



## KUTATÁS

### KUTATÁS

## **Dr. Schadt Mária – Dr. Péntek Eszter: A nők ipari kutatás-fejlesztésben való részvételét elősegítő eszközök adaptálhatósága Magyarországon**

Egy kérdőíves vizsgálat alapján

**A**nnak ellenére, hogy egyes tudományterületeken a lányokat sújtó diszkrimináció *de jure* közel száz éve megszűnt, a nők aránya a műszaki, informatikai, matematikai, fizikai képzésekben továbbra is alulreprezentált. További hátrányt jelent a megszerzett diplomával való elhelyezkedés is. Ez nem csak Magyarországon van így: az Európai Unió tagállamaiban, illetve az OECD országokban végzett kutatások is arról szólnak, hogy a nemek közötti esélyegyenlőtlenség a tudományos kutatás-fejlesztés területén általában is számottevő, de a különbségek az ipari kutatások terén a legnagyobbak. 2011-ben Neelie Kroes, az Európai Bizottság alelnökének védnöksége alatt Budapesten megrendezett *Women in Science, Innovation and Technology Digital Age* konferencia résztvevői további negatív tendenciákra hívták fel a figyelmet; arra,

hogy egyre kevesebb nő választja a mérnöki, informatikai, és műszaki tudományos pályát.

[\[1\]](#)

Mivel a nők diszkriminációja ezeken a területeken nemcsak az nemek közötti esélyegyenlőség, hanem a gazdasági társadalmi innováció szempontjából is hátrányos, ezért szükséges az adott területeken a nők bekapcsolódását gátló tényezők feltárása.

A probléma feltárásához 2012 novemberében egy kérdőíves vizsgálatot [\[2\]](#) végeztünk, célunk a magyar műszaki, informatikai, természettudományi (matematikai, fizikai) felsőoktatásban dolgozó, kutató nők helyzetének és véleményének megismerése volt. A vizsgálatba a magyarországi felsőoktatási intézmények teljes körét bevontuk, a kutatónőket e-mailben kerestük meg és kértük egy on-line kérdőív kitöltésére. Összesen 119 értékelhető kérdőív érkezett vissza, ami a kiküldött kérdőívek számához képest 23%-os válaszadási aránynak felel meg. A válaszadó nők közel fele műszaki, 31%-a természettudományi, egyötöde pedig informatikai területen oktat és végzi kutatásait. A válaszadók egyharmada 15 évnél több ideje dolgozik a felsőoktatásban (közülük 5 egyetemi tanár, 25 főiskolai tanár vagy egyetemi docens), a kérdőívet kitöltők között azonban többségben voltak a fiatal kutatók, akik 5–15



éves, vagy ennél rövidebb kutatói tapasztalattal rendelkeznek (adjunktusok, tanársegédek, doktoranduszok és egyéb kutatói státuszban lévők).



A kérdőív több strukturális elemet tartalmazott. Vizsgáltuk:

- a pályaválasztás és az ipari kutatói szférába való belépés körülményeit;
- a karrier és szakmai fejlődés útját;
- az előrehaladást akadályozó tényezőket;
- a munka és a családi élet összeegyeztethetőségét;
- a nők részvételét, előrejutását elősegítő lehetséges eszközök, karrierfejlesztő programok véleményezését.

Jelen tanulmányunkban elsősorban az utolsó kérdésnek szentelnénk nagyobb figyelmet, melynek nemzetközi vonatkozásait is meg kell említeni. 2011-ben a dortmundi *Social Research Centre* dolgozta ki azt a kérdőívet, amit

a *GenCo projekt*[3] keretében öt országban (Németországban, az Egyesült Királyságban, Ausztriában, Görögországban és Csehországban) 116 vállalat és 29 felsőoktatási intézmény személyügyi szakembere töltött ki. A kérdőív elsősorban olyan szervezetek genderpolitikáját vizsgálta, melyek humánpolitikájában a nemek közti esélyegyenlőség kérdése megjelenik.

