

## Nők az ipari kutatás-fejlesztés területén

### Bevezetés

Ha megpróbálnánk röviden képet alkotni a nők helyzetéről az ipari kutatás-fejlesztés területén, akkor az „új a tudat, de régi a helyzet” becki (2003 [1986]: 183.) megállapítást fogadhatnánk el hipotézisként. Azt feltételezhetnénk ugyanis, manapság már nem kérdőjeleződik meg az a felismerés, hogy a nők tehetségük, tudásuk révén versenytársaik lehetnek a férfiaknak a műszaki, természettudományos, informatikai kutatások területén is. Sőt egyre több olyan kutatás (Nagy 2001, 2005; Konczosné-Keller 2011) lát napvilágot hazánkban is, amely a női vállalkozók, menedzserek és női kutatók innovációt generáló tevékenységére hívják fel a figyelmet. A 2011 őszen – a PTE BTK Szociológia Tanszék és a Nők a Tudományban Egyesület keretein belül – megkezdett kvalitatív fókuszcsoporthoz tartó vizsgálat első eredményeinek legfontosabb következtetései azonban több szempontból ellentmondanak a fenti becki megállapításnak. Interjú kutatásaink alapján megállapítható, hogy hazánkban nagyon kevés változás tapasztalható a nemek munkaerőpiaci elhelyezkedésében az ipari kutatások területén. Mivel a régi helyzet kulturális tényezőkre vezethető vissza, ezért ebben a hagyományosan maszkulin szférában a tudat is a régi maradt. A nők felsőoktatásának expanziója alig érintette ezt a tudományterületet, ezért különösen az ipari kutatók körében nagyon kevés a nő, főként a kompetitív, nagyobb pénzeszközök felett rendelkező magasabb pozíciókban. Az okok a sztereotípiákban, előítéletekben keresendők, mivel ezeket a foglalkozásokat a férfiak és nők is „férfias” foglalkozásként definiálják. Kvalitatív interjú módszerrel készült kutatásunk arra irányult, hogy feltárjuk a Dél-Dunántúli régióban, az ipari K+F területen foglalkoztatott nők kulturális beállítódásait.

### Nők az ipari kutatás-fejlesztésben – a kutatás jelentősége

Az Európai Unió tagállamaiban, illetve az OECD országokban végzett kutatások (Women in Industrial Research 2003, ENWISE jelentés 2004) következtetései alapján megállapítható, hogy a nemek közötti esélyegyenlőtlenség a tudományos kutatás-fejlesztés területén számottevő, a különbségek az ipari kutatások terén a legnagyobbak. Mind a képzésnél, mind a munkaerőpiacra történő belépésnél erősek a gátak, amelyek elbizonytalanítják a műszaki területre aspirálókat. Az önértékelés alacsony szintje mellett a műszaki tudományokkal, technológiai fejlődéssel, karrierlehetőségekkel kapcsolatos információhiány – ezen belül a női karrierlehetőségek és szerepmodellek hiánya – és a fizetésbeli különbségek is szerepet játszanak abban, hogy a nők végzettségük arányához mérten is kevesebben foglalkoztatottak, és gyakrabban hagyják el a munkaerőpiacot.

Az ipari szektorban a nők többször találkoznak előítéletekkel, és azok erősebbek, mint más területeken. Az okok, mint már említettük, a kultúrában rögzült sztereotípiák. Mivel az ipari kutatások területén a foglalkozásokat leginkább „férfias tevékenység”, „férfias tudomány” jelzőkkel illetik, előfeltételezik, hogy a nők nem akarnak ilyen „férfias” képességekre szert tenni. Ez az előítéletes gondolkodás és a látszólag „férfias értékek és kritériumok”, valamint a barátságatlan munkakörnyezet gátja a nők teljesítményének, és emiatt hagyják el a nők nagyobb arányban az ipari kutatások területeit, beigazolva az előzetes feltevést. További gátak, hogy nincs elég mentor és női modell, támogatás, bátorítás, jellemzően itt a legnehezebb a család és a foglalkozás összeegyeztetése, és itt a legalacsonyabb munkával való megelégedettség.

