

# ÜVEGPLAFON III\*.: NŐK A KUTATÓI PÁLYÁN – FÉKEK ÉS AKADÁLYOK

*GLASS CEILING III.: WOMEN IN RESEARCHER CAREERS –  
BRAKES AND OBSTACLES*

**KECZER GABRIELLA főiskolai docens**

Szegedi Tudományegyetem Juhász Gyula Pedagógusképző Kar,  
Felnőttképzési Intézet

## ABSTRACT

Participation in higher education had been the privilege of the men for centuries, but today we have more female than male students in the universities. The so-called glass ceiling phenomenon, however, still exists in the researcher career: the rate of women in the higher academic ranks and among the researchers is low. In my paper I analyze the breaks and obstacles of women researchers on the basis of literature, surveys and a small group interview.

## 1. Bevezetés

A felsőfokú képzésben való részvétel a történelem során évszázadokig a férfiak kiváltsága volt, ma azonban már több női, mint férfi hallgatója van az egyetemeknek Magyarországon. Az úgynevezett üveglafon jelenség\*\* azonban az oktatói és a kutatói életpályán is működik: kevesebb nő dolgozik oktatóként és kutatóként, az egyetemi és tudományos ranglétrán felfelé haladva pedig a nők aránya folyamatosan csökken. Tanulmányomban a szakirodalomban fellelhető felmérések és saját kiscsoportos interjú alapján arra keresem a választ, milyen akadályokkal találkoznak a női kutatók a felsőoktatásban.

## 2. Nők és férfiak a tudományos pályán

Az egyetemi képzésben való részvétel hosszú ideig a férfiak kiváltsága volt. Bár az első egyetemek a 13. században jöttek létre (Párizs, Bologna), a nők számára a felsőfokú képzettség megszerzésének lehetősége csak 600 évvel később, a 19. szá-

---

\* A tanulmány a kutatás harmadik része. Az első részben a magyarországi helyzetet vizsgáltam, a másodikban az Európai Unió országait.

\*\* Az üveglafon jelenség, másképpen vertikális szegregáció azt jelenti, hogy a nők csak egy bizonyos szintig jutnak el valamilyen szakmai vagy szervezeti hierarchiában.

zad közepén nyílt meg. Magyarországon először 1896-ban iratkozhattak be nők az egyetemre. (Hain 2007).

Napjainkban az Európai Unió majd minden országában a nő hallgatók száma meghaladja a férfiakét a felsőoktatásban. Magyarországon az 1992-es év volt az első, amikor több nő szerzett diplomát, mint férfi. 2010-ben a nő hallgatók aránya a magyar felsőoktatásban 65,5% volt. Ennek ellenére az egyetemi oktatók között az EU legtöbb országában jóval kevesebb a nő, mint a férfi; Magyarországon a nők aránya 37%. Azaz az egyetemet végzett nők közül tehát kevesebben maradnak bent oktató-kutatóként az egyetemeken. (Keczer 2013)

A kutatók között hasonlóan alacsony a nők aránya, a legtöbb országban csupán 20-40%, Magyarországon 32%. Annak ellenére, hogy az EU27 közül 12 országban több nő végzi el a doktori képzést, mint férfi, és számos országban, így Magyarországon is (48%) közel azonosan teljesítenek. Azaz a doktori fokozattal rendelkező nők közül kevesebben kerülnek kutatói státusba; a doktori képzést elvégzők körében az EU-ban kb. 10%-kal nagyobb a nők aránya, mint a kutatók körében. (Keczer 2013)

A statisztikai adatokból az is kiderül, hogy a doktori képzést elvégzők éves összetett növekedései üteme a nők esetében majd minden országban meghaladta a férfiakét 2004-2009 között. Magyarországon a nők esetében kb. 12%, a férfiak esetében kb. 7% volt a doktori képzést elvégzők növekedési üteme. A fentieket azonban nem minden országban tükrözi a női és férfi kutatók számának növekedési üteme. Míg például Ausztriában, Dániában, Norvégiában, Németországban, Olaszországban, Belgiumban, Finnországban és az Egyesült Királyságban, Hollandiában a női kutatói létszám éves összetett növekedése 2002-2009 között több mint kétszerese volt a férfiakénak, és az EU27-ben is erőteljesebben nőtt a nő kutatók száma a férfiakénál, addig Magyarországon az arány éppen fordított. (Keczer 2013) „A nők jelenléte az akadémiai szférában sehol nem tükrözi a nő hallgatók növekvő arányát.” (Ledwith, Manfredi 2000. p. 8)

