

*Alter Emese | Fazekas-Paragh Judit | Karácsony Gyöngyi
Király Magdolna | Pergéné Szabó Enikő
dr. Szentmiklósi Bernadett | Száldobágyi Ádám*

NŐK A TUDOMÁNYBAN:

a női kutatók helyzete
hazai és nemzetközi vonatkozásban



Debreceni Egyetemi Kiadó
Debrecen University Press

2022

NŐK A TUDOMÁNYBAN:
a női kutatók helyzete hazai és nemzetközi vonatkozásban

*Alter Emese | Fazekas-Paragh Judit | Karácsony Gyöngyi
Király Magdolna | Pergéné Szabó Enikő
dr. Szentmiklósi Bernadett | Száldobágyi Ádám*

NŐK A TUDOMÁNYBAN:
a női kutatók helyzete
hazai és nemzetközi vonatkozásban



Debreceni Egyetemi Kiadó
Debrecen University Press

2022

A kiadvány az EFOP-3.6.1-16-2016-00022 számú,
„Debrecen Venture Catapult Program” című projekt részeként valósult meg.
„Nők a tudományban program”

A kézirat lezárásának dátuma
2022. november 30.

DOI 10.5484/9789636150662

Borító képek forrása:

Image by KamranAydinov on Freepik

Image by KamranAydinov on Freepik

ISBN 978-963-615-066-2 (online pdf)

ISBN 978-963-615-065-5 (print)

© Debreceni Egyetemi Kiadó Debrecen University Press,
beleértve az egyetemi hálózaton belüli elektronikus terjesztés jogát is

Kiadta: a Debreceni Egyetemi Kiadó, az 1795-ben alapított
Magyar Könyvkiadók és Könyvterjesztők Egyesülésének a tagja
dupress.unideb.hu

Felelős kiadó: Karácsony Gyöngyi

Műszaki szerkesztés, borító tervezés:

M. Szabó Monika

A nyomdai munkálatokat

a Debreceni Egyetem sokszorosítóüzeme végezte 2022-ben

Tartalom

1.	Bevezetés	7
1.1.	Nők a tudományban: Értelmezési lehetőségek és a hazai tudományos életpálya bemutatása	7
1.2.	A téma relevanciája	12
1.3.	A tanulmány felépítésének és fő kérdéseinek bemutatása	13
2.	Szakirodalom-elemzés	15
2.1.	A nők helyzete a tudományban a hazai és nemzetközi statisztikák tükrében	15
2.1.1.	Horizontális szegregáció a felsőoktatásban és kutatásban	15
2.1.2.	Vertikális szegregáció: üvegplafon a tudományos karrierben	17
2.1.3.	Nők a Magyar Tudományos Akadémián	19
2.1.4.	A karrierúton való előrehaladással összefüggő egyéb mutatók	20
2.2.	A nők hátrányainak lehetséges okai és magyarázatai	21
2.2.1.	Előítéletek és nemi szerepelvárások	21
2.2.2.	Gyermekvállalás és gondoskodási feladatok	23
2.2.3.	A tudomány maszkulin világa	24
2.3.	Ajánlások és jó gyakorlatok a nők hátrányainak csökkentésére	26
2.3.1.	Nemzetközi ajánlások és jó gyakorlatok	26
2.3.2.	Hazai ajánlások és jó gyakorlatok	30
2.4.	Összefoglalás	32
3.	Szabályozási környezet - hazai jogszabályok, belső szabályzatok, uniós kitekintés	34
3.1.	Releváns hazai jogszabályok	34
3.2.	A Debreceni Egyetem belső szabályzatainak áttekintése	38
3.3.	Uniós kitekintés	40
3.4.	Összegzés	41
4.	Adatelemzés	43
4.1.	PhD hallgatók a Debreceni Egyetemen	43
4.2.	Gyermekeket nevelő férfiak és nők a Debreceni Egyetem PhD képzésein	50
4.3.	Doktori fokozatot szerzett férfiak és nők a Debreceni Egyetemen	52
4.4.	Férfi és női kutatók a Debreceni Egyetemen	54
5.	A kapott eredmények megvitatása	60
6.	Következtetések és javaslatok	62
	Irodalom	64

1. Bevezetés

1.1. Nők a tudományban:

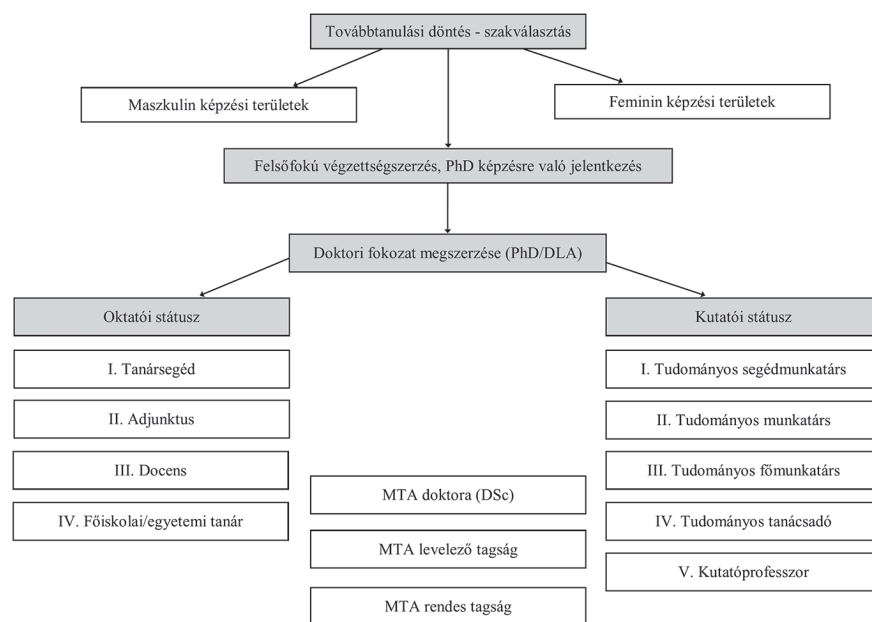
Értelmezési lehetőségek és a hazai tudományos életpálya bemutatása

A nemek közötti esélyegyenlőség a 20. század mozgalmainak nyomán számos területen vált a nemzetközi diskurzus egyik központi témájává. Takács (2020a) szerint a nők 20. század közepén bekövetkezett munkaerőpiacra való beáramlását követően született tanulmányok nemcsak arra mutattak rá, hogy a nemek munkaerő-piaci lehetőségei nagymértékben eltérnek, hanem arra is, hogy ezt „egy nemileg átítatott szervezeti mélyszerkezet” (Acker 1998 idézi Takács 2020a: 66). alapozza meg. A feminista mozgalmak, jogi dokumentumok és az esélyegyenlőség melletti széleskörű elkötelezettség ellenére a nők hátrányos helyzete (bár sokat javult az utóbbi évtizedekben) számos területen napjainkra is fennmaradt, mely tendencia a tudományos szférában is érvényesül. A kihívások komplexitását mutatja, hogy a nemzetközi eredmények szerint a nők hátrányai az akadémiai karrier szinte minden lépcsőfokán jelentkeznek. A leggyakrabban tematizált vertikális egyenlőtlenségek mellett (a nők felsőoktatásban való alacsonyabb foglalkoztatottsága, az akadémiai területen dolgozó nők alacsonyabb keresete, a vezető pozíciókban dolgozó nők alacsony aránya), a legfrissebb kutatások szakirodalmi elemzései alapján látható, hogy a női kutatók a produktivitás egyes mutatóiban (közölt publikációk száma, bejegyzett szabadalmak száma), a kutatási eredmények láthatóságban és idézettségben (megjelent tanulmányok és innovációk száma és idézettsége, meghívott előadóként tartott konferenciaelőadások száma), valamint az elnyert tudományos ösztöndíjak és kitüntetések számának tekintetében is kedvezőtlenebb helyzetben vannak férfi kollégáiknál (Kim et al. 2022; Llorens et al. 2021), mely egyenlőtlenségek annak ellenére is fennmaradtak, hogy napjainkra a legtöbb tudományterületen mind hazai, mind nemzetközi szinten hasonlóan alakul a nemek aránya a PhD hallgatók között. Mivel a férfiak és nők az egyes tudományterületeken eltérő arányban vannak jelen, a nők hátrányai tovább halmozódnak, a női kutatók ugyanis jellemzően az alacsonyabb státusú diszciplínákban felülreprezentáltak (Kim et al. 2022).

A fentiekben bemutatott egyenlőtlenségek kezelésére számos megoldási javaslat, intézkedés és szabályozás született. Amint Pető (2018) írja, a férfiak és nők egyenlő módon történő kezelésének intézményes biztosítása, vagyis a nyílt diszkrimináció egyenlő bánásmód elvének megfelelő tiltása mára többségében megvalósul. Ennek ellenére a rejtett diszkrimináció, s a nemi sztereotípiák továbbra is fenn-

maradtak, melyeket bizonyos esetekben a nők célzott támogatásával igyekeznek ellensúlyozni (pl.: kedvezményes életkori feltételek meghatározása a nők számára bizonyos ösztöndíjak megpályázásakor), más támogató intézkedések (pl.: kvóták bevezetése) azonban továbbra is komoly ellenállásba ütköznek, a strukturális, mélyebb okok – vagyis a nemi sztereotípiák és maszkulin kultúra – kezelése pedig ritkán jelenik meg a javaslatok, s a megvalósult intézkedések között (Pető 2018).

Amint az a fentiek alapján is látható, amikor a tudományos pályán dolgozó nők helyzetéről beszélünk, valójában összetett, számos területen jelentkező, komplex hátrányok rendszerszintű értelmezésére vállalkozunk. Annak érdekében, hogy ezeket a szerteágazó problémaköröket rendszerbe foglalhassuk, az alábbiakban röviden bemutatjuk a tudományos karrier értelmezési lehetőségeit, hazai intézményrendszerét és az ezen a területen betölthető munkakörök struktúráját, amit az 1. ábra foglal össze.



1. ábra: A hazai tudományos és kutatói intézményrendszer és munkakörök

Forrás: saját szerkesztés

Bár a magyar tudomány kifejezés több jelentéssel is bír, az angol nyelvű szakirodalomban a „nők a tudományban” megfelelőjeként a „women in science” és a „women in academia” címszavak jelennek meg. Az angol science szó alatt az ún. „kemény” műszaki és természettudományokat értjük, ahol a nők helyzetének vizsgálata nemcsak az elérhető pozíciók tekintetében jelentkező vertikális hátrányaik, de az ezeken a maszkulin területeken jellemző alulreprézentságuk miatt is releváns. Ezzel szemben a „women in academia” sokkal inkább vonatkozik a tudomá-

nyos hierarchiában elfoglalt és elérhető pozíciókra, a nők tudományos ranglétrán való előrehaladását és a tudomány világába való belépését akadályozó tényezők vizsgálatára. Mivel a kutatói tevékenység a privát szektor és a kutatói intézmények mellett legnagyobb hangsúllyal a felsőoktatási intézmények alá tartozik, a felsőoktatásban dolgozó, a kutatás mellett oktatási tevékenységet is ellátó munkavállalók helyzete szintén a téma részét képezi. A szakirodalom-elemzésben bemutatásra kerülő eredmények, elméletek és javaslatok tehát a tudományos karrierút több szintjét és intézményrendszerét érintik majd.

A nemek képzési területenként eltérő arányára a szakirodalom a horizontális nemi szegregáció kifejezést használja, mely szerint a felsőoktatás egyes területein (műszaki és informatikai képzések) a férfiak, más területeken (jogi, gazdasági, bölcsészeti- és társadalomtudományi, orvos- és egészségtudományi, pedagógiai) pedig a nők vannak jelentős többségben, ami az egyes képzéseknek erőteljes nemi színezetet ad. Ennek relevanciája, hogy néhány tudományterület (jogi, gazdasági, orvos- és egészségtudományi) kivételével a nők elsősorban az alacsonyabb státusú, kisebb megtérüléssel kecsegtető, alacsonyabb presztízs és keresetek elérését lehetővé tevő szakokon felülreprézentsáltak (pl.: pedagógiai képzések, bölcsészeti- és társadalomtudományok). A gyakran üvegplafon-jelenségként hivatkozott vertikális szegregáció a nemi egyenlőtlenségeket tovább súlyosbítja. Az elsőként a nők férfias STEM területeken való alulreprézentságának magyarázatára megalkotott, de a vertikális szegregáció jelenségét a tudományos karrier esetében is érzékeltesen megragadó szivárgó vezeték metafora (Berryman 1983; Paksi 2014) szerint elmondható továbbá, hogy a nők a tudományos ranglétrán való előrelépést jelentő pontokon a férfiaknál nagyobb arányban hagyják el a pályát (pl.: nem szereznek doktori fokozatot) vagy döntenek úgy, hogy nem lépnek a következő lépcsőfokra (pl.: nem habilitálnak), a karrierút legmagasabb szintjein pedig gyakori, hogy lehetőségük sincs további előrehaladásra (pl.: gyakran tematizált probléma, hogy a Magyar Tudományos Akadémia tagjelöléseikor nemcsak a levelező és rendes tagokká választott kutatók, de a jelöltek között is kirívóan alacsony a nők aránya).

A tudományos életpálya vertikális, egymással hierarchikus viszonyban lévő munkakörök alapján történő leírása hazai szinten történhet 1, a kutatói státuszban, egyetemi kutatóhelyeken és kutatóintézetekben dolgozók munkakörei és azok betöltésének feltételei; 2, az oktatói státuszban dolgozók munkakörei és a munkakörökbe lépés előfeltételei; 3, a Magyar Tudományos Akadémia által adományozott címek alapján. Az oktatói és egyetemi kutatóhelyeken dolgozó kutatói státuszban foglalkoztatottakkal szemben támasztott követelményrendszerekről legmagasabb szinten a 2011. évi CCIV. Felsőoktatási törvény rendelkezik, melynek 28. §-a szerint abban az esetben, ha az adott felsőoktatási intézmény nem támaszt szigorúbb feltételeket, az egyes munkakörökben való alkalmazás feltételei a következők:

- Tanársegéd: Doktori képzés megkezdése
- Adjunktus: Doktori fokozat megszerzése
- Főiskolai docens: Doktori fokozat megszerzése, a hallgatók és tanársegédek

tudományos, tanulmányi és/vagy művészeti munkájának vezetéséhez szükséges szakmai gyakorlat

- Főiskolai tanár és egyetemi docens: Doktori fokozat megszerzése, a hallgatók és doktori képzésben részt vevők, illetve tanársegédek tudományos, tanulmányi és/vagy művészeti munkájának vezetéséhez szükséges szakmai gyakorlat, idegen nyelven történő előadás megtartásához szükséges ismeretek és oktatói tapasztalat
- Egyetemi tanár (professzor)¹: Doktori fokozat és habilitáció megszerzése, a tudományterületen szerzett nemzetközi elismertség és kiemelkedő tudományos/művészeti munka, a hallgatók és doktori képzésben részt vevők, illetve tanársegédek tudományos, tanulmányi és művészi munkájának vezetéséhez szükséges szakmai gyakorlat, idegen nyelven történő előadások tartása és publikációk közlése
- Mesteroktató: Mesterfokozat, legalább tíz éves szakmai tapasztalat

Ugyanezen törvény 33. §-a szerint a felsőoktatási kutatóintézményekben dolgozó tudományos kutatók (akik teljes munkaidejük legalább 80%-át a felsőoktatási intézmény tudományos tevékenységének ellátására fordítják, s munkakörük részeként oktatással összefüggő tevékenységet is végeznek) a következő munkakörökben alkalmazhatók: tudományos segédmunkatárs, tudományos munkatárs, tudományos főmunkatárs, tudományos tanácsadó, kutatóprofesszor. A munkakörök betöltésének kritériumai a Debreceni Egyetem szabályzata az egyes munkakörök betöltésével kapcsolatos szabályokról, a pályázatrendszeréről és egyéb foglalkoztatási szabályokról c. dokumentum (10. o.) alapján a következők:

- Tudományos segédmunkatárs: MA/MSc vagy azzal egyenértékű végzettség, doktori képzésben való részvétel, rendszeres publikáció (magyar és nemzetközi), oktatási tevékenység, 3 éven belül doktorjelölti jogviszony létesítése
- Tudományos munkatárs: Doktori fokozat, kutatói gyakorlat, rendszeres publikáció (magyar és nemzetközi), egy világnyelvből legalább B2 szintű komplex nyelvvizsga
- Tudományos főmunkatárs: Doktori fokozat, tudományos főmunkatársi minősítő eljárás sikeres teljesítése, nemzetközi tudományos aktivitás, részvétel a hallgatók, a doktori képzésben részt vevők, s tanársegédek tanulmányi, tudományos munkájának irányításában, idegen nyelvű előadások megtartásához szükséges készségek
- Tudományos tanácsadó: Doktori fokozat, publikálás idegen nyelven, szemináriumok, előadások tartása, nemzetközi elismertség az adott tudományterületen, kiemelkedő tudományos/művészeti munkásság, részvétel a hallgatók, doktori képzésben részt vevők, tanársegédek, tudományos segédmunkatársak tanulmányi, tudományos, illetve művészeti munkájának irányításában, koordinálásában, kutatási projektek vezetésében

¹ A Debreceni Egyetem szabályzata az egyes munkakörök betöltésével kapcsolatos szabályokról, a pályázatrendszeréről és egyéb foglalkoztatási szabályokról c. dokumentum alapján (4. o.) az egyetemi tanári munkakör betöltéséhez feltétel továbbá a Magyar Akkreditációs Bizottság aktuális szakterületre meghatározott egyetemi tanári követelményeinek való megfelelés, s előnyt jelent az MTA doktora cím.

mányterületen, kiemelkedő tudományos/művészeti munkásság, részvétel a hallgatók, doktori képzésben részt vevők, tanársegédek, tudományos segédmunkatársak tanulmányi, tudományos, illetve művészeti munkájának irányításában, koordinálásában, kutatási projektek vezetésében

- Kutatóprofesszorra az nevezhető ki, aki a Magyar Tudományos Akadémia rendes vagy levelező tagja

A felsőoktatási intézményeken túl a Magyar Tudományos Akadémia szerepe is jelentős, az ugyanis „az 1994. évi XL. törvényben meghatározott közfeladatai között tudományos minősítési rendszert működtet, melynek keretében a Magyar Tudományos Akadémia doktora, valamint a Magyar Tudományos Akadémia levelező és rendes tagja címet adományoz.”² Az egyes címek odaítélésének feltételei a Magyar Tudományos Akadémia Alapszabályának 24. §-a szerint a következők:

- MTA doktora: Tudományos fokozat, eredeti tudományos eredmények rendszeres közlése, hazai és nemzetközi elismertség, kiemelkedő tudományos munkásság, tudományos eredmények doktori műben való összefoglalása, MTA köztestületi tagság, a cím megszerzésének tudományos osztályok által meghatározott feltételeinek teljesítése
- MTA levelező tag: Magyar állampolgárság, az MTA doktora cím, elismertség, magas színvonalú tudományos munkásság
- MTA rendes tag: Magyar állampolgárság, levelező tagság elnyerése óta jelentős tudományos eredmények

Az Akadémikusok Gyűlésének 2/2021. (V.4.) számú határozatával módosított, 7/2018. (V.8.) számú határozatával elfogadott, Az akadémikusválasztás eljárási szabályai c. dokumentuma alapján az akadémiai taggá választás (levelező és rendes tagság) kezdeményezéséhez három akadémiai tag írásbeli jelölése szükséges, s az ajánlást kapottak jelöléséről titkos szavazással a tagjelölő osztálygyűlés dönt, ahol a szavazatok több mint felét megszerzettek kerülnek fel a közös akadémiai jelöltlistára, majd a tudományos osztályok akadémikusainak titkos szavazása rangsorolja a jelölteket.

Tanulmányunk szakirodalmi elemzése során a nők fenti intézményrendszerek által meghatározott akadémiai karrierúton való előrehaladásának és az azt akadályozó és támogató tényezők azonosításának érdekében elsőként a nemzetközi és hazai statisztikákat tekintjük át, majd a szakirodalom alapján a felsőoktatásban és akadémiai pozíciókban megjelenő vertikális és horizontális nemi szegregáció lehetséges okaira és magyarázatára mutatunk rá a hazai és nemzetközi eredmények, valamint elméletek alapján. Ezt követően a témával foglalkozó hazai és nemzetközi szereplőket vizsgáljuk, mely során fő kérdésünk, hogy mely szervezetek, közössé-

² <https://mta.hu/doktori-tanacs/a-magyar-tudomanyos-akademia-doktora-cim-altalanos-informaciok-105303>

gek folytatnak vizsgálatokat és tesznek ajánlásokat a nők tudományos karrierjének előrehaladását hátráltató tényezőkkel és az esélyegyenlőség elősegítésével kapcsolatban. Írásunkban kitérünk arra is, hogy az egyes ajánlások mentén született intervenciók mennyiben vezettek eredményre, s hogy a javaslatok milyen szinten (egyéni/tanszéki/intézményi) szorgalmazták a beavatkozást. A magyarországi helyzetre fókuszálva kiemelten vizsgáljuk a hazai, valamint a Magyarországra is vonatkozó nemzetközi ajánlásokat, azok hatását és az ajánlásokban szereplő intervenciókért és intézkedésekért felelős szerveket, intézményeket.

1.2. A téma relevanciája

Az akadémiában és felsőoktatásban dolgozók diverzitásának növelése mellett hagyományosan érvek két csoportja jelenik meg. Az egyik szemlélet a hatékonyság és termelékenység felől közelíti meg a kérdést. Az ide tartozó kutatások és jelentések arra hívják fel a figyelmet, hogy a diverz csoportok jellemzően kreatívabbak, innovatívabbak és nagyobb produktivitással jellemezhetők (Rathburn – Eli 2021; Hosseini – Sharifzad 2021; Hansen 2020). A kimondottan nők részvételére fókuszáló irodalom továbbá a női példaképek és mentorok szerepét hangsúlyozza, kiemelt tekintettel a maskulin tudományterületekre, ahol a női kutatói utánpótlás kinevelésének elengedhetetlen feltétele, hogy a női hallgatók mintát kapjanak arra vonatkozóan, hogy nőként hogyan lehetséges az adott karrierút akadályainak legyőzése, valamint, hogy egy olyan mentorral oszthassák meg esetleges kételyeiket és negatív tapasztalataikat, aki maga is hasonló utat járt be (Cidlinská 2019; Mamlok-Naaman 2021). Azt, hogy a tudományos pálya különböző pontjain lemorzsolódó tehetségek milyen erőforrásvesztést jelentenek, Séllei Nóra a következő kérdéssel érzékelteti: „olyan gazdagok vagyunk-e, hogy megengedhetjük magunknak, hogy a jelenlegi felsőoktatásban tanulók több mint felét kitevő nők szellemi potenciálját kihasználatlanul hagyjuk, amikor arról van szó, hogy tudományos pályára – vagy azon előre – lépnének?” (Séllei 2015: 262).

Az érvek másik csoportja a nemek közötti esélyegyenlőségre fókuszál. Bár a nők tudásának erőforrásként, tőkeként való értelmezése a tudásalapú társadalomban megalapozott, a femininnek tartott tulajdonságok, szempontok fontosságának hangsúlyozása gyakran mégsem vezet eredményre a nők részarányainak növelésében, a nemi esszencializmus ugyanis a nemek közötti különbségek hangsúlyozásával épp az egyenlőtlenségek elmélyüléséhez vezethet (Takács 2020b). Éppen ezért a pragmatikus érvek mellett kiemelten fontosak lehetnek az esélyegyenlőség alapelveit hangsúlyozó állásfoglalások. Ide sorolhatjuk Al-Nashif (2021) az UNESCO képviselőjének a 2018-as International Symposium on Human Rights and Equality in STEM Education c. konferencián elhangzott beszédét. Al-Nashif (2021) az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozatának 27. cikkelyére hívja fel a figyelmet, mely szerint „Minden személynek joga van a közösség kulturális életében való szabad

részvételhez, a művészetek élvezéséhez, valamint a tudomány haladásában és az abból származó jótéteményekben való részvételhez.”, s amely jogukkal a nők Al-Nashif szerint a tudomány és technológia esetében nem élhetnek, amíg hangjuk ezeken a tudományterületeken nem kerül meghallgatásra, legyen szó akár az eredmények megvitatásáról és felhasználásáról, de még inkább a tudományos eredmények és tudás létrehozásáról. Starl (2021) továbbá az ENSZ Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Bizottságának állásfoglalását idézi, mely szerint az oktatás a társadalom marginalizált tagjainak felemelkedését leghatékonyabban támogató jog, amely a szegénységből való kitöréshez és a közösségben való aktív részvételhez is hozzájárul. A bizottság szerint az oktatáshoz való hozzáférést azonban nemcsak az állami befektetés megtérülése miatt kell emberi jogként kezelnünk, hanem azért is, mert az abban való részvétel és a vele járó szellemi jutalmakban való részesülés önmagában is az emberi kultúra fontos része. Ahhoz azonban, hogy az oktatás minden szintje univerzálisan hozzáférhető legyen, a meglévő egyenlőtlenségek kezelésére akár célzott (kimondottan a nők számára nyújtott) támogatásokra is szükség lehet, amely nem jelent pozitív diszkriminációt, hanem éppen a fennálló egyenlőtlenségek ellen hat.

