
Schadt Mária–Péntek Eszter

Feminin és maszkulin attitűdök az ipari kutatói pályákon

I. Bevezetés

Annak ellenére, hogy közel száz éve megszűnt a nemek közötti de jure diszkrimináció az egyes tudományterületeken, a nők a műszaki, informatikai, matematikus, fizikus képzésekben hagyományosan alulreprezentáltak. További hátrányt jelent a megszerzett diplomával való elhelyezkedés is. Ez nemcsak Magyarországon van így, az Európai Unió tagállamaiban, illetve az OECD országokban végzett kutatások is arról szólnak, hogy a nemek közötti esélyegyenlőtlenség a tudományos kutatás-fejlesztés területén általában is számottevő, de a különbségek az ipari kutatások terén a legnagyobbak (Women... 2003, Employment... 2010, She Figures... 2012).

A TÁMOP 4.2.2. C pályázat keretében 2013 tavaszától a PTE Szociológia Tanszéken lehetőségünk nyílt az IKT szektor gender szempontú vizsgálatára is, ahol már nemcsak a felsőoktatásban és kutatóintézetekben foglalkoztatottakat tudjuk elérni, hanem a piaci szektorban kutató nők karrierlehetőségeit, a saját és a környezetük kultúráját is megismerhetjük. Kutatásunkban arra kerestünk választ, hogy egyes foglalkozások nemek szerinti differenciálódása mennyiben vezethető vissza a nemek közt meglévő biológiai különbségekre, vagy elsősorban az évszázadok alatt kialakult tradicionális szerepvárások alakították ki a munkaterületek feminin és maszkulin meghatározottságát. Magyarországon a kérdés különös jelentőséggel bír. Annak ellenére, hogy az államszocializmus kezdetén a propaganda és a gazdasági kényszer hatására a nők nem tradicionális foglalkozásokat választottak, ez hosszabb távon alig változtatta meg a nemekkel kapcsolatos elvárásokat, mivel jelenleg hazánkat az Európai Unió egyik legradicionálisabb értékeket valló országaként jellemezhetjük. Elemzésünk éppen azért arra irányul, hogy feltárjuk, hogy az ipari kutatói pályákon milyen mértékben vannak jelen, és hogyan, milyen okok következtében változtak az elmúlt évtizedekben

az egyes foglalkozásokhoz kötődő feminin és maszkulin attitűdök, sztereotípiák.

II. A munkaerőpiac és a kutatói pálya nemek szerinti szegregáltsága

Véleményünk szerint a nemek közötti esélyegyenlőség gátjai társadalomtörténeti, kulturális és szocializációs okokra vezethetők vissza. Miközben az EU 27 tagországában a női kutatók és mérnökök aránya gyorsabban növekszik, mint a férfiaké – 2002–2009 között a nők aránya 5,4%-kal, a férfiaké 3,1%-kal (She Figures... 2012: 19.) –, Magyarországon ezzel ellentétes tendencia tapasztalható. Annak ellenére, hogy hazánkban is jelentősen növekedett 2004–2010 között a műszaki tudományterületen foglalkoztatottak tényleges létszáma, a nemek közötti szegregáció nőtt, mivel az adott időintervallumban a nők aránya 36,45%-ról 26,7%-ra csökkent.

A kérdés az, hogy mi okozza a nők hátrányosabb helyzetét Magyarországon, illetve ebből milyen következtetések vonhatók le az elkövetkező évek esélyegyenlőséget növelő feladataira vonatkozóan. A negatív tendencia különböző okokra vezethető vissza: Magyarországon a hivatás és magánélet összeegyeztetésére irányuló elképzelések megvalósításához szükséges politikai akarat legtöbbször hiányzott, illetve a rendszerváltozás óta úgy tűnik, mintha ez az akarat egyre kevésbé lenne meg.¹ A rendszerváltozás csak pluralizálta és elmélyítette, de nem oldotta meg az ellentmondásos szerepvárásokat, jelentős konfliktusokat okozva a köz- és magánszférában egyaránt magas szintű teljesítményre törekvő nőknél.

A nők a főleg rájuk háruló családi feladatok miatt szívesebben dolgoznának részmunkaidőben, ezzel szemben hazánkban az ilyen típusú munkavégzés lehetősége még mindig csekély, illetve a kutatói és mérnök pályákat tekintik a leginkább térben és időben legkevésbé kontrollálhatónak, az otthoni munkavégzéssel összeegyeztethetőnek.

¹ Az ebből eredő problémák közbeszédéből való kirekesztése, a családok körébe utalása, vagy „nőkérdéssé” való transzformálása már a 20. század elejétől jelen van a politikai diskurzusokban. Az intézményes oktatási rendszer által még az 1941-es, 1947-es tantervekben is megerősített tradicionális szerepmegosztást egy elsődlegesen a munkaerő-szükséglet elvárásaihoz igazodó államszocialista politika váltotta fel (Schadt 2003).

A műszaki területeken a családi és munkaerőpiaci feladatok összeegyeztetésének nehézsége a magyar társadalom értékstruktúrájából is következik. Amennyiben ezen a területen is találhatóak sikeres nők, akkor ők legtöbb esetben a család és/vagy az iskola – tanáraik – biztatásra választották ezt a pályát. „A gimnáziumi évek meghatározók voltak pályaválasztására: tanárai kiemelkedőnek tartottak matematikából, fizikából és kémiából, biztatták, hogy a nyelvi tagozat ellenére nyugodtan válasszon műszaki pályát.” (Balogh–Palasik 2010: 138.)

