



KÖZELKÉP

„Hogyan lehet innen elmenni? Hogyan lehet ide visszajönni?” – Kortárs magyar építésznők szakmai helyzetképe¹

BÖRÖNDY JÚLIA²

ABSZTRAKT

Az elmúlt években megélnékült az építészetben belüli szakmai diskurzus a nők helyzetéről. A fokozott figyelem oka, hogy a 2000-es évek eleje óta a diplomázók között egyre inkább a nők kerülnek többségbe, mely ellentétes a köztudatban meggyökeresedett sztereotípiákkal, miszerint az építészek általában férfiak. A nemekre vonatkozó pontos arányokkal kapcsolatban mindeztáig csak becslések álltak rendelkezésünkre, így tanulmányom első felében levéltári dokumentumokon és egy digitális adatbázison keresztül rekonstruálom az idővonalat, hogyan változott a nők számbeli aránya a Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetem Építésztechnológiai Karának hallgatóinál 1941 és 2023 között. Ezt követően kutatásom második felében arra kerestem a választ, miért nem látjuk a nőket a szakmai közéletben, építészeti díjazottak köreiből és tudományos, művészeti akadémiák tagjaiként – milyen strukturális akadályok gátolják őket a szakmai előmenetelben. Ennek vizsgálatát építésznőkből álló fókuszcsoporthoz segítségemmel végeztem.

KULCSSZAVAK: építésznők, társadalmi nem, karrier, munka, műszaki felsőoktatás, üvegplafon, szürkefoglalkoztatás

ABSTRACT

„How to Leave Here? How to Return Here?” – The Professional Situation of Contemporary Female Architects in Hungary

In recent years, the professional discourse within architecture regarding the situation of women has intensified. The reason for this increased attention is that since the early 2000s, women have become the majority among graduates, which contradicts the deeply rooted stereotypes in the public consciousness that architects are generally men. Until now, we only had estimates regarding the exact gender ratios. Therefore, in the first part of my study, I reconstructed how the ratio of women changed among the students of the Faculty of Architecture at Budapest University of Technology and Economics from 1941 to 2023, using archival documents and a

¹ A Kulturális és Innovációs Minisztérium ÚNKP-23-3 kódszámú Új Nemzeti Kiválóság Programjának a Nemzeti Kutatási, Fejlesztési és Innovációs Alapból finanszírozott szakmai támogatásával készült.

² Böröndy Júlia: építésztechnológus, Eötvös Loránd Tudományegyetem, Szociológia Doktori Iskola, Interdiszciplináris Társadalomkutatások PhD-program; juliaborondy@gmail.com.



KÖZELKÉP

digital database. Following this, in the second part of my research, I pursued answers to why we do not see women in the professional public sphere, among architectural award winners, and as members of scientific and artistic academies – what structural barriers hinder their professional advancement. This examination was conducted with the help of focus groups consisting of female architects.

KEYWORDS: *female architects, gender, career, work, technological education, glass ceiling, informal employment*

Bevezetés

Kutatásom célja a hazai építésznők pályaképének, perspektíváinak bemutatása, valamint a hazai építészet területén uralkodó, nőket érintő egyenlőtlenségek feltárása. Ugyan az építészet itthon elsősorban a mérnöki tudományok közé sorolt,³ a STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics) ágazatokban látható olyan tendenciák, mint a nők alacsony részvétele az egyetemi képzésekben (Paksi 2014, Cheryan et al. 2016, kiemelten a mérnöki terület vizsgálata: Faulkner 2009a, 2009b,), ma már nem aktuálisak egy az egyben a területen. Nincs szó a nők számbeli alulreprezentáltságáról: a frissen felvételizett évfolyamok között évek óta a nők vannak többségben, ami nem váratlan jelenség – a diplomát szerettek között már 20 éve is fele-fele arányban voltak férfiak és nők (Simon 2004: 7).

Az elmúlt években megélnéül az építészetben belül a szakmai diskurzus a nők helyzetéről, legyen szó az online építészeti médiumok tartalmairól (Építészfórum, Octogon online), a Magyar Építészeti Múzeum és Műemlékvédelmi Dokumentációs központ „Magyar Építésznők” kutatási projektjéről, vagy az egyre gyakoribb kezdeményezésekről és eseményekről, melyek ebben a témában hívnak gondolkodásra, párbeszédre. Azonban célzott kutatás mindezekig nem foglalkozott az építésznők kortárs helyzetképével, tudományos igényű írás nem született a témában. Másrészt, a kutatás szükségességét indokolja, hogy mivel a nők szakmai megítélése és helyzete viszonylag friss (és a mai napig csak szűk rétegek által elismert) téma a hazai építészeti közbeszédben, az egyetemi hallgatók számának vonatkozásában sem történtek specifikus elemzések. Az építészkarokon tanuló nők arányát az építés szak-

³ Hazánkban építészmérnök és építőművész végzettséget is lehet szerezni. A két képzés eltérő szemléletben zajlik, nevükhöz hűen az előbbiben a műszaki, míg utóbbiban a művészeti vonal kap nagyobb hangsúlyt. A 2014/15 és 2020/21 közötti időszakban a Diplomás Pályakövetési Rendszer adatai szerint évente átlagosan 209 hallgató szerez építészmérnöki alapképzésben diplomát, míg építőművészként átlagosan 46. Fontos megkülönböztetni az építészmérnöki és építőmérnöki területet is. A két képzést más egyetemi szakon lehet megszerezni, és a későbbi tevékenység területe is eltér, más tervezői jogosultságokkal is gyakorolhatók (a BME-n még az ezeket oktató karok is egymástól függetlenül működnek). Míg az építészmérnök elsősorban az épületek megtervezésével foglalkozik többféle léptékben, az építőmérnök feladatai közé szakterületétől függően az infrastrukturális létesítmények, műtárgyak és csarnokszerkezetek mérnöki tervezése, tartószerkezetek méretezése, földmérés stb. tartozik.



KÖZELKÉP

ma az elmúlt években elsősorban egyetemi oktatók beszámolóiból, közelítéseiből és az ezeket idéző publicisztikákból ismerte, melyek jellemzően 70-80% körüli arányt becsültek a friss évfolyamokon.⁴ Ezek a közelítések viszont torzítanak: mint később látni fogjuk, a nők arányát felül-, a férfiak arányát alulbecsülik. A nemek arányának változását és a jelenlegi helyzetet dolgozatomban szintén ismertetem.

A szakmai közéletet mindazonáltal a mai napig férfiak uralják, ők láthatók a szakmán „kívülről”. Az építészeti díjakat férfiak többnyire viszik el, erre a legszemléletesebb példa az Ybl-díj, ahol az 1953-as alapítás óta összesen 493 építész díjaztak, melyből csupán 45-en nők, és az elmúlt években sem láthatunk javuló trendet: utóljára három évvel ezelőtt nyert nő Ybl-díjat.⁵ A Kossuth-díj ebből a perspektívából még komorabb képet fest, ahogy Kovács Dániel arra rámutatott 2023-ban, az Építészforumon megjelent cikkében: építésznőt tulajdonképpen még sosem tüntettek ki ezzel a díjjal, az ehhez a címhez legközelebb álló Czukor Anna is brigádvezetői munkájáért nyerte el ezt az elismerést (Kovács 2023). A szakmai szervezetek vezetői és választott testületei szintén elsősorban férfiakból tevődnek össze (sem a Magyar Építészeti Kamara,⁶ sem a Magyar Építőművészek Szövetségének⁷ elnökei és alelnökei között nem találunk nőt, csupán az elnökségi tagok között)⁸, csak úgy, mint a tudományos és művészeti akadémiák tagjai (MTA Műszaki Tudományos osztálya, az Építészeti Tudományos Bizottság 32 tagjából mindössze nyolcan nők, a Széchenyi Irodalmi és Művészeti Akadémia Építőművészeti Osztályán a 29 tag között 4 nőt találunk, Magyar Művészeti Akadémia Építőművészeti Tagozatán a 36 akadémikusból csupán ketten nők)⁹.

Az építészet azért mondható különleges példának, mert a fent leírt folyamat évek óta jelen van. Ahogy a tanulmány második részéből látni fogjuk, belülről nagyon is érzékelhető és feszültséget kelt, miközben a „laikus” közönség felé ebből mi sem látzik. Az építészet messziről látható dimenziója továbbra is férfiakból tevődik össze, ennek hatására konstruálódik és újrakonstruálódik a sztereotip kép, miszerint az építész neme férfi. Mindez pedig a szakmában érvényesülő nők mindennapjaira és munkavégzésére, valamint a szakmában tapasztalható hatalmi dinamikákra is befolyással van, ez utóbbit szintén részletesen kifejtem a tanulmányban.

Kutatásomnak nem volt célja, hogy válaszoljon az örök dilemmára – „másképp terveznek-e a nők, mint a férfiak?” –, helyette a szakmai közegen belül és kívül működő előítéletekről, valamint ezek cáfolatáról szól, és arra keresi a választ, milyen mindennapi megélései, lehetőségei és perspektívái vannak napjainkban egy építész-

⁴ Pl. Monti 2023, Kammermann 2024.

⁵ <https://yblegyesulet.hu/ybl-dij/ybl-dijas-epiteszek/> utolsó elérés: 2024. 05.02.

⁶ <https://mek.hu/index.php?link=elnokseg> utolsó elérés: 2024. 05.02.

⁷ <https://meszorg.hu/index.php?t=rolunk&m=elnok-elnokseg> utolsó elérés: 2024. 05.02.

⁸ Előbbi esetében az öt elnökségi tagból ketten nők, az utóbbiban a négy tagból egy nő.

⁹ <https://mta.hu/vi-osztaly/tudomanyos-bizottsagok-105558> utolsó elérés: 2024. 05.02.

<https://mta.hu/szima/tisztsegeviselok-105785> utolsó elérés: 2024. 05.02.



KÖZELKÉP

nőnek Magyarországon. Vizsgálom továbbá, milyen mögöttes struktúrák nehezítik szakmai előmenetelüket, mi az oka, hogy olyan keveseknek sikerül a szakmai elismeréseket, akár díjak formájában, akár köztisztviselőként álló pozíciók betöltésével megszerezni.

Munkám kétféle módszertannal végeztem. Egyrészt elemeztem, hogyan változott 1941 és 2023 között a nők és férfiak aránya az építészmérnöki diplomát adó képzésekre beiratkozottak és diplomát szerzettek körében. Ehhez a Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetem (továbbiakban: BME) levéltárában őrzött archív dokumentumokra, évkönyvekre támaszkodtam, valamint a BME Építészmérnöki Karának (továbbiakban: BME ÉPK) Dékáni Hivatalának anonimizált adatbázisára, melyekből kirajzolódik a nemek arányának változása a karon. A kortárs építésznők pályaképét fókuszcsoportos kutatáson keresztül rekonstruálom, melyeket 2024 márciusában és áprilisában rögzítettem Budapesten.

Áttekintés: út a női hallgatók felvételét korlátozó szabályozások eltörléséhez

A nők műszaki felsőoktatásban való részvételének 20. századi történetét Palasik Mária dolgozta fel 2003-ban átfogó tanulmányában. Mindezek áttekintése magyarázó erővel bír a BME ÉPK hallgatóinak nemi arányaira is, így az alábbiakban összegzem azokat a döntéseket, melyek lehetővé tették vagy épp, hogy korlátozták a nők építészképzésben való részvételét a Műegyetemen.

