

A társadalmi nemi rend rekontextualizációja az akadémiai térben: integrált modell az akadémiai nemi egyenlőtlenségek elemzésére¹

Recontextualizing the Gender Order in Academia: An Integrated Model for Analyzing Gender Inequalities

Kövér-Van Til Ágnes²

<https://doi.org/10.51624/SzocSzemle.22929>

Beérkezés: 2026.04.27.

Átdolgozott változat beérkezése: 2026.08.09.

Elfogadás: 2026.09.23.

Összefoglaló: A nemek közötti egyenlőtlenségek tartósan jelen vannak az akadémiai szférában, holott az egyetemek működését formálisan nemsemleges vagy újabban a nemi egyenlőséget támogató szabályozások alakítják. A szakirodalom jelentős eredményeket ért el az egyenlőtlenségek strukturális, szervezeti, interperszonális és egyéni mechanizmusainak feltárásában, kevesebb figyelem irányult azonban arra, hogy e dimenziók miként kapcsolódnak egymáshoz, és a kölcsönhatásuk hogyan járul hozzá az egyenlőtlenségek stabil fennmaradásához. A tanulmány e probléma értelmezésére dolgozza ki a kumulatív diszkurzív rekontextualizációs modellt (KDRM). A modell központi állítása szerint a társadalmi nemi rend legitimációs jelentésrendszereit a diskurzus a rekontextualizáció mechanizmusán keresztül közvetíti a strukturális, szervezeti, interperszonális és egyéni dimenziók között, ahol azok az adott működési logikához igazodva eltérő diskurzusokban jelennek meg. Az egyes dimenziókban létrejövő diskurzusok kumulatíván épülnek egymásra, kölcsönösen legitimálják és megerősítik egymást, körkörös visszacsatolásaik pedig hozzájárulnak a nemi egyenlőtlenségek stabilizálásához. A tanulmány három legitimációs jelentésrendszer – a legitim tudományos szubjektum, az ideális akadémiai életút és a tudományos munka értéke – rekontextualizációján keresztül mutatja be a modell működését; az ELTE aggregált intézményi adatai elsősorban annak strukturális dimenzióját szemléltetik. A KDRM integrált értelmezési és diagnosztikai keretet kínál az akadémiai nemi egyenlőtlenségek többszintű elemzéséhez, és rámutat arra, hogy a nemi egyenlőséget célzó intézményi beavatkozások hatékonyságának feltétele a különböző dimenziókban megvalósuló beavatkozások koherenciája.

1 A szerző köszönetet mond az ELTE Esélyegyenlőségi Bizottsága Nemi Egyenlőségi Munkacsoportja tagjainak a kutatás megvalósításában végzett munkájukért, valamint a kutatás résztvevőinek, akik tapasztalataik és véleményük megosztásával hozzájárultak a vizsgálathoz. Külön köszönet illeti dr. Darázs Lénárd akkori rektorhelyettest, akinek intézményi támogatása lehetővé tette a kutatást.

2 Eötvös Loránd Tudományegyetem Társadalomtudományi Kar, egyetemi tanár, ORCID: 0000-0001-7596-6473, kover.agnes@tat.k.elte.hu

Kulcsszavak: társadalmi nemi rend, akadémiai nemi egyenlőtlenségek, diskurzus, rekontextualizáció, kumulatív diszkurzív rekontextualizációs modell

Abstract: Gender inequalities persist in academia despite the formally gender-neutral and, more recently, gender-equality-oriented regulations governing universities. While the literature has extensively examined the structural, organizational, interpersonal, and individual mechanisms of gender inequality, less attention has focused on how these dimensions are interconnected and how their interaction contributes to the persistence of inequalities. This study develops a cumulative discursive recontextualization model (CDRM). The model argues that discourse mediates the legitimizing meaning systems of the gender order across structural, organizational, interpersonal, and individual dimensions through recontextualization, whereby they emerge in different discourses adapted to the specific logic of each dimension. The discourses produced across these dimensions build cumulatively upon one another, mutually legitimizing and reinforcing each other, while circular feedback processes contribute to the stabilization of gender inequalities. The study demonstrates the model through the recontextualization of three legitimizing meaning systems—the legitimate academic subject, the ideal academic career trajectory, and the value of academic work—while aggregate institutional data from Eötvös Loránd University (ELTE) primarily illustrate its structural dimension. The CDRM provides an integrated interpretive and diagnostic framework for the multilevel analysis of gender inequalities in academia and shows that effective institutional interventions for gender equality require coherence across the different dimensions.

Keywords: gender order, gender inequalities in academia, discourse, recontextualization, cumulative discursive recontextualization model, higher education

1. Bevezetés

A nemek közötti egyenlőtlenségek az akadémiai szférában régóta dokumentált jelenségek, amelyek a tudományos pályához való hozzáférésben, az előmenetelben, a tudományos elismerésben és a vezetői pozíciók eloszlásában egyaránt megfigyelhetők. A szakirodalom e jelenségeket többnyire a strukturális, szervezeti, interperszonális vagy egyéni dimenzió felől vizsgálja, és jelentős eredményeket ért el az egyenlőtlenségek különböző működési mechanizmusainak feltárásában (Acker, 1990, 2006; Walby, 2011; Paksi & Tardos, 2023). Jóval kisebb figyelem irányult azonban a strukturális, szervezeti, interperszonális és egyéni dimenziókat egymáshoz kapcsoló mechanizmusokra. Különösen kevésbé tisztázott, hogy a nemi egyenlőtlenségeket létrehozó, újratermelő és legitimáló jelentésrendszereket közvetítő diskurzusok milyen szerepet játszanak e kapcsolatok kialakulásában és fenntartásában. A tanulmány központi kérdése ezért az, hogy milyen mechanizmusok magyarázzák az akadémiai³ nemi egyenlőtlenségek stabil fennmaradását olyan intézményi környezetben is, ahol a formálisan nemsemleges működés mellett egyre több, kifejezetten a nemi egyenlőséget támogató intézkedés is megjelenik⁴.

3 A tanulmány az „akadémia”, illetve az „akadémiai tér” kifejezéseket a felsőoktatási intézmények világára vonatkoztatja, a kutatóintézetek működésének vizsgálata nem tartozik az elemzés körébe.

4 Ilyen intézkedések lehetnek például a gondozási kötelezettségek és a pályamegskazitások figyelembevétele a teljesítményértékelésben, a nemileg elfogult kiválasztási mechanizmusok korrekciója, a nők célzott toborzása és támogatása, valamint a felvételi és előmeneteli folyamatok nemek szerinti monitorozása. Az ELTE Bölcsészettudományi Karának 2019-ben kidolgozott

A jelen tanulmány erre az elméleti hiányra válaszul egy olyan integrált elemzési keretet dolgoz ki, amely a strukturális, szervezeti, interperszonális és egyéni dimenziókat nem egymástól elkülönülten, hanem egymást kölcsönösen alakító összefüggéseikben értelmezi. A modell központi állítása szerint e dimenziókat a jelentésrendszereket közvetítő diskurzusok rekontextualizációja kapcsolja össze, amelynek révén a nemi egyenlőtlenségeket létrehozó, újratermelő és legitimáló jelentésrendszerek a különböző dimenziók sajátos működési logikájához igazodva jelennek meg. Az így kialakított kumulatív diszkurzív rekontextualizációs modell (KDRM) a strukturális, szervezeti, interperszonális és egyéni dimenziók kapcsolatát három egymással összefüggő legitimációs jelentésrendszer rekontextualizációján keresztül elemzi.

Az elméleti keret az Eötvös Loránd Tudományegyetemen a Nemi egyenlőségi terv (*Gender Equality Plan, GEP*) előkészítéséhez kapcsolódó kutatás keretében született. A GEP elkészítése az uniós kutatásfinanszírozás intézményi feltételrendszeréhez is kötődött, mivel a Horizon Europe meghatározott intézménytípusok számára a GEP meglétét pályázati jogosultsági feltételként határozta meg. A jelen tanulmány az integrált modell alkalmazását az egyetem aggregált intézményi adatain keresztül, elsősorban a strukturális dimenzióra összpontosítva mutatja be. Az aggregált adatok a modell szervezeti, interperszonális és egyéni dimenzióinak empirikus vizsgálatát csak korlátozottan teszik lehetővé. Ugyanezen kutatás kvalitatív adatfelvételére egy különálló tanulmány épül, amely azt vizsgálja, hogy a modell által leírt mechanizmusok miként jelennek meg a szervezeti, interperszonális és egyéni dimenziókban, a résztvevők tapasztalatai és értelmezései alapján.

2. Elméleti és fogalmi keretek

2.1. A nemi egyenlőtlenségek elemzési dimenziói az akadémiai térben

A tudományos pályán megjelenő nemi egyenlőtlenségek nem vezethetők vissza egyetlen okra vagy a társadalmi valóság egyetlen elemzési dimenziójára. A szakirodalom széles körben hangsúlyozza, hogy a strukturális, szervezeti, interperszonális és egyéni folyamatok egymással összefonódva járulnak hozzá ezen egyenlőtlenségek újratermelődéséhez (Acker, 1990, 2006; Walby, 2011), ezért csak összefüggéseikben értelmezhetők.

A strukturális dimenzió egyrészt az akadémiai pályát alakító tágabb társadalmi, gazdasági és kulturális feltételeket foglalja magában, a nemi munkamegosztás történeti mintázatait, a gondoskodási kötelezettségek egyenlőtlen eloszlását, az oktatási és munkaerőpiaci szegregációt, valamint az ezekhez kapcsolódó kulturális szerepelvárásokat. Másrészt részét képezik e strukturális feltételek akadémiai térben megjelenő következményei és strukturális jellemzői is, amelyek elsősorban a tudományterületek és szervezeti pozíciók nemi mintázataiban, valamint a horizontális és vertikális szegregációban ragadhatók meg.

és a vizsgált időszakban alkalmazott tudományometriai rendszerében például a tudományos teljesítmény éves átlagainak számításából kihagyták a gyesen vagy gyeden, illetve tartós betegállományban töltött éveket (Bartus, 2019).

A szervezeti dimenzió azt vizsgálja, hogy e strukturális feltételek miként jelennek meg és szerveződnek intézményi működéssé a felsőoktatásban. Idetartozik a szervezeti kultúra, az előmeneteli rendszer, a teljesítményértékelés, valamint a döntéshozatal és az erőforrások elosztásának intézményi működése.

Az interperszonális dimenzió a mindennapi szakmai kapcsolatok, kommunikációs helyzetek és értékelési gyakorlatok szintje, ahol a szervezeti és strukturális jelentésrendszerek a személyes interakciókban öltenek testet. Itt jelennek meg azok a rejtett vagy nyílt elfogultságok, sztereotípiák és mikrodinamikák, amelyek meghatározzák, kit mennyire tartanak kompetensnek, vezetésre alkalmasnak, együttműködőnek vagy éppen problémásnak. E szinten a nemi egyenlőtlenségek a mindennapi szakmai interakciókban, értékelésekben és elismerési viszonyokban öltenek konkrét formát.

Az egyéni dimenzió azokat az önértelmezéseket, döntéseket, aspirációkat és cselekvési orientációkat foglalja magában, amelyek révén az érintettek értelmezik és alakítják strukturális, szervezeti és interperszonális környezetükhöz való viszonyukat. E folyamatokat ugyanakkor alapvetően meghatározzák azok az elvárások és normák, amelyek a tudományos pályán a „megfelelő” teljesítményt, viselkedést és életvezetést szabályozzák.

2.2. *A diskurzus mint a jelentésrendszerek rekontextualizációjának mechanizmusa*

A szakirodalom többszintű megközelítései részletesen feltárják a nemi egyenlőtlenségek egyes dimenzióit, de kevesebb figyelmet fordítanak az ezeket összekötő mechanizmusokra. A jelen tanulmány erre a kérdésre a diskurzus és a rekontextualizáció fogalmainak összekapcsolásával ad választ. A diskurzust nem pusztán nyelvi megnyilvánulások összességéként értelmezem, hanem olyan társadalmi gyakorlatként, amely meghatározza, hogy egy adott intézményi kontextusban mi válhat legitim tudássá, természetesnek tekintett értelmezéssé és elfogadható cselekvési mintává (Foucault, 1972). Wetherell (1998) megközelítését követve a diskurzus egyúttal társadalmi cselekvés is, ismétlődő gyakorlatok rendszere, amely hozzájárul a társadalmi jelentések stabilizálásához és újratermelődéséhez.

A diskurzus ebben az értelemben nem önálló jelentéseket, hanem egymással összefüggő jelentésrendszereket közvetít. Jelentésrendszeren a jelen tanulmány olyan egymáshoz kapcsolódó értelmezési sémák összességét érti, amelyek kijelölik, hogy egy adott intézményi kontextusban mi tekinthető legitimnek, kívánatosnak vagy problémásnak, és ezáltal orientálják a normák, szabályok és cselekvési elvárások kialakulását (vö. Hall, 1997; Wetherell, 1998).

A rekontextualizáció Bernstein (1990) és Fairclough (2003) által használt fogalmára támaszkodva a jelen tanulmány rekontextualizáción azt a folyamatot érti, amelynek során ugyanazon jelentésrendszer az intézményi működés különböző dimenzióiban az adott dimenzió sajátos működési logikájához igazodva új diskurzív

formában jelenik meg, miközben központi jelentésmagja fennmarad. A jelen tanulmány a rekontextualizáció fogalmát az akadémiai nemi egyenlőtlenségek elemzésére terjeszti ki. Míg Fairclough (2003) elsősorban a diskurzusok és szövegek különböző kontextusok közötti rekontextualizációját vizsgálja, a jelen elemzés a társadalmi nemi rend jelentésrendszereinek egymásra épülő rekontextualizációs folyamataira összpontosít az egyenlőtlenségek négy elemzési dimenziójában.

