

OTDK-dolgozat

2025

**SZÉCHENYI ISTVÁN EGYETEM
KAUTZ GYULA GAZDASÁGTUDOMÁNYI KAR**

**NŐK HELYZETE AZ OKTATÁSBAN ÉS ENNEK HATÁSA A
MUNKAERŐPIACRA VALÓ BELÉPÉSRE**

**THE POSITION OF WOMEN IN EDUCATION AND ITS EFFECT ON
ENTERING THE LABOR MARKET**

Sárvári Nelli

Konzulens: Horváth Patrícia
Kézirat lezárásának dátuma: 2024. 04. 01.

TARTALOMJEGYZÉK

Bevezetés	1
1. Rövid történelmi áttekintés a női szerepekről	4
2. Nők helyzete az oktatásban	5
2.1 Kisgyermeket nevelő hallgatók	8
2.2 Szakmai területek nemi összetétele	9
2.3 Egyetemi képzések területén jelentkező egyenlőtlenségek	12
2.4 A nők esélyegyenlőségének szerepe a fenntartható fejlődési célok elérésében ...	18
3. Nők a startupperek világában	19
4. Egyenlőtlenség a tudományos díjak területén	20
5. A nők munkaerőpiaci részvétele	23
5.1 „Rózsaszín galléros” munkák és oktatás	27
6. A primer kutatás módszertana és eredményei	28
6.1 A kutatás módszertana és a vizsgált minta alapvető demográfiai jellemzői	28
6.2 kutatási kérdések és hipotéziseim a nők munkaerőpiaci és oktatásbeli helyzetére vonatkozóan	31
6.3 A kutatási eredmények elemzése	32
6.3.1 A kérdőív eredményeinek vizsgálata leíró statisztikákkal	32
6.3.2 A kérdőív eredményeinek vizsgálata összefüggésvizsgálattal	39
6.4 Következtetések, hipotézisek vizsgálata	41
Összegzés	43
Irodalomjegyzék	46
Mellékletek	52
A kérdőív felépítése	52
Likert-skálás kérdések eredményei (férfiak)	57
Likert-skálás kérdések eredményei (nők)	57
Spearman-féle rangkorrelációs tábla – Az oktatás során tapasztalt kihívások	57
Spearman-féle rangkorrelációs tábla – Milyen nehézségeket tapasztalt a munkaerőpiacra lépés során?	58
Spearman-féle rangkorrelációs tábla – Attitűd állítások	59
Spearman-féle rangkorrelációs tábla – Ön szerint mennyire hátráltatják a nőket a karrierjükben az alábbi tényezők?	59
Spearman-féle rangkorrelációs tábla – Ön szerint mitől függ a tudományos siker?	60

TÁBLAJEGYZÉK

1. táblázat: A 25–49 éves nők foglalkoztatási rátája.....	1
2. táblázat: A 25–49 éves nők foglalkoztatási rátája a háztartásban élő gyermekek száma szerint (%).....	1
3. táblázat: A 25–64 éves népességből az oktatásban, képzésben részt vevők nem szerint [%]	6
4. táblázat: 2023. szeptemberben induló pótfelvételi képzésekben felvettek aránya nemek szerint	14
5. táblázat: Nők száma a felsőfokú alap- és mesterképzésben tanuló, nappalis hallgatók esetén	14
6. táblázat: 2023 szeptemberben induló képzésekre általános eljárásban jelentkezők és felvettek száma.....	17
7. táblázat: A startupalapítók megoszlása életkor és nem szerint.....	19
8. táblázat: A férfiak és nők foglalkoztatási rátája.....	24
9. táblázat: a 2023/2024-es tanév előzetes köznevelési és iskolarendszerű szakképzési statisztikai adatai.....	31
10. táblázat: Tantárgyak és tudományterületek, amiken a férfiak vagy nők általában jobb eredményeket értek el	38
11. táblázat: Hipotézisek vizsgálata	41

ÁBRAJEGYZÉK

1. ábra: Óvodai nevelésben, nappali rendszerű köz- és felsőoktatásban résztvevők életkor és nem szerint (2019/2020).....	7
2. ábra: A szakképző évfolyamokon tanulók nemenkénti megoszlása szakmai területenként (2019/2020)	11
3. ábra: A 2013 és 2020 között alapképzésben diplomát szerző nők száma az Európai Unióban	16
4. ábra: A magyar tudományos akadémia hazai tagjainak száma	21
5. ábra: A magyar tudományos akadémia hazai tagjai és a tudományos fokozattal rendelkezők száma	22
6. ábra: Nők aránya a nobel díjasok között (a legsikeresebb évek) (%)	23
7. ábra: A munkaerőpiaci részvételben tapasztalható különbségek.....	25
8. ábra: A kitöltők korcsoport szerinti eloszlása (%).....	29

9. ábra: A kérdőív kitöltők szerint a nemi alapú megkülönböztetés mértéke az alap- és középfokú oktatásban (általános iskola, középiskola, gimnázium)	33
10. ábra: A kérdőív kitöltők szerint az oktatási intézmények elkötelezettségének mértéke a nemek közötti esélyegyenlőség előmozdításában.....	34
11. ábra: A kérdőív kitöltők elégedettsége a munkahelyükkel.....	35
12. ábra: A kitöltők válaszai azzal kapcsolatban, hogy az előrejutás könnyebb-e a férfiaknak	35
13. ábra: A kérdőív kitöltők véleménye arról, hogy van-e különbség a férfi és női karrierutakban	36
14. ábra: A kitöltők tudományterület szerinti megoszlása	38

BEVEZETÉS

A férfiak és a nők közötti esélyegyenlőség és a nemek közötti egyenlő bánásmód egy kiemelkedő kérdéskör a 21. században is. A nők jogai, az oktatásban és a munkaadók, munkavállalók által a munkaerőpiacon tanúsított megfelelő viselkedésmód nemtől függetlenül ma is fontos. A téma kutatásának aktualitása megkérdőjelezhetetlen, mivel az elmúlt évtizedekben nőtt a nők foglalkoztatottsági rátája, hazai és Európai Unió szinten is, mivel 2010-ben a 25–49 éves nők között ennek értéke még csak 74,2% volt, 2022-re viszont már 84,6%-ra nőtt, 2023-ban egy nagyon kicsit csökkent, 84,3% lett (1. táblázat). Ennek következtében összességében javult a nők gazdasági helyzete, azonban még mindig nagy különbséget fedezhetünk fel a nemek között.

1. TÁBLÁZAT: A 25–49 ÉVES NŐK FOGLALKOZTATÁSI RÁTÁJA

Év	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
%	74,2	74,0	75,6	76,8	79,1	80,3	82,5	83,5	84,0	84,6	82,2	83,0	84,6	84,3

Forrás: saját szerkesztés a KSH¹ adatai alapján

A Központi Statisztikai Hivatal [KSH] a háztartásban élő gyermekek számát tekintve is vizsgálja a nők foglalkoztatottsági rátáját (2. táblázat). Megfigyelhetjük, hogy a 2010 és 2023 közötti időintervallumban a háztartásban élő gyermekek száma szerint az egy, két és három gyermek esetén is növekedést tapasztalhatunk. A legnagyobb mértékű növekedés a 3 utódot nevelő édesanyáknál figyelhető meg, mely lényegesen nagyobb mértékű (18,7 százalékpont), mint a két (8,6 százalékpont) vagy az egy (8,4 százalékpont) gyermekesek esetén.

2. TÁBLÁZAT: A 25–49 ÉVES NŐK FOGLALKOZTATÁSI RÁTÁJA A HÁZTARTÁSBAN ÉLŐ GYERMEKEK SZÁMA SZERINT (%)

Gyer- -mek	201 0	201 1	201 2	201 3	201 4	201 5	201 6	201 7	201 8	201 9	202 0	202 1	202 2	202 3
1	77,3	76,6	77,9	79,0	80,6	82,3	84,7	84,5	84,7	86,0	82,1	84,7	85,9	85,7
2	75,4	75,2	77,6	79,4	80,5	81,2	81,7	84,6	83,8	84,8	82,8	82,4	84,9	84,0
3 vagy több	48,4	47,0	47,8	51,2	55,7	56,5	61,5	60,4	66,1	65,0	64,8	65,8	66,9	67,1

Forrás: saját szerkesztés a KSH adatai² alapján

¹ Központi Statisztikai Hivatal (2021): A 25–49 éves nők foglalkoztatási rátája (%). Forrás: https://www.ksh.hu/stadat_files/mun/hu/mun0025.html (Letöltés dátuma: 2024. 02. 18.)

² u.o.

A nők gazdasági helyzetének és lehetőségeinek javulása kiemelkedően fontossá tette az egyenlő esélyek elnyerésének, az egyenlő elbírálás elvének vizsgálatát.³ Ezen okból úgy gondolom, hogy nőként, a női nem helyzetét az oktatásban, a hazai munkaerőpiacon és a világban elengedhetetlen megvizsgálni egy jobb, egységesebb jövő teremtése érdekében. A munka világába lépés előtt álló, kereskedelem és marketing szakos hallgatóként fontos, hogy beelássak az oktatással kapcsolatos eseményekbe, valamint a munkaerőpiaci történésekbe, megvizsgáljam az előmenetelt, a fejlődést befolyásoló tényezőket, és egy aktuális helyzetképet tudjak festeni róla. Az oktatásban töltött évek és a szakmai gyakorlatom során, HR gyakornokként jobban át tudtam látni a munkavállalókkal kapcsolatos ügyeket és esélyeiket, közvetlen tapasztalatom révén úgy gondolom ezen téma kutatása testhezálló számomra.

A szekunder kutatáshoz kapcsolódóan a kutatási kérdéseim közé tartozik, hogy milyen a nők helyzete az oktatásban és a munkaerőpiacra lépéskor a múltat és a jelent is tekintve, hogyan változott, valamint, hogy megszüntethető, vagy legalább csökkenthető-e a diszkrimináció és megvalósítható-e az esélyegyenlőség az oktatásban és a munkaerőpiacon. Továbbá, vizsgálom a tudományos díjak, a startupok és a kisgyermeket nevelő hallgatók helyzetét is. Primer kutatásomban, amellet, hogy célom volt megismerni a nők helyzetét az oktatási szférában és a munkaerőpiacon, a következő hipotézisekre keresem a választ:

- A nők helyzete a munkaerőpiacon fejlődött, de még mindig kedvezőtlenebb, mint a férfiaké.
- A nők helyzete az oktatásban fejlődött, de még mindig kedvezőtlenebb, mint a férfiaké.
- Még mindig jelen van azon sztereotípia, hogy a nőknek a humán területek valók és azon területeken jobbak.
- A nők inkább a bölcsészettudományokban, társadalomtudományok terén és a pedagógusképzésben vannak többségben, és a férfiak emelkednek ki az informatikai és a műszaki területeken.
- A nem hatással van az oktatásban tapasztalható nehézségekre, kihívásokra.

Célom, hogy ismertessem a jelenség történelmi hátterét, valamint a helyzetet az oktatás különböző szintjein, az általános iskolától kezdve a szakmai területeken és a felsőoktatás terén mutatkozó egyenlőtlenségeken át a munkaerőpiacra lépésig. Emellet egy primer kutatást is lefolytattam egy kérdőíves vizsgálattal, hogy aktuális eredményeket kapjak a témakörrel

³ Batthyány Schmidt Margit – Zöldréti Attila – Zöldréti Szabolcs (2020): A nők lehetőségei egy „férfias” ágazat generációváltásában. *Új Munkaügyi Szemle*, 1. évf. 4. szám, 47–60.

kapcsolatban, valamint törekedtem, hogy egyfajta megoldással tudjak szolgálni a probléma orvoslására.

1. RÖVID TÖRTÉNELMI ÁTTEKINTÉS A NŐI SZEREPEKRŐL

„A nő már az ókorban hátrányos helyzetbe kerül, ő marad otthon, műveli a földet, neveli a gyermekeket, sző, varr és a háztartást vezeti. Akkor egy-egy háztartás gazdasági egységet képezett, a nő volt a termelő. Ezek a munkák fáradtságosak voltak, nehezek és nélkülözhetetlenek, azonban teljesítményüket egyszerűen nem tekintették munkának.”⁴ Az idézet is bebizonyítja, hogy a nők hátrányos helyzete nem egy új, modernnek tekinthető jelenség, hanem már az ókorban is diszkrimináció érte őket. Már ezen történelmi korban kialakult egy olyan, mindenki által jól ismert sztereotípia, mely még napjainkban is sokszor jelen van. A nőnek otthon kell tartózkodnia és a gyermekek nevelésével, valamint az egész háztartás vezetésével kell foglalkozni. Ők felelősek a biológiai reprodukciós folyamatért, hogy gyereket vállaljanak, valamint a munkaerő reprodukciójáért (a munkát végző partner gondozásáért).⁵ Így nem volt elismert a munkájuk és szinte lehetetlen volt elhelyezkedniük a munkaerőpiacon.

Kijelenthetjük, hogy a nők szinte teljesen kirekesztettek voltak a történelem során, hiszen kizárták őket a civilizáció alkotóelemeinek vélt tevékenységekből, mint a háború, a vagyon, a törvényhozás, valamint a művészetek és a tudományok művelése. Ez a látásmód végig jelen volt, a nők közül javarészt csak kivételek kerülhettek ezen körökbe, akikről úgy tartották, hogy ugyanúgy gondolkodtak, mint a férfiak.⁶

A nemek között felfedezhető egyenlőtlenségek a társadalmi, politikai és a kulturális élet területén már a 17. századtól arra serkentették a nőket és a férfiakat egyaránt, hogy felemeljék a hangukat a hátrányos megkülönböztetés ellen.⁷ Később, a 20. században számos mozgalom vette kezdetét, a nők elkezdtek kilépni, beáramlani a munkaerőpiacra.⁸ A két világháború ideje alatt megjelent az igény a nők tömeges munkába állására, így ekkor kezdtek el a munkahelyekre integrálódni. Ennek következménye az lett, hogy bevezették az európai államok egy részében

⁴ Sullerot, Evelynne (1971): *A női munka története és szociológiája*. Gondolat Könyvkiadó, Budapest. 217. o.

⁵ Meulders, Danièle – Plasman, Robert – Rigo, Audrey – O’Dorchai, Síle (2010): *Topic report Horizontal and vertical segregation. Meta-analysis of gender and science research*. Université Libre de Bruxelles (ULB) – Département d’économie appliquée (DULBEA), Brüsszel.

⁶ Kelly-Gadol, Joan (1993): A nemek társadalmi viszonyai, A nők történelmének módszertani jelentősége. *Aetas*, 8. évf. 4. szám, 139–153.

⁷ Bódy Zsombor – Ö. Kovács József (szerk.) (2006): *Bevezetés a társadalomtörténetbe*. Osiris Kiadó, Budapest.

⁸ Alter Emese – Fazekas-Paragh Judit – Karácsony Gyöngyi – Király Magdolna – Pergéné Szabó Enikő, – Szentmiklósi Bernadett – Száldobágyi Ádám (2022): *Nők a tudományban: a női kutatók helyzete hazai és nemzetközi vonatkozásban*. Debreceni Egyetemi Kiadó, Debrecen.

az általános választójogot, ezzel a nők egy erősebb politikai pozíciót nyertek el, viszont a háborúk után jelentős részük sajnos kiesett a munka világából és visszaszorult a háztartásokba.⁹

Az elmúlt évtizedekben a termelés és a fogyasztás mellett a társadalmi viszonyok is nagy átalakuláson mentek keresztül és megváltozott a háztartáson belüli munkamegosztás szerkezete is. Ez azt eredményezte, hogy már a nemek közé épülő szerepvállalások is a változás felé vették az irányt, továbbá az új technikai fejlődés is elősegítette a nők háztartásban végzett munkáját.

A 20. század folyamán a két nem munkaerőpiaci lehetőségei között még drasztikusabb mértékű eltérést fedezhettünk fel, mely azt eredményezte, hogy a nők hátrányt szenvedtek számtalan területen. Mára már sokat javult a helyzet, a feminista mozgalmaknak, a fejlődésnek, az elkötelezettségnek és az elfogadott jogszabályoknak köszönhetően, viszont közismert tény, hogy számos területen napjainkban sem kedvezőek a lehetőségek a nők esélyeit tekintve és akadályokba ütköznek a munka világában vagy hátrányos megkülönböztetéssel kell szembesülniük. A jogszabályok, valamint a törvényi háttér megfelelő alkalmazása megakadályozhatná a diszkriminációt és az előnytelen kivételezést.¹⁰

Megfigyelhető, hogy a „gyengébb nem” munkaerőpiaci helyzetének vizsgálata kis lemaradással követte az amerikai egyesült államokbeli és nyugat-európai tendenciákat. Ezzel igyekszik elfoglalni az őt megillető helyét a humán- és a társadalomtudományokban.¹¹

2. NŐK HELYZETE AZ OKTATÁSBAN

Kutatásomban a munkaerőpiacra lépés előtti időszakot, a kiemelt jelentőséggel bíró oktatás és a tudományos élet területén jelentkező egyenlőtlenségek kérdéskörét vizsgálom. Ebben a fejezetben áttekintett szakirodalmak és statisztikai adatok alapján azt feltételezhetjük, hogy a tudományos területeken történő kiemelkedés és különböző szakmai területeken a nemek közötti egyenlőség nem megvalósított.

A nők oktatásban megjelenő hátrányosabb helyzete a régmúltra nyúlik vissza. Már a múltban is a tehetségük ellenére a nőket, kizárólag nemük miatt, sokszor kirekesztették az intellektuális életből, így a tudományból, a művészetekből, valamint a filozófiából. Annak ellenére, hogy a görög kultúrában a tudománynak Pallasz Athéné személyében nem istene, hanem istennője van, a tudomány művelői mégis kizárólag a férfiak voltak. Úgy vélték, hogy

⁹ Barna Emília – Csányi Gergely – Gagy Ágnes – Gerőcs Tamás (2018): A rendszerváltozás utáni magyar feminista mozgalom globális, történeti perspektívából. *Replika*, 3–4. szám, 241–262.

¹⁰ Alter Emese – Fazekas-Paragh Judit – Karácsony Gyöngyi – Király Magdolna – Pergéné Szabó Enikő, – Szentmiklósi Bernadett – Száldobágyi Ádám (2022): *Nők a tudományban: a női kutatók helyzete hazai és nemzetközi vonatkozásban*. Debreceni Egyetemi Kiadó, Debrecen.

¹¹ Czeferner Dóra (2016): Nőkép, nőiség és női sorsok a történelemben. *Társadalmi Nemek Tudománya Interdiszciplináris eFolyóirat*, 6. évf. 1. szám, 181–190.

természetellenes a tanult nő, és a felsőfokú képzésük ellentmond Istennek a nőkre szabott feladatával, továbbá erkölcsi romláshoz vezet.¹²

Az összes országban javulás figyelhető meg a nők oktatása esetében¹³, ugyanakkor a történelem során későn ismerték fel, hogy kiemelkedően fontos lenne a megfelelő tanulmányi lehetőségek biztosítása a nők számára, mivel a nők magasabb iskolázottsága kedvezően hat a társadalmi jólétre, az életminőségre. Illetve, tanulmányok bizonyítják, hogy a magasabb iskolai végzettségű nők tovább élnek, mint alacsonyabb végzettséggel rendelkezők.¹⁴ Eleinte, az 1940-es években a nemek biológiai meghatározottságából kiindulva az oktatáson keresztül is eltérő társadalmi szerepekre, valamint pozíciókra készítették fel a fiúkat és a lányokat. Az 1950/51-es tanévtől pedagógiai indokok alapján bevezették a koedukációt az általános és középiskolákban, valamint ettől a tanévtől kezdve minden tantárgy keretén belül azonos ismeretanyagot sajátít el a két nem és ezentúl nem azon volt a hangsúly, hogy a lányokat az anyai hivatásra készítsék fel, hanem ehelyett a munkavégzésre való felkészítésre helyezték a hangsúlyt.¹⁵

Az alábbi, 3. táblázatban látható, hogy a 25 és 64 éves kor közöttieket vizsgálva 2011-ben, 2016-ban és 2022-ben is több férfi vett részt oktatásban vagy képzésben, és az évek múltával a férfiak aránya egyre nagyobb lett.

3. TÁBLÁZAT: A 25–64 ÉVES NÉPESSÉGBŐL AZ OKTATÁSBAN, KÉPZÉSBEN RÉSZT VEVŐK NEM SZERINT [%]

Nemek	2011	2016	2022
Férfi	43	58,7	66,3
Nő	39,4	52,7	58,5

Forrás: Saját szerkesztés a KSH adatai alapján¹⁶

Az 1. ábrán látható, hogy a fiútanulók száma szinte minden életkorban meghaladja a lánytanulókét, ez alól a 19–23 éves korosztály az egyetlen kivétel, amelynél a nappali rendszerű oktatásban egy kismértékű (kb. 1-2 ezer fő) többlet figyelhető meg a lányoknál. Ennek a jelenségnek az oka valószínűleg az, hogy 52 éves korosztályig férfitöbblet figyelhető meg, és a

¹² Kissné Novák Éva (2002): Nők a magyar tudományban. *Magyar Tudomány*, 47. évf. 3. szám, 340–348.

¹³ Evans, David K. – Akmal, Maryam – Jakiela, Pamela (2021): Gender gaps in education: The long view. *IZA Journal of Development and Migration*, Vol. 12. No. 1. 1–27.

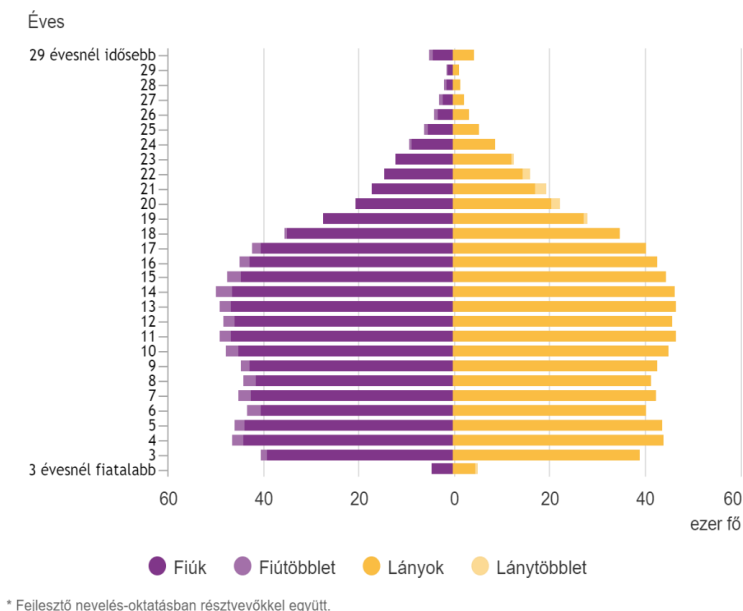
¹⁴ Hablicsekne Richter Mária (2022): Nők demográfiai jellemzői a XXI. században (létszám, iskolázottság, életkilátások). *Aranypajzs*, 2. évf. 1. szám, 28–38.

¹⁵ Schadt Mária (2003): „Feltörekvő dolgozó nő”. *Nők az ötvenes években*. Pro Pannonia Kiadói Alapítvány, Pécs.

¹⁶ Központi Statisztikai Hivatal (2023): A 25–64 éves népességből az elmúlt 12 hónapban oktatásban, képzésben részt vevők nem, korcsoport, iskolai végzettség, gazdasági aktivitás szerint [%]. Forrás: https://www.ksh.hu/stadat_files/okt/hu/okt0047.html (Letöltés dátuma: 2024. 02. 23.)

16 éves korig tartó tankötelezettség miatt kötelező az iskolába járás.¹⁷ Így, a nagyobb férfi népességszám miatt, több fiú tanul az általános és középiskolákban, és csak az egyetem elkezdésekor, nagyjából 19 éves korban fedezhető fel női többlet a diákok között, viszont akkor is csak kis mértékben.

