

Tudós fórum

A NŐK TUDOMÁNYOS ELŐMENETELE MINT FELÜLRŐL KORLÁTOZÓDÓ HÁLÓZATOS JELENSÉG

Csermely Péter

az MTA levelező tagja
csermely.peter@med.semmelweis-univ.hu

Elfogadhatatlan és megengedhetetlen az, hogy legyen akár csak egy olyan tagválasztás a Magyar Tudományos Akadémián, amikor az MTA levelező tagjai közé egyetlen egy nő sem kerül be. Sokan azzal érvelnek, hogy ez a helyzet egy hosszú, soklépcsős folyamat végeredménye, és mint ilyent az MTA belső intézkedéseivel megváltoztatni nem lehet. Én ezzel az érveléssel nem tudok egyetérteni. Igaz ugyan az, hogy a nőknek a tudományban, és leginkább: annak vezető pozícióiban betöltött (hazánkban különösen sanyarú) helyzetét nagyon sok tényező egymásra halmozott hatása alakítja ki. Igaz az is, hogy a gyermekvállalás utáni reintegráció, az önálló csoportalakítás és fenntartás, a vezetői szerepvállalás felső vezetői támogatása (+ a nő és családbarát munkahely + sikeres női vezető kutatói életpálya pozitív példái) mind-mind olyan fontos elemek a női kutatómunka az őt megillető helyre kerülésének, amelyek nélkül egy-egy kiragadott intézkedés önmagában nem lesz varázserejű. Ezek mellett fontos lenne az is,

hogy a családost, családalapítást tervező nők által elnyert grantoknak legyen „babysitterre” fordítható része is (*nota bene*: a nagyobb grantoknak a részállású tudományos titkár alkalmazásának a feltételeit is meg kellene teremtenie, hogy a csoportjukat kialakító női – és férfi – kutatókat az adminisztrációs feladatoktól meg lehessen kímélni). Természetesen a kutatói fizetések szintje is a fentiekkel összefüggő tényező.

Ugyanakkor a nők vezető kutatói pozíciójának az előzőekben példaként felsorolt intézkedésekkel történő megerősítése az egész magyar társadalom és közgondolkodás változását is kívánja, ami igen hosszú folyamat. Ráadásul, ha e komplex változások valamilyen varázsütésre a mai napon mind egyszerre megtörténnének, akkor is ezek eredménye a női kutatók akadémiai tagságában csak két-három-négy évtized múlva válna láthatóvá. Ilyen hosszú ideig nem várhatunk. Nemcsak azért nem várhatunk, mert a Magyar Tudományos Akadémia női tagjainak aránya

a tudományosan fejlett világ akadémiaihoz képest már ma is igen alulmarad, és ez a különbség két-három-négy évtized múlva még katasztrofálisabban nagyobb lesz. Ezen felül még legalább négy oka van annak, ami miatt szükség van a női akadémikusok számának a sok évtizedes távlatnál sokkal gyorsabb növelésére.

1. A nők vezetői szerepekben való háttérbe szorulásának tudományosan igen sokrétűen bizonyított egyik oka egy olyan hálózatosan önerősödő 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. Hasonlatos ez a Karinthy-novellához, amikor a tömeg külön-külön, egyével mind Jézust akart volna kiáltani, együtt azonban mégiscsak Barabbást sikerült kiáltaniuk. A sok vizsgálat közül hadd idézzek csak egy 2016-os tanulmányt, amely 270 ezer kutató vizsgálatával kimutatta, hogy a férfi kutatók sokkal inkább férfi kutatókat preferálnak a tudományos együttműködések során, míg a női kutatók sokkal inkább mindkét nemre kiterjedő együttműködési mintázatot mutatnak (Araujo ez al., 2016).

2. Nagyon sok tanulmány igazolta azt is, hogy az üvegplafon-hatás igen jelentős részben percepcióis okokból keletkezik, azaz maguk a feladatokra alkalmas nők is (hogy a férfiakról most ne is beszéljünk) egy idő után kezdik elhinni azt (különösen a belső, nem okvetlenül tudatosra váló percepciójuk szintjén), hogy az a tény, hogy vezetői pozícióval megbízott nők a környezetükben szinte nincsenek, azt mutatja, hogy nincs is olyan nő a környezetükben, aki erre alkalmas lenne – beleértve ebbe saját magukat is. Ennek a rejtett percepció hatásnak a *Wikipédiában* megje-

lenő példáját mutatja be Claudia Wagner és munkatársai (2016) tavaly megjelent tanulmánya, amely kimutatta, hogy a nők *Wikipedia*-életrajzaiban a negatív részeket sokkal konkrétabb kifejezések írják le, mint a pozitív részeket. A férfiak életrajzaiban ez pontosan fordítva tapasztalható.