A következő alfejezet azt mutatja be, hogy ez a rekontextualizációs folyamat miként szervezi egységes elméleti modellé a strukturális, szervezeti, interperszonális és egyéni dimenziókat.

2.3. A kumulatív diszkurzív rekontextualizációs modell (KDRM): a nemi egyenlőtlenségek újratermelődésének integrált elméleti kerete

A KDRM abból indul ki, hogy a társadalmi nemi rend jelentésrendszere nem közvetlenül jelenik meg az akadémiai intézmény működésében, hanem a strukturális, szervezeti, interperszonális és egyéni dimenziókon végighaladó diszkurzív rekontextualizáció során ölti fel intézményspecifikus formáit. A rekontextualizáció tárgya a társadalmi nemi rend történetileg kialakult jelentésrendszere, amelynek központi jelentésmagja a nemek közötti hierarchikus viszonyok legitimációja. Ez a jelentésmag a rekontextualizáció során fennmarad, miközben az azt artikuláló diszkurzus minden új kontextusban alkalmazkodik az adott dimenzió működési logikájához, nyelvezetéhez és értelmezési kereteihez.

Ennek megfelelően a strukturális, szervezeti, interperszonális és egyéni dimenziók nem egymástól elkülönülő elemzési szintek, hanem ugyanazon jelentésrendszer egymásra épülő intézményi megjelenési formái. A strukturális diskurzus szervezeti diskurzussá, a szervezeti interperszonális diskurzussá, az interperszonális pedig egyéni önértelmezéssé rekontextualizálódik. A diskurzus minden dimenzióban új formát ölt, de lényegében ugyanazt a jelentésmagot közvetíti. A különböző dimenziók diskurzusai ezért nem függetlenek egymástól, hanem kölcsönösen megerősítik és legitimálják egymást.

A modell kumulatív jellege abból fakad, hogy ugyanaz a jelentésmag a rekontextualizáció egymásra épülő folyamatai során egyszerre van jelen a strukturális normákban, a szervezeti szabályozásban, a mindennapi szakmai interakciókban és az egyéni önértelmezésekben. Mivel e diskurzusok kölcsönösen megerősítik és legitimálják egymást, a legitimáció intézményi hatása kumulatív válik. Ez magyarázza, hogy a nemi rend nem egyetlen dimenzióban reprodukálódik, hanem egymást stabilizáló diskurzusok hálózataként működik.

2.3.1. A modell elméleti alapjai

A KDRM a társadalmi nemi rend legitimációs jelentésrendszereinek intézményi rekontextualizációját magyarázza azáltal, hogy Connell (1987) nemi rend fogalmát, Laclau és Mouffe (1985) szedimentációelméletét, Bernstein (1990) és Fairclough

(2003) rekontextualizáció fogalmát, valamint Foucault (1972) diszkurzív formáció fogalmát egységes elméleti keretbe rendezi.

A modell első kérdése az, hogy mi képezi az intézményi működés kiindulópontját. Ennek leírására Connell (1987) nemi rend fogalmát használok, amely a társadalom egészét strukturáló nemi viszonyokat történetileg kialakult és diszkurzívan stabilizálódott legitimációs jelentésrendszerként ragadja meg. A hazai felsőoktatási kutatásokban hasonló összefüggésre utal Nagy Beáta (2014, 2024) szervezeti nemi rend fogalma is, amely a társadalmi nemi viszonyok intézményi beágyazottságát hangsúlyozza. A KDRM értelmezésében ez a makroszintű jelentésrendszer az akadémiai intézményben gender rezsimként⁵ artikulálódik újra, vagyis a társadalmi nemi rend a szervezeti struktúrákban, szabályozási mechanizmusokban, értékelési rendszerekben és a mindennapi működési gyakorlatokban ölt testet. A modell szempontjából azonban nem maga az intézményi áthelyeződés a lényeges, hanem az a kérdés, hogy mi rekontextualizálódik az intézményben. Értelmezésem szerint nem egyes normák, szabályok vagy diskurzusok kerülnek át egyik kontextusból a másikba, hanem a társadalmi nemi rend legitimációs jelentésrendszerei, amelyek az akadémiai tér saját működési logikájának megfelelően artikulálódnak újra. A jelen tanulmány három, a hazai és nemzetközi szakirodalomban visszatérő, egymással szorosan összefüggő kérdéskört vizsgál: ki jelenhet meg legitim tudományos szubjektumként, milyen életút ismerhető el sikeres akadémiai pályaként, valamint mely tudományos tevékenységek és teljesítmények nyernek intézményi elismerést (Lannert & Nagy, 2019; O'Connor, 2023; Paksi & Tardos, 2023). E kérdéskörök nem alkotnak kimerítő tipológiát, de az akadémiai nemi egyenlőtlenségek újratermelődésének meghatározó és egymással összefüggő színtereit ragadják meg.

Felmerül azonban a kérdés, hogy miként őrizheti meg egy társadalmi legitimációs jelentésrendszer strukturáló logikáját, miközben egy sajátos intézményi kontextusban – jelen esetben az akadémiai térben – intézményspecifikus formát ölt. Amennyiben a társadalmi jelentések minden új intézményi közegben teljesen átalakulnának, nem lenne magyarázható, hogy a nemi egyenlőtlenségek strukturális mintázatai miért mutatnak ilyen nagyfokú történeti és intézményi stabilitást. Erre a kérdésre Laclau és Mouffe (1985) diskurzuselméletében a leülepedettség („sedimentation”) fogalma kínál kiindulópontot. Értelmezésük szerint a társadalmi diskurzusok ismétlődésük és intézményesülésük révén fokozatosan elveszítik esetlegességük láthatóságát, és a társadalmi valóság magától értetődő rendjeként jelennek meg. A leülepedettség ezért nem pusztán stabilitást jelent, hanem a történetileg kialakult társadalmi jelentések objektiválódását.

A KDRM ezt a gondolatot a társadalmi nemi rend legitimációs jelentésrendszereire alkalmazza. Értelmezésem szerint a rekontextualizáció során nem az egyes

5 Connell (1987) fogalomhasználatában a nemi rend (gender order) a társadalom egészét strukturáló nemi viszonyok történetileg kialakult mintázata, míg a gender rezsím (gender regime) e viszonyok valamely meghatározott intézményen belüli sajátos elrendeződését jelöli. A két fogalmat ezért nem szinonimaként használok.

diskurzusok vagy konkrét kijelentések maradnak fenn, hanem azok a történetileg leülepedett strukturáló logikák, amelyek különböző intézményi kontextusokban új diszkurzív formákat öltenek. A tanulmányban ezt a rekontextualizáció során felismerhetően fennmaradó strukturáló logikát jelentésmagnak nevezem. A jelentésmag fogalmát nem esszencialista értelemben használok. Nem történetileg változatlan lényeket jelöl, hanem azt a viszonylag stabil szervezőelvet, amely a különböző intézményi rekontextualizációk során felismerhető marad, miközben konkrét megjelenési formái, legitimációs narratívái és működési mechanizmusai folyamatosan átalakulnak. A rekontextualizáció során tehát nem a strukturáló logika változik meg, hanem annak intézményi artikulációja.

A rekontextualizáció 2.2. alfejezetben meghatározott fogalma Fairclough (2003) koncepciójára épül, de azt az elemzés eltérő tárgyából következően módosítja. Fairclough elsősorban olyan diskurzusokat vizsgál, amelyek jelentései maguk is nyitottak és folyamatos újraértelmezés alatt állnak. A jelen tanulmány ezzel szemben a társadalmi nemi rend történetileg leülepedett jelentésrendszereit elemzi. Ezért a rekontextualizáció során nem a jelentésmag alakul át, hanem az azt artikuláló diskurzus alkalmazkodik az új intézményi kontextus működési logikájához.

Az akadémiai térben ez azt jelenti, hogy a társadalmi nemi rend legitimációs jelentésrendszerei az egyes intézményi dimenziókban eltérő formában artikulálódnak újra. A gyermekvállaláshoz kapcsolódó strukturális egyenlőtlenségek például a szervezeti dimenzióban publikációs részként, megszakított kutatói életútként vagy csökkent tudományos teljesítményként jelenhetnek meg. A strukturális aszimmetria nem tűnik el, hanem az intézmény saját értékelési és legitimációs kategóriáin keresztül válik értelmezetté. A rekontextualizáció eredménye ezért nem a jelentésmag megszűnése, hanem annak dimenzióspecifikus újraartikulációja.

A rekontextualizáció azonban nem önmagától megy végbe. Felmerül a kérdés, hogy milyen mechanizmus teszi lehetővé, hogy a társadalmi nemi rend legitimációs jelentésrendszerei az intézmény saját működési logikájához igazodjanak. Erre a kérdésre Michel Foucault (1972) diszkurzív formáció fogalma kínál magyarázatot. Foucault értelmezésében a diskurzus azoknak a szabályoknak a rendszere, amelyek kijelölik, hogy egy adott történeti és intézményi kontextusban miről, milyen fogalmakkal és milyen igazságigény mellett lehet beszélni. A diszkurzív formáció e szabályrendszer szervezi egészét.

A KDRM értelmezésében a diszkurzív formáció nem maga a rekontextualizáció mechanizmusa, hanem annak intézményi feltételrendszere. A rekontextualizáció során újraartikulálódó legitimációs jelentésrendszerek az intézményben rendelkezésre álló tudás-, érték- és igazságrendszerekhez kapcsolódnak, és ezeken keresztül nyernek szervezeti legitimitást. Ennek eredményeként a strukturális eredetű nemi egyenlőtlenségek társadalmi eredete egyre kevésbé érzékelhető, miközben intézményi legitimitásuk megerősödik, és az objektivitás, a tudományos kiválóság, a meritokratikus értékelés vagy a szakmai alkalmasság nyelven artikulálódik újra. E

folyamat következtében a történetileg kialakult legitimációs jelentésrendszerek magától értetődő intézményi valóságként stabilizálódnak (Berger & Luckmann, 1966).

2.3.2. A modell működési dinamikája

A diskurzusok, amelyekben a társadalmi nemi rend legitimációs jelentésrendszerei artikulálódnak, közvetítő szerepet töltenek be az akadémiai működés strukturális, szervezeti, interperszonális és egyéni dimenziói között. Ezek biztosítják, hogy ugyanazok a legitimációs jelentésrendszerek a rekontextualizáció különböző szakaszaiban felismerhető jelentésmagjukat megőrizve kapcsolják össze az akadémiai működés eltérő dimenzióit. Ebben az értelemben a diskurzusok az akadémiai nemi rend „ragasztóanyagaként” (*glue*) működnek: koherens rendszerré szervezik a strukturális, szervezeti, interperszonális és egyéni dimenziókban megjelenő legitimációs jelentéseket.⁶

Az egyes dimenziókban létrejövő diskurzusok azonban nem csupán egymást követik, hanem kölcsönösen feltételezik, hitelesítik és stabilizálják egymást. A szervezeti működés intézményi tényekké alakítja az interperszonális értékelésekben megjelenő nemi különbségeket, ezek az értékelések pedig visszaigazolják a szervezeti mintázatok természetességét és legitimitását. A szervezeti és interperszonális tapasztalatok az egyéni önértelmezés részévé válnak, majd az ezek nyomán kialakuló döntések, karrieraspirációk és cselekvési orientációk ismét megerősíthetik a fennálló szervezeti és strukturális rendet. A dimenziók kapcsolata ezért nem egyirányú oksági láncként, hanem kölcsönös visszahatásokkal működő önmegerősítő rendszerként értelmezhető.

A modell kumulatív jellege abból fakad, hogy ugyanaz a jelentésmag az akadémiai működés több, egymással összefüggő diskurzusában jelenik meg, amelyek kölcsönösen megerősítik és legitimálják egymást. A nemi rend stabilitását így nem egyetlen norma vagy szervezeti mechanizmus biztosítja, hanem az azonos jelentésmag körül szerveződő strukturális, szervezeti, interperszonális és egyéni diskurzusok hálózata. A KDRM-ben tehát a jelentésmag fennmarad, a diskurzus rekontextualizálódik, a legitimáció intézményi ereje pedig kumulatív válik.

A modell működése jól szemléltethető a tudományos kiválóság meritokratikus diskurzusának példáján. A strukturális dimenzióban a tudomány és a tudományos autoritás történetileg kialakult férfikódoltsága jelenik meg. A szervezeti dimenzióban ez az ideál formálisan nemsemleges teljesítményértékelési és előmeneteli kritériumokban artikulálódik újra. Férfikódolt jelentésmagja implicit strukturáló logikaként tovább működik, miközben az objektivitás, a meritokrácia és a szakmai alkalmasság nyelvezete elfedi társadalmi eredetét. Az univerzálisként tételezett teljesítménymércék egyúttal háttérbe szorítják azoknak az eltérő élethelyzeteknek

⁶ A „ragasztóanyag”-metafora Grzebalska, Kováts és Pető gender as symbolic glue fogalmára utal, amelyet ők az antigender politikák különböző elemeit összekapcsoló szimbolikus mechanizmus leírására használnak (Grzebalska és mtsai., 2017). A jelen tanulmány ettől eltérően a diskurzusok dimenziók közötti közvetítő és összekapcsoló szerepének érzékeltetésére alkalmazza a metaforát.

