

NŐI KARRIERÚT A FELSŐOKTATÁSBAN

THE FEMALE CAREER PATH IN HIGHER EDUCATION

CZEGLÉDI CSILLA egyetemi docens

Szent István Egyetem, Pályatervezési és Tanárképző Intézet,
Munkagazdaságtan és Minőségügyi Tanszék

BORSOS ESZTER főiskolai tanársegéd

Budapesti Kommunikációs Főiskola, Gazdaságtudományi Intézet

ABSTRACT

Recently, an increasing number of scientific as well as less scientific publications about women, women's career paths, and their life and career models have come to light. This is one of the favorite topics of the early 21st century. On the one hand, it has many dimensions; on the other hand, EVERYBODY has an opinion about this question. We, in this essay, would like to present the female career path in higher education, which is really special. Teaching and research work in higher education is an occupation with quite a lot of prestige. This kind of career was an exclusive male privilege for a long time. But now the chance is there for everybody. Is that true? Do female researchers and instructors have the same opportunities as their male colleagues? In the first part of our article, we examine the access side of the academic career path. Then, we examine women's participation and position in higher education. Finally, we deal with the opportunities of the compatibility of work and family. Through interviews, we have examined the experiences of women who are in top positions in higher education.

Getting to the end of our present research, the first conclusion we have drawn is that this topic offers many more exciting aspects, which we aim to research further as the continuation of our present study.

1. Bevezetés

A nőkről, a nők karrierútjáról, életpályamodelljükről, szerepéről napjainkban egyre több tudományos, és kevésbé tudományos publikáció, riport, tanulmány lát napvilágot. Ez a XXI. század elejének egyik kedvelt/közkedvelt témája. Egyrészt rengeteg dimenziója van, másrészt ez az egyik olyan kérdés, amiről MINDENKINEK van véleménye. Humán sajátosságunk, hogy ha „hasonszörű” véleménynyel találkozunk akkor a „beavatottság” érzete lesz úrrá rajtunk: „Ő is tudja!”, „Ő is így gondolja.” Másrészt jó érzéssel tölt el minket a valahová tartozás érzete: „nem csak én gondolom/érezem így”. Az önigazolás, és annak keresése egyik fon-

tos emberi tulajdonságunk. Ha pedig sajátunkhoz képest ellentétes információval, véleménnyel találkozunk, akkor életbe léphet az úgynevezett „sznob-hatás”: tehát mindenki, aki úgy gondolja, rosszul teszi, én tudom egyedül az igazat, a jót, és mivel én vagyok a kisebbség, én vagyok a kuriózum, a kiválasztott, aki tényleg beavatott. Mi, ezen tanulmány keretein belül arra vállalkozunk, hogy a női karrier utat mutassuk be a felsőoktatásban. Ez egy nagyon speciális szegmens. A felsőoktatásban végzett oktatói, kutatói munka a magas presztizsű foglalkozások közé tartozik. Ez a fajta karrier sokáig a férfiak kiváltsága volt. A XIX. század közepétől vetődött csak fel egyáltalán, hogy a nők részt vegyék/vehessenek a felsőoktatásban. Európában Zürichben, Bernben és Genfben járhattak a nők először egyetemre, a világon először pedig New Yorkban 1849-ben kapott először diplomát egy Elisabeth Blackwell nevű orvos hölgy. (Statistikai Tükör, KSH, 2010/18) Ám nem ez az egyetlen sajátossága a témának. A következők maguk a NŐK. Ez egyrésztől igaz az egyénekre, hogy nehezen egyeztetik össze tudományos karrierjüket családjukkal, másrészt igaz, hogy azon kevés nő közül, akinek sikerül vezető vagy magas pozícióba kerülni, általában nem segítik kolléganőiket hasonló pozíciók eléréséhez. Ennek sok emberi tényező állhat a háttérben, természetesen nem szeretnénk találgatásokba bocsátkozni. Ezekre a kérdésekre a mélyinterjúk lényegesen hitelesebb válaszokat fognak adni.