1.3. A tanulmány felépítésének és fő kérdéseinek bemutatása

A fentiek alapján láthatjuk, hogy a nők tudományos karrierúton való előrehaladásának férfiakkal azonos lehetőségének megteremtése kurrens, kiemelten jelentős téma. Tanulmányunk során a nők tudományos előrehaladását több szinten, több forrásra alapozva vizsgáljuk. Elsőként a nemzetközi és hazai szakirodalmat mutatjuk be, mely során kitérünk a nemek tudományos diszciplínák közötti egyenlőtlenség megoszlásának (horizontális szegregáció) és a gyakran üvegplafon-jelenséggént említett vertikális szegregáció, vagyis a nők magasabb pozíciókban való alulreprezentáltságának nemzetközi és hazai megnyilvánulásaira, valamint lehetséges társadalmi, intézményi és egyéni szintű okaira. Ezt követően olyan nemzetközi jó gyakorlatok kerülnek bemutatásra, melyek intézményi szinten is adaptálhatók, s máshol már sikeresen alkalmazzák őket a nők tudományos karrierúton való előrehaladásának elősegítésére.

A szakirodalmi fejezetet követően a férfi és női munkavállalók (szűkebb értelemben pedig kutatók) esélyegyenlőségével, támogatásával kapcsolatos hazai és európai uniós jogi környezet kerül bemutatásra, mely fejezet célja a felsőoktatási intézmények által is követendő előírások és ajánlások összefoglalása. Ugyanezen fejezet részeként vizsgáljuk a Debreceni Egyetem belső szabályzatait, melyek esetében célunk annak megvilágítása, hogy ezek mennyiben térnek ki a nemek közötti esélyegyenlőségre, s a nők hátrányainak kompenzálására, illetve mennyiben felelnek meg a hazai és nemzetközi ajánlásoknak, s mely területeken fejleszthetők.

Az adatelemzés során a Debreceni Egyetemen tanuló PhD hallgatók, illetve az intézményben dolgozó kutatók és oktatók előrehaladását és ennek nemi különbségeit vizsgáljuk. Ennek során célunk annak feltárása, hogy a Debreceni Egyetemen mennyiben érvényesülnek a horizontális és vertikális nemi szegregáció hatásai. Eredményeinket a nemzetközi szakirodalom és hazai tendenciák kontextusába ágyazva értelmezzük, majd tanulmányunk záró fejezetében saját adataink és a szakirodalom alapján összegezzük a Debreceni Egyetem női kutatók előrehaladásával kapcsolatos politikáinak hatékonyságát, s a fő tendenciákat, s fogalmazzunk meg javaslatokat.

2. Szakirodalom-Elemzés

2.1. A nők helyzete a tudományban a hazai és nemzetközi statisztikák tükrében

2.1.1. Horizontális szegregáció a felsőoktatásban és kutatásban

A nemzetközi tendenciáknak megfelelően Magyarországon is elmondható, hogy a 21. századra a felsőoktatásban tanulók között a nők kerültek többségbe, arányuk kevéssel 50% felett állandósult (Varga 2018 idézi Lannert – Nagy 2019). Ennek ellenére a felsőoktatás és tudományos pályafutás területén mind a vertikális, mind a horizontális nemi szegregáció fennmaradt, s hatásuk napjainkban is jelentősnek bizonyul. Írásunk jelen fejezetében a horizontális szegregációval kapcsolatos friss statisztikák kerülnek bemutatásra.

A felsőoktatás horizontális szegregációjának lényege, hogy az egyes képzési területeken erőteljesen jelentkezik a férfi vagy női hallgatók túlsúlya. Magyarországon és a fejlett világban egységes tendencia, hogy a műszaki és informatikai területeken továbbra is jelentősen felülreprezentáltak a férfiak, míg a nők aránya néhány magas státusú (jogi és gazdasági területek), s több alacsony presztízsű képzési területen (pedagógiai és bölcsészettudományi képzések) a legmagasabb. A hazai felsőoktatás horizontális szegregációját tovább mélyítette a finanszírozás 2012-es változása. Ebben az évben jelentősen csökkent az állami férőhelyek száma a nőies (s a gazdasági növekedéshez kisebb mértékben hozzájáruló) gazdálkodástudományi, jogi és társadalomtudományi területeken, mely képzéseken a felvételi ponthatárok jelentősen megemelkedtek, míg a STEM (science, technology, engineering, mathematics), vagyis természettudományi, műszaki és informatikai területeken a bejutás könnyebbé vált. Bár a szakpolitikai cél feltehetően a STEM hallgatók részarányának növelése volt, nem várt mellékhatásként jelentkezett, hogy 1, a nők számára jelentősen nehezebbé vált a felsőoktatásba való bejutás, hiszen éppen a körükben népszerű szakokon emelték meg a követelményeket, 2, a női jelentkezők részaránya négy igen piacképes területen (közgazdasági, jogi, műszaki és informatikai) összesen 30%-kal csökkent, miközben a férfiak részaránya is – bár kisebb mértékben – alacsonyabb volt a megelőző éveknél mind a STEM, mind más területeken. Elmondható továbbá, hogy a női jelentkezők aránya az érettségizettek között a 2011-es 61,8%-ról 54,8%-ra csökkent, míg a férfiak esetében arányuk 54,4%-ról 49,8%-ra esett vissza, s a nők körében jelentősen nőtt az első helyen költségtérítéssel képzésre jelentkezők aránya is (Declercq – Varga 2018).

A horizontális szegregáció következménye a kutatónőkre nézve az alacsonyabb keresetek formájában jelentkezhet, ugyanis a nők jelentős százaléka vagy feminin területeken végez doktori tanulmányokat, vagy a STEM területeken belül kevésbé kompetitív területeken szerez fokozatot (pl.: természettudományok). Mivel a kutatási és fejlesztési források elsősorban a kompetitívebb műszaki és informatikai területekre folynak be, részben ez is magyarázhatja a nők alacsonyabb kereseteit a kutatók között (Lannert – Nagy 2019). A KSH 2018-as adatai alapján elmondható továbbá, hogy a magyar kutatónők aránya a vállalati szférában a legalacsonyabb (25%), míg az állami és felsőoktatási kutatóhelyeken megközelíti az 50%-ot. Ez a szektorközi nemi szegregáció tovább növeli a nők hátrányait, ugyanis a hazai kutatási és fejlesztési kiadások háromnegyede a vállalati szférában kerül elköltésre. Ezzel szemben a felsőoktatási és állami kutatóhelyekre, ahol jelentősen magasabb a nők aránya, a K+F kiadások 13-13%-a folyik be (Lannert – Nagy 2019).

A doktori végzettséget szerzettek nemi megoszlása kapcsán a She Figures 2021 adatai arról árulkodnak, hogy bár az Európai Unióban átlagosan kiegyensúlyozott a nemek aránya, a horizontális szegregáció mind az EU tagállamok átlagait tekintve, mind hazai szinten jelentősnek bizonyul. A tagállamokban átlagos tendencia a nők fizikai (38,4%), matematikai és statisztikai (32,5%), informatikai (20,8%) és műszaki (27%) területeken doktori fokozatot szerzettek közötti alulreprézentsága. A Magyarországra vonatkozó adatok alapján elmondható továbbá, hogy a nők aránya a PhD hallgatók (EU átlag: 48,1%, Magyarország: 46,2%) és a doktori fokozatot szerzettek között (EU átlag: 48,1%, Magyarország: 46,23%) is kicsivel az Európai Unió átlag alatti. Amint az 1. táblázatban látható, a tudományterületek szerinti horizontális nemi szegregáció mértéke a doktori fokozatot szerzettek között Magyarországon mind az európai uniós, mind az egyesült államokbeli adatokhoz képest kiemelkedően magas, kiváltképp a pedagógiai, informatikai, agrártudományi és szolgáltatások területén.

A jelentésben közölt adatok alapján a horizontális szegregáció a felsőoktatásban való munkavállalás idejére is fennmarad, ugyanis a felsőoktatási intézményekben dolgozók között a nők a társadalomtudományi, illetve orvos- és egészségtudományi területeken, míg a férfiak a természettudományos, műszaki és informatikai területeken felülreprézentsáltak (She Figures 2021).

1. TÁBLÁZAT: A nők aránya a doktori fokozatot szerzettek között 2018-ban (%)

	EU 27	Magyarország	USA
Pedagógia, neveléstudomány	66,64	84,44	68,54
Bölcsészettudomány	55,46	52,02	49,57
Társadalomtudomány	55,96	51,82	62,01
Üzleti, közigazgatási és jogi	44,76	46,81	46,34
Természettudományok és matematika	44,93	46,67	42,34

	EU 27	Magyarország	USA
Informatika	22,37	10,64	22,46
Műszaki	29,43	29,91	24,26
Agrár	56,81	42,31	44,87
Orvos- és egészségtudományok	60,26	57,34	73,37
Szolgáltatások	41,98	21,43	56,9

Forrás: She Figures, 2021 – Saját szerkesztés

2.1.2. Vertikális szegregáció: üvegplafon a tudományos karrierben

A szakirodalom alapján a nők munkaerő-piaci hátrányainak egyik legjelentősebb oka a vertikális szegregáció, vagyis az ún. üvegplafon-jelenség. A vertikális szegregáció fogalma azt a jelenséget takarja, amely szerint a nők a foglalkozási hierarchiában való előrehaladásukkor láthatatlan akadályokba ütköznek, s gyakran a férfiakkal azonos felkészültség mellett is kisebb eséllyel kerülnek magasabb pozíciókba (Takács 2020a).

Az Európai Unió tagállamaira vonatkozóan az Európai Bizottság által évente közzétett She Figures c. jelentés tartalmazza a legfrissebb, legátfogóbb adatokat a nők tudományos szférában betöltött helyzetére vonatkozóan, így az alábbiakban elsőként a 2021-es jelentésben publikált eredményeket tekintjük át. A magyarországi helyzet nemzetközi kontextusba helyezésének érdekében néhány indikátor esetében az EU átlag mellett a hazai adatokat is feltüntetjük.

A nők előrehaladásának egyik fontos mutatója a kutatók közötti arányuk, hiszen a felsőoktatás hallgatói között még a nők többsége, a doktori fokozatot szerzettek között pedig megközelítőleg kiegyenlített nemi arányok jellemzők, így a tudományos szférába való belépés egyenlő feltételeinek érvényesülése esetén azt várhatnánk, hogy a kutatók között is megközelítőleg azonos a férfiak és nők aránya. A She Figures adatai ezzel szemben arra mutattak rá, hogy a felsőoktatási, üzleti és vállalkozói, illetve állami szektorban dolgozó összes kutató között a nők aránya az Európai Unióban átlagosan 32,8%, míg Magyarországon 30,5%. Elmondható továbbá, hogy a nők szignifikánsan alulreprézentsáltak a magasabb fizetésekkel jellemezhető üzleti és vállalkozási szektorban dolgozó kutatók között, ugyanis míg a felsőoktatásban 42,3%-os, az állami szektorban 43,9%-os arányban vannak jelen, addig az üzleti szektorban az Európai Unióban átlagosan 20,9% a női kutatók aránya.

A She Figures a nemi egyenlőtlenség egyik indikátoraként a férfi és női munkatársak beosztását vizsgálta. Az eredmények szerint a felsőoktatás női kutatási-fejlesztési munkatársai között a kutatói státuszban dolgozók aránya EU-s szinten átlagosan 68,6%, míg a férfiak esetében ez az arány 82,8% (így a női munkatársak 31,4%-a dolgozik technikusként és egyéb kiegészítő személyzetként, míg a férfiak között 17,8% az ezekben a munkakörökben dolgozók aránya). A felsőoktatásban további egyenlőtlenségek mutatkoznak a bizonytalan munkaviszonyban (szerző-

dés nélkül vagy maximum egy évre szóló határozott szerződéssel) dolgozók nemi arányaiban, ugyanis a nők jelentősen nagyobb arányban dolgoznak ilyen foglalkoztatási formában. A jelentés adatai alapján azonban ez a probléma Magyarországon az európai átlaghoz képest jelentősebben érvényesül, ugyanis míg az Európai Unióban átlagosan a nők 9%-a és a férfiak 7,7%-a dolgozik bizonytalan munkaviszonyban, addig Magyarországon ez a nők 16,2%-át, s a férfiak 9,1%-át érinti. A jelentés szerint elmondható továbbá, hogy a kisgyermekes, kapcsolatban élő nőkre sokkal jellemzőbb ez a foglalkoztatási forma, mint a kisgyermekes férfiakra (az EU-ban átlagosan a kisgyermekes, kapcsolatban élő nők 7,2%-a, a férfiak 4,4%-a dolgozik bizonytalan szerződéssel), míg a gyermektelen, kapcsolatban élő nők és férfiak hasonló arányban dolgoznak bizonytalan munkaviszonyban (a nők 10,5%, a férfiak 11,1%-a), mely eredmények a szerzők szerint a nők aránytalanul magas otthoni gondoskodási feladataival köthetők össze.

A jelentés adatai a női és férfi kutatók munkahelyi pozíciója alapján is egyértelműen kimutatták a vertikális nemi szegregáció jelenlétét. A jelentés négy kategóriába osztotta a kutatói pozíciókat, s az eredmények szerint a nők aránya az alsó két foglalkozási osztályban dolgozók között még 50% körüli volt, azonban a második legmagasabb osztályban meredek csökkenésbe kezdett (EU-s szinten átlagosan 40% a női kutatók aránya ebben a foglalkozási osztályban, míg Magyarországon 32,89%), s a legfelsőbb pozíciókban már csupán 26% volt (Magyarországon ez utóbbi arány 21,64%). Ez a tendencia a STEM területeken még erőteljesebbnek bizonyult, ahol EU-s szinten a friss doktori fokozattal betölthető pozíciókban dolgozó nők aránya 35%, a második legmagasabb foglalkozási osztályban 28%, míg a vezetők között mindössze 19%. A nők karrierben való előrehaladásának további mérésére a jelentésben az üvegplafon indexet alkalmazták, ahol az 1-es érték azt jelöli, hogy nincs különbség a nők és a férfiak előrehaladási esélyei között, az 1 alatti érték azt mutatja, hogy a nők felülreprezentáltak a legmagasabb pozíciókban, míg az 1-nél magasabb érték magasabb üvegplafon-hatásra utal. Az üvegplafon index 2018-as EU-s átlagértéke 1,52, míg Magyarországon a résztvevő országok közül ez az érték a negyedik legmagasabb, 1,94 volt. A vertikális szegregáció a felsőoktatási intézmények vezetőinek nemi arányaiban is tetten érhető: EU-s szinten 2019-ben az intézményvezetők 23,6%-át, míg Magyarországon mindössze 17,2%-át tették ki nők. Alpár és munkatársai (2019) magyarországi mintán kapott eredményei kimutatták továbbá, hogy a nők hátrányai a tudományos pályán már a 45 év alatti korosztályban jelentkeznek. Eredményeik szerint a 45 év alatti férfiak között jelentősen nagyobb arányban számoltak be munkahelyi diszkriminációról, mint a férfiak (a nők 27,9%, a férfiak 4,1%-a vallotta azt, hogy találkozott munkahelyi diszkriminációval karrierje során).

2.1.3. *Nők a Magyar Tudományos Akadémián*

A vertikális szegregáció jelenségét a hazai tudományos közösség leggyakrabban az MTA tagok nemi arányai kapcsán tematizálja, s mára egyre több szakirodalom, valamint nyilvános felszólalás és állásfoglalás foglalkozik az egyes tagválasztásokkor az MTA levelező és rendes tagjaivá megválasztott női akadémikusok arányával. Az alábbiakban a Magyar Tudományos Akadémia doktorai, levelező és rendes tagjai között mutatjuk be a nők arányát, elsőként azonban a mai trendek egyik lehetséges magyarázatát nyújtó történelmi előzményeket tekintjük át röviden.

Az MTA kapcsán napjainkban is elmondható, hogy tagjai között nemzetközi összehasonlításban is kirívóan alacsony a nők aránya (Somogyi 2016). A rendelkezésre álló irodalom és állásfoglalások alapján ez a jelenség elsősorban a későbbiekben bemutatásra kerülő, a tagválasztással, s a karrierút korábbi szintjein érvényesülő hatásokkal összefüggő okokkal magyarázható, mindemellett azonban a mai tendenciák a nők hazai oktatástörténetébe is mélyen beágyazottak. A nők felsőoktatásba, s a Magyar Tudományos Akadémiára való belépésének története egyrészt jól magyarázhatja az akadémia horizontális szegregáltságát, másrészt a nők akadémiai tagok közötti általános alulreprezentáltságának okaira is rávilágíthat. Magyarországon a nők először 1896-tól jelentkezhetek a felsőoktatásba, azonban ekkor még kizárólag az egyetemek bölcsészettudományi és orvosi karaira, valamint gyógyszerészeti tanfolyamaira nyerhettek felvételt. 1927-től a fentiekén túl a matematikai és természettudományi karok, a közgazdaságtudományi kar kereskedelmi és mezőgazdasági osztályai, a József Nádor Műegyetem közgazdasági osztálya, a református és az evangélikus hittudományi karok, valamint a Műegyetem építészeti osztálya is megnyíltak a nők előtt, teljes nemi egyenlőségről azonban csak 1946-tól beszélhetünk, amikortól a nők a jog- és államtudományi karokra, a Műegyetem mérnöki, gépészmérnöki és vegyészmérnöki osztályaira, a közgazdaságtudományi kar közgazdasági és közigazgatási és külügyi osztályaira, illetve a bányamérnöki és erdőmérnöki főiskolára és az állatorvosi főiskolára is bejuthattak (Pukánszky 2013). A nők tudományos életbe való jelentősen megkésett belépési lehetőségeinek hatásai az MTA-ban is jelentkeztek, melynek első női tagja az 1949-ben levelező, majd 1950-ben rendes taggá választott Andics Erzsébet volt, akinek bekerülését a második és harmadik női tag (Radnót Magda és Szabolcsi Gertrúd) megválasztása 12 és 18 évvel később követte (Lamm – Nagy 2019).

Bár 1990 óta több olyan közgyűlés is volt, mely során az akadémia tagjai közé nem kerültek be nők, a 2016-os tagválasztást számottevő vita és érdeklődés követte, ebben az évben ugyanis az MTA tagjai 12 nőt jelöltek levelező tagnak, azonban egyikük sem kapott tagságot. A nők azonban nemcsak a levelező, de a rendes tagok között is kiugróan alacsony arányban voltak jelen, a 2019-es akadémikusválasztás előtt az akadémia rendes tagjai között arányuk 6,2% volt, s egyik tudományos osztályban sem haladta meg a 15%-ot (Lannert – Nagy 2019; Lamm – Nagy 2019). Bár a 2019-es közgyűlésen 10 nőt választottak levelező taggá, 2022-ben az új rendes

tagok között egy nő sem szerepel, míg az akadémia új levelező tagjai között 22,86% a nők aránya, ami továbbra is jelentősen alacsonyabb a Somogyi (2016) által példaként említett brit Royal Society-be és német nemzeti akadémiába a nők újonnan bekerült tagok közötti 30% körüli arányánál. Amint arra több szerző is rámutatott, a nők akadémiai tagok közötti arányának növeléséhez a tagválasztás megreformálása mellett a női kutatók MTA doktora címhez való hozzájutásának elősegítése is elengedhetetlen (Lamm 2016, Lamm – Nagy 2019). Lamm és Nagy (2019) tanulmánya szerint 2019 áprilisában 2245 férfi és mindössze 420 nő rendelkezett MTA doktora címmel, ami az akadémikusi jelölések legjelentősebb gátja lehet.

2.1.4. A karrierúton való előrehaladással összefüggő egyéb mutatók

Bár a női kutatók helyzetét közvetlenül leginkább a nők egyes területeken és beosztásokban dolgozók közötti arányainak vizsgálata világítja meg, írásunk alábbi alfejezetében néhány a karrierúton való sikeres előrehaladással összefüggő mutatóval kapcsolatban térünk ki a nemi különbségekre és egyenlőtlenségekre, ezek ugyanis közvetett módon szintén hozzájárulhatnak a fentebb ismertetett jelenségekhez.

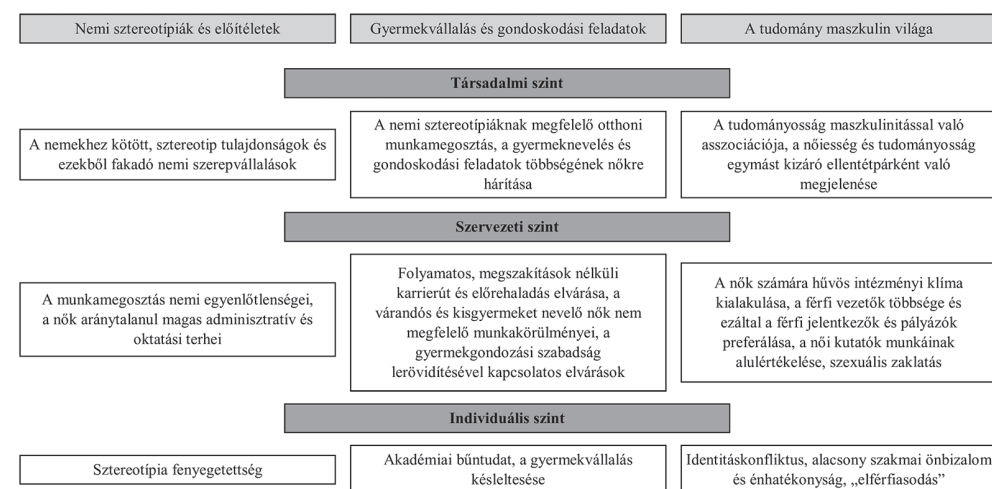
Az egyik ilyen, a tudományos karrier eredményességét és a karrierúton való előrelépést egyre inkább meghatározó tényező a kutatók által közölt publikációk száma és idézettsége, a szerzők tudományos láthatósága. A She Figures (2021) jelentés szerint az egyenlőtlenségek ezen a területen is megfigyelhetők. A statisztikák szerint az aktívan publikáló szerzők között a női kutatók az Európai Unióban alulreprezentáltak, mely tendencia a karrierúton való előrehaladással erősödik. Míg a karrierút kezdetén az aktív szerzők között a nők és férfiak aránya 0,8, addig a szenior munkatársak esetében már 0,5-re csökken. Az adatok arra is rámutattak, hogy a nők hátránya a természettudományok és műszaki tudományok esetében a legerőteljesebb. A nők azonban nemcsak a szerzők között alulreprezentáltak, de aktív szerzőség esetén is kevesebbet publikálnak férfi kollégáiknál. Ebben az esetben is elmondható, hogy a karrier kezdetén a férfi és női kutatók még hasonló számú publikációt jelentetnek meg, s a nemek közötti eltérés a szenior kutatók körében növekszik. Ugyanezek a trendek figyelhetők meg az innovativitásban is, ahol a nők aktivitása a férfi kutatókéhoz 10%-a körül alakul. A karrierépítéshez szorosan kapcsolódó ösztöndíjak és anyagi források elnyerésében a jelentés szintén a nők hátrányát mutatta ki a férfiakhoz képest. Más nemzetközi és hazai kutatások mellett, hogy megerősítették a női kutatók alacsonyabb publikációs aktivitását, arra is rámutattak, hogy a női szerzők által közölt cikkek jellemzően kevesebb hivatkozással rendelkeznek (Hosseini – Sharifzad 2021; Spencer et al. 2021; Llorens et al. 2021, Sasvari et al. 2022; Lawson et al. 2021).

A karrierúton való előrehaladásban a nők további hátrányai elsősorban a nemzetközi mobilitással állnak összefüggésben. A szakirodalom szerint általános probléma, hogy a női kutatók alulreprezentáltak a konferenciák előadói, s a hosszabb nemzetközi tanulmányutak résztvevői között. Ezt tovább súlyosbítja, hogy a kis-

gyermekes nőknek kiemelten nagy nehézséget jelent a nemzetközi konferenciák látogatásához elengedhetetlen hosszabb utak megszervezése (Engler et al. 2021; Alpár et al. 2019; Llorens et al. 2021).

2.2. A nők hátrányainak lehetséges okai és magyarázatai

A nők tudományos karrierben való előrehaladását akadályozó tényezőket számos szempontból csoportosíthatjuk. Az alábbiakban a téma szempontjából releváns jelenségeket és a hátrányokat kialakító tényezőket külön alfejezetekben mutatjuk be, s minden problématerület kapcsán törekszünk arra, hogy a társadalmi, szervezeti/ intézményi és egyéni szintű mechanizmusok is bemutatásra kerüljenek (bár ezek a legtöbb esetben komplex kölcsönhatásban állnak egymással). Szándékunk szerint ez a csoportosítás elősegítheti annak azonosítását, hogy a szakirodalomban megjelenő problémák milyen szinten, milyen szereplők által kezelhetők. A fejezetben bemutatott problématerületeket és az egyes kihívások szintjeit a 2. ábra szemlélteti.