A norvég példa (Maeland 2007) megerősíti azt a hipotézist, hogy a nemek közötti esélyegyenlőség gátjai társadalomtörténeti, kulturális és szocializációs aspektusokra vezethetők vissza. A nők részvételének elősegítéséhez az ipari kutatás-fejlesztés területén ezért nem elegendő a törvények, az iskoláztatás, a munkavégzés területén az esélyegyenlőség folyamatos javítását célul kitűzni, a nemek közötti esélyegyenlőség megoldására mint társadalmi problémára kell fókuszálni (Gender Debate in the European Research Area. Ajánlások a tudományos életet támogató akcióterv kialakításához 2011).

Magyarországon a rendszerváltást követően a kutatási rendszerek átszervezésénél tapasztalható modernitás és jövőre orientáltság hiányára többek között Blagojević és munkatársai (2004) hívták fel a figyelmet. A tudományra fordított finanszírozási összegek meredek zuhanása mindkét nemet egyaránt érintette, ám a női kutatókat erősebben. Különösen a nőket foglalkoztató tudományterületek K+F ráfordításai alacsonyak, ahol a további elvonások ellehetlenítik a kutatásokat. Nemcsak a nők, hanem a fiatalok is vesztesei a kompetitív, magas pénzügyi ráfordításokkal jellemezhető K+F kutatásoknak, így a nők mellett a tudományos kutatások egésze hátrányos helyzetbe kerülhet. A nők nemcsak a materiális javakból, hanem a hatalomból is kevésbé részesülnek, mivel a férfiak esélye háromszor nagyobb a tanszékvezetővé vagy intézetvezetővé válásra. Mivel az egyetemi végzettséggel rendelkezők között a nők aránya magasabb, a fenti tendencia folyamatos emberi tőkevesztéssel jár együtt.

A jelenlegi helyzet megváltoztatásához attitűdváltozásra, „új tudatra” lenne szükség, amit az EU is szorgalmaz. A nemi szerepekre vonatkozó attitűdváltozás szükségessége a magyar társadalomban sem kétséges. Hosszasan sorolhatnánk azokat a kutatásokat (Blaskó 2005, 2006, Kapitány–S. Molnár 2002, Pongrácz 2001, Pongrácz–Murinkó 2009), amelyek szerint a magyar lakosság jelentős többségének gondolkodására a tradicionális értékek jellemzőek. Míg a rendszerváltás után a tradicionális értékek emelkedése volt jellemző, ez a tendencia az 1990-es évek közepétől megállt, és a modern és tradicionális értékek együttes preferálása, illetve a csak modernizációs értéket vallók aránya nőtt. Érdemes megvizsgálni, hogy az értékváltozások mennyiben rendezik át a jelenlegi, a maskulinitás-feminitás mentén differenciálódott munkaerőpiacot, illetve a foglalkozásokon belül tapasztalható horizontális szegregációt.

A vizsgálat további aktualitását a magyar oktatási rendszer jelen pillanatban történő átalakítása adja. A felsőoktatási keretszámok megállapításánál éppen azokon a területeken történik létszámcsökkenés, amelyeket főleg feminizált területekként tartottak számon. A kérdés az, mi történik az innen kiszorultakkal, vajon nem csökken-e az eredetileg ide jelentkező nők lehetőségeit, ha a férfiak nagyobb arányba áramlanak be az államilag jobban támogatott műszaki és számítógépes képzésekre. Vajon a tudás, vagy a nemi meghatározottság lesz-e fontosabb, különösen azokból az előítéletekből kiindulva, melyek szerint a nemmel kapcsolatos diszkrimináció a „token”<sup>1</sup> jelenség miatt itt a legjelentősebb.

A statisztikai adatok is egyértelműen megerősítik, hogy a különböző tudományterületeken foglalkoztatott nők karrierlehetőségei jelentősen elmaradnak az azonos végzettséggel rendelkező férfiakétól, annak ellenére, hogy a felsőfok expanziója a női hallgatók számának jelentős növekedésével járt együtt. Jóllehet az ezt jelző ún. ollódiagram az utóbbi időben szűkülni látszik (Palasik–Papp 2007: 46.), e pozitív tendencia folytatódása a jövőben egyelőre erősen kétséges és kiszámíthatatlan.

