

OTDK-dolgozat

Készítette:

Csirszki Mercédesz

BA

Gondos Szabina

BA

2013

Karrier, egyenlőség, nőiesség!

Avagy a női menedzserek a férfiak által uralt világ útvesztőjében

Career, equality, femininity!

Or the female managers in the male-dominated world maze

Csirszki Mercédesz

Gondos Szabina

Karrier, egyenlőség, nőiesség!

Avagy a női menedzserek a férfiak által uralt világ útvesztőjében

Napjaink egyre gyorsabban fejlődő világában növekvő tendenciát mutat a nők munkaerőpiacon való megjelenése. Mára már nemcsak a férfiak döntenek a karrierépítés mellett, de egyre gyakrabban találkozhatunk női kihívójukkal is. Egyre több ambiciózus fiatal nő szeretne a férfiakéhoz hasonló sikeres pályafutást elérni, azonban helyezettük sokkal bonyolultabb, hiszen egyszerre kell megfelelniük a társadalom elvárásainak, megbirkózni a folyamatos munkahelyi bizonyításvággal, nem utolsósorban helyt állni a családi életben. A céltudatos munkaerő szerepkörének betöltése mellett, legyen szerető, gondos családanya, minden pillanatban kíváncsi, odaadó feleség, ami rendkívül jó szervezőképességet, türelmet, és mérhetetlen nagy kitartást igényel. Érdeemes lenne elgondolkoznunk azon, hogy vajon hogyan fog alakulni a társadalom jövője, ha nők számára fontosabbá fog válni a siker elérése, a karrier építése, mint a gyermeknevelés. Vajon hol van az egészséges középút?

Természetesen az emberek egy része örömmel üdvözli a nők arányának növekedését a vezetői pozíciókban, de még mindig nagyobb a velük szemben fellépő elvárás, mint a férfitársaiknál. Annak ellenére, hogy több tanulmány is azt mutatja, hogy a nők vállalatvezetési képességei jobbak, mint a férfivezetőké, a gyengébbik nemnek szembe kell néznie a munkahelyi diszkriminációval, és a nemek között lévő esélykülönbségekkel is. Ezzel kapcsolatban szeretnénk feltárni, hogy vannak-e olyan pályák, amelyeken a férfiak vetélytársra lelhetnek a nőkben? Mi az oka annak, hogy a nők egy láthatatlan üvegplafonba ütköznek? Okozhat-e bármilyen negatív változást a női menedzserek arányának növekedése a munkaerőpiac egyensúlyában?

Az érdeklődésünket az Európai Bizottság női kvóta bevezetésének javaslata keltette fel, mely szerint 2020-ig 40%-ra kell kötelezően emelni a nők arányát a tőzsdén jegyzett cégek felügyelőbizottságában. Kutatásunkban szeretnénk választ kapni arra, hogy Magyarország mennyire nyitott arra, hogy a magasabb női vezetői posztok betöltésére állami kvótákat írjon elő. A magyar lakosság eléggé felkészült-e arra, a „női menedzser”, „vezér-igazgatónő” kifejezés hallatán hogy ne kapja fel hirtelen a fejét? A nők önértékelése tükrözi-e a XXI. századi nő karrierépítéshez, a ranglétrán való előrejutáshoz fűződő elképzeléseit, elvárásait? Kérdőíves kutatás segítségével vizsgáljuk a Miskolci

Egyetemen tanuló nők és férfiak véleményét a témával kapcsolatban és próbálunk választ kapni a fentiekben említett pontokra, kérdésekre. Célunk, hogy megismerjük és feltárjuk a nők helyzetét, attitűdjeit, érzelmeit és hozzáállását a kialakult munkaerő-piaci helyzethez.

Career, equality, femininity!

Or the female managers in the male-dominated world maze

In today's increasingly fast-developing world there is an increasing trend of women in the labor market appearance. Nowadays, not only men decide to have a career, but more and more women want a challenging career as well. A growing number of ambitious young women would like equal career opportunities to achieve similar success of men, but face much more complications, because they have to meet the expectations of society, they have to cope with the requirements of the workplaces and last but not least, they have to deal with family life. In addition to that, they must be loving and careful mothers, remain desirable to their spouses, be devoted wives, having very good organizational skills, patience, which requires immense stamina. It would be worth thinking about how society will evolve in the future, when it will become more important for women to achieve success, career development, such as child rearing. Where is a healthy balance?

Of course, some people are delighted in the proportional increase of women in managerial positions, but there seems to be a higher demand for them, as opposed to their male counterparts. Despite the fact that recent studies have shown that women's managerial skills are better than men, women have to face workplace discrimination, and gender differences in opportunities as well. In this connection we would like to explore potential positions in which men and women can compete on level ground? What are the causes, that lots of women against the "invisible glass" come up? It can create a negative change in the proportion of female managers in the labor market equilibrium?

The European Commission's proposal for the introduction of women's quota has attracted our interest that by the year 2020, 40% of the supervisory workforce should be women. (Welt am Sonntag on Sunday newspaper). In our research we would like to get answers to how Hungary is willing to adapt to the rise of women in higher management positions and to fill government impose quotas. The Hungarians are quite prepared if they hear of "female manager", "woman CEO" without being surprised? Does the XXI. Century women's self-esteem reflect that of confidence and the ability to get ahead in the ladder of moral conceptions and expectations? There was a survey of University of Miskolc students (men and women) on the subject and try to answer the points mentioned

above. Our goal is to explore and get to know the situation of women, attitudes, emotions, and attitudes developed in the labor market.

Tartalomjegyzék

1.	BEVEZETÉS, TÉMAVÁLASZTÁS INDOKLÁSA, CÉLKITŰZÉS, KUTATÁSI MÓDSZEREK BEMUTATÁSA (Csirszki Mercédesz).....	1
2.	SZAKIRODALOM ÉS KUTATÁSOK ELEMZÉSE (Csirszki Mercédesz, Gondos Szabina).....	3
3.	PRIMER KUTATÁS	24
3.1.	A vizsgálat célja, főbb kérdései (Gondos Szabina)	24
3.2.	A vizsgálat módszere, a vizsgálati csoport bemutatása (Csirszki Mercédesz).....	25
3.3.	A vizsgálati körülmények (Gondos Szabina)	27
3.4.	A vizsgálatok elemzése (Csirszki Mercédesz, Gondos Szabina)	28
4.	BEFEJEZÉS.....	42
4.1.	Összegzés, véleménynyilvánítás, javaslat (Gondos Szabina).....	42
4.2.	Kérdőíves kutatásunk alátámasztása egy mélyinterjú segítségével (Csirszki Mercédesz)	43
5.	IRODALOMJEGYZÉK (Csirszki Mercédesz, Gondos Szabina)	46
6.	MELLÉKLETEK (Csirszki Mercédesz, Gondos Szabina)	49

Táblázatjegyzék

I.táblázat. A népesség foglalkoztatási rátája	7
II.táblázat. Részmunkaidőben foglalkoztatottak aránya.....	8
III.táblázat. A nők helyzetéről kialakult nézetek.....	22
IV.táblázat. A nemek szerinti megoszlás	29
V.táblázat. Iskolai végzettség	29
VI.táblázat. Családi állapot	29
VII.táblázat. A nők vagy a férfiak kapnak több bért?	31
VIII.táblázat. Kit alkalmaznak szívesebben a vállalatok?.....	31
IX.táblázat. Számít a nők családi állapota egy állásinterjún?	32
X.táblázat. Férfiak vagy a nők családi állapota számít hamarabb?.....	33
XI.táblázat. A nőknek többet kell dolgozniuk a vezetői pozícióban?	34
XII.táblázat. A nők könnyebben hoznak döntést?.....	35
XIII.táblázat. A nők csak középvezetői szintig jutnak el?	36
XIV.táblázat. A nők hajlamosabbak belekeverni az érzelmeiket a munkába?.....	36
XV.táblázat. A vezérigazgatói székben férfiak ülnek?	37
XVI.táblázat. A nőknek bizonyítani kell az alkalmasságukat?	38

Ábrajegyzék

1. ábra. A marketingkutatási adatok besorolása	27
2. ábra. Mennyire alkalmas egy nő vezérigazgatóként?.....	39
3. ábra. Magyarország készen áll az állami kvóták bevezetésére?.....	40

1. BEVEZETÉS, TÉMAVÁLASZTÁS INDOKLÁSA, CÉLKITŰZÉS, KUTATÁSI MÓDSZEREK BEMUTATÁSA

„A „nő menedzser” kifejezés arra utal, hogy a vezetői állásokat elfoglaló nők, sokak számára egy szokatlan jelenséget képeznek. Mennyire gyakran halljuk a „férfi menedzser” kifejezést? Mindezek a „lingvisztikai szokások” egy konkrét dolgot bizonyítanak: a jelenlegi mentalitásban a férfiak lehetnek menedzserek, míg a nőknek be kell bizonyítaniuk, hogy igenis képesek ezt az állást elfoglalni.”
<http://www.mayra.hu/karrier/sikertortenetek/a-no-mint-menedzser/> (letöltve: 2012.09.17)

Napjaink rohanó és felgyorsult világában az embereknek aligha van idejük kikapcsolódni és a kedvelt hobbiikkal, szórakozással kipihenni magukat. Manapság egyre inkább fontossá válik a karrier nemcsak a férfiak, de a nők számára is. A múlt századainak jellegzetes női és férfi szerepei felbomlottak, amelynek eredményeképpen a gyengébbik nemnek már nem csak a családról való gondoskodás, hanem a kenyérkeresés, a karrier építése is az élete részévé vált. TDK dolgozatunk témaválasztása ezért nem is volt kérdés. Amellett, hogy mi is a „gyengébbik nem” oszlopos tagjaiként érdekelték vagyunk a nők jövőjének alakulásában, kíváncsiak voltuk arra is, hogy hazánkban milyen a magyar nők munkaerő-piaci helyzete, hiszen a jövőben számunkra is alapvetően fontos kérdés, hogy diplomával a kezünkben nőként, hogyan tudjuk majd megállni a helyünket. Ezek mellett egy érdekes hír is felkeltette a figyelmünket, amely az Európai Bizottság női kvóta bevezetésének javaslatáról szólt, miszerint 2020-ig a tőzsdén jegyzett nagyobb cégek felügyelőbizottságában kötelező érvényűen 40%-ra kellene emelni a nők arányát. Ennek kapcsán szerettük volna megtudni, vajon Magyarország készen áll egy ilyen kvóta bevezetésére?

Célkitűzések: Vizsgálatunk célja, hogy feltárjuk, hogy milyen okai vannak a magyar nők munkaerő-piaci tényleges és vélt helyzete között. Keressük a választ arra is, hogy hogyan lehetne a meglévő akadályokat felszámolni és megteremteni a nők és férfiak esélyegyenlőségét. Továbbá szeretnénk megtudni, hogy kivethető-e az emberek munkához való hozzáállása, nők dolgozókapacitásáról vélt gondolata, a kialakult sztereotípiák megléte, egyáltalán a nők a saját helyzetükről kialakult képe az előrejutási lehetőségeik gátjaira? Egyáltalán léteznek-e ezek a gátak, vagy csak mi képzeljük úgy,

hogyan jelennek meg? Esetleg a hagyományos férfiközpontú felfogás az, ami rányomja a bélyegét a nők jövőjére, vagy csak egyszerűen a munkaköröktől függ, hogy milyen nemű embert alkalmaznak a vállalatok?

Módszerek: A sikeresebb kutatási eredmények elérésének reményében a módszerek megválasztása során a primer és szekunder kutatás együttes alkalmazása mellett döntöttünk. Az így megszerzett gondolathalmazt összehasonlítva a már meglévő adatokkal pontosabb képet kapunk a Miskolci Egyetem hallgatóinak a témához kapcsolódó véleményéről, hozzáállásáról, és attitűdjéről.

A kutatási módszerek közül a kérdőíves megkérdezés módszerét választottuk, mely során figyelembe vettük azt, hogy mind a két nem álláspontja kifejezésre kerülhessen, így nem csupán a nők, hanem a férfiak válaszait is megvizsgáltuk. Készítettünk egy mélyinterjút a Carmeuse Hungária Kft. HR menedzserével, mely során feltettük neki ugyanazokat a kérdéseket, amelyek a kérdőívben is szerepelnek. A beszélgetés csak érdekességként jelenik meg a kutatásunkban, nem nyújt megfelelő reprezentativitást a téma kapcsán.

2. SZAKIRODALOM ÉS KUTATÁSOK ELEMZÉSE

Fogalmi meghatározások

- diszkrimináció (nemi diszkrimináció, közvetlen diszkrimináció, közvetett vagy indirekt diszkrimináció, negatív diszkrimináció, pozitív diszkrimináció)
- egyenlő bánásmód
- esélyegyenlőség
- egyenlő munkáért egyenlő bér elve
- láthatatlan üvegplafon jelensége
- ragadós padló jelensége
- vezetési stílus (női és férfi vezetési stílus jellemzői)

A XXI. században is jelentősnek tekinthető azoknak az országoknak a száma, ahol törvény által nem biztosítják a nőknek a jogait, és ha ez még kulturális vagy vallási hagyományokkal is párosul, gyakran vezet szenvedésekkel, kínokkal teli eseményekhez, helyzetekhez, etnikai szokásokhoz. Ezen nemzetek közé sorolható Pakisztán, Csád és Jemen, ahol a nők helyzete a legrosszabbnak tekinthető. Ebből a szemszögből Amerika és Európa országai középkategóriába tartoznak, ahol már a törvény előírja, hogy mind a két nem egyenlő jogokkal rendelkezzen, nem állhat fenn nemi alapú megkülönböztetés az élet egyetlen színterén sem, ami viszont a gyakorlatban nem mindenféleképpen valósul meg. Véleményünk szerint, a fejlett világ többi országához képest hazánkban még a mai napig konzervatív nézetek uralkodnak. Manapság is gyakran éri a nőket diszkriminatív magatartás és intézkedés a magánszférában, valamint a munkaerő-piacon és a közéletben egyaránt. Az északi országok (Izland, Norvégia, Finnország, Svédország) mondhatók a legideálisabbaknak a nők számára, ugyanis legkisebb a különbség a nők és férfiak megítélése között.

„A diszkrimináció a különbségek megállapításával végződő eljárás. A fogalom megkülönböztetendő a diszkriminálástól, amely a más embereket vagy már csoportot alábecsülő vagy kedvezőtlen fénybe helyező attitűdök vagy viselkedésmódok összességét jelenti (pl. faji megkülönböztetés, *racial discrimination*).”(Werner D. Fröhlich [1996] 86. o.)

„A *nemi diszkrimináció* az egyik nem másikkal szembeni hátrányos megkülönböztetését jelenti. A diszkrimináció fogalma azonban legalább további két párosításban magyarázatra szorul.