Kutatásunkban kísérleti jelleggel megpróbáltunk ebből a kérdőívből néhány kérdést adaptálni, jóllehet a kulturális, társadalomtörténeti és a HR-gyakorlatban lévő különbségek miatt ez csak korlátozottan lehetséges, emellett a mi esetünkben a célcsoport is egészen más volt, mint az eredeti vizsgálatban. Mivel mi nem HR-es szakembereket kérdeztünk, hanem kutatónőket mint munkavállalókat, így vizsgálatunk csupán arra terjedhetett ki, hogy megnézzük, mennyire szimpatikusak a nemzetközi gyakorlatban már több helyütt alkalmazott, a nők nagyobb részvételét és karrier-lehetőségeit elősegítő eszközök a kutatónők körében, valamint azt, hogy a válaszadók mennyire tartják elképzelhetőnek ezek bevezetését a magyar gyakorlatba.

Vizsgálatunk hozadéka lehet tehát a válaszok elemzése nyomán olyan gyakorlati intézkedések kiválasztása, amely leginkább megfelel a célcsoport igényeinek – támpontot nyújtva a jogalkotóknak, a szervezetek vezetőinek és HR-szakembereinek egyaránt.



## A genderpolitika lehetséges eszközei a szervezetekben

Az Európai Bizottság 7. keretprogramja által támogatott *GENDERA* projekt feladatként tűzte ki kilenc ország, köztük Magyarország számára, hogy javaslatokat készítsen a női részvétel elősegítéséhez az ipari K+F területeken. A strukturális elemek között kapott helyet a különböző együttműködések kialakításának szükségessége politikai, szervezeti és kormányzati döntéshozói szinten a nők és férfiak esélyegyenlősége érdekében. A nők részarányát lehet befolyásolni kvótarendszerrel, az esélyegyenlőségi szempontok pályázati rendszerekbe való integrálásával, vagy a karrierfejlesztés és mentorálás, illetve a munka- és magánélet egyensúlyának (pl. családbarát munkahelyek) biztosítása révén is. A nemzetközi tapasztalatok nyújtanak némi támpontot a beavatkozási területek eredményes (avagy kevésbé eredményes) gyakorlatairól. A fenti irányelveken és szabályozásokon túl viszont az is jól látszik, hogy a szakmai és tágabb

környezet formálása, a női és férfi szerepekhez kötődő sztereotípiák és attitűdök megváltoztatása is elengedhetetlen. Ennek nyomán fontos az elkötelezett vezetők számának növelése, a női kutatók példaképként való bemutatása, a középiskolás lányok érdeklődésének felkeltése a kutatói (ezen belül is a műszaki, természettudományos, informatikai) pálya iránt.

Kérdőívünkben 18 szempontot sorakoztattunk fel a fenti eszközök megjelenítésére, és arra kértük a kutatónőket, hogy értékeljék azokat egy 1-től 5-ig terjedő skálán aszerint, mennyire tartják azokat megvalósíthatónak (az 1-es jelentette azt, ha egyáltalán nem, az 5-ös, ha nagy valószínűséggel megvalósíthatónak tartják a hazai gyakorlatban az adott szempontot). A következő táblázatban a skálaértékek közül a „talán” és a „nagy valószínűséggel megvalósítható”-t választók válaszadókon belüli összesített részarányát tüntettük fel, a jelölések nagysága szerinti sorrendben.

1. **sz. táblázat:** A válaszadók által Magyarországon is megvalósíthatónak ítélt eszközök a női részvétel emelkedése és a kutatói/oktatói karrierlehetőségeik javulása érdekében – fontossági sorrendben, a „talán megvalósítható” és a „nagy valószínűséggel megvalósítható” válaszok összesített aránya alapján (%)

<b>Eszközök</b>	<b>„talán megvalósítható” + „nagy valószínűséggel megvalósítható” válaszok aránya</b>
1. rugalmas munkaidő-beosztás	82,9
2. nőknek szóló karrier-fejlesztő programok a kutatói pálya során	54,3
3. férfiak és nők közti együttműködés elősegítése (pl. vegyes munkacsoportok)	53,1