1. táblázat: A kutatók létszáma az egyes tudományágakban szektorok szerint, nemi bontásban, 2010-ben (fő)

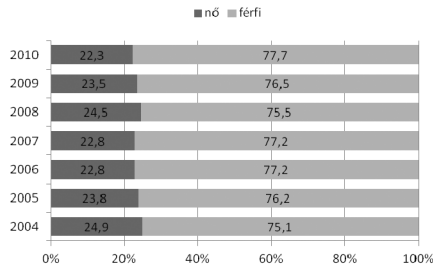
Tudományág	Kutatóintézetek			Felsőoktatás			Vállalkozások			Összesen		
	férfiak	nők	össz.	férfiak	nők	össz.	férfiak	nők	össz.	férfiak	nők	össz.
Természettudományok	1598	704	2302	2543	840	3383	2569	466	3035	6710	2010	8720
Műszaki tudományok	426	216	642	1932	444	2376	6222	1629	7851	8580	2289	10869
Orvostudományok	121	221	342	1839	1403	3242	292	307	599	2252	1931	4183
Agrártudományok	345	284	629	548	311	859	309	134	443	1202	729	1931
Társadalomtudományok	508	463	971	2491	1898	4389	167	96	263	3166	2457	5623
Bölcsészettudományok	645	617	1262	1705	1378	3083	22	7	29	2372	2002	4374
<i>Összesen</i>	<i>3643</i>	<i>2505</i>	<i>6148</i>	<i>11058</i>	<i>6274</i>	<i>17332</i>	<i>9581</i>	<i>2639</i>	<i>12220</i>	<i>24282</i>	<i>11418</i>	<i>35700</i>

*Forrás: Kutatás és fejlesztés 2010. KSH adatai alapján, saját szerkesztés.*

A női foglalkoztatottak számának megemelkedése a K+F területen részben azzal magyarázható, hogy jelentősen csökkent e kutatói pálya tekintélye, ami nagyrészt az alacsony fizetés és presztízs következménye. A 1. ábráról leolvasható, hogy a műszaki területeken a nők férfiakhoz viszonyított hátránya nem csökkent, sőt kis mértékben nőtt.

<sup>1</sup> A „...»token« (szimbólum, jelkép) kifejezést” az angolszász szakirodalomban használják azokra a személyekre, akik egy csoporton belül jelentős kisebbségben vannak. Ezért nem az adott csoport tagjaként, hanem társadalmi csoportjuk mentén értékeli őket (Nagy, 2001: 45–46.). Tulajdonképpen a sztereotípiáknak az előítéletes gondolkodással való összekapcsolódásáról van szó.

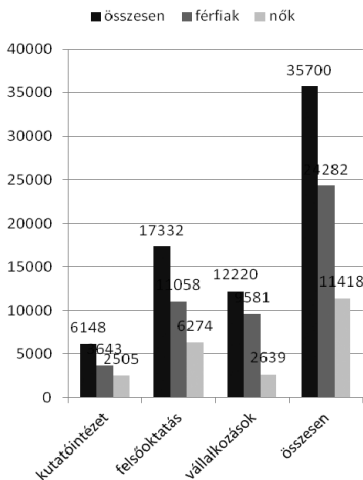
1. ábra: A műszaki területen lévő vállalati K+F helyeken foglalkoztatottak nemek szerinti megoszlása Magyarországon (%)



Forrás: KSH, Kutatás és fejlesztés, 2010.

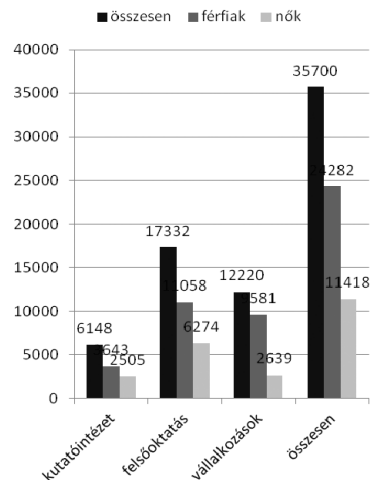
A K+F foglalkoztatottak létszáma mögött további egyenlőtlenségek tapasztalhatók: a nemek közötti arányok nem változnak, még az egyetemi végzettséggel rendelkező nők közül is kevesebb kerül be kutatói és több a segédszemélyzeti munkakörökbe.

2. ábra: A kutatók, fejlesztők száma az egyes szektorokban, nemek szerint 2010-ben (fő)



Forrás: KSH, Kutatás és fejlesztés, 2010.

3. ábra: A kutatási, fejlesztési segédszemélyzet száma az egyes szektorokban, nemek szerint 2010-ben (fő)



Forrás: KSH, Kutatás és fejlesztés, 2010.

