

Nagy Beáta
HÁTTÉR BEN

NAGY BEÁTA

HÁTTÉRBEN

Kísérlet egy szervezeti nemi rend feltárására

L'Harmattan
Budapest, 2014

A kötetet támogatta az MTA könyvkiadási pályázata és
a Nők a Tudományban Egyesület

Lektorálta: Neményi Mária

A kiadásért felel Gyenes Ádám

© Nagy Beáta, 2014

© L'Harmattan Kiadó, 2014

ISBN 978-963-236-939-6

A kötet megrendelhető, illetve kedvezménnyel megvásárolható:

L'Harmattan Könyvesbolt
1053 Budapest, Kossuth L. u. 14–16.
Tel.: 06-1-267-5979
harmattan@harmattan.hu
www.harmattan.hu

Párbeszéd Könyvesbolt
1085 Budapest, Horánszky utca 20.
Tel.: 06-1-445-2775
www.konyveslap.hu
parbeszedkonyvesbolt@gmail.com

Borító: Nemes Péter
Nyomdai munkák: Robinco Kft.
Felelős vezető: Kecskeméthy Péter

TARTALOM

| | |
|---------------------|----|
| ELŐSZÓ | 9 |
| BEVEZETÉS | 11 |

I.

KÖZELEDÉS A NEMEK HELYZETÉBEN

| | |
|---|----|
| A FORRADALOM JELEI | 23 |
| A FORRADALOM BEFEJEZETLENSÉGE | 29 |
| PERCEPCIÓK ÉS ÉRTÉKEK VÁLTOZÁSA | 35 |

II.

NŐK ÉS FÉRFIAK ISKOLÁZOTTSÁGA A 2011-ES NÉPSZÁMLÁLÁS ADATAI TÜKRÉBEN

| | |
|---|----|
| A MINIMÁLIS ISKOLAI VÉGZETTSÉG | 44 |
| A LEGMAGASABB ISKOLAI VÉGZETTSÉG | 47 |
| KORCSOPORTOS ISKOLÁZOTTSÁGI ADATOK. | 48 |

III.

NEMEK, TECHNOLÓGIA ÉS MŰSZAKI PÁLYÁK

| | |
|--|----|
| PROFESSZIONALIZÁLÓDÁS | 63 |
| A SZAKMA ELSAJÁTÍTÁSÁHOZ VEZETŐ ÚT: AZ OKTATÁS JELENTŐSÉGE | 65 |
| KITEKINTÉS A MAGYAR TEREPRE. | 77 |

IV.

A SZERVEZETEK KUTATÁSA A NEMEK SZEMPONTJÁBÓL: AZ IGNORÁLÁSTÓL AZ INTEGRÁCIÓ IRÁNYÁBA

| | |
|---|----|
| A SZERVEZETEK NEMI STUKTÚRÁJA | 87 |
| A SZERVEZETEK NEMI KULTÚRÁJA | 91 |

V.
AZ EGYETEMI SZERVEZET VIZSGÁLATA

| | |
|---|-----|
| AZ INTÉZMÉNYRŐL | 111 |
| A HALLGATÓI VIZSGÁLATOK FŐBB MEGÁLLAPÍTÁSAI | 117 |
| A TANÁRI INTERJÚK SORÁN ALKALMAZOTT MÓDSZEREK | 119 |

VI.
SZERVEZETI NEMI REND AZ OKTATÓI VÉLEMÉNYEK TÜKRÉBEN

| | |
|---|-----|
| AZ OKTATÓI VÉLEMÉNYEK ELSŐ MEGKÖZELÍTÉSÉBEN | 122 |
| STRUKTÚRA: NŐK TOKEN-POZÍCIÓBAN | 126 |
| <i>Láthatóság (Visibility)</i> | 128 |
| <i>Kontraszt</i> | 131 |
| <i>Asszimiláció</i> | 133 |
| A SZERVEZET NEMI KULTÚRÁJA | 135 |
| <i>A magyar társadalom nemi rendjéről alkotott várakozások (a külvilág nemi rendje)</i> | 136 |
| <i>A szervezet nemi viszonyrendszerére vonatkozó megállapítások</i> | 150 |
| <i>Az esélyegyenlőség és az esélyegyenlőségi intézkedések megítélése</i> | 174 |
| ÖSSZEGZÉS ÉS KITEKINTÉS | 179 |
| IRODALOMJEGYZÉK | 187 |
| MELLÉKLET | 197 |

„... az a nézet, hogy a nők biológiailag kevésbé alkalmasak természettudományi és mérnöki állások betöltésére, nemcsak egy ártatlan hipotézis, amit a rátermett statisztikusoknak ellenőrizniük kell. Az ilyen állítások a féllárnyék részét képezik, ami ezeket a hivatásokat férfi foglalkozásként címkézi meg. Ezek megerősítik azt a társadalmi kódot, ami a nők generációit távol tartotta a természettudományos karriertől. Bármi legyen is a biológiai különbség, a pusztá vélelem, hogy különbségek vannak, gazdasági alapot ad arra, amit statisztikai diszkriminációnak hívunk.”

(Akerlof–Kranton, 2010: 85)

ELŐSZÓ

Míg a kutatói pályám kezdetén általában az egyének élet- és karrierútjára koncentráltam, addig az elmúlt években a kutatások során egyre több figyelmet szántam a szervezetekben zajló folyamatoknak. E mögött a változás mögött egyértelműen az a gondolat húzódott meg, hogy nem elegendő a munkavállalókat vizsgálni – legyen szó vezetőkről, vállalkozókról vagy bármilyen más csoportról –, hiszen a munkahelyi környezet nagyban meghatározza és formálja azokat a feltételeket, amelyek között ezek az emberek pályájukkal és karrierjükkel kapcsolatos döntéseket hoznak. A szervezeti kutatásokban ugyanakkor egy korábban gyakran figyelmen kívül hagyott dimenzió, a nem (gender) került a kutatás fókuszába. Különösen informatívak voltak azok a kutatások, ahol a szervezetben dolgozó interjúalanyok beszéltek arról, miként látják a férfiak és nők számára alkalmas és elérhető helyeket a szervezetekben és a társadalom egészében. A kutatásokból kiderült, hogy a szervezetek – legyen szó vállalatról vagy önkormányzatról – újratermelik azokat a mély meggyőződések, amelyek a nemi sztereotípiákon alapulnak, és amelyek megakadályozzák, hogy az egyéneket képességeik, és ne a nemük alapján ítéljék meg. Éppen ezért szántam ezt a könyvet egy felsőoktatási szervezet közelebbi vizsgálatának, amely során a szervezet mélyebb struktúráit és kultúráját igyekeztem feltárni.

Ahhoz, hogy ez a könyv elkészüljön, sok feltétel kellett. Aligha lett volna elegendő időm még a szakirodalom áttekintésére sem, ha munkahelyem több hónapon keresztül nem mentesített volna az oktatási feladatok alól. Ez tette lehetővé, hogy csak a kutatómunkára koncentráljak. A téma iránti érdeklődés folyamatosan formálódott abban a kutatási időszakban, amikor a szervezetek nemi mélyszerkezetét vizsgáltuk. Ezeket a korábbi munkákat közösen végeztem Vicsek Lillával, aki a fókuszcsoportos vizsgálati módszerrel jelentősen hozzájárult a kutatási perspektívák kitérüléséhez. Szekeres Valéria kezdeményezte azt a vizsgálatot, ami az országban első alkalommal tárta fel ilyen alaposággal az oktatási szervezetekben a lányok útjában rejlő akadályokat. Szintén neki

köszönhetem, hogy megszervezte interjúimat, és hogy az intézmény különböző statisztikai elérhető legyenek számomra, pótlólagosan beszerezte a hallgatói és oktatói statisztikákat. Különösen hálás vagyok az interjúalanyaimnak, akik roppant készségesen álltak rendelkezésre. Doktori hallgatóm, Paksi Veronika kutatási eredményei sokat segítettek abban, hogy a nemek és a műszaki tudomány kérdéseit komplexebben lássam. Munkahelyi kollégáim (Czakó Ágnes, Hadas Miklós, Hrubos Ildikó, Király Gábor, Kuczi Tibor, Lengyel György, Szántó Zoltán és Primecz Henriett) nagyon segítőkészen és kritikusán olvasták a kézirat első változatát, és számos javaslatot tettek a tartalmi mélyítés érdekében. Ugyancsak sokat használt a kézirat minőségének, hogy Kürtösi Zsófia, volt doktori hallgatóm is kiegészítette azt megjegyzéseivel. Neményi Mária önfeláldozó módon többször is átnézte a kéziratot, és bőségesen ellátta kritikai megjegyzésekkel, miközben mindvégig nagyon támogató volt. Csak engem terhel tehát a felelősség minden hiányosságért, ami a szöveg átdolgozása után még felróható. Az MTA könyvkiadási támogatásának elnyerése egyszerre volt komoly ösztönző és sürgető tényező, hogy a kéziratot minél gyorsabban befejezzem. Ehhez azonban az is kellett, hogy a L'Harmattan Kiadó végig pozitívan álljon a könyv kiadásához. Családom pedig mindvégig türelmesen és megértően biztatott, hogy mielőbb megelégedve lezárjam ezt a hosszú időszakot, és vele együtt a kéziratot.

Budapest, 2014. október 10.

BEVEZETÉS

Lawrence Summers a Harvard Egyetem elnökeként egy 2005-ös konferencián azt állította, hogy azért vannak a nők kisebb arányban a természettudományos és műszaki területek állásaiban, mert a képességeik (*aptitude*) nem olyan jók, mint a férfiak képességei.¹ Ez a részéről szándékoltnak provokatív megjegyzés olyan hullámokat vert szexista és előítéletes jellege miatt, hogy bár a későbbiekben számos helyen korrigálni próbált, ez a fiasco is hozzájárult ahhoz, hogy 2006-ban visszavonult a Harvard Egyetem elnöki pozíciójából. Ezt a történetet ugyan azóta is idézik mint a szexizmust és előítéleteket bizonyító példát, minden bizonnyal sokan ma is egyetértenek Summers álláspontjával. Mindközben folyamatosan hallhatunk olyan, elsősorban nyugati kezdeményezésekről, amelyek a műszaki területeken is a nők helyzetének változását sürgetik.

De kell-e egyáltalán több lány a műszaki, informatikai vagy természettudományos pályán, és ha igen, akkor miért? Erre nézve Blickenstaff (2005) három érvet sorol fel: az első a méltányosság, hogy mindenkinek egyenlő lehetősége legyen azt tanulni, amit szeretne, a második érv az, hogy jelenleg a műszaki területen potenciálisan tehetséges lányok egy része nem ezt az irányt választja, pedig ők képességeikkel gazdagíthatnák a természet- és műszaki tudományt, végül pedig a diverzitás önmagában való értéket jelent (Blickenstaff, 2005: 370).

Az Európai Bizottság *She Figures 2012* kiadványa szintetizáló jelleggel és egyértelműen fogalmazza meg a nők hátrányait a műszaki, természettudományos és informatikai pályákon. Az oktatásra vonatkozóan arra hívja fel a figyelmet,

¹ Az elhangzott szöveg olvasható az elnöki beszédek tartalmazó honlapon: *Remarks at NBER Conference on Diversifying the Science & Engineering Workforce*, Lawrence H. Summers, Cambridge, Mass., January 14, 2005 <https://web.archive.org/web/20080130023006/http://www.president.harvard.edu/speeches/2005/nber.html> Köszönet Király Gábornak, hogy emlékeztetett erre a nagy port felvert esetre. Az ügy akkor is előkerült, amikor Summers neve felmerült Obama potenciális pénzügyminisztereként. <http://freakonomics.com/2008/11/18/larry-summers-for-treasury-secretary/>

hogy a nők általában növekvő felsőoktatási részvétele önmagában nem fogja meghozni a sokak által várt eredményeket a műszaki és informatikai területeken. Ahogyan írja: „Bár az országok egy részében kedvezőbbnek tűnik a helyzet a női tudósok legfiatalabb generációi számára, a nemek közötti különbség továbbra is aránytalanul magas a női egyetemi hallgatók arányának növekedéséhez képest, és ezért megkérdőjelezi azt a feltételezést, hogy a nők automatikusan „felzárkóznak” a férfi társaikhoz. A proaktív intézkedések tehát nélkülözhetetlenek a lemaradások jelentős csökkentéséhez.” (EC, 2013: 6).

Ezeknek az intézkedéseknek a bevezetésében kitüntetett szerep jut az oktatási intézményeknek is. Így már érthető, hogy a *Massachusetts Institute of Technology* (MIT) elindította a középiskolás diáklányokat megcélzó programját: *Women’s Technology Program* címmel,² hogy bátorítsa a lányok belépését a műszaki területekre. A *Harvey Mudd College* is elkezdte átszervezni a műszaki felsőoktatását, hogy ne csak azok számára legyen vonzó, akik már kiskoruktól kezdve amúgy is ebben a területben gondolkodtak.³ A *New Jersey Institute of Technology* diákjai pedig lépésről lépésre illusztrálták, hogyan tartják vissza a sztereotípiák a lányokat a természettudományos területéről.⁴

Számos kezdeményezés elindult Nyugat-Európában is, ami a felsőoktatás és egyszersmind a társadalom átalakulására utal, és azt jelzi, hogy az oktatási intézmények és a vállalatok a korábban férfiak által dominált területeken is egyre szívesebben látják a női érdeklődőket és tehetségeket, bár a nyitottság még csak elég szűken értelmezhető.⁵ Azért, hogy az oktatók között is kiegyensúlyozottabb legyen a nemek aránya, a holland *Technical University Delft* az elmúlt években kizárólag női tanárok számára írt ki pozíciókat, hogy a világ

² <http://wtp.mit.edu/> „WTP is designed for girls who have already demonstrated their ability to excel at math and science in their high school classes, but who have *very little or no prior background* in engineering or computer science.”

³ Giving women the access code, The New York Times, 2012. április 2. http://www.nytimes.com/2012/04/03/science/giving-women-the-access-code.html?pagewanted=all&_r=0

⁴ Are Stereotypes Keeping Women Away from Science? <http://infographicjournal.com/are-stereotypes-keeping-women-away-from-science/> 2013. november 6.

⁵ Legjobb példa talán a Girls’ Day, majd pedig Boys’ Day, amely Németországban 2001-ben indult el. A Nők a Tudományban Egyesület 2012-től Magyarországon is megrendezi a *Lányok Napját*.

minden tájáról felvegyen tíz nagyon tehetséges pedagógust.⁶ Magyarországon pedig tavaly látott napvilágot a Prezi programja *Coding Girls* címmel.⁷ Ennek során középiskolás lányoknak tartanak képzést, hogy megmutassák nekik a matematika és a programozás világát. Ez azonban szinte kivételes kezdeményezés. Éppen ezért egyre intenzívebben napirenden van a kérdés, hogyan bátortalanítja el a műszaki és természettudományok iránt érdeklődőket a társadalmi környezet: a szülők, a középiskolai és egyetemi tanárok, az elvárások vagy éppen az egyetemre járó fiúhallgatók, majd pedig később a férfiakra szabott munkahelyi környezet.⁸

A lányokat bátorító lépések mögött többek között az a felismerés áll, hogy őket sokszor technofóbia jellemzi, azaz gyakran félnek a technikai eszközök használatától vagy a technológiai innovációktól. Ezek az irodalmak azonban egyre gyakrabban hangsúlyozzák, hogy a lányok műszaki tudományokhoz fűződő kapcsolata nem ilyen egyszerű, és túl kell lépni a bináris megközelítéseken, ahol a lányok rendre a kiszorult, távolságtartó, esetleg erőszakot elszenvedő szerepbe kényszerülnek (Takayoshi, 2000).

A legtöbb korai szakirodalom kiemeli, hogy lényegesen eltérő a férfiak és a nők hozzáállása az információs technológiák használatához és alakításához az innováció megjelenésének első szakaszában. Többnyire a férfiak lelkesedését hangsúlyozzák a kötődés legbiztosabb alapjaként, míg a nők a feltételezések szerint instrumentális módon, szinte kötelességszerűen, feladataik ellátásához veszik igénybe az új technológiákat, ezzel kötődésük jellege is erősen különbözik (Sorensen, 2002, Nagy, 2003). Az információs technológia általános elterjedtségével és a társadalomtudományos vizsgálatok számának gyarapodásával azonban már sokkal árnyaltabb kép bontakozik ki a témáról, miként az a későbbiekben majd bemutatásra kerül (Wajcman, 2011).

Ezektől nem függetlenül növekvő szakirodalma van annak az irányynak, hogy már a gyerekkori játékválasztás is nagyban tereli a fiatalokat az azzal

⁶ Ten leading ladies <http://delta.tudelft.nl/artikel/ten-leading-ladies/26298>, 2013. február 11.

⁷ Szlogenjük: „Van, ami fiús, van, ami csajos, de a programozás nem ilyen!” <http://coding-girls.com>

⁸ Why Are There Still So Few Women in Science? The New York Times Magazine, 2013. október 3.

összhangban lévő szakmák irányába.⁹ Főleg lányokra, illetve afroamerikai gyerekekre fókuszáltak azok az elemzések, amelyek a játékfejlesztés új irányaira hívták fel a figyelmet.¹⁰ Nem véletlen ez a megközelítés, hiszen a játékok, illetve játékreklámok nagyon intenzíven befolyásolják a gyerekeket. A Huffington Post 2014-es írása arra hívta fel a figyelmet, hogy a LEGO hogyan mozdult el a minden gyermek számára készített játékoktól a fiúknak és a lányoknak külön-külön ajánlott játékok irányába. Ez utóbbi tendencia azonban erőteljesen mozgósítja a nemi sztereotípiákat, és erősen épít a két nem szembeállítására.¹¹

A Washington Post és a Huffington Post írásai azt hangsúlyozzák, hogy újfajta módon kell megközelíteni a gyerekeket, hogy a lányok is nyitottak legyenek a műszaki és természettudományos területekre. Erről is szól az a felhívás (Power Play Challenge), amelyet a National Center for Women & Information Technology (NCWIT)¹² 2013 decemberében indított el. Ebben a tervezőket arra kérték, hogy 3–12 éves lányok számára olyan játékokat tervezzenek, amelyek közelebb hozzák őket a műszaki és informatikai területekhez.¹³

⁹ Do children's toys influence their career choices? <http://www.bbc.co.uk/news/magazine-25857895> Vanessa Barford, 2014. január 27.

¹⁰ Girls Become What They Play With—So Let's Give Them the Right Toys, The Washington Post, 2013. december 9. <http://www.washingtonpost.com/blogs/innovations/wp/2013/12/09/to-inspire-tomorrows-great-female-engineers-we-need-better-toys-today/>; A lap blogjában megszólaltat néhány mérnököt és természettudóst, hogy ők milyen játékokkal játszottak gyerekkorukban. The childhood toys that inspired female engineers and scientists The Washington Post, 2013. december 9. <http://www.washingtonpost.com/blogs/innovations/wp/2013/12/09/the-childhood-toys-that-inspired-female-engineers-and-scientists/> Utolsó megtekintés: 2014. január 7.

¹¹ LEGO Ad From 1981 Should Be Required Reading For Everyone Who Makes, Buys Or Sells Toys http://www.huffingtonpost.com/2014/01/17/lego-ad-1981_n_4617704.html Letöltés: 2014. július 16.

¹² <http://www.ncwit.org/>

¹³ <http://powerplaychallenge.com/>

DisruptHER Productions,
NCWIT, &
Geena Davis Institute
on Gender in Media
Present:

PowerPlay

Toy & Game Challenge



The first annual challenge to design toys and games that engage girls in science, technology, engineering, and math.

Because we become what we play with

For young girls ages 3 to 12. Start Young. Make It Fun!

Forrás: http://powerplaychallenge.com/wp-content/uploads/2013/12/FrontPage_smile.jpg

Azonban nemcsak pozitív lépésekről lehet beszámolni: a társadalom egy részében nyílt vagy burkolt ellenérzéseket vált ki a nők nem hagyományos pályákra való belépése. Ennek szélsőséges megnyilvánulása volt az a nőgyűlölő lépés, amikor 1989. december 6-án Marc Lepine a kanadai „École Polytechnique de Montréal” épületében megölt 14 lányhallgatót, megsebesített további 10 lányt és 4 fiút, majd önmagával is végzett.¹⁴ Brutális cselekedete mögött a feminizmus gyűlölete állt, mivel a mézszárlás közben azt kiabálta, és a hátrahagyott levelében is azt írta, hogy gyűlöli a feministákat. A merényletet elkövető fiú szintén a műszaki főiskola hallgatója volt, de tanulmányaiban nem volt sikeres, és egyre inkább frusztrálódott.

Ez a könyv éppen ezért a nemek helyzetének folyamatos változásáról és a változás útjában álló akadályokról szól. Aligha megkerülhető a feladat, hogy számba vegyük a kiegyensúlyozatlan helyzetet magyarázó tényezők egy csoportját, jelesül hogy a (műszaki) felsőoktatás intézményeiben milyen társadal-

¹⁴ Report of Coroner's Investigation http://www.diarmani.com/Montreal_Coroners_Report.pdf, <http://www.cbc.ca/archives/categories/society/crime-justice/the-montreal-massacre/topic-the-montreal-massacre.html>

mi nemi rendet lehet feltárni. A fókuszban tehát a nemek kérdésének és az oktatásnak a metszete áll. A mű írása során annak a kérdésnek egy részterületét szeretném körbejárni, hogy miért tanul kevés lány a műszaki és informatikai területeken, milyen vélekedések vannak a nemek eltérő pályaválasztásáról, a nemi jellegzetességekről és szerepekről, illetve az esetleges támogató intézkedésekről. A kérdés megválaszolása érdekében 2012 januárjában szociológiai kutatást folytattam a hazai műszaki felsőoktatás egyik meghatározó, nagy hagyománnyal rendelkező intézményében.

A megkérdezett tanárokkal készített interjúkra alapozva, és azokat kiegészítve az egyetemre vonatkozó további információkkal, azt vizsgálom, hogy az adott szervezetben mi jellemzi a nemi rendet egyrészt strukturális szempontból (azaz milyen a női hallgatók kisebbségi és alárendelt pozíciója), másrészt pedig milyen nemi kultúra azonosítható és domináns az intézményben. Egyszerűbben fogalmazva: mi jellemzi a nemek helyzetét, a nemekről alkotott véleményt a vizsgált szervezetben, és ennek milyen szervezetszociológiai sajátosságai vannak? A vizsgált két terület – a struktúra és a kultúra – kölcsönhatásban állnak egymással: a szimbolikus szervezeti jelenlét sajátos viselkedéseket okozhat, jelentősen formálja a szervezeti kultúrát, miközben a szervezet nemi kultúrája behatárolja a változás, változtatás igényét és lehetőségét, egyszersmind hozzájárul a szervezeti nemi rend egészének alakulásához. Éppen ezért több, a későbbiekben bemutatásra kerülő kutatásban is együtt tárgyalják ezeket.

A könyvben tehát végig fogom nézni a legfontosabb szempontokat a nők és a technológia kérdése kapcsán, de már előljáróban is fontosnak tartom annak kijelentését, hogy a társadalomban, különösen az intézményekben rejlő látens akadályokat szeretném feltárni. Ezért hasznosnak tartom Sagebiel és Dahmen 2006-os megfogalmazását, miszerint: „Nem az absztrakt gondolkodás hiánya az, ami eltereli a nőket a műszaki tudományoktól, hanem a műszaki intézmények tartalma és klímája, amire a 'domináns maszkulinitás' légköreként hivatkozunk.” (Sagebiel–Dahmen 2006: 6)

Az elemzésben tehát kiemelt szerep jut a nemi rend elemzésének, ez adja a fő elemzési keretet. De mit is rejt a fogalom? Mielőtt a nemi rend fogalmat bevezetem és használom, szükséges a társadalmi nem (gender) kifejezés rövid ismertetése, még ha a társadalomtudományi területen jellemzően már egyre elfogadottabb is a használata. A fogalmak ismertségét nagyban növelte az tevékenység, amit jellemzően a Replika folyóirat végzett a gender studies és a

férfiuralom fogalmának, illetve néhány fontos kutatási témájának megismertetésével (Hadas, 1994; Neményi, 1996).

Az angol nyelvben két külön fogalmat használnak a nem kifejezésére: „sex” és „gender”. Míg az előbbi jelentése elsősorban a biológiai különbségekre utalt, az utóbbi fogalom előmozdította, hogy a kulturális, társadalmi és politikai jelenségek is feltárhatók legyenek (Jeanes et al., 2011a). Ezáltal lehetővé vált, hogy a kutatások elmozduljanak a statikus, demográfiai felfogástól a dinamikus, komplexebb koncepció irányába. A nem a leíró, deskriptív változó helyett egyre gyakrabban lett magyarázóváltozó (Scott, 2001). Ezt előmozdította az a változás is, ami a nők helyzetére való fókuszálás helyett mindkét nemet, de még inkább a nemek közötti viszonyokat (gender relations) helyezte a figyelem középpontjába.

A magyarországi kutatások sokszor meg is állnak ezen a ponton, és a társadalmi nem (gender) és a nemi szerepek (gender roles) kifejezésekkel már szinte befejezettnek tekintik az értelmezési keretek felvázolását. Ugyanakkor a társadalmi nemek kutatásában mára már megkerülhetetlen a „doing gender” fogalom. West és Zimmerman 1987-es fogalma azt a helyzetet vázolja, hogy a nem a nőknek vagy a férfiaknak tulajdonított státusz helyett egy dinamikus folyamatként írható le, amelyben mindenki folyamatosan hozza létre, formálja (doing) a nem jelentését. Az emberek pedig azért „dolgoznak” folyamatosan a nem létrehozatalán, mert a normákhoz való igazodás ezt kívánja meg tőlük. Míg a „nemi szerepek” azt a jelentést hordozzák magukban, hogy a szerepeket gyermekkorban elsajátítva egész életünkön át igazodnak hozzájuk, a „doing gender” koncepciója azt állítja, hogy a nemekre vonatkozó normák és gyakorlatok változnak az életkortól, helyzettől és kultúrától függően.

A könyvben ezt a logikát szeretném továbbvinni. A nemi rend kifejezést Jill Matthews munkája nyomán Connell vezette be széles körben a társadalomtudományi elemzésekbe. Connell eredetileg megkülönböztette a 'gender order' és a 'gender regime' fogalmakat. Definíciójában – szintén Matthews nyomán – azt hangsúlyozta, hogy a társadalmi nemi rend (gender order) az egész társadalomra érvényes berendezkedés, azaz „a nők és férfiak közötti hatalmi viszonyok történetileg konstruált mintázata, illetve a nőiesség és férfiaság definíciói” (Connell, 1996: 99). A társadalmi nemi rend az egész társadalom „strukturális leltára”. Ezzel szemben a gender rezsim Connell értelmezésében egyes színterekre, intézményekre, akár alrendszerekre vonatkozhat: a munkahelyek, az oktatási intézmények és a hétköznapi kommunikáció egyaránt

megjeleníti ezeket a rendszereket. A nemi rendről szóló connelli fogalmat többen is felhasználták elemzéseikben akár olyan intézményekre is vonatkoztatva, mint az Európai Unió (Walby, 2004), vagy mint egy munkaszervezet (Gherardi–Poggio, 2001).

Connell egy másik írásában, amelyben tíz munkaszervezetet vizsgált a közszférán belül, már négy dimenziót használt a munkahelyi nemi rezsim (gender regime) jellemzésére: a nemek szerinti munkamegosztást (gender division of labour), a hatalom nemi viszonyait (gender relations of power), az érzelmet és emberi viszonyokat (emotion and human relations), végül a nemi kultúrát és szimbolikát (gender culture and symbolism). Ez utóbbi alatt értve azt, ahogyan a kultúrában definiálják a nemi identitásokat, továbbá a nyelv, a nemi különbségek nyelvét és szimbólumait, és a nemekkel kapcsolatban elterjedt meggyőződéseket és attitűdöket (Connell 2006: 839). Azt tapasztalta, hogy ezek együttesen határozzák meg a nemek egyenlőségére vonatkozó intézkedések elfogadottságát.

Jelen írásban – kiindulva, bár némileg eltérve a connelli distinkciótól, és igazodva a szervezetkutatásban található hagyományokhoz –, a nemi rend kifejezést fogom használni a vizsgált oktatási intézmény világára, megnézve hogy a vizsgált szervezeten belül milyen pozícióba kerülnek valóságosan és szimbolikusan a nők és a férfiak, elsősorban a hallgatókról alkotott tanári véleményeken keresztül.

Connell (1996) könyvében – a témával foglalkozó szakmai kánonnal összhangban – azt is hangsúlyozza, hogy nem a nemek közötti feltételezett különbségek, hanem a közöttük meglévő hatalmi kérdések, azaz az alá- és fölérendeltségek feltárása jelenti az igazi kutatási feladatot. A társadalomtudományokban jelentős vita zajlik a nemek közötti egyformaság-különbözőség kezelésének kérdéséről, és az ezekhez fűződő elfogultságokról. Hogy mikor és mennyiben lényegesek vagy negligálhatók a nemek közötti különbségek, annak hosszú tudományos vitája van (ld. sameness-difference dilemma). Az elfogultságok egyik alapesete az, amikor a két nem közötti különbségeket felnagyítják és eltúlozzák. Amikor a kutató célja a status quo igazolása, és annak bizonyítása, hogy a nemek természetes szerepeiket töltik be, egyszersmind a személyes jellemzőikben tapasztalható nemi különbségek nagyok és alapvetőek, akkor az alfa típusú elfogultsággal van dolgunk (alpha bias) (Powell–Graves, 2003). A másik végletet az a kutatói cél vezérli, hogy bebizonyítsa, a két nem lényegét tekintve azonos a személyiségében, a magatartásában és intellektuális képességében.

geiben, és azt hangsúlyozza, hogy bármiféle nemi különbség jelentéktelen (beta bias). (Ezekről több helyen is lehet olvasni, ld. Powell–Graves, 2003; illetve magyarul: Wajcman, 2007. A technológia és nemek kérdéskörhöz kapcsolódóan pedig lásd: Hanappi-Egger, 2013.)

A társadalom nemi rendjével foglalkozó számos irodalom megjegyzi (Billing, 2011; Powell–Graves, 2003; West–Zimmerman, 1987), hogy két kategória (esetünkben nők és férfiak) alkalmazása könnyen odavezet, hogy a kettőt szembeállítjuk egymással. A férfiak és nők ellentétbe (bináris oppozícióba) állításából rendre az alfa típusú elfogultság, egyszersmind a férfiak magasabb társadalmi pozíciója kerül megerősítésre. Megint mások pedig azt írják, hogy már önmagában az a kutatási kérdésfeltevés, amelyik rendre a nemek közötti különbségekre fókuszál, így például a foglalkoztatás férfias normájára vonatkozó tézis, könnyen hozzájárul a fennálló kétpólusú, bipoláris világ újratermeléséhez és megerősítéséhez (Billing, 2011). Ez tehát fontos figyelmeztetés a téma kutatóinak, hogy a kérdésfeltevésekben igyekezzenek elkerülni a normativitást és az elfogult kérdésfeltevést, mivel az megakadályozza a valóság őszinte feltárását.

Fontosnak tartom hangsúlyozni, hogy az írás középpontjában a nemek helyzetének változása áll, azaz nemcsak a nők, hanem a férfiak életében, illetve a két nem közötti viszonyban történő alapvető mozgások. Ezek a változások azonban lényegesen meghatározóbbak voltak a nők, mint a férfiak esetében, amely jelenség szociológiai okaira a későbbiekben bővebben is kitérek.

A könyv megírása során két fő cél vezérelt: Egyrészt szerettem volna hozzájárulni annak a kérdésnek a magyarországi vizsgálatához, hogy miként és miért így alakult a nők jelenléte a műszaki és informatikai pályán. Jelenleg nemzetközileg ez az egyik legnagyobb érdeklődést kiváltó téma, nálunk mégis kevés kutatás foglalkozik vele. Másrészt szerettem volna rámutatni a szervezetszociológiai kutatások fontosságára. A szervezetek, főleg az oktatási intézmények intenzíven részt vesznek a nemek helyzetével kapcsolatos hagyományos vélemények megerősítésében és a maskulin szervezeti rend reprodukálásában. Éppen ezért az volt a célom, hogy feltérképezsem az oktatók véleményét és ismereteit a lány- és fiúhallgatók eltérő jelenlétéről, pontosabban a lányok jelentős alulreprezentációjáról, megismerjem álláspontjukat a jelenség okairól, egyszersmind feltárjam a szervezet nemi rendjét. Összességében tehát azon láthatatlan és kimondatlan akadályok egy, a szervezeteken belül manifesztálódó részének a feltárását céloztam meg, amelyek – sok más tényezővel együtt –

a műszaki és informatikai területeken a nők jelenlétének és elfogadottságának útjában állnak. A céloom tehát az volt, hogy egy, a fiatalok szakmai fejlődésére nagy hatást gyakorló szervezet nemi rendjét rekonstruáljam, mégpedig elsősorban az ott oktató tanárok véleményének elemzésén keresztül.¹⁵

Remélhetőleg számos ponton újdonságot jelent a könyv: Bár nemzetközileg már több kutatás is vizsgálta a hallgatók tapasztalatait a nemek és műszaki/informatikai pályák kapcsolatáról, a területen oktatók véleményét még alig tárták fel ebben a kérdésben. Az eddig publikált magyar tanulmányokból hiányzott a szervezeti elemzések igénye, továbbá a nemi rendről szóló szakirodalomban való elhelyezés lehetősége. Végül, de nem utolsósorban, mivel az adott intézményben párhuzamosan zajlott a hallgatók véleményének feltárása, lehetőség nyílt arra is, hogy annak eredményeivel is ütköztessenem saját interjú tapasztalataimat.

Írásomnak ugyanakkor megvannak a nyilvánvaló korlátai: nem térek ki arra, hogy történetileg hogyan alakult a lányok pályaválasztása, és hogy milyen intézményi keretei voltak a különböző változásoknak. Ugyancsak kívül marad a kutatás fókuszán a munkaerő-piaci helyzetkép és a különböző típusú végzettséggel való elhelyezkedés lehetősége. Szintén túlmutat az íráson az egyre növekvő számú vállalati kezdeményezés, amelyek már Magyarországon is megjelentek az elmúlt néhány esztendőben. További hiányosság, hogy nem vizsgálom meg az adott szervezeti kultúra minden összetevőjét, hanem elsősorban az oktatók véleményén át láttatom a helyzetet, viszont kiegészítem a párhuzamosan végzett hallgatói vizsgálatok eredményeivel, illetve az egyetem-től kapott hallgatói és oktatói statisztikákkal. Kérdéses a három felkeresett kar elkülönített vizsgálatának lehetősége. Nyilvánvaló különbségek vannak az egyes karok nemi rendje között, de sem a csekély számú interjú, sem pedig az interjúalanyok anonimitásának megtartása nem tenné lehetővé a részletesebb elemzést.

A könyv az alábbi módon épül fel: Az írás első részében áttekintem azokat a fejleményeket, amelyek a „nemek forradalmának” jelenségét írják le, majd pedig bemutatom, hogy a 2011-es magyarországi népszámlálás alapján mit mondhatunk el a két nem iskolázottságának jellemzőiről. Ezt követi annak

¹⁵ A témával kapcsolatos hallgatói véleményekről, illetve a diákok véleménye alapján megkonstruált nemi kultúráról olvashatunk átfogó elemzéseket: Nagy, 2013; Szekeres et al., 2013; Takács et al., 2013. A könyv későbbi fejezeteiben részletesen is kitérek az eredmények ismertetésére.

vizsgálata, hogy a műszaki, illetve informatikai szakterület és a nemek kapcsolatával foglalkozó szakirodalom milyen lényeges összefüggéseket emel ki a nemek eltérő reprezentációja kapcsán. Szó lesz a lányok érdeklődésének és szakmai nyitottságának kérdéséről, a kis- és nagybetűs technológiákról, a műszaki tudomány elférriasodásáról és a professzionalizálódás folyamatáról – elsősorban az oktatás példáján keresztül. Ezek után kiemelt figyelmet szánok arra, hogy bemutassam a szervezet és nemek együttes kutatásának fejlődését, különös tekintettel a nemekkel átitatott szervezetek vizsgálatának legfontosabb téziseire, majd pedig azt, hogy az oktatási és munkaszervezetekben lévő struktúrák, továbbá a szervezeti kultúrák milyen hatással vannak a nők és a férfiak pályájára, megítélésére és stratégiájára. A könyv második részében sor kerül a felsőoktatási intézményre vonatkozó statisztikai adatok, korábbi kutatások és az interjúk elemzésére, a tanulmány zárórészében pedig összefoglalom a szervezet nemi rendjére vonatkozó legfőbb megállapításokat, és ezek alapján levonom a leglényegesebb következtetéseket.

I.

KÖZELEDÉS A NEMEK HELYZETÉBEN

Az elmúlt évtizedekben egyértelművé vált, hogy a két nem társadalmi helyzete nemcsak a fejlett országokban, hanem az egész világon is sokféle tekintetben (foglalkoztatás, oktatás, egészségügyi helyzet vagy politikai részvétel) fokozatosan közeledett egymáshoz (WEF, 2013).¹⁶ Mivel ez legnagyobbbrészt a nők helyzetének változását jelentette, egyszersmind sokszor a férfiak pozícióvesztésével is járt, a közgazdaságtudományi és szociológiai szakirodalom a „nemek forradalma” kifejezéssel illette a folyamatot. A forradalom kifejezés arra utal, hogy a lezajlott átalakulás jelentősen módosította, egyesek szerint „felforgatta” a korábbi társadalmi status quó-t, amely a férfi kenyérkeresői modellen alapult (Lewis, 2001). A férfi kenyérkeresői modell, amelyben a férfi a család eltartója, a nő pedig a család gondozója, sosem létezett tiszta formában, mégis nagy befolyással volt az általános gondolkodásra, illetve a közpolitikák formálódására. A férfi kenyérkeresői modellhez képest lényegesen elterjedtebb a kétkeresős modell, amelyben jelentős szerep jut a női munkavállalók megjelenítésének is, sőt napjaink társadalmait egyre pontosabban írja le a kétkarrierű vagy az egykeresős, többnyire a gyermekét egyedül nevelő anyát megjelenítő modell (Lewis, 2001: 157).

A változások talán leglátványosabb, és témánk szempontjából minden bizonnyal legfontosabb tényezője a munkaerő-piaci változás volt. A Világgazdasági Fórum 2006 óta évente lebonyolított vizsgálataiból tudjuk, hogy a nők munkaerő-piaci jelenléte a világon mindenhol drámaian növekedett, és csaknem megközelítette a férfiakét (WEF, 2013). A volt szocialista országokban már korábban lezajlott ez a növekedés, hiszen a szocializmus a női emancipáció kitüntetett terepeként kezelte a munkaerőpiacot, és jelentősen növelte a nők munkaerő-piaci részvételét (Fodor–Nagy, 2014). Ezekre az országokra a rendszerváltással egy másfajta változás köszöntött: a férfiak és nők foglalkoz-

¹⁶ Ez a fejezet a Replika 85–86. számában megjelent tanulmány átdolgozott változata.

tatása drámai módon csökkent, majd pedig mindkét nem esetében alacsony szinten stabilizálódott. A strukturális változás és az alacsonyan képzett munkaerő magas aránya tartós problémákat okozott a rendszerváltó országok szinte mindegyikében (Scharle, 2012).

Hogy milyen nagy utat járt be a társadalmi nemekről való gondolkodás, arra jó példa, hogy az 1970-es években a nők és férfiak munkaerő-piaci pozícióit még teljesen eltérő modellekben vizsgálták: míg a férfiak esetében a kiindulópontot a munkához való viszonyuk határozta meg (job model), addig a nők esetében az elemzések elsősorban a nem-specifikus jellemzőkből indultak ki (gender model), és ennek alapján értelmezték a nők keresőtevékenységben való részvételét (Feldberg–Glenn, 1979). Már Feldberg és Glenn is egy integrált modell szükségessége mellett érvelt, mivel ennek hiányában szükségszerűen a nemek sztereotipizált képéből indulunk ki.

Az alábbi részben összefoglalom, hogy milyen tényezők mentén lehet megragadni a fő változásokat, illetve melyek azok a társadalmi jelenségek, amelyek makacsul ellenálltak a változásoknak. Először az angolszász szakirodalom alapján vázolom a nemek munkaerő-piaci helyzetében bekövetkezett változások egyes támogató és hátráltató tényezőit, utána a folyamatokkal kapcsolatos optimista és pesszimista nézőpontokat, majd pedig a nemekhez és nemi szerepekhez kapcsolódó értékek és attitűdök változását; érintőlegesen utalok a hétköznapiak során felmerülő nagyon kézenfekvő problémára is, vagyis a munka és a magánélet illeszkedésének néhány alapvető kérdésére.

A FORRADALOM JELEI

A nők helyzete olyan alapvető változáson ment keresztül a második világháború óta (lásd a politikai részvételt, az oktatásban való részvételt vagy a munkaerő-piaci jelenlétet), hogy a változásokkal kapcsolatban sokaknak a „nők forradalma” kifejezés tűnt a legalkalmasabbnak a feltartóztathatatlan folyamat leírására. Az 1990-es évek végétől rendre jelentek meg azok a publicisztikai és tudományos írások, amelyek a nemek forradalmáról (*gender revolution*) vagy éppen annak befejezetlenségéről írtak.¹⁷ Ezeknek mindenképpen csúcspontját

¹⁷ With More Equity, More Sweat The Washington Post, 1998. március 22.; Women in the workforce: Female power, The Economist, 2009. december 30.; Women and Work,

jelentette a médiában az Amerikai Egyesült Államokban 2009 őszén közzétett *Shriver Report*, amely az *A Woman's Nation Changes Everything* címet viseli. A változásokat áttekintve a szerzők arra jutottak, hogy az elmúlt évtizedekben óriási mértékben növekedett a nők száma és aránya az amerikai munkaerőpiacon, és példátlan módon, elérte a férfi munkavállalók jelenlétét. A tanulmány a következőképpen mutat rá erre a jelenségre: „Most, első alkalommal nemzetünk történetében, a nők alkotják az összes amerikai dolgozó felét, és az amerikai családok csaknem 2/3-ában a nők vagy fő kenyérkeresők, vagy legalábbis jelentősen hozzájárulnak [a család jövedelméhez]” (co-breadwinner) (Shriver Report, 2009: 17).¹⁸ Tömegesen jelentek meg a munkaerőpiacon azok a (kisgyerekes) nők is, akiknek a munkavállalása korábban nem volt jellemző. Ha nem is ilyen drámai módon, és sokféle motivációtól vezérelve, de a világ szinte minden országában hasonló trendeket látunk (WEF, 2013). A motivációk között kínálati oldalon például a növekvő iskolázottság, a csökkenő gyermekszám, az egyszülős családok arányának növekedése, a családok felbomlása játszhat szerepet, míg keresleti oldalon a gazdaság szerkezetváltozása, a szolgáltató szektor növekedése, és különösen a globális gazdaság által diktált változások a meghatározóak.

Nemcsak a múltbeli, a jövőbeli változásokban is fontos tényezőt jelentenek a nők. A *Shriver Report* prognózisa szerint az elkövetkező évtizedben az USA-ban a gazdaságnak azok a szegmensei, területei fognak a legerőteljesebben növekedni, amelyek a szolgáltatások területén vannak. Mivel a munkaerőpiac szegregált, az ún. rózsaszíngalléros foglalkozásokban (szolgáltatási szektor) többnyire nőket alkalmaznak, ezért a női foglalkoztatás további növekedése fogja adni az észak-amerikai munkaerő-piaci növekedés motorját. Bár a *Shriver*

Special report, *The Economist*, 2011. november 26. Esping-Andersen, a jóléti állam klasszikus tipológiájának kidolgozója pedig a *The Incomplete Revolution* címet adta 2009 óta többször is publikált munkájának (Esping-Andersen 2009).

¹⁸ Ehhez nemcsak a nők megnövekedett, de a férfiak lecsökkent munkaerő-piaci részvétele is hozzájárulhatott: A 2008-ben kezdődött világgazdasági válság elsősorban a férfiak által dominált ágazatokat sújtotta, éppen ezért számos értékelés a mancession vagy he-cession kifejezéssel illette a jelenséget: Baxter, S. Women are victors in 'mancession', London: *The Sunday Times*, June 7, 2009. Ennyiben tehát nemcsak rendkívüli, hanem átmeneti jelenségről is lehet szó, amikor a két nem közeledése a korábbi foglalkoztatási szinthez képest alacsonyabb arány mellett valósult meg. Ugyanez a folyamat megfigyelhető volt Európában, sőt a kelet-közép-európai országokban is (Fodor–Nagy, 2014).

Report a munkaerő-piaci átalakulásról beszél, ennek számtalan implikációja van a társadalom egyéb területeire is. Itt most csak kettőt, talán a leggyakrabban emlegetett jelenségeket említem meg: a gyerekszám csökkenését és a megnövekedett autonómia miatti párkapcsolati mintázatok átalakulását.¹⁹ Ezek azok a mély, visszafordíthatatlan változások, amelyek miatt sokan a nemek forradalmáról beszélnek.

Az előzőekben bemutatott írások, amelyek elsősorban deskriptív áttekintések voltak, főleg arra fókuszáltak, hogy milyen drámai változások álltak elő az elmúlt néhány évtizedben. A következőkben bemutatásra kerülő közgazdasági és szociológiai elemzések ugyanakkor inkább a változás, majd pedig a megtorpanás mögött meghúzódó okokat szeretnék feltárni. Míg a fentebb idézett publikációk óriási forradalmi változásról szóltak, vannak kutatók, akik amellett érvelnek, hogy a fentiekben jelölt, és csak a munkaerő-piaci összetevőkre rámutató változás lassan és szervesen zajlott. A közgazdász Claudia Goldin például sokkal árnyaltabb képet fest, amikor „csendes forradalmat” (quiet revolution) említ mérföldkőnek számító írásában. Goldin szerint a csendes forradalom az 1970-es években kezdődött. A forradalmat megelőzően több szakasz során folyamatosan zajlott a nők helyzetének fejlődése, evolúciója, amit követett a revolúció, ami napjainkig tart, még ha néha meg is akad (Goldin, 2006).

Nem volt tehát meglepetésszerű az a változás, amire többen is csak mostanában figyeltek fel, hanem az elmúlt évtizedek, sőt immáron évszázadok fejleményeiből egyenesen le lehet vezetni. Goldin amellett érvel, hogy a női gazdasági pozíció változásának megértéséhez történeti áttekintésre van szükség. Az elmúlt másfél évszázadot négy szakaszra osztva úgy látja, hogy három szakaszon keresztül ment végbe a fejlődés (evolúció), és mindössze az utolsóban történt forradalom (revolúció), az is csendes volt, ahogy Goldin fogalmaz: „A forradalom ’csendes’ volt, nem pedig olyan, mint egy ’ősrobbanás’.” (Goldin, 2006: 1). Az első szakasz a 19. század végétől az 1920-as évekig tartott: csak nagyon kisszámú felnőtt és házas nő volt jelen a munkaerőpiacon. A második szakasz (átmeneti korszak) az 1930-as évektől az 1950-es évekig húzódott: az

¹⁹ Messzire nyúló vita, és aligha eldönthető az a kérdés, hogy a két jelzett jelenség mennyiben következménye, vagy éppen ellenkezőleg előfeltétele a munkaerő-piaci jelenlét növekedésének. Az azonban bizonyos, hogy a társadalmi elvárások is jelentősen módosultak a fent jelzett évtizedekben, még ha az országok közötti változatosság meglehetősen nagy maradt is (Esping-Andersen 2009).

elérhető munkák körének változásával, az iskolai végzettség növekedésével egyre több lány számára vált vonzóvá a háztartáson kívüli munka is, amelynek jelentőségét a második világháború felerősítette. A harmadik szakasz (a forradalom gyökerei) az 1950-es évektől az 1970-es évekig jelölhető ki: megnőtt a kereslet a részállásban dolgozó női munkaerő iránt, akik a fizetett állást többnyire még nem tekintették hivatásnak. A negyedik szakasz (a csendes forradalom) pedig az 1970-es évektől a mai napig tart: a felnőtt, házas nők nagy tömegei dolgoznak saját elhatározásukból, számukra a munka már hivatás, egyszersmind a függetlenség záloga. A csendes forradalom mögött minden bizonnyal a második hullámú feminizmus „hangos forradalmának” számtalan társadalmi hatása is meghúzódott (Goldin, 2006: 18). Az említett történeti dimenzió ismerete, az előzmények szem előtt tartása nélkül aligha lehet megérteni azt a folyamatot, amelynek ma globális szinten a részesei vagyunk.

Goldin a szakaszok felállításakor három olyan tényezőre irányítja a figyelmet, amelyik megmagyarázza, hogyan és miért változott a nők döntése a keresőmunkával kapcsolatban a fejlett országokban:

- az első a horizont tágulása: azaz, hogy az emberitőke-beruházással kapcsolatos döntés meghozatala során a nők hogyan tekintenek saját kereső tevékenységükre: hosszú távú és folyamatos lesz-e, vagy pedig időszakos és rövid;
- a második összetevő az identitás: a nő keresi-e és megtalálja-e az egyéniségét a munkájában, foglalkozásában, vagy annak nem lesz ilyen szerepe;
- a harmadik tényező a munkaerő-piaci jelenléttel kapcsolatos döntéshozatalra vonatkozik. Goldin megjegyzi, hogy különbséget kell tenni között, hogy a döntést mással együtt, például partnerrel közösen hozták-e meg, hogy a nő tartós kapcsolatban él-e, és hogy a nő esetleg a másodlagos kereső a családban, aki partnere munkaerő-piaci döntéséhez igazodik.

A nagy változás tehát abban áll, hogy míg régebben egy nő inkább csak azért dolgozott, mert családjának feltétlenül szüksége volt a pénzre, az 1970-es évektől egyre inkább azért, mert identitásának részévé vált a keresőmunka. Ebben a változásban meghatározó szerepe volt az iskolai végzettség emelkedésének. Esping-Andersen is amellett érvel, hogy az egyre iskolázottabb nőknek igényévé vált az autonómia, az önálló kereset, ezzel szemben, úgy véli, az alacsonyabb iskolai végzettség esetén sokkal gyakrabban jelenik meg az a családi szempontból fakadó igény, hogy a nők ne vegyenek részt a munkaerő-

piacon (Esping-Andersen, 2009: 30). Véleménye szerint tehát az iskolai végzettség a fő magyarázó változó abban, hogy mennyire részesei a „nemek forradalmának” az egyes nők. Ahogyan meg is fogalmazza: „Ezek a viszonylag magasan képzett nők voltak az úttörői annak a folyamatnak, amit most úgy jelölünk, hogy a női szerepek forradalma.” (Esping-Andersen, 2009: 30).

Az egyik legfontosabb kérdésnek tehát az tűnik, hogy egy nő munkaként vagy hivatásként tekint-e fizetett munkájára. Az eddigi utolsó („forradalmi”) szakaszban, amelyben tehát jelenleg is vagyunk, a korábbiakhoz képest dinamikusabb döntéshozatal zajlik, amelyben egyre nagyobb szerepet játszik a női önmegvalósítás és a hosszú távú tervezés. Egyre jellemzőbb a nők esetében is a hosszú távú munkavállalás, a karrier iránti elkötelezettség, illetve a partner-től független döntéshozatal a keresőtevékenységre vonatkozóan. Ezek mind olyan jellegzetességek, amelyekkel korábban lényegében csak a férfiak fizetett munkával kapcsolatos hozzáállását írták le (Feldberg–Glenn, 1979). Ezzel együtt azonban nehéz helyzetben találják magukat a nők: miközben egyre erősebb a motivációjuk, hogy kereső állásban legyenek, többnyire alig csökken az a vágyuk, hogy gyermeket vállaljanak. Mivel a gyerekek és a karrier utáni vágy egyidejű beteljesítése komoly problémát okoz, kívánatos lenne egy új egyensúlyi helyzet, equilibrium elérése (Esping-Andersen, 2009: 10).

A *munka* és *hivatás* közötti különbség megértésében kulcsfontosságúnak tekintjük a családformálódásban bekövetkezett változásokat (Goldin, 2006). Figyelemreméltó, és sokszor negligált szempontot hoz be a nemekkel kapcsolatos átalakulás megértésébe, ha bevonjuk a demográfiai változásokat is, jelesül a családalapítás kitolódását. Az eddigiekben a kutatók elsősorban csak a kérdés kvantitatív vetületeit elemezték: az iskolákban, majd pedig a munkaerőpiacon eltöltött évek hogyan mutatnak a partnerkapcsolatok későbbi létrehozása, és ezzel együtt a későbbi és egyre kisebb számú gyermekszületések felé. Ugyanígy fennáll a két kérdés ellenkező irányú összefüggése is: a gyermekvállalás csökkentheti az anyák munkaerő-piaci részvételét, még ha országonként, vagy jóléti államonként eltérő intenzitással is.

A demográfiai változásoknak, elsősorban a kitolódott családalapítási és házasságkötési életkornak azonban minőségi, kvalitatív vetületei is vannak. Egészen pontosan arról van szó, hogy míg régebben fiatalabb korban mentek férjhez a nők, és így (szakmai) identitásuk fontos formálódása a házasság szakaszára esett, addig a mostani időszakban előbb formálódik az identitás, amelynek fontos tényezője a választott munka vagy hivatás, és csak később jön

a házasság (Goldin, 2006). Az időzítésben bekövetkezett igen lényeges és mindenhol megfigyelhető változás tehát nemcsak azt jelenti, hogy máskor, hanem hogy máshogy is lépnek házasságra, élettársi kapcsolatra a nők. Az utóbbi évtizedekben általában érettebb, kiforrottabb elképzeléssel rendelkeznek a nők (is) a pályafutásukról, ami miatt egyszersmind konfliktusosabb is lehet az ezzel kapcsolatos családi döntés meghozatala, mint az a szüleik generációjában volt. Goldin (2006: 2) így fogalmazza meg a „női” önállóság felértékelődését: „Változás történt: a passzív szereplőkből, akik a mások jövedelem- és időfelhasználását adottságként kezelték, aktív résztvevők lettek, akik némiképp hatékonyan alkudoznak a háztartásban és a munkaerőpiacon.”

Goldin különböző indikátorokkal megmérte a változásokat, és úgy találta, hogy a forradalmi szakaszban a nők és férfiak közötti különbségek egyre csökkentek: a foglalkozásválasztásban, az oktatásban eltöltött évek számában, de a hivatással, karrierrel kapcsolatos elképzelésekben is egyértelműnek látta egy új generáció megjelenését, amelynek identitásában fontos szerepet játszott a fizetett munka. Goldin adatai szerint ugyanakkor ez nemcsak a magasan vagy az átlagnál jobban képzett emberek esetében volt így, hanem a szegényebb nők esetében is megtalálható volt ez az összefüggés az USA-ban az 1970-es évek óta. Így ír erről: „A munkahely elhagyása egy nő számára éppúgy identitásvesztéssel jár, mint ahogy a munkanélkülivé vagy nyugdíjassá válás a legtöbb férfi számára presztízs- és kapcsolati veszteséget jelentett. A jövedelmi és a helyettesítő hatások a nők számára az alacsony és magas jövedelmű családokban egyaránt megváltoztak, és az iskolai végzettség minden szintjén lévő nők számára ugyancsak.” (Goldin 2006: 12) Ezzel szemben Esping-Andersen mellett érvelt, ahogy fentebb már láttuk, hogy az iskolai végzettség döntőmódon befolyásolja a nők „forradalomtól” való érintettségét (Esping-Andersen, 2009: 30).

Mi okozta ezt a nagy átalakulást az Amerikai Egyesült Államokban? Sokféle gazdasági és társadalmi változás együttesen vezetett ehhez az eredményhez: a megnövekedett munkaerő-piaci kereslet és a korábbiakhoz képest jobban végig gondolt emberierőforrás-beruházás mellett a házasságkötés késleltetése, a gyakoribb válás, a fogamzásgátló tablettá elérhetővé válása, és ezzel párhuzamosan, illetve mindezek következményeként az identitás kialakításának új szempontjai egyaránt meghatározóak voltak a feltartóztathatatlan változásokban (Goldin 2006: 14). A női foglalkoztatás sok országban olyan drámai növekedésen ment keresztül, hogy a gazdasági növekedés fenntartójának is

tekintették. A női foglalkoztatással kapcsolatban többféle várakozás is megfogalmazódott. Így például egy ideig úgy tűnt, hogy a női foglalkoztatás az Egyesült Államokban már elérte maximumát az 1990-es évek elején, ez azonban nem bizonyult valóságnak (Goldin, 2006), és mint a *Shriver Report* (2009) is mutatta, a növekedés tovább zajlott. A másik várakozás az volt, hogy a megnövekedett munkaerő-piaci jelenlét átmeneti lesz, és a gyermekeket vállaló nők majd távol maradnak a munka világától. Goldin (2006) számításai szerint az egyesült államokbeli legfiatalabb, nyomon követhető generáció esetében nem lehet megfigyelni a gyermekvállalás vagy a házasságkötés miatti pályaelhagyást (*opting out*), ami mögött nyilván az amerikai gyermekvállalási szabadság rendszere, jelesül a fizetett gyermeknevelési szabadság teljes hiánya is magyarázatként áll. Azt tehát, hogy a nők elhagyják-e fizetett foglalkozásukat anyává válásuk miatt, nagyban meghatározza az, hogy az állam, vagy akár a munkaadó mennyiben tekinti feladatának például az anyaság anyagi támogatását. Az Európai Unió országaiban például a gyermekvállalás jelentősen csökkenti a nők munkaerő-piaci jelenlétét, azonban az USA-ban – lényegesen magasabb szintű termékenység mellett – ez nem következik be (Hochschild, 2001; Goldin, 2006).

A FORRADALOM BEFEJEZETLENSÉGE

A nemek forradalmával foglalkozó új szakirodalmak Goldin gondolatmenetét is átgondolva egyre gyakrabban vélik úgy, hogy a változások az utolsó évtizedben megtorpannak (England, 2010), de legalábbis különböző, komplex olvasatai lehetnek a trendeknek (Blau et al., 2006).

Blau és kollégái 2006-os könyvükben például megkülönböztettek egy optimista és egy pesszimista scenáriót a nemek közötti egyenlőtlenség változásával kapcsolatban (Blau et al., 2006). Az optimista nézőpontot indokolja mindaz az intézményi változás, amely az egész világon lezajlott az elmúlt évtizedekben: a nemzeti és nemzetközi keretfeltételek létrejötte (esélyegyenlőséggel, diszkrimináció tilalmával foglalkozó törvények), az egyes országokban a női esélyegyenlőséget megcélzó törekvések rendszeres monitorozása (az ENSZ egyezménye a nők elleni diszkrimináció minden fajtájának megszüntetéséről, amely a CEDAW elnevezést viseli). Ugyanilyen optimista jelenség a folyamatosan csökkenő kereseti különbség, a női foglalkoztatás bővülése, a nők által domi-

nált gazdasági szektorok bővülése, ugyanakkor a kizárólag férfiak foglalkoztatását biztosítók zsugorodása. Az optimista scenárió tehát „azt vélelmezi, hogy a maradék (még mindig nagyon jelentős) nemi egyenlőtlenség erodálódása folytatódni fog” (Blau et al., 2006: 3), az eddig elért változások majd újabb lényegi változásokhoz vezetnek.²⁰

Blau és társai a pesszimista scenárióval ugyanakkor a megrekedés tényére is felhívták a figyelmet: a nemek forradalma megtorpant, és a jelenlegi intézményi elrendeződés állt be egyensúlyi helyzetként (Blau et al., 2006: 3). Az optimista scenárió lényegében az elmúlt fél évszázadra volt érvényes, amikor a jellegzetesen „nőinek” tekintett/tekinthető foglalkozásokban bővelkedő szolgáltatói szektor jelentősen bővült. Most már ennek vége: a nemek egyenlőségének megvalósítása nem mehet tovább anélkül, hogy a férfiak társadalomban elfoglalt pozíciói ne változnának, hiszen már így is feltűnő a két nem helyzetében bekövetkezett változások aszimmetriája (Blau et al., 2006; England 2010), s talán ezzel összefüggésben a változások megtorpanása (Cotter et al., 2011).

England a *Gender and Society*-ben szintén az aszimmetrikus változásokat és a „forradalom” akadozó, egyenetlen jellegét emeli ki (England, 2010). Bár elismeri azokat az előrelépéseket, amelyek – különösen a 20. század második felében – történtek, hangsúlyozza, hogy felemás módon valósult meg a nemek egyenlősége: a nők élete nagyon sokat változott, a férfiaké pedig csak elenyésző mértékben. A két nem közötti távolság úgy csökkent (levelling off), hogy a nők inkább vágytak vagy léptek be a nem tradicionális területekre, mint amennyire tették ezt a férfiak. A jelenség mögött az húzódhat meg, hogy a nők számára lényegesen több ösztönző elem volt a lépések megtételére – úgymint a magasabb kereset, vagy a nagyobb perspektívákat rejtő foglalkozási pálya –, mint amennyivel a férfiak találkoztak.

Annak következtében, hogy a nők beléptek a korábban férfiak által betöltött állásokba is, ténylegesen csökkent a foglalkozási szegregáció. Ugyanakkor nem változott meg az a társadalmi status quo, amely szerint a tradicionálisan nőies tevékenységek változatlanul alul-, illetve leértékelték maradtak (England, 2010). Ezek alatt a tevékenységek alatt az olyan feminizálódott foglalkozásokat értjük, mint például az oktatással, egészségüggyel kapcsolatosak: ezek jelleg-

²⁰ Az Amerikai Egyesült Államok szakirodalmában rendszeresen megfogalmazott lényegi változás lenne a fizetett szülési szabadság és az államilag biztosított gyermekintézmények rendszere, mivel ezek hiányoznak az általuk működtetett liberális jóléti rezsimből.

zetesen alacsony presztízzsel és jövedelmezőséggel rendelkeznek; valamint idesorolhatjuk a háztartással, a gyerekneveléssel kapcsolatos munkákat, és ezáltal a reprodukcióval kapcsolatos munkák alulértékelését is (Anker et al., 2003). Ahogy England szemléletesen kifejezte a változások aszimmetriáját: „Az eredmény a változatlanul alacsony fizetség azon nők számára, akik továbbra is az anyaságra fókuszálnak vagy a tradicionális női foglalkozásokban maradnak, és csak kis ösztönzés a férfiak számára, hogy a nemek forradalmát mindkét nemre kiterjesszék.” (England, 2010: 162). A szegregáció mértékének csökkenése tehát elsősorban a magasabb státusú területekre volt jellemző. Ennek oka az, hogy a nők alapvetően a fehérgalléros és értelmiségi foglalkozásokba áramlottak be, nem pedig a kékgalléros munkakörökbe (England, 2010). A nők tehát nem azért léptek át a korábban férfiak által betöltött foglalkozásokba, mert valamiféle szerepcserére vagy férfias babérokra vágytak, hanem azért és akkor döntöttek így, amikor már nem volt több lehetőség az előrelépésre a saját referenciacsoportjukhoz, azaz a nőkhöz viszonyítva (England, 2010). A további változás folytatása tehát már csak emiatt is limitált, és mint más elemzés is rámutat, az elkövetkező időszakban már aligha lehet számítani a korábbi „forradalmi” tempóra (Blau, et al., 2006).

Milyen társadalmi mechanizmusokkal magyarázhatjuk a tartós aszimmetriának a fennmaradását, tehát hogy a nők helyzete sokat változott, a férfiaké viszont lényegesen kevesebbet? England szerint két, párhuzamos logika határozza meg a nők és férfiak döntéseit a munkaerő-piaci kérdésekkel kapcsolatban: az egyik logika a nemek egyenlőségébe vetett meggyőződés (gender egalitarianism), a másik pedig a nemek alapvető különbségére vonatkozó nézetek tartóssága (gender essentialism) (England, 2010). Az egyenlőségbe vetett hitet azzal magyarázhatjuk, hogy a formális akadályok már régen elgördültek a nők és a férfiak útjából, és az amerikai álom ideájához hasonlóan már csak az egyénen múlik, hogy milyen foglalkozást és életpályát szeretne választani. Az eszszencialista vélekedés ezzel szemben azt a meggyőződést erősíti az egyénben, hogy igazodnia kell a hagyományos elvárásokhoz, azaz meg kell felelni a nemekhez fűződő kulturális képzeteknek (Ridgeway, 2011), illetve normáknak (Akerlof–Kranton, 2010). Ez a két logika párhuzamosan és nagy intenzitással van jelen napjaink társadalmában (England, 2010).

Miközben változott a nők hozzáállása a nemekről való gondolkodáshoz, vajon miért nem változott a férfiak elképzelése, miért nem éltek ők is a nemek egyenlőségébe vetett hit által felkínált lehetőségekkel? – teszi fel England (2010)

a kérdést. Ennek oka egyrészt a „nőies” foglalkozások anyagi, másrészt a nők által betöltött feladatok kulturális alulértékelése, miként arra már utaltunk. Azok a férfiak, akik feminizált területen szeretnének elhelyezkedni, jelentős fizetésbeli „veszteséggel” kell, hogy kalkuláljanak, ami szembemegy a férfiak családfenntartó szerepével, a férfi kenyérkeresői ideálnak való megfeleléssel (England, 2010). Változatlanul tartja magát az a férfiakkal szembeni társadalmi elvárás, hogy erősen kompetitívek legyenek a kereső munkával kapcsolatos kérdésekben, miközben a „határátlépő” férfiak kulturális elutasítása is igen erős a nyugati társadalmakban: sokkal elfogadottabb az, ha nők jelennek meg vezetői szerepben, mint ha férfiak óvodapedagógusi vagy múzeumpedagógusi területen. Azt látjuk tehát, hogy a férfiak számára társadalmilag kevésbé támogatott, és ugyanakkor kevésbé is megtérülő a hagyományostól eltérő területeken tanulni és dolgozni. Az erős társadalmi helytelenítés egyértelműen bizonyíték a két nem által végzett tevékenységek eltérő megbecsülésére, alá-fölrendeltségére, a patriarchális berendezkedés tartós jelenlétére (England 2010; 2011). Itt tehát erőteljesen felszínre kerül a (társadalmi nemi) identitás problémája.