4.	tanácsadói/mentor programok a kutatói pálya során	51,9
5.	tanácsadói/mentor programok az egyetemi tanulmányok alatt	45,1
6.	nőknek szóló karrierfejlesztő programok a tanulmányok alatt	41,5
7.	a nemek közti esélyegyenlőség érvényesítése az irányításban, értékelésben, minősítésben	40,2
8.	az egyenlő esélyek felmérése, vizsgálata, nemek szerinti adatok gyűjtése	39,1
9.	vezetői képzések külön a női munkatársak számára	37,8
10.	speciális toborzási terv fiatal diplomás nők számára	35,4
11.	plusz források a nemek közti esélyegyenlőség érvényesítéséhez a költségvetés tervezésekor	33,8
12.	a felsőbb vezetés nemi esélyegyenlőséggel kapcsolatos kötelezettségvállalása és érvényesítése	32,9
13.	a nemek közti egyenlőség a szervezet arculatának elemeként	32,1
14.	megelőző intézkedések a munkahelyi zaklatások, konfliktusok terén	24,7
15.	nők toborzása a férfítőbbséggel jellemezhető szakterületekre	23,5
16.	a nemek közti egyenlőség szervezeti szintű tervezése	22,0
17.	a nőket képviselő, vagy a nemek közti esélyegyenlőségért felelős munkatárs az egyetemeken, kutatóintézetekben	20,9
18.	a társadalmi nemek tudományának, oktatásának beépítése a tantervekbe	19,6

A megvalósíthatóság értékelését követően arra kértük a válaszadókat, jelöljék meg az egy szimpátia-vizsgálatot is készítettünk, és előbb felsorolt 18 szempontból azt a hármat,



ami a leginkább tetszik számukra.

A leginkább szimpatikus eszközök:

(az első 6 kiemelése az említések számának sorrendjében)

1. rugalmas munkaidő-beosztás;
2. nőknek szóló karrierfejlesztő programok a kutatói pálya során;
3. tanácsadói/mentor programok a kutatói pálya során;
4. vezetői képzések külön a női munkatársak számára;
5. férfiak és nők közti együttműködés elősegítése (pl. vegyes munkacsoportok);
6. tanácsadói/mentor programok az egyetemi tanulmányok alatt;

Érdeemes megnézni, hogy a megvalósíthatósági- és a szimpátiarangsorok között van-e különbség, ami az adaptációs nehézségekre utalhat. Ilyen azonban csak egy esetben figyelhető meg: a „plusz források megteremtése a nemek közti esélyegyenlőség érvényesítéséhez a költségvetés tervezésekor” szimpatikus eszköz ugyan, de sokkal kevésbé megvalósítható a hazai gyakorlatban a válaszadók szerint. A többi eszköznél a szimpátia és a megvalósíthatóság értékelése közelebb esik egymáshoz.

A válaszokból érdemes a legnagyobb gyakorisággal említettet kiemelni. A kutatói pályát a kutatónők szerint leginkább a felsőoktatásban

jellemző rugalmas munkaidő-beosztás teszi/teheti vonzóvá, ennek további elősegítésében látják a legfőbb segítséget a női karrierek sikere érdekében a műszaki, természettudományi, informatikai területen. A rugalmas munkaidő nemcsak szimpatikus eszköz a nők részvételének elősegítésében, de a kutatónők 83%-a megvalósíthatónak is tartja ezt a kutatókat foglalkoztató szervezetekben. Úgy gondoljuk, hogy a rugalmas munkaidő ilyen magas arányban történő említése a tradicionális családi munkamegosztás mély beágyazottságára utal, mivel ez az, ami segíthet a munka és a családi feladatok összeegyeztetésében. Mivel a kutatások és azok elemzése nem, vagy csak részben kötött konkrét munkaidőhöz és -helyhez, ez a lehetőség megkönnyíti a szakmai előrejutást a kisgyermek(ke)t nevelő, vagy családtagjait gondozó nőknél, hiszen munkájuk egy részét otthon, este, hétvégén is el tudják végezni. Bonyolultabb az időbeni összehangolódás ott, ahol a kutatások az intézményi infrastruktúrához szorosan kötődnek (márpedig a műszaki, természettudományi laborokban végzett kutatások zöme ilyen), vagy amelyeknél team-munka folyik, és sokkal nehezebb ez a kérdés a vezetői pozíciókban is, ami a folyamatos jelenlét miatt időben jóval kötöttebb. Ezért javaslatként néhány válaszadó – a nők vezetővé válásának esélye kapcsán – szorgalmazta például a rész munkaidős foglalkoztatást a vezetői posztokon is.