1. ÁBRA: ÓVODAI NEVELÉSBEN, NAPPALI RENDSZERŰ KÖZ- ÉS FELSŐOKTATÁSBAN RÉSZTVEVŐK ÉLETKOR ÉS NEM SZERINT (2019/2020)



Forrás: KSH¹⁸

Az országoknak olyan politikát kellene bevezetni, amely olyan környezetet teremt, ahol a fiúk és a lányok egyenlően hozzáférhetnek az oktatáshoz és hatékonyan tanulhatnak. Ehhez az országoknak megfelelő finanszírozással kell rendelkezniük, jól képzett tanárokkal, valamint olyan iskolai és társadalmi környezettel, amely elősegíti mindkét nem tanulását.¹⁹

A következőkben áttérek a különböző szakmai területekre, valamint a felsőoktatás témakörére, melyen belül kiemelem a kisgyermeket nevelő hallgatók helyzetét és a különböző egyetemi képzések esetén megmutatkozó egyenlőtlenségeket, a nemek közötti különbségeket a különböző tudományterületeken és vizsgálom az arányokat az egyetemekre felvett hallgatók képzési formája és munkarendje szerint.

¹⁷ Központi Statisztikai Hivatal (2022): *Magyarország népességének száma nemek és életkor szerint, január 1.* Forrás: <https://www.ksh.hu/interaktiv/korfak/orszag.html> (Letöltés dátuma: 2022. 03. 01.)

¹⁸ Központi Statisztikai Hivatal (2020): *Oktatási adatok, 2019/2020.* Forrás: <https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/oktat/oktatas1920/index.html> (Letöltés dátuma: 2024. 02. 18.)

¹⁹ Department For International Development (2005): *Girls' education: towards a better future for all.* Forrás: <https://www2.ohchr.org/english/issues/development/docs/girlseducation.pdf> (Letöltés dátuma: 2024. 02. 27.)

2.1 KISGYERMEKET NEVELŐ HALLGATÓK

A felsőoktatásban tanuló hallgatók viszonylag kisebb csoportját érinti a gyermeknevelés. Azok a nők, akik a gyermekgondozási időszak alatt folytatják vagy kezdik el felsőfokú tanulmányaikat, a tanulás által a saját emberi tőkéjükbe fektetnek be, és valószínűleg a karriertörés után kedvezőbb pozícióba történő visszatérés, munkahelyi előrelépés, eredményesebb érvényesülés miatt teszik ezt.^{20,21}

2002-ben megalkottak egy kormányrendeletet, mely szerint „az állami felsőoktatási intézményekben költségterítéses képzésben részt vevő, az adott félév (oktatási időszak) első napján terhességi-gyermekágyi segélyben, gyermekgondozási segélyben, gyermeknevelési támogatásban vagy gyermekgondozási díjban részesülő hallgató, aki alapképzésben, kiegészítő alapképzésben, szakirányú továbbképzésben vagy felsőfokú szakképzésben vesz részt, költségterítés fizetésére nem kötelezhető.”²² Ez az anyagi könnyebbség sokakra hatott ösztönzőleg²³, azonban ez a mentesség a 2006/2007-es tanévben megszűnt, ebből arra lehet következtetni, hogy ezen tanévtől egyre kevesebb gyermeknevelési támogatásban részesülő hallgató tanult a felsőoktatási intézményekben.²⁴

Továbbá, a továbbtanulás terén nem kedvezett a nőknek a 2012-es oktatáspolitikai változás sem, amelyben csökkentették az államilag finanszírozott helyeket azokon a tudományterületeken, amelyeket a lányok gyakrabban választanak.²⁵ Szintén fontos probléma, hogy hazánkban a kisgyermekes nők egyáltalán nem vagy csak nehezen tudnak visszalépni a munkaerőpiacra, annak ellenére, hogy a kormány család- és foglalkoztatáspolitikai eszközökkel segíti őket és a munkáltatók is támogatják őket a munkaerő-piaci reintegrációban.²⁶

²⁰ Vargáné Engler Ágnes (2010): *Kisgyermeket nevelő hallgatók felsőfokú tanulmányi beruházásának és hozamainak nevelésszociológiai vizsgálata*. Doktori értekezés. Debreceni Egyetem Humán Tudományos Doktori Iskolája, Debrecen.

²¹ Engler Ágnes (2011): *Kisgyermekes nők a felsőoktatásban*. Gondolat kiadó, Budapest.

²² 51/2002. III. 26. kormányrendelet, 22.§, 1. bekezdés.

²³ Engler Ágnes (2011): *Kisgyermekes nők a felsőoktatásban*. Gondolat kiadó, Budapest.

²⁴ Engler Ágnes (2014): *Hallgatói metszetek, A felsőoktatás felnőtt tanulói*. Felsőoktatási Kutató és Fejlesztő Központ (CHERD), Debrecen.

²⁵ Lannert Judit – Nagy Beáta (2019): A nők helyzete a magyar tudományos életben. *Szociológiai Szemle*, 29. évf. 4. szám, 63–82.

²⁶ Lipták Katalin – Matiscsákné Lizák Marianna (2018): A kisgyermekes nők foglalkoztatási helyzete és lehetőségeik. *Vezetéstudomány - Budapest Management Review*, 49. évf. 3. szám, 41–51.

2.2 SZAKMAI TERÜLETEK NEMI ÖSSZETÉTELE

A lányok oktatását az erős gazdasági növekedés megteremtésének alapvető elemeként ismerik el szerte a világon.²⁷ Annak ellenére, hogy a nők egyre jobban áttörnek a korlátokat a STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics) szakmákban, akadályokat küzdenek le akár a vezetői szerepek eléréséhez, a nemek közötti egyenlőség átalakulása az oktatásban és a munkahelyen továbbra is némileg korlátozott.²⁸

A Programme for International Student Assessment [PISA] vizsgálat háromévente kerül megrendezésre és matematikai, a szövegértés és a természettudományok területén méri a 15 éves tanulók képességeit.²⁹ A teszt eredményei alapján azt látjuk, hogy a matematika terén korábban megjelenő nemek közötti különbség eltűnt. Tehát a 15 éves lányok nem kevésbé tehetségesek matematikából, ugyanakkor saját motivációjukban és önképükben ritkán esetben jelenik meg a matematika szeretete és az ezzel összefüggő pályaválasztás. Ez lehet a magyarázat arra, hogy miért érdeklődnek elenyészőbb arányban a nők az STEM-pályák iránt, különösen annak mérnöki és informatikai területét tekintve.^{30,31}

A gyakorlatban is nagy hangsúlyt fordítanak a lányok képzésére, különösen a műszaki területeken. Példaként kiemelem a Széchenyi István Egyetemet, ahol egy számos országra kiterjedő, Európában azonos napon megrendezett „Lányok Napjára” keresztelt országos pályaaorientációs rendezvényt tartottak 2018 tavaszán az általános iskola felső tagozatába járó és a középiskolás lányok számára. A diákok interaktív programokkal betekintést nyerhetnek a rendezvény által a műszaki egyetemek, a kutatóintézetek és a különböző cégek életébe, azzal a

²⁷ Haque, Muhammad Faizul – Chowdhury, Mohammad Abdul Matin – Ahmad, Nadzrah, – Rakibuddin, Mohammad (2020): Women's Participation in Education and Politics: Evidence from the Selected OIC Countries. *Journal of Social and Political Sciences*, Vol. 3. No. 3. pp. 776–788.

²⁸ ILOSTAT: *Where women work: Female-dominated occupations and sectors*. Forrás: <https://ilostat.ilo.org/where-women-work-female-dominated-occupations-and-sectors/> (Letöltés dátuma: 2024.02.03.)

²⁹ Észak-Magyarország felsőoktatási intézményeinek együttműködése (n.a.): *A PISA vizsgálat bemutatása*. Forrás: http://okt.ektf.hu/data/szlahorek/file/kezek/01_simandi_04_16/721a_pisa_vizsglat_bemutatsa.html (Letöltés dátuma: 2024. 02. 10.)

³⁰ Lannert Judit – Nagy Beáta (2019): A nők helyzete a magyar tudományos életben. *Szociológiai Szemle*, 29. évf. 4. szám, 63–82.

³¹ Fényes Hajnalka (2010): *A nemi sajátosságok különbségének vizsgálata az oktatásban. A nők hátrányainak felszámolódása?* Debreceni Egyetemi Kiadó, Debrecen.

céllal, hogy informálódjanak a műszaki, a technológiai, a mérnöki és az informatikai pályáról.^{32,33,34}

Súlyos probléma az is, hogy a tanterv és a tanulási anyagok is erősítik a nemi sztereotípiákat és az egyenlőtlen nemek közötti normákat a STEM területén. Indiában az általános iskolai matematika és tudomány könyvekben szereplő illusztrációk csupán 6%-ban ábrázolnak lányokat. A szülők, a tanárok és a tanterv által jóváhagyott sztereotipizálás negatívan befolyásolja a lányok önbizalmát és a jövőbeli törekvéseiket.³⁵

Kiemelendő, hogy a lányok szellemi képességei nem rosszabbak a fiúkéknál, csupán az erősségek mások. A fiúknak általában jobb a térlátása, a logikai és számolási képessége, illetve technikai érzéke, a lányoknak jobbak a beszéd- és nyelvtanulási képességeik, illetve a memóriájuk. Az általános iskola végén a lányok kognitív képessége meghaladja a fiúkét, illetve a „fiús” tantárgyakban is jobb tanulmányi eredményeket érnek el.³⁶ A jobb eredmény mögött állhat a két nem eltérő jellemzői, a lányokra jobban jellemző a fegyelem, a szorgalom és a megfelelési kényszer.³⁷

Az alábbi, 2. ábrán, a szakmai területek esetén is láthatjuk, hogy a nemek szerinti eloszlás eltérő. A műszaki, mérnöki, építőipari, építészeti képzések, valamint a számítástechnika inkább a fiúkat vonzzák, míg a szociális gondoskodási, egészségügyi területeken és a tanárképzésben megfigyelhető a leánytöbbség.³⁸

³² Széchenyi István Egyetem (2018): *A STEM-re biztosan emlékezni fognak a lányok*. Forrás: <https://uni-archiv.sze.hu/a-stem-re-biztosan-emlekezni-fognak-a-lanyok> (Letöltés dátuma: 2024. 02. 23.)

³³ Széchenyi István Egyetem (2018): *Lányok Napja – Mér(nők) a Széchenyi István Egyetemen*. Forrás: <https://uni-archiv.sze.hu/lanyoknapja> (Letöltés dátuma: 2024. 02. 23.)

³⁴ Lányok Napja (2024): *Mi a Lányok Napja?* Forrás: <https://lanyoknapja.hu/rolunk/> (Letöltés dátuma: 2024. 02. 23.)

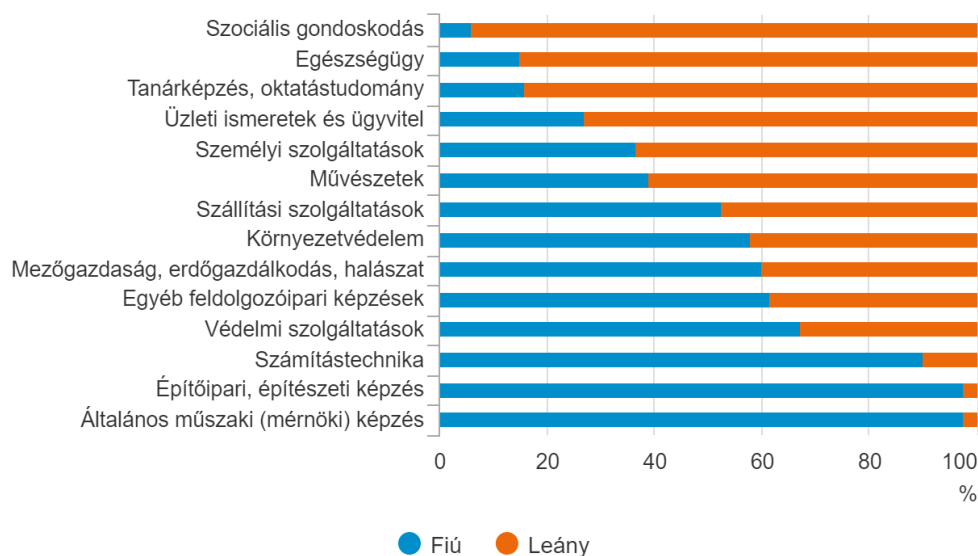
³⁵ United Nations Girls' Education Initiative (2021): *STEM: Breaking gender stereotypes*. Forrás: <https://www.ungei.org/blog-post/stem-breaking-gender-stereotypes> (Letöltés dátuma: 2024. 02. 26.)

³⁶ Fényes Hajnalka – Gál Enikő (2020): A nemi különbségek megjelenése az általános iskolában. *Kapocs*, 3. évf. 2. szám, 93–103.

³⁷ H. Sas Judit (1984): *Nőies nők és férfias férfiak. A nőkkel és férfiakkal kapcsolatos sztereotípiák élete, eredete és szocializációja*. Akadémiai Kiadó, Budapest.

³⁸ Központi Statisztikai Hivatal (2020): *Oktatási adatok, 2019/2020*. Forrás: <https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/oktat/oktatas1920/index.html> (Letöltés dátuma: 2023. 01. 13.)

2. ÁBRA: A SZAKKÉPZŐ ÉVFOLYAMOKON TANULÓK NEMENKÉNTI MEGOSZTLÁSA SZAKMAI TERÜLETENKÉNT (2019/2020)



Forrás: KSH³⁹

Továbbá, a főzéshez és a takarításhoz kapcsolódó elemi foglalkozásokban is kifejezetten magas a nők aránya, csakúgy, mint a hivatalnoki és könyvtárosi pozíciókban. Az International Labour Organization becslése szerint a nők teszik ki a globális gondozási munkaerő 67%-át.⁴⁰ A magasabb kockázatú foglalkozásokban, mint például a mozdonyvezetésben vagy a nehézgépekkel végzett műveletek terén a férfiak dominálnak, valamint a hajófedélzeti legénységet is inkább az imént említett nem alkotja. Az ellentétek megállapítása után elengedhetetlen megvizsgálni az egyenlő területeket is. A legkiegyensúlyozottabb a nemek aránya az értékesítési dolgozók, valamint az üzleti és adminisztrációs szakemberek körében.^{41,42}

A szakmai területekkel kapcsolatban fontos megemlíteni a szegregáció kérdéskörét is, melynek mérséklése hozzájárulhat a nők munkaerőpiaci kilátásainak javításához.⁴³ A nemi szegregáció szűkíti a lehetőségeket az oktatásban, továbbá kevesebb elérhető foglalkozási opciót kínál, egyenlőtlen bérezéshez vezethet, erősíti a nemi sztereotípiákat, korlátozza a hozzáférést bizonyos munkákhoz, és fenntartja az egyenlőtlenséget a nemi „erőviszonyokban”,

³⁹ u.o.

⁴⁰ ILOSTAT (2023): *Where women work: Female-dominated occupations and sectors*. Forrás: <https://ilostat.ilo.org/where-women-work-female-dominated-occupations-and-sectors/> (Letöltés dátuma: 2024. 02. 03.)

⁴¹ u.o.

⁴² Careersmart (2023): *Which jobs do men and women do? Occupational breakdown by gender*. Forrás: <https://careersmart.org.uk/occupations/equality/which-jobs-do-men-and-women-do-occupational-breakdown-gender> (Letöltés dátuma: 2024. 02. 03.)

⁴³ Martin J. Watt (2005): On the Conceptualisation and Measurement of Horizontal and Vertical Occupational Gender Segregation. *European Sociological Review*, Vol. 21 No. 1, pp. 481–488.

tehát káros hatásai vannak mind a nők, mind a férfiak munkaerőpiaci és társadalmi lehetőségeire.⁴⁴

A nemi szegregációnak két fajtáját különböztethetjük meg: a horizontális és a vertikális szegregációt. A horizontális szegregáció szerint a két nem a nemi szocializáció és a nemi szerepeknek való megfelelés igénye miatt különböző területeken, foglalkozásokban helyezkedik el. Kiemelném az orvosi pályát, melyben gyakrabban dolgoznak sebészként vagy nőgyógyászként férfiak, mert ezen pozíciókban kereshetnek a legtöbbet. Ezzel ellentétben gyermekgyógyászként több nő dolgozik, mivel ez a szakterület kevesebb fizetést ígér és e mellett rosszabb társadalmi presztízzsel is jár. A szegregáció eredményeként a két nem különböző pályákon indul el és kevesebb esetben lehet őket egymással összehasonlítani, ezért a nők sokszor ott tudnak vezetői pozíciót betölteni, ahol női beosztottak munkáját kell irányítaniuk, és így nem borul meg a társadalmi elvárások szerinti szereposztás. A horizontális szegregáció az oktatásban is megjelenik, hiszen mást várnak el a szülők és a tanárok a fiúktól és a lányoktól, melynek következtében mindenki a saját nemének megfelelő oktatási pályát és foglalkoztatást fog majd választani.⁴⁵

A vertikális szegregáció esetén a foglalkozáson belüli hierarchiában való előrejutási lehetőségekről beszélünk. A nemek közötti egyenlőtlenség itt is megmutatkozik, ugyanis, ahogy a beosztási szinteken, a szervezeti hierarchiákban egyre feljebb haladunk, egyre csökken a nők aránya, még akkor is, ha megfelelő formális képzettséggel rendelkeznek.⁴⁶

Közgazdásznak tanuló egyetemi hallgatóként elengedhetetlennek tartom megemlíteni, hogy a közgazdász hallgatók között kifejezetten magas a nők aránya, ugyanis a képzést sikeresen elvégzők kétharmad része nő.⁴⁷ A következő alfejezetben egyetemi területekre vonatkozó statisztikákat mutatok be.

2.3 EGYETEMI KÉPZÉSEK TERÜLETÉN JELENTKEZŐ EGYENLŐTLENSÉGEK

A nők egyetemi képzésekhez, oktatáshoz való joguk elismerése a kezdetekben nagy ellenállásba ütközött.⁴⁸ Elsőként az Amerikai Egyesült Államok nyitotta meg egyetemei kapuját

⁴⁴ Európai Unió Tanácsa (2017): *Gender segregation in education, training and the labour market. Review of the implementation of the Beijing Platform for Action in the EU Member States*. Európai Unió Tanácsa, Brüsszel.

⁴⁵ Fényes Hajnalka (2009): Horizontális és vertikális szegregáció az oktatásban nemek szerint. *Iskolakultúra*, 19. évf. 10. szám, 24–38.

⁴⁶ Sándor Bea (n.a.): *Nők*. Forrás: http://vmek.niif.hu/03400/03477/pdf/4_nok.pdf (Letöltés dátuma: 2024. 01. 07.)

⁴⁷ Nagy Beáta (2006): *Karrier női módra*. In: Lévai Katalin – Tóth István György (szerk.): *Szerepváltozások. Jelentés a nők és férfiak helyzetéről*. TÁRKI, Munkaügyi Minisztérium Egyenlő Esélyek Titkársága, Budapest. 35–51.

⁴⁸ Péter H. Mária (2018): *Nők az egyetemen. Az első okleveles orvosnők és gyógyszerésznők a budapesti felsőoktatásban és a kolozsvári Ferenc József Tudományegyetemen*. *Erdélyi Múzeum*, 80. köt. 1. füzet.

a női hallgatók előtt. A 19. század végére lehetővé vált a nők számára, hogy az addig férfiasnak tartott pályákon is tanulhassanak. Európában legelőször Svájc követte az amerikai példát, majd Oroszország. A többi ország csak nehezen, sokszor a kényszer hatására engedélyezte a női hallgatók felvételét az egyetemekre, és a legtöbb helyen is csak fokozatosan.⁴⁹

Magyarországon a női egyenjogúság megvalósítására irányuló törekvés részeként a nők egyetemi tanulmányainak gondolata már a 19. század második felében felvetődött, viszont a törekvések nem vezettek eredményre.⁵⁰ Az első magyar orvosnő, a magyarországi nőképzés kiemelkedő alakja, Hugonnai Vilma oklevélhonosítási kérelme is elutasításra került, Zürichben szerzett diplomáját a magyar jogszabályokra hivatkozva nem fogadták el és csak szülésznőként tevékenykedhetett.⁵¹

Egyre erőteljesebbek lettek a nők művelődési jogaira és egyetemi tanulmányaik lehetővé tételére a törekvések. Wlassics Gyulának köszönhetően, a magyar egyetemeken 1896-ban megjelentek az első női hallgatók, de Ferenc József kérésére eleinte a nők csak a bölcsészeti és orvosi karokra, valamint a gyógyszerészeti tanfolyamokra nyerhettek felvételt. Később, az 1946. évi XXII. törvény nyitotta meg a felsőoktatási intézmények kapujait a nők számára.⁵²

Napjainkban is megfigyelhető a nemi egyenlőtlenség a magyarországi egyetemek különböző képzési területein, valamint a munkarendek területén is. A nappali képzésben részt vevőknél közel azonos a férfiak és a nők aránya, viszont nem nappali képzésben több nő folytat felsőfokú tanulmányokat, ugyanis tíz hallgatóból hat nő. Ez valószínűleg a gyermekneveléssel és a háztartás vezetésével magyarázható, mivel egy nem nappali képzés mellett könnyebb elvégezni ezen feladatokat.

Magyarországon a felsőoktatási alap, osztatlan és mesterképzéseken több nő tanul, ezt az alábbi, a felvi.hu 2023-as pótfelvételi eljárás statisztikái alapján készített 4. táblázat is szemlélteti. Látható, hogy több női jelentkező volt, mint férfi és több nőt vettek fel mesterképzésre, valamint állami ösztöndíjjal támogatott képzésre minden képzési szinten és munkarendben. Az arány a 2022-es pótfelvételin is hasonló volt 2919 férfit és 3504 nőt vettek fel. Öt éve a férfiak voltak többségben, 3050 férfit és 3392 nő nyert felvételt a 2019-es

⁴⁹ Czeglédi Alexandra (2013): Nők férfias munkakörben. In: Tanulmányok az Eszterházy Károly Főiskola tudományos diákköreinek tudományos tevékenységéből (2011–2013). Eszterházy Károly Főiskola Líceum Kiadó, Eger. 434–463.

⁵⁰ Ladányi Andor (1996): Két évforduló. *Educatio*, 3. szám, 375–389.

⁵¹ Papageno (2022): *Hugonnai Vilma, aki ötvenévesen lett az első magyar orvosnő*. Forrás: <https://papageno.hu/intermezzo/2022/09/hugonnai-vilma-aki-otvenevesen-lelt-az-elso-magyar-orvosno/> (Letöltés dátuma: 2024.02.17.)

⁵² Ladányi Andor (1996): Két évforduló. *Educatio*, 3. szám, 375–389.

pótfelvételin. Tíz éve, 2014-ben a nők voltak többségben (3866), a férfiak pedig kevesebben (3507).

4. TÁBLÁZAT: 2023. SZEPTEMBERBEN INDULÓ PÓTFELVÉTELIS KÉPZÉSEKBEN FELVETTEK
ARÁNYA NEMEK SZERINT

Nem	Felvettek			
	Összesen	Alapképzés és osztatlan képzés nappali munkarendben, mindkét finanszírozási formában	Mesterképzés	Állami ösztöndíjjal támogatott képzések minden képzési szinten és munkarendben
Férfi	5015	1789	637	2247
Nő	6849	1785	790	2753

*Forrás: Saját szerkesztés a Felvi.hu adatai alapján*⁵³

A KSH adatai alapján megvizsgálhatjuk a nők számát nappali munkarendű alap- és mesterképzéseken is. Az 5. táblázatban a 2012/2013-as tanévtől a 2022/2023-as tanévig fellelhető adatokat gyűjtöttem össze. Megfigyelhető, hogy a nappali képzésben tanuló nők aránya nem nagyon változott, az utóbbi egy évtizedben nagyjából 51–52% volt. Kismértékben, de csökkent a felsőoktatásban tanulók száma és az adatokat megvizsgálva láthatjuk, hogy a nők esetében nagyobb mértékű csökkenésről beszélhetünk. Továbbá, ezen adatok is jól tükrözik a 19-23 éves korosztályban megjelenő női többletet.