Cikkünk első részében a tudományos karrierút bemeneti oldalát vizsgáljuk. Az oktatásban résztvevőknél már megjelenik a nemek közötti különbség, amelyet a felsőoktatás különböző területein mutatunk be. Majd a nők részvételét, helyzetét vizsgáljuk a felsőoktatásban. S végül a munka és a család összeegyeztethetőségének lehetőségeivel, nehézségeivel foglalkozunk elsősorban a mélyinterjú tapasztalatok alapján. A szekunder adatok másodelemzése mellett fontosnak tartottuk a téma primer megközelítését is. Mélyinterjú segítségével vizsgáltuk a vezetői pozíciót betöltő nők tapasztalatait a felsőoktatásról.

1. Tudományos karrierút eleje

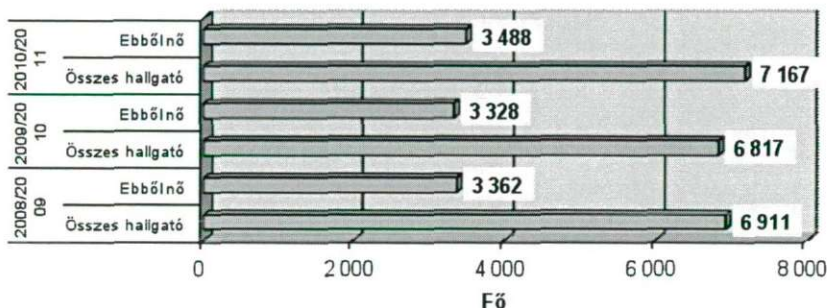
Az nem bizonyított, hogy a nők arányának növekedése egyenes út e tudományos karrierhez, de az tény, hogy minél magasabb szintjét vizsgáljuk a felsőoktatásnak annál nagyobb arányban vannak a női hallgatók.

Míg a '90-es évek közepe, vége felé a nők aránya a felsőoktatásban jelentősen magasabb volt a férfiakénál, a kétezres évekre ez az eltolódás kezdett kiegyenlítődni. A nők még mindig valamivel többen tanulnak tovább, mint férfi társaik, a különbség nem számottevő, ha az összesített adatokat nézzük. De ha megnézzük a felsőfokú képzés szintjeit már nagyobb differenciát láthatunk a mesterképzést nézve. 2012 szeptemberétől a rendes felvételi eljárás keretében alap- és osztatlan képzésre 22 673 férfi és 24 696 nő, mester képzésre 5 666 férfi és 9 038 nő, az összes képzési szintre összesen 35 795 férfi és 44 066 nő nyert felvételt (Keczer 2012)

Annak ellenére, hogy a felsőfokú oktatási intézményekben oklevelet szerzett hallgatók nagyobb része nő, még mindig kisebbségben vannak a női oktatók és kutatók a tudományos területeken.

1. ábra: Doktori (PhD, DLA) képzésben részt vevő hallgatók száma, 2008-2011

Graph 1.: The number of the members who are taking part in doctoral (PhD,DLA) teaching



Forrás: Statisztikai Tájékoztató-Felsőoktatás (KSH, 2011.)

Fenti ábránkból is kitűnik, hogy a hallgatók, doktoranduszok fele nő. Az informatikai, műszaki, és szolgáltatási szektorokban a nők azonban rendkívül alul-reprezentáltak, míg a tanárképzésben és egészségügyi szociális gondoskodásban rendkívül sok nő dolgozik/tanul. A jogi, humán tudományi, művészeti és természettudományi ágakban viszonylagos egyensúly van a két nem között ezen a szinten.

Az MTA doktorainak ugyanis már például csak 14%-a nő. De említhetnénk azt az elszomorító tény is, hogy az állami egyetemek közül egyetlen egyen sincs nő rektori pozícióban. (Riba, 2011 HVG 2011/34.) A PhD-fokozattal rendelkezők közül Magyarországon 37% nő, de az egyetemi tanárok már csak közel 20%-a nő.

Láthatjuk tehát, hogy vannak jól képzett, tehetséges, okos fiatal nők a piacon, később azonban mégis eltűnnek, nem futnak be olyan tudományos karrier utat, mint férfi társaik. A következő fejezetben ezt mutatjuk be.