A képet tovább árnyalja – nem a nők javára –, hogy a felsőoktatási oktatói pályán történő előmenetelben is egyértelműen megfigyelhető az üvegplafon jelenség: a nők „megrekednek” az alsóbb oktatói beosztásokban. A professzorok között (Grade A)\* a nők aránya egyetlen országban sem éri el a 40%-ot, de a legtöbb országban még a 25%-ot sem. Magyarországon a professzorok mindössze 21%-a nő. Igaz, a statisztikai adatok javuló tendenciát mutatnak: a nők aránya a legmagasabb oktatói szinten minden országban emelkedett 2002-2010 között. (Keczer 2013)

A nők hátrányos helyzete az akadémiai szférában nemcsak az alacsony létszámokban és az üvegplafon-jelenségben mutatkozik meg, hanem számos más területen is. Hamermesh például a három vezető nemzetközi közgazdasági folyóiratban (American Economic Review, Journal of Political Economy, Quarterly Journal of

---

\* Az EU-ban 4 oktatói kategóriába sorolják az egyetemi oktatókat; a legmagasabb kategória az A (professzorok).

Economics) publikáló 1100 kutatót vizsgálta egyebek között a nemük szempontjából 1963 és 2011 között. Megállapította, hogy a nők aránya ugyan folyamatosan emelkedett, de még mindig rendkívül alacsony. Miközben a közgazdaságtanban a vezető oktatók 30%-a nő, a három vezető folyóiratban 2011-ben publikálók mindössze 12,6%-a volt nő. (Jaschik 2013) Ding, Murray és Stuart pedig 511 amerikai biotechnológiai cég tanácsadó testületének összetételét vizsgálta, és megállapította, hogy a 720 tudományos tanácsadó közül mindössze 49 a nő, azaz a nők aránya 7% alatti. Ugyanezen szerzők azt is megállapították, hogy a férfi kutatók több mint kétszer annyi szabadalmat nyújtanak be, mint a nők. (Straumsheim 2013)

### 3. Fékek és akadályok

A továbbiakban nemzetközi és hazai kutatások, valamint saját kutatás – kiscsoportos interjú (lásd Majoros p. 130) – alapján mutatjuk be azokat a fékeket és hajtóerőket, amelyek a nőket a tudományos pályán akadályozzák illetve segítik. A kiscsoportos interjú keretében négy, az ötvenes éveiben járó egyetemi oktatóval beszélgettünk, akik a természettudomány, a bölcsészettudomány, az egészségügy és a jogtudomány területén dolgoznak. Közülük kettő egyetemi tanár, egy főiskolai tanár, egy főiskolai docens.

#### 3.1. Családi szerepek

A témában lefolytatott kutatások egyértelműen igazolják, hogy a nők hagyományos családi szerepei jelentik a legfontosabb akadályt a tudományos előmenetelben (lásd pl. Heward, 1996). Bár a családbarát megoldások (gyermeknevelési szabadság, gyermeknevelés melletti részmunkaidős foglalkoztatás) mindkét nem számára hozzáférhetők a nyugat-európai egyetemeken, a gyermeknevelés mégis döntő többségében a nőkre hárul, ők veszik igénybe ezeket a lehetőségeket. A nők és a férfiak is tudják, hogy a gyermeknevelési feladatok ellátása a karrier későbbi kezdésével és/vagy megszakításával, a ranglétrán való lassúbb haladással jár – ezeket pedig a férfiak nem szívesen kockáztatják. A férfiak az akadémiai csúcsot 45-49 éves korukban érik el, a nők 5 évvel később. (Ledwith, Manfredi 2000. p. 13-14)

A hazai kutatások ugyancsak azt mutatják, hogy a tradicionális munkamegosztás gyakorlata az egyik legerősebb korlátozó tényező a nők előmenetelében. A család, háztartás, gyermeknevelés, gondozás feladatai elsősorban a nőket terhelik. Ez egy bizonyos életkorban határozott hátrányt jelent, de a későbbiekben is korlátozza esélyeiket a szakmai, tudományos előrehaladásban. (Kissné 2002 p. 342)

A kiscsoportos interjú során is a családban betöltött szerep volt az üvegplafon-jelenségre adott legelső magyarázat.

