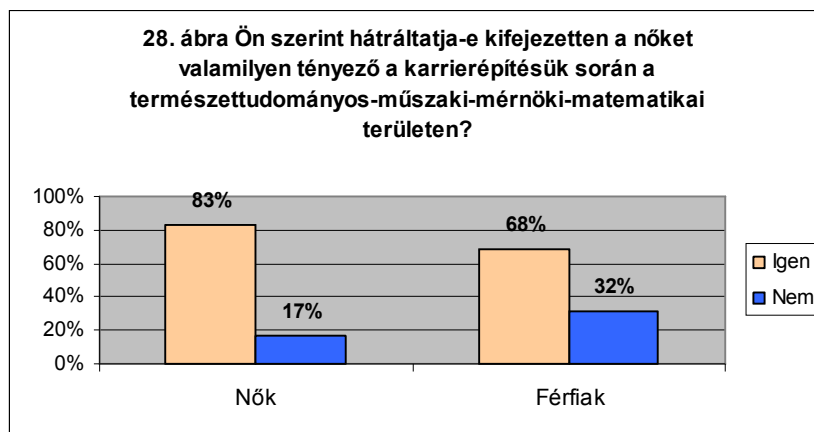
26. ábra: Mennyi időt tölt naponta háztartási feladatokkal?



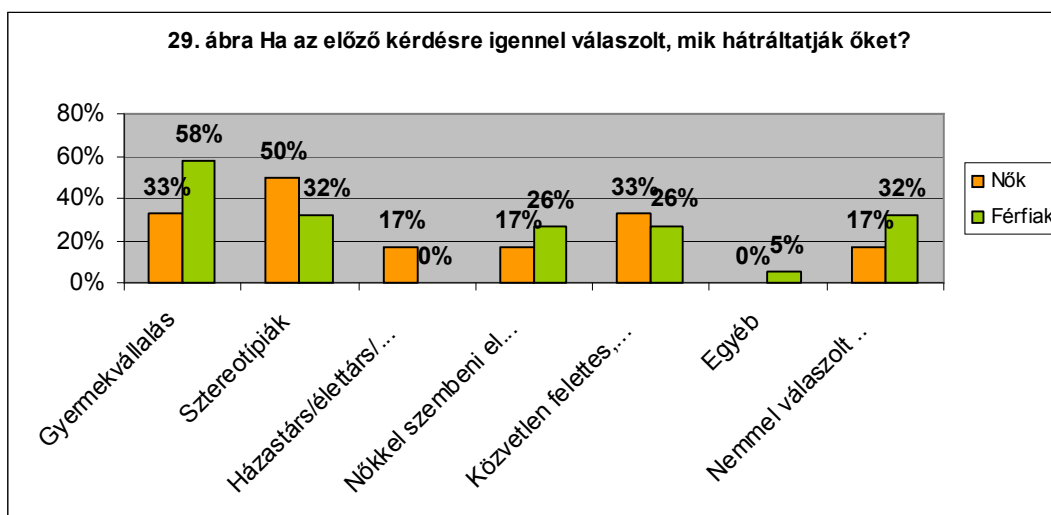
27. ábra: Ön szerint milyen mértékben fordul elő, hogy a munkája miatt kevesebb időt tud a családjára fordítani?



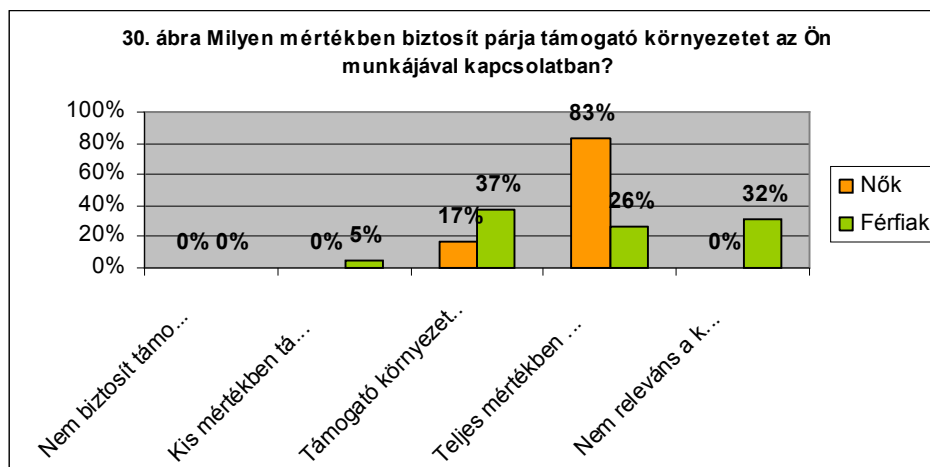
28. ábra: Ön szerint hátráltatja-e kifejezetten a nőket valamilyen tényező a karrierépítésük során a természettudományos-műszaki-mérnöki-matematikai területen?