Akerlof és Kranton ezt figyelembe véve egy elméleti modellben, az identitás-gazdaságtan irányából közelítik meg a foglalkozásválasztás és a foglalkozási szegregáció kérdését (2010). A közgazdászok által gyakorta negligált szociálpszichológiai szempontot, az identitást vonják be az elemzésbe, hogy megmagyarázzák a háztartáson belül és kívül végzett feladatok nemek szerinti mintázatait, illetve azok csekély változását.²¹ Azt a kérdést feszegetik, hogy miért meglepő még ma is, ha férfiak jelennek meg korábban nők által betöltött foglalkozásokban, azaz melyek a szegregáció fennmaradásának okai. A kánon részévé vált elméleteken túl (komparatív előnyök, ízlés alapú vagy statisztikai diszkrimináció) az identitás szerepét elemzik, mint ami a foglalkozási trendekért felelhet. Modelljükbe három elemet vonnak be: 1) a férfi és nő társadalmi kategóriát, 2) a normákat és hiedelmeket, végül pedig 3) hogy milyen nyereségek és veszteségek kapcsolódnak a foglalkozások esetében tapasztalt „határátlépéshez”. Az identitás-gazdaságtan modellje alapján arra a következtetésre jutottak, hogy a munkáltatók általában férfiakat fognak felvenni „férfifoglalkozásokba”, nőket pedig „női foglalkozásokba”. Azok a nők, akik mégis férfifoglalkozásokban dolgoznak, átlagosan magasabb képzettséggel kell, hogy

²¹ Az identitás-gazdaságtan alkalmazhatóságáról áttekintést ad Király (2014).

rendelkezzenek, mint a férfiak, hogy megfelelően tudják bizonyítani kompetenciájukat (Akerlof–Kranton, 2010: 87).

Az identitáselmélet alapján állva első megállapításuk úgy szól, hogy a nők nem kevesebb, hanem másfajta foglalkozásokba való emberitőke-beruházást „hajtanak végre”: olyan területeken tanulnak, ami „nőknek való”. Ebben a döntésben az a társadalmi várakozás is benne van, hogy a nők időről időre otthon maradnak és gyerekeket nevelnek, azaz gyakrabban lépnek be és ki a munkaerőpiacról, mint a férfiak. Az identitás-gazdaságtan második megállapítása az, hogy a foglalkozásválasztást nem a képességek és az érdeklődés, hanem a társadalmi normák írják elő. Társadalmi szinten kell megváltozniuk a nemekre vonatkozó normáknak, ami aztán magával hozhatja a foglalkozásváltozásban bekövetkező szokások változását is (Akerlof–Kranton, 2010). Ahogy megjegyzik: a diszkriminációval szembeni egyik tökéletes ellenszer az, ha a foglalkozásokból eltávolítjuk a nemre utaló címkét (gender tag). Példákat is hoznak az angolszász területeken lezajlott változásokra: firemen helyett fire-fighter, policemen helyett police officers, chairmen helyett chairs. Eszerint tehát a nyelvhasználatot is semlegessé kell(ene) tenni ahhoz, hogy a foglalkozásokat valóban bármelyik nem tagjai választhassák.

Akerlof és Kranton az otthon szféráját is beemelik modelljükbe, amikor a munkamegosztással, a gyereknevelésre és a kereső munkára fordított idő mennyiségével kapcsolatos normákat helyezik előtérbe. Bár a korábbi közgazdasági modellekben rendre előkerült a komparatív előnyök kérdése, Akerlofék szerint a nemekre vonatkozó társadalmi normák felülírják azokat, még ha a racionalitásnak ellentmond is az eredmény. Ezt a következőképpen foglalják össze: „Az identitásmodellben egy nő vagy férfi elveszíti az identitását, ha a neméhez nem illő feladatot végez. Így, még ha a nő biztosítja is a családi jövedelem nagyobb részét, ő fog több házimunkát végezni.” (Akerlof–Kranton, 2010: 93) Ez pedig fontos megállapítás annak megértéséhez, hogy a női munkavállalás elterjedésével párhuzamosan miért nem csökkentették háziasszonyi feladataikat a nők, és hogyan vált dominánssá a szupernő szindróma (Hochschild, 2001).

A fentieket figyelembe véve megfogalmazódik a kérdés, hogy milyen feltételek fennállására van szükség ahhoz, hogy a nemek forradalma ne maradjon befejezetlen. A jóléti államokkal foglalkozó Esping-Andersen (2009) két szempontot emel ki a forradalom befejezetlenségének vizsgálata kapcsán: az egyik az, amelyet már Akerlof–Kranton (2010) is feszegetett, miszerint az otthoni szférában zajló változások messze elmaradnak attól, ami a munkaerő-

piacon zajlik; a másik pedig a különböző társadalmak és államok összehasonlításának fontossága (Esping-Andersen, 2009). A szerző az egyéni tényezők mellett a korábbinál sokkal nagyobb szerepet szán tehát a családon belüli, konkrétan a partnerek közötti munkamegosztás változásának, az alkufolyamatoknak, illetve a jóléti állam szerepének. Kiindulópontja az, hogy az egyén általában három helyről kaphat támogatást ahhoz, hogy a családi élethez és a munkahelyhez kapcsolódó feladatokat el tudja látni: a családtól, a piactól és a jóléti államtól. Mivel napjainkban a család intézménye minden fejlett országban törékennyé vált, a piaci szolgáltatások pedig rendszerint drágák, ezért Esping-Andersen a jóléti állammal szemben támaszt jelentős elvárásokat. Az általa felvetett dilemma az, hogy lehetővé teszi-e a jóléti állam, hogy a nők mindkét területen elérhessék megvalósítani kívánt céljaikat, vagyis a munkavállalást és a gyermekvállalást. Esping-Andersen így fogalmaz: „[e]gyfelől a partneri kapcsolatoknak alternatív elveken kell alapulniuk, és ez mindenekelőtt új szabályokat jelent a nemek specializációjával kapcsolatban. ... A női forradalom sikerének második lényeges előfeltétele a jóléti állam alkalmazkodásában van.” (Esping-Andersen, 2009: 14) A jóléti államra azért is van fokozottan szükség, mert – miként England is megjegyezte – a nők és férfiak helyzetének változása aszimmetrikus volt (England, 2010). Esping-Andersen (2009) megfogalmazásában ez úgy hangzott, hogy a női életút maszkulinizálódott, azaz a kisgyermekes anyák a korábbiakhoz képest tartósan jelen vannak a munkaerőpiacon, ritkábban és rövidebb időre szakítják meg karrierjüket, és részmunkaidős munkavállalásuk inkább csak átmeneti, semmint állandó alternatíva. Ezzel párhuzamosan a férfi életút feminizálódása nem történt meg (Esping-Andersen, 2010: 22), ami alatt azt érti, hogy a férfiak részvétele a gondozási feladatokban nem növekedett számottevően, és továbbra is szimbolikus. Mindössze abban a néhány országban van ez másként, ahol bevezették a kötelező apahónapokat, mint például Norvégiában és Svédországban (Esping-Andersen, 2010: 99). A szerző szerint a foglalkozások nemek szerinti szegregációja miatt nem is várhatunk változást: a nők az anyabarát „soft-economy”, a férfiak pedig a kompetitív „hard-economy” szektoraiban vállalnak munkát. Ez utóbbi magasabb keresetet nyújt, és ezért cserébe olyan magas teljesítményt és erőfeszítést vár el, ami nem teszi lehetővé az életút feminizálódását a férfiak számára (Esping-Andersen, 2010: 104).

Goldin ezzel szemben nem az állami beavatkozásban, vagy a férfiak otthoni szerepvállalásában látja a változás mozgatórugóját, hanem a szervezeti/in-

tézményi változásokban (Goldin, 2014). Érvelése szerint a nemek forradalma csak akkor válik befejezetté, ha a munkáltatók nem azokat a munkavállalókat becsülik meg kitüntetően, akik hosszú munkaidőben dolgoznak és állandóan rendelkezésre állnak, azaz többnyire a férfiakat, hanem azokat is, akik igénylik a rugalmasságot. Éppen ezért a nemek helyzetében akkor történik majd valódi közeledés, ha a flexibilitás mindenki számára elfogadott gyakorlat lesz a munkaadó szervezetekben (Goldin, 2014).

A fent bemutatott áttekintések abban mindenképpen egyetértenek, hogy semmiképpen sem lehet a korábbi fejlődési trendeket kivetíteni a jövőre, mivel – még ha hosszútávon kirajzolódik is valamiféle egységes irány –, azok megtör(het)nek. A megtörtént és a jövőben lehetséges változások mögötti egyik igen fontos tényező az, hogy a társadalom tagjai hogyan tekintenek a nők és férfiak társadalmi helyzetére és elképzeléseire. A percepciók és kulturális meggyőződések kérdése egyre meghatározóbbá vált a nemek helyzetével kapcsolatos kutatások körében, éppen ezért a következő részben azt tárgyalom, hogy ezek a tényezők mennyiben támogatják, vagy éppen akadályozzák a „forradalmi” változást.

PERCEPCIÓK ÉS ÉRTÉKEK VÁLTOZÁSA

A társadalomra jellemző elvárások, kulturális normák nagyban meghatározzák, hogy a nők és a férfiak tudnak-e élni a rendelkezésre álló jogi és intézményi lehetőségekkel. A fentiekben láttuk, hogy az identitásgazdaságtan is központi szerepet szán a társadalmi normáknak (Akerlof–Kranton, 2010), és mint England (2010) is hivatkozott rá, a férfiak részben anyagi, részben kulturális okokból nem választanak feminizált szakmákat. Ugyanígy a nőket is gátolja szakmaválasztásukban a hagyományos értékrendszer. Az utóbbi időszakban több nemzetközi összehasonlító vizsgálat is körbejárta a nemek egyenlőségének kérdését, vagyis hogy miként jelenik meg ez a kérdés az értékválasztásokban.

Inglehart és Norris (2003) csaknem hetven országot vizsgált abból a szempontból, hogy milyen értékeket vallanak lakóik a nemek egyenlősége szempontjából, és hogy mi magyarázza a kulturális mintázatokat. Eredményeiket a *European Values Survey* adataiból nyerték. Ennek kapcsán fogalmazták meg, hogy „ahol a tradicionális értékek uralkodnak, ott a nőket nemcsak a társada-

lom gátolja oly módon, hogy milyen lehetőségeket kereshetnek, hanem a nők saját magukat is korlátozzák.” (Inglehart–Norris, 2003: 9).

Könyvük alapját a modernizációs elmélet alkotja, mivel úgy vélik, hogy a modernizáció alapvető változást okoz a nemi szerepekben. Három társadalomtípust azonosítottak (agrár, ipari és posztindusztriális), és a modernizáció két szakaszát különböztették meg a társadalomtípusok közötti átmenet alapján: az iparosodást és a posztindusztriális szakaszt. Az első csoportba tartoznak azok az országok, amelyek az agrártársadalomból az ipari társadalomba való átmenetben találhatóak, míg a másodikba azok, amelyek az ipari társadalomból a posztindusztriális társadalomba mennek át. Modernizációs tipológiájukban nagy szerepe van a nemek helyzetének. A nemi szerepek vizsgálatán túl nagy szerep jut a népesség mozgásának, az emberi tőke vizsgálatának, a foglalkozási szektoroknak, a társadalmi státusnak, az életkörülményeknek, a tudomány és a vallás szerepének, a tömegkommunikációnak, a kormányzásnak, a szociális védelemnek, a családstruktúrának és a kulturális értékeknek.

Az iparosodás szakaszát a nemek szempontjából általában az jellemzi, hogy a nők megjelennek a munkaerőpiacon, jelentősen csökken a gyermekvállalási hajlandóságuk, egyre több helyen jutnak választójoghoz, nő az oktatáshoz való hozzáférési lehetőségük, és bizonyos képviselői pozíciókban is megjelennek. A posztindusztriális szakaszban további lényeges lépések történnek a nemek egyenlősége irányában: emelkedik arányuk a menedzsmentben, a diplomás állásokban, és egyre nagyobb a befolyásuk a politikai választott és kinevezett testületekben. Mivel a házasság is egyre inkább jelen van a munkaerőpiacon, az otthoni egyenlőség irányába is történnek lépések. A szerzők úgy látják, hogy csak az iparilag legfejlettebb társadalmakra jellemző ez a lépés, a világ fele pedig még nem lépett át a második szakaszba.

A nemek egyenlőségének szempontjából változatos képet mutattak az értékvizsgálatok. A szerzők igyekeztek feltárni a különbségek mögött meghúzódó magyarázatokat, és többféle rétegzettséget találtak: 1) az országok közötti különbségek a gazdasági fejlettség szerint, 2) az egyes társadalmakon belüli variációk a generációk alapján, 3) a nők és férfiak közötti különbségek, végül 4) az egyes társadalmakon belül tapasztalható eltérések a strukturális és kulturális tényezők alapján (képzettség, társadalmi státus). A hetven társadalom összehasonlítására egy öt összetevőből álló, úgynevezett nemi egyenlőség skálát képeztek. Az összetevők politikára, oktatásra, munka- és gyerekvállalásra vonatkozó kérdéseket tartalmaztak. A szerzők azt találták, hogy a posztin-

dusztriális társadalmakban a fiatalabb generációkba tartozó férfiak is, de különösen a nők nagyon pártolják a nemek egyenlőségét. Ugyanakkor egyelőre még a posztindusztriális országok közötti különbségek is elég karakteresek maradtak – miként erre Esping-Andersen (2009) is utalt saját kutatásában. Példaként említik a Japán és Norvégia közötti távolságot a nemek kérdésében. Mindezzel együtt azt láthatjuk, hogy a társadalmak posztindusztriális átalakulása kedvez a nemek egyenlőségére vonatkozó gondolat elfogadásának, és a társadalom értékei és attitűdjei egyre elfogadóbbak a nők helyzetének változásával kapcsolatban (Inglehart–Norris, 2003). A posztindusztriális országok adatai tehát a nemek egyenlőségének egyre általánosabb elfogadását támasztották alá. Ugyanakkor nem adnak választ arra, hogy egy adott országon belül hosszú távon milyen tendenciákat és változásokat várhatunk.

Az 1977–2008 közötti amerikai attitűdváltozások mögött álló tényezőket vizsgálva Cotter és társai feltették a kérdést, hogy vajon véget ért-e a nemek forradalma (Cotter et al., 2011). Az attitűdök 1970-es évektől nyomon követhető liberalizálódása mögött többféle összetevő állt: a kohorszok cserélődése (a korábbi, idősebb konzervatívról a jelenlegi liberálisra), a strukturális fordulatok (növekvő iskolázottság és csökkenő termékenység), továbbá a nők tömeges belépése a munkaerőpiacra, az ideológián belül az egalitárius attitűdök előretörése, és a nőmozgalmak második hulláma (Cotter et al., 2011: 262). A szerzők ugyanakkor arra is felfigyeltek, hogy az 1990-es évekig zajló jelentős változások után megtorpantak a folyamatok, mivel a leegalitáriusabb véleményeket 1994-ben mérték. Éppen ezért azt a kérdést tették fel, hogy miközben a fenn jelzett társadalmi változások tovább zajlottak, milyen strukturális és kulturális okok állhatnak a megtorpanás mögött.

A legerősebb magyarázatnak a kulturális okokat vélték, amelyek erősen kapcsolódtak az „anyamítoszhoz” (*mommy myth*), az intenzív anyasággal kapcsolatos elvárásokhoz. Cotterék úgy tapasztalták, hogy mindez a változás nem az 1950-es években virágzó, a nemekről való tradicionális gondolkodáshoz való visszatérést jelenti. Véleményük szerint egy újfajta – a tradicionális és a feminista után következő harmadik – kulturális keret, az ún. egalitárius esszencializmus dominál az amerikai társadalomban. Ennek az elképzelésnek az a jellemzője, hogy ötvözni próbálja az otthon maradó jó anya képének támogatását az egyenlőséget és a választás lehetőségét hangsúlyozó feminista retorikával. Az intenzív anyaság gondolatának terjedése úgy képes nyomást gyakorolni a társadalomra, és támogatni a tradicionális nemi szerepeket, hogy közben nem

tűnik szexistának. Az intenzív anyaság gondolatát az USA-ban a média és a játékgyártás is gyorsan felkapta, amit a szerzők szerint a reprodukciós technológiák magas költsége csak felerősített, hiszen így a szülők egyre drágábbnak és nagyobb értéknek tekintik a gyermeket. Ez rímel arra is, amit England (2010) írt az egalitárius és az esszencialista gondolatok egymás mellett éléséről.

Az intenzív anyaság gondolata más országokban – még a nemek közötti esélyegyenlőség mintájának tekintett Norvégiában – is jellemzővé vált. A kutatók arra mutattak rá, hogy a magasan képzett nők az anyaszerepnek és a szakmai szerepnek való egyidejű megfelelés nyomása alatt miként csökkentik karrieraspirációikat (Halrynjo–Lyng, 2009). A norvég szerzők azt bizonyították, hogy a bőkezű jóléti állam garanciáinak, és a széles körben elérhető családpolitikai támogatásoknak köszönhetően kulturálisan egyre nagyobb teret kap az anyaság (és sokkal kevésbé az apaság) intenzív megélése. Az általuk nemileg átítatott morális racionalitások (*gendered moral rationalities*) névvel illetett koncepció érvényesülése következtében döntési helyzetekben a karrierorientált nőknél is a szülői odaadás vált erősebbé.

Ez a dilemma összefügg a „having it all” kérdéssel, ami az észak-amerikai munka–magánélet összehangolási vitákat erősen meghatározta az elmúlt húsz évben, hiszen nemcsak a szülői feladatok, hanem a munkahelyi elvárások is növekedtek. A fentiekben vázolt változó társadalmi környezetben, amelyet – többek között – az iskolai végzettség növekedése, a születésszabályozás lehetősége és a munkaerő-piaci lehetőségek bővülése, ugyanakkor a meritokrácia fontossága jellemezte, egyre több magasan iskolázott nő kezdte feszegetni ezeket a határokat. Az iskolai végzettség hozamaként is definiálható magasabb jövedelem iránti igény, vagy éppen az elszalasztott jövedelem (*opportunity cost*) összege egyaránt a munkaerő-piaci szerepvállalást erősítette a nőkben. Ezzel egy időben pedig nőtt az aggodalom a gyermekvállalásról való lemaradás miatt, ami éppen ezért az anyaság iránti egyéni igényt növelte.²² A gazdasági és társadalmi folyamatok megakadása tehát aligha értelmezhető az egyén – gazdasági és társadalmi folyamatok által befolyásolt – attitűdváltozásainak bevonása nélkül.

Mint láttuk, az 1990-es, majd 2000-es években jelentős számú publikáció született a nemek forradalmával kapcsolatban. Az országok széles körében a strukturális átalakulások óhatatlanul és feltartóztathatatlanul hozták magukkal

²² A magasan képzett nők munka–magánélet dilemmáiról részletesen lásd: Nagy–Paksi (2014).

a két nem pozícióinak közeledését. Ezek a változások olyan nagymértékűek voltak, hogy a szakirodalomban a kánon részévé vált a „nemek forradalma” kifejezés, még ha ez esetleg csak csendes forradalom volt is. Meglehetősen nagy egyetértést mutattak a közgazdászok (England, 2010; Akerlof–Kranton, 2010; Goldin 2006, 2014), szociológusok (Inglehart–Norris, 2003; Hochschild, 2001, Cotter et al., 2011) és a jóléti állammal foglalkozó kutatók (Esping-Andersen, 2009; Lewis, 2001) között a főbb trendek tekintetében, azok okaiban, és abban is, hogy a változás megtorpant.

Azt láttuk, hogy a nemek helyzetének megértése egyre szélesebb eszköztárat igényel, és ebben a diszciplináris határok átlépése elkerülhetetlen. De az elemzési szintek közötti határokon is át kell lépni. A tanulmány ugyan a makroszintű folyamatokkal foglalkozott, de amíg a szervezetek működését, a szervezeti normák leíró és előíró jellegét nem vizsgáljuk meg, addig sem a folyamatok nem érthetők meg a maguk egészében, sem pedig a leginnovatívabb megközelítések nem érnek célba, és a lehetőségek sem változnak érdemben.

Mi kellene tehát ahhoz makroszinten, hogy az elkezdett folyamatok ne akadjanak el? A strukturális elmozdulások elkezdődtek, az oktatás és a munkaerőpiac rendszere lehetőségeket teremtett a változásokhoz, még ha azok olykor korlátozottak is. Ennél sokkal erősebb korlátokat jelentenek ugyanakkor a szociális ellátórendszer működésében meglévő hiányok és problémák. A gyermek- és idősgondozás elérhetetlensége, vagy nem megfelelő minősége felerősíti az otthoni feladatvállalás jelentőségét. Ennek a feladatnak az ellátása viszont aszimmetrikus terhet ró a két nem tagjaira, egyszerismind reprodukálja a tradicionális feladatmegosztást.

A háztartási és a munkaerő-piaci feladatok dichotóm megosztása azonban nemcsak oppozíciót jelent, hanem a munkák társadalmi értéke is eltérő. A gondozási és nevelési feladatok ellátása akár a háztartásban, akár az iskolákban vagy gondozó- és nevelőotthonokban nemcsak feminizált, de leértékelt és rosszul fizetett is (England, 2010). Ez a leértékeltség és a hozzáfűződő essentializálás, sztereotipizálás vagy az amúgy jóindulatú szexizmus nem teszi vonzóvá az esetlegesen érdeklődő és rátermett férfiak belépését. Ahogyan Esping-Andersen is megjegyezte: a női életút maszkulinizálódásával párhuzamosan nem történt meg a férfi életút feminizálódása, és ezáltal befejezetlen maradt a folyamat (Esping-Andersen, 2009).

A nemek forradalmának befejezéséhez tehát további strukturális változások is kellenek, amelyekben különféle ösztönzők szerepelnek a feladatok igazságos

megosztása és megbecsülése, továbbá a többnyire nők által végzett, leértékelt területek újraértékelése érdekében. Ez magával hozhatja a normák és elvárások változását is. Mint a fentiekben bemutatott tanulmányok rámutattak, a strukturális változások elengedhetetlenek voltak abban, hogy a nemek forradalma elinduljon, azonban a kulturális meggyőződések változása nélkül ez a folyamat befejezetlen marad.

II. NŐK ÉS FÉRFIAK ISKOLÁZOTTSÁGA A 2011-ES NÉPSZÁMLÁLÁS ADATAI TÜKRÉBEN

Az oktatási lehetőségekhez való teljes hozzájutás kérdése mindig is fontos követelése volt az emancipációs mozgalmaknak.²³ A nőket és férfiakat egyformán megillető politikai, oktatási és gazdasági jogok megszerzése megkerülhetetlen és kitüntetett cél volt a több mint száz évvel ezelőtt virágzott nőmozgalmak és feminista törekvések számára. Az alapvető szabadságjogok általános kiterjedésével a fejlett országokban már nem lehet gond az oktatáshoz való de jure hozzáféréssel, míg számos fejlődő országban továbbra sem juthatnak hozzá a lányok a tanulási lehetőségekhez. Minden olyan esetben, amikor az oktatás nem általános és ingyenes, a családi döntésekben hátrébb sorolódik a lányok képzésének ügye (Abott–Wallace, 1990).

A képzési lehetőségekhez való általános hozzájutás lehetősége szinte már sosem égető kérdés a fejlett országokban. Az összes oktatási statisztika rendre arról számol be, hogy a lányok többen, hosszabban tanulnak a szervezett oktatás keretei között (England, 2010). A Global Gender Gap Report összehasonlító adatai szerint az oktatáshoz való hozzáférés tekintetében megszűnt az európai és észak-amerikai nők korábbi lemaradása a férfiakhoz viszonyítva (WEF, 2013). Tulajdonképpen ez az a dimenzió, amelyik leginkább sikertörténetként könyvelhető el a női emancipáció európai történetében: nemcsak a hozzáférés lehetősége, de maga az oktatásban való részvétel is megvalósult. Magyar kutatásokban is rendre olvashatunk adatokat arról, hogy a nők előnyös, a férfiak pedig – a nőkhoz képest – hátrányos helyzetbe kerültek ebben a dimenzióban (Fényes, 2010). Nemzetközi elemzések pedig egyre inkább azzal is foglalkoznak, hogy az iskolából korán kihulló fiatalok között többen

²³ A könyv ezen fejezete korábbi változatban megjelent az *Educatio* 2013/4. számában.

vannak a fiúk, akik így társadalmilag és gazdaságilag is marginalizált pozícióba kerülnek. A kompetenciamérésekben is rendre előkerül a nemek közötti különbségek kérdése. Magyarországon általános tapasztalat hogy az oktatás egyre inkább feminizálódik: a tanárok és a diákok közössége is egyre többször nőkből áll.

Ugyanakkor teljesen egyértelműen látható, hogy a nők iskolázottsági előnye, amelyet talán legegyszerűbben az elvégzett osztályok számával, a legmagasabb befejezett iskolai végzettség szintjével, a megfelelő korcsoporthoz való viszonyszámokkal, vagy a felsőfokú végzettséggel rendelkezők arányával mérhetünk, nem váltható át közvetlenül munkaerő-piaci előnnyé (England, 2010). Hiába történik egyre nagyobb mennyiségű emberitőke-beruházás a lányok esetében, a munkaerőpiac ezt nem értékeli: a nőknek a férfiakhoz viszonyítva kisebb a gazdasági aktivitása, alacsonyabb a keresete, kevesebb előrejutási lehetőséggel rendelkeznek, amelyeknek nyilvánvalóan hosszú távú hatása lesz például a szegénységi kockázatok alakulására (Koncz, 2004). Az emberitőke-beruházás ezen nem megtérülő volta ismételt általános nemzetközi tendencia (Fényes, 2010), sőt az egyes pályák elnőiesedése és az adott szakma alacsonyabb presztízse közötti összefüggés is már nemzetközileg vizsgált kérdés (England, 1979). Amerikai egyesült államokbeli vizsgálatok szerint a női arány nem befolyásolja statisztikailag szignifikánsan a foglalkozás presztízset, ugyanakkor ha a férfiak "férfi" foglalkozásban, a nők "női" foglalkozásban mindennap együtt dolgoznak, akkor ritkán van nemi presztízsegyenlőség. Például: orvos/nővér, menedzser/titkárnő, fogorvos/asszisztens, pilóta/légikísérő (England, 1979). Ezek a jelenségek tehát az oktatás és a munkaerő-piaci megtérülés társadalmi közegének fontosságára irányítják a figyelmet.

A fenti pozitív tendenciákat nem kétségbe vonva, de a hátrányok stabilitásának okait vizsgálva egyre több új kérdést vetettek fel a kutatások nemzetközileg és Magyarországon is, tulajdonképpen már az 1970-es évektől kezdve (Thun, 1996; Czibere, 2008). A fő kérdés a szociológiában régóta használt rejtett tanterv fogalmával írható le a legjobban: melyek azok a mélyen, rejtetten meghúzódó társadalmi mechanizmusok, amelyek kijelölik a fiú- és lánygyermek helyét a tanteremben, a tankönyvekben és az olvasmányokban. Milyen módon tereli az oktatás – a többi társadalmi intézménnyel együtt – nemcsak a tudás megszerzése, hanem a tradicionális nemi elvárásokhoz való társadalmi igazodás irányába is a diákokat az oktatásba való bekerülés kezdetétől a folyamat végéig? A rejtett tanterv pontosan kijelöli és megerősíti az

alá-fölérendelt társadalmi pozíciókat, amelyeknek kutatása és dokumentálása Magyarországon még számos feladatot rejt magában.

A szociológia tehát még sok kérdés megválaszolására tehet kísérletet, azonban jelen fejezetben erre legfeljebb csak közvetve, a 2011. évi népszámlálás adatainak megvizsgálásával válaszolhatunk. A rövid, leíró részben a népszámlálás publikus táblázatainak felhasználásával három, egymáshoz szorosan kapcsolódó kérdést járok körbe. Mindegyik a kvantitatív adatok segítségével a férfiak és a nők iskolázottságának változását ragadja meg, illetve annak a dinamikájára, vagy éppen változatlanóságára reflektál. Az első kérdés arra irányul, hogy mi jellemzi a népszámlálások tükrében a női-férfi jelenlétet az oktatás különböző szintjein. A második kérdés azt vizsgálja, hogy az oktatáson belül hogyan írható le a nőtöbbség kialakulása, mikorra tehető, és miért alakult így. Végül pedig azt nézem meg, hogy a bemutatott trendek érvényre jutása ellenére tetten érhető-e a tradicionális minták továbbélése a felsőoktatásban?

A népszámlálás 2011-es adataiban négy különböző szekcióban lehet megtalálni az iskolázottságra vonatkozó adatokat. Először idősoros adatokat olvashatunk, majd pedig a részletes, ill. regionális és megyénkénti adatokat ismerhetjük meg a Központi Statisztikai Hivatal honlapjáról. Az adatok elsősorban abszolút értékben szerepelnek, néhol azonban vannak gyakoriságra vonatkozó információk is.

Az alábbiakban háromféle szempontból vizsgáltam az adatokat, mindig annak megfelelően, hogy a KSH táblázatai minél jobban értelmezhetőek legyenek. Ezek a szempontok a következők:

- a minimális iskolai végzettség,
- a legmagasabb iskolai végzettség,
- továbbá a 10–X éves, 15–X éves,
- 18–X éves és 25–X éves lakosság körében a minimális iskolai végzettség szintje.

Lehetett volna még a nyelvtudásra vonatkozó információkat is vizsgálni, de mivel a mögött másfajta motiváló tényezők és magyarázatok állnak, mint a köz- és felsőoktatásban való részvétel mögött, ezért ettől végül eltekintettem. Az adatokat elsősorban nemek szerinti bontásban vizsgáltam, de más változók is felhasználásra kerültek, úgymint a korcsoportok, települési és földrajzi dimenziók.

A minimális iskolai végzettség

A népszámlálásból nyomon követhető évek (1960–2011) iskolázottsági adatai arról szólnak, hogy egyrészt jelentősen növekedett a népesség minimális iskolai végzettségének szintje (1. táblázat), másrészt pedig, hogy általában közeledett egymáshoz a nők és férfiak legmagasabb iskolai végzettsége, azaz csökkent a férfiak és a nők között korábban meglévő iskolázottsági távolság. Sőt bizonyos esetekben a férfiak korábbi előnye női előnnyé változott át, amennyiben például a főiskolai és egyetemi diplomával rendelkezők arányait nézzük. Ezek nem új megállapítások. A nők iskolázottságának emelkedése kapcsán Fényes Hajnalka (2010) megjegyzi, hogy a nők arányának növekedése mindig akkor következett be, amikor az az oktatási lehetőség tömegessé vált: az 1950–1980-as évek közötti időszakban a középiskolákban emelkedett a női hallgatók jelenléte, majd pedig a felsőoktatásban zajlott le hasonló jelenség. Mint írja, fontos a történeti folytonosság figyelembevétele: „A nők az alap-, közép- és felsőfokú oktatásban fokozatosan felzárkóztak a férfiakhoz, de a folyamat nem csak a szocialista reformok (az egyenlősítő törekvés) eredménye volt.” (Fényes, 2010: 36).

Az iskolai végzettség általános növekedését jól mutatják a népszámlálások alapján rendelkezésre álló idősoros adatok. 2011-re az ország népességében folyamatosan csökkent azoknak az aránya, akik egyetlen osztályt sem végeztek el (0,6%), és ezzel párhuzamosan értelemszerűen növekedett a további három kategóriába tartozó népesség aránya (legalább 8 általánost végeztek: 95,1%, érettségivel: 45,5%, ill. felsőfokú végzettséggel rendelkezők: 18,2%). Ebben önmagában semmilyen meglepő nincsen, hiszen pusztán a demográfiai kicserélődés is magával hozhatja ezt a változást. Ugyanakkor a népesség egészére vonatkoztatva azt látjuk, hogy miközben ma a 40–45, illetve 15–24 éves kohorszban is jellemzően alacsony, 0,2–0,5%-os arányú a teljes iskolázatlanság, ez a jelenlegi 10–14 évesek körében nem csökkent tovább. Bizonyos stagnálást, sőt csekély növekedést figyelhetünk meg a képzetlenek arányában a legfiatalabbaknál. Ezekből az adatokból Magyarországon nem lehet tetten érni a fiúk hátrányát: a legfiatalabb generációkat nézve nincs különbség annak gyakoriságában, hogy a lányok és a fiúk elvégeztek-e legalább egy általános iskolai osztályt vagy sem. Itt viszont feltétlenül fontos egy nemeken átívelő, általános érvényű megjegyzést tenni. Az elmúlt évtizedben több tanulmány is született, amely felhívta a figyelmet arra, hogy a magyar képzés expanziója már az 1980-

as években megállt a szegényebb néprétegeknél, illetve hogy nemzetközi összehasonlításokban is rendre alulmaradunk az európai országok átlagához képest (Kertesi–Varga, 2005; Polónyi, 2002). Az alacsonyan képzettek magas aránya, illetve ennek reprodukálódása jelenti annak egyik fő okát, hogy a magyar foglalkoztatási ráták immár két évtizede a legalacsonyabb európai adatok között vannak (Köllő, 2006; Scharle, 2012). (Ezekben az elemzésekben azonban alig találunk nemek szerinti elemzést.) Az alacsony képzettség mellett, de attól nem függetlenül látjuk azt is, hogy a rendszerváltás óta a magyar gazdaság munkahelyteremtő képessége különösen gyenge. A késő 1980-as évektől nézve a magyar gazdaságnak egyre kevésbé volt szüksége a képzetlen munkaerőre. Miként a közgazdasági kutatások is mutatják: „1989-ben a vállalatoknál foglalkoztatottak 42,5 százaléka legfeljebb nyolc általánost végzett. 1992-re ez az arány 32,5 százalékra, míg 1995-re 24 százalékra csökkent” (Kőrösi, 2005: 826). Ezt a radikális változást nyilvánvalóan nem kísérte a népesség iskolázottságának emelkedése, így a vállalatok munkahelyteremtésének potenciális nyertesei a jól képzett munkavállalók voltak. A gazdaság egyre képzettebb munkaerő iránti igénye és a népesség alacsony képzettségének reprodukálódása egymást felerősítve működnek (Kőrösi, 2005).

Az elmúlt 50 évre visszatekintve a legfigyelemreméltóbb jelenség a változások dinamikája: egy viszonylag alacsonyan képzett népességben az 1960-as egyharmadról 95%-ra nőtt azoknak az aránya, akiknek legalább befejezett általános iskolai végzettsége van. (Az átlagot mindössze a 75 év felettiek alacsonyabb értékei húzzák le mindkét nem esetében.) Itt a legnagyobb közeledést az utolsó évtized adatai mutatták. Ha a két nem közötti iskolázottsági rést a 8 általánost végzettek tekintetében nézzük, akkor azt látjuk, hogy paradox módon 2011-ben lett ugyanolyan kicsi a rés (3,4 százalékpont), mint 1960-ban volt (3,2 százalékpont), csak jóval magasabb abszolút adatok mellett (1. táblázat).

A fentiekhez viszonyítva a valóban fontos nemek szerint eltérő változások a magasabb iskolai végzettségnél történtek: a nők számára 1960–2011 között az érettségihez való csaknem általános hozzájutás jelentette az igazi társadalmi előrelépést. Az 1960-as népszámlálás idején csaknem fele olyan gyakori volt az érettségi a nők (6,3%), mint a férfiak körében (11,6%). Azóta mind a gyakoriság, mind a férfiakhoz viszonyított távolság tekintetében óriási változások történtek. Először az 1990-es népszámlálásban vált megragadhatóvá, és azóta folyamatosan nőtt a nők „előnye” az érettségizettek között. Ennek ugyanakkor nemcsak pozitív olvasata lehetséges: miközben természetesen

egyre fontosabb az általános műveltség növekedése, kevésbé vannak nyitva, esetleg megszűntek a középfokú szakmai képzettséget nyújtó iskolák, amelyek korábban a nők számára szakmát nyújtottak, és segítették munkaerő-piaci elhelyezkedésüket (Koncz, 2004). Tehát az adatok szólhatnak a lehetőségek beszűküléséről, az egyirányú, alternatívák nélküli oktatási karrierről is. A középfokú végzettség megszerzése szükséges, de önmagában nem elégséges feltétele az eredményes és sikeres munkakeresésnek.

A nők helyzetével kapcsolatban valószínűleg leggyakrabban idézett, optimista adat a felsőfokú végzettségük magas aránya. Míg az 1960-as népszámlálásban a nők mindössze 1,1%-a, a férfiaknak pedig 4,5%-a rendelkezett diplomával, addig már mind a gyakoriság, mind a két nem közötti távolság aránya megváltozott. Az elmúlt ötven év alatt a férfi lakosság esetében a négyeszeresére, a nők körében tizennyolcszorosára nőtt a diplomások aránya. Ez a fontos változás a 2000-es évek oktatási expanziójának kézzelfogható eredménye, és egybecseng azzal a fent már hangsúlyozott jelenséggel, hogy a nők iskolázottsági helyzetének javulására mindig akkor kerülhetett sor, ha oktatási expanzió zajlott. Bármilyen kritikusan szemlélhetjük és értelmezhetjük is a felsőfokú végzettség értékét, nem lehet elégszer hangsúlyozni annak a jelentőségét, hogy ma már minden ötödik felnőtt nő diplomás (Fényes, 2010).

1. táblázat. A NÉPESÉG ISKOLAI VÉGZETTSÉG ÉS NEMEK SZERINT 1960–2011 (%)

| | 1960 | 1970 | 1980 | 1990 | 2001 | 2011 |
|---|------|------|------|------|------|------|
| Férfiak | | | | | | |
| Általános iskola első évfolyamát sem végezte el | 2,6 | 1,5 | 0,7 | 1,0 | 0,6 | 0,5 |
| Legalább általános iskola 8. évfolyam | 34,5 | 55,1 | 71,1 | 82,8 | 92,3 | 96,9 |
| Legalább érettségi | 11,6 | 17,8 | 24,4 | 28,5 | 35,9 | 45,5 |
| Egyetem, főiskola, stb. oklevéllel | 4,5 | 6,4 | 8,6 | 11,8 | 13,8 | 18,2 |
| Nők | | | | | | |
| Általános iskola első évfolyamát sem végezte el | 3,7 | 2,3 | 1,5 | 1,4 | 0,7 | 0,6 |
| Legalább általános iskola 8. évfolyam | 31,3 | 47,9 | 61,6 | 73,9 | 85,8 | 93,5 |
| Legalább érettségi | 6,3 | 13,5 | 22,4 | 29,8 | 40,2 | 52,1 |
| Egyetem, főiskola, stb. oklevéllel | 1,1 | 2,3 | 4,6 | 8,7 | 11,6 | 19,7 |

Forrás: KSH, 2013: 1.1.4.4 táblázat, 1.1.4.5 táblázat

A legmagasabb iskolai végzettség

A népszámlálásból megvizsgálható másik iskolázottsági adat a népesség legmagasabb iskolai végzettségére vonatkozik, amely több szempontból is másfajta adatokat szolgáltat a magyar népességről, miként azt a táblázatok címe és változói is kifejezik. A változók tehát mást fednek le, bár a trendek nyilvánvalóan egybeesnek azzal, amit a minimális iskolai végzettség esetében láttunk. A 2. táblázatból levonható legfontosabb összefüggések az alábbiakban foglalhatók össze: az 1960-as években a népességet, és különösen a női népességet, alacsony szintű iskolázottság jellemezte. A férfinépesség körében a 2001-es népszámlálást megelőzően azok voltak döntő többségben, akik legfeljebb általános iskolai végzettséggel rendelkeztek. Ennek jelentősége azóta csökkent, helyére folyamatosan a szakiskolai végzettség és az érettségi mint legmagasabb végzettség került. Az elemzésben szereplő ötven év alatt csaknem ötszörösére nőtt a diplomások aránya is.

A nők esetében ezzel szemben az utolsó népszámlálást megelőző időszakig, azaz még 2001-ben is a népesség több mint felét a legfeljebb nyolc általános végzettséggel rendelkezők adták. A két nem mintázatának eltérésére magyarázatul szolgálhat a női népesség átlagosan magasabb életkora. Mivel a nők tovább élnek, ezért az idős nőkre átlagosan jellemző alacsonyabb iskolai végzettség „lefelé húzza” az átlagos értékeket. A 2011-es népszámlálás azonban változást hozott itt is: a 70 éves és idősebb női népesség túlnyomó többsége magasabb szinten végzett, mint az általános iskola nyolc osztálya.

További jellemző eltérés a két nem között a szakiskolában, érettségi nélkül végzettek aránya: a férfiak közül még ma is minden negyedik, a nők közül csak minden hetedik rendelkezik ilyen iskolai végzettséggel legmagasabb iskolai végzettségként. A nők középszintű legmagasabb végzettségévé jellemzően az érettségi vizsga vált.

Az utolsó szembetűnő jellemző az egyetemi, főiskolai végzettség elérhetővé válása, és az ezzel kapcsolatos női aktivitás erőteljes megnövekedése. Míg korábban az érettségi, az utóbbi tíz évben a felsőfokú diploma megszerzése vált a női társadalmi felfelé mobilitás legitim útjává. A népszámlálásból ugyanakkor – az adatok jellegénél fogva – nem következtethetünk az egyes képzési szinteken belüli nemi különbségekre (milyen szakmákban, illetve milyen tudományterületeken tanultak a válaszadók), arra a különböző felsőoktatási statisztikák adhatnak keresztmetszeti választ, és utalnak a felsőfokú képzettség makacs horizontális szegregációjára: a lányok a bölcsészettudományi, társadalomtudom-

mányi és pedagógiai területeken vannak többen, a fiúk pedig a műszaki és informatikai területen felülreprezentáltak.

2. táblázat. A 7 ÉVES ÉS IDŐSEBB NÉPESSÉG A LEGMAGASABB BEFEJEZETT ISKOLAI VÉGZETTSÉG ÉS NEMEK SZERINT 1960–2011 (%)

| Év | Általános iskola első évfolyamát sem végezte el | Általános iskola | | | | Középfokú iskola érettségi nélkül, szakmai oklevéllel | Érettségi | Egyetem, főiskola stb. oklevéllel | Összesen |
|--------------|---|------------------|---------|---------|-------|---|-----------|-----------------------------------|----------|
| | | 1–3 o. | 4–5. o. | 6–7. o. | 8 o. | | | | |
| Férfi | | | | | | | | | |
| 1960 | 3,53 | 10,82 | 16,59 | 39,21 | 20,70 | – | 6,01 | 3,13 | 100,00 |
| 1970 | 2,07 | 7,85 | 12,17 | 29,32 | 26,98 | 7,46 | 9,65 | 4,50 | 100,00 |
| 1980 | 1,37 | 7,07 | 8,93 | 19,86 | 27,96 | 14,57 | 13,87 | 6,36 | 100,00 |
| 1990 | 1,86 | 5,65 | 6,60 | 13,79 | 30,56 | 18,67 | 14,43 | 8,44 | 100,00 |
| 2001 | 1,81 | 4,76 | 4,13 | 7,02 | 28,45 | 23,54 | 19,95 | 10,34 | 100,00 |
| 2011 | 1,23 | 3,63 | 2,86 | 3,73 | 22,35 | 26,65 | 25,17 | 14,37 | 100,00 |
| Nő | | | | | | | | | |
| 1960 | 4,40 | 10,92 | 16,39 | 40,60 | 22,55 | – | 4,27 | 0,85 | 100,00 |
| 1970 | 2,71 | 8,05 | 12,33 | 33,71 | 29,87 | 2,28 | 9,15 | 1,90 | 100,00 |
| 1980 | 2,00 | 7,10 | 9,48 | 25,94 | 31,23 | 5,18 | 15,14 | 3,92 | 100,00 |
| 1990 | 2,07 | 5,51 | 7,24 | 19,36 | 33,35 | 7,76 | 17,87 | 6,83 | 100,00 |
| 2001 | 1,66 | 4,36 | 4,56 | 11,46 | 32,70 | 10,50 | 25,35 | 9,41 | 100,00 |
| 2011 | 1,15 | 3,23 | 3,02 | 5,86 | 27,43 | 13,07 | 29,66 | 16,59 | 100,00 |

Forrás: Népszámlálás 2011 1.1.4.3 táblázat alapján

Nyilvánvalóan másfajta részletességű képet kapunk akkor a változások dinamikájáról, ha nem a hat, egymást követő népszámlálás adatait vetjük össze, hanem a legutolsó népszámlálás korcsoportok közötti variációit nézzük.

Korcsoportos iskolázottsági adatok

Az alábbi táblázatokban arra találunk információt, hogy a megfelelő korú népességhez viszonyítva – azaz azokhoz, akik már abban az életkorban vannak, hogy megszerezhettek bizonyos szintű végzettséget –, mekkora rész rendelkezik bizonyos fajta végzettségi szinttel, azaz mekkora a minimális iskolai végzettsége az adott kohorszoknak. Alig akad olyan kohorsz, amelyikben a nők iskolázottsága ne lenne magasabb, mint a férfiaké. A fent már említett minták

köszönnek vissza, jelesen a legidősebb korosztályokban (elsősorban 75 év felett) a nőknek még a 8 általános végzettsége is lényegesen ritkábban volt meg, mint a férfiaknak, utána viszont kiegyenlítődték az arányok. Hasonló volt a helyzet az érettségire vonatkozóan a 70 feletti generációban, viszont az egyre fiatalabb korosztályoknál a kiegyenlítetttség helyett a női túlsúly nyer teret, ami akár 17 százalékpontot is elér a 30–44 évesek között. A felsőfokú végzettségűek esetében viszont a 60 éves és idősebb korcsoportokban volt megfigyelhető a férfidominancia, bár a fiatalabb korosztályokban már egyre kisebb mértékben, majd pedig az 55 év alattiaknál elkezdődik a felsőfokú végzettség feminizálódása, és a 25–29 évesek körében a diplomások csaknem 2/3-a nő. Összességében néhány évtized alatt igen lényeges változások történtek.

3. táblázat. A 7 ÉVES ÉS IDŐSEBB NÉPESSÉG ISKOLAI VÉGZETTSÉG, KORCSOPORT ÉS NEMEK SZERINT, 2011

| Kor- csoport, éves | Általános iskola első évfolyamát sem végezte el | | | Legalább általános iskola 8. évfolyam | | | Legalább érettségi | | | Egyetem, főiskola stb. oklevéllel | | |
|---------------------------------|---|------|----------|--|------|----------|--------------------|------|----------|--------------------------------------|------|----------|
| | férfi | nő | összesen | férfi | nő | összesen | férfi | nő | összesen | férfi | nő | összesen |
| A megfelelő korúak százalékában | | | | | | | | | | | | |
| 7–9 | 22,3 | 19,6 | 21,0 | – | – | – | – | – | – | – | – | – |
| 10–14 | 0,7 | 0,7 | 0,7 | 7,7 | 9,6 | 8,6 | – | – | – | – | – | – |
| 15–19 | 0,3 | 0,2 | 0,3 | 95,4 | 96,9 | 96,1 | 14,8 | 18,5 | 16,6 | – | – | – |
| 20–24 | 0,4 | 0,3 | 0,4 | 98,3 | 98,5 | 98,4 | 61,7 | 74,8 | 68,1 | 6,1 | 12,6 | 9,3 |
| 25–29 | 0,5 | 0,4 | 0,5 | 98,3 | 98,4 | 98,3 | 59,7 | 73,7 | 66,6 | 20,9 | 35,3 | 28,0 |
| 30–34 | 0,5 | 0,4 | 0,4 | 98,4 | 98,5 | 98,5 | 52,9 | 68,5 | 60,6 | 22,3 | 33,8 | 28,0 |
| 35–39 | 0,5 | 0,4 | 0,4 | 98,5 | 98,5 | 98,5 | 45,0 | 62,2 | 53,5 | 18,9 | 27,4 | 23,1 |
| 40–44 | 0,5 | 0,4 | 0,4 | 98,5 | 98,2 | 98,4 | 43,0 | 59,6 | 51,3 | 16,8 | 23,2 | 20,0 |
| 45–49 | 0,5 | 0,6 | 0,6 | 98,4 | 97,7 | 98,0 | 41,8 | 56,6 | 49,3 | 16,4 | 22,3 | 19,4 |
| 50–54 | 0,6 | 0,7 | 0,6 | 98,0 | 97,2 | 97,6 | 39,5 | 52,8 | 46,4 | 15,2 | 19,4 | 17,4 |
| 55–59 | 0,4 | 0,6 | 0,5 | 98,3 | 97,7 | 98,0 | 39,5 | 50,5 | 45,4 | 15,7 | 16,7 | 16,2 |
| 60–64 | 0,4 | 0,6 | 0,5 | 98,0 | 97,3 | 97,6 | 43,6 | 50,2 | 47,3 | 17,7 | 14,2 | 15,8 |
| 65–69 | 0,5 | 0,7 | 0,6 | 96,6 | 94,9 | 95,6 | 43,8 | 42,1 | 42,8 | 20,1 | 13,7 | 16,4 |
| 70–74 | 0,6 | 1,0 | 0,8 | 93,7 | 88,7 | 90,6 | 37,6 | 29,9 | 32,9 | 17,2 | 8,5 | 11,8 |
| 75–79 | 0,8 | 1,4 | 1,2 | 87,7 | 74,5 | 79,1 | 34,3 | 21,3 | 25,9 | 17,5 | 6,3 | 10,2 |
| 80–84 | 0,7 | 1,2 | 1,0 | 82,9 | 63,9 | 69,9 | 36,2 | 16,6 | 22,7 | 19,7 | 5,4 | 9,9 |
| 85– | 0,9 | 1,5 | 1,3 | 72,0 | 46,9 | 53,5 | 33,1 | 12,7 | 18,1 | 17,5 | 4,2 | 7,7 |
| Összesen | 1,2 | 1,1 | 1,2 | 88,5 | 86,7 | 87,6 | 39,5 | 46,2 | 43,1 | 14,4 | 16,6 | 15,5 |

Forrás: KSH, 2013: 2.1.4.1 táblázat alapján

A népszámlálás adatai tehát nemcsak a felsőoktatás, hanem az egész oktatás feminizálódását mutatják, ami egyszersmind jelentheti a férfiak kiszorulását, kihullását az oktatási rendszerből, másrészt pedig a tömegesedéssel párhuzamosan bekövetkező elértéktelenedés veszélyét. Itt arra gondolhatunk, hogy a férfiak, illetve a mögöttük álló családi, társadalmi nemi rendszer nem tartja fontosnak a bármilyen diploma mindenáron való megszerzését. Ennek a kérdésnek a megválaszolására a népszámlálás adatai nem tudnak választ adni. Az elértéktelenedési folyamatra Harcsa István is felhívta a figyelmet (Harcsa, 2013). Elemzése szerint az elértéktelenedés mögött kedvezőtlen gazdasági és munkaerő-piaci folyamatok állnak. Miként megjegyezte, „nélkülözhetetlen a munkahelyek számának komoly mértékű bővítése, ellenkező esetben sem az iskolázási esélyegyenlőtlenségek, sem az inkongruencia mérséklésére nem nyílik lehetőség, tehát csupán a képzési rendszerre irányuló egyoldalú lépések érdemben nem javítják a rendszer fenntarthatóságát.” (Harcsa, 2013: 14).

Ezzel szemben a 2011. évi népszámlálás is rámutat arra, hogy nemcsak az életkor, hanem a földrajzi elhelyezkedés és a település jellege is fontos magyarázó tényező a minimális végzettség megszerzésekor: Közép-Magyarország és Nyugat-Dunántúl a legmagasabb, Dél-Alföld pedig a legkedvezőtlenebb képzettségi adatokkal rendelkezik. Ugyanakkor a nemek közötti arányok a földrajzi területtől függetlenül megegyeznek a fent jelzett országos mintával, azaz a mért változók tekintetében mindenhol látható az iskolázottság feminizálódása.

A településtípusok vizsgálatánál egy harmadik féle dimenzióval találkozunk, amelyik a 10–X éves, 15–X éves, 18–X éves és 25–X éves népességen belül nézi az egyes iskolázottsági szintek előfordulási gyakoriságát (4. táblázat), éppen ezért csak korlátozottan összevethető a fenti eredményekkel, hiszen „elmossa” a kohorszok közötti, fent jelzett különbségeket, tehát a változások dinamikáját nem láthatjuk. Ha a 2011. évi népszámlálás táblázataiban tehát a településtípusok szerinti jellegzetességeket megnézzük, akkor az a legszembeűnőbb – a főváros relatív túlképzettsége mellett –, hogy a fővárosban gyakorlatilag eltűnik minden iskolázottsági különbség a nemek között. A 25 éves és annál idősebb fővárosi népesség egészét tekintve a férfiak 34,9%-a, a nők 33,4%-a diplomás, míg a megfelelő országos adat 18,2% és 19,7%. Ha megnézzük a megyeszékhelyekre vonatkozó adatokat, akkor még ott is csak némi módosulást láthatunk (25%, ill. 25,4%). Itt nyilvánvalóan arról van szó, hogy az átlagban elmosódnak a kohorszok közötti különbségek.

A legérdekesebb mintázat a községekben van. Itt a nők minimális végzettsége a férfiakéhoz képest sokkal ritkábban éri el a 8 általánost (férfiak: 95%, nők: 89,6%), de itt is valamennyivel magasabb arányban érettségiztek vagy szereztek diplomát a nők, mint a férfiak. A különböző településtípusok közötti markáns különbség már önmagában is indokolja, hogy a feminista földrajz miért szán kitüntetett figyelmet a fiatal, képzett nők elvándorlásának (Tímár et al., 2012), hiszen az ő vándorlásuk nőhiányt hoz létre, és így torzítja a társadalom struktúráját.

4. táblázat. A NÉPESSÉG ISKOLAI VÉGZETTSÉG ÉS NEMEK SZERINT, 2011

| Terület | 10–X éves | | | 15–X éves | | | 18–X éves | | | 25–X éves | | |
|-------------------------|---|-----|----------|---------------------------------------|------|----------|--------------------|------|----------|-----------------------------------|------|----------|
| | általános iskola első évfolyamát sem végezte el | | | legalább általános iskola 8. évfolyam | | | legalább érettségi | | | egyetem, főiskola stb. oklevéllel | | |
| | férfi | nő | összesen | férfi | nő | összesen | férfi | nő | összesen | férfi | nő | összesen |
| | a megfelelő korúak százalékában | | | | | | | | | | | |
| Főváros | 0,3 | 0,3 | 0,3 | 98,9 | 97,4 | 98,1 | 67,7 | 71,7 | 69,9 | 34,9 | 33,4 | 34,1 |
| Megyeszékhely | 0,4 | 0,4 | 0,4 | 98,4 | 96,2 | 97,2 | 57,1 | 62,4 | 60,0 | 25,0 | 25,4 | 25,2 |
| Többi megyei jogú város | 0,4 | 0,5 | 0,4 | 98,2 | 95,9 | 97,0 | 49,8 | 56,1 | 53,1 | 18,3 | 19,3 | 18,8 |
| Többi város | 0,5 | 0,7 | 0,6 | 96,8 | 93,0 | 94,8 | 41,8 | 48,7 | 45,5 | 14,5 | 16,6 | 15,7 |
| Városok együtt | 0,4 | 0,5 | 0,5 | 97,8 | 95,1 | 96,3 | 52,6 | 58,6 | 55,8 | 22,4 | 23,4 | 23,0 |
| Községek, nagyközségek | 0,7 | 0,9 | 0,8 | 95,0 | 89,6 | 92,2 | 29,8 | 36,2 | 33,1 | 8,6 | 10,8 | 9,7 |
| Ország összesen | 0,5 | 0,6 | 0,6 | 96,9 | 93,5 | 95,1 | 45,5 | 52,1 | 49,0 | 18,2 | 19,7 | 19,0 |

Forrás: KSH, 2013: 4.1.4.2 táblázat

A 2011. évi népszámlálás tehát a korábbi trendek folytatódását dokumentálta a nők és férfiak iskolázottságára nézve. A magyar lakosság a korábbiakhoz képest egyre magasabban iskolázott, és ezen belül is egyre több a képzett nő. Ez a növekedés egyrészt a korábbi adatokkal való összevetésből, másrészt pedig a női-férfi összehasonlításból is látható. A nemek lehetőségeit tekintve fontos

felhívni a figyelmet arra a tényre, hogy mindig az oktatási expanziók idején kerül sor a női iskolázottság emelkedésére, amelyik lassan, de elérte a felsőfokú oktatást is. A 20. század második felében az érettségizett nők száma növekedett robbanásszerűen, majd a 21. század elején már a felsőfokú végzettség megszerzésében is egyre jobban előrerukkoltak a nők. Mindez azonban nem volt arra elegendő, hogy a nők munkaerő-piaci helyzete javuljon, legfeljebb csak arra volt konvertálható, hogy ne romoljon erősebben, mint a férfiaké. Tehát azt látjuk, hogy mire az oktatási expanzió elérte a nők felsőfokú képzését is, a munkaerőpiac képtelen volt elegendő állást nyújtani a magasan képzeteknek, köztük a nőknek is. A felsőfokú képzettség éppen ezért csak korlátozottan volt átváltható munkaerő-piaci előnyökké. Fontos felhívni a figyelmet a tanulmány hiányosságára: a nemzetközi összehasonlítás nélkül aligha tudjuk értékelni, hogy ténylegesen mit is jelentenek a fentiekben használt pozitív jelzők, úgymint figyelemre méltó, robbanásszerű növekedés. Különösen fontos ez annak fényében, hogy az oktatással foglalkozó közgazdászok és szociológusok már több mint egy évtizede írnak a magyar megtorpanásról. A képzetlenség újratermelődésére a jelenlegi adatok is szolgáltattak némi bizonyítékkal. A másik vizsgálandó szempont az, hogy a köz- és felsőoktatás átstrukturálódása, az egyes képzési szintek és szakok szelektív támogatása hogyan fog hatni az iskolázottságra. Különös figyelmet érdemel legalább két dolog: az egyik a szakmunkásképzés támogatása, a másik pedig a műszaki pályák kiemelt támogatása a jog-, bölcsész- vagy gazdaság- vagy társadalomtudományhoz képest. Az utóbb felsorolt területeken a támogatások drámai csökkenése történt az elmúlt években. A népszámlálás adatai jelezték, hogy a horizontális szegregáció fennmarad, ami a középszintű képzettségen jól látható (szakiskola vs. érettségi). Ugyanakkor a vertikális szegregáció sem mindig előnyös a lányok számára – a képzettség nem hozza meg a várható „hozamot”.

Éppen ezért ideje lenne komolyan venni az Európai Unió gender mainstreamingre való törekvéseit, azaz megnézni az oktatási támogatások nemek szerinti hasznosulását. Ugyanilyen égető kérdés a feminizált pályák alulfizetése, korlátozott karrierútja. További, hosszú távú szempontnak kellene lennie az oktatás horizontális szegregációjára való reflektálásnak. Nyugat-Európában egyre több bátorítást kapnak a szülők, tanárok és a pályaválasztók, hogy a lányok ne idegenkedjenek a természettudományi, műszaki pályáktól, amelyek jelentős a pályakezdők iránti kereslet. Ki kellene lépni a hagyományos, szűk

képzési utakról. Mindezek a kérdések azonban mélyen összefonódnak a nemek társadalmi helyzetéről való gondolkodással, a nemi sztereotípiákkal, amelyek mind a normák, mind az elvárások szintjén gátolják a társadalom működésének hatékonyságát, az oktatásba fektetett idő, pénz és energia megtérülését.

III. NEMEK, TECHNOLÓGIA ÉS MŰSZAKI PÁLYÁK

Miért vannak távol a nők a műszaki és informatikai területről, miért dominálják továbbra is a férfiak ezeket a szakmákat, mi a nők viszonya a technológiához? – ezek azok a kulcskérdések, amelyek megválaszolása elengedhetetlen a konkrét vizsgálati eredmények megértéséhez.

Az utóbbi néhány évtizedben szinte leírhatatlanul nagy érdeklődés nyilvánult meg a téma iránt, amelynek angol nyelvű rövidítése: STEM (science, technology, engineering and mathematics). Az érdeklődés több irányból érkezett. Foglalkozik a kérdéssel a közpolitika, amelyik többféle célt szeretne elérni: a munkaerőhiány enyhítésétől (Blau, 2011), a nemek közötti igazságosság megteremtésén keresztül az erőforrások hatékonyabb kihasználásáig (EP, 2012; OECD, 2007, NIH, 2013), de a nemek kérdését kutatók is egyre gyakrabban fordultak a terület felé (Cockburn, 1985; Gill et al., 2008; Wajcman, 1991; 2009; 2011).²⁴ A Fortune magazin által bemutatott legfrissebb, 2014-es kutatási eredmények pedig arra utalnak, hogy a STEM-háttér jelentősen növeli a vállalati hierarchiában való előrelépés esélyét, és a tíz legbefolyásosabb női üzleti szereplők – egyetlen kivétellel – mérnöki tudományokban, fizikában és matematikában szereztek egyetemi végzettséget. Ahogy a cikk írja: „it’s STEM City”.²⁵

Miként 2005-ös bevezető tanulmányában Király Gábor is felhívja rá a figyelmet, a kérdésfeltevésekben meg kell különböztetni egymástól a „nők a műszaki tudományokban” (women in technology), a „nők és a műszaki tudományok” (women and technology) és a „társadalmi nemek és műszaki tudom-

²⁴ Magyarul a műszaki és a technológiai jelzők nem egymás szinonimái. Ez utóbbi inkább a műszaki tudomány kifejezésnek felel meg a jelenlegi kontextusban.

²⁵ The women who STEM-ed their way to power, <http://fortune.com/2014/09/22/women-and-stem/>

mányok” (gender and technology) megközelítéseket (Király, 2005). Ezek a megközelítések természetesen nem választhatók el egymástól szigorúan, hiszen a nők technológiához való viszonya meghatározza, hogy milyen lesz a reprezentációjuk a későbbiekben a műszaki és informatikai pályán, továbbá a nők marginalizálódását felerősítheti ezen szervezetek maskulin jellege.

Mit is fed a három jelzett megközelítés? A nők műszaki tudományterületeken látható alulreprezentációját firtató irányt (women in technology) tekintve a kezdeményezők különböző szinteken helyezkednek el, amelyek közül néhányat az alábbiakban felsorolok. Ezen esetek többségében az érintettek a helyzetleírás túl többnyire valamilyen közpolitikai (policy) megoldást is sürgetnek:

- Nemzetközi kezdeményezők, például az Európai Bizottság által felállított bizottságok, ld. *Helsinki Group on Women and Science*; *Enwise* csoport (Enlarge the Women and Science Initiative to East²⁶), *WITEC* (European Association for Women in Science, Engineering and Technology²⁷), a University of Stanfordinnal közösen kezdeményezett *Gendered Innovations*²⁸, vagy az ENSZ által elindított *L'Oréal-UNESCO for Women in Science Awards*, Gender and Science programok. Az Európai Parlament is vizsztatérően foglalkozik a kérdéssel.
- GenderSTE (Gender in Science, Technology, Environment)²⁹: az Európai Unió támogatásával működő, kutatók és közpolitikai szakértők által szervezett hálózat, amely a nemek egyenlőbb részvételét szeretné elérni a címben megjelölt területeken, továbbá előmozdítani, hogy a kutatásba és az innovációba integrálódjon a nemek kutatása.
- Egyes országok, például az Egyesült Államok esetében a Fehér Ház egy egysége, az *Office of Science and Technology Policy*³⁰ foglalkozik a kérdéssel, összegyűjtve a legfrissebb cikkeket, adatokat és információkat, az Egyesült Királyság parlamentje bizottsági szinten (*Women in STEM careers*)³¹ kíséri figyelemmel az ügyet; (Az egyesült királyságbeli különféle kezdeményezések három évtizedéről ad áttekintést Phipps, 2008.)

²⁶ Enwise http://ec.europa.eu/research/science-society/women/enwise/index_en.html

²⁷ WITEC <http://www.witec-eu.net/>

²⁸ Gendered Innovations http://ec.europa.eu/research/science-society/gendered-innovations/index_en.cfm, illetve: <http://gender.stanford.edu/women-technology>

²⁹ <http://www.genderste.eu/>

³⁰ <http://www.whitehouse.gov/administration/eop/ostp/women>

³¹ <http://www.parliament.uk/business/committees/committees-a-z>

- Vállalatok, amelyek női munkaerőt szeretnének toborozni ezeket a területeken is: Microsoft, Bosch, IBM, GE, l’Oreal, Motorola;
- és a civil mozgalmak (lásd például a viszonylag új STEMinist-kezdményezést, amelyik a terület iránt érdeklődő lányok számára szeretne fórumot és networköt nyújtani).

