

A FELSŐOKTATÁS DIVERZITÁSÁNAK NÖVELÉSÉHEZ ALAPVETŐ SZEMLELETVÁLTÁSRA VAN SZÜKSÉG

A FUNDAMENTAL CHANGE IN MINDSET IS NEEDED TO INCREASE THE DIVERSITY IN HIGHER EDUCATION

Gselmann Eszter¹, Solymosi Katalin^{2,*}

¹PhD, Debreceni Egyetem, Debrecen

²PhD, Eötvös Loránd Tudományegyetem, Budapest
katalinsolymosi@ttk.elte.hu

ÖSSZEFOGLALÁS

A Magyar Tudományos Akadémia (MTA) által az egyetemek feladatáról kezdeményezett fórum szerkesztőbizottsága arra kért fel bennünket, hogy a Fiatal Kutatók Akadémiájának tagjaiként a vita-hoz a felsőoktatásban vagy tágabb értelemben a K+F+I-szférában dolgozó nők és kisgyermekesek aspektusából szóljunk hozzá. Egy általános bevezetés után azt a kérdést vizsgáltuk, hogy miért van szükség a diverzitásra az oktatói-kutatói pályán. Több kutatás is rávilágított arra, hogy a tudománynak, a kutatói csoportmunkának és a tudományos döntéshozatalnak is kifejezetten előnyös a sokszínűség, például az is, ha nem csak férfiak vesznek részt benne. Ugyanakkor az akadémiai szférában az életpálya előrehaladásával a nők arányának fokozatos csökkenése figyelhető meg. Fontos megértenünk, hogy az egyes életszakaszokban mi akadályozza vagy lassítja a kutatónők pályán maradását és önálló, sikeres vezető kutatóvá válását. Végül arra a kérdésre igyekeztünk válaszolni, hogy hogyan lehetne támogatni a kisgyermekes kutatókat és kutatónőket a felsőoktatási életpályán. Itt a gyermekvállalás támogatásáról, a nettó karrierút számításának jelentőségéről, a személyes mentoráció fontosságáról, a rugalmas oktatói-kutatói státuszok biztosításának pozitív hatásairól, illetve a nők láthatóvá tételének kulcsfontosságú szerepéről írtunk bővebben. A fenti témákkal kapcsolatos szemléletváltáshoz, valamint a hosszú távú és tartós változások előidézéséhez véleményünk szerint szükség van intézményi vagy intézményesített, rendszerszintű támogató intézkedésekre is, és ezeknek az életpálya minden szakaszát érinteniük kell. Különös figyelmet kell fordítani a gyermekgondozási célú távollétet követő időszak támogatására, ami sok esetben kritikus az önállósodás és a későbbi karrierépítés szempontjából. Ugyanakkor az intézkedések megfogalmazása nemcsak az egyetemi életpályák összetettsége és sokszínűsége miatt nehéz, hanem amiatt is, mert minden egyes kutatói életpálya egyedi és megismételhetetlen.

ABSTRACT

The editorial board of the forum initiated by the Hungarian Academy of Sciences about the role of universities invited us, as members of the Hungarian Young Academy, to comment on the debate from the perspective of women and parents with young children working in higher

* levelező szerző

education or – in a wider sense – in the entire R+D+I sector. After a general introduction, we examined the question of why diversity is needed in the career path of university teachers with simultaneous teaching and research activities. Several studies have highlighted that it is particularly beneficial for science, research team work, and scientific decision making if not only men are involved. At the same time, along with scientific career progression, the proportion of female researchers gradually decreases in academia. It is important to understand what prevents or slows down researchers at each career stages from staying on track and becoming independent, successful group leaders. Finally, we sought an answer to the question how scientist-parents and female researchers could be supported in their careers in higher education. In this part, we discussed measures to support childcare and parenting, the importance of calculating the net career path (i.e. providing credit for career breaks), the usefulness of personal mentoring, the positive effects of providing flexibility in university positions, and the crucial role of increasing the visibility of women researchers. In our opinion, institutional or institutionalized, systemic support measures are also necessary to change the approaches to these issues and to bring about long-term and lasting changes. These measures should affect all career stages. Particular attention should be paid to supporting researchers after their childcare-related career break. This period is in many cases critical for gaining independence and laying therefore the foundations for later career development. At the same time, formulating such measures is challenging not only because of the complexity and diversity of academic careers, but also because each individual scientific career is unique.

Kulcsszavak: diverzitás, életpályamodell, felsőoktatás, kisgyermekes kutatók, kutatónők, nettó karrierút, nem tudatos előítéletek

Keywords: diversity, career path model, higher education, scientist-parents, women in science, net career path, unconscious bias

1. BEVEZETÉS

Az MTA által a felsőoktatás helyzetével kapcsolatban kezdeményezett köztestületi vitában egyetértünk az előttünk szólókkal abban, hogy a felsőoktatásban régóta szükséges változtatások előtt állunk. Ezek ugyanakkor alapos előkészítést igényelnek, amelyben minden érintett résztvevő aktív szerepet vállal. A cselekvés szükségességét nemcsak a hazai diplomásoknak és PhD-fokozattal rendelkezőknek az EU-s átlagnál, sőt a környező országok egy részénél is alacsonyabb aránya (Pusztai–Szigeti, 2018) indokolja, de a felsőoktatásban (lásd a *Fokozatváltás a felsőoktatásban* című stratégiai dokumentumot, 2016 [URL1]) és a közoktatásban részt vevők korfája és a fokozódó, főleg természettudományos tanárhiány is (lásd többek között Holtzer et al., 2021). A felsőoktatás és így közvetve az ország hosszú és rövid távú versenyképességének megőrzése érdekében a szükséges reformok legfontosabb eleme egy olyan életpályamodell kidolgozása és bevezetése, amely fenntartható, hazai és nemzetközi viszonylatban is vonzó és tervezhető, mivel transzparens és meritokratikus döntési mechaniz-

musokon alapul. Az egyetemi oktatói állások magas társadalmi presztízsével és elismertségével (KSH, 2016-os mikrocenzus [URL2]), illetve az oktatói-kutatói munka minőségével és teljesítményével arányos fizetések bevezetése elkerülhetetlen. Az oktatói-kutatói életpálya és bérezés rendezését nem helyettesítheti a kutatók munkájának nagyvonalú, ugyanakkor időszakos, esetleges és kevésbé kiszámítható támogatása (Új Nemzeti Kiválósági Pályázat – ÚNKP, MTA Bolyai János Kutatási Ösztöndíj, Felsőoktatási Intézményi Kiválósági Pályázatok, Gazdaságfejlesztési és Innovációs Operatív Programok – GINOP stb.), amely egyéb, főleg kutatási teljesítményt és többletfeladatokat jutalmaz ösztöndíj vagy bérkiegészítés formájában, de komoly bérfeszültséget teremt. Fontos megjegyezni, hogy ugyanazon teljesítményért nem tartjuk indokoltnak a többszörös jutalmazást, ezért a fenti „fizetéskiegészítési” rendszerek és életpályamodell összehangolására a későbbiekben szükség lehet.

Ahogy erre több korábbi hozzászólás is reflektált (ezek írásos változatai jelen számban olvashatóak: Kollár, 2021; Patkós, 2021; Török–Kiss, 2021; Molnár, 2021), az egyetemi oktatás sikeréhez elengedhetetlen az oktatói (pedagógiai), tudományos (kutatói), szakmai közéleti (vagy szolgálati), innovációs és menedzseri kiválóság az intézményekben. Ugyanakkor fontos hangsúlyozni, hogy a fentieknek intézményi és nem feltétlenül egyéni szinten kell megjelennie. Nagyon kevés oktatói-kutatói státuszban dolgozó kolléga rendelkezik mindegyik területen kiegyenlített és átlagon felüli teljesítménnyel, és ez nem is lehet feltétlen elvárás velük szemben. A felsőoktatásnak enélkül is lehetnek rendkívül értékes és teljes értékű résztvevői. Emellett az oktatói-kutatói életpálya egyes szakaszaiban gyakran eltérő aktivitásokra van szükség, vagy eltérő szerepkörök kerülnek előtérbe. Nem feledkezhetünk el arról sem, hogy egy negyven-negyvenöt éves karrierív során a teljesítmény és aktivitás sem egyenletes ütemben előrehaladó és kiegyenlített. Ez nemcsak az illető oktató-kutató egyéni élethelyzetén (akár családi, mentális vagy egészségügyi állapotán), a folyamatosan erősödő, emellett gyakran változó és így előre nem kiszámítható tudástermelési verseny mutatóin, az oktatási rendszer változásain és az ezekhez való alkalmazkodáson múlik, hanem a résztvevő egyén saját ambícióin, illetve azon is, hogy az ő munkáját, sikereit a környezete és közege mennyire értékeli és ismeri el sikerként (Yucesoy–Barabási, 2016).

A tudományos kutatás velejárója, hogy az egyéni kudarcok mellett akár a tartósabb sikertelenség ugyanúgy a része lehet, mint a sikerek és sikersorozatok. A finanszírozás és elismerések jelenlegi rendszerében azonban az akadémiai szférában nagyon erőteljesen érvényesül a Máté-elv (Bol et al., 2018), mely az alábbi bibliai idézet alapján: „akinek van, annak még adnak, hogy bőségesen legyen neki, de akinek nincs, attól még azt is elveszik, amije van” (Mt 12, 13, Szent István Társulati Bibliafordítás [URL3]). Ez ugyanakkor ahhoz vezet, hogy az oktatói-kutatói életpályát tömegesen hagyják el a kisebb láthatóságú, a

környezetük által kevésbé sikeresnek tartott vagy kevésbé elismert fiatalok és középgenerációs kutatók, köztük is kiemelten a nők (URL4; Pető, 2018; Lantern–Nagy, 2019). Kevesen vannak olyan kivételes egyéni elhivatottságú, kitartású, tehetségű és a tudományért komoly áldozatot vállaló kutatók, akik Karikó Katalinhoz hasonlóan csekély megbecsülésük (témavezetőként menedzselte sikeres pályázatok, határozatlan idejű szerződés, és szerkesztőbizottsági tagság hiánya) ellenére is a pályán maradnak vagy tudnak maradni (többek között a támogató családi háttérnek is köszönhetően). Az ő példája ugyanakkor szemlélteti azt is, hogy mi mindent veszíthet a tudomány, sőt akár az emberiség is, azáltal, ha nem támogatja és ismeri fel a hasonló tehetségeket (URL5). A kérdés ennek kapcsán az, hogy vajon meg tudjuk-e helyesen ítélni minden esetben az egyes kutatási témák fontosságát vagy az egyéni kiválóságot, és az utóbbi kapcsán felismeri-e a „rendszer”, hogy a minőség (vagy „érdem”) definiálásakor nem szabad pusztán mennyiségi mutatók alapján dönteni. Ez különösen fontos lehet akkor, amikor nem lineáris vagy nem hagyományos karrierúttal rendelkező kutatókat hasonlítunk össze olyanokkal, akik náluk hosszabb aktív időszakot töltöttek a pályán.