A hátrányos helyzetbe hozás mindig csak a konkrét eset körülményei között értékelhető. A legnagyobb gyakorlati jelentősége a diszkriminációnak a munkajog területén található, ezért a példákat is erről a területről merítem. Ha a foglalkoztatásról döntő személy döntését kifejezetten a jelentkező nemére tekintettel hozza, a *közvetlen diszkrimináció* esete forog fenn. A nők esetében a nemi hovatartozás mellett a másik domináns „ok” a fennálló terhesség, vagy önmagában annak lehetősége, hogy a női jelentkező a felvételt követően hamarosan gyermeket szeretne vállalni. Éppígy megalapozza a hátrányos megkülönböztetést, ha egy olyan viszonylag objektív körülményt határoznak meg a munkakör betöltéséhez, melyet nagy valószínűséggel csak a férfiak tudnak teljesíteni (pl. testmagasság, bajusz). Akkor azonban, ha a munkaadót nem vezérelte semmi ilyen motívum, a *„megkülönböztetés” véletlen volt, nem beszélhetünk diszkriminációról.*

A *közvetett vagy indirekt diszkrimináció* arra utal, hogy a hátrányos megkülönböztetés nem közvetlenül a nemi hovatartozásra tekintettel történik, mégis egy adott intézkedés az egyik nemet hátrányosan sújtja. Ennek egyik gyakorlati megvalósulása az az eset, mikor a részmunkaidőben foglalkoztatottak óradíja alacsonyabb a teljes munkaidőben foglalkoztatottakétól. E megkülönböztetés természetesen nem a nemi hovatartozáson alapul, azonban következményei leginkább a nőkön csapódnak le, hiszen leginkább a fiatal gyermekeiket nevelő nők vállalnak részmunkaidős állást. A közvetett diszkriminációt azonban természetesen *kizárja az, ha az említett megkülönböztetés objektíve igazolható és nemi értelemben „semleges”.*

Az eddig elhangzottak fényében nem nehéz kitalálni, hogy a *negatív diszkrimináció* mire utal: ez gyakorlatilag minden hátrányos megkülönböztetést magába foglal, beleértve tehát a közvetlen és a közvetett formát is. Ennél vitatottabb az „ellenpárja”: a *pozitív diszkrimináció*. Többekkel egyetértve én sem találom szerencsésnek e szóösszetételt, alapvetően nyelvtani okokból, noha a „pozitív” szó viszonylag érzékletes. Sokkal szerencsésebbnek tartanám például az előnyben részesítés kifejezést. A tartalma ugyanis ezzel áll összefüggésben: egy meghatározott személykörtől (leginkább az állami szférától) tevést, pozitív lépéseket várunk el az alapvetően hátrányosabb helyzetben lévő

személykör védelme érdekében, elkerülendő, hogy hátrányos megkülönböztetés érje őket. A pozitív diszkrimináció legtipikusabb formái közé tartozik az az eset, mikor egy adott munkahelyre jelentkező, azonos képességű nő és férfi közül a nemek közötti egyenlő részvételre hivatkozással – anélkül, hogy egyéb körülmény másként indokolná – az előbbit veszik föl. Mindez természetesen addig tekinthető megfelelő döntésnek, amíg a nemek aránya egy adott munkahelyen nem egyenlő, hiszen ezt követően a hölgyek ily formában való előnyben részesítése már a férfiakkal szemben lenne hátrányos megkülönböztetés.” Mezei Péter, A női esélyegyenlőség kérdése, különös tekintettel az afgán helyzetre. In: http://jesz.ajk.elte.hu/mezei23.html#_ftn5 (letöltve: 2012. 10. 19.)

„Az egyenlő bánásmód elve a diszkrimináció, vagyis a hátrányos megkülönböztetés tilalmát jelenti.

Magyarországon az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény valósította meg. A törvény kimondja, hogy az esélyegyenlőség előmozdítása elsősorban állami kötelezettség és deklarált célja, hogy hatékony jogvédelmet biztosítson a hátrányos megkülönböztetést elszenvedők számára. Lehetővé teszi a közérdekű igényérvényesítést, a jogsérelem esetén a bizonyítási teher megfordulását és 2005. évtől kezdődően speciális, az egyenlő bánásmód megsértése esetén eljáró hatóság felállítását rendelte el (Egyenlő Bánásmód Hatóság).” http://fogalomtar.eski.hu/index.php/Egyenl%C5%91_b%C3%A1n%C3%A1sm%C3%B3d_elve (letöltve: 2012.10.20.)

Az esélyegyenlőség arra utal, hogy a társadalom tagjai akadályok nélkül tevékenykedhetnek a gazdasági, politikai és szociális életben egyaránt, tehát mindenki ugyanazokkal az esélyekkel, illetve lehetőségekkel rendelkezik. Az esélyegyenlőség fogalom meghatározásakor sokszor felmerül az egyenlő bánásmód, amely az előbbinek az alapja. Az nők és férfiak közötti egyenlő bánásmód a nőkkel szembeni hátrányos megkülönböztetést, azaz a diszkrimináció megszüntetését jelenti. Annak érdekében, hogy a nők és férfiak közötti esélyegyenlőségek megvalósuljanak olyan politikára és jogi háttérre van szükség, amely biztosítja ezen a területen megfogalmazott intézkedéseket. Török Adrienn, Nők és férfiak esélyegyenlősége a munkaerőpiacon, az Európai Unióban és Magyarországon. In: http://elib.kkf.hu/edip/D_13502.pdf (letöltve: 2012.10.20.)

Az Európai Unió kezdetektől fogva óriási hangsúlyt fektet a nők és férfiak esélyegyenlőségének a megteremtésére. A Nemzetközi Munkaügyi Konferencia (ILO egyezmény) 1951. évi 34. ülészakán először fogalmazza meg az „egyenlő értékű munkáért egyenlő bért” elvét. Majd az 1957-ben hatályos Római szerződés 119. cikkelye, hogy „a nőknek és a férfiaknak egyenlő munkáért egyenlő bér jár” volt az Európai Közösség nemi esélyegyenlőségi politikájának kiindulópontja. http://users.atw.hu/e-tananyag/windows1250/2.modul/ilo_egyezmny.html (letöltve: 2012.10.28.)

Hazánkban is fontos szerepet kapott a nők és férfiak esélyegyenlőségének megteremtése. 2012 előtt az Alkotmány 70./B. § (2) bekezdése szerint: „az egyenlő munkáért mindenkinek, bármilyen megkülönböztetés nélkül, egyenlő bérhez van joga”. 2012-től az Alaptörvény XV. cikk (3) szerint: „A nők és a férfiak egyenjogúak”, továbbá XV. cikk (4) szerint: „Magyarország az esélyegyenlőség megvalósulását külön intézkedésekkel segíti.”

Az esélyegyenlőségi politika biztosítását az Európai Unió mindmáig az egyik legfontosabb céljának tekinti. Számos újabb és újabb irányelvet és fejlődést láthatunk, amely csökkenti a két nem közötti szakadékot, de ennek ellenére még mindig vannak olyan területek, amelyeken nem sikerült a problémát teljesen megoldani. A legtöbb országban, és hazánkban is még mindig jelentősek a nemek közötti bérkülönbségek. Felmérések és kutatások sokaságát vizsgálhatjuk meg, hogy Magyarországon milyen mértékű a jelenlévő bérkülönbség. Ezek közül szeretnénk most egyet kiemelni:

„Átlagosan ötödével kevesebbet keresnek idehaza a nők, mint a férfiak – derül ki a Workania állásportál által működtetett fizetesek.hu internetes bérfelmérés 2012-ben elvégzett kutatásából. Az összesítés szerint a férfiak átlagfizetése 245.000 forint, míg a nőké 194.500 forint.

Minél magasabb pozícióban dolgozik egy nő, annál nagyobb a lemaradása. Segéd munkásként 6 százalékkal vihetnek haza kevesebbet a gyengébbik nem képviselői, az adminisztratív alkalmazottak esetében 7, a szolgáltatási szféra alkalmazottai és a szakmunkások esetében 18, a középvezetőkénél 19, a felső vezetőkénél viszont már 26 százalék a bérkülönbség a férfiak javára.

Ezzel együtt a nők ugyanabban a pozícióban átlagosan „csak” 7 százalékkal keresnek kevesebbet férfi kollégáiknál. A különbség egyébként már pályakezdőként kialakul, és a 35-44 éves korosztálynál a legnagyobb.

A Workania emlékeztet arra, hogy az Európai Bizottság néhány éve kampányt indított a nemek közti bérkülönbség leküzdéséért, az egyenlő fizetés napját ezért minden évben néhány nappal a Nemzetközi Nőnap előtt, március 5-én tartják”
<http://www.hir24.hu/gazdasag/2012/03/07/szakadek-tatong-a-nok-es-a-ferfiak-fizetese-kozott/> (letöltve: 2012.10.20.)

Sajnos, a nők számára nemcsak a bérezés, javadalmazás rendszere mutat elmaradásokat férfitársaikétól, hanem alapvetően a foglalkoztatásuk is. A következő két táblázatban láthatjuk, hogy milyen eltérések észlelhetők a népesség foglalkoztatási rátájában, továbbá a részmunkaidős foglalkoztatásban:

A népesség foglalkoztatási rátája

I. táblázat

	2008		2009		2010		2011	
	Nő	Férfi	Nő	Férfi	Nő	Férfi	Nő	Férfi
A fiatalok helyzete: a 15-29 évesek foglalkoztatási rátája (%)	33,3	44,6	32,1	40,3	32,0	39,3	31,8	40,0
Az idősebbek helyzete: az 55-64 évesek foglalkoztatási rátája (%)	25,7	38,5	27,0	39,9	30,1	39,6	32,4	39,8
A 15–64 éves népesség foglalkoztatási rátája (%)	50,6	63,0	49,9	61,1	50,6	60,4	50,6	61,2

<http://www.ksh.hu> (letöltve:2012.11.10.)

A I. táblázat a népesség foglalkoztatási rátáját mutatja nők és férfiak tekintetében 2008-tól 2011-ig. Mint láthatjuk a táblázat két részre osztja a népességet korcsoport szerint: fiatalok (15-29) és idősebbek (55-64). Mind a két korcsoport tekintetében a férfiak vezetik a foglalkoztatási rátát annak ellenére, hogy tudjuk, egyre több nő rendelkezik diplomával, és egyre nagyobb számban jelentkeznek főiskolára vagy egyetemre.

Részmunkaidőben foglalkoztatottak aránya

II. táblázat

	2008		2009		2010		2011	
	Nő	Férfi	Nő	Férfi	Nő	Férfi	Nő	Férfi
A részmunkaidőben foglalkoztatottak aránya a 15-64 éves foglalkoztatottakon belül (%)	5,8	3,0	7,1	3,6	7,6	3,6	8,8	4,4

<http://www.ksh.hu> (letöltve: 2012.11.10.)

A II. táblázat a nők és férfiak közötti részmunkaidős megoszlást mutatja 2008 és 2011 között. Annak ellenére, hogy bár a foglalkoztatási ráták alakulásánál minden korcsoport tekintetében a férfiak jártak a nők előtt, a részmunkaidős foglalkoztatásban a helyzet megfordult. Ennek számos oka lehet, mivel a nőknek még napjainkban is a karrier mellett a legfontosabb dolog a család, ezért sokszor az otthoni teendők melletti csak részmunkaidős állást tudnak vállalni. Továbbá lehet az oka, az is, hogy az 50 feletti nők gyakran szorulnak ki a munkaerő-piacról, és esetleg ez a megoldás lehet alkalmas számukra. Sok fiatal hölgy szeretne tanulmányai mellett a karrierét elősegíteni, fejlődni, ezért vállal részmunkaidős állást.

Természetesen a nők és férfiak esélyegyenlősége nemcsak a bérkülönbségekben és a foglalkoztatásban jelentkezik. Már a kezdetek óta megkülönböztetnek női és férfi szerepeket, amik mára azonban jelentősen megváltoztak. Korábban a férfiak feladatkörébe tartozott az egész család eltartásának, megélhetésének biztosítása, védelme, továbbá kizárólagosan ők vehettek részt a politikai életben és a közéletben egyaránt. A nők feladata mindig is a szerető, biztonságos, családi idill biztosítása a háztartás önálló vezetése és nem utolsó sorban a gyermeknevelés volt, ezáltal gyakran háttérbe szorultak az alapvető döntések meghozatalában is. Magyarországon a feminizmus kezdete a reformkor időszakára volt tehető, amely XVIII. század végét jelentette. Az 1950-es években kezdődött el a nők tömeges munkába állása, amely nem csak gazdasági kényszernek, hanem az ideológiai nyomásnak is a következménye volt. A XXI. században a nők nehezebb helyzetbe kerültek, hiszen az eddig megszokottá vált értékrend felborult az idő folyamán. A múltban a család, a háztartás, a gyermeknevelés jutott egy nőknek osztályrészül, a mai időkben azonban e mellé társul még a munka és a folyamatos megfelelési kényszer a mindennapi élet számos színterén. A „szupernő” kifejezés sem áll távol a modern nők életvitelétől, hiszen meg kell küzdeniük az általános munkahelyi

nyomással, bizonyításvágygal, anyatigrisként harcolni a gyerekek jólétéért, megteremteni a kellemes, szerető családi légkört, és nem utolsó sorban mindig gyönyörűnek és fittnek lenni, hogy a férjük elvárásainak, vágyainak 120%-san eleget tudjanak tenni. Hogyan lehet mindezt összeegyeztetni és az élet minden területén felmerülő akadállyal szembeszállni?

Az biztos, hogy a nők szerepe az idő elteltével jelentős mértékben megváltozott. Előre megszervezni, megtervezni az ember minden egyes napját, hogy minden szerepkörnek eleget tegyen nem kis feladat. Ennek ellenére több kutatás eredménye által bebizonyosodott, hogy a nőknek igenis van jövőjük a munkaerőpiacon, hiszen képességeik, akaratuk több tekintetben is felülmúlja férfi társaikét. Ezt fokozza még az is, hogy a kétkeresős családmódel – ahol a nő és a férfi is egyaránt munkát vállal- alapvető jellemzője a magyar társadalomnak. De, ha ez igaz, akkor mi magyarázza, hogy a nők azonos szakmai felkészültség mellett is kevesebb eséllyel érik el a vezetői pozíciókat, mint a férfiak? Mit lehet tenni a „láthatatlan üvegplafon” és a „ragadós padló” jelensége ellen, amely gátat szab a gyengébbik nem számára, hogy felvegye a versenyt az erősebbik nemmel? Először is tisztázzuk a két alapfogalom jelentését:

„Herczku Mónika, a Karrier Mentor Tanácsadó Iroda vezetőjeként elmondta, hogy az *üvegplafon* egy láthatatlan akadály, azt jelenti, hogy nagyon sok nő képtelen előrelépni a munkájában, legtöbbször „csak” a középszintig jutnak el, a felsővezetői pozíciókat kevesen érik el. Mintha egy lépcsőn elindulnának felfelé, ám valami tőlük független, láthatatlan dolog megállítaná őket. A hasonló képességű és végzettségű férfiaknak viszont általában sikerül ugyanez. Nemcsak a multicegek vezérigazgatói vagy elnöki székénél találkozhatunk ezzel: az ismert sztárfodrászok és mesterszakácsok is szinte kivétel nélkül férfiak.

A másik szakkifejezés a „*ragadós padló*”: ez általában tudatos döntésen alapul, nem a nőtől független körülmények miatt alakul ki, mint az üvegplafon. Ezek a tehetséges, karrierre vágyó nők döntéshelyzetbe kerülnek, választaniuk kell a munka és a család között. Herczku Mónika szerint a nők „berögződött magatartásminták” miatt mondanak le a hivatali előreljárásról – hiszen nagyanyáik is ezt tették.” Herczku Mónika, Durbák Ildikó, Miért nincsenek női vezérigazgatók? In: <http://www.profession.hu/cikk/20101124/miert-nincsenek-noi-vezerigazgatok/461> (letöltve: 2012.10.21.)

Ezek alapján elmondható, hogy karriere vágyó nőtársaink nem csak a diszkrimináció és az esélyegyenlőségi problémával találják szembe magukat, hanem bár tisztában vannak lehetőségeikkel és képességeikkel, saját maguk képeznek egy akadályt, amely megnehezíti őket az előrejutásban. Az önbizalom a siker egyik alapvető feltétele, mégis sok nő érzi ennek a hiányát, amely szintén egy oka annak, hogy kevesebben érik el az áhított vezetői pozíciót. Ez a kisebbségi érzés, továbbá a nemmel kapcsolatos sztereotípiák nagyban befolyásolják azt a tényt, hogy a férfiak hamarabb be tudnak tölteni egy felsővezetői pozíciót.

„Amikor a férfiak és a nők keresőtevékenysége szóba kerül, kimondva-kimondatlanul ott rejlik az, hogy a pénzkeresés a közvélekedés szerint más-más jelentéssel bír a férfiak és a nők számára. A férfiak által betöltött gazdasági és társadalmi szerep vizsgálatok mindenkor a keresőtevékenység áll az elemzés középpontjában, amely munka meghatározza a (férfi) ember általános döntéseit. Ezzel szemben a nők esetében a kiinduló tézis az marad, hogy számukra elsődleges fontossággal a család bír, és ennek rendelik alá minden egyéb gazdasági és társadalmi tevékenységüket. Az általános feltételezések szerint a nők „igazi” szerepe a feleség státusza, a keresőtevékenység pedig másodlagos, kiegészítő jelleggel bír, ezzel szemben a férfiak életének középpontjában a foglalkoztatás, a munka áll, és minden egyéb tevékenységet ez szervez meg.

A kétféle megközelítési lehetőség már rámutat arra a kérdésre is, hogy a társadalmi megítélés szerint vajon kiből lehet megfelelő vezető, és gyakorlatilag nem kérdőjelezi meg a hagyományos háztartási munkamegosztás tradicionális alapjait, sőt azt tovább erősíti.” (Dr. Nagy Beáta, Karrier női módra. In: Lévai Katalin – Tóth István György (szerk.) [1997] 35-51. o.)