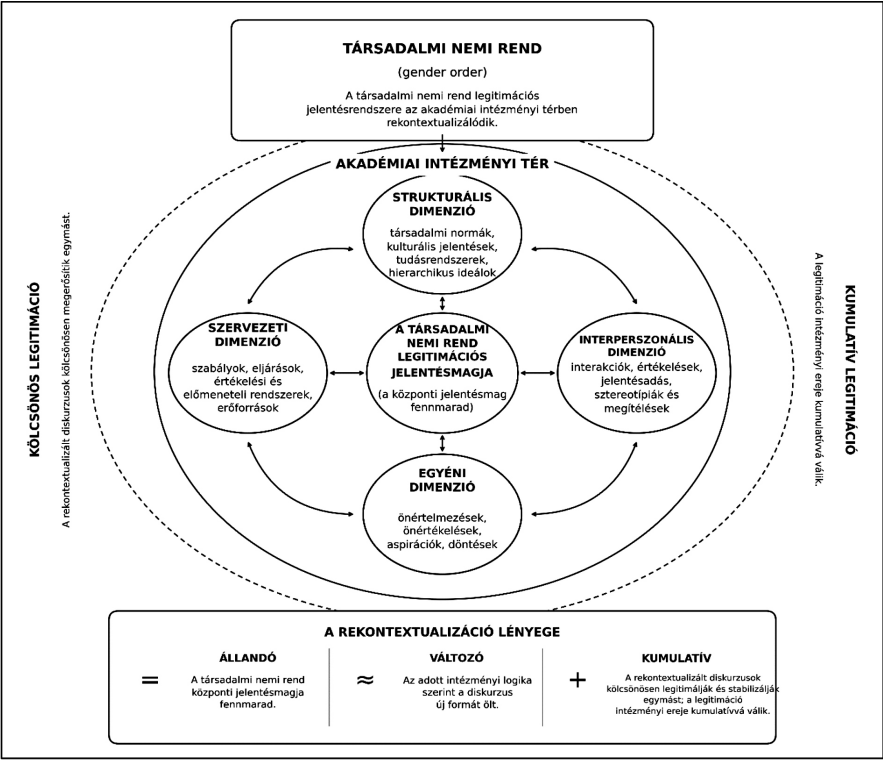
és szakmai hozzájárulásoknak a mérlegelését, amelyek nem illeszkednek a legitim tudományos teljesítmény történetileg kialakult férfikódolt normájához. Az interperszonális dimenzióban ezek a szervezeti kategóriák a kompetencia, a tudományos tekintély és a vezetői alkalmasság mindennapi megítélésében öltenek testet, ahol a férfiakat nagyobb valószínűséggel tekintik kompetensnek, vezetésre alkalmasnak és tudományos tekintélynek. Az egyéni dimenzióban e jelentésrendszer az akadémiai önértékelés részévé válik: a nők nagyobb valószínűséggel kérdőjelezzik meg saját alkalmasságukat, alulértékelik teljesítményüket, imposztorérzést élnek át, a strukturális hátrányokat ugyanakkor gyakran egyéni hiányosságként értelmezik, és fokozott teljesítménnyel próbálják kompenzálni. A rekontextualizáció során a tudományos kiválóság férfikódolt jelentésmagja mindvégig felismerhető marad, miközben minden dimenzióban az adott intézményi logikának megfelelő diskurzusban jelenik meg.

1. táblázat: A diszkurzív rekontextualizáció dinamikája a meritokratikus legitimáció példáján

Dimenzió	A meritokratikus legitimáció rekontextualizációja
Strukturális	A tudomány és a tudományos autoritás történetileg kialakult férfikódoltsága
Szervezeti	Formálisan nemsemleges teljesítmény- és előmeneteli kritériumok, az eltérő élethelyzetek és szakmai hozzájárulások háttérbe szorulása
Interperszonális	A kompetencia, a tudományos tekintély és a vezetői alkalmasság nemi alapú megítélése
Egyéni	Önértékelés, imposztorjelenség, túlteljesítés

A kölcsönös legitimáció azt is megmagyarázza, hogy az egyetlen elemzési dimenzióra irányuló egyenlőségi beavatkozások miért maradhatnak korlátozott hatásúak. Egy szemléletformáló képzés például megkérdőjelezheti a nemi sztereotípiákat, hatását azonban gyengítheti, ha az előmeneteli rendszer, a vezetői összetétel, a mindennapi kompetenciaítéletek és az egyéni karrierértelmezések továbbra is ugyanazt a hierarchikus jelentésmagot erősítik meg. A rendszer ilyenkor a különböző dimenziók kölcsönös visszahatásai révén ismét stabilizálhatja önmagát.

1. ábra: A kumulatív diszkurzív rekontextualizációs modell (KDRM) működési logikája



Forrás: saját szerkesztés

Az 1. ábra a KDRM működési logikáját foglalja össze. A modell a társadalmi nemi rend legitimációs jelentésrendszereinek rekontextualizációját egységes folyamatként értelmezi, amelyben a strukturális, szervezeti, interperszonális és egyéni dimenziók diskurzusai kölcsönösen legitimálják és stabilizálják egymást. A modell részletes alkalmazását a három legitimációs jelentésrendszer elemzésén keresztül a 4. fejezet mutatja be.

2.3.3. A KDRM helye a hazai és nemzetközi szakirodalomban

A hazai szakirodalom több fontos empirikus és elméleti előzményt kínál a KDRM egyes dimenzióinak értelmezéséhez. Lannert és Nagy (2019), illetve Nagy (2024) munkái elsősorban a szervezeti és strukturális dimenzió működését vizsgálják meg a neoliberális egyetemi átalakulás, a tudománymetriai értékelési rendszerek és a „szívárgó cső” jelenségének elemzésén keresztül. Paksi és Tardos (2023) az akadémiai prekaritás fogalmi keretében elemzik a szerződéses és jövedelmi bizonytalanság, valamint a nemi diszkrimináció karrierszakaszokon átívelő összekapcsolódását. Bár eltérő fogalmi apparátussal dolgoznak, eredményeik a KDRM keretében e folya-

matok strukturális, szervezeti, interperszonális és egyéni dimenziókban megjelenő, egymást erősítő hatásaiként értelmezhetők. Geambaşu Réka munkái ezzel párhuzamosan azt mutatják be, hogy a gondoskodás, az intenzív anyaság és a „megrekedt forradalom” diskurzusai miként épülnek be az interperszonális kapcsolatokba és az egyéni önértelmezésekbe (Geambaşu és mtsai., 2022; Geambaşu, 2024).

A nemzetközi szakirodalomban az utóbbi évek több kutatása is a KDRM egyes elemeit empirikusan is alátámasztó eredményekre jutott. Bianchi és munkatársai (2026) azt mutatják be, hogy a makroszintű nemi egyenlőtlenségek miként nyerne sajátos formát az egyetemi szervezetek saját diskurzusaiban. O'Connor (2023) a kiválóság meritokratikus diskurzusának legitimáló szerepét elemzi, rámutatva arra, hogy a formálisan nemsemleges értékelési rendszerek miként teszik láthatatlanná a nemi egyenlőtlenségeket. Az akadémiai prekaritás kutatása ugyancsak e dimenziók összekapcsolódását tárja fel: Ivancheva, Lynch és Keating (2019) a neoliberális felsőoktatási átalakulás, a bizonytalan foglalkoztatás és a gondoskodási kötelezettségek kapcsolatát, O'Keefe és Courtois (2019) pedig azt mutatják be, hogy a bizonytalan szervezeti státusz miként vezethet a teljes értékű akadémiai tagság megtagadásához, különösen a nők esetében. Lombardo, Naldini és Poggio (2024) a makro-, mezo- és mikroszintek összekapcsolásával mutatják be, hogy a neoliberális egyetemi átalakulás hogyan biztosít új intézményi formákat a nemi rend újratermelődéséhez.

A KDRM ezekhez a megközelítésekhez kapcsolódva nem újabb empirikus jelenséget ír le, hanem olyan integrált elméleti modellt kínál, amely egységes mechanizmusként értelmezi a társadalmi nemi rend jelentésrendszereinek rekontextualizációját és a legitimáció intézményi kumulációját.

3. Módszertani keretek és empirikus kontextus

A tanulmány elméleti modellalkotó megközelítést alkalmaz: a kumulatív diszkurzív rekontextualizációs modellt a hazai és nemzetközi szakirodalom kritikai feldolgozására és az előző fejezetben bemutatott elméleti megközelítések szintézisére építve dolgozza ki. Célja olyan integrált elemzési keret kialakítása, amely a tudományos pályán megjelenő nemi egyenlőtlenségek strukturális, szervezeti, interperszonális és egyéni dimenzióinak összekapcsolt értelmezésére alkalmas. A modell empirikus szemléltetése az ELTE Nemi egyenlőségi tervének előkészítése során összegyűjtött aggregált intézményi adatok másodelemzésére támaszkodik. Az adatokat az általános rektorhelyettes felkérésére a Rectori Kabinet, a Rectori–Kancellári Egységek és a Kancellária keretében működő egyetemi szervezeti egységek bocsátották a Nemi Egyenlőségi Munkacsoport rendelkezésére. Az aggregált adatok a jelen tanulmányban nem önálló empirikus elemzés tárgyát képezik, hanem elsősorban az elméleti modell strukturális dimenziójának empirikus kontextusát jelenítik meg.

Az elemzés alapját képező intézményi kutatás az ELTE Nemi egyenlőségi tervének előkészítéséhez kapcsolódott. Az alkalmazott aggregált adatok döntően a 2020–

2022 közötti időszakból származnak, amikor a GEP hivatalos adatbázisa készült.⁷ Az ELTE méretéből, tudományterületi sokszínűségéből és szervezeti komplexitásából adódóan olyan empirikus kontextust kínál, amelyben egyszerre vizsgálhatók a tudományterületek eltérő nemi mintázatai és az azokat összekötő szervezeti mechanizmusok.

Az Egyetem Nemi Egyenlőségi Tervének megalapozásaképpen végzett kutatás két egymást kiegészítő empirikus szakaszból állt.⁸ Az első szakasz aggregált intézményi adatokra épült, amelyek a nemi egyenlőtlenségek strukturális mintázatainak feltárását tették lehetővé. A második szakasz fókuszcsoportos beszélgetésekből, egyéni interjúkból és kérdőíves vizsgálatból tevődött össze, és azt vizsgálta, hogy e strukturális mintázatok miként jelennek meg a szervezeti működésben, az interperszonális viszonyokban és az egyének tapasztalataiban. Ennek megfelelően a jelen tanulmány a KDRM elméleti keretét dolgozza ki, és azt az aggregált intézményi adatok segítségével, a strukturális dimenzió empirikus kontextusában szemlélteti. A kvalitatív kutatás eredményeit e modell segítségével értelmezem egy következő tanulmányban, bemutatva, hogy a jelentésrendszereket közvetítő diskurzusok rekontextualizációja miként kapcsolja össze a strukturális, szervezeti, interperszonális és egyéni dimenziókat.

4. A KDRM alkalmazása: a legitimációs jelentésrendszerek rekontextualizációja az akadémiai térben

A 2. fejezetben bemutatott kumulatív diszkurzív rekontextualizációs modell alapján az akadémiai szervezet strukturális, szervezeti, interperszonális és egyéni dimenziói ugyanazon társadalmi nemi rend legitimációs jelentésrendszereinek eltérő intézményi megjelenési formái. A jelen fejezet azt vizsgálja, hogy e legitimációs jelentésrendszerek miként rekontextualizálódnak az akadémiai tér különböző dimenzióiban.

A rekontextualizáció első akadémiai szintjén a társadalmi nemi rend általános legitimációs logikái sajátosan akadémiai legitimációs jelentésrendszerekként jelennek meg. A fent elkülönített három jelentésrendszert úgy határoztam meg, hogy a szakirodalomban visszatérő három kérdéskört összekapcsoltam a társadalmi nemi rend e kérdésköröket strukturáló hierarchikus oppozícióival. A legitim tudományos szubjektum jelentésrendszerét a „férfi–nő” oppozíció szervezi, amennyiben a tudományos racionalitás, autoritás és egyetemesség történetileg a férfiasághoz kapcsolódik. Az ideális akadémiai életút jelentésrendszerében a „karrier–család” oppozi-

7 Az adatok a vizsgált időszak intézményi állapotát rögzítik, ezért nem tekinthetők az ELTE jelenlegi helyzetét teljes körűen bemutató adatfelvételnek. Azóta az egyetem szervezeti és szabályozási környezete több ponton változott, és új esélyegyenlőségi terv készült. A jelen tanulmány az adatokat nem aktuális intézményi helyzetértékelésként, hanem a KDRM működésének empirikus szemléltetésére használja.