Vitathatatlan, hogy a lineáris akadémiai életpálya során az előmenetellel járó fokozódó anyagi és társadalmi elismerés és elismertség komoly ösztönző az akadémiai szférában. Nagyon fontos ugyanakkor, hogy az életpálya valóban kiszámítható legyen, tehát adott feltételek teljesítése esetén az előrelépés automatikusan megtörténjen, elkerülendő azt a gyakorlatot, amely alapján jelenleg több egyetemen is forráshiányra hivatkozva akár hosszú éveig késnek az előléptetések (lásd még URL4). Emellett, a felsőoktatási minőségbiztosítás szempontjából meghatározó az is, hogy milyen elvárásokat támasztanak az oktatói-kutatói munkakörökben dolgozókkal szemben az előrelépés kapcsán, ez ugyanis azt vonja maga után, hogy a résztvevők a munkájuk során ezekre fognak koncentrálni (Sasvári et al., 2021). A fentiekből, valamint a vitához érkezett korábbi hozzászólásokból is érzékelhető, hogy a felsőoktatásban részt vevő kutatókkal szemben megfogalmazott sokrétű, egyetemes és nemzetközi elvárások miatt a minőségbiztosítás és teljesítményértékelés több szempontból is nagy körültekintést igényel. A továbbiakban a nők és a kisgyermekes kutatók szempontjából próbálunk meg a fentiekre reflektálni. Ugyanakkor természetesen nemcsak az ő támogatásuk, hanem minden tehetséges egyetemi polgár segítése és mentorálása egyformán fontos. Azokon a területeken pedig, amelyeken a férfiak jellemzően alulreprezentáltak (például pedagógusképzés), ott a diverzitás növelése érdekében az ő részvételüket és pályán maradásukat kell elősegíteni. Véleményünk szerint a siker kulcsa az elfogadó, befogadó (inkluzív) és támogató, emellett pedig kulturálisan és szakmailag is sokoldalú, inspiráló munkahelyi légkör és ökoszisztéma fenntartása és megerősítése a felsőoktatásban.

2. AZ OKTATÓI-KUTATÓI DIVERZITÁS FONTOSSÁGA – MIÉRT VAN SZÜKSÉG A NŐKRE?

A diverzitás alapvető egyetemi érték, amely kulcsfontosságú mind az oktatásban, mind az utánpótlás-nevelésben és a kutatásban is. Ezekben a területeken az egymással együttműködő közösségek hálózatokba szerveződnek, amelyekben eltérő nézőponttal, tudással, felkészültséggel, élettapasztalattal, motivációval, érdeklődési körrel és kapcsolatrendszerrel rendelkező egyének dolgoznak együtt. Sok esetben a résztvevők sokszínűsége az alapja a kreativitásnak, innovatív és interdiszciplináris gondolkodásnak a felsőoktatásban és a tudományos kutatásban is. Szükségesnek tartjuk kiemelni, hogy önmagában a diverzitás nem elegendő, legalább ennyire fontos, hogy a sokféle álláspont, nézőpont figyelembevételével az összes résztvevő közösen, együttműködve alkosson, tehát megvalósuljon a többféle vélemény szintézise, és az eltérő álláspontokat és élethelyzeteket képviselő tagok valódi integrációja a csoportba (az inklúzió). A fentiek mellett nélkülözhetetlen az oktatók-kutatók tudományos autonómiájának garantálása, az akadémiai közösség sokszínűségének támogatása és megőrzése, az egyéni életcélok szabad megválasztása, az együttműködések és hálózatosodás ösztönzése. Mindezek mellett természetesen szükség van az oktató-kutatók munkájának az intézményi stratégiához történő illeszkedésére is. Ezért a fenti keretrendszer létrehozása és fenntartása kizárólag az összes érintett (munkavállaló, közvetlen munkahelyi közösség és intézményi stratégiai döntésekért felelős vezető) bevonásával és közös, minden fél számára elfogadható megállapodás révén történhet.

A diverzitás fontossága kapcsán hangsúlyoznunk kell azt is, hogy nemzetközi kutatások alapján a tudománynak, kutatói csoportmunkának és a tudományos vagy akadémiai döntéshozatalnak is kifejezetten előnyös, ha nem csak férfiak vesznek részt bennük (Nielsen et al., 2017). Szintén fontos, és nem csak a legalább 50%-os arányban jelen lévő női hallgatók miatt, hogy a felsőoktatásban is hangsúlyosan jelen legyen a női perspektíva, azaz „a nők sajátos ismeretelméleti nézőpontja” (Takács, 2020). Ugyanakkor a diverz és inkluzív felsőoktatási környezet csak a részt vevő egyetemi polgárok egyediségéből következő szükségletekre történő hatékony reflexióval és reagálással teremthető meg és tartható fenn (Varga et al., 2020).

A magyarországi munkaerőpiacon sok területen, többek között a magasan képzett és diplomás munkaerő esetében, és azon belül is főleg a matematikai, természettudományos, műszaki és informatikai (MTMI, angolul Science, Technology Engineering and Mathematics, STEM) és K+F+I-területeken komoly hiány tapasztalható, amely már rövid távon is veszélyezteti az ország versenyképességét. A felsőoktatásban ugyanakkor magas a lemorzsolódás az oktatás minden (BSc, MSc, osztatlan tanárszak, PhD) szintjén (Pusztai–Szigeti, 2018; URL6). A fenti helyzethez kapcsolódóan régóta felismerték és támogatják a nők és kisgyermek-

sek erőteljesebb bevonását a munkaerőpiacra, illetve kifejezetten a felsőoktatás előtt álló lányok STEM-területek irányába történő továbbtanulását (ilyen programokkal foglalkozik évek óta – részben célzott kormányzati támogatással – a Nők a Tudományban Egyesület, például a Lányok Napja [URL7] kezdeményezésével). Más szervezetek és intézkedések (például a diplomás CSED/GYED bevezetése az egyetemi évek alatt gyermeket vállalók részére; a Pécsi Tudományegyetemen a női hallgatók STEM-területeken zajló egyetemi tanulmányait mentorálással és ösztöndíjjal segítő EFOP-pályázat, vagy a HÖK és DOSZ mentorprogramjai) a hallgatói és PhD-hallgatói lemorzsolódás csökkentésére irányulnak. Utóbbit segítheti elő a felsőoktatási pedagógiai módszerek diverzifikálása és az oktatói kiválóság erősítése is (Molnár, 2021; Varga et al., 2020).

A részben Somogyi Péter akadémikus által az MTA-n belül kiváltott részletes és széles körű vita révén (például Somogyi, 2016; Csépe, 2017; Takács, 2017, összefoglalva itt: Somogyi, 2017) és a nemzetközi trendeket követve (URL8) egyre többen felismerik, hogy a nők kutatói pályára vonzásában és tartásában, valamint az üvegplafon áttörésében fontos szerepe van a kiemelkedő női példának is, ezért szükséges növelni az MTA doktora címmel és professzori kinevezéssel rendelkező nőket, valamint a női akadémikusok és felsővezetők számát is. Lovász László MTA elnök kezdeményezésére, Lamm Vanda akadémikus vezetésével 2017-ben megalakult az MTA Nők a Kutatói Életpályán Elnöki Bizottsága, és a fenti vita, valamint a bizottság javaslata alapján az MTA elnöksége és közgyűlése a női akadémikusok jelölését és – azonos minőségű szakmai teljesítmény esetén – megválasztását elősegítő intézkedéseket hozott. Ezek eredményeképp 2019-ben minden korábbinál több – összesen tíz – kutatónőt választottak az MTA levelező tagjává (Lamm–Nagy, 2019). Ugyanakkor a 2021. június eleji adatok alapján a női akadémikusok száma 30, így arányuk kevesebb mint 9%. Fontos tisztában lenni azzal, hogy az ilyen intézkedések hatásai mindenképpen lassan jelentkeznek (Takács, 2017; Lamm–Nagy, 2019).

A női akadémikusok számának meritokratikus növeléséhez elengedhetetlen a megfelelő tudományos teljesítménnyel és MTA doktora címmel rendelkező nők arányának növekedése. Ez utóbbi jelenleg 16% (Lamm–Nagy, 2019). Az előbb említett elnöki bizottság javaslatára 2018-tól kiírtak, és két alkalommal tíz (URL9), illetve tizenegy (URL10) főnek ki is osztottak egy-egy, fejenként 1,8 millió forintos ösztöndíjat, mely a kisgyermeket nevelő kutatónők és kiskorú gyermeküket egyedül nevelő kutatók esetében az MTA doktora cím megszerzéséhez szükséges disszertáció megírását támogatja. (2020-ban sajnos elmaradt a kiírás.) A pályázat feltétele, hogy a kutató a pályázáskor már lényegében teljesítse a cím megszerzéséhez szükséges feltételeket, és vállalja, hogy az ösztöndíj folyósítását követő egy éven belül benyújtja pályázatát. Ez az üdvözlendő támogatás egyénileg bármire fordítható, de az elnöki bizottságot vezető Lamm Vanda akadémikus által is jelzett, a gyermekgondozás (és az oktatási feladatok) mellett a disszertáció megírás-

sához valóban hasznos alkotói szabadságot (sabbatical) sajnos hivatalos formában nem biztosítja számukra (Lamm, 2016).

Véleményünk szerint, a kutató(nő)k pályán tartása szempontjából legnehezebb és legkritikusabb a PhD megszerzése utáni és a kisgyermekes időszak, amikor egyszerre kell szülőként és szakmailag is önállóan helytállni. Az akadémiai szférában jellegzetesen harmincöt éves kor irányába kitolódó gyermekvállalásnak (URL4) köszönhetően ez a korosztály egyben az amerikai szakkifejezés szerint a „szendvics” generációhoz tartozik, saját hasonlattal élve „generációs satuba” szorul, ami azt jelenti, hogy kisgyermekai mellett egyidejűleg gyakran idős szüleiről is gondoskodik. Többek között a hagyományos hazai családmódel, illetve a nők és férfiak fizetése között fennálló különbség (wage gap) miatt a fizetetlen gondoskodói munka nagy részét a nők vállalják magukra. Ebben a helyzetben, véleményünk szerint, különösen az oktatási feladatokkal is rendelkező kutatónőknek jelent nagy kihívást önálló kutatási témák, pályázatok és csoportok vezetői szintű menedzselése, ami az önálló kutatóvá válás és a szakmai előmenetel, többek között a habilitáció, az MTA doktora cím megszerzése és a professzori kinevezés előfeltétele. A Fialat Kutatók Akadémiája Kisgyermekesekkel és Kutatónőkkel Foglalkozó Bizottságának tagjaiként úgy érezzük, hogy a jelenlegi rendszerben ennek a rétegnek a támogatása és mentorálása egyáltalán nem megoldott, miközben a szigorodó tudományometriai és minőségbiztosítási feltételeknek ugyanúgy meg kell felelniük, és a határozott idejű szerződések vagy a közalkalmazotti státusz elvesztése miatt a munkaerőpiacon is ők a leginkább kiszolgáltatottak. Többben, köztük Séllei Nóra (2015) is felteszik a kérdést, hogy „...olyan gazdagok vagyunk-e, hogy megengedhetjük magunknak, hogy a jelenlegi felsőoktatásban tanulók több mint felét kitevő nők szellemi potenciálját kihasználatlanul hagyjuk, amikor arról van szó, hogy tudományos pályára – vagy azon előre – lépnek?” Fontos ugyanakkor leszögezni, hogy nemcsak egyéni női sorsokról és azok problémáiról van szó, hanem a felnövekvő generációk, a társadalom és az ország számára is például a gazdaság és a versenyképesség szempontjából jelentkező hátrányról.

MIÉRT TŰNNEK EL A NŐK?