Ehhez az irányhoz főleg azok a tudományos kutatások kapcsolódnak, amelyek általában világos, egyszerű áttekintést, leírást adnak.³² Egyértelműen ilyenek az OECD és az Európai Bizottság által közreadott helyzetértékelések, például a fentiekben is jelzett She Figures.

A nők műszaki tudományokhoz fűződő viszonyáról (women and technology) szóló vitából szeretném néhány alapvető írásra felhívni a figyelmet az alábbiakban, mintegy szemezgetve az elmúlt két évtizedből. A nők és a műszaki tudományok helyzetének kiemelkedő kutatói azt nézték meg, hogy milyen viszonyban vannak a nők a műszaki tudományok területével, akár mint az iparágban dolgozó munkavállalók, tervezők vagy értékesítők, akár mint felhasználók. Az Európai Parlament (2012) friss áttekintésében két fő dilemmát állítanak a középpontba az informatikai terület kapcsán: miért nem vonzó ez a terület a lányok számára a pályaválasztás során, illetve a későbbiekben miért hagyják el a nők közül sokan ezt a pályát. Többféle metaforával is jellemzik ezt a helyzetet: amikor a pályáról való lemorzsolódás kerül középpontba, akkor a szivárgó vezeték (leaky pipeline), amikor a barátságtalan szervezeti hangulat, akkor a fagyos légkör (chilly climate) képet használják leggyakrabban. (A metaforákról bővebb áttekintést ad: Paksi, 2014.) A két dilemma számos összetevőre utal, és egybecseng azokkal az eredményekkel, amelyek szerint a lányok műszaki és informatikai pályán való nagyobb létszámú és arányú továbbtanulása önmagában nem oldja meg a kérdést, miként erre a She Figures című kiadvány bevezetőben idézett megállapítása is utalt.³³

³² A feminizmus és technológia tudománytörténeti vitáiról ma is aktuális áttekintést ad Király Gábor 2005-ös, a Replika technológia blokkja elé írt bevezető tanulmánya.

³³ Blickenstaff (2005) a korábbi szakirodalmak összefoglalása során kilenc különböző népszerű okot gyűjtött össze, amelyeket a nők alulreprezentációjára szoktak felhozni: 1. A férfiak és a nők közötti biológiai különbségek, 2. A lányok felkészültségének hiánya a természettudományos szakra és karrierre, 3. A lányok attitűdje, ill. a gyermekkori pozitív élmények hiánya, 4. A női szerepmodellek hiánya, 5. A természettudományos curriculum nem érdekli a lányokat, 6. A pedagógia előnyben részesíti a fiúkat a termé-

Széles köre van a szociológiai magyarázatoknak azzal kapcsolatban, hogy miért alulreprezentáltak a nők a műszaki vagy a természettudományi pályákon. A jelenséget sokszor egymást átfedő, egymást nem kizáró magyarázatokkal lehet leírni: a szocializációval kapcsolatos megközelítés, a nemi sémát vagy rejtett tantervet hangsúlyozó, vagy a hegemon maszkulinitás elmélete mind ide sorolható. A magyarázatok egy része például a kisgyerekkori családi és iskolai szocializációig nyúlik vissza. A lányokat és a fiúkat a gyermekkorukban eltérő pályák választására ösztönzik, és ha nincsen a családban más jellegű ösztönző, például egy mérnök apa vagy anya erős mintaként, akkor ők is a sztereotip választásokat fogják preferálni. (Ez ellenkező irányban is működik: nemzetközi és hazai kutatások eredményei bizonyítják, hogy ha van szülői minta és támogatás, akkor sokkal természetesebbnek és elfogadottabbnak tűnik a lányok műszaki pálya iránti érdeklődése: Barnard et al., 2012; Gill et al., 2008; Takács et al., 2013).

Lemons és Parzinger (2007) például a szociálpszichológiában széles körben használt, elsősorban Bem nevéhez fűződő nemi séma elméletével (*gender schema theory*) magyarázták, hogy műszaki területeken miért alacsony a női jelenlét.³⁴ A rendelkezésre álló mentális modelleket nevezik meg fő magyarázatként arra nézve, hogy milyen nemi szerepelvárásnak szeretnének megfelelni az egyének. Ez a megközelítés megerősíti azt az igényt, hogy az okok keresésénél nem lehet figyelmen kívül hagyni az egyéni, a szervezeti és a társadalmi tényezők komplex vizsgálatát. Ez egybeesik Gill és társai 2008-as írásának alapvetésével, miszerint a társadalmi okokat kell a vizsgálat középpontjába állítani. A következőképpen fogalmazzuk: „A női hiányra fókuszáló „áldozat hibáztatása”-megközelítés helyett a szociokulturális magyarázatot ajánljuk, amelyben a problémát úgy lehet értelmezni, mint egy helyzetből fakadó jellemzőt, ami az iskolában kezdődik – a nők mint kisebbség az emelt szintű matematika- és természettudományos osztályokban, a nők mint kisebbség a mérnökhallgatók közösségeiben és a mérnöki munkahelyeken.” (Gill et al., 2008: 393).

sztudományos osztályokban, 7. Barátságatlan környezet a természettudományos osztályokban, 8. Kulturális nyomás a tradicionális nemi szerepekhez való igazodás irányába, 9. A tudományos episztemológia maszkulin jellege (Blickenstaff, 2005: 371–372).

³⁴ Sandra Bem az 1970-as évektől használta a nemi jellemzők leírására kidolgozott vizsgálati tesztjét (Bem Sex-Role Inventory).

Míg sok szerző az egyéni motiváció és teljesítmény szintjére, és annak társadalmi elfogadottságára koncentrált, addig Judy Wajcman *Feminism confronts technology* (1991) című munkájában szintén a társadalmi mechanizmusokat nevezi a legnagyobb hatású magyarázatnak arra nézve, hogy miért tartják a társadalom tagjai elképzelhetetlennek a nőket a műszaki pályán, és miért gondolják őket összeférhetetlennek a műszaki területekkel.

A szerző felveti, hogy a Connell által kidolgozott és bevezetett hegemon maszkulinitás fogalom a technológia területén is jól alkalmazható, mivel a műszaki területet többnyire a nehéz fizikai munkával, a koszos, zajos és veszélyes tevékenységekkel azonosítják, ami a közvélekedés szerint nem nőknek való. Miként Wajcman írja: „A gépekkel kapcsolatos készségek és a fizikai erő alapvető mércéi a maszkulin státusznak és az önbecsülésnek a hegemon maszkulinitás ezen modellje szerint.” (Wajcman, 1991: 143). Mások is rendre megerősítik ezt az álláspontot: a műszaki terület képe, amelyik erősen kötődött a „régizásához” (old economy), sokak számára a maszkulinitással kapcsolódott össze (Powell et al., 2009). Éppen ennek tulajdonítható, hogy ezek a feladatok sokak szerint eleve, szinte „természetükből fakadóan” a maszkulinitáshoz kötődnek.

A maszkulinitásnak ez az erős kifejeződése a műszaki területen mint eszközön keresztül nem feltétlenül bírt kiemelt jelentőséggel a társadalom minden férfi csoportja számára, hanem elsősorban a munkásosztály férfitagjainak nyújtott igazodási pontot. Bár a későbbiekben bemutatott kutatásban egy magyarországi egyetemen vizsgálódom, azonban – mint arra szinte minden interjúalanyom utalt – ide nem a legnagyobb pontszámú, így nem a legmagasabb társadalmi státuszú diákok kerülnek be. Számukra a műszaki felsőoktatásba való bekerülés sokszor azt is jelenti, hogy ők lehetnek az első diplomások családjukban. Tehát ez a státuszemelkedés – a felsőoktatás tömegesedésével – minden bizonnyal elsősorban az alacsonyabb társadalmi csoportból származók (és azon belül is elsősorban a férfiak) számára nyílik meg ebben a szervezetben, nem pedig a (felső)középosztály gyermekei számára. Ezért gondolom különösen relevánsnak Wajcman idézetét: „A munkásosztálybeli kultúrák körében található eltúlzott maszkulinitást úgy kell nézni, mint a tágabb társadalomban tapasztalható relatív deprivációjukkal, alacsony státusukkal és viszonylagos hatalomnélküliségükkel szembeni megnyilvánulást. A lényeg az, hogy bár a technikai tudás a férfiak között a hatalom fő forrása, nem írja felül a hatalom egyéb forrásait, mint például az osztályszerkezetben elfoglalt pozíciót” (Wajcman, 1991: 145).

Miért vannak tehát a férfiak ennyire domináns pozícióban a műszaki és informatikai területen? A biológiai magyarázatok és különbségek „előhúzása” és legitimizációs ereje helyett – amelyek a közbeszédben még mindig általánosnak mondhatók – egyre több szerző, így például Judy Wajcman (2009) és Cynthia Cockburn (1985) is a nők kiszorulásának dinamikájával és magyarázatával válaszol a kérdésre. Más szerzők is utalnak a konstruktivista álláspontra, amely azzal foglalkozik, hogyan szorulnak ki a nők a műszaki területről, miért érzékeljük a technológiát maszkulinnak (Henwood, 2000).

Más szerzők is megjegyzik, hogy a férfiszerepet úgy konstruálják meg a társadalomban, mint aki erős, ért a fizikai munkához, műszakilag felkészült, a nőit pedig éppen ellenkezőleg: fizikailag gyengének, műszakilag pedig inkompetensnek. Éppen ezért egy nő megjelenése a műszaki területen bizonyos mértékben megköveteli nemi identitása egyes lényeges aspektusainak feladását (Cockburn 1983-as írását idézi Wajcman, 2009).

Ez a dichotómiába állítás azonban sem nem igaz, sem nem segíti a nők egyenrangú kezelését. A fizikai gyengeség sem feltétlenül állja meg a helyét. Cockburn korábbi kutatásaiban (Cockburn, 1999a; 1999b) sorra hozza a példákat gépekről, például az emelőkart, amelyet éppen azért készítettek, hogy a fizikai munka szükségletét csökkentsék, vagy éppen helyettesítsék. Ezen példák alapján azt hangsúlyozza, hogy „A műszaki tudomány maszkulinitását, a férfiak gépre vonatkozó kisajátító hatalmát úgy kell nézni, mint a társadalomtörténet, semmint a „biológiai történelem” eredményét” (Cockburn, 1999a: 127). Amellett érvel, hogy a nők nőként, nem pedig potenciális férfiként léphessenek be a műszaki foglalkozások és tudományok területére, ahol nem csak jelképes arányban, hanem annál lényegesen nagyobb arányban dolgozhassanak, tapasztalatot és támogatást is szerezve.

Máshol Cockburn (1999b) szintén amellett érvel, hogy a fizikai teljesítő-képesség és a műszaki képesség nem a férfiak születése által determinált tény, bár ez utóbbi mindenképpen diszpozícióként működik, vagy ahogy Cockburn mondja: ez az első lépcsőfok: „Mindent összevéve, ezeket a férfiak kisajátítják a gyermekkoruk, ifjúságuk és érett koruk során. A férfiak társadalmi-politikai és gazdasági hatalma lehetővé teszi számukra, hogy ezt tegyék. Cserébe az uralkodó fizikai jelenlétük megerősíti autoritásukat, fizikai képességeik pedig növelik keresőképességüket.” (Cockburn, 1999b: 180). Az izomerő, a gépek és az eszközök férfiak általi kisajátítása a nők alárendelésének fontos forrása.

Valójában annak a folyamatnak a része, ami által a nők nőkként formálódnak (Cockburn, 1999b: 181).

Judy Wajcman áttekintésében arra hívja fel a figyelmet, hogy a férfiak és a technológia ilyen szoros összekapcsolódása történeti léptékben viszonylag új fejlemény, és a technológia modern jelentésével függ össze. Az 1930-as évektől a műszaki terület egyre inkább alkalmazott tudománnyá, önálló professzióvá vált. (Erről a későbbiekben bővebben szólok.) A professzionalizálódással párhuzamosan a műszaki terület kiszorította az értelmezési körből a korábban szervesen idetartozó kézimunkát, fémmegmunkálást, fonást vagy bányászatot. Ezzel egy időben a nőket egyre kevésbé tartották kompatibilisnek a műszaki területtel (Wajcman, 1991). Tehát még egyszer fontos hangsúlyozni, hogy az előzőek fényében indokolt lehet nem úgy feltenni a kérdést, hogy miért nem tudnak belépni a nők a műszaki területekre, hanem úgy, hogy miért sajátították ki ezeket a területeket a 20. század során a férfiak.

A mérnöki, műszaki feladatok azonban folyamatosan változnak: ma már lényegesen kevesebb hangsúly van a nehézipari, gépgyártással kapcsolatos területeken, és több szó esik az informatikáról, a matematikáról, elektronikáról vagy nyomtatott áramkörökről, amelyekben a koszos és nehéz munka már messze áll a valóságtól (Evetts, 1998).

Továbbá a technológia egészen belül az informatika fejlődése önmagában is figyelemre méltó változásokat hozott a nemek helyzetében (Wajcman, 2009; Evetts, 1998). Az online eszközök elterjedése, az anonimitás lehetősége jobban lehetővé tette, hogy a lányok ugyanolyan gyakorisággal, és akár ugyanolyan módon is használják az új technikákat, mint a fiúk. Talán éppen ezért is lehetséges, hogy az informatika a műszaki területekhez képest több belépési lehetőséget nyújthat a lányoknak. Éppen ezért a második hullámú feminizmus pesszimista helyzetjelentése után a feministák új csoportjai és generációi, különös tekintettel a kiborgfeministákra (cyberfeminists) már az új lehetőségekre fókuszáltak. A nyugati, magasan iparosodott világban eltűnik a nemek közötti különbség az internet használatában: „Az új médiakommunikációs technológiák, különösen a fiatalabbak között, nincsenek nőiesként vagy férfiasként kódolva. A műszaki tudományok úgy tűnik, hogy elveszítik maszkulin árnyalatukat.” (Wajcman, 2011: 267).

Walby (2011) hasonló következtetésekre jutott a tudás alapú társadalom kérdéskörét, annak a kétségtelenül alapját jelentő emberitőke-beruházás jellegét vizsgálva. A szerző azt a két kérdést tette fel, hogy miközben tényleg egyre ma-

gasabb a nők aránya a magasán képzettek között, mégis „Miért képviselnek ilyen alacsony értéket a nők által birtokolt készségek és képzettségek a tudásalapú társadalomban? Miért rosszfajta tudásba fektetnek be a nők a tudásgazdaság szempontjából?” (Walby, 2011: 5) A hagyományos magyarázat szerint az anyaság miatt jön létre ez a rossz spirál, az újabb magyarázatok szerint viszont a női készségek kulturális leértékelése, tehát a kultúra és a sztereotípiák állnak a jelenség mögött. Ezeket a sztereotip meggyőződéseket nagyon sokszor maguk a lányok és nők is osztják, és gyakran vezet az áldozat hibáztatásának (blame the victim) koncepciójához. Ezeknek a sztereotipizált képeknek köszönhetően a nők az IT-foglalkoztatáson belül ritkán találják és pozicionálják magukat a technológiai részlegekre, sokkal inkább a kiszolgáló, emberekkel foglalkozó, ugyanakkor alacsonyabbra értékelt feladatokat végzik. Walby német és brit példákat idéz arra, hogy a sztereotípiákat felhasználva hogyan kerülnek kizárásra a nők az IT-tanácsadásból. Az új, hibridpozíciók létrejötté, amelyben a műszaki és szociális képességre egyaránt szükség van, sem biztosít jobb lehetőségeket a nők számára. Walby ugyanakkor hangsúlyozza, hogy a tudomány és technológia sztereotip kulturális képe nem annyira oka, hanem sokkal inkább következménye a terület nemek szerinti aránytalan összetételének (Walby, 2011: 7).

A férfidominanciának tehát oka lehet az is, hogy az újraértelmezett technológiát sokan férfiterületként kezelik, és nem tudatosítják, hogy az életnek számos olyan területe van, ahol a nők is használják a technikai eszközöket munkájuk során vagy a hétköznapi életben, miként ezt Wajcman is írja: „Már utaltam rá, hogy a műszaki tudomány hagyományos koncepciója súlyosan terhelt a nőkkel szemben. Hajlamosak vagyunk a műszaki tudományra az ipari gépek vagy az autók szempontjából gondolni, és figyelmen kívül hagyni más technológiákat, amelyek a mindennapi életünk legtöbb aspektusára hatást gyakorolnak. Más szóval: a műszaki tudomány definíciószerűen részrehajló a férfiak irányába. A férfiak által dominált technológiák hangsúlyozása azonban csökkenti a női technológiák jelentőségét, mint például a kertészet, főzés és gyermekgondozás, és így újratermeli a nők mint technikailag tudatlan és tehetetlen emberek sztereotípiáját. A férfiasság és a technológia azonosításának állandó érvényessége éppen ezért nem a biológiai nemi különbségek velejárhoja. Az sokkal inkább a nemek történeti és kulturális konstrukciójának eredménye” (Wajcman, 1991: 137).

Hasonló kiindulási ponton, a technológia értelmezésének kiszélesítésén nyugodott Cockburn és Ormrod kutatása, amikor a mikrohullámú sütő gyár-

tásának, vásárlásának és használatának kérdését vonták vizsgálat alá (Cockburn–Ormrod, 1993). Kutatásuk során arra a következtetésre jutottak, hogy a műszaki tudomány két részre szakadt: a nagybetűs Technológia – az eszközök feltalálása és alkotása – férfitudománnyá fejlődött, míg a többi, sokszor az otthonnal is kapcsolatos terület a nőkkel kapcsolódott össze. Amellett érvelnek, hogy nemcsak az összekapcsolódás volt jellemző, hanem a hozzá fűződő társadalmi rang is.³⁵ Véleményüket a következőképpen fogalmazták meg: „Mindazonáltal a férfiak/férfiasság leképezése a Technológiára, és a nők/nőiesség leképezése a nem-Technológiára az ismétlődő folyamatok fontos aspektusa, amelyek mind a férfiakat, mint a Technológiát *viszonylag jelentőssé* teszik.” (Cockburn–Ormrod, 1993: 171). Ez nem azt jelentette, hogy a nők jelentéktelenek lennének, hanem hogy a férfiak a nőket a „helyükön” szeretik látni, ami az otthoni szféra és a támogató feladat. Ugyanakkor az otthoni szféra nem egyenrangú a közsférával. Ez a kettősség, binaritás pedig ismételten reprodukálja a nemek komplementaritását és aszimmetriáját.

A nemek és technológia kérdésében a fentiekben jelzett harmadik kutatási irány (gender and technology) a nemek, társadalmi konstrukciók és a technológia összefüggéseit, dinamikáját feszegeti (Király, 2005; Wajcman, 2011). Nyilvánvalóan nem akar minden nő mérnök lenni, de mindenkinek van valamilyen viszonya a technológiához, sőt nyilvánvalóan akár a saját testén keresztül is megvan ahhoz a közvetlen kapcsolata. A nők és technológia viszonyával kapcsolatban Donna Haraway *Kiborg Kiáltványa* (Cyborg Manifesto) jelentősen megváltoztatta a feminista értelmezési keretet azzal, amit arról vallott, hogy egyre jobban elmosódnak a határok ember és állat, ember és technikai eszközök, a fizikai és a nem fizikai jelenlét között. 1985-ös írásában azt hangsúlyozta, hogy mindannyian kiborgként, azaz az emberi szervezet és a gép „keresztvezetéseként” működünk. Haraway megfogalmazásában ez így hangzik: „A kiborg egy posztgender világban élő teremtmény; semmi köze nincs a biszexualitáshoz, a preödipális szimbiózishoz, a nem elidegenedett munkához vagy más efféle organikus teljességekre irányuló csábításokhoz, melyek a részek

³⁵ Könyvükben leírják, hogy milyen derültséget és értetlenséget keltett az emberekben az, hogy ők a mikrohullámú sütők szociológiáját kutatják. Ugyanakkor senki sem nevetett, ha a számítógép vezérelte dizájnt vagy hasonlóan „komoly” dolgot említették. Ezt a logikai sort a következőképpen kapcsolták össze: mikrohullámú sütő = otthoni = nőies = jelentéktelen (Cockburn–Ormrod, 1993).

minden erejének végső kisajátításával hoznak létre magasabb egységet.” (Haraway, 2005: 108). A technika által is garantált környezetünk – közlekedés, egészségügyi állapot, berendezések, lakások – nélkül aligha lennének emberek abban az értelemben, ahogy magunkra gondolunk. Miközben a technológia és az ember viszonyában számos változás történt, a nemekről alkotott hagyományos, az emberek többsége számára kézenfekvő felfogás változatlan maradt (Haraway, 2005).

A technofeminizmus irányából nézve egyre inkább az a markáns kutatói álláspont, amely a technológiát a nemi viszonyok forrásának és következményeinek is tekinti. Azaz a maszkulinitás kultúrája beágyazódik magába a technológiába (Wajcman, 2011).

Éppen emiatt a makacs változatlanság miatt szeretném jelen írásban azokat az általános nézeteket megragadni, amelyek intenzíven jelen vannak az általam felkeresett egyetemen oktató tanárok fejében a nemek és műszaki tudomány, illetve informatika viszonyával kapcsolatban. A műszaki felsőoktatásban tanító oktatók véleményeiben nyilvánvalóan tükröződhet a társadalom egészében meglévő nemi rend (Liebig, 2007). Továbbá hangsúlyozandó, hogy az oktatás a „rejtett tanterv” működése révén nagyon pontosan kijelöli a hallgatók helyét a társadalomban. Miként a műszaki oktatásra vonatkozóan Hanappi-Egger saját korábbi, 2011-es munkájára hivatkozva megjegyzi: „Ezek a képzési programok nemcsak a főáramba tartozó tudást adják át, hanem a szakmáról és az ahhoz kapcsolódó elvárásról szóló általános felfogás közvetítői is, határozottan megerősítve a nemi kódokat és nemi mintákat.” (Hanappi-Egger, 2013: 289)

Professzionalizálódás

Mielőtt megvizsgálom, hogy mi jellemezte a műszaki és informatikai felsőoktatásban dolgozók véleményét, mindenképpen ki kell térni arra, hogyan zajlott a szakmává válás, illetve majd később arra is, hogy a szakmai kultúra (professional culture) miben ragadható meg. Ezeket a jelenségeket szeretném összegezni a professzionalizálódás hívószó alatt.

A műszaki terület átalakulása és a mérnöki pálya professzionalizálódása a 19. század végétől a technológia kifejezés definiálását is magával hozta, miközben – ezzel párhuzamosan, ahogy már utaltam is rá – leértékelte a nők (korábbi) műszaki tudását, azaz a nők technológiával kapcsolatos tudása folyama-

tosan veszített a jelentőségéből. A professzionalizálódás folyamatának következtében a mérnöki szakma elité is vált.³⁶ Ahogy elit területté vált a műszaki kérdésekkel való foglalkozás, úgy vált egyre inkább férfias területté a hozzá kapcsolódó férfias szakmai identitással együtt. Ennek az egész folyamatnak az alapját pedig a műszaki képzés adta meg.

Wajcman ezt a következőképpen fogalmazta meg: „A mérnöki szakma elitként való felemelkedése, mint ami a műszaki tapasztalathoz való hozzáférés jogát kizárólagosan birtokolja, maga után vonta az egyetemi képzettségen alapuló szakmai identitás létrejöttét, és a menedzseri pozíciók ígéretét. Ezáltal erősen elkülönítette magát a műhelyekben dolgozó technikusoktól és a kézgaléros munkásoktól. Ez a férfiaság eszményét is magával hozta, amelyet a testi rátermettség művelése és az egyéni teljesítmény jellemzett. A férfiaság körüli diskurzust mozgósították annak érdekében, hogy biztosítva legyen, hogy a mérnöki szakma bástyája körül az osztály-, etnikai és nemi határok meg vannak húzva.” (Wajcman, 2009: 582–583). A műszaki szakma elitizmusa tehát az egyenlőtlenségi dimenziók nagy hármására – nem, etnikum és osztály – egyaránt vonatkozik.

Miként korábban utaltam rá, a maskulinitás koncepciója változó és rugalmas, és ez a mérnöki pályán különösen pontosan figyelemmel kísérhető. „Az összes szakma közül a mérnökiben van a legalacsonyabb női arány, és ez előrevetíti a nőkkel szemben ellenséges, erősen maskulin imázst. A mérnöki pálya különösen érdekes példája az archetipikusan maskulin kultúrának, mivel átmetszi a fizikai és intellektuális munka határait, mégis fenntartja az elme/test dualizmus erős elemeit.” (Wajcman, 1991) Más szerzők is hasonló megfogalmazással, archetipikusnak írták le azt a helyzetet, hogy többnyire férfiak dolgoznak mérnökként: „A mérnöki pálya és a mérnöki terület menedzsmentje archetipikusan a férfiak karrierje.” (Evetts, 1998: 283)

³⁶ Itt mindenképpen fontos megjegyeznünk, hogy a műszaki tudományok ismereteihez képest lényegesen kevesebbet tudunk az informatika professzionalizálódásáról. Az elemzések sokkal inkább a nők hiányának okairól szólnak (EP, 2012).

A szakma elsajátításához vezető út: az oktatás jelentősége

Mivel a mérnökök kitüntetett pozíciójukat az oktatás révén nyerik el, és mert jelen kutatás középpontjában is egy oktatási intézmény áll, a továbbiakban részletesebben fogom tárgyalni ezt a kérdést. Két terület kerül közelebbi vizsgálat alá: a matematika szerepe, hiszen a matematika előfeltétele annak, hogy műszaki egyetemre kerüljön egy diák. A másik terület pedig a műszaki felsőoktatás barátságossága, fogadókészsége, esetleg sokszínűvé tétele. Ez a két dolog összefügg, hiszen a társadalomban működő sztereotípiák befolyásolhatják azt a folyamatot, hogy nemileg mennyire szegregálódnak a tudományterületek és a szakmák, azaz a lányok szeretnék-e és mernek-e műszaki és informatikai területre lépni (Shapiro–Williams, 2012).

Matematikatudás

A sztereotípiák fenyegetést jelenthetnek azok számára, akik a negatív attitűd „kárvallottjai”. Spencer és társai 1999-es írásukban arra hívták fel a figyelmet, hogy szoros kapcsolat van a sztereotípiá-fenyegetettség (stereotype threat) és a matematikai teljesítmény között. A sztereotípiá-fenyegetettség azt jelenti, hogy azokban a helyzetekben, amikor a sztereotípiák nagyon intenzíven érvényre jutnak, akkor a negatív elvárásokkal terhelt csoport ténylegesen rosszabbul, míg a pozitív elvárásokkal terhelt csoport jobban fog teljesíteni egyrészt egymáshoz, másrészt pedig a nem sztereotipikus helyzethez viszonyítva. A sztereotípiá nemcsak a nemek esetében, de az etnikai csoportokra nézve is aktivizálható. Az első vizsgálatokat Steele és Aronson készítette, majd 1995-ben publikálta (Steele–Aronson, 1995). Ugyancsak ők utaltak korábbi vizsgálatokra, miszerint a jelképes kisebbségi státusz (token státusz) képes lerontani a vizsgálati alanyok kognitív teljesítményét.

Azokban a kísérleti helyzetekben, amikor a nők matematikai képességeire vonatkozó negatív sztereotípiákat hangsúlyozták a kísérletben résztvevők felé, azaz a sztereotípiák erősek voltak, akkor lényegesen alacsonyabb volt a nők teljesítménye a matematika teszteken. A negatív sztereotípiák hiányában viszont mindenki a saját képességeinek megfelelően teljesített (Spencer et al., 1999). Nagyon gyakran úgy hivatkoznak erre a jelenségre, mint ami megmagyarázhatja, hogy miért létezik még mindig nemi, etnikai, stb. különbség a tudomá-

nyos teljesítményekben. Azt is megjegyzik, hogy a rosszabb teljesítmény miatt a negatív sztereotípiák által sújtott egyének általában saját magukat, nem pedig a csoportjukkal szembeni negatív várakozásokat hibáztatják. Mint Shapiro és Williams (2012) is említik, a negatív várakozások nemcsak a matematika teszten vethetik vissza a sztereotipizált csoport tagjait, hanem például a műszaki pályán is, továbbá csökkenthetik az aspirációt is. (Ugyancsak utal az összefüggésre: Takács et al., 2013).

Sok minden hozzájárulhat ahhoz, hogy a tudományos környezet előállítja a sztereotípiákat: a csoport kis számbeli arányától a környezet előítéletességéig sok tényező létezik. (A vonatkozó kutatásokat részletesen idézi: Shapiro–Williams, 2012).

A pályaválasztás során a nemi sémák és elvárások erősen befolyásolják a fiúk és lányok döntéseit. Ugyanakkor a látszólag önkéntes választások és folyamatok, amelyek során az egyének meghozzák a karrierrel kapcsolatos döntéseiket, megmagyarázhatják a munkaerőpiac nemek szerinti szegregációját is (Correll, 2001). Az ún. kvantitatív foglalkozások („quantitative professions” = Computer Science, Engineering, Economics, Statistics, Math) melletti döntés során rendre kevesebb lány, mint fiú választja ezeket a képzéseket. Correll végigvette, hogy mi *nem* okozhatja a különbséget: Úgy látja, hogy az oktatási karrierutakban több a strukturális hasonlóság, mint a különbözőség, vagyis az általános képzettséget adó intézményekbe a lányok legalább annyian járnak, mint a fiúk. Tehát a fiatal lányok és fiúk társadalmi helyzete, illetve a forrásokhoz való hozzáférése nem indokolja az egyes foglalkozások iránti eltérő érdeklődést. Sokkal nagyobb szerep jut ezzel szemben a nemi sztereotípiáknak és a nemekre vonatkozó hagyományos elvárásoknak, miként a fent említett nemi séma elmélet is hangsúlyozta (Correll, 2001). Ugyancsak a nemi sémák érvényre jutását találták a szülők és tanárok gondolkodásában spanyol kvalitatív, fókusz-csoportos vizsgálatokban (Sáinz et al, 2012).

Éppen ezért lehetetlenség egyetlen tényezőt vagy elemzési szintet megnevezni a jelenség okául, hanem komplexen kell vizsgálni az egyéni szinten megjelenő tényezőket, a társadalmi szorításokat és elvárásokat, vagy ahogy Correll nevezi: a kulturális meggyőződéseket (Correll, 2001). Ez egybecseng azokkal a magyarázatokkal, amelyek a karrierúton való előrehaladás különbségei mögött az egyéni, szervezeti és társadalmi szintű tényezők együttes jelenlétét hangsúlyozták (Powell, 2007). Correll ezen tényezők közül csak a nemekre vonatkozó kulturális meggyőződéseket (gender beliefs) kívánta megvizsgálni, azaz makro-

szinten nézte meg, hogyan akadályozhatják a lányok matematikatudásával kapcsolatos meggyőződések a pályaválasztást. Ezek a meggyőződések aztán a nemi sztereotípiák fontos részeit adják (Correll, 2001).

A nemekre vonatkozó meggyőződések tetten érhetők a tanári vagy a szülői véleményekben is. Powell és Graves (2003), illetve Correll (2001) egyaránt idézik Jacobs és Eccles (1985) provokatív, amerikai kutatási eredményeit, amelyek az anyák elfogultságának következményeit mutatták. Egy longitudinális kutatás közepén, 1980-ban – a kutatást végző személyek tudtán kívül – napvilágra került az a 7. osztályosokra vonatkozó hír a *Science* magazinban, amelyik azt állította, hogy a fiúk sokkal jobbak matematikából, mint a lányok. Ezt a hírt más újságok is átvették, így az információ nagyon széles körben ismertté vált (Jacobs–Eccles, 1985). Azok az anyák, akik erről értesültek (exposed vagy misinformed szülők), a későbbi mérések során erőteljesen elfogultak voltak saját gyermekeikkel kapcsolatban is, míg a hírt elmulasztók (unexposed vagy uninformed anyák) esetében gyermekeik matematikatudásának értékelését nem befolyásolta a gyermek neme (Eccles–Jacobs, 1985). A szerzők nagyon plasztikus idézettel jelezték a sztereotip gondolkodás tartós voltát a meggyőződések tekintetében. Ezeket a hibás meggyőződések nagyon széles körben osztani szokták az emberek, ahogy a kutatók is utalnak ezekre a véleményekre: „A fiúkban megvan a hajlam, hogy megértsék (a matematika) elveit, míg a lányok inkább csak *memorizálni* próbálják az elveket” ... „A fiúk és a lányok alapvető, de csekély különbségekkel bírnak az örökölt képességek tekintetében.” (Jacobs–Eccles, 1985: 25) Ezek a sztereotípiák pedig tartósan tovább élnek, ahogy a Google-keresésekről szóló friss írásban is reflektálnak erre a témára: a fiúk esetében az okosság, a lányok esetében a karcsúság a szülők leggyakoribb „vágya”.³⁷

Correll 1988 és 1994 közötti longitudinális kutatásokat elemezve arra a kérdésre fókuszált, hogy miként befolyásolta a fiúk és lányok matematikával kapcsolatos önértékelése a pályaválasztást. Gimnazistákat vizsgálva azt tapasztalta, hogy még ha azonos is a gimnazista fiúk és lányok pontszámokban és osztályzatokban kifejezett matematikatudása, a fiúk rendre magasabbra értékelik saját tudásukat. (A verbális készségek esetén nem volt ugyanilyen összefüggés.) A lányok önértékelésében ugyanakkor sokkal fontosabb szerepet

³⁷ Google, Tell Me. Is My Son a Genius? The New York Times, 2014. január 18. http://www.nytimes.com/2014/01/19/opinion/sunday/google-tell-me-is-my-son-a-genius.html?hp&rref=opinion&_r=1

játszottak az osztályzatok mint a pozitív megerősítés eszközei. Az önértékelés aztán nagyban befolyásolta a pályaválasztást. (A mérések során az alkalmasság egyéb mérőszámait standardizálták, azok nem befolyásolták az eredményeket.) Így szinte közvetlenül következett az az eredmény, hogy a fiúk a továbbtanulás során gyakrabban választottak kvantitatív területeket: a természettudományt, a műszaki tudományt és a matematikát. Correll külön is hangsúlyozza, hogy ez nem amiatt van, mert valóban több vagy jobb lenne a tudásuk. Így fogalmaz: „A fiúk nem azért folytatnak gyakrabban matematikai tevékenységeket, mint a lányok, mert jobbak matematikából. Azért tesznek így, legalábbis részben, mert azt *gondolják*, hogy jobbak.” (Correll, 2001: 1724).

Szintén longitudinális vizsgálatokat alkalmazott a kérdés megvizsgálására Catsambis (1994), aki számára az volt a kérdés, hogy a lányok matematikához való negatív hozzáállása és az önbizalom hiánya hogyan befolyásolhatja azt, hogy ne válasszanak matematikával kapcsolatos pályát. Vizsgálatában a 8., majd 10. osztályosokat, azaz a középiskolába való átmenet időszakát nézte, és nemcsak a nemi, hanem az etnikai hatások is a kutatás középpontjában álltak, és azt mutatták, hogy a formális akadályok lebomlása után is még megmaradtak a nemek közötti eltérések a választások és az attitűdök terén (Catsambis, 1994).

A kutatások társadalompolitikai implikációja mindenképpen magában foglalja azt, hogy mivel a nemi meggyőződések a pályaválasztáson keresztül hatással vannak a munkaerő-piaci szegregációra és egyenlőtlenségre is, fontos megnézni, hogy a bejutást ellenőrző „kapuőrök” – például tanárok és munkaadók – miként mozgósítják sztereotípiáikat, és hogy az embereket a saját képességükről alkotott percepciójuk miként befolyásolja a fontos döntések meghozatalakor (Correll, 2001).

Gundersen és szerzőtársai (2012) a matematikával kapcsolatos attitűdök teljességét, azaz a matematika miatti aggodalmakat, az abban való sikerekre és kudarcokra vonatkozó várakozásokat és a matematikához fűződő nemi sztereotípiákat vették górcső alá az Amerikai Egyesült Államokban készült kutatások feldolgozásával. Ennek célja az volt, hogy feltárják annak a folyamatnak az első szakaszát, hogy miért választ lényegesen kevesebb lány STEM-kariert. Írásukban elsősorban a „környezeti tényezők”, azaz a szülők és a tanárok szerepét vizsgálták meg, viszont nem foglalkoztak a kortárs csoport hatásával. A felnőttek hatása sokféleképpen érvényesülhet: akár úgy, hogy saját, matematikára vonatkozó nemi sztereotípiáikat, akár a matematikához kapcsolódó saját szorongásukat vetítik a gyerekekre. A felnőttek attitűdjei tehát befolyásolják a

gyerekek attitűdjeit, ahogy a szerzők is összegzik: „a felnőttek matematikával kapcsolatos nemi sztereotípiái befolyásolják a lányok és fiúk matematikai eredményeire vonatkozó várakozásaikat és attribúcióikat, amelyek pedig háttal lehetnek a gyerekek saját matematikai attitűdjeire és eredményeire” (Gunderson et al., 2012: 154). A felnőttek percepciója mögött az a vélemény is ott állt, miszerint a lányok azért eredményesek, mert igyekvők, és azért eredménytelenek, mert nincs meg a megfelelő képességük, míg a fiúkról úgy vélik, hogy a képességeik miatt sikeresek, és az igyekezet hiánya miatt sikertelenek.³⁸ Ezek a várakozások különösen erősek a gimnáziumi évek elején (Gunderson et al., 2012: 156). A szerzők mellett érvelnek, hogy három, mindenén átívelő magatartás-mechanizmus van – a közvetlen tanítás, a fiúk és lányok eltérő kezelése, illetve a mintaadás –, amelyik megmagyarázza a felnőttek és a gyerekek matematikával kapcsolatos attitűdjei közötti kapcsolatot (Gunderson et al., 2012: 163).

Műszaki felsőoktatás

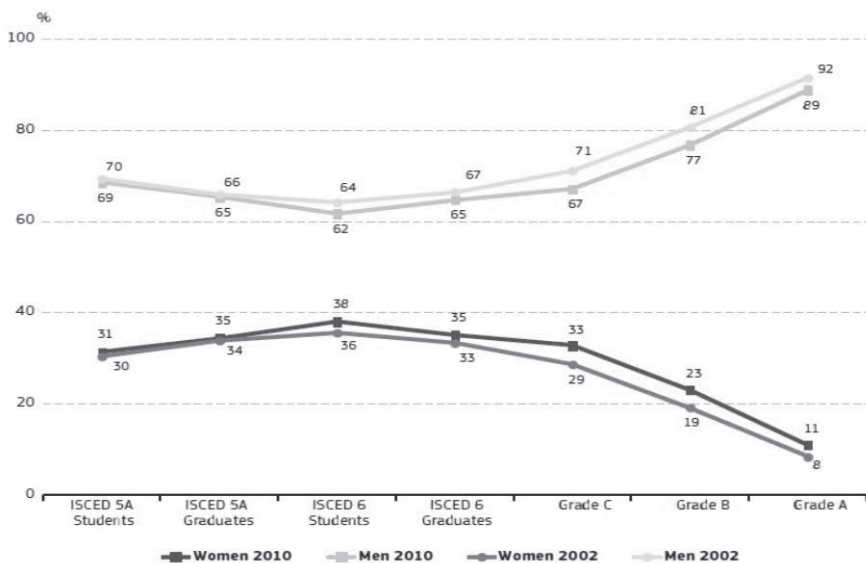
Bár a felsőoktatás egészén belül minden fejlett országban egyre magasabb a lányok aránya, azaz a felsőoktatási expanzió során megindult a lányok beáramlása a hallgatók közé, a két nem szegregálódik, azaz egyenetlenül oszlik el a különböző tudományterületek között. A műszaki és informatikai területen szinte észrevehetetlen bármiféle változás, ami a lányok nagyobb jelenlétére utalna. Az Eurostat közleménye szerint 2008-ban a műszaki és természettudományos felsőoktatásban 30,1% volt a nők aránya, miközben az összes hallgató körében 55,3% volt a női jelenlét. (Itt azonban nem találunk országokra bontott adatokat.) Miközben a diákok létszáma évente 4,2%-kal nőtt 2003 és 2008 között, a műszaki és természettudományos területen a növekedés mindössze 3,3 % (Eurostat, 2011: 59). Ennek betudható, hogy ezeken a területeken viszonylag kevesen dolgoznak, és eközben folyamatos a munka-

³⁸ A könyv kéziratának véglegesítése során jelent meg a magyar online médiában az a hír, hogy a 6. osztályos természetismeret tankönyv a fent bemutatott sztereotípiákat tényként közli. Ha azt tanítják a lányoknak, hogy gyengébbek a fiúknál matekból, akkor azok is lesznek <http://444.hu/2014/09/13/ha-a-6-os-biologia-konyv-azt-tanítja-a-lanyoknak-hogy-gyengébbek-a-fiuknál-matekból-akkor-azok-is-lesznek/>

erő-piaci kereslet. Magyarországon a nők 1,55%-a, a férfiak 2,82%-a dolgozik ezeken a területeken, és mindkét nem adatai alacsonyabbak az európai uniós átlagnál. (Az idézett adatok a Melléklet 1. ábrájában találhatóak.) Ezek az arányok nem is fognak lényegesen változni rövid távon, mivel az utánpótlást biztosító szakterületeken kevesen szereznek diplomát, és közöttük a lányok változatlanul erősen alulrepresentáltak (Melléklet 1. táblázat).

Éppen ezért javasolta az Európai Bizottság kiadványa, hogy nagyobb figyelmet kell szánni a pályaválasztásra: „A közpolitikák tudják befolyásolni az előítéleteket, például a gyerekkönyvek és iskolai kézikönyvek sztereotípiáit és nemekről közvetített képeit, a tanárok nemekkel kapcsolatos attitűdjeit, és a kurzusokon a nemekre vonatkozó, követendő tanácsot és útmutatást” (EC, 2013: 77).

1. ábra. NŐK ÉS FÉRFIAK ARÁNYA A TÍPIKUS TERMÉSZETTUDOMÁNYOS ÉS MŰSZAKI KARRIER-ÚTON, DIÁKOK ÉS TUDOMÁNYOS TERÜLETEN DOLGOZÓK KÖRÉBEN, EU-27, 2002–2010



Forrás: EC, 2013: 81

Az alábbi ábra azt mutatja meg, hogy a 2002-es és 2010-es évekre nézve milyen tipikus karrierutat láthatunk – a keresztmetszeti adatok alapján – a természettudományos és a műszaki területeken. A női hallgatók aránya mindkét vizsgált időpontban alacsonyabb, és a végzeteket tekintve is alatta marad a férfi hall-

gatók arányainak, a drámai trendek a karrierépítés során bontakoznak ki: az egyre magasabb karrierlépcsőkön egyre alacsonyabb a nők aránya, miként az egymástól távolodó görbék is mutatják. Ez pedig utal a fentiekben már röviden jelzett szivárgó vezeték (leaky pipeline) jelenségre.

A fenti adatok tehát egyértelműen azt mutatják, hogy a lányok körében különösen alacsony a műszaki és informatikai képzés iránti érdeklődés, miközben ezeken a pályákon számtalan elhelyezkedési lehetőség lenne. Mi áll tehát a döntések hátterében? Melyek azok az ösztönzők vagy éppenséggel az ellenző tényezők annak során, ha valaki a műszaki és informatikai területek felé kezd el érdeklődni?

Gill és társai (2008) az angolszász kutatásokra utalva azt hangsúlyozzák, hogy a matematikában és a természettudományokban való jártasság, illetve ezeknek a tárgyaknak a szeretete vezette a (női és férfi) interjúalanyokat egyenesen abba az irányba, hogy mérnöknek akartak tanulni. A következőképpen írtak saját kutatásuk kapcsán: „A női mérnökök a matematikát és a természettudományos tárgyakat nevezték meg iskolai sikerük fő területeiként, amelyek logikusan fogékonyra tették őket a műszaki karrierre.” (Gill, 2008: 395)

Mint az előzőekben láttuk, több szerző szerint a kulturális meggyőződések jelentik a fő akadályt annak útjában, hogy a lányok a jelenlegihez képest képzetebbek legyenek matematikából, és aztán a „kvantitatív foglalkozások” irányába folytassanak tanulmányokat (Correll, 2001). Henwood (2000) szintén azt találta, hogy a lányok képességei az IT oktatás mindennapi diskurzusaiban és gyakorlataiban alulértékelték, nem eléggé elismertek (underrecognised). Kutatásában London két különböző egyetemén megnézte, hogy két külön területen, az úgynevezett hagyományos informatika-, illetve interdiszciplináris informatika-oktatásban részt vevő lányok milyen tapasztalatokat gyűjtöttek a témában. Nemcsak az elért osztályzatokra és eredményekre volt kíváncsi, hanem a diákok percepciójára és önbizalmára is. Miközben a lányok ugyanolyan jól teljesítettek a vizsgált kurzuson, mint a fiúk, sőt az interdiszciplináris oktatásban messze felülmúlták őket, saját maguk kompetenciáit mégis alulértékelték az interjúk során (Henwood, 2000: 217). Az okokkal kapcsolatban azt fogalmazta meg, hogy „Annak magyarázatát, hogy miért értékelik alul folyamatosan ezeken a kurzusokon a lányok szakértelmét, részben a tanárok és a diákok köreiben zajló mindennapos diskurzusok és gyakorlatok vizsgálatában találjuk, amikor a maszkulin-műszaki, feminin-nem műszaki bináris oppozíciókat ismétlik a körülöttük lévő ellenkező bizonyítékok dacára.” (Henwood, 2000: 219). A szerző éppen ezért

amellett érvel, hogy az oktatási intézményeknek fel kellene ismerni és le kellene bontani ezeket a diskurzív akadályokat. Más szerző is ennek a fontosságát hangsúlyozza: „A nem itt azon a bináris felfogáson alapul, hogy a férfiak kompetensek a technológia használata során, míg a nők kevésbé kompetensek, és úgy tűnik, hogy az IKT (infokommunikációs technológiák) oktatásában lévő nők elfogadják ezeket a pozíciókat, és ezáltal 'létrehozzák' a nemet (do gender)” (Kelan, 2007: 362). Ennek a bizonyos fokú lebontására talált ugyanakkor norvég tapasztalatokat. Ugyanitt utalhatunk a megfelelőnek vélt szerepekhez kapcsolódó társadalmi elvárások betartására is, miként arra Carli és Eagly (2007) több kutatásban is utaltak. Ezek az elvárások különösen felerősödnek vegyes nemi összetételű csoportokban, és szinte önbeteljesítő jóslatként működnek. (Ezt majd a később, a szervezet nemi kultúrájáról szóló részben bővebben is kifejtem.) Az interdiszciplináris kurzusok fontosságára utal még Sagebiel és Dahmen (2006), és a magyar tapasztalatok alapján Takács és szerzőtársai (2013) is.

A matematikatudással kapcsolatos attitűdök és sztereotípiák szerepét már hosszasan elemeztem a fentiekben. A felnőttek és gyerekek matematikára vonatkoztatott nemi sztereotípiái erőteljesen befolyásolták az utóbbi csoport pályaválasztásait is. Ezen a kutatási hagyományon elindulva francia kutatók arra is kíváncsiak voltak, hogy egy szűkebb területen, a műszaki és természettudományos, az ún. STEM-területeken (science, technology, engineering and mathematics) mennyire jellemző a sztereotípiák jelenléte. Smeding abból indult ki, hogy viszonylag sokat tudunk az explicit sztereotípiákról, és egyre inkább látszik ezenek a csökkenése, míg az implicit sztereotípiák jobban előrejelzik a viselkedésbeli következményeket (Smeding, 2012). Ennek érdekében műszaki területen tanuló egyetemista lányok körében végeztek kutatásokat Franciaországban, hogy kiderítsék, mennyire vannak jelen az implicit sztereotípiák a diákok vélekedéseiben. (A méréshez a Project Implicit módszerét használta.³⁹) Az összehasonlíthatóság kedvéért ugyanakkor fiú hallgatókat is bevontak a kutatásba, illetve még bölcsészettudományi területen tanuló lányokat és fiúkat is. Ahogy a szerző írja, a francia műszaki felsőoktatás roppant szelektív, csak előkészítő évek és nehéz vizsgák után lehet bejutni, tehát aki lányként bekerült, annál biztosan lehet mérni a STEM-pályákra vonatkozó nemi sztereotípiák intenzitását. Eredményei szerint a műszaki felsőoktatásban tanuló lányok a többi három vizsgált csoporttal szemben sokkal kevesebb nemi sztereotípiával

³⁹ A módszert magyarul lásd: <https://implicit.harvard.edu/implicit/hungary/>

bírtak a matematikatanulással, a nemekhez fűződő magyarázatokkal (gender reasoning) kapcsolatban. A nemekre vonatkozó implicit sztereotípiák ugyanakkor a bölcsészettudományi területen tanuló lányok matematika eredményeivel voltak erősen negatív kapcsolatban (Smeding, 2012: 424).

Más kutatások is rendre azt hangsúlyozzák, hogy mindazon igyekezet ellenére, hogy szeretnék a mérnöki karriert vonzóvá tenni a fiatal lányok számára, ez maradt a leginkább férfiak által dominált szakterület mind a számarányokat, mind a kultúrát tekintve (Barnard et al., 2012).

Sonnert és Fox friss tanulmányukban azt vizsgálták nagy létszámú, több intézményből származó adatbázisokon, hogy a természettudományi, műszaki területeken tanuló „undergraduate” diákok milyen pontszámokat értek el (GPA=grade point averages) a főiskolákon, és hogy a pontok különböznek-e nemek szerint (Sonnert–Fox, 2012). Várakozásuk szerint a lányok jobban teljesítenek több oknál fogva is: részben a kisebbségi helyzet folyamánként, és mert egy alárendelt csoport tagjaként állandó teljesítménykényszer alatt állnak, részben pedig azért, mert az ezeken a területeken tanuló lányok erősen szelektáltak és motiváltak. (A kisebbségi és alárendelt pozíció elméletét részletesen jellemzem majd a szervezet struktúrájának bemutatásakor.) Továbbá azt is ellenőrizték, hogy az intézményi, nőket támogató politikák hozzájárulnak-e a nők pontszámának növekedéséhez. Az 1984 és 2000 közötti időszakra vonatkozó vizsgálatok azonban általában nem igazolták a várakozásokat, inkább arra hívták fel a figyelmet, hogy az intézményi környezet befolyásolja a legjobban az elért eredményeket. Fontos tehát az intézményi szintű vizsgálat, továbbá hogy a „természettudományos és műszaki terület” kérdése esetében a nőket mint csoportot ne monolitiként kezeljük (Sonnert–Fox, 2012).

Bár a természettudományos és műszaki területen oktatók aligha gondolják azt, hogy ők bármilyen módon is megkülönböztetik a fiú- és lányhallgatókat, illetve teljesítményüket egymástól pusztán a nemük alapján, Blickenstaff (2005) korábbi kutatásokat szintetizáló írásában több eredményt is bemutat arra nézve, hogy még ma is gyakran érvényre jut az elfogultság. Így például azokban a helyzetekben, amikor hallgatók dolgozatain megcserélték a fiú- és lányneveket, a fiúk rendre jobb osztályzatokat kaptak a „tudományos pontosság”, a „gondolatok elrendezése” vagy a „tömörség” mint érdem megemlítésével, míg a lányok esetében a rendezettséget és külalakot dicsérték (Spear 1987-as munkáját idézi Blickenstaff, 2005, 378). Más vizsgálatokban azt találta, hogy szakmai szempontból komolyabban vették a fiúkat, részletesebben válaszoltak nekik a tanárok.

Vannak tehát bizonyítékok arra, hogy a rejtett tanterv a felsőoktatásban is jelen van. A lányok nemcsak a tanárok, de a fiú diáktársak részéről is többször részesülnek szakmai elutasításban, amit fagyos légkörnek (chilly climate) nevezünk.

Korábbi kutatásokat szintetizáló írásában Ronald Burke is arra a következtetésre jutott, hogy a műszaki oktatás férfiakra „szabott” struktúrája és kultúrája a fiú hallgatókat hozza előnybe. Utal arra is, hogy az egyetemi szintű műszaki képzésnek át kellene vizsgálnia a struktúráját, kultúráját, a különböző gyakorlatait és a curriculumot is, ha szem előtt tartja a lányhallgatók bevonását és megtartását (Burke, 2007: 8).

De mi is az a foglalkozási kultúra (occupational culture)? Korábbi munkákra hivatkozva (pl. Trice, 1993) Dryburgh azt mondja, hogy minden foglalkozásnak megvan a maga világnézete, amelyeket a különféle kulturális formák közvetítenek, például a mítoszok, rituálék, szakzsargonok, szimbólumok. A szakma, foglalkozás tagjai számára kötelező elfogadni és elsajátítani a szakmához kapcsolódó világnézetet. Ez pedig a szakmai szocializáción keresztül történik (Dryburgh, 1999: 667).

Milyen további jelentősége lehet még a nemi szempont figyelembevételének? A professzionalizálódás során hogyan épülhet be a nemek képe a mérnöki szakmába? Powell és társai (2009) idézik Sagebielt, aki szerint a nem többféleképpen is átíthatja a mérnöki hivatást: „Sagebiel (2003) azt állítja, hogy a műszaki tudományokat három módon is nemekkel átíthatottak tekinthetjük. Először is, a nemi struktúrák láthatók a nemek szerinti munkamegosztásban, és a nők és férfiak munkastílusában. Másodsorban, a maskulinitás és a műszaki tudomány közötti kulturális asszociációk révén a műszaki tudás és praxis szimbólumai és imázsai is nemekkel átíthatottak. És harmadsorban, a mérnökök nemekkel átíthatott személyes és szakmai identitásokkal és tapasztalatokkal rendelkeznek.” (Powell és társai, 2009: 416).

Dryburgh mellett érvel, hogy a műszaki oktatás a maskulin szakmai kultúra elsajátításának első szakasza és a szakmai szocializáció kezdete. Egy kanadai műszaki egyetemről szóló tanulmányában a professzionalizáció három aspektusát nézi: a szakmai kultúrához való alkalmazkodást, a szakmai identitás internalizálódását, és a szakmában dolgozókkal való szolidaritás megmutatását (Dryburgh, 1999). A nők esetében a professzionális kultúra elsajátítása a maskulin kultúra elfogadását is jelenti. A goffmanni alapon álló, interjúkon részt vevő megfigyelésen és fókuszcsoportos beszélgetéseken alapuló kutatásában arra a kérdésre kereste a választ, hogy miként zajlik a lányok

esetében a maszkulin mérnöki kultúrához való alkalmazkodás a felsőoktatási évek alatt. Kutatásának kiindulópontja az, hogy a nők többféle elvárás-rendszernek kell, hogy megfeleljenek a szakmai kultúra elsajátítása során. A következőképpen fogalmazta ezt meg: „A nőknek nemcsak a foglalkozási kultúrához, hanem annak a kultúrának a maszkulinitásához is igazodniuk kell. Nemcsak a munkaadóik és a klienseik, hanem a férfi kollégák felé is kompetensnek kell mutatniuk magukat. Végül, a nőknek bizonyítaniuk kell a foglalkozásban dolgozó többi emberrel való szolidaritásukat, ami nehezebb feladat a nők, mint a férfiak számára, mivel a mérnöki pályának maszkulin identitása van. (Dryburgh, 1999: 666) Azt találta, hogy a professzionális mérnöki kultúra két szinten zajlik: a munka és a játék szintjén. Az első szintet tekintve kemény munka jellemzi a szakma elsajátítását. A mérnököknek keményen kell dolgozniuk, és a lányoknak különösen, hogy a kettős elvárásnak megfeleljenek. A hallgatói adatok szerint a lányok jól megfeleltek ennek az elvárásnak. A játék szintje is nagyon kemény volt, régebben erősen átítatva szexualitással és fizikai erővel, amely az évek során változott, és átvette helyét a bulizás, és beletartozott a rendszeres alkoholizálás is. A kutató egyetemi újságokból is rekonstruálta ezeket a szimbólumokat és rítusokat, illetve azt, ahogy a lányhallgatók elfogadták ezeket a maszkulin kultúrára utaló jeleket (Dryburgh, 1999: 678). Azt látta tehát, hogy a lányok kimutatták szolidaritásukat nemcsak a mérnöki kultúrával, hanem vele együtt a maszkulin kultúrával is. Ezek a magyarázatok együttesen erősítik azt a véleményt, hogy a hagyományos, domináns nemi rend korlátozza a nők hozzáférését a műszaki és informatikai területekhez.

Szintén az identitás kérdését feszegette kutatásában Faulkner (2007). Abból indul ki, hogy a mérnöki hivatás gyakorlása során hogyan húzzák meg a határt a szakmai (technicist) és a heterogén (heterogeneous vagy sociotechnical) mérnöki identitás között. A szakmai identitás mozgósítása során a hagyományos felfogás, a maszkulin mérnöki szakma képe kerül előtérbe. Miközben a képzés során a hangsúly az első identitáson, illetve a hagyományos felfogás hangsúlyozásán van, a valódi mérnöki munka során egyre nagyobb szerep jut az emberi kapcsolatokban való eligazodásnak. Éppen ezért, ahogy Faulkner fogalmaz, „mély műszaki/társadalmi dualizmus van a mérnöki identitás mélyén” (Faulkner, 2007: 332). Ehhez a kettősséghez erősen kapcsolódnak genderszemponatok is, mivel a társadalom tagjai a műszaki tudományterületet könnyen jelölik férfiasként, a társadalmi területet pedig nőiesként.

A nemzetközi kutatások ugyanakkor azt is mutatják, hogy miközben lassan növekszik a diplomát szerző női hallgatók aránya, ez a növekedés kevésbé megragadható a műszaki területeken való foglalkoztatásban (Powell, et al., 2009: 416; Gill et al., 2008). Hanappi-Egger kutatásai szerint számos oka van annak, hogy a nők otthagynak a műszaki pályát: a nyílt és burkolt szexizmus vagy a rossz munkakörülmények. Eredményei szerint ezek a nők nemcsak az adott munkahelyet, hanem az egész ágazatot otthagyták, mert máshol sem reméltek jobb körülményeket. (Korábbi munkáit összegzi Hanappi-Egger, 2013.) Más kutatások is utalnak arra, hogy a munkahelyi diszkrimináció és a munka-magánélet egyensúly nehéz megvalósíthatósága egyaránt okolható a magas arányú pályaelhagyásért (Srinivas, 2011).

Az osztrák felsőoktatásban végzett kutatás is azt állapította meg, hogy a nők technológián belüli alulreprezentációjának okaként mindig egyetemen kívüli okokat neveztek meg: általános társadalmi állapotok, nemi szocializáció, tisztességtelen munkahelyi felvételi eljárás, vagy pedig a kemény szervezeti (vállalati) kultúra (Hanappi-Egger, 2013: 288). Ahogyan a matematikai vizsgálatokban alulértékelték saját teljesítményüket a lányok, ugyanez volt a jellemző a műszaki kompetenciák vonatkozásában, vagyis: „Kutatócsoportjainkban a nők többsége továbbra is alábecsüli képességeit, és továbbra is egyenlőséget tesz a műszaki kompetencia, szakértelem és a férfiaság, férfiak közé.” (Henwood, 2000: 222)

Nem meglepő éppen ezért, hogy a felsőoktatásban és az iparban is súlyosan alulreprezentáltak a mérnöki és kutatói területeken a nők, az Európai Unión belül kevesebb, mint 6% volt 2004-ben (Husu–Koskinen, 2010: 303). A kutatócsoportjuk által 13 országban meginterjúvált, nagyon magas pozícióban lévő női kutatók és tanárok általában úgy látták, hogy jelentősen bővülnek a nők előtt álló lehetőségek. A közép-európai (szlovák, litván, orosz) interjúalanyaik nem érezték az ez irányú változást. Ugyanakkor ők sokkal inkább el is fogadták a férfidominanciát a technológia területén, és azt is hangsúlyozták, hogy a nők életében a családi feladatok prioritást jelentenek a karrierhez képest (Husu–Koskinen, 2010). Más kutatások is utaltak arra, hogy szlovákiai interjúalanyok a műszaki felsőoktatásban hagyományosan gondolkodtak a nők jelenlétéről, és úgy látták, hogy nem lenne szabad semmilyen módon beavatkozni a jelenlegi folyamatokba, azt illegitimnek tartanák: „Nem kellene” (Sagebiel–Dahmen, 2006: 7).

Kitekintés a magyar terepre

A mérnöki és közgazdászpályák szakmává válási folyamatát Magyarországon Balázs János és Lengyel György követte figyelemmel a történet-szociológiai források felhasználásával (Balázs–Lengyel, 1986).⁴⁰ A műszaki pálya profeszionalizálódását a fenti szerzőkhöz hasonlóan ők is a 18. század végére tették, amikor az országban elkezdtek létrehozni a műszaki szakemberképzés első intézményeit. Egyetemi szinten pedig 1857-től folyt műszaki képzés a Királyi József Műegyetemen. A 20. században tovább folytatódott a profeszionalizálódás, és bár más területeket is elkezdtek egyetemi szinten oktatni, például a közgazdaságtant, a műszaki terület jelentősen tudta stabilizálni pozícióját a felsőfokú végzettségűek között. Az összes felsőfokú végzettségű abszolút számának növekedése mellett 1930-ban a felsőfokú végzettségűek 12%-a, 1960-ban 18,7%-a, 1970-ben 22,3%-a, 1980-ban pedig 24,4%-a szerzett műszaki diplomát (Balázs–Lengyel, 1986: 23). Miként a szerzők is megjegyzik, a diplomás pályát általában a férfiak dominálták. Lényegi változás a második világháború utáni időben kezdődött: 1960-ban a diplomások negyede, 1980-ban pedig 40%-a volt nő, ami azonban a műszaki területen mindössze 20% körüli női arányt jelentett. A műszaki pályára lépők számának növekedését tehát nem kísérte a lányhallgatók arányának lényeges emelkedése. A nemzetközi összehasonlítások is ellentmondásos képet mutatnak: viszonylag magas volt a lányhallgatók aránya a műszaki felsőoktatásban néhány volt szocialista ország esetében (Bulgária 39%, NDK: 30%, Lengyelország: 27%), viszont a nyugati országokban mindenhol alacsony arányban voltak lányok (NSZK: 9%, Finnország: 10%, Ausztria: 11%) (Balázs–Lengyel, 1986: 32). Összességében tehát megállapítható, hogy a mérnöki pályán végzők aránya töretlenül, bár nem jelentősen növekedett a diplomások között. Nyilván a jelentős férfi dominanciának tudható be, hogy az 1980-as években végzett másik szociológiai vizsgálat, amelyik a Budapesti Műszaki Egyetemen végzett mérnök-generációkat azonosította kérdőíves módszerrel, csupán férfi mérnököket vizsgált (Solymosi–Székelyi, 1986).

Vámos Éva (1997) és Palasik Mária (2003) is áttekintést adott a nők természettudományos és műszaki oktatásáról, akár az ipariskoláktól kezdődően.

⁴⁰ Az informatikai pályára vonatkozó hasonló elemzésről nem tudtam információt szerezni, ezért itt csak a műszaki terület bemutatásán lesz a hangsúly.

A nők bizonyos egyetemi szakokra ugyan már 1895-től járhattak, a műszaki felsőoktatásba azonban csak 1918-ban léphettek be, és akkor is csak rövid időre, mert 1919-ben a rektor – saját hatáskörben – kitiltotta őket. A nők elsősorban vegyésznek, majd építészmérnöknek tanultak. Az 1920-ban bevezetett, és 1928-ig érvényben lévő numerus clausus törvény őket is sújtotta (Palasik, 2003: 135). A Műegyetemen a két világháború között jellemzően erősen korlátozták a nőhallgatók jelenlétét, de az 1930-as években precedensértékű volt, amikor egy-egy egyetemi professzor lányának a felvételét egyéni elbírálás alapján mégis engedélyezték. Jelentősebb változás csak a második világháború után következett be, amikor leginkább a vegyésztechnológiai, legkevésbé pedig a villamosmérnöki szakra mentek lányhallgatók (Palasik, 2003). A női hallgatók arányának növekedése a műszaki képzésben 1999 után vett újabb fordulatot. Ahogy Palasik fogalmaz: „soha annyi nő nem tanult a műszaki felsőoktatásban, mint 1999 óta.” (Palasik, 2003: 139).

A műszaki főiskolákon és egyetemeken dolgozó tanárokat tekintve azt tapasztalta, hogy az elmúlt időszakban a férfiak száma növekedett, a nőké pedig csökkent – annak ellenére, hogy a statisztikák nem választják szét azokat, akik műszaki vagy nyelvórákat tanítanak, esetleg egyéb ismeretbővítő tantárgyat. Ennek az lenne a jelentősége, hogy a tanárok szegregációját tetten lehessen érni, mert az utolsó két kategóriában jellemzően nők szoktak dolgozni, tehát emiatt magasabb a női tanárok aránya, mintha csak a műszaki szaktárgyakat néznénk.

Magyarországon – európai összehasonlításban különösen – férfias területnek számít a műszaki és az informatikai felsőoktatás. Míg 1990 és 1999 között az adatok jelentős női aránynövekedést mutattak (15,7%-ról 23,3%-ra), a trend teljesen leállt az ezután következő tíz esztendőben (Hrubos, 2001b. 38). Az 5. táblázat megmutatja, hogy a 21. század elején a női arányszámok 19% körüli szinten stabilizálódtak. A műszaki területen 18,9%, az informatikában pedig 13,1% volt a nők aránya 2008-ban. Ebben a statisztikában ugyanakkor mindenféle műszaki terület benne van, például a viszonylag magas női arányt felmutató építészmérnök, a vegyésztechnológiai vagy a könnyűipari mérnök, a könyvtár-informatikus stb. képzés is. Jelen kutatásban csak a műszaki és informatikai szakterületek szűkebb, egyszersmind kevesebb nőt „felmutató” részére fogok fókuszálni, mert azt szeretném feltárni, hogy miért marad szinte változatlanul ez a csak férfiak számára vonzó terület.