„A gyereket mindenképpen a nőnek kell megszülnie, és akármilyen támogató a partnere, van olyan feladat, amit a nő nem tud másnak leadni. A gyerek bizonyos életkoráig az anya nélkülözhetetlen, és ez egy időre a tudományból kiveszi a nőt.

Néhány év mindenképpen kiesik és a mai felgyorsult világban ezt a néhány évet nem biztos, hogy be tudja hozni.”

„Van egy olyan periódus, amikor a család az első. Ez az idő nem hatékony a tudományos karrier szempontjából. Akkor lehet jól haladni, amikor a gyerekek már nagyobbak.”

„A családot és a hivatást tényleg nehéz összeegyeztetni, mert a nők számára fontos, hogy a gyerek megkapjon mindent.”

Az egyik interjú-alany elmondta, hogy ő kifejezetten azért döntött úgy, hogy nem alapít családot, nem vállal gyereket, mert tudta, hogy a tudományos karrier mellett ezek a dolgok nem férnének bele az életébe.

Egy másik interjú-alany viszont úgy érzi, tökéletesen össze tudta egyeztetni a gyerekevelést és a tudományos tevékenységet.

„Az én karrieremben nem okozott döccenőt a két gyerek, pedig bölcsibe nem jártak, az apa pedig egy idő után kilépett az életünkből, így egyáltalán nem tudott segíteni. Úgy érzem, megtaláltam az arany középutat, a karrierem is haladt, és a gyerekeim sem szenvedtek hiányt semmiben, megkaptak mindent, különórákra hordtam őket, sütöttem, főztem. Mindig pontosan beosztottam a napomat, és igyekeztem nagyon hatékonyan csinálni mindent. Úgy tudtam előre haladni, ahogy elterveztem.”

Azok az interjú-alanyaink is, akik úgy érzik, visszafogta a karrierjüket a család, a gyermeknevelésre mint természetesen és szívesen vállalt feladatra tekintenek, úgy érzik, megérte emiatt szüneteltetni vagy lassítani a tudományos előremenetelt.

„A nők mentalitása is oka lehet az üveglaplafonnak: nagyon sok nő azt mondja, hogy ő el szeretne jutni a középszintig, de nem az az élete vágya, hogy nagydoktor legyen. A férfiak inkább céltudatosabbak, becsvágyóbbak és jobban törekszenek arra, hogy a nevük elé odabiggyeszthessék a DSc-t.”

Ezt mutatják az átfogó hazai kutatások is. „Kivált azok a nők, akik tradicionális értékrendet követő családban szocializálódtak, akik a látott, megélt mintákban a patriarchális értékrendet sajátították el a tudományos pálya presztízsénél többre értékelik a hagyományos női szerepkört, és azt részesítik előnyben. (Kissné 2002 p. 344) A Czeglédi-Borsos szerzőpáros 10, magyar egyetemeken magas pozícióban lévő nőt kérdezett meg. Az általuk megkérdezettek többsége is természetesnek veszi a hagyományos szereposztást, miszerint főként a nő feladata a gyermeknevelés. (Czeglédi-Borsos 2012).

A partner szerepe azonban már más megítélés alá esik interjú-alanyaink körében. Hárman mentek férjhez a pályájuk kezdetén, mindhárman elváltak\*, és ebben minden esetben közrejátszott az, hogy a partnerük nem támogatta szakmai ambícióikat.

„A házasságom arra ment rá, hogy a férjem nem támogattott, hanem visszahúzott.”

---

\* Figyelemre méltó, hogy a Czeglédi-Borsos szerzőpáros által megkérdezett 10 nő közül is 7 elvált az első férjétől.

„Ha én benne maradok a házasságomban, akkor egészen biztosan nem tartanék itt, ahol tartok. Nem bánta, hogy haladok előre, csak éppen legyen otthon is minden rendben.”

Aki pedig nem ment férjhez a pályája kezdetén, az így indokol:

„Én pont azért nem mentem férjhez, mert úgy gondoltam, hogy nem lesz olyan férfi, aki el tudja viselni, hogy 8 órán keresztül ülök a kutatóhelyemen, és utána még éjszaka is dolgozok. Vagy hogy a vezetői pozícióból őrvongva megyek haza, és nem lehet velem kommunikálni. Később találtam olyan párt, aki ugyanazt csinálja, mint én, és nemcsak elviseli, hanem támogatja. De nem biztos, hogy mindenki tud ilyet találni.”