A válaszolók közel fele fontosnak tartotta a nőknek szóló karrierfejlesztő-, a tanácsadói/mentor programokat a kutatói pá-



lya során, valamint a vezetői képzéseket külön a női munkatársak számára.

A válaszolóknak 22%-a hisz csak a nők esélyegyenlőségét segítő tervek, és mindössze 20,9%-a az esélyegyenlőségi szempontokat figyelő munkatárs hatékonyságában.

Hasonlóan a *GenCo* vizsgálathoz, az általunk megkérdezett nők is igényelték, hogy több információhoz jussanak a gyermekvállalási szabadság, a munkába állás utáni gyermekelhelyezéssel kapcsolatban, illetve az idősek és a fogyatékkal élők gondozásában segítséget nyújtó intézmények, szolgáltatások terén is.

Elsősorban a nemzetközi kutatásból arra következtetünk, hogy a nemek esélyegyenlősége kérdésben a társadalmi attitűdváltozás mellett alapvető feltétel a felelősség és a jogalap. Az általunk megkérdezett magyar kutatónők egyharmada (32,9%) tartotta fontosnak azt, hogy a nemek közti esélyegyenlőség előmozdításában a felsőbb vezetés nemi esélyegyenlőséggel kapcsolatban kötelezettséget vállaljon és azt érvényesítse.<sup>[4]</sup>

Kutatásunkban a megkérdezett nők véleménye szerint – hasonlóan a *GenCo-kutatáshoz* – fontos, hogy megfelelő adatok álljanak rendelkezésre a nemek foglalkozások szerinti megoszlásáról az esélyegyenlőség jobb érvényesülése érdekében. Itt kapnának helyet azok az eszközök, melyekkel a szervezetek kérdőívek és egyéb adatgyűjtési módszerek segítségével módszeres genderspecifikus nyil-

vántartásokat végeznek és nem szerint differenciált munkavállalói adatokat gyűjtenek és elemeznek beosztás, jövedelem, képesítés, kor, munkaidő, különböző képzésekben való részvétel, szülői szabadság vonatkozásában. Ezeket az adatokat aztán a nemek közti esélyegyenlőség szempontjait elősegítő módon kellene beépíteni az irányításba, ellenőrzésbe és értékelésbe, ahol azokat mérlegelve történhetne a feladatmegosztás, a személyek preferálása, kinevezése, a beadott pályázatok értékelése a kutatási, előrejutási lehetőségeknél.

A válaszadók egy markáns része látna szívesen több női vezetőt a kutatói, felsőoktatási szférában, mely komoly előrelépést jelentene a nők részvétele és karrierlehetősége terén. A kutatónők 37,8%-a tartja fontosnak és megvalósíthatónak külön a női munkatársak számára tartott vezetői képzéseket.

A legkevésbé fontos, illetve a legkevésbé megvalósíthatónak tartott elemek a magyar kutatónők szerint a szervezeti kultúrával összefüggő eszközök. Ezeknek a külföldi társaik jóval nagyobb jelentőséget tulajdonítottak, holott a szervezeti kultúra új elemei lehetnének hazánkban is azok a gender sensitive elképzelések, mint

- a férfiak és nők együttműködésének elősegítése vegyes csoportok felállítással;
- az egyenlő bánásmód mint a szervezeti arculat, intézményi profil része;



- a megelőző intézkedések a nőket érő zaklatás és megfélemlítés terén;
- a munkavállalók és a vezetés növekvő tudatossága a szülők (férfiak és nők) családi felelősségének felismerésében;
- a felsőoktatási intézményekben a gendertanulmányok, ismeretek bevonása az oktatás és kutatás területén (pl. a HR képzésben).