5. TÁBLÁZAT: NŐK SZÁMA A FELSŐFOKÚ ALAP- ÉS MESTERKÉPZÉSBEN TANULÓ, NAPPALIS HALLGATÓK ESETÉN

Tanév	Nappali képzésben tanuló hallgatók száma	Nappali képzésben tanuló nők száma	Nappali képzésben tanuló nők (%)
2012/2013	214 320	110 714	51,65
2013/2014	209 208	108 542	51,88
2014/2015	203 576	105 344	51,74
2015/2016	195 419	100 878	51,62
2016/2017	190 098	98 245	51,68
2017/2018	187 084	96 192	51,41
2018/2019	185 278	95 016	51,28
2019/2020	186 797	96 227	51,51
2020/2021	187 237	96 515	51,54
2021/2022	190 094	98 985	52,07
2022/2023	190 281	99 143	52,10

*Forrás: saját szerkesztés a KSH adatai alapján*⁵⁴

A nők magasabb aránya a felsőoktatásban valószínűleg azzal magyarázható, hogy a fiúk közül kevesebben fejezik be a középiskolát, továbbá a nőkhez viszonyítva jobban el tudnak

⁵³ Felvi.hu (2023): *Friss statisztikák: 2023. szeptemberben induló (pótfelvételi) képzések*. https://www.felvi.hu/felveteli/ponthatarok_statisztikak/friss_statisztikak/!FrissStatisztikak/index.php/friss_statisztikak/nemek (Letöltés dátuma: 2024. 02. 11.)

⁵⁴ Központi Statisztikai Hivatal (2020): *Oktatási adatok, 2019/2020*. Forrás: https://www.ksh.hu/stadat_files/okt/hu/okt0021.html (Letöltés dátuma: 2024. 02. 18.)

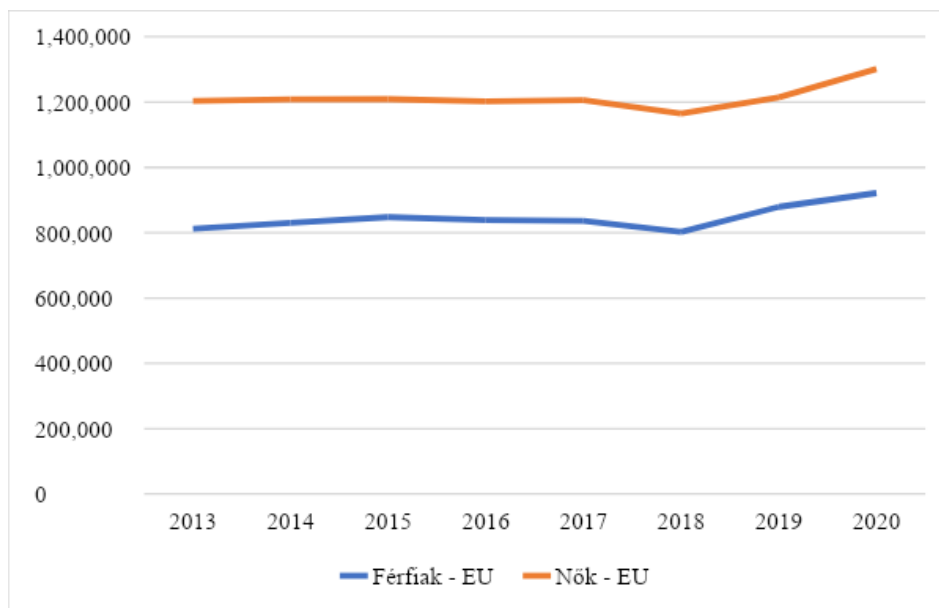
helyezkedni egyetemi végzettség nélkül is a munkaerőpiacon. Ennek ellenére nem valósult meg a nemek közötti egyenlőség a felsőoktatás terén, mivel vannak olyan országok, régiók, tanulmányi területek, valamint tudományos pozíciók is, ahol még mindig egyenlőtlenséget fedezhetünk fel.⁵⁵

A magyar felsőoktatás nagymértékben feminizálódott⁵⁶, Magyarországon és az Európai Unióban is kiemelkedően teljesítenek a nők. Ezt legjobban abból láthatjuk, hogy országunkban 2017-ben 24 197-en, 2018-ban 24 752-en, 2019-ben 22 641-en szereztek diplomát alapképzésben, és ez a szám 2020-ra 81 875-re növekedett. Ezen mértékű drasztikus növekedés valószínűleg a COVID-19 járvány miatti nyelvvizsga amnesztíának is köszönhető, viszont a 2020 előtti éveket tekintve megállapíthatjuk, hogy stagnált a kiadott diplomák száma. Az Európai Unió esetén a 2013 és 2020 közötti időszakot vizsgáltam, mely alapján megállapítható, hogy az unióban ebben a 8 évben közel ugyanannyi nő szerzett diplomát alapképzésben, mint férfi (kb. 1 100 000–1 300 000 fő). A 3. ábra grafikonján jól látható a tendencia, hogy az unióban több nő szerez diplomát, hiszen több nő van összességében. A két nem között hatalmas különbség van uniós szinten, ezt szemléltettem az alábbi ábrán.

⁵⁵ Qubit (2022): *Hiába jár egyetemre több nő, mint férfi, a jól fizető állásokhoz vezető szakokon továbbra is a férfiak vannak többségben.* Forrás: <https://qubit.hu/2022/05/27/hiaba-jar-egyetemre-tobb-no-mint-ferfi-a-jol-fizeto-allasokhoz-vezeto-szakokon-tovabbra-is-a-ferfiak-vannak-tobbsegeben> (Letöltés dátuma: 2024. 02. 10.)

⁵⁶ Lannert Judit – Nagy Beáta (2019): A nők helyzete a magyar tudományos életben. *Szociológiai Szemle*, 29. évf. 4. szám, 63–82.

3. ÁBRA: A 2013 ÉS 2020 KÖZÖTT ALAPKÉPZÉSBEN DIPLOMÁT SZERZŐ NŐK SZÁMA AZ EURÓPAI UNIÓBAN



Forrás: Eurostat⁵⁷

Az egyes években felvett női hallgatók száma 2010 és 2012 között csökkent a legalacsonyabb szintre. Ennek oka többek között az, hogy azon szakok közül, melyeken erős női többlet van, többet megszüntettek vagy pedig magas állami finanszírozási ponthatárhoz kötötték a 2010-es években az új politikai intézkedések során.⁵⁸

Az alábbi, 6. táblázat alapján látszik, hogy a magyarországi 2023. szeptemberében induló képzésekre közel 20 ezerrel több nő jelentkezett, mint férfi, valamint a felvettek és az első helyen felvettek számát vizsgálva is jóval több a nő. A korábbi éveket vizsgálva is hasonló volt az arány, a 2022-es általános eljárásban 43 297 férfi jelentkezett és 55 893 nő, 5 éve a 2019-esben 49 543 férfi és 62 490 nő, 10 éve, 2014-ben pedig 47 247 férfi és 59 345 nő.⁵⁹

⁵⁷ Eurostat (2022): *Graduates by education level, programme orientation, completion, sex and age*. Forrás: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/EDUC_UOE_GRAD01/default/table?lang=en&category=educ.educ_outc.educ_uoe_grad (Letöltés dátuma: 2024. 02. 08.)

⁵⁸ Polónyi István (2023): Bejutás a felsőoktatásba-növekvő egyenlőtlenségek. *Új Pedagógiai Szemle*, 73. évf. 05-06. szám, 80–99.

⁵⁹ Oktatási Hivatal és Felvi.hu (2023): *Jelentkezők és jelentkezések adatai*. Forrás: <https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjojOGZlNDY3OTYtMzQ4OC00ZGQxLWExOTUtMTdmMmZiYzAxZjg2IiwidCI6Ijg3NTQzNjFiLWExOTU0OWEtNDg5NC1iYzclLWRIYTQ2YTl1MzZjMiIsImMiOjI9> (Letöltés dátuma: 2024.02.17.)

6. TÁBLÁZAT: 2023 SZEPTEMBERBEN INDULÓ KÉPZÉSEKRE ÁLTALÁNOS ELJÁRÁSBAN
JELENTKEZŐK ÉS FELVETTEK SZÁMA

	Férfi	Nő
Jelentkezők száma	53 391	73 058
Felvettek száma	41 158	53 682
Első helyen felvettek száma	30 227	37 236

*Forrás: Saját szerkesztés az Oktatási Hivatal és a Felvi.hu adatai alapján*⁶⁰

A tradicionálisan nőinek vagy férfinek titulált képzési területeket vizsgálva azt láthatjuk, hogy rendkívül nagy különbség van az egyes képzések nemi megoszlásában. A nők jellemzően kisebb presztízsű intézményekben és karokon tanulnak, ami összefügg a kedvezőtlenebb munkaerőpiaci helyzetükkel.⁶¹

A nők felülreprezentáltak olyan szakmákban, ahol a várható bruttó jövedelem akár százazekkel elmarad a hagyományosan férfiak által dominált szakmáktól. Továbbá, ha megvizsgáljuk, hogy mely szakokat végzett személyek a legkeresettebbek a munkaerőpiacon, akkor láthatjuk, hogy ezen képzések között szinte nincs is olyan, amelyet többségében nők tanulnak. A legnagyobb eltolódást a tanárképzésben figyelhetjük meg, ahol a nők aránya több, mint 50%-kal magasabb a férfiakénál, viszont a műszaki tudományok és az informatika esetében ennek teljesen az ellenkezője figyelhető meg.⁶² Ebből arra lehet következtetni, hogy a nők alulreprezentáltak az informatikai területeken. Ezt a mintát láthatjuk akkor is, ha megvizsgáljuk a világ 3 legnagyobb és legbefolyásosabb informatikai cégének felsővezetői, ugyanis az Apple (4 nő jut 12 férfire), a Microsoft (3 a 12-re) és az Amazon (6 a 11-re) esetében kevés nőt találunk ezen magas vezetői pozíciókban.⁶³

Továbbá, a vizsgált ország gazdasági szerkezetétől, valamint a foglalkoztatottság mértékétől és a keresetek színvonalától is függ a nemek helyzete, a rendelkezésre álló lehetőségek és a számtalan területen látható egyenlőtlenség. Ha növekedést tapasztalunk a társadalmi jólét terén egy területen, akkor csökken a nemek közötti különbség, tehát egy olyan országban, ahol nagyobb jólét figyelhető meg, ott kisebb a differencia.⁶⁴

⁶⁰ u.o.

⁶¹ Engler Ágnes (2014): *Hallgatói metszetek – A felsőoktatás felnőtt tanulói*. Felsőoktatási Kutató és Fejlesztő Központ (CHERD), Debrecen.

⁶² Bíró Attila (2021): *Húsbavágó a nemi egyenlőtlenség a magyar egyetemeken: emiatt maradnak le tízezrek*. Forrás: <https://www.penzcentrum.hu/oktatas/20210114/husbavago-nemi-egyenlotlenseg-a-magyar-egyetemeken-emiatt-maradnak-le-tizezrek-1109194> (Letöltés dátuma: 2024. 02. 04.)

⁶³ Szlávi Anna (2019): Nemi sztereotípiák az informatika oktatásban. In: Szlávi Péter – Zsakó László (szerk.): *InfoDidact2019*. Webdidaktika Alapítvány, Zamárdi. 325–332.

⁶⁴ Központi Statisztikai Hivatal (2024): *Férfiak és nők*. Forrás: <https://www.ksh.hu/ferfiak-es-nok> (Letöltés dátuma: 2024. 02. 18.)

2.4 A NŐK ESÉLYEGYENLŐSÉGÉNEK SZEREPE A FENNTARTHATÓ FEJLŐDÉSI CÉLOK ELÉRÉSÉBEN

Jelenleg egyik kulcsszó a tudományban és az egyetemeken a fenntarthatóság, ami az emberiség egyik jelentős globális kihívása.⁶⁵ Kiemelt fontossággal bír és napjaink meghatározó témái közé tartozik, ezért a nők felhatalmazása, az oktatási és foglalkoztatási területeken való segítése elengedhetetlen a nemi egyenjogúság elérésében és a fenntartható fejlődés előmozdításában.⁶⁶

2015-ben az Egyesült Nemzetek Szervezete [ENSZ] közgyűlés 193 tagállamának vezetője elfogadta a fenntartható fejlődés új, globális, a 2030-ig tartó időszakra vonatkozó fenntartható fejlődési menetrendjét és keretrendszerét, melyben összesen 17 fenntartható fejlődési célt [SDGs - Sustainable Development Goals] határoztak meg.

A negyedik cél az inkluzív, méltányos és minőségi oktatás biztosításáról, valamint az élethosszig tartó tanulás lehetőségének mindenki számára történő elősegítéséről szól. Ennek alcéljaként megjelölték az oktatás területén megjelenő nemi egyenlőtlenségek csökkentését is. 2030-ig minden fiúnak és lánynak ingyenes általános és középiskolai oktatást szeretnének biztosítani, valamint a megfizethető szakképzéshez és minőségi felsőoktatáshoz való egyenlő hozzáférés biztosításán is dolgoznak.

Az ötödik célban a nemek egyenlőségének megvalósítását, valamint minden nő és lány társadalmi szerepének erősítését, gazdasági részvételének növelését fogalmazták meg.^{67,68} Az Európai Unióban a nők foglalkoztatási rátája 2009-ben 60,6% volt, majd ez az érték 2022-ben 69,3%-ra nőtt. A férfiak esetében a ráta magasabb értékről indult és lassabban nőtt, a 2009-es 74%-ról 2022-re 80%-ra.⁶⁹ Kiemelendő, hogy bár a nemi egyenlőség előmozdítása főként ezen két célban jelenik meg közvetlenül, de az SDGs szerves részét képezi, ugyanis az összes fenntartható fejlődési cél elérése ettől függ.⁷⁰

⁶⁵ Fási Csaba (2023): A fenntarthatóság dimenziói és a hazai felsőoktatási intézmények helyzetének egyes aspektusai a fenntarthatósági rangsorok tükrében. *Acta Humana*, 3. szám, 117–135.

⁶⁶ Reshi, Irshad Ahmad – Sudha, T. (2023): Economic Empowerment of Women: A Review of Current Research. *International Journal of Educational Review, Law And Social Sciences*, Vol. 3. No. 2., pp. 601–605.

⁶⁷ Fási Csaba (2023): *A fenntarthatóság dimenziói és a hazai felsőoktatási intézmények helyzetének egyes aspektusai a fenntarthatósági rangsorok tükrében*. *Acta Humana*, 3. szám, 117–135.

⁶⁸ Egyesült Nemzetek Szervezete (2023): *Take Action for the Sustainable Development Goals*. Forrás: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/sustainable-development-goals/> (Letöltés dátuma: 2024. 02. 18.)

⁶⁹ Eurostat (2023): *SDG 5 – Gender equality: Achieve gender equality and empower all women and girls*. Forrás: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=SDG_5_-_Gender_equality#Gender_equality_in_the_EU:_overview_and_key_trends (Letöltés dátuma: 2024. 02. 19.)

⁷⁰ UN Women (2023): *SDG 5: Achieve gender equality and empower all women and girls*. Forrás: <https://www.unwomen.org/en/node/36060> (Letöltés dátuma: 2024. 02. 16.)

3. NŐK A STARTUPPEREK VILÁGÁBAN

Az egyetemi oktatáshoz kutatáshoz szorosan kapcsolódik, hogy az utóbbi 10 évben megjelent és egyre jobban a fókuszba került a startupok fogalma. A startupok nem feltétlenül bejegyzett cégek és bizonytalan körülmények között hoznak létre egy új terméket vagy szolgáltatást. A 21. század változásai, a technológia fejlődése egyértelműen kedvező ezen újonnan induló vállalkozásoknak. Innovatívok, nagy kockázatot vállalnak, általában nemzetközi piacot céloznak és skálázhatóak.

Kifejezetten alacsony a magyarországi startup-ökoszisztémán belül női startupperek aránya, ezt családi és társadalmi okokra visszavezethető tényezők gátolják. A hazai startup cégek legjellemzőbb tevékenysége valamilyen típusú IT-szolgáltatás és ahogy korábban is említettem, a műszaki tudományok felé orientált egyetemi szakok, így az informatikai szektor szereplői nagyobb arányban férfiak.⁷¹

Egyenlőtlenség van a startup alapítók tulajdonosainak nemét vizsgálva, alig 20% feletti a női startup alapítók aránya. Ezt az alábbi, 7., 2019 és 2022 közötti adatokat tartalmazó táblázatot vizsgálva egyértelműen megállapíthatjuk, valamint az is szembetűnő, hogy az évek múlásával egyre kevesebb a női startup alapítók aránya.

7. TÁBLÁZAT: A STARTUPALAPÍTÓK MEGOSZLÁSA ÉLETKOR ÉS NEM SZERINT

Megnevezés	Arány [%]			
	2019	2020	2021	2022
Startupalapítók megoszlása korcsoport szerint				
25 évesnél fiatalabb	5,8	7,9	9,4	8,0
25-34 éves	29,7	30,8	31,4	31,4
35-44 éves	35,7	34,8	31,2	30,7
45-54 éves	15,8	17,2	18,1	21,0
55-64 éves	7,7	6,9	7,0	6,0
65 éves és annál idősebb	5,3	2,5	2,9	2,9
Összesen	100,0	100,0	100,0	100,0
Ebből nők	26,6	24,8	23,7	22,0

Forrás: saját szerkesztés a KSH⁷²adatai alapján

⁷¹ Kézai Petra Kinga – Konczosné Szombathelyi Márta (2020): Nők a startup-vállalkozások világában Magyarországon. *Vezetéstudomány – Budapest Management Review*, 51. évf. 10. szám, 51–62.

⁷² Központi Statisztikai Hivatal (2022): Startupalapítók, -vállalkozások megoszlása főbb jellemzők szerint [%]. Forrás: https://www.ksh.hu/stadat_files/gsz/hu/gsz0065.html (Letöltés dátuma: 2024. 01. 07.)

4. EGYENLŐTLENSÉG A TUDOMÁNYOS DÍJAK TERÜLETÉN

Az oktatáshoz szorosan kapcsolódik a tudományos karrier és az elnyert tudományos díjak száma, amely esetében ugyancsak elengedhetetlennek tartom a nemek arányának és a nők esélyeinek vizsgálatát. A tudományos kutatás követelményrendszerét a nők sokszor azért tudják kevésbé teljesíteni, mivel a magánéleti feladatok, a család és a karrier összeegyeztetése a legtöbb esetben jóval nagyobb terhet ró rájuk, mint a férfiakra.⁷³

Hazánkban is nehezebb a nők útja a tudományos karrier területén, mivel a női karriert még napjainkban is egy pejoratív élű fogalomnak gondolják és a nemi szerepekről vallott hagyományos nézetek mélyen a társadalom sejtjeibe ivódtak az évszázadok során.⁷⁴ Míg a gimnáziumokban és a felsőoktatásban a nők vannak többségben a létszámokat tekintve, a tudományos ranglétrán már kisebb arányban vannak jelen a nők, és a legmagasabb tudományos szinten, az arányuk mindössze 6% az akadémikusok közt.⁷⁵

Nagy előrelépés, hogy 2023-ban a Harvard Egyetem egy női professzora, Claudia Goldin nyerte el a közgazdasági Nobel-díjat a nők munkaerőpiaci helyzetével kapcsolatos úttörőnek számító, kulcsfontosságú tanulmányaiért. Kutatta az orális fogamzásgátlók hatását a nők karrier- és házassági döntéseire, a koedukáció hatását a felsőoktatás terén, valamint a nemek közötti kereseti különbségek okait is vizsgálta.⁷⁶

A 2023-as évben történt előrelépés ellenére a tudományos díjakat tekintve is kedvezőtlenebb helyzetben vannak a nők, ugyanis a Magyar Tudományos Akadémia [MTA] tagjai és a jelöltek között is kiemelkedően magas a férfiak száma.⁷⁷

A 4. és az 5. ábrán vizsgálom az MTA hazai tagjainak számát, valamint a tagok és a tudományos fokozattal rendelkezők összesített számát a Központi Statisztikai Hivatal adatai alapján. Megállapítható, hogy rendkívül alacsony a nők aránya a tagok és a tudományos fokozattal rendelkezők tekintetében. A 2000 és 2022 közötti időszakot elemezve láthatjuk, hogy bár a nők száma növekedett az MTA hazai tagok esetében, arányuk továbbra sem haladja meg

⁷³ Schadt Mária (n.a.): „Esélyegyenlőség” a tudományos szférában. Forrás: <https://tollele.elte.hu/sites/default/files/articles/schadt.eselyegyenloseg.pdf> (Letöltés dátuma: 2024. 02. 10.)

⁷⁴ Koncz Katalin (2006): Női karrieresélyek, karriertípusok és karrierjellemzők. Munkaügyi Szemle, 50. évf. 9. szám, 28–35.

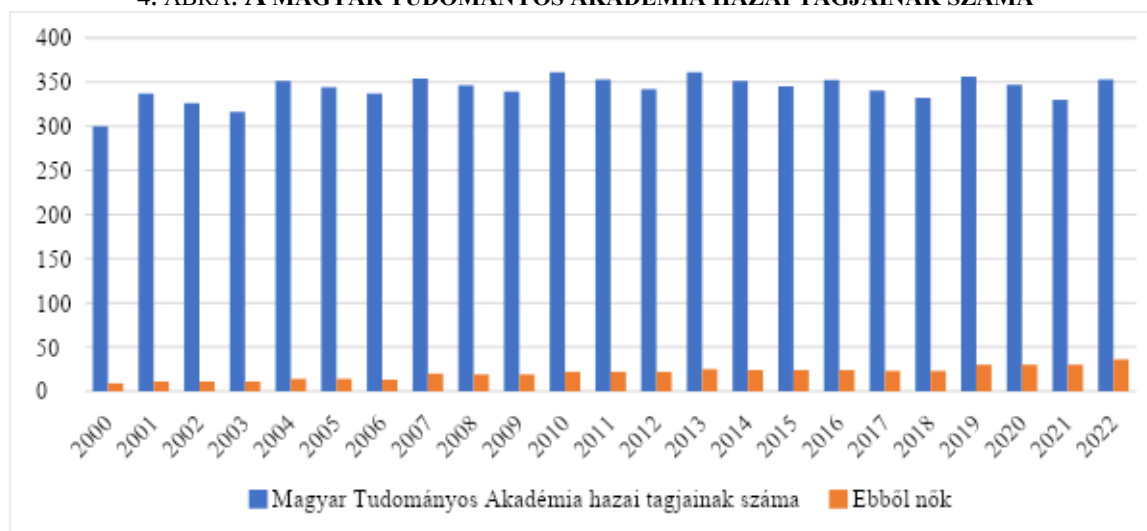
⁷⁵ Lannert Judit – Nagy Beáta (2019): A nők helyzete a magyar tudományos életben. Szociológiai Szemle, 29. évf. 4. szám, 63–82.

⁷⁶ Szabó Dániel (2023): *Claudia Goldin kapta az idei közgazdasági Nobel-díjat*. Forrás: <https://www.portfolio.hu/uzlet/20231009/claudia-goldin-kapta-az-idei-kozgazdasagi-nobel-dijat-644499> (Letöltés dátuma: 2024. 02. 03.)

⁷⁷ Alter Emese – Fazekas-Paragh Judit – Karácsony Gyöngyi – Király Magdolna – Pergéné Szabó Enikő, – Szentmihályi Bernadett – Száldobágyi Ádám (2022): *Nők a tudományban: a női kutatók helyzete hazai és nemzetközi vonatkozásban*. Debreceni Egyetemi Kiadó, Debrecen.

a 11%-ot. Azonban 7,2 százalékpontos növekedést megfigyelhetjük, hiszen 2022-ben a 10,2%, míg 2000-ben csupán a 3%-uk volt nő.