5. táblázat. NŐK ARÁNYA A FELSŐFOKÚ ALAP- ÉS MESTERKÉPZÉSBEN RÉSZT VEVŐ NAPPALI TAGOZATOS HALLGATÓK KÖZÖTT KÉPZÉSI TERÜLETENKÉNT (%) 2008, 2011

| Képzési terület | 2008 | 2011 |
|------------------------------------|------|------|
| Tanárképzés, oktatástudomány | 71,9 | 83,9 |
| Művészetek | 57,6 | 59,3 |
| Humán tudományok | 66,6 | 63,5 |
| Társadalomtudományok | 64,4 | 64,2 |
| Gazdaság és irányítás | 58,8 | 57,4 |
| Jog | 62,5 | 62,5 |
| Természettudományok | 49,6 | 50,0 |
| Informatika | 13,1 | 17,2 |
| Műszaki tudományok | 18,9 | 20,0 |
| Mezőgazdaság, állategészségügy | 47,3 | 47,2 |
| Egészségügy, szociális gondoskodás | 68,2 | 66,8 |
| Szolgáltatás | 60,2 | 59,1 |
| Összesen | 52,6 | 51,7 |

Forrás: KSH, 2009: 62; KSH, 2013: 67

A nők arányának növekedésével kapcsolatos viszonylag optimista megállapításoknak némileg ellentmond a Nemzeti Információs Hivatal összeállítása, amely azt jelzi, hogy a diplomásokon belül változott ugyan a nemek aránya, azaz növekedett a női jelenlét, azonban a műszaki és informatikai területeken – a nemzetközi trendeknek ellentmondóan – csökkent a nők aránya. Ahogy írják: „Az elmúlt húsz évben nominálisan és arányaiban is megnőtt a női hallgatói létszám, ugyanakkor bizonyos – a KFI (Kutatás-Fejlesztés és Innováció) szempontjából kiemelt jelentőségű – területeken, mint például a műszaki tudományokban, továbbra is a férfi hallgatók dominanciája jellemző. 2002–2010 között a diplomát szerzett hallgatók körében a számítástechnikai, műszaki szakokon csökkent a nők aránya.” (NIH, 2013: 14) Ez pedig még inkább aláhúzza a témával foglalkozó kutatások fontosságát.

A kutatások 2000-es években gyakoribbá váló megjelenése részben az európai uniós törekvéseknek, részben egyéni kutatói törekvéseknek köszönhető (Hrubos, 2000; Papp–Groó, 2005; Palasik, 2003; 2007; Paksi, 2007; 2014, Schadt, 2011; NIH, 2013). Az európai szintéren kiemelt figyelmet kapott a felsőoktatásban tapasztalt horizontális és vertikális nemi szegregáció okainak feltárása, illetve a nők természettudományos és műszaki pályán való megjele-

nésének és előrehaladásának támogatása (Hrubos, 2001a). Ahogy a nemzetközi kutatások is felhívják rá a figyelmet, a pozitív irányú változásokat sokkal inkább az üzleti kereslet, mintsem a befogadóbb szervezeti kultúra iránti igény motiválta (Powell, et al., 2009), ezért is nem érezhetünk kézzelfogható változást a nők helyzetében a kutatások nyomán.

Ezt a kutatási kiinduló helyzetet színezi az a Palasik Mária által feltárt vélemény, amelyet természettudományos és műszaki pályán való női jelenléttel kapcsolatos fókuszcsoportos beszélgetésben fogalmaztak meg. A résztvevők szerint a műszaki pályán dolgozók azért is hártják a kérdést, mert a szocializmusban elhitették velük, hogy egyenlők, továbbá azt is méltatlannak találnák, ha pusztán női mi voltuk miatt kapnának elismerést bárhol is. „A legtöbben nem is érzik úgy, hogy hátrányos helyzetben lennének”. Érdekes, hogy ez összefüggésben van az elmúlt szocialista rendszerrel, amikor is arra nevelték a nőket, hogy a férfiakkal minden területen egyenrangúak, és egyenlő jogokkal rendelkeznek. Ezzel is magyarázható, hogy méltatlannak éreznének bármiféle kvótarendszert a probléma megoldására, és sokan inkább letagadják még a probléma létezését is (Palasik, 2005). Bár mint az osztrák kutatások mutatták, a kvótarendszer bevezetése ott is látens ellenállásba ütközik (Hanappi–Egger, 2013).

Az elmúlt évek kutatásai általában arra koncentráltak, hogy a már műszaki és informatikai pályán lévő PhD-hallgatók vagy kutatók tudományos perspektíváit mi jellemzi, illetve milyen változásokat hoztak az elmúlt évtizedek (Hrubos, 2000; Papp–Groó, 2005; Schadt, 2011). Az áttekintések általában viszonylag pozitív változásokról számolnak be, azt hangsúlyozva, hogy a nők intenzív részvétele az oktatásban bizonyos szintű eredményeket hozott magával, még ha a horizontális és a vertikális szegregáció fenn is maradt. Ugyanakkor hangsúlyozzák azt is, hogy a tudományos pályára lépő nőknek a férfiakhoz képest meg kell küzdeniük a nemüket érintő társadalmi sztereotípiákkal és a munka-magánélet összehangolásának alig változó nehézségével (Schadt, 2011).

Azt láthatjuk, hogy bár vannak szórványos kutatások és kezdeményezések Magyarországon, amelyek a lányok műszaki és informatikai pályára való rátermettségével foglalkoznak, a kérdés mégsem tematizálódik a tudományos és közbeszédben. Még azok az egyetemek sem használják ki a lányok felé való nyitás lehetőségét, amelyek pedig az elmúlt évtizedben jelentős kutatásokat végeztek a konkrét kérdésben. Itt elsősorban a Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetem vagy az Óbudai Egyetem kutatási aktivitására kell gondolni, amelyek az Európai Unió, illetve a TÁMOP támogatásával vizsgálá-

lódta saját intézményükben (Palasik, 2007; Takács et al., 2013). A tematizálódás hiánya összefügghet azzal is, ha az egyetemek fő döntéshozó és véleményformáló emberei, illetve maguk a tanárok vagy akár a hallgatók kívül maradnak az erről folyó diskurzuson. Ez egybeesik Powell et al. (2009) megállapításával, miszerint a szervezeti változás iránti belső igény még nem alakult ki ezen a területen.

Barta Beáta informatikusnők körében végzett vizsgálataiban azt látta, hogy nagyon fontos a támogató, de legalábbis nem ellenző családi üzenetek szerepe a lányok pályaválasztásában. Mindegyik interjúalanya igyekezett olyan területen elhelyezkedni, ahol a magánélet és a munka összehangolható marad, és ahol nem kell beszállni „antiszociális” informatikusként dolgozni. Ez utóbbi kép véleményük szerint uralja az informatikusokról kialakult elképzelést, és nagyon sok fiatal lányt eltántorít a műszaki pályától. A benn maradók számára további kihívást jelent a férfi kultúrával való megküzdés az egyetemi évek során, amelyet nagyon sokan rosszul viselnek, ezért elhagyják a pályát (Barta, 2012).

A műszaki szakma professzionalizálódásáról szóló áttekintés után a következő részben előbb a szervezeti kutatások fontosságával, majd a szervezeti struktúra és a szervezeti nemzeti kultúra sajátosságaival foglalkozom, hogy bemutassam a kutatás mögött álló elméleti kereteket.

IV.

A SZERVEZETEK KUTATÁSA A NEMEK SZEMPONTJÁBÓL: AZ IGNORÁLÁSTÓL AZ INTEGRÁCIÓ IRÁNYÁBA

A társadalomtudományi kutatások hosszú ideig nem foglalkoztak azzal, hogy releváns-e a nemek vizsgálata a szervezetek szempontjából. Ez a hozzáállás nagyon gyakran még ma is jellemzi a kutatásokat, amelyek feltételezik, hogy a szervezetekben lényegtelen, sőt neutrális a szervezeti szereplők neme (Acker, 1990). A mainstream szervezet- (és menedzsment-) elméletek annak ellenére ignorálják a társadalmi nemek figyelembevételét, hogy az elmúlt évtizedekben jelentős változáson mentek keresztül a szervezetek, és tömegesen jelentek meg bennük a munkavállaló vagy tanuló nők, továbbá hogy az 1970-es évek óta egyre több fókuszált, kulcsfontosságú kutatás foglalkozott kérdésfeltevéseiben azzal, hogy milyen a nemek elhelyezkedése a szervezetekben. Mindenképpen ilyen például Rosabeth Moss Kanter 1977-ben megjelent, majd többször is kiadott *Men and Women of the Corporation* című műve (Kanter, 1993), amely rámutatott a nemek pozíciójában tapasztalható mély, strukturális egyenlőtlenségekre.

Az alábbiakban röviden áttekintek néhány (elsősorban) szociológiai megközelítést, amely az elmúlt évtizedekben a nemek és a szervezetek kérdésének összekapcsolását célozta meg, aztán elsősorban Joan Acker munkái alapján bemutatom azokat a folyamatokat, ahol a nemi egyenlőtlenségek reprodukciója tetten érhető, majd pedig az aktuális dilemmákat és továbblépési lehetőségeket vázolom.

De miért is lenne fontos kitüntetetten a szervezetekben a nemek vizsgálata? Mindenekelőtt azért, mert a nemek között tapasztalható társadalmi és munkaerő-piaci egyenlőtlenségek nem valamilyen absztrakt helyzetben jönnek létre, hanem konkrét szervezeti kontextusokban. Acker (1990) klasszikus munkájában öt okot is megnevezett, hogy miért is nélkülözhetetlen a nemek szerveze-

ti vizsgálata: 1. A munka nemek szerinti szegregációja, akár a fizetett és fizetetlen munka közötti megosztást is nézve, többek között szervezeti gyakorlatok eredményeként jön létre. 2. Emellett – a szegregációtól egyáltalán nem függetlenül – a jövedelmi és státusegyenlőtlenségek is részben a szervezeti gyakorlatok révén jönnek létre. 3. A szervezetek olyan teret nyújtanak, ahol a nemekhez kapcsolódó, szélesen elterjedt kulturális képek létrejönnek és reprodukálódnak. 4. A nemi identitás, főleg a maskulin identitás megteremtésében a szervezeti folyamatok és nyomások kitüntetett szerepet játszanak. 5. A nagy szervezetek demokratikusabbá és támogatóbbá tehetőek (Acker, 1990: 140). Acker definíciója szerint a szervezet nemekkel való átitatottsága azt jelenti, hogy „az előnyt és a hátrányt, a kizsákmányolást és az irányítást, a cselekvést és az érzelmet, a szavak jelentését és az identitást átszövi a férfi és női, a férfias és a nőies közötti megkülönböztetés mintázata” (Acker, 1990: 146).

Mivel a magyar tudományos életben alig ismertek ezek a megközelítések, és csak szórványosan jelentek meg publikációk a témában (Nagy–Primecz, 2010), ezért mindenképpen szükséges egy rövid áttekintés a téma elhelyezése érdekében.

A két nem eltérő helyzetével foglalkozó első (feminista) kutatások abból indultak ki, miként azt Acker fenti meghatározása is leírta, hogy egyenlőtlen a két nem szervezeti helyzete. Ugyanakkor egy ideig az az álláspont dominálta a kutatást, hogy bár fontos a nők és férfiak pozicionálásának megértése, az megtehető a nemekhez kapcsolódó társadalmi elvárások értelmezése nélkül. Így például Kanter fent már említett könyve azt a kérdést boncolgatta, hogy a női mivolt vagy pedig a szervezeti struktúra magyarázza meg inkább a nők alacsony szervezeti jelenlétét és hatalmát. Mint azt majd később részletesen kifejttem, amellett tette le a voksot, hogy a struktúra, nem pedig a társadalmi nem magyarázza ezt az alárendelt helyzetet. Ha több nő lenne jelen a szervezetek magasabb pozícióiban, akkor kevésbé szenvednének a kimondottan őket sújtó teljesítménynyomástól vagy a rájuk vetülő rivaldafénytől (Kanter, 1993). Ezzel tehát azt is mondja, hogy a nemi viszonyok (gender relations) a szervezeten kívül helyezkednek el, és így csak korlátozottan képes megérteni, hogy ezekben a szervezetekben, különösen a felsőbb szinteken, milyen fontossága és következménye van a maskulinitásnak (Acker, 1990).

Hasonlóan hátrítják a szervezetek elmélyültebb vizsgálatának igényét azok a megállapítások, amelyek duális struktúrát feltételeznek: a bürokrácia és a patriarchátus egymás mellett élését (Ressner 1987-es kutatását idézi Acker,

1990: 144). Ez ugyanakkor azt is sugallja, hogy a szervezetek bürokratikus szerkezetével semmiféle kérdés nem vetődik fel a nemek helyzetének megértése során. Az 1990-es évektől azonban gyarapodtak azok a kutatások, amelyek a szervezetre mint nemileg átítatott folyamatra tekintenek, ahol a nemekkel kapcsolatos társadalmi elvárások is lecsapódnak.

Acker egy művében azt mutatja be, hogy a szervezeteknek létezik egy nemileg átítatott mélyszerkezete, alapja (gendered substructure), amelynek a segítségével nagyrészt megérthető a férfidominancia (Acker, 2007). Ez a nemi mélyszerkezet újratermeli és elmélyíti a korábbi megosztottságot (ld. a foglalkozási szegregációt) és egyenlőtlenségeket (ld. a bérkülönbségeket). Ezt a jelenséget az eltérő társadalmi nemi pozíciókból vezeti le a szerző, hiszen egyrészt világos a fizetett munka és a nem fizetett családi reprodukív munka közötti nemek szerinti megosztás. A háztartási és a reprodukcióval kapcsolatos feladatok aránytalan megosztása miatt a nők előnytelenebb, vagyis alárendelt és alulértékelt helyzetbe kerülnek a munkahelyeken és a szervezetekben. A szervezetek tehát alapvetően még ma is azon az – egyébként már régen elavult és érvényét veszített – feltételezésből indulnak ki, hogy a férfiak a kenyérkeresők, és a bürokratikus karrier egyszersmind férfikarriert is jelent. Mivel a nők még ma is a szervezetek alsó szintjein tömörülnek, és elvégzik a kiszolgáló tevékenységeket, a férfiaknak több és gyorsabb lehetőségük van az adminisztratív karrierre (Billing, 2011: 299).

Acker azt is írja, hogy a nemi mélyszerkezet tetten érhető azokban az elvárásokban és követelményekben, amelyeket elvárnak egy átlagos állás betöltéséhez. Ez azt jelenti, hogy az átlagos dolgozó egy absztrakt, munkaközpontú személy, akinek nincsenek a reprodukcióval kapcsolatos feladatai. Az absztrakt munkaerő „tehermentes”. A nők éppen ezért jellemzően nem illenek az absztrakt dolgozó képébe. Ezen a módon tehát a szervezet mélyszerkezete újratermeli a nemek szerinti egyenlőtlenséget (Acker, 2007; 2011). Ez annak ellenére is így van, hogy szinte ugyanannyi nő, mint férfi foglalkoztatott, továbbá hogy egyre több férfi szeretné összeegyeztetni a munkát és a gyermekgondozási feladatokat.

A következőkben Acker (1990) széles körben elfogadottá vált áttekintése alapján azt szeretném összefoglalni, hogyan és milyen szervezeti folyamatokon keresztül termelődik újra a nemek szerinti különbség. Először is, a szervezet számos megosztottságot hoz létre a nemek törésvonala mentén. Ilyen lehet a fizikai elkülönülés, amikor a nők például az ügyfélszolgálaton, a férfiak pedig

az IT-részlegben dolgoznak, de ugyancsak ebbe a megosztottságba tartozik a hatalom nemek szerinti különbsége is. Ennek összekapcsolódását mutatja, amikor a szervezettel kapcsolatos döntések olyan (formális és informális) helyeken és helyzetekben születnek, amelyekben a nők nem tudnak részt venni. A nemek szerinti megosztottság másodsorban a szimbólumok és képek felépítése révén termelődik újra. Ezek sokféle módon megnyilvánulhatnak: a nyelvhasználatban, az ideológiában, a kulturális termékekben, a sajtóban és a médiában. Harmadrészt világossá válnak az egyenlőtlenségek az interakciók során: kik dominálják és irányítják a beszélgetéseket, milyen nemi különbségek vannak a beszélgetések során egymás félbeszakításában. A szervezetekben zajló, feladatokkal kapcsolatos megbeszéléseket többnyire a férfiak dominálják, míg a nőknek az érzelmi támogatás feladata jut (Carli–Eagly, 2007). A nem szervezeti jelentősége – negyedrészt – megnyilvánul az egyén identitásának fejlődésében is, ami azzal kapcsolatos, hogy mennyire van tudatában azoknak a nemileg mélyen átítatott jelenségeknek, mint hogy mi a számára megfelelő munka, mi jellemzi a nyelvhasználatát, illetve a ruházzkodás és az önreprezentáció kérdése. Végül pedig a társadalmi nem belekerül a társadalmi struktúrákat alkotó, azokat konceptualizáló folyamatokba (Acker, 1990).

További lényeges tematikai bővülés volt az intézményesülés során, amikor a szexualitás kérdése is megjelent a szervezeti kutatásokon belül (Jeanes et al., 2001a), továbbá a menedzsmenten belüli egyenlőtlen reprezentáció is jelentős kutatói figyelmet indikált. Ezek a vizsgálatok, amelyek között jelentős számú a nemzetközi összehasonlítás és áttekintés, szisztematikusan bemutatják azt a nemi egyenlőtlenségrendszer, amelyek megakadályozzák a meritokratikus működését. Az 1990-es évek óta pedig óriási érdeklődés nyilvánul meg a munka és maszkulinitás kérdése iránt. A megnövekedett számú kutatást változatos elméleti és analitikus megközelítés jellemzi, amely számos kutatói perspektívát vázol fel. A változás ellenére a kutatói pozíciók és a kutatási eredmények többnyire változatlanul szegregáltak és negligáltak maradtak.

A téma oktatásban és kutatásban elfoglalt marginális szerepének többféle következménye is van. A marginális pozíció óhatatlanul és implicit módon azt kommunikálja, hogy a nemek kérdése nem lényeges kérdés a szervezet működésében, illetve annak kutatásában, továbbá hogy a szervezeti döntések kizárólag csak objektív szempontok alapján történnek, és hogy vannak olyan objektív kritériumok, amelyek alapján dönteni lehet. Ez a marginalitás tehát egyszerre delegitimizálja a kérdést és a kérdezőt.

Nem lehet véletlen tehát, hogy a hosszú ideje tartó marginalizálásra való válaszul az utóbbi évtizedben a nyugati világban egyre komolyabb szintetizáló művek, folyóiratok, sőt kézikönyvek jelennek meg azzal az igénnyel, hogy a nemek kérdését általában, de akár speciálisan a nemek és szervezetek problematikáját is behelyezzék a főáramba. Ennek a törekvésnek az eredménye például az éppen húsz éve megjelenő *Gender, Work and Organization* folyóirat, amelyik köré kétévenkénti konferencia is szerveződik, illetve a hozzájuk kötődő *Handbook of Gender, Work and Organization* (Jeanes et al., 2011) címet viselő kézikönyv. Korábban, 1999-ben jelent meg a Gary N. Powell által szerkesztett *Handbook of Gender and Work* című, a korábbi évtizedek kutatását és a jövőbeli kilátásokat taglaló kézikönyv. Frissen jelent meg az *Oxford Handbook of Gender in Organizations* (Kumra et al., 2014), illetve a *Research Handbook on Women in International Management* (szerkesztette Hutchings–Michailova, 2014), amelyek a téma kanonizált témáit és szerzőit gyűjtötték egybe.

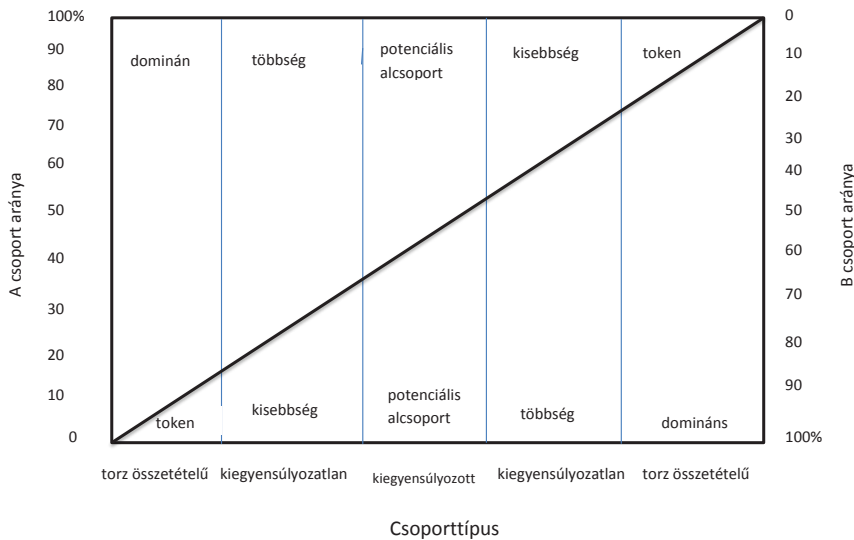
Azt láthatjuk, hogy hiába került egyre több kutatásban központi szerepbe a nemek kérdése, és hogy az akadémiai világ egy része már kezdi figyelembe venni az eredményeket, mégis dilemmák hosszú sora merül fel a továbblépést illetően. Ilyen dilemmát jelent például az, hogy noha még mindig tetten érhetők a hagyományos diszkriminatív munkahelyi gyakorlatok (a szerződtetéstől a feltételeken keresztül az előrejutási lehetőségekig), kialakult a diszkrimináció egy újabb jelensége, az úgynevezett második generációs diszkrimináció (Sturm, 2001). Nem szándékolta a kizárásra való törekvés, hanem a napi interakciók és döntéshozatal melléktermékeként alakul ki. A szervezeti gyakorlatok és a szervezeti kultúra szinte észrevétlenül helyezi egyenlőtlen helyzetbe a nemeket (Sturm, 2001: 469). Éppen ezért nagyon nehéz a második generációs diszkriminációt igazolni és kezelni.

Mit lehet tehát annak érdekében tenni, hogy a szervezetek meritokratikusan működjenek, illetve hogy a szervezetek nemi mélyszerkezete ne hozza hátrányba a nőket a férfiakkal szemben? Ezt a kérdést már korábban is feltettük (Nagy–Primecz, 2010). Akkor azt vázoltuk megoldásként, hogy a diverzitás előnyei meggyőzhetik a vezetést, hogy nem szabad lemondaniuk a női munkaerőről a szervezetekben. Ugyanakkor a kutatóknak is vannak teendői: így új elméleteket kell alkotniuk az új helyzetek megragadására, továbbá az új kutatási kérdések is segítik feltárni a változó társadalmi és szervezeti berendezkedést (Jeanes et al. 2011a).

A SZERVEZETEK NEMI STUKTÚRÁJA

Rosabeth Moss Kanter 1977-ben megjelent, és azóta többször kiadott *Men and Women of the Corporation* című könyvében egyetlen vállalatban nézte meg a nemek eltérő pozícióit. Fő állítása az, hogy a szervezetben lévő két csoport egymáshoz viszonyított aránya, jelen esetben a nemek aránya (gender ratio) határozza meg, hogy a kisebb számban és arányban jelenlévő csoport tagjai milyen strukturális kényszerek közé kerülnek, milyen speciális – alulreprezentációjukból, és például nem női létükből eredő – elvárásokkal szembesülnek, és abból milyen sajátos viselkedési lehetőségek következnek. A szerző például amellet érvelt, hogy a nők vezetésben elfoglalt súlytalan számbeli pozíciója okozza a szervezeten belüli sajátos helyzetüket.

2. ábra. KÉT TÁRSADALMI KATEGÓRIA SZÁZALÉKOS KÉPVISELETE ALAPJÁN MEGHATÁROZOTT CSOPORTTÍPUSOK



Forrás: Kanter, 1993: 209

Két csoport (A és B) egymáshoz viszonyított aránya alapján Kanter (1993) négy csoporttípust különböztet meg: az egységes csoportot (uniform group), a torz vagy aszimmetrikus csoportot (skewed group), a megbillentett, kiegyensúlyozatlan csoportot (tilted group), végül pedig a kiegyensúlyozott csoportot

(balanced group) (ld. 2. ábra). Az *egységes csoportban* mindenki homogén jellemzőkkel bír: ugyanahhoz a nemhez, etnikumhoz, stb. tartozik. A két csoport aránya 100:0.

Az *aszimmetrikus csoport* esetében az egyik csoport túlsúlyban van, legalább 85%-os a jelenléte. A domináns csoport ellenőrzi a másik csoportot, és meghatározza az egész szervezet kultúráját. A kisebbik csoportot tokeneknek nevezte a szerző.⁴¹ A token kifejezés széles körben elterjedt a társadalomtudományokban. Ezzel a kifejezéssel arra utalt Kanter, hogy a tokenek gyakran csoportjuk képviselői, azaz inkább szimbólumok, mintsem egyéni szereplők a közösség működésében. A nőket nem önmagukban értékelik, hanem társadalmi nemük jelképeként (token) tartják számon, ami egy szervezetnél ellentmondásos következményekkel járhat, akár izolációval, akár kitüntetett figyelemmel, miként azt rövidesen látni fogjuk. Ha a kis arányok mellett az abszolút számok is csekélyek, akkor a token csoport tagjai még jobban izolálódnak, nehéz egymással összefogniuk és szövetséget kötniük.

A *megbillentett csoportban* már kevésbé szélsőséges a két csoport aránya, és így ennek hatása is kevésbé felnagyított. Kanter szerint az arányok 65:35 közötti megosztást mutatnak, és ekkor egy többségi és egy kisebbségi csoportról beszélhetünk, ahol a kisebbségi csoport tagjai már képesek szövetséget kötni egymással, és befolyásolják a többségi kultúrát is. Bár bizonyos fokig továbbra is mint csoportjuk képviselőire tekintenek rájuk, egyre fontosabbá válik a (csoport-hovatartozás nélküli) egyéni teljesítmény. A negyedik csoportban, a *kiegyensúlyozott csoportban* a 60:40-tól 50:50-ig terjedő arány képes biztosítani a két csoport egyensúlyát és kiegyensúlyozott kultúráját is. (Nem véletlen, hogy számos, az esélyegyenlőségre törekvő kezdeményezésben a 40%-os arány-cél szerepel.)

A szerző által vizsgált menedzserek a második, aszimmetrikus csoportba tartoznak. A menedzserek csoportját szemlélve úgy látta, hogy a szervezet nem eleve nőellenes vagy a nőket korlátozó, tehát nem a női léttel van a gond, hanem sokkal inkább a kisebbségi, token-pozíció idézi elő a nőket hátrányosan érintő hozzáállást. Éppen ezért a nemi arány változása alapvető változásokat képes eredményezni a szervezet egészében.

Korábbi magyarországi kutatások is rámutattak arra, hogy a menedzsmenten belül a nők szimbolikus jelenléthez jutnak, token-szerepet játszanak, és a

⁴¹ token=jel, szimbólum

Kanter által kidolgozott modell jól alkalmazható erre a helyzetre is (Nagy, 2001; Bálint, 2007).

Ha a szervezeti összefüggésre koncentrálnak, akkor már a nőknek – mint társadalmi csoportnak – a férfiakhoz viszonyított igen alacsony aránya is magyarázatként szolgálhat arra, hogy miért vannak a nők sok szempontból hátrányos helyzetben különböző szervezetekben, például a vállalatok felső szintű vezetésében, férfiak által dominált munkahelyeken (építőipar, olajipar, stb.), vagy pedig a műszaki felsőoktatásban. Mindegyik felsorolt példában a nők aránya a szervezetekben elenyésző, jóformán szimbolikus, a szervezeti erőforrásokból, bizonyos esetekben a szervezeti hatalomból kiszorulnak. Így válik a nők csoportja a tokenizmus áldozatává. Kanter rámutat ennek a strukturális akadálynak a reprodukálódására: „A tokenizmus, hasonlóan a kevés lehetőséghez és hatalomhoz, önfenntartó köröket hozott mozgásba, amelyek a nők alacsony számának megszilárdítását, és – külső beavatkozás híján – a nők token pozícióban tartását szolgálták.” (Kanter, 1993: 210).

Kanter ezt a helyzetet három szóval jellemzi, amelyek a tokenek észlelésére vonatkoznak: láthatóság (visibility), kontraszt és asszimiláció. A *láthatóság* arra utal, hogy mindig nagyon feltűnő és jól látható, ha a domináns csoport mellett kis számban jelen vannak a tokenek, legyen szó bármilyen szervezeti kontextusról: vállalati board meetingről, olajfinomító irányítóterméről vagy egyetemi előadóteremről, amelyben szinte kizárólag csak az egyik nem reprezentánsai vannak jelen. A *kontraszt* felhívja a figyelmet arra, hogy az egyéni jellemzők változatosságának számbavétele mellett a csoportok közötti kontrasztok, különbségek kerülnek szembeállításra és felerősítésre. Az *asszimiláció* pedig a szerző szerint azt a folyamatot jelenti, amelynek során a token helyzetben lévők alkalmazkodnak a szervezetnek a tokenekre vonatkozó sztereotip elvárásaihoz.

Ez a három jellemző súlyos következményekkel jár a (női) tokenekre nézve: a láthatóság teljesítménykényszert idézhet elő, mivel ezek a nők állandó rivaldafényben vannak, a kontraszt a domináns kultúra határainak megerősödését, többek között a tokenek izolációját, míg az asszimiláció a token-szerepbe való beragadást okozhatja. Ellentmondásosnak látja ezt a helyzetet Kanter: „Ironikus módon a tokenek mint másmilyen emberek egyszerre nagyon láthatóak, mégsem engedtetik meg nekik az egyedi, nem-sztereotíp jellemzőiknek individualitása.” (Kanter, 1993: 211)

Kanter több helyen is jelzi, hogy a kérdés azért fontos, mert meghatározza a szervezet tagjainak viselkedését, sőt az egész szervezeti kultúrát. Az alábbiak-

ban fogalmazza meg a folyamatok dinamikáját: „Amennyiben a nőknek a férfiakhoz viszonyított aránya a szervezet különböző részeiben elkezd változni, ahogy ezt a támogató akciók és az új felvételi és előléptetési irányelvek ígérték, a kapcsolatok formáinak és a kollegiális kultúrának is változnia kell. (Kanter, 1993: 209). Éppen ezért fontos megnézni, hogy a szervezeti kultúrával foglalkozó szakirodalom hogyan reflektál a nemekről való gondolkodásra.

Kanter munkáját többen kritika alá vették és bírálták, azonban újszerű megközelítése miatt mindmáig megkerülhetetlen és szélesen alkalmazott a szervezetkutatásokban és a menedzsmentirodalomban. A szervezeti kultúrakutatásban kimondottan kritikusan viszonyulnak Kanter munkájához amatt, hogy pusztán a strukturális, összetételi hatásoknak tulajdonít szerepet, és nem figyel a szervezetek mélyén meghúzódó, kulturálisan kódolt folyamatokra, és azok folyamatos újratermelődésére. Lásd például: Gherardi–Poggio, 2001. Hasonló jellegű az a kritika, amelyik azt hangsúlyozza, hogy egyáltalán nem mindegy, hogy eleve milyen társadalmi státussal rendelkezik az a csoport, amelyik kisebbségben van. Ha az alacsonyabb státuszú csoport van kisebbségben (azaz a nők), akkor a többségi csoport barátságatlanul viszonyulhat, ha viszont a magasabb státuszú csoport van kisebbségben (pl. a férfiak), akkor a többség segítőkész vagy semleges. A fiúk ilyen jellegű kisebbségi pozícióját tesztelték például egészségügyi szakközépiskolások esetében, ahol nem tapasztalták a fiúk izolálódását. Fairhust és Snavely vizsgálatai azt mutatták, hogy az adott csoport hatalmi pozíciója és társadalmi státusa erősen meghatározza, hogy mennyiben lesz izolált a token pozícióban lévő csoport tagja (Fairhust–Snavely, 1983). (Kanter token-tézisét ellenőrző és/vagy kritizáló nemzetközi elemzésekről is áttekintést ad: Kürtösi, 2008.) Ezek a példák tehát mind arról szólnak, hogy a számarányok mellett nem lehet elfeledkezni arról sem, hogy egy csoportnak milyen a társadalmi státusa és hatalmi pozíciója.

Joanne Martin arra biztatja olvasóit, hogy nézzenek a szervezeti struktúrák mögé, és tárják fel, hogy milyen nemekre jellemző konfliktusok húzódnak a tabutémák mögött (Martin, 1990). Példája a női reprodukciós tevékenység, elsősorban, de nem kizárólag a gyermekvállalás, amellyel kapcsolatos tevékenységek megszervezésében egyes szervezetek „segítenek” a női munkavállalóknak. Ahogyan megfogalmazza: „a várandós munkavállaló idegen elem egy férfiak által dominált szervezeti környezetben. Várandós hasa ráirányítja a figyelmet a nemére, az intimitással és gondozással kapcsolatos jelentést hordoz; és elke-

rülhetetlenné teszi a szexualitás tabuaspektusának tudomásulvételét” (Martin, 1990: 349).

Martin kiindulásként azt javasolja, hogy dekonstruáljuk, bontsuk le a szervezetekkel kapcsolatos beszédmódokat, és ezen a módon rá lehet mutatni arra, hogy a nyilvános és a magánszféra dichotómiája milyen hátrányokat hordoz, hogyan értékeli le a nők szervezeti jelenlétét, továbbá hogy csak egyes/bizonyos nőket tart „támogatásra” méltónak. (A kékgalléros munkavállalók általában sokkal kevésbé fontosak a munkáltatók számára, ezért ritkábban is kerülnek a támogatások fókuszába, mint a fehérgalléros nők.) A köz (public) és magán (private) dichotómia megkérdőjelezése mellett felveti a férfi-női pozíciók felcserélésének lehetőségét az elbeszélésekben (a szülészeti beavatkozáson áteső nő vs. sebészeti beavatkozáson áteső férfi alkalmazotthoz való vállalati viszonyulás példáján), és az abból fakadó implikációkat, amelyek így szintén rámutathatnak a hatalomhoz való hozzáférés aszimmetriájára.

A SZERVEZETEK NEMI KULTÚRÁJA

A szervezetkutatás hosszú évtizedeken keresztül figyelmen kívül hagyta a kultúra kérdését, és a kultúrakutatás sem foglalkozott a szervezetekkel. Az 1980-as években kezdtek el az első kutatásokban megragadni a vállalati kultúrát (Smircich, 1983). (A két terület viszonyának alakulásáról magyarul lásd: Vicssek-Nagy, 2006.)

A szervezeti kultúrakutatás fénykorszaka az 1990-es évek elejére tehető, ami összefügg a nagy empirikus kutatásokkal (lásd Hofstede IBM-nél folytatott nemzetközi kutatása, majd pedig a GLOBE szintén átfogó kutatása). Ezek a nagy kutatások részben azt járták körül, hogy azonosíthatók-e nemzeti kultúrák (Hofstede et al., 2010), azok milyen főbb jellemzőkkel írhatók le, milyen összefüggéseik vannak nagy társadalmi magyarázó változókkal. A GLOBE kultúrakutatása ezzel szemben a szervezeti és az országos szintet egyaránt vizsgálta, illetve feltárta, hogy milyen kapcsolat van a jellemző és a kívánatos értékek között (Bakacsi, 2012). Míg Hofstede úgy vélte, hogy a kultúra két szintje nem vizsgálható ugyanazzal az eszköztárral, a GLOBE-kutatók amellet érveltek, hogy igen, sőt azt találták, hogy összefüggés van egy országon belül a szervezeti és a nemzeti kultúra között például abban a kérdésben, hogy milyennek látják a nemekkel kapcsolatos vélekedéseket (House et al., 2004).

A globális kutatások kapcsán felmerültek azok a kérdések is, hogy a kutatói attitűdök hogyan jellemezhetőek. Joanne Martin (2004) amellett érvelt, hogy a szervezeti kultúrák kutatása során három nagy kutatói megközelítést lehet elkülöníteni: az integrációt hangsúlyozó (Integration perspective), a megkülönböztetést előtérbe helyező (Differentiation perspective), végül pedig a töredezettséget hangsúlyozó (Fragmentation perspective) megközelítéseket. Az integrációs perspektíva esetében a lényeg a szervezet harmóniáján, homogenitásán és konszenzusán van, ami elsősorban kis szervezetekre jellemző. Ennek a megközelítésnek a képviselői azt feltételezik, hogy a kultúrákat konzisztencia, konszenzus és érthetőség jellemzi Martin (2004).

A megkülönböztetést hangsúlyozó perspektíva esetében az elkülönülés, a konfliktus és az inkonzisztencia a központi fogalmak. Végül a töredezettségre utaló perspektíva esetében az összetettség és a komplexitás a fő magyarázó fogalmak, amelyhez jól illeszthető a szervezeti diverzitás koncepciója (Martin, 2004).

Nem sokkal később a gender studies és a szervezeti kutatások egymásra hatása folytán egyre nagyobb figyelem hárult a szervezetek nemi jellemzőire, és egyre inkább átjárhatóvá váltak az egyes diszciplínákat korábban elválasztó, diskurzív határok. Ilyen határvonalak húzódtak meg a gazdaság és szervezet mint vizsgálati helyszín között, az érzelmek illetve a szervezet között, illetve a családok és munkaszervezetek között (Acker, 2007). A kutatók egyre gyakrabban rendszerként, nem pedig különálló egységként vizsgálták a szervezeten belüli és kívüli folyamatokat. (Például a szervezeten belüli vélekedések, szerepek erősen függenek a társadalmi és gazdasági kondícióktól.)

A szervezeti kutatások és a gender studies egymásra hatása folytán a kezdetektől kézenfekvő volt vizsgálni a vállalatvezetést, ahol megkérdőjelezhetetlen volt a nők hatalomnélkülisége, de egyre több, első pillantásra kevésbé nyilvánvaló társadalmi jelenség, mint a szervezetek nemi kultúrája is feltárára került (Vicsek–Nagy, 2006). Bár sokáig tartotta magát az az álláspont, hogy a szervezeti kultúrák alakulásában és jellegében nincs jelentősége a nemnek, az utóbbi két évtizedben kutatások hosszú sora tárta fel, hogy ennek az ellenkezője az igaz. Az alábbi idézetben is megfogalmazták ezt a tézist: „a szervezeti kultúrák nem nemtelenek, hanem sajátos nemi elvárások jellemzik, amelyek a férfiak által dominált szerepekben és pozíciókban dolgozó nők számára ambivalensek és ellentmondásosak” (Gherardi–Poggio, 2001: 246).

Itt tehát már megjelenik a nemek szerint eltérő elvárás- vagy normarendszer, ami – mint látni fogjuk –, a kultúra fontos részét alkotja. A szervezeti kultúra

meghatározása során a kutatók arra fókuszálnak, hogy a szervezet működésében meghatározó normákat, nyelveket és értékeket vizsgálják. Az alábbi táblázatban Bakacsi (2012) kifejtette, hogy a különböző kutatások során milyen módon tekintettek a kultúra összetevőire. Bármelyik oszlopot nézzük is, a kutatók egyértelműen megkülönböztetik egymástól azt, ahogyan a szervezet tagjai gondolkodnak és beszélnek a követendő értékekről és normákról (ld. a 6. táblázat második sora), és hogy pontosan hogyan cselekednek és viselkednek (ld. a 6. táblázat első sora). A kutatások során általában mindkét dimenziót egyikeznek feltárni.

6. táblázat. A KÉTFÉLE KULTÚRAÉRTELMEZÉS KÜLÖNFÉLE ELNEVEZÉSEINEK VISZONYA

| Globe (2004) | Több szakirodalmi forrás | | Argyris (1992) |
|--------------------------|--------------------------------|--|--------------------------------------|
| gyakorlat (practices) | tapasztalati (experimental) | leíró (descriptive) | követett értékek (theory-in use) |
| értékek (values) | normatív (normative) | előíró (prescriptive, proscriptive) | vallott értékek (espoused values) |

Bakacsi, 2012: 13

A szervezeti működés során a nemekre vonatkozó elvárások markánsan különbözhetnek egymástól, hiszen a feladatorientált szervezetek és csoportok működésében a nem adja az egyik legfontosabb státuszjellemzőt (Carli–Eagly, 2007). Éppen ezért nevezzük a nemet diffúz státuszjellemzőnek. (Ilyen státuszjellemző még többek között az életkor, az etnikai háttér, a képzettség, a családi állapot, az anyaság, a fizikai attraktivitás.) Az elvárások vonatkozhatnak a nőkre és a férfiakra általában, illetve a szervezetben dolgozó, tanuló nők és férfiak viselkedésére konkrétan. Az elvárások tehát nemcsak különböznek a nemek szerint, de hatalmi viszonyokat is tükröznek, mivel például ezekben a feladatorientált helyzetekben a férfiaknak több kompetenciát tulajdonítanak, és ezáltal nagyobb lehetőséget biztosítanak, mint a nőknek, hacsak a múltbeli tapasztalatok nem bizonyították ennek az ellenkezőjét.

Ezekből a megközelítésekből levezethető a szervezeti nemi kultúra fogalma, amit Gherardi és Poggio (2001, 251) következőképpen fogalmaz meg: „A szervezeti kultúra diskurzusokat, gyakorlatokat, normákat, nyelveket és értékeket foglal magában, amelyek a férfiaság és a nőiesség társadalmilag konstruált képét tükrözik, és kijelölik a szervezeti tagok közötti sajátos hatalmi vi-

szonyokat a nemi hovatartozásuknak megfelelően.” A szervezeti nemi kultúrát a jól bejáratott explicit és implicit szabályok sorozata szervezi, amely a szervezeti környezetben belül eldönti, hogy a nemekhez illő-e az adott magatartás.

A definícióból tehát egyértelműen látható, hogy a szervezetek kultúrája dinamikus dolog, amelynek folyamatosan változó tartalma van, és amelynek részeit vagy egészét a szervezet tagjai magukévá teszik és folyamatosan alakítják, tehát állandó változásban van.⁴² A szervezeti kultúra összetett dolog, hiszen folyamatosan változik, van formális és informális összetevője, a szervezeti kultúrán belül is megfigyelhetők szubkultúrák vagy alternatív szervezeti kultúrák.

Sokat változott a helyzet az 1990-es évek során annak köszönhetően, hogy megnőtt az érdeklődés az iránt, hogy ne csak elméletileg, hanem empirikusan is megragadják a szervezeti kultúrán belül a nemeket (*gendered organizational culture*) (Maddock–Parkin, 1999; Gherardi, 1996; Liebig, 2000; Gherardi–Poggio, 2001). Ezek a kutatások abban is erőteljesen különböztek a korábbi kutatásoktól, hogy bár egyéni vagy csoportos interjúkon alapultak, a szervezet egészéről kívántak általános érvényű megállapításokat tenni. Azt kívánták tehát feltárni, hogy a szervezet tagjai miként sajátítják el, hogyan hozzák létre, majd pedig termelik újra a nemmel kapcsolatos szimbólumokat, meggyőződéseket, magatartásmintákat (Gherardi–Poggio, 2001). Tehát adott szervezettel kapcsolatos mintákat, és különösen annak tagjaira vonatkozó várakozásokat, tapasztalatokat, értékeket fogalmazzák meg a nemek szempontjából a szervezet egészére.

Gherardi és Poggio – más kutatókkal egybehangzóan – azt állítják, hogy a szervezetek maguk is létrehozzák a társadalmi nemet (*do gender*), ami azt jelenti, hogy a szervezeti kultúrában vannak olyan szabályok, értékek és jelentések, amelyek kifejeződnek a társas helyzetekben. Ezekben a helyzetekben a nemek pozicionálására vonatkozó eljárások személyközi kapcsolatokként realizálódnak, és a nemekhez kapcsolódó jelentések dinamikusan alakulnak és intézményesülnek (Gherardi–Poggio, 2001: 248).

Gherardi és Poggio a korábbi szerzőkön nemcsak abból a szempontból lépnek túl, hogy a formális kultúra mellett létező informális vállalati kultúrát

⁴² Kezdetben voltak ugyan olyan vélekedések, miszerint a szervezeti kultúra statikusan létező dolog („*bas*”), amelyeket a szervezet tagjai egyoldalúan elfogadnak és elsajátítanak. Azonban a későbbi kutatások rámutattak arra, hogy ez folyamatosan alakul a tagjai között zajló interakciók révén, azaz a dinamikus jelleg a fontos („*is*”) (Smirchich nyomán összefoglalja Wajcman 2007.)

is feltárják, illetve hogy ők is az átalakuló és dinamikusan változó aspektusra teszik a hangsúlyt (Wajcman, 2007). Abban is innovatívak, hogy a mindennapi cselekvésekben megnyilvánuló – egyéni és intézményi – tevékenységek szintje mellett (*the gender we do*) a szimbolikus struktúrák szintjére is ráírnyítják a figyelmet (*the gender we think*) (Gherardi–Poggio, 2001: 248).

A metaforák használata nagyon elterjedt a szervezeti szituációk leírásában, és különösen a menedzsment szakirodalmakban. Ebből a hagyományból eredeztethető például a női vezetők helyzetének leírására szolgáló üvegplafon, üvegfal vagy üvegszikla metafora. Ha ennél tágabban, minden olyan helyzetet nézünk, amikor a korábban férfiak által dominált területeken jelennek meg a nők, akkor előkerül a „férfivilágban utazók” (Marshall, 1984), az „úttörők”, a „betolakodók” vagy az „idegenek” képe, illetve mint látni fogjuk, a tánc metaforája is megjelenik (összefoglalja Gherardi–Poggio, 2001). A következőkben néhány empirikus vizsgálatot mutatok be, amelyekben kvalitatív módszerekkel tárták fel a szervezetek nemi rendjét.

Maddock és Parkin (1999) brit önkormányzatoknál (public authorities) vizsgálták a nők helyzetét az 1990-es évek elején. A korábbi angolszász kutatásokban úgy látták, hogy a nők sokkal tudatosabban gondolkodtak a nemekre vonatkozó kérdésekben, mivel érezték a szervezeti kultúra korlátozó hatását (Maddock–Parkin, 1999). A szerzők igyekeztek tipizálni a szervezeti kultúrákat, és hat jellemző vállalati nemi kultúrát különböztettek meg:

- Üriemberek társasága (the gentleman’s club): a férfiak patronálják, óvják a nőket a szervezetekben, szinte elzárják őket a külvilágtól és a lehetőségektől (Maddock–Parkin, 1999: 102–103). Ez a kultúra azokkal a nőkkel barátságos, akik konform módon elfogadják a meglévő patriarchális berendezkedést, és felvállalják a gondoskodó és morális női szerepet.
- Kaszárnyaudvar (the barrack yard): a hierarchikus szervezetekre jellemző, ahol a szervezeti hatalom adja a tekintélyt az embereknek. Mivel a nők általában a hierarchia alsó részein vannak, az ő érdekeik kevésbé érvényesülnek.
- Öltöző (the locker room): a sporttal és a szexualitással kapcsolatos célzások (sexual innuendo) adják a férfiak közötti kapcsolat erősségét, és erősen kizáró jellegű azokkal szemben, akik nem osztják a fehér férfi kultúrát.
- A nemekre vak nemi kultúra (gender-blind): a munkahelyen figyelmen kívül hagyják a dolgozók nemét, és hogy egy nőnek több otthoni felada-

- ta és kötelezettsége van. A nőket a férfi normák teljesítésére, és többleteljesítményre biztatják.
- Színlelés és feminista tettetés kultúrája (the paying lip-service and feminist pretenders gender culture): úgy tesz, mintha fontosnak tartaná a nők támogatását a formális intézkedések segítségével. Ugyanakkor irritálhatja azokat, akik nem kívánnak élni ezekkel a „támogatásokkal”, mivel rájuk hárítják a felelősséget.
 - Az ügyes macsó kultúra (the smart macho): képviselői semmi másra nem koncentrálnak, csak a gazdasági hatékonyságra. A gyors és kemény munkavégzés minden más kritériumot megelőz, és nehezzé teszi, hogy mindenki alkalmazkodjon az elvárásokhoz.

Maddock és Parkin úgy érvelt, hogy a szervezetek alapvetően férfi kultúrával (male culture) rendelkeznek. A vezetőket közelebbről vizsgálva aggodalmat tapasztaltak amiatt, hogy a nők majd gyereket vállalnak, ezért a vezetők a nőket kevésbé biztatták és képezték, mint a férfiakat. Azok a nők viszont, akik mégis éltek a lehetőségekkel, erős elutasításban részesültek, elsősorban a gyerekeikre való hivatkozással: „Azok a nők, akiket ambiciózusabbnak ismertek el, azt érezték, hogy őket ’túlságosan igyekvőnek’ és túlságosan versengőnek kategorizálják, és ’mikroszkóp alá helyezik őket’, és kritizálták amiatt, hogy nem töltenek elegendő időt a gyermekükkel, amennyiben volt gyermekük.” (Maddock–Parkin, 1999: 110).

Gherardi 1996-os munkájában olasz cégeknél nézte, hogyan viszonyulnak egy férfias világban, jelesül a műszaki pályán a női belépőkhöz (women travelers in a male world kifejezéssel illetve ezeket a helyzeteket). Gherardi megközelítése azért lehet nagyon termékeny, mert egy új kérdésre koncentrált, jelesül, hogy az úttörőként megjelenő nőket mennyire fogadják szívesen a férfiak dominálta területeken, és hogy milyen szervezeti reagálási mintákat figyelhetünk meg (Gherardi, 1996).

Az 1990-es években az általa készített 32 interjú alapján összesen hatféle narratívát különböztetett meg. Az egyik vizsgálati dimenzió az volt, hogy a férfias kultúrában felbukkanó nőket hogyan fogadták (barátságosan vagy el-lenségesen), míg a másik dimenzió az volt, hogy a nőket hogyan pozicionálták: elfogadva, vitatva vagy éppen büntetve. Ezekben az esetekben egyéni narratívákat hallhattak arról, hogy a nők hogyan élték meg saját helyzetüket a férfias világban. Ugyanakkor Gherardi az egyéni helyzeten túlmenően az egész szer-

vezeti nemi kultúrát (gender culture) szándékozott feltárni (Gherardi, 1996: 190). Az általa azonosított hat pozíció a következő volt: a vendég, a marginális pozíció, a vakációzó, a kígyó a fűben, a jövevény és a betolakodó (3. ábra). Mindegyikben a nővel szembeni távolságtartást érezte, ami előrevetítette, hogy számtalan nehézség lehet a szervezet részéről az első női jelentkezők pozicionálásában. Az alábbiakban röviden összefoglalom, hogy mit ért Gherardi az egyes pozíciók alatt.

3. ábra. NŐI UTAZÓK EGY FÉRFIVILÁGBAN ÉS DISZKURZÍV POZICIONÁLÁSUK

| SZERVEZETI KULTÚRA POZICIONÁLÁSA | NŐK RECIPROK POZICIONÁLÁSA | | |
|-------------------------------------|--------------------------------------|-------------------------------------|---|
| | ELFOGADOTT | VITATOTT | BÜNTETETT |
| BARÁTSÁGOS | A VENDÉG kooperatív pozíció | A VAKÁCIÓZÓ felemás pozíció | A JÖVEVÉNY nyitva hagyott pozíció |
| ELLENSÉGES | A MARGINÁLIS stigmatizált pozíció | A KÍGYÓ A FÜBEN vitatott pozíció | A BETOLAKODÓ egyoldalúan kikényszerített pozíció |

Gherardi, 1996: 191

Barátságos kultúra és a vendég pozíciója: Amikor a nők „vendégek” a férfiak által kialakított szervezeti kultúrában, akkor azt tapasztalják, hogy nagy örömmel és szívélyesen fogadják őket. Nem jelent gondot számukra a szervezetbe való beilleszkedés, és diszkriminációt sem éreznek. A szervezetben dolgozó férfiak mindig készségesek, és azt is akceptálják, ha a nő a gyermekei miatt távol van a munkától. Ugyanakkor jószándékúan távol is tartják a nőket a „piszkosabb” helyzetektől. Gherardi interjúalánya például arról számolt be, hogy őt „megóvták” attól, hogy a termeléssel kapcsolatos ügyeket intézze, ezért mindig az irodában volt, miközben férfi kollégái jártak a gyárba. Még hosszú évek elteltével is csak vendégnek érezték magukat ezek a nők. Ezáltal megerősítődött a nemek szimbolikus rendje, és kijelölődtek a két nem területei: a nő, aki bent van (=iroda); a férfi, aki kint van (=termelés). A nők tehát privilegizált, támogatott helyzetben voltak az irodában, de messze attól, hogy változtathassanak a régi struktúrán, és így mindig alárendelt pozícióban maradtak. Az pedig nem tette lehetővé, hogy valóban reciprok, kölcsönös módon cselekedjenek. (Ez a pozíció sokban hasonlít a Maddock és Parker (1999) által azonosított első szervezeti kultúra típusra, az „úriemberek társaságára”.)

Ellenséges kultúra és a marginalitás pozíciója: A marginális pozíció az előzőekben bemutatott helyzet ellentettje annyiban, hogy itt a fogadók ellenségesen viszonyulnak a nőkhöz. A szervezetbe fiatalon, korábban férfiak által elfoglalt, viszonylag magas pozícióba bekerült nők véleményét is ignorálták, bár udvariasak voltak velük, de szakmailag nem számítottak rájuk. A szimbolikus nemi rendben tehát tolerálták a nők jelenlétét, mert ez a játékszabályok része volt, azonban csak a férfiak írhatták és diktálhatták a szabályokat (Gherardi, 1996: 193).

Barátságos kultúra és a vakációzó pozíciója: Ez a hozzáállás azt jelentette, hogy a fiatalembert nagyon gyorsan és sok pozíción keresztül előrehaladó nőre úgy tekintettek kollégái, mint aki csak rövid ideig fog maradni. A kollégák látszólag elfogadták az általa diktált demokratikus szabályokat és narratívát, de valójában úgy vélték, hogy rövidesen távozik. Ennek felismerése krízisként érte az interjúalanyt. A helyzet akkor változott, amikor a nő ennek hatására valóban átvette a rábizott hatalmat, és más narratívát és szövetséget hozott létre, és elkezdte a küzdelmet a férfi tulajdonnak nyilvánított terület határainak lebontásáért. Gherardi úgy fogalmaz, hogy „Szimbolikusan megkezdte az elrejtett kincs felkutatását.” (Gherardi, 1996: 194).

Ellenséges kultúra és a kigyó a fűben pozíciója: Hosszú ideje egy szervezetben dolgozva, de annak belső ügyeire korábban nem rálátva vállalt vezetői pozíciót egy interjúalany egy önkormányzat személyzeti osztályán. Ekkor elkezdtek vele ellenségesen viselkedni, és csak később jött rá, hogy a hasonló pozícióban lévő vezetők miért nem kedvelik. Ennek oka az volt, hogy bár azt várták tőle, hogy engedelmesen viselkedjen, ő elkezdte átlátni a korábbi zavaros személyzeti politikát, és ezt a „tradicionális” stílust transzparens stílussal kívánta helyettesíteni. Közben rádöbbenett arra is, azért nincsen több nő a vezetés adott szintjén, mert azok ezeket a pozíciókat visszataszítónak találják, és úgy látták, ott már nem „igazi munka” zajlik. A nőt tehát belső ellenségként pozicionálták, mivel konfliktust hozott a jelenléte és a transzparenciára való törekvése.

Barátságos kultúra és a jövevény pozíciója: Vegyészmérnöki diplomájával egy gyárban elhelyezkedve pont olyan állásba került az interjúalany, mint szeretett volna. A csak férfiakból álló laboratóriumban bár tartottak tőle, de befogadták, mivel alkalmazkodott a helyi szokásokhoz. Egy idő után azonban úgy látta, hogy a gyárban csak kizsákmányolják, és nincsen emberekkel kapcsolata, ezért váltani készült a tanári pályára. Ezt a férfiak lenézték, nőiesnek és nem terme-

lőnek tartották. A jövevény pozícióját egyoldalúan definiálták a kollégák, és neki meg kellett próbálnia más pozicionálásról tárgyalni.

Ellenséges kultúra és a betolakodó pozíciója: A hagyományosan férfifoglalkozásban és nehéz munkakörben (erdőgazdálkodás) elhelyezkedő nő mindenképpen olyan munkát akart vállalni, mint a férfikollégák. Előre közölték, hogy ez nem nőnek való munka. Ezután tényleg olyan feladatokat kapott, amit szinte lehetetlen volt megoldania. Egyszer sérülés érte, és felmerült benne, hogy azt kollégája hanyagsága okozta. Ebben a történetben a betolakodó pozícióját saját maga pozicionálásának tagadása hozta létre, és nem volt szimmetrikus vagy kooperatív a nő stratégiája.

Brit interjúk kutatások alapján Julia Evetts szintén arról számolt be, hogy a műszaki pályán és szervezetekben dolgozó nőknek nem volt súrlódásmentes a beilleszkedése, és hogy különböző taktikákat kellett kidolgozniuk annak érdekében, hogy elfogadják őket kompetens mérnökként. A személyiségüktől függően kezelték ezeket a helyzeteket, egyesek például a beszólásokat úgy kezelték, hogy visszaszóltak, míg mások eljátszották a sérülékeny kislányt, a harmadik technika pedig az volt, hogy a szakmai reputációjukat erősítették meg, és így védtek magukat a támadásoktól. Bár egyik interjúalanya sem panaszkodott a mérnöki munkával kapcsolatban megnyilvánuló elvárásokra, a szervezeti nemi viszonyokat illetően annál több negatív élményük volt (Evetts, 1998).

Egy másik tanulmányban Gherardi és Poggio ismét Olaszországban, a szimbolikus-interpretatív megközelítés felhasználásával nézték meg, hogy a szervezetekben dolgozó nők és férfiak, azaz a szervezeti aktorok milyen jelentéseket tulajdonítanak a szervezeten belül a nemek közötti viszonyoknak, és hogyan hoznak létre magyarázatokat ezekkel kapcsolatban, amik aztán befolyásolják a szervezeti aktorok közötti interakciókat (Gherardi–Poggio, 2001).

Azokra a „rendkívüli helyzetekre” voltak kíváncsiak, amikor a nők olyan területekre lépnek be, amelyeket korábban férfiak domináltak, ahol korábban nem volt tipikus a jelenlétük.⁴³ Ezekben a szituációkban nézték meg a nemekre vonatkozó normák és értékek létrejöttét és újratermelődését.

⁴³ A „rendkívüli helyzetek” vizsgálatára szerintük azért van szükség, mert azok kezdik ki az adottnak vett szimbolikus nemi rendet (Bruner 1990-es műve nyomán írja Gherardi–Poggio; 2001, 248).

Gherardi és Poggio (2001) férfiakkal és nőkkel egyaránt készítettek interjúkat, hogy tetten ériék a férfiak által dominált szervezetekben az aszimmetrikus, dichotóm és sztereotip nemi viszonyokat létrehozó, megerősítő és reprodukáló szervezeti nemi kultúrát. Módszerük a kultúrakutatásban igen elterjedt narratíva- vagy diskurzuselemzés volt. Az interjúk során személyes és szervezeti történeteket gyűjtöttek, illetve különösen kíváncsiak voltak arra, hogyan reagálnak a kérdezettek a nők tradicionális férfifoglalkozásokon belüli megjelenésére.

A kutatásban kulturális és szimbolikus gyakorlatokat néztek meg közelebbről, a szabályokra és a rituálékra voltak kíváncsiak, amelyek kijelölték a nők (és férfiak) szervezeti helyét, és a hozzájuk kapcsolt elvárásokat. Azt írják: „Ezeknek a történeteknek az elemzése felszínre hozza a szabályokat, az előírásokat és a taktikákat, amelyek helyükön tartják a nőket, és reprodukálják a dichotóm nemi rendet, amelyben a férfiúságot és a nőiséget egymás ellentétéként érzékelik, nekik különböző magatartásformákat, különböző szerepeket és különböző helyeket tulajdonítanak.” (Gherardi–Poggio, 2001: 246). Céljuk az volt, hogy olyan szervezetekben elemezzék a nemek diskurzív konstrukcióját, ahol a férfiasság hegemon pozíciót élvez. Olyan nőkkel és férfiakkal készítettek interjúkat, akik férfiak által dominált foglalkozásokban dolgoznak.

A két nem szervezeti helyzetének kulturális megragadására a tánc metaforát használták. Ezzel is erősítik azt a koncepciót, hogy a nemek kulturális megértése a szervezeteken belül sem egy statikus helyzet feltárását jelenti, hanem a nemek helyzetét maga a folyamat (*processing*) és a mozgás jellemzi, amelyik eltérően pozicionálja a férfiakat és a nőket a szervezeten belül. A tánc metaforával azt is szeretnék megnézni, hogyan alkotják meg a szervezetben a társadalmi nemet egyfajta táncként (*gender is 'done'*), amelyben a férfiak és nők is részt vesznek, és amely a hatalmi viszonyokon alapul.

A „tánc” első részében az újonnan érkező személyt felméri a szervezet tagjai. Az alapos vizsgálat nemcsak azzal kapcsolatos, hogy az új belépő képes-e elvégezni a munkáját, tehát nemcsak mint a foglalkozás betöltőjét veszik szemügyre, hanem mint személyt, és úgy is mint a női nem képviselőjét. („*You feel watched as an engineer, as a woman, as a person.*” Gherardi–Poggio, 2001: 250) Amikor ez az alapos szemrevételezés megtörtént, csak utána kezdődhet a szervezeti integráció. Interjúalanyaik arról számoltak be, hogy őket többnyire asszimilálták a csoport férfitagjaihoz, a nemek közötti távolságot, a nemek különbségét ezáltal redukálták.

Ez hasonlít a fiúsításnak ahhoz a folyamatához, amelyre majd a későbbiekben az empirikus eredmények bemutatása során én is rámutatok. Ennek fontosságát az adja, hogy a nők az elfogadottság érdekében háttérbe kell, hogy szorítsák nőiességüket, mivel ez a befogadás ára. „A nemek közötti aszimmetriát azon gyakorlatok elfogadása is megteremti, amelyeket áthat a különbség stigmája: a mérnökként való elfogadásnak az az ára, hogy a nemi identitást negligálni kell.” (Gherardi–Poggio, 2001: 251) Ez egybevág azzal, amit a fentiekben Dryburgh (1999) kutatása alapján vázoltam. A nők megjelenése ezeken a pályákon tehát ambivalens következményekkel jár, de mindenesetre kikezdi a korábbi nemi rendet a szervezeteken belül.

A szerzők azt a következtetés vonták le a narratívákból, hogy három fő típusa van a nemek (azaz itt a nők) jelenlétét keretező szabályoknak: *a szükséges feltételek, az előírások és a taktikák*. Ezek együttesen szerepet játszanak abban, hogy létrejöjjön egy láthatatlan, ám normatív üvegplafon, miközben úgy tűnik, hogy a szabályok egyformán vonatkoznak a nemekre. Ilyen *szükséges feltétel* például az, hogy a munkatárs erőteljesen elkötelezettje legyen a szervezetnek, és dolgozzon többet, mint amit a szerződése előír, és helyezze a munkát a család elé a fontossági sorrendben. A látszólag semleges elvárás teljesíthetősége, és annak szándéka is erősen különbözik nemek szerint.⁴⁴ Nem véletlen, ha ilyen feltételek esetén a nők nem látják megvalósíthatónak a munka és a magánélet összehangolását, míg a férfiak esetében ez inkább csak nehezítő tényező, de nem lehetetlen, mivel mögöttük gyakrabban áll olyan család vagy partner, aki elvégzi a reprodukcióval kapcsolatos (gondozási és háztartási) feladatok túlnyomó részét. Ez az egyenlőtlen kiinduló helyzet pedig egyenlőtlen esélyeket és lehetőségeket eredményez.

Az *előírások* közé tartoznak azok a parancsok, hogyan viselkedjenek a nők ezekben a szervezeti helyzetekben, ha el akarják érni céljaikat. Javaslatokat tartalmaznak, amelyek olyan nőiesség-képet hoznak létre, amelyek közelebb vannak a férfi ideáltípushoz mind magatartásban, mind attitűdökben (Gherardi–Poggio, 2001). Mint számos kutatás arra már rámutatott, ez buktatót jelenthet a nők számára: egyrészt a nőiességet, másrészt a férfias hozzáállást, értsd: határozottság, keménység, is könnyen számon kérhetik rajtuk. Tehát ezeket az elvárásokat még nyilvánvalóbban áthatják a két nemre jellemző

⁴⁴ Az ideális, kötelezettségektől mentes munkavállaló „nemtelenségéről” lásd még Acker, 1990; 2011.

különböző elvárások. A követelmények tehát eltérőek a két nem számára, még ha univerzálisnak tűnnek is.