A férfiak és a nők családon belüli egyenlőtlen karrier-esélyeit mutatják a hazai kutatások is. „A nők, bár elérnek bizonyos kezdeti sikereket, de családot alapítva alárendelik magukat a családfenntartó férj szakmai ambícióinak. Tipikusnak tekinthető, hogy két ambiciózus fiatal házasságában a nő rendeli alá szakmai előrehaladását a férjnek. Ez a szereposztás egyszerre bizonyítja a hagyomány igazságát (ti. hogy a férj a családfenntartó, neki kell többet keresni), és teremti újjá a tradicionális munkamegosztást. A magyar tudományos közéletben üdítő kivételként tartunk számon néhány olyan párt, akik a szakmában is egyenjogú partnerként dolgoznak együtt.” (Kissné 2002 p. 344)

Interjú-alanyaink egyike azért nem indult el egy felsővezetői pozícióért, mert abban az esetben férjének – összeférhetetlenség miatt – le kellett volna mondania középvezetői beosztásáról.

„Meg sem fordult a fejemben, hogy olyan pozíciót vállaljak, ami miatt a férjemnek hátrébb kellene lépnie.”

A Czeglédi-Borsos szerzőpáros által megkérdezett egyik alany is arról számolt be, hogy amikor férjével döntési helyzetbe kerültek, hogy melyikük fogadja el a vezetői kinevezést, számára egyértelmű volt, hogy neki kell háttérbe húzódnia. (Czeglédi-Borsos 2012).

Interjú-alanyaink a tágabb család (szülők, testvérek) szerepét is meghatározónak tartják.

„Az én nagyobb családom a mai napig nem tudja elfogadni, hogy az én életutam normális. Nagyon szeretnek, de nem értnek meg.”

„Látok olyan fiatal kolléganőt, aki nagyon tehetséges, de tudom, hogy nem fog előrébb jutni, mert a családja nem támogatja, hanem akadályozza.”

Hasonló eredményekhez vezetett az a kutatás is, melynek keretében a Debreceni Egyetem 10 doktoranduszával készítették életút-interjút. A legtöbb doktorjelölt életében a klasszikus anyaszerep, a tradicionális családosztartó feladat prioritása jelenik meg. A doktoranduszok közül többen említették, hogy háttérbe szorítanák a tudományos pályafutásukat a gyermek és a család előnyére, s a párjuk boldogulásának javára. „Gyerekért meg családjáért minden feláldoznék, a dokortól kezdve mindent. Azt is tudom, hogyha (...) választanom kéne aközött, hogy inkább a párom pályája fusson, és inkább azt segítsem, vagy az enyém fusson,

egyértelműen azt mondanám, hogy az övé. Mert sokkal nagyobb kaliber, mint én.” Kiderült, hogy a doktorjelöltek környezete – különösen a hagyományos nemi szerepfelfogású szülők, esetleg partner – inkább a tradicionálisan elvárt szerepek betöltését várják a képzésben résztvevőktől. „A férjem egy ideáltipikus anyaszerpben szeretne látni, és ezt mondta is. Szóval ő nem egy karrierista nőt szeretne, aki sikereket ér el, hanem inkább egy olyat, aki jó feleség és jó anya. És akkor főleg azt gondoltam, hogy ebbe a Ph.D., az végképp nem fér bele.” (Tornyai p. 5-6.)

### 3.2. Diszkrimináció

Az 1. fejezetben bemutatott statisztikai adatokkal -- nevezetesen, hogy az egyetem elvégző nők közül jóval kevesebben kerülnek egyetemi oktatói vagy kutató pályára – kapcsolatban felmerül a kérdés, mennyiben oka ennek a nőkkel szembeni negatív diszkrimináció az egyetemeken.

Moss-Racusin és szerzőtársai azt vizsgálták, hogy az egyetemi oktatók egyenlően ítélik-e meg a nő és férfi jelentkezőket egy laboratóriumi állásra. Kutatóegyetemi oktatókkal bíráltatták el ugyanannak a hallgatónak a fiktív jelentkezését, hol férfi, hol női nevet adva a jelentkezőnek. A „férfi” hallgató jelentkezését bírálók jelentősen kompetensebbnek ítélték a jelöltet, és jóval többen javasolták a felvételt a laboratóriumba, mint a „nő” hallgató jelentkezését bírálók, és jóval magasabb fizetést javasoltak neki, valamint többen vállalták a mentorálását is. Érdekes, hogy a fentiekben semmilyen különbség nem mutatkozott a férfi és a nő bírálók között. (Moss-Racusin et al 2012 p. 2.) Mindez arra utal, hogy a nők bekerülési esélyeit az egyetemi oktatói és kutatói álláshelyekre a negatív diszkrimináció is csökkentheti.