4. ÁBRA: A MAGYAR TUDOMÁNYOS AKADÉMIA HAZAI TAGJAINAK SZÁMA

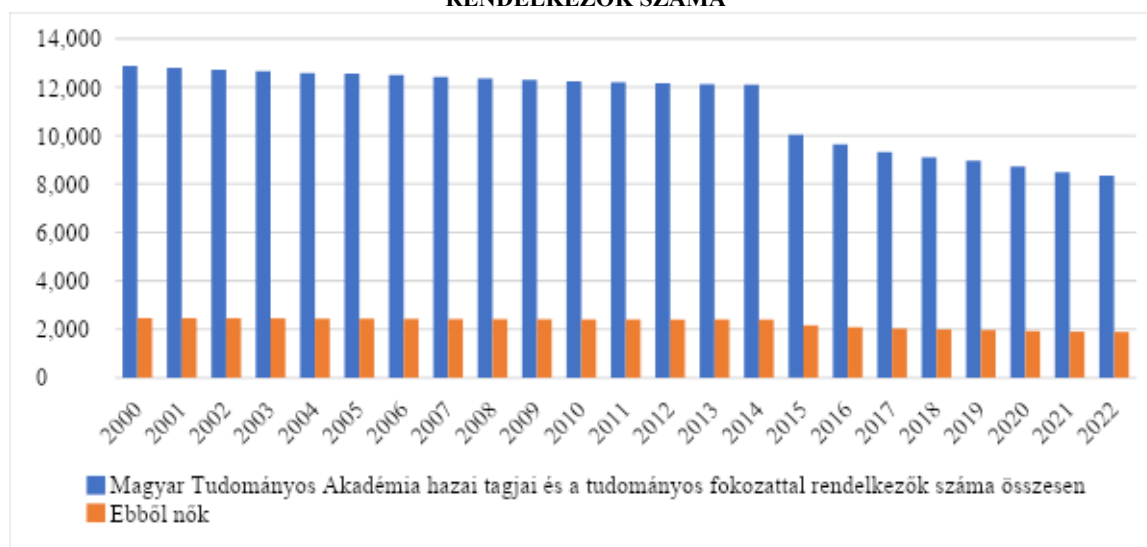


Forrás: saját szerkesztés a KSH⁷⁸adatai alapján

Azonban az MTA hazai tagjainak és a tudományos fokozattal rendelkezők számának vizsgálatakor azt láthatjuk, hogy míg az ezredfordulón a 19,1%, addig 2022-ben a 22,6% volt nő. A két mutatószám alapján láthatjuk, hogy a nők továbbra is alulreprezentáltak, hiszen az MTA haza tagsággal és a tudományos fokozattal rendelkező egyének több mint háromnegyede továbbra is férfi.

⁷⁸ Központi Statisztikai Hivatal (2024): *A tudományos fokozattal és címmel rendelkezők száma*. Forrás: https://www.ksh.hu/stadat_files/tte/hu/tte0015.html (Letöltés dátuma: 2024. 01. 13.)

5. ÁBRA: A MAGYAR TUDOMÁNYOS AKADÉMIA HAZAI TAGJAI ÉS A TUDOMÁNYOS FOKOZATTAL RENDELKEZŐK SZÁMA



Forrás: saját szerkesztés a KSH⁷⁹adatai alapján

A Nobel-díjat 1895-ben alapították és a világ legrangosabb szellemi teljesítményéért odaítélt díjaként tartják számon.⁸⁰ Az Alfred Nobel által alapított elismerést először 1901-ben osztották ki és 2023 októberéig összesen 954 személy büszkélkedhetett ezen díj elnyerésével. A kitüntetést birtokló 954 személyből mindössze csak 65 nő, viszont a különbséget nem bizonyíthatjuk szándékos diszkriminációval, mivel 1903-ban is már hajlottak a pozitív diszkrimináció felé. A bizottság módosított a szabályokon, hogy Marie Curie a férje társszerzőjeként részesülhessen Nobel-díjban.

Összehasonlítva a női egyéni díjazottak számát a férfiakkal megosztott díjak számával is megmutatkozik a nemi egyenlőtlenség. A fizikai, kémiai és orvostudományi kategóriákban osztott díjakat tekintve, 50 egyénileg díjazott férfi kutatóra csupán egyetlen nő jut.

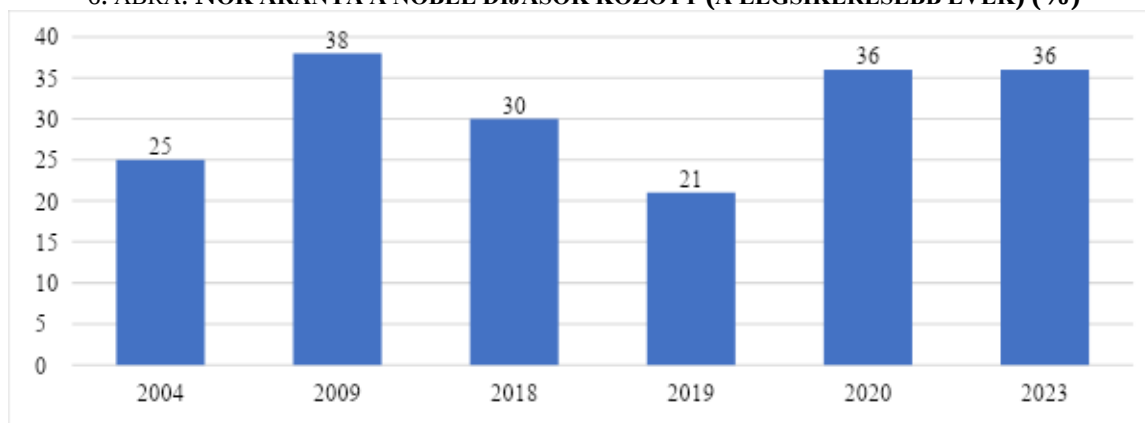
1903 és 2000 között 30 nő nyerte el a kitüntetést, viszont az utóbbi 20 évben megduplázódott a számuk, mivel egyre több erőfeszítés történik a nemek közötti szakadékok áthidalására a különböző tudományterületeken, így egyre kevésbé alulértékelték a nők a tudományos élet terén.⁸¹ A 6. ábra a nők arányát mutatja a Nobel-díjasokon belül.

⁷⁹ Központi Statisztikai Hivatal (2024): *A tudományos fokozattal és címmel rendelkezők száma*. Forrás: <https://www.ksh.hu/stadat/files/tte/hu/tte0015.html> (Letöltés dátuma: 2024. 01. 13.)

⁸⁰ Britannica (2024): *Nobel Prize*. Forrás: <https://www.britannica.com/topic/Nobel-Prize> (Letöltés dátuma: 2024. 02. 04.)

⁸¹ Nöileg (2023): *Hány nő kap Nobel-díjat? És miért van ennnyivel kevesebb női díjazott?* Forrás: <https://noileg.ro/szempont/hany-no-kap-nobel-dijat-es-miert-van-ennyivel-kevesebb-noi-dijazott#> (Letöltés dátuma: 2024. 02. 04.)

6. ÁBRA: NŐK ARÁNYA A NOBEL DÍJASOK KÖZÖTT (A LEGSIKERESEBB ÉVEK) (%)



Forrás: Nőileg⁸²

A magyar származású díjazottak között elengedhetetlen megemlíteni Karikó Katalint, aki 2023-ban az mRNS-alapú vakcina kifejlesztésért nyerte el megosztottan a biokémiai felfedezéséért a Nobel-díjat.⁸³

5. A NŐK MUNKAERŐPIACI RÉSZVÉTELE

A nők munkaerőpiaci helyzete szorosan kapcsolódik az oktatási szférában fellelhető lehetőségeikkel. Bár a nemek közötti egyenlőtlenségek az alapfokú és a középfokú oktatás terén már megjelennek, a nők alulreprezentáltsága a legláthatóbbá az oktatás legfelsőbb szintjén (PhD), valamint a munkaerőpiacon válik.⁸⁴ A törvény tilt minden olyan közvetlen és közvetett hátrányos megkülönböztetést, amely hátrányos helyzetbe hoz egy személyt vagy csoportot valós, vagy vélt jellemzők alapján, mégis eltérő bánásmóddal találkozhatunk a munkába lépés során is.⁸⁵ Ennek következtében fontosnak tartom megvizsgálni a nők foglalkoztatásával kapcsolatos legfontosabb mutatókat.

Pusztai kutatásában azt találta, hogy bár a magyarországi fiatal nők alulreprezentáltak, ők motiváltabbak, mint a férfiak, illetve nagyobb eséllyel jutnak be és végzik el sikeresen a

⁸² Nőileg (2023): *Hány nő kap Nobel-díjat? És miért van ennyivel kevesebb női díjazott?* Forrás: <https://noileg.ro/szempont/hany-no-kap-nobel-dijat-es-miert-van-ennyivel-kevesebb-noi-dijazott#> (Letöltés dátuma: 2024. 02. 04.)

⁸³ Magyar Tudományos Akadémia (2023): *Karikó Katalin Nobel-díjas.* Forrás: https://mta.hu/tudomany_hirei/kariko-katalin-nobel-dijas-111642 (Letöltés dátuma: 2024. 02. 04.)

⁸⁴ Paksi Veronika (2014): Miért kevés a női hallgató a természet és műszaki tudományi képzésekben? Nemzetközi kitekintés a "szivárgó vezeték"-metaforára. *Replika*, 85-86. (2013/4–2014/1): 109-130.

⁸⁵ Koncz Katalin (2008): *Nők a munkaerő-piacon. Számvetés a rendszerváltástól napjainkig az Európai Unióban érvényesülő tendenciák és követelmények fényében.* Budapesti Corvinus Egyetem Women's Studies Központ. Budapest.

felsőoktatást, ugyanakkor a bizalmuk tekintetében nem térnek el a másik nemtől, amikor a tervezett munkahely megtalálásával kapcsolatban gondolkoznak.⁸⁶

2010 óta az Európai Unióban Magyarországon nőtt legnagyobb mértékben a nők foglalkoztatása.⁸⁷ A 8. táblázat alapján látható, hogy a 15-64 éves korosztályban, 2012-ben 55,7% volt a nők foglalkoztatási rátája, viszont 2022-ben pedig már 69,9%.⁸⁸

8. TÁBLÁZAT: A FÉRFIAK ÉS NŐK FOGLALKOZTATÁSI RÁTÁJA

Év	Foglalkoztatási ráta	
	Férfi	Női
2012	61,6	55,7
2013	63,7	56,6
2014	67,9	59,5
2015	70,3	61,5
2016	73,0	64,2
2017	75,2	65,2
2018	76,3	66,6
2019	77,3	67,1
2020	77,1	66,8
2021	77,9	68,2
2022	78,8	69,9

Forrás: Saját szerkesztés a KSH adatai alapján⁸⁹

Később, 2019 és 2020 között a nők globális munkaerőpiaci részvételi aránya 3,4%-kal csökkent, szemben a férfiak 2,4%-ával. A nők azóta valamivel nagyobb arányban lépnek újra a munkaerőpiacra, mint a férfiak, ami a nemek közötti egyenlőség fellendülését jelenti. 2022 és 2023 között a munkaerő részvételi arányának paritása 63%-ról 64%-ra nőtt. A fellendülés azonban továbbra is befejezetlen, mivel a paritás még mindig a második legalacsonyabb ponton van az index 2006-os első kiadása óta, és jelentősen a 2009-es 69%-os csúcson alul van (7. ábra).⁹⁰

⁸⁶ Pusztai Gabriella (2015): *Támogató tényezők – Tanulmányi eredményességet támogató tényezők az egyetem falain belül és kívül.* In: Pusztai Gabriella – Kovács Klára (szerk): *Ki eredményes a felsőoktatásban?* Partium Könyvkiadó, Nagyvárad–Budapest. 79–96.

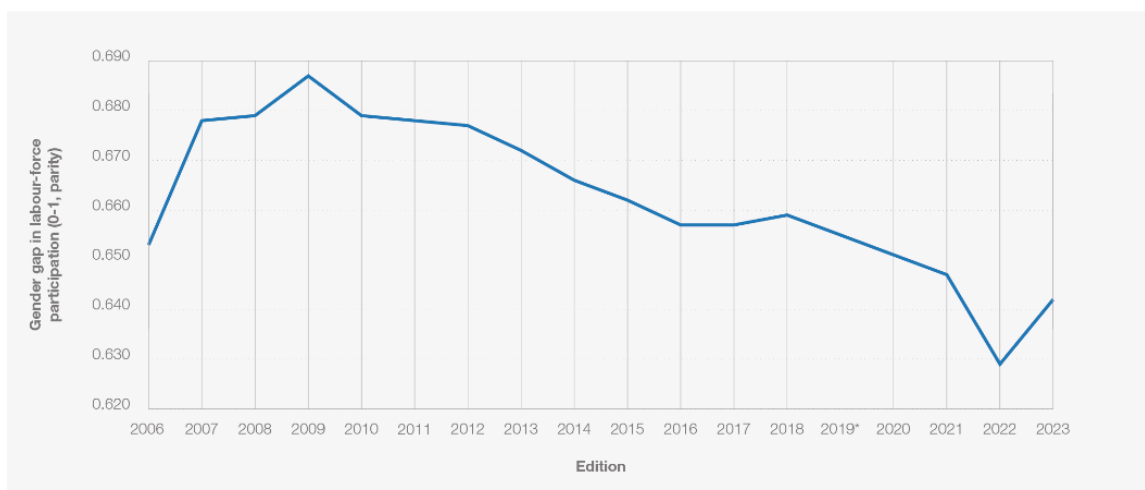
⁸⁷ <https://cdn.kormany.hu/uploads/sheets/5/52/527/527244615b5f9cd9e12ebdf761f1b36.pdf> (Letöltés dátuma: 2024. 02. 10.)

⁸⁸ Központi Statisztikai Hivatal (2020): *A 15-64 éves népesség gazdasági aktivitása, nemenként (2022).* Forrás: https://www.ksh.hu/stadat_files/mun/hu/mun0003.html (Letöltés dátuma: 2024. 02. 10.)

⁸⁹ u.o.

⁹⁰ World Economic Forum (2023): *Global Gender Gap Report 2023.* Forrás: <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/in-full/gender-gaps-in-the-workforce/> (Letöltés dátuma: 2024. 02. 04.)

7. ÁBRA: A MUNKAERŐPIACI RÉSZVÉTELBEN TAPASZTALHATÓ KÜLÖNBSÉGEK



*Forrás: World Economic Forum (2023): Global Gender Gap Report 2023*⁹¹

Vezető pozíciókban kevesebb nő dolgozik, mint férfi, valamint bebizonyított tény, hogy azonos szakmai felkészültség esetén is jóval kisebb eséllyel futnak be karriert a nők, mint a férfiak. A stabil munkaerőpiac csak akkor valósítható meg, ha a nőknek és a férfiaknak is egyenlő esélyeik vannak.⁹²

Megfigyelhető egy úgynevezett üvegplafon-jelenség, mely azt állítja, hogy a nők munkahelyi előmenetele eleve korlátozott a férfiakéval szemben. Az angol nyelven „glass ceiling theory”-ként ismert jelenség kifejezést először 1970-ben használták, és azon láthatatlan akadályokat foglalja magában, amik a hátrányba szorított munkavállalók előre jutását korlátozzák.⁹³ Ez az oktatás terén is megfigyelhető, mert a statisztikák azt mutatják, hogy annak ellenére, hogy egyre többen szereznek egyetemi tanári végzettséget, a férfiakhoz képest szignifikánsan több nő tűnik el a karrierje csúcsán, tehát a felsőoktatási rendszerben is üvegplafonba ütköznek a nők.⁹⁴ Továbbá, az általában a férfiak által betöltött foglalkozások a legtöbb esetben jobban fizetettek⁹⁵, szinte minden országban ismert tény, hogy eltérő a férfiak

⁹¹ World Economic Forum (2023): *Global Gender Gap Report 2023*. Forrás: <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/in-full/gender-gaps-in-the-workforce/> (Letöltés dátuma: 2024. 02. 04.)

⁹² Kőműves Zsolt – Szabó Szilvia – Szabó-Szentgróti Gábor – Hollósy-Vadász Gábor (2023): Nők munkaerőpiaci diszkriminációjának szférák szerinti összehasonlító vizsgálata. *Civil Szemle*, 20. évf. 3. szám, 157–172.

⁹³ Takács Izolda (2020): Akadályok a nők karrierjének útjában – a szervezetek útvesztői. *Metszetek*, 9. évf. 1. szám, 65–83.

⁹⁴ Lendák-Kabók Karolina (2021): A gender és az etnikum hatása az etnikai kisebbségi nők lehetőségeire Szerbia felsőoktatási rendszerében. *FÓRUM Társadalomtudományi Szemle*, 23. évf. 1. szám, 117–135.

⁹⁵ Munkaügyi Levelek (2000): *Dolgozó Nő*. Elérhető: <https://munkaugyilevelek.hu/2000/05/dolgozo-nok/> (Letöltés dátuma: 2024. 02. 04.)

és a nők munkaerőpiaci megítélése, melyből az eltérő díjazás is következhet.⁹⁶ A nőknek jóval nehezebb bekerülniük ezekbe a körökbe, jobb teljesítményre és több erőfeszítésre van szükségük, mint a férfi munkavállalóknak.⁹⁷ Ezen strukturális akadályok leküzdése érdekében a szervezeteknek és a politikai döntéshozóknak egy integráltabb és átfogóbb megközelítést kell alkalmazniuk.⁹⁸

A nők munkaerőpiaci pozícióját számtalan különböző tényező befolyásolhatja. Melyeket a következőképpen lehet csoportosítani:

- társadalmi tényezők,
- szervezeti tényezők,
- egyéni tényezők,
- műszaki, technológiai tényezők,
- gazdasági tényezők.⁹⁹

A nők életében az évtizedek előrehaladtával egyre nagyobb jelentőséggel bír, hogy karriert építsenek, teljes jogú tagjai legyenek a társadalomnak, viszont ennek megvalósulásához szükséges az esélyegyenlőség és az egyenjogúság. A két nem közötti egyenlőség megvalósítása hozzátartozik az Európai Unió [EU] célkitűzéseéhez, ehhez hozzájárult a jogalkotás, az ítélkezési gyakorlat és a szerződések módosításai is. Az Európai Parlament buzgón védi a nők és a férfiak közötti egyenlőség elvét, mivel az EU értékekre épül.¹⁰⁰ Bár a jogi alapok adottak, hiszen európai uniós és hazai szinten is számos jogszabály és dokumentum foglalkozik a férfiak és nők egyenjogúságának kérdéskörével, a gyakorlatban ezek érvényesítése nem feltétlen történik meg.¹⁰¹

A munkáltatónak kötelessége, hogy mindkét nemet ugyanolyan elvek alapján léptesse elő és egyenlő módon kezelje, tehát nem tehet különbséget férfi és nő között akkor sem, ha valamilyen képzéshez való hozzájárulásról döntenek. Kötelessége, hogy biztosítsa ugyanazokat

⁹⁶ Koncz Katalin (2001): A foglalkoztatottság növelése és a munkanélküliség csökkentése. *Statisztikai Szemle*, 79. évf. 1. szám, 64–83.

⁹⁷ Munkaügyi Levelek (2000): *Dolgozó Nő*. Elérhető: <https://munkaugyilevelek.hu/2000/05/dolgozo-nok/> (Letöltés dátuma: 2024. 02. 04)

⁹⁸ Reshi, Irshad Ahmad – Sudha, T. (2023): Economic Empowerment of Women: A Review of Current Research. *International Journal of Educational Review, Law And Social Sciences*, Vol. 3. No. 2., pp. 601–605.

⁹⁹ Matiscsákné Lizák Marianna (2016): Nők a munkaerőpiacon, különös tekintettel a női vezetőkre és vállalkozókra. In: Karlovitz János Tibor (szerk.): *Társadalom, kulturális játtér, gazdaság*. International Research Institute, Komárno. 69–77.

¹⁰⁰ Európai Unió (2022): *A férfiak és nők közötti egyenlőség*. Forrás: <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/hu/sheet/59/a-ferfiak-es-nok-kozotti-egyenloseg> (Letöltés dátuma: 2024. 02. 04)

¹⁰¹ Batthyány Schmidt Margit – Zöldréti Attila – Zöldréti Szabolcs (2020): A nők lehetőségei egy „férfias” ágazat generációváltásában. *Új Munkaügyi Szemle*, 1. évf. 4. szám, 47–60.

a munkafeltételeket, a munkakörülményeket, a munkaidőt, az elbocsátás feltételeit, valamint az adott munkahelyet érintő öltözködési szabályokat.¹⁰²

5.1 „RÓZSASZÍN GALLÉROS” MUNKÁK ÉS OKTATÁS

A „rózsaszín galléros munkás” kifejezés Louise Kapp Howe írónőtől származik, aki a jelzöt az 1977-ben megjelent „Pink Collar Workers: Inside the World of Women’s Work” című könyvében alkotta meg. A kifejezés azokat a munkaköröket jelöli, amelyekben magas a női munkavállalók aránya, valamint megfogalmazta azt a problémát, hogy a nők számára a „rózsaszíngalléros” állásokon kívül eső munkák nem nyilváníthatóak potenciális foglalkozásoknak.¹⁰³ A jelző az 1950-es évekre nyúlik vissza, amikor a nők jelentős mértékben elkezdtek beáramlani a munkaerőpiacra.¹⁰⁴

A „rózsaszín galléros munkások” hagyományosan olyan iparágakban vesznek részt, amelyeket a történelemben és jelenleg is a nők urálnak¹⁰⁵. Ilyennek tekinthetők például a gyermekgondozással kapcsolatos foglalkozások, főként általános iskolai oktatási tevékenység és a szépségipar. Továbbá, ezen kategóriába sorolhatóak a következő munkák: babysitter, kozmetikus, fodrász, stewardess, recepciós, titkárnő, takarító, hivatali adminisztrátor, pincér, ápoló, védőnő, orvosi asszisztens, óvónő. A múltban azt láhattuk, hogy Magyarországon a férfiak töltötték be a tanári állásokat, ma már azonban ez megfordult és alig találunk az alapfokú oktatásban férfi tanár. A könyvelő és a HR szakma ugyancsak elnőiesedett, ugyanis a nők aránya radikálisan megnőtt.¹⁰⁶

Legfontosabb jellemző az alulfizettség, valamint a rutin jelleg, a nehezen elérhető előléptetési lehetőség, a szegregáltság a férfi munkaköröktől, és a kisebb szakképzettség. Tipikusan ilyen munkák a titkárnői és az egyéb irodai munkák (2010-ben a foglalkoztatott házasságú nők közel egyharmada irodai munkát végzett), és a ruházati, kozmetikai cikkek eladásával foglalkozó pozíciók. A feminista mozgalom követőinek megkülönböztetéseként kezdték el

¹⁰² Albert Levente – Gyulavári Tamás (2001): Mit tesz az EU a nők és a férfiak közötti esélyegyenlőségért? *Esély*, 2. szám, 15–30.

¹⁰³ Szarka Dóra (2012): *Kezdetét vette a rózsaszíngalléros munka elférfiasodása*. Forrás: <https://www.hrportal.hu/hr/kezdetet-vette-a-rozsaszingalleros-munka-elferfiasodasa-20120813.html> (Letöltés dátuma: 2024. 02. 06.)

¹⁰⁴ Smith, Vicki (2013): *Sociology of Work: An encyclopedia*. University of California, Davis.

¹⁰⁵ MasterClass Business (2022): *What Are Pink-Collar Jobs? History of Pink-Collar Work*. Forrás: <https://www.masterclass.com/articles/pink-collar-jobs> (Letöltés dátuma: 2024. 02. 04.)

¹⁰⁶ Szarka Dóra (2012): *Kezdetét vette a rózsaszíngalléros munka elférfiasodása*. Forrás: <https://www.hrportal.hu/hr/kezdetet-vette-a-rozsaszingalleros-munka-elferfiasodasa-20120813.html> (Letöltés dátuma: 2024. 02. 06.)

használni „rózsaszín galléros munka” kifejezést, ennek egyik oka, hogy korábban a nők nagy arányban végeztek fehérgalléros munkát.¹⁰⁷

A „rózsaszín galléros munka” kifejezés nyomán kialakult a „rózsaszín oktatás” is, amely felveti azt a kérdést, hogy az oktatási rendszerben is olyan szembetűnőek-e a két nem közötti különbségek, mint a munka világában.

Az oktatási rendszer számos szférájában jelentős nőtöbbség figyelhető meg, ez a férfiak esetleges háttérbe kerülését is eredményezheti a feminizálódó oktatási rendszerben. A részvételt, az eredményességet és a továbbtanulási irányokat jelentős mértékben befolyásolják a nemi szerepek. Az oktatási rendszerben tapasztalható nemek közötti különbségek vizsgálhatóak a 2.3 fejezetben taglalt horizontális és vertikális szegregáció szerint is, hiszen a munkaerőpiacon tapasztalható jelenségekhez hasonlóan, beszélhetünk férfias és nőies szakokról és tanulmányi területekről, illetve az oktatás szintjein, a szervezeti hierarchiához, ugyancsak észrevehető a nemek arányának változása.¹⁰⁸

6. A PRIMER KUTATÁS MÓDSZERTANA ÉS EREDMÉNYEI

TDK dolgozatom ezen fejezetében a primer kutatásom módszertanát, a hipotéziseket és az eredményeket mutatom be. Kutatásomat a korábbi fejezetekben bemutatott elméletre alapozva állítottam össze, az elemzés során nagy figyelmet fordítok a szakirodalmi részben tett megállapításokra és keresem az összefüggéseket a primer kutatásom és a szakirodalmi rész között.