Az ambivalencia következményei a magas munkahelyi státusszal rendelkező nőknél főleg magánéleti problémákban jelentkeznek, egyszerre sújtja őket a munkaerőpiaci és családi elvárásoknak való megfelelés „kettős” terhe.

III. A mérnök, informatikus kutatónők véleménye saját pályájukról

A probléma feltárásához 2012 novemberében egy kérdőíves vizsgálatot végeztünk,² célunk a magyar műszaki, informatikai, természettudományi (matematikai, fizikai) felsőoktatásban dolgozó, kutató nők helyzetének és véleményének megismerése volt. A vizsgálatba a magyarországi felsőoktatási intézmények teljes körét bevontuk, a kutatónőket e-mailben kerestük meg és kértük egy online kérdőív kitöltésére. Összesen 119 értékelhető kérdőív érkezett vissza, ami a kiküldött kérdőívek számához képest 23%-os válaszadási aránynak felel meg. A válaszadó nők közel fele műszaki, 31%-a természettudományi, egyötöde pedig informatikai területen oktat és végzi kutatásait. A válaszadók egyharmada 15 évnél hosszabb ideje dolgozik a felsőoktatásban, a kérdőívet kitöltők között azonban többségben voltak a fiatal kutatók, akik 5-15 éves vagy ennél rövidebb kutatói tapasztalattal rendelkeznek.

A kérdőív több strukturális elemet tartalmazott. Vizsgáltuk: a pályaválasztás és az ipari kutatói szférába való belépés körülményeit; a karrier és szakmai fejlődés útját; az előrehaladást akadályozó tényezőket; a munka és a családi élet összeegyeztethetőségét; és nem utolsósorban a nők részvételét, előrejutását elősegítő lehetséges eszközök, karrierfejlesztő programok véleményezését. Jelen tanulmányunkban most ezek közül első-

² A kutatás a TÁMOP 4.2.2. C pályázat támogatásával készül.

sorban a műszaki területre való belépés körülményeire és a saját kutatói pálya megítélésére fókuszálunk.

1. Belépés a tradicionálisan férfi kutatói pályákra

A korábbi kérdőíves és interjú megkérdezések (Palasik 2009, Schadt 2011, Schadt–Péntek 2012, 2013) alapján az látszik, hogy az ipari kutatások terén dolgozó nők általános tapasztalata a hagyományosan férfiak uralta képzésekbe és foglalkozásokba való belépésnél az, hogy aki minden kezdeti nehézség ellenére ezt az utat választja, annak sok-sok előítélettel kell megküzdenie. A szociálpszichológiai magyarázatokat felhasználva a műszaki kutatói pályákon érvényesülni kívánó nőkkel szembeni előítéletek egyfajta nem tudatos ideológia megnyilvánulásaiként értelmezhetőek (Aronson 1995: 244.), vagyis olyan vélekedésrendszert alkotnak, amelyeket hallgatólagosan elfogadunk, de nem tudatosítjuk őket. Ezt támasztja alá számtalan kutatásból levont következtetés, melyek szerint a nők felé irányuló előítéleteknek, diszkriminatív cselekedeteknek gyakran maguk a nők sincsenek tudatában.

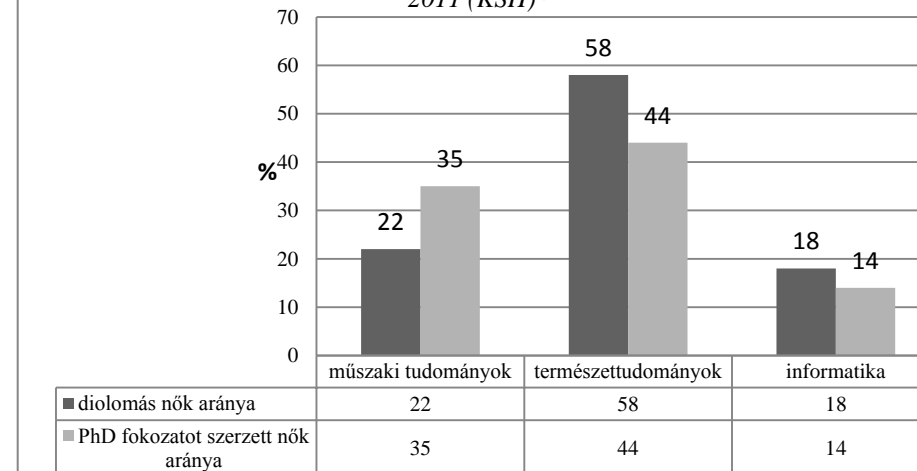
Az oktatás már egészen kis kortól szerepsztereotípiákat közvetít mindkét nem felé, melyeket a szűkebb-tágabb környezet megerősít. Mint sok kisebbségi csoport tagjait, a lányokat/nőket is akkor jutalmazza, ha viselkedésük megfelel az elvárásoknak. A gyerekeknek már ötéves kortól világos elképzelésük van arról, hogyan illik a férfiaknak viselkedniük, és hogyan a nőknek. A nőiességet hagyományosan a szorongással, az alacsony önértékeléssel és a kisebb társas elfogadottsággal hozzák összefüggésbe – a női szerep tradicionálisan az otthon, a gyerekek és a házasság köré összpontosul, amivel csak korlátozottan fér össze a magasán kvalifikált munka (Aronson 1995 :245.). Ezeknek a tudattalan ideológiáknak messzemenő következményük van a későbbi pályaválasztásnál, még azoknál a nőknél is, akiket a nemek egyenlőségének szellemében neveltek, és akik sokkal inkább ambicionálták a magas iskolai végzettség megszerzését. Ezek a hagyományos skatulyák egyrészt akadályozzák a személyiség teljes és sokoldalú kibontakoztatását, másrészt a nemi szerepekkel kapcsolatos sztereotipizációk következménye az is, hogy a nők intellektuális vezető szerepét sok területen máig sokkal kevésbé ismerik el, mint a férfiakét.