Interjú-alanyaink a pályájuk kezdetét érintő negatív diszkriminációt nem tapasztaltak. Sőt, van, aki éppen az ellenkezőjét élte át.

„Nekem pozitív tapasztalataim vannak, inkább nyitottságot és érdeklődést éreztem, nem hátrányos megkülönböztetést.”

Egyikük azonban érdekes élményt elevenített fel.

„A tanszékvezető kifejezetten nőgyűlölő volt, olyannyira, hogy az előadásokon meg is kérdezte, hogy ’a kislányok is értik?’. Én voltam az első és egyetlen nő, aki bekerült a tanszékre. Csodálkoztak is a kollégák, hogy ’te jó ég, felvett egy nőt?!’.”

Pályájuk során azonban egyikük kivételével mindannyian tapasztaltak bizonyos hátrányos megkülönböztetést.

„Kökeményen volt ilyen. Volt például egy külföldi ösztöndíj lehetőség, és a főnök azt mondta, hogy a férfi kolléga mehet egy évre, én pedig 3 napra, mert ’neked jobb, ha itthon maradsz’.”

Mindannyian egybehangzóan állítják, hogy a tudományterülettől és a kutatási témától is függ, mennyire jelent akadályt az, hogy valaki nő.

„Az sem mindegy, hogy milyen tudományterületen tehetséges a nő, mert társadalomtudományban könnyebben haladhat előre, mint a természettudományi területen.”

„Az egészségügyi tudományterületen korlátozott az előrehaladás, mert van egy olyan plafon, amit egy nő nem fog tudni átlépni, mert nehezen tud abból a hierarchiából kitörni, ami meghatározza az előrehaladást. Nagyon sok év kell ahhoz, hogy ez megváltozzon. Ha viszont valaki olyan tudományterületet választ, ami el van nőiesedve, akkor nem kell megküzdenie a férfiakkal, könnyebben haladhat előre.”

„Nagyon sokat számít a választott kutatási téma. Én olyan témát kutatok, amelyet Magyarországon férfi nem kutat, és így elfogadnak.”

„Én is olyan kutatási témát választottam, ami nem mainstream, és a férfiakat nem érdekelté.”

Azt mindannyian egybehangzóan állítják, hogy pozitív diszkriminációt soha nem tapasztaltak, a karrierjükben semmilyen előnyük nem származott abból, hogy nők.

A nyugat-európai és amerikai kutatások a nemi diszkrimináció számos megnyilvánulását rögzítik az egyetemeken. A nők kívülállónak érzik magukat a férfias terepen, szexuális zaklatásnak vannak kitéve, azt tapasztalják, hogy jelentéktelen bizottságokba delegálják őket, a közvetlen feletteseik különböző módszerekkel akadályozzák őket (gyenge referenciát adnak róluk, előléptetésre alkalmatlannak ítélik meg őket). Tudósként nem veszik komolyan őket, ha pedig gyerekük van, akkor azt gondolják rólunk, hogy nem érdekli őket a karrierjük. Az üléseket nem családbarát időpontokra szervezik, és ezeket zárt, férfias kultúra, „futball-csevegés” jellemzi. (Ledwith, Manfredi 2000 p. 13):

Hasonló eredményt mutatnak a magyarországi kutatások is. „A tudományban még mindig nem igazán megszokott az eredményes nő. Ha sikereket ér el, azonnal gyanús lesz (nem ritkán a nők körében is). Ezzel (is) magyarázható, hogy a nőktől gyakran többet követelnek ugyanazon tudományos címért, hogy a gyanú árnyékát is elkerüljék az érintettek. Több, a tudományos pályán imponáló eredményeket felmutató nő nyilatkozta egybehangzóan, hogy többet kellett teljesíteniük, mint férfi kollégáiknak.” (Kissné 2002 p. 343) A Czeglédi-Borsos szerzőpáros által megkérdezett 10 nő közül kilenc számolt be hátrányos megkülönböztetésről. A legtöbben azt emelték ki, hogy egy nőnek véleményük szerint kétszer-háromszor annyit kell teljesítenie, mint egy férfinak, hogy eljusson ugyan abba a pozícióba, vagy ugyan olyan megbecsült, elismert legyen. Volt, aki arról számolt be, hogy bizonyos tudományos konferenciákon késleltetve kapott szót, vagy arról, hogy mindenkit titulusa szerint szólítottak meg kivéve őt, mert őt a keresztnevén, azt is becézett formában. (Czeglédi, Borsos 2012)

