

OTDK-dolgozat

2023

BUDAPESTI GAZDASÁGI EGYETEM
PÉNZÜGYI ÉS SZÁMVITELI KAR

**MEGVÁLTOZOTT MUNKAKÉPESSÉGŰ NŐK MUNKAERŐPIACI
TAPASZTALATAI AZ INTERSEKCIONALITÁS TÜKRÉBEN**

**LABOUR MARKET EXPERIENCES OF WOMEN WITH DISABILITIES
IN THE LIGHT OF INTERSECTIONALITY**

KIS ANIKÓ GABRIELLA

Konzulens: Dr. habil Csillag Sára

Kézirat lezárásának dátuma: 2022. november 07.

Tartalomjegyzék

1. Bevezetés	1
1.1. A témaválasztás indoklása	1
1.2. A kutatási kérdés meghatározása	2
2. A szakirodalom bemutatása	3
2.1. Interszekcionalitás mint a feminizmus 3. hulláma	3
2.2. Interszekcionalitás és gender	5
2.3. Interszekcionalitás és megváltozott munkaképesség	9
2.4. Interszekcionalitás a munkahelyen	12
3. A kutatás ismertetése	16
3.1. Módszertan	16
3.2. Kutatási eredmények	17
3.3. Konklúzió	28
3.4. További kutatási irányok meghatározása	31
Irodalomjegyzék	32
Melléklet	2

1. BEVEZETÉS

1.1. A témaválasztás indoklása

Nőként kiemelten érdekel, hogy miként határozzuk meg a női és férfi szerepeket a társadalomban. Foglalkoztat, hogy miért van szükség évtizedek óta a feminista mozgalmakra? Valóban jelen van-e a nemi alapú egyenlőtlenség a társadalmunkban, és ha igen, akkor mit lehet tenni ellene? Miért vannak olyan szakmák, ahol az egyik nem felülreprezentált és vajon hogyan egyeztethető össze a munkában való sikerek elérése és a gyereknevelés? A mindennapokban én is találkoztam már szexizmussal például, mikor egy tanárom azzal kezdte a tanórát, hogy szedjük össze, hogy a nőknek miben kell ahhoz fejlődni, hogy olyan jó vezetők legyenek, mint a férfiak. Ugyanakkor viszont, az is megfogalmazódott bennem, hogy alsó középosztálybeli fehér nőként sok szempontból kedvezményezettje vagyok a társadalomnak. Rengeteg lehetőségem van, és nem kell szembenéznem egyéb tulajdonságaim miatti hátrányos megkülönböztetéssel. Azt gondolom, hogy ennek a csoportnak a tagjaként fontos, hogy az enyémnél hátrányosabb helyzetű csoportokat ismerjek meg. Szeretném, hogy ha a nemi alapú egyenlősítés nem csak a férfiak és nők között, de nők és nők között is megvalósulna. Azt gondolom, hogy a nemi alapú egyenlőtlenségeket nem lehet pusztán önmagukban vizsgálni. Fontos észre venni, hogy ezek egy olyan társadalomban jelennek meg, ahol eltérő osztály helyzetű, etnikumú, fizikai és szellemi képességű emberek élnek.

Anyukám gyógypedagógusként dolgozik, így egészen kiskoromtól kezdve találkoztam fogyatékossgal élő személyekkel. Volt, hogy együtt mentünk kirándulni. Gimnazistaként egy kis ideig Angliában laktam egy idős házaspárnál, akiknek az unokája Down szindrómás volt. Vele nagyon sokat játszottam, és azóta is szép emlék, hogy megismerhettem őket. Szintén gimnazistaként sokat jártam a megváltozott munkaképességűeket foglalkoztató Premier Kultcaféba. Ezek az élmények mind hatással vannak arra, hogy miért is foglalkoztat a megváltozott munkaképességűek helyzete a társadalmunkban. Azt gondolom, hogy a diverzitásra való törekvés terjedésével egyre nagyobb figyelmet kap a megváltozott munkaképességű emberek munkaerőpiaci helyzete. Viszont a vállalatok sok esetben nincsenek felkészülve a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatására. Az azonban, hogy a megváltozott munkaképességű emberek ne lennének képesek munkát végezni, egyszerűen nem igaz. Persze a kérdés ennél sokkal árnyaltabb, de mindenképp érdemes figyelmet fordítani rá.

1.2. A kutatási kérdés meghatározása

Az egyetemi tanulmányaim szorosan kapcsolódnak a különböző vállalatok kultúrájának vizsgálatához és a szervezetfejlesztéshez. Azt gondolom, hogy a cégeknek fel kell készülnie arra, hogy megváltozott munkaképességű embereket foglalkoztassanak. Ugyanakkor azt gondolom, hogy törekednünk kell arra, hogy társadalmunkban a nők és a férfiak egyenlő esélyekkel legyenek jelen a munkaerőpiacon. Vállalati szinten törekedni kell arra, hogy az emberek nemtől függetlenül egyformán sikeresek tudjanak lenni. Rendszerszinten pedig az elérendő cél, hogy a nők által dominált szakmák és a férfiak által dominált szakmák egyformán megbecsültek legyenek a társadalomban. A társadalmi egyenlőség szempontjából érdemes foglalkozni mind a nők mind a megváltozott munkaképességű emberek munkaerőpiaci helyzetével. Dolgozatomban szeretnék rámutatni azoknak az embereknek a speciális helyzetére, akik mindkét csoportnak a tagjai. Kutatásomban a megváltozott munkaképességű nők csoportjával foglalkozom. Olyan tapasztalataikat szeretném megismerni, amelyek sem a megváltozott munkaképességű férfiak, sem az ép nők nem tapasztalnak meg. A kutatási kérdésem a következő:

Hogyan jelenik meg az interszekcionalitás az megváltozott munkaképességű nők munkaerőpiaci tapasztalataiban (álláskeresés, munkavállalás, karriertervek)?

Emberi erőforrások szakos hallgatóként fontosnak tartom azt, hogy egy munkahely inkluzív legyen. Úgy gondolom, hogy minden ember tudása hasznos tud lenni a közösség számára, munka képességtől függetlenül. Ahhoz azonban, hogy valóban alkalmas legyen egy vállalat a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatására, változtatásra lehet szükség, mind az irodák kialakításában mind az emberek szemléletmódjában.

2. A SZAKIRODALOM BEMUTATÁSA

2.1. Interszekcionalitás mint a feminizmus 3. hulláma

Dolgozatomban a megváltozott munkaképességű nők munkaerőpiaci tapasztalatait fogom vizsgálni, az interszekcionalitás lencséjén keresztül. Ahhoz, hogy világossá váljon az interszekcionalitás fogalma, és annak szükségessége a nőjogi kérdések megismerésekor, először áttekintem a feminizmus történet főbb hullámait. Ezek megfogalmazásához nagyban támaszkodtam több cikkre (Pruitt, 2022) (History.com Editors, 2022.) (Fejes, 2019) (Antoni, 2010) (Antal, 1998), amelyek a női jogokért való küzdelem történeti alakulását tárgyalják.