3. Az üvegplafon-hatás, valamint a sikeres női vezető kutatói életpálya pozitív példáinak szintén számos tanulmány által igazolt, mozgósító szerepe azt mutatja, hogy ezek a jelenségek „felülről korlátozódo” hálózatos rendszereket alkotnak. Ez a tény különleges jelentőséget tulajdonít a hierarchia csúcának, azaz a magyar tudományos életen belül: az MTA levelező tag választásainak.

4. Nem közvetlenül az első három ponthoz kapcsolódó, de egyáltalán nem másodlagos tény, hogy kifejezetten hasznos mind a tudománynak, mind a közösségi döntéshozatalnak, ha abban számottevő számú nő vesz részt, és a férfiak nem alkotnak szuperdomináns többséget. Ennek a jelenségnek igen szép összefoglalását adta Mathias Wullum Nielsen és munkatársainak (2017) az Amerikai Tudományos Akadémia lapjában idén februárban megjelent elemzése.

A fentiekből számomra az következik, hogy nem adható azonos válasz arra a két, egymástól markánsan különböző kérdésre, hogy 1. *Mitől lesz több vezető kutatónő a magyar tudományban?* és 2. *Mitől lesz több női tagja a Magyar Tudományos Akadémiának?* Nyilván ha az első, társadalmi szintű ügyben nem teszünk semmit, akkor az Akadémia specifikus ügye is megfeneklik. De meggyőződésem az, hogy a kutatónők helyzetének társadalmi szintű, akár teljes megoldása nem fogja önmagában megoldani az Akadémia női tagjai arányának növekedését, sőt fordítva: ha az Akadémia női tagjai arányának

növelésében nem teszünk semmit, azt igen-csak megsínyli a kutatónők magyarországi megbecsülésének a növekedése is.

Azaz összefoglalva: nem lehet kitérni az elől, hogy az Akadémia most lépjen valamit a női tagjai számának rövid távú növelése érdekében. Az ezt megoldó bármilyen jó javaslatot örömmel támogatok. Eddig Somogyi Péter (2016) javaslatánál jobb, az Akadémia női tagjainak rövid távú növelését eredményező javaslatról még nem hallottam. Ez a javaslat csak azokat a kiváló női tudósokat juttatná be az Akadémiára, akik megkapták valamelyik osztály tagjai több mint 50%-ának

igen szavazatát, azaz az Akadémia férfiakra ugyanígy érvényes szabályai szerint alkalmazsak arra, hogy az Akadémia levelező tagjai legyenek. A javaslat a sorrendiséget írná felül a 3. jelölttől kezdve, ami a gyakorlatban általában 1–2 szavazatnyi különbséget jelent. Ennyi előnyt ezek a kivételes női tudósok megérdemelnek, hiszen ugyanazt az 50% feletti teljesítményt sokkal „nehezebb terepen” érték el, mint ugyanúgy 50% fölé jutott férfi társaik.

Kulcsszavak: felülről korlátozódó szociális hálózat, kutatói életpálya, MTA, női kutatók, rejtett percepció, szuperdomináns többség, üvegplafon

HIVATKOZÁSOK

Araujo, Eduardo B. – Araujo, Nuno A. M. – Moreira, Andre A. – Herrmann, Hans J. – Andrade, J. S. Jr. (2016): Gender Differences in Scientific Collaborations: Women Are More Egalitarian than Men. • <https://arxiv.org/abs/1610.05937>.

Nielsen, Mathias Wullum – Alegria, Sharla – Börjeson, Love et al. (2017): Gender Diversity Leads to Better Science. *Proceedings of the National Academy of Sci-*

ences of the USA. 114, 8, 1740–1742. DOI: 10.1073/pnas.1700616114 • <http://tinyurl.com/mgo7h7z>

Somogyi Péter (2016): Alkalmasak-e magyar nők az MTA tagságára? *Magyar Tudomány.* 177, 7, 862–864. • <http://www.matud.iif.hu/2016/07/11.htm>

Wagner, Claudia – Graells-Garrido, Eduardo – Garcia, David – Menczer, Filippo (2016): Women through the Glass Ceiling: Gender Asymmetries in Wikipedia. *EPJ Data Science.* 5, 5. DOI:10.1140/epjds/s13688-016-0066-4 • <http://tinyurl.com/zlef9kz>