Az ipari kutatói pályákon való nagyobb női részvételnek – egyben a tradicionális szerepelvárásoktól való elmozdulásnak is – egyik fontos előfeltétele a továbbtanulási döntés nemek szerinti szegregációjának csökkenése. Szükség lenne a nem tradicionálisan női felsőoktatási szakoknak a népszerűsítésére, hogy minél több, e területeken jó tanulmányi eredményt elérő középiskolás lány válassza a műszaki, informatikai, természettudományos képzéseket. Ezek ugyanis – az oktatás expanziója ellenére – továbbra is maszkulin területek maradtak, ahol komoly különbségek mutatkoznak a fiúk és lányok arányában.

Különösen alacsony a diplomát és PhD fokozatot szerzett nők aránya a műszaki és informatikai képzések terén. A természettudományi szakokon viszonylag sok női hallgató végez, de ez a terület is differenciáltabb képet mutat, ha felbontjuk a különböző képzésekre, mivel a matematika és fizika területén a műszaki-informatikai képzéshez hasonlóan nagyon alacsony a lányok aránya. Sőt, annak ellenére, hogy 2002–2009 között folyamatosan növekedett kutatók között a nők aránya, a műszaki területen ez az arány 1,5%-kal csökkent (She Figures... 2012: 66.).

Az egyes tudományterületek nemek közötti megoszlásának nemek szerinti sztereotípiái tehát nemcsak a végzetek körében, hanem már a pályaválasztóknál is jelen vannak. Vicsek Lilla és Takács Erzsébet (2012) középiskolás lányok pályaválasztási elképzeléseit és az egyes területekhez kötődő attitűdjeit vizsgálta nemrég fókuszcsoportokban, budapesti középiskolások körében. Vizsgálatukban azt találták, hogy a középiskolás lányok körében is erőteljesen élnek a férfias és nőies munkára, munkaterületre vonatkozó sztereotípiák. A reál tárgyakból jól teljesítő, tehetséges diáklányok többsége nem gondolkodik mérnöki, informatikai, matematikai, fizikai kutatói pályákban, mivel azt fiúsnak tartják. További gátló tényezők az alacsony önbizalom, az információhiány, a női minták hiánya, aminek következtében nem gondolkodnak ilyen továbbtanulási lehetőségekben, és ebben a környezetük, tanáraik, szüleik sem bátorítják őket.

1. ábra: Oklevelet és PhD fokozatot szerzett nők aránya a műszaki, természettudományi és informatikai területeken, 2011 (KSH)*



*2005-2007: diplomás=főiskolai és egyetemi szintű oktatás

2008: diplomás=főiskolai szintű és egyetemi képzés, felsőfokú alapképzés (BA/BSc), osztatlan képzés

2009-től: diplomás=főiskolai szintű és egyetemi képzés, felsőfokú alapképzés (BA/BSc), mesterképzés (MA/MSc), osztatlan képzés

Ahhoz, hogy a meglévő sztereotípiákon enyhíteni lehessen, fontos tudni, milyen alapon történik a pályaválasztás. Kérdőíves megkérdezésünk során ezért egyik célunk az volt, hogy megismerjük, mi vonzza/mi vonzhatja a nőket a műszaki, természettudományos, informatikai kutatói pályára.

1. táblázat: A szakválasztásban szerepet játszó tényezők fontossági sorrendben, a „fontos” és „nagyon fontos” válaszok összesített aránya alapján (%)

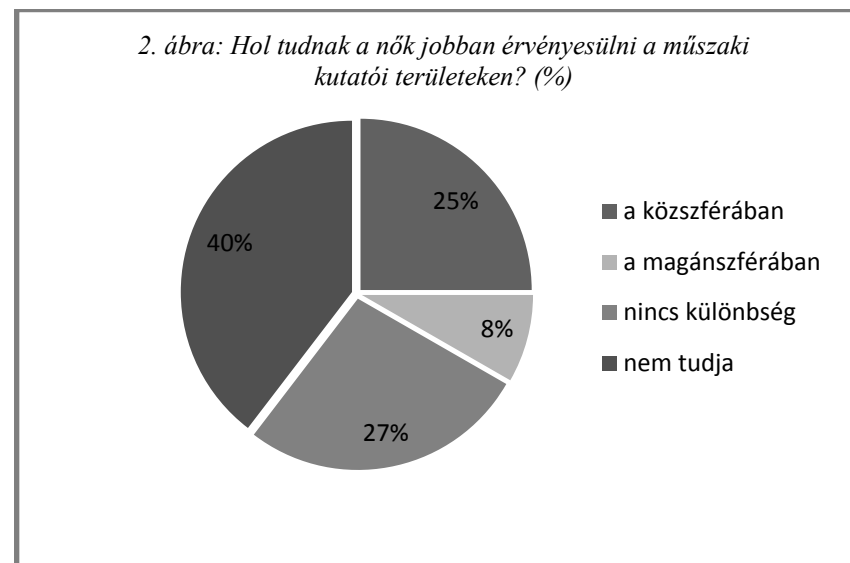
Miért választotta a szakot?	„fontos”+”nagyon fontos” válaszok aránya
1. érdekesnek, különlegesnek találtam	95,1
2. a felvételihez szükséges tantárgyakból jó voltam a középiskolában	74,7
3. tanítási lehetőségek miatt	45,0
4. az előttem álló példakép(ek) miatt	42,6
5. szüleim biztattak	41,8
6. tanáraim biztattak	40,8
7. kutatói ambícióim miatt	36,9
8. siker, karrierlehetőségek miatt	35,0
9. későbbi magas fizetés reménye miatt	23,3
10. utazási lehetőségek miatt	21,5
11. mások (családtagok, barátok) biztattak	19,8
12. ide volt könnyű bekerülni	10,7