8 A kutatás mindkét szakaszát (2021 és 2022) az ELTE Esélyegyenlőségi Bizottságának Nemi Egyenlőségi Munkacsoportja végezte dr. Kövér-Van Til Ágnes vezetésével.

ció működik: a megszakítás nélküli szakmai előrehaladás normája a gondoskodási kötelezettségektől való függetlenséget feltételezi. A tudományos munka értékének jelentésrendszerét pedig a „termelés–reprodukció” oppozíció strukturálja, amely az intézményileg elismert tudományos teljesítményt elválasztja az akadémiai működést fenntartó, de kevésbé értékelt reprodukív, gondoskodási és szolgáltató munkától. E három oppozíció nem meríti ki a társadalmi nemi rendet, hanem azt ragadja meg, hogy annak hierarchikus logikája miként strukturálja az akadémiai térben a legitim tudományos szubjektumról, az ideális akadémiai életútról és a tudományos munka értékéről alkotott jelentéseket. Az elemzés ennek megfelelően e három legitimációs jelentésrendszerre összpontosít. Az első a személyhez kötött legitimáció jelentésrendszere, vagyis a legitim tudományos szubjektum férfikódolt konstrukciója, amely kijelöli, ki jelenhet meg hiteles és kiváló tudományos szereplőként. A második az életúthoz kötött legitimáció jelentésrendszere, amely meghatározza az akadémiai karrier normatív modelljét. A harmadik a tevékenységhez és tudáshoz kötött legitimáció jelentésrendszere, amely kijelöli, mely tudományterületek, tevékenységek és teljesítmények részesülnek nagyobb intézményi elismerésben.

Mindhárom legitimációs jelentésrendszer elemzése azonos logikát követ: a társadalmi nemi rend makroszintű jelentésrendszere az akadémiai tér strukturális dimenziójában rekontextualizálódik, majd a szervezeti, interperszonális és egyéni dimenzióban, az egyes intézményi logikákhoz igazodva artikulálódik újra. A jelen tanulmány elsősorban a modell működését, valamint annak strukturális és szervezeti megjelenési formáit elemzi, míg a kutatás alapján írt második tanulmány az interperszonális és egyéni rekontextualizáció empirikus működését vizsgálja.

A három legitimációs jelentésrendszer és a rekontextualizáció négy dimenziójának kapcsolatát, valamint az egyes dimenziókban megjelenő főbb formákat a 2. táblázat foglalja össze.

2. táblázat: A három akadémiai legitimációs jelentésrendszer rekontextualizációja a KDRM dimenzióiban

Dimenzió	Legitim tudományos szubjektum „férfi–nő”	Ideális akadémiai életút „karrier–család”	A tudományos munka értéke „termelés–reprodukció”
Strukturális	A tudomány és a maszkulinitás történeti összekapcsolódása, horizontális és vertikális szegregáció	Egyenlőtlen reprodukív munkamegosztás, a megszakítás nélküli és folyamatos rendelkezésre állásra épülő pályaideál	A tudományterületek és tudásformák presztízshierarchiája, jövedelmi és erőforrás-elosztási különbségek
Szervezeti	Az objektív és nemsemleges tudós eszménye, férfikódolt szakmai és viselkedési normák	Lineáris előmenetel, folyamatos teljesítmény, mobilitás és rendelkezésre állás; a gondoskodás egyéni problémaként való kezelése	A kiválóság, mérhetőség és versenyképesség intézményi mércéi, a könnyen mérhető kutatási teljesítmények elsődlegessége
Interperszonális	A kompetencia, hitelesség és tudományos tekintély nemileg strukturált megítélése	Az elkötelezettség és a szakmai potenciál megítélése a rendelkezésre állás és a karrierfolytonosság alapján	A szakmai hozzájárulások eltérő elismerése; az oktatási, mentorálási és közösségfenntartó munkák természetesként kezelése
Egyéni	Tudományos önértékelés és önazonosság; önkéntel, túlkompensálás és imposztorjelenség	A lineáris pályaideál belső mércévé válása; karrieraspirációk, mobilitási és gyermekvállalási döntések	Az intézményi teljesítménymércék internalizálása; a „számító” és a kevésbé elismert munkák megkülönböztetése

Forrás: saját szerkesztés

A táblázat cellái nem egymástól elkülönülő jelenségeket, hanem ugyanazon legitimációs jelentésrendszerek egymásra épülő rekontextualizációit jelölik. E kapcsolatok részletes elemzését a következő alfejezetek végzik el.

4.1. A legitim tudományos szubjektum diszkurzív rekontextualizációja

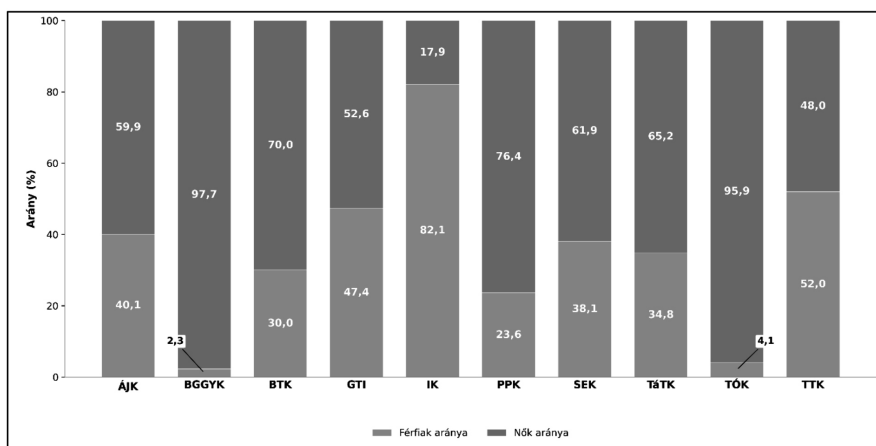
A legitim tudományos szubjektum férfikódolt jelentésrendszere a KDRM működésének jól követhető példáját adja. A társadalmi nemi rend történetileg kialakult jelentésrendszere a strukturális dimenzióban a tudomány és a maszkulinitás összekapcsolódásában, a szervezeti dimenzióban a legitim tudóssal szembeni intézményi elvárásokban, az interperszonális dimenzióban pedig a kompetencia és a tudományos tekintély mindennapi megítélésében rekontextualizálódik. Az egyéni dimenzióban e jelentések a tudományos önértékelés és önértelmezés részévé válnak. A következő alfejezetek e rekontextualizációs folyamat teljes dinamikáját mutatják be.

4.1.1. Horizontális szegregáció

A horizontális szegregáció a nemi egyenlőtlenségek egyik legismertebb strukturális jelensége a felsőoktatásban. A szakirodalom szerint a tudományterületek nemi összetétele történetileg kialakult társadalmi folyamatok eredménye (Eccles, 1994; Charles & Bradley, 2009; Lannert & Nagy, 2019; Geambaşu, 2024). Az egyetem ezért már egy nemileg differenciált tudományterületi szerkezettel találkozik.

A KDRM nem e szegregáció kialakulását kívánja megmagyarázni, hanem azt vizsgálja, hogy a tudományterületekhez társított történetileg kialakult nemi jelenségek hogyan kapcsolódnak össze az akadémiai tér legitimációs jelentésrendszereivel. A kérdés az, hogy az akadémia milyen legitimációs, presztízs- és értékelési jelentéseket köt a már eleve nemileg differenciált tudományterületi szerkezetéhez. A jelen modell szerint a tudományterületek nemi jelentései történetileg kialakult társadalmi konstrukciók, amelyek az akadémiai struktúrában objektívalódnak, és a pályaválasztás magától értetődő értelmezési horizontjaként működnek.

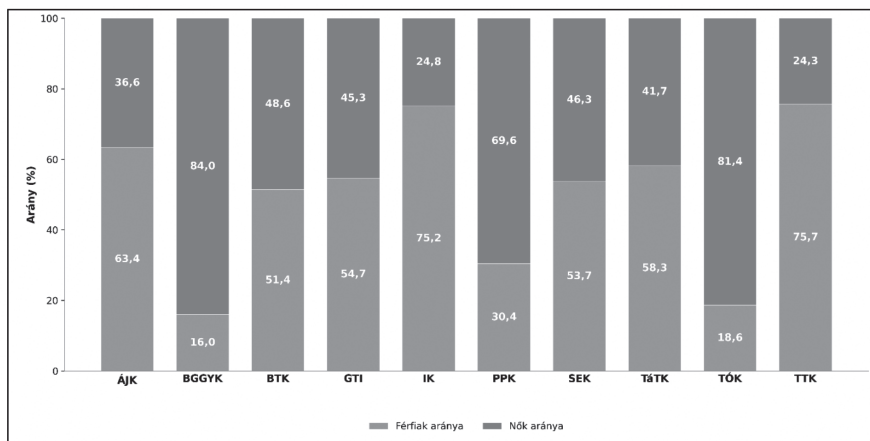
2. ábra: A nők és férfiak aránya az ELTE hallgatói között karonként, 2020



Forrás: saját szerkesztés az ELTE Nemi egyenlőségi terv keretterv 2021 adatai alapján⁹

⁹ Az ábrákon szereplő ELTE szervezeti egységek rövidítései: ÁJK – Állam- és Jogtudományi Kar, BGGYK – Bárczi Gusztáv Gyógy-
pedagógiai Kar, BTK – Bölcsészettudományi Kar, GTI – Gazdaságtudományi Intézet, IK – Informatikai Kar, PPK – Pedagógiai és
Pszichológiai Kar, SEK – Savaria Egyetemi Központ (Szombathely), TÁTK – Társadalomtudományi Kar, TÖK – Tanító- és Óvókép-
ző Kar, TTK – Természettudományi Kar.

3. ábra: A nők és férfiak aránya az ELTE oktatói között karonként, 2020



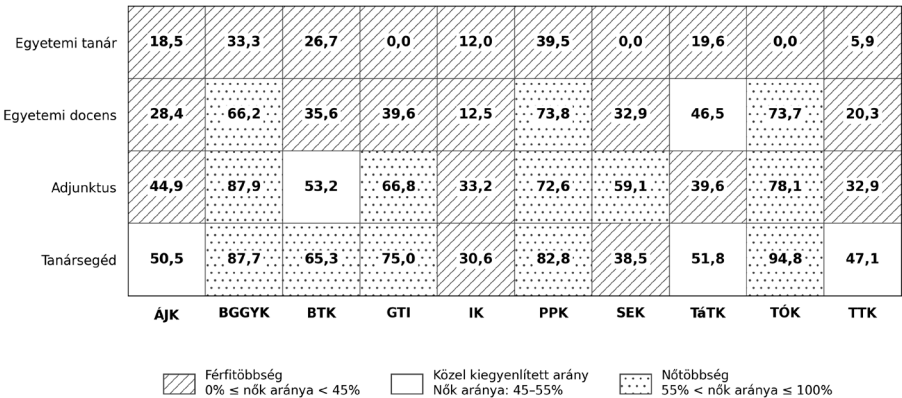
Forrás: saját szerkesztés az ELTE Nemi egyenlőségi terv kereterv 2021 adatai alapján

A hallgatói és oktatói megoszlás összevetése azt mutatja, hogy a horizontális szegregáció már az akadémiai belépéskor megjelenik, és az oktatói állományban is fennmarad, bár tudományterületenként eltérő mintázatot mutat. A TTK-n a hallgatók nemi megoszlása lényegesen kiegyenlítettebb az oktatói állományénál, vagyis a belépési bázis kevésbé férfikódolt, mint a jelenlegi oktatói szerkezet. Ezzel szemben a TÓK-on és a BGGYK-n a férfi hallgatók rendkívül alacsony arányához képest a férfi oktatók jelenléte számottevően nagyobb.

A KDRM értelmezésében e mintázatok jelentősége abban áll, hogy az akadémiai intézmény egy már nemileg differenciált tudományterületi szerkezetet fogad be, amely az intézményi működés strukturális kiinduló feltételévé válik, és amelyhez – mint később bemutatjuk – eltérő értékelési és erőforrás-elosztási mintázatok kapcsolódhatnak.

A legitim tudományos szubjektum férfikódolt jelentésrendszere nemcsak a tudományterületek közötti nemi tagoltsággal, hanem az akadémiai hierarchia különböző pozícióiban megjelenő nemi arányokkal is összefügg. Az üvegplafon fogalma a vertikális egyenlőtlenséget ragadja meg, önmagában azonban nem mutatja meg annak kapcsolatát a tudományterületek nemi összetételével. A KDRM értelmezésében a horizontális és vertikális szegregáció nem elkülönülő jelenségek, hanem ugyanannak a legitim tudományos szubjektumra vonatkozó férfikódolt jelentésrendszernek eltérő strukturális megjelenési formái. A kari bontású adatok alapján ezért a nők alulreprezentáltsága a horizontális és vertikális szegregáció metszetében értelmezhető.

4. ábra: A horizontális és vertikális nemi szegregáció metszete az ELTE oktatói munkaköreiben (2020)



Forrás: saját szerkesztés az ELTE Nemi egyenlőségi terv kereterv 2021 adatai alapján

A cellákban szereplő értékek az adott kar adott oktatói munkakörében dolgozó nők arányát (%) mutatják. Az átlós csíkozás a 45 százalék alatti női arányt, a mintázat nélküli fehér kitöltés a közel kiegyenlített nemi összetételt (45–55 százalék), a pontozás pedig az 55 százalék feletti női arányt jelzi.

Az ábra azt mutatja, hogy a vertikális egyenlőtlenség eltérően alakul a különböző nemi összetételű tudományterületeken. A női többségű karokon – különösen a TÓK-on és a BGGYK-n – a férfiak relatív jelenléte a magasabb oktatói pozíciókban nagyobb, mint amit az összesített oktatói nemi arányok alapján várhatnánk. A férfidomináns tudományterületeken ezzel szemben már az oktatói állomány egészét is férfitöbbség jellemzi. A horizontális és vertikális szegregáció metszete így eltérő strukturális mintázatokat mutat, miközben a legtöbb tudományterületen a magasabb akadémiai pozíciók felé haladva összességében csökken a nők aránya. A legitim tudományos szubjektum férfikódolt jelentésrendszere így nemcsak a tudományterületek közötti megoszlásban, hanem az akadémiai hierarchia szerkezetében is felismerhetővé válik.