Annak ellenére, hogy bár a nők számára kisebb esélyű egy vezetői státusz elérése, mégis vannak olyan kiemelkedőek, akik megküzdve az eléjük kerülő akadályokkal betöltik azt. Ismerkedjünk meg a vezetés fogalmával és alapelveivel:

„A vezetés az emberek közötti munkamegosztás, és a specializáció következtében kialakult, szervezeten belül megvalósuló, és végeredményben az igazgatási ciklus elemeit megvalósító emberi tevékenység, amelyet a szervezeten belül elkülönült, mások fölött hatalmi pozíciót betöltő személy (testület) lát el, nem közvetlenül a szervezet egészére, hanem az igazgatási szervekre irányulva, és melynek funkciója a szervezet

rendeltetésszerű tevékenységének biztosítása annak érdekében, hogy a szervezet be tudja tölteni társadalmi rendeltetését. A vezetés alapelvei azon elvárásokat, illetve követelményeket jelentik, amelyeket indokolt érvényesítenie a vezetőnek a feladatai ellátása során, illetve a vezetői tevékenysége kifejezésékor. Az alapelvek körében, amelyek végső fokon a „jó vezetés” ismérveit jelentik, a következőket emeljük ki: szakszerűség, pontosság, következetesség, kreativitás, jó áttekintő képesség, döntés-képesség, felelősség vállalás. (Dr. Torma András, [2009] 67.o.)

Véleményünk szerint vannak női és férfi vezetési stílusok, amelyek egyes tulajdonságokban megegyeznek, de van néhány, ami különbségeket mutat. A közvélemény úgy tartja, hogy a nők sokszor belekeverik az érzelmeiket a döntésekbe, hisztérikusabbak és olykor kiszámíthatatlanabb a viselkedésük, amely a munkahelyi feladatok elvégzését is befolyásolhatja. Miközben a férfiak leginkább határozott, magabiztos megjelenésükről adnak tanúbizonyságot. Ennek ellenére sok pozitív tulajdonságot hordoznak a nők is, melyek között megemlítenénk: a türelmet, empátiát, és a precizitást. A férfiak pedig elől járnak a stratégiai gondolkozásban és döntéshozásban egyaránt. A két nem közötti vezetési stílus alapvetően más jellemzőkkel bír, de mindkettőre szükség van egy vállalat vezetésében. Egy kellemes, családbarát munkahelyi légkör megteremtésében nagy szerepet játszhat egy női vezető aki, ahogyan otthonában, úgy a munkahelyen is képes megteremteni a nyugalmat és a békét. Kétségtől egy férfi határozott és céltudatos fellépése is szükséges ahhoz, hogy a kulcsfontosságú ügyek és teendők pontosan a helyükre kerüljenek. Lássunk most két kutatási példát arra, hogy valójában a két nem a cégvezetés mely területén kiemelkedő:

„Egy tanulmány látszólag megcáfolta azt a sztereotípiát, miszerint kizárólag egy férfi lehet jó főnök.

Az Amerikai Egyesült Államokban megjelenő Harvard Business Review magazin 2012-ben közölt egy felmérést, melyben 7280 vezetőt kérdezett meg, ami sok sztereotípiát megerősít a férfi és a női vezetőkről. Az elemzésben a legsikeresebb és leginkább haladó szellemiségű cégek vezetői vettek részt a köz és a magánszféra, az állami és a kereskedelmi, valamint a helyi és a nemzetközi üzleti életből.

Az egyik legfontosabb megállapítása a felmérésnek az volt, hogy még mindig jellemzően férfiak vezetik a vállalatokat (64 százalék), a top menedzserek 78 százaléka

szintén férfi, és az ő közvetlen beosztottjaik 67 százaléka az erősebb nem képviselői közül kerül ki, míg a ranglétrán alattuk lévő menedzserek 60 százaléka férfi.

A kutatás egyik alaptézise az volt, hogy a női vezetők jellemzően női szerepekben érnek el kiemelkedő teljesítményt, így például a dolgozói kompetencia-fejlesztésben, a vállalati kapcsolatépítésben, az egység megteremtésében és az önfejlesztésben. Később az adatok igazolták ezt a hipotézist, tehát a női vezetők ezekben a kérdésekben jóval magasabb értékelést kaptak, mint a férfiak.

A férfiak csupán egy területen tudtak a nők fölé kerekedni, ez pedig a távlati stratégia kidolgozásának képessége.

A tanulmány készítői szerint a nők továbbra is rettegnek a diszkriminációtól. A felmérésben szereplő hölgyek elmondták, hogy jóval keményebben kell dolgozniuk, mint a férfiaknak, hogy elfogadják őket, illetve folyamatos nyomás alatt vannak, hogy ne hibázzanak, és állandóan bizonyítani kell azt, hogy ők a vállalat értékes dolgozói.

A Harvard Business Review azt a következtetést vont le, hogy a nők nem mernek lazítani, mert nem érzik biztosnak a munkahelyüket, a pozíciójukat. Emellett az állandóan jelen lévő kezdeményezési kényszer arra motiválja őket, hogy a visszajelzéseket komolyan vegyék. Érdekességgént emeli ki a tanulmány, hogy pont ezek a viselkedési szokások azok, amiktől sikeres lehet egy vezető.”
http://jobline.hu/magazin/20120720_fonok_ferfi_no.aspx (letöltve: 2012.09.17.)

„A legújabb felmérések tanúsága szerint a női menedzsereknek jobbak a vállalatvezetési képességeik, mint férfi társaiknak. Mégis kevés nőből válik csúcsvezető, többek között a tovább élő sztereotípiák miatt.

Negyedszázaddal azután, hogy a nők elkezdtek tömegesen megjelenni a munkahelyeken, s minden módon a férfiasodásra törekedni – erőt sugalló ruhákban járva, golfklubokba beiratkozva -, az újabb kutatások már azt mutatják, hogy a férfiaknak több utánoznivalójuk lenne.

A vezetői készségeket vizsgáló tanulmányok általánosságban azt mutatják, hogy a beosztottjaik, a főnökök és a vállalati hierarchiában azonos szinten álló kollégák megítélése alapján a női vezetők férfi társaiknál magasabb osztályzatokat kapnak egy sor területen. – a minőségi munkavégzéstől a célmeghatározáson át az alkalmazottak

okításáig.” <http://www.harmonet.hu/karrier/4001-hodito-noi-menedzserek.html> (letöltve: 2012.09.17.)

Ezek alapján leszögezhető, hogy nőtársaink azonos, sőt olykor kiemelkedőbb vállalatvezetési kompetenciákkal rendelkeznek, mégis nehezebben jutnak el a magasabb pozíciókba, mint a férfiak. De akkor mégis mit kellene tennie egy nőnek ahhoz, hogy ugyanazon munka elvégzéséért ő is végre a felsővezetői székbe kerüljön?

„A nőknek továbbra is szembe kell nézniük azzal a hátránnyal, hogy nem kapnak megfelelő útmutatást, és ki vannak rekesztve az informális kommunikációs hálózatokból. Sok nő elismeri, hogy miután annyi időt és energiát fordít a konkrét eredmények felmutatására, nem gondolkodik eleget stratégiáról és vízióról, márpedig sokak szerint egy csúcsvezetőnél még mindig ez a legfontosabb. Amíg a nőket csak úgy tekintik, mint akik nagyszerűen előmozdítják az irodai munkát, viszont hiányzik belőlük az elszántság a kockázatvállalás iránt, addig a vezérigazgatói tisztségek nem rájuk várnak. Végző soron a csúcsra jutáshoz sokkal több kell a kompetenciánál. Hiába kapja meg valaki a társaság történetének legjobb teljesítményértékelését, megeshet, hogy ez önmagában édeskeves. A vállalatok állíthatják ugyan, hogy közös munkára képes vezetőket akarnak, mindazonáltal továbbra is él náluk az a mélyen gyökerező meggyőződés, hogy a csúcsmenedzsereknek heroikus figuráknak kell lenniük. Elismerhetik az interperszonális képességek fontosságát, de ebben nem kifejezetten olyasmit látnak, ami nélkülözhetetlen volna a hivatali munkában. Elkezdődött egy folyamat, amelynek során megváltoztatjuk a vezetésről alkotott fogalmainkat. A szervezetek azonban még igencsak az elején járnak ennek.”
Hódító menedzserek. http://www.harmonet.hu/cikk_nyomtat.php?Harmonet&cikkid=4001 (letöltve: 2012.09.17.)

Mindezek alapján a következtetésünk az, hogy ahogy már az előbbieken is említettük a nőknek megvannak a férfiakéhoz hasonló kompetenciák, de mégis számos kizáró ok miatt és saját maguk által képzett akadály miatt nem tudnak előrébb jutni a ranglétrán. Kezdeményezések és törvények sokasága kezdett el foglalkozni a nők és férfiak esélyegyenlőségével és női vezetők számának bővítésével a vállalatvezetésben. Néhány országban több, kevesebb sikerrel megoldódott a probléma, azonban vannak olyanok, ahol több tényező együttes összeegyeztetése vezetne csak a javuláshoz:

„A világ országai közül Izlandon a legkisebb a különbség a nők és férfiak helyzetében – állapította meg az idei évről szóló jelentésében a Világgazdasági Fórum (WEF).

Ez már a második év egymás után, amikor a szigetország vezeti azt a listát, amely a nők és férfiak közötti megkülönböztetés csökkenéséről szól. A Global Gender Gap Report 134 országot állít sorrendbe a női egyenjogúság mértéke alapján, amit egyebek között a politika, az oktatás, a foglalkoztatás (munkakör) és az egészség terén mérnek.

Az északi nemzetek vezetik a sort: Izland mellett Norvégia és Finnország áll a dobogón, a negyedik Svédország, az ötödik pedig Új-Zéland. Klaus Schwab, a Világgazdasági Fórum alapítója és vezetője szerint az északi országok mindent megtesznek, hogy felszámolják az egyenlőtlenséget a férfiak és a nők között. „A nők és férfiak közötti különbség alacsony szintje szoros összefüggésben áll a gazdasági versenyképességgel. Ha egy ország fejlődni és gyarapodni akar, a nőket és a lányokat a férfiakkal egyenlő módon kezeli” – mondta Schwab.

2010-ben a listán a hatodik Írország, a hetedik Dánia. A nyolcadik helyen – meglepetésre – a dél-afrikai Leshoto áll. Őket követi a sorban a Fülöp-szigetek, Svájc, Spanyolország, Dél-Afrika, Németország, Belgium. Az első tizenöt ország névsorát Nagy-Britannia zárja.

A franciák a 2009-es 18. helyről visszazuhantak a 46.-ra (kevés a nő a kormányban), míg az Egyesült Államok a tavalyi 31. helyről felkapaszkodott a 19.-re, mert Barack Obama előszeretettel alkalmaz nőket a kormányában. Ez azt jelenti, hogy egész Észak- és Dél-Amerikában az Egyesült Államok teljesítménye a legjobb, még Kanadát is megelőzi.

A lista utolsó három helyezettje: Pakisztán, Csád és Jemen. A szakértők szerint a nők és férfiak közötti szakadék csak akkor csökkenhet, hogy ha az egyes országok megtalálják a módját, hogy összeegyeztessék a házasságot, az anyaságot és a képzést a gazdasági tevékenységgel. Ehhez azonban pénzt kell áldozni – mégpedig sokat.” Fodor György, Északon legjobb a nőknek. In: http://www.szabadfold.hu/aktualis/eszakon_legjobb_a_noknek (letöltve: 2012.09.17.)

Hazánk 2004. május 1.-je óta az Európai Unió teljes jogú tagja, így - mint a többi tagországra - ránk is vonatkoznak az unió által bevezetett jogszabályok, továbbá az újabb javaslatok elfogadásában vagy elutasításában is részt veszünk. Már korábban is szó esett arról, hogy az Európai Unió egyik fontos céljának tekinti a férfiak és nők esélyegyenlőségének megteremtését és ennek érdekében egy újabb lépésre szánta el magát:

„Levélben tiltakozik kilenc uniós tagállam, köztük Magyarország az ellen, hogy Viviane Reding, az Európai Bizottság alapvető jogokért felelős tagja olyan javaslatot tervez a bizottság elé terjeszteni, amely előírná, hogy a nagyvállalatok felügyelő bizottságainak legalább 40 százalékban nőkből kell állnia – értesült 2012. szeptember 17.-én, hétfőn uniós diplomáciai forrásból az MTI.

A levélben a kilenc ország illetékes miniszterei ugyanakkor leszögezik: egyetértenek a bizottság megállapításával, hogy a felügyelő bizottságokban túl kevés a nő.

Az MTI birtokába jutott dokumentum szerint a levelet Magyarország mellett Bulgária, Csehország, Észtország, Lettország, Litvánia, Málta, Hollandia és a kezdeményezést legélesebben ellenző Egyesült Királyság írta alá. Ezek az országok közösen rendelkeznek annyi szavazattal az unió legfőbb döntéshozó szervében, az Európai Tanácsban, hogy megakadályozzák a jogszabály elfogadását.

"Oszttjuk a bizottság nézetét, hogy a tagállamokban és szerte Európában támogatni kell, hogy a nők tisztességes esélyekkel és lehetőségekkel jussanak vezető pozícióba" - írják az Európai Bizottság elnökének és Viviane Reding alelnöknek a tagállamok miniszterei, majd kifejtik, több országban jelenleg is működnek különféle rendszerek, amelyek ezt önkéntes vagy helyenként jogi alapon hivatottak elősegíteni. A tagállamok úgy látják, több időre van szükség ahhoz, hogy kiderüljön, meghozzák-e a kívánt hatást ezek az intézkedések, előmozdítják-e a nők nagyobb részvételét a gazdasági döntéshozatalban.

"Megismétljük, hogy ezen a területen minden célzott intézkedést nemzeti szinten kell kidolgozni és megvalósítani, ezért nem támogatjuk, hogy európai szinten jogilag kötelező érvényű előírások szülessenek a nők felügyelő bizottságokban történő alkalmazására" - írja a levél tanúsága szerint nyolc kollégájával egyetemben az emberi erőforrások minisztere, Balog Zoltán.

A Viviane Reding nevével fémjelzett tervezet értelmében minden olyan vállalatnak, amely 250-nél több embert alkalmaz vagy évente több mint 50 millió euró bevétellel rendelkezik, negyven százalékban nőket kellene alkalmaznia a felügyelő bizottság nem vezető beosztású pozícióiban. Azok a vállalatok, amelyek nem tesznek eleget az előírásnak, állami támogatásoktól és szerződésektől eshetnek el, vagy akár büntetést is kaphatnak.

A biztos szóvivője újságírói kérdésre hétfőn annyit mondott: nem titok, hogy az Európai Bizottság idei munkarendjében szerepel a nemek egyenlőségét a tőzsdén jegyzett vállalatok felügyelő bizottságaiban elősegíteni hivatott tervezet, de a javaslatot még nem véglegesítették. Hangsúlyozta továbbá, hogy a bizottság szerződésben rögzített jogával élve kezdeményezni fogja a jogszabály elfogadását, amelyről az Európai Parlament és a tagállamokat képviselőminiszterek tanácsa közösen hivatott dönteni.”
http://hvg.hu/karrier/20120917_noi_kvota_tiltakozas (letöltve: 2012.11.04.)

A cikket olvasva elszomorító, hogy hazánk, aki annak ellenére, hogy több törvénnyel is szabályozta a nők egyenjogúságát, most meghátrál egy olyan javaslattól, amely nagyban hozzájárulna a diszkriminatív jellegű megnyilvánulások háttérbe szorításában. Továbbá több forrásból kiderül, hogy az Európai Unió és az Amerikai Egyesült Államok között a versenyképesség egyik jelentős oka, hogy az utóbbi magasabb számban alkalmazza a női vezetőket. Természetesen ez Magyarországon is jellemző tendencia, annak ellenére, hogy több kutatás is igazolta a nők megfelelő képességeit és hozzáállását az élet mindennapi teendőinek elvégzésében és a munkájukban egyaránt. Tekintsünk meg most, hogy miért is lenne szükségszerű a kvóta bevezetése:

„A versenyképesség rejtett forrása: a női vezetők – írta Matolcsy György, jelenlegi nemzetgazdasági miniszter 2007-ben egy tanulmányban. Akkor úgy vélekedett, hogy az USA és az Európai Unió közötti jelentős versenyképességi különbség egyik oka, hogy az amerikai gazdaságban nagyságrendileg magasabb a női vezetők aránya, mint az EU-ban. Ez az összefüggés Magyarországra is érvényes – jelentette ki a Magyar Gazdaságfejlesztési Intézet Magyar Trendfigyelő című kiadványának lapjain.