A nőjogi mozgalom évtizedekre visszanyúló történettel rendelkezik. Alapja annak felismerése, hogy a nők nem csupán, mint egyének, de mint társadalmi csoport is el vannak nyomva a társadalomban. A szisztematikus elnyomás a patriarchális társadalmi berendezkedés eredménye, ami a férfit, és jellemzően a fehér közép és felsőosztálybeli férfit helyezi a társadalmi hierarchia csúcsára. “Természetesen a történelem kezdeteitől beszélhetünk hatalommal bíró nőkről, uralkodókról, királynőkről, vezetőkről, befolyásos előkelő nőkről, vagy éppen színésznőkről, íróknőkről, akiknek sikerült felülemelkedniük a koruk hétköznapi női előtt tornyosuló akadályokon [...] Feministának viszont csak az nevezhető, akinek van szeme a nők szisztematikus és nemükből fakadó elnyomására, és az önérvényesítés mellett nő társai sorsát is szívén viseli.” (Antoni, 2010, 1) Az idézet is kiemeli, hogy a feminizmus nem csupán a női normákkal való szembenállást, hanem a rendszerszintű elnyomás felismerését és a többi nővel való szolidaritás vállalását is jelenti.

A feminista mozgalmakat megelőzően is volt a nők helyzetét vizsgáló diskurzus. Ennek témája jellemzően a nők oktatáshoz való hozzáférése és a házasság intézményének bírálata volt. Ezt képviselték például Nagy-Britanniában az “Új Nők”, akik a nők szabad választásának jogát követelték, illetve foglalkoztak a nők munkához és oktatáshoz köthető jogaival, a nők családban és társadalomban betöltött szerepével, a női szexualitással és egyéb, a nők mindennapjait érintő témákkal is. Eközben Franciaországban kitört a francia forradalom, aminek egyik fő eredménye az 1789-ben íródott “Emberi és Polgári Jogok Nyilatkozata” volt. Ez a dokumentum az emberek közötti egyenlőséget hirdetve próbálta új alapokra helyezni a politikai rendszert. A nők azonban továbbra sem voltak teljes jogú állampolgárként elismerve,

erre válaszul írta meg Olympe de Gouges a "Női Jogok Nyilatkozatát", ami kijelentette, hogy a nőknek joga van a szólásszabadsághoz. (Antoni, 2010)

A feminizmus első hulláma a 20. század elejére tehető. Ekkor indult a szüfrazsett mozgalom aminek fő célja a nők szavazati jogának megszerzése volt. A korszakban jellemző kérdés volt még a nők általi öröklés és a nők házasságban való jogfosztottsága is. A szavazati jogért folytatott küzdelem sok helyen sikeresnek bizonyult, a nők 1907 és 1970 között minden európai országban kivívták szavazati jogukat. Magyarországon először az őszirózsás forradalmat követően kaptak részleges választójogot a nők, majd 1945-ben került sor az általános választójog bevezetésére. (Antoni, 2010)

Az első világháború alatt végbemenő társadalmi változások egyike a nők munkába állása volt. Míg a férfiak jellemzően a fronton harcoltak, addig a gazdaságot és a hátszágokat a nők voltak kénytelenek fenntartani. A feminizmus második hulláma a 60-as évekre tehető. A második világháborút követően megerősödtek a törekvések, hogy a nőket kiszorítsák a munkaerőpiacról és ismét a háziasszony szerepet húzzák rájuk. A magánszférában a nőkre hárult a háztartás vezetése a család és otthon fenntartása és a gyereknevelés is. Sok esetben ezt azzal magyarázták, hogy a nők természetéből fakad a gondoskodás, így valójában a gondoskodási feladatok, érzelmi munka és háztartási munka elvégzése természetesen az ő feladatuk. A második hullámos feminizmus felismeri a nőkre ható társadalmi hatásokat is. „Az ember nem születik nőnek, hanem azzá válik.” (Beauvoir, 1969, 197.) Ez az állítás rámutat, hogy a női lét nem pusztán a biológiai adottságokból adódik, hanem a társadalom által is alakított. A háziasszony szerepet el nem fogadó nők azonban a férfiakéval egyenlő lehetőségeket szerettek volna szerezni. Igény alakult ki a házimunka bérezésére, illetve az otthoni feladatok felosztására. Bár az állam bizonyos feladatokat átvállalt a családoktól - például bölcsődék és óvodák biztosítása a gyerekeknek - a nők kettős terhe - a munkavállalás és a háztartási munka összessége - a mai napig fennálló probléma maradt. Figyelmet kapott a nők önrendelkezése és a reprodukív jogok, mint a fogamzásgátláshoz és abortuszhoz való hozzáférés jogai. Előkerült a nemi erőszak és szexuális zaklatás szankcionálásának kérdése, illetve a pornográfia és prostitúció témái is (Antoni, 2010).

A feminizmus helyzete Magyarországon máshogy alakult. A szocialista rendszer a teljes egyenlőség képét próbálta mutatni, így a nőknek volt lehetősége munkát vállalni, akárcsak a férfiaknak. Az azonban nem merült fel, hogy a korábban felsorolt magánszférához köthető feladatokat elosszák a férfiak és a nők egymás között. (Antoni, 2010).

A harmadik hullám a 90-es évek elején indult. A feminista mozgalom egyes szerzői felismerték, hogy a nőjogi mozgalmak nem vizsgálják az osztály és faji különbségekből eredő megkülönböztetést, így rejtve maradnak a halmozottan hátrányos helyzetű nőket ért igazságtalanságok (Antoni, 2010). Ennek a gondolatmenetnek az eredménye lett az interszekcionális feminizmus, ami a nemi alapú megkülönböztetés kérdését együtt vizsgálja az osztályhelyzet, etnikai hovatartozás és egyéb jellemzők hatásaival. Az interszekcionalitás megjelenésével egy egészen új szemléletmód terjedt el a nők munkaerőpiaci tapasztalatainak vizsgálatához. A harmadik hullámban még nagyobb figyelmet kapott a nők és férfiak közötti bérkülönbség, és a nők vezetői pozícióba jutásának kérdése, emellett pedig megjelent a kisebbségi nők kihívásainak vizsgálata is (Antoni, 2010). Az interszekcionális megközelítés láthatóvá teszi a kisebbségi nőket ért nemi alapú megkülönböztetést, és felhívja a figyelmet a feminista mozgalmon belüli egyenlőtlenségekre. “Az interszekcionalitás kifejezés arra a kritikai belátásra utal, hogy a faj, az osztály, a nem, a szexualitás, az etnikum, a nemzet, a képesség (ability), és az életkor nem egységes, egymást kizáró entitásként működik, hanem inkább kölcsönösen az egyén felépítésében” (Collins, 2015, 1.) Ahogy Collins (Collins, 2015) is írja, az interszekcionalitás nem egymástól elkülönítve vizsgálja az egyén védett tulajdonságait. Az interszekcionalitás úgy kezeli az egyén tulajdonságait, mint amik kölcsönösen hozzájárulnak az egyén felépítéséhez, és nem csak önmagukban hanem egymásra hatva, egymással összekapcsolódva is alakítják az egyén élettapasztalatait.