A Műegyetem először 1912-ben nyitott a nők felé: ekkor engedélyezték a bölcsészkar kémia szakos tanulóinak, hogy rendkívüli hallgatóként részt vegyenek előadásokon és laborgyakorlatokon, azonban a nők lehetőségét a tényleges beiratkozásra ekkor még elvetették. Az első magyar, női építész hallgatók beiratkozására még néhány évig várni kellett. *„Az első világháború után a rövid életű polgári demokratikus rendszernek köszönhetően 1918 decemberében néhány hónapra megnyílt az összes világi egyetem a nők előtt Magyarországon, tehát először adódott lehetőség arra, hogy a nők mérnöknek is tanulhassanak.”* (Palasik 2003: 2) Palasik (2003) hozzáteszi, hogy ennek ellenére ekkor még nem volt ugrásszerű növekmény a nők létszámában; mindössze 10 új női hallgató iratkozott be az egész egyetemre, ebből hárman az építészként kezdték meg tanulmányaikat.

A nők műszaki felsőoktatási tanulmányai előtt néhány hónap múlva újbóli akadályok jelentek meg: először az 1919-es ellenforradalmi rendszerváltás hatására rektori hatáskörben, majd rövidesen törvényileg is ellehetetlenítették. Haller István 1920. február 27-i rendelete és a numerus clausus nőkre vonatkozó kiterjesztése további évekig gátolta a nők mérnöki továbbtanulását. Ezzel párhuzamosan 1924-ben



KÖZELKÉP

a Műegyetem rektori tanácsa úgy döntött, az építészeti osztály¹⁰ a hallgatói létszám 5%-áig nőket is felvehet, de kizárólag akkor, ha a létszámot férfiakkal nem tudják feltölteni. 1927-ben ez a gyakorlat kultuszminiszteri rendelettel is rögzült: ebben az építészeti pálya mellett a közgazdasági tanulmányokat is lehetővé tette nők számára, azonban felvételüket csak a fent leírt, 5%-os korlátozással hagyta jóvá (Palasik 2003).

Palasik (2003) hangsúlyozza, hogy a nők műszaki felsőoktatásban való részvételével kapcsolatos lazítások és szigorítások minden esetben politikai és gazdasági motivációval rendelkeztek. Az I. világháborút lezáró békeszerződésekkel Magyarország területei kétharmadát elveszítette, az így határon kívülre került településekről tömegek vándoroltak Magyarországra, ami a munkaerőpiacon – és ezzel a mérnöki pályán is – jelentős túlkínálatot vont maga után. A nőket érintő korlátozó intézkedések célja tehát az volt, hogy a túlkínálatot rendezze, ezáltal biztosítsa továbbra is a férfiak munkához jutását.

1936-ban az építészeti osztály kérvényt nyújtott be annak érdekében, hogy a nők létszáma túlléphesse az 5%-ot. Ennek oka elsősorban abban volt kereshető, hogy az egyetem két professzorának lánya is meg szeretne volna kezdeni építész tanulmányait. Beadványukat azzal is indokolták, hogy minden végzett építész el tudott helyezkedni, így a nők nem veszélyeztetik a férfiak munkáját. A kérvényt az államtitkár egyedi esetként teljesítette, de a korlátozás továbbra is érvényben maradt. Eltörlésére még 10 évig kellett várni, mikor 1946-ban a magyar demokratikus parlament törvénybe iktatta a nők férfiakkal egyenlő feltételeit az egyetemi és főiskolai továbbtanulásban (Palasik 2003).

Tehát, ahogy Palasik (2003) tanulmányában láttuk, a nők 1946-tól vehettek részt korlátozás nélkül a műszaki felsőoktatásban. Longitudinális elemzésem majd innen veszi fel a fonalat, hogy áttekintse, miképp változott a nők részvétele a képzésben.

Építészeti munka és nők

Az építészeti munka egy férfiak által dominált, versengő közeg (Fowler – Wilson 2004, Heynen 2012). A bevezetésben is vázolt tendencia, a nők elismertségének hiánya, valamint az építészettörténeti kánon férfiközpontúsága általánosan meghatározó a területen. Az éjszakába nyúló munka és önkiszármányolás már az egyetemen elkezdődik, és nem ér véget a munkaerőpiacra való kilépéssel (de Graft-Johnson et al. 2005), sőt, kiegészül a felettesi elvárásokkal, így gyakran a munkakultúra szerves részét képezi a túlórázás. Munkaidejüket ezzel szemben az alkalmazottak többnyire nem oszthatják be rugalmasan, nem illeszthetik napi teendőik elvégzéséhez. Az építészeti szakmagyakorláshoz mindezek felül hozzátartozik a rendszeresen elő-

¹⁰ Önálló Építész-mérnöki Karról csak 1950-től beszélhetünk (Istvánfi 2015).



KÖZELKÉP

forduló stressz, a szűk határidők – az elvárásokhoz képest pedig sokak érzik alacsonyabbnak a bérszínvonalat. A vizsgált szakirodalmak szerzői a fentiek alapján egyetértettek abban, hogy nem beszélhetünk egy olyan szakmai környezetről melyben egyenlő feltételekkel indulnak a nők és férfiak (Fowler – Wilson 2004, de Graft-Johnson et al. 2005, Heynen 2012, Sang 2014, Savitri 2021, Hartmann 2022).

Fowler és Wilson 2004-es közös tanulmányában Bourdieu elméleti kereteiből kiindulva elemzi az építészet szakmai viszonyait, külön szakaszt szentelve a *Férfiuralomban* (Bourdieu 2000) leírt férfi-nő relációra. A szerzők átfogóan összefoglalják a bourdieui elméletet, kitérve a család, egyház és iskolák szerepére a férfiuralom fenntartásában, a szimbolikus erőszakra, a nők szerepére a szimbolikus tőke újratermelésében, valamint a férfiak megbecsülés utáni hajszájára. Áttekintésük tartalmazza, miképp tartják vissza a férfiak a magas presztízsű pozíciókat és feladatokat, míg a nőket csak a kisebb megbecsüléssel és jutalmazással járó posztokhoz engedik közel. Ezzel egyidejűleg kritikát is megfogalmaznak: véleményük szerint fontos, hogy jobban teoretizáljuk a nők kihívásait és küzdelmeit a férfiak monopol helyzetének meggingatásában és felszámolásában, melyre az orvostudományok esetét hozzák példának. Kutatási eredményeik ismeretében leszögezik, hogy az építészet esetében egyértelműen egy olyan területről beszélhetünk, ahol a férfiak megőrizték „jogaikat” a *legnemesebb feladatok* elvégzésére. Azonban ez semmiképp sem feltételezi, hogy a nők nem lennének az ezekhez szükséges kulturális tőke birtokában, sőt, éppen az ellenkezője áll fenn, hiszen az építészeti iskolák által kiadott képesítéseket nem vonják kétségbe a szakmai közegben. Rámutatnak, hogy sok esetben még a tervezésben erős férfiak sem szeretnék vállalkozóként előre lépni, hiszen ez rengeteg olyan attribútumot kíván meg (például a kellő versenyszellem, fegyelmezett időmenedzsment), melyeknek elsajátítása és összehangolása komoly kihívást jelent. Vélekedésük szerint a nők szemében kétszeresen is fenyegetőnek tűnik a vállalkozói lét: egyrészt a hatalom megszerzése és az ezzel járó küzdelem miatt, másrészt, hogy nemi szocializációjuk révén az építészetre jellemző versengő közegben gyakran eszüköztelennek érzik magukat az érvényesüléshez (Fowler – Wilson 2004).

A fent leírt környezetben tehát a nők karrierútja jellemzően más ívet jár be, mint a velük azonos képzettségű férfiaké. Ha az eltérések okait szeretnénk bemutatni, érdemes a szocializációs mintáknál kezdeni a vizsgálódást. Míg a nőket kisgyermek koruktól fogva az olyan jellemvonásokért jutalmazták, mint az empátia, alkalmazkodóképesség vagy önfeláldozás, férfiak esetében ez az önérvényesítés, magabiztosság, versenyszellem és agresszivitás felé tolódik (Eagly – Wood 2012). Később, felnőttként a munkaerőpiacon és a karrierépítésnél elsősorban ez utóbbiakkal lehet előrejutni, míg a „feminin” tulajdonságok leértékelődnek (Nagy 1997). Bourdieu ezzel kapcsolatban úgy fogalmaz: a nők szakmai előmenetele nehezített, hiszen a magas presztízsű pozíciókat „*méretre szabják maguknak a férfiak*” (Bourdieu 2000: 71). Így ahhoz, hogy a nők is érvényesülni tudjanak, sok esetben olyan, hagyományosan



KÖZELKÉP

férfiaktól elvárt attitűdök felvételére van szükség, mint például az agresszivitás, magabiztosság vagy „*veleszületett tekintély*” (Bourdieu 2000: 71).

A nők karrierjének vizsgálatakor visszatérő problémakör a munka és magánélet összehangolása is. Nagy Beáta és Paksi Veronika rámutat, hogy mindebben a kihívást többnyire az anyaság jelenti, melynek az a gyökere, hogy a gondoskodási feladatok egyenlőtlen megosztása miatt a gyermekvállalás továbbra is elsősorban az anya karrierjére van hatással. Mindez kezdődik azzal, hogy a hosszú szülői szabadság mellékhatásaként megszakítások tűzdelik a nők karrierútját, majd folytatódik a kettős elvárással, hogy mind a munka világában, mind az anyaszerepben megfeleljenek. A gyermekvállalás után a nők gyakorta tapasztalhatják, hogy rákerülnek az úgynevezett „*mommy track-re*”, vagyis, hogy kisgyerekes anyaként már nem raknak rájuk akkora felelősséget, mint a gyermekvállalásuk előtt, vagy nem számítanak rájuk olyan mértékben, mint a többi kollégára (Nagy 2006, Nagy – Paksi 2014, Engler et al. 2018). Az építészet terén hasonló hátrányokkal kell szembenéznie annak is, aki a rá háruló gondoskodási munka mellett inkább a részmunkaidős foglalkoztatást választja (Hartmann 2022: 24).

Az munka-magánélet egyensúly kialakításán túl további akadályok és fékek is tapasztalhatók a nők szakmai életútjának vizsgálatakor. Cotter és munkatársai (2001) négy kritériumot fogalmaztak meg, melyekkel azonosíthatóvá válik az üvegplafon jelensége: 1) az *üvegplafon* nemi vagy etnikai megkülönböztetést jelent, amelyet az alkalmazott más, munkával kapcsolatos jellemzői nem magyaráznak, 2) a magasabb szinteken nagyobb mértékben tapasztalható, mint az alacsonyabb beosztásokban, 3) jelöli az előrejutás esélyeit is, nem csak a meglévő arányokat, és végül 4) mértéke a karrierút során fokozatosan növekszik. Engler Ágnes, Takács-Miklósi Márta és Tornyi Zsuzsa Zsófia tanulmányában (2018) eképp foglalta össze az üvegplafon jelenségét: „*amikor egy karrier megtorpan, és az előrejutás akadályát nem lehet ugyan látni, de egyértelműen külső tényezők okozzák*”. (lásd még: Purcell et al. 2010, Powell – Butterfield 2015). Ez a típusú vertikális szegregáció megfigyelhető az építészet területén is, melyekről már szó esett a bevezetőben is:

- 2024 májusában sem a Magyar Építészeti Kamara,¹¹ sem a Magyar Építőművészek Szövetségének¹² elnökei és alelnökei között nem találunk nőt, csupán az elnökségi tagok között),¹³
- az MTA Műszaki Tudományos osztálya, Építészeti Tudományos Bizottság 32 tagjából mindössze nyolcan nők, a Széchenyi Irodalmi és Művészeti Akadémia Építőművészeti Osztályán a 29 tag között négy nőt találunk, Magyar

¹¹ <https://mek.hu/index.php?link=elnokseg> utolsó elérés: 2024. 05.02.