2. Nők a tudományban

A tudományos karrier összetett, több elemből álló pályafutás. Jellemzően része a felsőoktatási oktatói, kutatói munka, vagy kutatóintézetben, kormányzatnál történő kutatói munka s mind emellett végzett tudományos, publikációs tevékenység. Ebben a fejezetben a nők helyzetét három aspektusból mutatjuk be:

- felsőoktatási karrier,
- felsőoktatásban betöltött vezetői szerep
- tudományos döntéshozatalban betöltött szerep

2.1. Felsőoktatási karrierút

A felsőoktatási karrier egy nagyon kötött pálya. A tanársegédi pozícióból évek kemény munkájával lépked fokozatosan egyre feljebb, míg eljut a hierarchia csúcsára – az egyetemi tanári szintre, de emellett a korábban már említett egyéb tudományos megmérettetésen is haladnia kell.

1. táblázat: Tipikus egyetemi karrierút

Table 1.: Women's and men's distribution in the university hierarchy

Pozíciók	Nők			Férfiak		
	2001	2005	2009	2001	2005	2009
Tanársegéd	41,6	49	52	58,4	51	48
Adjunktus	34,3	43	44,4	65,7	57	55,6
Docens	27,1	33,8	34,3	72,9	66,2	65,7
Egyetemi tanár	11,6	18,8	20,3	88,4	81,2	79,7

Forrás: Felsőoktatási statisztika (KSH, 2009.)

Fenti táblázatunkból szembetűnő, hogy míg tanársegédi pozícióban egyenlőség mutatkozik a két nem között, addig, ahogy haladunk felfelé a ranglétrán a nők szemmel láthatóan eltűnnek. A docensek között már kétszer, az egyetemi tanárok között pedig már közel négyszer annyi férfi található, mint nő. Ez a táblázat is rendkívül jól szemlélteti, hogy a nők többsége az adjunktusi szint körül megreked, az üvegplafon jelenség itt mutatkozik meg leginkább. Érdekes tény, hogy míg a felsőfokú tanulmányaik elején egyenlő eséllyel indulnak a nők és a férfiak mégis évekkel később, mikor dönteni kell a családalapításról, karrieréről, milyen élesen elkülönül a két nem. A nők többsége azért reked meg a fent említett szinteken, mert gyermekszülés után, már nem tud olyan szántíz százalékos erőbedobással csak és kizárólag a karrierjére koncentrálni, mint ahogy férfi társai, akik könnyebben teszik ezt. Negatívumként említjük, hogy kevesen jutnak el az egyetemi tanári címig, de pozitív, hogy növekedés mutatkozott az elmúlt években.

2.2. Nők a tudományos döntéshozatalban

A tudományos döntéshozatalban a nemek közötti különbség még szembe tűnőbb. A nők kivétel nélkül minden vizsgált területen rendkívül alulreprezentáltak.

Fenti táblázatunkból jó látszik az a szomorú tény, hogy MTA tagjai között csak igen elenyésző számban vannak nők. A legjobb a helyzet a Doktori Tanács póttagok körében, ott ugyanis „kiemelkedően magas” 19%-os a női tagok aránya. Kétségbeejtő azonban, hogy Doktori Tanács vagy Elnökség körében már csak 4-4,4%-ról beszélhetünk. Bízunk benne, hogy ez arány, ha lassan is, de változni fog a nők javára.

A legnagyobb presztízsű magyar tudományos díjat, az Akadémiai Aranyérem díjat 50 éves történetében egyetlenegyszer sem kapta nő.

2. táblázat: Nők a tudományos döntéshozatalban
Table 2.: Women in the scientific decision making

Testület	Tagok száma	Női tagok száma	Női tagok aránya (%)
MTA Elnökség	23	1	4,4%
MTA Vezetői Kollégium	12	1	8,3%
MTA Doktori Tanács tagok	25	1	4%
MTA Doktori Tanács póttagok	21	4	19%
Felsőoktatási és Tudományos Tanács	20	1	5%

Forrás: MTA, 2006 (<http://www.mta.hu>)

3. Tudományos karrier kontra család

A legtöbb nőnek szembesülnie kell élete során azzal a ténnyel, hogy a karrier kezdete és a családalapítás ideje egybeesik. Így döntés elé kerülnek, hogy vagy későbbre teszik a gyermekvállalást, mikor már úgymond beindult a karrierjük, vagy előbb vállalják a gyermeket és utána kezdik építeni karrierjüket. Akármelyiket is választják, mindenképp hátrányba kerülnek, hiszen így is úgy is kiesnek néhány évre a „vérkeringésből”, ami a tudományos karriert választók esetében nagyon komoly érvágás.