2. ábra: A női kutatók előrehaladását akadályozó tényezők

Forrás: Saját szerkesztés

2.2.1. Előítéletek és nemi szerepelvárások

Bár a nemi egyenlőtlenségek strukturális, társadalmi okainak intézményi szintű kezelésére nincs lehetőség, a nők tudományos pályán való előrehaladásának fontos alappillére lehet a nemek társadalmi helyzetének ismerete, az ezekre való reflexió. Ennek hiánya ugyanis aláássa a genderérzékeny, a nők helyzetére speciálisan fókuszáló politikák, támogatások és intervenciók kialakítását. A gendervakság jelenségének következtében a szakirodalom szerint a nőknek olyan nyílt és rejtett akadályok

lyok állják útjukat az előrehaladás során, melyek mellett a látszólag meritokratikus elvárások és kritériumok a nők látens hátrányos megkülönböztetését eredményezhetik (Lannert – Nagy 2019; Tardos – Paksi 2020).

A szakirodalom alapján a nők tudományos karrierjét gátló egyik legfontosabb társadalmi faktort a nemi szerepelvárások és a nemekhez társított sztereotípiák jelentik. A társadalmi nemekkel kapcsolatos jelenkori diskurzusoknak köszönhetően mára széleskörben ismert megállapítás, hogy bár a nemek közötti biológiai különbségek megkerülhetetlen, vitathatatlan tények, a férfiak és nők közötti társadalmi egyenlőtlenséget önmagukban nem magyarázzák, azok ugyanis sokkal inkább a társadalmi nemek viszonyainak termékei (Lajos 2020). Ezek a viszonyrendszerek szoros összefüggést mutatnak a nemekkel asszociált tulajdonságokkal, attribútumokkal és képességekkel, melyek egyszerre írják le és írják elő a tipikus férfi és tipikus nő jellemzőit, viselkedéseit, s határozzák meg lehetőségeiket. A legfontosabb nemi sztereotípiák közé tartozik, hogy a nőkhöz a társadalom jellemzően a kedvességet, barátságosságot, gondoskodást, érzelmességet, vonzerőt társítja, míg a férfiakhoz az agresszió, dominancia, aszertivitás, magabiztosság, individualizmus, versengés kapcsolódik (lásd pl.: Takács 2020a). Ezek a sztereotípiák egyszerre magyarázhatják a tudományterületek férfias és nőies jellegét, vagyis a horizontális nemi szegregációt (hiszen a nők jellemzően a gondoskodással összefüggő, kevésbé versengő szakokon felülreprezentáltak), a vertikális szegregációt (hiszen a férfiakkal asszociált tulajdonságok jelentős átfedést mutatnak a vezetőkhöz társítottakkal), s a nők tudományban való előrehaladásának nehézségeit is. Ez utóbbi kapcsán egyrészt az otthoni láthatatlan munka jelentette, jellemzően a nőkre háruló plusz terheket, valamint a tudományosság világára jellemző bináris oppozíciókat érdemes megemlítenünk (lásd a következő alfejezetekben).

A sztereotípiák azonban nem csak közvetetten befolyásolhatják a nők karrierjét, a teljesítményükre ugyanis közvetlenül, egyéni szinten is negatív hatást gyakorolnak. Ezt a jelenséget a szakirodalom sztereotípia fenyegetettségnek nevezi, melynek hatására a negatív előítéletektől sújtott csoportok tagjai teljesítményhelyzetben a sztereotípia megerősítésétől való félelem következtében gyakran alacsonyabb teljesítményt nyújtanak, mint olyan körülmények között, ahol a sztereotípia fenyegetettség nem áll fenn (Takács 2020a).

A sztereotípiák szervezeti szinten a nemek közötti munkamegosztásban is megmutatkoznak. A nemzetközi szakirodalom szerint elmondható ugyanis, hogy a női akadémikusok oktatási és adminisztratív terhei jellemzően magasabbak a férfi kollégáknál (Llorens et al. 2021; Kim et al. 2022; Hosseini – Sharifzad 2021), amely tendencia Hosseini és Sharifzad (2021) eredményei szerint annak tudható be, hogy a tanszékeken uralkodó nézet szerint a női munkatársak alkalmasabbak ezekre a feladatokra, így jellemzően az ő felelősségük ezek elvégzése.

2.2.2. Gyermekvállalás és gondoskodási feladatok

Az otthoni láthatatlan munka és gondoskodási feladatok a szakirodalom alapján a tradicionális nemi szerepfelfogás következtében többségében a nők számára jelentenek nagyobb terheket. A hagyományos felfogás szerint ugyanis mind a gyermeknevelés, mind az idős/beteg rokonokról való gondoskodás, mind a háztartási feladatok ellátása elsősorban a nők felelőssége. Mivel a tudományos előrehaladás folyamatos, lineáris karrierutat, publikálást és konferenciaszerepléseket vár el, a gyermekvállalással járó több hónapos vagy akár több éves munkából való kiesés komoly törést jelent a nők tudományos karrierjében (Hosseini – Sharifzad 2021; Pető 2018; Engler et al. 2021).

Ezt támasztják alá mind a hazai, mind a nemzetközi eredmények, melyek a kutatónők késleltetett és az átlagpopulációhoz képest alacsonyabb gyermekvállalására, valamint a munka és magánélet összeegyeztetésének nehézségeire hívják fel a figyelmet. Hazai szinten Alpár és munkatársai (2019) fiatal kutatókból álló mintán azt találták, hogy a női válaszadók 51,8%-a, a férfiaknak viszont 44,9%-a volt gyermektelen, melyet a szerzők szerint az magyarázhat, hogy a PhD végzettséggel rendelkező nők nagyobb mértékben késleltetik a gyermekvállalást a diplomás nőknél, s a doktori végzettséggel rendelkező férfiaknál is. Ugyanezen kutatásban a szerzők arra is rákérdeztek, hogy milyen mértékben jelent mindennapi kihívást a gyermekvállalás és a tudományos karrier összeegyeztetése a résztvevők számára. A használt nyolc fokozatú Likert-skálán a női válaszadók átlagosan 6,64-es értéket adtak meg, míg a férfiak átlaga 5,5- volt, a gyermekvállalás és a karrier összeegyeztetése tehát a nők számára jelentősen nagyobb kihívásokkal jár. A gyermeket nevelő női válaszadóknak továbbá 44,5%-a jelezte, hogy érte már negatív megkülönböztetés a munkája során családi állapota miatt, azonban a hátrányos megkülönböztetést tapasztaltak aránya ennél is magasabb volt a műszaki (69,2%), orvostudományi (60%) és kémiai területeken (57,1%) (Alpár et al. 2019). Walters és munkatársai (2021) kutatásának eredményei szerint a nőkkel kapcsolatos aránytalanul magas elvárások továbbá kettős „akadémiai büntudathoz” vezetnek. A szerzők szerint a kisgyermeket nevelő kutatónők ugyanis a magánélet és karrier összeegyeztetésének nehézségei miatt mindkét területen kudarcosnak érzik magukat. Míg akkor, amikor munkájukra koncentrálnak, a család és gyermekeik elhanyagolása miatt éreznek büntudatot, addig a családdal töltött idő miatt sokszor úgy érzik, nem dolgoznak annyit, mint gyermektelen és férfi kollégáik, így karrierjükben nem jutnak egyről a kettőre. Az otthoni terhek, valamint a munka-magánélet egyensúly hiánya, mint specifikusan a nőket érintő kihívások a világjárvány idején tovább súlyosbodtak. A szakirodalom szerint a járvány megfékezését célzó lezárások, illetve a távolléti oktatás és munka következtében egyrészt elmondható, hogy a kiskorú gyermekek otthoni felügyelete (olykor pedig tanítása is) a nap 24 órájában a szülőkre (s leginkább az anyákra) hárult, másrészt a munka és magánélet közötti határ végképp elmosódott (Walters et al. 2021; Spencer et al. 2021).

A nők gyermekvállalással kapcsolatos további hátrányai a nem megfelelő szervezeti körülményekkel és elvárásokkal állnak összefüggésben. Ez bizonyos, jellemzően maszkulin területeken gyakran azt jelenti, hogy a női munkavállalóknak terheességük alatt is egészségükre veszélyes körülmények között kell dolgozniuk (pl.: sugárzásnak, laboratóriumi munkával járó veszélyeknek való kitettség [Paksi 2022; Sharma et al. 2019]). Elmondható továbbá, hogy általános probléma, hogy a kisgyermekes anyák nyomást éreznek a munkáltató felől a gyermekgondozási szabadság lerövidítésére, s hogy az intézmények nem rendelkeznek megfelelő infrastruktúrával a kisgyermekes anyák munkába való visszatérésének támogatásához (pl.: nem biztosítanak privát helyiséget a szoptatás idejére) (Sharma et al. 2019; Zakaras et al. 2021).

2.2.3. A tudomány maszkulin világa

A nők tudományos karrierjét gátló másik legfontosabb tényezőt a tudomány maszkulin képe, valamint az azt kialakító bináris oppozíciók sokasága jelentik. Ezek a bináris oppozíciók olyan ellentétpárok, melyek egymást kizáró kategóriákból állnak, s melyek esetében az egyik oldal jellemzően a femininitással, a másik a maszkulinitással asszociálódik, s a két oldal között hierarchikus viszonyok alakulnak ki (pl.: természet – kultúra, nő – férfi, érzelmek – racionalitás, objektivitás – szubjektivitás). Ezek következtében a férfiaságot a társadalom és a közgondolkodás a racionalitással és objektivitással társítja, melyek egyszersmind a tudományosság kritériumaival is átfedést mutatnak. Mivel az ellentétpárok között hierarchikus viszony van, ez ahhoz vezet, hogy a nőieséghez kapcsolt tulajdonságokat a tudomány világa alulértékeli, s a tudományosságot kizáró attribútumokként kezeli (Paksi 2014). Ez egyéni szinten a női kutatók identitáskonfliktusához vezet, hiszen a velük szemben állított nemi szerepeltvárások ellentmondásban állnak a tudomány művelőivel szemben megfogalmazott követelményekkel (Paksi 2014). Ennek következtében gyakori jelenség a maszkulin pályára lépő nők „elférfiasodása”, mely egyrészt egyéni szinten komoly lemondásokkal és a saját identitás feminin elemeinek megtagadásával jár, másrészt pedig a nemi egyenlőtlenségek fenntartásához is hozzájárul, hiszen megerősíti azt a vélekedést, hogy a tudományban csak kivételes esetben és kizárólag a maszkulin kultúra átvételével jeleskedhetnek női kutatók.

Szintén a női és kutatói identitás, valamint a tudományossághoz és a tudomány világán belül is maszkulinnak tartott területekhez (STEM területek) kapcsolódó tulajdonságok ellentmondásából fakadó egyéni szintű problémák közé tartozik a nők alacsony érhathatékonyasága és szakmai önbizalma. A szakirodalom alapján elmondható, hogy a férfias területekkel és karrierrel való azonosulás nehézségeinek következtében a nők hajlamosak a férfi kollégáikhoz képest alkalmatlanabbnak tartani magukat az adott területen végzett munkára. Ez a jelenség a nők önszelektációjához vezethet, s a tudományos ösztöndíjakra és magasabb pozíciókra pályázó nők alacsonyabb arányait is magyarázhatja (Hosseini – Sharifzad 2021; Cidlinská 2019; Takács 2020a; Paksi 2014).

Mivel a tudományos kiválóság a férfiasnak tartott tulajdonságokkal asszociálódik, a tudományos munka és produktumok értékelése gyakran nemi alapon történhet, mely a vertikális nemi szegregáció egyik meghatározó faktora lehet. Számos nemzetközi kutatás mutatott rá arra, hogy ugyanazon konferencia absztraktokat, esszéket és pályázati anyagokat mind a férfi, mind a női bírálók hajlamosak magasabbra értékelni, ha azt gondolják, hogy a szerző férfi (Llorens et al. 2021; Takács 2020a; Pető 2018). Ugyanez a hatás az oktatók értékelése esetében is érvényesül, a női oktatók ugyanis rendre alacsonyabb értékeléseket kapnak a hallgatóktól, még olyan kutatási elrendezésben is, ahol az online előadás esetén a kutatók ugyanazt az előadást adták le a hallgatóknak, s számítógépes technológiával manipulálták az előadó nemét (Llorens et al. 2021; Pető 2018).

A maszkulin kultúra további következménye, hogy mivel a legtöbb tudományos területen a férfiak vannak többségben a vezető pozíciókban, a nők számára hűvös intézményi klíma alakul ki, ami elriaszthatja a női érdeklődőket a tudományos pályától, s tovább mélyítheti az identitáskonfliktust (Lannert – Nagy 2019; Takács 2020a). Kim és munkatársai (2022) szerint ez a hűvös intézményi klíma továbbá olyan jelenségekkel jár együtt, mint a nők informális kapcsolatokból és mentorálásból való kirekesztődése, valamint a szakmai kapcsolatháló kialakításának nehézségei. A vertikális szegregáció másik fontos következménye, hogy mivel a tudományos karrier legmagasabb szintjein a női kutatók aránya kirívóan alacsony, így az újabb női kutatók számára a bejutás még inkább nehezítetté válik. Csermely (2017) erre olyan felülről korlátozódó hálózatos jelenségként hivatkozik, ahol a többségében férfiakból álló bizottságok rendre férfi tagokat választanak maguk közé, s hajlamosabbak a férfi kollégákkal való együttműködés preferálására.

A szakirodalom a szervezeten belüli nemek közötti hatalmi egyensúly felborulásának egyik legsúlyosabb következményeként a szexuális zaklatás különböző formáinak megjelenését jelöli meg. Ioannidou és munkatársai (2019) a szakmaitlan viselkedést és szexuális zaklatást a nőkkel szemben ellenséges, számukra hűvös intézményi klíma egyik velejárójaként említi, melynek a kérértlen szexuális közeledésen túl részét képezik a személy nemére vonatkozó inadekvát, kérértlen megjegyzések is. A rendelkezésre álló eredmények szerint a tudományos szférában dolgozó női munkavállalókat átlagosan akár 10-szer akkora nagyságrendben éri szexuális zaklatás, mint férfi kollégáikat, és az érintett nők aránya tudományterülettől függően az 50%-ot is meghaladhatja, melynek leggyakoribb formája a nyílt ellenséges szexizmus, melynek prevalenciája az akadémiai szektorban a második legmagasabb (kizárólag a katonaságban magasabb a szexuális zaklatás által érintettek aránya) (Ioannidou et al. 2019; Llorens et al. 2021). Llorens és munkatársai (2021) szerint a szexuális zaklatás a konferenciákon is gyakori probléma, melynek következtében a női kutatók kisebb eséllyel érzik magukat biztonságban a konferenciákon, az inadekvát kérdések és nyilvános visszajelzések pedig elriaszthatják a nőket eredményeik bemutatásától.

2.3. Ajánlások és jó gyakorlatok a nők hátrányainak csökkentésére

A szakirodalom-elemzésben bemutattuk, hogy a nők tudományos karrierjét akadályozó tényezők számos szinten jelentkeznek. Éppen ezért ezek kezelése sem történhet meg egyetlen szinten, a hosszútávú, fenntartható változáshoz összehangolt társadalmi, szervezeti és egyéni szintű beavatkozásokra van szükség. Az alábbiakban a nemzetközi (elsősorban európai uniós) és hazai ajánlásokat, valamint kipróbált jó gyakorlatokat tekintjük át, melyek többsége intézményi és egyéni szintű beavatkozásokra vonatkozik.

2.3.1. Nemzetközi ajánlások és jó gyakorlatok

Az Európai Unióban a nemi esélyegyenlőség tudomány világában való kiemelt kezelésének komoly hagyománya van. Haraszthy és Hrubos 2002-es tanulmánya szerint ebben fontos mérföldkő volt a Women's International Studies Europe (WISE) javaslatára az Európai Bizottság és az Európa Parlament társrendezésével megvalósult 1998-as Nők a tudományban c. konferencia. A rendezvény fő célja annak a több szervezet által azonosított problémának a kezelése volt, mely szerint az 5. Kutatási Keretprogram nem fókuszált kellőképpen a nemi szempontokra a társadalmi-gazdasági jelenségek vizsgálatakor. A konferencia eredményeképp született ajánlás szerint kiemelten fontos, hogy a keretprogram minden területén sor kerüljön a férfiak és nők helyzetének vizsgálatára, a statisztikák nemi bontásban történő közlésére, valamint a nők tudomány világában betöltött szerepének és lehetőségeinek célzott vizsgálatára. A javaslatoknak megfelelően 1999-ben az Európai Bizottság Kutatási Főigazgatóságának felkérésére a European Technology Assessment Network (ETAN) jelentést készített a nők helyzetéről. Az ETAN-jelentésben szereplő ajánlások szerint a tagállamoknak, s az Európai Unió szervezeteinek egyik fő feladata, hogy minden adatgyűjtés és statisztikai adatközlés során lehetőséget teremtsenek az adatok nemi bontásban való bemutatására (pl.: döntéshozó testületek összetétele, kutatási alapokból részesülők nemi megoszlása), valamint a nők karrierlehetőségeinek vizsgálata és nyomon követése. Szintén ajánlásként került megfogalmazásra, hogy a 6. Kutatási Keretprogramban kritériumként szerepeljen a nemi esélyegyenlőség betartása, valamint a női kutatók kiemelt ösztönzése, s a bíráló bizottságok tagjai között a nők minimum 30%-os arányának elérése. A jelentés hatására 1999-ben mind az Európa Parlament, mind az Európa Tanács határozatban tűzte ki célul a nők esélyegyenlőségének segítését. Ugyanezen évben alakult meg a Nők és a tudomány c. jelentés előkészítéséért felelős Helsinki Csoport, melynek feladatai között szerepelt a rendelkezésre álló adatok áttekintése és az indikátorok meghatározása, amely munkában Magyarország a kezdetektől részt vett (Haraszthy – Hrubos 2002).

A Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézetének Gender Equality in Academia and Research c. 2016-os jelentése szerint az Európai Bizottság stratégiája,

mely a nemek közötti egyenlőség megteremtését célozza a kutatásban és innovációban, három fókuszpont mentén szerveződik: 1. a nemi egyenlőség támogatása a tudományos karrierutakon; 2. kiegyensúlyozott nemi arányok biztosítása a döntéshozásban; 3. a nemi dimenzió integrálása a kutatási és innovációs tartalmakba. Az Európai Bizottság 2012-es közleményében arra ösztönzi a tagállamokat, hogy: távolítsák el a női kutatók alkalmazását, retencióját és karrierben való előrehaladását gátló jogi és egyéb korlátokat; azonosítsák a döntéshozásban jelen lévő nemi egyenlőtlenségeket; erősítsék a nemi dimenziót a kutatási programokban; alakítsanak ki partneri kapcsolatot finanszírozó és kutatói szervezetekkel, valamint felsőoktatási intézményekkel a nemi egyenlőtlenségek intézményi szintű kezelésére; s biztosítsák, hogy az új munkatársak felvételért, a karrierben való előrehaladásértékeléséért, valamint a kutatási programok alapításáért felelős bizottságok tagjainak legalább 40%-át nők adják. A Bizottság támogatja továbbá a tagállamokat a nemek egyenlőségét célzó tervek kidolgozásában, különös tekintettel ezek felsőoktatásban és kutatóintézetekben való meghonosodására. Ennek kapcsán a Bizottság javaslati: a döntéshozók segítése a kiegyensúlyozott nemi arányok elérésében a vezetői pozíciókban és a felsőoktatás oktatói között; a nemi egyenlőséggel kapcsolatos szakpolitikai döntések implementációjának megfelelő indikátorok mentén történő monitorozása országos és EU-s szinten; a nemi egyenlőtlenségekkel kapcsolatos tudatosság és tájékozottság növelése; rugalmas és családbarát munkakörülmények megteremtése a nők és férfiak számára egyaránt; a kutatói eredményesség mérési módszerének felülvizsgálata a nemi elfoglaltság kiküszöbölése érdekében.

Kimondottan a kutatói szervezetekre fókuszálva az Európai Bizottság fő javaslata a nemi egyenlőséget segítő cselekvési tervek kidolgozása, melynek lépései a következők: 1. a meglévő gyakorlatok hatásvizsgálata a nemi elfoglaltság azonosítása érdekében, 2. az elfoglaltságok felszámolására alkalmas innovatív stratégiák azonosítása és alkalmazása, 3. célkitűzés és a fejlődés monitorozása indikátorok segítségével (Európai Bizottság 2012). A céleléréshez elengedhetetlen, hogy a célok mellett a szervezet egésze elkötelezett legyen. Ennek fontos része, hogy kimondottan a nemi egyenlőséget támogató szereplők is kijelölésre kerüljenek (pl.: esélyegyenlőségi biztosok), melynek kapcsán növeli a hatékonyságot, ha a célelérésért nem egy személy felel, s a felelősök nem izoláltan, hanem a szervezetbe ágyazottan dolgoznak a kijelölt célért, valamint ha a vezető pozícióban lévők (pl.: rektor, kancellár, kutatócsoportok vezetői) nyíltan támogatják a nemi egyenlőséget és az ezért felelős szereplőket (pl.: megfelelő források biztosításával, a folyamat nyomon követésével). A célok kijelölésekor fontos, hogy azok specifikusak, mérhetők, elérhetők, realisztikusak, relevánsak és időben meghatározottak legyenek. A hatásvizsgálathoz szükség van az intervenció előtti állapot felmérésére, majd ugyanazon indikátorok mentén az intervenció hatásának mérése (pl.: női jelentkezők száma/aránya olyan pozíciókra, melyben a nők alulreprezentáltak; nemek közötti bérkülönbség).

A Gender Equality in Academia and Research c. 2016-os jelentés számos jó gyakorlaton keresztül szemlélteti a nemi egyenlőség elérését célzó programok sokszínű megközelítéseit. Az alábbiakban egy-egy problématerület kapcsán emelünk ki néhány a jelentésben bemutatott, máshol már sikeresen alkalmazott módszert.

- *A nemi egyenlőtlenségek azonosítása:* GenderNet (Freie Universität, Berlin): A GenderNet a genderkutatásban dolgozók és a nemi egyenlőségért felelős szereplők (pl.: esélyegyenlőségi referens, vezetőség, adminisztrációs munkatársak) közötti kooperáció és kommunikáció elősegítése érdekében jött létre. Ennek keretei között a szereplők közösen azonosítják a nemi egyenlőtlenségeket és ezzel kapcsolatos aktuális kihívásokat, majd dolgoznak ki új kutatásokat, gyakorlatokat és transznacionális együttműködéseket.
- *A nemi egyenlőség monitorozása:* Goethe-Universität, Frankfurt: A program keretei között a szervezet intézményi szinten, központilag monitorozza a nemi egyenlőtlenségeket, azonban a problémamegoldás tanszéki szinten, az adott körülményekre szabva zajlik. Az egyes tanszékek két évente nyújtanak be jelentést a nemi esélyegyenlőtlenségekkel kapcsolatos aktuális helyzetükről és ezzel kapcsolatos cselekvési tervükről, majd az esélyegyenlőségért felelős egyetemi szerv adatokkal, eszközökkel és tanácsadással segíti a tanszékeket a célelérésben.
- *A STEM területeken dolgozó nők támogatása:* The Centre for Women in Science and Engineering Research (WiSER) (Trinity College, Dublin): A program alapértéke az abba vetett hit, hogy a STEM területeken való kiválósághoz elengedhetetlen egy olyan környezet kialakítása, mely nemtől függetlenül lehetővé teszi és támogatja a tehetségek kibontakozását. A szervezet amellet, hogy elemzéseket végez a nemi egyenlőtlenségek kapcsán, karriertanácsokat ad a STEM területeken dolgozó nőknek, mentorprogrammal támogatja őket, segíti őket a szakmai kapcsolatok kialakításában, a munka-magánélet egyensúly megtalálásában, valamint rugalmas munkavállalási lehetőségekkel támogatja a gyermekvállalás előtt állókat és kisgyermeket nevelő munkatársakat.
- *Női kutatók láthatóságának növelése:* Women Researchers Day (Universitatea Alexandru Ioan Cuza din Iași, Románia): Az egyetemen évente kerül megrendezésre a női kutatók napja. Az esemény számos tevékenységet foglal magába (pl.: díjátadó, konferenciaelőadások, képzések), célja pedig, hogy lehetővé tegye a fiatal női kutatók számára a női példaképekkel való azonosulást, jó gyakorlatok megosztását és hogy elősegítse a női kutatók fejlődését.
- *A kisgyermekes szülők segítése:* Maternity cover fund and return-to-work policy (Queens University, Belfast): A fenti egyetemen a gyermekgondozási szabadságról visszatérő szülők (beleértve az örökbefogadó szülőket is) hat hónapig tanítási feladatok nélkül vagy redukált tanítási kötelezettségek mellett dolgozhatnak, melynek célja, hogy a kisgyermekes szülők kényelmesen visszaállhassanak a munkavégzésre és az átmeneti időszakban kutatói tevékenységükre fókuszálhassanak.