¹² <https://meszorg.hu/index.php?t=rolunk&m=elnok-elnokseg> utolsó elérés: 2024. 05.02.

¹³ Előbbi esetében az öt elnökségi tagból ketten nők, az utóbbiban a négy tagból egy nő.



KÖZELKÉP

Művészeti Akadémia Építőművészeti Tagozatán a 36 akadémikusból csupán ketten nők),¹⁴

- mindenhez adalék, ha megvizsgáljuk a Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetem Építészmérnöki Karát: a 11 tanszék közül egyiknek az élén sem találunk női tanszékvezetőt, egyetemi tanári pozícióban a Kar egyetlen nőt sem foglalkoztat, habilitációval is csupán egy nő rendelkezik.¹⁵

A fizetések transzparenciájának hiányából könnyen következik a nők és férfiak fizetése közti szakadék észrevétlensége.¹⁶ A különbség mértékének pontos megállapításához nem állnak rendelkezésre nagymintás, hiteles adatok – a hazai építészetben gyakori a bújtatott foglalkoztatás, a kényszervállalkozás és/vagy csak bérük egy tötrészére bejelentett alkalmazottak (lásd a tanulmány második felében). Ebből kifolyólag a bejelentett bérek nem nyújthatnak valós képet, és a vállalkozók esetében sem lehet egyértelműen elválasztani a valódi, önkéntes szabadúszást és a kényszervállalkozást. A Kortárs Építészeti Központ 2019-es Trust Your Architect kiadványához Bagó Gergő Márk (szociológus) és Balázs Bálint (építész) 2018 decembere és 2019 januárja között felmérést készített a fiatal építészek szakmai helyzetéről. Az online terjesztett kérdőív kitöltői önkéntesen, saját bevallásuk alapján adták meg a szükséges adatokat. Az adatfelvételük alapján a pályakezdő férfiak bónuszok nélküli átlagkeresete 307 943 Ft volt, míg a nőké 258 241 Ft, a kettő között pedig 49 702 Ft, azaz 16,14% nem kiigazított különbség rajzolódott ki. A kutatók akkor a következőképp foglalták össze a jelenséget: „*megfogalmazható tehát az óvatos hipotézis, hogy a teljes építésztársadalmon belül a nők hátrányosabb helyzetben vannak a kereseti viszonyok dimenziójában*” (2019: 22). Az Architect’s Council of Europe 2022-es felmérése alapján¹⁷ Magyarországon az építésznők átlagosan 17%-kal kerestek kevesebbet, mint a férfiak, mely pontosan megegyezik a szervezet által kimutatott európai átlaggal a szakterületen. Azonban az adatok itt sem reprezentatívak a teljes magyar szakmára, ahogy a jelentés is minden adattáblánál felhívja a figyelmet: Magyarországról csak kis mintával rendelkeztek, mindössze 90 kitöltőt sikerült toborozniuk. Összehasonlítóképp, az Eurostat adatai alapján ugyanebben az évben az Európai Unióban a nem kiigazított nemek közötti átlag bérkülönbség (általánosan számítva, nem szakmák szerint bontva) 12,5% volt, míg Magyarországon 17,5%.¹⁸ Ebből megállapítható, hogy az építészet területén látható bérszakadék a magyar át-

¹⁴ Az MTA honlapja alapján. (Utolsó elérés: 2024. 05. 02.)

¹⁵ A tanszéki honlapok alapján, 2024. szeptember 24.

¹⁶ Az építész álláshirdetésekből jellemzően nem jelölnek meg bérsávot, lásd például: <https://epiteszforum.hu/allas/kinal>

¹⁷ The Architectural Profession in Europe: The ACE 2022 Sector Study. Elérhető: <https://www.ace-cae.eu/activities/publications/ace-2022-sector-study/>

¹⁸ Bruttó órabérek alapján, Eurostat: Gender Pay Gap Statistics. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics (Utolsó elérés: 2024. 09. 18.)



KÖZELKÉP

lagtól nem tér el sokban, sőt, kisebbnek mutatkozik – viszont az EU-s átlagok összehasonlításakor egyértelműen látszik, hogy az építészet területén a bérszakadék mértéke felfelé tér el az általánosan számítottól.

Hazai viszonylatban kevés szakirodalom foglalkozik célzottan az építésznők szakmai helyzetével. 2003-ban jelent meg Simon Mariann *Valami más* című interjúkötete, melyben tizenegy kortárs építésznőt kérdezett a szakmához fűződő viszonyáról és munkáikról. Könyve hiánypótló a nők láthatóságának javításában, azonban minden bizonnyal túl korán érkezett a hazai építészeti közegbe, és nem tudott kellő hatást kifejteni a közgondolkodásra. Az interjúkötet a szakmagyakorló nők ünneplését és méltó bemutatását ambicionálta, így nem célja, hogy „kényes kérdéseket” tegyen fel. Nem derül hát ki belőle, milyen hátrányokkal kellett szembenézniük a nőknek a szakmai életútjuk során, érték-e őket megkülönböztetések szakmagyakorlásuk vagy egyetemi évek során, és hogyan befolyásolta karrierútjukat női mivoltuk (Simon 2003).

Időnként születnek – főleg az online szaksajtóban – történeti, életrajzi írások a magyar építészetben meghatározó női karakterekről. Ezekhez fontos referencia Prakfalvi Endre és Ritoók Pál 2012-ben publikált kutatási előzetese, melyben 1918 és 1945 közötti intervallumot vizsgálták az építésznők szűrőjén keresztül (az erre épülő kutatás azonban nem realizálódott). Tanulmányuk a műegyetemi építész hallgatók *Megfagyott Muzsikus* című satirikus lapja, valamint más sajtóorgánumok említései alapján mutat be röviden több 1918 és 1945 között praktizáló építésznőt, Hajas Mária Irmát, Ilves Paulát, Bettelheim Franciskát, Fleischi Etelkát, Várnay Marianné-t, iparművészek és belsőépítészek közül Bánki Zsuzsát és Kovács Zsuzsát, kert- és tájépítészek közül Zimmer Mártát, Schaár Magdát. Mindezen felül említi az 1884–1949 között képezett építőmesterek névsorán szereplő nőket, valamint Pécsi Eszter statikus jelentőségére is kitér. A szövegből messzemenő következtetéseket levonni nem lehet, hiszen címben idézett Pécsi Eszter-mondathoz híven („*Építésznő van néhány*”) elsősorban egy körképet fest le, kutatási irányokat vázol fel (Prakfalvi – Ritoók 2012). Ezt egészítik ki Kovács Dániel művészettörténész *Építészfórumon* publikált eredményei, melyek már részletesebben, életrajzként mutatják be alulku- tatott, de meghatározó nők szakmai életútjait (Czukur Anna, Wolf Johanna), illetve kitér a köztudatban tévesen szereplő információk helyreigazítására is, úgy, mint az első magyar építésznő személyére – aki a jelenleg rendelkezésre álló információk alapján Paulas Erika volt (Kovács 2023a, 2023b, 2024a, 2024b). A témában megje- lent fontos tanulmány Keller Márkus szintén az *Építészfórumon* megjelent, 2021-es munkája, „*Órizzék meg a nőiességüket akkor is, ha véletlenül diplomát szereznek*” – *Építésznők a szocialista nyilvánosságban* címmel. Ebben Mináry Olga és Spiró Éva sajtómegjelenéseit hasonlítja össze, miképp jelent meg a nőiségük a közbeszédben és ez hogyan hat ki későbbi megítélésükre (Keller 2021). Szintén a szocialista idő- szakot dolgozza fel a Simon Mariann és Mary Pepchinski által szerkesztett *Ideological Equals. Women Architects in Socialist Europe* címen megjelent tanulmánykötet



KÖZELKÉP

is, mely már nem csak Magyarországra, hanem a teljes szocialista blokkra fókuszál (Pepchinski – Simon 2016).

Simon Mariann interjúkötetétől számítva nagyjából 15 év elteltével, két ütemben (2018 és 2020) készült el Csontos Györgyi *Nők az építészetben* című dokumentumfilm-sorozata (operatőr: Szabó Mihály), amivel 16 elismert, hazai építésznő munkásságába ad betekintést. A sorozat a korábban televízióban is sugárzott *Tizenkét kőműves* (2006–2012, rendezte: Csontos Györgyi, Csontos János) portréfilm-sorozat ellenpontozására született, melyben egyetlen nő életműve sem kapott helyet. A *Nők az építészetben* bemutatójára a járványhelyzet és a megfelelő platform keresése miatt csak 2023 őszén kerülhetett sor a FUGA Építészeti Központban.¹⁹ A fókusz ebben az esetben is az egyéni életutakra és jelentős munkákra került, csak egy kérdés irányult közvetlenül arra, mit gondolnak, *van-e különbség a férfi és női építész között*. A filmek azt mutatják, e kérdéssel kapcsolatban építésznők nem szívesen vállalnak fel véleményeket – legalább is kamerák előtt biztosan nem. Ugyan a válaszadók ebben a tekintetben nem beszédeseek, a jelenetek sokat elárulnak arról, még ma is mennyi tabu övezi az építésznők szakmai helyzetének tematizálását, és gyakran a nők részéről is kételkedés jelenik meg a felvetés legitimitásával kapcsolatban.

Módszertan

HALLGATÓK NEMI ARÁNYÁNAK VÁLTOZÁSA A BME ÉPÍTÉSZMÉRNÖKI KARÁN 1941 ÉS 2023 KÖZÖTT

A nők 1946-tól vehetnek részt korlátozás nélkül a műszaki felsőoktatásban (Palasik 2003). Annak érdekében, hogy a létszámokban való változás ténylegesen észlelhető legyen, adatgyűjtésem 5 évvel kitoltam: 1941-től kezdődik és 2023-ig, a legfrissebb, elérhető adatokig tart. Ennek során kizárólag a Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetem Építésztechnológiai Karának mint Magyarország legrégebbi és legnagyobb építészképző helyének beiratkozott és diplomázott hallgatóinak számát vizsgáltam. Mivel kutatásom tárgya a kortárs magyar építésznők szakmai helyzete, az adatgyűjtéskor csak a magyar hallgatókra fókuszáltam. A nemek arányára vonatkozó kutatásom forrásai egyrészt levéltári jegyzékek voltak, másrészt a BME ÉPK Dékáni Hivatalától kapott anonimizált adatbázis. A kari adminisztráció a beiratkozott és diplomát szerzett hallgatókról csak 2004-től tárolt elektronikus adatokat a Neptun Egységes Tanulmányi Rendszerben, így a korábbi évekre vonatkozóan a BME levéltárában végeztem kutatást. Az Országos Műszaki Információs Központ és Könyvtárban (BME OMIKK) a beiratkozási jegyzékeket (BME OMIKK VIII. 105/d-2. Mutatókönyvek 4-5. kötet), diplomát szerzett hallgatók névsorait és a BME évköny-

¹⁹ A filmek megtekinthetők a YouTube-on.