A *taktikák* arra vonatkozó tanácsok, hogyan lehet túlélni nőként a nem barátságos, vagy akár ellenséges szervezeti környezetben: kerüljék a rámenős hozzáállást, ne kezdjenek túl gyors karrierbe, nehogy a férfiak konkurenciát lássanak bennük. Szintén fontos az udvariasság, a barátságosság, mert különben megbüntetheti őket a környezetük. Ez egybecseng az amerikai szociálpszichológiai vizsgálatok eredményeivel is (Eagly–Carli, 2007). Gheradi és Poggio vizsgálatában a női interjúalanyok már pusztán a megjelenésükkel kikezdték a férfikultúrát, ugyanakkor igazodtak is ahhoz, és igyekeztek ügyeskedni, tudatosan akár a sztereotip női elvárásoknak megfelelően megnyugtanni a férfiakat, hogy nem veszélyeztetik a status quó-t.

A nők belépése a tradicionálisan férfiszervezetekbe tehát némileg megváltoztatja ugyan a szervezetet, de alapjaiban nem kérdőjelezi meg a nemekre vonatkozó felfogást, hanem megtartja a társadalom egészében érvényes dichotóm struktúrát. A női belépők maguk is igyekeznek megóvni a struktúrát azzal, hogy trükköket alkalmaznak, és igazodnak a régi rendhez, ezáltal szinte láthatatlan részeivé válnak a szervezeteknek. Egyszersmind elfogadják a szervezetekben lévő szegregációt és alárendeltséget is. A fentiekben vázolt „szabályok” létezése általános érvényűnek tűnik, mivel a későbbiekben bemutatásra kerülő kutatásokban is rendre előkerül.

Brigitte Liebig svájci vállalatoknál végzett csoportos beszélgetéseket annak érdekében, hogy a beszélgetéseken keresztül feltárja a szervezeti nemi kultúrát (Liebig, 2007). Liebig a szervezetre vonatkozó belső és a társadalom egészére jellemző külső elvárásokat igyekezett a beszélgetésekből azonosítani. Az elvárások, nézetek azonosításán túl összekapcsolta egymással a belső és a külső két elvárásrendszert: azt nézte meg, hogy azokat hasonlóan vagy pedig egymással ellentétbe állítva fogalmazták-e meg. Miként fent már jeleztük, a várakozások egyaránt vonatkozhatnak a saját szervezetre konkrétan, de a társadalom egészére elvontan is. Liebig a nemi rend feltárása során az esélyegyenlőségi intézkedés legitimitását is vizsgálta, azaz a szervezet tagjai egyetértenek-e azzal, hogy szükség van a nőket támogató intézkedésekre, és ha igen, akkor ez kinek a felelőssége.

Liebig vizsgálatának eredményeként négy típus rajzolódott ki, amelyeket az alábbi tipológiába rendezett (7. táblázat).

7. táblázat. A NEMEK KULTÚRÁJÁNAK VÁLLALATON BELÜLI TIPOLÓGIÁJA

| Típusok | <i>Férfias tradicionalizmus</i> | <i>Vállalati kollektivizmus</i> | <i>Normatív individualizmus</i> | <i>Pragmatikus utilitarizmus</i> |
|---|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|--|
| Irányadó dimenziók | | | | |
| Nemek közötti viszony- rendszer a vállalaton belül | Homogenitás | Detematizált heterogenitás | Felértékelt diverzitás | Társadalmi sokszínűség és variabilitás |
| Vállalaton belüli nemekre vonatkozó rend és a külvilág kapcsolata | bent = kint | bent ≠ kint | bent ↔ kint | bent + kint |
| Nemek közötti esélyegyenlőség | a nők (jogtalan) privilegizálása | vállalaton kívüli probléma | személyes probléma | a vállalat felelőssége |

Forrás: Liebig 2007

A „férfias tradicionalizmust” olyan vállalatok esetében azonosította Liebig, amelyek hagyományosan férfi többséggel rendelkeztek (gépipari vállalkozás). Ebben a munkahelyi környezetben a férfiak számára szokatlan, hogy ma már női kollégákkal is együtt kell dolgozniuk, ezért ez sokszor jelent gondot a hétköznapi kommunikációban is (hogyan viszonyuljanak a nőkhöz, előre-engedjék-e őket az ajtóban, vagy éppen el tudják-e fogadni a jelenlétüket akkor is, ha nem a hagyományos helyzetekben, például nem hostessként vagy titkár-nőként vannak jelen). Ezeknél a vállalatoknál az alkalmazottak gondolkodását a tradicionális nemi szerepek elfogadása jellemzi, és a társalgásba gyakran bekerül a szexualitás is, amit a férfiak említettek meg, a nők pedig igyekeztek hártani. A kérdezettek nem látják különbséget a vállalati és az azon kívüli nemi rend között, úgy látják, hogy „kint” és „bent” is a hagyományos nézetek a jellemzők. A nemek közötti esélyegyenlőség előmozdítására vonatkozó bármilyen kezdeményezést, irányelvet jogtalanak tartanak.

A „vállalati kollektivizmus” esetén a szervezet tagjai nem beszélnek a meg-lévő és nyilvánvaló különbségekről, hanem homogén módon tekintenek mindenkire. Férfi és női vezetők egyaránt zavaró kérdésként tekintenek a témára, amely esetleg megosztja a munkavállalókat. Igyekeznek erről nem gondolkodni, ezért nevezte Liebig ezt a helyzetet detematizálásnak. Mivel a beszélgetések résztvevői rendre azt tapasztalták, hogy saját munkahelyükön a nemek minden szempontból hasonló helyzetben vannak, ezért a probléma, ha

van egyáltalán, a „külvilágban” rejlik. Ezért az esélyegyenlőségi kezdeményezéseknek sincsen vállalaton belül helye, hanem a külvilág feladata az egyenlő feltételek megteremtése.

A harmadik típus, a „normatív individualizmus” kultúrájában dolgozó emberek sokat hangsúlyozzák a sokféleség fontosságát. Az interjúalanyok elégedettek saját vállalatuk hozzáállásával, amelyet a többi vállalati kultúrához képest nagyon progresszívnek és dinamikusnak ítélnék meg. „Mindenki a maga szerencséjének kovácsa” – hangsúlyozzák, azaz úgy látják, hogy csak az egyéni múlik, akár férfi, akár nő, hogy mit ér el a vállalaton belül. Úgy látják ugyanakkor, hogy a külső környezet egyáltalán nem adja meg a támogatást a nők számára, azaz a belső és a külső nemi rend ellentétben áll egymással. Egyéni problémaként értékelik, ha egy kollégájuk nem él azzal a lehetőséggel, ami előtte is nyitva áll. Figyelmen kívül hagyják azt, hogy kritikátlanul kezelik a teljesítménykultúra elvárásait, és az önkizsákmányolás mint valós veszély kikerül a fókuszukból.

A negyedik típust Liebig „pragmatikus utilitarizmusnak” nevezte. Egyetlen vállalat tartozott ide, tehát rendkívül ritka ez a vállalati kultúra. A munkavállalók véleménye szerint egységes rendszerben kell gondolkodniuk a vállalat és a külvilág egészéről. A vállalat is a társadalmi környezet része, amelynek felelőssége van azért, hogy jó, méltó feltételek között éljenek és dolgozzanak a munkavállalóik. Ez volt az egyetlen olyan kultúra, amelyben a dichotóm nemi rendet megkérdőjelezték, például a férfiak esetében is elutasították a magánéletet veszélyeztető hétvégi utazásokat, és a nők esetében is elfogadták, hogy keményen tárgyaljanak és cselekedjenek a munkahelyükön. Mivel a vállalatot a külvilággal egységben kezelték, azért nem állították egymással szembe a külső és belső nemi rendet, és felismerték a vállalati felelősség fontosságát.

Korábbi magyarországi vizsgálatokban rámutattunk a Liebig-féle tipológia eredményes alkalmazhatóságára. Az önkormányzatoknál folytatott fókuszcsoporthoz tartozó beszélgetésekben azt tapasztaltuk, hogy erőteljesen jelen van a hagyományos nemi szerepektől való gondolkodás. A női gazdasági vezetők figuráját erősen elutasították a kérdezettek, úgy látták, hogy a vezetői szerep a női szerep kárára mehet, mert szingli és elérfiásodott női figurák jelennek meg. Különösen a férfiakból álló fókuszcsoporthoz tartozó beszélgetésekben nagyon sztereotip és elutasító módon a női vezetőkről. Saját szervezetükben azonban nem látták veszélynek a maskulin női vezető megjelenését, mert az önkormányzati vezetői szerepet nem látták valódi vezetői pozíciónak, ami összefüggött a hozzá kapcsolódó

befolyással és az elérhető keresettel is. Sőt, szerintük az ott dolgozó férfiak egy része elnőiesedett. Ugyanakkor problémaként látták a magas fokú elnőiesedést a szervezeten belül, és saját női vezetőik elfogadottságával is komoly problémák mutatkoztak. A magas női arány miatt nem látták szükségét és jelentőségét bármilyen esélyegyenlőségi intézkedésnek. Bár egy vezető pozícióban lévő nő megemlítette, hogy jobb lenne, ha a nőknek nem kellene teljes állásban dolgozniuk (Vicsek–Nagy, 2006).

2010-ben egy telekommunikációs cégnél, azonos módszerekkel megismételt vizsgálatunkban részben hasonló, részben másfajta mintázatokat figyelhettünk meg. Hasonlónak tekinthető, hogy itt is a hagyományos női területeken látták szívesen a női munkavállalókat, például az ügyfélszolgálaton, mert úgy vélték, hogy türelmesebbek és kedvesebbek. Ugyanakkor ők is problematikusnak tartották egyes területeken a magas női arányt, mert úgy látták, hogy a nők elviselhetetlenek egymással, például „csendben gyűlölködnek”. A vállalatnál relatíve magas volt a középszintű vezetésben a nők aránya, ezért volt tapasztalatuk a női vezetőkkel. A női vezetők szakmai kompetenciáját mindig elfogadták, azonban a vezetői kompetenciáikat visszatérően megkérdőjelezték, ami akadályozza a teljes társadalmi elfogadottságukat. Különösen két esetben tartották problematikusnak a női vezető alakját: ha kisgyermekes anyaként viszonylag gyorsan, azaz kb. fél év múlva visszatér dolgozni, vagy ha felső szintű vezetőként dolgozik (Vicsek–Nagy, 2011). Az utóbbi esetben itt is használták az elférfiasodott nő képét. A nők ilyen jellegű szerepvállalása mindkét esetben sérti a társadalmi nemi rendet. Egyszer sem merült fel a beszélgetések során a vállalat felelőssége ezen helyzet kezelésében, hiszen a vállalatnak szüksége volt a kisgyermekes vezető anyák munkaerejére is, mégsem kommunikálta az ő visszatérésüket pozitív módon. Ezt a szervezeti típust éppen ezért posztoszocialista tradicionalizmusnak neveztük el (Nagy–Vicsek, 2014: 330).

A szervezeti nemi kultúra főbb megközelítéseinek bemutatása után térjünk át arra, hogy a felsőoktatási intézményekkel, különös tekintettel a műszaki képzéssel kapcsolatban milyen vizsgálatok készültek! A vállalati kutatásokhoz képest lényegesen ritkább az olyan kutatás, amelyik az egyetemek szervezeti nemi kultúráját vagy szervezeti nemi rendjét veszi vizsgálat alá. Svéd egyetemeken végzett kutatásai alapján Carstensen azt állítja, hogy ezeknek az intézményeknek meg kell találni az egyensúlyt a hagyomány és az újítás között, amelyek sokszor ellentmondásban vannak. Ahogy megfogalmazta: „Az egyetemi világ két egymásnak ellentmondó értékészlet közé van bepréslődve:

míg hajlandó fenntartani a tradicionális akadémiai értékrendszert, például ismételten gyakorolja a rituálékat és ceremóniákat, alkalmazkodnia kell a modern társadalom követelményeihez, és annak a nemi, etnikai csoportok egyenlőségére vonatkozó explicit igényéhez.” (Carstensen, 2013: 127).

Powell és társai írásaira hivatkozva Carstensen (2013) arra a megállapításra jut a mérnöki kultúrával kapcsolatban, hogy a mérnöki szakmát még ma is csak egyfajta, mégpedig a hagyományos maszkulinitás jellemzi. A nőknek szakmai szempontból a mérnöki hivatás forгатókönyve szerint kell működni, kulturálisan azonban „igazi” nőként. A nők számára ez azzal a következménnyel járhat, hogy szerepkonfliktus keletkezik a női és a mérnöki szerepek között, és mindkettőben a hiányosságon lesz a hangsúly. Carstensen a következőképpen fogalmazta meg ezt a dilemmát: „...egy szerepkonfliktus a között, hogy 'tökéletlen' nőnek érzékelik őket, mivel férfifoglalkozást választottak, és 'tökéletlen' mérnöknek tekintik őket, mivel hiányzik belőlük a maszkulinitás.” (Carstensen, 2013: 131).⁴⁵

Más kutatók is arra utalnak, hogy ha nők a mérnöki foglalkozás által felállított, és egyben maszkulin elvárásokhoz igazodnak, és távotartják magukat annak a lehetőségétől, hogy a többi női mérnökkel hasonló helyzetüket megvitassák, akkor kizárják annak a lehetőségét, hogy megváltozzon a mérnöki pálya hagyományos nemi kultúrája, és csökkenjen az ellenségesség a „nőies-séggel” szemben (Powell, 2009).

Ugyanakkor ezek a tanulmányok is a női szereplőkre fókuszáltak, megnézve például azt, hogy milyen alkalmazkodási módokat dolgoztak ki a női hallgatók a nemükkel szemben megnyilvánuló negatív hozzáállás semlegesítésére.

Maguk a természettudományi és technológiai területen dolgozó nők sem feltétlenül tudatosak abban, hogyan viszonyuljanak a szervezet meglévő nemi kultúrájához, hanem távolságtartók. Rhoton egy amerikai egyetemen természettudományi, matematikai vagy műszaki területen dolgozó tanárnők véleményét kérdezte arról, hogy a női tanárok hogyan igazodnak a szervezeti kultúrához (Rhoton, 2011: 700). Mélyinterjúi során azt tapasztalta, hogy ezek a nők erőteljesen elhatárolódtak az általuk nőiesnek tartott tulajdonságoktól,

⁴⁵ Ez emlékeztet arra a fókuszcsoporthoz, amelyben a lányok idézték fel negatív élményeiket: „női informatikus vagy, hm... az olyan, mint a tengeri malac, se nem tengeri, se nem malac.” ... „úristen, akkor te most nő vagy férfi vagy izé vagy.” (Takács et al., 2013: 135).

például emocionalitás, a kritikák rossz kezelése, és beszámoltak arról, hogy sokkal könnyebb a férfakkal együtt dolgozniuk, és mára már megtanulták, hogy ők is asszertívebben és határozottabban viselkedjenek a szakterületükön belül (Rhoton, 2011: 703). Úgy látták, hogy a professzionális kultúra elsajátítása érdekében a nőknek túl kell lépniük a „természetes” tulajdonságaikon. Ugyanígy többnyire hátrították annak gondolatát is, hogy bármilyen diszkrimináció lenne a szakterületen belül a nőkkel szemben. Úgy vélték, hogy a vizsgált tudományterületek a meritokrácia alapján szerveződnek, és nem kell „nagy ügyet” csinálni a diszkriminációból, bár néhányan megtapasztalták a diszkriminációt (például kevesebb fizetést kaptak, nem jutottak elegendő információhoz, vagy éppen szexuális zaklatást szenvedtek el). A megkérdezett kutatók részéről kifejezett távolságtartás vonatkozik egyrészt a nő-specifikus problémákra, másrészt az azokat szóvá tevő női kollégákra. Ennek eredményeként a helyzet reprodukálása, nem pedig a megkérdőjelezése zajlik. Ahogy Rhoton fogalmazott: „Miközben így tesznek, azt is tagadják, hogy a nemileg meghatározott (gendered) strukturális és kulturális tényezőknek hatása lenne a nők sikerére, és az egyéni szintű tényezőkre összpontosítanak, ami így a kudarcért való felelősséget az egyes nőkre hárítja.” (Rhoton, 2011: 712). A szervezet tagjai tehát elfogadják a fennálló nemi rendet, és ez meghatározza, hogy az érintettek miként gondolkodnak a nemekkel szembeni elfogultságok vagy diszkrimináció kérdésében (Rhoton, 2011; Dryburgh, 1999).

Ezek a példák tehát utalnak arra, hogy a mérnöki pályának és a természettudományos világnak – a fentiekben már jelzett STEM-területeknek – nagyon világos nemi rendje van, amelynek feltárására Magyarországon – tudomásom szerint – még nem került sor műszaki területen, de még az akadémiai pályán sem.

A hét európai ország mérnökképzésében lefolytatott vizsgálatokból az derült ki, hogy a közép-európai országokban a hagyományos mérnöki kultúra volt a domináns: „Szlovákiában, Görögországban és bizonyos mértékig Ausztriában a tradicionálisabb maszkulin mérnöki kultúrára még mindig a maszkulinitás és a mérnöki szakma explicite létező láncszemeként lehet tekinteni.” (Sagebiel–Dahmen, 2006: 10–11)

Mivel nemzetközileg is nagyon kevés olyan kutatás van, amelyik a műszaki területen oktató tanárok véleményét tárta volna fel (Sagebiel–Dahmen, 2006; Rhoton, 2011; Hanappi-Egger, 2013), ismételten utalni kell az indirekt információkra: mit érzekeltek a lányhallgatók a tanárok hozzáállásában. Mint fent jeleztem, a magyar vizsgálatokban általában a segítőkészséget és pozitív

hozzáállást említették leggyakrabban, bár annak is jelentősége volt, hogy melyik karról érkeztek az interjúalanyok (Takács et al., 2013). Brit interjúk kutatásokban sokkal inkább előtérbe kerültek a negatív tapasztalatok: ezek egyrészt a nők műszaki pályára való alkalmatlanságával, másrészt a külső megjelenésével voltak kapcsolatosak, például hogy a lányoknak szoknyát kellene felvenni a jobb jegy érdekében (Barnard et al., 2012).

Andersson (2012) korábbi nyugat-európai kutatásokat összegezve úgy látta, hogy bár a tanárok úgy nyilatkoztak, hogy azonos elvárásaik vannak a fiúk és a lányok előmenetelére vonatkozóan, azonban a valós helyzetben mégis úgy viselkedtek, mint akiknek különböző elvárásaik vannak a lányokkal és a fiúkkal kapcsolatban. A tanárok attitűdjeit a közoktatásban tanítók esetében vizsgálta, az óvodapedagógusoktól a gimnáziumi tanárokig (Andersson, 2012).

Ausztrál kutatásokban a női mérnökök arról számoltak be, hogy az egyetem egyáltalán nem volt felkészülve, így aztán őket sem tudta felkészíteni arra, hogy milyen tudásra lesz majd szükség, ha nőként bekerülnek egy (maszkulin) vállalati közegbe. Gill és társaik úgy fogalmaztak, hogy „women engineers felt that the university preparation was deficient in that it had not prepared them for the realities of the workplace culture and the development of the social and management skills necessary to survive.” (Gill et al., 2008: 396). Éppen ezért a későbbiekben erősen kellett küzdeniük az elismerésért a nemekkel erősen átítatott szervezeti kultúrában.

Mi teszi fagyossá (chilly) a nők számára a felsőoktatási környezetet? Blickenstaff (2005) a korábbi vizsgálatokat összefoglaló írásában rámutatott a fiúk irányából érkező negatív hozzáállásra, amivel képesek voltak megakadályozni a laboratóriumi kísérletek elvégzését. Utalt a tanárok részéről érkező érzésekre, miszerint a fiúk ugyan rosszak és nem mindig fejezik be a feladatukat, mégis gyakran eredetibb munkákat mutatnak be, míg a lányok csak a tankönyvekből másolnak. Az a történet is előkerült, miszerint a fiúk ugyan nem végezték el a feladatokat, mégis átmentek a vizsgán, míg azokból a lányokból, akik folyamatosan megcsinálták a feladatokat, hiányzott a sziporkázás (Warrington és Younger 2000-es írását idézi Blickenstaff, 2005: 380).

Burke az alábbi tényezőket foglalja még össze a fagyos légkör okaként: a női oktatók és tanársegédek hiányát, akik szerepmódként szolgálhatnak, a férfiakat jobban érdeklő projektfeladatok, amelyekbe a nők kevésbé tudnak bekapcsolódni, továbbá ő is említi a fiúhallgatók ellenségességét, az alacsonyabb teljesítményelvárást és a férfiakra jellemző nyelvhasználatot (Curtan és társai

munkáit idézi Burke, 2007). Ezek alapján megállapítja: „A női hallgatók megbirkóznak a mérnöki munkával, de a mérnöki kultúrával nem.” (Burke, 2007: 9).

A felsőoktatási intézményre vonatkozó kevés kutatások egyike az osztrák felsőoktatásban készült (Hanappi-Egger, 2013). Az esettanulmány elkészítése során az ún. mind-scripting módszert használta annak feltárására, hogy milyen kollektív gondolatok vannak a nemek és technológiai pálya közötti kapcsolódásokról. A fő kérdés, amit az egyetem tagjai (alkalmazottak és hallgatók) megvitattak, az osztrák egyetemi bizottságokban a közelmúltban bevezetett 40%-os női kvótával kapcsolatos asszociáció volt. A kutató azt tapasztalta, hogy a szervezetnek nagyon erősen maszkulin szervezeti kultúrája van, amelyet az objektivitás, tények, logika hangsúlyozása, továbbá a nemekre vonatkozó tulajdonságok megemlítésének kerülése jellemez. Ezekkel a fogalmakkal írják le tehát a mérnöki hivatást. Másrészt pedig makacsul alkalmazzák a duális nemi koncepciót, ha a műszaki területen dolgozó nők jellemzőit kell leírni (Hanappi-Egger, 2013). Következésképpen: „Azt látjuk, hogy a szakmai kódok elfedik a nemi kódokat, ezáltal fenntartják a szakmai ön-konstrukció 'férfi-jellegét' ('male-streaming'). (Hanappi-Egger, 2013: 281) Kutatása során azt tapasztalta, hogy a vizsgálatban felvetett kérdés, jelesül a női kvóta bevezetése az egyetemi bizottságokban, negatív kontextusba helyezte a nők és technológia kérdését.

További kutatók hét ország (Ausztria, Szlovákia, Görögország, Egyesült Királyság, Németország, Finnország és Franciaország) műszaki felsőoktatási intézményeit 2002 és 2005 között összehasonlító projektjükben szintén azt vizsgálták, hogy milyen okai vannak a nők alulreprezentációjának a műszaki pályán, illetve hogy a fiatal lányok miért nem választanak mérnöki karriert (Womeng, 2005; Sagebiel–Dahmen, 2006). A kutatásban az egyetemek szervezeti kultúrájára külön kitértek, megnézték a felvételi folyamatot, a curriculumokat, a tanítási módszereket, és megkérdezték a női mérnökök témával kapcsolatos tapasztalatait. A nők kisebbségi státusa nagy jelentőséggel bírt speciális helyzetük megértésében. Azt a feltevést is ellenőrizték, miszerint a nők nem az absztrakt gondolkodás hiányában maradnak távol a műszaki felsőoktatásból, hanem mert ezek az intézmények a tananyagokat és a légkört tekintve a maszkulinitás fő színterei (Sagebiel–Dahmen, 2006). A diákok általában örülnének az interdiszciplináris tantárgyaknak, illetve a személyközpontú pedagógiai módszerek elterjedésének. A nők kisebbségi pozíciója és a maszkulin szervezeti kultúra együttesen adnak magyarázatot a lányok távol-

maradására. A professzionális mérnöki szférát férfivilágként lehet leírni, amelyet maskulinitás jellemez (Womeng, 2005: 91).

A Womeng-projektről szóló beszámolókból megfogalmazták, hogy a tradicionális nemi kultúrával rendelkező országokban a mérnöki szakma, és különösen a műszaki felsőoktatásban domináns kép egyértelműen maskulin. A szervezeti kultúrára vonatkozóan pedig azt látták, hogy a munka világában a férfiak rendszeres túlórázása (male overtime culture) és a nőkre jellemző részmunkaidő a maskulin vs. feminin szervezeti kultúra dichotómiájának központi elemét adják (Womeng, 2005: 91).

A maskulin kultúrára vonatkozó kiinduló hipotéziseiket alapvetően bizonyítottnak tekintették, ám számos, országok közötti lényeges különbséget találtak, amelyek közül a szlovák és osztrák példa lehet a hozzánk leginkább közel álló. Ilyen fontos megállapítás az, hogy Szlovákiában, Görögországban és részben Ausztriában is jellemző a maskulinitás és a mérnöki foglalkozás összekapcsolása, továbbá hogy a szlovák diáklányok gyakran érezték magányosságot a férfias közegben betöltött kisebbségi pozíciójuk miatt, és gyakran érezték nyílt diszkriminációt is a tanárok részéről (Sagebiel–Dahmen, 2006: 11).

A szervezetekben dolgozó emberek, főleg ha a hegemon maskulinitás által jellemezhető vállalati kultúrákról van szó, nehezen tudják tolerálni, ha nőket támogató intézkedéseket vezetnek be a munkahelyek. Éppen ezért a szervezeteknek felelősséget kellene vállalni nem csak a programok bevezetéséért, hanem kommunikálásáért és végrehajtásáért is, hiszen azt nemcsak a politikai korrektség, hanem a gazdasági hatékonyság is vezérli (Gill et al., 2008). Ez a megjegyzés aligha okozhat meglepetést, hiszen a korábbi, osztrák kutatások is úgy találták, hogy a vizsgálatban résztvevők hártották a témát a kérdésfeltevés kapcsán. A következőképpen fogalmazták ezt meg, hangsúlyozva hogy ez a semleges kép a maskulinitás fogalmához áll közelebb: „Erőteljesen elutasították azt az elképzelést, hogy a nem bármilyen szerepet is játszik; ismételtlen a nemi semlegességet fogalmazták meg, viszont ezzel egy időben erősen utaltak a maskulinitás közkeletű fogalmaira.” (Hanappi-Egger: 2013: 290). Korábbi vizsgálataiban ugyanerre a megállapításra jutott Rhoton is (2011).

V. AZ EGYETEMI SZERVEZET VIZSGÁLATA

AZ INTÉZMÉNYRŐL

Az itt bemutatott kutatás helyszíne a műszaki és informatikai felsőoktatás régi hagyományokkal, de új struktúrában működő szervezete. Az Óbudai Egyetem 2010. január elsejével jött létre a Budapesti Műszaki Főiskola jogutódjaként. Az ország legfiatalabb egyetemei közé tartozik, mivel mindössze négy éve működik ebben a formában. A felsőoktatás szerkezeti átalakulása – a bolognai rendszer bevezetésétől a felsőoktatási törvények által sürgetett változásokig – magával hozta azt a kényszert, hogy különböző nagy hírű főiskolák integrálódjanak. Az integráció során felvett új nevet még sokan nem ismerik. A Budapesti Műszaki Főiskola korábban szintén egy intézményi integráció során alakult ki: önálló műszaki főiskolák fúziójából jött létre. Jogelődjei voltak: a Bánki Donát Műszaki Főiskola, a Kandó Kálmán Műszaki Főiskola, valamint a Könnyűipari Műszaki Főiskola, amelyek aztán kibővültek a Keleti Károly Gazdasági Főiskolai Karral és a Neumann János Informatikai Főiskolai Karral. Az integrációban tehát öt kar vett részt, de a mai napig zajlanak az egyetem növelésére, új karokkal való bővítésére vonatkozó törekvések. A valódi integráció nyilvánvalóan lényegesen lassabban zajlik, mint a hivatalos döntések bevezetése, és ezt nem támogatja az sem, hogy az egyes karok képzései általában elkülönült helyeken (Óbudán és Pesten, sőt most már Székesfehérváron is) zajlanak. Ez az intézményi fejlődés, azaz a főiskolákból létrejövő egyetem, azt is megmagyarázza, hogy miért olyan erős a BSc-képzésük az MSc-képzéshez képest.

Az Óbudai Egyetem megbízására Szekeres Valéria szakmai irányítása mellett 2012 tavaszán széles körű kutatások zajlottak azzal kapcsolatban, hogy hogyan lehetne több lány hallgatót vonzani a képzéseikre. A kutatás részeként a Kro-

lily Vélemény- és Szervezetkutató Intézet kiterjedt vizsgálatot végzett középiskolások és egyetemisták körében (Szekeres–Krolify, 2013).⁴⁶ Kutatási kérdéseik arra vonatkoztak, hogy milyen az Óbudai Egyetem ismertsége és megítélése a középiskolások körében, illetve hogy mit gondolnak arról, hogy miért választja kevés lány a műszaki és informatikai képzéseket. Ezekre az eredményekre rövidesen részletesen is kitérek. A kutatásban az a három kar szerepel, amelyiken nagyon magas a fiúk, és ennek megfelelően jelképes a lányok aránya. E három kar – a Bánki Donát Gépész- és Biztonságttechnikai Mérnöki Kar (BGK), a Kandó Kálmán Villamosmérnöki Kar (KVK) és a Neumann János Informatikai Kar (NIK) – mindegyike nagy hagyománnyal bír a műszaki felsőoktatás területén, ami a képzési rangsorokban is megmutatkozik. (2011-ben a Gépész- és Biztonságttechnikai Mérnöki Kar a hallgatói kiválósági rangsorban 37-ből 12. helyen, oktatói kiválóságban 21. helyen állt, a Villamosmérnöki Kar pedig a 17., illetve 23. helyen. (Takács et al., 2013: 201.) Ugyanezeket a karokon készítettem én ezzel párhuzamosan az oktatói interjúkat, amelyeket a módszertani résznél részletesebben is bemutatok.

A vizsgált szervezetben az egyetemre válás nehézségeit mutatják azok az adatok, amelyek a mesterképzések iránti viszonylagosan gyenge igényt igazolják. A műszaki és az informatikai területen tanuló hallgatókat ugyanis már az alapszakos képzés ideje alatt szerződtek a munkaadók, ezért ritkán alakul ki bennük az az igény, hogy mesterszakon tanuljanak. A mesterszakra készülők – az oktatók tapasztalatai alapján – tipikusan a Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetemre (BMGE) jelentkeznek, vagy pedig néhány év elteltével levelező képzésre visszatérnek az Óbudai Egyetemre.

A fent jelzett mobilitási szándékokat erősítették meg a hallgatói vélemények is: a hallgatók többsége a jelenlegi képzés befejezése után dolgozni fog (fiúk: 74%, lányok 64,7%), míg a második legnépszerűbb opció az MSc szak elkezdése volt (fiúk 38,8%, lányok 40,1%). Akik más intézményben tanulnának tovább, azok leggyakrabban a BMGE-t jelölték meg (Papp–Keszi, 2013: 244).

A vizsgált intézmény jellemzői közé tartozik, hogy a mesterképzés mellett a doktori képzés is még csak az építkezés szakaszában van. A kutatás időpontjában az informatikai képzésben volt egy többször is megemlített doktori iskola (Alkalmazott Informatikai és Alkalmazott Matematikai Doktori Iskola),

⁴⁶ Az egész kutatást lezáró tanulmánykötet 2013-ban jelent meg (Szekeres–Krolify szerk., 2013).

de az is csak az elmúlt években, 2009-ben indult. Mivel azonban a felsőoktatási intézmények egyetemmé válásához elengedhetetlen kritérium, hogy az egyetemek az alap- és mesterképzés mellett doktori képzést is folytassanak, így az egyetem több kara is akkreditált doktori képzést: 2011-ben létesült az Anyagtudományok és Technológiák Doktori Iskola, 2012-ben pedig a Biztonságtudományi Doktori Iskola (www.doktori.hu).

Az Óbudai Egyetemről kapott adatok egyértelműen jelzik azt, hogy alapszakos képzés adja a három, férfi többségű műszaki és informatikai szak fő erősségét. Az alábbi táblázat alátámasztja a fent vázolt tendenciákat: jellemző az alapszakos képzés dominanciája, amelyben nyilvánvalóan viszonylag egyszerű a főiskolai képzési hagyományokat tovább vinni. (Továbbá az intézményben bizonyos mértékű felsőfokú szakképzés is zajlik, ami ugyan a felsőoktatás részét képezi, de nem ad egyetemi vagy főiskolai végzettséget.) A 2010/2011-es tanévben felvett hallgatók csaknem 90%-a valamelyik alapszakra iratkozott be (8. táblázat). A táblázatban szereplő összes szakra felvett hallgatóknak mindössze 5,4%-a volt lány. Ha csak a nappali tagozatos alapképzést nézzük, ami az egyetem fő profilját adja, azt látjuk, hogy a BGK-n és KVK-n egyaránt 4,1%-os csoportot alkottak a 2010/2011-es tanévben felvett lányok, míg az informatikusok között ez az arány több mint másfélszer nagyobb (7,2%). Ez egybevág Wajcman (2011) fent idézett megállapításával, miszerint a fiatalabbak között kulturálisan már kevésbé kódoltak férfiasként vagy nőiesként az új kommunikációs technológiák.

8. táblázat. A 2010/11-ES TANÉVBEN FELVETT HALLGATÓK LÉTSZÁMA

| A képzés típusa | férfi hallgató | női hallgató | összesen | lányok aránya (%) |
|---------------------------|----------------|--------------|----------|-------------------|
| alapképzés esti BGK | – | – | – | – |
| KVK | – | – | – | – |
| NIK | 73 | 10 | 83 | 12,0 |
| alapképzés levelező BGK | 169 | 4 | 173 | 2,3 |
| KVK | 213 | 13 | 226 | 5,6 |
| NIK | – | – | – | – |
| alapképzés nappali BGK | 469 | 20 | 489 | 4,1 |
| KVK | 659 | 28 | 687 | 4,1 |
| NIK | 361 | 28 | 389 | 7,2 |
| alapképzés távoktatás BGK | – | – | – | – |
| KVK | 166 | 6 | 172 | 3,5 |
| NIK | – | – | – | – |

| A képzés típusa | férfi hallgató | női hallgató | összesen | lányok aránya (%) |
|---------------------------|----------------|--------------|----------|-------------------|
| felsőfokú szakképzés BGK | 69 | 0 | 69 | 0,0 |
| KVK | 58 | 9 | 67 | 13,4 |
| NIK | 9 | 2 | 11 | 18,2 |
| mesterképzés esti BGK | 3 | 1 | 4 | 25,0 |
| KVK | – | – | – | – |
| NIK | 38 | 2 | 40 | 5,0 |
| mesterképzés levelező BGK | 45 | 6 | 51 | 11,8 |
| KVK | 21 | 2 | 23 | 8,7 |
| NIK | 6 | 2 | 8 | 25,0 |
| mesterképzés nappali BGK | 28 | 3 | 31 | 9,7 |
| KVK | – | – | – | – |
| NIK | 14 | 1 | 15 | 6,6 |
| | 2401 | 137 | 2538 | 5,4 |

Az elemzés során tehát mindvégig szem előtt kell tartani azt az adottságot, hogy ez az intézmény műszaki főiskolákból nőtt ki, és a főiskolák és az egyetemek közötti különbség korábban nagy jelentőséggel bírt. Kijelenthetjük, hogy az Óbudai Egyetem vizsgált karai, bár más hagyományokkal rendelkeznek, mint az egyetek, az általuk művelt területen a legjobbak között vannak. Az egyetem egyik sajátossága abban rejlik, hogy kik jelentkeznek a képzésre, azaz milyen a társadalmi háttérük. Nem véletlen – miként azt rövidezen, az oktatói interjúk elemzésekor jelezni fogom –, hogy a műszaki felsőoktatás iránt intenzíven érdeklődő, magasabb státusú családok gyerekei a Műegyetemre jelentkeznek, míg az onnan lemaradók, ill. gyakorlatiasabb képzésre vágyó, sokszor első generációs fiatalok a főiskolák utódintézményei felé veszik az irányt. Ezzel is összefügghet az, az Óbudai Egyetem összes hallgatójának megkérdezéséből származó adat, miszerint a túlnyomó többség (87,5%) államilag finanszírozott képzésben vesz részt, továbbá csak bő egyharmaduk budapesti lakos. A válaszadó egyetemisták túlnyomó többsége (68,8%) a felvételi eljárásban első helyen jelölte meg azt a szakot, amelyiken jelenleg tanul (Papp–Keszi, 2013: 230). Az általam vizsgált, fiútöbbségű szakokon a fűk rendre lényegesen többen jelölték meg első helyen ezt a képzést, mint a lányok, vagyis tudatosan az Óbudai Egyetemre szerettek volna bejutni.

Miként már említettem, a három vizsgált karon valóban csak jelképes arányban voltak lányok. A 2010/2011-es tanév őszi félévének adatai, amelyek tehát már nem csak az elsősökre vonatkoznak, hanem az összes egyetemi hall-

gatót tartalmazza, azt jelezték, hogy a három vizsgált kar tekintetében a lányok aránya 2,7% és 25% között ingadozott. (Ez utóbbi esetben azonban egy mindössze nyolcfős szakról van szó.) Az alap-, mester- és felsőfokú szakképzést együttesen számítva átlagosan pedig összesen 4,5% volt a lányok aránya (9. táblázat). A fentiekben bemutatott Kanter-féle tipológia tehát minden bizonynyal alkalmazható lesz a vizsgált intézményre.

Akár változásra utaló jel is lehet, hogy a 2010-es nyári felvételi eljárásban kicsit emelkedett a lányok aránya mindhárom karon a nappali tagozaton. (Vesd össze a 8. és 9. táblázat adatait.) Az arányok mellett az abszolút számokat is nézve azt látjuk, hogy az egyetemi képzésen belül az alapképzés (BSc) dominanciája a jellemző (6790 hallgató, azaz a hallgatók 92%-a tanul az alapszakokon). A mesterképzés (MSc) még csak kísérleti fázisban van, és 281 hallgatóval teljes egészében eltöprel a BSc mellett.

9. táblázat. A 2010/11-ES TANÉV ŐSZI FÉLÉVÉBEN AKTÍV HALLGATÓK LÉTSZÁMA

A KUTATÁSBAN SZEREPLŐ HÁROM EGYETEMI KARON

| képzés típusa | férfi hallgató | női hallgató | összesen | lányok aránya (%) |
|---------------------------|----------------|--------------|----------|-------------------|
| alapképzés esti BGK | – | – | – | – |
| KVK | – | – | – | – |
| NIK | 254 | 27 | 281 | 9,6 |
| alapképzés levelező BGK | 652 | 28 | 680 | 4,1 |
| KVK | 524 | 16 | 540 | 2,9 |
| NIK | 0 | 0 | 0 | – |
| alapképzés nappali BGK | 1407 | 54 | 1461 | 3,7 |
| KVK | 2010 | 58 | 2068 | 2,8 |
| NIK | 1189 | 79 | 1268 | 6,2 |
| alapképzés távoktatás BGK | 0 | 0 | 0 | – |
| KVK | 474 | 18 | 492 | 3,6 |
| NIK | 0 | 0 | 0 | – |
| felsőfokú szakképzés BGK | 107 | 3 | 110 | 2,7 |
| KVK | 139 | 20 | 159 | 12,6 |
| NIK | 20 | 4 | 24 | 16,6 |
| mesterképzés esti BGK | 12 | 1 | 13 | 7,7 |
| KVK | 0 | 0 | 0 | – |
| NIK | 47 | 8 | 55 | 14,5 |
| mesterképzés levelező BGK | 84 | 7 | 91 | 7,7 |
| KVK | 45 | 3 | 48 | 6,2 |
| NIK | 6 | 2 | 8 | 25 |

| képzés típusa | férfi hallgató | női hallgató | összesen | lányok aránya (%) |
|--------------------------|----------------|--------------|----------|-------------------|
| mesterképzés nappali BGK | 42 | 2 | 44 | 4,5 |
| KVK | 0 | 0 | 0 | – |
| NIK | 21 | 1 | 22 | 4,5 |
| | 7033 | 331 | 7364 | 4,5 |

A nagy létszámú alapszakokra felvett diákok adatai az őszi felvételi statisztikákban egyértelműen megragadhatók. A tavaszi félév statisztikáit is megnéztem, hogy látszik-e valamilyen tendencia, amiből esetleg a lemorzsolódásokra lehet következtetni. Különösen érdekelt, hogy van-e nemek szerint valamilyen változás a hallgatói összetételben. A létszámstatisztikák azt mutatják, hogy nincsenek feltűnő és egyértelmű változások nemek szerint a két félév összehasonlításában. Apróbb elmozdulások vannak ugyan, de azok ennek alapján semmiképpen sem írhatóak a lányok kisebb lemorzsolódásának számlájára. Itt is megmaradt az alapképzés túlsúlya (5834 hallgató, az összes hallgató 91%-a), továbbá az MSc alacsony aránya. A lányok átlagos jelenléte változatlanul 4,5% volt. (Az adatokat lásd a melléklet 3. táblázatában.)

10. táblázat. A VIZSGÁLATBAN SZEREPLŐ HÁROM EGYETEMI KAR TANÁRAINAK NEMEK SZERINTI MEGOSZLÁSA A 2011. OKTÓBER 15-I LÉTSZÁMSTATISZTIKÁK ALAPJÁN

| Oktatók | Egyetemi tanár | Egyetemi docens | Főiskolai tanár | Főiskolai docens | Adjunktus | Tanársegéd | Nyelvtanár | Egyéb tanár | Összesen |
|----------|----------------|-----------------|-----------------|------------------|-----------|------------|------------|-------------|----------|
| BGK | 5 | 16 | 1 | 13 | 13 | 7 | 2 | 10 | 67 |
| ebből nő | 2 | | | 5 | 4 | 4 | 2 | 2 | 19 |
| KVK | 3 | 11 | 2 | 35 | 8 | 12 | 4 | 11 | 86 |
| ebből nő | | 3 | | 5 | 1 | | 4 | 3 | 16 |
| NIK | 7 | 13 | | 4 | 3 | 7 | 1 | 4 | 39 |
| ebből nő | | 1 | | 2 | 1 | 3 | | 2 | 9 |
| Összesen | 15 | 40 | 3 | 52 | 24 | 26 | 7 | 25 | 192 |
| ebből nő | 2 | 4 | | 12 | 6 | 7 | 6 | 7 | 44 |

Ha megnézzük, hogy kik tanítanak az egyetemen, akkor szintén jelentős férfi túlsúlyt látunk (10. táblázat). A három karon dolgozó összes főállású tanárt vizsgálva 22,9% a nők aránya, de a belső megoszlás karok szerint, és különösen beosztások szerint lényegesen eltér ettől az átlagtól. Az egyetemi tanárok között

lényegesen alacsonyabb ez az arány, míg a tanársegédek, nyelvtanárok és az egyéb tanárok között relatíve sok nő van. Tehát a tanárok között is markáns a férfitöbbség, ugyanakkor a pedagóguspálya sajátosságai miatt a mérnöki vagy informatikai pályán tanulók vagy diplomát szerzők arányához képest viszonylag magas.

A HALLGATÓI VIZSGÁLATOK FŐBB MEGÁLLAPÍTÁSAI

A Klorify Intézet hallgatókra vonatkozó kutatása több részből állt: fókuszcsoportos beszélgetéseket folytattak a középiskolai, majd egyetemi hallgatókkal, és 2012 áprilisában on-line kérdőíves kutatást végeztek az alap- és mesterszakos hallgatók körében (Papp–Keszi, 2013). A beérkezett 1787 kitöltött kérdőívől információt lehetett kinyerni arra nézve is, hogy a férfitöbbségű, illetve az egyetem többi, ún. nőtöbbségű szakjára járó hallgatói milyen motivációkkal és tapasztalatokkal rendelkeznek (Papp–Keszi, 2013). (Kutatásukban minden egyetemista, tehát a nőtöbbségű karok hallgatói is megkapták a kérdőívet, ezért a válaszadók között a lányok aránya meglehetősen magas, 23,7% volt.)

A fentiekben bemutatott akadályokra hívta fel a figyelmet a Krolify átfogó kutatása is az egyetem műszaki karain található nemi viszonyokkal kapcsolatban. A kutatók a műszaki felsőoktatásban tanuló lányok körében gyűjtöttek tapasztalatokat arról, hogy milyen a szervezeti nemi kultúra az egyetemen belül a hallgatók szemszögéből (Szekeres et al., 2013).

A beszélgetésekből az derült ki, hogy a lányok nem kaptak elég támogatást a pályaválasztás során, sőt a környezetük – akár a saját családjuk is – többször megkérdőjelezte a választásukat. A lányok azt mesélték, hogy általában akkor választották a műszaki felsőoktatást, ha a családjukban volt ezzel kapcsolatos minta.

Az egyetemen belül többnyire kedvező fogadtatásban részesültek, a tanárok általában támogatók, segítőkészek és barátságosak voltak. Ez volt az a leginkább kedvelt jellemző, amit a fókuszcsoportos beszélgetés résztvevői leggyakrabban pozitívumként említettek. Ennek része volt viszont az a tapasztalat is, hogy mivel a tanárok úgy gondolták, hogy a lányok nem képesek teljesíteni az elvárásokat, igyekeztek nekik kedvezni. Utaltak olyan tanári megjegyzésekre is, miszerint lányoknak nem való a műszaki pálya. Ahogy a beszélgetés résztvevői mondták: „Nyilván még én is megkapom, hogy lányként mit csinállok itt, de

nekem főleg emiatt volt szimpatikusabb, hogy tényleg úgy emberként kezelnek.” (Takács et al., 2013: 127).

Az alacsonyabb teljesítményre vonatkozó elvárások és attitűdök mindenestre bántották a női hallgatók önbecsülését, bár néhányukat arra sarkallták, hogy megcáfolják a sztereotip várakozásokat (Szekeres et al., 2013). Nagyon sok hallgató azonban saját maga is elfogadta, magáévá tette a nőikkel szembeni negatív sztereotípiákat, és akár más női hallgatókkal szemben használta, jelezte, hogy sok lány nem odavaló, és csak bemagolja a tananyagot. Emellett kimondott előnynek nevezték a fiútöbbséget, mert velük könnyebb kijönni.

Az egyetemi légkör nem volt barátságos a lányokhoz. Ahogy a kutatók írták: „Többen a hideg egyetemi légkörre is panaszkodtak, a hallgatók zárkózottságára, a fiúk udvariasságára, a baráti társaságok hiányára” (Takács et al., 2013: 126). A fiúk stílusa gyakran faragatlan és barátságtalan volt. A fiúk néha ellenségesek voltak, és azt sem nézték ki a lányokból, hogy képesek ugyanolyan teljesítményre, mint ők (Takács et al., 2013). A barátságtalan környezet sokszor megnyilvánult a fiúk megjegyzéseiben, beszólásaiban, bárdolatlan magatartásában, amit a lányhallgatók egy része egyértelműen nehezményezett, míg másoknak nem akadt ezzel problémája. A gépészmérnöki területen tanulók különösen gyakran panaszkodtak ezekre a negatív élményekre.

Egyesek utaltak is arra, hogy az egyetemen belüli kisebbségi női létnek nem csak hátránya van: a kisebbségi pozíció érdekessé teszi őket, és sokszor kiemelt figyelmet tapasztalnak, főleg a tanárok részéről (Takács et al., 2013). A tanárok mindig segítenek, de azért könnyebb feladatokat is adnak a lányoknak, akik ezt pozitívumként fogták fel a beszámoló szerint: „... ez magának jó lesz, ez a legkönnyebb, ezt megírja magának bárki a folyosón fejből, még a portás is” (Takács et al., 2013: 136).

Ugyanakkor voltak oktatói szurkálódások, poénkodások és sikamlósabb viccek is, amiket az előadók abbahagytak, amikor rájöttek, hogy lányhallgatók is vannak, és őket esetleg sértik ezek a megjegyzések. Ennek ellenére is idéztek olyan tanári véleményt, hogy egy nő ne legyen mérnök.

Az idézett kutatási tapasztalatok azt mutatták, hogy a patriarchális társadalmi berendezkedés nyomai nagyon világosan kirajzolódtak, egyszersmind a hazai és nemzetközi kutatások eredményei ezen a területen teljes összhangban vannak.

A TANÁRI INTERJÚK SORÁN ALKALMAZOTT MÓDSZEREK

A fentiekben bemutatott kutatáshoz kapcsolódva én az egyetemen dolgozó tanárokkal készítettem mélyinterjúkat. Az egyetem három műszaki és informatikai karára fókuszáltam, mivel a férfitöbbségű karok szervezeti rendje érdekelt. A mintaválasztás során a két legfontosabb szempont az volt, hogy olyan tanárokat kérdezzek, akik a műszaki szakok képzésében vesznek részt, illetve akik kellő rálátással, többéves tapasztalattal rendelkeznek az adott szak oktatásában. Ezáltal biztosítani tudtam, hogy olyan emberek mondják el a véleményüket a vizsgált kérdésben, akik már korábban is itt dolgoztak, információjuk van az ország más intézményeiben zajló műszaki és informatikai felsőoktatásról, továbbá fél évente akár több száz hallgató tanítását is végzik előadás vagy szeminárium formájában.

Az interjúalanyokat az általam megadott fenti szempontokat figyelembe véve a három kar oktatási dékánhelyettese jelölte ki. Összesen 15 főt, vagyis mindhárom karon 5-5 embert kerestem fel, egyikőjük mindig az oktatási dékánhelyettes vagy koordinátor volt, továbbá minden karon volt legalább egy nő a megkérdezettek között. Mivel az oktatási dékánhelyettes adott neveket, azt feltételeztem, hogy tipikusnak gondolt, nagy tudású kollégákat nevezett meg, akiknek széles rálátásuk van az egyetem működésére. Ez teljesült is, mivel az interjúalanyok hosszú felsőoktatási múlttal rendelkeznek: 11–38 éve kezdtek el dolgozni az egyetem valamelyik jogelődjénél.

A kutatás 2012. január 11–25. közötti két hétben, tehát a vizsgaidőszakban zajlott. Az összes interjút én készítettem, változatlan interjúvázzalattal. Mindegyik interjú személyes volt, ami közvetlenebb interjúszituációt tett lehetővé, mintha például telefonos interjú készül. Az interjúk szinte minden esetben nyugodt, zavartalan helyzetben folytak, általában a megkérdezettek irodájában. (Egyetlen kivétel az volt, amikor a beszélgetés lebonyolítása az interjúalany javaslatára a tanszéki tárgyalóban zajlott.) Egy esetben volt zavaró a kollégák ki-bejárkálása, ugyanis az interjú helyszínén volt a tanszéki fénymásológép, amit a többiek interjú közben használtak. Ez egyrészt nagy zajjal járt, másrészt feszélyezettebbé vált emiatt az interjúalany is. Egy további esetben annyi zavaró tényező volt, hogy az interjú alatt jelen volt egy további személy, a kérdezett szobatársa, de az ő jelenléte szemlátomást nem jelentett akadályt az interjú őszinte és oldott lefolytatásában. Mivel a válaszadók a kari és egyetemi vezetés kérésére vettek részt a kutatásban, szívesen és készségesen válaszoltak a feltett kérdésekre.

A 15 beszélgetés felénél már visszatérő problémákat, motívumokat és magyarázatokat hallottam a kérdésekre adott válaszok során, ami azt mutatta, hogy a három kar esetében a 15 interjú megbízható információkat fog adni a körbejárt kérdésekről. További interjúk valószínűleg nem hoznának fel gyökeresen más nézőpontokat. A kis interjúszám ugyanakkor nem teszi lehetővé, hogy általánosítsuk az eredményeket például a magyar műszaki felsőoktatásra, vagy hogy az egyes karok szervezeti nemi rendjét azonosítsuk. Az interjúalanyokat anonimizáltam, és csupán a nemükre lehet következtetni (F=férfi, N=nő), illetve arra, hogy hányadik elkészített interjúból származik az adott idézet. (Az interjúalanyok főbb jellemzőit a Melléklet 2. táblázata foglalja össze.)

Az interjúalanyok, amellet, hogy nagyon segítőkészek voltak, igen nagyvonalúan szántak időt az interjúkra. A legrövidebb interjú 30 perces, a leghosszabb 74 perces, az átlagos interjúhosszúság pedig 55 perc volt. A beszélgetéseket diktafonnal rögzítettem. Az interjúk teljes szövegét legépeltek, majd az átiratok tartalmát kódoltam, hogy láthassam, milyen válaszok milyen gyakorisággal merültek fel, illetve hogy vannak-e olyan megfogalmazások, metaforák vagy képek, amelyekkel a válaszadók gyakran jellemzik az egyetemistákat vagy akár a nemek közötti helyzetet. (A metaforákról lásd még: Lakoff–Johnsen, 2003.) A gépelésre és a kódolásra azért volt szükség, mert szerettem volna megragadni és később is felidézni azokat a történeteket és gondolatokat, amelyekkel az interjúalanyok jellemezték a kutatás középpontjában álló helyzetet. Miként Bryman megfogalmazta: „A kvalitatív kutatókat gyakran nemcsak az érdekli, *amit* az emberek mondanak, hanem az is, *ahogy* mondják.” (Bryman, n.a.: 321).

Az elemzést az átiratok figyelmes átolvasásával kezdtem, majd kódoltam az interjúkat, és azonosítottam a fő témákat, amelyek néha tágabbak voltak, mint az interjúvázlatban összegyűjtött kérdések. Míg az interjúkérdések lineárisan épültek fel – a középiskolai érdeklődés kialakulásától az elhelyezkedési lehetőségekig –, addig az elemzés során inkább a problémacentrikus megközelítést alkalmaztam. Az elemzés során Coffey és Atkinson (1996) instrukcióit követtem, és a leírástól az interpretáció irányába mozdultam el.

Az interjú kezdetekor a fő kutatási témát tudták, jelesül hogyan lehetne az egyetem műszaki karain növelni a lányhallgatók arányát. A kutatás felvezető kérdéssora után három fő kérdéscsoportot jártam körül: a (középiskolából) bekerülő diákok pályaválasztási szokásai, stratégiái, felkészültsége; az intézményen belüli tanulmányi teljesítmény; a végzés utáni perspektívák, kilépés a munkaerőpiacra. A válaszadók annak függvényében tudtak a kérdésekre vála-

szolni, hogy a hallgatókkal melyik képzési szakaszban találkoznak. (Alapozó tárgyakat, például matematikát és fizikát oktatók a frissen bekerülők motivációjáról és felkészültségéről tudtak többet, míg a specializáció során oktatók a munkaerő-piaci összefüggésekre vonatkozóan rendelkeztek több információval.)

Az alábbiakban az általános kontextus bemutatása után először a szervezeti struktúrával, majd pedig a szervezeti nemi kultúrával kapcsolatos eredményeket mutatom be, hogy láthatóvá váljon, milyen szervezeti nemi rend képe bontakozott ki az adott intézményben.

VI. SZERVEZETI NEMI REND AZ OKTATÓI VÉLEMÉNYEK TÜKRÉBEN

AZ OKTATÓI VÉLEMÉNYEK ELSŐ MEGKÖZELÍTÉSÉBEN

Egyértelmű konszenzus volt a tanárok között szinte minden olyan kérdésben, ami a műszaki felsőoktatás általános helyzetét járta körül. (Ebből a szempontból az informatikai képzés más helyzetben van, mint a műszaki. Mivel az informatika sokkal fiatalabb tudományterület, ezért nem ment keresztül azon a hullámvölgyön, ami a műszaki területeket érintette, vagyis a hallgatói érdeklődés lecsökkenése a rendszerváltás után.) Szintén egybehangzó volt a vélemény abban a kérdésben, hogy az Óbudai Egyetemnek, és különösen a vizsgált karoknak magas presztízse van az országban. A megkérdezett oktatók egységesen amellet foglaltak állást, hogy az egyetem műszaki és informatikai karai nagy hagyományú, nagyon jó hírű intézmények. Az interjúalanyok úgy vélték, hogy bár saját intézményük presztízsével nincsen probléma, a műszaki felsőoktatás társadalmi megítélése mégsem kedvező, és igen gyakran a nem kiemelkedő diákok jelentkeznek a képzésükre. A megkérdezett oktatók három fő szereplőnek tulajdonítottak kiemelkedő szerepet a műszaki pálya iránti érdeklődés felkeltésében: a családnak, a középiskolai fizika- és matematikaoktatásnak és a médiának. A család gyakran nyújt követendő mintát a fiataloknak. Az azonban többször is felmerült, hogy pályaválasztók egy része nem személyes érdeklődésből, hanem családi nyomás miatt választja a műszaki felsőoktatást és a vizsgált egyetemet. Ez utóbbit mint negatív jelenséget említették a kérdezettek.

A középiskolákra vonatkozóan azt a véleményt vallották, hogy az iskolák nem képesek az érdeklődés felkeltésére, és ezt sokszor a nagyon alacsony óraszám és az egyre nagyobb mennyiségű tananyag sem segíti. A média szerepét kimondottan kedvezőtlennek ítélték meg. Úgy látták, hogy a különböző saj-

tótermékek azt a képet terjesztik, hogy teljesen normális dolog, ha valaki tájékozatlan a reál- és természettudományokban, és ezzel még akár büszkélkedni is lehet. Több tanár is megfogalmazta az ezzel a mentalitással kapcsolatos kritikáját:

„mélységesen föl tudok háborodni – meg kell mondanom – azon, amikor azt hallok a tévében, hogy azzal dicsekszik a riporter, hogy ő milyen hülye volt matematikából középiskolában. ... Én sem állok ki, hogy olyasmivel dicsekedjem, hogy nem ismerem Arany János verseit.” (N1)

A középiskolai oktatásról szóló vélemény szinte egyenesen magában rejt a másik, általánosan osztott negatív témát, jelesül, hogy a bekerülő hallgatók szakmai tudása egyre gyéribb. A megkérdezett oktatók mindegyike hangoztatta, hogy az egymást követő egyetemista évfázatokban a diákok matematika- és fizikatudásának szinte folyamatos romlását lehet megfigyelni. A felkeresett tanárok a bekerülő hallgatókat mindannyian nagyon heterogénnek látták: sokan be tudnak jutni már akár gyenge középiskolai teljesítménnyel is, ezért a többség (matematikai és fizikai) tudását nagyon alacsonynak tartották. Sem felkészültnek, sem motiváltak nem tűnik számukra a hallgatók nagy része, ezért nehéz is őket oktatni.

Erre a tapasztalatra született válaszul az az egyetemi intézkedés, hogy az egyetem kezdetekor szintfelmérő dolgozatokat iratnak az elsősökkel, ami alapján választható tárgyként javasolják nekik a matematika vagy fizikai alapozó kurzusok elvégzését. Az elbeszélések szerint ez gyakorlatilag a középiskolai tananyag (újbóli) megtanítását jelenti. Ez sem jelent ugyanakkor tökéletes megoldást, mivel bizonyos alapismereteket még nem ismételnek át addigra, amikor arra szükség lenne a további tantárgyak megértéséhez. Ennek az extra erőfeszítésnek ellenére úgy látták, hogy a hallgatói életutakat általában a tanulmányok elhúzódnása jellemzi. Általános volt az a vélemény, hogy a bekerülő diákok kétharmada lemorzsolódik, és a mesterszakos képzés iránt végképp csekély a hallgatói igény. Ez utóbbi állítást a fent bemutatott létszámstatisztikák egyértelműen jelezték, hiszen a mesterszakosok aránya minden esetben 10% alatt volt az összes hallgatói létszámhoz viszonyítva.

Ezek a vélemények számos társadalmi fontosságú kérdésre felhívják a figyelmet: a felsőoktatási expanzióval és a műszaki, illetve informatikai felsőoktatási létszámok jelentős növelésével nem tart lépést a hallgatók felkészültségének

és érdeklődésének emelkedése. Ez óhatatlanul oda vezet, hogy ha a jelenlegi rekrutációs minta folytatódik, akkor egyre heterogénebb lesz a hallgatói összetétel, és egyre több hallgatót vesznek fel az egyetemek a minimális pontszámmal, különösen, ha számolunk a demográfiai csökkenéssel. A későbbiekben azonban a képzést megnehezítik a nem megfelelően felkészült hallgatók, így könnyen negatív spirál alakul ki. (A melléklet 4. táblázata tartalmazza a három szak felvételi pontszámait.) Olyan interjú is volt, ahol 80%-os bukási arányról számolt be a tanár az általa oktatott tantárgyból. Ennek a magas aránynak volt betudható, hogy aztán a tantárgyat minden félévben beindították, hogy emiatt minél kevesebbet csússzanak a hallgatók a képzésükkel.

Másképp fogalmazva, miközben az egyetem – elsősorban pénzügyi és költségvetési szempontok miatt meghozott – döntése, hogy felveszi ezeket a hiányosan felkészült, sokszor nem eléggé motivált hallgatókat, az oktatók a későbbiekben negatív véleményt nyilvánítanak velük kapcsolatban. (Erre kritikusan reflektált is az egyik oktató.) A másik fontos szempont, hogy a rendelkezésre álló adatokból nem lehet pontosan tudni, hogy az egyetemre bekerülő hallgatók pontosan mekkora része végzi el az adott képzést, különösen szakokra lebontva, hiszen a kreditrendszer bevezetése óta már csak az egyetem elkezdésének időpontját lehet pontosan tudni. Nagyon sokan vannak, akik félbehagyják a tanulmányaikat, és ezt nem jelentik az adott tanulmányi hivatalban, illetve a bolognai rendszerben képzést kezdett hallgatók még nem használták fel a maximálisan rendelkezésre álló képzési időt a 2010/2011-es tanév végéig. Emiatt is van, hogy az elbocsátott hallgatók száma a beiratkozottakhoz (11. táblázat), és különösen a fent említett kétharmados lemorzsolódáshoz képest statisztikailag nem mérhető.

11. táblázat. A 2010/11-ES TANÉVBEN ELBOCSÁTOTT HALLGATÓK LÉTSZÁMA

| képzés típusa | férfi hallgató | női hallgató |
|----------------------|----------------|--------------|
| alapképzés | 14 | 0 |
| felsőfokú szakképzés | 1 | 0 |
| mesterképzés | 2 | 0 |

A megkérdezett tanárok úgy látták, hogy a hallgatók eltérő mértékben tudatosak azzal kapcsolatban, hogy mit szeretnének csinálni az egyetemi évek alatt, és hogy mennyire lehet boldogulni a megszerzett diplomával. Minden karon az volt a vélemény, hogy jelentős arányban vannak azok, aki nem tudják, hogy

mit szeretnének, miért vannak ott, a környezetük terelte őket ebbe az intézménybe. Olyan becslés is elhangzott, hogy egyharmada nagyon tudatos, egyharmada bizonytalan és várja, hogy majd megvilágosodjon, mit is akar, végül egyharmad teljesen tanácstalan. Ugyancsak gyakran előkerült az a szám, hogy csak a bekerülők egyharmada képes diplomát szerezni. Viszont nincsenek pontos adatok ezeknek az arányszámoknak az ellenőrzésére. Az egyharmad-kétharmad arány nagyon sokszor előfordult különböző kontextusokban. Keresztmetszeti, azaz egyetlen évre vonatkozó adat alapján nem lehet megmondani, hogy az egyetemisták mekkora része szerez végül is diplomát. A vizsgálat előtti tanévben egyetemi oklevelet összesen 435 hallgató szerzett, közöttük 5% volt a lányok aránya. (Melléklet 5. táblázat) Ez volt a bolognai rendszer bevezetése óta eltelt ötödik tanév, amelyikben – a fent említett kreditrendszer miatt is – még sokan nem végeztek azok közül, akik három évvel azelőtt kezdtek.

Rengeteg olyan kérdés volt, amiben teljesen diverz álláspontokat fogalmaztak meg a kérdezettek. Ez különösen így volt a kutatás központi kutatási kérdésével kapcsolatban, hogy mi a helyzet a fiúk és lányok arányával a műszaki és informatikai felsőoktatásban. Különböző volt a véleményük azzal kapcsolatban is, hogy eltérő-e a fiú és a lányhallgatók tanulmányi teljesítménye. Abban a kérdésben pedig egyáltalán nem volt egyértelmű állásfoglalás, hogy – annak ellenére, hogy a kutatást az egyetem indította – releváns-e a nemekkel kapcsolatos kutatási kérdés. Általában úgy látták, hogy most is van elegendő érdeklődő és jelentkező a képzéseikre, ezért nem fontos a nőkben gondolkodni. A jelentkezők számát a hivatalos statisztikák alapján a Melléklet 6. táblázatában foglalom össze. Ezek az adatok azt mutatják, hogy stabil a kereslet az egyetem képzései iránt. Arról ugyanakkor ezek a táblázatok nem szólnak részletesen, hogy pontosan mely képzések a legnépszerűbbek.

A lányhallgatók helyzetével kapcsolatos kérdések tapasztalataim szerint egyértelműen érdekelték a négy női válaszadót, és hasonló attitűd jellemezte azt a néhány férfi oktatót is, aki a kutatás előkészítéséről az egyetemi pozíciójánál fogva az átlagosnál többet tudott. A kérdezetteket általában a nemek helyzetével kapcsolatos ismeretekben való tájékoztatatlanság jellemezte. Ez számomra azért volt meglepő, mert nyilvánvalóan a tanárok ismerik legjobban az intézményt, és ők láthatják a legjobban a nemek jelenlétének aránytalanságát. Többször megütközésüket is kifejezték, mint az alábbi vélemény is mutatja:

„... Nem értem, hogy most miről beszélünk. Mert abszolút, már ne haragudjon, hogy ezt mondom, de értelmetlennek tartom ezt az egészet, mert ez éppen olyan, mintha azt mondaná, népszerűsítjük-e a férfiak körében a gyerekszülés nem tudom micsodáját. Jóságát. ... Tehát én azért nem érzem olyan tragikusnak ezt az egész fiú-lány kérdést, mert az egyik itt kerül előnybe, a másik meg ott kerül előnybe.” (F1)

Az oktatásszervezéshez, oktatási stratégiai feladatokhoz közelebb álló tanárok általában elégedettek volt a jelentkezők, és a bekerülő hallgatók számával, mennyiségével. Általában optimistábban – egyszersmind kevésbé kritikusan – nyilatkoztak ezekben a kérdésekben.⁴⁷ A minőségi kérdésekben azonban már sokkal kevésbé voltak optimisták, miként már jeleztem. De ha felidézzük a fentiekben írt információkat a minimális felvételi pontszámokról, akkor teljes egészében érthető ez a helyzet (Melléklet 4. táblázat).