A tudományos területen dolgozók családi hátterét nem igazán vizsgálták. Erre vonatkozó utolsó felmérést a KSH adatbázisában találtunk 1998-ból. Úgy gondoljuk, hogy az azóta bekövetkezett gazdasági, társadalmi változások csak felerősítették a kutatásban látható tendenciákat, melyek közül kettőt emelnénk ki. Egyrészt a nők a negyven fölötti korosztályban közel háromszor annyian élnek elvált, vagy házasságban, de külön vált státuszban, mint azonos korú férfitársaik. A férfiak összességében nagyobb részben nősek, a nők viszont lényegesen nagyobb arányban reprezentáltak az özvegyek körében, különösen 60 és 70 év feletti korosztály tekintetében. Ez egyrészt következik a prognosztizálható, már születéskor meglévő különbségből, ugyanis a felmérések azt mutatják, hogy a nők átlag 4-6 évvel tovább élnek férfi társaiknál. Ezt régebben azzal magyarázták, hogy a nőket nem érinti oly mértékben az úgynevezett menedzser-betegség, mely a férfiaknál –általában szívinfarktus formájában- jelenik meg.

Élethelyzetükből fakadóan ez a vizsgálati aspektus vált legfontosabbá számunkra, s látva a szekunder adatok hiányosságát fontosnak tartottuk mélyinterjú segítségével mélyebben megvizsgálni ezt a területet. Ez mindenképpen egy feltáró kutatásnak felel meg, s a kapott információk ismeretében egy részletesebb, statisztikailag megalapozottabb kutatást készítettünk elő vele.

4. Valódi nők, valódi életutak

A téma mélyebb megismerése céljából mélyinterjúk megkérdezést készítettünk, felsőoktatásban dolgozó, vezető beosztású nőkkel. Elsődleges célunk az volt, hogy a Magyar Rektori Konferencia nő tagjait kérdezzük meg. 2011-s adatok szerint állami és nem állami egyetemen egyaránt nincs női rektor, míg a főiskolák közül egy állami, s öt nem állami intézményben találhatunk női rektorokat. Szomorú tapasztalatunk volt a megkeresettek alacsony válaszadási aránya, így a megkérdezésünket kiterjesztettük egyéb vezetői beosztást betöltő nőkre is pl.: intézetvezető, tanszékvezető, igazgató (gazdasági, minőségbiztosítási), akik állami és nem állami intézményekben dolgoznak. Összesen 10 alanya volt a megkérdezésünknek, mind sikeres, vezető nők és egyben családanyák. Korosztályukat tekintve harmincas éveik végén járóktól a hatvanas éveiben tevékenykedőig vannak. Mindannyian legalább egy gyermek boldog édes anyukái.

Mélyinterjúnk váza 4 pillérből állt: karrier, család, női vezető a felsőoktatásban és megszívlelendő tanácsok a jövő fiatal oktató nőinek; mely segítségével egy átfogóbb képet kaptunk a nők felsőoktatási karrierútjáról.

Kutatásunk során arra voltunk kíváncsiak, hogy mennyiben érezték hátránynak pályájuk során azt, hogy nő neműek, mennyire tudták összeegyeztetni munkájukat, karrierjüket családjukkal, családbarátabbnak tartják-e a felsőoktatási munkát, mint a versenyszférát, miért szereztek fokozatot, illetve megérte a fokozatszerzési procedúra. Érdekeltek minket a jövőképük, valamint, hogy milyen jó tanáccsal látják el a jövő fiatal női oktatóit.