KÖZELKÉP

veit tekintetem át. Ezek a hallgatók nevét tartalmazták, azonban a nemüket nem, így azt utónevük alapján rendeltem hozzájuk.

A Dékáni Hivataltól megkaptott, anonimizált adatok rendszerezésekor tovább szűkítettem vizsgálatomat, így az alább látható diagramokról kizárólag az osztatlan képzés (5 év) olvasható le. Habár a Bolognai rendszer bevezetésével az építészkarokon is létrehozták a kétlépcsős képzést, az építészetoktatás hagyományai az osztatlan képzésben gyökereznek – ami miatt ezt a képzéstípust folytatólagosan, továbbra is magas hallgatói létszámokkal hirdetik meg, így jól mutatja az arányok változását. Másrészt, a BSc-MSc képzések vizsgálatának mellőzését tovább indokolta, hogy 2017-ben a kétlépcsős képzés átalakuláson ment keresztül (a BSc képzésideje 4 évről 3,5 évre csökkent, az MSc képzésideje 1,5 évről 2 évre nőtt). Ennek okán – részben a Kar ösztönzésére – a hallgatók tömegesen jelentkeztek át az új képzésbe, mindez pedig rengeteg anomáliát szül az anonimizált adatokban.

Az 1940-es évekig visszavezetett longitudinális vizsgálat célja, hogy megcáfolja a szakmán belül és kívül uralkodó sztereotípiákat a nemek arányát illetően. A számszerű adatok kétirányból is korrigálják az építészet körüli „mítoszokat”: egyrészt szembehelyezkednek a narratívával, miszerint az építészeti tudás a férfiak sajátja lenne, hiszen látni fogjuk, hogy a nők és férfiak aránya a képzésben már a rendszerváltás után kiegyenlítődött, másrészt az ellenkező irányból túlzó becslések helyett is valós arányokat mutat fel.

FÓKUSZCSOPORTOS KUTATÁS

A kortárs magyar építésznők helyzetének feltérképezését fókuszcsoportok segítségével végeztem (Vicsek 2006), ami három ülésben zajlott le. A résztvevőket online toboroztam, a Women in Architecture közösségimédia felületei segítségével és a BME ÉPK levelezőlistáját használva. A fókuszcsoportok helyszíne Budapest volt, mely folytán a résztvevők köre nagyrészt a Budapesten szakmagyakorló nőkre szűkölt. A jelentkezőket ezután tovább szűrtem, a közülük kiválasztottakat pedig 6-7 fős csoportokba osztottam, így összesen 19 építésznő tapasztalatait ismerhettem meg. A beosztás kialakításánál kiinduló feltételként azt határoztam meg, hogy minden alkalommal legyenek jelen gyermekes és gyermektelen nők is, mindegyik kategóriából minimum ketten. Összesen kilenc gyermekes és tíz gyermektelen nő vett részt a kutatásban. A következő lépcsőnél a szakmai tapasztalat volt meghatározó tényező, hány éve dolgoznak és milyen jellegű területeken folytattak munkát. Ez alapján eképp alakultak a csoportok: az elsőben olyan nők vettek részt, akiknek a tervezés meghatározó volt az eddigi szakmai életútjukban, de különböző „másodállásokkal” (oktatás – állami és alapítványi egyetemokről egyaránt, egyesületi munka, látványtervezés) rendelkeznek vagy dolgoztak/dolgoznak az építészet határterületein (szakírás). A csoport összetétele életkor szempontjából diverz volt, a résztvevők 3-36 év pályatapasztalattal rendelkeztek pályájuk során. A második csoportban arra kon-



KÖZELKÉP

centrálтам, hogy tevékenység területe ne csak a tervezést fedje le, hanem az építőipar tágabb spektruma is megjelenjen, így a tervezők mellett (4 fő), a kivitelezés (1 fő) és management (1 fő) területén tapasztalt nő is szerepelt, a csoport tagjai 0,5–22 év tapasztalattal rendelkeztek. A harmadik csoportban főképp pályájuk elején járó tervezők vettek részt, 10 évnél kevesebb szakmai tapasztalattal, ebből egy fő képezett kivételt, aki 24 év tapasztalattal rendelkezett. A leírtak alapján következik, hogy az eredmények statisztikailag nem általánosíthatók.

Az alkalmak szombat délelőtt és munka után zajlottak, és a résztvevők elfoglaltságaira tekintettel 75-85 perc hosszúak voltak. Az ülések során az építésznők többféleképp reflektáltak szakmai helyzetükre, hagyományos kérdésfeltevésen kívül (*Mit gondolnak, számukra mi segítené, hogy azt érezzék, szívesen látja őket a szakma? Mitől éreznék magukat támogatva szakmailag? Véleményük szerint mi kellene hozzá, hogy csökkenjen a nők szakmai lemorzsolódása? Éri-e őket nőként olyan élmény a mindennapjaikban, ami visszahat a tervezői szemléletükre?*) egy előre kiválasztott szövegrészlet által elindított gondolatokat osztották meg egymással (Denise Scott Brown *Room at the Top? Sexism and Star System in Architecture* 1989-es esszéje),²⁰ és rajzos feladat segítségével foglalták össze az őket érő külső hatásokat és belső megéléseiket.

Az alkalmakon mind a moderátor, mind a moderátorasszisztens nő volt, bízva abban, hogy így a résztvevők bátrabban megosztanak olyan tapasztalatokat is, melyeket esetleg férfiak előtt a konfliktushelyzettől tartva nem mernének kimondani. Azonban fontos tudni, hogy a budapesti szakmai kör rendkívül szűk, így annak ellenére, hogy a csoportok összeállításakor irányelv volt, hogy az azonos munkahelyről jelentkezők különböző alkalmakra legyenek beosztva, több esetben a helyszínen derült ki, hogy a résztvevők közül néhányan ismerik egymást korábbról. Az alkalmakról hangfelvétel és teljes átírat készült. Az elhangzottak alapján az elemzéskor csoportonként két kategóriát vizsgáltam kiemelten: miképp írják le a saját helyzetüket, érzéseiket, valamint, hogyan jellemzik a szakmát. Ezeken felül olyan mintázatokat kerestem, melyek többször megjelentek a párbeszéd során, és listáztam azokat az állításokat, melyekhez a jelenlévők többsége tudott kapcsolódni vagy azonosulni vele. Az így felmerült jelenségeket, jellemzőket témákat, problémaköröket, együttesen is összegeztem.

Minhárom alkalomról elmondható, hogy konfliktus és vitahelyzet a résztvevők között nem alakult ki, a ráhangoló feladat végére minden esetben sikerült a bizalmi

²⁰ „A társadalmi jelentéktelenség (...) folytatódik: (...) olasz újságírók, akik figyelmen kívül hagyják Bob (megjegyzés: Robert Venturi, Denise Scott Brown férje és tervezőpartner) kérését, hogy engem szólítsanak meg, mert jobban értek olaszul, mint ő; a diákok csóllátása Bob felé; a »szóval maga az építész!« Bobnak, és a jó szándékú »szóval maga is építész?« nekem. Egyszer egy New York-i építészeti iskola vezetője keresett meg telefonon, mert Bob nem volt elérhető: »Denise, zavarban vagyok, hogy veled beszélek, mert bulit tartunk QP-nek, és Bobot meghívjuk, de téged nem. Nézd, te is QP barátja vagy, és építész, de feleség is egyben, és feleségeket hívunk meg.«”



KÖZELKÉP

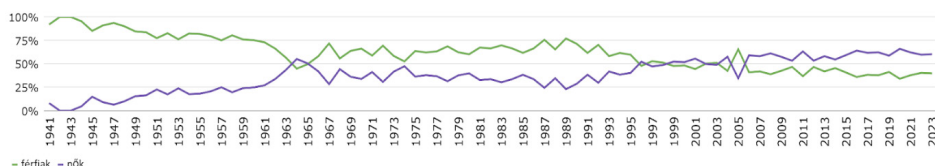
légbört megteremteni. A társaság mindhárom esetben empatikus és megértő volt minden megszólalóval szemben. Azoknak, akik a negatívumok árnyalásaképp helyzetük egy-egy pozitív aspektusára szerettek volna rávilágítani, nem kellett feszélyezve érezniük magukat. A beszélgetésnél a megszólalók igyekeztek újabb és újabb meglátásokat beemelni, amit a többiek non-verbálisan (például bólogatás, mosolygás) is támogattak. A jelenlévők viselkedésük és direkt visszajelzéseik alapján jól érezték magukat, örültek, hogy megoszthatták tapasztalataikat és új emberekkel találkozhattak.

A fókuszcsoport eredményeit közlő fejezetben a résztvevőkre álnéven hivatkozok, valamint életkorukat egy évvel felfelé vagy lefelé módosítottam, hogy teljes mértékben biztosítsam beazonosíthatatlanságukat külső szemek számára.

Nők és férfiak arányának változása a BME Építésmérnöki Karának hallgatói között, 1941–2023

A megvizsgált időszakban a beiratkozott hallgatók összlétszáma folyamatosan változott. Az 1941 és 2023 közé eső intervallumban a legkevesebb beiratkozott hallgató 1966-ban, 93 fővel, míg a legtöbb 534 volt, 1951-ben. A vizsgált időszakban átlagosan 189 ember iratkozott be évente, míg a mediánlétszám 167 volt.

A beiratkozott hallgatókat ábrázoló diagramról 5 egymástól elkülönülő szakasz olvasható le. 1964-ig folyamatosan nő a nők aránya, sőt, abban az évben túl is lép az 50%-on. 1950-ben a VKM 1480–64–4/1950. VI. 4. rendelet alapján létrejön az önálló Építésmérnöki Kar a Műegyetemen, ezzel több mint duplájára nő az évfolyamonként felvett hallgatók létszáma is, az átalakítással 430 hallgató felvételét terveztek (Istváni 2015). Az időszakra építőipari fellendülés jellemző: lezajlanak a háború utáni újjáépítések, megkezdődik a tervgazdálkodás, nagyszámú ipari létesítmény épül, kiemelt szerephez jut a tömeges lakásépítés, ezen felül a '60-as években kezdetét veszi az új gazdasági mechanizmus előkészítése is – mindezek megjelentek az egyetemi képzéssel szembeni elvárásként is, és nemcsak a hallgatói összlétszámra, de a nők műszaki felsőoktatásban való részvételére is ösztönzőleg hatott (Istváni 2015, Palasik 2012).



1. ábra. Férfiak és nők aránya a BME Építésmérnöki Karára 1941 és 2023 között osztatlan képzésre beiratkozott hallgatók körében. Grafikon: saját szerkesztés



KÖZELKÉP

Ezt követően, 1965 és 1989 között egy stabilizálódás következik, ahol a nők aránya 23% és 50% között ingadozik, az intervallumban az átlag és a medián is 36%. Palasik (2003) tanulmánya szerint az 1970-es években a világgazdasági válság hullámai visszavetették a hallgatói létszámokat a felsőoktatásban, és a nők létszámában is csökkenést idéztek elő. Érdekes jelenség, hogy mindez az építészképzésben nem hagyott nyomot, sem a hallgatói létszám, sem a nők arányának visszaesése nem tapasztalható. A következő nagyobb változást csak a rendszerváltás hozza magával. Az állami tervezőintézetek megszűnésével elkezd tovább csökkenni a férfiak aránya, ez folytatódik 1996-ig, mikorra néhány év leforgása alatt gyakorlatilag kiegyensúlyozódik a nemek aránya a képzésben. Ezután ismét egy stagnáló időszak következik 2004-ig. Itt egy lokális visszaesést láthatunk a nők számában (35%), majd 2006 után már egyértelmű többség látszik, ekkor az arány 53% és 66 % között terjed, átlagosan 60%-on, míg a medián érték 59%.