Ha több nő dolgozik vezető állásban, ezzel növekszik a kereslet olyan szolgáltatások iránt, mint például a gyermekfelügyelet vagy a beszerzés – jelentette ki Matolcsy a tanulmányban. Sőt azt is előrevetítette, hogy a nők munkába állása valójában

munkahelyeket is teremthet: hiszen azt a házimunkát, amit eddig az otthon maradók és anyák láttak el, háztartási alkalmazottakkal is elvégeztethetik. Magyarországon a felsőfokú végzettségűek és a jelenlegi hallgatók között is magasabb a nők aránya, mint a férfiaké. Ám ez nem jelenti az automatikusan, hogy ezek a nők vezetők lesznek. A Magyar Trend lapjain arra hívja fel a figyelmet a szerző: „Magyarországon, ahogy az Európai Unió többi országában is, szemléletváltásra van szükség: több nőt érdemes bevonni az üzleti, közigazgatási és politikai élet vezető pozícióiba”.

Az Európai Unióban jelenleg a vezetők 95 százaléka férfi, a tervek szerint 10 éven belül a férfi-női menedzserek arányát 70-30 százalékosra szeretnék változtatni. Az európai országok közül Norvégiában a legrózsásabb a karrierre vágyó hölgyek helyzete: ott ugyanis úgynevezett „női kvótát” alkalmaznak a versenyszféra vállalkozásai (az igazgatótanácsokban a nők aránya nem lehet kevesebb 40 százaléknál). Ennek értelmében a vezetők szinte felét kötelezően a „szexbik nem” képviselői közül kell választaniuk.” Herczku Mónika, Durbák Ildikó, Miért nincsenek női vezérigazgatók? In: <http://www.profession.hu/cikk/20101124/miert-nincsenek-noi-vezerigazgatok/461> (letöltve: 2012.10.21.)

„Az USA és az Európai Unió közötti jelentős versenyképességi különbség egyik oka, hogy az amerikai gazdaságban nagyságrendileg magasabb a női vezetők aránya, mint az EU-ban. Ez az összefüggés Magyarországra is érvényes.

Az USA vállalatainál a felsőszintű vezetésben minden ötödik helyet (20%) nők töltenek be, ezzel szemben az Európai Unióban csupán minden 20. vezető pozíciót (5%) tölt be nő. Az USA egyetemeken a professzorok 20 %-a nő, az Európai Unióban csupán 10 %. A nők vezető állásban való magasabb száma közvetlen és közvetett módon egyaránt növeli egy gazdaság versenyképességét.

Ha több nő dolgozik vezető állásban, ezzel nő a kereslet olyan szolgáltatások iránt, amelyeket korábban az otthoni női munkaerő végzett el: házimunka, gyermekfelügyelet, beszerzés. A jól képzett női munkaerő vezető pozícióba történő bevonása nem jár együtt magasabb egészségbiztosítási és nyugdíjköltségekkel, szemben azzal az esettel, ha külföldről érkező vezetővel töltik be az adott cég vezetőpozícióit. A nők mindenképpen hozzájutnak az adott juttatásokhoz, függetlenül attól, hogy otthon maradnak vagy dolgoznak, ezen belül vezető állást töltenek be.

Norvégiában 2007 elején törvényt fogadtak el arról, hogy a vállalati igazgatótanácsokban minden nemnek legalább 40 %-os számarányban kell jelen lennie. Ha ennek egy vállalati igazgatótanács nem felel meg, akkor az adott igazgatótanácsot bírósági úton lehet felosztatni. A nemzetközi versenyképességi listákon egyértelműen vezetnek azok az országok – skandináv országok, USA – amelyekben a jól képzett nők magasabb arányban vesznek részt a munkaerőpiacon, ezen belül a felsőfokú végzettségű nők magasabb arányban töltenek be vezető pozíciókat az üzleti szektorban.

Magyarországon a felsőfokú végzettségűek körében magasabb a nők aránya, mint a férfiaké, ez alapot teremthet arra, hogy több nő kerüljön vezető állásba a gazdasági életben. Nem csupán a gazdasági életben, hanem a közéletben, közigazgatásban és politikában is ugyanez az alapja annak, hogy több nő töltsön be vezető tisztséget és pozíciót. Az Európai Unió egészére, ezen belül Magyarországra is érvényes az a közgazdasági összefüggés, hogy a 21. század egészében a versenyképesség és innováció egyik legjelentősebb forrása az lesz, hogy milyen gyorsan és hatékonyan sikerül a sajátos női tehetséget és képességet bevonni a társadalmi és üzleti élet vezető pozícióiba.
http://www.polgariszemle.hu/app/data/tt_0703.pdf (letöltve: 2012.09.17.)

„Kell-e női kvóta a céges világban?

Ismét megy a vita, kell-e női kvóta a cégvezetésben. Az EU bevezetné, a tagállamok harmada – köztük Magyarország – blokkolná. Európa megosztott. Mi szól mellette és mi ellene?

2012. szeptember elején Viviane Reding, az Európai Bizottság igazságügyi biztosa bejelentette, ősszel kezdeményezik egy olyan irányelv elfogadását, amely a 250 főnél nagyobb, tőzsdén jegyzett nagyvállalatok felügyelőbizottságaiban minimálisan 40 százalékos női részarányt írna elő. Ezt 2020-ig kellene a cégeknek teljesíteni, máskülönben bírságok, az uniós támogatásokból való kizárás járna érte.

Még be sem mutatták a tervezetet, német lapinformációk szerint 10 tagország összefogott (Bulgária, Csehország, Dánia, Hollandia, Litvánia, Magyarország, Málta, Nagy-Britannia, Svédország és Szlovénia). Mivel közösen van annyi szavazatuk, hogy blokkolják az irányelv megszületését, ezért nem valószínű, hogy a közeljövőben lesz kvóta. Európa rendkívül megosztott a kérdésben és érdekes, mennyire furcsa ország csoportok jöttek létre a támogatók és az ellenzők között. Németországban még a

konzervatív kormánypárton (CDU) belül is ellentétes vélemények találkoznak miniszteri szinteken.

A magyar ellenző véleményről én most hallok először. Amikor korábban e témában írtam, falakba ütköztem, mindenki másnak dobta a labdát. 2010 őszén a kormányszóvivő előbb egy EP-képviselőt javasolt, majd a Nemzetgazdasági Minisztériumhoz irányított. Ott mondták, ez nem az ő asztaluk, hanem a Nemzeti Erőforrás Minisztériumé, ahol előbb elutasítottak, majd az egyik alosztályhoz irányítottak. Itt egy alsóbb szintű vezető kérdéseimre egy 2010-es Bajnai-féle kormányhatározatot küldött át, amely minden volt, csak válasz nem. De hát értettem: ő egy egyszerű bürokrata, a kérdés pedig politikai jellegű. Május óta felelőse a női munkának Szalai Piroska, ami jó hír – de ebben a kérdésben nem hallottam nyilatkozni.

A kérdés persze továbbra is marad. Kell-e kvóta? Helyzetbe lehet-e hozni ezzel a módszerrel a nőket? Az ugyanis tény, hogy több a női diplomás, mégis vezetői és a jól fizető posztokra töredékük jut el. Sőt, a szülés után a munka világába való visszatalálásuk sem egyszerű.

Két megközelítés, melyik a jobb?

Két nézet csatázik egymással. Az egyik a „liberális” felfogás: „Az állam, az EU teremtsen egyenlő feltételeket mindenki számára, és majd a piac eldönti, ki kell és ki nem, nemtől függetlenül. Ha pedig valakit sérelem ér, akkor fordulhat az igazságszolgáltatáshoz vagy az Egyenlő Bánásmód Hatósághoz. A nemi diszkriminációt egyébként is bünteti a törvény.”

A másik megközelítés a „radikális”: „Jogilag egyenlők az esélyek, mégsem történt semmi. Ebben az esetben az államnak pozitív diszkriminációval helyzetbe kell hoznia a nőket. Ennek pedig egy működő példája a kvóta. Lám, tíz évvel ezelőtt Norvégiában bevezették, és mára kiegyenlítődték a különbségek.”

Szóval kell-e kvóta? Sokat gondolkodtam a kérdésen. Mindkettő megközelítésben van igazság. Ha azonban az érveket mérlegre teszem, én nem támogatom a kvótás megoldást.

Nem vitatom, hogy egy nőnek nehezebb vezetői posztra jutni, hogy a tanulásba fektetett energia és pénz jó része elvész, mert vannak kapuk, amelyek irracionálisan mindig zárva maradnak.

A kvóta – főleg Reding felügyelőbizottsági-tagja – javaslata azonban durva beavatkozás a gazdaságba. Inkább látványmegoldás, ami passzív ellenállásra ösztönzi a cégvezetőket (ennek a magatartásnak Magyarországon több évszázados hagyománya van) és inkább a nők ellen hangolja a döntéshozókat. Lehet, hogy ezzel néhány száz nőt fel lehetne emelni, ám a bélyeg ott marad: ők a kvótanők. Szerintem ezt így ők sem szeretnék a munkahelyre belépve hallani vagy érezni. Mellesleg nem biztos, hogy a top cégek topvezetőinél kellene az egészet kezdeni.

Bízzuk a cégekre, de kérjük számon

Hogy mégis mit lehetne tenni? Nekem a legszimpatikusabb megoldás Nagy-Britanniából érkezett. Ott David Cameron felkérésére két évvel ezelőtt született egy javaslatcsomag (nem tudom mi lett a sorsa). Ebben az szerepelt, hogy általános kvóta helyett minden cég tegyen saját vállalatát, miben javítja a nők helyzetét és erről bizonyos időközönként küldjön jelentést. Valamilyen vállalatát mindenkinek tennie kell.

Egy ilyen szabályozásba beletartozhat ugyan, hogy több nő kerüljön vezetői posztra, ám az is, hogy felajánlják a rugalmas munkaidő a munkakör-megosztás, a részleges távmunka lehetőségét, a szabadságkiadást a gyermekek nyári szünetéhez igazítják, béren kívüli juttatásként iskolakezdési támogatást adnak, növelik a kisgyermekes nők részarányát és még biztosan vannak más eszközök is.” Karácsony Zoltán. In: <http://job-allas.postr.hu/kell-e-noi-kvota-a-ceges-vilagban> (letöltve: 2012.10.21.)

Több okból is vitatható, hogy vajon Magyarország fel van-e készülve a kvóta bevezetésére és hogy vajon, ha bevezetésre kerülne, mit okozna ez? Egyrészt félthetjük a szebbik nem képviselőit, hogy az őket sújtó egyre nagyobb elvárásokat hogyan fogják elviselni, ha a kvóta kötelezően érvényességre jutna hazánkban, hiszen még inkább össze kellene vetni erejüket és felkészültséget a férfiakéval. Másrészt, ha nem lép hatályba a törvény a nők helyzete változatlan marad, nem tudják bebizonyítani rátermettségüket és érzéküket, hogy ők is képesek egy vállalat vezetésének minden feladatát ellátni.

A szekunder kutatások alapján megismert főbb tendenciákat az alábbi táblázat mutatja:

A nők helyzetéről kialakult nézetek

III. táblázat

Ki?	Mikor?	Miben?	Mit állapított meg?
Nagy Beáta	2006	Nők a vezetésben	Nemzetközi összehasonlítás szerint Magyarország belesimul az európai átlagba annak tekintetében, hogy, hogyan oszlik meg a nemek aránya a vállalatvezetésben. Nők 35%, férfiak 65% (EU adatok, 2004) (Nagy Beáta, Nők a vezetésben. In: Nagy Ildikó, Pongrácz Tiborné, Tóth István György, (szerk.) [2005] 44–56.o.)
Nagy Beáta	2006	Nők a vezetésben	Annak ellenére, hogy nőtt a nők létszáma a felsőoktatási intézetekben, még mindig több akadály van, hogy a gyengébbik nem aránya növekedjen a felsőszintű vezetésben például: társadalmi normák, hatékony menedzser sztereotípiák (Nagy Beáta, Nők a vezetésben. In: Nagy Ildikó, Pongrácz Tiborné, Tóth István György, (szerk.) [2005] 44–56.o.)
Nagy Beáta		Karrier női módra	A nők és férfiak által betöltött állások szegregálódnak, azaz vannak nőies (feminizálódott) és férfias szakmák. Horizontális szegregáció: a két nem más szektorba, gazdasági területen, foglalkoztatásba helyezkedik el. Vertikális szegregáció: a foglalkoztatás hierarchiájában egyre följebb, hogyan alakul a nők és férfiak aránya. (Dr. Nagy Beáta, Karrier női módra. In: Lévai Katalin – Tóth István György (szerk.) [1997] 35-51. o.)
Horváth Anna, Sellei Anna, Soltész Anikó	2008	A magyarországi vállalkozónők helyzetének feltárása, különös tekintettel a nemek közötti esélyegyenlőség, valamint a munka és magánélet összehangolásának kérdésére	Kutatásukban vizsgálták, hogy miért kevésbé sikeresek a női vállalkozók. A válaszok alapján ilyen sorrendbe alakulnak a tényezők: „1. a nő feladata a család is, 2. a nőknek többet kell bizonyítani, hogy ne, mint nőt kezeljék, 3. a nőknek kevesebb a lehetősége /esélyegyenlőtlenség” A kutatásban az is kiderül, hogy a férfiak 66% vallja magukat sikeresebbnek, míg a nőket 11%-ban tartják annak. http://seed.hu/menu/publikaciok (letöltve: 2012.10.25.)
Horváth Anna, Sellei Anna, Soltész Anikó	2006	Vállalkozó nők a XXI. században - esettanulmány-kötet	A vállalkozó nők tevékenységének több akadályát is megvizsgálták mélyinterjúk során. A megállapítás: egy nőnek többet kell dolgoznia, küzdenie kell, hogy komolyan vegyék, családi szerepek befolyásolása. http://seed.hu/menu/publikaciok (letöltve: 2012.10.25.)
Frey Mária		Nők a munkaerőpiacon	„A nők aránya a vezető posztokon 33%-ról 37%-ra nőtt 1990-93 között. Míg a vállalkozóknak csupán egyharmada volt nő a nyolcvanas évek végén, az 1990-től alapított vállalkozásokban 40% fölé emelkedett az arányuk. Szűkült a férfiak és a nők keresete közötti olló: a férfiak javára fennálló kereseti előny az 1986. évi 35%-ról 20%-ra mérséklődött.” (Frey Mária, Nők a munkaerőpiacon. In: Lévai Katalin – Tóth István György (szerk.) [1997] 13-35. o.)
Frey Mária	2001	Eu-konform foglalkoztatáspolitikai	„A középkorú nők munkavállalását elsősorban a kor és nemek szerinti nyílt és rejtett diszkrimináció akadályozza. Ma Magyarországon a munkáltatók különösebb gátlás nélkül megteszik, hogy a nőket, vagy a „túl idősnek” gondolt munkavállalókat nem veszik fel, illetve valódi indok nélkül elbocsátják.” Frey Mária [2001] 506. o.

A hazai kutatások, és szakirodalom után betekintést nyertünk egy nemzetközi tanulmányba is, amely alátámasztotta az eddigi megállapításainkat a nők helyzetével kapcsolatban.

Mapping the maze: getting more women to top research című nemzetközi kutatást 2008-ban az Európai Közösség végezte el, amelyből kiderül, hogy mindössze 15% női professzor található az Európai Unió egyetemein. Ez azért érdekes, hiszen sok hazai kutatásból is kiderül, hogy egyre több nő rendelkezik diplomával, továbbá ez a kutatás is alátámasztja, hogy növekszik a női diplomások száma.

Nemcsak az oktatás terén, de a döntéshozó területeken is alacsonyabb a női jelenlét az Európai országokban. Ez elkerülhetetlenül azt eredményezi, hogy a nőknek az egyéni és közös véleménye kevésbé kap hangot mind a politikában és a döntéshozatali folyamatokban egyaránt. Szükség van tehát olyan intézkedések meghozatalára, amely biztosítja a nőknek az esélyegyenlőséget és, ezáltal javítja a helyzetüket.