- *A nemi egyenlőtlenségekre és előítéletekre való reflexió:* Universität Graz: Az egyetem nemi egyenlőségért felelős hivatala rendszeres tréninget szervez a vezetőségnek, melynek célja a nemi diszkriminációval, elfogultsággal és a résztvevők saját előítéleteivel kapcsolatos reflektivitás fejlesztése.
- *Szexuális zaklatás és nemi alapú erőszak megelőzése és kezelése:* Paris Institute of Political Studies: Az egyetemen komplex protokollt fejlesztettek ki a fenti problémák megelőzésére és kezelésére, ami a hallgatók, oktatók, kutatók és az egyetem más dolgozóinak védelmére egyaránt kiterjed. A program célja, hogy támogassa az egymás iránti tisztelet intézményi kultúrába való beágyazódását, valamint, hogy olyan biztonságos közeget teremtsen a szexuális zaklatás áldozatai és szemtanúi számára, mely lehetővé teszi, hogy a lehető legtöbb eset kerüljön jelentésre. A programért egy 11 fős szervezet felel, akik évente részesülnek továbbképzésben, s mind a hallgatókkal és egyetemi dolgozókkal, mind a nemi esélyegyenlőségért felelős egyetemi szervvel folyamatos kapcsolattartásban állnak. A program része továbbá az egyetem szexuális zaklatással kapcsolatos irányelveinek széleskörű kommunikációja (angol és francia nyelven), valamint az áldozatok és szemtanúk számára fenntartott telefonos és postai elérhetőség fenntartása.

A nemi egyenlőség kérdése a Horizont 2020 programban is központi szerepet kapott. A program során kijelölésre került egy nemekkel foglalkozó tanácsadó testület, melynek céljai közt szerepelt a nők tudományban való részvételének támogatása, valamint a társadalom széles rétegei számára érvényes és hasznos tudás létrehozásának elősegítése. A megvalósítás eszközeként a testület a tudományos területen dolgozó nők létszámának növelését, a tudás és intézményi háttér megreformálását azonosította (Pető 2018).

Llorens és munkatársai (2019) tanulmányukban átfogó módon mutatják be a női kutatók nehézségeit, és az egyes problématerületekre vonatkozóan célzott javaslatokat fogalmaznak be. Ezek között szerepel a kettős vak lektorálás széleskörű bevezetése, a kutatók és különböző döntéshozók (pl.: lektorok, vezetők) nemi előítéletekkel kapcsolatos képzése, a kutatói ösztöndíjak esetében a nyertesek nemi arányainak kiegyenlítetttségére vonatkozó célkitűzések alkalmazása, a nemi szempontokat alkalmazó kurrikulum kidolgozása (pl.: női kutatók eredményeinek bemutatása), a női és férfi alkalmazottak, illetve meghívott konferenciaelőadók kiegyenlített arányaira és egyenlő munkamegosztására való törekvés, a szexuális zaklatás elleni határozott fellépés (pl.: ösztöndíjpályázatok benyújtásának tiltása bizonyított szexuális zaklatás elkövetését követő meghatározott évig), az akadémiai előrehaladásban a gyermekvállalás miatti kimaradás figyelembe vétele (hosszabb idő biztosítása egyes mérföldkövek eléréséhez), kisgyermeket nevelők számára megfelelő körülmények megteremtése (pl.: konferenciákon gyermekfelügyelet vagy plusz anyagi támogatás biztosítása a gyermekek/bébiszitter utaztatására). Reese és munkatársai (2021) a fentiekén túl a családalapítás előtt állók támogatását (pl.: fizetett szabadsággal, a campuson elérhető gyermekmegőrzővel), a kutatócsoportban

való munka támogatását, a konferenciákhoz, megbeszélésekhez és előadásokhoz való virtuális csatlakozási lehetőség megtartását fogalmazza meg javaslatként.

A szakirodalomban a fentiekén túl olyan jó gyakorlatokat is találhatunk, melyek a férfias STEM területeken dolgozó nők karrierjének támogatására fókuszálnak. Ide tartoznak az izraeli Weizmann Institute of Science, valamint a szintén izraeli Institute of Technology által kifejlesztett programok. Mamlok-Naaman (2021) ismertetője szerint a Weizmann Institute elsősorban a női kutatók munkájának posztdoktori díjjal való elismerése, a karrierépítést elősegítő szolgáltatások nyújtása, új ösztöndíjprogramok alapítása, valamint női mentorok bevonása által segíti a nők előre haladását. Az Institute of Technology programja elsősorban a STEM területek középiskolás lány tanulók körében való népszerűsítésére fókuszál. A program részeként az intézmény rendszeresen szervez konferenciát a természettudományok, matematika és informatika területén kiemelkedő középiskolás lányoknak Tech Women címmel. Hill és munkatársai (2010) a STEM területek inkluzivitásának növelése érdekében további javaslatokat fogalmaznak meg a meglévő jó gyakorlatok alapján. Ezek egyike a Carnegie Mellon University által bevezetett program, mely során az egyetem úgy tudott több női hallgatót bevonni, hogy csökkentette az eredményesség szempontjából kevésbé releváns, de a kiváló hallgató képét a maskulinitással összekötő felvételi kritériumait (pl.: programozásban szerzett tapasztalat). A szerzők további javaslata, hogy a tanszékek közösségi programokkal segítsék a hallgatók intézménybe való integrálódását, segítsék elő a tanszéken tanuló és dolgozó nőkből álló informális csoportok megszervezését, valamint kezdjék meg a tanszéki klímával kapcsolatos visszajelzések gyűjtését, formális és informális mentorprogram bevezetését, az oktatók munka-magánélet egyensúlyának támogatását (pl.: tanszéki gyermekmegőrzéssel), a tudattalan előítéletekre való reflexió elősegítését, s a nők STEM területeken való nehézségeire való figyelemfelhívást.

2.3.2. Hazai ajánlások és jó gyakorlatok

Bár a harmadik fejezetben bemutatott statisztikák alapján egyértelmű, hogy a vertikális és horizontális szegregáció Magyarországon is negatívan érinti a női kutatókat, a hazai ajánlások és jó gyakorlatok többsége elsősorban a nők MTA tagok közötti arányának növelésére vonatkozik. A tudományos karrier legmagasabb szintjét, az MTA tagságot megelőző lépcsőfokokról azonban a hazai szakirodalomban igen kevés szó esik, s ezek az írások is két témára korlátozódnak: a munka és magánélet összeegyeztetésének kérdésére, valamint a nők STEM területekre való bevonására. Az alábbiakban elsőként a rendelkezésre álló kisszámú, a horizontális és vertikális szegregáció csökkentését célzó szakirodalmi ajánlást mutatjuk be, az alfejezet második részében pedig a Magyar Tudományos Akadémiára vonatkozó irodalmat és reformokat tekintjük át.

A horizontális szegregációval, s a nők STEM területeken való alulreprezentáltságával kapcsolatban hazai szinten Paksi (2022) fogalmazott meg ajánlásokat.

A szerző PhD hallgatókkal folytatott kutatásának eredményei alapján a megfelelő munka-magánélet egyensúly megteremtéséhez egyrészt szükség lenne a doktoranduszok feladatainak csökkentésére és kiszámítható karrierutak biztosítására (pl.: határozatlan/hosszabb időre szóló határozott idejű szerződések), másrészt a nemek közötti esélyegyenlőségi terv kidolgozása, valamint a laboratóriumi kutatómunka részletes szabályozására (különös tekintettel az egészségügyi kockázatokra, mely a várandós nők esetében kiemelten fontos kérdés).

A vertikális szegregációt illetően Alpár és munkatársai (2019) fiatal kutatókkal készült vizsgálatuk eredményei alapján elsősorban a munka-magánélet egyensúly megteremtésének elősegítésére vonatkozóan fogalmaztak meg javaslatokat. A szerzők szerint a fiatal, kisgyermeket nevelő kutatók egyenlő esélyeinek megteremtéséhez szükség van a családbarát munkahelyek kialakítására, rugalmas munkavállalási lehetőségekre (táv munka és részmunkaidő), a gyermekfelügyeletben való segítségnyújtásra, valamint a pályázatok esetében korhatárkedvezmény nyújtására.

A hazai (egyelőre igen korlátozott számban rendelkezésre álló) jó gyakorlatok többsége a nők és lányok STEM területeken való alulreprezentáltságának kezelését célozza. Ide tartoznak a Nők a Tudományban Egyesület (NaTE) kezdeményezései, melyek között szerepel a fiatal, STEM területeken dolgozó nők elismerését szolgáló Nők a Tudományban Kiválósági Díj megalapítása, a STEM területeket a középiskolások körében népszerűsítő Lányok Napja rendezvény megtartása, valamint a természettudományokat népszerűsítő középiskolás és egyetemista lányokból és nőkből álló Nagyköveti Hálózat működtetése. Egy másik fontos jó gyakorlat az MTA Nők a Kutatói Életpályán Elnöki Bizottsága által évente meghirdetett Nők a tudományban c. pályázat. A pályázók feladata egy vagy több általuk választott magyar kutató pályájának és eredményeinek rövid életrajz formájában történő bemutatása, mely a magyar nők tudományos teljesítményének széleskörű meg- és elismerésének fontos mérföldköve lehet.

Amint említettük, az MTA egyes tagválasztásait, amelyek során egyáltalán nem, vagy csak igen alacsony arányban kerültek be nők a levelező és rendes tagok közé, jellemzően igen élénk vita és javaslatok sora követte, mely bizonyos esetekben reformokkal is együtt járt. 2009-ben a Magyar Tudományos Akadémia nemzetközileg is elismert programot vezetett be, melynek részeként „az életkorhoz vagy a tudományos fokozat megszerzésének időpontjához kötött pályázatoknál a tíz éven aluli gyermekeket nevelő kutatónők esetében gyermekeként két évvel kitolódik a korhatár” (Pető 2018: 561). A következő fontos mérföldkövet a 2016-os év jelentette, amikor Somogyi (2016) három javaslatot tett arra, hogy hogyan lehetne egyenlőbb az akadémia tagválasztásának rendje. Első javaslata szerint az elnökségnek ki kell dolgoznia egy olyan rendszert, mely biztosítja, hogy „az 50% feletti szavazatot elért nők az osztálysorrendtől függetlenül levelező tagjelöltté váljanak közgyűlési szavazásra” (Somogyi 2016: 864), második javaslata szerint az akadémiának külső, független szakmai bírálókat kell alkalmaznia, ahol a jelöltről 3-5 nemzetközi szakember ad írásbeli tanácsot, harmadik javaslata szerint pedig

meg kell szüntetni az osztályok szavazásán az indoklás nélküli nemleges szavazat lehetőségét. Az MTA 187. közgyűlésén elfogadott 5/2016. (V.2.) sz. határozat Somogyi javaslatának megfelelően tartalmazza az akadémikusjelölés- és választás módjának felülvizsgálatát, s a nők diszkriminációjának kérdéskörét. Ugyanezen évben megalakult a női akadémikusok alulrepräsentáltságának problémájának kezelésére, valamint a kutatónők szakmai előrehaladásának támogatására fókuszáló Nők a Kutatói Életpályán Elnöki Bizottság. A Bizottság konzultációkat folytatott az MTA női kutatóival, melynek során a megoldandó problémák között a karrier és családalapítás összeegyeztetésének kérdése, a nők alacsony szakmai elismertsége, s a szexuális zaklatás előfordulása is felmerült (Lamm – Nagy 2019). Ezt követően a Bizottság az MTA tudományos osztályainak elnökeivel folytatott beszélgetések során fogalmazott meg javaslatokat, melyek legfontosabb elemei a kisgyermeket nevelő nők MTA doktora cím megszerzéséhez szükséges disszertáció megírásában való segítése, s ehhez egy külön ösztöndíj megalapítása, amely 2018-ban valósult meg. Ekkor az MTA ösztöndíjat írt ki az akadémiai doktori disszertációjukon dolgozó kisgyermeket nevelő kutatónők és egyedülálló szülők számára. További segítséget jelent, hogy a Magyar Tudományos Akadémia 189. közgyűlésén elfogadásra került a 7/2018. (V. 8.) sz. határozat, mely szerint el kell érni, hogy „a tudományos osztályok között egyenlően el nem osztható levelező tagsági helyek felére mindenképpen női tagjelöltek kerüljenek” (Lamm – Nagy 2019: 1659). A bevezetett reformok a 2019-es tagválasztáson eredményesnek bizonyultak, ekkor ugyanis a levelező tagságra jelöltek között 26,4% volt a nők aránya, s ebben az évben tíz nő kapott levelező tagságot (Lamm – Nagy 2019).

2.4. Összefoglalás

Szakirodalom-elemzésünk során a horizontális és vertikális szegregáció jelenségét és női kutatók helyzetére gyakorolt hatásait, valamint lehetséges okait mutattuk be. A tudományterületek horizontális nemi szegregációja kapcsán láthattuk, hogy az mind hazai, mind nemzetközi szinten megjelenik (She Figures 2021), s az egyes diszciplínák piacképessége és az ezekre befolyó kutatási és fejlesztési források mennyiségének jelentős különbsége következtében a nők alacsonyabb kereseteihez vezethet (Lannert – Nagy 2019). Bár a változók közötti kölcsönhatások bonyolult rendszerében nem egyértelmű, hogy a férfitöbbségű területek maszkulinitása következtében kialakuló, a nők számára hűvös intézményi klíma az őket ezekről a diszciplínákról visszatartó okként, vagy a horizontális szegregáció a maszkulin területeken dolgozó nők előremenetelét megnehezítő következményeként értelmezendő, a szakirodalom alapján elmondható, hogy az egyes diszciplínákon kisebbségbe kerülő nők helyzete több tekintetben is nehezített. A szakirodalom szerint a férfias diszciplínákban dolgozó nők esetében nyomásként jelenik meg a klímához való igazodás, az „elférfiasodás” (mellyel kapcsolatban megjegyzendő, hogy a tudo-

mányos pálya minden területén megjelenhet, lásd pl.: Paksi 2014), a sztereotípiák fenyegetettség (Takács 2020a), valamint a munka-magánélet összeegyeztetésének átlagosnál is magasabb mértékben jelentkező nehézségei (Alpár et al. 2019). Az egyes területek elférfiasodásának további negatív következménye lehet a nők szükségleteire és nehézségeire való „gendervakság”, melynek eredményeként előfordul, hogy az intézmények nem veszik figyelembe női dolgozóik otthoni (pl.: gyermekneveléssel kapcsolatos) többletterheit, illetve, hogy a várandós nőknek akár egészségükre káros körülmények között kell dolgozniuk (Paksi 2022; Sharma et al. 2019).

A vertikális szegregációval kapcsolatos statisztikák szintén arra mutattak rá, hogy a nők magasabb végzettségi kategóriákban és pozíciókban való alulrepräsentáltsága nemzetközi és hazai szinten is elterjedt jelenség (She Figures 2021; Alpár et al. 2019). Ennek kapcsán elmondható, hogy a gyermeket nevelő nők hátrányai tovább halmozódnak, ugyanis körükben a She Figures (2021) adatai szerint jelentősen magasabb a bizonytalan szerződéssel alkalmazottak aránya, Alpár és munkatársai (2019) 45 év alatti magyarországi kutatókkal készült kutatása pedig arra is rámutatott, hogy a női válaszadók jelentősen magasabb arányban számoltak be munkahelyi diszkriminációról, mint a férfiak, ami szintén magyarázhatja előrehaladásuk nehezítettségét. A vertikális szegregáció további oka lehet a nők alacsonyabb tudományos produktivitása, melyben az életkor növekedésével egyre jelentősebb a férfiak előnye, s amely jelenség feltehetően a nők otthoni többletterheivel áll összefüggésben (Hosseini – Sharifzad 2021; Spencer et al. 2021; Llorens et al. 2021, Sasvari et al. 2022; Lawson et al. 2021; Engler et al. 2021; Alpár et al. 2019; She Figures 2021). A vertikális nemi szegregáció hazai megnyilvánulásának egyik legfontosabb tere a tudományos karrier csúcsát jelképező Magyar Tudományos Akadémia, melynek tagjai között nemzetközi összehasonlításban kirívóan alacsony a nők aránya (Somogyi 2016), ami a jelenséget tematizáló élénk viták szerint számos faktor kölcsönhatásának eredménye. A nők MTA levelező és rendes tagjai közötti alulrepräsentáltságát egyrészt magyarázhatjuk a nők felsőoktatásba és az Akadémiába való megkésett és korlátozott belépési lehetőségeinek történelmi előzményeivel (Pukánszky 2013; Lamm – Nagy 2019), a női kutatók MTA doktora címhez való hozzájutásának nehezítettségével (Lamm 2016, Lamm – Nagy 2019), valamint a tagválasztási rendszer hiányosságaival (Somogyi 2016; Csermely 2017).

A nemzetközi és hazai jó gyakorlatok áttekintése alapján elmondható, hogy a tudományos karriert választó nők világszerte megjelenő nehézségeire számos intézményi szinten is megvalósítható jó gyakorlat létezik, melyek a problémák azonosítását követően akár a Debreceni Egyetemen is adaptálhatók. Elemzésünk során célunk éppen ezért annak vizsgálata, hogy a rendelkezésre álló adatok alapján feltárjuk, hogy a Debreceni Egyetemen milyen mértékben jelentkeznek a nők tudományos karrierépítését akadályozó tendenciák, s ezekre milyen meglévő megoldásai vannak az intézménynek. A tanulmány záró fejezetében az azonosított kihívások alapján javaslunk fejlesztési és megoldási lehetőségeket.

3. Szabályozási környezet – hazai jogszabályok, belső szabályzatok, uniós kitekintés

Amint a szakirodalmi fejezetekben láthattuk, annak ellenére, hogy a nemek közötti esélyegyenlőségre való törekvésnek komoly hagyománya van, ennek biztosítása napjainkban sem minden esetben garantált. Éppen ezért elkerülhetetlen az olyan jogszabályi környezet kialakítása és fenntartása, amely nemcsak törekszik a nemek közötti egyenlőségre, hanem érdemi lépéseket is tesz annak elérése érdekében. Mivel az utóbbi évtizedekben a nők hátrányai egyre hevesebb és élesebb társadalmi vitáknak képezték részét, a jogalkotóknak – különböző jogszabályok alkotásával vagy módosításával – kellett reagálnia a társadalmi változásokra, hiszen ezek jogszabályokká történő formálása a jog állandó feladata.

Jelen fejezet három oldalról vizsgálja meg a nők helyzetét a tudományban, és ezzel együtt a munka világában. Egyrészt szemügyre veszi a Magyarországon jelenleg érvényben lévő – a tanulmány szempontjából releváns – jogszabályokat, melyek a nemek közötti egyenlőségre, az oktatásra és a foglalkoztatásra vonatkoznak, másrészt kitér a Debreceni Egyetem valamennyi olyan belső szabályzatára, melynek célja a nők, illetve kimondottan a női oktatók és kutatók helyzetének javítása, harmadrészt pedig górcső alá veszi az Európai Unió célkitűzéseit és iránymutatásait, melyek alkalmazása, esetleges későbbi implementálása hatással lehet a nemek közötti egyenlőség megvalósítására, így a tudományos szférában dolgozó nők helyzetének javítására is.

3.1. Releváns hazai jogszabályok

A nők magyarországi helyzetének vizsgálatakor a legfontosabb jogforrás a 2011. április 25-én kihirdetett Alaptörvény, mely a jogszabályi hierarchia csúcsán állva valamennyi további jogszabály forrásaként szolgál, és megfogalmazza azokat az elveket, követelményeket, működési rendeket, illetve az egyének azon jogait és kötelezettségeit, melyekre az alacsonyabb szintű jogszabályoknak is figyelemmel kell lenniük. A nemek egyenlősége szempontjából elsősorban az Alaptörvény XV. cikke bír relevanciával, melynek (3) bekezdése – azon túl, hogy az (1) bekezdés egyrészt rögzíti, hogy a törvény előtt mindenki egyenlő, a (2) bekezdés pedig az alapvető jogok nemi hovatartozástól független biztosítását garantálja – deklarálja, hogy a nők és a férfiak egyenjogúak, a (4) és (5) bekezdések pedig az esélyegyenlőség megvalósulásához és a nők védelméhez szükséges intézkedések megtételét garantálják.

A fentiek alapján megállapítható, hogy a jogalkotó kiemelt szerepet szán az egyének törvény előtti egyenlőségének, a nők és a férfiak egyenjogúságának, valamint az esélyegyenlőség megvalósulásának, ami azt is jelenti, hogy a jogszabályoknak ebben a szellemben kell megszületniük vagy éppen módosulniuk, hiszen azok nem lehetnek az Alaptörvénnyel ellentétesek. A nők esélyegyenlősége azonban már korábban is megjelent, hiszen azt már 1949-ben a Magyar Köztársaság Alkotmánya 66. §-a is rögzítette a nők férfiakkal való egyenjogúságának deklarálása és a munkavégzés során biztosított védelme révén, így ezen jogok Alaptörvényben való megjelenése egy korábbi érték melletti elköteleződésnek értelmezhető.

A következő jogszabály, ami kapcsolatban áll a tudományos területen dolgozó nők lehetőségeivel, a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.), hiszen a Debreceni Egyetemen dolgozó munkavállalók – így köztük a tudományos életben tevékenykedő nők is – feladataikat munkaviszonyban vagy egészségügyi szolgálati jogviszonyban látják el (lásd: A Debreceni Egyetem Szervezeti és Működési Szabályzata, 2022 37. § (1) bekezdését). Az Mt.-ben egyrészről a munka-magánélet összeegyeztetését megkönnyítő rendelkezések járulnak hozzá a női munkavállalók esélyegyenlőségének biztosításához (pl.: a 88. §-ban megjelenő részmunkaidő, a 96. §-ban említett kötetlen munkarend, a 11. §-ban felsorolt, gyermekekre tekintettel járó pótszabadság, a 127. §-ban szabályozott szülési szabadság, a 196. §-ban szereplő távmunkavégzés, illetve a 65. § (3) bekezdésében szereplő felmondási tilalmaknak a meghatározása, melyek a várandósság, a szülési szabadság vagy éppen a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság ideje alatti munkaviszonymegszüntetést teszik lehetetlenné), másrészt annak egyenlő bánásmódot garantáló 12. §-a is jelentős a nemi egyenlőség szempontjából. A jelenleg hatályos Mt. tartalma több területen is jelentős előrelépésként értelmezhető, hiszen annak korábban hatályban lévő változata a gyermekek után járó pótszabadságot nem mindkét félnek, csak a nevelésben nagyobb szerepet vállaló szülőnek engedte, az apáknak pedig nem pótszabadság, csak munkaidő-kedvezmény igénybevételét biztosította (CMS 2012), a távmunkavégzés pedig csupán 2004 után került szabályzásra a törvényben, s a Munkaügyi Levelek 2004-es cikke szerint a részmunkaidős foglalkoztatás is a 97/81/EK irányelv átültetésének eredményeként került előtérbe Magyarországon. A hatályos Mt. 12., egyenlő bánásmódról rendelkező §-a azonban visszalépésként is értelmezhető, ugyanis az a munka törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. Törvény egyenlő bánásmódról szóló 5. §-át és az egyenlő bánásmód követelményeinek megtartásával történő munka díjazásáról szóló 142/A §-t vonta össze. Ezzel szemben a korábbi Mt. a 70/A.-ban rendelkezett az esélyegyenlőségi terv létrehozásának lehetőségéről (mellyel a hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok, köztük a nők helyzete került volna elemzésre), mely az új Mt.-ben nem jelenik meg (Kurucz – Kotter 2014).

Ugyanakkor az egyenlő bánásmódról szóló rendelkezésekkel a régi és az új Mt. is utal az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvényre (a továbbiakban: Ebtv.), melynek jelentőségét az adja, hogy

hatálya kiterjed valamennyi foglalkoztatási, illetve munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyra is, így a munkáltatóknak és az utasításadásra jogosult személynek a jogviszony létesítése, fenntartása és megszüntetése során nemcsak az Mt., de az Ebktv. rendelkezéseit is figyelembe kell vennie. Mivel az Ebktv. (szemben az Mt.-vel) igen részletesen szabályozza az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség valamennyi aspektusát, jelen fejezetben csak azon rendelkezései kerülnek bemutatásra, amelyek vagy kifejezetten a nőkre irányulnak, vagy közvetetten az ő helyzetüket is segítik a munka világában.