Válaszadóink egyetértettek abban, hogy amennyiben valaki a felsőoktatásban képzeli el a jövőjét nélkülözhetetlen, hogy megszerezze a tudományos fokozatot is hozzá. Általában azért vállalták a hosszú procedúrát, hogy megtarthassák, megszerezhessék aktuális pozíciójukat, illetve, hogy feljebb léphessenek a ranglétrán. Interjúalanyaink közül mindenki rendelkezik valamilyen tudományos fokozattal, két kivétellel, ám egyiküknek már folyamatban van a PhD-je, másikuk pedig épp most gondolkodik, hogy belevág. Akik már rendelkeznek tudományos fokozattal egyértelműen azt mondják, hogy megérte végigcsinálni, és most sem döntenének másképp. Családjaik támogatták őket a fokozatszerzésben, bár volt egy interjúalany, aki megjegyezte, hogy támogatni támogatták, de azért nem szorgalmazták terveit. Egyik megkérdeztünk kiemelte, hogy kisgyermek mellett sokkal nehezebb a fokozatszerzés. Véleménye szerint a magyar társadalom még mindig rendkívül tradicionális, és emiatt a nőket effektíve időben veti vissza a gyerekvállalás, mert vagy a fokozatszerzésük előtt vállalnak gyereket, ahogy ő fogalmazott „normális biológiai időben”, vagy utána, de akkor kockázatják, hogy egyáltalán „beleférnek-e még az időbe” biológiailag. Szerinte, ha valaki előbb vállalja a gyermekáldást, akkor addig amíg a legkisebb gyermeke is legalább óvodás korú nem lesz, gyakorlatilag esélye sincs, hogy legyen ideje még a fokozatszerzésre is, ezért a karrierútja passzív lesz pár évig.

Azon kérdéseinkre, hogy kik vagy milyen történések segítettek karrierútjukat a legtöbben azt felelték, hogy „jókor voltak jó helyen”, és, hogy „jókor jó emberekkel találkoztak”. Arra pedig, hogy kik, illetve milyen történések gátolták őket szintén meglepően egységes válaszokat kaptunk. Legtöbben a szakmai irigységet, féltékenységet emelték ki, volt, aki külön megjegyezte, hogy ezt főként férfi kollégáin érezte. Ő megjegyezte még, hogy az a fajta lekezelés, melyben részesítették: „egy nő ezt úgyse tudja megcsinálni” őt még erősebbé, motiváltabbá tették. De volt, aki az öncélú, úgynevezett formális hatalmat emelte ki legfőbb gátló tényezőként.

Foglalkoztatott minket, hogy vajon szembesültek-e karrierjük során bármilyen negatív megkülönböztetéssel, csak és kizárólag a nemük miatt. A válaszok többségében egybehangzó igen szerepelt, csak egy hölgy mondta azt, hogy nem, melynek érdekessége, hogy ő műszaki területen oktat. Itt a legtöbben azt emelték ki, hogy egy nőnek véleményük szerint kétszer-háromszor annyit kell teljesítenie, mint egy férfinak, hogy eljusson ugyan abba a pozícióba, vagy ugyan olyan megbecsült, elismert legyen. Volt, aki arról számolt be, hogy bizonyos tudományos konferenciákon késleltetve kapott szót, vagy arról, hogy mindenkit titulusa szerint szólítottak meg kivéve őt, mert őt a keresztnévén, azt is becézett formában. Úgy vélem ez több, mint beszédes.

A családi állapotra vonatkozó kérdésnél azt tapasztaltuk, hogy legtöbb válaszadónk elvált, három kivétellel. Van köztük, aki újra párra talált, de olyan is akadt, aki volt férjével van ismét, de ahogy ő fogalmaz ez már egy más kapcsolat, már nem házások, csak együtt élnek. Ez a tendencia már kirajzolódott a korábbi fejezetünkben említett 1998-as tudományos életpályán dolgozók családi életére vonatkozó információkból.

A család és a munka összeegyeztethetőségénél megoszlottak a vélemények. Voltak, akik azt mondták, hogy nem okozott gondot összeegyeztetni a két dolgot, maximum az időhiány okozott némi nehézséget. Mások úgy vélik, hogy ez minden nőnek gond, főleg azoknak, akiknek „nem munkájuk, hanem hivatásuk van”. Megint mások arról számoltak be, hogy számtalan nehézséggel kellett szembenéznük a kialvatlanságtól, a beteg gyermek ápolásán keresztül, a folyamatos éjszaka végzett tudományos munkáig bezárólag. Alanyaink többsége természetesnek veszi a hagyományos szereposztást, miszerint főként a nő feladata a gyermeknevelés. Egyikük arról számolt be, hogy amikor férjével döntés helyzetbe kerültek, hogy melyikük fogadja el a vezetői kinevezést, számára egyértelmű volt, hogy neki kell háttérbe húzódnia. Amikor pedig egyszerre voltak jelen egy megbeszélésen, tudta, hogy ugyan ő a kompetensebb a témában, mégis a férje fog ottmaradni, és ő fog elmenni a gyerekért az óvodába. Azt mondja, ez az ő döntése volt, és nem bánja, de mégis kicsit tüskeként maradt benne, hogy nőként a „helyén” kezelje magát.