Míg a nemzetközi felmérésben – ahogy a nyitott kérdésekre adott válaszokból kiderül – fontosnak tartották a kvótarendszer bevezetését a vezetői beosztásoknál is, addig az általunk megkérdezettek ezt nem említették. Mások abban látnának áttörést a hagyományosan maszkulin területeken, ha sikerülne a „férfi klikkeket” valamiképp megszüntetni, és megkeresni azokat a lehetőséget, hogy hogyan lehetne a vezető férfi csoportok támogatását elnyerni a megfelelően képzett nők bevonására. Nagy a támogatottsága a nemzetközi kutatásban a jelenlegi vezetők (férfiak és nők egyaránt) meggyőzésének képzések, workshopok formájában, a sokszínűség és különbözőség fontosságáról nemi vonatkozásban is – főleg a férfiak uralta területeken. A magyar kutatók válaszaiban ezek az elképzelések sem szerepeltek.

Komoly emberitőke-vesztésről beszélhetünk a kutatói pályára való belépésénél, ha azt vesszük, hogy a felsőoktatásban és a doktori iskolákban való részesedésükhöz képest jóval alacsonyabb arányban vannak jelen a nők a kutatók körében. Még azokban az or-

szágokban is, ahol a kutatóként dolgozó nők és férfiak számának általános aránya viszonylag kiegyensúlyozott, léteznek különbségek a nemek koncentrációjának tekintetében a különböző K+F szektorokban és tudományterületeken, vagyis a nőket kiszorítják a kompetív, magas pénzügyi ráfordításokkal jellemezhető K+F rendszerekből. Őket a kisebb finanszírozási összegeket vonzó, jobbra az életben maradásért küzdő rendszerek szívják fel, és így egyfajta „tartalék” emberi erőforrássá válnak.

A negatív tendencia megváltoztatása miatt fontos helyet kell, hogy kapjanak azok az eszközök az esélyegyenlőségi politikában, amik a kutatói pályára való belépésnél segítik a nőket. A kérdőívet kitöltő magyar kutatónők 45,1%-a tartotta fontosnak a tanácsadói/mentor programok működtetését már az egyetemi tanulmányok alatt, 35,4%-a speciális toborzási tervet valósítana meg a fiatal diplomás nők számára.<sup>[5]</sup>

Az esélyegyenlőséget előmozdító lehetséges eszközök értékelését érdemes néhány változó bevonásával a fentieknél differenciáltabban is elemezni. A kérdőívben szereplő kérdések mentén megnézhetjük például, hogy van-e kapcsolat a fenti eszközökre leadott szavazatok és aközött, hogy:

- a válaszadóknak van-e gyermekük;
- mennyire tartják összeegyeztethetőnek a munkát és a családi feladatokat;
- mióta dolgoznak a felsőoktatásban;



- milyen tudományterületen próbálnak kutatóként érvényesülni és karriert építeni;
  - hol tartanak a karrierjükben;
  - dolgoztak, kutattak-e külföldön, vannak-e más országból/kultúrából származó tapasztalataik;
  - érte-e már őket valamilyen igazságtalanság munkájuk során, a szakmai előrelépésben azért, mert nők;
  - saját maguk kaptak-e segítséget az egyetemi tanulmányaik alatt és után;
  - mit gondolnak a férfi és női karrier utakról és az esélyegyenlőség kérdéséről.
- A külföldi tapasztalatok két szempontnál is befolyásolták a válaszokat: azok a kutatónők, akik már dolgoztak kutatóként külföldön, inkább támogatták az egyenlő esélyek felmérését, és a nemek szerinti adatok gyűjtését a kutatóhelyeken ( $p=0,022$ ), valamint a társadalmi nemek oktatását az egyetemeken ( $p=0,017$ ), mint azok a társaik, akiknek nem volt külföldi tapasztalatuk.
  - A tudományos karrier előrehaladottsága terén elmondható, hogy szignifikáns különbség mutatkozott abban, hogy mind a DLA, mind a C.Sc (kandidátusi) fokozattal rendelkezők nagyobb arányban támogatták a nőknek szóló tanácsadói/mentor programokat az egyetem alatt és a kutatói pálya során ( $p=0,034$ ;  $p=0,018$ ). A fiatal, PhD fokozattal rendelkező, vagy még nem rendelkező kutatók ezt kevésbé tartották lényegesnek. Ugyanezen eszközök támogatottsága tudományterületenként is eltérő: az informatika területén kutatók tartották leginkább megvalósíthatónak a tanácsadói programokat a hazai gyakorlatban ( $p=0,046$ ).
  - A felsőoktatásban eltöltött idő hatása a nőknek szóló vezetői képzések támogattságában jelentkezett: a hosszabb ideje kutatói pályán dolgozók támogatták ezt nagyobb mértékben ( $p=0,013$ ).