A kérdőívben megadott szempontok osztályozásából, valamint a kérdésre adott nyitott, spontán válaszokból kiderült, hogy a kutató nők „szokatlan” szakválasztásánál és a kutatói pályára lépésénél a legfontosabb szerepet az érdeklődés és az ennek kialakulásában közrejátszó családi indíttatás valamilyen formája jelentette. A kutatónők karrierjében nagy valószínűséggel jelen van vagy volt egy támogató szakmai közeg: tanárok, idősebb kollégák, komolyabb szaktekintélyek (példaképek), akik pályájuk elején és utána is segítették őket. A kutatói pálya választása mögött emellett elsősorban az alkotás szabadsága, a művészi képességek kibontakoztatása, a szakma és az adott tudományterület szeretete jelent meg.

Még a felsőfokú végzettséggel rendelkezők között is jellemző tradicionális szerepelvárások az egyes szektorok tekintetében mutatkoznak meg a legjobban. Nem véletlen, hogy a nemek közötti különbségek a kutatói pályát – ezen belül is a gyógyszerkutatót, ahol a kutatók 52,7%-a nő (She Figures... 2012: 74.) – és a piaci szférát választók körében a legnagyobbak. Míg a felsőoktatásban a kutatói karrier jóval kiszámíthatóbb, tervezhetőbb és sokkal inkább összeegyeztethető a családdal, a magánélettel, addig a piaci szférában a térbeli és időbeli rugalmasság a

legfontosabb. Mivel a munkavégzés és a családi feladatok összeegyeztetése egyrészt a nők számára fontosabbak, illetve nagyobb elvárás, mint a férfiak számára, ezért a piac számukra kevésbé lehet vonzó.

2. ábra: Hol tudnak a nők jobban érvényesülni a műszaki kutatói területeken? (%)



2. Sztereotípiák az ipari kutatói pályákon

A nőket a szakmai, tudományos előrelépésben – a megkérdezettek szerint – elsősorban hagyományos családi szerepeik és feladataik, mindenekelőtt a gyermekvállalás hátráltatja (a válaszadók háromnegyede vélte így). Ezt követően azonban a legfontosabbnak a válaszadók több mint fele a nőkkel szembeni elvárásokat tartotta, a családban és a társadalomban. Az előbbiekkkel szorosan összefüggő *sztereotípiákat* – vagyis hogy mit tart a szűkebb és tágabb környezet „nőknek való” vagy „nőknek nem való” fogalomnak – a válaszadók 54,7%-a ítélte a tudományos karriert gátló tényezőnek. Az előzőeknél alacsonyabb arányban tartották hátráltatónak a kutatónők a többi, általunk felsorolt szempontot – jóllehet azok is több szalon kapcsolódnak a nők környezetében és munkahelyén élő sztereotípiákhoz, előítéletekhez. Ezek a következők: a férfiak nehezen fogadnak el női vezetőket és női munkatársakat, a nők alacsony önbizalma az ipari kutatói pályákon, a munkahelyi konfliktusok férfiak és nők között és az ezzel

együtt járó nehézkes kommunikáció – min-mind a nőies és férfias pályákról és szerepekről kialakult sztereotípiák következményei, melyek a nők részvételét és előrejutását hátráltathatják a műszaki kutatói foglalkozásokban.

2. táblázat: A nőket a szakmai, tudományos előrejutásban hátráltató tényezők fontossági sorrendben, a „jellemző” és „teljes mértékben jellemző” válaszok összesített aránya alapján (%)

A nőket hátráltató tényezők	„jellemző”+ „teljes mértékben jellemző” válaszok aránya
1. gyermekvállalás	73,3
2. nőekkel szembeni elvárások a családban	65,9
3. nőekkel szembeni elvárások a társadalomban	57,7
4. sztereotípiák	54,7
5. a férfiak nehezen fogadnak el női vezetőt	53,5
6. közvetlen felettes, szakmai előljáró beállítódása	47,1
7. alacsony önbizalom	42,7
8. a férfiak nehezen fogadnak el női munkatársakat	26,7
9. munkahelyi konfliktusok a férfiak és nők között	23,5
10. nehézkes kommunikáció a férfiak és nők között	17,5
11. a nőket érő munkahelyi zaklatás	5,8

Számos sztereotip attitűd mutatkozott meg azokban a nyitott kérdésre adott válaszokban is, ahol arra voltunk kíváncsiak, hogy mi jellemzi a nőket és a férfiakat az ipari kutatások területén.