A 2000-es évek eleje számos változást hozott a hazai felsőoktatásban, a Bolognai folyamat részeként átalakult a felsőoktatási felvételi és pontszámítás, bevezették a kreditrendszert, a kétszintű érettségit. Ugyan a Bolognai Nyilatkozat már 1999-ben aláírásra került, Magyarországon más csatlakozó országokhoz viszonyítva későn, csak 2004-ben kezdték meg az átállás előkészítését, az erre vonatkozó törvény pedig 2005-re született meg (Kiss 2014). Kérdés, hogy a követelmények változása hatott-e motiváló erővel a nők nagyobb arányú részvételére; mindez hozzájárult-e a nemi alapú előítéletek érvényesülésének csökkentéséhez a műszaki területen (Cheryan et al. 2016), vagy egy véletlenszerű együttjárásról beszélünk? E kérdés megválaszolása tanulmányom kereteibe nem férhet bele. Ennek ellenére mindenképp érdemes a diagram értelmezésekor a felsőoktatást érintő változásokat szem előtt tartani, hiszen a személyes felvételi központi érettségi pontszámaira való áttérés lényegében megszünteti a nemek beazonosíthatóságát, így a teljesítmény nemi jellegét is – ennek következtében a nőkkal kapcsolatos (legtöbbször rejtett és nem reflektált) negatív előítéletek a felvételi bizottságot már nem befolyásolhatják (Steinpreis et al. 1999, Goldin – Rouse 2000).²¹ Érdekeség továbbá, hogy ahogy a '70-es évek válságait nem érezte meg az építészképzés a felvételi létszámokban, úgy igaz ez a

²¹ A személyes meghallgatás (vagy felvételi eljárás) során érvényesülő rejtett, nőikkel szembeni előítéletek jelenlétét már több ízben bebizonyították. Goldin és Rouse, (2000) kutatása igazolja, hogy a „vak” meghallgatások (paraván mögött történő játék, ahol a bizottság nem látja a zenészt) bevezetése 50%-kal növeli az esélyét, hogy egy nő továbbjut a többkörös felvételi folyamatban, és többszöröse növeli annak valószínűségét is, hogy a végső fordulóban nőt válasszanak. A névsorokat vizsgálva a vak meghallgatás magyarázhatja a nők felvételének 30%-os, valamint a nők arányának 25%-os növekedését a zenekarokban 1970 és 1996 között. Egy másik kísérlet, melyet Steinpreis és munkatársai végeztek (1999) azt vizsgálta akadémikusok részvételével, mennyire meghatározók a nemi alapú előítéletek egy adott pozícióra történő kiválasztáskor: Eredményeik azt mutatják, ugyanolyan képesítésű jelentkezők közül inkább részesítették előnyben a férfit, mint a nőt.



KÖZELKÉP

2008-as válságra is: sem a nemek aránya nem tolódott el, sem a hallgatói létszám visszaesése nem tapasztalható.

Palasik (2003) tanulmányában egy táblázatban összegezte a nők arányát a műszaki egyetemek nappali tagozatos hallgatói között. A BME ÉPK osztatlan képzésének adataival összevetve megfigyelhető, hogy a műszaki képzések együttes vizsgálatához mérve az építészképzésben már az 1958-as évben is magasabb volt a nők aránya, és míg a műszaki képzésekre vonatkozó arány 1958-tól 2001-ig csak 12,4%-ot javul, a BME ÉPK osztatlan képzésén ez 35,9%.

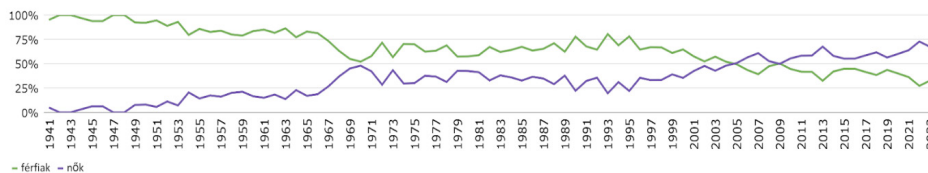
1. táblázat. Nők aránya a műszaki egyetemek nappali tagozatos hallgatói (Palasik 2003) között, valamint a BME ÉPK osztatlan képzésén. Ábra forrása: saját szerkesztés

Év	Nők aránya a műszaki egyetemek nappali tagozatos hallgatói között (Palasik 2003) (%)	Nők aránya a BME ÉPK osztatlan képzésén (%)
1958	11,9	19,7
1966	20,1	42
1970	20,1	33,9
1974	19,5	47,4
1979	17,2	37,7
1984	17,1	33,7
1989	14,6	23
1994	19,6	38,5
1999	23,7	52,3
2001	24,3	55,6

A diplomázott hallgatók között hasonló tendenciák figyelhetők meg, nagyjából 5-6 éves (képzési idő) elcsúszással késleltetve. A diagramok összehasonlításával jól olvasható, hogy habár a 1995 és 2005 közötti időszakban a beiratkozottak körében több évben is átlépte a nők aránya az 50%-ot, a diplomát szerzettek között csak 2006 után váltak a nők egyértelműen többségi csoporttá, ami ugyan nem nagy mértékben, de lemorzsolódást mutat.



KÖZELKÉP



3. ábra. Férfiak és nők aránya a BME Építészmérnöki Karán 1941 és 2023 között osztatlan képzésben diplomát szerettek körében. Grafikon: saját szerkesztés

Kortárs magyar építésznők szakmai helyzete

ÁLTALÁNOS HELYZETKÉP

A fókuszcsoportokban elhangzottak alapján az építésznők élvezik a kreatív alkotómunkát és fontosnak tartják, hogy a létrehozott terek, épületek jól használhatók és belakhatók legyenek az emberek számára. Inspirálják őket a szakmai kihívások, a tanítás, a pozitív visszajelzések, a fejlődési lehetőségek és a csapatmunka. Azonban nyilvánvaló, hogy az építészet területén rengeteg probléma van, melyekkel szakmagyakorlásuk során időről időre szembesülnek, és ezek jó része nem kizárólag a nőket érinti. *Több esetben viszont elmondható, hogy bizonyos bevett gyakorlatok a nőkre másképp, esetenként hátrányosabban hatnak, mint a férfiakra.*

Az általános problémák közül a legsúlyosabban a stressz, túlórák, rugalmatlan munkaidő, hierarchikus, tekintélyelvű közeg, foglalkoztatottság körüli problémák, valamint a munkaszerzés kérdései jelentek meg. A leadási határidők közeledtével az építészek rendszeresen túllépik a szerződésben rögzített munkaidejüket, időnként éjszakáig vagy hétvégén is dolgoznak, míg a munkáltató oldaláról a mérleg másik nyelve gyakran üresen marad. A beszélgetések alapján többféle nyomás gerjeszti a jelenséget. Egyrészt, erősen jelen van a megrendelő által támasztott határidők súlya, és a gazdasági kényszer, mely miatt az építészirodák vezetői minél több megbízást próbálnak elvállalni, ezzel növelve költséghatékonyságukat és profitjukat. Másrészt, eredezik ez az építészek saját szakmai kultúrájából is: a teljesítményt a ráfordított időben mérik, így a szakma megítélése szerint az igazán jól elvégzett munka csak nagy erőforrások mozgósítása árán valósulhat meg. Harmadrészt, egyfajta csoportnyomás is létezik az irodákon belül – aki időben hazamegy, tulajdonképpen a csapatot hagyja cserben. Sajátos munkahelyi dinamika, hogy a munkaidő rendszeres vagy alkalmankénti megnövelése természetesnek tűnik, azonban az alkalmazottakkal szembeni engedmények viszonylag ritkák. Több magyar iroda nem szívesen foglalkoztat részmunkaidős alkalmazottat, és a rugalmas munkavégzést sem tolerálják.

Feloldhatatlan problémának mutatkozik az építészeti munka prekarizációja is. Ugyan a KATA-törvény szigorításával sok, korábban beszámoló, bújtatott alkalma-



KÖZELKÉP

zottat más módon kell már foglalkoztatni, a 100%-os fizetésre való bejelentés még ma sem általános. Bevett gyakorlat az átalányadózás és az, hogy az irodák munkavállalóikat csak a fizetésük törtrészére jelentik be. A munkaszerzés és alulfizettség kérdésköre is megjelenik. A probléma egyik gyökere a mindenkori politikának való kitettség. *„Az ideális munkahelynek nagyon fontos része a jó csapat. Az az alap, és a többi, ami még nagyon kellene, az épp most Magyarországon nincs, és ez még nem tudom, hogy meddig lesz, de ez mind benne van, amit mondtatok. Ez az anyagi kiszámíthatatlanság, az, hogy bármit megtehetnek a pénzosztók, és hogy ketté van szakadva az ország, hogy vannak a kormány megbízások nagyon sok pénzért, nagyon vitatható dolgokkal, és aztán vannak a nem kormánypárti beruházók, akik meg még mindenhol szívátva vannak, és azok, akik nekik terveznek.”* (Gabriella, 47) Másfelől, problémát jelent az építészeti tervpályázatok hiánya is, ami egy fontos eleme lenne a fiatal és kevésbé ismert építészirodák érvényesülésének, nem utolsósorban, ahogy a fókuszcsoporthoz tartozók során elhangzott, egy „tisztességes” módja lehetne a munkaszerzésnek. Az alulfizettség kérdése leginkább más szektorokkal való összevetésben jelenik meg. *„Én most úgy érzem egy kicsit, hogy ilyen pénzügyi, egzisztenciális válságba kerültünk, vagy nem tudom, főleg az infláció miatt, de ez lehet, hogy inkább társadalmilag itt Magyarországon általános. De hogy egy ilyen konstans problémát okoz, hogy mondjuk gimnáziumi osztálytársaim, akik más-más szakterületre mentek, sokkal jobban keresnek, mint mi az építészeti szakmánkkal, miközben sokkal nagyobb felelősséget is vállalunk alapvetően. És ez egy kicsit ilyen frusztráló.”* (Laura, 32)

Végül, a hierarchia és tekintélyelvűség is felmerül mint a szakmagyakorlásra kiható tényező. *„Van egy ilyen modoros elit rétege ennek az egésznek, ahová vagy nem lehet beletartozni, vagy nem is biztos, hogy nagyon sokan szeretnék beletartozni.”* (Rebeka, 30)

A GYERMEKVÁLLALÁS HATÁSA AZ ÉPÍTÉSZETI KARRIERRE

A felsorolt problémák egy része a nőket súlyosabban érinti, mint a férfiakat. Minden fókuszcsoporthoz tartozó nagy hangsúllyal kerül elő az építészeti munka és anyasággal járó felelősség összeegyeztethetlensége. A munkaidő alkalmazottakat érintő rugalmatlansága (ki hozza el a gyereket az óvodából?) és az építészeti munkakultúrára jellemző túlórázás, illetve hétvégi munka nehezen, csak áldozatok árán hangolható össze a gondoskodással, amelyben a jelenleg is érvényesülő családon belüli feladatmegosztás által a nők aránytalanul magasabb szerepet vállalnak. Az építésznőknek a gyerekvállalással kétfajta elvárás között kell egyensúlyozni, ami nem egyszerű, hiszen egyfelől fontos nekik a családjuk és a gyerekeik jóléte, másfelől magas szakmai ambíciókkal rendelkeznek.