4.1.2. Szervezeti dimenzió

A strukturális dimenzióban rekontextualizálódott férfikódolt jelentésrendszer szervezeti szinten olyan diskurzusokban és intézményi gyakorlatokban artikulálódik újra, mint az objektivitás és a nemi semlegesség diskurzusa. Ezek a tudományos szubjektumot univerzális, társadalmi meghatározottságaitól független szereplőként jelenítik meg, miközben elfedik a történetileg kialakult férfikódolt normák továbbélését az informális elvárásokban és rutinszerű szervezeti működésmódokban (Vicsek & Nagy, 2006, 2011; Nagy, 2024). A szervezeti kultúra így meghatározza, ki

tekinthető hiteles és legitim tudományos szereplőnek, illetve milyen szakmai habitus, viselkedésmód és kommunikációs stílus illeszkedik a tudósról alkotott szervezeti képhez (Schein, 2010).

Acker (1992) *gendered organization* elmélete és Nagy Beáta (2014) szervezeti nemi rend fogalma egyaránt arra mutat rá, hogy a nemekkel szembeni társadalmi elvárások és hatalmi viszonyok beépülnek a szervezeti működésbe, miközben a látszólag univerzális szervezeti elvek mögött nemileg strukturált működésmódok húzódnak meg. A KDRM ezt a legitim tudományos szubjektum szervezeti rekontextualizációjaként értelmezi. A deklarált nemi semlegesség mellett hallgatólagos normák jelölik ki, milyen tulajdonságok, viselkedésformák és kommunikációs stílusok illeszkednek a természetesnek tekintett tudósképhez.

E feszültség több szervezeti paradoxonban jelenik meg. A nemi semlegesség és nemi megjelöltség paradoxona szerint miközben a legitim tudományos szubjektum megítélését elvileg kizárólag a szakmai teljesítmény határozza meg, a nők kompetenciája, vezetői viselkedése és szakmai sikere gyakran válik nemi szerepelvárások tárgyává. A deklarált nemi semlegesség így elfedi a nők tudományos legitimitásának eltérő feltételeit, és ezáltal nem megszünteti, hanem új szervezeti formában termeli újra a történetileg férfikódolt tudósképet. A strukturális változás és az egyéni korrekció paradoxona arra utal, hogy a nemi egyenlőtlenségekre adott szervezeti válaszok gyakran nem a nemileg strukturált működésmódokat, hanem magukat a nőket kívánják megváltoztatni („*fix the women*”; Ely & Meyerson, 2000).

A szervezeti rekontextualizáció sajátossága, hogy a történetileg férfikódolt legitimációs jelentésrendszer formálisan univerzális szervezeti normaként jelenik meg. A szervezeti diskurzus így nem új jelentésmagot hoz létre, hanem az akadémiai szervezet működésének természetes és objektív rendjeként jeleníti meg a tudományos kiválóság történetileg kialakult normáit. Ezáltal nem csupán közvetíti, hanem intézményileg stabilizálja is a legitim tudományos szubjektum férfikódolt képét, előkészítve annak interperszonális és egyéni rekontextualizációját.

4.1.3. Interperszonális dimenzió

A legitim tudományos szubjektumról alkotott szervezeti kép azokban az interakciókban artikulálódik, amelyek során a szervezet tagjai folyamatosan megerősítik, újratárgyalják vagy megkérdőjelezzik, hogy kit tekintenek hiteles tudományos szereplőnek. Ez a *doing gender* sajátos akadémiai folyamata (West & Zimmerman, 1987), amikor nemcsak a tudományos szubjektum, hanem a legitim tudományos szereplőként való elismerés is interakciós folyamattá válik. Az interakciók során dől el, kit tekintenek kompetensnek, kinek tulajdonítanak szakértelmet, kinek a véleménye válik mérvadóvá, illetve kitől várnak folyamatos bizonyítást. A legitim tudományos szubjektum így nem egyszerűen intézményi státusz, hanem interakciósan újrateremtett társas pozíció.

Az interperszonális rekontextualizációban fontos szerepet játszanak a nemi sztereotípiák és az implicit elfogultságok, amelyek a szervezetben legitimált tudósképpel összekapcsolódva befolyásolják a mindennapi értékeléseket és interakciókat. A társadalmi szocializáció során kialakuló sztereotípiák és az ezekből fakadó implicit elfogultságok automatikusan működő kognitív sémák, amelyek befolyásolják, hogy kikhez kapcsolják a tudományos kompetenciát (Kahneman, 2012; Ridgeway, 2011). Mivel e sztereotípiák történetileg beágyazott társadalmi normákhoz kötődnek, kevésbé válnak reflexió tárgyává (Rudman & Glick, 2021). Az akadémiai környezetben ezek az elfogultságok összekapcsolódnak a férfikódolt tudományos szubjektum intézményesen megerősített képével. A vezetői kompetenciák például gyakran maszkulin kódolásúak, míg a gondoskodáshoz és együttműködéshez kapcsolódó viselkedések alacsonyabb értékelést kapnak (Acker, 2012), ezért a nők vezetői alkalmassága gyakrabban megkérdőjeleződik.

Az interperszonális rekontextualizáció a mindennapi szakmai interakciókban válik megfigyelhetővé; ilyen a kompetencia és a szakmai hozzájárulások eltérő megítélése, a kommunikáció értékelése, az informális mentorálás és a szakmai tekinthetőség kialakulása. A női jelöltekről készített ajánlólevelek eltérő nyelvezete (Trix & Psenka, 2003), az azonos önéletrajzok eltérő értékelése (Moss-Racusin és mtsai., 2012), valamint az oktatók hallgatói értékelésének nemi torzításai (MacNell és mtsai., 2015) egyaránt azt mutatják, hogy a tudományos kompetencia és hitelesség megítélése a mindennapi interakciókban is nemileg strukturálódik. E folyamatok saját empirikus megjelenési formáit a kvalitatív kutatás eredményeire épülő második tanulmány elemzi részletesen.

Az interperszonális rekontextualizáció során a legitim tudományos szubjektum jelentésmagja a társas elismerés mintáiban artikulálódik újra. A mindennapi interakciókban dől el újra és újra, hogy kit ismernek el kompetens, hiteles és tekintéllyel rendelkező tudományos szereplőként.

4.1.4. Egyéni dimenzió

Egyéni szinten az interperszonális diskurzusokban folyamatosan megerősített legitimációs jelentések az önértelmezés részévé válnak. A legitim tudományos szubjektum történetileg kialakult férfikódolt képe ekkor már nem csupán külső elvárásként vagy szervezeti normaként jelenik meg, hanem az önértékelés, a kompetenciaérzés és a tudományos önazonosság értelmezési keretévé válik. Az önbizalom, az önértékelés és a kompetenciaérzés ebben az értelemben nem pusztán individuális tulajdonságok, hanem társadalmilag és szervezetenként közvetített önértelmezési minták, amelyek alakítják, hogy az egyének mennyiben tekintik önmagukat legitim tudományos szereplőnek. Ez a pályán való érvényesülést és a karrieraspirációkat is befolyásolja. A kutatások szerint a nők gyakrabban becsülik alá saját képességeiket, a férfiak hajlamosabbak túlértékelni azokat (Gentile és mtsai., 2009); emellett a nőknél az önbizalom kifejezése és a belsővé tett nemi szerepelvárások között is feszültség

alakulhat ki (Kling és mtsai., 1999). Az akadémiai közegben ez hozzájárulhat az impozitorjelenség kialakulásához, amely olyan önértelmezési diskurzusokban artikulálódhat, mint a folyamatos önkétely, a túlteljesítés és a túlkompenzálás (Clance & Imes, 1978; Hutchins & Rainbolt, 2016).

A férfikódolt tudóskép egyéni rekontextualizációja a sikerrel szembeni elvárásokat (Eccles, 1994), az önsztereotipizálást (Takács, 2020), valamint a vezetői pozíciókra való jelentkezést és az önalkalmasság megítélését is befolyásolhatja. A szervezeti és interperszonális szinten legitimált jelentések itt már saját önértelmezésként artikulálódnak. A meritokrácia „csak a teljesítmény számít” szervezeti narratívája például a „nem vagyok elég jó” vagy a „csak szerencsém volt” típusú önértelmező diskurzusokban jelenhet meg. A kompetencia és a siker értelmezése így az egyéni önértékelés szintjén is nemileg strukturálódik.

Az egyéni rekontextualizáció során tehát a legitim tudományos szubjektum társas elismerésének kérdése az önelismerés kérdésévé válik. Az egyén saját magát is annak a jelentésrendszernek a mércéivel kezdi értékelni, amely az akadémiai közegben kijelöli, ki jelenhet meg legitim tudományos szereplőként.

4.2. Az ideális akadémiai életút diszkurzív rekontextualizációja

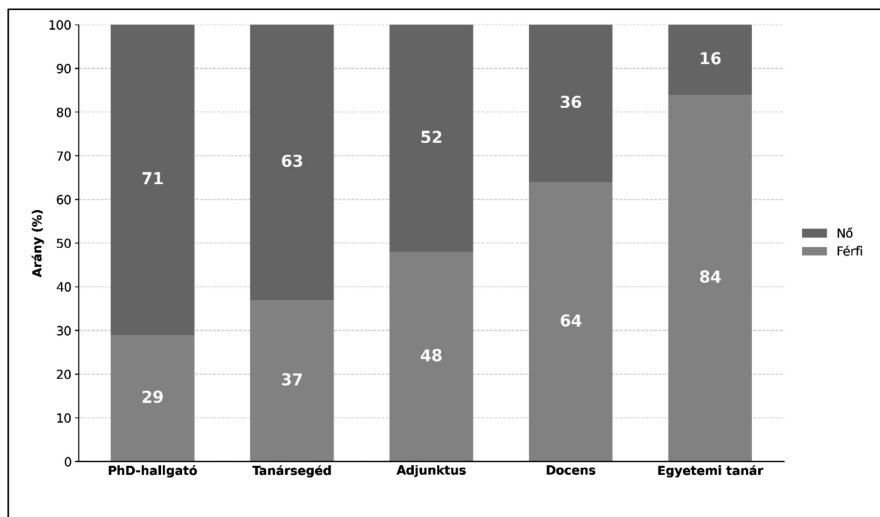
Az ideális akadémiai életút jelentésrendszere strukturális szinten a megszakítás nélküli, teljes rendelkezésre állásra épülő karriermodellben, szervezeti szinten az előmenetelhez kapcsolódó karrierelvárásokban, interperszonális szinten a legitim karrierdöntések és élethelyzetek megítélésében, egyéni szinten pedig a sikeres akadémiai pályáról alkotott belső normákban rekontextualizálódik.

A kapitalista társadalmakban a fizetett munka és a társadalmi reprodukció intézményes szétválasztása olyan strukturális nemi rendet hozott létre, ahol a gondoskodási munka túlnyomórészt a nőkre hárul, miközben társadalmi és gazdasági értéke láthatatlanná válik. Fraser (2016, 2022) szerint ez nem a rendszer mellékhatása, hanem a kapitalizmus működésének egyik alapfeltétele. A tőkefelhalmozás folyamatosan a reprodukív munka külső erőforrásaira támaszkodik, miközben nem ismeri el azok értékét.

A KDRM értelmezésében ez a *strukturális* logika nem közvetlenül jelenik meg az akadémiai intézményekben, hanem olyan legitim akadémiai életútideálként rekontextualizálódik, amely a folyamatos szakmai rendelkezésre állást, a megszakítás nélküli teljesítményfelhalmozást és a gondoskodási kötelezettségektől való relatív függetlenséget tekint a sikeres tudományos pálya természetes feltételének. A tudományos életút formálisan nemsemleges, miközben feltételei a társadalmi nemi rend egyenlőtlen munkamegosztása miatt nem azonos módon teljesíthetők nők és férfiak számára. Paksi és Tardos (2023) hazai STEM-területeken végzett kutatása azt mutatja, hogy a szerződéses és jövedelmi bizonytalanság, valamint a nemi és anyaságon alapuló megkülönböztetés karrierszakaszokon átívelően korlátozza a kutatónők lehetőségét e normatív elvárások teljesítésére. Ennek strukturális lenyo-

mata az akadémiai előmenetel, a vezetői hierarchia, valamint a tudományos és döntéshozó testületek nemi összetételében egyaránt tetten érhető.