Acta Sociologica

## Az interjú vizsgálat fontosabb következtetései

A 2011 őszen megkezdett kutatásunk<sup>2</sup> arra irányult, hogy a nemek közötti foglalkoztatottság közötti eltéréseket, a feminin-maszkulin tengely (Hofstede 2008) mentén történő elmozdulást az ipari kutatás-fejlesztés terén megvizsgáljuk. A meglévő kutatásokra (Palasik 2009, Palasik–Papp 2007, Schadt 2011, Borbély 2009, Acsády 2010) támaszkodva fókuszcsoporthoz és egyéni élettörténeti interjúk készítésével szélesítettük az ipari kutatás-fejlesztés területén dolgozó kutató nők<sup>3</sup> karrierlehetőségeire, tapasztalataira és attitűdjeire vonatkozó ismereteink körét. Összesen két fókuszcsoporthoz és nyolc egyéni interjút készítettünk Pécsen. Az itt bemutatott megállapítások nem alkalmasak a teljes hazai foglalkoztatottak körére érvényes következtetések levonására, alkalmasak viszont további kutatások alapját képező hipotézisek felállítására, a feltárandó területek, megválaszolandó kutatói kérdések megfogalmazására.

A kutató nők pályaválasztásánál és kutatói pályára lépésénél az interjú vizsgálatban résztvevők körében a legfontosabb szerepet a családi indíttatás valamilyen formája játszotta. A hazai kutatásokból (Acsády 2010, Schadt 2011) is ismert tény, hogy a kutatónők karrierjében nagy valószínűséggel jelen van/volt egy támogató szakmai közeg: tanárok, idősebb kollégák, komolyabb szaktekintélyek, akik segítettek pályájuk elején és során őket.

Igazából nincsenek szuperhősök, kell egy belső értékrend, nagyon pontos feladatismeret és célkitűzés és az abban való hit és elkötelezettség, de önmagában senki sem tud sikeres lenni, csak egy stabil támogató háttérrel. *(mérnök, 56 éves)*

A kutatói pálya választása mögött emellett elsősorban az érdeklődés, az alkotás szabadsága, a művészi képességek kibontakoztatása, a szakma és az adott tudományterület szeretete jelent meg. A szektorok tekintetében abban különböznek a kutatói pályák, hogy a felsőoktatásban a kutatói karrier jóval kiszámíthatóbb, tervezhetőbb és sokkal inkább összeegyeztethető a családdal, a magánélettel, mint a piaci szférában. Ezek a szempontok a nők számára fontosabbak, mint a férfiak számára, ezért a piac számukra kevésbé vonzó.

<sup>2</sup> A vizsgálatot Schadt Mária és Péntek Eszter vezette, a fókuszcsoporthoz interjúk, valamint az egyéni élettörténeti interjúk elkészítésében közreműködtek a PTE BTK Szociológia Tanszékének szociológia mesterszakos hallgatói.

<sup>3</sup> Az interjúalanyok különböző területeken és munkahelyeken (kutatóintézetekben, felsőoktatásban és a vállalkozói szektorban) kutató nők. A tudományterületek alapján: műszaki, mérnöki, biokémiai, biofizikai, fizikai és orvosi-biotechnológiai területekről érkeztek. Életkoruk alapján voltak köztük a pályájuk elején álló, doktori fokozatot szerzett vagy a fokozatukat hamarosan megszerzők, a pályájukban előrébb tartók, és már ismert és elismert, az idősebb korosztályba tartozók egyaránt.

... munkát sem egyszerű találni, de azért egy férjet a fiókból sokkal nehezebben húzok ki. *(mérnök, 34 éves)*

A gyakorlati és az elméleti kutatómunka nem igazán választható szét egymástól, különösen igaz ez a vállalkozói szférára. A kutatóhelyek, a vezetők viszonyulása a női karrierekhez sem egyforma a felsőoktatási és a vállalkozói szférában. Azoknál a nőknél, akiket kutatómunkája inkább az egyetemhez köt, a felsőoktatási életpályamodellbe beépített elvárások, kényszerek kapnak leginkább szerepet abban, hogy a nők aktívak e téren. A vállalkozói szférában, ahol az erőfeszítések az egyéni kutatói karrier előmenetele érdekében nem feltétlenül elvártak és semmiképp sem határidőhöz kötöttek, többnyire megvannak az ambíciók, ám sok esetben a lehetőségek hiányoznak.