KÖZELKÉP

ZSÓFIA (40): (...) Tök jó, és hogyha az lenne, ez egy munka, amit hivatásnak is lehet mondani, de hogy nem elvárás. Tehát ha az elhivatottságod, a szakmaiságod nem abban mérnék, mennyi munkaórát és mennyi áldozatot hozol, akkor azt érezném, hogy én most egy könnyebb helyzetben vagyok, és nem érezném magam sokszor választási helyzetben.

ESZTER (46): Ezt te most érzed, hogy valaki elvárja tőled?

ZSÓFIA (40): (...) a legtöbb irodában, ahol dolgoztam, amit láttam, ott vannak ezek, hogy sok a munka, bent kell maradni. És én is rengeteget túlóráztam, a csapatért, mert a csapat. Nem tudom, és azt érzem, hogy most például nem tudok beülni egy ilyen irodába, mert hogy én fél négykor felállok. Vagy ha nem állok fel, akkor nem állok fel, de akkor annak következménye van az egész családi rendszer működésére mindennél. Ez az én döntésem, de azt érzem, hogy ez egy döntéshelyzet, hogy rengeteg ilyen döntéshelyzet van (...)

Többségük igyekszik nem hosszú időre kiesni a szakmából, melyet illusztrál az is, hogyha tudnak, már a gyermekük két-hároméves kora előtt újra visszamennek dolgozni. A gyermekvállalás kérdése viszont már a ténylegesen anyává válás előtt rengeteg frusztrációt hordoz. Ekkor a bejelentés nélkül vagy csak fizetésük egy részére bejelentett nők számára nagy szorongást okoz a GYED összege, mely a bújtatott foglalkoztatással és a minimálbérre bejelentett munkaviszonnyal csak alacsony szintet ér el. A vázolt helyzet kiszolgáltatottá teszi őket munkáltatójuk jóindulatának, legalább erre az időszakra bejelentik-e őket (a bérük nagyobb százalékára). Aggasztó számukra a gondolat, hogy mindez a partnerükre is nyomást helyez, hiszen ha nem jogosultak GYED-re, vagy csak nagyon alacsony összegre, a család jövedelmeivel járó teljes felelősség az apára kerül – aki időnként ugyanilyen, szürkefoglalkoztatott építész. A témakörben felmerült az is, hogy esetlegesen nem tudnak visszamenni a munkahelyükre szülés után, ez egyszerre jelentkezik félelemként és megtapasztalt gyakorlatként is. A piacon számos cég nem vállalja be részmunkaidős alkalmazottak foglalkoztatását, így hiába térnének vissza a kezdeti időben alacsonyabb óraszámban, 4 vagy 6 órában, ez bizonyos esetekben csak munkahelyváltással érhető el. A szükséges rugalmasságot többen a szabadúzásban vagy saját vállalkozásban látják, találják meg.

NŐK ÉPÍTÉSZETI TUDÁSÁNAK EL NEM ISMERÉSE

Speciális, nőket érintő probléma, hogy a tudásukat kevésbé ismerik el, mint a férfiakét, vagy szélsőségesebb esetben egyáltalán nem is feltételezik róluk, hogy építészek. Többen beszámoltak róla, hogy egyetemi évek alatt időnként még saját családjukon belül is előfordult, hogy építészeti kérdésekben nem az ő véleményüket, hanem inkább szintén építész hallgató, velük azonos képzettségi szinten álló párjuk véleményét kérték ki. A jelenség később, munkahelyi környezetben is fennáll: habár



KÖZELKÉP

közvetlen tervező kollégákkal kapcsolatban nem éreznek ilyen megkülönböztetést, szakági tervezők, kivitelezők, főképp az idősebb korosztályból, esetenként már kevésbé veszik őket komolyan.

ÉVA (53): (...) amikor elkezdtem a pályát, akkor ez abszolút így volt. Tehát egy fiatal lány megjelent egy építkezésen, bárki volt mellette, aki nem lány volt, akkor ahhoz kezdtek el beszélni. (...) És egyébként szerintem ma is van, aki ugyanezt csinálja, és van, aki nem. Tehát ezt így nem tudom azt mondani, hogy teljesen megváltozott a dolog. Nyilván az embernek más a reputációja, ha már ismerik. Ismeretlen helyzetek vannak, itt abszolút teljesen attól függ, hogy a másikk... milyen szinten áll. Nem tudom másképp mondani, de hogy ő milyen szinten áll, hogy mint emberre néz valakire, vagy keresi, hogy hol van a férfi. Szóval ez szerintem a mai nap is van. Nem tudom, hogy ti mit tapasztaltok...

ANETT (29): Igen, konkrétan ilyen tapasztaltam kétszer is, mint amiről most beszéltél, úgyhogy... és ez nem tudom, 1-2 éve volt. Létező jelenség.

ÉVA (53): (...) viszont ezt szakmai körökben kevésbé érzem.

Moderátor: Úgy érted, ha valaki nem építész, akkor érzed inkább?

ÉVA (53): Inkább azt mondom, hogy a megbízó, kivitelezők. Tehát inkább ezekben a körökben. Mondjuk társtervezők körében nem érzem ezt így. Ott jó, megvolt az elején, hogy akkor a nők tegeződnek egymással, a férfiakkal meg nem, de most ezek így... szerintem ezek már lazábbak azóta (...)

Többen osztottak meg olyan élményeket, hogy idősebb kollégák egyeztetések során komolytalan becenéven szólították őket, mellyel fölényüket érzékeltették. Mindez meg tudja nehezíteni az együttműködéseket. A tapasztaltabb építésznők a kontroll és tisztelet megszerzése érdekében előre elgondolt stratégiákat követnek:

ZSÓFIA (40): Én csatlakoznék, hogy van ez, az, amit mondtál: kell egy stratégia, hogy most találkoztunk mi is egy kivitelezővel, és akkor előre kitaláltuk, hogy legyünk nagyon kedvesek, hozunk neki kávé, főzzük meg, és majd hallgatni fog ránk az építkezés alatt. És hogy nekem erre figyelniem kell – az, amit mondasz, egy csomó ilyen helyzet van, ahol nekem kell egy stratégia, hogy előre kitalálom, hogy mi ketten vagyunk: akkor te leszel a rossz rendőr, én leszek a jó rendőr, és akkor majd valami egyensúlyra törekszünk. Holott ez nem kéne, nem.

ESZTER (46): És ezzel nem azt mondom, adott esetben... bocsánat, hogy eleve alárendelt helyzetbe hozod magad rögtön.

ZSÓFIA (40): Igen, így van. Én úgy jövök be, hogy gondolkodom, hogy én őt hogyan tudom helyzetbe hozni, hogy aztán tudjunk tulajdonképpen csupán annyit, hogy együtt dolgozni a közös célok felé, ami mondjuk egy ház.



KÖZELKÉP

Beszámoltak az őket érintő ellentmondásos helyzetről is, miszerint ha nem állnak ki magukért, néha meg sem hallják őket vagy lesöprik a véleményüket az asztalról, azonban ha túl határozottak, akkor emiatt bélyegzik meg őket. A felidézett történetek alapján bizonyos esetekben előnyös, ha nő és férfi társtervezőként együtt dolgozik, hiszen ez javítja az érdekérvényesítés hatékonyságát – azonban ennek is megvan a maga hátulütője: hiába dolgoznak egyenrangú partnerségben, a nők néha lemaradnak a fontos, a tervezőknek címzett levelezésekről, vagy nemes egyszerűséggel asszisztensként tekintenek rájuk. Mindez idővel változhat, az építésznők elmondása szerint a szélesebb körű szakmai elismertség megszerzésével és az életkor előrehaladtával egyre kevesebb hasonló esettel találkozhatnak, és abban is egyetértettek, hogy a problémakörben meghatározó faktor az „*attitűd*” és „*habitus*” is, mind az építésznők, mind a külső partnerek esetén.

A fókuszcsoportok során további generációs különbség is körvonalazódott: a fiatalabb építésznőket elsősorban az alkalmazotti lét merev keretei, a gyermekvállalás körüli bizonytalanságok és kiszolgáltatottság okozta egzisztenciális szorongás nyomasztja. Ezzel szemben a tapasztaltabb építésznők, akik régebb óta a szakmában dolgoznak, olyan strukturális problémákra fókuszáltak, mint például az átgondolt építészeti program hiánya a megrendelői oldalon, kevés nyílt tervpályázat vagy az egyetemi építészkepés problémái.

Diszkusszió

A 2016-os Mikrocenzus a foglalkozások presztízséről azt mutatja, a fennálló problémák ellenére Magyarországon az építész hivatás nagy presztízst tudhat magáénak: akkor a rangsor 11. helyét töltötte be. Mindebből arra lehet következtetni, hogy a fókuszcsoportos kutatás által feltárt állapot és felszínre került feszültségek az építész közösségen belül maradnak, ezen kívül pedig kevésbé ismertek. Nem ez az egyetlen eltérés a helyzet szakmán belüli és szakmán kívüli megítélésében. A résztvevők által megosztott élmények alapján továbbra is él a köztudatban az építészről alkotott férfikép, amit még napjainkra sem sikerült felülírni, hiába szűnt meg évtizedek óta a férfifélség a diplomát szerzettek körében.

Az eredmények arra is rámutatnak, a magyar építésznők problémái nagy átfedésben vannak a korábbi, nemzetközi kutatások által feltérképezett problémahalmazzal (Fowler – Wilson 2004, de Graft-Johnson et al. 2005, Heynen 2012, Sang 2014, Savitri 2021, Hartmann 2022). Érdekes módon a külföldi szakirodalomban nem hangsúlyos a szürkefoglalkoztatottság és mindennek az építésznőkre gyakorolt hatása, melyből azt az óvatos konklúziót lehet levonni, hogy a gyakran azonosított problémákkal szemben (úgy mint túlórázás, rugalmatlan időbeosztás, követelményekhez képest alacsony fizetések, szexizmus és férfidominancia) ez nem mondható olyan „általános” jellemzőnek az építészet területén, mely országhatárokon és kultúrákon átível. Az építésznők szakmai helyzetét feldolgozó szakirodalom általam



KÖZELKÉP

vizsgált merítésébe új perspektívát hoz be az építészeti munka prekarizációja, és ennek nőkre gyakorolt hatásai. A jelenség még meglehetősen alultárgyalt, nemcsak az építésznők viszonyában, de az építészetre irányuló kutatások körében általánosan. A fogalmat az építészeti munka kapcsán részletesen a 2023-as Velencei Építészeti Biennálé cseh pavilonja mutatta be, mely a fiatal építészek munkakörülményeire fókuszált. A kiállítás rámutatott, hogy a pályakezdő cseh építészek majdnem fele egy vállalkozónak dolgozik „szabadúszóként”, a munkaviszonyból származó juttatások (pl. egészség- és társadalombiztosítás) nélkül. A kutatás továbbá feltárja, hogy a 62%-uk többet dolgozik, mint napi 8 óra, ebbe beleértve a rendszeres vagy alkalmankénti hétvégi túlórákat is, mely a fiatal építészek 66%-ára jellemző. Komoly problémákat sejtet, hogy csaknem a harmaduknak nincs rendszeres vagy rögzített, szerződéses jövedelme (The office for a non-precarious future. Kurátor: Helena Huber-Doudová, Kiállítók: Eliška Havla Pomyjová, David Neuhäusl, Jan Netušil). A hazai szinten egyelőre elsősorban a szakújságírás felől kezd kibontakozni az építészeti munkakultúra kritikája, mely publicisztikákból kitűnik, hogy a rendszeres túlórázás, bérek transzparenciájának hiánya, alulfizettség, bizonytalan foglalkoztatás (például a korábbi KATA-s beszámolás) itthon is része a szakmagyakorlásnak (Borenich 2023, Balázs – Kiss 2019). A fókuszcsoport eredményei egybevágóak ezekkel a megállapításokkal, azonban fontos lenne a területet mélyebben kutatni ahhoz, hogy további következtetéseket lehessen levonni, és ne csak a gyermekek után járó juttatások szűrőjén keresztül lássuk a probléma hatásait.