Egyetértünk Freund Tamással, az MTA elnökével, aki az MTA Nők a Kutatói Életpályán Elnöki Bizottság 2020-as ülésén mondott üdvözlő beszédében hangsúlyozta, hogy kiemelkedően fontos megérteni azokat az okokat, amelyek a kisgyermekes életszakaszban akadályozzák a kutatónők pályán maradását és önálló, sikeres vezető kutatóvá válását. A szakterülettel csak érintőlegesen és nem professzionálisan foglalkozó kutatóként fontosnak tartunk és támogatunk minden erre irányuló kezdeményezést, és a témához kapcsolódóan idén, más intézmé-

nyek bevonásával megismételjük a 2018-ban a Fialat Kutatók Akadémiája alapító tagjaival végzett felmérésünket (URL4). Az alábbiakban a témával összefüggésben néhány, elsősorban személyes észrevételt szeretnénk tenni, vitaindító céllal. Tudományos igényű elemzésre sem a terjedelmi, sem az idő- és szaktudásbeli korlátok miatt nem vállalkozhatunk.

Az akadémiai szférában a nők arányának fokozatos csökkenését leggyakrabban a „szivárgó vezeték” (leaky pipeline) metaforával írják le (Paksi, 2014). A foglalkoztatási vagy karrierolló kinyílását (pontosabban a férfiak és nők vertikális szegregációját) számos tanulmány és adat támasztja alá (például lásd URL1; URL4; Pető, 2018; Lannert–Nagy, 2019), emellett jellemző az is, hogy a nőket karrierjük során később léptetik elő, mint a férfiakat (URL4), illetve később szerzik meg az MTA doktora címet (URL11). Aggasztóan nagy az azonos beosztású férfiak és nők közötti fizetési különbség (a STEM-területek kivételével már a nettó főállású jövedelem is alacsonyabb, de különösen nagy az eltérés az átlagos havi összjövedelemben az összes doménben – URL11). Az előbbi felmérés készítői szerint a fizetésbeli eltérések a kevesebb rendszeres vagy alkalmi másodállásra, illetve a késleltetett női karrierpályára vezethetők vissza. A jövedelmi különbséget növelő faktor például az is, hogy az MTA Bolyai János Kutatási Ösztöndíját (és így az elmúlt években szorosan ehhez kapcsolódó Bolyai+ Új Nemzeti Kiválóság Program ösztöndíját) szignifikánsan kevesebb nő pályázza meg másodjára, feltehetően a pályázati időszak és gyermekvállalás időszakának egybeesése és a korhatárkedvezmény hiánya miatt (URL11).

A női pályaelhagyás okai szerteágazók. A férfiakhoz képest alacsonyabb státuszbeli és anyagi megbecsülés mellett fontos szerepet játszhat benne az is, hogy a sikeres akadémiai és főleg oktatói-kutatói munka jellemzően nem heti negyvenórás munkavégzést, hanem ennél többet jelent (sokkal többet, inkább ötven–hatvan órát – Sang et al., 2015; Susi et al., 2019; URL12), amelyet sok nő szándékosan nem vállal a gyermekvállalás és szülői szerepe mellett (Csépe, 2017) és/vagy a saját lelki egészségének megőrzése érdekében (Lashuel, 2020). A nők tudományos előmenetelét hátráltatja az üvegplafonhatás (Csépe, 2008, 2017; Takács, 2017), az ún. Matilda-effektus (lásd később, illetve Rossiter, 1993), a nők visszahúzódása és hallgatása (Aiston–Fo, 2021), az esélytudatosság hiánya (Csépe, 2008), valamint a gyermekvállalás is. Részben a gyermekvállalást követően a világon kiemelkedően hosszú ideig igénybe vehető szülői távollét magyarázhatja azt, hogy a posztoszocialista utódállamokban jellemzően magas női kutatói arányhoz képest Magyarországon a kutatónők aránya a legkompetitívebb nyugat-európai tudásközpontokkal rendelkező államokéhoz hasonlóan rendkívül alacsony (URL13).

A 2018-as felmérésünk női, illetve családos férfi válaszadói több esetben számoltak be arról, hogy negatív megjegyzés vagy megkülönböztetés éri őket a gyermekvállalás kapcsán, és sok esetben érzik úgy, hogy azok az évek, amelyeket, úgymond, a tudománytól távol töltenek, behozhatatlan lemaradást jelentenek

nekik mind a kapcsolati háló, mind az előrelépések és elismertség terén (URL4). Ugyanakkor a sikeres családos női akademikusok példája alapján belátható, hogy a kitartó és elhivatott kollégák esetében ez a lemaradás egy negyven-negyvenöt éves kutatói karrier távlatában ledolgozható, azonban pont a fiatal kutatói önállósodás időszakában még igen jelentős versenyhátrányt jelent. Különösen olyan helyzetben, ha ezalatt az időszak alatt más kortársaik és versenytársaik elfoglalják a környezetükben található kiemelt pozíciókat (URL4), és a későbbiekben nem támogatják őket. Ennek nem feltétlenül kellene így lennie, illetve alkalmazni lehetne olyan alapvető kompenzációs mechanizmusokat, melyek a nettó életpálya-számítás révén nem különböztetik meg hátrányosan azokat, akik karrierjük megszakításával több vagy kevesebb időt a gyermeknevelésre szánnak (Csépe, 2008).

A munkába történő visszaállást követően fontos kiemelni, hogy a heteken és napszakokon belül viszonylag rugalmas időbeosztást és otthoni munkavégzést is lehetővé tévő oktatói-kutatói munka és a relatíve sok fizetett szabadnap bizonyos szempontból ideális a kisgyermekeseknek, ugyanakkor a tanórák beosztása intézményi szinten sok esetben rugalmatlan és/vagy felettesi és kollegiális jóindulaton múlik. Mindeközben a kisgyermekről való gondoskodás és az oktatási feladatok azonnali figyelmet, visszajelzést, időt és energiát igénylő (és persze sok örömet) adó tevékenységek („édes teher” és egyben „szerepdilemma” – lásd Csépe, 2008; Nagy–Paksi, 2014), amelyeket nem lehet halasztani. Emellett magukkal hozzák a munka-magánélet egyensúly kihívásait, és sok esetben a folyamatos két vagy (oktatók esetében) háromirányú lelkiismeret-furdalást (Nagy–Paksi, 2014; URL4). A jellegzetesen időhiányos időszakban az alváson, az énidőn vagy a saját karrierépítésen (kísérleti, pályázati vagy publikációs aktivitás, tudományos előrehaladás lépcsőfokainak teljesítéséhez szükséges vállalások, közéleti aktivitás, szakdolgozati vagy doktori témavezetés) lehet „spórolni” (URL4). Ezek mindegyike azonban tartós versenyhátrányhoz, valamint stresszhez vezet.

Korábban is egyértelmű volt, de a Covid19-pandémia, valamint az otthoni tanulás (home-schooling) és 24 órás szülői gyermekfelügyelet világszerte egyértelműen megmutatta (Dékány et al., 2020; Kasymova et al., 2021; Swider-Cios et al., 2021), hogy egy kisgyermekes kutatónak (jellemzően kutatónőnek) napi szinten kell választania, hogy a saját gyermeke jövőjébe vagy a saját karrierjébe fekteti a korlátozottan rendelkezésére álló időt és energiát. Ez különösen azért jelent problémát, mert a teljesítményértékelés nem veszi figyelembe a fenti különbségeket. Ugyanakkor a kísérletes munka, a külföldi kiküldetések és konferencia-részvételek szervezése, vagy akár az oktatási feladatok ellátása a kisgyermek(ek) gyakori megbetegedése miatt a pandémiától függetlenül is kiszámíthatatlanná és tervezhetetlenné válhat. A jelenlegi oktatói-kutatói bérek mellett a fizetett háztartási segítség vagy gyermekfelügyelet, különórák vagy színvonalasabb magánintézmények, nyári táborok megfizetése a legtöbb esetben szóba sem kerül. A 2018-as

felmérésünkben több családos kutató (férfiak és nők is) nehezményezte a tanszéki, intézményi értekezletek vagy különböző szakmai programok munkaidőn túli megrendezését, amelyekre családi elfoglaltságaik miatt nem vagy csak nehezen tudtak eljutni, ez pedig érzésük szerint hosszú távon hátráltatta őket a tudományos hálózatépítésben vagy a döntéshozatalba történő bekapcsolódásban (URL4). A fiatal kutatónők pályaelhagyásában szerepet játszhat az is, ha szexuális vagy verbális zaklatásnak, illetve *mobbing*nek vannak kitéve. Ilyen jelenségről a 2018-as felmérés során a válaszadók 15%-a számolt be (URL4).

A fentieket összegezve elmondható, hogy számos kutató karrierje erősen függ a támogató munkahelyi, házastársi, családi vagy baráti környezettől, esetleg a család anyagi körülményeitől. Ezek azonban gyakran teljesen kiszámíthatatlan tényezők, amelyek függetlenek az egyéni képességektől, az elvégzett szakmai munka minőségétől és a belső motivációtól. Úgy érezzük ezért, hogy a kutatónők és a kisgyermekes kutatói réteg megtartásához transzparens, kiszámítható és meritokratikus intézményi vagy intézményesült megoldási javaslatokra van szükség, az életpálya minden szakaszában.

HOGYAN LEHETNE TÁMOGATNI A KISGYERMEKES KUTATÓKAT ÉS A NŐKET A FELSŐOKTATÁSI ÉLETPÁLYÁN?

Az előző két fejezetben összefoglaltuk azt, hogy véleményünk szerint miért fontos a diverzitás a felsőoktatásban, illetve, hogy miért tűnnek el az oktatói-kutatói pályáról a nők. A továbbiakban át szeretnénk tekinteni, hogy a fenti kérdésekre milyen, már létező megoldások vannak, illetve melyek azok az új lehetőségek, melyek segítségével ezek a problémák részben vagy egészen orvosolhatók lennének.

A GYERMEKVÁLLALÁS TÁMOGATÁSA

Az oktatói-kutatói státuszban a gyermekvállalást hátráltathatja vagy késleltetheti a határozott idejű szerződéses foglalkoztatás, amely bizonytalanná teszi a munkába és így a kutatói életpályára történő visszatérést. Ezen a téren pozitív előrelépés, hogy több ösztöndíj (például MTA Bolyai János Kutatási Ösztöndíj) vagy pályázat (például OTKA) is lehetővé teszi az ösztöndíj vagy pályázati időszak gyermekvállalással összefüggő megszakítását, majd folytatását. Fontos lenne a jövőre nézve átgondolni ezen a téren, hogy hogyan lehetne ez megoldható minden pályázat, köztük olyan pályázatok esetében is, ahol egy kutatócsoport irányításáról van szó (például MTA Lendület Program), és hogyan lehet biztosítani azt, hogy a vállalások teljesítésének sérülése nélkül a kisgyermekes kutató annyi

időt tölthessen otthon, amennyit egyéni lelkiismereti döntése szerint szükségesnek érez. Fontosnak tartjuk kiemelni, hogy a gyermekvállalás és az azt követő, gyermeknevelési céllal igénybe vett távollét időtartama a munkavállaló egyéni döntésén kell hogy alapuljon.

A magyar családokat (azon belül is elsősorban a három vagy annál több gyermeket vállalókat) jelentős, de elsősorban adókedvezményeken alapuló, és így relatíve magas jövedelemhez kötött módon támogatja Magyarország kormánya. Ugyanakkor az ebben az életkorban jellemzően alacsonyabb beosztású (URL4) és jövedelmű (URL11) kutatóknak esetében nem feltétlenül vehető igénybe a teljes adókedvezmény.