A kutatások azonban egy olyan jelenséget is leírnak, amely árnyalja a képet. Brooks (1997) 20 Egyesült Királyság-beli egyetemen végzett felmérést, és arra az eredményre jutott, hogy ha egy nőnek sikerült áttörnie az üvegplafont, és magasabb tudományos pozícióba került, akkor már egyértelmű támogatást tapasztal, valamint ösztönzést a továbblépésre. (Ledwith, Manfredi 2000. p. 14-15) Véleményünk szerint ez a jelenség Magyarországon is megfigyelhető.

A nők a vezetők részéről is tapasztalnak hátrányos megkülönböztetést. A nemzetközi kutatások azt mutatják, hogy az egyetemeken a vezetési stílus macsó,

agresszív, versenyző és felülről lefelé irányuló; a nőknek is így kell viselkedniük, ha ki akarják vívni a tiszteletet (Walton 1997). Ramazanoglu több olyan általános, maszkulin vezetési gyakorlatot azonosít, amelyet a nő oktatók irányításakor alkalmaznak: szarkazmus, megemelt hangerő, viccek, burkolt inzultálás, atyáskodó lesajnálás (Ramazanoglu 1987). Duke hasonló technikákat ír le, az egyetemi kultúrát pedig monostor-szerűnek nevezi (Duke 1997).

Interjú-alanyaink is azt tapasztalták, hogy a férfias vezetési kultúrával meg kell küzdeniük. Hárman is arról számoltak be, hogy vezetőként kezdeti ellenállást tapasztaltak a férfi vezetők részéről.

„Folyamatosan érzem, hogy a férfi felsővezető teljesen másképp beszél egy férfi középvezetővel, mint egy nővel. Úgy gondolja, hogy a nőt könnyű megvezetni. Néha fel sem tételezi, hogy én is felfogom azt, amit mond. Úgy gondolja, hogy neki, mint férfinak több esze van, és amikor kiderül, hogy nem sikerül engem megvezetni, akkor először meglepődik, aztán megsértődik.”

„Amikor vezető lettem, akkor az elején tapasztaltam, hogy a férfi vezetők 'kóstoltgattak', de utána ez elmúlt. Különösen akkor, amikor határozottan léptem fel valamilyen ügyben.”

„Amikor vezető lettem, én is éreztem, hogy a férfi vezetők egy kicsit semmibe vettek, de amikor nem bólogat az ember mindenre, akkor elkezdik tisztelni. Nőként nehéz keresztülverekedni magunkat ezen a kezdeti szakaszon.”

Ugyanakkor a nőkkel sem jobb a tapasztalatuk.

„A nő felsővezetőkkel sokkal rosszabbak a tapasztalataim, mint a férfiakkal.”

„Nő beosztottak részéről nagyon sokszor tapasztalom, hogy férfi vezetőt jobban elfogadnának. Ez a társadalom beállítottsága miatt van így, ez egy beidegződés. Az ostobább nők egy része úgy gondolja, hogy a női vezető hisztis, elfogult, hogy egy férfi megbízhatóbb.”

„Ez nálunk is így van. A nők féltékenyebbek egymásra, sokkal nagyobb ellentétek feszülnek közöttük. A női mivoltukból adódó nem előnyös tulajdonságok jönnek elő. A férfiak jobban vissza tudják fogni magukat, óvatosabbak. A nők egy kanál vízben megfojtanák egymást, és a hallgatók előtt vívják a csatáikat, minden rosszat elmond a női kollégáiról.”

### **3.3. Üvegplafon a tudományos döntéshozatalban**

Az üvegplafon-jelenség nem csak abban nyilvánul meg, hogy a nők aránya alacsony a magasabb tudományos beosztásokban, hanem abban is, hogy a súlyuknál jóval kisebb szerepet kapnak a tudományos vezető testületekben. A Magyar Tudományos Akadémia testületeiben is rendkívül alacsony a nők aránya. Ennek egyik oka természetesen az, hogy az akadémikusok döntő többsége férfi: az MTA rendes tagjai között 285 a férfi és 18 (azaz 6%) a nő; a levelező tagok között 57 a férfi és 7 (azaz 12%) a nő – az üvegplafon jelenség tehát az akadémiai tagságon belül is megfigyelhető. Az egyes testületekben és bizottságokban azonban még ezt a nagyon alacsony, átlagos 9%-ot sem éri el a nők aránya. Bár az MTA választott



