

Nemi sztereotípiák a foglalkoztatásban és megoldási lehetőségei Nemzetközi példák

A sztereotípia fogalma

A sztereotípia az idegen szavak szótára szerint állandóan ismétlődő, elkoptatott kifejezés, illetve előítélettel kapcsolatos szójelentés.

A sztereotípiák eredetük szerint a következő módon csoportosíthatók:

- **Nemzetekhez** kötődő sztereotípiák: precíz németek, hűvös svédek, bohém franciák, merev angolok
- **Gazdasági különbségekből** eredő előítéletek: koldusok, hajléktalanok, munkanélküliek; gazdagok, bankemberek;
- **Foglalkozáshoz** kötődő előítéletek: orvosok, pedagógusok, politikusok, vállalkozók,
- **Kisebbségi előítéletek:** cigányok, szlovákok, erdélyi magyarok
- **Vallási előítéletek:** Krisna hívek, katolikusok, protestánsok, muzulmánok stb.
- **Különböző emberfajta** iránti előítélet: fekete, rézbőrű, sárga, stb.
- **Életkorral összefüggő:** nyegle kamaszok, mai fiatalok, stb.
- **Nemi sztereotípia:** a tipikus férfi, erős, célratörő, agresszív; a tipikus nő gondoskodó, kedves, visszahúzó

A nyugati típusú kultúrákban a következő társadalmi sztereotípiák a jellemzőek.

1. A munka nemek szerinti elkülönülése;
2. a férfi agresszivitás;
3. a férfiak meghatározó szerepe a katonai és politikai körökben;
4. a gyereknevelés női felelősségkörbe sorolása;
5. a következő tulajdonságok egyértelmű nemekhez kötése: gondoskodás, elhivatottság, engedelmesség, önállóság, eredményesség, függetlenség;
6. családon belüli szerepfelosztás: nő a család belső összetartója, a férfi a külvilág felé képviseli a családot
7. férfi= alkotás és irányítás, kreativitás; nő= expresszivitás, intuíció, befogadás, passzív

A nemi szerepek elsajátítása már csecsemőkorban elkezdődik és tart egész életen át. A sztereotípia tanulás színterei a család, az iskola, a média és a kortársak.

Mielőtt a munkahelyi nemi sztereotípiákat bemutatom, néhány nemzetközi statisztikát mutatok be ezzel kapcsolatban

Néhány adat az **ENSZ 2006-ban készített Gender Gap- Nemi egyenlőségi indexéből**, mely világosan mutatja a világban fennálló nemi különbségeket. A világszervezet mutatója azt méri, hogy milyen a nők és férfiak egyenlősége a következő területeken:

- gazdasági részvétel és lehetőségek
- oktatási eredmény
- egészség és túlélés
- részvétel a politikai döntéshozatalban

Magyarország az összesített eredmények alapján, a vizsgált **115 ország között az 55. helyen áll.**

Az összesített mezőnyből néhány ország helyezése a nemi egyenlőség megvalósításában:

Lettország	19
Litvánia	21
Egyesült Államok	22
Oroszország	49
Magyarország	55
Kína	63
Brazília	67
Görögország	69
Franciaország	70
Málta	71
Olaszország	77

Ami a **gazdasági részvételt** illeti az összesített mezőnyben **Magyarország a 48.** az **oktatási területen 49.** a **politikai döntéshozatalban a 89.** helyen áll. A **nők és férfiak közötti fizetéskülönbség** tekintetében hazánk a **95. helyen** áll. A **nők munkaerő-piaci részvételében** az **59.** helyet kaptuk.

Az **esélyegyenlőség** az **Európai Unió** alapelvei közé tartozik megalakulása óta. A **női foglalkoztatás növelését**, a **munka és a család összeegyeztetését** az Európai Unió kiemelt figyelemmel, kezeli és számos dokumentumot és akcióttervet készített ebben a témakörben. Például a 2005-ben készített „Cselekvési keretterv a nemek közötti esélyegyenlőségre”

Néhány adat a nemi szegregációra a foglalkoztatásban

A nők az Európai Unió országaiban is kevesebbet keresnek, mint a férfiak: Ez a különbség a következő:

Szlovákia:	28%
Ciprus:	26%
Magyarország:	20%
Románia:	17%

Nemi sztereotípiák a munkahelyen

Első benyomás:

Különbséget lehet tenni a **pozitív első benyomás** és a **negatív első benyomás** között. Tapasztalatból tudjuk, hogy negatív benyomásaink sokkal nehezebben válnak pozitívvá. Sokat számít a **külső megjelenés**: Egy vizsgálat szerint a **vonzó jelöltek nagyobb eséllyel** indulnak állásinterjúkon, valamint azt, hogy a **180 cm fölötti magas férfiak tíz százalékkal magasabb kezdő fizetést** kapnak. Előítélet az is, hogy a **szép nő** nem a teljesítményének, munkájának köszönheti előmenetelét a ranglétrán.