A NETTÓ KARRIERÚT SZÁMÍTÁSÁNAK FONTOSSÁGA

A kutatási pályázatok és a tudományértékelési szempontrendszerek esetében elengedhetetlennek tartjuk, hogy nettó karrierutakat hasonlítsanak össze. Azt gondoljuk, hogy a 21. században elvárható lenne, hogy minden olyan kutató számára, aki gyermekgondozási céllal volt távol a munkájától (a későbbiekben bizonyos esetekben az egyszerűség kedvéért erre csak „GYES”-ként fogunk hivatkozni), ezt az időszakot teljes terjedelemben vegyék figyelembe. (Hasonló módon fontos a nettó életpálya számítása a sorkatonai szolgálat, saját vagy hozzátartozó betegsége miatt vagy akár klinikai-gyógyító munka vagy ipari/akadémiai szférán kívüli munkavállalás miatt tartósan felfüggesztett karrier esetén.)

A Fiatal Kutatók Akadémiájának alapító tagjai 2018-ban a Tudományos és Innovációs Dolgozók Szakszervezetének (URL14) közbenjárásával sikeresen elértek, hogy a Tempus Közalapítvány a Magyar Állami Eötvös Ösztöndíj esetében a negyvenéves korhatárba beszámítsa nők esetében a gyermekgondozási időszakot. Néhány hazai pályázati kiírásban a korhatárkedvezmény standardizált (például minden gyermek után két év), de egyes esetekben felső plafonnal is rendelkezik (például „gyermekenként 2, de legfeljebb 5 év”). Előfordul az is, hogy a pályázásnál a folyamatos kutatói karrierrel rendelkező kortársakkal való összevetés során egyáltalán nem veszik figyelembe a nőknél a munkától távol töltött időszakot (például az MTA Bolyai János Kutatási Ösztöndíj esetében), ami feltehetően összefügg azzal, hogy kevesebb nő pályázza meg ezt az ösztöndíjat két alkalommal (URL11). A 2018-as felmérésünk női válaszadói ezt több esetben is hátrányos megkülönböztetésként értékelték (URL4).

Vitatott kérdés, hogy a szülői feladatok kapcsán egy „átlagos”, azaz „standardizált” gondoskodási időtartamot írjunk-e jóvá (például gyermekenként két év), vagy minden esetben az ilyen céllal effektíve igénybe vett időszakot számítsuk be. Előbbi melletti érv, hogy a gyermekek körüli gondoskodási munka jelentős része minden életkorban (nem csak a gyermek első három életévében) jellemzően a

nőkre hárul, illetve a pályázatok kiírói és értékelői szempontjából egyszerűbb az adminisztrációja. Ugyanakkor ellene szól, hogy a féléves távollét után visszaálló, illetve a három évig GYES-en otthon lévő kutatónők karrierbeli hátránya közötti különbséget elfedi, az előbbit akár egy gondoskodó szülői attitűddel rendelkező, de GYES-t hivatalosan igénybe nem vevő férfival szemben is előnyösen, utóbbit pedig hátrányosan érinti. Emiatt mi az effektíve otthon töltött időszak beszámítást tartjuk igazságosabbnak. Ugyanakkor ezzel a kérdéssel kapcsolatban kompromisszumos javaslatunk, hogy az Európai Kutatási Tanács (European Research Council, ERC) pályázataihoz hasonló elvek mentén minden nőt illessen meg gyermekenként 1,5 (vagy az MTA és OTKA jó gyakorlata szerint Magyarországon inkább két év) korhatárkedvezmény, de a hazai gyermekgondozási rendszer és szabályozás révén ennél hosszabb ideig távollévők és az apák a teljes, általuk hivatalosan távol töltött időszak után járó kedvezményben részesülhessenek. Ezzel a hagyományos értékrendet és családmódot képviselő, esetleg nagycsaládos kutatónők, illetve a gondoskodó attitűdöt ilyen formában is felvállaló férfi kutatók pályán maradását és esetleges példaképpé válását segíthetnénk. A három- vagy többgyermekes családok száma növekszik, emiatt a felső korlátozást („maximum 5 év”) nem tartjuk szerencsésnek, és igazságosnak sem.

Lamm Vanda és Nagy Beáta (2019) munkájához hasonlóan fontosnak tartjuk hangsúlyozni azt is, hogy a korhatárkedvezmény vagy nettó életpálya számítása ne csak a pályázati korhatárookra vonatkozzon, hanem az „elmúlt” időszakok (például „elmúlt 5 év” – OTKA-pályázatoknál) publikációs és tudományos teljesítményének (cikkek, összesített impaktfaktor, sikeres korábbi pályázatok stb.) értékelése során is eszerint járjanak el. Erre a GYES-nek a pályázati és publikációs aktivitásra gyakorolt hatása, valamint a publikációk késleltetett megjelenése miatt van szükség, ami a GYES után visszatérő kutató(nő)k publikációs listáján általában egyedi módon, de meglátszik (vagy az inaktív periódus alatt vagy utána, késleltetve vagy elnyújtottan jelentkező hatásként). Ennek kapcsán javasoljuk, hogy ideális esetben a gyermekvállalással hivatalosan otthon töltött időszakkal meghosszabbított teljes időablakot vizsgáljanak, vagy pedig az erre vonatkozó kedvezményt igénybe vevő kutató maga választhassa meg, hogy a pályázat beadását megelőzően összefüggő, munkajogilag aktív, illetve inaktív évei közül mely évek beszámítását kéri az ötéves periódusba. Ezzel biztosítható, hogy az aktív évek alatt készített, de már a gyermeknevelési távollét alatt megjelent publikációk is beszámít(has)anak a publikációs tevékenységbe, illetve némiképp ellensúlyozni lehessen a gyermeknevelésből való visszatérésnek a publikációs aktivitásra való lassító hatását is.

Hozzászólásunknak a vitafórumban történő közzétételét követően kaptunk egy olyan észrevételt, amely szerint a nettó karrierpálya-számítás hangsúlyozása és kompenzációs mechanizmusként való alkalmazása nem feltétlenül ideális. Ez ugyanis valójában csak azt eredményezi, hogy elismerjük, hogy a nők a gyermek-

vállalás miatt minden karrierlépcsőhöz később tudnak hozzájutni, ezért pályájukon mindig lemaradásban lesznek, és csak „loholnak” a férfiak és gyermektelen kolléganők után. Ezt a problémát felismerve Nyugaton egyre több kezdeményezés próbál alternatív tudományértékelési és kompenzációs mechanizmusokat megalkotni és bevezetni (ilyen például a tudományos életmű minőségi és nem mennyiségi alapú értékelése, esetleg kisebb mennyiségi elvárás velük szemben egy-egy karrierlépcső kapcsán, vagy más kritériumrendszerek alkalmazása).

AZ ELŐREHALADÁS ÉS ÖNÁLLÓ KUTATÓVÁ VÁLÁS TÁMOGATÁSA

Üdvözljük az MTA kisgyermekes kutatók számára kiírt, az MTA doktora cím megszerzését segítő pályázatát (URL9; URL10). Ez a cím egy rendkívül fontos mérföldkő a pálya csúcsa felé haladva az önálló tudományos teljesítmény elismerésében, amit sajnos igen alacsony arányban érnek el a kutatónők. Saját egyéni tapasztalatunk alapján úgy látjuk azonban, hogy kisgyermekes oktatóként nem feltétlenül egy egyszeri anyagi támogatás, hanem a habilitáció vagy az MTA doktora cím megszerzéséhez szükséges nyugodt alkotói időszak (sabbatical) hiánya jelenti az egyik legnagyobb problémát. Sok férfi oktató-kutató kollégától halljuk, hogy a tanévben az oktatási feladatok miatt csökkent publikációs aktivitásukat a nyári szünetben próbálják meg pótolni. A jelenlegi bértábla mellett, és intézményi vagy egyéb megfizethető nyári táborok vagy gyermekfelügyelet hiányában a kutatónők egy részének nyaranként az iskolás vagy óvodás gyermekei felügyelete mellett kellene ugyanezt elvégeznie. Hasonló gyakorlat, hogy férfi kollégák három-hat hónapos külföldi tanulmányút vagy kutatási ösztöndíj alatt készítik el a habilitációs pályázatukat vagy az MTA doktora cím megszerzéséhez szükséges disszertációt, ami a hagyományos magyar családmodell és női szerepek miatt kisgyermekes kutatónőként lényegében elképzelhetetlen. A fenti jelenség is erősíti az üvegplafonhatást, mert a nők így a GYES után való visszatérést követően is sokszor hosszabb időre megragadnak az alacsonyabb elismertségű, és ráadásul valamennyivel nagyobb óraterhelést jelentő adjunktusi beosztásban.

Szintén komoly segítséget jelenthetne a pályázatoknál az adminisztrációs terhek csökkentése (Lamm–Nagy, 2019; Csermely, 2017) vagy akár a fizetett gyermekfelügyelet (babysitter) mint költség elszámolhatósága, ahogy azt Csermely Péter (2017) is javasolta. Hasonló jellegű külföldi kezdeményezések elsősorban a gyermekek óvodai, iskolai vagy különórákkal összefüggő „logisztikáját” könnyítik meg, amely feladatok itthon jellemzően nagyobb részt a nőkre hárulnak (lásd URL4). Ilyen kezdeményezés a munkahelyen vagy annak közelében kialakított gyermekfelügyelet (bölcsőde és óvoda), a családbarát munkahelyek kialakítása, de akár olyan egyszerű és aprónak tűnő gesztusok, mint a kisgyermekes kollégák részére az intézmények bejáratához közel biztosított parkolóhely.

Máig nem jellemző a hazai akadémiai szférára, hogy a kisgyermekesek, amennyiben erre igényük van, részmunkaidős formában, illetve az annál jóval kedvezőbb, kötetlen munkarendű, esetleg távmunkát lehetővé tevő foglalkoztatásban térhessenek vissza a kutatásba. Tudomásunk szerint több pályázatnál korábban kizáró ok volt a gyermeknevelési célú távollét, holott bizonyos kisebb feladatokat (adatértékelés, cikkírás, jelentésírás) akár otthonról és kisgyermek mellett is el lehet végezni, és egyes kísérletes tudományterületeken a kísérletes munkát sem feltétlenül kellene teljesen leállítani, ha van támogató kutatócsoport, vagy a mérések rövidebb jelenléteket igényelnek. Szintén megoldható lehet a szakdolgozati vagy PhD-témavezetés is megfelelő körülmények (például akár társtémavezetés) mellett. A kormányzat 2012 óta hozott intézkedései nők esetében megkönnyítik a GYED melletti munkavállalást, illetve az azt követő munkába állás során a részmunkaidős foglalkoztatást. Itt tehát a munkáltatók nyitottabb és készségesebb hozzáállására lenne szükség, hiszen a jogszabályi háttér adott.

A kutatási munka folytonosságát biztosító megoldást hivatott legalább részben orvosolni az az amerikai gyakorlat, mely lehetőséget biztosít arra, hogy a gyermeknevelési célú távollét alatt egy technikus foglalkoztatására lehessen pályázni (URL15), akinek a feladata a kisgyermekes kutató kísérletes munkájának továbbvitele ez alatt az időszak alatt.

Ritkán említett szempont, hogy bizonyos veszélyes vegyszerekkel, fertőző anyagokkal, ionizáló sugárzással stb. foglalkozó nők esetében nemcsak a szülés utáni és a szoptatás vagy GYES végéig tartó időszak, de a várandósság kilenc hónapja is kiesik a munkavégzés szempontjából. Az ő esetükben is a közvetlen munkahelyi környezet hozzáállása vagy hasonló pályázatok révén kiegészítő szelvényzet alkalmazása segíthet a hátrány csökkentésében. Noha a tudományos kutatás legalább minimális folytonossága és fenntartása, a tapasztalatszerzés, valamint a versenyképes önéletrajzuk miatt is hasznos lehet az, ha a kisgyermekes kutatók ilyen aktivitást fel tudnak vállalni, nagyon fontos hangsúlyozni, hogy ez ne lehessen külső elvárás velük szemben.