Az interjúalanyokat megosztotta az a kérdés, hogy miként tud érvényesülni egy nő a hagyományosan férfiak által uralt területeken és posztokon. A mérnöki, műszaki területen kutatók szerint az e területeken tevékenykedő nőknek amellet, hogy sokkal aktívabbnak kell lenniük, külső, belső tulajdonságaikban is alkalmazkodniuk kell a férfiakhoz, hogy érvényesülni tudjanak. A kutatónők véleménye visszatükrözte a korábbi kutatásokból levont következtetéseket, melyek szerint a társadalom szemlélete alapvetően férfiközpontú, a férfiak és sokszor maguk a nők is nehezen fogadják el például női vezetőt (Palasik–Papp 2007).

Én is szembesültem vele jó sokszor, hogy ha egy tárgyalásra megérkezem, vagy kísételek egy kivitelezésre, akkor az első pár percben, az első pár mondatban eldőlnek az erőviszonyok, valahogy muszáj pozicionálódni. Mert sokszor éreztem azt is, hogy azt nézték, hogy én most vajon a kávéhoz, vagy a tárgyalóasztalhoz ülök le. *(mérnök, 37 éves)*

A nők magukkal és egymással szembeni elvárásai tehát a piaci szférában kemények, azt is lehet mondani, maskulinok.

A fiúsított lányok sorsa az egy különleges világ, ez sokszor bántó tud lenni. Két dolgot lehet tenni, vagy páncélt növesztesz, vagy visszakézből vágod szájon az illetőt. *(mérnök, 56 éves)*

Egyesek véleménye szerint a kutatómunka tud „nőies” is lenni, bár inkább csak a feladat oldalon, mint a munka jellege alapján.

A tervezés tud nőies lenni. (...) Soha ne az kerüljön terítékre, hogy ők csajok, ezzel ne is próbáljanak visszaélni. A mi szakmánknak van egy csomó másféle eszköze, vizuális prezentáció, ilyenek, a megjelenés, a kommunikáció minősége, és amit mondani akar (...) Persze az is jó kérdés, hogy meddig, mert azért kevés olyan munkahelyet tudok a piacon, irodát, ahol négykor vége van a munkaidőnek, ha munka van, akkor az éjszaka, meg hétfőig is van. *(mérnök, 37 éves)*

A munka és a magánélet egyensúlyának megtalálása hosszú távon nagyon fontos a karrier sikere és az egyén elégedettsége szempontjából. Ugyanakkor a nem mindig tervezhető munkaidő, a térbeli távolságok (utazás), és a publikációk megjelentetésének kényszere a családi feladatoknak elsősorban nőkre való terhelése miatt különösen nehéz feladat a nők számára. A rugalmas munkaidő egyik oldalon előny (szabadon, otthon, gyermek mellett végezhető munka lehetősége), másik oldalon azonban hátrány (soha véget nem érő munka).

A fókuszcsoport résztvevői között konszenzus alakult ki abban a kérdésben, hogy a nők tudatosabban tervezik meg a karrierjüket a kutatói pályán, mint a férfiak. A családalapítás, gyermekvállalás is tudatos eleme a karriernek, ezért a nők nem engedhetik meg maguknak, hogy az komolyabb mértékben vagy hosszabb ideig megszakítsa kutatói pályafutásukat. Véleményük szerintük a nők nemcsak aktívabbak és tudatosabbak, de igényesebbek is a munkájukra, sokkal inkább törekednek a tökéletességre. Ez a meglátás a korábbi kutatásokból (Schadt 2011) levont következtetésekkel megegyező, melyek szerint a férfiaknak megelőlegezik, míg a nőknek többszörös teljesítménnyel kell kivívni a sikereket.

A kutatói pálya sikeressége terén a fókuszcsoport tagjai egyetértettek abban, hogy a személyiség meghatározó tényező. Hasonlóan más interjú vizsgálatok eredményeihez (Acsády 2010), a beszélgetések során megemlítették, hogy a szakmai sikerek eléréséhez elengedhetetlen az önbizalom, a nők önmagukról alkotott pozitív énképe. Sikerük nagyban függ kitartásuktól, akaraterijüktől, alkalmazkodóképességüktől. A rátermettség tudata, vagyis a saját értékek percepciója a magasabb pozíciókban lévő nőknél jellemző.