Az Ebktv. 8. §-ának a) és l) pontjában a törvény – a közvetlen hátrányos megkülönböztetés meghatározása során – kiemeli a nemet, illetve az anyaságot (terhességet) és apaságot, mint védendő tulajdonságot. Ezzel pedig lényegében deklarálja, hogy az egyént pusztán a neme és az anyasága vagy apasága miatt is érheti diszkrimináció, amivel egyrészt eszközt ad az egyén kezébe az őt ért diszkriminációval szembeni fellépéshez, másrészt arra kötelezi a munkáltatót, hogy kerüljön mindenfajta olyan jellegű intézkedést, amellyel munkavállalóit ezek alapján hátrányos megkülönböztetésben részesítené. Ez a nők esetében olyankor lehet kiemelt fontosságú, amikor egy adott pozícióra csak azért nem vesznek fel női jelöltet egy vele összehasonlítható helyzetben lévő férfival szemben, mert életkorából a munkáltató arra következtet, hogy fennáll az esélye annak, hogy a női jelentkező hamarosan szülni fog, vagy esetleg már vannak gyermekei, így nagy valószínűséggel több szabadságra vagy táppénzre fog menni, mint egy férfi munkatárs. A törvény a 11. §-a továbbá lehetőséget biztosít az előnyben részesítésre, vagyis egy társadalmi csoport tárgyilagos értékelésén alapuló esélyegyenlőtlenségének felszámolására, amennyiben az törvényen, törvény felhatalmazása alapján kiadott kormányrendeleten, illetve kollektív szerződésen alapul, mindaddig, amíg az határozott időre vagy határozott feltétel bekövetkeztéig szól. Ezen felül a 21. §-ban az egyenlő bánásmód követelményének érvényesítése kimondottan a foglalkoztatásra vonatkozóan is kiemelésre kerül, ez pedig még inkább felhívja a munkáltatók figyelmét arra, hogy mely területeken kell különösen figyelemmel lenniük a hátrányos helyzetben lévő munkavállalóik foglalkoztatása, vagy jövőbeli munkavállalóik kiválasztása során.

A jogi környezet tekintetében azonban visszalépésként értelmezhető Egyenlő Bánásmód Hatóság (a továbbiakban EBH) 2021. január 1-jétől az Alapvető Jogok Biztosának Hivatalába való beolvadása. Míg korábban azok, akik az egyenlő bánásmód követelményének megsértését tapasztalták az Ebktv.-re hivatkozva a független államigazgatási szervként az egyenlő bánásmóddal kapcsolatos panaszok kivizsgálására, illetve az egyenlő bánásmód követelményeinek érvényesítésére fókuszáló EBH-hoz fordulhattak, addig 2021. január 1-jétől már az Alapvető Jogok Biztosának Hivatalához kell fordulniuk, mely nem egy külön erre a célra létrehozott szervezet. Ezt a lépést számos szervezet (pl.: Magyar Helsinki Bizottság, Társaság a Szabadságjogokért, Háttér Társaság, Magyar Női Érdekérvényesítő Szövetség) kritizálta, hiszen egy külön az egyenlő bánásmód megsértésének orvoslására és megelőzésére szakosodott, független állami szervnek az Alapvető Jogok Biztosához

való integrálása megkérdőjelezheti az új rendszer hatékonyságát, hiszen ez a terület így AJBH feladatainak csak egy szegmensét adja (lásd pl.: a Civilizáció Koalíció 2020-as állásfoglalását). Mindemellett elmondható azonban, hogy az Ebktv. 17/A. §-a alapján az Alapvető Jogok Biztosának Hivatala – csakúgy, mint korábban az EBH – elrendelheti a jogsértő állapot megszüntetését, megtilthatja a jogsértő magatartás tanúsítását, s bírságot is kiszabhat, illetve külön törvényben meghatározott jogkövetkezményt is alkalmazhat, így a hatóságnak nemcsak véleményezési és észrevételi joga van, de tényleges és hatékony eszközökkel képes fellépni az egyenlő bánásmód megsértésével szemben.

A tudományos szférában dolgozókra vonatkozóan a fentiekben túl kiemelt szerepe van a nemzeti felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. törvénynek (a továbbiakban: Nftv.), hiszen hatálya kiterjed a felsőoktatás tevékenységében és irányításában részt vevő valamennyi személyre, vagyis a felsőoktatásban tevékenykedő, tudományos pályát választó nőkre is. Jelen tanulmány szempontjából a legrelevánsabbak közé tartozik a törvény 11. §-a, mely a) pontjában kimondja, hogy a felsőoktatási intézmény feladata, hogy meghatározza a működésére és szervezésére vonatkozó azon rendelkezéseket, amelyeket jogszabály nem zár ki, vagy amelyről jogszabály felhatalmazása alapján más szabályzatban nem kell rendelkezni (erre tekintettel kerül elemzésre a következő alfejezetben a Debreceni Egyetem belső szabályzata is), illetve ugyanezen § g) pontja utal arra, hogy a felsőoktatási intézményeknek működésük során biztosítaniuk kell a feladataik végrehajtásában közreműködőkkel (hallgatók, oktatók és a felsőoktatásban dolgozók) kapcsolatos döntéseinek meghozatala során az egyenlő bánásmód és az egyenlő esélyű hozzáférés követelményét. Bár az egyenlő bánásmód és az egyenlő esélyű hozzáférés biztosításának deklarálása mindenképpen pozitívum, fontos kiemelnünk, hogy olyan rendelkezést, amely összhangban az Ebktv. 11. §-ában megfogalmazott előnyben részesítéssel kifejezetten a nőket, vagy a női oktatókat és kutatókat segítené a felsőoktatási törvény nem tartalmaz.

A felsőoktatással és a nők tudományos szférában elérhető lehetőségeivel kapcsolatban kiemelt fontos mozzanat volt továbbá a felvételi keretszámok 2012-es megváltoztatása, melynek során éppen azon szakokon emelték meg drasztikusan a ponthatárokat vagy csökkentették le az államilag finanszírozott helyek számát, ahol a női hallgatók aránya jelentős volt. A döntés következtében a gazdálkodástudományi, a jogi és a társadalomtudományi területeken nőtték jelentősen az államilag finanszírozott képzésre való bejutáshoz elérendő ponthatárok, míg a természettudományi, mérnöki és informatikai szakokon (melyeken többségben férfiak számára vonzóak) a döntéshozók a bejutási lehetőség kiszélesítésére törekedtek (Lannert – Nagy 2019).

3.2. A Debreceni Egyetem belső szabályzatainak áttekintése

Mivel a fentiekben említett Nftv. 11. § a) pontjának értelmében a felsőoktatási intézmény feladata a működésére és a szervezetére vonatkozó konkrét rendelkezések meghatározása, így a Debreceni Egyetem is számos belső szabállyal rendelkezik. Ezen szabályzatok közül jelen tanulmány szempontjából a Szervezeti és Működési Szabályzat, illetve az Alapító okirat a leginkább releváns, azonban ezek egyike sem tartalmaz olyan bekezdést, amely a női munkavállalók Ebktv. szerinti előnyben részesítéséről rendelkezik, vagy elérendő célokat fogalmaz meg a női munkavállalók arányának növelésével kapcsolatban.

Ugyanakkor fontos kiemelni, hogy az egyetem 2007 óta rendelkezik Esélyegyenlőségi tervvel, amely 2011 óta, az I. rész 2. pontjának (2) bekezdésében kiemeli, hogy hatálya a foglalkoztatási helyzetre terjed ki, melyen belül felsorolja többek között a jogviszony létesítését és megszüntetését, a bérezést, a szakmai előmenetelt, a gyermekneveléssel és a szülői szereppel kapcsolatos kedvezményeket, vagyis azokat a területeket, amelyeknél felmerülhet az Ebktv. által tilalmazott közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetés. Ugyanezen pont (4) bekezdésének a) pontja 2011 óta a nőket, d) pontja 2014 óta a GYED-ről, GYES-ről visszatérő munkavállalókat, f), g) és h) pontjai pedig 2022 óta a gyermeket nevelő munkavállalókat olyan csoportokként említi, melyek foglalkoztatási helyzetére a munkáltató kiemelt figyelmet fordít. Ezek alapján 2011 óta az I. rész 4. pontjának (3) bekezdésében az is rögzítésre kerül, hogy a Debreceni Egyetem a női és a férfi munkavállalóit is azonos elvek alapján köteles foglalkoztatni, valamint előléptetni, köteles továbbá azonos munkafeltételek biztosítani mindkét nem számára, illetve nem tehet közöttük különbséget akkor sem, amikor a képzéshez való hozzájárulásról születik döntés. A (4) bekezdés pedig azt emeli ki, hogy az új munkavállalók kiválasztása során kizárólag a végzettséget, a képességet és a jelentkezők készségeit lehet figyelembe venni (A Debreceni Egyetem Esélyegyenlőségi Terve 2022–2026).

Az Esélyegyenlőségi terv 2011 óta a kiemelt csoportokra vonatkozóan elkészített helyzetfelmérést is ismertet. Ennek legfrissebb, 2021. december 31-i adatait elemezve láthatóvá válik, hogy bár a Debreceni Egyetem vezető beosztású munkavállalói között 46,09% a nők, s 53,91% a férfiak aránya, az egyetemi és főiskolai tanárok (nők: 19,90%, férfiak: 80,10%), illetve az egyetemi és főiskolai docensek (nők: 36,11%, férfiak: 63,89%), vagyis a magasabb oktatói pozíciókban tevékenykedők körében még mindig lényegesen több a férfi, mint a nő, annak ellenére is, hogy az egyetemen dolgozó összes munkavállaló 70,02%-át teszik ki nők. Az alacsonyabb oktatói beosztások esetében, vagyis az adjunktusok (nők: 50,53%, férfiak: 49,47%) és tanársegédek (nők: 55,12%, férfiak: 44,88%) között már jelentősen magasabb a nők aránya, mely tendencia a női oktatók előrehaladásának nehezített ségére utalhat.

A terv II. részének 8. pontja konkrét célkitűzéseket tartalmaz, melyek közt kiemelten fontos panaszok kivizsgálásával is foglalkozó Esélyegyenlőségi Bizottság

2011 óta történő működtetése, mely szervezet esetében az előírások közt feltételként szerepel, hogy a tagok több, mint felének nőnek kell lennie.

A Debreceni Egyetem 2022. 06. 23. napjával Nemi Esélyegyenlőségi tervet fogadott el, mely kimondottan a nemi egyenlőségre fókuszálva tartalmazza az Európai Unió és annak intézményei által megfogalmazott elvárásokat és iránymutatásokat, a hazai jogszabályokban fellelhető és a nemek közötti esélyegyenlőségre vonatkozatható rendelkezéseket, a hazai és nemzetközi szakirodalomból valamint kutatásokból levonható következtetéseket és célokat, illetve a Debreceni Egyetem belső szabályzatainak releváns rendelkezéseit. A Nemi Esélyegyenlőségi terv V.1. pontja rögzíti továbbá azt is, hogy az egyetem a nemi egyenlőség megvalósítása érdekében vállalja egy fő referens alkalmazását és az ő munkájának támogatásához szükséges infrastruktúra létrehozását, a terv V.2. pontja pedig deklarálja, hogy az egyetem az azonos végzettségű és munkatapasztalattal rendelkező jelentkezők közül az alulreprezentált csoportokhoz tartozó jelentkezőket fogja alkalmazni. A fentiekben túl kiemelten fontos a Nemi Esélyegyenlőségi terv V.3. pontja, mely elismeri a nők gyermekvállalásból és gyermeknevelésből adódó, karrierúton való előrehaladás terén jelentkező hátrányait, és vállalja olyan intézkedések megtételét, melyek segítik ezen a hátrányok ellensúlyozását. A terv V.4. pontja alapján elmondható továbbá, hogy az egyetem a vezetésben, a döntéshozatalban és a képviselésben is a nemek közötti egyensúly megteremtésére törekszik (Debreceni Egyetem Nemi Esélyegyenlőségi Terve 2022–2025).

A Debreceni Egyetem nők helyzetével kapcsolatos egyik legfontosabb rendelkezését a 2021. január 21. napján elfogadott, a 2021–2024-es időszakra vonatkozó Debreceni Egyetem Intézményfejlesztési terv III. fejezet 1.9 pontja tartalmazza. E szerint kiemelt cél a női oktatók és kutatók számának növekedését elősegítő intézkedések megvalósítása, különös tekintettel azokra a területekre (maszkulin képzések) és beosztásokra (vezetői pozíciók) melyek esetében a nők alulreprezentáltsága jellemző. Elmondható továbbá, hogy a családpolitikai, vagyis a gyermekvállalással és neveléssel összefüggő célok mellett (pl.: részmunkaidős alkalmazás előmozdítása, családbarát munkahely feltételeinek továbbfejlesztése), az intézményfejlesztési terv céljai közt a kimondottan nőknek szóló ösztöndíjprogramok indítása, illetve különböző karrierutak bemutatása is szerepel. Intézményi célként kerül megfogalmazásra továbbá az is, hogy az egyetem törekedjen a nők társadalmi szerepének megerősítésére, illetve az egyenlő részvétel és egyenlő vezetői szerepvállalás előre mozdítására. Ezek eszköze a vezetői és az oktatói-kutatói pozíciót betöltő nők számának családbarát munkahelyi környezet kialakítása és fenntartása által történő növelése, a vezetői kompetenciafejlesztés, illetve képzéstámogatás, valamint a nők természettudományos és műszaki területen történő elhelyezkedésének célzott ösztöndíjprogramokkal történő támogatása. Mivel a tudományos karrierépítés első szakaszát a doktori képzésben való részvétel jelenti, az alábbiakban a Debreceni Egyetem 2016. szeptember 1. után megkezdett doktori képzésekre vonatkozó szabályzata kerül bemutatásra. A szabályzatban nem szerepelnek célirányosan a nők

előnyben részesítését szorgalmazó rendelkezések, azonban néhány esetben megjelennek benne olyan jogintézmények vagy intézkedések, melyek részben a nőkre is vonatkozhatnak. Ezen intézkedések közül az első a szabályzat 5. § (1) bekezdésében lévő, mely alapján a hallgatóknak lehetősége van rá, hogy a doktori képzést ne csak nappali, hanem levelező tagozaton is elvégezhessek, mely hozzájárulhat ahhoz, hogy a női hallgatók akár gyermekvállalás mellett is folytathassák doktori tanulmányaikat. A 10. § (2) bekezdésében foglaltak alapján a hallgatóknak a doktori tanács engedélyével lehetőség van továbbá a hallgatói jogviszony 10. § (1) bekezdésben meghatározott, maximum két féléves egybefüggő időtartamnál hosszabb idejű szüneteltetésére is, amennyiben hallgatói jogviszonyából eredő kötelezettségeinek szülés miatt nem tud eleget tenni a hallgató. A doktori fokozat megszerzését azonban nehezítheti az Nftv. 2016. január 1. napjával hatályba lépő 53. §-ában előírt komplex vizsga követelménye, melynek kapcsán a hallgatók gyermekvállalás esetében sem kaphatnak kedvezményt tanulmányaik komplex vizsgát megelőző szakaszának hosszára vonatkozóan, így minden hallgatónak egységesen legkorábban a képzés második félévének végén, legkésőbb a negyedik félévének végén kell komplex vizsgát tennie, mely feltétele a kutatási és disszertációs szakasz megkezdésének.

3.3. Uniós kitekintés

Tekintettel arra, hogy az esélyegyenlőséggel és az egyenlő bánásmóddal kapcsolatos rendelkezések túlnyomó többsége uniós jogforrások miatt kerül be a magyar jogrendszerbe, így a jogi környezet megértésének elkerülhetetlen része a jelenlegi EU-s elvárások és célkitűzések áttekintése, melyek feltételezhetően olyan uniós jogforrásokká fognak transzformálódni, melyek implementációja szükséges lesz a magyar jogalkotó részéről. Az Európai Bizottság, melynek feladata többek között az Unió általános érdekeinek előmozdítása, illetve a javaslattétel meghatározott tartalmú jogi aktusok kibocsátására (Várnay – Pap 2016), 2020 márciusában fogadta el „Az egyenlőségközpontú Unió: a 2020–2025 közötti időszakra szóló nemi esélyegyenlőségi stratégia” című dokumentumot, mely meghatározza a 2020 és 2025 közötti időszakra vonatkozó szakpolitikai célkitűzéseket és a legfontosabb fellépéseket. A stratégiában kiemelt szerepet kap az Európai Unió működéséről szóló szerződés 8. cikke, mely rögzíti, hogy az Unió törekszik a nők és a férfiak közötti egyenlőség előmozdítására, illetve az egyenlőtlenségek kiküszöbölésére, s a stratégia kiemeli, hogy a nemek közötti egyenlőség az EU egyik alapvető értéke, sőt alapvető jog, s a szociális jogok európai pillérének egyik legfontosabb elve (Európai Bizottság 2020).

Ennek fényében a stratégia célként tűzi ki a nemi alapú sztereotípiák felszámolását, mivel azok korlátozzák az érintettek törekvéseit, választásait és szabadságát, illetve nagymértékben járulnak hozzá a nemek közötti bérszakadék fennmaradásá-

hoz. A nemek közötti bérkülönbség felszámolása szintén stratégiai célként jelenik meg, melynek kulcsfontosságú eszköze a munka és magánélet közötti egyensúly javítása, mely az Európai Parlament és a Tanács 2019/1158 irányelvében is szerepel. Ez az irányelv amellet, hogy a rugalmas munkafeltételek és a családi vonatkozású szabadságok tekintetében minimumkövetelményeket vezet be, előmozdítja a gondozási feladatok szülők közötti egyenlő megosztását. Az irányelvet a tagállamoknak 2022. augusztus 2-ig kellett átültetniük a saját jogrendszerükbe (mely lépés Magyarországon nem került megvalósításra), s a Bizottság kiemelt figyelmet fordít az irányelv betartására. A stratégia arra is felhívja a figyelmet, hogy bár Európában a nők a férfiaknál nagyobb arányban szereznek egyetemi diplomát, mégis alulreprezentáltak a legmagasabb fizetésekkel jellemezhető szakmákban, s felülreprezentáltak a rosszul fizetett szakmákban és ágazatokban, illetve az alacsonyabb beosztásokban (PISA 2019; Európai Bizottság 2018; Világgaazdasági Fórum 2020, Eurostat 2018). A Bizottság álláspontja szerint ezek az egyenlőtlenségek nem függetlenek a nemi sztereotípiáktól, azok ugyanis hozzájárulnak a nők és férfiak készségeivel kapcsolatos diszkriminatív elképzelések fennmaradásához, s a nők munkájának alulértékeléséhez. A stratégia a politikai és a vezetői pozíciók terén is a nemek egyensúlyának megvalósítását szorgalmazza, ugyanis az Európai Unióban ezeken a területeken továbbra is kirívóan alacsony a nők aránya, annak ellenére is, hogy a döntéshozók előtt álló kihívások megoldásához sokszínű vezetésre van szükség. Ennek orvoslására a Bizottság szorgalmazni fogja a nemek vezetőtestületeken belüli egyensúlyának javításáról szóló irányelvvel kapcsolatos 2012. évi javaslat elfogadását, amely minimum 40%-os célértéket tűz ki az alulreprezentált nem képviselőit a vállalati vezetői testületek nem ügyvezető tagjai között (Európai Bizottság 2020).

3.4. Összegzés

A vonatkozó joganyag és a releváns belső szabályzatok áttekintését követően elmondható, hogy bár a magyar jogszabályok rendelkeznek az esélyegyenlőségről és az egyenlő bánásmódról, de nincsenek olyan, kifejezetten a tudományos pályákon tevékenykedő nők (s általában a női munkavállalók) előnyben részesítését szolgáló intézkedések. Elmondható továbbá, hogy a meglévő rendelkezések kevésbé alkalmasak a nőkkel szemben fennálló társadalmi előítéletek és sztereotípiák ellensúlyozására, többségük ugyanis családpolitikai intézkedés, vagyis a nők anyaságával és várandóságával összefüggésben tartalmaz előírásokat.

Pozitívumként értékelhető azonban, hogy a Debreceni Egyetemi a saját belső szabályzatai szintjén, kiemelt tekintettel az Esélyegyenlőségi tervben és az Intézményfejlesztési tervben foglaltakra, elköteleződik mind a női munkavállalók, mind kiemelten a tudományos életpályát választó nők segítése mellett. Jelentős lépésnek tekinthető továbbá, hogy az Esélyegyenlőségi Bizottságot szabályozó rendelkezések között már olyan intézkedés is megjelenik, amely a nők és férfiak 50-50%-os

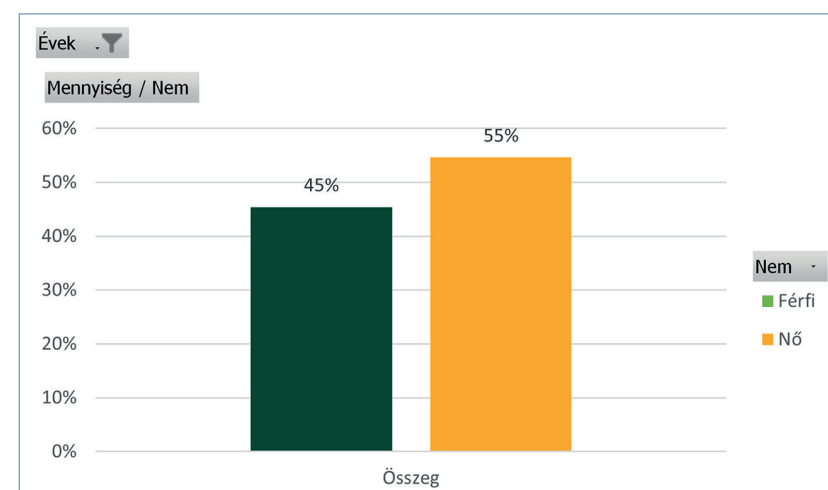
képviselését írja elő. A belső szabályzatok erőssége továbbá, hogy azoknak a nők-re vonatkozó rendelkezések nem korlátozódnak családpolitikai jellegű célkitűzésekre.

A hazai jogi környezet kontextusaként kiemelendő továbbá az Európai Unió esélyegyenlőségi elveinek, elvárásainak hatása is, melyek mind az Ebktv. és az Mt. záró rendelkezéseiben, mind a Debreceni Egyetem Esélyegyenlőségi tervében és Nemi Esélyegyenlőségi tervében megjelennek. Ezen irányelvek között egyre jelentősebb szerepet kap a nemek közötti egyenlőség biztosítása, így feltételezhető, hogy a téma a következő években hazánkban is központi kérdés lesz.

4. Adatelemzés

4.1. PhD hallgatók a Debreceni Egyetemen

A kutatói életpálya első, a későbbi karrier szempontjából meghatározó szakasza a doktori képzés, így elemzésünkben elsőként a Felsőoktatási Információs Rendszer (FIR) a Debreceni Egyetemen 2012–2021 között jogviszonyt létesített PhD hallgatóira vonatkozó adatait vizsgáltuk³. Elemzésünk során az egyes képzések tudományterületi besorolásakor a szakirodalmi fejezetben bemutatott She Figures (2021) c. jelentés felosztását alkalmaztuk. A vizsgált időszakban összesen 5701 hallgató vett részt a Debreceni Egyetem doktori képzéseiben, akikről a 3. ábra adatai alapján elmondható, hogy a vizsgált időszakban a nők enyhe többsége volt jellemző.



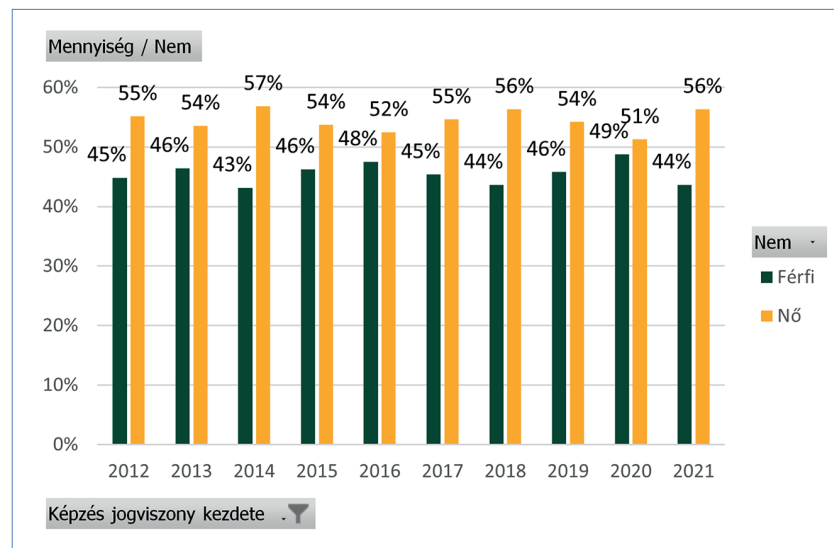
3. ábra: A Debreceni Egyetem PhD hallgatóinak nemek szerinti eloszlása (%)

Forrás: FIR – Saját szerkesztés

Amint a 4. ábrán látható, a férfiak és nők arányában a vizsgált időszakban nem volt kiugró változás, s a nemek arányában a legnagyobb különbség a 2014-es évben figyelhető meg, amikor 14%-kal több nő járt PhD képzésre, mint férfi. A Debreceni

³ Az adatokat a HKSZK Egyetemi Tanulmányi Információs Központ bocsátotta rendelkezésünkre.