Felmérésünk (URL4) is felhívta rá a figyelmet, hogy közvetlenül a gyermekneveléssel összefüggő karriermegszakítás után a legnehezebb a kutatói pálya folytatása, hiszen a kutató a legtöbb esetben nem tud saját pályázati forrást előteremteni, így gyakran munkaviszonya is veszélyben forog. Pető Andrea (2018) három, a pálya szempontjából kritikus időpillanatot azonosít, amelyek közül az oktatói-kutatói státuszban lévő kisgyermekes kutatónőket leginkább a harmadik érinti: ez a PhD megszerzése után, a karrierépítés későbbi fázisában jelentkezik, amikor a pályát folytató nők szakmai fejlődése jellemzően lassú, vagy elakad egy bizonyos szinten. Erre utal az üvegplafon elnevezés. A jelenlegi pályázati rendszerben a teljes kutatói életpálya sajnos még nincs teljesen lefedve pályázati lehetőségekkel, és ahogy korábban többször jeleztük, egy olyan időszakban kell a kisgyermekeseknek és kutatónőknek a tudástermelési versenyben megmé-

rettetniük, valamint az önállósodásért és az ehhez szükséges humán- és anyagi erőforrásokért versengeniük, ahol egy-két év távollét is komoly különbségeket jelenthet a versenytársakhoz képest. A Fiatal Kutatók Akadémiája Kisgyermekesek és Kutatók Helyzetével Foglalkozó Bizottsága ezért a döntéshozók számára javasolta egy új típusú pályázat bevezetését, Reintegrációs Pályázat néven. Ez a szervezetünk tagjai által kidolgozott javaslat egyes, külföldön létező, például a Marie Skłodowska-Curie egyéni pályázatoknál vagy az osztrák Hertha Firnberg Programme-nál megfigyelhető mintához hasonlóan, a legalább egy év időtartamú gyermeknevelési célú távollét előtt már eredményeket felmutató ígéretes kutatók munkába való visszatérését támogatná hároméves távlatban. A pályázat az önálló kutatási téma és csoport elindítását az érintett vezető kutató döntése alapján támogatná minél rugalmasabb módon (akár a hagyományos OTKA-pályázatok elszámolható költségei, kutatói vagy hallgatói alkalmazás, saját fizetés vagy oktatási teher fizetett kiváltása révén). A fentiekkel szeretnénk biztosítani, hogy a pályázat messzemenőig alkalmazkodjon az egyéni élethelyzetekhez, ugyanakkor a harmadik év során elvárás lenne OTKA- vagy más önálló pályázat benyújtása vezető kutatóként, ami biztosítaná a csoport és kutatói életpálya folytatását. Ezzel a pályázati javaslattal az egyik legfontosabb célkitűzésünk az volt, hogy a magasan képzett kutató(nő)k úgy érezhessék, hogy nem kényszerülnek választásra a gyermekvállalás és a hivatásuk között, hanem lehetőséget és támogatást kapnak abban, hogy mindkét szerepükben kiteljesedhessenek, harmonikus és teljes életet élhessenek. Hosszú távú célunk, hogy lehetőséget teremtsünk arra, hogy a hagyományos családmódban gondolkodók tehetsége se vesszen el, illetve több gyermeket merjen vállalni ez a réteg is.

EGYÉNI ÉLETHELYZETHEZ ÉS MOTIVÁCIÓKHOZ ALKALMAZKODÓ OKTATÓI-KUTATÓI STÁTUSZOK BIZTOSÍTÁSA ÉS TÁMOGATÁSA

Oktatói-kutatói státuszunknak köszönhetően, egyetemi oktatóként is definiáljuk önmagunkat. Több esetben sajnálattal tapasztaltuk, hogy az előrelépés és anyagi megbecsülés kapcsán az egyetemi oktatói-kutatói munkakörben dolgozók esetében is legfőképpen a tudományos életben elért eredményeket vették figyelembe, függetlenül attól, hogy az oktatói munka értékelésére is léteznek jól bevett minőségbiztosítási rendszerek, illetve ajánlások (például Gunn, 2018). Elengedhetetlen az egyetemek diverzitásának és nemzetközi versenyképességének megőrzése, az egyén szakmai fejlődésének kiszámíthatóvá és tervezhetővé tétele, valamint az egyéni életpályákkal kapcsolatos intézményi elvárások transzparens megfogalmazása és számonkérése. Egy jól átgondolt életpályamodell bevezetésével lehetőség nyílhat az oktató-kutató munkatársak számára, hogy az egyetemük stratégiai céljaihoz való egyéni hozzájárulásuk szerint válasszák meg az oktatási, kutatási

és szolgálatként meghatározott tevékenységeik arányát, és erről meg is állapodjanak az intézet- és tanszékvezetőjükkel. Megfontolandó, hogy külön-külön létezzenek oktatáshangsúlyos, kutatóshangsúlyos és kiegyensúlyozott munkakörök (lásd Budapesti Corvinus Egyetem életpálya modellje, URL16).

Lényegesnek tartjuk ugyanakkor, hogy a fenti munkakörök között az (időbeni) átjárhatóság megoldható legyen. Korábban már említettük, hogy az egyéni élethelyzetek, a folyamatosan változó és előre nem feltétlenül kiszámítható tudástermelési rendszerek mutatói miatt a teljes karrierív során a teljesítmény és aktivitás nem egyenletes ütemben halad. Annak érdekében, hogy az egyes karrierállomások sikeresen teljesíthetők legyenek, az esetek java részében többéves előkészületek szükségesek. Sem a jelenlegi pályázati rendszerek, sem a Nemzeti Felsőoktatási Törvény (Nftv.) nem tudja azt kellőképpen segíteni, hogy egy oktatói-kutatói státuszban dolgozó kolléga a jelenlegi kiegyensúlyozott munkakörből kutatóshangsúlyos munkakörbe térjen át és fordítva. Emellett nagyon fontosnak tartjuk mindhárom fenti munkakör esetében a jelentős és azonos mértékű anyagi megbecsülést, és a kiemelkedő oktatói, illetve kutatói teljesítmény után járó prémiumok transzparens értékelését és bevezetését. Nem tartjuk elfogadhatónak azt a jelenlegi gyakorlatot, mely során a felsőoktatási intézményen belül az ott dolgozó, jellemzően alacsony beosztású, nagy óraszámú oktatók alapbére rendkívül alacsony, és az intézmények vagy elérhető egyéni ösztöndíjforrások gyakorlatilag kizárólagosan a többlet tudományos teljesítményt vagy pályázati forrásteremtést becsülik meg fizetéskiegészítésekkel vagy egyéb javadalmazással. A fenti adatok alapján úgy tűnik, hogy ezen esetekben ugyanis a nők rendszeresen anyagi hátrányba kerülnek (URL11). Emellett pedig nem elhanyagolható tényező, hogy amennyiben az oktatási feladatok elvégzését nem értékelik, jutalmaznak és ellenőrzik, akkor a kollégák nem fognak megfelelő erőfeszítéseket tenni ezen a területen (Sasvári et al., 2021), ez pedig a felsőoktatás színvonalára és az utánpótlás-nevelésre nézve rendkívül káros folyamatokat indít el. Ezt felismerve Hollandiában a kutatásban érdekelt közintézmények és pályázati kiírók (URL17) az idézettségen és egyéb metrikus mutatókon alapuló értékelési rendszer átgondolását javasolják a tudományos és felsőoktatási diverzitás és az életpálya sokszínűsége megőrzése érdekében.

Azt is fontosnak tartanánk ismét megjegyezni, hogy kisgyermekes oktatóként-kutatóként az oktatási és gyermeknevelési feladatok „halaszthatatlansága” komoly hátráltató tényezőt jelent a tudományos karrierben. Ezért a fenti három munkakörtípus közül a kisgyermekes kutató(nő)k esetében az oktatáshangsúlyos, de még a kiegyensúlyozott munkakör is jelentősen csökkenti a tudományos teljesítményt. Ezért tartanánk fontosnak, hogy akár a Reintegrációs pályázati javaslatunkkal, akár intézményi szintű vagy egyéb egyéni pályázati forrásokból kiváltható vagy csökkenthető legyen az oktatási terhelés ebben az időszakban. (Különösen amennyiben a jelenlegi Nftv. által előírt magas kötelező óraszámú szükséges tanítani.) Hasonló célzott támogatásra és szabályozásra volt példa az

amerikai NSF (National Science Foundation)-pályázatoknál vagy akár Lengyelországban, ahol a Narodowe Centrum Nauki (NCN) (URL18) nevű kutatási ügynökség hirdet meg két pályázatot SONATA és SONATA BIS néven. E pályázatok keretében lehetőség van olyan anyagi forrásra pályázni, amelyet az egyetem (munkaadó) a nyertes vezető kutató (principal investigator, PI) oktatási kötelezettségeinek 50%-os csökkentésére fordíthat oly módon, hogy valaki másra ruházza az oktatási feladatot, és a megnyert pályázati pénzből finanszírozza a helyettesítő oktató munkáját. A kutatóintézeti, ipari környezetben, illetve felsőoktatásban oktatói-kutatói státuszban dolgozó kutatók esélyegyenlősége szempontjából fontos lenne, ha ez a támogatás nem a maximálisan elérhető pályázati keret terhére (és így a kutatásra fordítható összeg kárára), hanem valamilyen intézményi támogatás vagy automatizmus révén kerülne megítélésre.

A NŐK LÁTHATÓVÁ TÉTELÉNEK NÖVELÉSE

Végül a talán egyik legfontosabb javaslatunkról, a nők láthatóbbá tételéről szeretnénk írni. Úgy gondoljuk, hogy az MTA doktora cím megszerzése a hazai kutatói pálya objektív feltételek teljesítésével elérhető csúcspontja. Ezért is tartottuk fontosnak a 4. F fiatal Kutatók Fórumának (URL19) megszervezését, amely *Az MTA doktora cím megszerzése – felkészülés, követelmények, eljárásrend* címet viselte. Az eljárásrend és a teljesítendő követelmények mindenki számára megismerhetőek, de sajnos egyes szakterületeken a követelmények az életpálya időtartamához képest viszonylag gyakran változnak, valamint nem minden pontjuk és részletük olvasható ki világosan a szabályzatokból. Bár az eljárás során elsősorban az egyéni eredményeket veszik figyelembe, a minimumkövetelmények között – különös tekintettel a doktori habitusvizsgálat tudományos közéleti összetevőire – több olyan pont is szerepel, amely nem vagy nem csak az adott pályázón múlik. Például hangsúlyos szerep jut annak, hogy a pályázó részt vesz-e PhD-hallgatók témavezetésében, PhD-kurzusok szervezésében, kongresszusok, konferenciák, szimpóziumok rendezésében, hazai és nemzetközi folyóiratok munkájában, illetve pályázatok (nemzetközi, OTKA, NFÜ stb.) bírálója-e, bírálóbizottsági tag-e. Fontos kiemelni, hogy az ilyen munkákban való részvétel elsősorban felkérés útján történik. A dokumentált utánpótlás-neveléshez, tehetséggondozáshoz, PhD-témavezetéshez vagy vezető oktatóvá váláshoz (habilitáláshoz, professzori cím megszerzéséhez) meghatározó lehet az is, hogy az oktató-kutató kollégákat főképp tartásával bízzák meg. Ez elősegítheti azt is, hogy találkozhassanak olyan hallgatókkal, akik később a tanítványaikká válhatnak. A gyermekgondozással töltött időszak nemcsak a vezető oktatóvá válás, de így az utánpótlás-nevelés (hallgatók és PhD-hallgatók nevelése és csoportépítés) terén is jelentős kiesést és kését jelenthet a szülőknél.