Arra a kérdésre, hogy a felsőoktatási munka alapvetően családbarátabb-e, mint a versenyszféra, a többség igennel felelt. Bár volt, aki megemlítette, hogy az egy csapda, hogy elvileg a munkaidő kvázi kötetlen, hiszen kimutatások bizonyítják, hogy így az emberek többet teljesítenek, mint kötött munkaidőben.

Véleményünk szerint kérdéssorunk egyik legizgalmasabb része volt, amikor a munkatársakkal való kapcsolatra kérdeztünk rá, illetve arra, hogy voltak-e nehézségei alanyainknak abban, hogy elfogadják őket vezetőként. Már a kérdés önmagában is indokolta, hogy a válaszok is rendkívül sokszínűek legyenek. Volt, aki azt emelte ki, hogy ő például sosem tegeződik a férfi kollégákkal. Állítása szerint amúgy is mindenkivel három lépés távolságot tart, amit Ő „vezetői magányként” aposztrofál, és nem is bán. Neki nem voltak nehézségei abban, hogy elfogadják vezetőként, bár azt is hozzátette, hogy időnként tapasztal irigységet főként férfi kollégáktól, „humoros” megjegyzéseket, vagy cinkos összekacsintásokat. Többen azt mondták, hogy nem gender különbségek vannak, hanem emberi minőségbeli, és ez alapján jönnek ki jól vagy rosszul munkatársaikkal. Másik vezető beosztású válaszadónk azt mondta, hogy Ő nem akar „mintafőnök lenni”, Ő szeretne egy konzultatív társa, sőt ahogy Ő fogalmaz „kiszolgáló személyzete lenni” a kollégáknak. Legfontosabbnak a bizalmat tartja. Úgy véli, ha az megvan, akkor onnantól kezdve minden működik. Természetesen Ő is úgy gondolja, hogy bizonyos szituációkban szükség van a határozottságra, de alapvetően Ő a diskurzusra törekszik. Kiemelendőnek tartja az empátiát, ami véleményünk szerint is egy nélkülözhetetlen, - nem csak főnöki-, emberi tulajdonság.

Arra a kérdésünkre, hogy milyen tulajdonságok szükségesek ahhoz, hogy egy nő jó vezető lehessen a felsőoktatási pályán, ismét aránylag egybecsengő válaszokat kaptunk. Az empátiát szinte mindenki megemlítette, valamint a határozottságot és a kompromisszumkészséget. Egyik kedvenc válaszukat szó szerint idézzük: „Amit erről gondolok, minden területen - nem csak a felsőoktatásban - igaz és célszerű! Mindenképp az, hogy ne akarjon „férfi módon” (férfias eszközökkel, módszerekkel, attitűddel, stb.) vezetni. Bár nehéz megtalálni az un. női vezetési módszereket, de vannak. Két, hasznos „segítő” mindenképp jó eséllyel használható, és ha valaki tényleg nő, tudja is használni, az egyik az érzelmi intelligencia, a másik az empátia. Ami még jól jöhet - kár, hogy csak kevés nő tudja valóban használni - az, az asszertivitás”. A szakmai tudást, naprakészséget és a türelmet csak egyetlen válaszadónk említette, megállapíthatjuk, hogy ezen az emberközpontú területen a megkérdezett női vezetők inkább az emberi kompetenciákat emelték ki.