Minden munkavállaló fejében ott van, hogy milyen **elvárások** vannak a **férfi és női** kollégákkal szemben egy munkahelyen. **Nők esetében**, pl. simulékonyság, mindenkivel szembeni kedvesség, gondoskodás, visszahúzódo viselkedés. **Férfiak** esetében: célratörő, határozott, tervezze meg a cselekedeteit, lássa előre, milyen hatásai lesznek lépéseinek. Döntsön logikusan és érzelemmentesen.

A nők és férfiak zöme e **nemi sztereotípiáknak** megfelelően **viselkedik** a munkahelyén. A **nők** például munkahelyi problémák esetén óvatosan, körültekintően és diplomatikusan járnak el. Nem szívesen vállalják a konfliktust, mert ez nem illik bele a kollégák által elvárt „gondoskodó” szerepkörbe. Egy kutatás eredménye szerint a **keményen fellépő nőket** kellemetlen, erőszakos, törtető alaknak tartják a kollégák.

A **férfiak viselkedésében** is megtalálható a **nemi sztereotípiák** erős hatása. A férfiak többsége az elvárásoknak megfelelően határozott, nyíltan vállalja a konfliktusokat, érzelemmentesen dönt, kerüli a túlzott gondoskodást. Munkahelyi kapcsolataikat nem mélyítik el annyira, mint női kollégáik, beszélgetéseik inkább szakmai, mint magánéleti problémák.

De a **munkáltató fejében** is ott vannak a **nemi sztereotípiák**. Egy adott cég HR-es vezetője említette, hogy a cége sokkal elfogadhatóbbnak tartotta a fizetés nélküli szabadságra vonatkozó igényt abban az esetben, ha egy férfi világméretű útra készült, mint amikor egy apuka gyermeke születése kapcsán kívánt otthon maradni.

Felvételnél nemi diszkrimináció

Egy **amerikai egyetemen** a kutatók arra az eredményre jutottak, hogy a **fiatal felnőttek szigorúbban bírálják el a nőket, mint a férfiakat**. A kutatásban **két diákcsoport** vett részt. A résztvevőknek azt mondták, hogy egy **kezdő bevándorlási ügyvédi pozícióra** jelentkezőket kell értékelniük a megadott **önéletrajz alapján**. Minden résztvevő **ugyanazt az önéletrajzot kapta**, azzal a különbséggel, hogy a diákok fele **férfi névvel**, a másik fel, pedig **női névvel**. A **férfi házasként** szerepelt **két gyerekekkel**, a **nő, egyszer, mint egyedülálló, másszor, mint két gyermekes** családanya. A kutatás végeredménye azt mutatta, hogy a résztvevők **inkább alkalmazzák a gyerektelen nőt**, mint kétgyerekes családját, akkor is, ha mindkét félnek ugyanolyan a szakmai hozzáértése. Sőt a kétgyerekes nem számíthat előléptetésre. Általában a **szülőket kevésbé megbízható munkaerőnek ítélték** a hallgatók, mint a gyerektelent. A **másik meglepő eredmény** az volt, hogy az **apáknak kellett a legkisebb elvárásoknak megfelelniük**, még a gyerektelen férfihoz és nőhöz viszonyítva is. Ha a jelölt férfi, az előléptetésnél nem számít a gyerek.

Nemi különbségek a képzésben

A **nők** már a **munkaerő-piacra történő belépésükkor** számos **nehézséggel találják szembe magukat**. Ezek az akadályok a következők:

- a szakképzésben való egyenlőtlen részvételi arány (lányok kétharmada gimnáziumi végzettségű, fiúk 80%-a szakképzésben vett részt)
- nemi szegregáció jellemzi a képzési rendszert
- szűk a nők által választható szakmák területe
- a női szakma struktúra kevésbé felel meg a munkaerő-piaci igényeknek
- a vállalatok kevésbé hajlandók a nők képzésébe fektetni

Mi jellemzi a nemi sztereotípiákat nők vonatkozásában a munkaerő-piacon?