A különböző bizottságok (folyóiratok szerkesztőbizottsága, pályázatok bíráló-bizottsága) tagjai között a nők jellemzően alulreprezentáltak, bár ezen a téren az Egyesült Államokban és Nyugat-Európában már megfigyelhető a bizottságok diverzifikálási szándéka. Csermely Péter (2017) szerint „a nők vezetői szerepekben való háttérbe szorulásának tudományosan igen sokrétűen bizonyított egyik oka egy olyan hálózatosan önerősítő viselkedésminta, amely ahhoz vezet, hogy a csak férfiakból, avagy szinte csak férfiakból álló bizottságoknak rendre csak férfiak, avagy szinte csak férfiak jutnak az eszükbe, amikor valamire valakit javasolni kell”. Úgy látjuk, hogy annak érdekében, hogy ezen változtatni tudjunk, lényegében csak szemléletváltásra lenne szükség. Ennek égető fontosságára mutat rá az, hogy „az üvegplafon-hatás igen jelentős részben percepciók okából keletkezik: maguk az adott feladatokra alkalmas nők is (hogy a férfiakról ne is beszéljünk), egy idő után kezdik elhinni azt (különösen a belső, nem okvetlenül tudatossá váló percepciójuk szintjén), hogy az a tény, hogy szinte nincsenek a környezetükben olyan nők, akik vezetői pozícióval lennének megbízva, azt mutatja, hogy nincs is olyan nő a környezetükben, aki erre alkalmas lenne – beleértve ebbe saját magukat is” (Csermely, 2017). Az üvegplafonhatást erősíti az is, hogy a családanyák sok esetben azért nem vállalnak el pozíciót vagy feladatokat, mert tartanak attól, hogy az a munka-magánélet egyensúly (Engler et al., 2018) és a családjuk rovására menne (Csépe, 2008). Hasonló hatása van annak is, amikor a pályán maradó (kisgyermekes) nők idővel mégis közéleti funkciót vagy katedrát kapnak, vagy mernek vállalni, ugyanakkor az azonos korú férfi kollégákkal való összevetésben a közéleti és tudománypolitikai, vezetői, döntéshozói vagy akár főkollégium előadói gyakorlat hiánya miatt tapasztalatlanok vagy kevésbé rutinosnak tűnnek. Ezen nehézségek leküzdésében sokat segíthetnének a kutatónői középgeneráció mentorálását célzó programok.

Magyarországon nem feltétlenül jellemző, de külföldön megjelent az a probléma is, hogy az akadémiai szférában tartósan bent maradó, és sikeres, vezető pozíciójú kutatónőkre kis létszámuk miatt sokszor olyan mennyiségű közéleti munka hárul (éppen a diverzitás növelésének jó szándéka, ugyanakkor a jelenleg még fennálló alacsony szintű diverzitás miatt), amely hátráltatja további tudományos előrehaladásukat. Ezért fontos hangsúlyozni, hogy nem lehet a kutatói (és kutatónői vagy kisgyermekes kutatói) életpályába egyetlen ponton vagy néhány ponton beavatkozva tartós és jelentős mértékű sikereket elérni. Ahhoz, hogy ez hosszú távon valóban pozitív változást hozzon, az alapvető szemléletváltás mellett szükség van a legalsóbb szintektől (kis túlzással a gyermekek fogantatásának pillanatától) a legmagasabb szintekig (például a hazai akadémiai szférában az akadémikusválasztás vagy rektorválasztás) megvizsgálni, megérteni, továbbá átfogó, meritokratikus és méltányos intézkedésekkel támogatni a kutatónők és kisgyermekesek pályáját.

A döntéshozó és tudományos irányító testületek diverzifikálásának szükségességét támasztja alá az a kísérlet, amely egyértelműen és közérthetően kimu-

tatta, hogy mindannyiunkban létezik nem tudatos előítélet (unconscious bias) (URL20; Mallapaty, 2019). A kísérletben azt a jelenséget vizsgálták, hogy vajon miért vesznek fel több férfit, mint nőt egy vonószenekari felvételin abban az esetben, ha személyes a meghallgatás. Kontrollkísérletként a jelölteknek egy függöny mögött kellett játszaniuk, így a döntés pusztán szakmai alapon, a játék és virtuozitás alapján történt. Ebben az esetben nem tapasztaltak a felvettek nemi arányában eltolódást, ami egyértelműen a nem tudatos nemi előítélet jelenlétére utal. A nőkkel szembeni nem tudatos szakmai előítéletet (gender bias) támasztották alá többek között Tristan L. Botelho és Mabel Abraham (2017) vizsgálatai is, melyek során mind a férfiak, mind a nők jellemzően felülértékelték a férfiak által benyújtott pályázatokat a nőkével szemben. Ez a döntéseinket az élet minden területén tudattalanul, de erőteljesen befolyásoló előítélet feltehetően a mélyen belénk épült sztereotípiákkal áll összefüggésben, melyeket önmagunkon nagyon nehéz felismerni. Amennyiben gondoskodó édesanyánk otthon sok időt töltött velünk, hajlamosak vagyunk feltételezni, hogy az anyák a gyermekeik miatt a szakmájukra nem tudnak kellő figyelmet fordítani. Ezen előítéletek különösen felerősödhetnek, ha a döntéshozó bizottság tagjai (élet)tapasztalataik tekintetében „homogénnek” tekinthetők, és/vagy kevésbé tudják támogatni tagjaikat egymás előítéleteinek felismerésében. A 2018-as felmérésünk válaszadói között a nők sok esetben számoltak be nemi alapú diszkriminációs tapasztalatról (URL4).

A láthatóságot csökkenti emellett az a jelenség is, hogy több kutatás szerint a nők számos szakterületen arányukhoz képest is ritkábban lesznek meghatározó (első és utolsó, valamint levelező) szerzők (például Bendels et al., 2018; Hart-Perlis, 2019). Ez sokszor már a cikk benyújtásakor, a munkahelyi közösségekben a szerzői sorrend felállításakor eldől, nem pedig a folyóiratok szerkesztőségeiben az elfogadással összefüggésben (Edwards et al., 2018). Emellett 300 000 cikk elemzése azt is kimutatta, hogy a kiemelkedően hivatkozott nagyon kompetitív és legmagasabb impaktfaktorú cikkek esetében a női meghatározó szerzők aránya még a fenténél is jóval alacsonyabb (Bendels et al., 2018). Fontos lenne megvizsgálni, hogy ennek az érdekérvényesítésen, pozíción, hálózatépítésen, láthatóságon és habituson kívül van-e bármilyen más objektív oka is. Lehetőséges, hogy nem független attól sem, hogy az intézményi kutatási stratégiát, nemzetközi láthatóságot, együttműködések és versenyképességet növelő jelentős infrastrukturális fejlesztésekkel és beruházásokkal kapcsolatos döntésekbe a kutatónőknek ritkán van beleszólásuk. Mindenesetre a fenti adatok alapján fontosnak tartjuk a helyi intézményi esélyegyenlőségi intézkedések megfontolását.

A csökkent láthatóság vagy nem tudatos előítéletek egy másik rejtett aspektusára irányították a figyelmet azok a *big data* elemzések, amelyek szerint a nők által fő szerzőként jegyzett cikkeket kevesebbet idézik egyes területeken, mint azokat, melyeket férfiak jegyeznek ugyanolyan pozícióban (például Andersen et al., 2019; Budrikis, 2020; Huang et al., 2020). Aggodalomra ad okot,

hogy 1,5 millió kutató publikációs életpályájának elemzése alapján úgy tűnik, hogy az 1950-es évektől a 2000-es évekig a kutatónők számában bekövetkező pozitív változás ellenére a citációkban és a publikációk számában jelen lévő eltérések nem csökkentek, hanem nőttek a férfiak és nők között (Huang et al., 2020). A megfelelő támogató intézkedések érdekében fontos lenne tudományos szempontból megvizsgálni és megérteni ezt a jelenséget. A kisebb láthatóság mellett a kevesebb hivatkozás feltehetően a nők alacsonyabb bizottsági részvételével, döntéshozói vagy tudománypolitikai pozíciójával magyarázható, illetve azzal, hogy arányaiban kevesebb nő rendelkezik külföldi munkatapasztalattal (URL11), valamint kevés a családbarát vagy családi utazással együtt is megfizethető konferencia vagy szakmai program, így a kisgyermekes nők konferencia-részvétele és előadói tapasztalata jellemzően alacsony. Azt is kimutatták, hogy a férfiak kollaborációik során előnyben részesítik férfi kollégáikat, mint a nőket (Araújo et al., 2017). Ez hozzájárulhat a kiemelkedő, de elsősorban férfiakból álló nagyhatású nemzetközi kutatócsoportok kialakulásához és dominanciájához. Ilyen szempontból fontosnak tartjuk a kutatónők nemzetközi mobilitását és konferencia-részvételének hangsúlyos támogatását. Mindkettő kapcsán fontos kiemelni az olyan mechanizmusokat, melyek támogatják azt, hogy a kutató nő kisgyermekkel is vállalkozzon konferencia-részvételre vagy hosszabb idejű külföldi munkavállalásra. Ugyanakkor a mai online konferenciák világában a kötelező nemzetközi mobilitás sok esetben olyan elvárás a gondoskodási feladatokat ellátó kutatónőktől, mely nem is feltétlenül szükséges a sikeres kollaborációkhoz és láthatósághoz, és kötelező formában inkább akadályozó, mint segítő tényező az életpályán tartásban.

A női kutatók eredményeivel szemben létező előítéletre utal, hogy ezeket környezetük és a közélet sokszor tulajdonítja férfi kollégáiknak (ez az ún. Matilda-effektus – Rossiter, 1993). Szintén hasonló jelenségre, Groó Dórára hivatkozva egy úgynevezett megfoghatatlan és interiorizált diszkriminációra hívja fel a figyelmet Pető Andrea (2006), amikor arra utal, hogy sok nő örül neki, ha egyáltalán bedolgozó lehet egy olyan nemzetközi vagy hazai nagy projektben, amelyet alapvetően ő írt meg, de egy férfi kutató neve alatt lett beadva. A fiatal kutatók helyzetével foglalkozó 2018-as felmérésünk (URL4) válaszadói több esetben jelezték, hogy ahhoz, hogy kutatási ötletük vagy véleményük a munkahelyi vagy tudományos közegben elfogadásra és támogatásra találjon, „férfi kollégáik szájába kellett azt adni”.