Rendkívül sokatmondó és tanulságos volt a válasz minden esetben arra a kérésünkre, hogy nevezzenek meg a saját pályájuk alapján három tanulságot, amire érdemes felkészülniük a fiatal női oktatóknak. Három válaszadónknál is megjelent, hogy a nőknek kétszer-háromszor többet kell dolgozniuk a sikerért, mint a férfiaknak. Nagyon tetszett, hogy volt, aki azt írta, hogy mindenkiben találd meg a jót, hogy dicsérni tudjál, és „vedd körül magad nálad okosabb emberekkel, ne félj, hogy a helyedre pályáznak”, és sose sértődj meg. Azt is nagyon megszívlelendő tanácsnak tartjuk, hogy: „Dolgozz sokat, többet, mint más, még akkor is, ha nem a Te munkád, mert ezáltal jobban megismered, és egyedül leszel szakértő”. Az elkötelezettség, a hit a bizalom, az önbizalom és a megfelelő önismeret szintén megjelent a válaszokban, ugyan úgy, mint a szakmai hitelesség fontossága, vala-

mint, hogy ne hagyják magukat lekezelné, álljanak ki magukért,- és hozzátennék egymásért.

5. Összegzés

Jelen kutatásunk végére érve az első számú tanulság, amit levontunk az volt, hogy ez a téma még rengeteg igen izgalmas aspektust tartalmaz, melyeket célunk tovább kutatni, jelen tanulmányunk folytatása, elmélyítéseként.

Másrészt, ami társadalmi szinten fontos tanulsága volt kutatásunknak, hogy a szemléletváltás és a politikai támogatás megszerzése, erősítése elsődleges célt kell, hogy képezzen. Ezen keresztül a fizetésbeli különbségek csökkentése, a családbarát munkahelyek gyarapodása, a gyermekvállalás utáni munkahelyi reintegráció megteremtése képezi az abszolút prioritást. A részmunkaidős foglalkoztatás népszerűsítése szintén óriási távlatokat nyithat meg, mint ahogy ezt többek között a skandináv államok példáján keresztül láthatjuk.

„Számtalanul fontos, hogy a diszkrimináció minden téren felszámolásra kerüljön. Láttatni kell az emberekkel, hogy a sokszínűség, a nemi, vallási, faji, a korosztályos s egyéb különbségek színesítik és jobbá, szebbé teszik a világot, nem pedig rosszabbá. Ehhez persze kell, hogy lényegesen több információt juttassunk el a polgárokhoz e téren, és hogy beszéljünk ezekről a dolgokról a médiában, a politikában, az utcán, egyszerűen az élet minden területén.” (Borsos, 2011,48.o) Ehhez kívánunk mi is aktívan hozzájárulni a további oktatói, kutatói, s tudományos munkánkkal, remélve, hogy javítani tudunk a nők hátrányos helyzetén akár a tudományos döntéshozatalban.

FELHASZNÁLT IRODALOM

- Angelusz Róbert – Bukodi Erzsébet – Falussy Béla – Tardos Róbert (1998): A tudományos fokozattal rendelkezők anyagi viszonyai, családi háttere és mobilitása. KSH, Budapest
- Borsos Eszter (2011): Milyen egy modern, sikeres nő a XXI. század munkaerőpiacán? TDK- Dolgozat, SZIE
- Czeglédi Csilla (2011): A nők helyzete a tudományos életben. In: Juhász Krisztina, Balázs József (szerk.) „Határok nélküli Tudomány Budapest, Magyarország, 2010.11.10 OTKA, MTA VKI, pp. 33-36. Paper 4. (ISBN:978-963-9838-06-2)
- Felsőoktatási statisztika (KSH, 2009.)
- Fináncz Judit (2005): A doktoranduszok helyzete Magyarországon. In: Educatio II, 2005. 14. évf. 2. sz., pp. 433-437.
- Keczer Gabriella (2012): Üvegplafon I.: Nők és férfiak a felsőfokú képzésben, az oktatói és kutatói pályán Magyarországon. In: Virtuális Intézet Közép-Európa Kutatására Közleményei IV. évf. 4. szám

MTA, 2006., (<http://www.mta.hu>)

Pálinkó Éva (2009): A kutatói identitás és életpálya meghatározói. Felsőoktatási Műhely, 2009/1., pp. 31-42.

Riba István (2011): Keresd a nőt! Nemek és esélyek In: HVG 2011/34. szám

http://hvg.hu/hvgfriss/2011.34/201134_nemek_es_eselyek_keresd_a_not

Statisztikai Tájékoztató-Felsőoktatás (KSH, 2011.)

Statisztikai Tükör, KSH, 2010/18

<http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/stattukor/nok/nok10.pdf>