Az alábbi elemzés során először azt tekintem át, hogy a strukturális helyzet, jelesül a nők kis arányú részvétele a műszaki felsőoktatásban miként befolyásolja a szervezeten belüli megítélésüket, elfogadottságukat és a jelenlétükre adott válaszokat. Utána pedig azt fogom megnézni, hogy ez a strukturális helyzet hogyan befolyásolja a szervezet nemi kultúráját.

STRUKTÚRA: NŐK TOKEN-POZÍCIÓBAN

Mint a fentiekben bemutatam, Kanter a nemek közötti arányok (gender ratio) mértékéből vezette le klasszikus tanulmányában, hogy milyen elvárások és viselkedési lehetőségek állnak a kisebb arányban lévő csoport tagjai előtt. Bár vizsgálata a nők menedzsmenten belül betöltött pozíciójára vonatkozott, megállapításait más, nemek szempontjából aszimmetrikus szervezetben is érdemes ellenőrizni. Kanter a 0–15% közötti kiegyenlítetlen helyzetet aszimmetrikusnak nevezte, amelyben a domináns csoport ellenőrzés alatt tartja a jelképes arányban jelenlévő csoport (tokenek) minden szervezeti tevékenységét.

⁴⁷ Ráadásul ez volt az az időszak, amikor a felsőoktatási kormányzat bejelentette, hogy további államilag finanszírozott hellyel fogja támogatni a műszaki felsőoktatást, miközben gyakorlatilag megszünteti a jogi és közgazdasági képzésbe kerülő hallgatók államilag finanszírozott képzési helyeit.

Ez meghatározhatja a tokenek szervezeten belüli speciális helyzetét, és számtalan nehézséget jelenthet számukra.

Kanter fent bemutatott tipológiájában azt láthattuk, hogy az a strukturális helyzet, ha valamely csoport tagjai csak jelképes, szimbolikus arányban vannak jelen a másik csoporthoz képest, nagyban meghatározza, milyen megmutatkozási lehetőségeik vannak az adott szervezeten belül, hogyan viselkednek számarányuk függvényében, és mások miként érzékelik a csoport tagjainak jelenlétét, és hogyan vélekednek róluk. Kanter tipológiájából tehát jelen esetben a token-pozíció, vagyis a jelképes jelenlét aránya használható a helyzet leírására, mivel a női hallgatók csak szimbolikus arányt képviselnek a férfiakhoz képest.

Az alábbiakban éppen ezért azt veszem sorra, hogy mennyiben alkalmazható a modell, és miként lehet megragadni a Kanter által azonosított három jellegzetesség (láthatóság, kontraszt és asszimiláció) jelenlétét a vizsgált műszaki felsőoktatási intézményben. Bár általában azt hallottam az interjúk során, hogy a kérdezettek szerint az egyetemen egyáltalán nem számít a hallgatók neme, mégis számtalan példa került elő azzal kapcsolatban, hogy lényeges és szembevető a tantermen belül, és gyakorta megnehezítheti a szimbolikus, token-szerepbe kerülő csoport tagjainak helyzetét. Ez a kérdés végig összefügg a nemek aránytalan jelenlétével, hiszen azért tekinthetnek másként – akár kitüntetett figyelemmel, akár előítéllettel – a lányokra, mert szokatlan, szinte jelképes a jelenlétük.⁴⁸

Mint a fenti táblázatok is mutatták, a három karon eltérő arányban vannak jelen a lányok: legalacsonyabb az előfordulásuk a gépészmérnököknél és a villamosmérnököknél, míg az informatikusoknál némileg magasabb a női arány. De ezek sem túl magas arányok, mint az informatikus válaszadó mondta: „nem akarok butaságot mondani, de 10 százalék, vagy az alatt lehet a lányok aránya” (F8). Ahogy láttuk a statisztikában, jelentősen 10% alatti volt a női arány 2011-ben. Bármelyik kart néztem is, rendre azt az információt hallottam, hogy csoportonként legfeljebb egy-két lány szokott lenni az évfolyamokon, tehát összefogniuk, kooperálniuk is nehéz. Ez egybevág azzal a tapasztalattal, amit Takács és szerzőtársai (2013) írtak a hallgatói fókuszcsoporthoz alapján, továbbá Kanter

⁴⁸ A tanulmány írása alatt jelent meg az az újságcikk, amely bemutatta a legrangosabb magyar műszaki egyetemen tanító gépészmérnök oktató szexista előadás-illusztrációit. <http://444.hu/2013/10/26/felmeztelen-gorog-zitaval-tanitja-a-gepeszetet-a-muegyetem-szexprofesszora/>

tapasztalataival is, aki hangsúlyozta, hogy nemcsak az arány, hanem az abszolút létszám is meghatározza a csoportra vonatkozó percepciókat (Kanter, 1993).

A token-helyzet jellegzetességeit és következményeit az alábbiakban példakal is illusztrálom. Azt tapasztaltam, hogy a tanárok érzékenysége eltérő lehet a kisebbségi helyzetből fakadó következményeket illetően. A férfiak nagyon sokszor természetesnek vették azt a gyakorlatot, ahogy a szervezetek és interakciók működnek. Ez egyértelműen egybecseng a szakirodalomokban vázoltakkal (Dryburgh, 1999). Álljon itt erről a helyzetről egy női vélemény:

„Igen, tehát egy lánynak egy ilyen, ilyen helyen beilleszkedni azt hiszem, nagyon nehéz lehet Én mindig olyan helyeken dolgoztam, ugye sok férfi kolléga volt körülöttem, tehát ugye így is érzi az ember azt, mondom, azt szokták mondani, hogy fiúsítani kell, te fiúsítva vagy, szokták volt nekem mondani . . . igen, tehát nehéz egy ilyen, ilyen közösségbe beilleszkedni, és igenis a férfiak, azt hiszem, hajlamosabbak is arra, ugye, hogy például ilyen helyen a lányokat lenézik.” (N1)

A fiúsítás egy visszatérő motívuma volt az elbeszéléseknek: a tanárok legtöbbször beszámolt arról, hogy a lányok erőteljesen illeszkednek a fiúk által régről felállított szervezeti rendhez. A fiúsítás a hallgatókkal készített fókuszcsoportos beszélgetésekben is említésre került (Takács et al., 2013).

Láthatóság (Visibility)

A Kanter által elsőként sorolt, jól érzékelhető token-jellemző a magas fokú láthatóság, azaz a szembetűnő jelenlét. Ennek az állandó láthatóságnak különböző következményei vannak: a token csoport tagjai sosem maradhatnak észrevétlenek, mindig rájuk terelődik a figyelem, állandó rivaldafényben vannak – akár szeretnék, akár nem. A tokenek mindig sokkal nagyobb figyelmet kaphatnak, mint a domináns csoport tagjai. Miként az egyik oktató mondta:

„olyan kevés a lány, hogy nem lehet őket nem észrevenni, és hogy ha ő hiányzik, akkor rögtön egy lány hiányzik egy tankörből, akkor azt a tanár hamarabb észreveszi, mint egy fiúnál.” (F2)

Minél kisebb az arányuk, annál feltűnőbbek. A férfi tanárok csak ritkán érezték ezt a magas fokú láthatóságot problematikusnak, számukra ez természetes volt, hiszen mindig is ez a tantermi felállás várta őket.

„Bemegegyek egy terembe, ott ül egy lány, meg tíz fiú. Hát melyiket fogom észrevenni? Hát melyikkel fogok többet heccelődni, hülyéskedni, foglalkozni? Hát nyilván a lánnyal. És nyilván a lány lesz a középpontban, azért mert ő kevesebben van. ... Az, hogy kicsit kedvesebb, vagy nem tudom én, másképp viselkedik az ember egy lánnyal, hát az abból adódik, hogy emberek vagyunk. Én nem látok ebben semmi tendenciát.” (F1)

„A fiúk úgy elvesznek egymás között, a lányok, azok nem tudnak elveszni, ugye. Az felismerhető, hogy ők kik.” (F3)

A láthatóság azonban kellemetlen jelenségeket is generálhat: erről a hallgatók is beszámoltak a fókuszcsoporthoz tartozó beszélgetésekben (Takács et al., 2013). Az interjúmban egy női tanár is említett néhány példát arra, hogy a lányok „poénkodás” célpontjai is lehetnek. Példái általában a műszaki egyetemekre vonatkoztak. Pontosabban leírta a token-pozícióban lévők kiszolgáltatottságát. Tulajdonképpen ez az idézet rámutat a szervezeti hatalmi viszonyokra is, amely olyannyira elfogadja és természetesnek veszi a nők előnytelen szervezeti pozícióját, hogy kritika nélkül marad a helyzet.

„rengeteg ilyen szituációt láttam, hogy ugye, hogy hogyan poénkodtak (a férfiak a nőkön) ... vagy milyen megjegyzéseket tesznek, ugye, egy nőre vonatkozóan, hogy hogy néz ki, meg milyenek a méretei, meg mit tudom én mi, tehát sok ilyen, tehát azt gondolom, hogy van szép számmal ilyen megnyilvánulás.” (N1)

Ugyanilyen reflektálatlan volt az a megjegyzés is, amelyik a lányok külső megjelenésével foglalkozott, és utalt arra, hogy ezek a lányok szerinte nem nagyon szépek. (Erre a motívumra majd visszatérek a későbbiekben.) Ezek a tanári történetek nyilvánvalóan összefüggésben állnak a lányok magas fokú láthatóságával, hiszen nem feltételezzük, hogy a fiúk esetében a külső vagy a szépség alapján szülessen bármilyen teljesítménymegítélés.

A kitüntetett figyelemnek tehát pozitív és negatív vetületei egyaránt lehetnek, miként többször is említésre került a beszélgetések során. Azért van szükség

kiemelt bemutatásukra, mert a szervezeti hatékonyságot gátolhatja, ha a lányoknak ezzel a látens, nem tudatosított elvárással is számolniuk kell. Így például a reflektálatlanságot is jelzik azok az ellenpéldák, amelyeket pozitívumként soroltak a megkérdezettek.

A férfitanárok gondolataiban inkább a kitüntetett figyelem pozitív motívuma tűnt jellemzőnek. A lányokat óvó és vigyázó környezetet többen is pozitívumként mutatták be, például, amikor a lemorzsolódásokról volt szó: „Kollegák vigyáznak is rá, hogy meg is maradjon.” (F3) Nem törődtek ugyanakkor azzal, hogy bizonyos helyzetekben nagyon is kellemetlen lehet a jelképes számban lévő csoport tagjai számára az a fentiekben bemutatott érdeklődés, amit többen is a „pátyolgatás”, „vigyázás”, „segítés”, „figyelés” szóval írtak le, ami a gondoskodó, aktív férfi vs. gondozásra szoruló, passzív nő ellentétpárját erősíti meg. Ez a kitüntetett gondoskodás nemcsak a fiúdiákok, hanem a tanárok részéről is sokszor megnyilvánul, miként erre majd még visszatérek. Ezek a példák sokszor a jóindulatú szexizmus eseteit tárták fel, főleg amikor a lányok gondoskodási és szociális képességeiről beszéltek elismerően.

A szexizmus ambivalens voltát a szociálpszichológiai vizsgálatok az 1990-es évek óta vizsgálják behatóan (Glick–Fiske, 1996). A kísérletek során kiderült, hogy meg kell különböztetni egymástól azokat a megjegyzéseket, amelyek sértőek és bántóak, amiket ellenséges szexizmusnak nevezünk, illetve azokat, amelyek atyáskodva, látszólag pozitívan, a jóindulatú szexizmus képében azonosíthatók. Éppen ezért helyes ambivalens helyzetről beszélni.

Szociálpszichológiai vizsgálatai során Szabó Mónika a szexizmus következő definícióját adta: „Legtágabb értelemben véve szexizmus alatt azokat a hierarchia-növelő legitimizáló mítoszokat értjük, amelyek intellektuális és morális igazolását adják a nemek különbözőségének és egyenlőtlenségének.” (Szabó, 2008: 16). A jóindulatú szexizmus fogalmának körbejárása tehát kiemelkedő fontosságú témánk szempontjából, mivel az ellenséges szexizmushoz képest kevésbé elterjedt a társadalomtudományi kutatásokban. Glick és Fiske (1996) úgy fogalmaztak, hogy a jóindulatú szexizmus olyan attitűdre utal, ami a nőket sztereotip és korlátozott szerepekben látja, még ha az észlelő számára esetleg pozitív hanghordozású is a kijelentés (Glick–Fiske, 1996: 491). A jóindulatú szexizmust egyáltalán nem biztos, hogy jóindulatú megjegyzésként kezeli az, akit érint, mivel az alááshatja szakmai kompetenciáját.

Kovács Mónika a következőképpen különböztette meg a kétféle szexizmus előfordulását: „A jóindulatú szexizmus azokra a nőkre vonatkozik, akikkel az

adott férfinak intim kapcsolata van (anyjára, feleségére, barátnőjére, lányára), és azokra, akik „megfelelnek” a hagyományos nemi szerepelvárásoknak. Az ellenséges szexizmus azokra a nőkre vonatkozik, akik „megsértik” a hagyományos szerepeket. Bár az ambivalens szexizmust a férfiak attitűdjeiből eredeztetik, a nők is internalizálhatják ezeket a hiedelmeket.” (Kovács, 2007: 104; Szabó, 2008; Szabó, 2012). Ennek is betudható az a korábbi, szervezeti fókuszcsoporthoz tartozó kutatások során gyakran tapasztalt helyzet, hogy a női résztvevők is erőteljes kritikával illetik a női kollégákat (Vicsek–Nagy, 2006; Vicsek–Nagy, 2011). A jelenlegi egyetemi kutatásban elsősorban a jóindulatú szexizmusra történt közvetlen utalás, és csak egy-két elejtett példát hallottam az ellenséges szexizmusra. A szociálpszichológiai vizsgálatok rámutattak, hogy a nők is elfogadják a jóindulatú szexizmust, különösen, ha az adott kultúra ellenséges a nőkkel szemben, és így a jóindulatú szexizmustól védelmet remélnék (Kovács, 2007; Szabó, 2008).

A tanárok többnyire úgy látták, hogy a lányok profitálnak abból, hogy kevesen vannak, azonban a diákok korábbiakban bemutatott tapasztalatai ennél sokkal komplexebb képet tártak elénk. Álljon itt egy idézet arról, hogy milyen jótékony következménye van a csekély létszámának. Ez azért is érdekes, mert – ahogy már utaltam is rá –, a Kanterrel vitatkozó vizsgálatok úgy találták, hogy alacsonyabb státusú csoportok könnyen lesznek az ellenséges viselkedés áldozatai.

„ennyi fiú között ilyen nagyon kevés lány van, akkor a fiúk mindig hajlandóak segíteni, és minden információt megosztani ezekkel a lányokkal, tehát ők azért sokkal könnyebben jutnak hozzá a segítséghez, mint mondjuk a fiúk a csoporton belül.” (F3)

Kontraszt

Kanter a token-helyzet második jellemzőjeként a két csoport közötti szembeállítást fogalmazta meg. Ennek erőssége ismét összefügghet a csoportok arányával. Az egynemű csoportokban sosincs szó a nemek és a szervezeti kultúra kapcsolatáról, mert az implicit módon létezik, és mindenki adottnak veszi. A token-helyzetben viszont felerősödik a két csoport közötti különbség hangsúlyozása, azt erősen eltúlozzák és általánosítják, ezáltal megint a dichotómiák erősödnek meg, így például a szorgalmas és kitartó lányok képe, szemben a

lusta és kreatív fiúkéval. Tehát ezek a túlzások nem feltétlenül jelentik azt, hogy a tokenek mindig a negatív póluson vannak, míg a dominánsak a pozitívon. Sokkal lényegesebb az, hogy a két csoport közötti vélt különbségek erősödnek meg. (Nemcsak azért mondhatjuk azt, hogy vélt különbségekről van szó, mert ezek a kategóriák, pl. hogy szorgalmas, kreatív, társadalmi konstrukció eredményei, hanem azért is, mert az interjúk során voltak, akik sokkal eredményesebbnek találták a lányokat. Erre rövidesen visszatérek.) A kontrasztokban való gondolkodás, a különbségek és oppozíciók hangsúlyozása a domináns kultúra és token-kultúra közötti határvonalat erősíti, és szinte átjárhatatlanná teszi. Álljon itt dichotomizáló vélemény, amely tipikusnak volt mondható:

„Na most, a fiúk és a lányok között alapvetően olyan különbséget látok, hogy a lányok kitartóbbak, viszont tényleg azt kell mondanom, hogy nem annyira kreatív a gondolkodásuk. Tehát, ők, ha valamit megtanultak, akkor azt szorgalmasan szépen tudják és csinálják. A fiú, az elmegy közben focizni, sörözni, és akkor egy nappal a vizsga előtt megpróbálja megérteni, és ugyanakkor viszont jobban rájár az agya.” (F11)

Ilyen jellegű állítást kizárólag férfi interjúalanyoktól hallottam, de közülük sem mindenkitől. A nők – nyilván a saját pozíciójukra való reflektálás miatt is – sosem említették azt, hogy a fiúk okosabbak lennének, mint a lányok. Az oktatók a kontrasztot néha a lányok kellemes szociális tulajdonságainak is betudták, aminek a későbbiekben aztán kiemelt jelentősége lesz.

„akik idejönnek, azokból, ha öt-hat leány van, akkor az már sok. Tehát, akkor már örülünk, hogy mosoly is van az előadóteremben” (F11)

A kirívó különbségből fakadhat az izoláció, a domináns csoporttól való elkülönülés. Mivel könnyű megkülönböztetni a lány hallgatókat a fiúktól, ezért könnyebben is izolálódnak, nehezebb számukra kezdetben a beilleszkedés. Ez egybeesik azzal, amit Kanter (1993) is írt a vállalati kutatása alapján.

„Tehát itt, itt az első években egy 150–200 fős előadásra ül be, tehát nincsen, nincsen, a fiúnak sincsen kapcsolata a tanárokkal. De a lányok pedig ebből a szempontból azt hiszem még jobban, főleg kezdetben, tehát amíg nem tudnak valamennyire beilleszkedni, sokkal visszahúzódnak.” (N1)

Néhány interjúalany világosan meg is fogalmazta, hogy a lányok gyakran akár fizikailag is elkülönülnek. Ehhez persze az kell, hogy ne egyedül legyenek, hanem képesek legyenek kis csoportot alkotni:

„tehát nem vegyülnek el a fiúk között, tehát az tipikus hogy akkor ők kis csoportba rendeződnek, és akkor úgy vannak” (F9)

A fókuszcsoportos beszélgetésekben az egyetemista lányok reflektáltak arra a helyzetre, hogy milyen dolog, ha „poénkodnak” velük, illetve arra is, hogy ha ők elkülönülve ülnek a teremben, mert a fiúk mindig kihagynak néhány széket mellettük (Takács et al., 2013). Főleg az egyetem elejére vonatkozóan idézték fel ezeket az élményeiket. Ezzel éppen ellentétes volt az a tanári vélemény, amelyik azt hangsúlyozta, hogy a lányok nem különülnek el. Ez tehát mindenképpen függhet attól, hogy hol tartanak tanulmányaikban a hallgatók.

„ha két-három lány van egy csoportban, akkor általában fiúk mellett ülnek az órán, tehát nem ülnek hármasban, vagy kettesben, tehát nem különülnek el a fiúktól, hanem, hanem teljesen elvegyülnek közöttük” (F6)

Részben a kontrasztnak is köszönhető az a vizsgáztatási elv, hogy az objektivitás biztosítása és a lányok irányába történő esetleg szexuális megjegyzések elkerülése érdekében sosem maradhat kettesben a vizsgázó és a vizsgáztató. A kar tanára a következőképpen foglalta össze:

„Vizsgán, például, hogyha szóbeli vizsga van, sem engedem, hogy az utolsó előtti hallgató elmenjen, tehát mindig valakinek bent kell maradnia, és főleg akkor, hogyha hölgy marad a végére.” (F8)

Asszimiláció

A harmadik sajátosság az *asszimiláció*, amelyet Kanter úgy értelmez, hogy a token-helyzetben lévőknek minél inkább igazodni kell a csoportjukról fenntartott sztereotip képhez, és ez a token-szerepbe való beragadást is eredményezheti. Ezt abban az értelemben használhatjuk a jelen kutatásban, hogy erős volt a nemi sztereotípiák hangsúlyozása.

Korábbi vizsgálataink és a fentiekben ismertetett szakirodalom azonban rámutattak arra, hogy más értelemben is használhatjuk az asszimilációt. A teljes jogú elfogadottság érdekében sokan azt a megoldást választják, hogy igyekeznek nem kilógni a fúhallgatók közül. Az erős férfi kultúrához a lányoknak is kell alkalmazkodniuk (Dryburgh, 1999). Az egyik interjúalany markánsan fogalmazta meg a domináns kultúra mindenhatóságát. Itt már felmerül a token-pozícióból levezethető maskulin szervezeti kultúrához való alkalmazkodás mint adottság kényszere. Akinek ez nem sikerül, vagy nem szimpatikus a számára ez az erős maskulin környezet, az korán otthagyja az egyetemet. Az egyik interjúalany úgy látta, hogy a lányoknak el kell fogadniuk a férfias szervezeti kultúrát, ahogy erről Gherardi (1996) is beszámolt.

„a lányok azok inkább az elején eltűnnek, tehát az első egy hónap után rájön arra, hogy ő nem tud ebbe a világba beilleszkedni, mert hát ugye azon kívül, hogy tanulnia kell, ugye egy ilyen férfi mentalitás, vagy férfi társadalomba csöppen bele, úgy szokták itt mondani, hogy fiúsítani kell. Tehát aki, aki ezt nem bírja, az elején föladja, a többiek pedig csinálják ugyanúgy, mint a fiúk.” (N1)

A fiúsításnak különböző jellemzői lehetnek: az öltözködéstől, hajviseleten keresztül a viselkedésig sok minden. Több interjúalany is beszélt erről a folyamatról:

„... az itteni lányok azért egy kicsit fiúsítva is vannak sokszor. Ezért ez is igen átgondolandó, hogy amikor nagyon ehhez a fiús közeghez szoknak hozzá, azért egy kicsit az ő viselkedésük is találkozik.” (F7)

„az a szóke cicamica, vagy plázacica, az nem jön ide el. Tehát, aki úgy nagyon kilógna a sorból”. (F4)

Mint a fenti interjúk jelezték, a Kanter által kidolgozott modell nagyon jól alkalmazható a vizsgált oktatási intézményre is. A szervezeten belül a lányok csekély kisebbségben, token-pozícióban vannak, és ez sajátos helyzetet produkál a mindennapi működések során. Akár a tanárok hozzáállását, akár a fúhallgatók viszonyulását nézzük, azt meghatározta a lányok jelképes jelenléte. Ezt a férfitanárok jellemzően nem találták problematikusnak. A tanárok percepciója szintjén a lányok szervezeten belüli jelenlétét és értékelését rendre meghatározta az, hogy

állandóan láthatók a fűtöbbségben, hogy szembeállítják képességüket és hozzáállásukat a fiúkéval, továbbá hogy elvárják az asszimilációt. Dryburgh (1999) nyomán tehát elmondható, hogy a lányhallgatóknak nemcsak a mérnöki/informatikai kultúrát, de a maskulin szervezeti szabályokat is el kell fogadniuk.

A nemek szerinti torz arányok tehát sajátosan alakíthatják a nők és férfiak helyzetéről, szerepéről, illetve ennek okairól való gondolkodást is, amely a szervezet nemi kultúrájában megragadható. A szervezeti struktúra nemi jellegzetessége meghatározza azt is, hogy milyen a szervezeti nemi kultúra. Ezt mutatom be az elemzés következő részében.

A SZERVEZET NEMI KULTÚRÁJA

Korábbi vizsgálatok során (Vicsek–Nagy, 2006; 2011) azt tapasztaltuk, hogy bár az elméleti részben bemutatott tipológiák közül több is releváns lehet a vizsgált szervezet megértésében, a legátfogóbb képet akkor kapjuk, ha a Liebig-féle megközelítést alkalmazzuk. Ebben az esetben sikerül ugyanis legjobban ötvözni az egyéni, szervezeti és társadalmi nemiszerep-felfogások rendszerét. Az interjúk során az interjúalanyok – amellett, hogy sok példát hoztak személyes életükből –, beszéltek azokról a helyzetekről is, amikor individuális szinten találkoznak a kérdéssel: milyen motivációt, hallgatói érdeklődést tapasztaltak, ezeknek a nemekre jellemző okait igyekeztek megmagyarázni a vizsgált szervezethez köthető, illetve azon kívül elhelyezkedő tényezőkkel is.

A szervezetek nemi kultúrájának koncepciójában benne van annak a kérdése is, hogy a szervezet tagjai mit gondolnak a nemi szerepekről, és hogy a nemek szerint elosztott feladatok mennyire egyenértékűek. Mint Wajcman bevezetőben idézett gondolatai jelezték, a férfiak technikai tudása a nők feletti befolyás és potenciális hatalom forrását is jelenti. A műszaki és informatikai képzésben a maskulinitás terén még inkább felerősödik a technikai kompetencia fontossága, míg annak hiánya a sztereotip nőiességet erősíti. Éppen ezért arra számítottam, hogy a vizsgált intézményben erősebben jelenik majd meg a nemek dichotómiába állítása, mint például a korábban vizsgált önkormányzatoknál vagy vállalatoknál.

Liebignél ugyan a három, egymás után tárgyalt dimenzió a vállalat nemi rendje, a vállalat nemi rendjének viszonya a külvilág nemi rendjéhez, illetve az esélyegyenlőség, jelen könyvben ettől némileg eltértem. Ennek oka az, hogy

minél részletesebben bemutassam, hogy mit gondolnak interjúalanyaim a nemek társadalmi helyzetéről, illetve annak magyarázatairól. A hangsúly tehát sokkal inkább azon van, hogy mit gondolnak a külvilágról, illetve a szervezeti rendről, és kevésbé azon, hogy a két dimenzió viszonyát hogyan látják.

A magyar társadalom nemi rendjéről alkotott várakozások (a külvilág nemi rendje)

A kutatás során nem kérdeztem véleményeket a nemi szerepekkel kapcsolatban általában, hanem elsősorban a műszaki és informatikai felsőoktatásban elfoglalt kiegyenlített arányok okaira voltam kíváncsi. A kérdésre adott válaszok kapcsán azonban elég egyértelműen kirajzolódott az – egyetemen túli – nemi rendre vonatkozó érvrendszer.

A lányhallgatók alacsony arányának okai a műszaki felsőoktatásban

A kutatás során megfogalmazott egyik legfontosabb kérdés az volt, hogy a tanárok mit gondolnak arról, hogy miért nincs több lány a műszaki felsőoktatásban. Erről a kérdésről – egyetlen tanárnő kivételével, aki a kérdéssel foglalkozó egyik nemzetközi szervezet tagjai is – senkinek sem volt előzetes tudása vagy várakozása. Alapvetően a status quót teljes egészében természetesnek vették (Blickenstaff, 2005), a feltett kérdést pedig furcsának. Sőt a kérdést úgy értelmezték, mintha a helyzet változását valaki kívülről és erőszakkal szeretné elérni:

„Tehát, én visszakérdezek, hogy, hogy szóval most, ha hülyéskedni akarok, akkor papnak se feltétlenül kell ugyanannyi nőnek menni, mint férfinak, mondjuk legalábbis a katolikus egyházban, ugye? Tehát, muszáj az, hogy a nő villamosmérnök legyen?” (F11)

Bár tudjuk, hogy a foglalkozások nemek szerinti összetétele sokszor és sokat változott, és egyre több pályán kiegyenlítették az arányok, sőt elnőiesedtek, a változásra való reagálás hiányzott a válaszokból. A kérdezettek többsége eleve elrendeltnek és természetesnek tekintette a foglalkozások szegregációját, amivel nincsen különösebb tennivaló.

Általában nagyon színesen érveltek, számtalan példát hozva arra, hogy miért szükségesű és akár jó is a lányok elenyésző aránya a műszaki felsőoktatásban. Ez az érvrendszer akkor sem ingott meg, amikor a saját családjukból hoztak példákat (például a feleségük is mérnök). Az elbeszélésekből két fő magyarázatsoport bontakozott ki: az evolúciós, biológiai magyarázatok – bizonyos esetekben a kognitív képességekre vonatkozó utalásokkal – és a (társadalmi) munkamegosztásra visszavezethető indokok. (Ez egybevág azzal a vitával, amit angolul a *nature* vs. *nurture* szópárral írnak le. A természetre való utalás azt jelenti, hogy a különbségek és a helyzetek okát a természeti és biológiai különbségekkel magyarázzák, míg a nevelésre utaló kifejezés annak szán nagy szerepet, hogy a társadalmi környezetben milyenek a nemekre vonatkozó elvárások. A két megközelítés összefoglalását adja pl. Powell–Graves, 2003).

Evolúciós vagy biológiai (biológiaiainak nevezett) magyarázatok

Az interjúalanyok véleményében meghatározóak voltak azok a nézetek, amelyek „természetesnek” tekintik azt, hogy a nők és a férfiak által betöltött foglalkozások erősen szegregálódnak. Ebben a szervezeti kultúrában különösen erősen megjelent a természetre és a fejlődésre utaló magyarázat, jellemzően visszanyúltak az esszencializáló, biológiára utaló indokokhoz:

„Biztos ez velünk született adottság, mihez vonzódunk, mi érdekel minket” (F3)

„Tehát, ez egyébként szerintem biológiai különbség. Szóval egy férfi nem lenne képes kilenc hónapig babát hordani a hasában. Tehát alapvetően biológiai különbség.” (F11)

„szerintem az is ilyen alapvető evolúciós probléma, hogy például az általában a nőknek ugye a kommunikációs készségük a jobb, a férfiaknak meg, mondjuk, a térlátásuk. És mondjuk egy gépésznek kell azért térlátásának lenni, meg ilyen konstrukciós képességnek, és általában a férfiak ebben jobbak. Úgyhogy a nők kommunikációs képessége jobb, tehát azért tanárnak mennek, meg, meg ilyen helyekre, ahol tolmácsnak, meg nyelvszakokra, meg ami nekik jobban fekszik, tehát ez, ez alapvető biológiai adottság.” (F4)

Nem volt ritka az tehát, hogy a biológiai szempontok kerültek említésre. Az agy-felépítésbeli különbség régi, ám gyakran hallható érvét is felhozta magyarázatként egy kérdező.

„ez egyszerűen a férfi, női agyfelépítés, vagy nem tudom mi ennek az oka, tehát amikor egy speciális területben kell jobban elmélyülni, abban egy fiú jobban tud általában teljesíteni” (F5)

A biológiai különbségek állandó hangsúlyozása a különbségek esszencializálásához vezet. Éppen ezért fennáll annak a veszélye, hogy a férfi és női pozíciók közötti különbségeket megváltoztathatatlanak kiáltják ki, éppen ezért elutasítják még annak a gondolatát is, hogy valamit tegyenek a nők helyzetének javítására (Blickenstaff, 2005: 373).

Mint a fenti idézet is mutatja, a kognitív magyarázatok is előkerültek a beszélgetések során: a fiúk jobbak matematikából és természettudományos tárgyakból. Óvatosan, ám határozottan képviselték azt az álláspontot is, miszerint a fiúk és a lányok többnyire másként tanulnak: a lányok bemagolják, a fiúk viszont megértik a tananyagot. Ezek olyan állítások, amelyeket korábbi amerikai vizsgálatokban Jacobs és Eccles (1985) is felidézett. Ezek az idézetek ismételtlen a domináns és a token-kultúra közötti határok megerősítéséről szólnak (Kanter, 1993).

„a lányok inkább hajlandók úgy tanulni, hogy megjegyezni dolgokat, a fiúk pedig hajlandók úgy tanulni, hogy megértenek egy-két dolgot, és abból megpróbálják összerakni aztán a későbbiekben a többit. A kettő között az a különbség, hogy az első módszer, ilyen fényképezős módszerrel történő tanulás, annak az eredménye egy hét múlva elmúlik, mert átírja a következő információ a memóriáját. Aki meg nagyon keveset tanult meg, meg jegyzett meg, de képes azokból építkezni, ez a készség megmarad élete végéig.” (F1)

A határok megerősítése mellett arról is szó van, hogy a két feltételezett tanulási típus nincsen egyenrangúként kezelve: az idézetben említett lányok tudása ropant gyorsan elszáll, míg a fiúké örökre megmarad. Egy ilyen nagyon egyszerű, az ellentétekre és népszerű meggyőződésekre épülő sztereotipikus vélemény az azonos képzésre járó és azonos képességekkel rendelkező diákokat nagyon gyorsan hierarchiába helyezi, ahol a lányok – a fényképezős és magolós módszerek

feltételezése, továbbá az elmélyülésre való képesség hiánya miatt – máris és tartósan lejjebb helyezkednek el a műszaki és informatikai területeken.

Az alulreprezentációra vonatkozó magyarázatok másik nagy csoportja nem a természetben, hanem a kultúrában és a nevelésben keresi a magyarázatokat. Az alábbiakban ezeket foglalom össze.

Társadalmi magyarázatok

Az egyik tanárnak azon megjegyzése, miszerint: „ahogy a mosogatás női szakma, a mérnök az egy férfiszakma” (F3), elárulja, hogy kérdeztjeink eddig még aligha gondolkodtak azon, hogy milyen ellentét feszül a fizetett és fizetetlen munka között, továbbá hogy a különböző foglalkozások és munkák nemcsak horizontálisan szegregálódnak, hanem erős hierarchiába is rendeződnek.

A megkérdezett oktatók szerint a fiúkat egyszerűen jobban vonzza ez a szakterület, azaz a foglalkozások szegregációja tükröződik ebben is. Ezt teljesen szabad választásnak érezték, de mint fentebb rámutattam, a foglalkozások választása társadalmi elvárások mentén, egyszersmind a nemekre vonatkozó meggyőződések fényében történik (Correll, 2001). Ebben semmi meglepő nem láttak, mivel a szabad választás megvalósulásának tekintették. Egyáltalán nem kalkuláltak ezekben az esetekben a társadalmi szorításokkal.

„túlnyomóan a fiúk szeretik. Tehát én nem látok ebbe semmiféle problémát, bárki beikszelheti ezt a képzési formát, meg is teszi, ilyen arányban ikszelnek.” (F8)

Még az informatika területén is – ahol a lányok aránya a legmagasabb a vizsgált karok közül, és ahol még kevésbé kellene, hogy a szakterület fizikai nehézsége dominálja a gondolkodást, hiszen elsősorban szellemi, nem pedig fizikai munkáról van szó – többen azt a véleményt támasztották alá, hogy nem tudnak elképzelni lányokat nehéz, koszos körülmények között, esetleg izoláltan a többiektől. Álljon itt az egyik elutasító nézet!

„Egy rendszergazda egyrészt szeret egy sötét szobába vonulni monitor előtt, és ott nyomkodni a gombokat, másrészt neki feladata, hogyha leáll egy nyomtató, akkor be kell mászni az asztal alá, meg kell nézni, hogy a kábel hol szakadt el, kicserélni, stb, Ez nem egy nőies szakma. Ezt inkább fiúk szokták ellátni.” (F8)

Az informatikus férfiakról, egészen pontosan hackerekről az 1980-as években írt művekben szintén rámutatnak erre a világtól elvonuló attitűdre, amelyet maszkulin kultúraként, a hegemón maszkulinitás világos példajaként neveznek meg (Turkle 1984-es munkájára utal Wajcman, 1991). Ezek a férfiak erősen kötődnek a számítógépükhöz, egyszersmind menekülnek a komplex társadalmi kapcsolatok elől.

„Mondjuk, lány rendszergazdát azért nehezen képzelek el. Lány programozót talán már inkább, de azért az is igaz, hogy aki utána informatikai pályán elhelyezkedik, hogy amellet lehet-e családja, tehát anya lehet-e, egyebek, hogy az belefér-e, nem vagyok benne biztos, hogy minden esetben. Szóval azért az informatika tipikusan nem az a pálya, ahol a munkahelyek olyanok, hogy kiszámítható napi nyolcórás munkaidőről beszélünk. Hanem itt projektek vannak, és a projektek azok ugye sokkal inkább hullámozó terhelést jelentenek, és amikor csúcs van, akkor az napi 12–14 órát jelent. Ami egy nőnek a családi háttér biztosítása miatt nehezebb.” (F5)

Ez egybecseng Kanter (1993) figyelmeztetésével is: minél jobban ellentétbe állítva, kontrasztként jelenik meg a domináns és a token-csoport, annál erősebbek lesznek a határvonalak a két csoport által betöltött és betölthető pozíciók között. Az informatikai pályára vonatkozó előző idézetet cáfolja meg egy másik kar oktatója, aki épp az oppozíciókra épít az érvelésében.

„Hát egyszerűen azért, mert ilyen az élet. Hát ez éppen olyan, mint ha azt kérdeznénk, hogy nem tudom én, látott-e olyat, hogy a kukásautó jön, és a hátán ott kapaszkodik egy lány, és akkor leugrik és fölteszi a kukát. Nem látott, mert az, az egy fiús dolog. Ugyanígy van a műszaki pályával is. A műszaki pályának is azért vannak szeletei, mert azokhoz az ágakhoz, amik régen inkább a fizikai munkához társultak, például kohászat, bányászat, gépészet, ezeknél mindig is viszonylag kevés volt a lány. Nyilván egy informatikus, az lehetne lány, vagy egy nem tudom én, építész, aki nem a téglát cipeli, hanem lerajzolja az épületet, az is lehetne lány. Ez, ez így kialakult idővel, és nem tudom, hogy ez most sok vagy kevés, ez szerintem pont annyi, amennyinek lennie kell. Így, így jött ki.” (F1)

A mérnöki pályán belül is vannak tehát olyan területek, ahol az átlagosnál gyakrabban fordulnak elő lányok, amelyek a lányokhoz jobban „illenek”, ilyen

a vegyészmérnök, az építészmérnök vagy könnyűipari mérnök, de vannak olyanok, amelyek „férfiasak”, miként a fenti idézet is mutatta. Az idődimenzióról való gondolkodás hiánya jellemezte ezeket a véleményeket, hiszen régebben ezen a három, ma már nők által is birtokba vett területen még szintén kizárólag férfiak voltak a mérnökök. Az interjúalanyok saját maguk is hoztak példát arra, hogy akár a hétköznapi életben, akár a mérnöki szakmán belül vannak olyan területek, amelyekkel fel lehet kelteni a lányok érdeklődését.

„... mindennapi dolgokon keresztül ezt meg lehet szerettetni lányokkal is. Simán meg lehet szerettetni. És hát nyilván nem bányamérnöknek fog menni, hanem van olyan terület, ami kifejezetten nőies, pl. nálunk a könnyűipari kar, ahol ruhákat terveznek, anyagokat terveznek, előállításával foglalkoznak” (F2)

Azonban a mérnöki pályák között is nyilvánvalóan van hierarchia, amelyet én ugyan nem kérdeztem direkt módon, de egy-egy utalást hallottam, még ha a múltira vonatkozott is:

„annak idején, minden lány, a lányok elmentek, ha már mérnöki pályáról van szó, elmentek vegyésznek, ugye, akkor volt az a kis mondas, hogy keverem, kavaram, nem kell hozzá ész, legyél lányom vegyész” (F9)

Ezzel a rigmussal interjúalanyom nemcsak azt foglalta gyorsan össze, hogy mit gondoltak néhány évtizede a vegyészpálya presztízséről, hanem az azon a pályán tanuló lányok, sőt általában a lányok is az intellektuális hierarchia alsóbb szintjére kerültek.

A következő interjúalany már nemcsak azt az érvet hozta elő, hogy a műszaki terület általában nem érdekli a lányokat, hanem arra az évrre is épített, hogy a szakma és a társadalom mennyire fogadta pozitívan a lányok érdeklődését. Utalt arra, hogy a lányokat hosszú időn keresztül elbátortalanították, eltérítették a műszaki pálya választásától.

„Hát, én azt hiszem, hogy a lányok szempontjából egyre népszerűbb. Mert ódzkodtak, mert ugye régebben a műszaki pályán általában férfiak voltak. Sokáig le is nézték a nőket, hogy nem odavalók. De szerintem ez az arány változik, és a nők javára billen, tehát, hogy egyre nő, több nő választja ezt, azért mert ma már nem szégyen az, hogyha valaki lányként nemcsak szereti,

hanem tudja is a matek-fizikát. És ebből profitálni akar. Szerintem nő ennek az aránya.” (N3)

Nem csak a műszaki területen belül, hanem az egyes szakterületek között is vannak példák a nemek szerinti további szegregációra, mivel más-más szűkebb területre specializálódnak a fiúk és a lányok. A tanárok azt mondták, hogy a mérés és az automatizáció irányába jobban terelhetőek a lányok. Az informatika területén ezt az alábbi módon jellemezték:

„Hát mondhatjuk azt, hogy a fiúk azok inkább elmennek ebbe a ... rendszer-gazda, fejlesztő, ilyen irányba, a lányok kevésbé, ők ilyen ... vállalatirányítási rendszerek környékén, ... esetleg marketing közelében. ... Tehát, ha most szakirányokról beszélünk, hogy ki hova jelentkezik, akkor biztos, hogy elmondhatjuk, hogy egy robot szakirányra kevesebb lány jelentkezik, és egy vállalatirányítási rendszerre sokkal több, az biztosan így van.” (N2)

„ez a mai mérnöki szakma, az már, az már abszolút nem férfias dolog, ilyen számítógépes tervezés az egy teljesen nőknek is emészthető dolog lenne, a mechatronikai mérnök, ami ugye félig informatika, félig elektronika, az is egy, szerintem ma már nyugodtan összemoshatnánk ezeket a neveket.” (F3)

Tehát nagyon sokszor ezekben az idézetekben is többnyire természetes dologként kezelték a foglalkozások szegregációját, de sokkal inkább előtérbe kerültek a társadalmi mechanizmusok a biológiai magyarázatokhoz képest.

Nemi szerepek és sztereotípiák

A társadalmi magyarázatoknál és a foglalkozásválasztásnál előkerült a hagyományos nemi szerepeknek a dominanciája is: a családon, háztartáson belüli munkamegosztás vetítődött ki a pályaválasztásra is, hiszen mint fentebb is láttuk, a kérdezettek gyakorta nem látták lehetségesnek a nők számára a szülői szerep és a projektfeladat egyidejű elvégzését. Hasonló fenntartások a férfiakal kapcsolatban egyáltalán nem merültek fel.

Más esetben pedig a férfiak háztartás környékén végzett javító-szerelő munkájával hozták összefüggésbe a fiúk mérnöki pálya iránti érdeklődését.

„... mindig azt tartották, hogy ez nem nőies és, és inkább a férfiakhoz kötötték az ilyen jellegű dolgokat, a társadalomban is az az elvárás a férfival szemben: csinálja meg otthon, javítsa meg, amit javítani kell, holott ugye ma már sok nő is rákényszerül arra, hogy felvegyen ilyen szerepet, és csináljon ilyen dolgokat. De én azt hiszem, hogy ezek a sztereotípiák, ezek még nagyon mélyen élnek a társadalomban.” (N1)

Amikor tovább kerestem az eltérő érdeklődés okát, általában a sztereotip nemi szerepekhez jutottak el a szervezet tagjai.⁴⁹ Számtalan példát hallottam arról, hogy mennyire más a fiúk és a lányok érdeklődése kiskoruktól felnőttkorukig: „a fiú szétszedi az órát”, „a lány nem szereli szét a biciklit”; „nem a lány cserél kereket”.

„valami különbség eleve lehet a fiúk és lányok érdeklődésében. Tehát most gondolok arra, hogy a pszichológia is leírja, hogy a lányok babáznak, a fiúk meg autóval játszanak kicsi korukban, tehát én azt hiszem, hogy itt is lehet valami alapvető különbség.” (F6)

Ugyanezt a dichotómiát – babázó lányok, autózó fiúk – említette egy férfitanár, aki felesége mondatait idézte:

„ti azért vezettek nagyon jól, mert ti hároméves korotokban elkezditek. – És akkor mi biztos azért jobban parkolunk, meg vezetünk, mert hároméves korunkban autót vezetünk, ők meg babáztak.” (F3)

Saját életük is számtalan példával szolgált az elkülönülő nemi szerepek, nemek szerinti érdeklődés dominanciájáról. Több történetben visszaköszönt a számítógép vagy lego iránt érdeklődő kisfiú vs. a ruhának örülő kislány figurája. Az alábbi idézetben nemcsak tisztán a dichotómia jelenik meg, hanem össze is kapcsolódik azzal, hogy a lányok azok, akik a külsejükkel, csinosságukkal foglalkoznak, mert az „lányos” foglalatosság. Sőt, mint kiderült, csinosnak lenni is lányos dolog az interjúalany szemében. Babázni, gyerekekkel foglalkozni megint

⁴⁹ Azért nevezhetjük ezeket sztereotipnak, mert túlzott leegyszerűsítéseken és általánosításokon alapulnak. Ez abból is kiderült, hogy a válaszadók sokszor saját maguk hoztak ellenpéldákat: „tehát vannak ilyen fiús lányok” (F2).

csak a lányok feladata, lányok számára lehet érdekes. (Ez egybeesik azzal, amire már a fentiekben is utaltam a foglalkozási szegregáció kapcsán.)

„A kislánynak hazavittek egy ruhát, az boldogan felpróbált mindent, az én fiam az meg a legóval foglalkozott, ugye, nem foglalkozott ilyen kérdésekkel, miért kellene csinosnak lenni, lányosnak. Biztos ez velünk született adottság, mihez vonzódnak, mi érdekel minket.” (F3)

Összességében tehát azt láthatjuk, hogy a megkérdezett tanárok nagyon szívesen gondolkodtak a nemi sztereotípiák alapján a két nemről úgy, hogy egymással szembeállították, azaz bináris oppozícióba rendezték őket.

Ugyanakkor nem tartották lehetetlen dolognak megszerettetni a lányokkal is a műszaki pályát, csak olyan példákat kellene kapniuk, ami foglalkoztatja őket. Interjúalanyaim – többek között – a hússütést, a mobiltelefon-használat néhány fizikai törvényszerűségét vagy a mosógéphasználatot említették. A technológia iránti érdeklődés és annak hétköznapi használata összefügg azzal is, hogy középiskolában milyen képet sugároznak a fizikáról, illetve hogy mennyire kísérlet- és gyakorlatorientált az oktatás. Ez a megközelítés teljesen egyezik azzal, amire Wajcman is utal, aki – többek között Stanley nyomán – a technológia definíciójának elfogultságáról, férfiakra szabott jellegzetességéről (male bias) beszél (Wajcman, 2009).

Az általános iskola és középiskola szerepe

Az oktatási rendszer elnőiesedését, a minták hiányát is paradox módon a műszaki pályára való kerülés gátjának tekintették. A feminizálódott tanári pályát is gondnak látták, ha arra gondoltak, hogy kevés fiatal jelentkezik a műszaki pályára. Ettől eltekintve nem tekintették problematikusnak, hogy a pedagóguspályán sok nő tanít:

„a gimnáziumokban is elsősorban nő tanárokkal találkozok, és a férfias magatartásminták, és ugye nagyon sok gyereknek az életéből nem is maradnak ki, de jócskán háttérbe szorulnak a női mintákhoz képest.” (N1)

„Azt szokták mondani, hogy tanári pálya elnöiesedik. Na most, ugye a következő kérdés meg az lenne, hogy a nők miért vannak olyan kevesen a műszaki életben, hát akkor itt már nagyjából meg is találtuk a választ, hogy azokban a típusú iskolákban, ahol a női tanerők vannak túlsúlyban, érzésem szerint, valószínűbb az, hogy ott kevesebb szó esik a műszaki pályán való folytatás lehetőségeiről, mint egy olyan, ahol örökké kalapálnak, reszelnek, szerelnek, reggeltől estig.”(F1)

A fentieknek megfelelően voltak, akik ezt a helyzetet természetesnek tekintették, míg mások elfogadhatónak tartották a beavatkozást. Megint mások hangsúlyozták, hogy a lányokat ösztönözni kellene/lehetne, illetve a természet-tudományok státusát is növelni, és ez magával hozhatná a fiatalok érdeklődésének növekedését.

„És igenis sugallni azt, hogy igenis attól nem lesz kevésbé nő, vagy nem lesz kevésbé nőies, hogy ilyen szakmát választ.” (N1)

Ez a megjegyzés azért is fontos, mert a nemzetközi irodalomban visszaköszönő motívum, hogy a műszaki területen tanuló lányokat a környezetük nem tartja elég nőiesnek, hanem a fiúsodást vélik jellemző tendenciának (Barnard et al., 2012). Azt is többen állították, hogy a középiskolában már messze eldőlték ezek a kérdések, és az egyetem nem tud változtatni azon, hogy milyen a fiatalok érdeklődése. Így tehát a szakirányú szakközépiskolai diákok között szimbolikus a lányok jelenléte, és a gimnazista lányok általában kevésbé érdeklődnek a műszaki és informatikai pálya iránt.

„Én azt gondolom, hogy, hogy nem lehet így nemek szerint egy pályát vonzóvá tenni. Az, ami előnye ennek a szakmának, ennek a villamosmérnök szakmának, az, az ő... akkor lesz vonzó, hogy ha már középiskolában találkozik ezzel a szakmai területtel. Aki gimnáziumban nem szerette a reál tárgyakat, az nem fogja a mérnöki pályát választani.” (N3)

„a középiskolában, amikor szakkört kell választani, akkor a lányok csak táncolnak és csak énekelnek” (F3)

Hasonló érveket hozott fel egy másik oktató is, visszatérve a korábban már körbejárt magyarázatra: ez a status quo, amin aligha kellene változtatni.

„beszélhetnénk arról is, hogy ritmikus sportgimnasztikára mért annyi lány megy, és mért nem mennek fiúk, tehát egyszerűen én úgy látom, hogy ez a szakma ez férfi szakma jellemzően.” (F8)

A szülői minta

Magyarország a különösen családorientált országok közé tartozik a nemzetközi összehasonlító vizsgálatok eredményei alapján (Pongráczné–S. Molnár, 2011), még ha ezek a megállapítások sokszor nem is értékmentesek, és inkább a retorikára, semmint a valódi magatartásra utalnak (Neményi–Takács, 2005). A nemekkel kapcsolatos kutatások során rendre találkozunk azokkal a dilemmákkal, amelyeket a családhoz és a szülői házhoz is lehet kötni. A vizsgálatban ilyen példa volt a szülők befolyása a pályaválasztásra.

Nem feltétlenül pozitívan került elő ez a példa, mert a tanárok sokszor a társadalmi kötöttséget látják benne. Két esetben került explicit módon megnevezésre a szülők befolyása: amikor a szülők erőltették a műszaki pályát, mert ők is azon a területen végeztek és dolgoztak, illetve általában a lányok pályaválasztása kapcsán. Tulajdonképpen mindkét esetben a mintakövetés problematikája került elő. Az első esetre, azaz a szülői nyomásra sok válaszadó kitért, ezzel is magyarázva a diákok kisebb fokú érdeklődését, míg a második esetben egy tanár fejtett ki érdekes véleményt:

„Tehát anyuka mint gépészmérnök nagyon kevés van ma azokban a magyar családokban, akik a gyerekeiket a felsőoktatásba küldik. Tanítónő, könyvelő, banki ügyintéző, tehát ezekből viszonylag sok van, informatikusból már azért, ugye a nők között is, tehát ott, hát ha nem is fele-fele az arány a cégeknél, de sokkal jobb az arány, mint mondjuk gépészmérnök kategóriában. Tehát azokból sok van, tehát nyilván a lányoknak a jövőképe az anyukának a múltjában gyökerezik valahol, tehát az egy sokkal jobb pálya, mint amit mutat. És anyu még nem mutat gépészmérnök-pályát.” (F3)

Azért emblematikus ez az idézet, mert érinti a karrierfejlődés és a társadalmi mobilitás kérdéseit is. Az idézetet összekapcsolhatjuk az elmúlt évtizedek azon vitájával, hogy a nemek közötti egyenlőség fejlődése, a munkaerő-piaci szegregáció csökkenése miért torpant meg. Ez részben arról is szólt, hogy a lányok

rendre olyan foglalkozásokat választanak, amelyekben referenciaként saját édesanyjuk, de legalábbis az ő korosztályuk megjelenik (England, 2010), és nem szívesen mennek férfiasnak számító pályán előre. A mérnöki pálya – különösen annak egyes területei, mint például az idézetben megjelenő gépész-mérnöki – pedig ilyen terület.

Anyaság és gyerekvállalás

Az, hogy egy tanárnak milyen felfogása van a szülői szerepekről, már önmagában is meghatározhatja, hogy milyen példát mutat vagy sugall a hallgatók számára. A vizsgált szervezetben a tradicionális nemi szerepmegosztásra vonatkozó nézetek dominanciáját tapasztaltam. Ez nem volt meglepő, mivel egybe-
vág korábbi munkáink eredményeivel, amelyeket önkormányzati (Vicsek–Nagy, 2006), illetve for-profit szervezetekben (Vicsek–Nagy, 2011; 2014) végeztünk, márpedig egy egyetemi szervezet legalább annyira stabil és konzervatív intézmény, mint egy vállalat. Jelen kutatásban, bár a téma eredetileg nem szerepelt a kutatás kérdései között, a kérdezettek akár saját életükről beszélve, akár a női pályafutások sajátosságait nézve arra a következtetésre jutottak, hogy a nők életében törvényszerűen törést jelent a gyerekvállalás.

Több szempontból is összeegyeztethetetlennek tartották a műszaki és informatikai pályát a női családi szerepekkel. Itt ismét a külső társadalmi környezet által diktált feltételrendszerről számoltak be. Mindhárom karon egybehangzó volt a férfiak véleménye a kérdésben: a gyerekvállalás nyilvánvaló akadályt jelent, ezért olyan állást kell keresniük a nőknek, ami összeegyeztethető a családi élettel, és többen azt is hozzátették, hogy megéri ez a kompromisszum, miként ezt már a fentiekben is röviden említettem.

„aki utána informatikai pályán elhelyezkedik, hogy amellet lehet-e családja, tehát anya lehet-e, egyebek, hogy az belefér-e, nem vagyok benne biztos, hogy minden esetben” (F5)

Az indoklásokban rendszeresen felmerült, hogy az informatikusoknak sokszor éjszakába nyúló a munkaidejük, kiszámíthatatlanok a feladataik. (Válaszóink egyáltalán nem reflektáltak arra, hogy számtalan olyan többműszakos, alulfizetett feminizált foglalkozás van, amelyekkel kapcsolatban senkinek sincsen

hasonló aggálya, legyen szó a kórházi nővérekről vagy a hipermarketekben dolgozó pénztárosokról.)

Itt tehát tetten érhető a nemek szerint eltérő (gendered) karrierút. Ez azt jelenti, hogy a férfiak és a gyermektelen és/vagy család nélküli nők haladhatnak a férfiakra szabott, hagyományos karrierpályán, amelyik kevés karrierszünetet és folyamatos jelenléteket vár el („fast track”), míg a (gyermekvállaló) nőkre sokkal inkább a nem hagyományos, a családot és a munkát kombináló megoldások jellemzők, amelyek hosszabb gyereknevelési szabadságot, esetleg rész-munkaidős foglalkoztatást is jelentenek („mommy track”).

A gyermekneveléssel eltöltött hosszú időt ugyanakkor hasznosnak ítélték a kérdeztettek, legalábbis egyéni szinten: „hátrány, hogy amikor szülnék, elmennek évekig de hát ... a gyerekek annyi pluszt ad” (F2)

A gyerekvállalás és a karrierépítés összeegyeztetését kritikus problémának tartotta mindenki, ha ez a kérdés szóba került. A magyarországi társadalmi nem világos kritikáját is adta, hiszen rámutatott az emberi tőke erodálására a hosszú ideig, három évig tartó gyermekgondozási segély (gyes) alatt:

„Igen, az a baj, hogy ugye otthon van ugye két gyerek, mert ugye ez a gazdaságos, és utána hat év alatt nagyon sokat fejlődik a szakma, tehát akkor előlről kell kezdeni az egésznek a tanulási folyamatait, és a tanulástól borzasztó hamar el lehet szokni, tehát nehéz visszatérni. Most az a kérdés, hogy milyen területen, hiszen új fejlesztésre valószínűleg nem tud menni, de egy felügyelő üzemeltetéshez, amit ő felügyel, azt meg tudja csinálni.” (F9)

A női tanárok még sokkal kritikusabban, és saját példáik miatt személyesebben is tudtak szólni a szorító helyzetekről, amelyet az alábbi interjúalany egy harc-hoz hasonlított:

„... nem lehet megállni. Ez így van, egy percre sem, és tényleg fájdalmas módon lemaradnak, de hát majdnem minden terület ilyen, aminél hát, ha valaki tisztességesen mamaként működik, akkor nincs mese, ugye akkor, akkor tudomásul kell venni azt, hogy az ember lemarad, és akkor... Vagy eleve úgy választ területet, hogy, hogy ebben a harcban ne vegyen részt. Vagy pedig hát nagyon nagy áldozatokat tesz véleményem szerint a családban, hogy ha nem így van. (N2)

Ezeknek az eltérő karrierutaknak a megkérdőjelezhető eredményességét jelentik azok a nehéz munkaerő-piaci helyzetek, amikor a kisgyermekes anyák képtelenek elhelyezkedni a gyes után. Magyarországi vállalati vizsgálatok is bebizonyították, hogy igen erős hátrányt („motherhood penalty”) szenved el a gyermeket vállaló nő, még ha magas végzettségű, látványos karriert befutó munkavállaló is (Glass–Fodor, 2011; Nagy–Primecz, 2014). Interjúalanyaim ennél finomabban fogalmaztak, amikor például „parkolópályáról” beszéltek.

Egy másik női interjúalany személyes története világosan bemutatta a helyzet fonák voltát:

„Hát, a magam tapasztalatáról beszélek, mikor én pályakezdőként akartam elhelyezkedni. ... tehát akkor én rossz kategóriában voltam, mert hat év eltelt, mióta én végeztem, nem volt tapasztalatom, kisgyerek, és így tovább, ezáltal nehezen ment. Nehezen ment. ... Nem biztos, hogy az volt az elsődleges szempont, hogy nő voltam, de a körülmények diktálták, mert a nő szül, mert a nő marad otthon” (N4)

Egyik interjúban sem reflektáltak a nőket hátrányos helyzetbe hozó szervezeti és társadalmi konvencióra, amely magától értetődőnek tekintti, hogy a gyereknevelés női munka, hogy a hosszú ideig tartó gyermeknevelési szabadság versenyképtelenné teszi a nőket az innovatív területeken, vagy hogy a szervezetek elvárásrendszere nem nőbarát (értsd: családbarát). Maddock és Parkin brit vizsgálatukban is azt tapasztalták, hogy a nők sosem kapnak jó értékelést a környezetüktől: azt is a szemükre hányják, ha túl sok időt töltenek gyermekeikkel, és azt is, ha túl keveset (Maddock–Parkin, 1999). Hasonló eredményeket találtunk korábbi magyarországi vállalati kutatásainkban is (Vicsek–Nagy, 2011).

Még hogyha ezt a kérdést problematikusnak érzik is a megkérdezettek, alig akadt tehát bárki is, aki úgy vélte volna, hogy változtatni kell a jelenlegi helyzeten (akár egyéni, akár vállalati, akár társadalmi szinten). Tehát a status quo megkérdőjelezetlen maradt, és ismét előjöttek a nőkre vonatkozó pozitív sztereotípiák, és ezzel együtt a jóindulatú szexizmus is. Egyik férfi interjúalanyunk elmondta, hogy ő otthon nem szokott részt venni a háztartási tevékenységekben, viszont felesége így is mindent tökéletesen megcsinál, sőt szép karriert is tudhat maga mögött. A megoldást a következőkben látta:

„Meg hát itt is, hogy ha fölveszünk egy-egy hölgyet, hát az egész biztos, hogy hátrány, hogy amikor szülnék, akkor elmennek évekig, ezért nem lehet azt mondani, hogy nem hátrány, ez hátrány. De én úgy látom, hogy a lányok... meg tudnak ennek felelni, tehát ki tudják védeni, meg tudják védeni szerintem, tehát tudnak annyival többet dolgozni, meg annyival szorgalmasabbak, meg érettebbek, hogy ezt a hátrányt ki tudják küszöbölni.” (F2)

A gyerekvállalásra vonatkozó részekből is világosan kibontható volt a szuper-nő-szindróma és a kettős teher megléte, amire az interjúalanyok szerint az lehet a megfelelő reakció, ha még többet és még intenzívebben dolgoznak, azaz a teljesítménynöveléssel reagálnak. Ebben a helyzetben egyik interjúalany sem látott különösebb problémát. Nem véletlen tehát, hogy az üzleti világban kevés szerepmódel áll a hallgatók előtt, legalábbis ami a műszaki és informatikai területet illeti, miként erre később még visszatérek.

A következőkben azt szeretném áttekinteni, hogy a saját szervezetre, a műszaki és informatikai képzés vizsgált területeire nézve milyen módon jeleníteték meg interjúalanyaim a nemek fontosságát.

A szervezet nemi viszonyrendszerére vonatkozó megállapítások

Az intézményben uralkodó nemi rendre vonatkozóan azokat a kérdéseket elemzem, amelyek a szervezeten belüli folyamatokat kívánják feltárni: hogyan értékelték az oktatók a fiúk és lányok bekerülését, tudatosságát, egyetemi teljesítményét, illetve a lányhallgatók előtt álló szerepmodelleket.

A szervezet belső rendjére vonatkozóan általában az volt a jellemző, hogy a tanárok – kevés kivételtől eltekintve – alig láttak különbséget a fiú és a lány hallgatók között. Ennyiben a Liebig (2007) által kidolgozott modellből legjobban a detematizált heterogenitás típusát figyelhettük meg: bár szinte mindenki látja a szembetűnő társadalmi különbségeket, miként több korábbi idézet is mutatta, ezekről nem szoktak beszélni, és nem is látják ennek a kérdésnek a relevanciáját. Hogy ez mennyiben függhet össze a már bemutatott fiúsítással, azaz hogy sok tekintetben lezajlott a homogenizáció, a lányok teljes beolvasztása a férfias nemi kultúrába, az nem egyértelmű. (Miként Sorenson 1984-ben megfogalmazta a vezetőkkel kapcsolatban: „A legbefolyásosabb szervezeti pozíciókat szinte teljes egészében férfiak foglalják el, eltekintve attól

a véletlen, biológiailag női személytől, aki társadalmi értelemben férfiként cselekszik.” – idézi Acker (1990: 139).

Egyetemi teljesítmény, egyetemi tapasztalat

Teljesítmény

A tanárok általában úgy látták, hogy nincs eltérő elvárásrendszer a fiúkkal és a lányokkal szemben, én azonban arra voltam kíváncsi, hogy megfigyelhető-e mégis különbségek a nemek értékelésével kapcsolatban. A fiúk és lányok – esetleges – teljesítménybeli eltérését mindenkinél a saját tárgya kapcsán kérdeztem. A tanárok alapvetően irrelevánsnak tartották a kérdést, mivel úgy látták, hogy hasonló tudást és teljesítményt tudnak felmutatni a diákok a nemüktől függetlenül, továbbá hogy a lányok száma olyan alacsony – főleg a gépészmérnöki képzésben –, hogy már egy-egy eltérés is torzításhoz vezethet. Ez egy nagyon fontos szempont, amennyiben a tényleges eredményeket hasonlítjuk össze, ám kicsit kevésbé súlyos kifogás, ha az eredményekkel kapcsolatos percepciókat nézzük. Ez utóbbiakat vizsgálva rendre megjelentek a sztereotip képek a lány és a fiú egyetemi hallgatókról. Izgalmas kérdés éppen ezért megnézni, hogy valójában milyen eredmények születtek a kutatást megelőző félévben. Erre az ad lehetőséget, hogy a fentiekben már említett kérdőíves vizsgálatban a kutatók megkérdezték a válaszadókat az utolsó féléves átlagukról (Papp–Keszi, 2013).

Ezeket az eredményeket mutatja a 12. táblázat. Azt lehet látni, hogy az interjú vizsgálat helyszínét adó, fiútöbbségű karokon lényegesen alacsonyabban az elért tanulmányi átlagok. Ezeken a karokon nagyon hasonló a fiúk és a lányok tanulmányi átlaga. Kivételt jelentenek az informatikai képzésben részt vevők, ahol a lányok lényegesen gyengébb átlagokat értek el, mint a fiúk. Ennek alapján tehát nem mondhatjuk el sem azt, hogy a lányok teljesítménykényszer alatt vannak, és ezért jobban teljesítenek, mint a fiúk, ahogy ez Kanter (1993) téziséből következne, sem pedig azt, hogy a képzésben tanuló lányok gyengébbek lennének, mint a fiúk. A hallgatóktól származó adatok leginkább azt támasztják alá, hogy egyrészt nehéz ezeken az egyetemi karokon jó eredményt elérni, másrészt pedig, hogy azok a lányok, aki itt tanulnak, átlagosan ugyanolyan jó teljesítményre képesek, mint a fiúk.