Egy amerikai és szlovén kutatásból kiderül az is - amit hazánkban is több nő tapasztalt - hogy a gyengébbik nemből kikerülő menedzserek úgy érzik, hogy keményebben kell dolgozniuk és helytállniuk ugyanazon pozíció elérése érdekében, mint a férfitársaiknak. Továbbá a nőket akadályozó tényezők között feltűnt az üvegplafon jelensége (glass ceiling index) is, amely jelentős különbségeket mutat: összesítve az EU25 átlaga 2.1, míg Romániába 1.4, Norvégiába pedig 1.7 ez az érték, amely úgymond „vékonyabb” üvegplafont jelent. A következő két országban már romlott a helyzet az előbbihez képest: Spanyolországba 2.5 és Észtországba 2.6-os „vastagságú” az üvegplafon jelensége. A kutatásból megtudhattuk, hogy nemcsak hazánkban, hanem a legtöbb európai országban egy szakadék van a nemek közötti bérezésben, így Izlandon 10%, Dániában 11%, Észtországban 47% és Portugáliában 36%.

Összegezve elmondhatjuk, hogy Magyarországon kívül is problémát jelent a nemek közötti esélyegyenlőség megteremtése, de napjainkban ennek érdekében újabb és újabb intézkedéseket hoznak, határozott célokat tűznek ki, kvótákat vezetnek be, amellyel akár radikális változások is elérhetőek lesznek röviden időn belül.
http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/mapping-the-maze-getting-more-women-to-the-top-in-research_en.pdf (letöltve: 2012.10.26.)

3. PRIMER KUTATÁS

3.1. A vizsgálat célja, főbb kérdései

Vizsgálatunk célja, hogy megismerjük az emberek általános attitűdjét, véleményét, hozzáállását a női menedzserekhez. A kutatási eredményekből tudunk következtetni arra, hogy a megkérdezettek fel vannak-e készítve az Európai Bizottság női kvótáról szóló javaslatának bevezetésére. Azt is megtudhatjuk, hogy egyáltalán szükség van-e erre a kötelező előírásra, vagy a nők saját erejükből is képesek lennének magasabb vezetői pozíció elérésére. Érdekel minket, hogy a közvélemény hogyan vélekedik a nők munkaerőpiacon betöltött szerepéről, jelenlétéről, képességeiről. Szeretnénk választ kapni arra, hogy a nők hogyan értékelik az őket érő impulzusokat.

A szakirodalom megismerése után, több gondolat vetődött fel bennünk a témával kapcsolatban. Az első gondolat az volt, hogy vajon létezik-e valamilyen kapcsolat a magyar nők munkaerőpiacon észlelhető valós helyzete és a között, ahogy ők vélekednek a saját pozíciójukról, lehetőségeikről, állapotukról? Eredhet-e a vezetői pozícióban tapasztalt alacsony női arány az emberek diszkriminatív megítéléséből? Van-e alapja azt gondolnunk, hogy a köztudatban a „gyengébbik” nemként élők hátrányos megkülönböztetésben részesülnek?

A vizsgálatunkat alrészekre bontva végeztük, és a kérdőív kérdéseit az alábbi részekből vezettük le:

- Mindent megelőzően felvettük a válaszadók demográfiai adatait (nem, családi állapot stb.)
- Az első részben azt vizsgáltuk, hogy a válaszadók véleménye szerint éri-e a nőket hátrányos megkülönböztetés a munkaerőpiacon?
- A következő részben arra kerestük a választ, hogy miként hat a nők önbizalma a karrierépítés rögzös útjaira, szakmai előrejutásukra, segítő vagy gátló tényező-e a pozíciójukban való előrehaladásban?

- És végezetül az érdekelt minket, hogy képesek-e felvenni a harcot a férfiakkal szemben a vezérigazgatói poszt betöltésére, egyáltalán ez megvalósulhat-e a férfiközpontúnak mondott világunkban? Továbbá kíváncsian voltunk, hogy a válaszadók milyen értékítéssel rendelkeznek a női menedzserek alkalmasságát illetően?

3.2. A vizsgálat módszere, a vizsgálati csoport bemutatása

A kutatásunkhoz a *primer és szekunder adatok együttes vizsgálata* vált legcélszerűbbé.

„A *szekunder adatok* olyan adatok, amelyeket más, nem az adott probléma megoldása céljából gyűjtöttek. *Primer adatokat* ezzel szemben egy adott kutatási probléma megoldására gyűjtenek vagy szereznek.” (Naresh K. Malhotra [2008a] 74. o)

A vizsgálatunk során az alábbi mintavételi eljárást alkalmaztuk:

1. önkényes:

A kérdőívet a Miskolci Egyetem hallgatói töltötték ki. Azért választottuk ezt az intézményt, mivel mi is tagjai vagyunk az Alma Maternek.

2. tudatos, azon belül a kvótás megfigyelés:

A vizsgálatunkat közgazdász és jogászhallgatók segítették. Ez előbbiekre véleményére azért fektettünk nagy hangsúlyt, mert a jövőben menedzserként döntési pozícióban lesznek. Az utóbbiak a jogszabályokat ismerik és tanulják, ezáltal tudatosabban vélekednek a kérdéseinkről, valamint az ő kezükben van a változtatás jogi lehetősége.

A módszer megválasztásában figyelembe vettük, hogy a *vizsgált személyek* tekintetében, mindkét nem véleménye felszínre kerülhessen. Fontosnak bizonyult, hogy nemcsak a nők, de a férfiak is állást tudjanak foglalni az általunk megválaszolandó kérdésekről. Másrészt nagy jelentőséggel bír, hogy megkülönböztessük egy fiatal hallgató, egy érettebb diplomával rendelkező, illetve posztgraduális képzésben résztvevő személy véleményét. Ezt azzal is alá tudjuk támasztani, hogy egy már diplomát birtokló, valamint oklevelet szerzett, de jelenleg is szakmai továbbképzésben résztvevő hallgató,

valószínűleg több élettapasztalattal rendelkezik, munkakeresés, állásinterjún való részvétel, vagy esetleg munkavégzés tekintetében.

A vizsgálati módszerek közül az alábbiakat választottuk:

- a) felmérést (kérdőív) és
- b) mélyinterjút

„*Kérdőíves megkérdezés*: Strukturált kérdőív, amelyre a sokaság egy mintája ad választ. Célja, hogy a megkérdezettektől bizonyos információkat tudjon meg.” (Naresh K. Malhotra [2008b] 215. o.)

1. *A vizsgált személyekkel felmérést (kérdőív felvételt) végeztünk.* Ezt a módszert azért választottuk, mert a kérdőívvel konkrét adatokat, tényeket, véleményeket ismerhettünk meg. A kérdőív felgyorsítja és pontosabbá teszi az adatrögzítést, feldolgozása, az adatok kiértékelése, összehasonlítása, egyszerűbbnek bizonyul az említett módszerrel. A kérdőívben leírt kérdéseket, 3 témakör tekintetében fogalmaztuk meg, amelyeket már korábban említettünk.

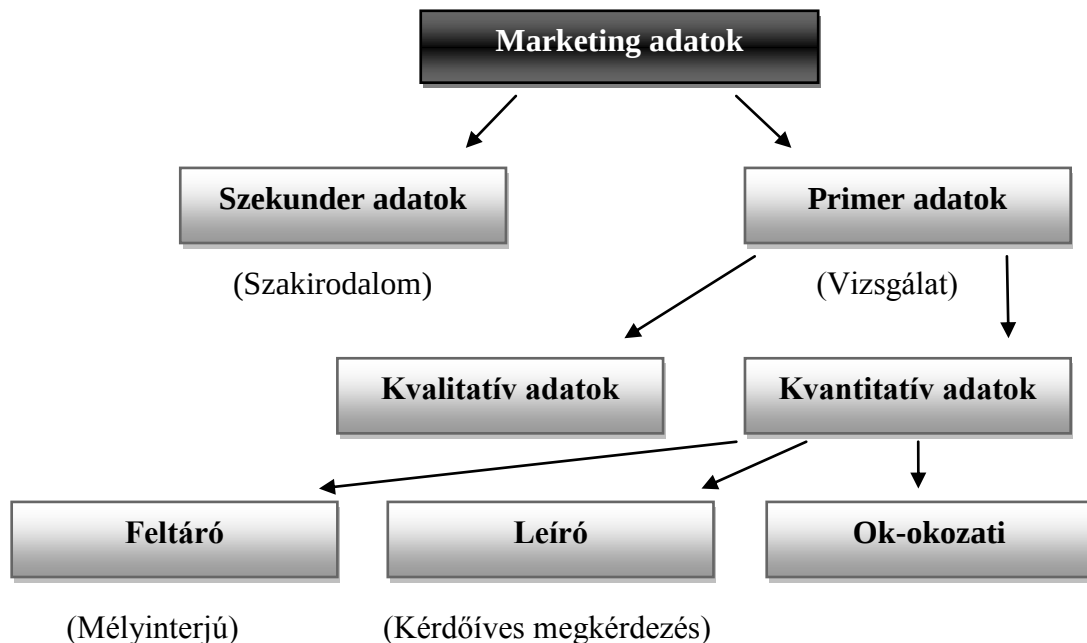
A kérdőív kitöltése egyszerre zajlott. Nem személyes interjú formájában történt a kérdésfelvétel, hanem mindenki egyénileg értelmezte és válaszolta meg az általunk megfogalmazott kérdéseket. Ezáltal jelenlétünkkel nem befolyásoltuk a válaszadók véleményét, szabadon érvényre tudták juttatni a valós értékítéletüket. Strukturált kérdéseket tettünk fel, amelyek során előre meghatároztuk a válaszlehetőségek körét, valamint a válaszadás módját. Nyitott kérdések alkalmazását mellőztük, viszont ha valaki eltért a már megadott válaszadási lehetőségektől és esetleg, egy teljesen más gondolatot rögzített, azt is figyelembe vettük az elemzésünk során.

„*Mélyinterjú*: Strukturálatlan, közvetlen, személyes interjú, amelyben egy magasan képzett kérdező beszélget egyetlen megkérdezettel, azzal a céllal, hogy feltárja motivációit, nézeteit, attitűdjét és érzéseit egy adott kérdés vonatkozásában.” (Naresh K. Malhotra [2008c] 192.o.)

2. *A mélyinterjú* a kvalitatív adatgyűjtés egyik elterjedt módszere. Egyetlen interjúra volt lehetőségünk, így ez leginkább csak érdekességgént szolgál a kutatásunkban és nem nyújt megfelelő reprezentativitást a téma kapcsán. A beszélgetés irányított és egyéni volt, amely a Carmeuse Hungária Kft. HR menedzserével folytatott

közvetlen, személyes interjú keretében zajlott. A kommunikáció vezérfonala hasonlóképpen alakult, mint a kérdőív, de a kérdéseket szabadon, kötetlen módon válaszolta meg a hölgy.

A marketingkutatási adatokat az alábbi ábrával szemléltetjük:



1. ábra. A marketingkutatási adatok besorolása

(Naresh K.Malhotra [2008d] 179.o.)

3.3. A vizsgálati körülmények

A vizsgálati körülmények – a vizsgálat helye

A vizsgálatot Borsod-Abaúj-Zemplén Megyében, a megyeszékhelyen: Miskolcon, azon belül a Miskolci Egyetemen végeztük.

Borsod-Abaúj-Zemplén Megye területét tekintve az ország második legnagyobb megyéjének mondható: 248 km². Földrajzi fekvése is meghatározható, ugyanis itt található Magyarország két nagyobb tája: az Északi – Középhegység és a közé ékelődő medencesor, valamint az Alföld. A földrajzi fekvés meghatározó szerepet tölt be a település szerkezetét és a megye gazdasági felépítését illetően, ami jelentősen formálja a társadalmi közösséget, ebből adódóan a nők munkával kapcsolatos megítélését is.

B.-A.-Z. megyében a nők munkaerő-piaci helyzete folyamatos változást mutat. Ha visszatekintünk néhány évtizedre, látható, hogy a régiót az ipar jellemezte: DIGÉP, TVK, BVK, Borsodi Szénbányák stb. A társadalom makroszintjén kialakuló problémákat ez jelentősen befolyásolta. Az ipari ágazatokban nagymértékben a férfias szakmák uralták a piacot. Az emberek gondolkodásmódját is a patriarchális felfogás jellemezte. A férfiak dolgozhattak a gyárakban, a nők a családjukat látták el, illetve nőies területeken tevékenykedhettek. Az 1980-as években megjelent egy újabb akadály, probléma a társadalomban, melyet munkanélküliségnek nevezünk. Foglalkoztatás szempontjából ez számtalan területet érintett.

Országos szinten Miskolc nem mondható priorizált területnek a gazdasági fejlődés tekintetében. A munkanélküliek aránya ebben a megyében, valamint Szabolcs-Szatmár-Bereg megyében a legmagasabb. Ha pozitív értelemben próbáljuk szemlélni városunkat, megállapíthatjuk, hogy javult a közlekedés, ma is magas szintűek a kulturális szolgáltatásaink. Kis mértékben erősödött a turizmus. Patinás üzletekkel bővült a belvárosunk, de sajnos a kisüzletek egy része kihasználatlan. A bemutatott ágazatokban a női munkaerő alkalmazása megfelelő számban működik. Ezzel szemben az általunk ismert komolyabb vállalatok vezérigazgatói között nem nagyon találkozhatunk nőkkel. Miskolc gazdasági adottságait tekintve, nem használja ki a női munkaerő által nyújtott új lehetőségeket. Nem jellemzőek a családközpontú munkahelyek.

Célkitűzés: A jövőben amennyiben javul a gazdasági helyzet, abban az esetben lehetőség nyílik a családközpontú munkahelyek létrehozására, maximális munkaerő-kihasználtságra. Vállalati pihenőhelyek, üdülőhelyek létrehozása minőségi munka elérését teszi lehetővé. Női vezetők alkalmazásával új, kreatív ötletek láthatnak napvilágot.

3.4. A vizsgálatok elemzése

A vizsgált személyekre vonatkozó adatok:

A vizsgált személyek száma 110 fő. Nemre, családra illetve iskolai végzettségre vonatkozó adatokat a következő táblázatokkal szemléltetjük;

A nemek szerinti megoszlás

IV. táblázat

Neme	Fő	Százalékos arány (%)
Nő	62	56
Férfi	48	44
Összesen	110	100

Iskolai végzettség

V. táblázat

Iskolai végzettség	Nő (fő)	Férfi (fő)	Összesen (fő)
Általános	-	-	-
Középiskola	-	-	-
Felsőoktatás	62	48	110
A felsőoktatásban résztvevő diplomások	15	9	24
A felsőoktatásban posztgraduális képzésben részesültek	2	-	2

Családi állapot

VI. táblázat

Családi állapot	Nők			Férfiak		
	Hallgató (fő)	Diplomás hallgatók (fő)	Összesen (fő)	Hallgató (fő)	Diplomás hallgatók (fő)	Összesen (fő)
Házasság +gyerek	4	6	10	2	1	3
Házasság nincs gyerek	-	-	-	1	-	1
Párkapcsolat	28	5	33	18	4	22
Elvált	-	1	1	-	-	-
Egyéb	15	3	18	17	4	21
Összesen	47	15	62	38	9	47

1 fő nem jelölt meg egy válaszlehetőséget sem. Ez a személy férfi és felsőoktatási hallgató.

Nemre, családra, illetve iskolai végzettségre vonatkozó adatok:

Mielőtt a feladatot elemeznénk, tájékoztatást nyújtunk arról, hogy a válaszadók tagjai közül 62 nő és 48 férfi. A vizsgálat alapján megállapíthatjuk, hogy többségben vannak a női válaszadók, ez azt is eredményezheti, hogy gondolati különbségek állhatnak fenn, ami pozitív irányba befolyásolja az adatok feldolgozását, mert rámutathat a hiányosságokra és javítási lehetőséget biztosít a munkához való hozzáállásban. Érettségből fakadó eltérő nézetek, feltételezések alapján választottuk szét a főiskolai hallgatókat. A fiatalabb korosztály képviselőivel szemben a diplomával rendelkező válaszadók idősebbek, tapasztaltabbak és saját, átélt élményeik alapján is alkothatnak véleményt, választ a kérdéseinkről.

