

Miért van olyan kevés nő a tudományos élvonalban? Miért olyan lassú az előremenetelük?

„Habár a nők aránya a kutatási tevékenységben már jó ideje magas Európában, közülük még ma is csak nagyon kevesen kerülnek a legmagasabb pozíciókba” (Luisa Prista, Csoportvezető, Európai Bizottság, Kutatási Főigazgatóság, Tudományos kultúra és társadalmi nemekkel kapcsolatos kérdések osztálya.)

A mai napig nem mondhatjuk ki, hogy a nők és férfiak közötti egyenlőség általánosan elfogadott



norma az élet minden területén és minden szakaszában. Stereotípiák, rejtett üzenetek, a nemek eltérő igényei iránti érzéketlenség vagy akár nyílt diszkrimináció uralkodik a társadalmi élet számos területén, és ez alól a tudomány és technológia sem kivétel. Tehetség és motiváció vész kárba, amikor tehetséges emberek - legyenek akár férfiak, akár nők - letesznek arról, hogy adott területen tanulmányokat folytassanak, vagy nem képzik magukat olyan mértékben, mint lehetne, vagy elhagyják a tudományos pályát. A nők jelenlegi helyzetét a kutatás-fejlesztés (K+F) területén úgy írhatjuk le, hogy „részt vehetnek a tevékenységekben, de korántsem mindenben”.¹ A nők előmenetele a tudományban lassú, ráadásul jóval kevesebb nő ér el a magas pozíciót a tudományos életben, mint ahány férfi. Különösen igaz ez a műszaki, mérnöki és természettudományok területén,

ahol mind a női egyetemi hallgatók, mind a női kutatók még mindig jelentős kisebbségben vannak. A kutatások rámutatnak, hogy sok kiváló képességű nő, aki tehetségével hozzájárulhatna a tudományos közösség és a tudományos élet fejlődéséhez, továbbá munkája gazdagíthatná az alap- és ipari kutatást, nem választ tudományos karriert. Mások, ha el is kezdik a tudományos pályát, a későbbiek során elhagyják azt, ami igen gyakran egybeesik a gyermekvállalás éveivel. Ezt a folyamatot rendszerint a „leaky pipeline” (szivárgó csővezeték vagy lyukas cső) névvel illetik. A tapasztalt, magasan képzett szakemberek kiesése veszteség az egész társadalom számára.

A nők miért hagyják el aránytalanul nagy számban a kutatói pályát a férfiakkal szemben?

A tanulmányok két alapvető magyarázatot emelnek ki. Az egyik a szerepkonfliktus, amely a tudományos munkával töltött idővel, a kutatói mobilitással kapcsolatos elvárások és a családi kötelezettségek összeegyeztetésének nehézségéből adódik. A másik megfigyelés a munka/magánélet dimenzióján túlmutató tényezőkre utal, amelyek a diszkrimináció rejtett formáit jelentik: rejtett különbségek a nők és férfiak munkafeltételei, szakmai előrehaladásuk támogatása és teljesítményük elismerése terén.

„Az európai kutatási együttműködésben résztvevő tagállamok részt kell vállaljanak a nemek egyenlőségének megvalósításában saját kutatási rendszerük keretei között.” (Luisa Prista, Csoportvezető, Európai Bizottság, Kutatási Főigazgatóság, Tudományos kultúra és társadalmi nemekkel kapcsolatos kérdések osztálya.)

Milyen előnnyel jár az esélyegyenlőségi stratégia alkalmazása a kutatóhelyek számára?

Vonzóbb kutatóintézet:

Azok a szervezetek, amelyek hatékonyan működő esélyegyenlőségi stratégiával rendelkeznek, vonzóbb munkahellyé válnak, következésképp nagyobb a valószínűsége, hogy több és jobb álláskereső pályázó közül tudnak majd választani.

Elkötelezettebb kutatók:

Azok a szervezetek, amelyek hatékonyan működő esélyegyenlőségi stratégiával rendelkeznek, vonzóbb munkahellyé válnak, következésképp nagyobb a valószínűsége, hogy több és jobb álláskereső pályázó közül tudnak majd választani.

A munkahelyükhöz jobban ragaszkodó kutatók:

A hatékony esélyegyenlőségi stratégiával rendelkező munkahely megtartó ereje jóval nagyobb.

Családbarát munkahelyi körülmények megteremtése, megtartása

A fogalom legszűkebb értelmezése szerint a családbarát intézkedések elsősorban a kisgyermeket nevelő szülőket hivatottak segíteni abban, hogy



mind munkájukat, mind családi-háztartási kötelezettségeiket el tudják látni.

A családbarát munkahely tágabb értelmezése a család legkülönbözőbb formáival számol, figyelembe veszi nemcsak a gyerekek, hanem más, pl. idős, beteg, fogyatékkal élő családtagokkal kapcsolatos kötelezettségeket is, és nem abból indul ki, hogy mindez kizárólag a nők feladata, ezért lehetővé teszi a munkarend családi szükségletekhez való igazítását, az otthoni munkavégzés lehetőségét stb.

Családbarát munkahelyek – a gyakorlatban

A munkapszichológiával, vezetés-szervezéssel, HR-tudományokkal foglalkozó szakemberek előtt régóta ismert tény, hogy a vállalatok részére hosszú távon megéri, ha erőfeszítéseket tesznek arra, hogy a dolgozóik könnyedén össze tudják egyeztetni a magánéletet a munkával. S erőfeszítések vannak arra vonatkozóan is, hogy ezek a tézisek ne csak az elméletben legyenek népszerűek, hanem lehetőleg minél több vállalatvezető a gyakorlatban is alkalmazza ezeket.

A tapasztalatok azt mutatják: a gyakorlati megva-



lósítás bár terjed, de pl. hazánkban még mindig erősen akadozik. Igen sok cég még mindig nem ismeri fel a családbarát szellemiség alkalmazásának előnyét – vagy pedig eléggé szűkösen értelmezi azt.

A munkahelyeknek pedig igen sok okuk lenne arra, hogy kezdeményezéseikkel támogassák az új formák elterjedését.

Azok a cégek, akik a társadalmi felelősségvállalást hirdetik, talán gondolnak a hosszú távú tendenciára is: ha fennmarad ez a helyzet, úgy csökken a népesség és évtizedek múltán nem lesz lehetőségük a kiöregedett munkaerő pótlására – hiszen a dolgozó nők nem mennek el szülni. A legtöbb munkáltató – érthető módon – nem vizionál ilyen perspektivikusan. De ha kicsit is odafigyel, akkor érezheti, hogy komoly gazdasági veszteséggel jár a számára, ha a munkavállalói nem motiváltak – márpedig főként a női dolgozóit a családbarát intézkedésekkel lelkesítheti leginkább. Már EU-direktívákban is megfogalmazták azt a törekvést, miszerint meg kell teremteni az egészséges légkörű munkahelyeket.

Idézetek forrása:

Interjú Luisa Pristával és Marina Marchettivel.
(Marte Ericsson Ryste és Anita Haslie, 2010. május 19.)

Készítette: Balla Anett



Tudományos életben való esélyegyenlőség I.



TÁMOP-4.2.3-12/1/KONV-2012-0025

**Észak-Magyarországi Regionális
Fogyasztóvédelmi Egyesület**

3300 Eger, Tátra u. 37.

Email: fogyvedegyesulet@gmail.com;

weblap: www.erfe.hu

Nemzeti Fejlesztési Ügynökség
www.ujszechenyiterv.gov.hu
06 40 638 638



A projekt az Európai Unió támogatásával, az Európai Szociális Alap társfinanszírozásával valósul meg.