12. táblázat. AZ ELMÚLT FÉLÉVI ÁTLAGOK ÁTLAGAI KAROK ÉS NEMEK SZERINT
(A HALLGATÓK ÁLTAL ADOTT INFORMÁCIÓK ALAPJÁN)

| Egyetemi karok | fiúk | lányok |
|---|------|--------|
| Keleti Károly Gazdasági Kar | 3,21 | 3,55 |
| Rejtő Sándor Könnyűipari és Környezetmérnöki Kar | 3,25 | 3,36 |
| Kandó Kálmán Villamosmérnöki Kar | 3,14 | 3,12 |
| Bánki Donát Gépész- és Biztonságtechnikai Mérnöki Kar | 2,90 | 3,03 |
| Neumann János Informatikai Kar | 3,11 | 2,90 |

Forrás: Papp–Keszti, 2013: 255. oldal alapján

Visszatérve az oktatói véleményekhez, általában a fentiekkel egybehangzó tapasztalatot hallottam tőlük is. Az elért osztályzatok tekintetében alapvetően nem láttak különbséget a tanárok, sőt néhányan arra is utaltak, hogy a lányok akár jobbak is lehetnek a fiúknál. Néhányan, főleg a női tanárok általában jobb véleménnyel voltak a lányok eredményességéről és elkötelezettségéről.

„Tehát, és hogyha arányaiban tekintem, ugye, a kevés lány között sokkal több jó tanuló van, mint a sok fiú között, mert a fiúk között is vannak szép számmal azért ilyen nagyon-nagyon céltudatosak, de arányaiban nyilván, ugye, ez egy sokkal kisebb arányt jelent.” (N1)

„A lányok általában jobb jegyeket kapnak, mint a fiúk” (N4)

„Tehát, aki ide... ezt a pályát megcélozza az (a lány), az úgy látszik, hogy, hogy motivált is, és meg akarja szerezni az oklevelet.” (N3)

Szinte egybehangzó volt az a vélemény, hogy az alapozó tárgyakban, főleg matematikában a lányok ugyanolyan jól teljesítenek, mint a fiúk. Az egyforma teljesítményről szóló vélemények mellett azonban megjelentek a különbségre példát hozó vélemények: mindkét irányba megfogalmazódtak markáns felvetések, amelyek alapvetően a jól ismert, fent már érintett férfi-női sztereotípiákon alapultak, amelyeket szinte mindig dichotómiába rendeztek.

Előjöttek a lányokkal kapcsolatos pozitív, a fiúkkal kapcsolatos negatív jellemzők, mint például a *szorgalmasság vs. szétszórtság*. A lányok szorgalmasságához szinte nem férhet kétség, a szorgalmas lányok képe szinte minden

egyres válaszadó véleményében tetten érhető volt. Ezt a véleményt a férfi és női válaszadók egyaránt osztották, és ez a nézet független volt az oktatott tárgytól.

„... a lányok hamarabb belátják, hogy tanulni kell, szorgalmasabbak, sokkal szorgalmasabbak. ... , és amit mondtam, hogy ezt nagyon nehéz megszokni az első félévben az elsőéveseknek, hogy itt úgy kell tanulni mindennap, hogy nincsenek rákényszerítve, tehát senki nem kérdezi meg tőlük, hogy tanultak-e. De mégis mindennap kell, na, erre egy lány sokkal inkább hajlandó, mert a lány hamarabb elhiszi ezt, tudomásul veszi, és végrehajtja, megcsinálja. Egy fiúnak meg van érdeklődésében tizenöt más dolog is, akkor inkább azzal foglalkozik, mert, hiszen senki nem szól érte, hogy ha nem azt csinálja.” (F2)

„Hát az, az biztos, hogy a fiúk azért sokszor hajlamosabbak a trehányságra, az az alaposság azért az nincs meg.” (F7)

Nemcsak az oktatók, hanem a fentebb már idézett, fókuszcsoportos módszerrel megkérdezett egyetemista lányok között is konszenzus volt abban a kérdésben, hogy a lányok szorgalmasabbak (Takács et al., 2013).

Voltak esetek, amikor mindkét nemet valamilyen előnyös jelzővel illeték: megfogalmazódtak erős sztereotípiák a fiúk és a lányok szembeállításáról, amikben a *szorgalmas lányok – kreatív fiúk* kapcsolat sokszor előkerült. Ez annyiban mindenképpen figyelemre méltó, hogy amellett, hogy ismét megjelenik a kontraszt, az értelmiségi pályákon a kreativitás általában magasra értékelt tulajdonság.

A lányok *megbízhatósága, lojalitása és pontossága* mint pozitív tényező más helyzetekben is említésre került:

„precízebbek a lányok, kötelességtudóbbak ugye. A napi életben, azt gondolom, hogy alapvetően jobban ... megpróbálnak alkalmazkodni a világhoz, sokszáz éves oka van ennek, gondolom. Nem genetikai oka van talán, de sok száz éves oka van, hogy hogyan szocializálódtunk” (N2)

A fentiek ellenére néha előkerült az a vélemény is, hogy a *fiúk* nemcsak kreatívak, hanem egyszerűen *jobbak matematikából* vagy akár más szakmai tárgyból is. Egy-két szakmai tárgy esetében ugyanakkor kendőzetlenül elhangzott, hogy a lányok teljesítménye alatta marad a fiúkénak, mivel más módon viszonyulnak a feladatok megoldásához: kevésbé gondolkodnak, inkább magolnak, miként

azt már korábban idéztem. Ugyanakkor ezek a vélemények egyáltalán nem tükrözték a válaszadók többségének álláspontját.

„hát kiugró teljesítményre inkább a fiúk képesek” (F10)

„A lányoknál néha előfordul, hogy, hogy megpróbálja bemagolni, tehát, hogy szorgalmas és bemagolja értelem nélkül, de ez is ritkán fordul elő, tehát ha valaki ide jön, hamar rájön, hogy nem tud ilyen mennyiségű anyagot bemagolni, képtelenség.” (F2)

Ezek az állítások teljes egészében egybevágóak azokkal a vélekedésekkel, amelyeket a tizenévesek matematikatudásáról összegzett Jacobs és Eccles az 1980-as évek Amerikájában. Egyes szülők úgy látták, hogy a lányok inkább „bevigják” az anyagot, míg a fiúk „megértik” (Jacobs–Eccles, 1985), ezáltal a fiúkat alkalmasabbnak tartják a reál pályákra.

A tanárok ugyanakkor a fiúkkal kapcsolatban is megfogalmaztak némi kritikát. A megjegyzés viszont nem a kognitív képességeikre, hanem a magatartásukra vagy a magabiztosságukra vonatkozott. Azt a képet vázolták fel, hogy a fiúk *túlbecsülik a saját felkészültségüket* és tudásukat.

„A fiúknál egy kicsit az is benne van, hogy hajlandók egy kicsit jobban elszállni maguktól, hogy hát ők azért értenek hozzá, és nagyobb az önbizalom.” (F7)

Más oktató is úgy látta, hogy a lányok kevésbé fecseglnek el az idejüket, mint a fiúk, akik a számítógép előtt nem nagyon kontrollálják az *időfelhasználásukat*:

„Feladatainkat számítógépen adjuk ki, vizsgára jelentkezni számítógépen kell, és az esetek többségében az történik, hogy a hallgató odaül a számítógép elé, egy percre benézek. Benéz, és reggel hat órakor azt veszi észre, hogy a háta mögött felkel valaki, és aznap nem csinált semmit. Nem tanult, nem jutott előre sehová sem. A lányoknál ez talán egy kicsit kevésbé jellemző. Meg az, hogy a lányok kevesen vannak, ők egy ilyen zártabb csoportot képeznek, tehát sokkal összetartóbbak egy évfolyamon a lányok.” (F3)

A harmadik pozitív jelzőcsoport a lányokkal kapcsolatban a *kitartás, az elszántság és a céltudatosság* volt, főleg az alapozó, általános tárgyak esetében (mate-

matika és fizika). Ez a jellemző pedig a karrier szempontjából sokkal mérvadóbb, mint a szorgalmasság. (Erre a későbbiekben még röviden visszatérünk.)

„... az a kevés lány, aki megmarad, azok jó tanulók lesznek, nagyon elszántak. ... Ír üzenetet, hogy de ő jobb jegyet szeretne, nem elégszik meg a kettessel, aki megmarad, tehát aki nem menekül el az első hónap után. Én róluk azt gondolom, hogy sokkal szorgalmasabbak, alapértelmezésben is sokkal céltudatosabbak, mint a fiúk.” (N1)

„főleg a matekos tankörökből tudok kiindulni, a lányhallgatók általában sikeresen teljesítenek, és nem azért, mert én könnyebben adok nekik egyestől különböző jegyet. Azon kevés lány, aki megjelenik, ők általában teljesítik is az adott kurzust. A sok fiúból kevés teljesíti.” (F5)

Az egyetlen valóban pozitív jellemzés a lányok képességeivel és világlátásával kapcsolatban egy idősebb férfi tanártól hangzott el, aki úgy látta, hogy – a fiúkhöz képest – a lányok tudatosabban választották a műszaki pályát, ezért nem kérdés, hogy a felvett lány tényleg érdeklődik is a terület iránt.

„Tehát, eléggé lent volt a színvonal, aztán mi itt szűrünk. Tehát, nekünk ez volt az elvünk, tehát fiúból is, gyenge képességűek jöttek, lányokból kevésbé. A lányok azért, úgy gondolom, hogy azért jobban meggondolják, ha ide jönnek. Tehát fiúknál ez adódik, hogy jó, elmegyek műszaki pályára, a lányoknál sok egyéb pálya van még, ahová el lehetne menni, tehát, ha ide eljön, akkor már valamennyire vonzódik ehhez.” (F9)

Illetve álljon itt még egy példa arra, hogy az egyik férfi tanár kimondottan kiemelte az egyik diáklányt a nagy hallgatói tömegből, hiszen talált példát sikeres, műszaki terület iránt érdeklődő lányokra is:

„ennek a karnak szerintem jelen pillanatban legsikeresebb hallgatója az egy lány, tehát aki a legjobb tanulmányi eredménnyel büszkélkedhet. Történetesen ő autószerelőnek tanul.” (F3)

Vagy éppen egy másik szakon egy mások által mesélt példát adtak tovább:

„Viszonylag kevés a lány, de tavaly is volt olyan hallgatónőnk, akiről az egyik oktató mondta, hogy na, ő az, aki meg fogja csinálni azt, amit megtervez, egy áramkört, mert olyan gyakorlati készsége volt a hölgynek.” (N3)

Összességében tehát azt tapasztaltam, hogy bár a kérdezettek elsősre nem neveztek meg különbségeket a fiúk és lányok teljesítménye között, de a kérdésen való gondolkodás közben általában sztereotíp jelzőket említettek. A lányokkal kapcsolatban elsősorban a pozitív sztereotípiák kerültek elő, egyszersmind megerősítették azt az oktatásszociológiából ismert eredményt, hogy (főleg a reál tárgyak esetén) bár a lányokat sokszor nem tartják ugyanolyan tehetségesnek és kompetensnek, mint a fiúkat, viszont nagyra értékelik kitartásukat és szorgalmukat (Thun, 1996). A fiúkat ugyanakkor ritkán illetik ilyen pozitív jelzőkkel, viszont gyakrabban találják őket szakmailag tájékozottnak, rátermettnek és érdeklődőnek, bár ez utóbbira ellenpéldákat is soroltak, mert nagyon heterogén a hallgatói összetétel.

Egy női interjúalany a következőképpen összegezte a lányok teljesítményére vonatkozó megfigyeléseit. Talán leginkább ő tért ki a sematikus jellemzés csapdájára elől:

„... van egy lány réteg, aki igenis okos. És van egy lányréteg, aki egy kicsit okos, de nagyon szorgalmas. És aki egy kicsit okos, de nagyon szorgalmas, fel tud annyira zárkózni, ha szereti, hogy jó eredményei legyenek. (N4)

A kutatás során elvégeztem a tudományos diákköri dolgozatok (TDK) témáinak áttekintését, de a kérdezettek többször megemlézték, illetve néhány karon a faliújságokon látni is lehetett az egyes szekciók beosztását. Ez megerősítette azt az állítást, amelyet a tanárok mondtak: a lányok is részt vesznek a megméretésben (13. táblázat). Sőt, a lányok némileg az egyetemi arányukat felülreprezentálva versenyeznek.

13. táblázat. A 2011. ÉVI EGYETEMI TDK-N INDULÓ HALLGATÓK NEMEK ÉS KAROK SZERINTI MEGOSZLÁSA

| szervezeti egység 2011 | fiú | lány | lányok aránya (%) |
|------------------------|-----|------|-------------------|
| BGK | 34 | 4 | 10,5 |
| KVK | 60 | 5 | 7,7 |
| NIK | 40 | 2 | 4,7 |
| három kar összesen | 134 | 11 | 7,6 |

Ugyanakkor a tanárok közül többen is azt állították, hogy ezt viszonylag ritkán teszik „igazi” szakmai kérdésekben, sokkal inkább tudománytörténetben aktívák.

„... műszaki TDK-t lány, mióta én itt vagyok, nem csinált. (F1)

„Igen, és itt látok némi különbséget is, a lányok nagyobb arányban vesznek részt a TDK-ban, mint amilyen arányban jelen vannak az egyetemen, ez alapvetően azért annak is köszönhető, hogy team munkában készül a TDK jó része egyrészt, másrészt pedig van olyan téma, olyan szakterület, technikatörténet, amibe szívesebben kapcsolódnak be a lányok, mérésekben is ők azért szorgalmasak, pontosak, tehát ott nagyobb arányban vannak.” (F2)

„TDK-ban a hölgyek, a hallgató hölgyek, azok inkább ilyen leírós tudományokban vannak otthon. Technikatörténet például, az az ő birodalmuk.” (F3)

Ez a nézet azonban a 2011-es adatokkal egyértelműen nem támasztható alá, mert a technikatörténet szekcióban öt fiú és két lány indult.

Feladatmegoldás

A feladathoz való hozzáállásban a tanárok általában nem érzékelték különbséget a fiúk és a lányok között. Ha valamiben mégis van eltérés, az nem az intellektuális megközelítés, hanem a feladat elvégzésével kapcsolatos attitűd. Itt ismét azok a példák kerültek elő, amelyek fentebb a teljesítmény értékelésére születtek: a *megbízható lányok – laza fiúk* dichotómiája.

„Hát az, az biztos, hogy a fiúk azért sokszor hajlamosabbak a trehányságra, az az alaposság azért az nincs meg, de hát mondtam, hogy, hogy olyan érezhetően más nagy különbségre, szóval inkább a fiúknál tán több a szélsőség, a lányoknál meg aztán kevésbé érződik. (F7)

„Amit már mondtam, hogy a lányoknak a munkája jellemzően inkább a részletes és precíz kidolgozást jelenti, a fiúké viszont sokkal több nagy ötletet szokott tartalmazni.” (F8)

„A lányok egy kicsit precízebbek, tehát az én tárgyam az egy ilyen rajzos tárgy, ahol, ahol nagyon gyakran szabad kézzel, vonalzó, körző, vonalzó (segítségével), de ceruzával kell rajzolni. A lányok precízebbek ebben. ... Tehát, külalakra biztos, hogy szebbek a munkáik, a mérnöki tevékenységben nincs különbség köztük. ... Nem érzem, hogy akárhogy jobbak vagy rosszabbak lennének.” (F3)

A megmaradt, benn lévő lányok feladatmegoldását általában ugyanolyan jónak (vagy ugyanolyan rossznak) ítélték meg, főleg azoknál a tárgyaknál, amelyek általános, alapozó jellegűek:

„... a mostani féléves lányaimnak határozottan logikus gondolkozása van. ... nemcsak az elméletit teljesítik, hanem a számolást is. És nem olyan példákat adok, amiket pontosan megoldottunk a táblagyakorlaton, hanem variálok őket, átalakítom, és így tovább, tehát kell érteni ahhoz, hogy teljesítsék. És persze van, akinek nem megy, de kevés százalékban nem teljesítik.” (N4)

A szakmai tárgyaknál sem láttak rendszerint markáns különbséget a nemek között. A férfi és a női tanárok véleménye ebben egyáltalán nem különbözött. Úgy látták, hogy a lányok is megfelelően képesek felkészülni, ha érdekli őket a tantárgy.

A tantermi viselkedés

Az informatikai és műszaki karokra járó egyetemisták magatartásával kapcsolatban nem merült fel semmilyen probléma, minden tanár utalt rá, hogy csendben és figyelmesen ülnek a teremben a hallgatók. Őket szembe is állították az egyetem más karára járókkal, akik állandóan beszélgetnek, zajonganak. („Én tanítottam műszaki menedzsereket, akik ahol nagyon sok lány van, rémálom volt az előadás.” F3)

„Előadáson is azt mondom, sokkal inkább jegyzetel, próbál odafigyelni, fegyelmezettebb, kötelességtudóbb, de hát ez nem igaz, hát a fiúk között is van ilyen, ugye, csak ott sok fiú van és egy lány.” (N2)

Volt azért olyan vélemény is, hogy a lányok magatartása és odafigyelése egyértelműen jobb, mint a fiúké. („Fegyelmezettebbek, mint a fiúk. Szorgalmasabbak is, bejárnak jobban.” F9)

Az is megjelent ugyanakkor, hogy a lányok – pont azért, mert kevesen vannak – órán elterelhetik a fiúk figyelmét. (Az a kérdés, hogy a lányok az alacsony számuk miatt láthatóbbak, és ezért a környezetük valamilyen módon megkülönböztetetten bánt velük, visszatérő motívum volt az interjúk során, és az egyetemistákkal készített fókuszcsoportos beszélgetések során is. Éppen ezért az elemzésben erre külön ki fogok térni.)

„A fiúk, főleg, ha így barátok mellett ülnek, már előfordult az, hogy beszélgetnek, nem figyelnek oda. ... A lányok pedig, például most itt a villamosmérnököknél inkább egymás mellett ülnek, de nem volt velük gond. ... Például a mechatronikás csoportban volt egy lány, aki, aki meg zavarta a fiúkat. ... és akkor a fiúk, hát nem is tudom minek nevezzem őket, buta kis tacsók, ott lihegtek körülötte.” (N4)

Lemorzsolódás

A lemorzsolódás témája kritikus pont volt a beszélgetések során. Mindegyik beszélgetőtárs úgy látta, hogy óriási a lemorzsolódás az egyetemre felvett hallgatók körében. Attól függően, hogy kinek milyen rálátása volt a témára, más-más adatok és tippek hangoztak el, de általában egyetértettek abban, hogy a beiratkozott hallgatók kevesebb, mint fele képes arra, hogy elvégezze az egyetemet, de még ők sem mindig szereznek diplomát, mert hiányzik a nyelvizsgájuk.

„Az a szörnyű valóság, hogy 40 százaléka sincs a hallgatóknak, aki eljutott a záróvizsgáig. Tehát a 60 százalék az eltűnik.” (F3)

Úgy tűnik az elbeszélésekből, hogy a nagy lemorzsolódásnak a fiúkhöz hasonlóan a lányok is áldozatul esnek, bár lehet, hogy kisebb arányban. (Erről nagyon változatos vélemények hangoztak el, de mint már fentebb utaltam rá, nehéz a hallgatói lemorzsolódást mérni, és az elbocsátottak száma sem ad pontos képet, miként azt a 11. táblázat is mutatta.) A kitartás okaként *a női jellem vagy szocializáció* sajátosságai is előkerültek.

„... az első félév végén a lányoknak a nagy része tulajdonképpen lemarad. Az igaz, hogy az lehet, hogy nem volt világos, hogy a szorgalmasság, meg a kitarítás, meg, mondom az alkalmazkodás, a megfelelni akarás az sokkal erősebb valószínűleg, és ez, megint azt gondolom, hogy nem az iskolától függ, hanem valami női tulajdonságból fakad.” (N2)

Ugyanakkor a nemzetközi tapasztalatok azt mutatják, hogy a lányok nagyobb arányban hagyják ott a STEM-pályát már a képzés ideje alatt. Ebből arra következtettek, hogy ha a lányok ugyanannyira, vagy akár még jobban is felkészültek, mint a fiúk, gyakran kiesnek a programokból (Blickenstaff, 2005: 374).

A magyar kutatásban azonban a nemek szerinti különbséget a megkérdezettek vagy nem tartották lényegesnek, vagy úgy látták, hogy a lányok – hacsak le nem morzsolódnak már az elején – nagyobb eséllyel benn maradnak az egyetemen. A fentebb már felsorolt pozitív sztereotípiák és jelzők visszaköszöntek ebben a kérdésben is: a lányok kitartóbbak, szorgalmasabbak, végigcsinálják, amit elkezdtek. Ez valószínűleg összefügghet azzal a tanári attitűddel is, hogy igyekeznek minél inkább megtartani a lányokat, miként arról rövidesen szó lesz.

„Hát mondom, a lányok azok, akik idejöttek, azok, azok tényleg komolyan gondolják, tehát, azok szorgalmasak, igyekeznek, tehát ... szorgalmasabbak, jobb a hozzáállásuk átlagosan, igen.” (F4)

„Hát a lányokban lehet, hogy kicsit több kitartás van ... Egy lánynál, szinte lehet fogadni arra, hogy a hétféléves képzést, 9 vagy 10 félév múlva befejezi. ... A fiúknál van olyan, aki eltűnik. ... A lányok fajlagosan kevesebben tűnnek el, mint a fiúk.” (F1)

Ebben meglehetősen egységesek voltak a kérdezettek: szinte mindenki úgy látta, hogy ha egy lány az elején nem futamodik meg, akkor végigcsinálja a képzést.

„... ha egy kislány azt gondolja, hogy nincs itt a helye, ... akkor ő úgy fogja, hogy itthagya az egészet, tehát nem lézeng itten 15 évig. ... De ha bent marad, akkor bizony szisztematikusan végigcsinálja, akárhányat bukik, talpra áll.” (N2)

Ez a vélemény független volt attól is, hogy melyik karon kérdeztem az oktatókat, és hogy férfi vagy nő válaszolt a kérdésekre.

„Hát mivel alig van lányhallgatónk, lányok nem is nagyon hagyják el. Akik bekerülnek, azok többségében végeznek is sokszor nagyon szépen, mintatanterv szerint haladva. ... lányt nem kellett elbocsátani eddig.” (N3)

Összességében a fiúkat és a lányokat – egy-két kivételtől eltekintve – egyformán eredményesnek (vagy éppen eredménytelennek) találták a megkérdezettek a szakmai tárgyak terén. „A fiúk eredményesebbek” – mondta egy oktató (F1), aki azt is elmondta, hogy neki lány az egyik legjobb diákja. Ettől eltekintve annak még a gyanúja sem merült fel, hogy a lányok alkalmatlanok lennének a műszaki és informatikai ismeretek elsajátítására. Sőt a kevés számú lányt általában tudatosabbnak, szorgalmasabbnak és kitartóbbnak nevezték, csupa pozitív kifejezéssel jellemezték. Ez oka és következménye is volt annak, hogy a lányok lemorzsolódását lényegesen kisebbre becsülték.

Attitűdök

A tantárgyakkal kapcsolatban a válaszadók nem gondolták, hogy a fiúknak és a lányoknak eltérő attitűdje lenne az egyetemen tanított ismeretekkel kapcsolatban. Bár a tanított tárgyaktól is függhet, hogy mit tapasztalnak a tanárok: az alapozótárgyak esetén (matematika és fizika) nem látnak lényeges hátrányt a nőkre nézve az oktatók. Az átalam megkérdezett oktatók csak ritkán gondolták, hogy az itt tanuló lányokat kevésbé vonzzák ezek a tárgyak. A fentiekben többször említett szorgalmasság mellett ismét megjelent a tudatosság is.

„Én azt gondolom, hogy tudatosabbak. Tudatosan készültek valószínűleg erre a pályára. Hogy mi motiválta őket, család, vagy egy jó tanár a középiskolában, vagy egy barát... ezt nem tudjuk pontosan, de szorgalmasabbak, tudatosabbak.” (N3)

Nagy ritkán egy-egy válaszadó amellelt érvelt, hogy az egyetemen tanuló hallgatók között is van különbség a fogékonyságban. A lányok a csekélyebb érdeklődést azonban a nagyobb szorgalommal tudják kompenzálni, így képesek elvégezni a szakmai tárgyakat is.

„Tehát van olyan lány, aki nagyon jó tanulóként ide megérkezik, ő matekból, nem tudom én miből tényleg nagyon jól teljesít, és akkor mondja, hogy őt nem érdeklik ezek a tárgyak, de majd valahogy átmegy belőle. A fiúknál meg van olyan, aki azt mondja, hogy őt az egész nem érdekli. ... A lányok meg ugye, olyan kevesen vannak, ott egyből kirí, hogyha az mondja valaki, hogy ez engem nem érdekel. Tehát nyilván a fiúkban nagyobb az érdeklődés a műszaki tárgyak iránt.” (F1)

„mármint a lányok kevésbé esnek ki, elkezdik, úgyhogy már elkezdik, akkor ott aztán kicsit tudatosabban végigcsinálják” (F7)

Más férfi tanár viszont éppen azt mondta, hogy a lányok jobban tűrik ezeket a dolgokat is, és kötelességtudóan teljesítenek.

„Hát, a lányok talán jobban viselik ezeket a mechanika típusú tárgyakat, legfeljebb nem teljesítenek olyan jól, de nem érzem ott se a különbséget, hogy lányok, fiúk között lenne-e különbség a teljesítményben. De jobban tűrik talán.” (F3)

Az interjúk során összességében azt tapasztaltam, hogy az oktatók többsége nem látott lényeges különbséget a fiú és lányhallgatók tanulmányi teljesítménye között. Bár néhányan a fiúk képességét jobbra tartották, de azt a lányok szorgalma általában kompenzálni tudta. Ugyanakkor a hallgatókkal szembeni attitűdökben már nagy eltéréseket láthattunk, ami részben magyarázható a szervezeten belüli nemi aránytalansággal.

„De a lányok különben, ha nézzük az arányokat, százalékokat, hogy hány százalék tehetséges, vagy szorgalmas, vagy mérnöknek való, és fiúknál százalékosan nézzük, akkor nincs különbség, az én meglátásom szerint. Ami lényeges különbség, és ami miatt én nagyon rajta lennék, hogy minél több lány jöjjön ide, az a közösség.” (F2)

Ez az idézet is mutatja, hogy a tanárok szerint a lányok legfeltűnőbb sajátossága nem a kognitív, hanem a szociális képességekhez kapcsolódott. Ez volt az, amit a kérdezettek sokkal jobbnak tartottak a lányok esetében, és számtalan példát hoztak arra, hogy milyen jótékony hatással vannak a lányok a fiúkra

(motiváció, szervezethezesség, fegyelem, tudatosság, kedvesség). Az egyetemi légkör és a szervezeti kultúra szempontjából minden oktató szerint figyelemre méltó a lányok jelenléte és pozitív hatása. Tulajdonképpen a lányoknak tulajdonított pozitív tulajdonságok halmaza mindenképpen olyan érték, amire az oktatók is felfigyeltek, ezért gondolták az interjú előrehaladtával nagyon sokan, hogy jó lenne, ha több lány járna a műszaki és informatikai karokra.

„... a fiúkat azért tudják jó irányba is befolyásolni ..., egy-két lány a csoportban, az pozitív hatással volt úgy összességében az egész csoportra” (F7)

„sokkal figyelmesebb, mosolyog, kedvesebb, a környezete összekapja magát” (N2)

Mindegyik megkérdezett oktató arról számolt be, hogy a lányok segítségével és jelenlétével szervezettebbé, kellemesebbé válik az egyetemi élet, amelynek pozitív hatásait a tanárok is élvezték.

„Egyébként azért örültünk mindig a lányoknak, amikor voltak tankörök, ... hogy a lányok koruknál fogva érettebbek, mint a fiúk. Majdnem mindig ők lettek a, hát nem azt mondom, uralkodók, de ők, akik összefogták a srácokat, ők azok, akik amikor szervezni kellett egy kirándulást, valamit, akkor velük beszéltük meg, és ők meg tudták őket mozgatni. Tehát sokkal jobb volt az a közösség, amelyikben volt egy-két lány.”(F9)

Miközben többször is utaltak arra, hogy a lányok azok, akik összefogják a közösséget, és szervezik a programot, tehát kifejezetten aktív, központi figuraként mutattak rájuk, előkerült annak gondolata is, hogy a lányok gyámoltalanok, akiket „pátyolgatni” kell. Ezt a kifejezést több interjúalany is használta, és összekapcsolhatjuk a token-pozícióból fakadó következményekkel, azzal, hogy a lányok olyan csekély arányban vannak jelen, hogy mindig láthatók és megítélhetők.

„azt lehetne mondani, inkább idézőjelben, elvileg az ember pátyolgatná a lányokat, mert olyan kevés van, hogy legalább ne bukjanak azok ki, meg, meg, hogy mondjam, tehát ez megint ilyen, pedagógiailag egy fiú társaságra jó hatással vannak, ahol vannak ott lányok, mert az a fiúkat fékezi. ... Hogyha van egy-két lány, akkor a fiúk kevésbé kanászodnak el.” (F4)

„az a csoport, ahol legalább egy lány van, ott valamitől nagyobb a béke. Jobban összetartanak, így kicsit körül is veszik ezt a lányt.” (F3)

Több oktató is beszélt arról, hogy tudatosan vigyáznak arra, hogy ne hogy eltűnjenek a lányok az évfolyamról. Újabb érv is megjelent, hogy miért hasznos, ha van lány az évfolyamon:

„És én végig mondtam a fiúknak, hogy nagyon vigyázzanak a kislányokra, mert, ha jegyzetelnek, az nagyon nagy kincs a vizsgaidőszakban, hogy, hogy ha van egy jó jegyzet, és dédelgessék, ápolgassák a kislányokat, és megkérdeztem, hogy tudnak-e valamit arról a kislányról, hogy hova tűnt el.” (F11)

„Sőt a lányokat inkább pátyolgatják (a tanárok), ez nem azt jelenti, hogy különbséget tesznek, vagy nem azt jelenti, hogy átengedik a vizsgákon, anélkül, hogy ne teljesítenének, hanem, már csak attól is jobban odafigyelnek, mert kevesebben vannak, meg megjegyzi az ember akár a nevüket, akár az arcukat.” (N4)

Mint a hallgatói fókuszcsoportos vizsgálatok mutatták, a lányhallgatók sok példát tudtak arra mondani, hogyan kivételeztek velük a tanárok, és mennyivel kevesebbet vártak el vagy néztek ki belőlük (Takács et al., 2013). A következő interjúalany arról beszélt, hogy az állásjelentkezések során is kedvező a lányok esélye:

„Én még nem láttam olyan jelentkező lányt, akit elutasítottak volna, fiút igen, ugye, mert igen, nem még olyat se, akire azt mondom, hogy halvány dunsztja sincs, hogy itt mi történik.” (N2)

Többször is előkerült a beszélgetések során, hogy nemcsak a tanárok szerint jó az, ha vannak lányok a csoportban, de a fiúhallgatók is elégedettebbek, főleg társasági szempontból: vidámabb, teljesebb az élet, ha nemcsak fiúk vannak együtt.

„Nagyon örülnek annak, hogy vannak végre lányok. Tehát, bizonyos szempontból, az, hogy mi a lányokról a véleményük szakmailag, azt nem tudom. Tehát, hogy mennyire értékelik őket.” (F5)

„... panaszkodnak is időnként, hogy mit tudom én, nem lehet egy normális bulit rendezni, tehát csak úgy lehet rendezni, hogy ha a másik karral, vagy mit tudom én, tehát én úgy érzem, hogy a fiúk nagyon szívesen veszik, hogy ha vannak köztük lányok.” (F6)

Itt megjegyzendő, hogy a megkérdezett lányok azonban gyakran kimondottan kellemetlenek és durvának találták a fiúk stílusát. Továbbá egyáltalán nem találták őket segítőkésznek szakmai kérdésekben (Takács et al., 2013).

„a nők sokkal szociálisabbak, ... azt szeretik, hogy mozognak emberek között, szeretnek társadalmi kapcsolatokat építeni, tehát más jellegűek, nem biztos, hogy boldoggá teszi őket, ha ülnek egy gép előtt és egész éjjel programoznak.” (N2)

Összességében azt láttam, hogy a tanárok és a (fiú)hallgatók elégedettségét is növeli, ha vannak lányok az évfolyamokon: könnyebben szervezhető és kellemesebb az élet, ha nem egynemű a társaság. Viszont az interjúrésztetek alapján az a kép rajzolódott ki, hogy a női hallgatók jelenlétére elsősorban szociális készségeik miatt van nagy szükség: a barátságosság, kapcsolatépítés, szervezés és a fiúk összefogása egyaránt előkerült. Ez mind egybeesik azzal a korábbi kutatásokból ismert jelenséggel, hogy a nőkkel elsősorban a közösségi, a férfiakkal pedig a cselekvő szerepet kapcsolják össze (Carli–Eagly, 2007). Ez egybeesik Faulkner megállapításaival is, miszerint a műszaki területen dolgozó nők karrierlépéseiben a szociális skillek fontos szerepet játszanak (Faulkner, 2007). Ugyancsak Carli és Eagly idézik Jackmant, aki szerint: „A nőknek melegen gratulálnak azokért a különleges személyiségjegyekért, melyekkel meg tudnak felelni a nekik kijelölt olyan viselkedésformáknak és feladatoknak, amikre a férfiak egyáltalán nem vágnak.” Ez az állítás azt is jelenti, hogy a nőket a társas támogató csoportviselkedésükért, nem pedig szakmai, feladatorientált képességeikért méltatják (például mert felkészültek, érdeklődők), tehát kevésbé számolnak az ő professzionális képességeikkel. Viszont az is kiderült, hogy a lányok bizonyos esetekben vissza is éltek ezekkel a helyzetekkel.

Tanári viselkedés

A jelen kutatással párhuzamosan zajló, az egyetem hallgatóit fókuszcsoporthoz és kérdőíves módszerrel megkérdező vizsgálatokban többször is felmerült, hogy a tanárok ugyanúgy bánnak-e a hallgatókkal, akár fiúk, akár lányok. A token-helyzettel foglalkozó szakirodalom váráhozása, hogy a munkaerő-piaci környezetben a lányok a láthatóságukból fakadóan magasabb teljesítményelvárással szembesülnek, ezért többet kell teljesíteniük. Az itt vizsgált műszaki egyetemi környezetben ugyanakkor ezzel ellentétes mechanizmusra is számíthatunk: lehet az, hogy a lányokból nem néznek ki bizonyos képességeket, ezért akár gyengébb teljesítménnyel is átengedik őket a vizsgákon. Ezt a váráhozásunkat erősítette meg az egyetemi hallgatói kutatás eredménye, amikor több diák is úgy érezte, hogy a lányok kedvezőbb elbírálásban részesülnek (Takács et al., 2013). Mindenesetre arra számítottam, hogy másként viszonyulnak a számonkérés során a tanárok a diákokhoz a nemük alapján, és ezt számos példával alá is támasztották a kérdeztettek: „más szemmel néznek a hölgyekre” (F10) – mondta az egyik férfi tanár. Egy női oktató viszont úgy érezte, hogy az idősebb kollégák egy részében lehet távolságtartás a lányhallgatók jelenlétével kapcsolatban, mert ők nem szokták meg, hogy a lányok ugyanolyan természetesen jelen vannak az egyetemen, mint a fiúk.

„Hát biztosan vannak előítéletek, ez egészen biztos ugye, tehát azt nevezhetem másképp is, de biztos, hogy vannak. Különösen az idősebbeknél kőbe vésett előítéletek vannak.” (N2)

Ez a kérdés tehát többféleképpen is megjelent az elbeszélésekben: egyrészt úgy, hogy nem jelent hátrányt lánynak lenni, azaz a (férfi)tanárok nem viseltetnek előítélettel a lányokkal szemben, miként a következő idézet is mutatja: „éppen a héten adtam ötöt egy lánynak.” (F10)

Ezek a megjegyzések tehát egybecsengenek a hazai és nemzetközi kutatásokban megismert hallgatói véleményekkel. A hallgatók és az oktatók is érzik, hogy előfordulhatnak lányokkal szembeni „speciális” eljárások: a lányok mint token-szereplők jelenléte a fiúkhöz képest sokszor más bánásmódot idézhet elő: többnyire negatív, de néha kitüntetett formát is ölthet (Barnard et al., 2012; Takács et al., 2013).

A tanárok sok példát hoztak arra, hogy a lányok szerintük sokkal kevesebb teljesítménnyel is átmennek a vizsgán. Nem meglepő, de sosem a saját hozzá-

állásukról beszéltek, hanem mindig valamelyik más kollégáról, aki elnézőbb a lányokkal szemben. Ezt a jelenséget nevezhetjük akár pozitív diszkriminációnak, akár a tokenizmus előnyének, de fontos fejben tartani, hogy ha ez gyakran és általános nézetként fogalmazódik meg, az megint csak leértékelheti a lányok szakmai tudását generálisan.

„egyes kollégák, aki nem feltételezi egy hölgyről, hogy ő is fel tud úgy készülni.” (F10)

A megengedő viszonyulás oka lehet az is, hogy attól félnek, hogy az a kevés lány is eltűnik az egyetemi hallgatók köréből:

„Az előfordulhat, hogy, hogy egy lánynál figyelembe veszik, hogy őneki más az érdeklődése, többnyire más lehet az érdeklődési köre, és akkor, mit tudom én, nem olyan szigorúan veszik, hogy, hogy maradjon az az egy szem lány a tankörben, vagy a csoportban.” (F9)

Arra minden kar oktatói utaltak, hogy benyomásuk szerint a lányokat jobban átengedik gyengébb teljesítménnyel is. Akár záróvizsgán is előfordulhat a lányokkal szemben megnyilvánuló jó szándék ilyen módon. Álljon itt néhány példa azzal kapcsolatban, miként írták le az oktatók azokat a helyzeteket, amikor a lányoknak át lehet menni a vizsgákon mindenféle tudás nélkül:

„... vannak kollegák, akik kicsit másként képesek kezelni fiúkat meg lányokat. Államvizsgán is láttam én olyat, hogy, bocsánat, a kislány az égvilágon semmit se tudott, de azért átment, és ugyanilyen körülmények között nem biztos, hogy a fiú átment volna. De persze lehet, hogy esetleg ez más kollegánál meg fordítva történik.” (F7)

„Ismerek olyan kollegát, aki úgy gondolja, hogy lányt nem illik megbuktatni.” (F5)

Ennek a hozzáállásnak a következménye pedig akár az is lehet, hogy a lányok kevésbé buknak ki, és ezért az egymást követő évfolyamokon nemhogy csökkenne, inkább növekszik, bár még mindig csekély marad az arányuk:

„Mert azért vigyázunk a lányokra, tehát relatíve nagyobb lesz a százalékarány felsőbb évfolyamokon, mint lent.” (F11)

A lányok azonban a token-szereppel vissza is élhetnek, és a tanárok szinte minden esetben mondtak példát arra, hogy a lányhallgatók közül néhányan tudatosan használják fel a kitüntetett szerepet a jobb jegy vagy a sikeres vizsga teljesítése érdekében („kigombolom a blúzomat című történetek”). Ez tehát arra utal, hogy a kettős mérce ilyen irányban (is) létezik. A következő történet megint egy kollégától hallotta a kérdezőt:

„a hallgatónő puskázott, és a puska a szoknyája alatt volt, és akkor a férfi tanár észrevette, és odament, és kivette a puskáját, és mondta neki, hogy most nem női minőségben nyúltam a szoknyája alá, és erre a hallgatónő lekevert neki egy nyaklevest, és mondta neki, hogy ő viszont most női minőségében adott neki egy nyaklevest. Tehát ugye nehéz az ilyen helyzeteket kezelni.” (N1)

A szexualitás felerősödése

Az utolsó idézet pedig már rámutat arra a hazai szervezetkutatásokban messze ignorált témára, hogy a szexualitásnak – akár a szexuális vonzerőnek, akár a szexualitást tartalmazó megjegyzéseknek – milyen előfordulási módjai vannak. Pedig a szervezetekben igen gyakori akár a munkahelyi románc, akár a zaklatás, legyen az verbális vagy fizikai. Az interjúk során feltett kérdéseim között nem szerepeltek explicit módon olyanok, amelyek a szexualitás bármilyen megnyilvánulására vonatkoztak volna, azonban a téma rendre előkerült: egyrészt a fiú hallgatók, másrészt a férfi kollégák esetleges közeledésének jeleiről számoltak be a tanárok. Ennek oka a token-helyzetből fakadhat, hiszen mint hallhattam, a lányokat körülrajongják a fiúk:

„az az egy-két lány, aki ott van, nyilvánvalóan nem ő döngicsél, hanem ökörlötte döngicsélnek.” (F11)

A token-szerep része az is, hogy a lányokat saját (fiú) társaik hogyan kezelik, miként viszonyulnak hozzájuk. Itt egyértelműen felnagyítódtak a női helyzetből fakadó különbségek: a láthatóság magasabb foka. A tanárok elbeszélése

szerint a fiú egyetemi hallgatók részéről a lányok irányába megnyilvánuló ki-tüntetett figyelem egyértelműen pozitív, legalábbis a női szerepek megéltése szempontjából. A lányok sok bátorítást kapnak a fiúktól. Mint már utaltam rá, a fókuszcsoportos beszélgetésekben nem volt egyértelmű, hogy tényleg csak segítséget kaptak volna a lányok, aki néha úgy érezték, hogy a fiúk barátság-talanok velük (Takács et al., 2013).

„a fiúk nagyon szeretik a lányokat segíteni, ekképpen körülveszik őket rajon-gással.” (F3)

„A későbbiekben azért ugye kevés lány van és sok fiú, tehát ugye azért felka-rolják a lányokat, hogy így mondjam, tehát én, ahogy megfigyeltem, pillanatok alatt úgy elkezdnek a lányok körül nyüzsögni a fiúk, és akkor ennek követ-keztében ugye be is vonják őket itt egy ilyen csomó ilyen dologba.” (N1)

A tanárok közül néhányan arról is beszámoltak, hogy férfi kollégáikat sem hagyja hidegen a lányok jelenléte. Akár pozitívnak szánt módon, segítő szán-dékkal közelítenek a lányokhoz, akár szexista megjegyzésekkel. A pozitív vi-szonyulás bemutatása azonban meglehetősen reflektálatlan maradt:

„Kollégáim, miután a lányok kedvesek, fiatalok, csinosak, megkülönböztetett figyelemmel, főleg a nőtlenek, foglalkoznak a lányokkal, segítenek. Tehát nem biztos, hogy könnyebb nekik, mert ha egy srácnál, ha látják, hogy csinálja, nem mennek oda, de egy lányhoz odamennek megnézni, megy: segítsek vala-mit, tehát jobban kontroll alatt vannak, többet segítenek nekik.” (F9)

A lányokat igencsak kellemetlen helyzetbe hozhatják a férfi tanárok kérértlen megjegyzései, amit a hallgató az interjúalanyomnak mesélt el:

„... azt mondja a rajzra, hogy ez olyan, mint egy lötytyedt női mell, meg nem tudom én micsoda, ilyen megjegyzéseket tett, hát ez teljes mértékben megen-gedhetetlen.” (N1)

A szexualitás jelenlétének másik megjelenési formája az lehet, hogy visszaté-rően beszélnek a lányok jó párkapcsolati és férjhezmeneteli lehetőségeiről. Ez nyilván tükrözi a társadalom hagyományos, bár egyre gyengülő elvárását, ami

a párkeresésre és házasságkötésre vonatkozik. A tanárok – bár ezt nem kérdeztem tőlük – többen is meséltek történeteket arról, hogy milyen könnyen találhatnak párt és férjet a lányhallgatók, még ha nem is nagyon szépek. A lányok „házassági piaca” tehát igen kedvező, és ezt előnyként mutatták be a tanárok. Ezek az interjúrészek megmutatják a magyar társadalom hagyományos attitűdjét a családalapítás központi szerepével kapcsolatban.

„Na, most ez az ennyi lány, fél óra alatt elkel a piacon. Az első héten. És akkor utána ez a dolog el is van intézve, legfeljebb majd cserél egyet valamikor, de ők itt nagyon hamar társaságra találnak azért, mert olyan kevesen vannak.” (F1)

„ballagás volt, és mondja anyukája, anyuka a kislányának. Kislányom, nagy buli, hogy elvégezted ezt a főiskolát, de még jobb, hogy férjet szereztél. Úgyhogy óriási előnyt, a legrondább lány is szerez magának férjet, vagy vőlegényt, vagy barátot, mert akkora nagy az arány.” (F9)

Az interjúk során néha megjegyzéseket hallhattam arról, hogy milyen a lányok külseje. Itt megint fontossá válik tehát a szervezetben elfoglalt jelképes szerep, hiszen a lányok sokkal láthatóbbak, sokkal gyorsabban megítélhetők fizikai vonzerejük alapján. Ez viszont nagyon sokszor eltereli a figyelmet a szakmai teljesítményről, és olyan szempontot hoz be, aminek az egyén szakmai megítéléséhez nem lenne szabad, hogy köze legyen. A lányok külsejéről írni, miközben a fűk esetében ez a szempont lényegtelen, alátámasztja azt, hogy a szervezetet semmi esetre sem tekinthetjük a nemek szempontjából semleges (gender neutral) intézménynek. A csinos jelző a lányokkal kapcsolatban több tanár interjújában is említésre került.

„Van két csinos hölgyhallgatónk.” (f10)

A leegyszerűsített modell szerint a „csinos” lányból barátnő és feleség lesz, a „csúnyácskából” pedig jóbarát.

„Azt hozzá kell tenni, hogy ezek a kislányok, ezek bizony nem a világszépségverseny díjazottjai közül kerülnek ki, tehát, hogy mondjam, nem világszépségek. Ha egy-két csinosabb lány bekerül az évfolyamra, akkor arra rögtön rácuppan egy fiú, és abból majdhogyanem házasság is lesz a végén, tehát már ezt

előre látjuk, hogy itten más történik majd. Hogy úgy mondjam, az ilyen csúnyácskább lányok, lányokat pedig, hát, ilyen haverként kezelik.” (F11)

A haveri státus könnyen elvezethet a „fűsítéshez”, ami egy fontos élmény volt a kutatás során megkérdezett hallgatóknak (Takács et al., 2013), de a tanárok is sokszor utaltak rá, ahogy rövidesen bemutatom majd.

Szerepmodell a hallgatóknak előtt

Mind a karrierút, mind a motivációk kialakulása és formálódása szempontjából fontos, hogy a lányok női példákat lássanak maguk előtt, hiszen akkor fognak jobban figyelni erre a pályára. A tanárok között bőven lehet találni női szerepmodelleket, hiszen ez elsősorban egy pedagógusi pálya. Azonban a vállalati és üzleti részről szinte senkit sem tudtak említeni a megkérdezettek, ebben mindössze egy-két kivétel akadt.

„Hát a fehér hollót látják, igen. Tehát amennyi fehér holló lát, annyit.” (F4)

„Nagyon kevesen vannak az üzleti életből nők, de hát, hogy volt-e itt nálunk, most ezen gondolkodom, nem tudom. Nem nagyon.” (F3)

A következő, egyértelműen azonosítható kritikus pontot tehát a szerepmodellek hiánya jelenti. Még esetleg akadémiai kutatóintézetben található női mérnök, akit meg szoktak hívni az egyetemre. Mérnöki női mintát aligha, pedagógusit inkább látnak a hallgatók.

„ezeket a belső mintákat láthatja, hogy ilyen a női oktató, hogyan viselkedik, miket csinál, milyen a szakmájához való hozzáállása, mennyire tájékozott, mennyire érdeklődő, mennyire van esetleg gyakorlati tapasztalata. ... Ezeket láthatja.” (N1)

„Úgy anyukaként is tekintenek ránk. Tehát, itt mi vagyunk a pótmami, olyan szempontból, hogy másképp beszél egy férfivel, és másképp egy nővel.” (N4)

A tanárok közötti (relatív) magasabb női arány egyértelműen összefügg a pedagóguspálya elnöiesedésével. Mint azt a fentiekben is láthattuk, ha valaki mérnökként szeretne az iparban dolgozni, az nehezen összeegyeztethető az egyéb női feladatokkal. Ezzel szemben az oktatási intézmények ritmusához sokkal jobban illeszthetők a rendszerint nők által végzett egyéb tevékenységek. Ugyanakkor ezek alacsonyan fizetettek ahhoz képest, amilyen magas az üzleti életben elérhető kereset. „A tanár az a társadalom legalsó rétegévé alakult” (F3) – fogalmazott az egyik interjúalany.

Tehát az egyetemen tényleg lehet női szerepmodelleket látni, de azok csak felemás módon nyújthatnak megfelelő mintát: azt megmutatják, hogy nők is érthetnek a mérnöki, informatikai vagy fizikai ismeretekhez, de azt nem, hogy a profitorientált üzleti életben is képesek jelen lenni.

„Nem is emlékszem, hogy bármi céggel beszélgetve, volt már olyan, hogy a szakmai ember, tehát nem a marketinges, nem a HR-es hölgy lett volna. Nagyon ritka.” (F5)

A női szerepmodellek kérdése minden esetben olyan fordulópont volt az interjúk során, ami elgondolkodtatta a megkérdezett tanárokat. Többen ekkor döbbsentek rá arra, hogy a tanulmányokhoz kapcsolódóan a hallgatóik legfeljebb a tantermekben találkoznak nőekkel.

„... nagyobb cégektől hívunk, például záróvizsgára vagy előadónak hívunk valakit, aki tudjuk, hogy viszonylag jól beszél, ismeri a céget, ezek általában férfiak. Tehát innen azt hívnánk, aki ért hozzá, adott esetben tud minket segíteni. Szakmailag vagy eszközökkel, vagy valahogy, és ezekből jórészt férfiak vannak, ezekben a pozíciókban, tehát kívülről nem nagyon lát.” (F9)

Voltak ugyanakkor, akik a záróvizsgákra is rendszeresen hívnak női vendégeket, de azok a vendégek általában kutatóintézetekben dolgoznak, nem pedig az iparban. Egy tanár esetében tűnt úgy, hogy tudatosan figyelt arra, hogy a vállalatoktól hívott vendégek ne csak férfiak legyenek:

„Mindig hívok egy nőt is. Van egy-egy kutatónővel jó kapcsolatunk, tehát találkoznak jó szakmai példákkal, és látják, hogy össze lehet egyeztetni, mert

ennek a kolléganőnek is most született a második gyereke, tehát össze lehet egyeztetni a női életet a szakmai élettel.” (N3)

Annak magyarázatát keresve, hogy a női szerepmoდეlek miért nincsenek ott a tanterekben, volt olyan válasz is, hogy azért, mert a műszaki jellegű munkahelyeken általában is kevésbé találhatók meg a nők.

„Én nem nagyon ismerem, szóval az az igazság, ha elmegyek egy Audiba, vagy elmegyek egy Dunai Vasműbe, és ott a műszaki vonalon nézek körül, akkor ott nem nők jönnek szembe velem csőstül. Például laborokban előfordulnak. De egyébként nem jellemző.” (F1)

Voltak olyan interjúalanyok is, akik kicsit távolabbról nézve már azt jelezték, hogy a női jelenlét hiánya a pálya egészének maszkulin jellegét igazolja.

„azért most a műszaki életben, most rosszul hangzik, azért férfiuralom van, tehát ott férfiak vannak túlnyomó többségben.”(F4)

„Szoktunk, szoktunk ilyeneket visszahívni, hát nekünk viszont, akiket visszahívunk, eddig azok mind fiúk voltak – mielőtt megszerzem a kérdést. De sosem merült föl, hogy azért futották azt a karriert, és ez részükről sem, tehát mert ők férfiak, és hogyha nők lettek volna, akkor sose sikerült volna. Szerintem Magyarországra jellemző, hogy a műszaki területen vezetők, szakmai vezetők, jellemzően férfiak.” (F8)

Ezzel kapcsolatban is megoszlottak a vélemények, és sokfélék voltak a tapasztalatok. A gyakorlati képzést nyújtó cégekkel kapcsolatban álló oktatónő azt látta, hogy ő sosem műszaki, hanem kiszolgáló munkakörben találkozott női dolgozókkal, tehát erőteljes a foglalkozási szegregáció. Ezt a következőképpen fejezte ki: „mindig én vagyok a női nem képviselője, és lehet, hogy egy HR-es van valahol.” (N2)

Egy másik interjú során ezzel szemben gyakrabban mondták azt, hogy előfordul női szerepmoდეlek a tantermen kívül is, bár ezekre csak általánosságban utaltak.

„most így hirtelen nem emlékszem arra, hogy jött volna nő oktató, vagy így, de inkább mondjuk, konferenciákon találkozhatnak női oktatókkal. Nemcsak oktatókkal, hanem női mérnökökkel.” (N4)

Az azonban nem derült ki, hogy a hallgatók milyen gyakran járnak szakmai konferenciákra, ahol láthatnak női villamosmérnököket. Volt, aki arra utalt, hogy bizonyos területeken talán jobban elképzelhetők női modellek, mint például a minőségellenőrzés terén, mert a gyártás nem elég család- és „nőbarát”. Ez tehát ismét a foglalkozási szegregáció kérdését feszegeti.

„minőségbiztosítási körben nagyon sok lány dolgozik, nem, hölgy, bocsánat, asszony. Dolgozik és helyezkedik el. Ugye ez egy ilyen, nem az a klasszikus mérnöki tevékenység, hogy megtervezünk valamit, és akkor azt meg legyártják.” (F3)

Az interjúk során szinte végig azzal a hozzáállással találkoztam, miszerint a kívülvilágban sok probléma adódik a nemek egyenlősége és a lányok korlátozott lehetősége terén, de az adott szervezeten belül ezek nem jelentkeznek. Valójában az intézményen belül semmilyen módon sem tematizálják a nemek eltérő pozícióit és perspektíváit, sőt inkább detematizálják, viszont annál több problémát látnak a kívülvilágban: a pályaválasztástól kezdve a szülői és pedagógus minta hiányán keresztül a sztereotípiáig és a szülői szerepekig számtalan akadályt soroltak fel, ami gátolja a lányok előrejutását. Egy-két kivételtől eltekintve szinte minden olyan tényező, amit negatívnak tartottak a téma szempontjából, a társadalom egészében, nem pedig a konkrét szervezetben volt jellemző (Gill et al., 2008).

Az esélyegyenlőség és az esélyegyenlőségi intézkedések megítélése

A beszélgetések végén feltettem azt a kérdést, hogy a tanárok foglalkoztak-e annak a kérdésével, hogy a lányokat támogatni kellene a műszaki pálya választásában, illetve hogy a nyílt napon foglalkoznak-e ezzel, és tudnak-e bármilyen vállalati programról, ami műszaki foglalkozásokban dolgozó nőket támogat.

Mint fentebb már jeleztem, többen is úgy értelmezték az interjúk kezdetekor, hogy a kutatással a nőhallgatók számának erőltetett növelését kívánjuk

elérni. A válaszoló tanárok alapvetően a klasszikus liberális felfogás talaján álltak: mindenkinek meg kell adni a lehetőséget, hogy érdeklődésének megfelelően válasszon pályát, és semmit sem kell/szabad/lehet tenni annak érdekében a közpolitika vagy az oktatáspolitikai eszközeivel, hogy a status quo változzon.

„Pont annyi lányra van itt szükség, amennyi itt van, ápolófiúra is annyi, amennyi kórházban van, mert hogyha nem annyi lenne, akkor a körülmények, meg a piac, meg a nem tudom mi, úgymint megváltoztatná az egészet. Tehát, most mi le akarjuk győzni a természetet, vagy nem tudom, mit akarunk.” (F1)

Mivel az oktatók és az egyetemi vezetők eddig nem gondolkodtak a női hallgatók arányának növelésében, ezért semmiféle rekrutációs ötlet nem merült fel a lányhallgatók vonzására. A lányokat egyáltalán nem célozták még meg az eddigiekben az egyetemen. Arra a kérdésre, hogy ösztönzik-e a középiskolás lányokat valamilyen módon, hogy az ő egyetemük műszaki és informatikai karait válasszák, általában elutasító válaszok érkeztek. Általában teljes értetlenséggel kommentálták a felvetést, és a nemek kérdését kívül helyezték az adott környezet határain:

„Hál' isten, nem.” (F1)

„Ha fiú jön, fiú jön, ha lány jön, lány jön, de külön olyan akció, ami arra vonatkozna, hogy a lányokat külön megnyerni, ilyen eddig nem volt.” (F5)

A beszélgetés végén sokan mondták ugyanakkor, hogy miközben több évtizede gondolkodnak arról, hogy minél több jó hallgató kerüljön be az ő képzésükre, teljesen figyelmen kívül hagyták a lányokat mint célcsoportot. Mivel nem tartják fontosnak ezt a kérdést, ezért nem is gondolják, hogy bármit tenni kellene a változtatás érdekében.

„Nem nemek szerint célozom meg őket, tehát, nekem nem az a célom, hogy létrehozzak egy női szakaszt, bocsánat a kifejezésért, hanem az, hogy olyan hallgatóink legyenek, akiket államvizsgáig el tudok juttatni, és akik utána sikeresek lesznek ebben a szakmában. Hogy ők most nők, vagy férfiak, az nem szempont.” (F8)

Ugyanakkor egyesek elmondásából az is kiderült, hogy az a kevés lány sokszor összegyűlik, és például a szakkollégiumi munkába erősebben bekapcsolódik. Ezzel ellentétes vélemény is elhangzott: a lányok nem nagyon tömbösödnek, nem keresik egymással a kapcsolatot, hanem inkább elkeverednek a fiúk között.

Mivel a kérdezettek korábban nem gondolkodtak azon a témán, hogy vajon miként lehetne a tehetséges lányokat a műszaki felsőoktatásba irányítani, ezért műszaki vagy informatikai kampányra sem figyeltek fel. Még akkor sem jutott eszükbe ilyen példa, amikor pedig az egyetem folyosóin vállalati plakátokat lehetett látni a műszaki cég családbarát politikájáról, és az adott reklámképen női munkavállaló szerepelt. A nők és műszaki pálya kérdésre vonatkozó kezdeményezések szinte teljesen ismeretlenek voltak a kérdezettek számára, a kérdésben való tájékozottság alacsony szintű volt. Egy interjúalanyom ugyanakkor ismert olyan nemzetközi szakmai szervezetet, amelyben a nők számára nyújtanak kapcsolatépítési lehetőséget. Ennek munkájában aktívan részt is vesz.

Ugyanakkor voltak olyan oktatók is, akik a fenti véleményekhez képest sokkal árnyaltabban, társadalmi rendszerben gondolkodtak, például mert úgy látták, hogy a pályaválasztás kérdése sokkal előbb eldőlt, és szerintük az egyetem ebben a kérdésben már tehetetlen:

„Nem találkoztam kampánnyal semmilyen téren, de hát hogy úgy mondjam, nem is nálunk kell kampányolni, mert mi már a végén vagyunk a sornak.”
(F10)

„én azt gondolom, hogy tényleg ezt itt a középiskolában is, és a társadalomban a média szintjén kellene elkezdni ezt a dolgot felépíteni.” (N1)

Azonban egy-két oktató részéről felmerült az a kérdés, hogy támogatni kellene a már bent lévő vagy potenciálisan érdeklődő lányokat, hogy a pályaválasztás során merjenek a műszaki területre gondolni.

„Be kéne mutatni sikereseket, akik ezen a szakmán végeztek, ezen a pályán végeztek, és most akár vezetők lettek, akár vezetők, tervezők, ez biztos segítene.”
(F9)

„Egy ördögi kör helyett lehetne egy angyali kör.” (F6)

„Értelme lenne annak, hogy a lányok számát növeljük, mert a lányok kitaróbbnak tűnnek, mint a fiúk, szorgalmasabbnak tűnnek, tehát ilyen szempontból, én úgy gondolom, hogy lányoknak nagyobb esélye van befejezni a képzésünket, mint a fiúknak.” (F5)

Ezt a trendet hangsúlyozzák a nemzetközi szakirodalomban is, és ezek a változások a felsőoktatási intézmények számára is óriási relevanciával bírnak, miként az egyik szakirodalomból származó idézet mutatja: „Mivel növekvő hangsúly van azon a kérdéson, hogy több képzett munkaerő kell a mérnöki pályára, amellet érvelünk, hogy itt az ideje annak, hogy a szakmai képzés felvesse a munkahelyi kultúra kérdését annak érdekében, hogy a műszaki karrierben nagyobb legyen a megtartóerő, és hogy magasabb fokú méltányosságot és diverzitást teremtsen.” (Gill et al., 2008: 401) Ezek a folyamatok azonban nem indíthatók el anélkül, hogy az egyetemek felső szintű vezetői tudnak arról, és hisznek abban, hogy a lányoknak több helyet kellene biztosítani a mérnöki pályán. Ennek érdekében az oktatási intézmény vezetői kezében is számos eszköz van a lányokat megcélzó rekrutációtól a megtartásukat fontosnak tartó közösségek építésén át a képzésben aktív szerepet játszó tanárok bevonásáig.

Az előző fejezetben bemutattam, hogy Gherardi milyen módon tipizálta a férfivilágba kerülő nők helyzetét: a vendég, a marginális, a vakációzó, a kigyó a fűben, a jövevény és a betolakodó pozíció. A jelenlegi empirikus kutatásban a felsorolt pozíciók közül leggyakrabban a „vendég” pozíciója került elő az interjúk során. Ennek a jelei olyan kijelentések voltak, hogy a hallgatólányokra vigyázni kell, óvni kell őket, hogy el ne hagyják a képzést. Mindeközben meg kell tartani a nőket a társadalom által kialakított hagyományos elvárásrendszerben, ami olyan véleményekben is érvényre jut, hogy a lányok tudnak jó jegyzetet készíteni, és különböző nem szakmai programokat szervezni. Tehát a lányhallgatókat a saját hagyományos helyükön kell sokra becsülni. Ugyancsak ezt a pozíciót erősítették azok a megjegyzések, amelyek arról szóltak, hogy a férfi hallgatók és kollégák hogyan sietnek a lányok segítségére, mennyire kooperálnak velük. A hallgatókkal készített csoportos beszélgetések a tanári támogatás jelenlétét megerősítették, azonban a fiú hallgatótársak részéről érezhető megnyilvánulások értékelése sokszor negatív volt (Takács et al., 2013). Mint már fentebb jeleztem, nagyon ellentmondásos az a helyzet, ha a lányok mindig a gyámoltalan és önállótlan szereplő figuráját veszik fel. Ugyanakkor

bizonyos korlátok között ez jelentheti az elfogadás zálogát, a vendég pozícióhoz való igazodást.

A másik gyakori, bár kevésbé elterjedt kategória a „marginális”, stigmatizált pozíció. Ebbe a kategóriába lényegesen kevesebb oktató véleménye kerül be, hiszen többnyire az előbb vázolt pozícióban vannak, azonban amikor arról beszéltek, hogy a lányok gondolkodása más, mint a fiúké, illetve a lányok nem megértik, hanem lefényképezik a tanulnivalókat, akkor nem látunk mást, mint hogy marginális pozícióba helyezik a lányhallgatókat. Ebben az esetben tehát egyértelműnek bizonyult, hogy negatív a lányokról alkotott vélemény: tolerálják a jelenlétüket, de szakmailag nem számítanak rájuk, és nem veszik őket komolyan. Ilyen vélemény volt az, amikor a lányokat csak technikatörténeti TDK-ban látták szerepelni.

Még egy pozícióra találtam példát az interjúk elemzése során, mégpedig a „vakációzó”. Ebben az esetben csak átmeneti vendégnek tartják a lányokat – jelen esetben, ha nem is a konkrét képzést, hanem a műszaki és informatikai pályát tekintve. Klasszikus esete ennek a felemás helyzetnek, amikor a nők családanyai szerepét hangsúlyozták, mint ami mindenképpen megtöri és relativizálja a mérnöki karriert. Ezek az emberek szintén pozitívan számoltak be a lányok jelenlétéről, de szükségszerűnek tartották, hogy nem lehet rájuk hosszú távon ugyanúgy építeni, mint egy férfi mérnökre. A Gherardi (1996) által elemzett három további pozícióra nem találtam példát az interjúkban.

Összességében tehát a lányok jelenlétéhez való barátságos hozzáállás dominálta a beszélgetéseket, de ezek többnyire beragadtak a hagyományos nemi elvárások keretei közé, miként ezt a fentiekben részletesebben is kifejtettem. Ezek a pozíciók tehát arról szóltak, hogy a lányoknak erősen kell alkalmazkodni a vizsgált oktatási szervezet és az elhelyezkedés után a munkahely maskulin kultúrájához, mert ez a pályán maradás nagyon határozott előfeltétele. Ennek a maskulin kultúrának az elfogadását segíti a fiúsítás, ami talán a leggyakrabban előkerülő motívum volt a tanárokkal folytatott beszélgetések során.