Külön szakirodalma van annak is, hogy tudományos közegben (konferencián, bizottságokban, egyetemi vagy egyéb intézményi szinten stb.) milyen belső vagy külső okok vezetnek a nők hallgatásához (Aiston–Fo, 2021). Ezek az okok a jellemzően alacsonyabb önbizalomtól kezdve a konformitás és hallgatás mint egyéni túlélési stratégia választásán át a férfidominanciájú környezet általi szándékos ignorálásig vagy elhallgattatásig széles skálán mozognak, és alapvetően

szemléletváltás és elfogadó környezet kialakítása révén lennének leküzdhetőek. Nagyon fontosnak tartjuk megemlíteni, hogy sok esetben a nőkkel vagy kisgyermekes kutatókkal kapcsolatos diskurzus sajnálatos módon alapvetően csak női kutatók között zajlik, holott a fenti, sokszor apró, önmagukban szinte észrevétlen, de hosszú távú hatásukat tekintve összeadódó mikroagressziókon (lásd Roberts, 2021) alapuló „elhallgattatás” esetében különösen nagy jelentősége van, ha az érintettek mellett a támogató férfi kollégák is felszólalnak a női vagy kisgyermekes kutatók érdekében. Szintén nagyon fontos, hogy férfiak is felkarolják vagy felvállalják a kutatónői vagy kisgyermekes kutatói esélyegyenlőség kérdését, ezzel is bizonyítva, hogy ez nem pusztán személyes kérdés és probléma, hanem a társadalom, valamint a tudományos közeg, közösség és utánpótlás szempontjából sem megkerülhető érdek.

A posztoszocialista országok kutatónőire jellemző az esélytudatosság hiánya is (Csépe, 2008). Ez azt jelenti, hogy közülük sokan a feminizmus bélyegétől tartva nem merik felhozni, nyilvánosan megvitatni a nők helyzetét a tudományos életpályán, és nem mernek a nők karrieresélyeinek javításáért tenni. Pedig az ilyen téren létező egészséges intézkedések, ahogy Csépe Valéria (2008) is kiemeli, nemcsak a kutatónők pályán maradását és pszichológiai jóllétét szolgálják, hanem mérhető társadalmi haszonnal is szolgálnak. Ezek az intézkedések sohasem valakik ellen szólnak, hanem a nőkért vagy kisgyermekes kutatókért kerülnek megfogalmazásra, tehát nem jogtalan előnyök megszerzéséről, hanem intézményes segítségről lenne esetükben szó. Erre kiváló lehetőséget biztosíthat a hazai akadémiai szférában például az, hogy 2021-től az Európai Bizottság Horizont Európa kutatási projektjeiben részt vevő intézményeknek feladatuk az ún. nemi egyenlőségi tervek (Gender Equality Plan) kidolgozása és alkalmazása.

Amennyiben a kvantitatív adatok mellett a kiválóságot mint kvalitatív mutatót és az egyéni habitust és életpályákat is figyelembe vennék, az a pályázati értékelés és életpályával kapcsolatos döntéshozatal során ugyan többletenergia befektetést igényelne, de kiemelkedően fontos lenne a kisgyermekes kutatók és kutatónők pályán tartása szempontjából. Hasonló módon érdemes átgondolni minden döntésnél (például a koronavírus-járvány hatása kapcsán általánosan mindenkit megillető vagy mindenki által igényelhető kedvezmények esetén), hogy azok adott esetben nem növelik-e tovább a családos kutatók hátrányát (Swider-Cios et al., 2021).

A fenti területeken fontos lenne figyelembe venni az MTA Nők a Kutatói Életpályán Bizottság több ajánlását, melyek a nők szakmai életben való részvételének előmozdítása (URL21), az egészséges munkahelyi légkör biztosítása és mások emberi méltóságát sértő magatartások visszaszorítása (URL22), és az akadémiai szervezetek, bizottságok tagságának és vezetőségének összetétele kapcsán (URL23) fogalmaznak meg fontos szempontokat és alapelveket, melyeket itt nem ismételünk meg.

ZÁRÓ GONDOLATOK

Sokszor látjuk vagy éljük meg kilátástalannak a kutatónők és kisgyermekes kutatók helyzetét, melynek megváltoztatásához az akadémiai szférán belül és osztársadalmi szinten is gyökeres szemléletváltásra, politikai és döntéshozói akaratra lenne szükség. A társadalmi egyenlőtlenségeken túl a probléma megoldása szempontjából fontos lenne, hogy a gendersztereotípiák káros hatásait csökkentsük. Ehhez minden korosztályban érzékenyítési kampányokra lenne szükség. Így elkerülhető lenne, hogy a gendersztereotípiákat tudat alatti módon a szülők, rokonok, óvodapedagógusok és tanárok neveljék bele a gyermekekbe, vagy tartsák fenn bennük. Ezek ugyanis a későbbiekben meghatározzák a gyermek érdeklődését, kilátásait, társairól és környezetéről alkotott képét. Az akadémiai szférán belül is párbeszédet kellene kezdeményezni a mindannyiunkban megkerülhetetlenül jelen lévő „unconscious bias” hatásáról, amit csak úgy lehet csökkenteni, ha próbálunk tudatosan figyelni rá, adott esetben anonim (*blind* vagy *double-blind*) döntéshozatalt alkalmazunk (nettó karierrút számítása mellett), törekszünk a transzparens és meritokratikus döntéshozatalra, illetve növeljük a döntéshozatalban részt vevők diverzitását (Alpár et al., 2020). Hasonlóan fontos a felsőoktatási és kutatói életpálya vonzóvá tétele a fiatalok körében, és az így bevonzott hallgatónők megtartása, mentorálása és segítése. Ehhez fontos, hogy hiteles (és családos) női példaképeket is lássanak a tudományos és egyetemi karrier csúcán is. Akár az oktatás terén, akár másban is elengedhetetlen a diverzitás, a csoportmunka, az egyéni értékek, a női adminisztratív munka, a szervezőképesség, a tudománypolitikában és a mentorációban való aktivitás megbecsülése. A felsőoktatásban különösen szükség van többféle nézőpontra és attitűdre is. Fontos bemutatni, hogy nem csak a kutatásra koncentráltó lineáris életpályamodell létezik (Curry et al., 2020). Nem biztos, hogy minden kiváló kutató kiváló oktató is, és fordítva. A kisgyermekesek számára veszély, hogy életpályájukban korán, a kompetitív és sok esetben határozott idejű szerződéses szakaszban jelentkezik egy-egy rövidebb-hosszabb, előreláthatóan tudományosan kevésbé aktív periódus. Őket és különösen az oktatókat támogatni szükséges, és nagyon fontos az olyan intézményesített, biztonságot garantáló intézkedések meghozatala, melyek révén lehetőség van több kisgyermekes kutató és kutatónő pályán tartására. Ezek a részben intézményi, részben szakpolitikai intézkedések ideális esetben *win-win* helyzetet teremtenek, és ezáltal a kisgyermekeseket és kutatónőket támogató munkahelyi közösségek (tanszékek, kutatócsoportok stb.) számára is egyértelmű előnyökkel járnak.

A fentiekben az MTA egyetemek feladatáról kezdeményezett fóruma szerkesztőbizottsága kérésére a felsőoktatásban dolgozó kisgyermekesek nehézségeit és ezek megoldási lehetőségeit tekintettük át. Nagyon fontosnak tartjuk ugyanakkor kiemelni, hogy a kiegyensúlyozott családi élet és a gyermekvállalás kiapadha-

tatlan és pótolhatatlan örömforrást és inspirációt jelent mindannyiunk számára. A hozzászólásban leírt adatokat és észrevételeket a kisgyermekes kutatók mellett a saját gyermekeink jövőjéért való felelősségvállalás jegyében, és a még meg nem született, de a jövőben vállalt gyermekek érdekében fogalmaztuk meg. Természetesen tisztában vagyunk azzal, hogy a fenti javaslatok egy része vitatható, de már azt is fontos előrelépésnek tartjuk, ha ezekről a kérdésekről elindul vagy erősödik a közös gondolkodás a hazai akadémiai szférában.

KÖSZÖNETNYILVÁNÍTÁS

Ezúton szeretnénk köszönetet mondani mindazon kollégáknak, köztük a Fiala Kutatók Akadémiája tagjainak, akik észrevételeikkel és tanácsaikkal segítették a kézirat elkészítését.

IRODALOM

- Aiston, S. J. – Fo, C. K. (2021): The Silence/ing of Academic Women. *Gender and Education*, 33, 2, 138–155. DOI: 10.1080/09540253.2020.1716955
- Alpár D. – Barnaföldi G. G. – Dékány É. et al. (2019): Fiala kutatók Magyarországon – felmérés a 45 év alatti kutatók helyzetéről. *Magyar Tudomány*, 180, 7, 1064–1077. DOI: 10.1556/2065.180.2019.7.13
- Alpár D. – Dékány É. – Kiss G. Gy. et al. (2020): Magyarországi kutatási pályázatok és ösztöndíjak fiatal kutatói szemmel. Általános irányelvek és ajánlások a Fiala Kutatók Akadémiájától. *Magyar Tudomány*, 181, 5, 703–712. DOI: 10.1556/2065.181.2020.5.12
- Andersen, J. P. – Schneider, J. W. – Jagsi, R. et al. (2019): Meta-research: Gender Variations in Citation Distributions in Medicine Are Very Small and Due to Self-citation and Journal Prestige. *eLife*, 8, e45374. DOI: 10.7554/eLife.45374
- Araújo, E. B. – Araújo, N. A. M. – Moreira, A. A. et al. (2017): Gender Differences in Scientific Collaborations: Women Are More Egalitarian than Men. *PLOS ONE*, 12, 5, e0176791. DOI: 10.1371/journal.pone.0176791
- Bendels, M. – Müller, R. – Brueggmann, D. et al. (2018): Gender Disparities in High-quality Research Revealed by Nature Index Journals. *PLOS ONE*, 13, 1, e0189136. DOI: 10.1371/journal.pone.0189136
- Bol, T. – de Vaan, M. – van de Rijt, A. (2018): The Matthew Effect in Science Funding. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the USA*, 115, 19, 4887–4890. DOI: 10.1073/pnas.1719557115
- Botelho, T. L. – Abraham, M. (2017): Pursuing Quality: How Search Costs and Uncertainty Magnify Gender-based Double Standards in a Multistage Evaluation Process. *Administrative Science Quarterly*, 62, 4, 698–730. DOI: 10.1177/0001839217694358
- Budrikis, Z. (2020): Growing Citation Gender Gap. *Nature Reviews Physics*, 2, 346. DOI: 10.1038/s42254-020-0207-3
- Curry, S. – de Rijcke, S. – Hatch, A. et al. (2020): *The Changing Role of Funders in Responsible Research Assessment : Progress, Obstacles and the Way Ahead. Working Paper*. Research on Research Institute (RoRI). DOI: 10.6084/m9.figshare.13227914.v1