- hosszú távon nem lehet rájuk építeni, mert elmennek szülni
- Nem éri meg belső céges továbbképzésre küldeni
- Kisgyerekes anyuka nem megbízható, mert a kisgyerek gyakran beteg
- 50 év feletti már lassúak, képzésük a múlt rendszerben történt
- nem tudnak bánni a számítógéppel, nem beszélnek idegen nyelvet

Nemi különbségek a foglalkoztatásban

Horizontális szegregáció:

Horizontális szegregáció alatt a férfiak és nők különböző foglalkozási ágazatok közti eltérő eloszlását értjük (azaz a gazdaság harmadik szektorában, az egészség, oktatás, szociális ellátás területén található a nők többsége)

Vertikális szegregáció: a nők, és férfiak vállalati hierarchiában betöltött eltérő pozícióját jelöli.

Munkahelyi karrier és a nemi sztereotípiák

A munkavállalás pillanatától a **magasabb pozícióra** való kinevezésig a **férfi kolléga** mellett szólnak: pl.: „**házasságban élő, megállapodott ember**”. Ugyanezek az érvek a **nők esetében negatív** megítélés alá esnek, akár családos, akár családalapítás előtt áll. Nagyobb eséllyel válhat a **nő vezetővé** olyan területen, **ahol többségben nők dolgoznak**. Ebben az esetben általában női versenytársakkal kell megküzdeniük, és többségben női beosztottakat kell irányítani.

A **nőknek tulajdonított sztereotípiák**- kedvesség, törődés, empátia- **alkalmatlanná** minősíti őket a vezető pozíciókra. A vezetési stílus tekintetében **egy női főnök két lehetőség közül választhat**, lehet **feladatorientált**, vagy **érzelmi alapú vezető**. Ez utóbbit tartja a társadalom a nőkre jellemzőnek, de kérdéses, hogy ez a stílus a beosztottak számára ez mennyire elfogadható. Manapság egyre több tanulmány kimutatta, hogy a **női vezetői tulajdonságok** a gazdasági életben sokkal **hasznosabbak**, mint a férfias, individualista, versengő alapállás, hiszen a legtöbb sikeresen működő szervezet **modern csapatként dolgozik**.

Nők előrejutását támogató vállalati stratégiák

A külföldi kutatások azt mutatják, hogy ott, ahol a **vállalat vezetésében** nagyobb arányban vesznek részt **nők is**, **jobbak a gazdasági eredmények**. Ezek a cégek jobban meg tudnak felelni a **vevők igényeinek**, **újabb vásárlókört** tudnak megnyerni maguknak, **több piacra** képesek bejutni, **nagyobb kreativitást** mutatnak, nagyobb az **alkalmazottak lojalitása és elkötelezettsége**. Ez azt jelenti, hogy a nők bevonása a vállalat vezetésébe nem nemes cselekedet, hanem kulcsfontosságú a cég sikeres továbbfejlesztéséhez.

Stratégia lényege:

- szemléletváltás
- női vezetők növelése, és láthatóvá tétele
- belső előrejutási rendszer kidolgozása nők számára
- érdekképviselő biztosítása hazai és nemzetközi szinten
- tapasztalat-csere fórumok
- munka-magánélet támogatása
- nők önbecsülésének növelése, a látókör szélesítése

Nyugati tapasztalatok a nemi sztereotípiák felszámolásában

- ahol sikerült több nőt bevonni a munkaerő-piacra, számottevően **nőtt az ország GDP-je**
- ahol nagyobb arányú a nők foglalkoztatási szintje, **több gyerek születik**.

- Fontos a **női és férfi szerepek újragondolása és tudatosítása**, kulturális váltásra van szükség
- Megoldást kell találni a **női otthoni fizetetlen munka elismerésére**
- Fontos a **női hálózatok kialakítása**. Lényege a fiatal női munkavállalót egy idősebb mentor kíséri pályája kezdetén, átadva tapasztalatát és kapcsolati rendszerét (Ausztria)
- Jobban felhasználni a **nőkben kialakult kompetenciákat**: kommunikációs készség, szervezőképesség, kezdeményezőképesség, problémamegoldás, tanulási készség, és csapatmunka szellem
- **Munkaidő rugalmasítása** (részmunkaidő, munkakör megosztás, csökkentett munkaidő, biztosítani, hogy a férfiak munkaideje is összeegyeztethető legyen a családi élettel)
- Kiegyensúlyozottabb munkaerő-piaci jelenlét
- Jogsabályok egységesítése és egyszerűsítése, ezek megfelelő ismertetése
- Munkakörök leírása és meghirdetése, úgy, hogy az vonzó legyen a nők számára
- Munkahelyek alkalmassá tétele ergonómiai és helyi szolgáltatások szempontjából (üzletek, bankok, gyermekintézményi lehetőségek)
- Tájékoztatás a belső állásajánlatokról és karrier lehetőségekről az intraneten
- Olyan nők kiválasztása, akik alkalmasak felsővezetőnek
- Nemileg semleges munkaerő-felvétel
- Munkaköri leírások felülvizsgálata, hogy ne tartalmazzon diszkriminációs elemeket
- Fizetési különbségek felülvizsgálata, egyenlőségi terv kidolgozása, bérezési rendszerek modernizálása