Az iskolai végzettségre vonatkozó adatok alapján megállapíthatjuk, hogy általános illetve középiskolás hallgató nem volt jelen a válaszadásoknál. Jelenleg felsőoktatási hallgató összesen 110 fő, amiből 62 nő és 48 férfi. Diplomával 24 fő rendelkezik. A 24 főből 15 nő és 9 férfi. A 15 főből posztgraduális képzésben is részesült 2 hölgy. Azok, akik felsőoktatásban vesznek részt a Miskolci Egyetem hallgatói, akik figyelemmel kísérik a gazdasági eseményeket, híreket, valamint jogszabályokat, így megfontolt, hiteles választ tudnak adni a női vezetőkkel kapcsolatos kérdésekre. Az ismereteik alapján a jövőt is realisabban tudják elképzelni, pl.: hogy megvalósulhatnak-e hazánkban az Európai Unió tervek.

Családi állapotra vonatkozó adatok:

A családi állapotra vonatkozó adatok alapján megállapíthatjuk, hogy a válaszadók közül, akik házasságban élnek és van gyermekük összesen 13 fő, ebből 10 nő és 3 férfi. A nők közül 4 felsőoktatási hallgató és 6 fő diplomával rendelkező felsőoktatási hallgató. A férfiaknál 2 fő felsőoktatási hallgató és 1 fő diplomával rendelkező hallgató. Továbbá a vizsgálódásunkból kiderül az is, hogy van 1 fiatal férfi, aki felsőoktatási hallgató és házasságban él, de nincs gyermeke. A válaszadóink felére jellemző, hogy párkapcsolatban él. Az 55 főből 33 nő és 22 férfi. A nők közül 28 felsőoktatási hallgató, tehát fiatalabb korosztályt képvisel. 5 fő diplomával rendelkező, idősebb kora miatt érettebb személyiség. A férfiak közül kevesebben élnek párkapcsolatban. 18 fő fiatalabb felsőoktatási hallgató és 4 fő diplomás. Az idősebb, tapasztaltabb diplomával rendelkező főiskolai hallgatók között 1 személy elvált, nő. Egyéb kategóriának jelöltük meg a szingli, özvegy,

egyedülálló stb. állapotokat. 39 válaszadó esetében érvényes ez a kategória. A 39 főből 18 nő, 15 felsőoktatási hallgató és 3 idősebb, diplomával rendelkező felsőoktatási hallgató. 21 férfi, 17 hallgató és 4 diplomás hallgató. A válaszadók közül 1 fő nem jelölte be a családi állapotát. Megállapítható, hogy többségben vannak a kapcsolatban élő válaszadók, 69 fő. Néhányan gyermekkel is rendelkeznek, ami tovább szilárdítja családi kötődéseiket és egyben befolyásolja véleményüket a női menedzserek, illetve a család kapcsolatáról. A biztonságérzet a családi kötődésben erősödik, amely pozitívan hat a munkára is. Tehát egy kiegyensúlyozott családban, valamint párkapcsolatban élő nő kiváló vezető lehet, mert a családi kötődések segítik a munka nehézségeinek leküzdését, a döntéshozatalt. A kérdőív kitöltésénél a párkapcsolatban élők hozzáállása a véleménynyilvánításhoz sokkal szabadabb, pozitívabb, mert az élményeik és a megtapasztalt élethelyzetük irányítja válaszaikat.

Megkülönböztetések nemek alapján:

A nők vagy a férfiak kapnak több bért?

VII. táblázat

Véleménye szerint ugyanazért a munkavégzésért a nők vagy a férfiak kapnak több bért?						
	Női hallgatók (fő)	Női diplomás hallgatók (fő)	Nők összesen (fő)	Férfi hallgatók (fő)	Férfi diplomás hallgatók (fő)	Férfiak összesen (fő)
Nők	2	-	2	5	-	5
Férfiak	44	14	58	34	9	43
Egyenlő arányban	1	1	2	-	-	-

Kit alkalmaznak szívesebben a vállalatok?

VIII. táblázat

Két különböző nemű, de hasonló adottságokkal rendelkező személy közül, melyiket alkalmazták szívesebben a vállalatok?						
	Női hallgatók (fő)	Női diplomás hallgatók (fő)	Nők összesen (fő)	Férfi hallgatók (fő)	Férfi diplomás hallgatók (fő)	Férfiak összesen (fő)
Nők	4	1	5	9	2	11
Férfiak	43	13	56	30	7	37

1 fő szerint a munkaköröktől függ.

A diszkrimináció, megkülönböztetés nemek alapján:

Feltételezésünk alapján, ha Magyarországon közvélemény kutatást végeznénk, hogy ugyanazért a munkáért a férfiak vagy a nők kapnak több bért, a többség válasza az lenne, hogy a férfiak. A vizsgálatunkból is ugyanez a válasz igazolódott be. Nem számít, hogy ki adja a választ, diplomás vagy hallgató, nő vagy férfi, a családi állapot sem befolyásoló tényező, a válasz többségben ugyanaz. A táblázatból megállapítható, hogy 58 nő és 43 férfi úgy gondolja, hogy a férfiak bérezése kedvezőbb hazánkban. 2 nő és 5 férfi hallgató véleménye az, hogy a nők kapnak többet ugyanazért a munkáért. A kérdésfeltevésnél nem volt harmadik válaszlehetőség, de 2 női hallgató úgy gondolja, hogy egyenlő arányban keresnek a nők és a férfiak. A vállalatok a férfiakat alkalmazzák szívesebben, derült ki a véleménynyilvánításokból. Az VIII. számú táblázatból egyértelműen megállapítható, hogy 56 nő és 37 férfi szerint a vállalatok a férfiakat választanák. 5 nő és 11 férfi úgy gondolja, hogy a nők vannak előnyben a vállalatok választási lehetőségei között. 1 válaszadó szerint a munkaköröktől függ, viszont a többség véleményével szemben ez elenyésző. Az érettségiből fakadó gondolatkülönbség miatt választottuk külön a diplomát szerzett, illetve a diploma előtt álló hallgatókat, viszont ennél a kérdésnél nem jelentkezett ellentétes gondolkozás. A táblázatban ezért érdekességgként szemléltettük, de az elemzésben az összesítést helyeztük előtérbe az eredmény egyértelműsége miatt.

Számít a nők családi állapota egy állásinterjún?

IX. táblázat

Véleménye szerint egy állásinterjún számít a nők családi állapota?						
	Női hallgatók (fő)	Női diplomás hallgatók (fő)	Nők összesen (fő)	Férfi hallgatók (fő)	Férfi diplomás hallgatók (fő)	Férfiak összesen (fő)
Igen	52	4	56	37	8	45
Nem	5	1	6	2	1	3

A vizsgálatunkból megállapítható, hogy egy állásinterjún számít a nők családi állapota. Az interjúkon többnyire előnyösebb helyzetben van egy férfi, mint egy nő. Elenyésző volt azoknak a válaszadóknak a száma, akik a nemleges választ jelölték be. Pontosabban 6 nő és 3 férfi hallgató. 56 női hallgató véleménye az volt, hogy számít a nők családi állapota. 45 férfi hallgató egyetértve a női többséggel szintén az igen választ

jelölte meg. Ha egy nő állásinterjúra megy, az első kérdések között szerepel, hogy családos-e, illetve hogy van-e gyereke, és ha igen, milyen idős? Ha kisgyerekes, akkor általában nem sok esélye van az állásra. Azt is megkérdezik, ha csak egy gyermeke van, hogy tervez-e többet, és ha igen, mikor? Ezeknél a válaszadásoknál dől el az interjú, holott ilyen magánjellegű kérdésekre nem lenne kötelező válaszolnia. Mi a diszkrimináció, ha nem ez? Vannak olyan országok, ahol nem jelent gondot, a kisgyermekes anyák munkába állása, hiszen az állam is nyújthat olyan támogatást, hogy bébiszittert biztosít.

Férfiak vagy a nők családi állapota számít hamarabb?

X. táblázat

Vélemény szerint egy állásinterjún a férfiak vagy a nők családi állapotát veszik számításba hamarabb?						
	Női hallgatók (fő)	Női diplomás hallgatók (fő)	Nők összesen (fő)	Férfi hallgatók (fő)	Férfi diplomás hallgatók (fő)	Férfiak összesen (fő)
Nők	44	15	59	35	9	44
Férfiak	3	-	3	4	-	4

A X. számú táblázatból megállapítható, hogy a női hallgatók többsége (59 fő) úgy gondolja, hogy a munkaadók az állásinterjún a nők családi állapota iránt mélyebben érdeklődnek. 3 fiatal női hallgató szerint a férfiak családi állapotát veszik figyelembe hamarabb. A férfi hallgatók többsége (44 fő) érdekes módon egyetért a női hallgatók többségének véleményével, tehát szerintük is a nők családi állapota számít az állásinterjúkon. Ez azért érdekes, mert a férfiak elfogulttá is válhatnak önmagukkal szemben és egoista szemléletformálást is alkalmazhatnak, hogy természetesen az ő családi állapotuk legalább annyira számít, mint a nőké, ha nem jobban, azért is mert legtöbb esetben ők a családfenntartók. Ezzel ellentétben szinte véleményt alkottak és egyetértettek a női válaszadók többségével, de természetesen voltak kivételek is. A nők és a férfiak között is voltak olyan válaszadók, akiknek a véleményük különbözött a többitől, de ezeknek az embereknek a száma csekély. 3 női és 4 férfi hallgató szerint a férfiak családi állapota számít egy állásinterjún.

A nőknek többet kell dolgozniuk a vezetői pozícióban?

XI. táblázat

Egyetért-e azzal, hogy a nőknek többet kell dolgoznia azért, hogy elfogadják vezetői pozícióban?						
	Női hallgatók (fő)	Női diplomás hallgatók (fő)	Nők összesen (fő)	Férfi hallgatók (fő)	Férfi diplomás hallgatók (fő)	Férfiak összesen (fő)
Teljes mértékben egyetértek	17	6	23	4	1	5
Egyetértek	24	5	29	10	-	10
Csak kis mértékben értek egyet	4	3	7	14	5	19
Nem értek egyet	2	1	3	9	3	12
Egyáltalán nem értek egyet	-	-	-	2	-	2

A kutatásunkból megállapítható, hogy a nők jelentős része (23 fő) teljes mértékben azonosulni tudott a kérdezéssel és minden lehetőséget mérlegelve egyetértett azzal, hogy a nőknek többet kell dolgoznia azért, hogy elfogadják vezetői pozícióban. 29 női hallgató, tehát a többség, egyetértett. A diplomás női hallgatók közül több fő (6) azonosult teljes mértékben, és 5 személy pedig egyetértett. Tehát megállapíthatjuk, hogy az érettebb, tapasztaltabb női hallgatók többségének az a véleménye, hogy a nőknek többet kell azért tenniük, hogy elismerést szerezzenek pozíciójukban, ellenkező esetben nem veszik őket komolyan. Érdekes, hogy voltak olyan válaszadók is a nők között (7 fő), akik csak kismértékben értettek egyet a feltevésükkel, közülük 3 személy már érettebb, tapasztaltabb, valószínűsíthető, hogy ők már személyes élményeiket felhasználva, fejezték ki véleményüket. Ez azt jelenti, hogy van egy-két kivételes cég, akire nem jellemző ez az állítás, tehát elindult egy hajlandóság abba az irányba, hogy elfogadják a női vezetőket, ebből adódóan van pár pozitív tapasztalat. Megerősíti ezt a feltevést, hogy 3 női hallgató határozottan nem értett egyet az állításunkkal. Azt is megállapíthatjuk, hogy a férfiak másképp vélekednek erről a témáról, mint a „gyengébbik nem”. A nők többségével ellentétben a férfiak többsége csak kis mértékben (19 fő) vagy nem ért egyet (12 fő). Véleményük szerint a vezető nőknek is úgy kell dolgozniuk, mint a férfiaknak. Szerintük egy határozott nőt ugyanolyan komolyan vesznek, mint egy férfit. 2 férfi hallgató megerősítve a többit egyáltalán nem értett egyet. Természetesen találkoztunk

ellenvéleménnyel is, 5 férfi hallgató 1 diplomás, teljes mértékben egyetértett. 10 válaszadó, aki nem rendelkezik diplomával szimplán egyetértett a feltevésünkkel.

A nők könnyebben hoznak döntést?

XII. táblázat

Egyetért-e azzal, hogy a nők könnyebben hoznak döntést, mint a férfiak?						
	Női hallgatók (fő)	Női diplomás hallgatók (fő)	Nők összesen (fő)	Férfi hallgatók (fő)	Férfi diplomás hallgatók (fő)	Férfiak összesen (fő)
Teljes mértékben egyetértek	4	-	4	1	-	1
Egyetértek	17	7	24	5	1	6
Csak kis mértékben értek egyet	16	1	17	8	3	11
Nem értek egyet	8	7	15	18	5	23
Egyáltalán nem értek egyet	2	-	2	7	-	7

A XII. számú táblázatból megállapíthatjuk, hogy az embereket elgondolkodtatóvá teszi ez a kérdés, mert nem tudnak azonosulni teljes egészében azzal sem, hogy könnyebben hoznak döntést a nők és azzal sem, hogy ezt cáfolják. A női hallgatók többsége 17 fő inkább az egyetértő válaszlehetőséget választotta, míg a férfiak többsége 23 fő nem ért egyet. Csak kis mértékben ért egyet a hölgyek közül 16 személy, míg a férfiak közül 11. Ez komoly számadatnak tekinthető a teljes mértékben azonosuló 4 női, illetve az 1 férfi hallgatóval. Az egyáltalán nem értek egyet válaszadók aránya is csekély a középértékekhez képest. A női hallgatók közül 2 személy, a férfi válaszadók közül 7 fő válaszolta határozottan ezt a lehetőséget. Tehát a többség, ha egyet is ért, de csak kis mértékben, sőt inkább nem értenek egyet, ez azt jelenti, hogy nem tesznek különbséget a férfiak és a nők döntéshozatalának megítélésében. Valószínű, hogy ez inkább személyközpontú. Az adott vezető személyiségétől függ, legyen az férfi vagy nő.

A nők csak középvezetői szintig jutnak el?

XIII. táblázat

Egyetért-e azzal, hogy nagyon sok nő képtelen előrelépni a karrierben, legtöbbször csak a középvezetői szintig jutnak el?						
	Női hallgatók (fő)	Női diplomás hallgatók (fő)	Nők összesen (fő)	Férfi hallgatók (fő)	Férfi diplomás hallgatók (fő)	Férfiak összesen (fő)
Teljes mértékben egyetért	-	2	2	-	-	-
Egyetért	20	10	30	8	2	10
Csak kis mértékben ért egyet	14	1	15	17	3	20
Nem ért egyet	13	2	15	14	4	18
Egyáltalán nem ért egyet	-	-	-	-	-	-

A XIII. táblázatból könnyen leolvashatjuk, hogy a nők többsége (30 fő) egyetért a nők középvezetői szinten való megelégedésében. A férfiak többsége (20 fő) csak kis mértékben ért egyet és tovább szilárdítja az ellenvéleményt a további 18 férfi illetve 15 női hallgató. Tehát meggyőződéssel állítják, hogy a női vezetők tovább léphetnek a középszinttől karrierépítésben. Ez a nők személyiségétől, a közvéleménytől és a munkalehetőségektől függ. Csak kis mértékben ért egyet 15 fő női hallgató. 2 érettebb, diplomás hölgy teljes mértékben tud azonosulni a kérdéssel.

A nők hajlamosabbak belekeverni az érzelmeiket a munkába?