6.1 A KUTATÁS MÓDSZERTANA ÉS A VIZSGÁLT MINTA ALAPVETŐ DEMOGRÁFIAI JELLEMZŐI

A kutatásomhoz a kérdőíves megkérdezést választottam (1. számú melléklet), melyben három fajta kérdéstípust használtam: zárt kérdéseket, valamint nyitott és Likert skálás kérdéseket. A kérdőív eredményeinek értékelését két részre osztottam: leíró statisztikával, illetve az IBM SPSS Statistics programban elvégzett összefüggésvizsgálatokkal igyekeztem feltárni a nem hatását. Az utolsó fejezetben összevetem az eredményeket és értékelem a kutatás elején felállított hipotéziseket.

Az általam összeállított kérdőívet férfiak és nők is kitöltötték, mivel a két nem közötti különbséget csak egy ilyen viszonyítási alappal tudtam igazán megvizsgálni. Elsősorban olyan

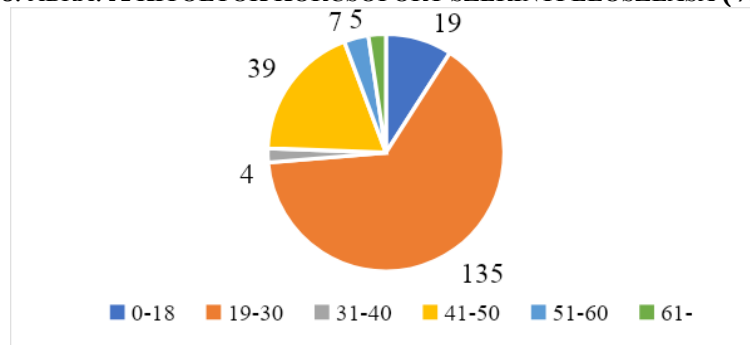
¹⁰⁷ Fényes Hajnalka (2010): *A nemi sajátosságok különbségének vizsgálata az oktatásban. A nők hátrányainak felszámolódása?* Debreceni Egyetemi Kiadó, Debrecen.

¹⁰⁸ Engler Ágnes (2010): Pink Education. Fényes Hajnalka: A nemi sajátosságok különbségének vizsgálata az oktatásban. A nők hátrányának felszámolódása? *Szociológiai Szemle*, 21. évf. 3. szám, 146–151

személyeket kerestem, akik különböző szinteken tanultak az oktatási intézményekben, valamint akár még munkatapasztalattal is rendelkeznek, hogy megfelelő alanyaim legyenek és könnyen használható, vizsgálható eredmények álljanak rendelkezésre a kérdőív lezártakor. A kérdőív kitöltése teljesen anonim, valamint önkéntes volt, és eredményeit kizárólag a kutatásomhoz használtam fel. Az eredmények nem reprezentatívak, de mégis releváns információkkal szolgálnak, mert egy átfogó képet adnak a különbségekről, valamint segítenek alátámasztani a dolgozatom szakirodalmi részét.

A kérdőívet 209 kitöltésnél zártam le, 169 nő és 40 férfi kitöltés érkezett. A demográfiai adatokat tekintve a korcsoportok tekintetében 16 éves kortól 81 éves korig terjed a kitöltők életkora. A korcsoportok szerinti megoszlást nézve – ahogy az a 8. ábrán is látható – a húszas éveikben járók alkotják a válaszadók 64,6%-át.

8. ÁBRA: A KITÖLTŐK KORCSOPORT SZERINTI ELOSZTLÁSA (%)



Forrás: Saját szerkesztés a kérdőív eredményei alapján

További demográfiai adatok vizsgálatakor azt láthatjuk, hogy a válaszadók közül 1 fő (0,48%) rendelkezik kevesebb mint 8 általánossal, 14 fő (6,7%) legmagasabb iskolai végzettsége a 8 általános, 75 fő (35,89%) érettségivel, 40,7%-a diplomával rendelkezik (legmagasabb iskolai végzettsége BSc/BA vagy MSc/MA vagy osztatlan képzés vagy PhD), illetve 6 főnek (2,87%) OKJ-s, 2 főnek (0,96%) technikus, valamint 2 főnek (0,96%) szakmunkásképző végzettsége van.

Lakóhely tekintetében azt láthatjuk, hogy a kitöltők 18,66%-a (39 fő) a fővárosban, 16,75%-a (35 fő) megyeszékhelyen, 40,67%-a (85 fő) egyéb városokban, 8,13% (17 fő) községekben és 15,79% (33 fő) falun lakik.

Ezt követően a személyek kategorizálása történik meg az alapján, hogy a kitöltő valamilyen pénzkereséssel kapcsolatos tevékenységet végez-e (munkavállaló, egyéni vállalkozó, östermelő, gyakornokként dolgozó hallgató stb.) vagy háztartásbeli, munkanélküli, nyugdíjas, középiskolában vagy egyetemi hallgató. A nők (94 fő, 44,98%) és a férfiak (22 fő, 10,53%) esetében is kiemelkedő a munkavállalók száma, mely pozitív a kérdőív eredmények

elemzése szempontjából. Kiemelendő, hogy a férfi kitöltők között nincs munkanélküli, míg a női válaszadók 1,91%-a, azaz 4 fő ezen munkaerőpiaci státusszal rendelkezik. Nagy még a tanulók aránya (80 fő, 38,28%, melynek 78,75%-a, azaz 63 nő), mely szintén pozitív az eredmények elemzéséhez.

Amennyiben a kérdezőnek a pénzkeresés a fő tevékenysége, a kérdőívben ezt követően egy nyitott kérdéssel a konkrét foglalkozásra kérdezem rá, valamint a személy beosztására.

A nőknél a foglalkozást tekintve számos adminisztrációs területen elhelyezkedett kitöltő volt, valamint jellemzőek az egészségügyi intézményekben dolgozók és a pedagógusok. Ezzel szemben a férfiak esetén informatikusok, szoftverfejlesztők, mérnökök töltötték ki a kérdőívet. Tehát megállapítható, hogy a férfi kitöltők jelentős része inkább a „férfiasabb” szakmákban helyezkedett el, a tudományos-technológiai tudományágakban, például informatikai vagy mérnöki pozícióban. Ezzel szemben a nők inkább a „nőiesebbnek” vélt területeken dolgoznak, valamilyen ügyintézással kapcsolatos pozíciókban (például asszisztens) és az egészségügy terén ápolóként, gyógytornásként vagy szülésznőként, valamint az oktatási intézményekben. Fontos megemlíteni, hogy nem újkeletű jelenség, probléma a pedagóguspálya feminizálódása.¹⁰⁹ Egy 2009-es kutatás is ezt az tényt támasztja alá, ugyanis kevesebb, mint 1% az óvodákban, és kevesebb, mint 10% az általános iskola alsó tagozatán a férfi pedagógusok aránya Magyarországon. Az alábbi, KSH adatai alapján készített 9. táblázatban látható, hogy a 2023/24-es tanév előzetes köznevelési és iskolarendszerű szakképzési statisztikai adatai szerint a szakképző iskolák kivételével minden intézményben magasabb a fő munkaviszony keretében pedagógus vagy oktató munkakörben alkalmazottak között a nők aránya.

¹⁰⁹ F. Lassú Zsuzsa – Podráczky Judit (2009): A férfiak alkalmassága és szükségessége a tanítói pályán (Iskolaválasztás előtt álló szülők vélekedései). *Pedagógusképzés*, 7. évf. 36. szám, 5–17.

9. TÁBLÁZAT: A 2023/2024-ES TANÉV ELŐZETES KÖZNEVELÉSI ÉS ISKOLARENDSZERŰ SZAKKÉPZÉSI STATISZTIKAI ADATAI

Feladatellátási hely	Fő munkaviszony keretében pedagógus, oktató munkakörben alkalmazottak száma		
	Összesen	Ebből nő	A nők aránya [%]
Óvoda	30 475	30 325	99,5
Általános iskola	72 514	62 181	85,75
Szakiskola és készségfejlesztő iskola	1 485	1 115	75,08
Szakképző iskola	5 102	2 517	49,33
Gimnázium	18 622	13 094	70,31
Technikum, szaggimnázium	16 950	10 585	62,44
Fejlesztő nevelés, oktatás	441	421	95,46
Összesen:	145 589	120 238	

Saját szerkesztés a KSH adatai alapján¹¹⁰

6.2 KUTATÁSI KÉRDÉSEK ÉS HIPOTÉZISEIM A NŐK MUNKAERŐPIACI ÉS OKTATÁSBELI HELYZETÉRE VONATKOZÓAN

A szekunder kutatásra építve a primer elemzésre vonatkozóan a fő kutatási kérdésem az, hogy milyen a nők helyzete az oktatásban és a munkaerőpiacra lépéskor. Ennek sikeres megválaszolása érdekében kiemelt figyelmet fordítottam arra, hogy számtalan, különböző tényezőt megismerjek és ebből következtetéseket vonjak le. Dolgozatom ezen szakaszában a feldolgozott szakirodalmak által tett megállapítások, információk ismeretében állítok fel hipotéziseket, melyek alapján készítettem el és elemzem a kérdőív eredményeit, hogy alá tudjam támasztani, vagy meg tudjam cáfolni elméleteimet. A hipotéziseim a következők:

- A nők helyzete a munkaerőpiacon fejlődött, de még mindig kedvezőtlenebb, mint a férfiaké.
- A nők helyzete az oktatásban fejlődött, de még mindig kedvezőtlenebb, mint a férfiaké.
- Még mindig jelen van azon sztereotípia, hogy a nőknek a humán területek valók és azon területeken jobbak.
- A nők inkább a bölcsészettudományokban, társadalomtudományok terén és a pedagógusképzésben vannak többségben, és a férfiak emelkednek ki az informatikai és a műszaki területeken.
- A nem hatással van az oktatásban tapasztalható nehézségekre, kihívásokra.

¹¹⁰ Központi Statisztikai Hivatal (2024): *Oktatási adatok, 2023/2024 (előzetes adatok)*. Forrás: <https://www.ksh.hu/s/kiadvanyok/oktatasi-adatok-20232024-elozetes-adatok/index.html> (Letöltés dátuma: 2024.03.31.)

6.3 A KUTATÁSI EREDMÉNYEK ELEMZÉSE

A következőkben bemutatásra kerülnek a kérdőíves megkérdezés eredményei. Az elemzést két részre osztottam: először az eredményeket leíró statisztikákkal, majd a mélyebb kapcsolatokat összefüggésvizsgálattal elemeztem.

6.3.1 A KÉRDŐÍV EREDMÉNYEINEK VIZSGÁLATA LEÍRÓ STATISZTIKÁKKAL

Elsőkörben felmértem, hogy a kitöltők milyen kihívásokat tapasztaltak az oktatás során. Hét opció közül választhattak, akár többet is megjelölhettek. A következőkben felsorolt állítások mögött zárójelben található azon kitöltők aránya, akik igennel válaszoltak azon kérdéssel kapcsolatban, hogy kihívásként jelent-e meg az adott tényező.

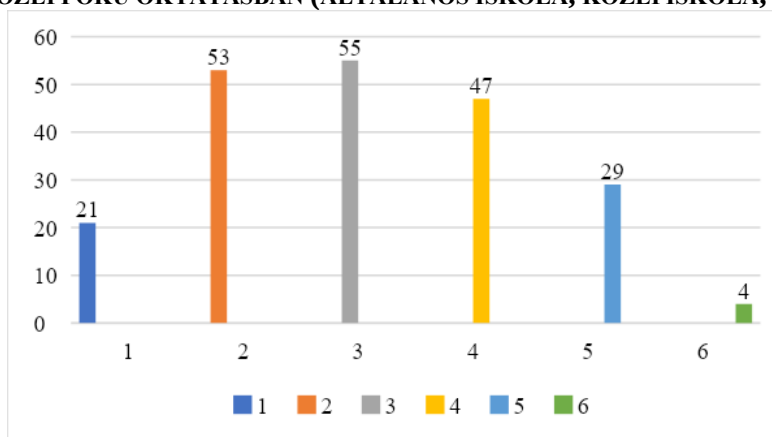
- Pénzügyi nehézségek (33,5%)
- Diszkrimináció (12%)
- Szakmai kihívások (37,3%)
- Munka és tanulás egyensúlya (52,5%)
- Szociális kihívások (32,1%)
- Nem tapasztaltam semmilyen kihívást (16,7%)
- Egyéb

Az „Egyéb” kategóriában többen említették (7 fő, 3,35%) a munka-tanulás-háztartás-pihenés egyensúly megteremtésének nehézségét. Szembetűnő, hogy azon 25 válaszadó között, aki tapasztalt diszkriminációt, csupán egyetlen férfi van.

Az oktatás során a kitöltők 21,53%-a tapasztalt nemi alapú különbségeket a tanárok vagy oktatók pedagógiai megközelítésében. Ez összesen 7 férfit (3,34%) és 38 nőt (18,18%) jelent, tehát a nőknél többször előfordult ez a jelenség. Jellemző volt, hogy arról nyilatkoztak, hogy tanárok szívesebben engedik át a női hallgatókat valamely tárgyakon, kedvesebben osztályozzák őket, de előfordult az ellenkezője is, hogy célzottan a lányokat szólította fel a tanár az órákon vagy erősen kivételeztek a férfi hallgatókkal és inkább a nőket dolgoztatták meg a szóbeli vizsgán, vagy a fiú osztálytárs újraírhatott egy dolgozatot, a lány viszont nem. Az eredmények között egy olyan hallgatói válasz is megjelent, miszerint egy egyetemi professzor előadása közben a szakok komolyságát a női hallgatók arányával mérte, valamint egy konzulens női hallgatót nem fogadott el szakdolgozat írására, de kaptam olyan választ is, hogy egy kitöltő amiatt váltott szakot, mert egy tanára folyamatosan negatív megjegyzéseket tett a női hallgatókra, továbbá előfordult, hogy annak, aki kirívóbban öltözködött, jobb jegyet adtak.

Az alap- és középfokú oktatást tekintve a nemi alapú megkülönböztetés mértékénél pozitívabb eredményeket kaptam, a hármas érték emelkedik ki (26,3%), valamint még a kettes (25,4%) és a négyes (22,5%) értékre is sokan szavaztak (9. ábra).

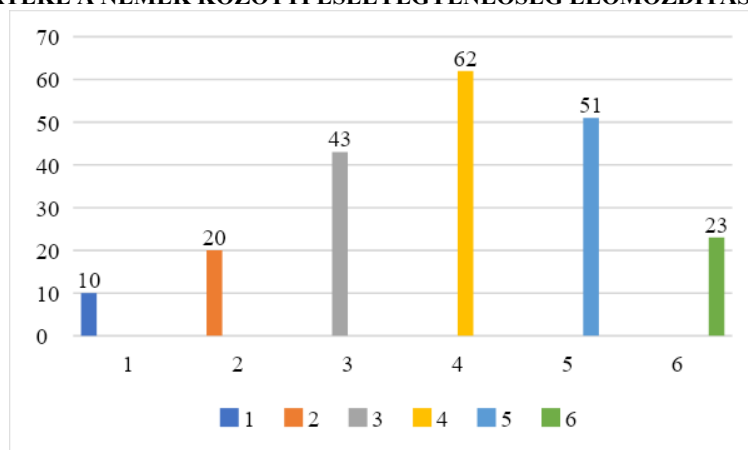
9. ÁBRA: A KÉRDŐÍV KITÖLTŐK SZERINT A NEMI ALAPÚ MEGKÜLÖNBÖZTETÉS MÉRTÉKE AZ ALAP- ÉS KÖZÉPFOKÚ OKTATÁSBAN (ÁLTALÁNOS ISKOLA, KÖZÉPISKOLA, GIMNÁZIUM)



Forrás: Saját szerkesztés a kérdőív eredményei alapján

Az alábbi, 10. ábrán látható, hogy a kitöltők szerint az oktatási intézmények inkább elkötelezettnek mondhatóak a nemek közötti esélyegyenlőség előmozdításában, hiszen a hat fokozatú Likert-skálán a legtöbbet választott érték a négyes (29,7%), majd ezt követi az ötös (24,4%). De összességében nézve a válaszadók több mint fele (65,07%, 136 fő) egyetért azon állítással, hogy az oktatási intézmények igyekeznek előmozdítani a nemek közötti egyenlőséget.

10. ÁBRA: A KÉRDŐÍV KITÖLTŐK SZERINT AZ OKTATÁSI INTÉZMÉNYEK ELKÖTELEZETTSÉGÉNEK MÉRTÉKE A NEMEK KÖZÖTTI ESÉLYEGYENLŐSÉG ELŐMOZDÍTÁSÁBAN



Forrás: Saját szerkesztés a kérdőív eredményei alapján

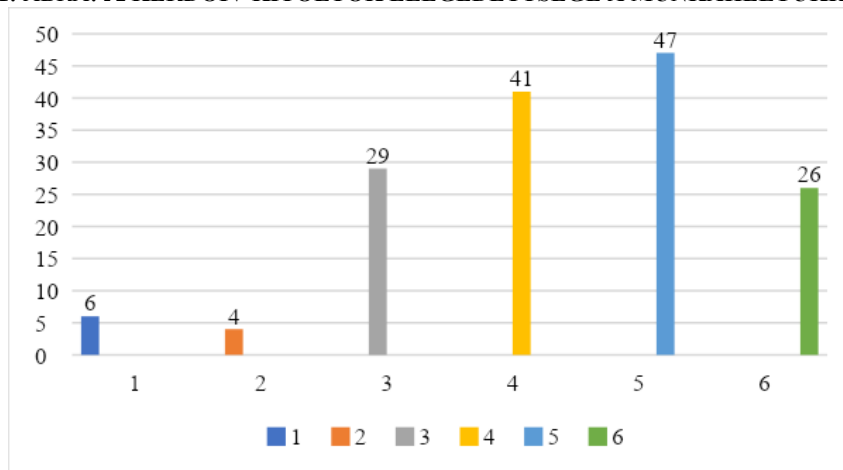
Az oktatásban tapasztalt nehézségek felmérése után elengedhetetlennek tartottam azt is megvizsgálni, hogy a munkaerőpiacra lépés során milyen nehézségeket tapasztaltak a kitöltők. A válaszadók kilenc opció közül választhattak, itt is akár többet is megjelölhettek. A következő eredményeket kaptam:

- Képzési és továbbképzési lehetőségek hiánya (16,7%, 35 fő)
- Nemi alapú diszkrimináció (9,1%, 20 fő)
- Munkahelyi rugalmatlanság (25,4%, 52 fő)
- Egyenlőtlenség a karrierlehetőségekben (20,1%, 42 fő)
- Munkaerőpiaci sztereotípiák (14,8%, 29 fő)
- Nem megfelelő munkahelyi környezet/kultúra (22,5%, 46 fő)
- Nem tapasztaltam semmilyen nehézséget (27,8%, 58 fő)
- Még nem léptem be a munkaerőpiacra (20,6%, 43 fő)
- Egyéb

Érdekesség, hogy a „Nem tapasztaltam semmilyen nehézséget” válaszlehetőséget 45 nő és 13 férfi választotta, így ezen opciónál látszik, hogy fejlődés történt az utóbbi évtizedekben és kevesebb a nehézség, amikkel a nők szembesülnek. A kitöltők 9,1%-a tapasztalt nemi alapú diszkriminációt a munkaerőpiacra lépés során, főként csak nők, csupán egyetlen férfi volt közöttük.

A válaszadók munkahelyi elégedettségét is felmértem, ez a 11. ábrán látható. 153 fő válaszolt erre a kérdésre, 79 nő és 21 férfi jelölte az ötös és a hatos értékeket (34,92%), így ezen kérdésnél is megmutatkozik a fejlődés, ami az utóbbi évtizedekben történt.

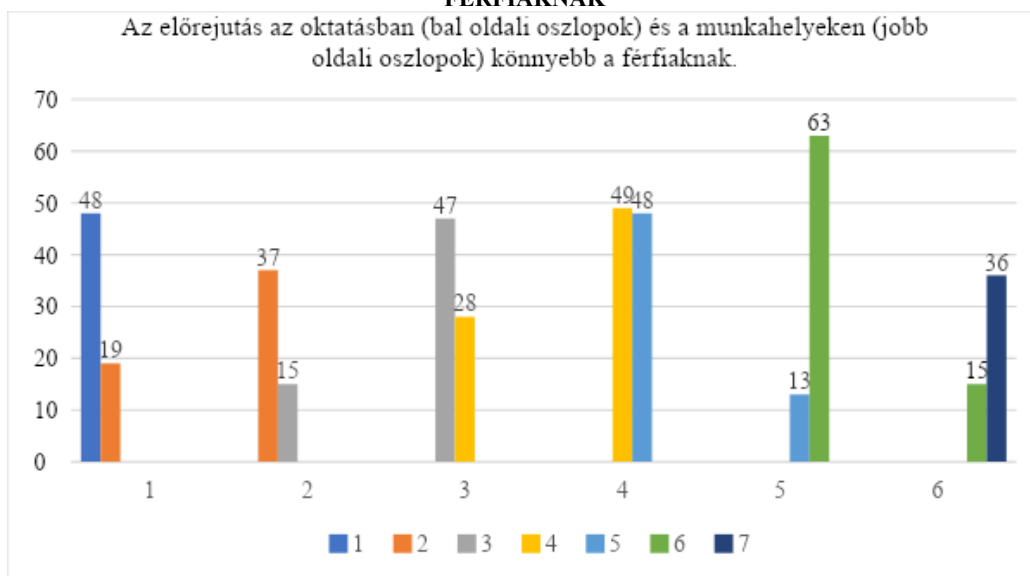
11. ÁBRA: A KÉRDŐÍV KITÖLTŐK ELÉGEDETTSÉGE A MUNKAHELYÜKKEL



Forrás: Saját szerkesztés a kérdőív eredményei alapján

Két, egytől hatig terjedő Likert-skálán jelölhették be a kitöltők, hogy szerintük könnyebb-e az előrejutás a férfiaknak az oktatásban és a munkahelyeken. Eltérő eredményeket kaptam, mivel a válaszadók szerint a munkahelyeken (jobb oldali oszlopok) könnyebb a férfiak előrejutása a nőknél, viszont az oktatásban (bal oldali oszlopok) ennek teljesen az ellenkezőjét gondolták (12. ábra). Ennek oka az lehet, hogy az oktatási intézmények elkötelezettek a nemek közötti esélyegyenlőség előmozdításában, ezt a 10. ábrán látható eredmények is alátámasztják. Az egyes állítások átlagai és a szórások a 2. és a 3. számú mellékletben olvashatók. Az átlagokból is látható, hogy a nők nagyobb arányban gondolják azt, hogy nincs egyenlőség a két nem között és a férfiaknak könnyebb az előrejutás.

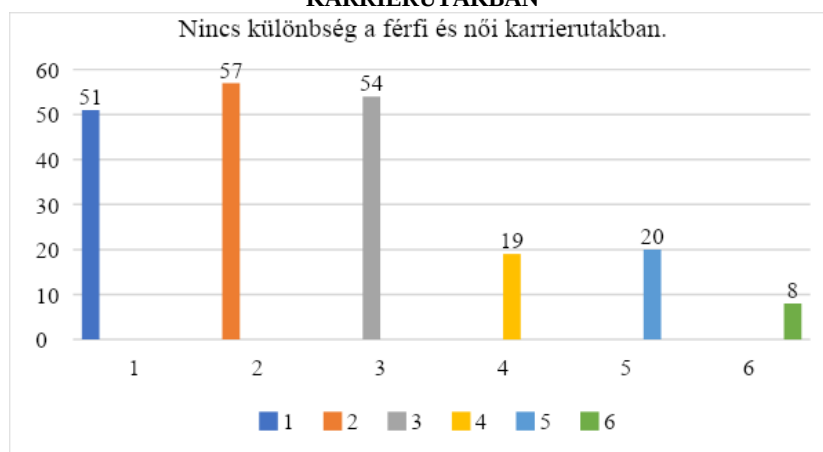
12. ÁBRA: A KITÖLTŐK VÁLASZAI AZZAL KAPCSOLATBAN, HOGY AZ ELŐREJUTÁS KÖNYVEBB-E A FÉRFIAKNAK



Forrás: Saját szerkesztés a kérdőív eredményei alapján

Az alábbi, 13. ábrán is látható, hogy a női és férfi karrierutakban is nagy különbség van a válaszadók szerint, mivel az egytől hatig terjedő skálán a legkiemelkedőbb érték a kettes (27,3%) lett, valamint a hármas (25,8%) és az egyes (24,4%).