Oktatás területén a nemi sztereotípiák felszámolása

- Nemi alapon osztogatott dicséret és szidás csökkentése (fiukat dicsérik jó válaszukért és tudásukért, a lányokat, pedig jó magaviseletükért és szófogadásukért. Szidást a fiúk a rossz magaviseletért, a lányok a nem tudásért kapják. A szülők és tanárok hagyományosan úgy vélik, hogy a fiúknak több tehetsége van a matematikához és a természettudományokhoz, a lányoknak pedig a humán tárgyakban van tehetségük.)
- Nyugaton már jobban odafigyelnek a tankönyvek képi ábrázolására, hogy ne a nemi sztereotípiákat erősítse (gyerekek és háztartási munka női feladat, kenyérkeresés, alkotás, külvilággal kapcsolattartás férfi tulajdonság)
- Nyílt napokat szerveznek lányok számára vállalatoknál olyan pályaválasztási lehetőségek bemutatására, melyet a lányok esetleg nem vennének számításba a nemi sztereotípiák miatt.
- Együttműködési programokat dolgoznak ki állami és oktatási hatóságokkal, hogy felhívják a figyelmet a munkaerő-piac igényeire
- Pályaválasztási rendezvények és börszék szervezése

Saját példák a nemi diszkriminációra

Spanyolország: Kamion sofőrök képzése

Volt bányaterületen **kitelepült képzés** folyt leendő **kamion gépkocsivezetők** részére. Először **csak férfiakat** akartak képezni, mondván, ez férfi szakma, de **két nő** is jelentkezett, és próbaképp felvették őket is a tanfolyamra. A tanfolyam elvégzése után az első pár hónap bebizonyította, hogy a **nők** jobban betartják a

sebességi szabályokat, nem versenyeznek az országúton, **jobb az üzemanyag** felhasználásuk, és **kevesebb balesetet** okoznak. A következő tanfolyamot már nők részére is meghirdették.

Dél-koreai vállalat Magyarországon:

A rendszerváltás után egy dél koreai cég megvásárolt egy magyar vegyipari vállalatot. Szakszervezetünk elnöke (férfi) felhívta a dél-koreai igazgatót és időpontot kért egy bemutatkozó látogatásra. Az elnök úrnak egy másik hivatalos ügy jött közbe, és megkért, hogy mivel én vagyok a nemzetközi titkár és beszélek angolul, menjek el a cég igazgatójához. Megérkezéskor bejelentkeztem a titkárságon. Az igazgató úr kijött, én bemutatkoztam, majd beléptem a szobájába. Ő továbbra is várt az ajtóban. Kérdeztem mi a probléma. Mondta, hogy ő egy férfit várt, akivel tud tárgyalni. Mondta, most én képviselem a szakszervezetet. A dél-koreai igazgató zavarba jött, hogy neki nem szokása nőekkel tárgyalni. A beszélgetés nagyon nehezen indult, de egy órás beszélgetés után az igazgató azt mondta.. Ugyan nem szokásom, de meghívom önt a délutáni protokoll rendezvényre. És vegye megtiszteltetésnek, mivel női kollegát még sosem hívtam meg. Döntésétek el, hogy ez milyen fajta diszkriminációnak számít.

Japán – női vezető

Egy magyar delegációval Japánba utaztam. Elnökünk úgy mutatott be, mint az egyik európai ágazati szakszervezet női bizottságának elnökét. A japán tárgyalófelek között nő nem volt, csak a magyar delegációban. A férfiak igen elcsodálóztak, hogy nők is kerülhetnek vezető pozícióba, méghozzá európai szinten. Sok kérdést kaptam, de érdekes módon egy sem függött össze a szakmai felkészültségemmel, csak a női mivoltommal.

Felhasznált irodalom

Leadership roles and gender stereotype traits – Gwendalin L. Gerber

Sex and gender – Kay Deaux

Sexrole complementary in job stereotypy – Esther J. Koenig

Nők foglalkoztatásának problémái a foglalkoztatottak és a munkaadó szemszögéből
Madai Kriszta

Generációk, nők, férfiak – Fejes Ildikó

UNO – Gender Gap Index – 2006

Cselekvési keretterv a nemek közötti egyenlőségről – Európai Szociális partnerek-
2005