„Elméletileg nincsen különbség, de a gyakorlatban már az is furcsálkodást és valahol kételyt ébreszt, hogy egy nő belsőégésű motorokkal akar foglalkozni. Később kutatóként sokkal többször kell bizonyítanom a témában való jártasságomat – szinte vizsgáztatnak. Ez minden bizonnyal a lehetőségeket szűkíti, vagy nehezíti a továbblépést a pályán.”

„Mert a férfiak nem szeretik, ha egy nő okos és ambiciózus. Ahol dolgozom, ott kerek pereg megmondták, itt nem lehet nő a vezető.”

„Amikor néhány éve beadtam egy pályázatomat tanszékvezetői helyre, az első reakció az volt, hogy a mi karunkon a fennállásának több mint 60 éve alatt női tanszékvezető nem volt. Nem is sikerült a pályázatom.”

„A férfiak könnyebben, gyorsabban megtalálják egymást a műszaki életben, legyen szó együttműködésről, közös kutatásról, külön feladatokról. A mi intézetünknel is kímélés címszó alatt gyakran feledkeznek meg a női munkatársakról.”

„Nagy eltérést látok a férfi-női gondolkodásmódban. Nehezen értjük meg egymást. A szakmában sokkal több férfi dolgozik, mint nő, és szívesebben vannak egymás közt.”

„Aki tud alkalmazkodni a pálya sajátosságaihoz, annak nincs eltérés. Csak a nők egy része nehezebben alkalmazkodik ehhez a versengéshez.”

„A munkaadók előszeretettel alkalmaznak inkább férfiakat, mondván, műszaki területen önállóbbak, magabiztosabbak, felelősségteljesebbek, netán okosabbak, nem kötik le más dolgok az erejüket (pl. család, gyereknevelés, háztartás stb.), könnyebben mozdíthatóak. Ezért sokszor inkább ezek miatt az előítéletek (amiben helyenként van némi igazság) miatt döntenek egy férfi alkalmazása mellett. Nőket esetleg jelentéktelenebb feladatokra alkalmaznak, kevés kiugrási lehetőséggel, inkább háttérmunkára.”

„Németországban kevésbé érzem, hogy furcsa vagyok – ott több nő is van a pályán, valahol elfogadottabb a műszaki, gépész terület. Tőlünk nyugatabbra legalább nem illendő hangoztatni, legalábbis a tanult emberek körében, hogy a nő maradjon a konyhában.”

A nőekkel szemben megnyilvánuló előítéleteknek az ipari kutatói pályán a kérdőíves megkérdezés során született válaszok, vélemények számos példáját megmutatták.

Az előítéletek születésének szociálpszichológiai, szociológiai vizsgálatok sora keresi az okát. Az okok közül érdemes azokat kiemelni, amelyek a hazai műszaki pálya kulturális, történelmi sajátosságaival magyarázhatóak. Ilyenek például a felfokozott versenyszituációból eredeztethető tényezők, mint az öngazolás, a státusz és hatalom szükséglete. Általánosan igaz, hogy jelentősen csökkent az utóbbi évtizedekben a kutatói pálya tekintélye, ami az alacsony fizetés és presztízs következménye. A GDP-arányos K+F ráfordítás EU-s összehasonlításban is igen alacsony, és a gazdasági és politikai folyamatok következtében csökkenő tendenciát mutat (a KSH adatai alapján 2010-ben már csak 1,14% volt). Különböző vizsgálatok rámutattak arra, az előítélet mértéke nagyobb ott, ahol az egyén társadalmi státusza alacsony vagy hanyatló jellegű (Aronson 1995: 248.). A versenyszituáció fokozódik akkor, ha a rendelkezésre álló források szűkösek, vagy csak kevesek (viszonylag kisszámú intézmény vagy vezető) kezében összpontosulnak. A diszkrimi-

náció, az előítélet és a negatív sztereotípiák például azonnal kiéleződnek, mihelyst csökkennek a munkalehetőségek, kutatási lehetőségek, és a férfiak veszélyeztetve érzik pozíciójukat. Az előítéletes attitűdök egyik termőtalaja tehát a verseny és a konfliktus.

Növeli a sztereotip gondolkodás esélyét a minták, példák hiánya is. Ha például a gyerekek, a pályaválasztás előtt álló középiskolás lányok sosem látnak a valóságban vagy a médiában nőket kutatás közben, hatalmi szerepben, akkor könnyen arra a következtetésre juthatnak, hogy a nők nem képesek, illetve nem vágnak az ilyen foglalkozások betöltésére.