13. ÁBRA: A KÉRDŐÍV KITÖLTŐK VÉLEMÉNYE ARRÓL, HOGY VAN-E KÜLÖNBSÉG A FÉRFI ÉS NŐI KARRIERUTAKBAN



Forrás: Saját szerkesztés a kérdőív eredményei alapján

Annál a két állításnál, hogy a férfiak előnyösebb helyzetben vannak a hivatalos elismeréseknél, valamint, hogy a férfiak előnyösebb helyzetben vannak a tudományos életben kapható elismerések esetében, nagyjából egységes válaszokat kaptam. Mindkét állításnál kiemelkedő az ötös (31,1% és 30,6%), valamint a négyes érték (23,9% és 18,2%), így bebizonyosodott a 4. fejezetben megállapított tény¹¹¹, hogy a válaszadók szerint inkább hátrányosabb helyzetbe kerülnek a nők, amikor hivatalos elismerések elnyeréséről vagy tudományos életben kapható elismerésekről van szó.

Ezen kérdéskör mélyebb vizsgálatához a válaszadók 12 opció közül választhattak, hogy szerintük mitől függ a tudományos siker:

- Szakmai felkészültség (77,5%)
- Tehetség (51,7%)
- Ismertség (39,7%)
- Jó kapcsolatok (61,2%)
- Támogató családi háttér (31,15%)
- Kitartás és szorgalom (78,5%)
- Megfelelő anyagi körülmények (37,3%)
- Kutató szenvedély és motiváció (64,1%)

¹¹¹ Nőileg (2023): *Hány nő kap Nobel-díjat? És miért van ennyivel kevesebb női díjazott?* Forrás: <https://noileg.ro/szempont/hany-no-kap-nobel-dijat-es-miert-van-ennyivel-kevesebb-noi-dijazott#> (Letöltés dátuma: 2024. 02. 04.)

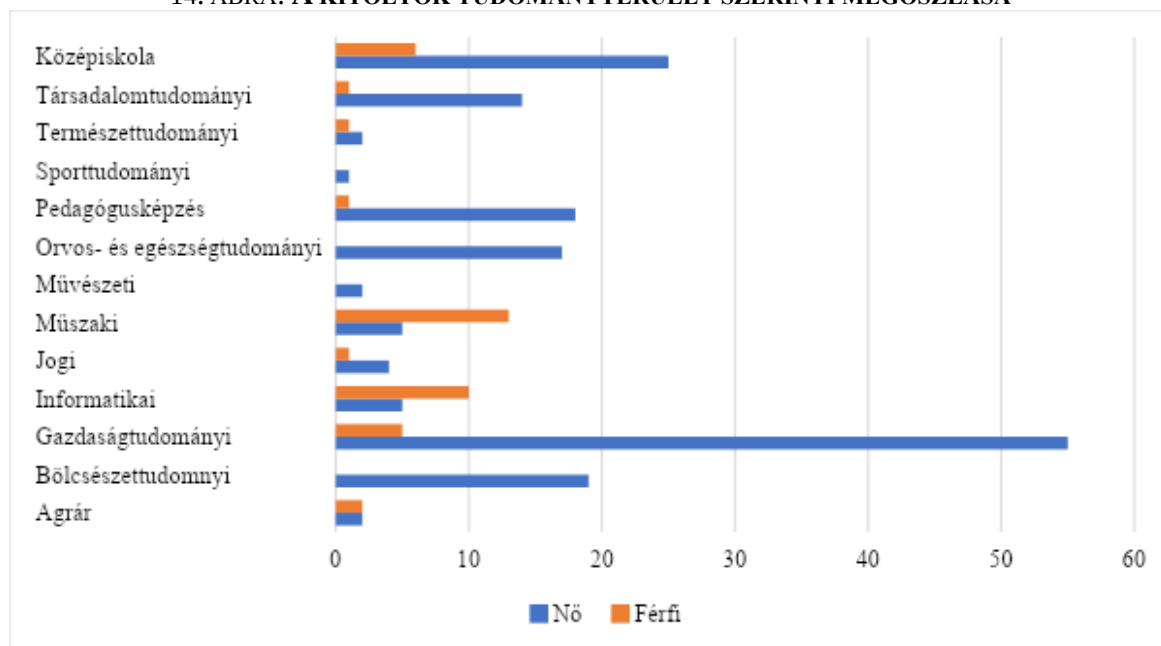
- Kommunikációs készségek (58,9%)
- Idő és projektmenedzsment (38,3%)
- Nem (7,7%)
- Egyéb

A legtöbben a kitartást és a szorgalmat tartották a legfontosabbnak a tudományos siker elérése érdekében, de majdnem ugyanolyan fontosnak bizonyult a szakmai felkészültség, továbbá kiemelendő még a kutatói szenvedély és motiváció, valamint jó kapcsolatok megléte. A nemet összesen 16-an választották, csak nők, így ebből következtethető, hogy a férfiak szerint kevésbé fontos a nem a tudományos siker eléréséhez.

Ehhez szorosan kapcsolódik az az állítás, hogy ha a nő képzettsége a férfiével azonos, vagy annál magasabb, mégis sokszor kevésbé sikeres a munkájában. Egytől hatig terjedő Likert-skálán a négyes (26,8%), valamint az ötös (21,5%) volt kiemelkedő érték, tehát inkább egyetértettek ezen állítással a kitöltők.

A kitöltők 69,9%-a szerint van a két nem tantárgyak iránti érdeklődésében különbség. Az érdeklődésbeli különbség okát keresve a kitöltők a neveltetésbeli hagyományokra hivatkoztak, ugyanis úgy vélték, hogy a neveltetés és a társadalmi normák miatt már gyerekkorban kialakul az, hogy nagymértékben különböző a fiúk és a lányok érdeklődési köre. A fiúk gyakrabban érdeklődnek a műszaki tárgyak iránt, inkább reál gondolkodásúak, míg a lányokat inkább humán beállítottságúak, a művészibb területek érdeklik őket. Ehhez kapcsolódóan arra voltam kíváncsi, hogy melyek azok a tantárgyak, amelyekben inkább a lányok vagy inkább a fiúk értek el jobb eredményeket. A válaszadók egyértelműen a fiúk erősségének tulajdonították a legtöbb reál orientált tárgyat, mint például a matematikát, informatikát, fizikát és kémiát, de testnevelést és a különböző sport tevékenységeket is. A lányokhoz inkább a humán területeket írták, például az idegen nyelveket és az irodalmat, valamint a kreativitást igénylő tárgyakat. Ez a demográfiai kérdésekre kapott válaszok esetében is megmutatkozott, ugyanis a bölcsészettudomány, gazdaságtudomány, orvos- és egészségtudomány, pedagógusképzés, valamint a társadalomtudomány területén női többlet van, míg az informatikai és a műszaki képzések esetében magasabb volt a férfi kitöltők száma (14. ábra). Ezzel bebizonyosodtak a szakirodalomban taglalt eredmények és azon hipotézisem is, hogy a nők inkább a bölcsészettudományokban, társadalomtudományok terén és a pedagógusképzésben lesznek többségben, továbbá, hogy a férfiak fognak kiemelkedni az informatikai és a műszaki területeken.

14. ÁBRA: A KITÖLTŐK TUDOMÁNYTERÜLET SZERINTI MEGOSZLÁSA



Forrás: Saját szerkesztés a kérdőív eredményei alapján

Tovább erősíti ezen eredményeket, a következő válaszok. A kitöltők 60,1%-a vett észre olyat, hogy a fiúk jobb eredményeket értek el bizonyos tantárgyakban, vagy területeken, továbbá 68,3%-uk vett észre olyat, hogy a lányok értek el jobb eredményeket egyes tantárgyakban vagy területeken. Az alábbi, 10. táblázatban csoportosítottam a válaszokat nemek szerint. Összességében a fiúkat inkább a reál tantárgyak és tudományterületek terén vélték kiemelkedőbbnek, míg a lányokat inkább a humán tantárgyakban, valamint a több szorgalmat és kreativitást igénylő területeken. Érdekeség, hogy a válaszadók között voltak olyanok, akik inkább a fiúkhöz írták a történelem tantárgyat, viszont többen a lányokhoz, így ezen tantárgy egyikhez sem sorolható be.

10. TÁBLÁZAT: TANTÁRGYAK ÉS TUDOMÁNYTERÜLETEK, AMIKEN A FÉRFIAK VAGY NŐK ÁLTALÁBAN JOBB EREDMÉNYEKET ÉRTEK EL

Tantárgyak, területek, amiken a fiúk értek el jobb eredményeket a kitöltők nyitott kérdésre adott válaszaik alapján	Tantárgyak, területek, amiken a lányok értek el jobb eredményeket a kitöltők nyitott kérdésre adott válaszaik alapján
Testnevelés, sport	Magyar irodalom és nyelvtan
Matematika, fizika, kémia és egyéb reál területek	Rajz, vizuális kultúra és egyéb, kreativitást igénylő területek
Műszaki és szakmai tárgyak (programozás, hálózati ismeretek)	Idegen nyelvek
Pénzügyi területek	Biológia
Informatika	Ének-zene
Természettudományok	Bölcsészettel kapcsolatos tudományok

Forrás: Saját szerkesztés a kérdőív eredményei alapján

A válaszadók 23,1%-a vett észre olyat a tanulmányai során, hogy a tanárok nem támogatják a lányokat különböző helyzetekben, míg a fiúk esetén csak a kitöltők 12%-a vett

észre illet, tehát az eredmények alapján a lányokat kevésbé támogatták az oktatók. Nyitott kérdésnél olyan szituációkról nyilatkoztak, hogy a fiúknak nem járt segítség a testnevelés órán bemutatott gyakorlatok során, vagy le akarták beszélni őket a „nőiesebb” területekre történő továbbtanulásról, mint például arról, hogy valaki óvodai gondozó (óvó bácsi) legyen. Előfordult olyan is, hogy csak a lányoknak engedélyezték a mosdóba kimenetelt a tanórákon és a férfi hallgatónak, amikor 1 pont kellett volna a jobb jegyhez, nem kapta meg, viszont a női hallgató igen. A lányok sokszor sértő vagy pejoratív megjegyzéseket kaptak a nőket bemutató példa ismertetésekor, illetve az informatika fakultáción egyedüli lányként éreztették a diákkal, hogy „nem oda való”, valamint a mérnöki képzéseken is sokszor kaptak olyan megjegyzéseket, hogy a nők nem mérnöknek valóak, tehát megmutatkozott a 2.2. fejezetben említett STEM pályákon ismert jelenség.

6.3.2 A KÉRDŐÍV EREDMÉNYEINEK VIZSGÁLATA ÖSSZEFÜGGÉSVIZSGÁLATTAL

A kérdőív eredményeinek mélyebb vizsgálata érdekében összefüggésvizsgálatot is végeztem, melynek eredményei ebben az elfejezetben kerülnek bemutatásra. A megfelelő módszer kiválasztásához megvizsgáltam az adataim típusát. A Likert-skála, illetve a nem egyaránt nem metrikusak, ezért korrelációs számításokat végeztem, valamint Jankovic-Milic és Stankovic¹¹² elemzéséhez hasonlóan, a Spearman-féle rangkorrelációt használtam. Ezen módszer a páronkénti kapcsolatokat vizsgálja meg, valamint -1 és 1 közötti értékeket vehet fel, előbbi a tökéletes negatív, míg utóbbi a tökéletes pozitív kapcsolatos, lineáris összefüggést foglalja magába. Minél közelebb van egy érték az 1-hez, annál szorosabb a kapcsolat a két vizsgált mutató között. A kapcsolat erősségének és annak irányának meghatározásakor Sajtos és Mitev¹¹³ felosztására alapoztam, miszerint a $|0-0,2|$ közötti korrelációs együttható gyenge, a $|0,2-0,7|$ közötti közepes és a $|0,7-1|$ közötti pedig erős kapcsolatra utal. A korrelációs táblázatok az együtthatókkal és a szignifikancia értékkel a 4-8. számú mellékletben található. Az egyes változók esetében az első sorban a Spearman-együtthatók, míg a második sorban, dőlttel, a szignifikanciaszintek olvashatók.

A korrelációs számítással megnéztem, hogy milyen esetekben van összefüggés az egyes tényezők között, bár látszólag a nem és a többi vizsgált változó esetében nincs erős kapcsolat, elvégeztem egy szignifikanciavizsgálatot is. Ez megmutatja, hogy a kiszámított korrelációs

¹¹² Jankovic-Milic, Vesna – Stankovic, Jelena (2012): Gender Equality Issues in the Labour Market – Case Study for the City of Nis. In: Zubovic, Jovan – Domazet, Ivana (eds.): New Challenges in Changing Labour Markets. Institute of Economic Sciences, Belgrade. pp. 75–91.

¹¹³ Sajtos László – Mitev Ariel (2007): *SPSS kutatási és adatelemzési kézikönyv*. Alinea Kiadó, Budapest.

együtthatónak milyen mértékben kell eltérnie a nullától annak érdekében, hogy ne csak a véletlen folytán létrejött összefüggésről beszélhessünk. A szignifikancia (p) értéke 0 és 1 között mozog és minél közelebb van az 1-hez, annál valószínűbb, hogy a kimutatott kapcsolatok csupán a véletlen művei.¹¹⁴ A szignifikanciaszintek szintén a korrelációs táblázatban olvashatók, amelyek a 4-8. számú mellékletben találhatók.

A vizsgálatba bevontam a nemet, az oktatás során tapasztalt kihívásokat, a munkaerőpiacon megjelenő nehézségeket, a tudományos sikerrel kapcsolatos kérdéseket, valamint a Likert-skálás kérdéseket.

Az oktatás során tapasztalt kihívások, valamint a nem között nincs erős lineáris összefüggés (4. számú melléklet), ugyanis bár a mutatók közel fele $|0,2|$ feletti, egyik mutató sem haladja meg a $|0,5|$ -es értéket. A szignifikanciaszintek tekintve több esetben 0,5 feletti értéket kaptam, melyből ugyancsak arra lehet következtetni, hogy bármilyen kapcsolat a véletlennek köszönhető. Tehát kijelenthetjük, hogy a nem és az oktatás során megjelenő kihívások között nincs erős kapcsolat. Ugyanakkor a kapcsolat irányára lehet következtetni az együtthatók előjeléből. A nem mindegyik állítással negatív összefüggés van, ami arra utal, hogy a férfi nem kevésbé találkozik a felsorolt nehézségekkel. Ugyanis a kódolásnál a férfi lett az 1-es, nő a 2-es, illetve az igen az 1-es és a nem a 2-es, tehát a férfiak többsége a 'nem' válaszlehetőséget jelölte be.

A munkahelyen, munkaerőpiacon megjelenő nehézségek esetében is hasonló eredmények születtek (5. számú melléklet). Szoros kapcsolat nincs a nem és a munkahelyen tapasztalható kihívások között, melyet a gyenge szignifikanciaszintek itt is alátámasztanak, azonban a nemi alapú diszkrimináció, a munkahelyi rugalmatlanság, a karrierlehetőségek terén megjelenő egyenlőtlenség és a munkaerőpiaci sztereotípiák, valamint a nem között alacsony, de negatív korreláció van, azaz a férfiak kevésbé szembesülnek az említett nehézségekkel. Ugyanakkor statisztikailag ezen kijelentés nem alátámasztható, ugyanis a szignifikanciaszint minden esetben $p > 0,001$.

Az attitűd állítások és a nem közötti kapcsolatot is megvizsgáltam (6. számú melléklet). A 'Nincs különbség a férfi és a női karrierutak' állítás kivételével mindenhol pozitív a kapcsolat, tehát a férfiak többnyire nem értettek egyet, azaz szerintük az előrejutás nem könnyebb a férfiaknak, valamint nincsenek előnyösebb helyzetben az elismerések terén és az azonos képzettségű nők ugyanolyan sikeresek a munkájukban. Ugyanakkor azt láthatjuk, hogy

¹¹⁴ Falus Iván – Ollé János (2008): *Az empirikus kutatások gyakorlata. Adatfeldolgozás és statisztikai elemzés.* Oktatókutató és Fejlesztő Intézet, Budapest.

az egyes állítások között közepesen erős kapcsolat van. Aki szerint az előrejutás és az elismerések megszerzése a férfiaknak könnyebb az nagyobb valószínűséggel ért egyet a többi állítással is. Ezen rangkorrelációs vizsgálat esetben minden szignifikancia érték 0 közeli, így kijelenthető, hogy az egyes kapcsolatok nem a véletlen művei és statisztikailag használhatók az eredmények.

Hasonló szignifikancia és korrelációs együtthatókra jutottam a nem és az 'Ön szerint mennyire hátráltatják a nőket a karrierútjukban az alábbi tényezők?' kérdéscsoport vizsgálata között (7. számú melléklet), valamint a nem és az 'Ön szerint mitől függ a tudományos siker?' állítások között (8. számú melléklet). Utóbbi esetében azonban a szignifikancia értéke több esetben eltér a 0-tól. Egyik esetében sem állapítható meg a nemek és a kérdések közötti összefüggés, csak az egyes állítások közötti mérsékelt kapcsolat.

A kapcsolatok gyengességének oka lehet az alacsony férfi létszám a kitöltők között. Bár a nem és az egyes elemek között nem mutatható ki jelen minta alapján a lineáris korreláció, azonban a rangkorrelációkból a kapcsolat irányára lehet következtetéseket levonni.

6.4 KÖVETKEZTETÉSEK, HIPOTÉZISEK VIZSGÁLATA

Ebben a fejezetben összevetem a kérdőíves kutatás során kapott eredményeket a primer elemzésre vonatkozó kutatási kérdéssel és a hipotézisekkel. A 11. táblázatban összegyűjtöttem a hipotéziseket, az azokat vizsgáló kérdéseket és a következtetésemet.

11. TÁBLÁZAT: HIPOTÉZISEK VIZSGÁLATA

Hipotézis	Vizsgálatára vonatkozó kérdőív kérdések	Bebizonyosodott?
A nők helyzete a munkaerőpiacon fejlődött, de még mindig kedvezőtlenebb, mint a férfiaké.	15., 19., 20., 21., 23., 25.	Igen
A nők helyzete az oktatásban fejlődött, de még mindig kedvezőtlenebb, mint a férfiaké.	5., 7., 8., 9., 10., 11., 18., 22., 24., 31., 32., 33.	Igen
Még mindig jelen van azon sztereotípiák, hogy a nőknek a humán területek valóak és azon területeken jobbak.	26., 27., 38., 29., 30.	Igen
A nők inkább a bölcsészettudományokban, társadalomtudományok terén és a pedagógusképzésben vannak többségben, és a férfiak emelkednek ki az informatikai és a műszaki területeken.	5., 26., 28., 29.	Igen
A nem hatással van az oktatásban tapasztalható nehézségekre, kihívásokra	1., 7.	Nem

Forrás: Saját szerkesztés a kérdőív eredményei alapján

Látható, hogy az utolsó kivételével, minden hipotézisemet alá tudtam támasztani a kérdőíves kutatásban feltett kérdésekre kapott válaszokkal. A nők helyzete fejlődött az oktatásban és a munkaerőpiacon is, hiszen mindkét szféra feminizálódott és láthatunk törekvéseket az esélyegyenlőtlenségek csökkentésére, megszüntetésére, azonban a minta alapján azt láthatjuk, hogy a nők még mindig hátrányosabb pozícióból indulnak, mint a másik

nem. A nők és a férfiak választát külön-külön is megvizsgálva azt láthatjuk, hogy a férfiak jobbnak ítélik meg a nők helyzetét, mint a nők a sajátjukét.

A kérdőív demográfiai adatai alapján az a hipotézisem, hogy a nők inkább a bölcsészet-, társadalomtudományok terén és a pedagógusképzésben vannak többségben, bebizonyosodott, mivel a STEM tudományokhoz kapcsolódó területeken a férfiak voltak többségben, míg a bölcsészet-, társadalomtudományok és a pedagógusképzés terén a nők. Valamint a nemi különbségekre vonatkozó kérdések is megerősítették, azt a feltevésemet, miszerint ezen sztereotípiák – a nők és a férfiak eltérő teljesítménye az eltérő tudományterületeken – még mindig erősen jelen van a társadalomban.

Az utolsó hipotézisemet, miszerint a nem hatással van az oktatásban tapasztalható nehézségekre, kihívásokra, összefüggésvizsgálattal vizsgáltam meg. Ezen megállapítást nem tudtam alátámasztani, ugyanis a Spearman-féle rangkorreláció nem mutatott ki erős ($|0,5|$ feletti) kapcsolatokat a nem és a vizsgált változók között, továbbá a szignifikanciaszintek sem voltak megfelelőek a hipotézis bebizonyításához. Ennek oka lehet a nem megfelelő mintaszám, a férfi kitöltők alacsony részvétele és a vizsgálatba bevont kérdések köre is.

ÖSSZEGZÉS

Soknemzetiségű, többnyelvű, multikulturális világunkban az esélyegyenlőség fontossága megkérdőjelezhetetlen és szükséges ahhoz, hogy az egyének kiteljesedhessenek és szabadon, negatív diszkrimináció nélkül élhessék a mindennapjaikat.¹¹⁵ Az utóbbi évtizedek során a nők politikai és gazdasági státuszának javítása terén jelentős előrelépések történtek¹¹⁶, viszont a sok erőfeszítés és a hátrányos megkülönböztetést tiltó rendelkezések ellenére a nemek közötti egyenlőség még ma sem tekinthető teljes mértékben megvalósultnak, sem az oktatás, sem a munkaerőpiac területén.

A nők oktatása egyre nagyobb figyelmet kap a tudósok és a közvélemény körében egyaránt.¹¹⁷ Még mindig számos területen jelentősek a különbségek, így az oktatás területén elérhető lehetőségek esetében is. Magyarországon a tudományterületi arányok esetében tapasztalt javulás ellenére is jelentős eltéréseket tapasztalhatunk még mindig a diplomák tudományterületek szerinti megoszlásában a nők és a férfiak között, ami közvetlen hatással lehet a két nem munkaerőpiaci lehetőségeire is.¹¹⁸ Ennek következtében pedig jelentősek a munkahelyi bérkülönbségek, a vezetővé válás esélyei és a hátrány álláskeresés terén. Rendszeresen találkozunk diszkriminatív álláshirdetésekkel és sokszor tudományos díjak elnyerésénél vagy különböző munkakörökben hátrányból indulnak a nők, de akár a férfiak is.

A kutatásomhoz felhasznált szakirodalmak alapján levonhatom azt a következtetést, hogy Magyarországon és a világban is meghatározó az esélyegyenlőség kérdésköre és az egyenlő bánásmód az oktatásban, a munkahelyeken, valamint a mindennapokban. Rámutattam, hogy annak ellenére, hogy feminizálódik az oktatási rendszer, a nőknek rengeteg rejtett és nyílt akadállyal kell megküzdeniük a tudományos pályán a kiemelkedő eredmények eléréséhez, így a tudományos pályán való karrier kevésbé nyilvánvaló alternatíva számukra, valamint bemutattam a STEM területeken megmutatkozó különbségeket is. Így az a hipotézisem bebizonyosodott, hogy az a sztereotípia még mindig jelen van, hogy a nők inkább a humán területeken tanuljanak és azon területeken jobbak, míg a férfiak inkább a reál területeken.

¹¹⁵ Dajnoki Krisztina – Balázs-Földi Emese (2016): Diszkrimináció a munkaerőpiacon. *Közép-európai közlemények*, 9. évf. 3. szám, 150–165.

¹¹⁶ Guo, Jerri (n.d.): *Women's Education Worldwide: Recent Progress, Current Challenges and Hope for the Future*. Forrás: <https://unitywomensdesk.org/wp-content/uploads/Education/Womens-Education-Worldwide.pdf> (Letöltés dátuma: 2024. 02. 26.)

¹¹⁷ Zhu, Wenshuang (2022): *The Social Function and Historical Reasons of Female Education*. Proceedings of the 2022 International Conference on Creative Industry and Knowledge Economy (CIKE 2022), Atlantis Press, pp. 560–563.

¹¹⁸ Varga Júlia (2018): Emberi tőke II. rész: Tesztpontszám és iskolai teljesítmény: A női–férfi iskolázottsági különbségek átalakulása. In: *Munkaerőpiaci tükrök 2017*. MTA Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont Közgazdaság-tudományi Intézet, Budapest. 97–102.