A szakirodalomban diskurzus folyik arról, hogy jelenleg a feminizmus harmadik vagy talán már a negyedik hullámát éljük. A negyedik hullám a mellette érvelők szerint a 2012-ben kirobbanó #metoo kampányhoz kötődik, aminek fő célja felhívni a figyelmet a szexuális erőszakra, és számonkérni a férfiakon a hatalmukkal való visszaélést, és a nők elleni zaklatást. Attól függetlenül, hogy a feminizmus harmadik, vagy negyedik hullámát éljük napjainkban, az mindenképp igaz, hogy az interszekcionális megközelítési mód egyre nagyobb körben ismert és alkalmazott.

2.2. Interszekcionalitás és gender

Az interszekcionalitás fogalma a 90-es években kapott nagyobb figyelmet Amerikában. A fogalom szorosan kötődik Kimberlé Crenshaw nevéhez. Crenshaw az afroamerikai nőket ért

hátrányos megkülönböztetést kutatta, rámutatva arra, hogy tapasztalataik nem csupán egymástól függetlenül, de szorosan összekapcsolódva is hatnak a nők életére. Az interszekcionalitást szerzőtársaival úgy jellemezte, mint „módszer és hajlam, heurisztikus és analitikus eszköz” (Carbado et al., 2013,303). Crenshaw és munkatársai az interszekcionalitást mint eszköz jellemzik, ami segít feltárni eseteket, problémákat.

Crenshaw (1989) rámutat, hogy ahhoz, hogy megértsük az afroamerikai nőket ért megkülönböztetést foglalkozni kell a gender és etnikum által képzett interszekcióval, tehát az afroamerikai és női tapasztalatok mellett az afroamerikai női tapasztalatokkal is. Crenshaw kifogásolja, hogy a feminista mozgalom jellemzően a fehér középosztálybeli nők igényeit és értékrendjét képviselik, az antirasszista mozgalmak jellemzően támaszkodnak a társadalmi hierarchia által megszabott függőségi viszonyokra és a férfiak érdekeit képviselik, így a fekete nők speciális tapasztalataival egyik csoport sem foglalkozik, és ezek a tapasztalatok rejtve maradnak.

Crenshaw (1989) Emma DeGraffenreid példáján keresztül mutatja be az interszekcionalitást. Emma DeGraffenreid egy afroamerikai nő, aki beperelt egy céget, mivel azt gondolta, hogy negatív diszkrimináció érte nemi és etnikai alapon. Az ügyet elvesztette, mivel a cég bizonyítani tudta, hogy mind nőket mind férfiakat alkalmaztak. Amit azonban nem vettek figyelembe, az az, hogy a cégnél alkalmazott afroamerikaiak jellemzően fizikai munkát végző férfiak voltak, míg az adminisztrációs pozíciókban fehér nők dolgoztak. Bell Hooks - az interszekcionalitás egyik legmeghatározóbb gondolkodója - a feminista és antirasszista mozgalmon keresztül szemlélteti az interszekcionalitást egy vele készült interjúban (Lutz, 1993,). A fehér nők reprodukciós jogaiért való küzdelem során az abortuszhoz való hozzáférést szerették volna elérni, a fekete nőknél pedig a biztonságos szüléshez való hozzáférés élvezett prioritást. Ennek oka, hogy a fekete nők sokszor osztály helyzetük miatt nem rendelkeztek elég erőforrással a megfelelő egészségügyi ellátáshoz, emellett pedig gyakran vallási okok miatt nem támogatták az abortuszt. A fekete nők törekvéseit azonban nem képviselte sem a fehér nők által dominált feminista mozgalom, mivel a fehér nők igényei váltak az univerzális női igényekké, sem a fekete férfiak által vezetett antirasszista mozgalom, mert a reprodukív jogokat a nők ügyének tartották.

Ezek a példák jól szemléltetik, hogy miként jelenik meg az interszekcionalitás a mindennapokban, és miért szükséges ez a megközelítési mód. Az interszekcionális tapasztalatok jelentős része a mai napig rejtve marad. DeGraffenreid példájából egyértelmű, hogy az amerikai jogrend fel van készülve a pusztán nemi alapú vagy rassz alapú

diszkriminációra, ám ezek kapcsolatára nincs. Bár a liberális feminista és antirasszista törekvések egyre nagyobb hangsúlyt kapnak, mégsem teljeskörű a rálátásunk a társadalomban fenntartott negatív jelenségekre.

Crenshaw jogásznőként elsősorban a jogrendszer hiányosságaival foglalkozott, és arra próbált rámutatni, hogy az igazságszolgáltatás nem tartalmazza a fekete nők tapasztalatait. Másodsorban pedig a mozgalmi és civil szféra felé fogalmazott meg kritikát, amiért azok nem fordítottak elég figyelmet a fekete nőket ért diszkriminációra. "...nem csak a bíróságok, hanem feminista és polgári jogi gondolkodók is úgy bántak a fekete nőkkel, hogy tagadták helyzetük egyedi összetettségét és a nők és feketék nagyobb osztályai számára szerzett tapasztalataik központi szerepét" (Crenshaw, 1989,150)

Az interszekcionalitás először az Egyesült Államokban kapott nagy hangsúlyt, és jellemzően a gender - etnikum - osztály hármasság kapcsolatát vizsgálta. Emiatt a szakirodalom jelentős része az amerikai társadalmi viszonyokat mutatja be. Ezt az is jelzi, hogy nagyon kevés szakirodalom érhető el, ami a magyar vagy közép európai kisebbségek interszekcionális tapasztalataival foglalkozna. Bár az interszekcionalitás kezdetben szorosan kötődött a feminista mozgalmon belüli etnikai kisebbségek élet tapasztalatainak vizsgálatához, mára sokkal nagyobb skálán mozognak a vizsgált alanyok. Az interszekcionalitás egyaránt foglalkozik nők és férfiak élet tapasztalataival, a maszkulinitás és feminitás kérdéskörével, és az osztályhelyzet, illetve etnikum vizsgálatán túl olyan területekkel, mint a munkaképesség, szexuális orientáció és egyéb queer témák. A szakirodalom áttekintése során érdemes vizsgálni, hogy mely esetek és milyen formában jelenhetnek meg társadalmunkban.

Anne Sisson Runyan (Runyan, 2018,) rámutat, hogy a társadalom egyenlősítő mozgalmi nem minden esetben inkluzívak a mozgalmon belüli kisebbséggel szemben. A nemi alapú egyenlőtlenségek felszámolása fontos a fekete és fehér bőrű nők egyenlősítéséhez is, mégis észre kell venni, hogy ez a két csoport eltérően tapasztalja a szexizmust. És bár a fekete nők és férfiak is találkoznak diszkriminációval, az általuk tapasztalt rasszizmus nem ugyanolyan. Ennek felismerésére van szükség ahhoz, hogy valóban feltárjuk a marginalizált csoportok élettapasztalatait. "[...] az interszekcionalitás teoretikusai hangsúlyozzák, hogy az elnyomás formái nem csupán additívak, mintha az uralom teljesen különálló rétegei lennének. Inkább úgy értelmezhető, hogy a színes bőrű nők a rasszizmus egy másik formáját tapasztalják meg, mint a színes bőrű férfiak, ahogyan a szexizmus egy másik formáját tapasztalják meg, mint a fehér nők." (Runyan, 2018.1) Nem gondolom, hogy ennek azt kell jelentenie, hogy mindenkin

számonkérjük saját privilégiumait. Azt viszont fontosnak tartom, hogy szembesüljünk saját helyzetünkkel és szolidaritást vállaljunk embertársaink, munkatársaink mellett.