Egyetemen a 2013-as évben létesítettek a legtöbb doktori hallgatói jogviszonyt (657 fő), a legkevesebben pedig a 2020-as és a 2021-es években (511 fő).

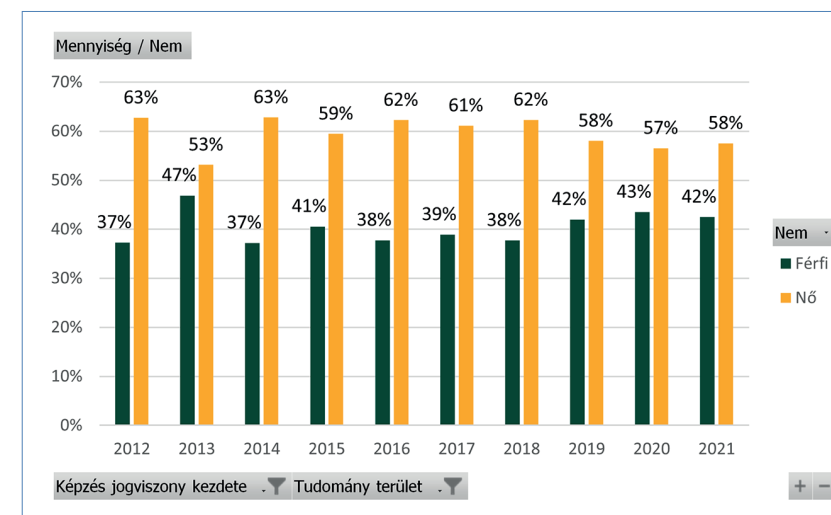


4. ábra: A Debreceni Egyetem PhD hallgatóinak nemi megoszlása a 2012–2021-es időszakban (%)
Forrás: FIR – Saját szerkesztés

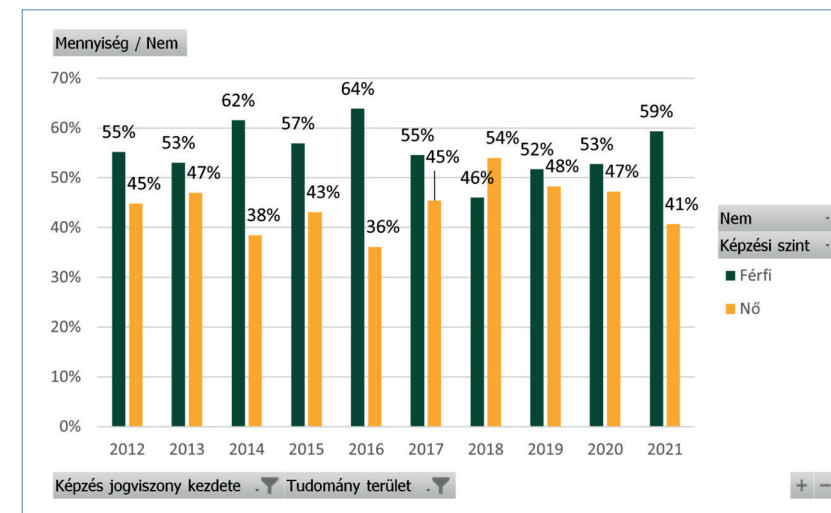
Tekintve, hogy a horizontális szegregációra vonatkozó szakirodalom szerint az egyes képzési területek között jelentős eltérés jellemző a nemi arányok tekintetében (She Figures 2021), az alábbiakban az egyes tudományterületek esetében mutatjuk be a Debreceni Egyetem PhD hallgatóinak nemi megoszlását.

Amint az 5. ábrán látható, az egészségtudományi területeken a női hallgatók jelentősen felülreprezentáltak (női hallgatók száma a vizsgált időszakban: 1165 fő, férfi hallgatók száma: 789 fő). Ezen a területen a nők és férfiak arányában 2013-ban volt a legkisebb különbség (6%), míg 2012-ben és 2014-ben a legmagasabb (26%). A képzési területen a 2013-ban létesítettek jogviszonyt a legtöbb (224 fő), míg a 2020-as évben a legkevesebben (161 fő).

A 6. ábra adatai alapján látható, hogy a természettudományi területeken a vizsgált időszakban egy- év kivételével (2018) végig a férfi hallgatók voltak többségben. A legkisebb eltérés a 2019-es évben volt (ekkor a férfiak 4%-kal voltak többen a nőknél), míg a legnagyobb férfitöbbség a 2016-os évben figyelhető meg (ekkor 28%-kal volt magasabb a férfiak aránya). Ezen a területen a legkevesebben (91 fő) a 2014-es és 2021-es évben létesítettek jogviszonyt, míg a legtöbbet a 2013-as évben (132 fő).



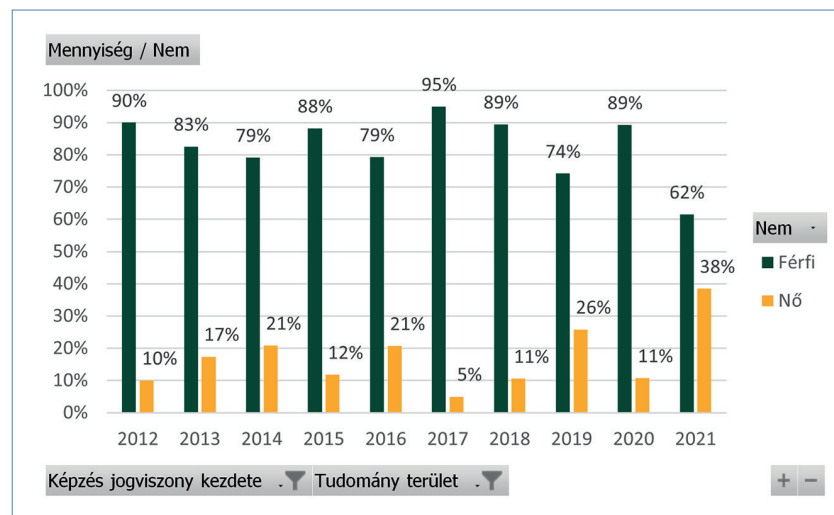
5. ábra: Az egészségtudományi terület hallgatóinak nemi megoszlása a 2012–2021-es időszakban (%)
Forrás: FIR – Saját szerkesztés



6. ábra: A természettudományi terület hallgatóinak nemi megoszlása a 2012–2021-es időszakban (%)
Forrás: FIR – Saját szerkesztés

A Debreceni Egyetemen a She Figures (2021) jelentésben szereplő műszaki területnek megfelelő műszaki doktori iskola nincs, az ide sorolható képzések az Informatikai Tudományok Doktori Iskolában kapnak helyet, így a két tudományterület (műszaki és informatikai) hallgatóinak nemi megoszlását együttesen

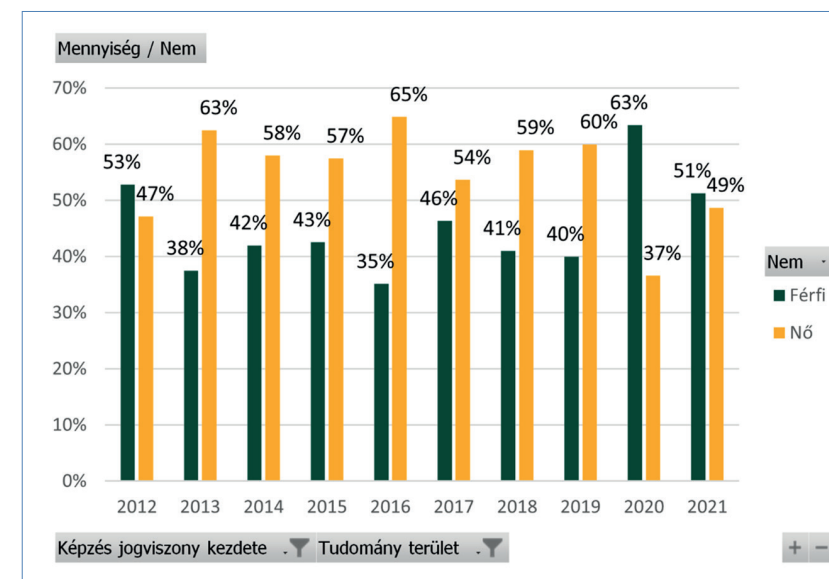
vizsgáltuk. Az adatok alapján elmondható, hogy a tudományterületen a nemzetközi trendeknek megfelelően a férfiak erőteljes felülreprezentáltsága jellemző, hiszen a vizsgált időszakban a női Phd hallgatók összesített száma 43 fő, míg a férfiak száma 194 fő volt. A két nem közötti legkisebb arányú különbség a 2021-es tanévben volt megfigyelhető, amikor is a férfiak és nők közötti arány különbség 24%-os volt (lásd: 7. ábra). A területen a legkevesebb hallgató (17 fő) a 2015-ös tanévben, a legtöbb a 2019-es tanévben létesített jogviszonyt (31 fő).



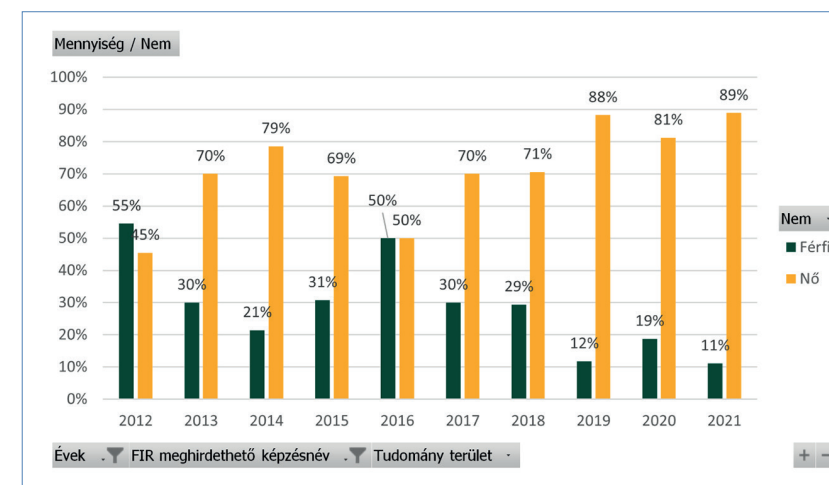
7. ábra: Az informatikai és műszaki terület hallgatóinak nemi megoszlása a 2012–2021-es időszakban (%)
Forrás: FIR – Saját szerkesztés

Az agrártudományi területeken a vizsgált időintervallumban hét alkalommal volt magasabb a nők aránya, mint a férfiaké. Összesen 476 hallgató vett részt a doktori képzésben, akik között 263 fő nő és 215 fő férfi volt. A nemi arányokban a legnagyobb különbség a 2016-os évben volt megfigyelhető (ekkor 35%-kal volt magasabb a nők aránya a férfiakénál), míg 2021-es évben volt megfigyelhető a legkisebb, mindössze 2%-os különbség a nemek arányában (lásd: 8. ábra). A legtöbben a 2015-ös évben létesítettek jogviszonyt (87 fő), a legkevesebben pedig a 2019-es évben (35 fő).

Elemzésünkben a társadalomtudományi területek hallgatói közé a Pszichológia Doktori Program, illetve a Szociológia és Társadalompolitika Doktori Program hallgatóit soroltuk be. Amint a 9. ábrán látható, a 2012-es és 2016-os év kivételével a képzési területet a vizsgált időszakban a nők jelentős többsége jellemezte, mely 2021-ben volt a legnagyobb (78%-kal volt magasabb a nők aránya a férfiakénál), míg a 2016-os évben a nemek aránya kiegyenlítettnek bizonyult.



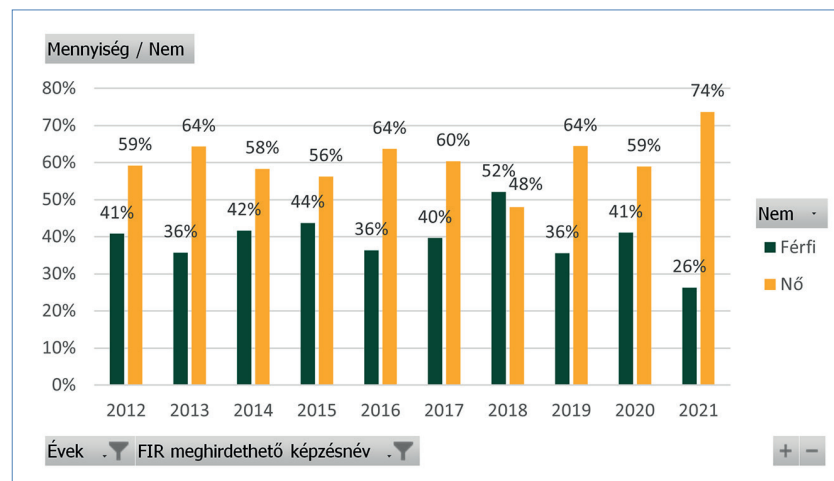
8. ábra: Az agrártudományi terület hallgatóinak nemi megoszlása a 2012–2021-es időszakban (%)
Forrás: FIR – Saját szerkesztés



9. ábra: A társadalomtudományi terület hallgatóinak nemi megoszlása a 2012–2021-es időszakban (%)
Forrás: FIR – Saját szerkesztés

A bölcsész tudományi területek esetében a nemzetközi statisztikákhoz hasonlóan azt találtuk, hogy ezekre a doktori képzésekre a nők erőteljes többsége jellemző, hiszen a vizsgált időszakban végig a nők aránya volt magasabb (lásd: 10. ábra). 2012

és 2021 között összesen 366 női és 234 férfi hallgató létesített jogviszonyt ezen a területen, s a nemek arányában a legnagyobb különbség a 2021-es évben jelentkezett (ekkor a nők aránya 48%-kal volt magasabb, mint a férfiaké), míg a legkisebb különbség (4%) 2018-ban volt.

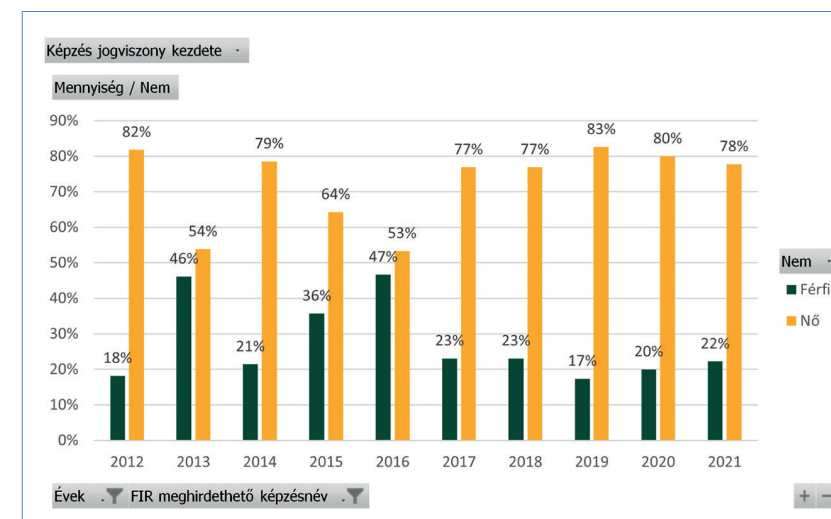


10. ábra: A bölcsészettudományi terület terület hallgatóinak nemi megoszlása a 2012–2021-es időszakban (%)

Forrás: FIR – Saját szerkesztés

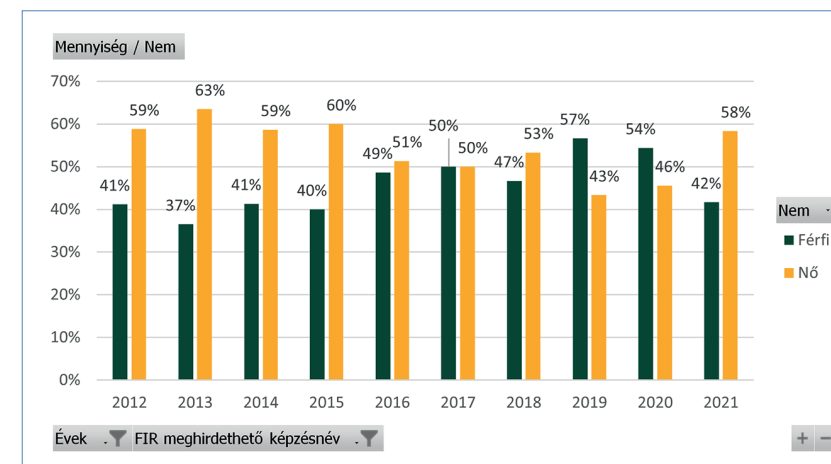
A bölcsészettudományi képzésekhez hasonlóan a neveléstudományi terület esetében is elmondható, hogy azt a női hallgatók jelentős többsége jellemzi. A vizsgált időszakban összesen 1015 hallgató létesített ezen a területen jogviszonyt, köztük 630 nő és 385 férfi volt. A legnagyobb különbség a nemek arányaiban a 2019-es évben figyelhető meg (ekkor 66%-kal haladta meg a nők aránya a férfiakét), míg a legkisebb nemi eltérés a 2014-es évben volt (8%) (lásd: 11. ábra)

Amint a 12. ábrán látható, az üzleti, közigazgatási és jogi területeken a vizsgált időszakban 880 hallgató létesített jogviszonyt, köztük 496 nő és 384 férfi volt. Az eloszlásokat tekintve a legkisebb különbség a nemek arányai között a 2017-es évben volt, ekkor a férfiak és nők aránya megegyezett, míg a legnagyobb különbség a 2013-as évben volt (ekkor a 26%-kal haladta meg a nők aránya a férfiakét).



11. ábra: A neveléstudományi terület hallgatóinak nemi megoszlása a 2012–2021-es időszakban (%)

Forrás: FIR – Saját szerkesztés

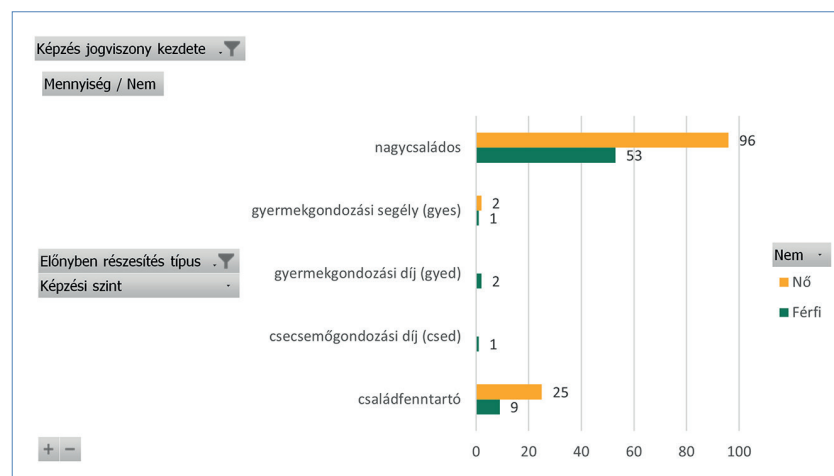


12. ábra: Az üzleti, közigazgatási és jogi terület hallgatóinak nemi megoszlása a 2012–2021-es időszakban (%)

Forrás: FIR – Saját szerkesztés

4.2. Gyermekeket nevelő férfiak és nők a Debreceni Egyetem PhD képzésein

A Neptun tanulmányi rendszerben tárolt adatok lehetőséget biztosítottak arra is, hogy megvizsgáljuk, milyen arányban tudnak részt venni a kisgyermeket nevelő, nagycsaládos, illetve családfenntartó szerepben lévő férfiak és nők a Debreceni Egyetem doktori képzésein. Az egyes előnyben részesítési feltételeknek megfelelő nők és férfiak arányát a 13. ábra mutatja, mely alapján látható, hogy a nők minden kategóriában felülreprezentáltak voltak a férfiakhoz képest. Az adatok alapján egyrészt elmondható, hogy a nők nagyobb eséllyel járnak doktori képzésre a családalapítást követő években, mint a férfiak, másrészt feltételezhető, hogy az előnyben részesítéssel járó kedvezmények igénybevétele hozzájárul képzésük sikeres elvégzéséhez.

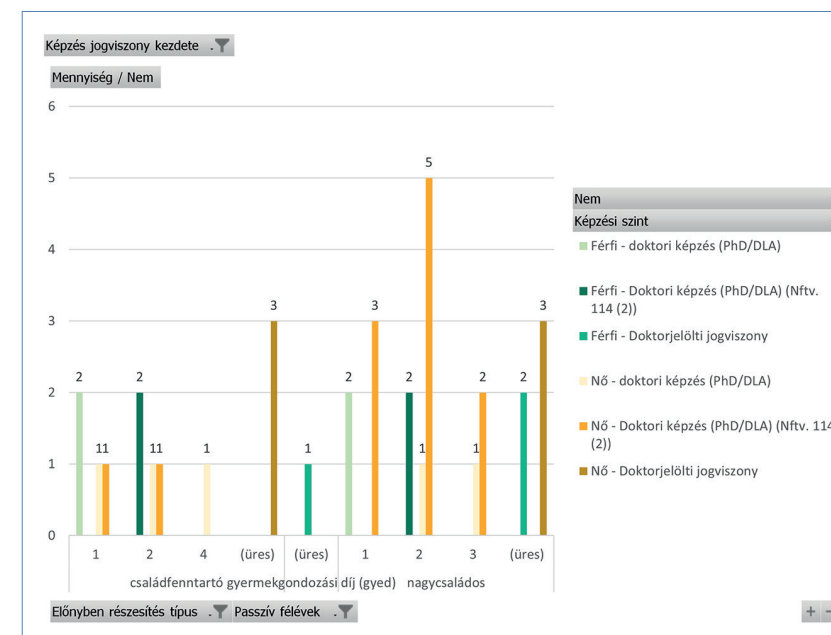


13. ábra: A Debreceni Egyetemen doktori képzésein résztvevő előnyben részesített hallgatók eloszlása (fő)

Forrás: FIR – Saját szerkesztés

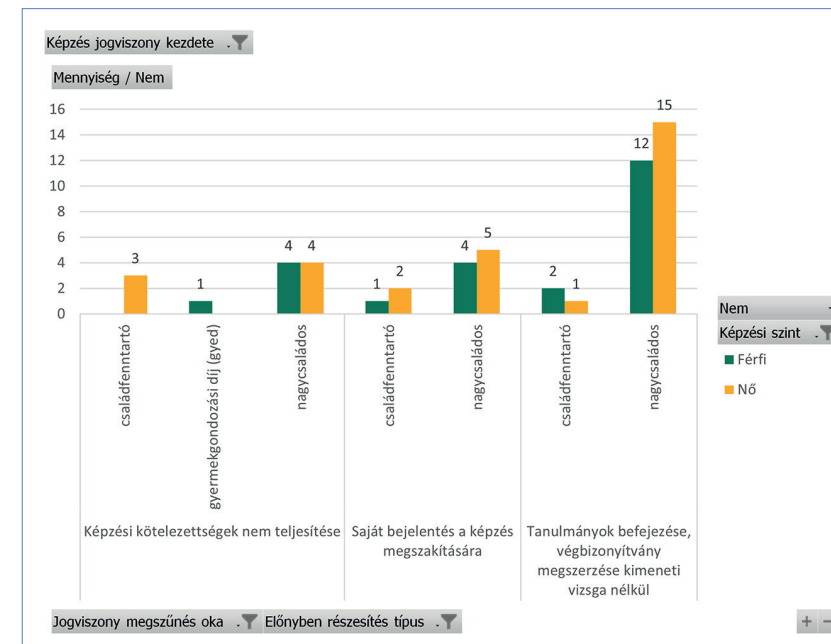
Ezt követően azt vizsgáltuk, hogy az egyes előnyben részesítési kategóriába tartozó hallgatók között hány férfi és hány nő passzíválta tanulmányait a vizsgált időszakban. Amint a 14. ábrán látható, összesen 34 fő passzívált a vizsgált időintervallumban, akik 66%-a nő, 34%-a férfi, s a tanulmányok szüneteltetése elsősorban a nagycsaládos hallgatókat érintette.

A vizsgált időszakban összesen 189 hallgató esett valamely előnyben részesítési kategóriába, akik közül 54 fő (28,6%) lemorzsolódott, vagyis végzettségszerzés nélkül fejezte be doktori tanulmányait. Amint a 15. ábrán látható, az előnyben részesített, gyermeket nevelő, lemorzsolódott hallgatók között a nők enyhén többségben voltak.