Továbbá a kérdőív demográfiai eredményei alapján az a hipotézisem, hogy a nők inkább a bölcsészet-, társadalomtudományok terén és a pedagógusképzésben vannak többségben, és a férfiak emelkednek ki az informatikai és a műszaki területeken is bebizonyosodott, mivel a STEM tudományokhoz kapcsolódó területeken a férfiak voltak többségben, míg a bölcsészet-, társadalomtudományok és a pedagógusképzés terén a nők.

Ugyanakkor a statisztikai vizsgálatok alapján nem találtam kapcsolatot a nem és az oktatás során tapasztalt kihívások között. Így ennek elemzése további kutatást igényel, magasabb elemszámmal és további kérdésekkel.

A kutatásommal célom volt, hogy egy átfogó képet kapjak az oktatás kérdésköre, béregyenlőtlenségek, a hátrányos megkülönböztetés és a munkahellyel kapcsolatos diszkrimináció világáról, valamint egy megfelelő alapot képezzek ahhoz, hogy további, nagyobb kutatásokat lehessen végezni. A szakirodalmi rész és a kérdőíves kutatásom által kapott eredmények alapján kijelenthetem, hogy azon két hipotézisem, hogy a nők helyzete a munkaerőpiacon és az oktatásban fejlődött az utóbbi évtizedekben, de még mindig kedvezőtlenebb, mint a férfiaké bebizonyosodott, mivel a szakirodalom és a kérdőív eredmények alapján egy nagymértékű javulás történt az évszázadok során, különösen az utóbbi pár évtizedben. Tehát még mindig aktuális problémának tekinthető a társadalmunkban az egyenlőtlen bánásmód, valamint aggasztó az ezzel kapcsolatos elégedetlenség.

Összességében elmondható, hogy a nők gazdasági szerepvállalása összetett és sokrétű kérdés, amely folyamatos kutatást, érdekképviselést igényel. Ha együtt dolgozunk azon akadályok felszámolásán, amelyek megakadályozzák, hogy a nők teljes mértékben részt vegyenek a gazdasági tevékenységekben, egyenlőbb és igazságosabb társadalmat hozhatunk létre mindenki számára, mivel a nők gazdasági szerepvállalása kritikus kérdés a nemek közötti egyenlőség megvalósítása szempontjából.¹¹⁹

A nemek közötti különbségek csökkentésének egyik első lépése lehetne, ha pozitív irányba módosulna a tananyagok tartalma és az oktatók hozzáállása egyaránt, valamint nem erősítenék meg sorozatosan a korábbi, torz sztereotípiákat a tanulóknál.¹²⁰ Viszont, a több évezredes sztereotípiák és társadalmi beidegződések változása nem tud megtörténni rövid időintervallum alatt, hiszen a diszkrimináció is hosszú évek alatt alakult ki. Hosszú időbe fog telni, hogy nagyobb mértékben mérséklődjön, de megszűnni valószínűleg sosem fog, mert a

¹¹⁹ Reshi, Irshad Ahmad – Sudha, T. (2023): Economic empowerment of women: A review of current research. *International Journal of Educational Review, Law and Social Sciences*, Vol. 3. No. 2, pp. 601–605.

¹²⁰ Nagy Ildikó (2005): A nők és férfiak közötti esélyegyenlőség mértéke a világ országaiban. In: Nagy Ildikó – Pongrácz Tiborné – Tóth István György (szerk.): *Szerepváltozások. Jelentés a nők és férfiak helyzetéről, 2005.* TÁRKI, Ifjúsági, Családügyi, Szociális és Esélyegyenlőségi Minisztérium, Budapest. 194–207.

diszkrimináció az emberek által akaratlanul is fenntartott jelenség. Szükséges, hogy a munkáltatók és a közösségek tagjai a lehetőségekhez mérten, egyenlő módon kezeljék az alkalmazottakat és embertársaikat, nemtől függetlenül. Ezt szem előtt tartva kezelni tudjuk a feltárt problémákat és szabad az út egy, a diszkrimináció jelenségétől mentes, élhetőbb és egyenlő lehetőségeket tartogató jövő megteremtéséhez.

IRODALOMJEGYZÉK

51/2002. III. 26. kormányrendelet, 22.§, 1. bekezdés.

Albert Levente – Gyulavári Tamás (2001): Mit tesz az EU a nők és a férfiak közötti esélyegyenlőségért? *Esély*, 2. szám, 15–30.

Alter Emese – Fazekas-Paragh Judit – Karácsony Gyöngyi – Király Magdolna – Pergéné Szabó Enikő, – Szentmiklósi Bernadett – Száldobágyi Ádám (2022): *Nők a tudományban: a női kutatók helyzete hazai és nemzetközi vonatkozásban*. Debreceni Egyetemi Kiadó, Debrecen.

Barna Emília – Csányi Gergely – Gagy, Ágnes – Geröcs, Tamás (2018): A rendszerváltozás utáni magyar feminista mozgalom globális, történeti perspektívából. *Replika*, 3–4. szám, 241–262.

Batthyány Schmidt Margit – Zöldréti Attila – Zöldréti Szabolcs (2020): A nők lehetőségei egy „férfias” ágazat generációváltásában. *Új Munkaügyi Szemle*, 1. évf. 4. szám, 47–60.

Bíró Attila (2021): *Husbavágó a nemi egyenlőtlenség a magyar egyetemeken: emiatt maradnak le tízezrek*. Forrás: <https://www.penzcentrum.hu/oktatas/20210114/husbavago-nemi-egyenlotlenseg-a-magyar-egyetemeken-emiatt-maradnak-le-tizezrek-1109194> (Letöltés dátuma: 2024. 02. 04.)

Bódy Zsombor – Ö. Kovács József (szerk.) (2006): *Bevezetés a társadalomtörténetbe*. Osiris Kiadó, Budapest.

Britannica (2024): *Nobel Prize*. Forrás: <https://www.britannica.com/topic/Nobel-Prize> (Letöltés dátuma: 2024. 02. 04.)

Careersmart (2023): *Which jobs do men and women do? Occupational breakdown by gender*. Forrás: <https://careersmart.org.uk/occupations/equality/which-jobs-do-men-and-women-do-occupational-breakdown-gender> (Letöltés dátuma: 2024. 02. 03.)

Czeferner Dóra (2016): Nőkép, nőiség és női sorsok a történelemben. *Társadalmi Nemek Tudománya Interdiszciplináris eFolyóirat*, 6. évf. 1. szám, 181–190.

Czeglédi Alexandra (2013): Nők férfias munkakörben. In: Tanulmányok az Eszterházy Károly Főiskola tudományos diákköreinek tudományos tevékenységéből (2011–2013). Eszterházy Károly Főiskola Líceum Kiadó, Eger. 434–463.

Dajnoki Krisztina – Balázs-Földi Emese (2016): Diszkrimináció a munkaerőpiacon. *Közép-európai közlemények*, 9. évf. 3. szám, 150–165.

Department For International Development (2005): *Girls' education: towards a better future for all*. Forrás: <https://www2.ohchr.org/english/issues/development/docs/girlseducation.pdf> (Letöltés dátuma: 2024. 02. 27.)

Egyesült Nemzetek Szervezete (2023): *Take Action for the Sustainable Development Goals*. Forrás: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/sustainable-development-goals/> (Letöltés dátuma: 2024. 02. 18.)

Engler Ágnes (2010): Pink Education. Fényes Hajnalka: A nemi sajátosságok különbségének vizsgálata az oktatásban. A nők hátrányának felszámolódása? *Szociológiai Szemle*, 21. évf. 3. szám, 146–151

Engler Ágnes (2011): *Kisgyermekes nők a felsőoktatásban*. Gondolat kiadó, Budapest

- Engler Ágnes (2014): *Hallgatói metszetek, A felsőoktatás felnőtt tanulói*. Felsőoktatási Kutató és Fejlesztő Központ (CHERD), Debrecen.
- Észak-Magyarország felsőoktatási intézményeinek együttműködése (n.a.): *A PISA vizsgálat bemutatása*. Forrás: http://okt.ektf.hu/data/szlahorek/file/kezek/01_simandi_04_16/721a_pisa_vizsglat_bemutatsa.html (Letöltés dátuma: 2024. 02. 10.)
- Európai Unió (2022): *A férfiak és nők közötti egyenlőség*. Forrás: <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/hu/sheet/59/a-ferfiak-es-nok-kozotti-egyenloseg> (Letöltés dátuma: 2024. 02. 04)
- Európai Unió Tanácsa (2017): *Gender segregation in education, training and the labour market. Review of the implementation of the Beijing Platform for Action in the EU Member States*. Európai Unió Tanácsa, Brüsszel.
- Eurostat (2022): *Graduates by education level, programme orientation, completion, sex and age*. Forrás: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/EDUC_UOE_GRAD01/default/table?lang=en&category=educ.educ_outc.educ_uoe_grad (Letöltés dátuma: 2024. 02. 08.)
- Eurostat (2023): *SDG 5 – Gender equality: Achieve gender equality and empower all women and girls*. Forrás: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=SDG_5_-_Gender_equality#Gender_equality_in_the_EU:_overview_and_key_trends (Letöltés dátuma: 2024. 02. 19.)
- Evans, David K. – Akmal, Maryam – Jakiela, Pamela (2021): Gender gaps in education: The long view. *IZA Journal of Development and Migration*, Vol. 12. No. 1. 1–27.
- Falus Iván – Ollé János (2008): *Az empirikus kutatások gyakorlata. Adatfeldolgozás és statisztikai elemzés*. Oktatókutatató és Fejlesztő Intézet, Budapest.
- Fási Csaba (2023): A fenntarthatóság dimenziói és a hazai felsőoktatási intézmények helyzetének egyes aspektusai a fenntarthatósági rangsorok tükrében. *Acta Humana*, 3. szám, 117–135.
- Felvi.hu (2023): *Friss statisztikák: 2023. szeptemberben induló (pótfelvételi) képzések*. https://www.felvi.hu/felveteli/ponthatarok_statisztikak/friss_statisztikak!/FrissStatisztikak/index.php/friss_statisztikak/nemek (Letöltés dátuma: 2024. 02. 11.)
- Fényes Hajnalka – Gál Enikő (2020): *A nemi különbségek megjelenése az általános iskolában*. Kapocs, 3. évf. 2. szám, 93–103.
- Fényes Hajnalka (2009): Horizontális és vertikális szegregáció az oktatásban nemek szerint. *Iskolakultúra*, 19. évf. 10. szám, 24–38.
- Fényes Hajnalka (2010): A nemi sajátosságok különbségének vizsgálata az oktatásban. A nők hátrányainak felszámolódása? Debreceni Egyetemi Kiadó, Debrecen.
- F. Lassú Zsuzsa – Podráczky Judit (2009): A férfiak alkalmassága és szükségessége a tanítói pályán (Iskolaválasztás előtt álló szülők vélekedései). *Pedagógusképzés*, 7. évf. 36. szám, 5–17.
- Guo, Jerri (n.d.): *Women's Education Worldwide: Recent Progress, Current Challenges and Hope for the Future*. Forrás: <https://unitywomensdesk.org/wp-content/uploads/Education/Womens-Education-Worldwide.pdf> (Letöltés dátuma: 2024. 02. 26.)

- H. Sas Judit (1984): *Nőies nők és férfias férfiak. A nőkkel és férfiakkal kapcsolatos sztereotípiák élete, eredete és szocializációja*. Akadémiai Kiadó, Budapest.
- Hablicsekné Richter Mária PhD (2022): Nők demográfiai jellemzői a XXI. században (létszám, iskolázottság, életkilátások). *Aranypajzs*, 2. évf. 1. szám, 28–38.
- Haque, Muhammad Faizul – Chowdhury, Mohammad Abdul Matin – Ahmad, Nadzrah, – Rakibuddin, Mohammad (2020): Women's Participation in Education and Politics: Evidence from the Selected OIC Countries. *Journal of Social and Political Sciences*, Vol. 3. No. 3. pp. 776–788.
- <https://cdn.kormany.hu/uploads/sheets/5/52/527/527244615b5f9cd9e12ebdf761f1b36.pdf>
(Letöltés dátuma: 2024. 02. 10.)
- ILOSTAT (2023): *Where women work: Female-dominated occupations and sectors*. Forrás: <https://ilostat.ilo.org/where-women-work-female-dominated-occupations-and-sectors/>
(Letöltés dátuma: 2024.02.03.)
- Jankovic-Milic, Vesna – Stankovic, Jelena (2012): Gender Equality Issues in the Labour Market – Case Study for the City of Nis. In: Zubovic, Jovan – Domazet, Ivana (eds.): *New Challenges in Changing Labour Markets*. Institute of Economic Sciences, Belgrade. pp. 75–91.
- Kelly-Gadol, Joan (1993): A nemek társadalmi viszonyai, A nők történelmének módszertani jelentősége. *Aetas*, 8. évf. 4. szám, 139–153.
- Kézai Petra Kinga – Konczosné Szombathelyi Márta (2020): Nők a startup-vállalkozások világában Magyarországon. *Vezetéstudomány – Budapest Management Review*, 51. évf. 10. szám, 51–62.
- Kissné Novák Éva (2002): Nők a magyar tudományban. *Magyar Tudomány*, 47. évf. 3. szám, 340–348.
- Koncz Katalin (2001): A foglalkoztatottság növelése és a munkanélküliség csökkentése. *Statisztikai Szemle*, 79. évf. 1. szám, 64–83.
- Koncz Katalin (2006): Női karrieresélyek, karriertípusok és karrierjellemzők. *Munkaügyi Szemle*, 50. évf. 9. szám, 28–35.
- Koncz Katalin (2008): *Nők a munkaerő-piacon. Számvetés a rendszerváltástól napjainkig az Európai Unióban érvényesülő tendenciák és követelmények fényében*. Budapesti Corvinus Egyetem Women's Studies Központ. Budapest.
- Kőműves Zsolt – Szabó Szilvia – Szabó-Szentgróti Gábor – Hollósy-Vadász Gábor (2023): Nők munkaerő-piaci diszkriminációjának szférák szerinti összehasonlító vizsgálata. *Civil Szemle*, 20. évf. 3. szám, 157–172.
- Központi Statisztikai Hivatal (2020): A 15-64 éves népesség gazdasági aktivitása, nemenként (2022) Forrás: https://www.ksh.hu/stadat_files/mun/hu/mun0003.html (Letöltés dátuma: 2024. 02. 10.)
- Központi Statisztikai Hivatal (2020): *Oktatási adatok, 2019/2020*. Forrás: <https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/oktat/oktatas1920/index.html> (Letöltés dátuma: 2024. 02. 18.)
- Központi Statisztikai Hivatal (2021): *A 25–49 éves nők foglalkoztatási rátája (%)*. Forrás: https://www.ksh.hu/stadat_files/mun/hu/mun0025.html (Letöltés dátuma: 2023. 02. 18.)

- Központi Statisztikai Hivatal (2022): *Magyarország népességének száma nemek és életkor szerint, január 1.* Forrás: <https://www.ksh.hu/interaktiv/korfak/orszag.html> (Letöltés dátuma: 2022. 03. 01.)
- Központi Statisztikai Hivatal (2022): *Startupalapítók, -vállalkozások megoszlása főbb jellemzők szerint [%].* Forrás: https://www.ksh.hu/stadat_files/gsz/hu/gsz0065.html (Letöltés dátuma: 2024. 01. 07.)
- Központi Statisztikai Hivatal (2023): *A 25–64 éves népességből az elmúlt 12 hónapban oktatásban, képzésben részt vevők nem, korcsoport, iskolai végzettség, gazdasági aktivitás szerint [%].* Forrás: https://www.ksh.hu/stadat_files/okt/hu/okt0047.html (Letöltés dátuma: 2024. 02. 23.)
- Központi Statisztikai Hivatal (2024): *A tudományos fokozattal és címmel rendelkezők száma.* Forrás: https://www.ksh.hu/stadat_files/tte/hu/tte0015.html (Letöltés dátuma: 2024. 01. 13.)
- Központi Statisztikai Hivatal (2024): *Férfiak és nők.* Forrás: <https://www.ksh.hu/ferfiak-es-nok> (Letöltés dátuma: 2024. 02. 18.)
- Központi Statisztikai Hivatal (2024): *Oktatási adatok, 2023/2024 (előzetes adatok).* Forrás: <https://www.ksh.hu/s/kiadvanyok/oktatasi-adatok-20232024-elozetes-adatok/index.html> (Letöltés dátuma: 2024.03.31.)
- Ladányi Andor (1996): Két évforduló. *Educatio*, 3. szám, 375–389.
- Lannert Judit – Nagy Beáta (2019): A nők helyzete a magyar tudományos életben. *Szociológiai Szemle*, 29. évf. 4. szám, 63–82.
- Lányok Napja (2024): *Mi a Lányok Napja?* Forrás: <https://lanyoknapja.hu/rolunk/> (Letöltés dátuma: 2024. 02. 23.)
- Lendák-Kabók Karolina (2021): A gender és az etnikum hatása az etnikai kisebbségi nők lehetőségeire Szerbia felsőoktatási rendszerében. *FÓRUM Társadalomtudományi Szemle*, 23. évf. 1. szám, 117–135.
- Lipták Katalin – Matiscsákné Lizák Marianna (2018): A kisgyermekes nők foglalkoztatási helyzete és lehetőségeik. *Vezetéstudomány - Budapest Management Review*, 49. évf. 3. szám, 41–51.
- Magyar Tudományos Akadémia (2023): *Karikó Katalin Nobel-díjas.* Forrás: https://mta.hu/tudomany_hirei/kariko-katalin-nobel-dijas-111642 (Letöltés dátuma: 2024. 02. 04.)
- Martin J. Watt (2005): On the Conceptualisation and Measurement of Horizontal and Vertical Occupational Gender Segregation. *European Sociological Review*, Vol. 21 No. 1, pp. 481–488.
- MasterClass Business (2022): *What Are Pink-Collar Jobs? History of Pink-Collar Work.* Forrás: <https://www.masterclass.com/articles/pink-collar-jobs> (Letöltés dátuma: 2024. 02. 04.)
- Matiscsákné Lizák Marianna (2016): Nők a munkaerőpiacon, különös tekintettel a női vezetőkre és vállalkozókra. In: Karlovitz János Tibor (szerk.): *Társadalom, kulturális játtér, gazdaság.* International Research Institute, Komárno. 69–77.
- Meulders, Danièle – Plasman, Robert – Rigo, Audrey – O’Dorchai, Síle (2010): Topic report Horizontal and vertical segregation. Meta-analysis of gender and science research.

Université Libre de Bruxelles (ULB) – Département d'économie appliquée (DULBEA),
Brüsszel.

- Munkaügyi Levelek (2000): *Dolgozó Nő*. Elérhető:
<https://munkaugyilevelek.hu/2000/05/dolgozo-nok/> (Letöltés dátuma: 2024. 02. 04.)
- Nagy Beáta (2006): *Karrier női módra*. In: Lévai Katalin – Tóth István György (szerk.): Szerepváltozások. Jelentés a nők és férfiak helyzetéről. TÁRKI, Munkaügyi Minisztérium Egyenlő Esélyek Titkársága, Budapest. 35–51.
- Nagy Ildikó (2005): A nők és férfiak közötti esélyegyenlőség mértéke a világ országaiban. In: Nagy Ildikó – Pongrácz Tiborné – Tóth István György (szerk.): *Szerepváltozások. Jelentés a nők és férfiak helyzetéről, 2005*. TÁRKI, Ifjúsági, Családügyi, Szociális és Esélyegyenlőségi Minisztérium, Budapest. 194–207.
- Nőileg (2023): *Hány nő kap Nobel-díjat? És miért van ennyivel kevesebb női díjazott?* Forrás: <https://noileg.ro/szempont/hany-no-kap-nobel-dijat-es-miert-van-ennyivel-kevesebb-noi-dijazott#> (Letöltés dátuma: 2024. 02. 04.)
- Oktatási Hivatal és Felvi.hu (2023): *Jelentkezők és jelentkezések adatai*. Forrás: <https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiOGZlNDY3OTYtMzQ4OC00ZGQxLWExOTUtMTdmMmZiYzAxZjg2IiwidCI6Ijg3NTQzNjFiLWExOWEtNDg5NC1iYzc1LWRIYTQ2YTl1MzZjMiIsImMiOjI9> (Letöltés dátuma: 2024.02.17.)
- Paksi Veronika (2014) *Miért kevés a női hallgató a természet és műszaki tudományi képzésekben? Nemzetközi kitekintés a "szívárgó vezeték"-metaforára*. Replika, 85-86. (2013/4–2014/1): 109-130.
- Papageno (2022): *Hugonnai Vilma, aki ötvenévesen lett az első magyar orvosnő*. Forrás: <https://papageno.hu/intermezzo/2022/09/hugonnai-vilma-aki-otvenevesen-lelt-az-elso-magyar-orvosno/> (Letöltés dátuma: 2024.02.17.)
- Péter H. Mária (2018): Nők az egyetemen. Az első okleveles orvosnők és gyógyszerésznők a budapesti felsőoktatásban és a kolozsvári Ferenc József Tudományegyetemen. *Erdélyi Múzeum*, 80. köt. 1. füzet.
- Polónyi István (2023): Bejutás a felsőoktatásba-növekvő egyenlőtlenségek. *Új Pedagógiai Szemle*, 73. évf. 05-06. szám, 80–99.
- Pusztai Gabriella (2015): *Támogató tényezők – Tanulmányi eredményességet támogató tényezők az egyetem falain belül és kívül*. In: Pusztai Gabriella – Kovács Klára (szerk.): *Ki eredményes a felsőoktatásban? Partium Könyvkiadó, Nagyvárad–Budapest*. 79–96.
- Qubit (2022): *Hiába jár egyetemre több nő, mint férfi, a jól fizető állásokhoz vezető szakokon továbbra is a férfiak vannak többségben*. Forrás: <https://qubit.hu/2022/05/27/hiaba-jar-egyetemre-tobb-no-mint-ferfi-a-jol-fizeto-allasokhoz-vezeto-szakokon-tovabbra-is-a-ferfiak-vannak-tobbsegeben> (Letöltés dátuma: 2024. 02. 10.)
- Reshi, Irshad Ahmad – Sudha, T. (2023): Economic Empowerment of Women: A Review of Current Research. *International Journal of Educational Review, Law And Social Sciences*, Vol. 3. No. 2., pp. 601–605.
- Sajtos László – Mitev Ariel (2007): *SPSS kutatási és adatelemzési kézikönyv*. Alinea Kiadó, Budapest.
- Sándor Bea (n.a.): *Nők*. Forrás: http://vmek.niif.hu/03400/03477/pdf/4_nok.pdf (Letöltés dátuma: 2024. 01. 07.)