Ahogy azt korábban tárgyaltuk, a második hullámos feminizmus egyik fontos eleme a nők munkaerőpiaci helyzetének megoldása volt. A nők sok esetben ma is hátránnyal indulnak a munkaerőpiacon a férfiakhoz képest. Gondolhatunk itt arra, amikor a nők kevesebb fizetést kapnak férfi kollégáikhoz képest, vagy akár a jellemzően nőkre terhelt meg nem fizetett magánszférában ellátott feladatokra is - ilyen a gyereknevelés, házimunka, idősgondozás. Sok esetben, leginkább a férfiasnak tartott munkakörökben a nők üvegplafonba (glass ceiling) ütköznek, szembesülniük kell azzal, hogy egy bizonyos szintet nem képesek meghaladni karrierjükben. Ennek oka nem feltétlen az egyénben keresendő, hanem a társadalomban felállított normákban és elvárás rendszerekben, amik gyakran internalizálják a szexizmust. Jellemzőbb, hogy vezetői pozíciókra férfiak kerülnek kinevezésre, így ezen a téren is előnyt élveznek a nőkkel szemben. Christine L. Williams (Williams, 2013) tanulmányában az üveg mozgólépcső (glass escalator) fogalmát helyezi át interszekcionális kontextusba. A fogalom arra a jelenségre irányul, mikor a nők által dominált szakmákban - jellemzően gondoskodási és interperszonális feladatokat hordozó munkák, tanárok, betegápolók... - a férfiak nagyobb megbecsülést kapnak. Így a nők mind a férfiasnak mind a nőiesnek ítélt szakmákban hátrányból indulnak a férfiakkal szemben. Williams (Williams, 2013,) rámutat, hogy ezt az előnyt nem minden férfi tapasztalja. "A meleg férfiak és a faji/etnikai kisebbségben lévő férfiak kirekesztettnek tűnnek az üveg mozgólépcső előnyeiből". (Williams, 2013, 613) A férfi identitás alapvetően privilegizáltnak mondható, azonban, ha ez összekapcsolódik, interszekciót képez egy marginalizált tulajdonsággal, akkor az egyén tapasztalatai is eltérőek lesznek. Williams (Williams, 2013) szerint, ha valaki privilegizált valamilyen oknál fogva, nehezen látja hogyan működik a privilégium dinamikája. Igaz ez a nemi alapú megkülönböztetés esetében is. Bár vannak különböző próbálkozások arra, hogy a diszkriminatorikus esetek a felszínre kerüljenek, ezek sokszor csak egymás mellett értelmezik az egyén identitásának elemeit, ami olyan következtetésekhez vezethet, mint hogy minden férfi privilegizált és minden nő el van nyomva.

Coston és Kimmel (Coston & Kimmel, 2012) olyan embereket kutattak, akik nemi alapon előnyt élveznek a társadalomban, de szexuális irányultság, osztályhelyzet vagy munkaképesség tekintetében hátrányos helyzetben vannak. Hangsúlyt fektettek a maszkulinitás vizsgálatára is, mivel férfiak esetében gyakori jelenség, hogy a marginalizált csoporthoz való tartozásra való tekintettel a többségi társadalom a maszkulinitás hiányát feltételezi. Rámutatnak, hogy a

hagyományos férfi kép olyan jellemzőket hordoz magában, mint az erő, sportosság, kockázatvállalás. Ezek azonban, a társadalom szemléletében nem férnek össze a nem ép emberekkel. A homoszexualitás gyakran a femininitással van párba állítva, ami a mindennapi életben is megmutatkozik. A feminin férfiak buzis-nak homo-nak titulálása rengeteg negatív hatása mellett a maszkulinitás felsőbbrendűségét erősíti. Ez pedig olyan dinamikákat alakít ki és tart fenn, amik a heteroszexualitást a homoszexualitás fölé a maszkulinitást a femininitás fölé emelik, a hetero férfit pedig a nők és meleg férfiak fölé. A férfi lét azonosítása a maszkulitással pedig olyan kijelentésekhez vezethet, mint, hogy a homoszexuálisok nem igazi férfiak. A harmadik csoport pedig a munkásosztály, akik ugyan fizikai megjelenésükben megfelelnek az erős, maszkulin férfi képnek, azonban szellemi képességeik sokszor megkérdőjelezésre kerülnek a közép és felsőosztály által. Ezek a szempontok is rámutatnak, hogy az egyén tulajdonságait nem elég önmagukban vizsgálni, törekedni kell ezen tulajdonságok kapcsolatának megismerésére is. “Amerikai kontextusban a hegemon maszkulinitás a nőekkel, fiatal, bármilyen etnikumú szegény és munkásosztálybeli férfiakkal, fekete férfiakkal való szembeállításakor adódó különbségekben definiálódik. Más szavakkal a hegemon maszkulinitást formálja a nem, a kor, az osztályhelyzet, szexualitás és etnikum.” (Hill Collins, 2005)

2.3. Interzsekcionalitás és megváltozott munkaképesség

Az interszekcionalitás hagyományos alkalmazási módjához képest egészen új dimenziók jelentek meg a terület kutatását illetően. Az etnikumból, nemi és osztályhelyzetből adódó tapasztalatokon túl egyéb védett tulajdonságok kutatása is előtérbe került. Naples, és munkatársai (Naples et al., 2019) rámutatnak, hogy bár az interszekcionalitás egyre nagyobb területen alkalmazott, sokszor a fogyatékoság kimarad a vizsgálatokból. Mára már egyre több kutatás vizsgálja a megváltozott munkaképességű és fogyatékossgal élő emberek tapasztalatait interszekcionális megközelítéssel, ám így is szűk szakirodalommal rendelkezik a terület.

“A foglalkoztatási törvény szempontjából megváltozott munkaképességű személy: aki testi vagy értelmileg akadályozott, vagy akinek az orvosi rehabilitációt követően munkavállalási és munkahely-megtartási esélyei testi vagy szellemi károsodása miatt csökkennek.” (Földi, 2014, 1) Földi (Földi, 2014) cikke szerint a megváltozott munkaképesség arra vonatkozik, hogy a személy egészségügyi állapota milyen hatással van az ő foglalkoztathatóságára. A

foglalkoztatási törvény értelmében minden olyan személy megváltozott munkaképességű, aki fogyatékos, vagy olyan egészségügyi károsodása van, ami befolyásolja munkaképességét. Megváltozott munkaképességűnek számít a személy akkor is, ha munkavállaló, de akkor is, ha jelenleg nem dolgozik.

Dolgozatomban a nemzetközi szakirodalomban használt “disabled” kifejezést fordítom megváltozott munkaképességű kifejezésre. A “disabled” szó jelentése nem meghatározható egyértelműen. Olyan emberek meghatározására szolgál, akik például valamilyen testi vagy szellemi fogyatékossgal, addikciós problémával, súlyos betegséggel küzdenek. A külföldi szakirodalomból olyan szövegeket használtam, amikben a “disabled” ember megváltozott munkaképességűnek számít Magyarországon.