vezetői között van egy nő – 5 férfi mellett –, az MTA mind a 11 tudományos osztályát férfi vezeti, az elnökség közgyűlés által választott akadémikus tagjai mindhárman férfiak, miképpen a közgyűlés által választott mindhárom nem akadémikus közgyűlési képviselő és az AKVT közgyűlés által választott mindhárom tag is. A 6 tanácskozási jogú tag és a hazai területi bizottságok képviselője szintén férfi. Összességében elmondható tehát, hogy a nő tudósokat a magyar Tudományos Akadémián az egyetlen választott vezető nő jeleníti meg. (MTA honlap alapján saját összeállítás )

Interjú-alanyaink erről így vélekednek:

„Ez leképezi a társadalmunkat. igaz, hogy egyébként is kevés a nő a tudomány magasabb szintjein, de döntéshozói pozícióban még ennél is kevesebb, tehát tovább romlik az arány. Lássuk be, még mindig nagyon tradicionális a társadalom szemlélete ezen a területen, és az akadémia ezt még erőteljesebben visszatükrözi.”

„Ha megnézzük, hogy ezek a testületek hogyan választják ki a tagjaikat, akkor az látszik, hogy van egy erős kontraszelekció. Férfiak válogatnak, és már csak nem fognak nőt választani, különösen, hogy titkos a szavazás.”

Számos országban központilag, a kormányzat által meghatározott kvótát vezetnek be a nemi egyenlőtlenségek csökkentésére az akadémiai szférában (lásd Ledwith, Manfredi 2000. p. 8). Interjú-alanyaink a kvótát nem tartják jó megoldásnak.

„Ez olyan, mintha valakire rá akarnánk kényszeríteni, hogy szeressen minket, ez így nem megy. Kifejezetten dühít, ha megmondják, hogy ennyi nőnek kell lenni. És ha éppen buták vannak, akkor nem kell annyinak lenni. Ha okosak vannak, akkor meg többnek kell lenni.”

„A nők talán majd kiharcolják, bebizonyítják, hogy ők is jó vezetők, a férfiak pedig ezt elfogadják, és akkor magasabb lesz az arányuk, vagy nem fogadja el a társadalom ezt, de kvótával akkor sem lehet megoldani.”

#### 4. Összegzés

Tanulmányunkban azokat a fékeket és akadályokat vizsgáltuk, amelyekkel a nők a tudományos karrierjük során szembesülnek. A statisztikai adatok, a szakirodalomban ismertett nemzetközi kutatások, a hazai kutatások és a saját, kiscsoportos interjúnk eredményei alapján a következőket állapíthatjuk meg.

- 1). Bár a nők napjainkban már többségben vannak a felsőoktatásban, az egyetemi oktatói és a kutatói állásokban alacsonyabb a nők aránya. Ennek egyik oka lehet a nőkkel szembeni előítélet – a férfi és nő bírálók részéről egyaránt –, amely akadályozza őket ezen állások elnyerésében.
- 2). A tudományos pályán egyértelműen létezik az úgynevezett üvegplafon, azaz a nők megrekednek az alsóbb beosztásokban.
- 3). Ennek alapvető oka a nők hagyományos családi szerepe; a gyermekvállalás, a család ellátása késlelteti és lassítja a tudományos előmenetelt. A megkérdezett interjú-alanyok ezt természetesnek, szívesen és önként vállalt feladatnak tartják.