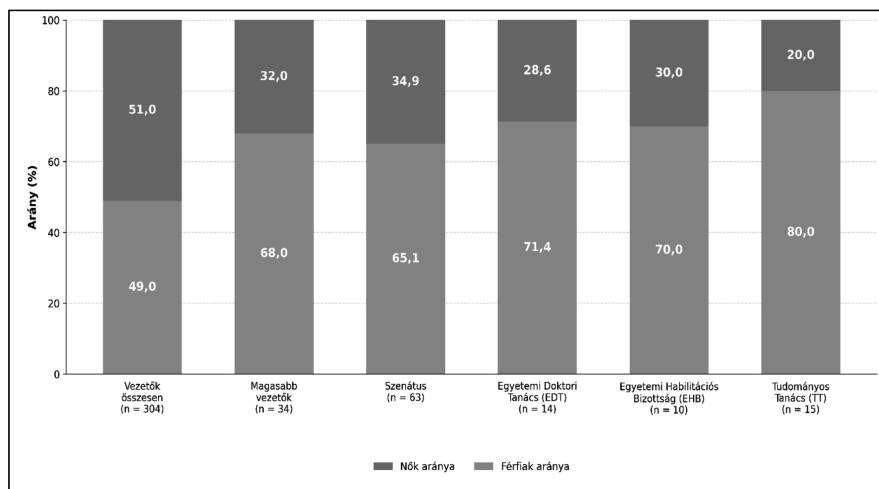
5. ábra: A nők és férfiak aránya az akadémiai előmenetel egyes szintjein az ELTE-n (2020)



Forrás: saját szerkesztés az ELTE Nemi egyenlőségi terv kereterv 2021 adatai alapján

Az akadémiai életpálya során a nők és férfiak aránya fokozatosan átrendeződik. Míg a PhD-hallgatók és a tanársegédek között a nők alkotják a többséget, addig a magasabb státuszú munkakörök felé haladva arányuk folyamatosan csökken. Az adjunktusi szinten még közel kiegyenlített a nemek aránya, a docensek körében azonban már férfitolbbség figyelhető meg, az egyetemi tanárok között pedig a férfiak dominanciája válik meghatározóvá. A vertikális szegregáció arra utal, hogy a nők növekvő jelenléte a felsőoktatásban önmagában nem vezet a tudományos hierarchia felső szintjein nemi egyenlőséghez. A KDRM szerint a vertikális szegregáció az ideális akadémiai életút jelentérendszerének egyik strukturális empirikus lenyomata.

6. ábra: Nők és férfiak aránya vezetői pozíciókban és tudományos/döntéshozó testületekben az ELTE-n (2020)



Forrás: saját szerkesztés az *ELTE Nemi egyenlőségi terv kereterv 2021* adatai alapján

Az akadémiai előmenetel mintázatát a vezetői és tudományos döntéshozói pozíciók nemi összetétele tovább erősíti. Miközben a vezető beosztású munkatársak¹⁰ összességében közel kiegyenlített nemi megoszlást mutatnak (51 százalék nő, 49 százalék férfi), a magasabb vezetői pozíciókban¹¹ a nők aránya már csak 32 százalékos. Hasonló mintázat figyelhető meg a tudományos és döntéshozó testületekben: a Szenátus tagjainak 34,9 százaléka, az Egyetemi Habilitációs Bizottság tagjainak 30 százaléka, az Egyetemi Doktori Tanács tagjainak 28,6 százaléka, a Tudományos Tanács tagjainak pedig mindössze 20 százaléka nő.

A két ábra együttesen arra utal, hogy a nemi egyenlőtlenségek nemcsak az akadémiai előmenetel egyes pontjain, hanem a tudományos tekintélyhez, vezetéshez és döntéshozatalhoz kapcsolódó pozíciókban is megjelennek. Bár ezek eltérő intézményi funkciókat töltenek be, közös bennük, hogy a nagyobb tudományos tekintéllyel és intézményi befolyással járó pozíciókban a férfiak felülreprezentáltak. A KDRM szerint a vertikális szegregáció az ideális akadémiai életút jelentésszerkezetének strukturális lenyomata. A sikeres akadémiai pálya intézményi képe nemcsak a tudományos hierarchiában való előrehaladást, hanem a tudományos tekintélyhez, vezetéshez és döntéshozatalhoz kapcsolódó pozíciók elérését is magában foglalja, amelyek elérésének esélyei az adatok alapján nemileg strukturáltak.

¹⁰ A vezető beosztás kategóriája valamennyi vezetői pozíciót, így a középvezetői pozíciókat is magában foglalja.

¹¹ A magasabb vezetői pozíciók kategóriája a rektort, a dékánokat és dékánhelyetteseket, a főosztályvezetőket, valamint az önálló intézmények vezetőit foglalja magában.

A *szervezeti dimenzióban* az ideális akadémiai életút jelentésrendszere formálisan nemsemleges és univerzális intézményi normákban rekontextualizálódik. A strukturális dimenzióban bemutatott egyenlőtlen reprodukzív munkamegosztás ebben a kontextusban olyan normatív életútelvárássá alakul át, amely a folyamatos rendelkezésre állást, a megszakítás nélküli teljesítményt, az erős mobilitást és a gondoskodási kötelezettségektől való relatív függetlenséget a sikeres akadémiai pálya természetes feltételeként jeleníti meg.

Ez megfigyelhető az ELTE szabályozási gyakorlatában is. A szabályzatok nem tartalmaznak nyílt nemi megkülönböztetést, ugyanakkor a folyamatos tudományos teljesítményt és lineáris előrehaladást tekintik alapértelmezett életútnak, míg a gondoskodási kötelezettségekből fakadó megszakításokat ettől való eltérésként, külön szabályozást vagy egyéni kérelmet igénylő helyzetként kezelik. A strukturális reprodukciós egyenlőtlenségek így személytelen adminisztratív kategóriák és formálisan nemsemleges szervezeti szabályok nyelvére fordítódnak le.

Az ideális akadémiai életút jelentésmagja a szervezeti dimenzióban a munkamagánélet egyensúlyáról szóló diskurzusokban is megjelenik. Bár ezek láthatóvá teszik a gondoskodási kötelezettségeket, azokat elsősorban egyéni életvezetési kihívásként, nem pedig intézményi szinten kezelendő strukturális kérdésként értelmezik. Sandra Acker (2012) szervezetelméleti megközelítése és a neoliberális egyetemről szóló elemzések (Gill, 2010; Gill & Scharff, 2011) megerősítik a modell állítását: a strukturális reprodukciós egyenlőtlenségek szervezeti rekontextualizációja során a felelősség az intézményről az egyénre helyeződik át. A siker feltétele a rugalmas, önmenedzselő és folyamatosan alkalmazkodó akadémiai szereplővé válás.

Az *interperszonális rekontextualizáció* során az ideális akadémiai életútra vonatkozó szervezeti elvárások a mindennapi szakmai kapcsolatokban, a szakmai potenciál, az elkötelezettség és a támogatásra érdemesség informális megítélésében öltenek konkrét formát. A folyamatos rendelkezésre állás, a megszakítás nélküli karrier vagy a korlátlan mobilitás nemcsak szervezeti normák, hanem a kollégák közötti informális értékelések és karrierelvárások részévé is válnak. Ennek következtében a részmunkaidős foglalkoztatás, a karrierszünetek vagy a gondoskodási kötelezettségek gyakran nem legitim élethelyzetként, hanem a szakmai elkötelezettség hiányaként jelennek meg, miközben strukturális háttérük láthatatlanná válik (Van den Brink & Benschop, 2012). E rekontextualizáció empirikus működését – különösen a munka-magánélet egyensúlyához, a gondoskodási kötelezettségekhez és a legitim karrierutakhoz kapcsolódó diskurzusokat – a kvalitatív kutatásra épülő második tanulmány elemzi.

Az *egyéni rekontextualizáció* során az ideális akadémiai életútra vonatkozó szervezeti és interperszonális normák az egyén saját karrierértelmezésének részévé válnak, és a sikeres akadémiai pálya belső mércéiként jelennek meg, személyes ambícióként, önértelmezésként és egyéni felelősségként artikulálódva. Morley (2013) szerint az akadémiai kiválóság normái a folyamatos teljesítmény és korlátlan elköte-

lezettség követelményeit közvetítik, míg Gill (2014), valamint Gill és Scharff (2011) rámutatnak, miként jelennek meg ezek a neoliberális akadémiai kultúrában egyre inkább az önmenedzselés, az önoptimalizálás és a személyes felelősség nyelvén. A KDRM szerint a karrieraspirációk sem tekinthetők a szervezeti környezettől független egyéni tulajdonságoknak. A vezetői aspirációk, a mobilitási döntések és a gyermekvállalás időzítése olyan önértelmező diskurzusokban formálódnak, amelyek a legitim akadémiai életút normáit az egyén saját jövőképekéé mércéivé teszik. E rekontextualizáció empirikus megjelenési formáit a kvalitatív kutatás eredményeire épülő második tanulmány elemzi részletesen.

4.3. A tudományos munka értékének diszkurzív rekontextualizációja

A tudományos munka értékének nemileg kódolt jelentésrendszere strukturális szinten a tudományterületek és tudásformák hierarchiájában jelenik meg, szervezeti szinten annak intézményi meghatározásában, hogy mely tudományos tevékenységek minősülnek értékes teljesítménynek, és ezekhez milyen erőforrások kapcsolódnak. Interperszonális szinten azt alakítja, hogy kinek mely munkáját ismerik el, illetve milyen feladatokat tekintenek természetesnek, egyéni szinten pedig azt, hogy az akadémiai szereplők saját tevékenységeik közül mit tekintenek valódi tudományos teljesítménynek.

A tudományos munka értéke nem kizárólag a tudományos teljesítmény objektív jellemzőiből következik, hanem társadalmi és kulturális értéktulajdonítás eredménye. A történeti nemi munkamegosztásra épülő hierarchikus legitimációs jelentésrendszer az absztrakt, technológiai vagy közvetlen gazdasági hasznosíthatósággal társuló tudásformát nagyobb, a gondoskodáshoz, neveléshez és társadalmi reprodukcióhoz kötődő tudást kisebb tudományos értékkel és presztízzsel ruházza fel. E hierarchia intézményi következményeit mutatja be Steinþórsdóttir és munkatársai (2019) izlandi kutatása is: a társadalom- és bölcsészettudományi területeken dolgozók kisebb eséllyel jutnak kutatási támogatáshoz és stabil, jól fizetett álláshoz, mint a magasabbra értékelt STEM-területek kutatói.

Az akadémiai térben ez az értékhierarchia úgy rekontextualizálódik, hogy az absztrakt, technológiai és piacositható tudásformák a tudományos kiválóság elsődleges hordozóiként jelennek meg, míg a gondoskodáshoz, neveléshez és társadalmi reprodukcióhoz kapcsolódó tudás alacsonyabb intézményi presztízst kap. Leértékelését erősíti az a történetileg kialakult nemi konstrukció, amely a nevelést, az empátiát és a gondoskodást veszélyeztetett női tulajdonságként, nem pedig elsajátított és tudományosan megalapozott professzionális kompetenciaként értelmezi (Fox Keller, 1985; Harding, 1986). A nők nagyobb arányú jelenléte a gondoskodáshoz és társadalmi reprodukcióhoz közelebb álló területeken így nemcsak nemi elkülönülést jelez, hanem a horizontális szegregáció értékhierarchikus dimenzióját is láthatóvá teszi.

A tudományos teljesítményt gazdasági hasznosíthatóság, versenyképesség, innováció és mérhető outputok alapján értékelő neoliberális akadémiai környezet

tovább erősíti ezt a hierarchiát, nagyobb intézményi elismerést biztosítva a piaci értékteremtéshez közvetlenül kapcsolható tudományterületeknek, miközben háttérbe szorítja a társadalmi reprodukcióhoz kötődő tudást (Lynch, 2006; Lannert & Nagy, 2019; Steinpórsdóttir és mtsai., 2019).

A *strukturális értékhierarchia* az erőforrások és jövedelmek elosztásában is megjelenik. A nők nagyobb arányban dolgoznak alacsonyabb presztízsű tudományterületeken, és kisebb arányban jutnak magasabb státuszú, jobban fizetett pozíciókba (Blau & Kahn, 2003; Rubery & Grimshaw, 2015; Lannert & Nagy, 2019; Mandel, 2018). Ez formálisan egységes bértáblák mellett is fennmaradhat, mivel az alapilletmény csak része a teljes keresetnek (Köllő, 2014: 53), a tényleges jövedelmet pedig a munkaköri besoroláson túl a vezetői megbízásokhoz, többletfeladatokhoz, pályázati forrásokhoz és egyéb jövedelemkiegészítéshez való hozzáférés is alakíthatja.¹²

Az ELTE-kutatás 2022-es adatai az egyes oktatói-kutatói munkakörökben is láthatóvá teszik a nemek közötti jövedelmi különbségeket. A nők alapbére a férfiakéhoz képest a tanársegédek és az adjunktusok körében 3–3, az egyetemi docenseknél 14, az egyetemi tanároknál pedig 5 százalékkal volt alacsonyabb. A teljes egyetemi jövedelmek között ugyanezekben a munkakörökben rendre 22, 4, 5 és 4 százalékos különbség mutatkozott.¹³

3. táblázat: A nők jövedelmének eltérése a férfiakétól az egyes oktatói-kutatói munkakörökben, 2022

Munkakör	Alapbér	Teljes egyetemi jövedelem
Tanársegéd	-3%	-22%
Adjunktus	-3%	-4%
Egyetemi docens	-14%	-5%
Egyetemi tanár	-5%	-4%

Forrás: saját szerkesztés az ELTE Esélyegyenlőségi Bizottság Nemi Egyenlőségi Munkacsoport statisztikai alcsoportjának (csoportvezető: Simon Dávid) zárójelentése alapján

Az ELTE Egyetemi Kiválósági Alap kutatási és projekt célú pályázatainak közül 2022-ben 239 részesült támogatásban: 151 pályázat (63,2 százalék) férfi, 88 pályázat (36,8 százalék) női témavezetőhöz kapcsolódott, vagyis minden 100 női témavezetőhöz kapcsolódó támogatott pályázatra 172 férfi témavezetőhöz kapcsolódó pályázat ju-

12 A kutatócsoport az alapbérekre és a teljes kifizetésekre vonatkozó aggregált adatokat megkapta, az egyes jövedelemkiegészítő jogcímek – így a vezetői megbízások, többletfeladatok, pályázati források és más kiegészítések – szerinti, nemek és munkakörök szerint bontott adatokat azonban az egyetemi adatszolgáltató egységek nem tudták egységes, elemezhető formában kigyűjteni. Ezért az adatok a jövedelmi különbségek mértékét láthatóvá teszik, de az azok kialakulásához hozzájáruló egyes mechanizmusok elkülönített vizsgálatát nem teszik lehetővé.