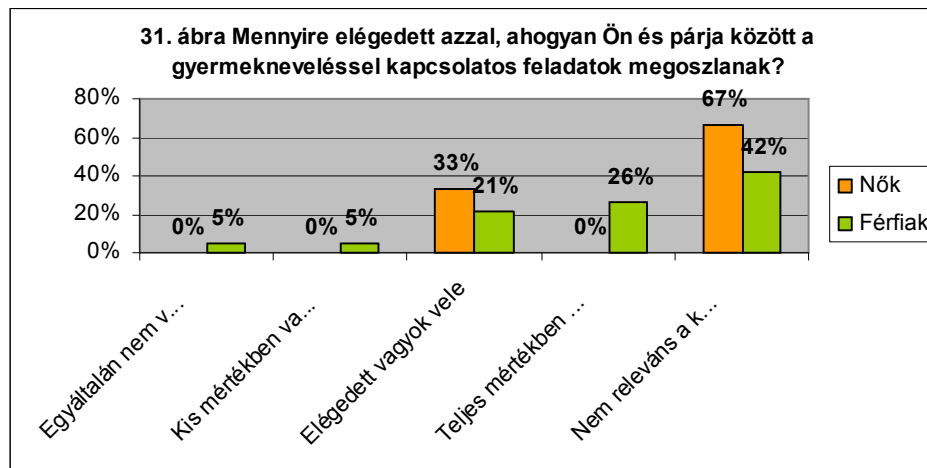
29. ábra: Ha az előző kérdésre igennel válaszolt, mik hátráltatják őket?



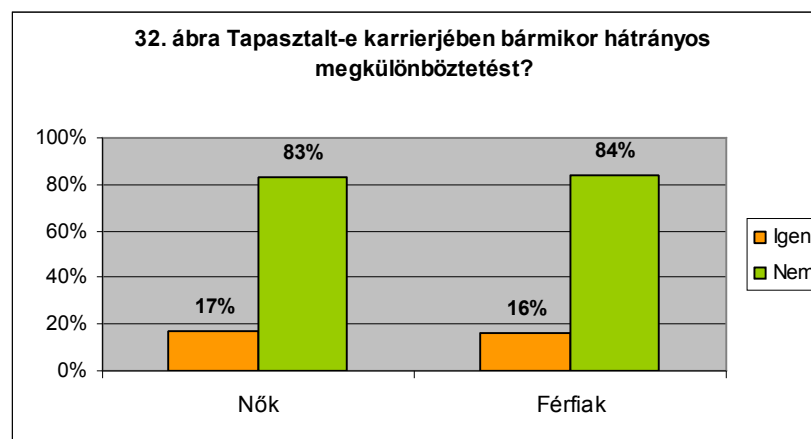
30. ábra: Milyen mértékben biztosít párja támogató környezetet az Ön munkájával kapcsolatban?



31. ábra: Mennyire elégedett azzal, ahogyan Ön és párja között a gyermekneveléssel kapcsolatos feladatok megoszlanak?



32. ábra: Tapasztalt-e karrierjében bármikor hátrányos megkülönböztetést?



### **3. sz. melléklet: Az interjúk kérdései**

#### **Az interjúk kérdései a STEM területeken tanuló főiskolások/egyetemisták körében**

1. Kérlek, mutakozz be pár mondatban! (ki vagy, hol és mit tanulsz jelenleg)
2. Miért éppen ezt a szakot választottad? Ezen a szakon belül, eddigi tanulmányaid alapján melyik témakör érdekel a legjobban?
3. Milyenek a karrier-kilátásaid a diploma után, ezzel a végzettséggel?
4. Milyen a lányok és fiúk megoszlása a szakodon? Tapasztaltál-e már pozitív vagy negatív megkülönböztetést akár a csoporttársaid akár az oktatóid részéről? Ha igen, mondanál rá példákat?
5. Véleményed szerint milyen mértékben/mennyire valósul meg a szakodon a lányok és fiúk közötti egyenlő esélyek elve?
6. Hogyan képzeled el magad 5 év múlva?
7. Tervezel-e PhD tanulmányokat folytatni? (ha igen, miért/ ha nem, miért nem)
8. Dolgoznál-e kutatóként a későbbiekben? (ha igen, miért/ ha nem, miért nem)