Nagy Beáta és Paksi Veronika 2014-es tanulmányával szinkronban az építészet területén is megállapítható, hogy a nők karrierjében a legnagyobb kihívást a magánélet és munka közötti egyensúly megteremtése jelenti (Nagy – Paksi 2014, Paksi et al. 2022), ahogy erre Fowler és Wilson is rámutat (2004) – elsősorban a gyermekvállalás utáni gondoskodási feladatok egyenlőtlen megosztása miatt. A fókuszcsoportok során több nő kifejezte, hogy habár (sok esetben szintén építész) férjük szívesen részt venne nagyobb arányban a gyereknevelésben, szándéka egyfelől munkáltatói oldalról akadályozott (az alkalmazottak rugalmatlan időbeosztása nemcsak a nőkre vonatkozik), másfelől pedig a hazai gyakorlatok által, hiszen itthon nincs mód arra, hogy fele-fele arányban vegyék igénybe a gyermekvállalással járó szabadságot és juttatásokat. A szülési szabadságról visszatérő építésznők bizonytalansága de Graft-Johnson és munkatársai 2005-ös tanulmányában is megjelenik, melyben webes kérdőívük segítségével európai, ázsiai, ausztrál és észak-amerikai építésznők tapasztalatait is megvizsgálták. Kutatásuk során több alany jelezte, hogy a szülési szabadságuk leteltével korábbi munkahelyük megvált tőlük. Az is előtűnik, hogy az újbóli munkába álláskor csak minimális támogatásra számíthattak a visszaintegrálódásban (de Graft-Johnson et al. 2005).

Az állapotok, melyeket Fowler és Wilson 2004-ben publikált írásukban jellemeznek, már húsz éve kerültek rögzítésre, mindazonáltal megfigyeléseik egy része na-



KÖZELKÉP

gyon is aktuális a hazai építészeti közege. Az általuk is bemutatott, vállalkozói léttel kapcsolatos kételyek megjelennek a fókuszcsoportos kutatásban is (Fowler – Wilson 2004). Az alkalmazottként dolgozó résztvevők többször beszámoltak arról, hogy ők elsősorban tervezni, alkotni szeretnének, és nem a vállalkozáshoz, szabadúszáshoz szükséges készségeket elsajátítani, hiszen ezek gyakorlása nem komfortos számukra.

„Az a nagy hátrányom, hogy én meg nem merek kilépni ebből, és azt mondani, hogy elkezdem önállóan. (...) nagyon-nagyon sok kihívása van annak, hogy... nem tudom, tehát, hogy a csapatot vezetni, kivitelezésen műveztetni egy projektet, olyan pénzügyi dolgok, olyan szervezői feladatok, egy csomó minden, ami tők más kompetenciák. Annak a stressz része, vagy a családdal összeegyeztethetősége. Tehát hogy ezek szerintem... Nem tudom, szóval hogy így ezeket nem tudom feloldani, vagy nehezen találom...” (Fanni, 34)

Fowler és Wilson (2004) Bourdieu *Férfiuralomban* (2000) rögzített elméleti keretéből indul ki vizsgálata során. A fókuszcsoportos ülések eredményei több helyen szintén igazolják ezeket, helyenként kiegészítik Fowler és Wilson tanulmányának eredményeit. Bourdieu szerint a férfi-nő felosztás és a hozzájuk társított alá-fölé rendeltségi viszony két eltérő habitusba ágyazódik. Ennek során a férfi oldal sajátjává válnak azok a tevékenységek, melyek a kinhez és a nyilvánosságához, látványos tettekhez fűződnek, míg a női oldalhoz sorolódnak azok, amelyek bent, a színpalak mögött zajlanak (Bourdieu 2000). Az általa levezetettek szemléletesen leképződnek az építészetben is, és leginkább azokban a mozzanatokban érhetőek tetten, mikor finoman, de kétségbe vonják a nők szakértelmét (például férfi-nő társtervezői viszonyban a megrendelők asszisztensként tekintenek rájuk) vagy nem feltételezik róluk, hogy generáltervezők lennének – széles körben elterjedt az alapfeltételezés, miszerint a nők inkább belsőépítészként dolgoznak (*„...általában az szokott lenni, hogyha bemutatkozom, és mondom, hogy építész vagyok, hogy: »belsőépítész?» »nem, építész.»* Kinga, 32)

Megfigyelhető a Fowler és Wilson tanulmányában (2005) szemléltetett jelenség is: a magas beosztású férfiak rendszerint visszatartják a *legnehezebb feladatokat* maguknak, míg a társadalmi berendezkedés szabályai alapján ebből a nőket hajlamosak kizárni. (*„A nagy gondolatokat, mivel nem lehet sokat elsűtni, azt mindig a vezetők akarják”* Fanni, 34) Ez összefüggésben van az építészet terén észrevehető üvegplafon-jelenséggel is. Bourdieu (és nyomán Fowler és Wilson is) rámutat arra, nemcsak általánosan a foglalkoztatásban, de az egyes diszciplínákon belül is érvényesül az osztályozás, miszerint a legmegbecsültebb, legátfogóbb, legelméletibb feladatokat férfiak végzik, míg a nőkre a kisebb presztízsű, aprólékosabb, földhözragadtabb dolgok hárulnak, ez pedig a nőket alárendelt, kiegészítő pozíciókba szorítja (Bourdieu 2000, Fowler – Wilson 2004). Ennek érvényességéhez érdemes felidézni



KÖZELKÉP

a tanulmányban ismertetett arányokat az akadémiai tagságokról, presztízspozíciókról és az építészeti díjak kitüntetettjeiről.

Az építésznők által érdekérvényesítés során tapasztalt és jól azonosított paradoxont Bourdieu kettős kötés-ként (double bind) jellemzi: „Általánosabban szólva, a hatalmi pozíció elérése a nőket mindenkor a kettős kötés (double bind) helyzetébe hozza: ha férfiként viselkednek, megkérdőjelezzik a férfiak természetes jogát a hatalmi pozícióra; ha nőként viselkednek, tehetetlenség, az alkalmatlanság látszatával kell számolniuk.” (2000: 76) A határozottságuk miatti megbélyegzés és szakvélemény ignorálása közötti mezsgye megtalálása belső feszültséget gerjeszt. Bourdieu arra is kitér a *Férfiuralomban*, miképp emlékeztetik a hétköznapi gyakorlatokban a nőket a férfiak hatalmi fölényére: „...nem csupán a munkamegosztásban érvényesülő rangsor jelzéseinél (...) idéződnék meg (...), általánosabban szólva, a hétköznapi viselkedés jelentéktelennek tetsző apróságaiiban, melyek egytől egyig megfoghatatlanul parányi rendreutasítások” (2000: 67). Ide sorolhatók azok a fókuszcsoportos üléseken megosztott élmények, ahol a nőket hivatalos körülmények között bizalmasan beszélgették, a felmerülő szakmai kérdéseket inkább a férfi munkatársakhoz intézték, vagy határozott fellépéseiket szeszélynek tüntették fel.

Összegzés

A BME Építészmérnöki Karán, Magyarország legnagyobb és legrégebbi építészképző helyén 2008 óta megfigyelhető a tendencia, miszerint több nő szerez diplomát, mint férfi. Ugyan ennek az elmúlt, csaknem másfél évtizednek már halványan látnunk kellene nyomait a hazai építészeti közegben, mégis, a szakma férfidominanciája továbbra is rendíthetetlenül tartja magát, Bourdieu szavaival: „a körülmények szembeszökő változása elfedi a viszonylatok folytonosságát” (2000: 97). Kutatásom során arra kerestem a választ, milyen a kortárs szakmagyakorló építésznők helyzetképe, milyen problémákat tapasztalnak mindennapjaik során, és mik azok a tényezők, melyek akadályozzák őket szakmai előmenetelükben.

Mindehhez először a BME ÉPK-ra beiratkozott és diplomát szerzett hallgatók arányát vizsgáltam, hogy megcáfoljam a leggyakoribb sztereotípiát, miszerint csak nagyon kevés nő választja az építészetet hivatásának. A longitudinális elemzés rámutatott, hogy a nőkre vonatkozó korlátozások 1946-os eltörlésétől kezdve szakszosan, de napjainkig folyamatosan emelkedik a nők aránya a karon. Azonban a diplomaszerezés után szétnyílik az olló: a magas, reprezentatív tisztségekben és szakmai díjakkal kitüntetettek között már alig-alig találhatunk nőket. Fókuszcsoportos kutatással e „láthatatlanságnak” okait vizsgáltam. Az ülések során több probléma is kidomborodott, melyek nemcsak a nők szakmagyakorlását befolyásolják, azonban az ő szakmai előmenetelüket egyértelműen akadályozzák a rájuk háruló kettős szerezésvárás miatt. Ezek közé a tényezők közé sorolhatók az építészeti munkakultúra



KÖZELKÉP

jellemzői, a túlórázás, rugalmatlan időbeosztás, részmunkaidős pozíciók hiánya és teljesítmény ráfordított munkamennyiségben történő mérése; a szexizmus, melynek leghétköznapibb megnyilvánulása, hogy a nők építészeti tudását nem ismerik el a férfiakkal azonos mértékben; valamint a szürke foglalkoztatás, mely miatt a fiatal nők komoly egzisztenciális nyomásnak vannak kitéve, hiszen a félig bejelentett munkavállalói jogviszony vagy az átalányadózó beszámolás kiszolgáltatottá teszi őket a szülési szabadság és a gyermekek után járó juttatások igénybevételekor.