Az interjúk során egyértelműen látszott, hogy az értékváltozások ellenére erőteljesen élnek a sztereotípiák és előítéletek a női (ipari) kutatói pályák megítélésében a férfi hallgatótársak, a férfi tanárok, a munkatársak, de a kutatónők körében egyaránt.

Ezt tudni kell kezelni, hogy ez a férfiak világa. (...) Sokkal kompetitívőbbek (a férfiak), kevésbé kooperálnak, mint a nők, viszont nagyon korrekten játszanak, inkább játékszabály követők. (...) Volt olyan vizsga, amit csak én tudtam abszolválni és volt, aki közölte, hogy hát igen, mellbedobással győztél. (*mérnök, 56 éves*)

Minden bizonnyal szorosan kapcsolódik ehhez az a tény is, hogy párhuzamos karrier esetében a házaspárok közül nagy valószínűséggel a nő az, aki feladja ambícióit.

A változatlanul fennmaradó sztereotípiáknak számos oka lehet. Tetten érhető többek között a státusz és az énkép fenntartásának jelensége<sup>4</sup>. Hanyatló státusz jellemző

<sup>4</sup> Számos kutatás rámutatott arra, hogy az előítélet és a sztereotípiák jó előrejelzője lehet az, ha az egyén/csoport társadalmi státusza alacsony vagy épp csökkenőben van (Aronson 2008: 327.).

egyedülálló és természettudományi területekre az ipari kutatások körében. Az ezen a területeken dolgozó férfiak – a beszámolók szerint – több előítéletet és lenézést tanúsítanak a nőkkel szemben, mint a magasabb státuszú kutatási területeken dolgozók. Az az elmélet is igazolódni látszik, hogy a férfiak nőkkel szembeni előítélete nem valamilyen mélyen gyökerező személyiségvonás, hanem egyszerűen csak konform módon elfogadják a saját szubkultúrájuk normáinak megfelelően nagyon körülhatárolt attitűdöket (Aronson 2008: 329.) – ami a nők esetében is igaz. A tudományos pálya többszöri megszakadásának, vagy elhagyásának az oka a nőkre inkább jellemző attitűd, a tudományos pálya elején az első nehézség, konfliktus esetén azt gondolják, hogy nem képesek megfelelni, és feladják a karrierjüket. A megerősítő torzulás mellett a pályaelhagyás felfogható az én védelmét szolgáló mechanizmusként, amellyel meggyőződésünket igazoljuk, amit a szociálpszichológia „naiv realizmusnak” nevez. Ezt tapasztaltuk interjúalanyainknál is, igazolva a megelőző kutatások eredményeit, melyek szerint a kutatásban dolgozó nők és férfiak vagy egyáltalán nem ismerik a problémakört, vagy kellő információ és tájékoztatás hiányában elutasítják, illetve tagadják létezését (Schadt 2011, Palasik–Papp 2007).

### **A változtatás eszközei: strukturális és kulturális változtatások**

Az Európai Bizottság 7. keretprogramja által támogatott GENDERA projekt feladatként tűzte ki kilenc ország, köztük Magyarország számára, hogy javaslatokat készítsen a női részvétel elősegítéséhez az ipari K+F területeken. A strukturális elemek között kapott helyet a különböző együttműködések kialakításának szükségessége politikai, szervezeti és kormányzati döntéshozói szinten a nők és férfiak esélyegyenlősége érdekében. A nők részarányát lehet befolyásolni kvótarendszerrel, az esélyegyenlőségi szempontok integrálásával a pályázati rendszerekbe vagy a karrierfejlesztés és mentorálás, illetve a munka- és magánélet egyensúlyának (pl. családbarát munkahelyek) biztosítása révén is. A nemzetközi tapasztalatok nyújtanak némi támpontot e beavatkozási területek eredményes (avagy kevésbé eredményes) gyakorlatairól. A fenti irányelveken és szabályozásokon túl viszont jól látszik, hogy a szakmai és tágabb környezet formálása, a női és férfi szerepekhez kötődő sztereotípiák és attitűdök megváltoztatása is elengedhetetlen. Ennek nyomán fontos az elkötelezett vezetők számának növelése, a női kutatók mint példaképek bemutatása, a középiskolás lányok érdeklődésének felkeltése a kutatói (ezen belül is a műszaki, természettudományos, informatikai) pálya iránt. Mindenekelőtt azonban – a beavatkozások hatékonysága érdekében – társadalomtudományi alapkutatásokat kell végezni a témában. Elengedhetetlen lenne például egy női kutatói regiszter összeállítása. Rendkívül hiányosak az ismereteink az ipari kutatás-fejlesztésben, legfőképp a piaci szférában dolgozó nőkről. Fontos lenne a statisztikai adatok módszeres, célzott gyűjtése és feldolgozása, valamint további gender kutatások készítése, számos kérdés feltérképezésére, többek között: van-e maskulin és feminin vállalkozói szféra, van-e maskulin és feminin munka, munkaerő az ipari kutatás-fejlesztés területén.