13 Az alapbér a legutóbbi lezárt naptári év utolsó hónapjában folyósított alapbért jelenti. A teljes egyetemi jövedelem a lezárt naptári év során kapott összes juttatás egy hónapra jutó, teljes munkaidőre átszámított összegét foglalja magában, beleértve a többletfeladatok díjazását is. Az adatgazda a bérek szórására vonatkozó adatokat nem tudta rendelkezésre bocsátani, ezért az elemzés relatív jövedelmi különbségeket közöl.

tott.¹⁴ Az adatok összességében arra utalnak, hogy a tudományos munka strukturális értékhierarchiája a jövedelmekben, valamint a kutatási támogatások kedvezményezettjeinek nemi összetételében is megjelenik.

A kutatási erőforrások eloszlásában megjelenő különbségek ugyanakkor nemcsak nemek, hanem tudományterületek szerint is vizsgálhatók. Az Egyetemi Kiválósági Alap nyertes pályázatainak oktatói létszámra standardizált, kari bontású adatai jelentős különbségeket mutatnak (4. táblázat). Mivel a pályázatok kari szinten kerülnek nyilvánosságra, az adatok nem teszik lehetővé a tudományterületek közvetlen összehasonlítását, a kari különbségek azonban az eltérő tudományterületi profilokhoz kapcsolódó erőforrás-eloszlási mintázatokra is utalhatnak.

4. táblázat: Az ELTE Egyetemi Kiválósági Alap 2022. évi 100 oktató-kutatóra jutó nyertes pályázata, karonként

Kar	100 oktató-kutatóra jutó nyertes pályázat (2022)
TáTK*	21,5
TTK	20,4
PPK	19,6
IK	14,9
BGGYK	6,9
BTK	4,7
ÁJK	2,8
TÓK	1,2

Forrás: saját számítás és szerkesztés az ELTE intézményi adatai alapján

* A TáTK 2022. évi nyertes pályázatainak többsége a szociológia, a módszertan és a statisztika területeihez kapcsolódott, míg más társadalomtudományi területek – például a szociális munka – nem rendelkeztek nyertes pályázattal. Ez arra utal, hogy a kari szintű adatok mögött tudományterületi különbségek is meghúzódnak.

E különbségek azt is megmutatják, hogy a 4.1. fejezetben tárgyalt horizontális szegregáció további egyenlőtlenségekkel kapcsolódik össze: a nők és férfiak eltérő tudományterületi koncentrációja mellett a kutatási támogatások eloszlásának mintázatai is különböznek az egyes tudományterületeken, összefüggésben azok eltérő helyével a tudományos értékhierarchiában. A *szervezeti rekontextualizáció* során a strukturális értékhierarchia az akadémiai teljesítmény intézményi értékelésében artikulálódik újra. A szervezeti diskurzusok kijelölik, mely tudományos teljesítmények és tudományterületek tekinthetők értékesnek, kiválóknak vagy stratégiai jelentőségűnek, illetve ezekhez milyen intézményi elismerés, erőforrások és előmeneteli lehetőségek kapcsolódnak.

¹⁴ Az adatszolgáltatás kizárólag a támogatott pályázatok számát tartalmazta, a benyújtott pályázatok és a megítélt támogatási összegek nemek szerinti megoszlását nem. Az adatok ezért nem teszik lehetővé sem a pályázati aktivitás és a sikerességi arányok, sem a támogatási összegek nemek szerinti összehasonlítását; kizárólag a támogatott pályázatok témavezetőinek nemi összetételét mutatják.

A neoliberális akadémiai környezetben a tudományos érték a mérhetőség és a versenyképesség kategóriáiban jelenik meg: a publikációs teljesítmény, az idézettség, a külső forrásbevonás és a nemzetközi láthatóság válik a kiválóság elsődleges szervezeti mércéjévé. E kategóriák formálisan objektívnek és nemileg semlegesnek tűnnek, ám eltérő mértékben illeszkednek az egyes tudományterületekhez és tudományos tevékenységekhez. Ezért a társadalmi reprodukcióhoz közelebb álló tudományterületek, valamint az oktatás, mentorálás és más gondoskodási jellegű akadémiai feladatok kisebb intézményi elismerésben részesülhetnek, mint a könnyebben mérhető kutatási teljesítmények. A történetileg kialakult értékhierarchia így a kiválóság, a mérhetőség, a versenyképesség és a stratégiai jelentőség diskurzusaiiban ölt intézményi formát.

Az *interperszonális rekontextualizáció* során a tudományos munka szervezeti érték kategóriái a tudományos közösség mindennapi értékítéleteinek részévé válnak. Ez abban jelenik meg, hogy kinek a munkáját ismerik el szakmai hozzájárulásként, kitől milyen feladatokat várnak el magától értetődően, és mely tevékenységek kapnak figyelmet, elismerést és presztízst. Ennek következtében a kutatás, a publikációs teljesítmény és a pályázati siker könnyebben válik a szakmai elismerés tárgyává, míg az oktatás, mentorálás, szervezés és más közösségfenntartó tevékenységek gyakran természetes női feladatvállalásként jelennek meg, ezért kevésbé válnak látható, elismerésre méltó tudományos teljesítménnyé.

Az *egyéni rekontextualizáció* során a szervezeti és interperszonális érték hierarchia az oktatók-kutatók saját munkájukról alkotott értékítéletei részévé válik. Tevékenységüket az intézményileg legitimált mércék – a publikációs teljesítmény, az idézettség, a pályázati siker és a nemzetközi láthatóság – alapján értelmezik, amelyek így a valódi tudományos teljesítmény belső mércéivé válnak. Nemcsak saját munkájuk értékelése, hanem tudományos önazonosságuk is ezekhez igazodik. Azt tekintik valódi tudományos teljesítménynek, amit az akadémiai közeg intézményileg és interperszonálisan is értékesnek ismer el. Megtanulják megkülönböztetni a tudományos pályán „számító” tevékenységeket az akadémiai közösség működéséhez nélkülözhetetlen, de kevésbé elismert munkáktól.

5. Konklúzió

A tanulmány arra a kérdésre kereste a választ, hogy miért maradnak tartósan fenn az akadémiai nemi egyenlőtlenségek annak ellenére, hogy számos formálisan nemsemleges, újabban pedig kifejezetten a nemi egyenlőséget előmozdító intézményi mechanizmus működik. A tanulmány amellet érvel, hogy e stabilitás nem egyetlen strukturális vagy szervezeti mechanizmus következménye, hanem ugyanazon legitimációs jelentésmag egymást kölcsönösen megerősítő rekontextualizációinak eredménye. A kumulatív diszkurzív rekontextualizációs modell (KDRM) azt állítja, hogy a diskurzus a rekontextualizáció mechanizmusán keresztül közvetíti a társa-

dalmi nemi rend legitimációs jelentésrendszereit a strukturális, szervezeti, interperszonális és egyéni dimenziók között, ahol azok az adott intézményi logikához alkalmazkodva új diszkurzív formákban jelennek meg. Az egyes dimenziókban létrejövő diskurzusok kölcsönösen legitimálják és megerősítik egymást, így körkörös visszacsatolások révén koherens diszkurzív hálózatot alkotnak, amely hozzájárul a nemi egyenlőtlenségek újratermelődéséhez. A tanulmány elméleti értéke ennek az egységes modellnek a kidolgozása, amelyben a nemi egyenlőtlenségek nem egymástól elszakítva jelennek meg és működnek az akadémiai működés különböző dimenzióiban, hanem a nemek közötti hierarchia stabilizálására alkalmas egységes folyamat részeként.

A rekontextualizáció eredményeként a legitimációs jelentésrendszerek az akadémiai szereplők önértelmezésének részévé válnak, azonban a nemileg kódolt tudományos önértelmezés nem a folyamat végpontja, hanem a legitimáció újratermelődésének egyik aktív közvetítője, mivel az egyéni döntések, karrieraspirációk és cselekvési orientációk visszahatnak a szervezeti működésre. A tanulmány egyik legfontosabb következtetése szerint a társadalmi nemi rend nemileg kódolt értékhierarchiái nem közvetlenül jelennek meg az akadémiai térben, hanem a tudományos tudás intézményi hierarchiájában rekontextualizálódnak. Ennek következtében az akadémiai értékelési rendszerek bizonyos tudományos teljesítményeket könnyebben ismernek fel, jutalmaznak és ruháznak fel intézményi legitimitással, mint másokat.

A modell diagnosztikai jelentősége abban áll, hogy az egyenlőségi beavatkozások hatását nem önmagukban, hanem az őket körülvevő legitimációs jelentésrendszerek összefüggésében teszi vizsgálhatóvá. Egy intézkedés ugyanis akkor is korlátozott hatású maradhat, ha formálisan az egyenlőséget szolgálja, de a szervezet értékelési, előmeneteli és erőforrás-elosztási gyakorlatai, valamint mindennapi interakciói továbbra is a nemi hierarchiát legitimáló jelentésmagot erősítik meg. A koherencia elve ezért nem pusztán az egyes intézkedések összehangolását jelenti, hanem azt, hogy a beavatkozásoknak e jelentésmag strukturális, szervezeti, interperszonális és egyéni megjelenési formáit együttesen kell megbontaniuk.

Az érdemi beavatkozás ennek megfelelően a nemek szerint bontott intézményi adatok rendszeres elemzését, az azonosított egyenlőtlenségekre válaszoló intézkedések kidolgozását, végrehajtását, monitorozását és ismételt értékelését összekapcsoló, ciklikus folyamatként képzelhető el. Ennek része lehet többek között a bérek és a kutatási erőforrások elosztásának rendszeres vizsgálata, az előmeneteli és teljesítményértékelési szempontok átláthatóvá tétele, továbbá a gondoskodási kötelezettség és az ezzel összefüggő pályamegszakítás figyelembevétele. Ez utóbbi nem korlátozódhat az egyéni életutak utólagos korrekciójára: olyan intézményi feltételek és gyakorlatok kialakítását is igényli, amelyek számításba veszik a társadalmi munkamegosztás következtében aránytalanul a nőkre háruló gondoskodási feladatokat. Idetartozhatnak például a hozzáférhető gyermekfelügyeleti és más gondoskodást támogató szolgáltatások, valamint a munkaidő, az értekezletek, az oktatási felada-

tok és a szakmai részvétel ennek megfelelő szervezése. Az ilyen intézkedések mellett a nemileg kódolt kompetencia- és kiválóságértelmezések szervezeti és interperszonális megkérdőjelezésére is szükség van.

Az olyan gyakorlatok, mint a gyermekgondozás miatt kieső időszakok kizárása a teljesítményátlagok számításából, a gyermekfelügyeleti szolgáltatások biztosítása és a pályázati és előmeneteli eredmények nemek szerinti monitorozása önmagukban nem számolják fel az egyenlőtlenségeket, de egy koherens intézményi folyamat részeként gyengíthetik azok egymást megerősítő mechanizmusait.

A KDRM intézményi állapotfelmérésekhez való hozzájárulása nem abban áll, hogy közvetlen módszertani útmutatót vagy egységes indikátorrendszert kínál a nemi egyenlőségi tervek elkészítéséhez. Az intézményi audit vizsgálati területeit az uniós és az EIGE által kidolgozott követelmények és módszertani útmutatók¹⁵ kijelölik. A modell azt teszi lehetővé, hogy az e területeken feltárt egyenlőtlenségeket ne egymástól független problémák halmazaként, hanem ugyanazon nemi hierarchiát legitimáló jelentésrendszerek összekapcsolódó és egymást kumulatíván megerősítő megjelenési formáiként értelmezzük. Ezáltal az adatfelvétel és a beavatkozások tervezése során egyaránt láthatóvá válhat, hogy a strukturális, szervezeti, interperszonális és egyéni dimenziókban működő folyamatok miként erősítik vagy gyengítik egymás hatását. A modell ezért nem szabványosított mérőeszköz, hanem az intézményi diagnózis eredményeinek összekapcsolt értelmezésére szolgáló elméleti és diagnosztikai keret.

A KDRM egyúttal az intézményi beavatkozás korlátaira is rámutat. Az egyetem nem létrehozza, hanem saját működési logikájának megfelelően rekontextualizálja a társadalmi nemi rend legitimációs jelentésrendszereit. Ezért miközben intézményi szinten képes gyengíteni vagy megszakítani az egyenlőtlenségek újratermelődésének egyes folyamatait, önmagában nem szüntetheti meg az e folyamatokat állandóan újratermelő társadalmi strukturális viszonyokat. A tartós változás ezért az intézményi beavatkozás és a társadalmi nemi egyenlőtlenségek strukturális feltételeinek átalakítására irányuló, átfogó egyenlőségi politika együttesét igényli. Ez nem mentesíti az egyetemet saját működésének átalakítása alól: az intézményi változások megszakíthatják a nemi hierarchiák legitimációját, és vissza is hathatnak a tágabb társadalmi viszonyokra.

A KDRM így olyan integrált értelmezési keretet kínál, amely egyszerre teszi láthatóvá az akadémiai nemi egyenlőtlenségek újratermelődésének összekapcsolódó mechanizmusait, a koherens intézményi beavatkozás feltételeit és annak társadalmi strukturális korlátait.