- 4). A partner és a család szerepe szintén meghatározó. Jellemző, hogy a nők hátrébe szorítják saját szakmai pályafutásukat a férjük javára, a fiatalon kötött házasságok felbomlásának egyik oka pedig az, hogy a férj nem támogatja a feleség szakmai törekvéseit.
- 5). A nemzetközi szakirodalom és a hazai kutatások szerint a nőknek komoly hátrányos megkülönböztetéssel kell megbirkózniuk, többet kell teljesíteniük az előrelépéshez, mint férfi kollégáiknak. Ha azonban sikerül áttörniük az üvegplafont, már nagyobb a szakmai elfogadottság és támogatás. Az akadályok a tudományterülettől és a kutatási témától is függenek: a „férfias” tudományterületeken nehezebb előre jutni.
- 6). Az egyetemeken a férfias szervezeti kultúrája hatással van a vezetésre is: a nemzetközi kutatások számos maskulin, a nőkre nézve hátrányos vezetési gyakorlatról számolnak be, a vezetőként dolgozó interjú-alanyok pedig kezdeti ellenállásról a férfi vezetőkhöz, és rosszindulatú hozzáállásról a nők részéről.
- 7). A nők meglehetősen alul-reprezentáltak a tudományos döntéshozatalban. Számos országban női kvótát vezettek be, az interjú-alanyok szerint azonban ez nem megoldás. Mivel a legtöbb, fent említett jelenségnek a társadalmi hagyomány és szemlélet az oka, előrelépés csak ezek változásával érhető el. „A felsőoktatás a nők értékeit el nem ismerők egyik utolsó bástyája lesz, hogy a nők az egyetemeken még nem tudták legyőzni azokat az akadályokat, amelyek ebben a közegben régóta léteznek.” (Ledwith, Manfredi 2000. p. 12)

## FELHASZNÁLT IRODALOM

- Brooks, A. (1997): *Academic Women*. Society for Research into Education and Open University Press.
- Czeglédi Cs., Borsos E. (2012): Női karrierút a felsőoktatásban. In: Virtuális Intézet Közép-Európa Kutatására Közleményei IV. évfolyam 5. szám, A-sorozat 3.
- Duke, C. (1997): Equal Opportunity versus Elitism? Culture Change in a New Old University. In: *Gender, Work and Organization* 4(1). (pp. 47-57)
- Hain F. (2007): Üvegfalak és üvegplafonok – nőként diplomásnak lenni. [www.felvi.hu/felsooktatasi-muhely/kutatasok/frissdiplomasok/uevgfalak\\_es\\_uevgplafonok\\_nokent\\_diplomasnak\\_lenni\\_printMode=true](http://www.felvi.hu/felsooktatasi-muhely/kutatasok/frissdiplomasok/uevgfalak_es_uevgplafonok_nokent_diplomasnak_lenni_printMode=true). Letöltve: 2013. 01. 17.
- Heward, C. (1996): *Women and Careers in Higher Education: What is the Problem?* In L. Morley and V. Walsh (eds) *Breaking Boundaries: Women and Careers in Higher Education*. London: Taylor & Francis.
- Jaschik, S. (2013): *The Aging of Economics*. In: *Inside Higher Ed*. [www.insidehighered.com](http://www.insidehighered.com). letöltve: 2013. 02.11.
- Keczer G. (2013): Üvegplafon II.: Nők és férfiak a felsőfokú képzésben, az oktatói és a kutatói pályán az Európai Unióban. In: Veres Lajos (szerk): *Regionális földrajzi tanulmányok. Közép-Európai Monográfiák 7. Egyesület közép-Európa Kutatására, Szeged*. ISBN: 978-963-89724-2-2. (pp. 73-82.)
- Kissné Novák É. (2002): Nők a magyar tudományban. In: *Magyar Tudomány* 2002/3. (pp. 340-349)

- Ledwith, S., Manfredi S. (2000): Balancing Gender in Higher Education. In: *The European Journal of Women's Studies* Vol. 7, 2000 (pp 7-33)
- Majoros Pál: *A kutatómódszertan alapjai*. Perfekt Kiadó, Budapest.
- Moss-Racusin et al. (2012): Science faculty's subtle gender biases favor male students. [www.pnas.org/cgi/doi/10.1073/pnas.1211286109](http://www.pnas.org/cgi/doi/10.1073/pnas.1211286109). Letöltve: 2013. 02. 21.
- Ramazanoglu, C. (1987): Sex and Violence in Academic Life, or You Can Keep a Good Woman Down. In J. Hanmer and M. Maynard (eds) *Women, Violence and Social Control*. London: Macmillan.
- Straumschein, C. (2013): Corporate man. In: *Inside Higher Ed*. [www.insidehighered.com](http://www.insidehighered.com). Letöltve: 2013. 03.19.
- Tornyai Zsuzsa Zsófia: Fiatal nők a tudományos pálya küszöbén. [http://cherd.unideb.hu/dok/TZsZs\\_9.pdf](http://cherd.unideb.hu/dok/TZsZs_9.pdf). Letöltve: 2013. 03.19.
- Walton, K. (1997): UK Women at the Very Top: An American Assessment'. In: H. Eggins (ed.) *Women as Leaders and Managers in Higher Education*. Society for Research into Higher Education and Open University Press.