- Schadt Mária (2003): „*Feltörekvő dolgozó nő*”. *Nők az ötvenes években*. Pro Pannonia Kiadói Alapítvány, Pécs.
- Schadt Mária (n.a.): „*Esélyegyenlőség*” a tudományos szférában. Forrás: <https://tollelege.elte.hu/sites/default/files/articles/schadt.eselyegyenloseg.pdf> (Letöltés dátuma: 2024. 02. 10.)
- Smith, Vicki (2013): *Sociology of Work: An encyclopedia*. University of California, Davis.
- Sullerot, Evelyne (1971): *A női munka története és szociológiája*. Gondolat Könyvkiadó, Budapest.
- Szabó Dániel (2023): *Claudia Goldin kapta az idei közgazdasági Nobel-díjat*. Forrás: <https://www.portfolio.hu/uzlet/20231009/claudia-goldin-kapta-az-idei-kozgazdasagi-nobel-dijat-644499> (Letöltés dátuma: 2024. 02. 03.)
- Szarka Dóra (2012): *Kezdetét vette a rózsaszíngalléros munka elférfiasodása*. Forrás: <https://www.hrportal.hu/hr/kezdetet-vette-a-rozsaszingalleros-munka-elferfiasodasa-20120813.html> (Letöltés dátuma: 2024. 02. 06.)
- Széchenyi István Egyetem (2018): *A STEM-re biztosan emlékezni fognak a lányok*. Forrás: <https://uni-archiv.sze.hu/a-stem-re-biztosan-emlekezni-fognak-a-lanyok> (Letöltés dátuma: 2024. 02. 23.)
- Széchenyi István Egyetem (2018): *Lányok Napja – Mér(nők) a Széchenyi István Egyetemen*. Forrás: <https://uni-archiv.sze.hu/lanyoknapja> (Letöltés dátuma: 2024. 02. 23.)
- Szlávi Anna (2019): Nemi sztereotípiák az informatika oktatásban. In: Szlávi Péter – Zsakó László (szerk.): *InfoDidact2019*. Webdidaktika Alapítvány, Zamárdi. 325–332.
- Takács Izolda (2020): Akadályok a nők karrierjének útjában – a szervezetek útvesztői. *Metszetek*, 9. évf, 1. szám, 65–83.
- UN Women (2023): *SDG 5: Achieve gender equality and empower all women and girls*. Forrás: <https://www.unwomen.org/en/node/36060> (Letöltés dátuma: 2024. 02. 16.)
- United Nations Girls' Education Initiative (2021): *STEM: Breaking gender stereotypes*. Forrás: <https://www.ungei.org/blog-post/stem-breaking-gender-stereotypes> (Letöltés dátuma: 2024. 02. 26.)
- Varga Júlia (2018): Emberi tőke II. rész: Tesztpontszám és iskolai teljesítmény: A női–férfi iskolázottsági különbségek átalakulása. In: *Munkaerőpiaci tükrök 2017*. MTA Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont Közgazdaság-tudományi Intézet, Budapest. 97–102.
- Vargáné Engler Ágnes (2010): *Kisgyermeket nevelő hallgatók felsőfokú tanulmányi beruházásának és hozamainak nevelésszociológiai vizsgálata*. Doktori értekezés. Debreceni Egyetem Humán Tudományos Doktori Iskolája, Debrecen.
- World Economic Forum (2023): *Global Gender Gap Report 2023*. Forrás: <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/in-full/gender-gaps-in-the-workforce/> (Letöltés dátuma: 2024. 02. 04.)
- Zhu, Wenshuang (2022): The Social Function and Historical Reasons of Female Education. Proceedings of the 2022 International Conference on Creative Industry and Knowledge Economy (CIKE 2022), Atlantis Press, pp. 560–563.

MELLÉKLETEK

1. számú melléklet

A KÉRDŐÍV FELÉPÍTÉSE

NŐK HELYZETE AZ OKTATÁSBAN ÉS ENNEK HATÁSA A MUNKAERŐPIACRA BELÉPÉSRE

Tisztelt Válaszadó!

Sárvári Nelli vagyok, a Széchenyi István Egyetem kereskedelem és marketing szakos hallgatója.

TDK dolgozatomban a nők helyzetét vizsgálom az oktatásban és ennek hatását a munkaerőpiacra való belépésre.

A kérdőív kitöltése önkéntes és anonim, a beérkezett válaszokat bizalmasan kezelem és kizárólag a kutatás céljaira használom fel.

Előre is köszönöm a segítségét!

1. Az Ön neme:*

- Férfi
- Nő

Gazdasági státusz

A következőkben a gazdasági státusszal kapcsolatban teszek fel kérdéseket.

2. Ön melyik kategóriába sorolná magát?*

- Munkavállaló
- Egyéni vállalkozó
- Östermelő
- Háztartásbeli
- Munkanélküli
- Nyugdíjas
- Gyakornokként dolgozó egyetemi hallgató
- Egyetemi hallgató
- Középiskolai tanuló

3. Mi az Ön foglalkozása? Amennyiben nem dolgozik, kérem jelölje be az első állítást, ellenkező esetben az 'Egyéb' válaszlehetőséghez írja le a választ.*

- Nem dolgozom
- Egyéb:

4. Önnek mi a beosztása?*

- Felsővezető
- Középvezető
- Tulajdonos
- Alkalmazott
- Nem dolgozom

Tanulmányok

A következőkben az oktatással, a tanulmányaival kapcsolatos kérdéseket teszek fel.

5. Ön milyen területen tanul/tanult? Amennyiben több területen is tanult, úgy kérem az utoljára szerzett diplomájának megfelelőt jelölje be.*

- Agrár
- Államtudományi
- Bölcsészettudományi
- Gazdaságtudományi
- Hitéleti
- Informatikai
- Jogi
- Műszaki
- Művészeti
- Orvos- és egészségtudományi
- Pedagógusképzés
- Sporttudományi
- Társadalomtudományi
- Középiskolában tanultam/tanulok

6. Mi a legmagasabb iskolai végzettsége?*

- Kevesebb, mint 8 osztály
- Befejezett 8 osztály
- Szakmunkásképző
- Szakközépiskolai érettségi
- Érettségi
- Felsőoktatási szakképzés
- Alapképzés
- Osztatlan képzés
- Mesterképzés
- PhD
- Technikusi képzés
- OKJ

7. Az oktatás során milyen kihívásokat tapasztalt?*

- Pénzügyi nehézségek
- Diszkrimináció
- Szakmai kihívások
- Munka és tanulás egyensúlya
- Szociális kihívások
- Nem tapasztaltam semmilyen kihívást
- Egyéb

8. Ön tapasztalta-e az oktatás során a nemi alapú különbségeket a tanárok vagy oktatók pedagógiai megközelítéseiben?*

- Igen
- Nem

9. Amennyiben igen, kérem írja le a szituációt.

10. Ön szerint az oktatási intézmények mennyire elkötelezettek a nemek közötti esélyegyenlőség előmozdításában?*

Egyáltalán nem elkötelezettek 1 2 3 4 5 6 Nagyon elkötelezettek

11. Ön szerint milyen mértékben van jelen a nemi alapú megkülönböztetés az alap- és középfokú oktatásban (általános iskola, középiskola, gimnázium)?*

Egyáltalán nem jelenik meg 1 2 3 4 5 6 Teljes mértékben megjelenik

Munkaerőpiac

A következőkben a munkaerőpiacra való belépéssel kapcsolatos kérdéseket tesztek fel.

12. A munkaerőpiacra való belépés időpontja:*

- 18 év alatt
- 18-22 éves kor
- 23-30 éves kor
- 31-40 éves kor
- 41 éves kor felett
- Még nem léptem be a munkaerőpiacra

13. Ön dolgozott-e gyakornokként az egyetemi éve alatt?*

- Igen
- Igen, jelenleg is gyakornok vagyok
- Nem
- Nem voltam egyetemi hallgató

14. Amennyiben Ön dolgozott gyakornokként, kérem adja meg a gyakornoki ideje hosszúságát:*

- Nem voltam/vagyok gyakornok
- Kevesebb, mint 1 hónap
- 1-3 hónap
- 3-6 hónap
- Fél-1 év
- 1-2 év
- Több, mint 2 év

15. Milyen nehézségeket tapasztalt a munkaerőpiacra lépés során?*

- Képzési és továbbképzési lehetőségek hiánya
- Nemi alapú diszkrimináció
- Munkahelyi rugalmatlanság
- egyenlőtlenség a karrierlehetőségekben
- Munkaerőpiaci sztereotípiák
- Nem megfelelő munkahelyi környezet/kultúra
- Semmilyen nem tapasztaltam
- Még nem léptem be a munkaerőpiacra
- Egyéb

16. Ön elégedett-e a munkahelyével?

Egyáltalán nem vagyok elégedett	1	2	3	4	5	6	Teljes
mértékben elégedett vagyok							

17. Ön mióta dolgozik jelenlegi munkahelyén?*

- Kevesebb, mint 1 hónapja
- 1 hónap és fél év között
- Fél éve
- Fél-1 éve
- 1-2 éve
- 2-5 éve
- 5-10 éve
- Több, mint 10 éve
- Nem dolgozom

Likert-skálás kérdések

Kérem jelölje be, hogy az egytől ötig terjedő skálán mennyire ért egyet az alábbi állításokkal?

18. Az előrejutás az oktatásban könnyebb a férfiaknak.*

Egyáltalán nem értek egyet	1	2	3	4	5	6	Teljesen egyetértek
----------------------------	---	---	---	---	---	---	---------------------

19. Az előrejutás a munkahelyeken könnyebb a férfiaknak.*

Egyáltalán nem értek egyet	1	2	3	4	5	6	Teljesen egyetértek
----------------------------	---	---	---	---	---	---	---------------------

20. Nincs különbség a férfi és a női karrierutakban.*

Egyáltalán nem értek egyet	1	2	3	4	5	6	Teljesen egyetértek
----------------------------	---	---	---	---	---	---	---------------------

21. A férfiak előnyösebb helyzetben vannak a hivatalos elismeréseknél.*

Egyáltalán nem értek egyet	1	2	3	4	5	6	Teljesen egyetértek
----------------------------	---	---	---	---	---	---	---------------------

22. A férfiak előnyösebb helyzetben vannak a tudományos életben kapható elismerések esetében.*

Egyáltalán nem értek egyet	1	2	3	4	5	6	Teljesen egyetértek
----------------------------	---	---	---	---	---	---	---------------------

23. Ha a nő képzettsége a férfiével azonos, vagy annál magasabb, mégis sokszor kevésbé sikeres a munkájában.*

Egyáltalán nem értek egyet	1	2	3	4	5	6	Teljesen egyetértek
----------------------------	---	---	---	---	---	---	---------------------

24. Ön szerint mitől függ a tudományos siker?*

- Szakmai felkészültség
- Tehetség
- Ismerettség
- Jó kapcsolatok
- Támogató családi háttér
- Kitartás és szorgalom
- Megfelelő anyagi körülmények
- Kutatói szenvedély és motiváció
- Kommunikációs készségek
- Idő és projektmenedzsment
- Nem
- Egyéb

25. Ön szerint mennyire hátráltatják a nőket a karrierjükben az alábbi tényezők?*

1: Egyáltalán nem hátráltatják

6: Teljes mértékben hátráltatják

Gyermekvállalás	1	2	3	4	5	6
-----------------	---	---	---	---	---	---

Sztereotípiák és előítéletek	1	2	3	4	5	6
Nőkkel szembeni társadalmi elvárások	1	2	3	4	5	6
A család által támasztott elvárások a nőkkel szemben	1	2	3	4	5	6
Diszkrimináció	1	2	3	4	5	6
Munka és család egyensúlya	1	2	3	4	5	6
Szakmai hálózat és mentorálás hiánya	1	2	3	4	5	6
Továbbképzési és fejlődési lehetőségek hiánya	1	2	3	4	5	6

Nemi különbségek

26. Ön szerint van különbség a fiúk és a lányok között a tantárgyak iránti érdeklődéseket tekintve?*

- Igen
- Nem

27. Ön szerint mi az oka a fiúk és a lányok tantárgyak iránti érdeklődések közötti különbségének?*

28. Ön a tanulmányai során észrevett-e olyat, hogy a fiúk jobb eredményeket érnek el bizonyos tantárgyakban vagy területeken?*

- Igen
- Nem

29. Ön a tanulmányai során észrevett-e olyat, hogy a lányok jobb eredményeket érnek el bizonyos tantárgyakban vagy területeken?*

- Igen
- Nem

30. Mely tantárgyakban vagy területeken érték el a lányok vagy a fiúk jobb eredményeket?*

31. Ön a tanulmányai során észrevett-e olyat, hogy a tanárok nem támogatják a lányokat különböző helyzetekben? *

- Igen
- Nem

32. Ön a tanulmányai során észrevett-e olyat, hogy a tanárok nem támogatják a fiúkat különböző helyzetekben?*

- Igen
- Nem

33. Kérem írja le a szituációt

Demográfiai kérdések

34. Az Ön életkora:*

35. Az Ön lakhelye:*

- Főváros
- Megyeszékhely

- Egyéb város
- Község
- Falu
- Tanya

2. számú melléklet

LIKERT-SKÁLÁS KÉRDÉSEK EREDMÉNYEI (FÉRFIAK)

Állítás	Átlag	Szórás
Az előrejutás az oktatásban könnyebb a férfiaknak.	2,35	1,369
Az előrejutás a munkahelyeken könnyebb a férfiaknak.	3,28	1,450
Nincs különbség a férfi és a női karrierutakban.	3,18	1,318
A férfiak előnyösebb helyzetben vannak a hivatalos elismeréseknél.	3,15	1,545
A férfiak előnyösebb helyzetben vannak a tudományos életben kapható elismerések esetében.	2,95	1,584
Ha a nő képzettsége a férfiéval azonos, vagy annál magasabb, mégis sokszor kevésbé sikeres a munkájában.	3,25	1,354

3. számú melléklet

LIKERT-SKÁLÁS KÉRDÉSEK EREDMÉNYEI (NŐK)

Állítás	Átlag	Szórás
Az előrejutás az oktatásban könnyebb a férfiaknak.	3,08	1,492
Az előrejutás a munkahelyeken könnyebb a férfiaknak.	4,29	1,441
Nincs különbség a férfi és a női karrierutakban.	2,51	1,385
A férfiak előnyösebb helyzetben vannak a hivatalos elismeréseknél.	4,31	1,336
A férfiak előnyösebb helyzetben vannak a tudományos életben kapható elismerések esetében.	4,15	1,442
Ha a nő képzettsége a férfiéval azonos, vagy annál magasabb, mégis sokszor kevésbé sikeres a munkájában.	3,82	1,497

4. számú melléklet

SPEARMAN-FÉLE RANGKORRELÁCIÓS TÁBLA – AZ OKTATÁS SORÁN TAPASZTALT KIHÍVÁSOK

	N	K1	K2	K3	K4	K5	K6
N	1,000	-0,124	-,151*	0,105	-0,025	-0,054	-0,006
	-	0,570	0,073	0,029	0,132	0,722	0,441
K1	-0,124	1,000	,251**	0,112	,200**	,219**	-,231**
	0,073	-	0,000	0,108	0,004	0,001	0,001
K2	-,151*	,251**	1,000	0,109	0,070	,231**	-0,046
	0,029	0,000	-	0,117	0,317	0,001	0,511
K3	0,105	0,112	0,109	1,000	,218**	0,098	-,252**
	0,132	0,108	0,117	-	0,001	0,160	0,000
K4	-0,025	,200**	0,070	,218**	1,000	0,040	-,392**
	0,722	0,004	0,317	0,001	-	0,568	0,000
K5	-0,054	,219**	,231**	0,098	0,040	1,000	-,226**
	0,441	0,001	0,001	0,160	0,568	-	0,001
K6	-0,006	-,231**	-0,046	-,252**	-,392**	-,226**	1,000
	0,933	0,001	0,511	0,000	0,000	0,001	-

Jelmagyarázat:

N = Nem

K1 = Pénzügyi

K2 = Diszkrimináció

K3 = Szakmai kihívások

K4 = Munka és tanulás egyensúlya

K5 = Szociális kihívások

K6 = Nem tapasztaltam

5. számú melléklet

**SPEARMAN-FÉLE RANGKORRELÁCIÓS TÁBLA – MÍLYEN NEHÉZSÉGEKET
TAPASZTALT A MUNKAERŐPIACRA LÉPÉS SORÁN?**

	N	N1	N2	N3	N4	N5	N6	N7	N8
N	1,000	0,042	-0,076	-0,027	-0,118	-0,019	0,006	0,044	0,023
	-	0,542	0,277	0,700	0,089	0,781	0,934	0,523	0,739
N1	0,042	1,000	0,115	,246**	,230**	,191**	,318**	-,245**	-,228**
	0,542	-	0,096	0,000	0,001	0,006	0,000	0,000	0,001
N2	-0,076	0,115	1,000	0,076	,290**	,246**	,220**	-,158*	-,166*
	0,277	0,096	-	0,273	0,000	0,000	0,001	0,023	0,017
N3	-0,027	,246**	0,076	1,000	0,134	,185**	,522**	-,361**	-,293**
	0,700	0,000	0,273	-	0,054	0,007	0,000	0,000	0,000
N4	-0,118	,230**	,290**	0,134	1,000	,220**	,145*	-,310**	-,251**
	0,089	0,001	0,000	0,054	-	0,001	0,037	0,000	0,000
N5	-0,019	,191**	,246**	,185**	,220**	1,000	0,121	-,252**	-,170*
	0,781	0,006	0,000	0,007	0,001	-	0,081	0,000	0,014
N6	0,006	,318**	,220**	,522**	,145*	0,121	1,000	-,300**	-,270**
	0,934	0,000	0,001	0,000	0,037	0,081	-	0,000	0,000
N7	0,044	-,245**	-,158*	-,361**	-,310**	-,252**	-,300**	1,000	-,319**
	0,523	0,000	0,023	0,000	0,000	0,000	0,000	-	0,000
N8	0,023	-,228**	-,166*	-,293**	-,251**	-,170*	-,270**	-,319**	1,000
	0,739	0,001	0,017	0,000	0,000	0,014	0,000	0,000	-

Jelmagyarázat:

N = Nem

N1 = Képzési és továbbképzési lehetőségek hiánya

N2 = Nemi alapú diszkrimináció

N3 = Munkahelyi rugalmatlanság

N4 = Egyenlőtlenség a karrierlehetőségekben

N5 = Munkaerőpiaci sztereotípiák

N6 = Nem megfelelő munkahelyi környezet

N7 = Semmilyen kihívást nem tapasztaltam

N8 = Még nem léptem be a munkaerőpiacra

SPEARMAN-FÉLE RANGKORRELÁCIÓS TÁBLA – ATTITŰD ÁLLÍTÁSOK

	N	A1	A2	A3	A4	A5	A6
N	1,000	,191**	,279**	-,206**	,293**	,290**	,166*
	-	0,005	0,000	0,003	0,000	0,000	0,017
A1	,191**	1,000	,507**	-,289**	,465**	,537**	,480**
	0,005	-	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
A2	,279**	,507**	1,000	-,654**	,667**	,644**	,635**
	0,000	0,000	-	0,000	0,000	0,000	0,000
A3	-,206**	-,289**	-,654**	1,000	-,466**	-,430**	-,495**
	0,003	0,000	0,000	-	0,000	0,000	0,000
A4	,293**	,465**	,667**	-,466**	1,000	,776**	,581**
	0,000	0,000	0,000	0,000	-	0,000	0,000
A5	,290**	,537**	,644**	-,430**	,776**	1,000	,557**
	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	-	0,000
A6	,166*	,480**	,635**	-,495**	,581**	,557**	1,000
	0,017	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	-

Jelmagyarázat:

$$N = N_{em}$$

A1 = Az előrejutás az oktatásban könnyebb a férfiaknak.

A2 = Az előrejutás a munkahelyeken könnyebb a férfiaknak.

A3 = Nincs különbség a férfi és a női karrierutakban.

A4 = A férfiak előnyösebb helyzetben vannak a hivatalos elismeréseknél.

A5 = A férfiak előnyösebb helyzetben vannak a tudományos életben kapható elismerések esetében.

A6 = Ha a nő képzettsége a férfiével azonos, vagy annál magasabb, mégis sokszor kevésbé sikeres a munkájában.

SPEARMAN-FÉLE RANGKORRELÁCIÓS TÁBLA – ÖN SZERINT MENNYIRE HÁTRÁLTATJÁK A NŐKET A KARRIERJÜKBEN AZ ALÁBBI TÉNYEZŐK?

	N	H1	H2	H3	H4	H5	H6	H7	H8
N	1,000	0,086	,245**	,351**	,279**	,271**	,191**	,264**	,283**
	-	0,218	0,000	0,000	0,000	0,000	0,006	0,000	0,000
H1	0,086	1,000	,428**	,401**	,374**	,200**	,491**	0,094	0,041
	0,218	-	0,000	0,000	0,000	0,004	0,000	0,176	0,552
H2	,245**	,428**	1,000	,645**	,400**	,633**	,389**	,479**	,411**
	0,000	0,000	-	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
H3	,351**	,401**	,645**	1,000	,632**	,595**	,539**	,475**	,426**
	0,000	0,000	0,000	-	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
H4	,279**	,374**	,400**	,632**	1,000	,430**	,467**	,329**	,350**
	0,000	0,000	0,000	0,000	-	0,000	0,000	0,000	0,000
H5	,271**	,200**	,633**	,595**	,430**	1,000	,344**	,541**	,508**
	0,000	0,004	0,000	0,000	0,000	-	0,000	0,000	0,000
H6	,191**	,491**	,389**	,539**	,467**	,344**	1,000	,249**	,154*
	0,006	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	-	0,000	0,026
H7	,264**	0,094	,479**	,475**	,329**	,541**	,249**	1,000	,725**
	0,000	0,176	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	-	0,000

H8	,283**	0,041	,411**	,426**	,350**	,508**	,154*	,725**	1,000
	0,000	0,552	0,000	0,000	0,000	0,000	0,026	0,000	-

Jelmagyarázat:

N = Nem

H1 = Gyermekvállalás

H2 = Sztereotípiák és előítéletek

H3 = Nőkkel szembeni társadalmi elvárások

H4 = A család által támasztott elvárások a nőkkel szemben

H5 = Diszkrimináció

H6 = Munka és család egyensúlya

H7 = Szakmai hálózat és mentorálás hiánya

H8 = Továbbképzési és fejlődési lehetőségek hiánya

8. számú melléklet

SPEARMAN-FÉLE RANGKORRELÁCIÓS TÁBLA – ÖN SZERINT MITŐL FÜGG A TUDOMÁNYOS SIKER?

	N	T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T10	T11
N	1,000	0,000	0,130	-0,003	-,152*	-0,038	-0,114	-0,104	-0,027	-0,078	0,011	-0,130
	-	0,998	0,061	0,966	0,028	0,586	0,101	0,133	0,698	0,260	0,869	0,060
T1	0,000	1,000	,259**	,184**	0,078	,164*	,247**	-0,042	,343**	,279**	,169*	0,053
	0,998	-	0,000	0,008	0,261	0,018	0,000	0,548	0,000	0,000	0,014	0,449
T2	0,130	,259**	1,000	,181**	-0,022	,236**	,196**	0,079	,184**	,252**	,174*	0,068
	0,061	0,000	-	0,009	0,755	0,001	0,004	0,256	0,008	0,000	0,012	0,331
T3	-0,003	,184**	,181**	1,000	,350**	0,116	0,083	,217**	0,030	,142*	0,108	,186**
	0,966	0,008	0,009	-	0,000	0,095	0,230	0,002	0,664	0,040	0,119	0,007
T4	-,152*	0,078	-0,022	,350**	1,000	0,081	0,076	,292**	-0,060	,218**	-0,017	,178**
	0,028	0,261	0,755	0,000	-	0,246	0,276	0,000	0,387	0,002	0,811	0,010
T5	-0,038	,164*	,236**	0,116	0,081	1,000	,171*	,195**	,155*	,227**	,180**	0,109
	0,586	0,018	0,001	0,095	0,246	-	0,013	0,005	0,025	0,001	0,009	0,115
T6	-0,114	,247**	,196**	0,083	0,076	,171*	1,000	,163*	,242**	,309**	,274**	0,066
	0,101	0,000	0,004	0,230	0,276	0,013	-	0,018	0,000	0,000	0,000	0,345
T7	-0,104	-0,042	0,079	,217**	,292**	,195**	,163*	1,000	0,071	,149*	,154*	,182**
	0,133	0,548	0,256	0,002	0,000	0,005	0,018	-	0,305	0,031	0,026	0,009
T8	-0,027	,343**	,184**	0,030	-0,060	,155*	,242**	0,071	1,000	,344**	,295**	0,009
	0,698	0,000	0,008	0,664	0,387	0,025	0,000	0,305	-	0,000	0,000	0,898
T9	-0,078	,279**	,252**	,142*	,218**	,227**	,309**	,149*	,344**	1,000	,357**	0,124
	0,260	0,000	0,000	0,040	0,002	0,001	0,000	0,031	0,000	-	0,000	0,073
T10	0,011	,169*	,174*	0,108	-0,017	,180**	,274**	,154*	,295**	,357**	1,000	0,116
	0,869	0,014	0,012	0,119	0,811	0,009	0,000	0,026	0,000	0,000	-	0,095
T11	-0,130	0,053	0,068	,186**	,178**	0,109	0,066	,182**	0,009	0,124	0,116	1,000
	0,060	0,449	0,331	0,007	0,010	0,115	0,345	0,009	0,898	0,073	0,095	-

Jelmagyarázat:

N = Nem

T1 = Szakmai felkészültség

T2 = Tehetség

T3 = Ismertség

T4 = Jó kapcsolatok

T5 = Támogató családi háttér

T6 = Kitartás és szorgalom

T7 = Megfelelő anyagi körülmények

T8 = Kutatói szenvedély

T9 = Kommunikációs készségek

T10 = Megfelelő idő- és projektmenedzsment

T11 = Nem