14. ábra: A Debreceni Egyetemen doktori képzésein résztvevő előnyben részesített hallgatók passzív félveinek a száma (fő)

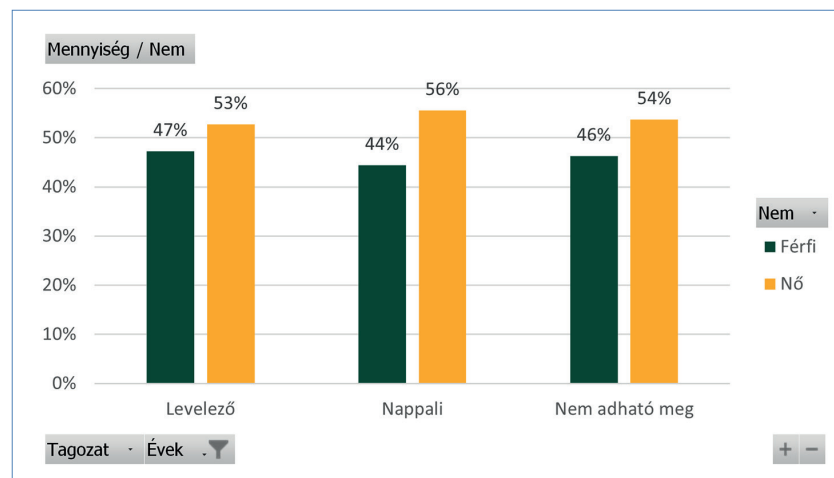
Forrás: FIR – Saját szerkesztés



15. ábra: Az előnyben részesített, lemorzsolódott hallgatók nemi megoszlása a Debreceni Egyetem PhD hallgatói között (fő)

Forrás: FIR – Saját szerkesztés

Tekintve, hogy a doktori tanulmányok levelező formában történő elvégzése jelentős könnyebbé teheti a gyermeknevelő hallgatók számára, kíváncsiak voltunk arra is, hogy az ebben a képzési formában tanulók között hogyan alakul a férfiak és nők aránya. Amint a 19. ábrán láthatjuk, nemcsak összességében, de minden tagozaton a nők aránya bizonyult magasabbnak a doktori hallgatók között, azonban mivel a levelező tagozaton tanulók körében kisebb mértékben (6%) haladta meg a nők aránya a férfiakét, mint a nappali tagozaton (12%), így elmondható, hogy a levelező képzésben való részvétel előnyeit a női hallgatók kisebb valószínűséggel veszik igénybe, mint a férfiak.



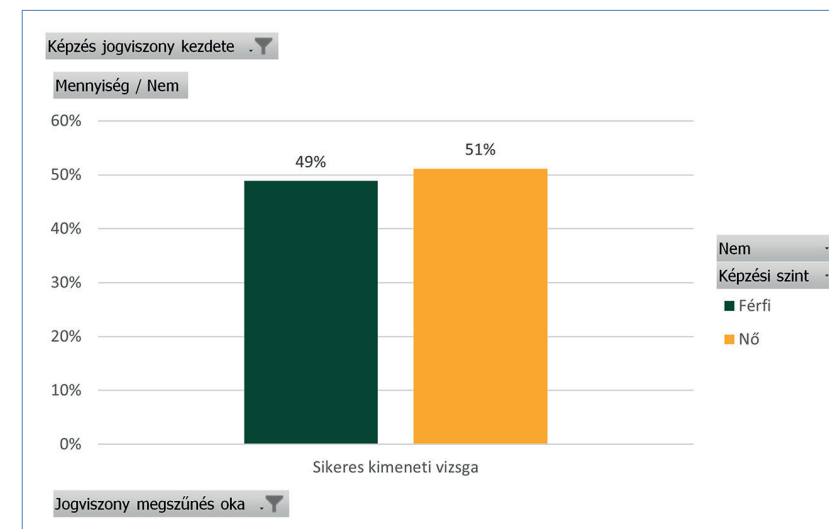
16. ábra: A Debreceni Egyetemen doktori képzéseiben résztvevő nők és férfiak aránya tagozatonként (%)

Forrás: FIR – Saját szerkesztés

4.3. Doktori fokozatot szerzett férfiak és nők a Debreceni Egyetemen

A tudományos karrierút következő lépcsőjeként a Debreceni Egyetemen doktori fokozatot szerzetteket vizsgáltuk. A képzésben részt vevők és az azt sikeresen elvégzők nemi arányainak vizsgálata alkalmas arra, hogy feltárjuk, hogy a PhD képzés elvégzésében mennyiben jelentkezik a vertikális szegregáció jelensége, vagyis, hogy valóban érvényesül-e az a hatás, mely szerint a nők kisebb arányban vannak jelen a nagyobb végzettséggel rendelkezők között (s nagyobb arányban morzsolódnak le a tudományos karrierútról már a doktori tanulmányaik során). Amint a 17. ábrán látható, a sikeres kimeneti vizsgát tett kutatók között a nemek aránya közel kiegyenlített. Mivel a doktori képzésben jogviszonyt létesítettek között a nők 10%-os többségben voltak, a végzettek között pedig arányuk mindössze 2%-kal

haladja meg a férfiakét, látható, hogy a női hallgatók kisebb valószínűséggel végzik el sikeresen doktori tanulmányaikat. Mindemellett fontos azonban megjegyeznünk, hogy a férfiak és nők szocio-ökonómiai háttérének vizsgálatára jelen tanulmány keretei között nem térünk ki, így a megfigyelt nemi különbséget a társadalmi státus eltérései is magyarázhatják.

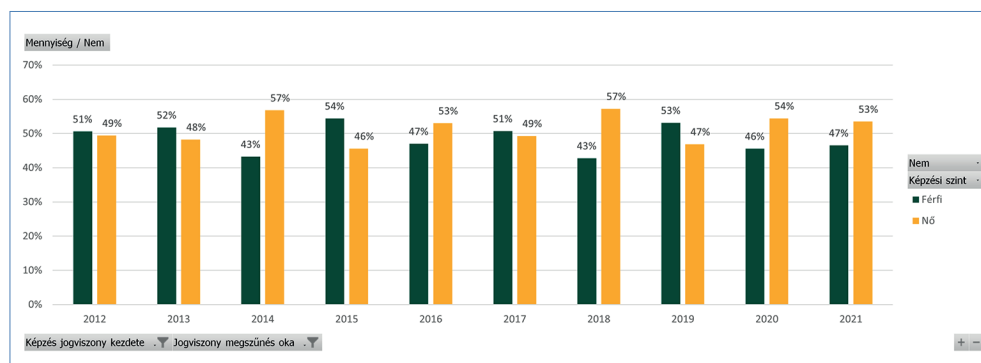


17. ábra: A Debreceni Egyetemen PhD oklevelet szerzett nők és férfiak aránya (%)

Forrás: FIR – Saját szerkesztés

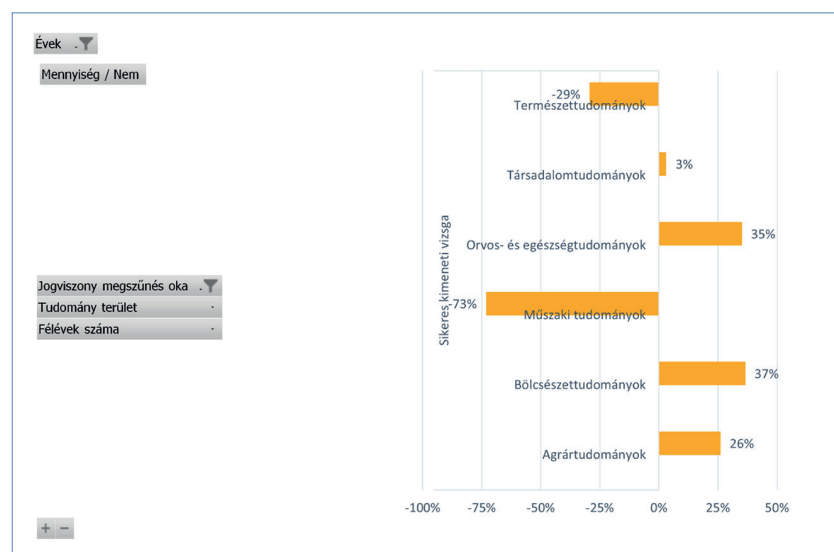
Amint a 18. ábra adatai alapján látható, a vizsgált időszak egyes éveiben jelentős változatosságot mutat a doktori fokozatot szerzettek nemi megoszlása. A legnagyobb különbség a nők javára 2014-ben és 2018-ban 14%-os volt, míg 2015-ben a fokozatot szerzettek között a férfiak aránya 8%-kal volt magasabb, mint a nőké.

A horizontális szegregáció hatását az alapján elemeztük, hogy hogyan alakul a nők férfiakhoz viszonyított aránya az egyes képzési területeken fokozatot szerzettek között a vizsgált időszakban. Amint a 19. ábrán látható, a tudományterületek szerinti horizontális szegregáció a nemzetközi szakirodalomban foglaltaknak megfelelően a doktori fokozatszerzés szintjén is jelentkezik. A férfiak aránya a műszaki tudományok területén, illetve a természettudományok területén fokozatot szerzettek között volt magasabb, míg az orvosi- és egészségtudományi, valamint bölcsész-tudományi területek a Debreceni Egyetemen is nőies diszciplínáknak tekinthetők, míg a nemek aránya a társadalomtudományok területén a legkiegyensúlyozottabb.



18. ábra: A Debreceni Egyetemen PhD oklevelet szerzett nők és férfiak aránya a 2012 és 2021 közötti időszakban (%)

Forrás: FIR – Saját szerkesztés



19. ábra: A Debreceni Egyetemen 2012–2021 között PhD oklevelet szerzett nők férfiakhoz viszonyított aránya az egyes tudományterületeken (%)

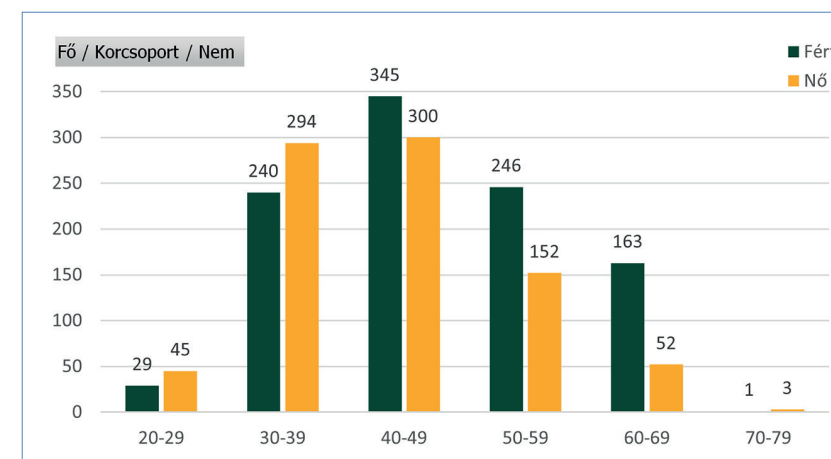
Forrás: FIR – Saját szerkesztés

4.4. Férfi és női kutatók a Debreceni Egyetemen

Elemzésünk következő lépéseként a Debreceni Egyetem 2022. júliusi munkaügyi adatai alapján vizsgáltuk az intézménnyel munkaviszonyban álló kutatók és oktatók jellemzőit (N = 1870 fő). A munkavállalók 45,2%-át tették ki nők, ami figyelembe véve, hogy a PhD hallgatók között még a nők többsége volt jellemző, arra utal, hogy

a vertikális szegregáció a Debreceni Egyetemen is érvényesül, hiszen ez alapján a tendencia alapján a nők a férfiaknál kisebb eséllyel lépnek tudományos pályára.

Amint a 20. ábra adataiból látható, a Debreceni Egyetemen dolgozó kutatók többsége a 40-49 éves korosztályba tartozik, azonban a 20-29 és 30-39 évesek alacsonyabb száma alapján nem egyértelmű, hogy a jelenleg 40-49 évesek nyugdíjba vonulásakor megfelelő lesz-e a kutatói utánpótlás. Az adatok alapján elmondható továbbá, hogy a nők elsősorban a fiatal kutatók között vannak jelen nagyobb arányban, s kérdés lehet, hogy az idősebb kutatóknak alacsonyabb arányát a nők akadémiai pályáról való lemorzsolódása vagy az idősebb generáció pályaválasztásakor jellemző társadalmi környezet és nemi szerepekkel kapcsolatos eltérő attitűd, esetleg más, a tanulmányban nem vizsgált változók hatása magyarázhatja.



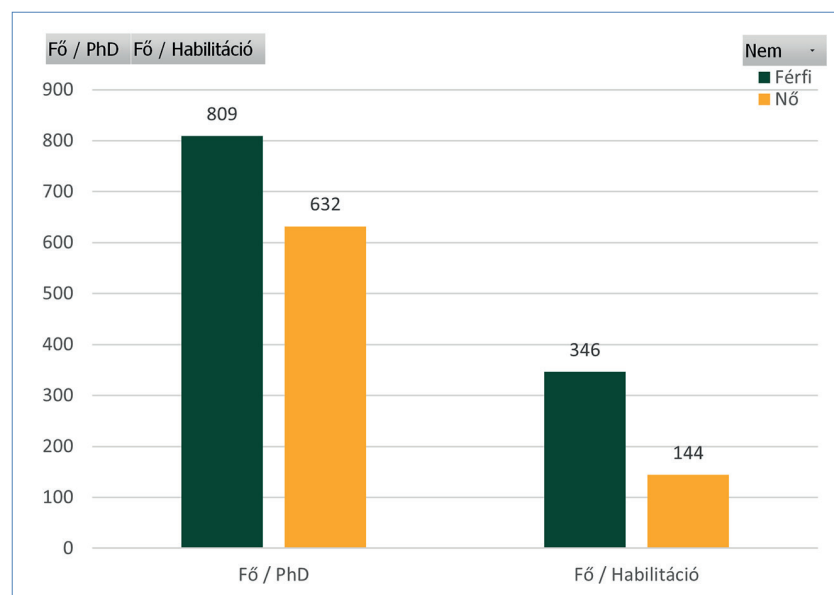
20. ábra: A Debreceni Egyetem kutatóinak korcsoportok és nemek szerinti eloszlása (fő)

Forrás: Debreceni Egyetem munkaügyi adatok – Saját szerkesztés

Amint a Bevezetésben bemutatott, az egyes tudományos pozíciók betöltéséhez elengedhetetlen az előfeltételként meghatározott végzettségek, fokozatok megszerzése. Éppen ezért a vertikális szegregáció vizsgálatának részeként elemeztük a Debreceni Egyetem PhD és habilitációs fokozattal rendelkező férfi és női kutatóinak arányát is. Amint a 21. ábrán látható, a férfiak aránya mind a PhD fokozattal rendelkező, mind a habilitált kutatók között meghaladja a női kutatókét, azonban a magasabb fokozat (habilitáció) esetében ez az eltérés jelentősen magasabb. Míg a PhD fokozattal rendelkezők körében a nők aránya 43,86%, addig a habilitált kutatók között arányuk mindössze 29,4%.

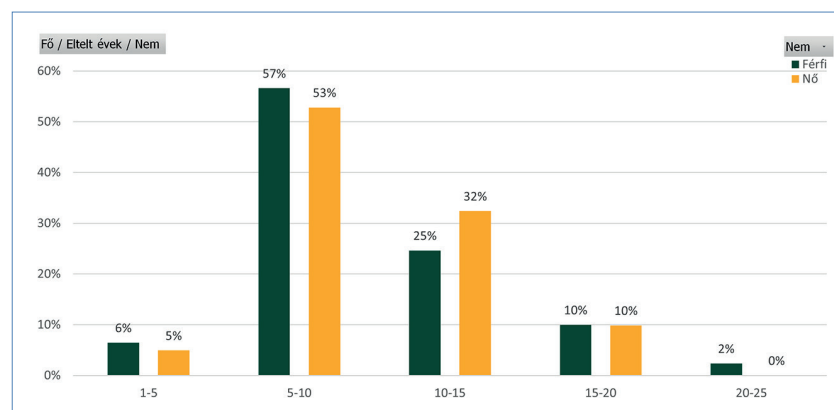
Ezt követően megvizsgáltuk, hogy van-e nemi eltérés a doktori fokozat megszerzése és a habilitáció között eltelt időben. Eredményeink alapján látható, hogy a férfiak többsége (57%) a fokozatszerzést követő 5-10 éven belül habilitál, 25%-uknak

ez legfeljebb 15 évbe telik, s mindössze 12%-uk számára vesz igénybe 15 évnél több időt. A nők esetében némileg eltérő képet láthatunk. Bár körükben is elmondható, hogy a többség (53%) 5-10 éven belül habilitál, a nők között jelentősen magasabb azok aránya, akik számára ez 10-15 évet vesz igénybe (32%). Az adatokat a 22. ábra szemlélteti.



21. ábra: A Debreceni Egyetem PhD és/vagy habilitációs fokozatot szerzett kutatóinak nemenkénti eloszlása

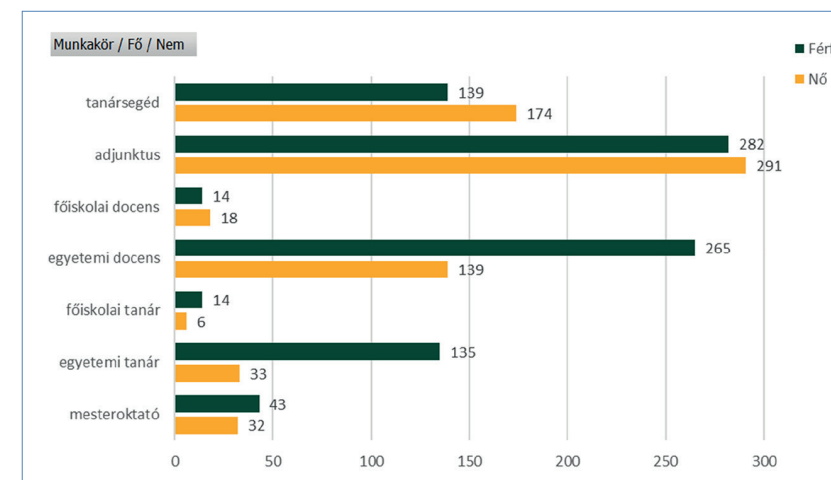
Forrás: Debreceni Egyetem munkaügyi adatok – Saját szerkesztés



22. ábra: A doktori fokozatszerzés és habilitáció között eltelt évek száma nemenkénti bontásban (%)

Forrás: Debreceni Egyetem munkaügyi adatok – Saját szerkesztés

A vertikális szegregáltság vizsgálatának következő lépéseként az egyes kutatói és oktatói munkakörökben dolgozó férfiak és nők arányait mutatjuk be. Amint a 23. ábrán látható, az oktatói munkakörök esetében erőteljes vertikális nemi szegregáció jellemző, ugyanis az alacsonyabb pozíciókban (tanársegéd, adjunktus, főiskolai docens) a nők enyhe többsége, míg a magasabb pozíciókban (egyetemi docens, főiskolai és egyetemi tanár) a férfiak jelentős felülreprezentáltsága jellemző.

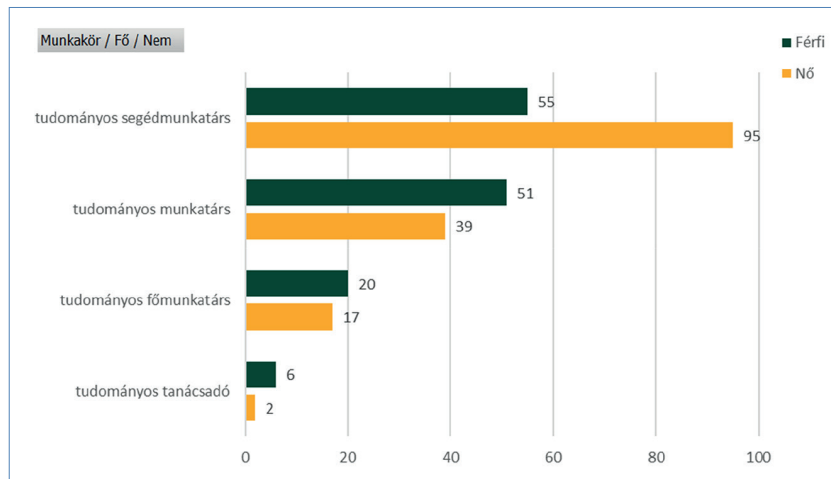


23. ábra: Az egyes oktatói munkakörökben dolgozók nemi megoszlása a Debreceni Egyetemen (fő)

Forrás: Debreceni Egyetem munkaügyi adatok – Saját szerkesztés

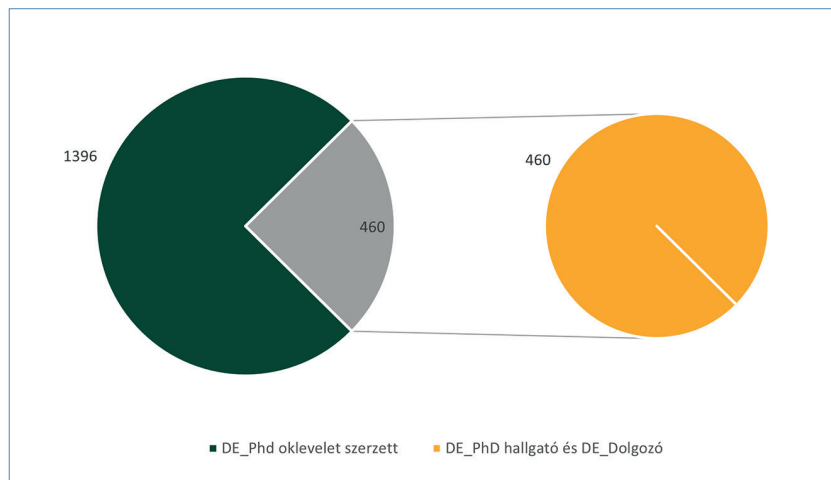
A 24. ábra adatainak tanulságai szerint a kutatói munkakörben dolgozók körében szintén megfigyelhető, hogy a nők a legalacsonyabb beosztásban (tudományos segédmunkatárs) felülreprezentáltak, azonban a magasabb pozíciókban a nemek aránya kiegyenlítettebb.

Elemzésünkben kitértünk arra is, hogy a Debreceni egyetemen PhD fokozatot szerzettek közül hányan folytatják ugyanitt karrierjüket oktatói vagy kutatói státuszban. Amint a 25. és 26. ábrán látható, a 2012-2021 közötti időszakra vonatkozó adatok szerint a Debreceni Egyetemen doktori fokozatot szerzettek 33%-a az egyetemen folytatja akadémiai karrierjét, akiknek nemi arányai is kiegyenlítettek.



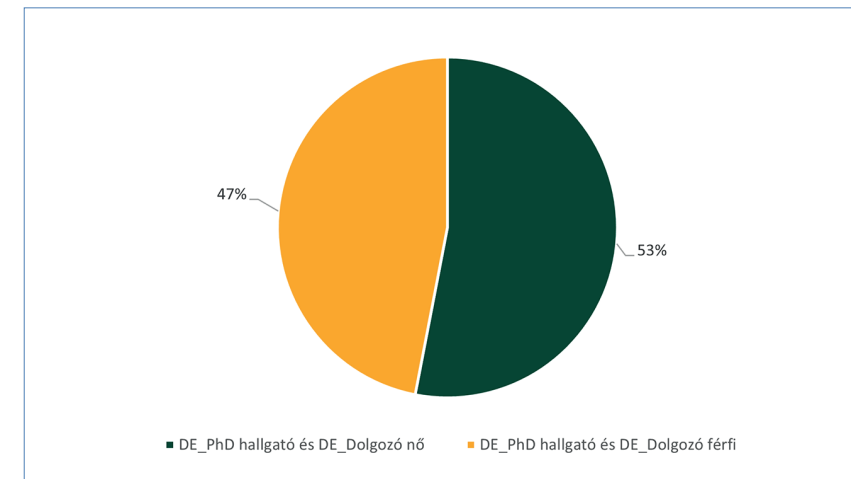
24. ábra: Az egyes kutatói munkakörökben dolgozók nemi megoszlása a Debreceni Egyetemen (fő)

Forrás: Debreceni Egyetem munkaügyi adatok – Saját szerkesztés



25. ábra: A Debreceni Egyetemen doktori fokozatot szerzettek és az egyetem kötelékében maradt dolgozók száma (fő)

Forrás: FIR; Debreceni Egyetem munkaügyi adatok – Saját szerkesztés



26. ábra: A Debreceni Egyetemen doktori fokozatot szerzettek és az egyetem kötelékében maradt dolgozók nemek szerinti eloszlása (%)

Forrás: FIR; Debreceni Egyetem munkaügyi adatok – Saját szerkesztés

5. A kapott eredmények megvitatása

Eredményeink kapcsán elmondható, hogy azok többsége a nemzetközi szakirodalommal összhangban áll, egyes mutatók esetében pedig a Debreceni Egyetem adatai a magyarországi és európai átlagokhoz viszonyítva kiegyensúlyozottabb nemi arányokat mutattak. Az alábbiakban elemzésünk két fő témájára, vagyis a Debreceni Egyetem PhD hallgatóinak és kutatói/oktatói státuszban dolgozóinak horizontális és vertikális nemi szegregációjára fókuszálva foglaljuk össze fő eredményeinket.