XIV. táblázat

Egyetért-e azzal, hogy a nők hajlamosabbak arra, hogy belekeverjék a döntéseikbe az érzelmeiket?						
	Női hallgatók (fő)	Női diplomás hallgatók (fő)	Nők összesen (fő)	Férfi hallgatók (fő)	Férfi diplomás hallgatók (fő)	Férfiak összesen (fő)
Teljes mértékben egyetért	10	1	11	10	-	10
Egyetért	25	11	36	18	4	22
Csak kis mértékben ért egyet	9	1	10	10	5	15
Nem ért egyet	3	1	4	1	-	1
Egyáltalán nem ért egyet	-	1	1	-	-	-

A nők érzelemléleka általában gazdagabb és mélyebb, mint a férfiaké. Ha úgy tetszik a nők a szívékre, a férfiak az eszükre hallgatnak. *Ez tény!* A táblázat egyértelműen bizonyítja. A nők nagy része 36 fő egyetért ezzel, illetve 11 fő teljes mértékben azonosul, 10 fő csak kis mértékben. Természetesen vannak kivételek, de számuk nagyon csekély (5 fő) ebből 4 válaszadó nem ért egyet, 1 fő pedig abszolút nem azonosul a kérdéssel. Lehet, hogy ez az 1 fő a nők között is kivétel, lehet, hogy nem érzelmes típus és ez a személyiségjegye irányította a véleménynyilvánítását. Az érettebb diplomás hölgyek 73%-ka is egyetért, tehát valószínűsíthető, hogy tapasztalat alapján nyilvánít véleményt. A férfiak sem gondolkodnak másképp ebben a kérdéskörben. Egy kivétel, aki nem ért egyet a férfiak között is található. 15 fő csak kis mértékben ért egyet, de a többség 22 fő egyetért és 10 teljes mértékben azonosul. Összegezve az eredményt megállapíthatjuk, hogy a nők világa teljesen más, mint a férfiaké. Másképp értelmezik a szituációkat, személyiségeket. Nincs két egyforma jellem. Minden nő egyedi, de nagyrészüket az érzelmeik vezérik. Érzékenyebb az érzelmi reakciójuk, ami kihat az egész életükre, munkájukra és társas kapcsolataikra.

A nők alkalmassága a magasabb menedzseri posztok betöltésére:

A vezérigazgatói székben férfiak ülnek?

XV. táblázat

Egyetért-e azzal, hogy a legtöbb vezérigazgatói székben férfi ül?						
	Női hallgatók (fő)	Női diplomás hallgatók (fő)	Nők összesen (fő)	Férfi hallgatók (fő)	Férfi diplomás hallgatók (fő)	Férfiak összesen (fő)
Teljes mértékben egyetértek	14	9	23	8	2	10
Egyetértek	31	5	36	25	4	29
Csak kis mértékben értek egyet	2	-	2	4	2	6
Nem értek egyet	-	1	1	2	1	3
Egyáltalán nem értek egyet	-	-	-	-	-	-

Magyarország sajnos azon országok közé tartozik, akiknek az a céljuk, hogy blokkolják az Európai Unió női kvótával kapcsolatos javaslatát. Állami részről tehát megállapíthatjuk, hogy nem lesz támogatás a női vezérigazgatók számának növelésében.

A válaszadók véleménye pedig az, hogy jelenleg a férfiak uralják ezt a pozíciót. A XV. táblázat pontosan rávilágít erre a megállapításra. A női és férfi hallgatók többsége egyetért. Pontosabban 36 nő és 29 férfi ért egyet a témában. 23 nő és 10 férfi azonosul is vele teljes mértékben. A tapasztaltabb diplomások is egyetértének. Azoknak a száma, akik kevésbé értenek egyet csekély a többséghez képest. 2 nő, 6 férfi csak kis mértékben ért egyet, illetve 4 válaszadó 1 nő és 3 férfi nem ért egyet. Vizsgálatunkban nem volt olyan, aki egyáltalán nem ért egyet az állításunkkal.

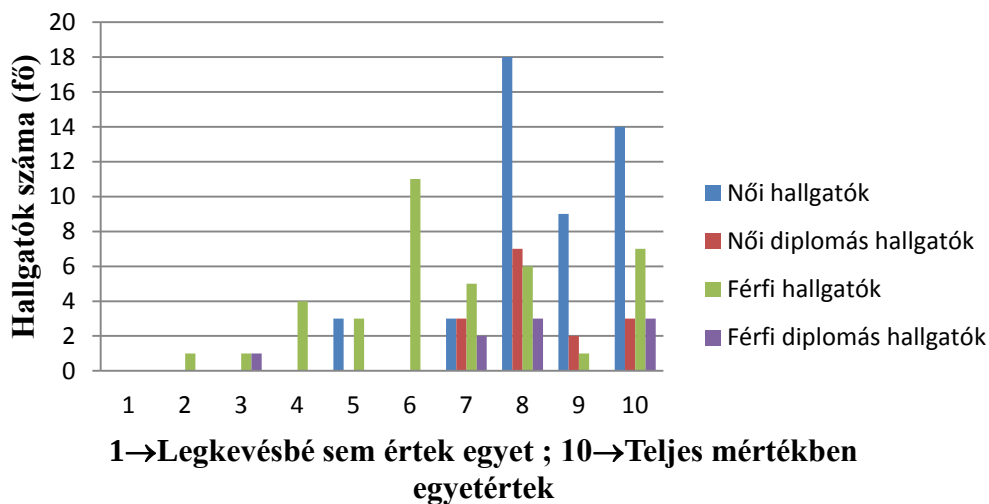
A nőknek bizonyítani kell az alkalmasságukat?

XVI. táblázat

Egyetért-e azzal, hogy míg egy férfinak egy magasabb pozíció megszerzése és megtartása alap, addig a nőnek be kell bizonyítania, hogy alkalmas a pozícióra?						
	Női hallgatók (fő)	Női diplomás hallgatók (fő)	Nők összesen (fő)	Férfi hallgatók (fő)	Férfi diplomás hallgatók (fő)	Férfiak összesen (fő)
Teljes mértékben egyetérték	8	7	15	1	2	3
Egyetérték	31	3	34	13	2	15
Csak kis mértékben értek egyet	3	4	7	16	2	18
Nem értek egyet	5	1	6	9	3	12
Egyáltalán nem értek egyet	-	-	-	-	-	-

Ismét egy ellentmondásos kérdéskörhöz értünk. A női nem képviselőinek többsége (34 fő) egyetért abban, hogy sajnos a karrierépítésnél a nőknek bizonyítaniuk kell az alkalmasságukat. Teljes mértékben azonosul vele 15 fő. Ezzel szemben a férfiaknak ellenvéleményük van. Többségük csak kismértékben (18 fő), vagy nem ért egyet (12 fő). Abban egyetértettek, hogy két különböző nemű jelölt közül inkább a férfit alkalmazzák a vállalatok, ebben az esetben a pozíció megszerzése és megtartása is nehezebb egy nőnek. Családi, illetve személyes körülmények is befolyásolhatják a pozíciót. Ezért ellentmondásos számunkra a gondolkodásmódjuk. Természetesen volt olyan férfi is, aki egyetértett az állításunkkal (15 fő), illetve teljes mértékben azonosult vele (3 fő). A női hallgatók közül volt olyan, aki nem volt biztos a feltételezésben pedig csak kis mértékben értett egyet (7 fő). 6 női hallgató nem értett egyet.

Ön egy tízes skálán mennyire tartja alkalmasnak a nőket egy vezérigazgatói munkakör betöltésére ?



2. ábra. Mennyire alkalmas egy nő vezérigazgatóként?

Női hallgatók (kék)	Női diplomás hallgatók (piros)	Férfi hallgatók (zöld)	Férfi diplomás hallgatók (lila)
10→14 fő	10→3 fő	10→7 fő	10→3 fő
9→9 fő	9→2 fő	9→1 fő	9→0 fő
8→18 fő	8→7 fő	8→6 fő	8→3 fő
7→3 fő	7→3 fő	7→5 fő	7→2 fő
6→0 fő	6→0 fő	6→11 fő	6→0 fő
5→3 fő	5→0 fő	5→3 fő	5→0 fő
4→0 fő	4→0 fő	4→4 fő	4→0 fő
3→0 fő	3→0 fő	3→1 fő	3→1 fő
2→0 fő	2→0 fő	2→1 fő	2→0 fő
1→0 fő	1→0 fő	1→0 fő	1→0 fő

Nők számtani átlaga: 8,48

Férfiak számtani átlaga: 6,97

A koordinátarendszerünk alapján megállapíthatjuk, hogy mindkét nem egyaránt alkalmasnak tartja a nőket a vezérigazgatói munkakör betöltésére. Ezt bizonyítja az, hogy *minden hallgató* az érettebb, tapasztaltabb diplomás, illetve a fiatalabb hallgatók, a nők és a férfiak is a 8-as, 9-es, vagy 10-es skálát jelölték be a *leggyakrabban*. A zöld szín gyakoriságából megállapítható, hogy a fiatalabb férfi hallgatók között volt *néhány*

bizonytalan, ami látszik a 4-7-es intervallumbeli jelölésükből. Viszont ez az idősebb, illetve női hallgatók többségét nem teljesen jellemezte. Elenyésző számú fiatal női hallgató (kék) fedezhető fel középértékek között, ami nem befolyásolja a többség véleményét. 2 fiatal férfi nem tartja alkalmasnak a nőket a pozícióra. Végezetül hölgyeim, alkalmasnak találtattunk, de sikert csak akkor érünk el, ha próbálkozunk.



3. ábra. Magyarország készen áll az állami kvóták bevezetésére?

Női hallgatók (kék)	Női diplomás hallgatók (piros)	Férfi hallgatók (zöld)	Férfi diplomás hallgatók (lila)
10→0 fő	10→0 fő	10→0 fő	10→0 fő
9→1 fő	9→0 fő	9→0 fő	9→0 fő
8→5 fő	8→0 fő	8→5 fő	8→1 fő
7→6 fő	7→0 fő	7→4 fő	7→2 fő
6→6 fő	6→2 fő	6→10 fő	6→1 fő
5→14 fő	5→8 fő	5→5 fő	5→2 fő
4→7 fő	4→2 fő	4→4 fő	4→2 fő
3→3 fő	3→0 fő	3→8 fő	3→1 fő
2→3 fő	2→2 fő	2→1 fő	2→0 fő
1→2 fő	1→1 fő	1→2 fő	1→0 fő
Nők számtani átlaga: 4,95		Férfiak számtani átlaga: 5,13	

Magyarország nem nyitott arra, hogy elfogadja a kvótát, mert azon országok közé tartozik, akik szeretnék megdönteni. Azt tapasztaltuk, hogy az emberek bizonytalanok a

kérdésben. Ez látható a jelölésekben is. 1 fiatal női hallgató kivételével, de ő sem volt 100%-ig biztos magában, mert a 9-es mezőt jelölte be. A tapasztalt diplomások is inkább a középértékeket jelölték, tehát az átlagember nem tudja, hogy hogyan vélekedjen a kérdésről.

4. BEFEJEZÉS

4.1. Összegzés, véleménynyilvánítás, javaslat

Magyarország jelenlegi nehezen működő gazdasági helyzetének következtében a nők rá vannak kényszerülve arra, hogy dolgozzanak. Ha otthonukban minőségi munkát végeznek, akkor ez a jelenség elkíséri őket a munkájukban is. A férfiak a minőségi munka ellenében, természetesen, ha a cég lehetőségei ezt megengedik, inspiráló tényezőként több bért kapnak, vagy magasabb pozícióba kerülnek. A nőkre sajnos az jellemző, hogy külső (gyermekét egyedül nevelő nő stb.), illetve személyiségükből adódó okok miatt megrekednek középvezetői pozícióban, vagy talán egy férfi tölti be azt a posztot, amit a nőnek kellene. Esetleg a cég vezetősége úgy gondolja, komolyabban vesznek egy férfit, mint egy nőt a különböző tárgyalásokon.

Érthető az is, hogy egy vállalat számára könnyebb egy férfit foglalkoztatni, mert vegyük számba, mi mindenre kell hozzávetőleg egy nő esetében figyelni pl.: figyelembe kell venni a kisgyermekes anyák szabadságolását. A családi állapotuk is befolyásolja a munkájukat. Abban az esetben, ha a nők egyedülállóak, szülőként is helyt kell állniuk, ez nehezíti a helyzetüket, mert új ötleteiket, gondolataikat nem merik kinyilvánítani, mert féltik az állásukat. Mi lesz a gyermekeikkel? Miből tarják el őket? Tehát nem mernek vállalkozni, mert kockázatos. Továbbá nem csak saját maguk, hanem gyermekük után is táppénzre jogosultak, ez negatívan érinti a vállalat gazdasági helyzetét. Lehetséges az is, hogy egy nő az otthoni munka sokasága után lestrapált, fáradt, és egész egyszerűen nem koncentrálni 100%-ban, pedig a munka ezt megkívánja. Nem egyszerűbb egy férfit alkalmazni, mint egy „nyűgöt” felvállalni? Közelítsük meg másképp a dolgot. Nem jó érzés eszes, csinos nők között dolgozni? Büszkélkedni a tudásukkal? Ha jobban átgondoljuk a problémát leterheltség jellemezhet egy férfit is. Akár gyesen is lehet.

A fejlettebb európai társadalmakban a vezető cégek ezt könnyedén meg tudják oldani. Nyugodt körülményeket képesek biztosítani a dolgozóknak a cégen belül, hogy 100%-osan tudjanak a munkával kapcsolatos feladataikra koncentrálni. Pl.: 1-2 napos pihenési lehetőség nyújtása a vállalat nyaralójában, hogy feltöltődjenek.

Ha más irányból közelítjük meg a kérdést, a lakosság nagyobb százaléka nő. Az iskolai végzettségük is magasabb, mint a férfiaké, mégis a vezetői posztokat többségében

a férfiak töltik be hazánkban. A főiskolát végzett nők közül kevesebben lesznek vezetők. Nagyobb eséllyel indulnak az egyetemet végzettek. Ez jellemzi ma hazánkat, és velünk együtt a világon még számos országot. Az Európai Unió ezen szeretne változtatni a legújabb javaslatával, de a férfiak által uralt társadalmi beállítottságú Magyarország természetesen nem nézi jó szemmel, inkább megakadályozná. Sajnos addig, amíg nem engedünk teret az új ötleteknek, javaslatoknak, addig az országunk nem tarthat lépést a fejlődés útján. A változtatás lehetősége adott. Át kell gondolnunk, hogyan lehet államilag támogatni a gyermekek napközbeni elhelyezését, esetleg a házi-gondozását, hogy a nők hamarabb visszatérhessenek az aktív munkába. Saját munkahelyi pihenőket biztosítani (vállalati üdülők). Ha lehetőségük lenne az embereknek feltöltődni, a munkában is nagyobb odaadást várhatnánk el tőlük. Addig, amíg bölcsődéket zárnak be, a nőknek esélyük sem lesz arra, hogy hamarabb munkába álljanak. A bébisitter megoldás, ami nyugaton megszokott, az hazánkban lehetetlen. Az állami teendőkön kívül, az emberek hozzáállásán is változtatni kell. Sajnos a vizsgálatunkból is kiderült, hogy az emberek többé-kevésbé egyetértenek, és ugyanúgy látják a kérdést. Dolgozzon-e a nő? A többség egyetért azzal, hogy dolgozzon, de sajnos abba is beletörődnek, hogy ugyanannyi munkáért a férfiak több bért kapjanak, és jobban érvényesüljenek. Több vezető kerül ki közülük, ez elfogadott tény. Ez az általános hozzáállás hiba! Véleményünk szerint az ország fejlődését, változását, az emberek változásával, illetve fejlesztésével kell kezdeni, hiszen napjaink új tudásalapú gazdaságában egyre nagyobb értéket jelent az emberi erőforrás hatékony kihasználása és folyamatos fejlesztése.

4.2. Kérdőíves kutatásunk alátámasztása egy mélyinterjú segítségével

Annak érdekében, hogy még inkább belelássunk a nők XXI. századi helyzetébe a kvalitatív adatgyűjtés egy másik elterjedt módszerét is felhasználtuk, a mélyinterjút, amelyet csak érdekességnek tekintünk a dolgozatunkban.

A mélyinterjút egy 32 éves fiatal nővel készítettük el, aki egy 152 évnyi tapasztalattal rendelkező piacvezető, világméretű vállalatnál dolgozik, a Carmeuse Hungária Kft-nél. A vállalat a kalciumos és dolomitos mészke kitermelésében, továbbá azok különböző típusú mésztermékké történő feldolgozásával foglalkozik. Az interjú

során megismerhetjük egy határozott, céltudatos nő történetét, aki megküzdve az akadályokkal és a hátrányokkal 3 ország - Magyarország, Bosznia és Szerbia – HR menedzserévé vált. Munkaköri feladatai közé tartozik: a három régió képviselete munkaügy tekintetében, szervezethatékonyság mérése, riportálása, bér és juttatáspolitikai megalkotása és nyomon követése. A részegységektől érkező munkaerőigények megalapozottságának a felmérése, a különböző munkavállalók felvételi eljárásainak a lebonyolítása, interjúztatása és kiválasztása, majd beszámoló a vezetőség felé a kiválasztott jelölt pozícióbetöltésének az alkalmasságára.