## Hivatkozott irodalom

- ACSÁDY JUDIT (2010): Nők a magyar tudomány fellegvárában. *Magyar Tudomány* (11), 1390–1399.
- ARONSON, ELLIOT (2008): *A társas lény*. Budapest, Akadémiai.
- BECK, ULRICH (2003 [1986]): *A kockázat-társadalom. Út egy másik modernitásba*, Budapest, Andorka Rudolf Társadalomtudományi Társaság–Századvég, 183–231.
- BLAGOJEVIĆ, MARINA ÉS TÁRSAI (2004): *Elfecsérelt tehetségek: egyéni sorsok társadalmi megközelítésben. Nők és a tudomány az Enwise országokban*. Brüsszel, Európai Bizottság, Kutatási Főigazgatóság.
- BLASKÓ ZSUZSA (2005): Dolgozzanak-e a nők? A magyar lakosság nemi szerepekkel kapcsolatos véleményének változásai 1988, 1994, 2002. *Demográfia* (2–3), 159–186.
- BLASKÓ ZSUZSA (2006): *Nők és férfiak – keresőmunka, házimunka*. Budapest, KSH NKI Kutatási jelentések 82.
- BORBÉLY SZILVIA (2009): *Górcső alatt a női ágazatok. Textil- és ruhaipar*. Budapest, Malmol Bt.
- HOFSTEDÉ, G.–HOFSTEDÉ, G. J. (2008): *Kultúrák és szervezetek*. Pécs, VHE Kft.
- KONCZOSNÉ SZOMBATHELYI MÁRTA–KELLER VERONIKA (2011): Vizsgálat női menedzserek innovációt generáló tevékenységéről. *Marketing & Menedzsment* (4), 4–14.
- MAELAND, KARI (2007): *Female Future – Mobilizing Talents – a Business Perspective*. Internet: [http://www.nho.no/files/Female\\_Future\\_English\\_Summary.pdf](http://www.nho.no/files/Female_Future_English_Summary.pdf)
- NAGY BEÁTA (2001): *Női menedzserek*. Budapest, Aula.
- NAGY BEÁTA (2005): Női menedzser. *Humánpolitikai Szemle* 16 (11), 61.
- PALASIK MÁRIA–PAPP ESZTER (2007): *Nők a tudományban. Áttekintés Magyarországról*. Prága, Cseh Köztársaság Tudományos Akadémiájának Szociológiai Intézete.
- PALASIK MÁRIA (2009): *A műszaki területeken alkotó női tudósok karrierlehetőségei*. Diplomás nők esélyei a munkaerőpiacon, Budapest, BME.
- PONGRÁCZ TIBORNÉ (2001): A család és a munka szerepe a nők életében. In Nagy Ildikó–Pongrácz Tiborné–Tóth I. György (szerk.): *Szerepváltozások: Jelentés a nők és férfiak helyzetéről 2001*. Budapest, TÁRKI, 36–46.
- PONGRÁCZ TIBORNÉ–MURINKÓ LÍVIA (2009): Háztartási munkamegosztási azonosságok és különbségek Európában. In Nagy Ildikó–Pongrácz Tiborné (szerk.): *Szerepváltozások: Jelentés a nők és férfiak helyzetéről 2009*. Budapest, TÁRKI, 95–116.
- SCHADT MÁRIA (2011): Esélyegyenlőtlenség a tudományos szférában. In Nagy Ildikó–Pongrácz Tiborné (szerk.): *Szerepváltozások: Jelentés a nők és férfiak helyzetéről 2011*. Budapest, TÁRKI, 49–67.
- Women in Industrial Research. Analysis of statistical data and good practices of companies*. European Commission, EUR 20814, 2003.