A megváltozott munkaképesség és fogyatékossg hatásai szorosan kapcsolatban állnak más védett tulajdonságokkal. Shaw, L. R., Chan, F (Shaw et al., 2012,) tanulmányukban a megváltozott munkaképességű embereket ért zaklatást vizsgálták figyelembe véve az etnikum, kor és nem dimenzióit. Shaw (Shaw et al., 2012) kutatása szerint a kisebbségi csoportba tartozó megváltozott munkaképességű emberek számára valószínűbb, hogy munkahelyi zaklatás áldozatai lesznek. A kutatásban meghatározták az öt legtöbb zaklatási ügyet jelentő csoportot. Ezek jellemzően etnikai kisebbségi női csoportok voltak valamilyen fogyatékossgal.

A megváltozott munkaképesség interszekciót képezhet az etnikai kisebbségi identitással. A megváltozott munkaképességű sami - etnikai kisebbség Norvégiában - embereket vizsgáló kutatás (Fylling & Melboe, 2019,) példákon keresztül mutatja be, miként tér el a kisebbségi és többségi etnikumhoz tartozó megváltozott munkaképességűek tapasztalata. Az egyik interjúalany arról számolt be, hogy fogyatékossga miatt tanárai úgy döntöttek, nem érdemes megtanulnia a sami nyelvet, ami így elhatárolja őt a samit beszélő közösségtől. Egy másik esetben, a mozgássérült sami személy egy, a kultúrájához kötődő komoly fizikai munkát végzett. Amellett, hogy szembe kell néznie a kisebbségek elleni politikával, fölül kell kerekednie fizikai képességeinek hiányosságán is. A harmadik példa egy ADHD-s fiatal tapasztalatáról szól, aki kénytelen gyógyszereket szedni, hogy részt tudjon venni az oktatási rendszerben. Édesanyja szerint, a sami életmódot követve kevésbé lenne szigorú keretek közé fogva. A három példa rámutat, hogyan képes összekapcsolódni egy etnikai kisebbség elnyomása az ép emberek képességeihez mérten kialakított társadalmi berendezkedés okozta nehézségekkel.

A szakirodalomban gyakran kerül elő a szegénység, osztályhelyzet és a fogyatékoság kapcsolata. Ezek egymást erősítő jellemzőkként fordulnak elő. A kapcsolat e két tulajdonság között kölcsönös, azok, akik megváltozott munkaképességűek, gyakran nem tudnak részt venni az oktatásban így a munkaerőpiacon is rosszabb lehetőségeik vannak, azok pedig akik szegénységben élnek, körülményeikből adódóan könnyebben válnak megváltozott munkaképességűvé. "Az iskolai kategóriák összehasonlításakor, egyértelmű, hogy több fogyatékossgal élő ember, és különösen több fogyatékossgal élő nő, nem járt iskolába." (Moodley & Graham, 2015,27) A kutatás (Moodley & Graham, 2015) szerint amellet, hogy a kornak és a fogyatékossgnak volt kapcsolata az iskolázottsággal, a legnagyobb hátrányt az etnikai kisebbségek szenvedték. Ugyanebben a kutatásban a kisebbségek foglalkoztatására is kitérnek. Ennek eredményei szerint a fehér megváltozott munkaképességű nők és a fekete ép férfiak közel azonos szintű diszkriminációt tapasztalnak. Náluk is rosszabb helyzetben vannak a megváltozott munkaképességű afroamerikai nők. A jövedelmüket tekintve, a nők jellemzően kevesebbet keresnek, mint a férfiak, ám az is igaz, hogy a megváltozott munkaképességű nők nagyobb eséllyel jutnak szociális támogatásokhoz, mint a megváltozott munkaképességű férfiak. Egy másik tanulmány (Brown & Moloney, 2019) a munkahelyi jól-létet vizsgálja a megváltozott munkaképességűek esetében, bevonva a gender kérdését. Feltevésük szerint a megváltozott munkaképességűek esetében jellemzőbb, hogy pszichológiai rosszullét. Ez lehet az eredménye annak a jelenségnek, hogy sokszor rosszabbul fizetett pozíciókban, rosszabb munkakörülmények között kell dolgozniuk. Tanulmányukban arra keresték a választ, hogy van-e különbség a megváltozott munkaképességű nők és férfiak által tapasztalt jóllét között. Az általuk talált kölcsönhatások rámutatnak, hogy a fogyatékossgal élő nők bérezése alacsonyabb, meglehetősen nagy munkahelyi stressznek vannak kitéve, és ritkábban tapasztaltak autonóm munkakörülményeket, mint az ép nők, valamint a fogyatékossgal élő és fogyatékossgal nem rendelkező férfiak. Esetükben jellemzőbb a depresszió előfordulása is. Kiemelik, hogy a fogyatékossg súlyossága is nagyban hozzájárul a fogyatékossgal élő nők negatív tapasztalatainak mértékéhez.

A megváltozott munkaképességű nők sok esetben tapasztalnak diszkriminációt. Zheng és társai (Zheng et al., 2020) azt vizsgálták, hogy a megváltozott munkaképességű nők számára az online munkavégzés képes-e felszabadítóan hatni. A megkérdezett megváltozott munkaképességű nők a közösségi médiát használják mindennapi munkavégzéshez. Mindegyik alany esetében az a tapasztalat, hogy míg korábbi munkaerőpiaci tapasztalataik során hátrányosan voltak megkülönböztetve a többi nővel szemben, addig online az ép nők közé

vannak sorolva. A nők esetei eltérnek abban, hogy nyíltan vállalják-e, hogy megváltozott munkaképességűek. Vannak közülük, akik szívesen osztják meg tapasztalataikat, ezzel akár példát mutatva más megváltozott munkaképességű nőknek, mások viszont inkább nem kommunikálnak erről, attól tartva, hogy ha megtennék nem ismernék el hozzáértésüket, vagy azt gondolnák, sikerük más emberek sajnálata miatt áll fenn. Az online munkavégzés nem csak széleskörű lehetőségeket nyújt, de az otthonról való dolgozást is lehetővé teszi. Ez a fajta munkavégzés nagyobb anyagi függetlenséget és általában vizsgálva nagyobb önállóságot jelenthet. A megélhetési körülmények javulása a párkapcsolatokban való szabadabb gondolkodás lehetőségét is megteremti, hiszen így ne szorulnak rá egy őket támogató személyre.

Bár a dolgozatomban a megváltozott munkaképesség és a női identitás kapcsolatát vizsgálom, szeretnék szót ejteni a megváltozott munkaképességű férfiak tapasztalatairól. A társadalmi hierarchiában a férfiak sok esetben privilégiumokat élveznek a nőkkel szemben, míg a megváltozott munkaképességű emberek hátrányokat tapasztalnak az ép emberekkel szemben. Így a két identitás megjelenhet úgy, mint egy marginalizált, és egy privilegizált jellemző, egészen specifikus interszekciót képezve. Ugyanakkor a megváltozott munkaképesség negatív hatást fejthet ki a férfi identitás tekintetében, és a maszkulinitást vizsgálva.