Ami a horizontális szegregációval kapcsolatos eredményeket illeti, mind a PhD hallgatók, mind a doktori végzettséget szerzettek nemi megoszlása alapján láthatuk, hogy az egyes diszciplínák horizontális nemi szegregációja a Debreceni Egyetemen is megjelenik. Az intézményben a nők jelentős többsége a doktori képzések közül az egészségtudományi, társadalomtudományi, bölcsészettudományi és neveléstudományi területeket jellemzi, míg a természettudományos és informatikai doktori képzéseken kimagasló a férfiak aránya. Amint a 2. táblázatban látható, a She Figures 2021-es adataival összevetve a Debreceni Egyetemen doktori végzettséget szerzettek adatai arról árulkodnak, hogy egyes területeken (pedagógia és neveléstudomány, társadalomtudomány) az átlagostól erőteljesebben érvényesül a diszciplínák elnőiesedése, azonban a tipikusan maszkulinnak számító informatikai területeken a nemi szegregáltság mértéke a hazai tendenciákhoz képest alacsonyabb, s a nemzetközi arányokat tükrözi.

2. TÁBLÁZAT: A nők aránya a doktori fokozatot szerzettek között 2018-ban (%)

	EU 27	Magyarország	USA	DE
Pedagógia, neveléstudomány	66,64	84,44	68,54	77%
Bölcsészettudomány	55,46	52,02	49,57	48%
Társadalomtudomány	55,96	51,82	62,01	71%
Üzleti, közigazgatási és jogi	44,76	46,81	46,34	53%
Természettudományok és matematika	44,93	46,67	42,34	54%
Informatika	22,37	10,64	22,46	18%
Agrár	56,81	42,31	44,87	59%
Orvos- és egészségtudományok	60,26	57,34	73,37	62%

Forrás: She Figures, 2021; FIR – Saját szerkesztés

A vertikális szegregáció tekintetében azt láttuk, hogy a Debreceni Egyetemen a nők aránya a PhD hallgatók (EU átlag: 48,1%, Magyarország: 46,2%, Debreceni Egyetem: 55%) és a doktori fokozatot szerzettek között (EU átlag: 48,1%, Magyarország: 46,23%, Debreceni Egyetem: 51%) is magasabb mind az Európai Unió, mind a magyarországi átlagnál. Az előnyben részesítési feltételeknek megfelelő doktori hallgatók vizsgálata alapján ez feltehetően a családos, gyermeket nevelő nők és férfiak adekvát támogatásának köszönhető, így eredményeink alapján elmondható, hogy önmagában a gyermekvállalás nem akadályozza a nőket doktori fokozatuk megszerzésében.

Mindemellett azonban eredményeink alapján látható, hogy a vertikális szegregáció, s a nők szivárgó vezeték metaforának megfelelő tudományos pályáról való elszivárgása (Paksi 2014; Berryman 1983) a Debreceni Egyetemen is érvényesül, s a karrierút fokozatszerzést követő szakaszaira tolódik, ugyanis a magasabb kutatói és oktatói beosztásokban rendre alacsonyabb volt a nők aránya. Ez a tendencia már a habilitált munkatársak körében is kirajzolódik, ugyanis mintánkban jelentősen több férfi (66%) szerzett habilitációt, mint nő (34%). Elmondható továbbá, hogy a nők az egyetemi tanári munkakörben is jelentősen alulreprezentáltak (a nők aránya ebben a munkakörben 20%), holott a tanársegédi (56% nő, 44% férfi) és adjunktusi (51% nő, 49% férfi) munkakörökben a férfiak és nők aránya még kiegyenlítettnek bizonyult. Elmondható továbbá, hogy a Magyar Tudományos Akadémia kapcsán sokat tematizált probléma, mely szerint az akadémikusok között kiugróan alacsony a nők aránya, szintén jelen van az intézményben, ugyanis a Debreceni Egyetem 26 akadémikusa között egyetlen női kutató van.

6. Következtetések és javaslatok

Eredményeink alapján elmondható, hogy a nők tudományos karrierúton világszer-
te jelentkező hátrányai a Debreceni Egyetemen is jelen vannak. Amint azt a jogi fe-
jezetben bemutattuk, az egyetem a közelmúltban több lépést is tett a probléma ke-
zelése felé, ugyanis belső szabályzataiban számos vonatkozásban szerepel a nemek
egyenlőségének biztosítása (e tekintetben igen jelentős, hogy az intézmény 2007
óta rendelkezik Esélyegyenlőségi tervvel, melynek részeként 2011 óta a kiemelt
csoportokra vonatkozó helyzetfelmérést is közöl). Kiemelten fontos továbbá, hogy
az Esélyegyenlőségi terv részeként a Debreceni Egyetem 2011-ben felállított egy
Esélyegyenlőségi Bizottságot, melynek esetében feltételként szerepel, hogy a nők
aránya a tagok között minimum 50% legyen. Szintén jelentős előrelépést jelent,
hogy 2022-ben az egyetem Nemi Esélyegyenlőségi tervet fogadott el, amely mind
az európai uniós, mind a hazai jogi elvárásokat és iránymutatásokat tartalmazza.
A nemzetközi ajánlásoknak megfelelően ugyanezen terv részeként az egyetem vál-
lalta egy fő referens alkalmazását is, valamint a nők hátrányainak kompenzálására
vállalta, hogy célzott intézkedésekkel segíti a gyermeket nevelő női munkatársak
karrierúton való előrehaladását.

A Debreceni Egyetem belső szabályzatainak tekintetében fejlesztendő terü-
letként jelölhető ki a doktori képzési követelmények kisebb mértékű gender-
érzékenysége, abban ugyanis nem szerepel kimondottan a (gyermeket nevelő) nők
támogatását célzó rendelkezés. A karrierút ugyanezen szintjén azonosítható kihí-
vás továbbá, hogy eredményeink szerint a női PhD hallgatók kevésbé tudják kihasz-
nálni a levelező tagozat adta könnyebbségeket (bár az okokat adataink alapján nem
volt lehetőségünk feltárni, elképzelhető, hogy ez a levelező munkarendben történő
képzések tandíjával áll összefüggésben). Paksi (2022) a PhD hallgatók támogatásá-
ra vonatkozóan megfogalmazott javaslatai szerint ahhoz, hogy a doktori képzésben
lévő hallgatók számára a munka-magánélet egyensúly elérhetővé váljon, kiemelten
fontos lenne terhelésük csökkentése, a kiszámítható posztdoktori karrierutak biz-
tosítása (pl.: határozatlan idejű szerződések), valamint a laboratóriumi kutatómun-
kát igénylő területeken a várandós kutatók biztonságának biztosítása.

További hiányosság a szakirodalmi ajánlások alapján, hogy bár az első lépések a
nemi egyenlőség biztosítása felé már megtörténtek, az egyetem mindössze egy fő
referens alkalmazását vállalta, mely az Európai Bizottság 2012-es javaslatai szerint
nem elegendő a célok eléréséhez. Fontos lépés lenne továbbá az is, hogy a Nemi
Esélyegyenlőségi tervben foglaltakat az egyetem széles körben kommunikálja, s az

egyetem minden polgára számára tegye ismertté az abban megfogalmazott célokat.
Ugyanezen állásfoglalás alapján megfontolandó továbbá a gender témájú kutatások
támogatása az egyetemen, valamint a témában tevékenykedő szervezetekkel való
partnerségek kialakítása. A meglévő gyakorlatok kapcsán hasznos lehet továbbá
azok az Európai Bizottság (2012) javaslatainak megfelelő hatásvizsgálata, s a fejlő-
dés folyamatos monitorozása.

Ami a konkrét jó gyakorlatokat illeti, az azonosított problémák és kihívások ke-
zelésében több kipróbált és más intézményben már bevált nemzetközi gyakorlat áll
rendelkezésre (ezeket részletesen lásd: Llorens et al. 2019; Mamlok-Naaman 2021;
Gender Equality in Academia and Research 2016). Ilyen például a szakirodalmi fe-
jezetben bemutatott, a nemi egyenlőtlenségek azonosítását célzó GenderNet prog-
ram, mely során a Freire Universitát munkatársai és a genderkutatásban dolgozók
és a nemi egyenlőségért felelős szereplők közösen dolgoztak ki új kutatásokat és
gyakorlatokat, a Goethe- Universitát által alkalmazott, valamint a nemi egyenlőség
monitorozását célzó program, melynek részeként tanszéki szinten történik meg
a kihívások azonosítása és kezelése. A horizontális szegregáció kapcsán jó gya-
korlatként adaptálhatók a maszkulin területek nők körében való népszerűsítését,
valamint az ezeken a területeken dolgozó nők támogatását célzó programok ele-
mei (pl. The Centre for Women in Science and Engineering Research), illetve a
témával foglalkozó hazai szervezetekkel (pl.: Nők a Tudományban Egyesület) való
együttműködések. A nemi sztereotípiák intézményi szinten történő lebontására,
valamint a velük kapcsolatos tudatosság és reflektivitás növelésére alkalmas lehet
továbbá a női kutatók eredményeinek bemutatására és a kutatás iránt érdeklődők
tájékoztatására és támogatására fókuszáló rendezvények megtartása, valamint a
sztereotípiákkal kapcsolatos képzések szervezése az egyetemi dolgozók számára.

Mivel a vertikális szegregáció egyik fő okát feltehetően a nők gyermekvállalást
követően jelentkező plusz terhei jelentik, ennek kezelésére kiemelten fontos lehet
a családbarát munkakörülmények megteremtése, valamint a különböző kedvezmé-
nyek nyújtása a GYES-ről visszatérők számára (pl.: kevesebb oktatási feladattal).
Szintén a kisgyermeket nevelők támogatásának egyik módszere lehet a kutatónők
számára nyújtott speciális támogatások bevezetése (pl.: gyermekmegőrzés vagy
erre fordítható támogatás konferenciákon). A női kutatók sikeres előrehaladásához
hozzájárulhat továbbá a karrierút eltérő pontjain járó női kutatókból álló, kimon-
dottan őket segítő mentorprogramok létrehozása és támogatása. Saját eredmé-
nyeink alapján a karrierúton való előrehaladás támogatása kiemelten fontos lehet
a már doktorált, de még nem habilitált női munkatársak, valamint az akadémiai
doktori disszertáció megírása előtt álló nők esetében, hiszen ezek azok a pontok,
melyeken a legnagyobb mértékben jelentkezik a nők férfi munkatársaikhoz képest
történő lemaradása.

- Al-Nashif, N. (2021): A Human Rights-Based Approach to Equitable Access to STEM Education. In Tajmel, T., Starl, K., & Spintig, S. (Eds.), *The human rights-based approach to STEM education*. (pp. 17–23.). Waxmann.
- Alpár D., Barnaföldi G. G., Dékány É., Kubinyi E., Máté Á., Munkácsy B., Neuman E., Solymosi K., & Toldi G. (2019): Fialat kutatók Magyarországon – felmérés a 45 év alatti kutatók helyzetéről. *Magyar Tudomány*, 180(7), 1064–1077. <https://doi.org/10.06.20/2065.180.2019.7.13>
- Berryman, S. (1983): Who will Do Science? Minority and Female Attainment of Science and Mathematics Degrees. Trends and Causes. Rockefeller Foundation. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED245052.pdf> (utolsó letöltés: 2022. 08. 30.)
- Cidlinská, K. (2019): How not to scare off women: different needs of female early-stage researchers in STEM and SSH fields and the implications for support measures. *Higher Education*, 78(2), 365–388. <https://doi.org/10.1007/s10734-018-0347-x>
- CMS Cameron McKenna (2012): *A még hatályos és az új Mt. összevetése*. <https://www.hrportal.hu/download/CMS%20mt.pdf> (utolsó letöltés: 2022. 08. 20.)
- Csermely P. (2017): A nők tudományos előmenetele mint felülről korlátozódó hálózatos jelenség. *Magyar Tudomány*, 178(5), 624–626.
- Declercq K., & Varga J. (2018): Horizontális nemi szegregáció a felsőoktatásban – STEM jelentkezések. In Fazekas K., & Szabó–Morvai Á. (szerk.), *Munkaerőpiaci Tükör 2017. Nők a munkaerőpiacon* (pp. 114–121.). MTA KRTK.
- Engler Á., Paksi V., & Tardos K. (2021): Tudományos fokozattal rendelkezők munka–magánélet egyensúlya: problémák és megküzdési stratégiák. In Tardos K., Paksi V., & Fábri Gy. (szerk.), *Tudományos karrier a 21. század elején* (pp. 127–142.). Belvedere Meridionale.
- Európai Bizottság (2018): *A nők a digitális korban – Zárójelentés*.
- European Commission (2012): *Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. A Reinforced European Research Area Partnership for Excellence and Growth*.
- European Commission (2012): *Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. A Union of Equality: Gender Equality Strategy 2020–2025*.
- European Commission (2021): *She Figures 2021: Gender in Research and Innovation Statistics and Indicators*. Publications Office of the European Union.
- European Institute for Gender Equality (2016): *Gender Equality in Academia and Research-GEAR Tool. Making a Gender Equality Plan*.
- Eurostat (2018): *A decomposition of the unadjusted gender pay gap using Structure of Earnings Survey data*.
- Hansen, D. S. (2020): Identifying barriers to career progression for women in science: Is COVID-19 creating new challenges?. *Trends in parasitology*, 36(10), 799–802. <https://doi.org/10.1016/j.pt.2020.07.016>
- Haraszthy Á., & Hrubos I. (2002): A nők és a tudomány-európai dimenzióban. *Magyar Tudomány*, 108(3), 333–339.
- Hill, C., Corbett, C., & St Rose, A. (2010): *Why so few? Women in science, technology, engineering, and mathematics*. American Association of University Women.
- Hosseini, M., & Sharifzad, S. (2021): Gender disparity in publication records: a qualitative study of women researchers in computing and engineering. *Research Integrity and Peer Review*, 6(1), 1–14. <https://doi.org/10.1186/s41073-021-00117-3>
- Ioannidou, E., Letra, A., Shaddox, L. M., Teles, F., Ajiboye, S., Ryan, M., Fox, C. H., Tivari, T., & D'souza, R. N. (2019): Empowering women researchers in the new century: IADR's strategic direction. *Advances in Dental Research*, 30(3), 69–77. <https://doi.org/10.1177/0022034519877385>
- Kim, L., Smith, D. S., Hofstra, B., & McFarland, D. A. (2022): Gendered knowledge in fields and academic careers. *Research Policy*, 51(1), 104411. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2021.104411>
- Kurucz Sz., & Kotter J. (2014): *A megváltozott munkajog rendszere*. https://www.vsz.hu/media/2262/megvaltozott_munkajog.pdf (utolsó letöltés: 2022. 08. 21.)
- Lajos V. (2020): Nők és szociokulturális idegenség: A feminizmus tudománytörténeti vázlata a szociokulturális antropológiában. *Szellem és Tudomány*, (1), 62–87.
- Lamm V. (2016): Nők az akadémián. *Magyar Tudomány*, 177(7), 866.
- Lamm V., & Nagy B. (2019): 2019 ismét a „nők éve” az Akadémián – Törekvések a nők tudományos pályafutásának támogatására. *Magyar Tudomány*, 180(11), 1649–1665. <http://doi.org/10.1556/2065.180.2019.11.6>
- Lannert J., & Nagy B. (2019): A nők helyzete a magyar tudományos életben. *Szociológiai Szemle*, 29(4), 63–82.
- Lawson, C., Geuna, A., & Finardi, U. (2021): The funding-productivity-gender nexus in science, a multistage analysis. *Research Policy*, 50(3), 104182. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2020.104182>
- Llorens, A., Tzovara, A., Bellier, L., Bhaya-Grossman, I., Bidet-Caulet, A., Chang, W. K., Cross, Z. R., Dominiquez-Faus, R., Flinker, A., Fonken, Y., Gorenstein,

- M. A., Holdgraf, C., Hoy, C. W., Ivanova, M. V., Jimenez, R. T., Jun, S., Kam, J. W. Y., Kidd, C., & Dronkers, N. F. (2021): Gender bias in academia: A lifetime problem that needs solutions. *Neuron*, 109(13), 2047–2074. <https://doi.org/10.1016/j.neuron.2021.06.002>
- Mamlok-Naaman, R. (2021): Socio-cultural developments of women in Science. *Pure and Applied Chemistry*, 93(8), 907–912. <https://doi.org/10.1515/pac-2021-0104>
- MTA (2022): *Nők az Akadémián: több évtized versenyhátránya nem hozható be néhány év alatt*. https://mta.hu/mta_hirei/nok-az-akademian-tobb-evtized-versenyhatranya-nem-hozhato-be-nehany-ev-alatt-112135 (utolsó letöltés: 2022. 08. 30.)
- Munkaügyi Levelek (2004): *A részmunkaidős foglalkoztatás*. <https://munkaugyi-levelek.hu/2004/09/a-reszmunkaidos-foglalkoztatasi/> (utolsó letöltés: 2022. 08. 21.)
- Nagy B. (2017): Szervezet és nemek. In Kovács M. (Szerk.), *Társadalmi nemek: elméleti megközelítések és kutatási eredmények* (pp. 57–68.). ELTE Eötvös Kiadó.
- Nők a Kutatói Életpályán Elnöki Bizottság (2020): *Ajánlás a Magyar Tudományos Akadémia 2020. évi tisztújító, online 193. Közgyűlése számára a nők szakmai rendezvényeken való részvételének előmozdítása érdekében*. <https://mta.hu/data/dokumentumok/nok-a-kutatai-eletpalyan-bizottsag/Aj%C3%A1nl%C3%A1s1.pdf> (utolsó letöltés: 2022. 08. 30.)
- Nők a Kutatói Életpályán Elnöki Bizottság (2020): *Ajánlás a Magyar Tudományos Akadémia 2020. évi tisztújító, online 193. Közgyűlése számára az egészséges munkahelyi légkör biztosítása és mások emberi méltóságát sértő magatartások visszaszorítása érdekében*. <https://mta.hu/data/dokumentumok/nok-a-kutatai-eletpalyan-bizottsag/Aj%C3%A1nl%C3%A1s2.pdf> (utolsó letöltés: 2022. 08. 30.)
- OECD (2019): *PISA 2018 Insights and Interpretations*. OECD Publishing.
- Paksi V. (2014): Miért kevés a női hallgató a természet és műszaki tudományi képzésekben? Nemzetközi kitekintés a ”szivárgó vezeték”-metaforára. *REPLIKA*, 85(1–2).
- Paksi V. (2022): *Tézisgyűjtemény a PhD vagy gyermekvállalás? PhD hallgató nők munka-magánélet egyensúlya a műszaki tudományok területén c. disszertációhoz*. Budapesti Corvinus Egyetem.
- Pető A. (2018): A nők a tudományban. *Magyar Tudomány* 179(4), 550–565.
- Pukánszky B. (2013): *A nőnevelés története*. Gondolat Kiadó.
- Rathburn, S. L., & Ely, L. L. (2021): Accept and support a multi-thread career path to keep women in the academic stream. *Earth Surface Processes and Landforms*, 2021(46), 3011–3015. <https://doi.org/10.1002/esp.5281>
- Reese, T. A., Harris-Tryon, T. A., Gill, J. G., & Banaszynski, L. A. (2021): Supporting women in academia during and after a global pandemic. *Science Advances*, 7(9). <https://doi.org/10.1126/sciadv.abg9310>
- Sasvari, P., Bakacsi, G., & Urbanovics, A. (2022): Scientific career tracks and publication performance-relationships discovered in the Hungarian academic promotion system. *Heliyon*, 8(3). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e09159>
- Séllei N. (2015): Professzornők a Debreceni Egyetemen. *Debreceni Szemle*, 2015(3), 260–278.
- Sharma, G., Sarma, A. A., Walsh, M. N., Hayes, S. N., Sahni, S., Brown, S. A., Singh, T., Harrington, R. A., Douglas, P. S., & Duvernoy, C. S. (2019): 10 recommendations to enhance recruitment, retention, and career advancement of women cardiologists. *Journal of the American College of Cardiology*, 74(14), 1839–1842. <https://doi.org/10.1016/j.jacc.2019.08.016>
- Somogyi P. (2016): Alkalmask-e nők az MTA tagságra. *Magyar Tudomány*, 177(7), 862–864.
- Spencer, S., Burrows, C., Lacher, S. E., Macheledt, K. C., Berge, J. M., & Ghebre, R. G. (2021): Framework for advancing equity in academic medicine and science: Perspectives from early career female faculty during the COVID-19 pandemic. *Preventive Medicine Reports*, 24. <https://doi.org/10.1016/j.pmedr.2021.101576>
- Starl, K. (2021): The Human Right to Science Education Re-Examined. In Tajmel, T., Starl, K., & Spintig, S. (Eds.), *The Human Rights-Based Approach to STEM Education* (pp. 25–40.). Waxmann.
- Takács I. (2020a): Akadályok a nők karrierjének útjában – a szervezetek útvesztői. *Műszaki-Társadalomtudományi folyóirat*, 9(1), 65–83. <https://doi.org/10.18392/metsz/2020/1/4>
- Takács I. (2020b): Nők a tudományos elitben: A nemi identitás tartalma és a nemi sztereotípiák kölcsönhatása az akadémikus nők karrierjében Magyarországon. *REPLIKA*, (117–18), 151–176. <https://doi.org/10.32564/117-118.6>
- Tardos K., & Paksi V. (2020): Tudományos karrierutak kutatói értékelése: női és férfiperspektívák. In Tardos K., Paksi V., & Fábri Gy. (Szerk.), *Tudományos karrier a 21. Század elején* (pp. 35–59.). Belvedere Meridionale.
- Várnay E., & Pap M. (2016): *Az Európai Unió joga*. Wolters Kluwer.
- Világgazdasági Fórum (2020): *Gender Gap Report 2020*.
- Walters, C., Ronnie, L., Jansen, J., & Kriger, S. (2021): Academic guilt: The impact of the pandemic-enforced lockdown on women’s academic work. *Women’s Studies International Forum*, 2021(88). <https://doi.org/10.1016/j.wsif.2021.102522>
- Zakaras, J. M., Sarkar, U., Bibbins-Domingo, K., & Mangurian, C. V. (2021): Not just surviving, but thriving: overcoming barriers to career advancement for women junior faculty clinician-researchers. *Academic Psychiatry*, 45(2), 180–184. <https://doi.org/10.1007/s40596-020-01361-3>

Jogszabályok, rendeletek

Magyarország Alaptörvénye

2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről

2011. évi CCIV. törvény a nemzeti felsőoktatásról

2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról

1994. évi XL. törvény a Magyar Tudományos Akadémiáról

1949. évi XX. törvény a Magyar Köztársaság Alkotmánya

Debreceni Egyetem (2022): Debreceni Egyetem Szervezeti és Működési szabályzata. <https://mad-hatter.it.unideb.hu/portal/displayDocument/id/3850655> (utolsó letöltés: 2022. 08. 22.)

Debreceni Egyetem (2022): Debreceni Egyetem Minősbiztosítási kézikönyve. <https://mad-hatter.it.unideb.hu/portal/displayDocument/id/3463173> (utolsó letöltés: 2022. 08. 17.)

Debreceni Egyetem (2022): Debreceni Egyetem Etikai Kódexe. <https://mad-hatter.it.unideb.hu/portal/displayDocument/id/2054713> (utolsó letöltés: 2022. 08. 12.)

Debreceni Egyetem (2022): Debreceni Egyetem Intézményfejlesztési Terv 2021–2024 <https://mad-hatter.it.unideb.hu/portal/displayDocument/id/3307006> (utolsó letöltés: 2022. 08. 17.)

Debreceni Egyetem (2022): Debreceni Egyetem Esélyegyenlőségi Terve 2022–2026. <https://mad-hatter.it.unideb.hu/portal/displayDocument/id/3690560> (utolsó letöltés: 2022. 08. 17.)

Debreceni Egyetem (2022): Debreceni Egyetem Nemi Esélyegyenlőségi Terve 2022–2025. <https://mad-hatter.it.unideb.hu/portal/displayDocument/id/3690565> (utolsó letöltés: 2022. 08. 17.)

Debreceni Egyetem (2022): Debreceni Egyetem szabályzata az egyes munkakörök betöltésével kapcsolatos szabályokról, a pályázatás rendjéről és egyéb foglalkoztatási szabályokról. <https://mad-hatter.it.unideb.hu/portal/displayDocument/id/3858611> (utolsó letöltés: 2022. 08. 22.)

Debreceni Egyetem (2022): Debreceni Egyetem Doktori szabályzata. <https://mad-hatter.it.unideb.hu/portal/displayDocument/id/3699105> (utolsó letöltés: 2022. 08. 22.)



ISBN 978-963-615-066-2



9 789636 150662