A szociálpszichológiai kísérletek rámutattak az egyenlő pozíció alapján folytatott közös munka jótékony hatására is, ami ideális esetben mérsékelheti az előítéletet két csoport között. Ám az esetek többségében az ehhez szükséges feltételek sem ideálisak a gyakorlatban, a hazai kutatói szférában. A csoportmunka lényege az lenne, hogy a nemek esélyegyenlősége kérdésében elkötelezett vezetők felismernék előnyeiket, és komolyan elköteleződnenek a vegyes munkacsoportok működtetése mellett, ahol férfiak és nők egyenlő pozícióban dolgoznának különböző kutatási projektek megvalósításán. Ekkor az előítélettel rendelkezők saját tapasztalataik valóságával, nem pedig pusztán sztereotípiákkal érintkeznének. Ennek lényeges előfeltétele azonban az, hogy a vegyes munkacsoportokat alkotó férfiak és nők egyenlő pozícióból induljanak: mindenkinek azonos esélye legyen a csoport tagjává vagy vezetőjévé válni és ott sikereket elérni. Ahogy azonban korábban láttuk, a hagyományosan férfias szakmát és kutatási területet választó nők korántsem egyenlő feltételekkel indulnak el a pályájukon. Sokszor kerülnek olyan versenyszituációba, amelyre egyáltalán nincs felkészülve, amelyek a férfiak szabályai alapján működnek, és ahol olyan készségekre lenne szükségük, amelyek még nem, vagy nem kellő mértékben alakultak ki náluk.

A férfiak és nők közötti kölcsönös függés, kooperatív magatartás és előítéletmentes attitűdök létrejöttét az is megnehezíti, hogy a kutatói szféra erőteljesen az egyéni versenyen alapul, és az egyéni előremenetelt ambicionálja, jutalmazza, a közösségi célok háttérbe szorításával.

A hátrányok lefaragásában a felsőoktatásban, illetve a kutatóhelyeken kialakított tanácsadói, mentorprogramok tudnának sokat segíteni a lányoknak, kutatónőknek, a diploma megszerzésében és a kutatói pályán való későbbi előrelépésük érdekében egyaránt.

3. *Feminin-maszkulin munka/munkaterület az ipari kutatói pályákon*

A kérdőíves vizsgálatban résztvevők többsége szerint nem igazán különböztethetőek meg a műszaki, informatikai kutatás területén férfias és nőies tevékenységek, munkaterületek. Mindenkinek mindenben részt kell vállalnia, illetve elsősorban nem a „nem”, hanem a képességek, a kvalitások a döntőek abban, ki hol találja meg a helyét, és hol tud kutatói sikereket elérni. Ennek a vélekedésnek ellentmond a nemek egyes tudományterületek szerinti megoszlása, mivel a 2009-es adatok alapján a mérnökök és informatikusok között a legalacsonyabb (18,5%) a nők aránya, valamint a természettudományok területén sem éri el a kritikus egyharmadot (25%). A többiben jóval fölülte van: orvostudományok 44%, agrártudományok 35,65%, társadalomtudományok 42,5%, illetve bölcsészettudományok 44,5% (She Figures... 2012: 81.). Az adatok alapján egyértelmű, hogy történelmileg érvényét veszti a „nők nem képesek rá” érv, és igazolódik, hogy a nők hátrányosabb helyzete sem a személyiség belső meghatározottságából, a biológiai nemből, hanem az eltérő szocializációs és szituációs sajátosságokból következik. A nők és férfiak közötti egyenlőtlenségek alapja sokkal inkább a társadalmi pozíciók különbségeire (státusz és szerep) és az ebből származó strukturális különbségekre vezethetőek vissza, ezek adják a nemek viselkedésbeli különbségeinek gyökereit, amelyek nemhez kötött sztereotípiákká alakulnak át³ (Leahey 2006: 767–769.).

A válaszokból megfigyelhető azonban néhány – ugyancsak sztereotip gondolkodást mutató – elkülönítés a femininnek és maszkulinnak gondolt tevékenységek összehasonlításakor. Tipikusan „nőknek való” tevékenységként ítélték meg például a válaszadók az oktatói munkát, az oktatásfejlesztést, a hallgatókkal való foglalkozást. „Nőies” tevékenység ezen kívül a kutatásszervezés, a kutatásokkal együtt járó adminisztratív, irodai teendők vagy a kommunikációs tevékenységek (de nem a felső szintű kommunikáció, illetve a „könyöklés a pályázati pénzekért” – amely

³ Leahey (2006: 758., 767–769.) a kutatási területeket a specializáció és a szétterjedtség tengelye mentén elemezve azt tapasztalta, hogy a specializáció egyfajta kulturális tőkeként fogható fel, amely további pozitív hatással van a produktivitásra és a tudományos ismertségre (tanulmányok könnyebb elfogadása). Ezen a területen a nők kulturális tőkéje alacsonyabb, mint a férfiaké.

már a „nem nőknek való” részben kap helyet). De „nőknek való” a megkérdezettek szerint a tanulmányírás, a publikációs tevékenység is.

Ezzel szemben „nem való nőknek” egyes műszaki-informatikai területek, mint például a kivitelezés, a programozás, az állandó jelenlétet igénylő kísérletezés (feltételezhetően a családi feladatokkal való összeegyeztetés nehézségei miatt) vagy azok a területek, ahol kemény a versengés. Figyelemreméltó az a vélemény is, mely szerint a nők inkább kisebb szemináriumok megtartására alkalmasak, a nagy létszámú előadásokon, mint ahogy a professzori posztokon is, a túlnyomórészt férfiak által látogatott szakokon a nők „nem hitelesek”.