Ostrander (Ostrander, 2008) 11 olyan férfival készítették interjút, akik egy erőszakos sérülés következtében váltak megváltozott munkaképességűvé. A férfiak jellemzően a családjukra és barátaikra támaszkodtak, nem hagyták el a "gang"-et ahova tartoztak, illetve a közösséget amiben megsebesültek és ritkán próbáltak munkát vállalni vagy tanulni. A férfiak beszámoltak arról is, hogyan gyengültek meg maszkulinitásukban. Az érzékelt társadalmi elvárás az a férfiak felé, hogy fizikailag erősek legyenek, és eltartsák a családjukat. A megváltozott munkaképességű férfiak azonban sok esetben kiszolgáltatottak mások felé. Az alanyok beszámoltak arról, hogy sérülésük után kevésbé érezték magukat biztonságban az utcán. A biztonságérzet gyengülése a fizikai erő vélt vagy valós hiányából fakad, ami szorosan kötődik a maszkulinitás meggyengüléséhez is.

2.4. Interszekcionalitás a munkahelyen

Korábban már volt szó a férfiak és nők munkaerőpiaci tapasztalatai közti különbségekről. Említhetem a bérkülönbségeket (wage gap) az üvegplafont (glass ceiling) vagy a meg nem fizetett elnőiesedett szakmákat, egyértelművé válik, hogy a munkahelyi hierarchia is a

férfiaknak kedvez. McBride és szerzőtársai (McBride et al., 2014) szerint a munkavállalók tapasztalatait általában a férfiak és a nők szemszögéből vizsgáljuk. Szerintük az interszekcionalitás által válik egyértelművé, hogy a nemeken belül is van diverzitás másodszor pedig láthatóvá teszi az interszekciókba tartozók tapasztalatait és ezzel hangsúlyozza az “interszekcionális érzékenység” (intersectionally sensitive) fontosságát.

A vállalatokon szervezeteken belüli interszekcionalitás kutatását Rodriguez és szerzőtársai (Rodriguez et al., 2016) két részre bontják. Az egyik típus az egyéneket és csoportokat ért társadalmi helyzetük szerint vizsgálja, és individuális tapasztalataikat próbálja feltérképezni, míg a másik típus az egyént a rendszerszintű hatalmi dinamikák fényében vizsgálja, és ezen dinamikákat teszi vizsgálhatóvá az interszekcionalitást alkalmazva. A tanulmányban három javaslattal élnek (Rodriguez et al., 2016) az interszekcionalitás vizsgálatát illetően. Először is rámutatnak, hogy nem elég a dominancia és elnyomás statikus vizsgálata, figyelni kell az egyén által tapasztalt előnyök és hátrányok kapcsolatára is. Azokat az interszekciókat is érdemes vizsgálni, amikor egy privilegizált és egy marginalizált tulajdonság találkoznak, specifikus hatást eredményezve. Munkámban én is kitérek arra, hogy az interjú alanyaik milyen pozitív és milyen negatív tapasztalatokkal rendelkeznek. Bár alapvetően a megváltozott munkaképesség és a női nem kapcsolatát vizsgálom, igyekszem minél összetettebb képet alkotni interjú alanyaik tapasztalatairól. A második pont, hogy az egyéni tapasztalatok feltérképezése helyett érdemes a rendszerszintű dinamikákat vizsgálni, ez a megközelítés ugyanis lehetővé teszi a társadalmi hierarchia intézményesített megjelenésének vizsgálatát is. Dolgozatom elsősorban feltáró jellegű, így nem célja javaslatot tenni a társadalmi hierarchia leépítésére, a cél, hogy konkrét eseteket ismerjek meg. Ugyanakkor fontosnak tartom a rendszerszintű gondolkodásra való törekvést. Harmadszor pedig javasolják, hogy a gender - osztály- etnikum hármasságon túl is vizsgálódjunk, mivel azzal jobban feltérképezhetővé válnak a vállalatban belüli dinamikák. A dolgozatomban egyértelműen beemelem a megváltozott munkaképesség dimenzióját a nem mellé, ezzel egy olyan területet vizsgálva, ami gyakran még az interszekcionalitást vizsgáló kutatók figyelmét is elkerüli. A következőkben szeretném szemléltetni, hogy hogyan jelenik meg a három pont más kutatásokban, így világossá téve, hogy én miként szeretném alkalmazni azokat.

Sealy és Ryan (Sealy & Ryan, 2020) a BAME nők munkahelyi tapasztalatait vizsgálták. A BAME betűszó jelentése Black, Asian and minority ethnic azaz fekete, ázsiai és kisebbségi etnikumú. “Ha egy nő vagy egyéb kisebbségi közösségek tagja hajlamos diszkriminációt

tapasztalni munkahelyén, akkor egy komplex helyzet áll elő mikor azt vizsgáljuk, hogy egy egyén lehet nő és egyben egy etnikai kisebbség tagja is egyszerre, mind ez azelőtt, hogy figyelmet szentelnénk a nemzetiség és állampolgárság speciális összjátékára” (Sealy & Ryan, 2020,9) Tanulmányukban az etnikai kisebbségekhez tartozó nők munkaerőpiaci tapasztalatait igyekeztek megismerni, úgy, hogy figyelembe veszik a brit identitásukat is. Arra az eredményre jutottak, hogy a vizsgált nőknek sokszor kell megjelenésük, vallásuk, kultúrájuk miatt negatív megkülönböztetéssel szembenéznük, azonban brit identitásuk előnyként használható a munkaerőpiac bizonyos területein. A brit kultúrához való kötődés és az angol nyelv ismerete előnyt jelenthet számukra, olyan kisebbségi személyekkel szemben, akik például erős akcentussal beszélnek a nyelvet. Ebben a tanulmányban az interszekcionális tapasztalatok következményei nem kizárólag diszkrimináció formájában jelennek meg. Persze vitatható, hogy a többségi társadalommal szemben, mekkora előny az, ha kisebbségi nőként jobban beszéli valaki az angol nyelvet más kisebbségi nőknél, de az megállapítható, hogy az interjúalanyok egyszerre szembesülnek identitásuk pozitív és negatív hozadékaival.

Memoona Tariq és Jawad Syed (Tariq & Syed, 2017) az interszekcionalitást használták a dél-ázsiai muszlim nők diszkriminációs tapasztalatainak vizsgálatára. Kutatásukban elkülönítik az interjúalanyok diszkriminációs tapasztalatait aszerint, hogy azoknak mi az alapja. Rámutatnak, hogy ezek a nők tapasztalnak diszkriminációt, nem, etnikum és vallás, illetve családi státusz miatt is. Emellett pedig interszekcionális kapcsolat is áll fenn a felsorolt tulajdonságok között. Az interjúkból kiderül, hogy sok esetben a muszlim férfiak állítanak elvárásokat a muszlim nőkkel szemben, ami hátráltathatja karrierjüket. Ugyanígy a muszlim nők megjelenésének gyakran része a vallásukhoz köthető öltözködés, amit a nyugati divat által dominált munkahelyek nem mindig fogadnak jól. A muszlim nők esetében, részben vallási okok miatt, erősen jelen vannak a szülők által támasztott elvárások, és a gyermekvállalásra ösztönző normák. A vizsgált szempontok megjelenhetnek a mindennapi életben, ám fontos kiemelni, hogy milyen hatással vannak a dél-ázsiai muszlim nők munkaerőpiaci jelenlétére. Az idősek tisztelete és a férfiak dominanciája olyan helyzetet teremt, amiben a nőnek meg kell felelnie a családi vallási és kulturális elvárásoknak. A kutatásban a hagyományos szempontok mellett megjelenik a vallás és családi helyzet kérdése is. Fontos észre venni, hogy ezek a szempontok nem csak egymástól függetlenül léteznek, hanem hatnak egymásra is. A vallás dimenziója fontos ennek a női csoportnak az esetében, mivel sok, a nőktől elvárt norma és érték következik belőle. Ezeknek az elvárásoknak a mindennapokban való megjelenése pedig egy specifikus tapasztalatot eredményez a vizsgált nők számára.