15 Például az ELTE által kidolgozott Módszertani útmutató nemi egyenlőségi terv kialakításához című kézikönyv elérhető: <https://www.elte.hu/dstore/document/19722/ELTE%20NET-TINLAB%20kiadvany.pdf>

Etikai nyilatkozat

A Szociológiai Szemle folyóirathoz benyújtott *Atársadalmi nemirendrekontextualizációja az akadémiai térben: integrált modell az akadémiai nemi egyenlőtlenségek elemzésére* című tanulmány kutatási etikai engedéllyel nem rendelkezik, mivel a kutatás időpontjában az intézményben még nem működött előzetes etikai engedélyezési eljárás. A kutatás a társadalomtudományi kutatásetika alapelveinek betartásával zajlott: a részvétel önkéntes volt, az adatokat anonimizált formában kezeltük, és az elemzés során minden azonosításra alkalmas információt eltávolítottunk.

Adathozzáférési nyilatkozat

A Szociológiai Szemle folyóirathoz benyújtott *Atársadalmi nemirendrekontextualizációja az akadémiai térben: integrált modell az akadémiai nemi egyenlőtlenségek elemzésére* című tanulmányban a kutatás során felhasznált intézményi szintű aggregált adatok az Eötvös Loránd Tudományegyetem nyilvánosan hozzáférhető intézményi adatain, valamint a *Nemi Egyenlőségi Terv – Keretterv (2021)* dokumentumban közölt adatokon alapulnak.

AI-használati nyilatkozat

A Szociológiai Szemle folyóirathoz benyújtott *Atársadalmi nemirendrekontextualizációja az akadémiai térben: integrált modell az akadémiai nemi egyenlőtlenségek elemzésére* című tanulmány elkészítéséhez a szerző a következő tartalom-előállításra alkalmas generatív mesterségesintelligencia-eszközt használta a kézirat nyelvi és stiláris javítása és az ábrák előállítása céljából: OpenAI ChatGPT, 2026. A szerző felelősséget vállal a tanulmány tartalmának pontosságáért, hitelességéért és eredetiségéért.

Irodalom

- Acker, J. (1990). Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. *Gender & Society*, 4(2), 139–158. <https://doi.org/10.1177/089124390004002002>
- Acker, J. (1992). Gendering organizational theory. In Mills, A. J., & Tancred, P. (szerk.), *Gendering organizational analysis* (pp. 248–260). Sage.
- Acker, J. (2006). Inequality regimes: Gender, class, and race in organizations. *Gender & Society*, 20(4), 441–464. <https://doi.org/10.1177/0891243206289499>
- Acker, S. (2012). Chairing and caring: Gendered dimensions of leadership in academe. *Gender and Education*, 24(4), 411–428. <https://doi.org/10.1080/09540253.2011.628927>
- Bartus, D. (2019). *Tudománymetriai szempontok az oktatói-kutatói előmeneteli stratégiához*. ELTE BTK.
- Berger, P. L., & Luckmann, T. (1966). *The social construction of reality: A treatise in the sociology of knowledge*. Anchor Books.

- Bernstein, B. (1990). *The structuring of pedagogic discourse*. Volume IV: Class, codes and control. Routledge.
- Bianchi, G., Žilinská, M. Š., Očenášová, Z., Dohotariu, A., Grünberg, L., Ilinca, C., Jordan, R., Junkar, I., Kaminska, A., Kobe, S., Popova, A., Popova, J., Remškar, M., Stęplewska, K., Tramšek, M., & Vukašinović, V. (2026). Discourses of gender equality in academic institutions in selected Central and Eastern European countries. *Gender, Work & Organization*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1111/gwao.70100>
- Blau, F. D., & Kahn, L. M. (2003). Understanding international differences in the gender pay gap. *Journal of Labor Economics*, 21(1), 106–144. <http://doi.org/10.1086/344125>
- Charles, M., & Bradley, K. (2009). Indulging our gendered selves? Sex segregation by field of study in 44 countries. *American Journal of Sociology*, 114(4), 924–976. <https://doi.org/10.1086/595942>
- Clance, P. R., & Imes, S. (1978). The imposter phenomenon in high achieving women: Dynamics and therapeutic intervention. *Psychotherapy: Theory, Research and Practice*, 15(3), 241–247. <https://doi.org/10.1037/h0086006>
- Connell, R. W. (1987). *Gender and power: Society, the person and sexual politics*. Polity Press.
- Eccles, J. S. (1994). Understanding women's educational and occupational choices. *Psychology of Women Quarterly*, 18(4), 585–609. <https://doi.org/10.1111/j.1471-6402.1994.tb01049.x>
- Ely, R. J., & Meyerson, D. E. (2000). Theories of gender in organizations: A new approach to organizational analysis and change. *Research in Organizational Behavior*, 22, 103–151. [https://doi.org/10.1016/S0191-3085\(00\)22004-2](https://doi.org/10.1016/S0191-3085(00)22004-2)
- Fairclough, N. (2003). *Analysing discourse: Textual analysis for social research*. Routledge.
- Foucault, M. (1972). *The archaeology of knowledge*. Tavistock.
- Fox Keller, E. (1985). *Reflections on gender and science*. Yale University Press.
- Fraser, N. (2016). Contradictions of capital and care. *New Left Review*, 100, 99–117.
- Fraser, N. (2022). *Cannibal capitalism*. Verso.
- Geambașu, R. (2024). *Nők a megrekedt forradalomban. Elméletek, fogalmak és erdélyi esettanulmányok a nők fizetett és fizetetlen munkájáról*. Egyetemi Műhely Kiadó.
- Geambașu, R., Gergely, O., Nagy, B., & Somogyi, N. (2022). Alapvető anyaság: Az anyai szerep felértékelődése középosztálybeli magyar nők körében az első Covid19-lezárások idején. *Socio.hu Társadalomtudományi Szemle*, 12(4), 4–29. <https://doi.org/10.18030/socio.hu.2022.4.4>
- Gentile, B., Dolan-Pascoe, B., Twenge, J. M., & Grabe, S. (2009). Gender differences in domain-specific self-esteem: A meta-analysis. *Review of General Psychology*, 13(1), 34–45. <https://doi.org/10.1037/a0013689>

- Gill, R. (2010). Breaking the silence: The hidden injuries of neo-liberal academia. In Ryan-Flood, R., & Gill, R. (szerk.), *Secrecy and silence in the research process: Feminist reflections* (pp. 228–244). Routledge.
- Gill, R. (2014). Academics, cultural workers and critical labour studies. *Journal of Cultural Economy*, 7(1), 12–30. <https://doi.org/10.1080/17530350.2013.861763>
- Gill, R., & Scharff, C. (szerk.). (2011). *New femininities: Postfeminism, neoliberalism and subjectivity*. Palgrave Macmillan.
- Grzebalska, W., Kováts, E., & Pető, A. (2017.01.13.). Gender as symbolic glue: How “gender” became an umbrella term for the rejection of the (neo)liberal order. *Political Critique*. <https://politicalcritique.org/long-read/2017/gender-as-symbolic-glue-how-gender-became-an-umbrella-term-for-the-rejection-of-the-neoliberal-order/>
- Hall, S. (1997). The work of representation. In Hall, S. (szerk.), *Representation: Cultural representations and signifying practices* (pp. 13–74). Sage – Open University.
- Harding, S. (1986). *The science question in feminism*. Cornell University Press.
- Hutchins, H. M., & Rainbolt, H. (2016). What triggers imposter phenomenon among academic faculty? A critical incident study exploring antecedents, coping, and development opportunities. *Human Resource Development International*, 20(3), 194–214. <https://doi.org/10.1080/13678868.2016.1248205>
- Ivancheva, M., Lynch, K., & Keating, K. (2019). Precarity, gender and care in the neoliberal academy. *Gender, Work & Organization*, 26(4), 448–462. <https://doi.org/10.1111/gwao.12350>
- Kahneman, D. (2012). *Thinking, fast and slow*. Farrar, Straus and Giroux.
- Kling, K. C., Hyde, S. J., Showers, C., & Buswell, B. N. (1999). Gender differences in self-esteem: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 125(4), 470–500. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.125.4.470>
- Köllő, J. (2014). A legfontosabb tények. In Fazekas, K., & Neumann, L. (szerk.), *Munkaerőpiaci tükrök 2013* (pp. 47–58). MTA KRTK Közgazdaság-tudományi Intézet – Országos Foglalkoztatási Közhazsnú Nonprofit Kft.
- Laclau, E., & Mouffe, C. (1985). *Hegemony and socialist strategy: Towards a radical democratic politics*. Verso.
- Lannert, J., & Nagy, B. (2019). A nők helyzete a magyar tudományos életben. *Szociológiai Szemle*, 29(4), 63–82. <https://doi.org/10.51624/SzocSzemle.2019.4.3>
- Lombardo, E., Naldini, M., & Poggio, B. (2024). Gender inequalities in academia: Multiple approaches to closing the gap. *Sociologia del Lavoro*, 168, 7–16. <https://doi.org/10.3280/SL2024-168001>
- Lynch, K. (2006). Neo-liberalism and marketisation: The implications for higher education. *European Educational Research Journal*, 5(1), 1–17. <https://doi.org/10.2304/eerj.2006.5.1.1>

- MacNell, L., Driscoll, A., & Hunt, A. N. (2015). What's in a name: Exposing gender bias in student ratings of teaching. *Innovative Higher Education*, 40(4), 291–303. <https://doi.org/10.1007/s10755-014-9313-4>
- Mandel, H. (2018). A second look at the process of occupational feminization and pay devaluation. *Demography*, 55(2), 669–690. <https://doi.org/10.1007/s13524-018-0668-1>
- Morley, L. (2013). *Women and higher education leadership: Absences and aspirations*. Leadership Foundation for Higher Education.
- Moss-Racusin, C. A., Dovidio, J. F., Brescoll, V. L., Graham, M. J., & Handelsman, J. (2012). Science faculty's subtle gender biases favor male students. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 109(41), 16474–16479. <https://doi.org/10.1073/pnas.1211286109>
- Nagy, B. (2014). *Háttérben – Kísérlet egy szervezeti nemi rend feltárására*. L'Harmattan.
- Nagy, B. (2024). *Nemek forradalma. A nők vezetővé válásának akadálypályája*. Gondolat Kiadó.
- O'Connor, P. (2023). Is gendered power irrelevant in higher educational institutions? Understanding the persistence of gender inequality. *Interdisciplinary Science Reviews*, 48(4), 669–686. <https://doi.org/10.1080/03080188.2023.2253667>
- O'Keefe, T., & Courtois, A. (2019). 'Not one of the family': Gender and precarious work in the neoliberal university. *Gender, Work & Organization*, 26(4), 463–479. <https://doi.org/10.1111/gwao.12346>
- Paksi, V., & Tardos, K. (2023). „A kutatók miért nem írhatnak alá határozatlan idejű szerződést?” Kutatónők karrier szakaszokon átívelő bizonytalansága a műszaki és természettudományi területeken. *Szociológiai Szemle*, 33(3), 87–115. <https://doi.org/10.51624/SzocSzemle.2023.3.4>
- Ridgeway, C. L. (2011). *Framed by gender: How gender inequality persists in the modern world*. Oxford University Press.
- Rubery, J., & Grimshaw, D. (2015). The 40-year pursuit of equal pay: A case of constantly moving goalposts. *Cambridge Journal of Economics*, 39(2), 319–343. <https://doi.org/10.1093/cje/beu053>
- Rudman, L. A., & Glick, P. (2021). *The social psychology of gender*. The Guilford Press.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership*. Jossey-Bass a Wiley Imprint.
- Steinþórsdóttir, F. S., Brorsen Smidt, T., Pétursdóttir, G. M., Einarsdóttir, Þ., & Le Feuvre, N. (2019). New managerialism in the academy: Gender bias and precarity. *Gender, Work & Organization*, 26(2), 124–139. <https://doi.org/10.1111/gwao.12286>
- Takács, I. (2020). Nők az akadémiai elitben. *Replika*, 117–118, 151–176. <https://doi.org/10.32564/117-118.6>
- Trix, F., & Psenka, C. (2003). Exploring the color of glass: Letters of recommendation for female and male medical faculty. *Discourse & Society*, 14(2), 191–220. <https://doi.org/10.1177/0957926503014002277>

- Van den Brink, M., & Benschop, Y. (2012). Gender practices in the construction of academic excellence: Sheep with five legs. *Organization*, 19(4), 507–524.
<https://doi.org/10.1177/1350508411414293>
- Vicsek, L., & Nagy, B. (2006). „Nemek kultúrája” egy önkormányzatnál. A szervezeti kultúra és a nemek közötti viszonyok összefüggései. *Szociológiai Szemle*, 16(3), 52–86.
- Vicsek, L., & Nagy, B. (2011). „Nemek kultúrája”: előzetes eredmények egy multinacionális cég vizsgálatából. *TNTeF Interdiszciplináris e-folyóirat*, 1(2), 39–70.
http://tntefjournal.hu/vol1/iss2/02_vicsek
- Walby, S. (2011). *Future of feminism*. Polity Press.
- West, C., & Zimmerman, D. H. (1987). Doing gender. *Gender & Society*, 1(2), 125–151.
<https://doi.org/10.1177/0891243287001002002>
- Wetherell, M. (1998). Positioning and interpretative repertoires: Conversation analysis and poststructuralism in dialogue. *Discourse & Society*, 9(3), 387–412.
<https://doi.org/10.1177/0957926598009003005>