3. táblázat: A kifejezetten „nőknek való” és „nőknek nem való” tevékenységek az ipari kutatói pályákon – a megkérdezettek szerint

„nőknek való”	„nőknek nem való”
<ul style="list-style-type: none"> oktatásfejlesztés, oktatás, hallgatókkal való konzultáció elméleti, matematikai fizika, amin bárhol lehet gondolkodni konferenciaszervezés kutatás, tervezés algebra integráló szerepkör mikroelektronikai technológia monotonitás a szakirodalmi kutatás, a kísérletek végrehajtása, továbbgondolása, publikálása szervezés, adategyeztetés irodai munka kutatási tervek készítése, lebonyolítása, beszerzés, logisztika, üzletkötés, dokumentálás, konferenciacikkek írása az eredmények „tálalása” anyagvizsgálat 	<ul style="list-style-type: none"> állandó jelenlétet igénylő kísérleti munka kivitelezés szerelés informatika, robotika hardver része nagyon kemény versengés közvetlen ipari termelésirányítás hardverépítés (villamosmérnöki) programozás a berendezések üzemeltetése, mindennapos karbantartása felső szintű kommunikáció nagy létszámú egyetemi előadások tartása, professzori karrier (a túlnyomóan férfiak által látogatott szakon nem hiteles egy női oktató, nem fogadják el, nem tudják példaképnek tekinteni, nem tudja fenntartani a motivációt) nagyjából az egész könyöklés a pályázati pénzekért csatornakarbantartás melegalakítás

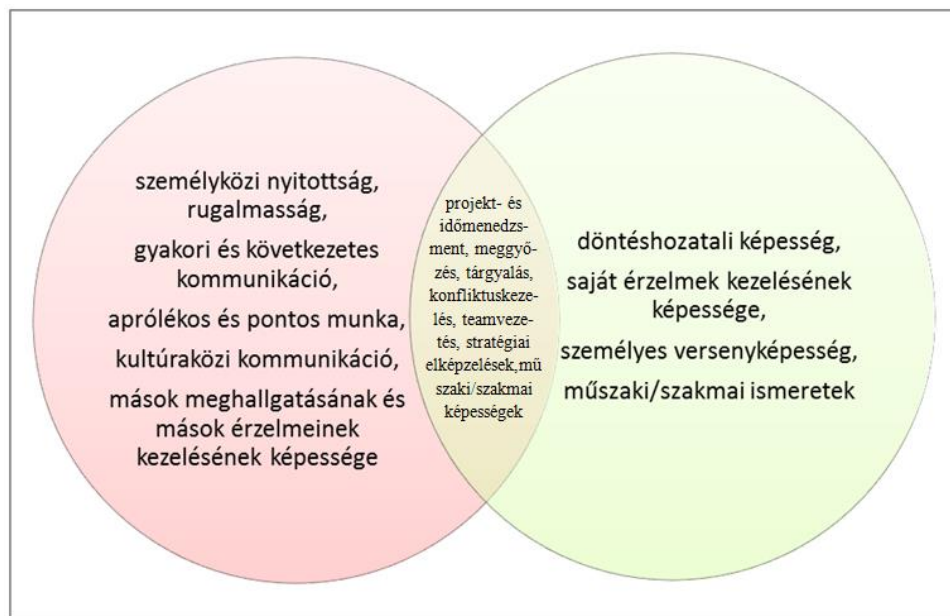
A fentiekhez hasonlóan túlnyomórészt sztereotip válaszok születtek a kutatónők osztályozása alapján abban a kérdésben is, mellyel azt vizsgáltuk, hogy az általunk megadott tulajdonságok vajon egy sikeres nőre vagy inkább egy sikeres férfira jellemzőek-e a válaszadó szakterü-

letén. A következő táblázat a jelölések százalékos megoszlását mutatja, az azt követő ábrán pedig a jellemzett tulajdonságok csoportosítását ábrázoltuk – férfias, nőies, illetve köztes kategóriák alapján.

4. táblázat: Az alábbi tulajdonságok inkább egy sikeres férfira vagy inkább egy sikeres nőre jellemzőek azon a területen, ahol Ön dolgozik? (%)

Tulajdonságok	inkább a nőkre jellemző	inkább a férfiakra jellemző	nem lehet meghatározni	nem tudja megítélni
Műszaki, szakmai készségek	-	38,2	56,2	5,6
Projekt- és időmenedzsment	30,7	8,0	53,4	8,0
Személyközi nyitottság, kapcsolattartás	66,3	1,1	29,2	3,4
Meggyőzés: tárgyalás, konfliktuskezelés	39,3	14,6	42,7	3,4
Döntéshozatal: eltökéltség döntések meghozatalakor	4,5	48,9	43,2	3,4
Rugalmasság: alkalmazkodási képesség különböző helyzetekhez	52,8	2,2	42,7	2,2
Gyakori és következetes kommunikáció	44,9	11,2	42,7	1,1
Saját érzelmek kezelésének képessége	22,5	40,4	34,8	2,2
Team-vezetés: munkacsoport hatékony vezetésének képessége	9,1	26,1	61,4	3,4
Stratégiai elképzelések: jövőkép meghatározása és az ehhez szükséges problémakezelés képessége	4,5	29,5	60,2	5,7
Személyes versenyképesség: más emberekkel való verseny érzete	4,5	53,9	34,8	6,7
Aprólékos, pontos munka	55,7	3,4	37,5	3,4
Kultúraközi kommunikáció	47,2	2,2	41,6	9,0
Mások meghallgatásának képessége	66,3	2,2	28,1	3,4
Mások érzelmeinek megfelelő kezelése	71,9	2,2	20,2	5,6

3. ábra: Feminin (nőies) és maszkulin (férfias) tulajdonságok a válaszok alapján*



*A „sikeres nőkre”, illetve „sikeres férfiakra” jellemző tulajdonságok közé azokat soroltuk, amelyeket a válaszadók többsége (50% feletti arányban) vagy közel fele (40% feletti arányban) jelölték meg nőies, illetve férfias tulajdonságként. A közös területen azok a tulajdonságok találhatóak, amelyeknél a válaszadók nem alkalmaztak feminin és maszkulin besorolást, ehelyett 50-60%-ban a „nem lehet meghatározni” választ jelölték.