A diskusszió során eredményeimet Bridget Fowler és Fiona Wilson 2004-es tanulmányából kiindulva Bourdieu Férfiuralom (2000) című kötetében megfogalmazott elméletével hoztam párhuzamba. A fókuszcsoportos ülések alapján rekonstruálható hierarchiák és dinamikák sok esetben megfeleltethetők a bourdieu-i elméletnek, és ahogy arra Fowler és Wilson (2004) is rámutat, az építészet területén a férfiak továbbra is ragaszkodnak kiváltságaikhoz. Újfajta látéleletet ad a szakma helyzetéről, hogy a kutatásom során megjelent a szürkefoglalkoztatás problémaköre és az ezzel járó gazdasági kiszolgáltatottság is, melyről mindeddig kevés szó esett az építészet vonatkozásában. A téma mindazonáltal mélyebb kutatást igényel ahhoz, hogy az általános hatásait is átlássuk, ne csak a gyerekvállalás előtt álló vagy kisgyermekes nők csoportjára gyakorolt vonzatain keresztül ismerjük meg.

Jelen tanulmányommal egy Magyarországon még alig-alig vizsgált kérdést szerettem volna körbejárni. Munkám során magam is folyamatosan szembesültem a rendelkezésre álló adatok hiányával, melyeknek kutatása további vizsgálódási irányokat nyithat meg. Ide tartozik az építészek ténylegesen kézhez kapott nettó bérének színvonala, és az ehhez tartozó férfi-női fizetésbeli szakadék, a Magyar Építész Kamara tagjainak nemi megoszlása, valamint az építészeti munkavégzés prekarizációjának mértéke – például, hány olyan alkalmazott dolgozik az építészet területén ma Magyarországon, aki nincs (a teljes fizetésére) bejelentve? Ezeknek az adatoknak összegyűjtése és elemzése további adalékokkal szolgálhat az építésznők helyzetének megismerésében, illetve a meglévő képet is tovább árnyalhatja.

Irodalom

- Balázs B. & Kiss Á. (ed). (2019): Trust your architect. Kortárs Építészeti Központ Alapítvány, Budapest.
- Borenich L. (2023): „Akkor képes az ember a legtöbbet kihozni magából, ha a főnöke egyenlő félként kezeli” – Építészet // Munka zárócikk. Elérhető: <https://epiteszforum.hu/akkor-kepes-az-ember-a-legtobbet-kihozni-magabol-ha-a-fonoke-egyenlo-felkent-kezeli--epiteszet--munka-zarocikk> (Letöltés: 2024. 04. 14.)
- Bourdieu, P. (2000): Férfiuralom. Napvilág Kiadó, Budapest.



KÖZELKÉP

- Cheryan, S., Ziegler, S. A., Montoya, A. K., & Jiang, L. (2016): Why Are Some STEM Fields More Gender Balanced Than Others?. *Psychological Bulletin*. Advance online publication. DOI: <http://dx.doi.org/10.1037/bul0000052>
- Cotter, D. A., Hermsen, J. M., Ovadia, S., Vanneman, R. (2001): The Glass Ceiling Effect. *Social Forces*, 80(2): 655–681. DOI:10.1353/sof.2001.0091
- De Graft-Johnson, A. , Manley, S. & Greed, C. (2005): Diversity or the lack of it in the architectural profession, *Construction Management and Economics*, 23(10): 1035-1043. <https://doi.org/10.1080/01446190500394233>
- Diplomás Pályakövetési Rendszer: Adminisztratív Adatbázisok Egyesítése 2022.
- Eagly, A. H. & Wood, W. (2012): Social Role Theory. In Van Lange, P. A. M., Kruglanski, A. W. & Higgins, E. T. (Eds.), *Handbook of Theories of Social Psychology 2*: 458–476. Sage. <https://doi.org/10.4135/9781446249222.n49>
- Engler A., Takács-Miklósi M., Tornyi Zs. (2018): Munka-magánélet egyensúlya a női kutatói életutakban. In Tardos, K., Paksi, V., Fábri, Gy. (Eds.) *Tudományos karrierrek a 21. század elején*. Belvedere Meridionale, Szeged.
- Faulkner, W. (2009a): Doing gender in engineering workplace cultures. I. Observations from the field. *Engineering Studies*, 1(1): 3–18. DOI: 10.1080/19378620902721322
- Faulkner, W. (2009b): Doing gender in engineering workplace cultures. II. Gender in/authenticity and the in/visibility paradox. *Engineering Studies*, 1(3): 169–189. DOI:10.1080/19378620903225059
- Fowler, B. & Wilson, F. (2004): Women Architects and Their Discontents. *Sociology*. Volume 38(1): 101–119. <http://dx.doi.org/10.1177/0038038504039363>
- Gilligan, C. (1982): *In a Different Voice: Psychological Theory and Women's Development*. Harvard University Press.
- Goldin, C., Rouse, C. (2000): Orchestrating Impartiality: The Impact of „Blind” Auditions on Female Musicians. *American Economic Review*, 90(4): 715–741.
- Hartmann, K. (2022): *Black Turtleneck, Round Glasses*. Jovis Verlag, Berlin.
- Heynen, H. (2012): Genius, Gender and Architecture: The Star System as Exemplified in the Pritzker Prize, *Architectural Theory Review*, 17(2–3): 331–345. <http://dx.doi.org/10.1080/13264826.2012.727443>
- Huber-Doudová, H. (2023): The office for a non-precarious future. *Kiállítva a 18. Velencei Építészeti Biennálén*. 2023. május 20. – 2023. november 26. <https://labiennale.ngprague.cz/en2023-nonprecarious-future>
- Istvánfi Gy. (2015): Adatok a magyar építészképzés műegyetemi történetéhez 1945–1990. Rendszerváltozástól rendszerváltozásig. *Építés – Építészettudomány* 43(1–2): 1–54. <https://doi.org/10.1556/eptud.43.2015.1-2.1>



KÖZELKÉP

- Kammermann L. (2024): A tesztszteronszagú építészetben innen és túl. Könyv-ajánló. Elérhető: <https://epiteszforum.hu/a-tesztszteronszagu-epiteszetben-innen-es-tul-konyvajanlo> (Letöltés: 2024. 05. 14.)
- Keller M. (2020): „Őrizték meg a nőiességüket akkor is, ha véletlenül diplomát szereznek” – Építésznők a szocialista nyilvánosságban. Elérhető: <https://epiteszforum.hu/oriztek-meg-a-noiesseguket-akkor-is-ha-veletlenül-diplomat-szereznek-epiteszno-k-a-szocialista-nyilvánosságban> (Letöltés: 2024. 05. 14.)
- Kiss L. (2014): A magyarországi Bologna-folyamat és a felsőoktatási intézmények képzési struktúrája. Egyetemek és főiskolák a Bologna-rendszerben. Felsőoktatási műhely, 2014: 83–98.
- Kovács D. (2023a): Ki az első magyar építésznő? Elérhető: <https://epiteszforum.hu/ki-az-első-magyar-epiteszno> (Letöltés: 2024. 05. 14.)
- Kovács D. (2023b): Czukor Anna, az egyetlen Kossuth-díjas építésznő. <https://epiteszforum.hu/czukor-anna-az-egyetlen-kossuth-dijas-epiteszno> (Letöltés: 2024. 05. 14.)
- Kovács D. (2024a): A hátsó irodából a városépítésig: Wolf Johanna pályája – Első rész. Elérhető: <https://epiteszforum.hu/a-hatso-irodabol-a-varosepitesig-wolf-johanna-palyaja--első-resz> (Letöltés: 2024. 05. 14.)
- Kovács D. (2024b): A hátsó irodából a városépítésig: Wolf Johanna pályája – Második rész. <https://epiteszforum.hu/a-hatso-irodabol-a-varosepitesig-wolf-johanna-palyaja--második-resz> (Letöltés: 2024. 05. 14.)
- KSH (2016): A foglalkozások presztízséről. Mikrocenzus.
- Monti E. (2023): „Kihagyni az emberek felét a politikai és a városra vonatkozó döntésekből elvesztegetett erőforrás” – Interjú a Nanavízió társalapítóival. Elérhető: <https://epiteszforum.hu/kihagyni-az-emberek-felet-a-politikai-es-a-varosra-vonatkozó-dontesekből-elvesztegetett-eroforras--interju-a-nanavizio-társalapítóival> (Letöltve: 2024. 05. 14.)
- Monti E. (2024): Virágot is akarunk, és újraelosztást is. Elérhető: <https://epiteszforum.hu/viragot-is-akarunk-es-újraelosztást-is> (Letöltve: 2024. 05. 14.)
- Nagy B. (1997): Karrier női módra. In: Lévai K., Tóth I. Gy., (Eds.). Szerepváltozások. Jelentés a nők és férfiak helyzetéről. TÁRKI, Budapest.
- Nagy B., Paksi V. (2014): A munka és a magánélet összehangolásának kérdései a magasan képzett nők körében. In: Spéder Zs. (Ed.). A család vonzásában – Tanulmányok Pongrácz Tiborné tiszteletére. Népeségtudományi Kutatóintézet KSH, Budapest.
- Paksi V. (2014): Miért kevés a női hallgató a természet és műszaki tudományi képzésekben? REPLIKA, 85–86: 193–214.



KÖZELKÉP

- Paksi V., Nagy B., Tardos K. (2022): Perceptions of Barriers to Motherhood: Female STEM PhD Students' Changing Family Plans. *Social Inclusion*, 10(3): 1–11. <https://doi.org/10.17645/si.v10i3.5250>
- Palasik M. (2014): A magyar nők a műszaki felsőoktatásban, a mérnöki pályán és a műszaki tudományokban a XX. században. *Múltunk*, 2003/3: 132–159.
- Pepchinski, M, Simon M. (2016): *Ideological Equals*, Routledge, New York.
- Powell, G. N., Butterfield, D. A. (2015): The glass ceiling: what have we learned 20 years on? *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 2(4): 306–326. DOI: 10.1108/joep-09-2015-0032
- Prakfalvi E. & Ritoók P. (2011): „Építésznő van néhány” – Építésznők a két világháború közötti Magyarországon (Kutatási előzetes) In: Tóth Áron. (Ed). „És az oszlopok tetején liliumok formáltattak vala”: Tanulmányok Bibó István 70. születésnapjára. CentrArt Művészettörténészek Új Műhelye Közhasznú Egyesület, Budapest.
- Purcell, D., Macarthur, K, Winterwood, S. (2010): Gender and the Glass Ceiling at Work. *Sociology Compass*, 4: 705–717. DOI: 10.1111/j.1751-9020.2010.00304.x.
- Sahama, I., Wyeth, S., Pojani, D. (2021). Gender bias in the planning industry and planning outcomes. *Australian Planner*, 57(3–4): 211–221. <https://doi.org/10.1080/07293682.2021.2017994>
- Sang, K. J. C., Dainty, A. R. J. & Ison, S. G. (2014): Gender in the UK architectural profession: (re)producing and challenging hegemonic masculinity. *Work, employment and society*, 28(2): 247–264. <https://doi.org/10.1177/0950017013491306>
- Savitri, T. R. (2021): Gender Equality Issues in The Architecture Profession. *Journal of Development and Integrated Engineering (JoDIE)*, 1(2): 111–118. <http://dx.doi.org/10.17509/jodie.v1i2.49245>
- Simon M. (2003): Valami más – Beszélgetések építésznőkkel. Terc, Budapest.
- Steinpreis, R. E., Anders, K. A., Ritzke, D. (1999): The impact of gender on the review of the curricula vitae of job applicants and tenure candidates: A national empirical study. *Sex Roles*, 41(7–8): 509–528. DOI: 10.1023/a:1018839203698
- Vicsek L. (2006): Fókuszcsoport. Elméleti megfontolások és gyakorlati alkalmazás. Osiris tankönyvek, Budapest.