A fenti változók mentén a következő összefüggésekben mutatkozott szignifikáns (statisztikailag is érvényes) különbség:

- Azok a kutatók, akik úgy gondolják, hogy a nők kevésbé ambíciózusak az előrelépésben (pl. ritkábban folyamodnak előléptetésért), fontosabbnak tartották a nőknek szóló karrierfejlesztő programok megvalósítását a szervezetekben ( $p=0,014$ ).
- Azok a válaszadók, akik szerint a nőknek nehezebb az előrelépés a kutatói pályán, mint a férfiaknak, nagyobb arányban támogatták a speciális toborzási terv kialakítását fiatal diplomás nők számára ( $p=0,026$ ).





- A család és a munka összeegyeztethetőségét nagyobb problémaként érzékelők (az 5 fokú skálán 4-es és 5-ös értéket adók) pedig abban látnak lehetőségeket a női kutatói karrierek előmozdításában, ha a fiatal nők minél korábban, lehetőleg már az egyetemi tanulmányaik alatt karrierfejlesztő, tanácsadó programok segítségét vehetik igénybe ( $p=0,016$ ).

## Összegzés

Kutatásunkból az a következtetés vonható le,

hogy a megkérdezettek többsége fontosnak tartja a karrierfejlesztéssel kapcsolatos ismereteinek bővítését. Ennek fontosságát az is alátámasztja, hogy a magasabb fokozattal rendelkezők, akik már hosszabb időt eltöltöttek a kutatás-fejlesztésben és a műszaki, informatikai területen, ambiciózusabbak. Éppen ezért, ha a nők esélyegyenlőségét, és a karrier útjában álló gátakat le akarjuk bontani, kiemelt fontosságot kell tulajdonítani a tudatos karrierfejlesztésnek, illetve a nőket hátrányosan érintő sztereotípiák lebontásának.

## Jegyzetek

[1] 2011. március 6–8. Budapest „Women in Science, innovation and technology in the digital age” konferencia

[2] A kérdőíves felmérés egyúttal a TÁMOP 4.2.2. C pályázat előkészítését is jelentette.

[3] Improving **Gender Equality Competences** of Persons Responsible for Personnel Development in Private Enterprises and Higher Education. <http://gender-competence.eu> (letöltés: 2013. január 28.)

[4] A német, angol, osztrák, cseh és görög hozzászólásokban komoly igény mutatkozott többek között az ombudsman szerepére a szervezetekben. Emellett a külföldi válaszadók szorgalmazták egy magatartási kódex kialakítását is, valamint a munka törvénykönyvének frissítését, a HR-vezetők tevékenységét befolyásoló törvényi változásokat, valamint az egészség és biztonság terén még hiányzó gender szabályozások kaptak markáns szerepet az esélyegyenlőségi jogalap megteremtésében.

[5] Emellett a nemzetközi vizsgálatban további javaslatként fogalmazódott meg az, hogy szorgalmazni kell a nemek szempontjából semleges alkalmassági vizsgákat, a sztereotípiákat és az előre kialakított (standard) fogalomkészletet mellőző felvételi eljárásokat, valamint az olyan álláshirdetéseket, amik vonzóak lehetnek a fiatalok számára, ezen belül is a célzott állásajánlatokat friss diplomás nőknek.