IV. Összegzés

A válaszok elemzéséből megállapítható, hogy az egyes foglalkozásokhoz kötődő feminin és maszkulin attitűdök, sztereotípiák sokkal inkább a kereső munka kialakulásának férfiakhoz kötött elvárásaiból következnek, mint a nők és férfiak között meglévő biológiai különbségekből. A társadalmi elvárások történeti meghatározottsága hozta létre azokat a sztereotípiákat, hogy a férfiak jobban preferálják a versenyszituációt, a társas környezetet, mint a nők, feladatorientált interakció jellemzi őket, mivel jobbak a versenyfeltételekben, gyorsabban elérik céljaikat.

Ugyanakkor a társadalmi struktúra változása a társadalmi szerepeltvárások megváltozásával jár együtt, ami csökkentheti vagy elmélyítheti az azonos társadalmi pozíciókban lévő nemek közötti eltéréseket. A változások megnyilvánulnak a kultúrában, a mindennapokban és a különböző intézményi szinteken, így az egyes tudományterületeken kutatók, foglalkoztatottak körében is. A sztereotípiák, a nőikkel szembeni előítéletek lebomlásának egyik leghatékonyabb módja lehet a nők tömeges beáramlása a ma még maszkulinnak tartott munkaterületekre. Erre azért lenne szükség, mivel a kritikus tömeg⁴ meghaladása minőségi változásokat eredményezhet. A változások hatására a nők ezeken a ma még maszkulinnak tartott területeken is olyan hatalmat és megbecsülést érhetnek el, mint a férfiak, és ami még fontosabb, a nők jelenlétének elfogadása már nem kell, hogy együtt járjon alapvető személyiségjegyeik változásával.

Jelenleg a még ezen a területen foglalkoztatott nők viselkedése is ellentmondásos, ezért ez ma még alapja lehet a stigmatizálásnak, az önértékelés hiányának, melyet az úgynevezett maszkulin foglalkozáshoz szükséges források nemek közötti egyenlőtlen elosztása is felerősít.

⁴ Azok a csoportok, amelyek egy többségen belül kisebbségben vannak, állandó veszélynek vannak kitéve, (kihalás vagy asszimiláció). Ha a mennyiség növekszik, minőségi változás következik be.

Hivatkozott irodalom

- ARONSON, ELLIOT (1995): *A társas lény*. Budapest, KJK, 233–276.
- Employment in Europe 2010. European Commission Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities Unit D.1. Kézirat.
Internet: ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=6288&langId=en, letöltve 2013. 02. 02.
- KONCZ KATALIN (2010): A munkaerőpiac nemek szerinti szegregációjának jelensége és mérése. *Statisztikai Szemle* (88), 10–11., 1082–1105.
- KONCZ KATALIN (2011): A munkaerőpiac nemek szerinti szegregációjának jellemzői, mechanizmusa és következményei. *Közgazdasági Szemle* (58), 1., 74–94.
- LEAHEY, ERIN (2006): Gender Differences in Productivity. Research Specialization as a Missing Link. *GENDER & SOCIETY* (20), 6., 754–780.
- Balogh Margit–Palasik Mária (szerk.) (2010): *Nők a magyar tudományban*. Budapest, Napvilág.
- PALASIK MÁRIA (2009): *A műszaki területeken alkotó női tudósok karrierlehetőségei. Diplomás nők esélyei a munkaerőpiacon*. Budapest, BME.
- PÉNTEK ESZTER (2012): Nők az ipari kutatás-fejlesztés területén. In: Kákai László–Glied Viktor (szerk.): *Mesterek és tanítványok. Pécsi Politikai Tanulmányok VII*. Pécs, Publikon, 123–133.
- 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.
- SCHADT MÁRIA–PÉNTEK ESZTER (2012): Nők az ipari kutatás-fejlesztés területén. *Acta Sociologica Pécsi Szociológiai Szemle* 5., 133–142.
- SCHADT MÁRIA–PÉNTEK ESZTER (2013): A nők ipari kutatás-fejlesztésben való részvételét elősegítő eszközök adaptálhatósága Magyarországon – egy kérdőíves vizsgálat alapján. *Magyar Coachszemle* (2), 2., 15–23.
- She Figures 2012 – Gender in Research and Innovation. European Union*, 2013. április 13. Letöltve: 2013. 04. 05.

-
- VICSEK LILLA–TAKÁCS ERZSÉBET (2012): *Lányok Napja és más figyelemfelkeltő eszközök a műszaki pályák választásának támogatására*. Internet:
http://www.krolify.hu/OEGENDER/KROLIFY_oegenderkvalishort.pdf, letöltve: 2013. 02. 02.
- Women in Industrial Research. Analysis of statistical data and good practices of companies*. European Commission, EUR 20814, 2003. Interneten: http://www.eirma.org/doc/documents/EU/2003-wir-ulb_en.pdf, letöltve: 2013. 02. 02.)