A mélyinterjú vezérfonala hasonlóképpen alakult, mint a kérdőív, de a kérdéseket szabadon, kötetlenül megválaszolva. A válaszadó Kolozsváron született, de Magyarországon házasodott meg és megkapta a kettős állampolgárságot. A válaszadónk iskolai végzettsége egyetem, melyet a születési helyén végzett szociálpedagógia és szociológia alapszakon, majd tanulmányait a szervezet menedzsment mesterképzéssel fejezte be. Mindig is fontosnak tartotta a nyelvtanulást, ezért magyarul anyanyelvi szinten, és angolul is felsőfokon tárgyalóképes. Többek között elmondta, hogy szakmai előrejutásában és karrierépítésében nagy előnyt jelentett számára a nyelvtudás. Családi állapotát tekintve férjzett, jelenleg még nincs gyermeke. Az első két kérdésre adott válasza alapján kiderül, hogy szerinte a férfiak több fizetést kapnak ugyanazon munkavégzésért, mint a nők, továbbá, hogy hasonló adottságokkal rendelkező személyeknél inkább az erősebbik nemet választják a munkaadók. A következő két kérdésben kifejtette az álláspontját arról, hogy számít-e egy állásinterjún a nők családi állapota. Elmondása szerint került már emiatt kellemetlen helyzetbe, hiszen tőle is megkérdezték már egy állásinterjún, hogy mikorra tervezik a gyermekáldást. Etikailag indokolatlannak tartja ezt a kérdésfeltevést a munkaadók részéről, hiszen ez a nemek közötti esélyegyenlőség érvényesülését gátolja meg, azáltal, hogy gyermektervezés esetén egy két éven belül kiesik a munkavégzésből. Egyetértett azzal a kérdéssel, hogy a nőknek többet kell dolgozniuk, hogy elfogadják egy felsővezetői pozícióban, hiszen többször is előfordult munkája kapcsán, hogy szakmai tapasztalatát, hozzáértését megkérdőjelezték, annak ellenére, hogy a tények ezt megcáfolták. Bár egy határozott nőnek tartja magát, kis mértékben ért csak azzal egyet, hogy a nők könnyebben hoznak döntéseket. A következő kérdés kapcsán kiderül az is, hogy bár tudja, hogy a gyengébbik nem képviselőinek több nehézséggel is szembe kell nézniük, mégis csak kis mértékben ért egyet azzal, hogy a legtöbben képtelenek előrelépni a karrierükben és csak a középszintig jutnak el.

Nem ért egyet azzal, hogy a nők kivetítik az érzelmeiket a szakmai döntéseikre, véleménye szerint sosem fordult vele ez elő, mindig megtalálta a középutat és a kellő hangnemet a helyzet megoldására. Továbbá csak kis mértékben ért egyet azzal, hogy a legtöbb felsővezetői székben férfi ül, hiszen több sikeres női menedzserrel találkozott már munkája során. Szakmai tevékenysége kapcsán ő is tapasztalta a nőkkel szembeni megkülönböztetést. Fiatal pályakezdőként úgy érezte, hogy döntéseit nehezebb volt érvényesítenie, és sokszor bizalmatlanságot érzett a felettes kollégáitól is. Egy tízes skálán - ahol 1 → legkevésbé sem tartom alkalmasnak, 10 → teljes mértékben alkalmasnak tartom - arra a kérdésre, hogy mennyire tart alkalmasnak egy nőt a vezérigazgató pozíció betöltésére kilences számot adott meg, azaz a nőket szinte teljesen alkalmasnak tartja a legmagasabb posztok betöltésére is. Végezetül az utolsó kérdésre - mely szerint Magyarország mennyire nyitott arra, hogy magasabb női vezetői posztok betöltésére állami kvótákat írjon elő – hatos számot mondott, tehát véleménye szerint kis mértékben van kibontakozóban az, hogy a nők az állam részéről támogatást kapjanak.

A mélyinterjú sok tekintetben alátámasztotta a primer és szekunder kutatások eredményeit. Láthattunk példát egy sikeres női vezetőre, aki megküzdött az eléje kerülő akadályokkal és elérte az áhított pozíciót. Ennek ellenére tudja, hogy, szembe kell néznie azzal, hogy a család és karrier között megtalálja a középutat: egyszerre legyen szerető családanya, jó feleség és folyamatosan képzett vezető.

5. IRODALOMJEGYZÉK

1. Dr. Nagy Beáta (1997) Karrier női módra In: Lévai Katalin – Tóth István György (szerkesztette), Szerepváltozások - Jelentés a nők helyzetéről, TÁRKI–Munkaügyi Minisztérium, Budapest
2. Dr. Nagy Beáta (2005) Nők a vezetésben In: Nagy I.-Pongrácz T.-Tóth István György (szerkesztette): Szerepváltozások - Jelentés a nők és férfiak helyzetéről, TÁRKI Ifjúsági, Családügyi, Szociális és Esélyegyenlőségi Minisztérium, Budapest
3. Dr. Torma András (2009) Fejezetek a szervezési és vezetési ismeretek állam és jogtudományi alapjának köréből Egyetemi jegyzet, Miskolci Egyetemi Kiadó, Miskolc
4. Frey Mária (2001) Eu-konform foglalkoztatáspolitikai, Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, Budapest
5. Naresh K. Malhotra, (2008) Marketingkutató, Akadémia Kiadó, Budapest
6. Werner D. Fröhlich (1996) Pszichológia szótár, Springer Hungarica Kiadó Kft., Budapest

Internetes hivatkozások

1. A Fodor György, Északon legjobban a nőknek. In:
http://www.szabadsfold.hu/aktualis/eszakon_legjobb_a_noknak (letöltve: 2012.09.17.)
2. Herczku Mónika, Durbák Ildikó, Miért nincsenek női vezérigazgatók? In:
<http://www.profession.hu/cikk/20101124/miert-nincsenek-noi-vezirigazgatok/461>
(letöltve: 2012.10.21.)
3. http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/mapping-the-maze-getting-more-women-to-the-top-in-research_en.pdf (letöltve: 2012.10.26.)
4. http://fogalomtar.eski.hu/index.php/Egyenl%C5%91_b%C3%A1n%C3%A1sm%C3%B3d_elve (letöltve: 2012.10.20.)
5. http://hvg.hu/karrier/20120917_noi_kvota_tiltakozas (letöltve: 2012.11.04.)
6. http://jobline.hu/magazin/20120720_fonok_ferfi_no.aspx (letöltve: 2012.09.17.)
7. <http://seed.hu/menu/publikaciok> (letöltve: 2012.10.25.)
8. http://users.atw.hu/e-tananyag/windows1250/2.modul/ilo_egyezmny.html
(letöltve: 2012.10.28.)
9. http://www.femina.hu/terasz/kepgaleria/a_vilag_legbefolyasosabb_noi (letöltve: 2012.11.05.)
10. <http://www.harmonet.hu/karrier/4001-hodito-noi-menedzserek.html> (letöltve: 2012.09.17.)
11. <http://www.hir24.hu/gazdasag/2012/03/07/szakadek-tatong-a-nok-es-a-ferfiak-fizetese-kozott/> (letöltve: 2012.10.20)
12. <http://www.ksh.hu> (letöltve: 2012.11.10.)
13. <http://www.mayra.hu/karrier/sikertortenetek/a-no-mint-menedzser/> (letöltve: 2012.09.17.)

14. http://www.polgariszemle.hu/app/data/tt_0703.pdf (letöltve: 2012.09.17.)
15. Karácsony Zoltán. In: <http://job-allas.postr.hu/kell-e-noi-kvota-a-ceges-vilagban> (letöltve: 2012.10.21.)
16. Mezei Péter, A női esélyegyenlőség kérdése, különös tekintettel az afgán helyzetre. In: http://jesz.ajk.elte.hu/mezei23.html#_ftn5 (letöltve: 2012. 10. 19.)
17. Török Adrienn, Nők és férfiak esélyegyenlősége a munkaerőpiacon, az Európai Unióban és Magyarországon. In: http://elib.kkf.hu/edip/D_13502.pdf (letöltve: 2012.10.20.)

6. MELLÉKLETEK

1. számú melléklet

Kérdőív

Kérjük, vegyen részt felmérésünkben, amely a nők munkaerőpiacon való alkalmazását vizsgálja! Kitöltése körülbelül 5percet vesz igénybe. Előre is köszönjük!

Neme

☐ Nő

☐ Férfi

Legmagasabb iskolai végzettsége

☐ Általános iskola

☐ Diploma

☐ Középiskola

☐ Posztgraduális képesítéssel
rendelkezem

☐ Jelenleg felsőoktatási hallgató
vagyok

Családi állapota

☐ Házasságban élek, gyermeke(i)m
van(nak)

☐ Párkapcsolatban élek

☐ Házasságban élek, nincs
gyermekem

☐ Elváltam

☐ vagyok

☐ Egyéb...

1. Véleménye szerint ugyanazért a munkavégzésért a nők vagy a férfiak kapnak több bért?

☐ Nők

☐ Férfiak

2. Két különböző nemű, de hasonló adottságokkal rendelkező személy közül, melyiket alkalmazzák szívesebben a vállalatok?

☐ Nők

☐ Férfiak

3. Véleménye szerint egy állásinterjún számít a nők családi állapota?

☐ Igen

☐ Nem

4. Véleménye szerint egy állásinterjún a férfiak vagy a nők családi állapotát veszik számításba hamarabb?

☐ Nők

☐ Férfiak

5. Egyetért-e azzal, hogy a nőknek többet kell dolgoznia azért, hogy elfogadják vezetői pozícióban?

- ☐ Teljes mértékben egyetértek
- ☐ Egyetértek
- ☐ Csak kis mértékben értek egyet
- ☐ Nem értek egyet
- ☐ Egyáltalán nem értek egyet

6. Egyetért-e azzal, hogy a nők könnyebben hoznak döntést, mint a férfiak?

- ☐ Teljes mértékben egyetértek
- ☐ Egyetértek
- ☐ Csak kis mértékben értek egyet
- ☐ Nem értek egyet
- ☐ Egyáltalán nem értek egyet

7. Egyetért-e azzal, hogy nagyon sok nő képtelen előrelépni a karrierben, legtöbben csak a középvezetői szintig jutnak el?

- ☐ Teljes mértékben egyetértek
- ☐ Egyetértek
- ☐ Csak kis mértékben értek egyet
- ☐ Nem értek egyet
- ☐ Egyáltalán nem értek egyet

8. Egyetért-e azzal, hogy a nők hajlamosabbak arra, hogy belekeverjék a döntéseikbe az érzelmeiket?

- ☐ Teljes mértékben egyetértek
- ☐ Egyetértek
- ☐ Csak kis mértékben értek egyet
- ☐ Nem értek egyet
- ☐ Egyáltalán nem értek egyet

9. Egyetért-e azzal, hogy a legtöbb vezérigazgatói székben férfi ül?

- ☐ Teljes mértékben egyetértek
- ☐ Egyetértek
- ☐ Csak kis mértékben értek egyet
- ☐ Nem értek egyet
- ☐ Egyáltalán nem értek egyet

10. Egyetért-e azzal, hogy míg egy férfinak egy magasabb pozíció megszerzése és megtartása alap, addig a nőnek be kell bizonyítania, hogy alkalmas a pozícióra?

- ☐ Teljes mértékben egyetértek
- ☐ Egyetértek
- ☐ Csak kis mértékben értek egyet
- ☐ Nem értek egyet
- ☐ Egyáltalán nem értek egyet

11. Ön egy tízes skálán mennyire tartja alkalmasnak a nőket egy vezérigazgatói munkakör betöltésére? (ahol: 1 → legkevésbé sem tartom alkalmasnak, 10 → teljes mértékben alkalmasnak tartom)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

12. Jelölje be egy tízes skálán, hogy Magyarország mennyire nyitott arra, hogy magasabb női vezetői posztok betöltésére, állami kvótákat írjon elő?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Részvételével számos értékes információt kaptunk a kutatásunkhoz. Segítségét köszönjük!

Kérdőív

Kérjük, vegyen részt felmérésünkben, amely a nők munkaerőpiacon való alkalmazását vizsgálja! Kitöltése körülbelül 5percet vesz igénybe. Előre is köszönjük!

Neme

Nő

Férfi

Legmagasabb iskolai végzettsége

Általános iskola

Középiskola

Jelenleg felsőoktatási hallgató vagyok

Diploma

Posztgraduális képesítéssel rendelkezem

Családi állapota

Házasságban élek, gyermeke(i)m van(nak)

Házasságban élek, nincs gyermekem

Párkapcsolatban élek

Elvált vagyok

Egyéb...

1. Véleménye szerint ugyanazért a munkavégzésért a nők vagy a férfiak kapnak több bért?

Nők

Férfiak

2. Két különböző nemű, de hasonló adottságokkal rendelkező személy közül, melyiket alkalmazzák szívesebben a vállalatok?

Nők

Férfiak

3. Véleménye szerint egy állásinterjún számít a nők családi állapota?

Igen

Nem

4. Véleménye szerint egy állásinterjún a férfiak vagy a nők családi állapotát veszik számításba hamarabb?

Nők

Férfiak

5. Egyetért-e azzal, hogy a nőknek többet kell dolgoznia azért, hogy elfogadják vezetői pozícióban?

Teljes mértékben egyetértek

Egyetértek

Csak kis mértékben értek egyet

Nem értek egyet

Egyáltalán nem értek egyet

6. Egyetért-e azzal, hogy a nők könnyebben hoznak döntést, mint a férfiak?

Teljes mértékben egyetértek

Egyetértek

Csak kis mértékben értek egyet

Nem értek egyet

Egyáltalán nem értek egyet

7. Egyetért-e azzal, hogy nagyon sok nő képtelen előrelépni a karrierben, legtöbbször csak a középszintig jutnak el?

- Teljes mértékben egyetértek
Egyetértek
Csak kis mértékben értek egyet
Nem értek egyet
Egyáltalán nem értek egyet

8. Egyetért-e azzal, hogy a nők hajlamosabbak arra, hogy belekeverjék a döntéseikbe az érzelmeiket?

- Teljes mértékben egyetértek
Egyetértek
Csak kis mértékben értek egyet
Nem értek egyet
Egyáltalán nem értek egyet

9. Egyetért-e azzal, hogy a legtöbb vezérigazgatói székben férfi ül?

- Teljes mértékben egyetértek
Egyetértek
Csak kis mértékben értek egyet
Nem értek egyet
Egyáltalán nem értek egyet

10. Egyetért-e azzal, hogy míg egy férfinak egy magasabb pozíció megszerzése és megtartása alap, addig a nőknek be kell bizonyítani, hogy alkalmas a pozícióra?

- Teljes mértékben egyetértek
Egyetértek
Csak kis mértékben értek egyet
Nem értek egyet
Egyáltalán nem értek egyet

11. Ön egy tízes skálán mennyire tartja alkalmasnak a nőket egy vezérigazgatói munkakör betöltésére?
(ahol: 1 → legkevésbé sem tartom alkalmasnak, 10 → teljes mértékben alkalmasnak tartom)

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
= = = = = = = = = =

12. Jelölje be egy tízes skálán, hogy Magyarország mennyire nyitott arra, hogy magasabb női vezetői posztok betöltésére, állami kvótákat írjon elő?

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
= = = = = = = = = =

Részvételével számos értékes információt kaptunk a kutatásunkhoz. Segítségét köszönjük!

A világ legbefolyásosabb női közül páran a 2012-ben megjelent ranglista alapján:

3. számú melléklet

Angela Merkel - német kancellár



Hillary Clinton - az Egyesült Államok külügyminisztere



Dilma Rousseff - Brazília elnöke



Sonia Gandhi - az Indiai Nemzeti Kongresszus Párt (INC) elnöke



Michelle Obama - az Egyesült Államok jelenlegi (sorban a 46.) first ladyje



Hazánk is jeleskedik befolyásos női vezetőkkel:

Kósa Erika–Brokernet Holding társtulajdonos alelnöke



http://www.femina.hu/terasz/kepgaleria/a_vilag_legbefolyasosabb_noi(letöltve: 2012.11.05.)