ÖSSZEGZÉS ÉS KITEKINTÉS

A fentiekben a magyar felsőoktatás egy szegmensét, jelesül a műszaki és informatikai képzésnek a szervezeti rendjét jártam körül. Az európai országokban egyre több kutatás és kezdeményezés foglalkozik annak feltárásával, hogy miért jelentkezik kevés nő a műszaki és informatikai pályára. Az is intenzíven vizsgált terület, hogy miként lehetne bátorítani a lányokat arra, hogy ezeken a jó munkaerő-piaci kimenettel kecsegtető területeken egyre többen tanuljanak.

Kulcsfontosságú szerepe lehet az egyetemeknek abban, hogy képesek-e felismerni a lányokban jelentkező potenciált, foglalkoznak-e a lányhallgatók megszólításával, mentorálásával, támogatásával. Ehhez a műszaki egyetemeknek, főiskoláknak is elemi érdekük fűződik. *„Én örülnék, ha több lány lenne, örülnék, ha több felkészült hallgató jönne, nagyobb lenne a meritési bázisunk, tehát jobbak jönnének.”* – fogalmazta meg plasztikusan az egyik oktató ezt az intézményi érdeket.

Miként bemutattam, a vizsgált egyetem műszaki és informatikai karain nagyon alacsony a lányok aránya, és nem látható jelentős változás annak ellenére sem, hogy a műszaki és informatikai oktatásban rendelkezésre álló államilag finanszírozott hallgatói keretszám megnövekedett. Az egyetem által kezdeményezett kutatás háttérében az a gondolat állt, hogy az egyetem nem tudja növelni és kihasználni meritési bázisát, ha nem reflektál erre a tényre. Mivel az intézmény attitűdjét legjobban az ott tanulók és oktatók véleményén keresztül ismerhetjük meg, ezért kiterjedt kutatás zajlott a hallgatói vélemények feltárására (Papp–Keszi, 2013; Takács et al., 2013), továbbá 2012 év elején tizenöt strukturált mélyinterjút készítettem az egyetem tanáraival. Az interjúk a bekerülő hallgatók motivációjáról és felkészültségéről, az egyetemen nyújtott (nemek szerinti) teljesítményéről, és a munkaerő-piaci, továbbtanulási kimenetekről szóltak. Kutatásomban arra fókuszáltam, hogy milyen vélekedések és történetek vannak az egyetemen oktatók körében erről a kérdésről. A kutatásban arra törekedtem, hogy feltárjam a szervezeti nemi kultúrát, sőt az egész

szervezeti nemi rendet. Ehhez Liebig (2007) vállalati tipológiáját, továbbá Gherardi és Poggio (1996; 2001) munkáit, Maddock és Parkin (1999) csoportosításait használtam fel. A szervezeti működésére (strukturájára és kultúrájára egyaránt) vonatkozó szakirodalom áttekintését és alkalmazását különösen fontosnak tartottam. Ugyanis, mint több szerző is megjegyzi, nem elegendő az arányt növelni, ha a női jelenléthez kapcsolódó értékek, vélekedések változatlanok maradnak: „Nyilvánvaló, hogy amire itt szükség van, az a fundamentális és makacs struktúrák, a nemi kódok és a bizonyosságként kezelt tudás kritikai reflexiója.” (Hanappi-Egger, 2013: 291).

A kutatás során szinte teljes volt a konszenzus az oktatók között abban, hogy folyamatosan romlik a bekerülő hallgatók minősége és teljesítménye. A rossz hallgatói összetétel miatt nagyobb az oktatói terhelés, és veszélyben van az oktatás minősége is. Ezzel a kérdéssel kapcsolatban már előkerülhetett volna a lányhallgatók arányának növelése. A kérdésfeltevést, miszerint hogyan lehetne növelni a lányok arányát az egyetem műszaki és informatikai képzésein belül, általában mégis értetlenség fogadta. Az oktatók nem látták sem a szükségét, sem a lehetőségét annak, hogy a nők (és a férfiak) „természetes” szakmai érdeklődése változzon. Ezzel kapcsolatban többnyire kirajzolódott a hagyományos érvrendszer, amely akár a több évszázados szokásokra, evolúcióra és biológiai meghatározottságokra is hivatkozott.

Az oktatói interjúkból az is kiderült, hogy a lányhallgatók – csekély számarányuk miatt – ún. token- (jelkép) helyzetben vannak. A lányok alacsony részvételi aránya önmagában is sajátos módon befolyásolja szervezeti pozíciójukat, és egyfajta 22-es csapdáját jelent: mivel a lányok kevesen vannak, ezért különösként, nemük jelképeként tekintenek rájuk. Így viszont kisebbségi pozíciójuk miatt képtelenek kooperálni és a helyzeten változtatni. Ez a sajátos, aránytalan pozíció a tokenek teljesítményét és az arra vonatkozó elvárásokat is befolyásolhatja. Ennek következtében sokkal láthatóbbak és szem előtt vannak, erősebben ki vannak téve a fiúsításnak, és akár a nemük iránti kitüntetett (kéretlen) érdeklődésnek is. Ez a sajátos helyzet tetten érhető volt az egyetem szervezeti kultúrájában is: a kisebbségi helyzetük miatti rivaldafény és megnövekedett figyelem sokak számára nehéz helyzetet teremthet még a tanári történeteken átszűrve is. Példákat hallottam arról is, hogy kitüntetett figyelem övezi a lányhallgatókat akár a diáktársak, akár a tanárok részéről. Ezek számtalan esetben kellemetlen helyzetet is jelenthetnek, ami egy-két tanárban már tudatosult.

A kutatás során végig ezt a kettősséget lehetett tapasztalni: a véleményekben sokszor sztereotip módon ellentétbe, azaz bináris oppozícióba állították a fiúkat és a lányokat (pl. szorgalmas lányok–hanyag fiúk, magolós lányok–kreatív fiúk). A tanárok között ellentétes álláspontok rajzolódtak ki abban a kérdésben, hogy eltérő-e a fiú és a lányhallgatók teljesítménye, de gyakorta sztereotipikus nézeteket fogalmaztak meg azzal kapcsolatban is. Ez rendre egybecseng azzal, amit a korábbi egyesült államokbeli vizsgálatok is találtak: míg a fiúkról az a vélemény alakult ki, hogy értik a matematikát, a lányokról az, hogy bemagolják (Jacobs–Eccles, 1985).

Ezekből az ellentétpárokból többnyire az derült ki, hogy a lányokat általában nem az intellektuális képességeikért, hanem szorgalmuk, kitartásuk, céltudatosságuk és összeszedettségük miatt dicsérték, továbbá jó szociális tulajdonságaikért és a fiúkra gyakorolt jó hatásukért különösen nagyra becsülték. Magasra értékelték a lányok közösségi készségeit: jó irányba befolyásolják és terelik a fiúkat, de ezt az oktatók természetesnek kezelték, semmilyen extra elismerés nem járt a „hibrid pozícióért”, azaz a technológiai és a szociális készségek egyidejű felmutatásáért (Walby, 2011).

Bár a legtöbb kérdezett sztereotipikusan beszélt a felvetett kérdések jelentős részéről, különösen a társadalom egészére vonatkozóan, mégis szinte minden esetben hangsúlyozásra kerültek a kivételek. Több esetben találtam ilyen ambivalenciát: a szegregáció elfogadása mellett, miszerint a fiúk jól tudnak szerelni, a lányok pedig kommunikálni és gondoskodni, sorra hoztak példákat azokról a lányokról vagy nőkről, akik a férfimezőnyben sokszor a legjobbak és legérdeklődőbbek voltak. Ezek a példák éppen azokról az esetekről szólnak, amikor a két nem közé húzott, sztereotípiákra épített határok elkezdenek elmosódni, ahogy Kelan (2007) is mondja: „Az ilyen szubjektum-pozíciók sokkal kevésbé sztereotipikusak lehetnek, és lehetővé teszik, hogy elmosódjanak a nemek határai. A nem és műszaki tudomány tekintetében a szűken definiált maszkulin és feminin szubjektum-pozíciók helyett az emberek dönthetnek a változatos és kevésbé sztereotipikus szubjektum-pozíciók mellett.” (Kelan, 2007: 375)

Azonban minden olyan esetben, amikor a külvilág, azaz a társadalom nemi rendjéről volt szó, akkor a hagyományos társadalmi nemi rendet tovább erősítették azok az oktatói vélemények, amelyek a lányokat erősen a családi feladatok elvégzéséhez kapcsolták, míg a fiúk esetében ez fel sem merült. *„Az érdeklődésük a fiúknak sokkal nagyobb, mint a lányoknak. A lányoknak is nagyon*

komoly, magasabb rendű az érdeklődése a család meg egyéb vonatkozásban.” (F2) A társadalmi nemi rendre való hivatkozás során tehát az oktatók a lányhallgatókból akaratlanul is másodrangú egyetemi hallgatót (re)produkálnak. Ez a tapasztalat egybevág azokkal az amerikai szociálpszichológiai metaelemzésekkel, amelyek feladatorientált csoportokban nézték a nők és férfiak elfogadottságát. Mivel a társadalmi nem (gender) diffúz státuszjellemzőként működik, ezért ezekben a helyzetekben a nőkről rendre kevesebb kompetenciát feltételeznek, és így kevesebb bizalmat szavaznak nekik, mint férfitársaiknak. Különösen így van ez akkor, ha az anyaság mint státuszjellemző is felkerül a palettára (Carli–Eagly, 2007; Ridgeway–Correll, 2004). Ez az egyenlőtlenség öntudatlanul és reflektálatlanul reprodukálódott az általam vizsgált szervezeti helyzetekben is.

A fentiek fényében érthető, hogy az oktatók miért a családalapítást látták a karriert és pályafutást félbetörő legfontosabb tényezőnek a lányok esetében. Míg nem láttak kibékíthetetlen ellentétet a mérnöki hivatás és a női szerepek között, addig az anyai szereppel a klasszikus mérnöki és informatikus szerep aligha összehozható. Az anyaságért elszenvedett „bírság” („motherhood penalty”) tehát vitathatatlanul és explicit módon jelen van a műszaki pályára lépő nők esetében (Ridgeway–Correll, 2004). Sőt, az is feltételezhető, hogy a torz nemek szerinti csoportösszetételből következően ez erősebb státuszjellemző itt, mint kiegyenlített szervezeti helyzetekben (Glass–Fodor, 2011). Ez erősíti és magyarázza azt a megfigyelt jelenséget, hogy a lányok nem, illetve csak ritkán látnak női szerepmodelleket az egyetemi oktatókon és kutatókon kívül.

Liebig nyomán tehát azt láttam, hogy a vizsgált szervezetben erőteljes a tradicionális beállítottság a nemek tekintetében, és számos jel mutatott arra, hogy a szervezetben lévő csekély számú lányt kvázi fiúként kezelik, és az oktatók nem gondolják, hogy bármilyen módon is támogatni kellene a lányok műszaki pályán való megjelenését. Ugyanakkor az interjúk során sokkal markánsabbá váltak annak jelei, hogy a szervezet sokkal inkább a vállalati kollektívizmus típusával írható le.

A vállalati kollektívizmus esetében ugyanis arról van szó, hogy a szervezeten belül mindenki tudja, hogy a fiú és a lányhallgatók között számtalan különbség létezik, és erre az interjúk során szívesen hoznak példákat is. Ez a heterogenitás részben levezethető a szervezeten belüli, a hallgatók körében elfoglalt jelképes, szimbolikus női jelenlétből, de az eltérő feladatok (például az anyaság) és az erős nemi sztereotípiák (kedves és okos lányok) mind megerősítették a

különbözésbe vetett véleményeket. Ezzel párhuzamosan mégis példák hosszú sorát hallgattam arról, hogy nincs értelme még a nők helyzetét vizsgáló leg-egyszerűbb kutatási kérdésfeltevésnek sem, mivel nem fontos a nemek közötti különbség az egyetemen tanuló hallgatók körében. Mivel az interjúalanyok szerint nem kell beszélni ezekről a kérdésekről, ezeket nem tartották fontosnak a megvitatásra, tehát detematizálták. Ez így együttesen tehát azt erősíti, hogy a műszaki és informatikai karok szervezeti nemi kultúráját a detematizált heterogenitás jellemzi.

A megkérdezett oktatók a szervezeten belüli és kívüli nemi rendet egymástól gyökeresen eltérőnek látták. Az oktatók azt a helyzetet hangsúlyozták, hogy ők a szervezeten belül semmilyen megkülönböztetést nem tesznek, viszont úgy látják, hogy számos olyan hagyomány van a társadalomban, azaz a „külvilágban”, amely teljesen különbözik a szervezeten belüli nemi rendtől. Leírásuk szerint a külvilágot az jellemzi, hogy a lányokat sztereotipikus pályaválasztásra ösztönzik (akár biológiai, akár társadalmi okokra hivatkozva), továbbá az otthoni munkamegosztásban is egyenlőtlen a helyzetük, az anyaság pedig végképp lehetetlené teszi számukra, illetve ellenérdekeltté teszi őket abban, hogy klasszikus műszaki vagy informatikai karrierben gondolkodjanak. Ennek folyományaként a megkérdezettek nem is gondolták azt, hogy ezzel a kérdéssel a vizsgált felsőoktatási szervezetnek tennivalója vagy változtatnivalója lenne. Úgy látták, hogy a nemek közötti esélyegyenlőség megteremtése, ha egyáltalán szükséges bármit is tenni a lányok jelenlétének növelésére, szervezeten kívüli probléma.

A megkérdezetteknek nem volt ötletük arra, hogy miként lehetne több (felkészült) nőhallgatót toborozni, és hogy léteznek-e erre programok. A nők és a műszaki vagy informatikai pálya kérdésére vonatkozó kezdeményezések szinte teljesen ismeretlenek voltak a kérdezettek számára, a kérdésben való tájékozottság alacsony szintű volt. Általában irrelevánsnak látták, akár természetellenesnek tartották magát a kérdésfelvetést is. Egy-két kivételtől eltekintve nem is látták fontosnak, hogy ebben változás legyen. Ugyanakkor néhányan a jó minőségű hallgatói létszám érdekében szükségesnek látták új utánpótlási, meritési bázis kialakítását, amelynek fontos részét képezhetik a diáklányok. A problémák, gondok gyökerét – akár a hallgatói minőségre, akár a lányok arányára vonatkoztatva – szintén a külvilágban: a családban, a középiskolákban vagy a médiában találták meg, ezért a kérdezettek szerint ott kellene ösztönözni a változásokat. Ez egybevág az osztrák vizsgálatokban tapasztaltakkal is (Hanappi-Egger, 2013), de a korábbi magyar vállalati kutatásaink is azt jelez-

ték, hogy a megkérdezettek a külvilágban látták a probléma gyökerét, és csak ritkán a saját szervezetükben (Nagy–Vicsek, 2014).

Összességében tehát azt láthattuk, hogy a lányok teljesítményét lehet, hogy nem ítélték meg kimagaslónak a tanárok, azonban úgy vélték, hogy az átlagos tudással rendelkeznek, szociálisan érettebbek, kitartóbbak és céltudatosabbak. Mindezek olyan jellemzők, amelyekre nagy szüksége lenne ennek az intézménynek is. A műszaki és informatikai képzést folytató egyetemeken vezetésén múlik, hogy vajon felfigyelnek-e erre a jelentős hallgatói potenciálra, odafigyelnek-e a női hallgatók rekrutációjára és tudatos mentorálására. Az üzleti világból érkező hírek és kezdeményezések azt jelzik, hogy nem csupán az esélyegyenlőségi szemlélet, hanem a vállalati hatékonyság is egyre inkább megjeleníti ezt az üzleti igényt, de rendre alulmarad a magyar társadalomban megfigyelhető hagyományos attitűdökkel szemben.

Wajcman is a változtatás lehetőségét hangsúlyozta, hiszen a maszkulinitás létrehozása is összetett folyamat. Ezen változás nélkül pedig a műszaki és az informatikai szakma cseppet sem lesz befogadóbb a lányokkal: „Nincs egyetlen monolitikus férfiaság, és nem minden férfi ért a műszaki tudományokhoz. Inkább arról van szó, hogy a műszaki kompetencia központi szerepet játszik a férfiaság domináns kulturális eszményében, és hiánya a sztereotip nőiesség legfontosabb jellemzője. A férfiak és a gépek közti megfelelés tehát sem nem alapvető, sem nem megváltoztathatatlan, és így fennáll a lehetőség annak átalakítására.” (Wajcman, 1991: 159).

IRODALOMJEGYZÉK

- Abbott, Pamela – Wallace, Claire (1990) *An Introduction to Sociology: Feminist Perspectives*, Routledge, London.
- Acker, J. (1990) Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. *Gender and Society* 4(2) 139–158.
- Acker, J. (2007) A „társadalmi nem és a szervezetek” irányzat jövője: kapcsolódások és határvonalak. In: Nagy Beáta (szerk.) *Szervezet, menedzsment és nemek* Aula, Bp., 13–30.
- Acker, J. (2011) Theorizing Gender, Race, and Class in Organizations In: Jeanes. E.– Knights, D.– Martin, P. Y. (szerk.) *Handbook of Gender, Work and Organization*, Wiley-Blackwell p. 65–80.
- Akerlof, G. A. – Kranton, R. E. (2010) *Identity Economics. How Our Identities Shape Our Work, Wages, and Well-Being*. Princeton: Princeton University Press.
- Andersson, K. (2012) „It’s Funny that We Don’t See the Similarities when that’s What We’re Aiming for” – Visualizing and Challenging Teachers’ Stereotypes of Gender and Science *Research in Science Education*, 42(2) 281–302.
- Anker, R.– Melkas, H. – Korten, A. (2003) *Gender-based occupational segregation in the 1990’s*, ILO, Geneva.
- Bakacsi Gy. (2012) A GLOBE-kutatás kultúráváltozóinak vizsgálata faktoranalízis segítségével. *Vezetéstudomány* 4, 12–22.
- Balázs J.–Lengyel Gy. (1986) A közgazdasági és műszaki pályák elterjedése Magyarországon – történet-szociológiai vázlat. In: Hrubos I. (szerk.): *Közgazdász és mérnök generációk társadalmi helyzetének néhány jellemzője*. Bp., MKKE Szociológiai Műhelytanulmányok, 2. 1–37.
- Bálint Zs. (2007) Esélyegyenlőség és az üvegplafon vizsgálata női és férfi vezetők körében a gazdasági szférában Magyarországon. In: Nagy B. (szerk.) *Szervezet, menedzsment és nemek*, Bp., Aula.

- Barnard S. – T. Hassan – B. Bagillhole – A. Dainty (2012) ‘They’re not girly girls’: an exploration of quantitative and qualitative data on engineering and gender in higher education, *European Journal of Engineering Education* 37(2) 193–204.
- Barta B. (2012) *Vannak-e női bitvadászok? Az IT területén dolgozó nők helyzete*, MA szakdolgozat, Szociálpolitika szak, Budapesti Corvinus Egyetem.
- Baxter, S. (2009) Women are victors in ‘mancession’, London: *The Sunday Times*, June 7,
- Billing, D. Y. (2011) Are Women in Management Victims of the Phantom of the Male Norm? *Gender, Work and Organization*, 18(3) pp. 298–317.
- Blau, F. – Brinton M., C. – Grusky, D (2006) The declining significance of gender? In: Blau, F – Brinton M., C. – Grusky, D. (szerk.) *The declining significance of gender?* Sage, 3–34.
- Blau, J. (2011) Germany Faces a Shortage of Engineers. *IEEE Spectrum*, 48(9), 16–18. <http://ieeexplore.ieee.org/stamp/stamp.jsp?tp=&arnumber=5995883>, Letöltés ideje: 2013. november 5.
- Blickenstaff, J. C. (2005) Women and science careers: leaky pipeline or gender filter? *Gender and Education*, 17(4) 369–386.
- Bryman, A. (n.a.) *Interviewing in qualitative research*, available at: <http://peoplelearn.homestead.com/MEdHOME/QUALITATIVE/Chap15.Interview.pdf> 311–333.
- Burke, R. J. (2007) Women and minorities in STEM: a primer in: Burke, R. J. – Mattis, M. C. (szerk.) *Women and minorities in science, technology, engineering and mathematics: upping the numbers*, Edward Elgar Publishing House, 3–27.
- Carli, L. L. –Eagly, A. H. (2007) A társas befolyásban és a vezetővé válásban mutatkozó nemi eltérések. In: Nagy B. (szerk.) *Szervezet, menedzsment és nemek*. Budapest, Aula 50–73.
- Carstensen, G. (2013) Initiation into Engineering: Stability and Change in Gender Orders, *International Journal of Gender, Science and Technology*, 5(2) 126–148.
- Catsambis, S. (1994) The Path to Math: Gender and Racial-Ethnic Differences in Mathematics Participation from Middle School to High School *Sociology of Education*, 67(3) 199–215.
- Cockburn, C. (1999a) Caught in the wheels: the high cost of being a female cog in the male machinery of engineering, In: MacKenzie, D. – J. Wajcman

- (szerk.) *The social shaping of technology*, Buckingham, Open University Press p. 126–133.
- Cockburn, C. (1999b) The material of male power, In: MacKenzie, D. – J. Wajcman (szerk.) *The social shaping of technology*, Buckingham, Open University Press, p. 177–198.
- Cockburn, C. (1985) *Machinery of Dominance. Women, Men and Technical Know-How*, Pluto Press, London.
- Cockburn, C. – Ormrod, S. (1993): *Gender and technology in the making*, Sage.
- Coffey, A. – Atkins, P. (1996). *Making sense of qualitative data*. Thousand Oaks: Sage Publications. Chapter 2, Coding and Concepts, pp. 26–53.
- Connell, R. W. (1996), *Gender and power: society, the person, and sexual politics*, Cambridge, Polity Press.
- Connell, R. W. (2006) Glass Ceilings or Gendered Institutions? Mapping the Gender Regimes of Public Sector Worksites, *Public Administration Review* 66(6) 837–849.
- Correll, S. J. (2001) Gender and the Career Choice Process: The Role of Biased Self-Assessments, *American Journal of Sociology*, 106, 1691–1730.
- Cotter, D. – Hermsen, J. M. – Vanneman, R. (2011) The End of the Gender Revolution? Gender Role Attitudes from 1977 to 2008 *American Journal of Sociology*, 117(1) 259–289.
- Czibere Ibolya (2008) Gender ABC, Letöltés helye: <http://szoctanszek.unideb.hu/tart/downloads/konyv/GenderABC>, Letöltés ideje: 2013. augusztus 29.
- Dryburgh, H. (1999) Work Hard, Play Hard: Women and Professionalization in Engineering-Adapting to the Culture, *Gender and Society*, 13 (5) 664–682.
- EC (2013) *She Figures 2012 – Gender in Research and Innovation*, European Commission http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/she_figures_2012_en.pdf, Letöltés ideje: 2013. november 5.
- Economist (2009a) We did it! The rich world's quiet revolution: women are gradually taking over the workplace, *The Economist*, 2009. december 30.
- Economist (2009b) Women in the workforce: Female power, *The Economist*, 2009. december 30.
- Economist (2011) Women and Work, Special report, *The Economist*, 2011. november 26.
- England, P. (1979) Women And Occupational Prestige, *SIGNS* 5(2) 252–265.

- England, P. (2010) The Gender Revolution: Uneven and Stalled *Gender & Society* 24(2) 149–166.
- England, P. (2011) Reassessing the Uneven Gender Revolution and its Slow-down *Gender & Society* 25(1) 113–123.
- EP (2012) *Women in ICT*, European Parliament, Brussels, <http://www.europarl.europa.eu/document/activities/cont/201208/20120831ATT50302/20120831ATT50302EN.pdf>, Letöltés ideje: 2013. november 5.
- Esping-Andersen, Gøsta (2009) *The incomplete revolution: adapting to women's new roles*, Cambridge: Polity.
- Eurostat (2011) *Science, technology and innovation in Europe*. Eurostat Pocket-book.
- Evetts, J. (1998) Managing the technology but not the organization: women and career in engineering, *Women in Management Review*, 13(8) 283–290.
- Fairhurst, G. T. – Snavelly, B. K. (1983) A Test of Social Isolation of Male Tokens. *Academy of Management Journal* 26(2) 353–361.
- Faulkner, W (2007) 'Nuts and bolts and people': Gender-troubled engineering identities, *Social Studies of Science*, 37(3): 331–356.
- Faulkner, W. (2006) *Genders in/of engineering: A research report*. Edinburgh: University of Edinburgh. http://www.aog.ed.ac.uk/__data/assets/pdf_file/0020/4862/FaulknerGendersinEngineeringreport.pdf, 2013. november 25.
- Feldberg, R. L. – Glenn, E. N. (1979) Male and Female: Job versus Gender Models in the Sociology of Work. *Social Problems*, 26 (5) 524–538.
- Fényes Hajnalka (2010) *A nemi sajátosságok különbségének vizsgálata az oktatásban: A nők hátrányainak felszámolása?* Debreceni Egyetemi Kiadó, Debrecen.
- Fodor É. – Nagy B. (2014) „An Ebbing Tide Lowers all Boats”: How the Great Recession of 2008 has Affected Men and Women in Central and Eastern Europe, *Special Issue of the French Economic Observatory review (OFCE review)*, *Revue de l'OFCE / Débats et politiques* – 133 Spring 2014 p. 121–152 www.ofce.sciences-po.fr/publications/revue133.htm
- Gherardi S. – B. Poggio (2001) Creating and recreating gender order in organizations, *Journal of World Business*, 36(3) 245–259.
- Gherardi, S. (1996) Gendered Organizational Cultures: Narratives of Women Travellers in a Male World, *Gender, Work and Organization*, 3, 4, 187–201.

- Gill, J. – Sharp, Rh. – Mills, J. – Franzway, S. (2008) I still wanna be an engineer! Women, education and the engineering profession, *European Journal of Engineering Education*, 33(4) 391–402.
- Glass, Ch. – Fodor E. (2011) Public Maternalism Goes to Market: Recruitment, Hiring, and Promotion in Postsocialist Hungary. *Gender & Society*, 25(1): 5–26.
- Glick, P. – Fiske, S. T. (1996) The Ambivalent Sexism Inventory: Differentiating hostile and benevolent sexism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70(3), 491–512.
- Goldin, C. (2006) The Quiet Revolution That Transformed Women's Employment, Education, and Family, *American Economic Review*, 2006, 96(2) 1–21.
- Goldin, C. (2014) A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter, *American Economic Review*, 104(4): 1–30.
- Gunderson, E. A. – Ramirez, G. – Levine, S. C. – Beilock, S. L. (2012) The Role of Parents and Teachers in the Development of Gender-Related Math Attitudes. *Sex Roles*, 66(3–4) 153–166.
- Hadas Miklós (szerk.) (1994) *Férfuralom – Írások nőkről, férfiakról, feminizmusról* Replika Kör, Budapest.
- Halrynjo S, – Lyng S. T. (2009) Preferences, Constraints or Schemas of Devotion? Exploring Norwegian Mothers' Withdrawals from High-Commitment Careers. *British Journal of Sociology*, 60(2) 321–43.
- Hanappi-Egger, E. (2013) Backstage: The organizational gendered agenda in science, engineering and technology professions, *European Journal of Women's Studies* 20(3) 279–294.
- Haraway, D. (2005) Kiborg kiáltvány: tudomány, technika és szocialista feminizmus az 1980-as években, *Replika* 51–52: 107–139.
- Harcza I. (2013) Helyzetkép a főbb társadalmi folyamatokról. *Statisztikai Szemle*. 91(1) 5–30.
- Haynie, W. J. (2005) Where the women are: research findings on gender issues in technology education, *The Technology Teacher*, April, 12–16.
- Henwood, F. (2000) From the Woman Question in Technology to the Technology Question in Feminism. Rethinking Gender Equality in IT Education *European Journal of Women's Studies*, 7, 209–227.
- Hochschild, A. (2001) *The Time Bind. When Work Becomes Home and Home Becomes Work*. New York, Henry Holt and Company.

- Hofstede, G., Hofstede, G. J. and Minkov, M. (2010) *Cultures and Organizations: Software of the Mind*. Revised and Expanded 3rd Edition. McGraw-Hill: New York.
- House, R. J. – Hanges, P. J. – Javidan, M. – Dorfman, P. W. – Gupta, V. (2004) *Culture, leadership and organizations: The GLOBE study of 62 societies*. Sage: Thousand Oaks.
- Hrubos I. (2000): *Women and science: Review of the situation in Hungary*, http://ec.europa.eu/research/science-society/pdf/women_national_report_hungary.pdf, Letöltés ideje: 2013. november 5.
- Hrubos I. (2001a) Nők esélyei a felsőoktatásban I. *Magyar Felsőoktatás* 2001/8 37–38.
- Hrubos I. (2001b) Nők esélyei a felsőoktatásban II. *Magyar Felsőoktatás* 2001/9 p. 39–40.
- Husu L. – Koskinen, P. (2010) What does it take to get to the top? Women at the top of technological research. In: Godfroy-Genin, Ann-Sophie (szerk.): *Women in Engineering and Technology Research*. Berlin: Lit Verlag 303–326.
- Hutchings, K. – Michailova, S. (szerk.) *Research Handbook on Women in International Management*, Edward Elgar Publishing House, Cheltenham.
- Inglehart, R. – Norris, P. (2003) *Rising Tide. Gender Equality and Cultural Change around the World*, Cambridge University Press.
- Jacobs, J. E. – Eccles, J. S. (1985) Gender Differences in Math Ability: The Impact of Media Reports on Parents, *Educational Researcher*, 14(3) 20–25.
- Jeanes. E. – Knights, D. – Martin, P. Y. (2011a) Editorial Introduction In: Jeanes. E. – Knights, D. – Martin, P. Y. (szerk.) *Handbook of Gender, Work and Organization*, Wiley-Blackwell.
- Jeanes. E. – Knights, D. – Martin, P. Y. (szerk.) (2011b) *Handbook of Gender, Work and Organization*, Wiley-Blackwell.
- Kanter, R. M. (1993) *Men and Women of the Corporation*, New York: BasicBooks.
- Kelan, E. K. (2007) TOOLS AND TOYS: Communicating gendered positions towards technology, Information, *Communication & Society*, 10(3) 358–383.
- Kertesi G.– Varga J. (2005) Foglalkoztatás és iskolázottság Magyarországon, *Közgazdasági Szemle*, 52(7–8) 633–662.
- Király G. (2005) Hovatovább STS? Fejtegetések az értelmezési flexibilitás, a hiányzó tömeg, a kiborg és a demokrácia kapcsán, *Replika*, 51–52: 25–56.
- Koncz K. (2004) A nők munkaerő-piaci helyzete az ezredfordulón Magyarországon, *Statistikai Szemle*, 82(12) 1092–1106.

- Kovács M. (2007) Nemi sztereotípiák, nemi ideológiák és karrier aspirációk, *Educatio* 2007/1, 99–114.
- Köllő J. (2006) Workplace Literacy Requirements and Unskilled Employment in East-Central and Western Europe. Evidence from the International Adult Literacy Survey (IALS), Budapest Working Papers on the Labour Market 2006/7, MTA, BCE, Budapest.
- Kőrösi G. (2005) Vállalati munkahelyteremtés és -rombolás. *Közgazdasági Szemle* 52(11) 825–845.
- KSH (2009) *Nők és férfiak Magyarországon 2008* Statisztikai zsebkönyv, Budapest, KSH.
- KSH (2013) *Népszámlálás 2011*, Központi Statisztikai Hivatal, Budapest, Letöltés helye: http://www.ksh.hu/nepszamlalas/tablak_teruleti_00, Letöltés ideje: 2013. augusztus 21.
- KSH (2013) *Nők és férfiak Magyarországon 2011* Statisztikai zsebkönyv, Budapest, KSH.
- Kumra, S. – Simpson, R. – Burke, R. J. (szerk.) (2014) *The Oxford Handbook of Gender in Organizations*, Oxford University Press, Oxford.
- Kürtösi Zs. (2008) *A nők és férfiak társadalmi kapcsolathálózatának eltérései a munkaszervezetben*. PhD disszertáció, Budapesti Corvinus Egyetem, Szociológia és Társadalompolitika Intézet.
- Lakoff, G. – Johnsen, M. (2003) *Metaphors we live by*. London: The University of Chicago Press
- Lemons, M. A. – M. Parzinger (2007) Gender schemas: A Cognitive Explanation of Discrimination of Women in Technology, *Journal of Business & Psychology*, 22, 91–98.
- Lewis, J. (2001) The Decline of the Male Breadwinner Model: Implication for Work and Care, *Social Politics*, 8(2) 152–169.
- Liebig, B. (2007) Vállalati kultúra és a nemek esélyegyenlősége. A nemek kultúrájának vállalatokon belüli tipológiája In: Nagy Beáta (szerk.) *Szervezet, menedzsment és nemek*, Bp., Aula.
- Maddock, S. – Parkin, D. (1999) Gender Cultures: women's choices and strategies at work In: Billsberry, J. (ed.) *The Effective Manager. Perspectives and Illustrations*, Sage, 101–112.
- Martin, J. (1990) Deconstructing organizational taboos: The suppression of gender conflict in organizations. *Organization Science* 1(4):339–359.

- Martin, J. (2004) *Organizational Culture*, Research Paper Series, Stanford University, letöltés helye: <https://gsbapps.stanford.edu/researchpapers/library/rp1847.pdf> 2014. április 2.
- Nagy B. – Primecz H. (2010) Nők és férfiak a szervezetben. Kísérlet a mítoszok eloszlására *Vezetéstudomány* 61(1) január 2–17.
- Nagy B. (2001) *Női menedzserek*. Budapest: Aula.
- Nagy B. (2003): Kirekesztés vagy befogadás? A nemek és generációk jellegzetességei az információs technológiák használatában és megítélésében. *Szociológiai Szemle*, 3, p. 51–71.
- Nagy B. (2013) „Hát nem tudom, nem tudok statisztikát mondani, mert ha látunk egy lányt, azt bekeretezzük, és vigyázunk rá, megpróbálunk vigyázni” – Tanári interjúk elemzése az Óbudai Egyetemen In: Szekeres Valéria – Krolify Intézet (szerk.) *„Ti ezt tényleg komolyan gondoltátok?” Nők és a műszaki felsőoktatás*, Budapest, Óbudai Egyetem, 2013, 315–349.
- Nagy B. – Primecz H. (2014) Hard Choices: Hungarian Female Managers Abroad. in: K. Hutchings – S. Michailova (eds.) *Research Handbook on Women in International Management*, Edward Elgar Publishing House 246–275.
- Nagy B. – Vicsek L. (2014) Gender culture at a telecommunications company, *Gender in Management, An International Journal*, 29(6) 318–333.
- Nagy B. – Paksi V. (2014) A munka-magánélet összehangolásának kérdései a magasan képzett nők körében, in: Spéder Zsolt (szerk.) *A család vonzásában – Tanulmányok Pongrácz Tiborné tiszteletére*, KSH Budapest, 159–175.
- Neményi M. (1996) The Social Construction of Women’s Roles in Hungary *Replika Special Issue*, 83–89.
- Neményi M.–Takács J. (2005) Változó család – változó politikák. *Szociológiai Szemle* 15(4) 3–35.
- New York Times (2012) Giving women the access code, 2012. április 2.
- New York Times (2013) Why Are There Still So Few Women in Science? 2013. október 3.
- NIH (2013) *Nők a KFI területén*. KFI tükör 2. Nemzeti Innovációs Hivatal, Budapest.
- OECD (2007) *ICTs and Gender*, 29 March 2007, <http://www.oecd.org/interent/ieconomy/38332121.pdf> Letöltés: 2013. november 5.
- Paksi V. (2007) Család és/vagy hivatás? Nők a természettudományi kutatói pályán, *Felsőoktatási Műhely: Az Educatio Társadalmi Szolgáltató Kht. Országos Felsőoktatási Információs Központ Kiadványa* 4.

- Paksi V. (2014) Miért kevés a női hallgató a természet és műszaki tudományi képzésekben? Nemzetközi kitekintés a „szivárgóvezeték” kutatásokra. *Rep-lika* 85–86(1–2) 193–214.
- Palasik M. (2003) A magyar nők a műszaki felsőoktatásban, a mérnöki pályán és a műszaki tudományokban a XX. században *Múltunk* 48(3) 132–158.
- Palasik M. (szerk.) (2007) *Az élettudományok és a műszaki tudományok területén alkotó női tudósok egyetemi karrierje*. A Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetem jelentése UNICAFE projekt az Európai Unió 6. keretprogramja, Kézirat.
- Papp E. – Groó D. (2005) A nők helyzete a magyar tudományban, *Magyar Tudomány*, 2005 november, p. 1450.
- Papp G. – Keszi R. (2013) A műszaki felsőoktatás a nemek tükrében – különbségek a pályaválasztás és az egyetemi tapasztalok területén. Zárótanulmány. In: Szekeres V. – Krolify Intézet (szerk.) „*Ti ezt tényleg komolyan gondoltátok?*” *Nők és a műszaki felsőoktatás*, Budapest, Óbudai Egyetem, p. 214–314.
- Phipps, A. (2008) *Women in Science, Engineering and Technology. Three decades of UK initiatives*, Trentham Books.
- Polónyi István (2002) *Az oktatás gazdaságtana*, Osiris Kiadó, Budapest, Letöltés helye: <http://www.tankonyvtar.hu/hu/tartalom/tkt/oktatas-gazdasag-tana/ch03s04.html>, Letöltés ideje: 2013. augusztus 21.
- Pongrácz T. – S. Molnár E. (2011) Nemi szerepek és a közvélemény változásának kölcsönhatása, In: Nagy I. and Pongrácz T. (szerk.) *Szerepváltozások. Jelentés a nők és férfiak helyzetéről 2011*, Budapest, TÁRKI-NEFMI 192–206.
- Powell, A. – Bagilhole, B. – Dainty, A. (2009) How Women Engineers Do and Undo Gender: Consequences for Gender Equality. *Gender, Work and Organization*, 16(4), 411–428.
- Powell, G. N. (2007) Gondolatok az üvegplafonról. A legújabb trendek és a jövőbeni kilátások In: Nagy Beáta (szerk.) *Szervezet, menedzsment és nemek*, Bp., Aula.
- Powell, G. N. (szerk.) (1999) *Handbook of Gender and Work*, Sage, Oxford.
- Powell, G. N. – Graves. L. (2003) *Women and Men in Management*, Sage,
- Rhton, L. A. (2011) Distancing as a Gendered Barrier. Understanding Women Scientists’ Gender Practices. *Gender & Society*, 25(6), 696–716.
- Ridgeway, C. L. – Correll, S. J. (2004) Motherhood as a Status Characteristic, *Journal of Social Issues*, Vol. 60, No. 4, 2004, pp. 683—700.

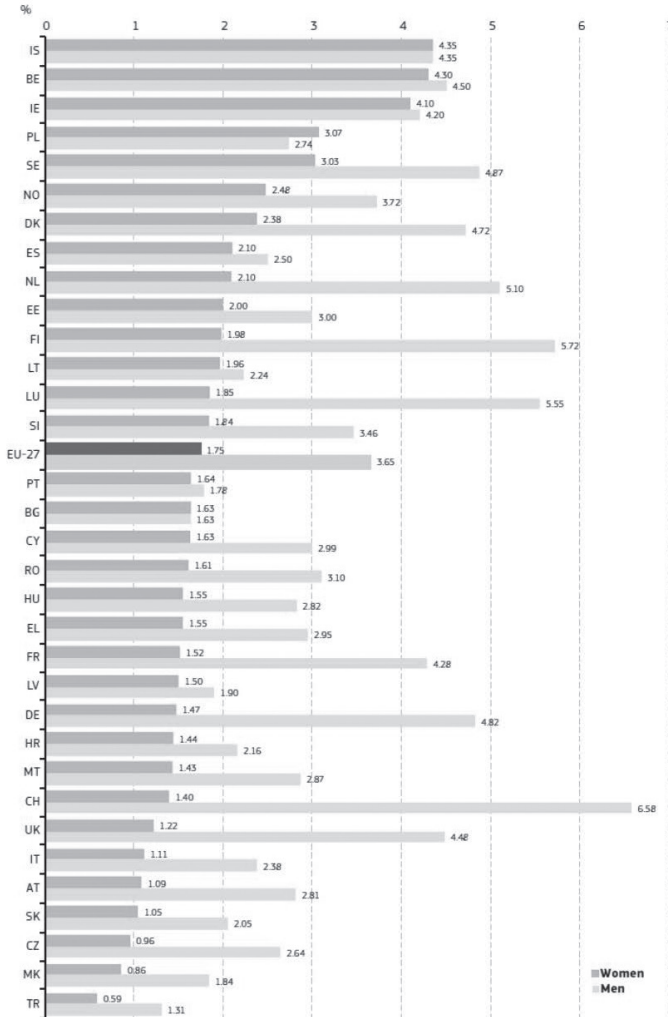
- Ridgeway, C. (2011) *Framed by Gender: How Gender Inequality Persists in the Modern World*, Oxford University Press.
- Sagebiel, F. – Dahmen, J. (2006) Masculinities in organizational cultures in engineering education in Europe: results of the European Union project-WomEng, *European Journal of Engineering Education*, Vol. 31, No. 1, 5–14.
- Schadt M. (2011). Esélyegyenlőtlenség a tudományos szférában. In: Nagy I.–Pongrácz T. (szerk.) *Szerepváltozások – Jelentés a nők és férfiak helyzetéről 2011*. Budapest: TÁRKI – Nemzeti Erőforrás Minisztérium, 49–67.
- Scharle, Á. (2012) Job quality in post-socialist accession countries, in: Hurley, Fernandez-Macias, Storrie (eds.). *Transformation of employment structures in the EU and USA*. London: Palgrave. pp. 180–200.
- Scott, J. W. (2001) *Van-e a nőknek történelmük?* Budapest, Balassi.
- Shapiro, J. R. – Williams, A. M. (2012) The Role of Stereotype Threats in Undermining Girls’ and Women’s Performance and Interest in STEM Fields, *Sex Roles* 66:175–183.
- Shriver Report (2009) *A Woman’s nation changes everything*, <http://www.shriver-report.com/awn/index.php>
- Smeding, A. (2012) Women in Science, Technology, Engineering, and Mathematics (STEM): An Investigation of Their Implicit Gender Stereotypes and Stereotypes’ Connectedness to Math Performance, *Sex Roles* 67: 617–629.
- Smircich, L. (1983) Concepts of Culture and Organizational Analysis *Administrative Science Quarterly* 28: 339–358.
- Solymosi Zs. – Székelyi M. (1986) Mérnök-generációk családi és életkörülményei. In: Hrubos Ildikó (szerk.): *Közgazdász és mérnök generációk társadalmi helyzetének néhány jellemzője*. Bp., MKKE Szociológiai Műhelytanulmányok, 2. 241–298.
- Sonnert, G. – Fox, M. F. (2012) Women, Men, and Academic Performance in Science and Engineering: The Gender Difference in Undergraduate Grade Point Averages, *The Journal of Higher Education*, 83(1) 73–101.
- Sorensen, K. H. (2002) *Love, Duty and the S-Curve*. Summary on the Project Strategies of Inclusion: Gender in the Information Society (SIGIS). www.rcss.ed.ac.uk/sigis/public/D02/D02_part1.pdf 2003. április 16.
- Spencer, S. J. – Steele, C. M., – Quinn, D. M. (1999) Stereotype threat and women’s math performance. *Journal of Experimental Social Psychology*, 35, 4–28.

- Srinivas, S. (2011) Occupational matching into science and technology jobs—gender-based differences. *New Technology, Work and Employment*, 26 (2) 146–155.
- Steele, C. M., – Aronson, J. (1995) Contending with a stereotype: African-American intellectual test performance and stereotype threat. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69, 797–811.
- Sturm, S. P. (2001) Second Generation Employment Discrimination: A Structural Approach. *Columbia Law Review*, 101(1) 458-568 <http://ssrn.com/abstract=244407> Letöltve: 2014. augusztus 19.
- Szabó M. (2008) *A társadalmi nemekkel kapcsolatos dinamikus nézetrendszerek szociálpszichológiai vizsgálata: Ideológiák és sztereotípiák, nemi tipizáltság és társas identitás*, PhD disszertáció, ELTE PPK.
- Szabó M. (2012) Intergroup relations in gendered context: perceived threat, attitudes, and sexism. In: Kiss P.(ed.) *Social-Political Contexts for Intergroup Relations and Public Thought*. Eötvös Loránd University, 57–68.
- Szekeres V. – Krolify (2013) (szerk.) „*Ti ezt tényleg komolyan gondoltátok?*” *Nők és a műszaki felsőoktatás*. Budapest, Óbudai Egyetem p. 349.
- Szekeres V. – Takács E. – Vicsek L. (2013) „Úristen! Te lányként?” A nemek kultúrája egy felsőoktatási intézmény műszaki karain – a hallgatónők szemszögéből *Társadalmi Nemek Tudománya Interdiszciplináris Folyóirat* (2013: 3, 1) http://ntntefjournal.hu/vol3/iss1/szekeres_takacs_vicsek.pdf 125–144.
- Takács E. – Vicsek L. – Pál J. (2013) Lányok útja a műszaki diplomáig. Középiskolai és felsőoktatási esélyek és nemi különbségek a műszaki pályaválasztás területén. Zárótanulmány. In: Szekeres V. – Krolify Intézet (szerk.) „*Ti ezt tényleg komolyan gondoltátok?*” *Nők és a műszaki felsőoktatás*, Budapest, Óbudai Egyetem, p. 15–213.
- Takayoshi, P. (2000) Complicated Women: Examining Methodologies for Understanding the Uses of Technology, *Computers and Composition* 17(2) 123–138.
- Thun É. (1996) „Hagyományos” pedagógia – feminista pedagógia. *Educatio*, 5(3) 404–416.
- Vámos É. (1997) Nők műszaki és természettudományos oktatása In: Nagy B. – S. Sárdi M. (szerk.) *Szerep és alkotás – Női szerepek a társadalomban és az alkotóművészetben*, Csokonai, Debrecen, 205–212.

- Vicsek L. – Nagy B. (2006) „Nemek kultúrája” egy önkormányzatnál. A szervezeti kultúra és a nemek közötti viszonyok összefüggései, *Szociológiai Szemle*, 16(3), 52–86.
- Vicsek L. – Nagy, B. (2011) „Nemek kultúrája”: előzetes eredmények egy multinacionális cég vizsgálatából *Társadalmi Nemek Tudománya Interdiszciplináris eFolyóirat* (2011: 1, 2) http://tntefjournal.hu/vol1/iss2/02_vicsek-nagy.pdf 39–70.
- Wajcman, J. (1991) *Feminism confronts technology*. Pennsylvania State University.
- Wajcman, J. (2007) Nemek közötti egyenlőség a szervezetekben In: Nagy B. (szerk.) *Szervezet, menedzsment és nemek*, Aula, Budapest.
- Wajcman, J. (2009) ICTs and Inequality: Net Gains for Women? In Silverstone, R. – Quah, D. – Avgerou, Ch. – Mansell, R. (szerk.): *The Oxford Handbook of Information and Communication Technologies*. Oxford Handbooks Online: http://www.oxfordhandbooks.com/oso/public/content/oho_business/9780199548798/oxfordhb-9780199548798-chapter-025.html?q=women#oxfordhb-9780199548798-chapter-025 Letöltés dátuma: 2011.12.30.
- Wajcman, J. (2011) Gender and Work: A Technofeminist Analysis In: Jeanes, E. L. – Knights, D. – Martin P. Y. (eds.) *Handbook of Gender, Work and Organization*, Wiley, 263–275.
- Walby, S. (2004) The European Union and gender equality: Emergent varieties of gender regime, *Social Politics*, 11(1) 4–29.
- Walby, S. (2011) Is the Knowledge Society Gendered? *Gender, Work and Organization*, 18(1) 1–29.
- Washington Post (1998) With More Equity, More Sweat *The Washington Post*, 1998. március 22.
- WEF (2013) *Global Gender Gap Report 2013*, World Economic Forum, Genf, Letöltés helye: <http://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2013> Letöltés ideje: 2013. október 25.
- West, C. – Zimmerman, D. H. (1987) Doing Gender *Gender and Society*, 1(2) 125–151.
- Womeng 2005. *Creating Cultures of Success for Women Engineers*. Synthesis Report. http://www.womeng.net/overview/Synthesis_Report.pdf

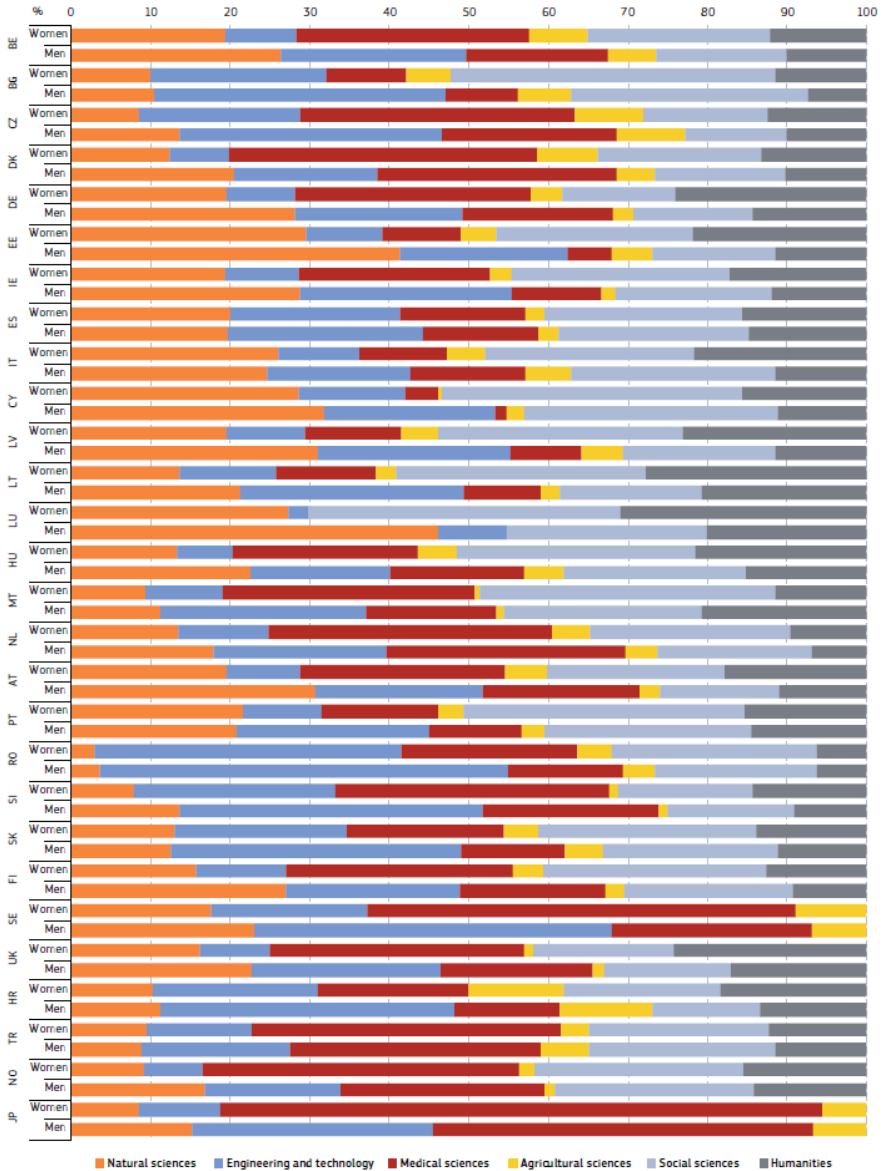
MELLÉKLET

1. ábra. A TERMÉSZETTUDOMÁNYOS KUTATÓK ÉS MÉRNÖKÖK ARÁNYA
A TELJES MUNKAERŐN BELÜL NEMEK SZERINT, 2010



Forrás: EC (2013) Figure 1.3

2. ábra. A FELSŐOKTATÁS SZFÉRÁBAN DOLGOZÓ KUTATÓK ELOSZTLÁSA, 2009



Forrás: EC (2013) Figure 2.4

1. táblázat. AZ ISCED 6 KATEGÓRIÁBA TARTOZÓK A TANULMÁNYI TERÜLET ÉS A NEM SZERINT (TERMÉSZETTUDOMÁNY ÉS MÉRNÖKI TUDOMÁNY) (EF4 ÉS EF5), 2010

| | Science, Mathematics & Computing (EF4) | | | | | | | | Engineering, Manufacturing & Construction (EF5) | | | | | |
|--------------|--|-------|------------------|-------|--------------------------|-------|-----------|-------|---|-------|----------------------------|-----|-------------------------|-------|
| | Life science | | Physical science | | Mathematics & statistics | | Computing | | Engineering & engineering trades | | Manufacturing & processing | | Architecture & building | |
| | Women | Men | Women | Men | Women | Men | Women | Men | Women | Men | Women | Men | Women | Men |
| EU-27 | 5 511 | 4 161 | 3 942 | 7 517 | 861 | 1 854 | 645 | 2 823 | 2 506 | 8 324 | 428 | 599 | 670 | 1 325 |
| EU-25 | 5 413 | 4 088 | 3 923 | 7 499 | 739 | 1 680 | 641 | 2 820 | 2 172 | 7 540 | 424 | 593 | 657 | 1 304 |
| BE | 72 | 71 | 73 | 151 | 24 | 31 | 6 | 48 | 129 | 307 | 8 | 20 | 15 | 22 |
| BG | 25 | 13 | 19 | 18 | 5 | 4 | 4 | 3 | 34 | 78 | 4 | 6 | 4 | 4 |
| CZ | 152 | 96 | 90 | 187 | 16 | 45 | 11 | 64 | 36 | 271 | 24 | 11 | 33 | 74 |
| DK | 0 | 0 | 0 | 0 | 91 | 170 | 0 | 0 | 98 | 235 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| DE | 1 629 | 1 230 | 1 041 | 2 391 | 134 | 391 | 116 | 722 | 224 | 1 659 | 56 | 121 | 108 | 346 |
| EE | 16 | 11 | 11 | 16 | 0 | 2 | 2 | 10 | 5 | 13 | 0 | 0 | 3 | 4 |
| IE | 95 | 71 | 58 | 82 | 6 | 11 | 14 | 57 | 24 | 84 | 1 | 0 | 3 | 14 |
| EL | 38 | 16 | 67 | 106 | 11 | 40 | 28 | 105 | 70 | 215 | : | : | 27 | 49 |
| ES | 728 | 485 | 269 | 412 | 86 | 120 | 68 | 237 | 333 | 686 | 54 | 34 | 59 | 130 |
| FR | 1 070 | 867 | 909 | 1 785 | 87 | 270 | 144 | 498 | 275 | 868 | 45 | 47 | 56 | 88 |
| IT | 691 | 310 | 539 | 703 | 127 | 161 | 33 | 116 | 116 | 385 | 181 | 480 | 382 | 415 |
| CY | 1 | 0 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| LV | 2 | 2 | 5 | 7 | 0 | 0 | 2 | 2 | 2 | 12 | 6 | 2 | 2 | 4 |
| LT | 20 | 8 | 21 | 17 | 6 | 3 | 6 | 5 | 21 | 38 | : | : | 10 | 12 |
| LU | 0 | 4 | 1 | 0 | 0 | 2 | 2 | 7 | 1 | 5 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| HU | 69 | 55 | 72 | 107 | 11 | 31 | 7 | 44 | 17 | 41 | 9 | 16 | 9 | 8 |
| MT | 1 | 2 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| NL | 0 | 0 | 188 | 311 | 0 | 0 | 0 | 0 | 113 | 370 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| AT | 118 | 66 | 55 | 163 | 25 | 36 | 13 | 116 | 93 | 265 | 3 | 7 | 28 | 65 |
| PT | 131 | 69 | 76 | 72 | 38 | 18 | 14 | 31 | 106 | 134 | 22 | 7 | 73 | 57 |
| RO | 73 | 60 | : | : | 117 | 170 | : | : | 300 | 706 | : | : | 9 | 17 |
| SI | 50 | 30 | 25 | 29 | 1 | 4 | 2 | 14 | 8 | 61 | 5 | 15 | 1 | 3 |
| SK | 136 | 76 | 56 | 88 | 29 | 23 | 8 | 53 | 103 | 289 | 36 | 45 | 36 | 55 |
| FI | 78 | 39 | 40 | 80 | 10 | 29 | 14 | 36 | 82 | 240 | 10 | 7 | 7 | 10 |
| SE | 123 | 106 | 140 | 205 | 28 | 71 | 32 | 74 | 192 | 498 | 40 | 59 | 26 | 28 |
| UK | 884 | 784 | 912 | 1 599 | 135 | 382 | 151 | 692 | 353 | 1 616 | 105 | 202 | 161 | 334 |
| HR | 59 | 27 | 39 | 32 | 5 | 8 | 3 | 16 | 23 | 66 | 11 | 9 | 9 | 16 |
| MK | 3 | 1 | 2 | 1 | 0 | 0 | 2 | 3 | 1 | 2 | 0 | 0 | 2 | 6 |
| TR | 103 | 90 | 218 | 232 | 71 | 64 | 23 | 51 | 66 | 230 | 118 | 91 | 89 | 99 |
| IS | 2 | 3 | 4 | 7 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 0 | 1 |
| NO | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 141 | 291 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 4 |
| CH | 202 | 198 | 140 | 331 | 8 | 43 | 10 | 93 | 77 | 285 | 6 | 4 | 16 | 50 |
| US | 4 066 | 3 600 | 1 659 | 3 404 | 476 | 1 116 | 349 | 1 250 | 1 375 | 4 765 | 222 | 682 | 284 | 653 |

Forrás: EC (2013) Annex 2.3 p. 80

2. táblázat. AZ INTERJUALANYOK FŐBB SZOCIOLÓGIAI JELLEMZŐI

| Nem | egyetemi diploma megszerzése | mióta tanít az intézményben főállásban | az oktatás mely szakaszában vesz részt | az oktatott tárgyak jellege | |
|-----|------------------------------|--|--|-----------------------------|--------------------|
| F1 | Férfi | 1970 | 2001 | alapozó | szakmai |
| F2 | Férfi | 1976 | 1985 | alapozó | szakmai |
| F3 | Férfi | 1990 | 1993 | alapozó, szakosodás | szakmai |
| F4 | Férfi | 1981 | 1988 | alapozó | matematika, fizika |
| F5 | Férfi | 1997 | 2000 | alapozó | matematika, fizika |
| F6 | Férfi | 1982 | 2000 | alapozó | matematika, fizika |
| F7 | Férfi | 1984 | 1989 | alapozó, szakosodás | szakmai |
| F8 | Férfi | 1995 | 1998 | alapozó, szakosodás | szakmai |
| F9 | Férfi | 1967 | 1968 | szakosodás | szakmai |
| F10 | Férfi | 1975 | 1975 | szakosodás | szakmai |
| F11 | Férfi | 1973 | 1974 | szakosodás | szakmai |
| N1 | Nő | 1977 | 1990 | alapozó | matematika, fizika |
| N2 | Nő | 1971 | 1980 | alapozó | matematika, fizika |
| N3 | Nő | 1977 | 1980 | szakosodás | szakmai |
| N4 | Nő | 1992 | 2002 | szakosodás | szakmai |

3. táblázat. A 2010/11-ES TANÉV TAVASZI FÉLÉVÉBEN AKTÍV HALLGATÓK LÉTSZÁMA
A KUTATÁSBAN SZEREPLŐ HÁROM EGYETEMI KARON

| képzés típusa | férfi hallgató | női hallgató | összesen | nőhallgatók aránya (%) |
|---------------------------|----------------|--------------|----------|------------------------|
| alapképzés esti BGK | - | - | - | - |
| KVK | - | - | - | - |
| NIK | 217 | 19 | 236 | 8,1 |
| alapképzés levelező BGK | 546 | 17 | 563 | 3,0 |
| KVK | 407 | 14 | 421 | 3,3 |
| NIK | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Alapképzés nappali BGK | 1192 | 47 | 1239 | 3,8 |
| KVK | 1767 | 58 | 1825 | 3,2 |
| NIK | 1026 | 74 | 1100 | 6,7 |
| alapképzés távoktatás BGK | 0 | 0 | 0 | 0 |
| KVK | 433 | 17 | 450 | 3,7 |
| NIK | 0 | 0 | 0 | 0 |
| felsőfokú szakképzés BGK | 92 | 2 | 94 | 2,1 |
| KVK | 122 | 17 | 139 | 12,2 |
| NIK | 17 | 2 | 19 | 10,5 |

| | | | | |
|---------------------------|------|-----|------|------|
| mesterképzés esti BGK | 13 | 1 | 14 | 7,1 |
| KVK | 0 | 0 | 0 | 0 |
| NIK | 78 | 9 | 87 | 10,3 |
| mesterképzés levelező BGK | 90 | 7 | 97 | 7,2 |
| KVK | 35 | 2 | 37 | 5,4 |
| NIK | 3 | 1 | 4 | 25 |
| mesterképzés nappali BGK | 40 | 3 | 43 | 6,9 |
| KVK | 0 | 0 | 0 | 0 |
| NIK | 17 | 1 | 18 | 5,5 |
| | 6095 | 291 | 6386 | 4,55 |

4. táblázat. FELVÉTELI PONTOK AZ ÓBUDAI EGYETEM NAPPALI TAGOZATOS ALAPSZAKJAIN 2011
(MAXIMÁLISAN ELÉRHETŐ PONTSZÁM: 480)

Bánki Donát Gépész- és Biztonságtechnikai Mérnöki Kar

| Képzési forma | szak | ponthatár |
|-----------------------------------|--|-----------|
| nappali, államilag finanszírozott | gépészmérnöki (magyar nyelven) | 306 |
| nappali, költségtérítéses | gépészmérnöki (magyar nyelven) | 303 |
| nappali, államilag finanszírozott | gépészmérnöki (német nyelven) | 271 |
| nappali, költségtérítéses | gépészmérnöki (német nyelven) | 200 |
| nappali, államilag finanszírozott | had- és biztonságtechnikai mérnöki | 330 |
| nappali, költségtérítéses | had- és biztonságtechnikai mérnöki | 200 |
| nappali, államilag finanszírozott | mechatronikai mérnöki (magyar nyelven) | 301 |
| nappali, költségtérítéses | mechatronikai mérnöki (magyar nyelven) | 283 |

Kandó Kálmán Villamosmérnöki Kar

| Képzési forma | szak | ponthatár |
|-----------------------------------|---|-----------|
| nappali, államilag finanszírozott | villamosmérnöki (angol nyelven) (Budapest) | 224 |
| nappali, államilag finanszírozott | villamosmérnöki (magyar nyelven) (Budapest) | 254 |
| nappali, költségtérítéses | villamosmérnöki (magyar nyelven) (Budapest) | 252 |
| nappali, államilag finanszírozott | villamosmérnöki (Székesfehérvár) | 224 |

Neumann János Informatikai Kar

| Képzési forma | szak | ponthatár |
|-----------------------------------|--------------------------------------|-----------|
| nappali, államilag finanszírozott | mérnök informatikus (Budapest) | 323 |
| nappali, költségtérítéses | mérnök informatikus (Budapest) | 288 |
| nappali, államilag finanszírozott | mérnök informatikus (Székesfehérvár) | 237 |
| nappali, költségtérítéses | mérnök informatikus (Székesfehérvár) | 237 |

Forrás: http://eduline.hu/felveteli_pontok_2011 Letöltés dátuma: 2014. augusztus 15.

5. táblázat. A 2010/11-ES TANÉVBEN DIPLOMÁT SZERZETT HALLGATÓK LÉTSZÁMA

| képzés típusa | férfi hallgató | női hallgató | összesen | lányok aránya (%) |
|---------------------------|----------------|--------------|----------|-------------------|
| Alapképzés esti BGK kar | 6 | 2 | 8 | 25 |
| KVK | – | – | – | – |
| NIK | – | – | – | – |
| alapképzés levelező BGK | 24 | 5 | 29 | 17,2 |
| KVK | 10 | 0 | 10 | 0 |
| NIK | – | – | – | – |
| Alapképzés nappali BGK | 80 | 5 | 85 | 5,9 |
| KVK | 165 | 6 | 171 | 3,5 |
| NIK | 75 | 1 | 76 | 1,3 |
| alapképzés távoktatás BGK | – | – | – | – |
| KVK | 21 | 1 | 22 | 4,5 |
| NIK | – | – | – | – |
| mesterképzés esti BGK | 2 | 0 | 2 | 0 |
| KVK | – | – | – | – |
| NIK | 13 | 1 | 14 | 7,1 |
| mesterképzés levelező BGK | 19 | 2 | 21 | 9,5 |
| KVK | 10 | 0 | 10 | 0 |
| NIK | – | – | – | – |
| Mesterképzés nappali BGK | 8 | 0 | 8 | 0 |
| KVK | – | – | – | – |
| NIK | 2 | 0 | 2 | 0 |
| | 435 | 23 | 458 | 5,0 |

6. táblázat. JELENTKEZŐK ÉS FELVETTEK SZÁMA AZ ÓBUDAI EGYETEMEN 2011–13 (SZEPTEMBERBEN INDULÓ KÉPZÉSEK FELVÉTELI ELJÁRÁSA)

| Év | Jelentkezők | | | Felvettek | |
|------|-------------|-------------------------|--------------------------|-----------|--------------------------|
| | Összes | Első helyes jelentkezők | Államilag finanszírozott | Összes | Államilag finanszírozott |
| 2011 | 9018 | 4074 | 8171 | 3502 | 2819 |
| 2012 | 8654 | 3852 | 7317 | 3492 | 2880 |
| 2013 | 7696 | 3536 | 6800 | 3138 | 2643 |

*Forrás: www.felvi.hu
Leröltés dátuma: 2014. augusztus 15.*