- Csépe V. (2008): „Édes teher” – Szerepválságban vannak-e a kutatónők? *Magyar Tudomány*, 169, 11, 1396–1403.
- Csépe V. (2017): Túl az üveglapon – Reflexiók Somogyi Péter tagtársunk javaslatára. *Magyar Tudomány*, 178, 3, 359–364.
- Csermely P. (2017): A nők tudományos előmenetele mint felülről korlátozó hálózatos jelenség. *Magyar Tudomány*, 178, 5, 624–626.
- Dékány É. – Alpár D. – Bálint E. et al. (2020): Fiatalkutatók nehézségei a COVID-19 járvány alatt. *Magyar Tudomány*, 181, 12, 1688–1697. DOI: 10.1556/2065.181.2020.12.13
- Edwards, H. A. – Schroeder, J. – Dugdale, H. L. (2018): Gender Differences in Authorships Are Not Associated with Publication Bias in an Evolutionary Journal. *PLOS ONE*, 13, 8, e0201725. DOI: 10.1371/journal.pone.0201725
- Engler Á. – Takács-Miklósi M. – Tornyi Zs. Zs. (2018): Munka-magánélet egyensúlya a női kutatói karrierútban. *Kultúra és Közösség*, 4, 29–38.
- Gunn, A. (2018): Metrics and Methodologies for Measuring Teaching Quality in Higher Education: Developing the Teaching Excellence Framework (TEF). *Educational Review*, 70, 2, 129–148. DOI: 10.1080/00131911.2017.1410106
- Hart, K. L. – Perlis, R. H. (2019): Trends in Proportion of Women as Authors of Medical Journal Articles, 2008–2018. *JAMA Internal Medicine*, 179, 9, 1285–1287. DOI: 10.1001/jamainternmed.2019.0907
- Holtzer P. – Szakmány Cs. – Szalay L. (2021): Mi a kémiaoktatás valódi problémája – avagy hová lettek a tanárok? *Magyar Kémikusok Lapja*, 76, 4, 117–122. DOI: 10.24364/MKL.2021.04
- Huang, J. – Gates, A. J. – Sinatra, R. et al. (2020): Historical Comparison of Gender Inequality in Scientific Careers across Countries and Disciplines. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the USA*, 117, 9, 4609–4616. DOI: 10.1073/pnas.1914221117
- Kasymova, S. – Place, J. M. S. – Billings, D. L. et al. (2021): Impacts of the COVID-19 Pandemic on the Productivity of Academics Who Mother. *Gender Work Organ*, DOI: 10.1111/gwao.12699
- Kiss L. – Török P. (2021): Gondolatok az egyetemi életpályáról, előmenetelről és minősítésről. *Magyar Tudomány*, 182, 11, 1438–1445.
- Kollár L. (2021): Gondolatok az egyetemekről és a kutatásról. *Magyar Tudomány*, 182, 11, 1426–1431.
- Lamm V. (2016): Nők az Akadémián. *Magyar Tudomány*, 177, 7, 867–868.
- Lamm V. – Nagy B. (2019): 2019 ismét a „nők éve” az Akadémián – Törekvések a nők tudományos pályafutásának támogatására. *Magyar Tudomány*, 180, 11, 1649–1665. DOI: 10.1556/2065.180.2019.11.6
- Lannert J. – Nagy B. (2019): A nők helyzete a magyar tudományos életben. *Szociológiai Szemle*, 29, 4, 63–82.
- Lashuel, H. A. (2020): The Busy Lives of Academics Have Hidden Costs – And Universities Must Take Better Care of Their Faculty Members. *Nature*, DOI: 10.1038/d41586-020-00661-w
- Mallapaty, S. (2019): Unconscious Bias Limits Women’s Careers. *Nature*, 567, S22–S23. DOI: 10.1038/d41586-019-00832-4
- Molnár Gy. (2021): Az IKT szerepe a felsőoktatás megújításában. *Magyar Tudomány*, 182, 11, 1488–1501.
- Nagy B. – Paksi V. (2014): *A munka és a magánélet összehangolásának kérdései a magasan képzett nők körében. A család vonzásában – Tanulmányok Pongrácz Tiborné tiszteletére*. Budapest: KSH Népeségtudományi Kutatóintézet, 159–176.
- Nielsen, M. W. – Alegria, S. – Börjeson, L. et al. (2017): Opinion: Gender Diversity Leads to Better Science. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the USA*, 114, 8, 1740–1742. DOI: 10.1073/pnas.1700616114

- Paksi V. (2014): Miért kevés a női hallgató a természet és műszaki tudományi képzésekben? Nemzetközi kitekintés a „szivárgó vezeték”-metaforára, *Replika*, 85–86, 1–2, 5–130.
- Patkós A. (2021): Az akadémiai kiválóság igazi letéteményesei. *Magyar Tudomány*, 182, 11, 1432–1437.
- Pető A. (2006): Miért marad továbbra is alacsony a nők aránya a magyar tudományban az EU-csatlakozás után is? *Magyar Tudomány*, 167, 7, 1014–1016.
- Pető A. (2018): A nők a tudományban. *Magyar Tudomány*, 179, 4, 55–565. DOI: 10.1556/2065.179.2018.4.9
- Pusztai G. – Szigeti F. (szerk.) (2018): *Lemorzsolódás és perzisztencia a felsőoktatásban. (Oktatás-kutatás a 21. században 6)* Debrecen: Debreceni Egyetemi Kiadó
- Roberts, H. (2021): Use Microaffirmations and Call out Microaggressions to Help Others. *Nature*, DOI: 10.1038/d41586-021-01498-7
- Rossiter, M. (1993): The Matthew Matilda Effect in Science. *Social Studies of Science*, 23, 2, 325–341.
- Sang, K. – Powell, A. – Finkel, R. et al. (2015): ‘Being an academic is not a 9–5 job’: long working hours and the ‘ideal worker’ in UK academia, *Labour & Industry: A Journal of the Social and Economic Relations of Work*, 25(3), 235–249. DOI: 10.1080/10301763.2015.1081723
- Sasvári P. – Bakacsi Gy. – Urbanovics A. (2021): Az egyetemi előmenetel és a publikációs teljesítmény kapcsolata. *Magyar Tudomány*, 182, 6, 806–822. DOI: 10.1556/2065.182.2021.6.8
- Sélléi N. (2015): Professzornők a debreceni egyetemen, *Debreceni Szemle*, 3, 260–277.
- Somogyi P. (2016): Alkalmasak-e nők az MTA tagságára? *Magyar Tudomány*, 177, 7, 862–864.
- Somogyi P. (2017): A számok beszélnek – Válasz az Alkalmasak-e a magyar nők az MTA tagságára c. cikkemre érkezett hozzászólásokra. *Magyar Tudomány*, 178, 5, 627–630.
- Susi, T. – Shalvi, S. – Srinivas, M. (2019): ‘I’ll work on it over the weekend’: High Workload and Other Pressures Faced by Early-career Researchers. *Nature*, DOI: 10.1038/d41586-019-01914-z
- Swider-Cios, E. – Solymosi, K. – Srinivas, M. (2021): Why Science Needs a New Reward and Recognition System. *Nature*, DOI: 10.1038/d41586-021-01952-6
- Takács I. (2017): Szkillla és Kharübdisz között – Női kvóta vagy egy természetes, de évtizedeket igénylő lassú változás a női akadémikusok arányában? *Debreceni Szemle*, 3, 349–325.
- Takács I. (2020): Nők a tudományos elitben – A nemi identitás tartalma és a nemi sztereotípiák kölcsönhatása az akadémikus nők karrierjében Magyarországon. *Replika*, 117–118., 151–176.
- Varga A. – Vitéz K. – Orsós I. et al. (2020): Diverzitás és inklúzió a felsőoktatásban. *Educatio*, 29, 3, 449–464. DOI: 10.1556/2063.29.2020.3.8
- Yucesoy, B. – Barabási A.-L. (2016): Untangling Performance from Success. *EPJ Data Science*, 5, 17. DOI: 10.1140/epjds/s13688-016-0079-z
- URL1: *Fokozatváltás a felsőoktatásban, Középtávú szakpolitikai stratégia 2016*. https://2015-2019.kormany.hu/download/c/9c/e0000/Fokozatvaltas_Felsooktatásban_HONLAPRA.PDF
- URL2: *Mikrocenzus 2016 – 13. A foglalkozások presztízse*. https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/ido-szaki/mikrocenzus2016/mikrocenzus_2016_13.pdf
- URL3: Mt 12, 13, Szent István Társulati Bibliafordítás. <https://szentiras.hu/SZIT/Mt13,12;25,29;Lk8,18;19,26>
- URL4: Alpár D. – Barnaföldi G. G. – Dékány É. et al. (2018): *Fiatalkutatók Magyarországon, Felmérés a 45 év alatti kutatók helyzetéről, karrierterveiről, nehézségeiről*. Kutatási jelentés. https://mta.hu/data/dokumentumok/fiatalkutatok_helyzete_felmeres_eredmeny.pdf
- URL5: <https://www.timeshighereducation.com/news/how-academia-shunned-science-behind-covid-vaccine> (a cikk díjfizetés vagy regisztráció után olvasható)

- URL6: EURYDICE: Magyarország: Doktori képzés. https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/third-cycle-phd-programmes-35_hu
- URL7: Lányok Napja. <http://lanyoknapja.hu/>
- URL8: *The Report of the Hansard Society Commission on Women at the Top*. <https://assets.ctfassets.net/rdwvqctnt75b/1TLW5w3pTmEO8oWSas0m8K/c900a5ef68adc2f3feb1521b16929591/Women-at-the-Top-1990.pdf>
- URL9: *Akadémiai támogatás kisgyermekes kutatóknak az MTA doktora cím megszerzéséhez*. 2019. https://mta.hu/mta_hirei/akademiai-palyazat-kisgyermekes-kutatonoknek-az-mta-doktora-cim-megszerzeséhez-109211
- URL10: *Akadémiai támogatás kisgyermekes kutatóknak az MTA doktora cím megszerzéséhez*. 2020. https://mta.hu/mta_hirei/akademiai-tamogatas-kisgyermekes-kutatonok-az-mta-doktora-cim-megszerzeséhez-110708
- URL11: *A Bolyai János Kutatási Ösztöndíj nyerteseinek életpályája és a támogatás megítélése. Kutatási jelentés*. MTA Életpálya Monitor. http://www.mtakksi.iif.hu/docs/projektek/Bolyai_KUTJEL.pdf
- URL12: *Reducing the Precarity of Academic Research Careers*. OECD-jelentés, 2021. https://www.oecd-ilibrary.org/science-and-technology/reducing-the-precariety-of-academic-research-careers_0f8bd468-en;jsessionid=UAI7h-xUL57vAjVOBaKN9prh.ip-10-240-5-139
- URL13: *Women in Science*, UNESCO. <http://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/fs60-women-in-science-2020-en.pdf>
- URL14: Tudományos és Innovációs Dolgozók Szakszervezete (TUDOSZ). <https://www.tudosz.hu/>
- URL15: *Primary Caregiver Technical Assistance Supplements (PCTAS) (Admin Supp Clinical Trial Optional)*. National Institutes of Health (NIH). <https://grants.nih.gov/grants/guide/pa-files/PA-18-926.html>
- URL16: Akadémiai Életpályamodel, Budapesti Corvinus Egyetem. <https://corvinus.leadengine.hu/email/preview/132>
- URL17: Position Paper: *Room for Everyone's Talent – Towards a New Balance in the Recognition and Rewards of Academics*. <https://www.vsnu.nl/files/documenten/Domeinen/Onderzoek/Position%20paper%20Room%20for%20everyone%E2%80%99s%20talent.pdf>
- URL18: Narodowe Centrum Nauki (NCN). <http://ncn.gov.pl/BIP/index.php?id=263>
- URL19: 4. Fiatal Kutatók Fóruma. <https://www.youtube.com/watch?v=J3uUWCtHn-A>
- URL20: Frith, U.: *Unconscious Bias*. <https://royalsociety.org/~media/policy/publications/2015/unconscious-bias-briefing-2015.pdf>
- URL21: Ajánlás a Magyar Tudományos Akadémia 2020. évi tisztújító, online 193. Közgyűlése számára. <https://mta.hu/data/dokumentumok/nok-a-kutatai-eletpalyan-bizottsag/Ajanlas1.pdf>
- URL22: Ajánlás a Magyar Tudományos Akadémia 2020. évi tisztújító, online 193. Közgyűlése számára. <https://mta.hu/data/dokumentumok/nok-a-kutatai-eletpalyan-bizottsag/Ajanlas2.pdf>
- URL23: A Nők a Kutatói Életpályán Elnöki Bizottságnak az akadémiai szervezetek, bizottságok tagságának és vezetőségének összetételére vonatkozó ajánlása. <https://mta.hu/data/dokumentumok/nok-a-kutatai-eletpalyan-bizottsag/Ajanlas4.pdf>