Netto és szerzőtársai (Netto et al., 2020) alacsonyan fizetett bevándorlókkal készített interjút, hogy rámutassanak a munkahelyeken megjelenő rasszizmusból és patriarchális rendszerből fakadó dinamikákra. A válaszadók élményeiből sok esetben következett arra, hogy az interjúalanyok diszkriminációt tapasztaltak, és ez nem csupán egyéni szinten jelenik meg, hanem rendszerszintű problémaként. A munkahelyeken visszaköszön a rendszerszintű rasszizmus, illetve a patriarchális, nőket elnyomó hierarchia. "A faji alapú attitűdök és a nemi alapú feltételezések akadályozhatják a munkahelyi fejlődési lehetőségeket" (Netto et al., 2020, 1031). Az egyik válaszadó elmesélte, hogy fehér férfi kollégáihoz képest, ő nem kapott a munkakörébe illő, nagyobb felelősséggel járó feladatokat. Ezért kérdőre vonta főnökét. "Azért, mert fekete vagyok? Vagy azért, mert nő vagyok'...Miért nem csinálhatom? Ez az én [munka] profilom...Ez vagy szexizmus, vagy rasszizmus. A kettő közül valamelyik." (Netto et al., 2020, 1031) Ahogy a tanulmányban is olvasható, ez az eset rámutat, hogy a bevándorló nőknek nagyobb nehézséget jelenthet a munkatapasztalat szerzés, mint a bevándorló férfiaknak. Míg a példából nem egyértelmű, hogy a munkáltató rasszista, szexista, vagy mindkettő lenne, azt kijelenthetjük, hogy az interjú alany tapasztalatához hozzájárult az, hogy bevándorló, illetve neme és / vagy etnikuma. Rasszizmussal és szexizmussal nem csak a munkahelyen találkozhatunk. A munkahely és a szervezeti kultúra sok esetben a társadalmi minták és a társadalmi hierarchia leképeződése

A bemutatott tanulmányok megalapozzák azt a szemléletmódot, amit én is szeretnék képviselni a dolgozatomban. Az interjúalanyaim olyan megváltozott munkaképességű nők, akik egyértelmű sikereket értek el az életükben. Itt nem csupán munkahelyi sikerekre, hanem magánéletbeli, karrierbeli, sikerekre gondolok. Ezek a tapasztalatok a többségi társadalom elismerésével járnak, ami tekinthető egy privilegizált helyzetnek. A kutatásom elszakad a hagyományos női, etnikai kisebbségi, alacsony osztályhelyzetű emberek helyzetének megismerésétől, és a nőiség dimenziója mellé a megváltozott munkaképesség dimenzióját párosítja, amelyek - potenciálisan egyéb identitást képző tulajdonságokkal együtt - interszekciót képezve hatnak az egyén munkaerő piaci tapasztalataira. A dolgozatomban az interszekcionalitást, mint eszköz alkalmazom, ami képes feltárni a rendszerszintű problémák eredményeit az individuum tapasztalatainak feltárása által.

3. A KUTATÁS ISMERTETÉSE

3.1. Módszertan

Kutatásomban a megváltozott munkaképességű nők interszekcionális tapasztalatait vizsgálom. Céloom, hogy konkrét történeteket és példákat ismerjek meg, olyan eseteket, amelyekben megjelenik az interszekcionalitás. A téma jellegét figyelembe véve félig strukturált interjúkat készítettem. Az interjú során hat fő témakört határoztam meg, ezek a tanulmányok, munkakeresés, munkahelyi tapasztalatok, egyéb tevékenységek, jövőbeni tervek és Magyarországra való kitekintés témakörei voltak. A témakörökhöz összegyűjtött kérdéseket további négy csoportra bontottam ezek az általános kérdések, a megváltozott munkaképesség hatásait vizsgáló kérdések a női nem hatásait vizsgáló kérdések és az interszekcionalitást vizsgáló kérdések. Az így meghatározott csoportok egy kérdésekből összeállított mátrixot határoztak meg. Az interjú alapját az általános kérdések adták, mint “Meséljen a tanulmányairól.” “Milyen tapasztalatai vannak munkakereséssel kapcsolatban?” “Milyen pozícióban és munkakörben dolgozik most?” “Van olyan egyéb tevékenysége, amit szórakozás/fejlődés céljából rendszeresen végez?” “Milyen tervei vannak karrierjét illetően?” “Mit gondol, milyen ma Magyarországon a megváltozott munkaképességű nők helyzete?”. Az interjúk menetét az interjúalanyok kérdésekre adott válaszai alakították. Az elmesélt történetek és tapasztalatok alapján esetenként egyedileg mérlegelve tettem fel specifikusabb kérdéseket, mint “Miként befolyásolja a vezetői pozícióba jutását az, hogy nő?” „Milyen módon jelenik meg álláskeresés közben az, hogy megváltozott munkaképességű?” “Vannak olyan munkahelyi tapasztalatai, amiket kifejezetten a megváltozott munkaképességű nők tapasztalnak meg?”. A kérdések elválasztása egyszerűbbé tette az interszekcionalitás fogalmának megértését és a gyakorlatban való előfordulásának felismerését.

A kutatásban kritérium-függő mintával dolgozom. Az interjúalanyok felkutatásában segítségemre volt konzulensem, Dr. habil Csillag Sára és kollégáim Kalapos Rita és Podonyi János. Az interjúalanyok megfelelnek a következő kritériumoknak: több éves munkatapasztalattal rendelkezik, nő, megváltozott munkaképességű. A három interjúalanyban közös, hogy nagy felelősséget megkívánó vezetői pozíciókban dolgoznak, azonban eltérő okok miatt és eltérő idő óta megváltozott munkaképességűek. Az első interjúalanyról két éve diagnosztizáltak mellrákot. Tanulmányai és korábbi munkái során nem tartozott a megváltozott munkaképességű nők közé. A második interjúalany születése óta látássérült. Mind tanulmányai

során mind munkái során fogyatékossgal élő személy, megváltozott munkaképességű ember volt. A harmadik interjúalany 33 éve egy autóbalesetet követően került kerekesszékre. A mozgássérült nő részt vett az oktatásban és jelen van a munkaerőpiacon.

Mindhárom interjú online zajlott. Az első két interjú Teams felületen a harmadik interjú Messenger videóhívásban. Az interjúk megközelítőleg egy óra hosszúak voltak. A beszélgetéseket telefonos hangrögzítő alkalmazással rögzítettem. Az interjúk anonimek.

3.2. Kutatási eredmények

Ebben a fejezetben ismertetni fogom a lefolytatott interjúk eredményeit, kiemelve azokat az eseteket, amik interszekcionális tapasztalatok voltak, vagy feltételezhető, hogy további vizsgálatukkal találnánk interszekcionális tapasztalatokat. Az interjúk során hat fő témakör vizsgálva kérdeztem az interjúalanyokat. Először tanulmányaikról majd munkakeresésről, munkavégzésről, egyéb tevékenységekről és jövőbeli tervekről kérdeztem őket, illetve kitértünk a magyarországi helyzet vizsgálatára is. Az interjúk anonimek. Sem az interjúalanyok igazi neve sem a munkahelyük nem kerül azonosításra a dolgozatban. A továbbiakban az interjúalanyokat az igazi nevüktől eltérő neveken, álneveken azonosítom.

Léna: “...folyamatosan kaptam a visszajelzéseket hogy hihetetlen hogy milyen erő van bennem, hogy mégis milyen csinos vagyok mindig, és mosolygok, és vidám, és ízé. Szívem szerint mondtam volna nekik, hogy ja belül meg ordítani tudnék.”

Az első interjú alany - továbbiakban Léna - egy 38 éves 3 gyerekes családanya, egy munkaerő kölcsönző cégnél a bérszámfejtési osztály vezetője. 2 éve diagnosztizálták mellrákkal, kemoterápiás kezelésen és sugárkezelésen esett át, illetve több műtétje is volt. Ennek következtében megváltozott munkaképességűként dolgozik és folytatja egyetemi tanulmányait. Az ő esete önmagában nagyon fontos az interszekcionalitást vizsgálva. Az első interjúalany egy olyan ok miatt vált megváltozott munkaképességűvé, ami kifejezetten a nőket érinti. A betegség, az emberre gyakorolt pontos hatásait sem a megváltozott munkaképességű férfiak, sem az ép nők nem tapasztalják, így feltételezhető, hogy az interjú alanyoknak vannak a megváltozott munkaképességűből és a női nemből eredő interszekcionális tapasztalatai.

Tanulmányainak nagy részére nem volt hatással egészségügyi állapota. Mivel az elmúlt 2 évben vált megváltozott munkaképességűvé, az azt megelőző időszakban ép emberként vett részt az oktatásban. A diagnózis óta felsőoktatási szakképzésen tanult jelenleg pedig egyetemi alapképzésen vesz részt. Elmesélése szerint nagy segítségére volt, hogy az órái a pandémiás időszakban online zajlottak, és vizsgái nagy részét is online teljesíthette.

Léna beszámolt arról, hogy a tanulás mindig fontos szerepet töltött be az életében, és betegségét követően sem szeretett volna alacsonyabb teljesítményt nyújtani. Törekedett arra, hogy a jegyeit ne “jóindulatból” kapja meg, hanem a teljesítményéhez mérten. *“a betegség az tulajdonképpen csak felerősítette [a megfelelésre való törekvését] mert nem, semmilyen szempontból nem szerettem volna a gyenge oldalamat mutatni. Meg akartam mutatni, hogy igenis, ennek ellenére is meg tudom csinálni”*

Az interjú során megkérdeztem, hogy megosztotta-e helyzetét hallgató társaival, tanáraival, és ha igen, milyen reakciókat kapott. Elmondása szerint csoporttársai támogatók voltak, igyekeztek segíteni neki abban, hogy kevesebb feladata legyen. Tanáraival kapcsolatban is jellemzően pozitív tapasztalatokat osztott meg. Egy alkalommal jelezte tanára felé, hogy a meghirdetett vizsga alatt kemoterápiás kezelésen kell átesnie, így szeretné máskor teljesíteni a számonkérést. Ekkor a tanár felajánlotta neki, hogy egy beadandó dolgozat megírásával szerezzon jegyet. Egy másik esetben azután kellett volna prezentációt előadnia, hogy előző nap kemoterápiás kezelésen vett részt. A tanár figyelembe vette a körülményeket a prezentáció értékelésekor.

Volt olyan eset is azonban mikor egy tanára nem volt hajlandó segíteni neki. A tanártól kérte, hogy egészségügyi állapotára való tekintettel online vizsgát tehessen, ezt azonban a tanár nem engedélyezte. Ezt követően vizsgakurzusra jelentkezett, és előre próbált egyeztetni a tanárral, hogy ő hirdessen meg májusi vizsga időpontokat, mivel a hallgatónak júniusban műtétje lesz. A tanár ennek a kérésnek ellenére júniusi időpontokat hirdetett meg, és az online történő vizsgázást sem tette lehetővé. Így Léna harmadszor, ismét vizsgakurzusként vette föl a tárgyat. Léna szerint a tanár hozzáállása nem köthető sem ahhoz, hogy ő megváltozott munkaképességű, sem ahhoz, hogy nő, hanem a tanár szabálykövető magatartásából ered.

Léna kevés munkakeresési tapasztalattal rendelkezik. Korábban dolgozott vendéglátásban, illetve más irodai munkában. Már a jelenlegi munkahelyén dolgozott mikor megváltozott munkaképességű lett. Jelenlegi munkahelyével teljesen elégedett, nem szeretne munkahelyet váltani. *“Elismerik a munkámat, nagyon szeretnek, nagyon tisztelnak. A betegségem ellenére folyamatosan foglalkoznak velem, és terveznek velem, tehát mindig adnak visszajelzést, hogy*

igenis most a gyógyulásra koncentráljak, de terveznek velem” Az interjú további részeiben is ezt a pozitív tapasztalatot erősíti meg munkahelyét illetően. Miután megkapta diagnózisát beszélt a felettesével, akit bár egy nem empatikus emberként jellemez, mégis támogatóan és megértően reagált. Előre jelezték neki, hogy ha nem is tud minden nap dolgozni, nem kell táppénzre mennie, kifizetik a teljes bérét. A főnöke előre egyeztetett egy kollégával, hogy ő vegyen át feladatokat Lénától, ha arra szükség lesz. A kollégák szintén támogatóan reagáltak, a beosztottak is önállóbbak lettek, igyekeztek nem leterhelni Lénát.

A bérszámfejtő csapat vezetőjeként a teljesség igénye nélkül a munkakörébe tartozik a csapat összefogása, a belsős kollégákhoz kapcsolódó bérszámfejtés, a diák üzletág számfejtése, riportok és kimutatások készítése. A munkakörében nem történt változás, el tudta vállalni a német üzletág számfejtésébe való besegítést. Betegségére való tekintettel elhalasztották a korábban tervezett vezetőképzési program kezdetét. Állítása szerint sokszor nehezebb esett a kezelések mellett dolgozni, és a német üzletág magára vállalása túl soknak bizonyult. *“Az, hogy megváltozott munkaképességű vagyok én ezt azért nem érzékelem annyira itt a munkahelyemen mert már ide dolgoztam mikor kiderült. Tehát én nem úgy mentem el egy munkahelyre, hogy interjún elmondtam, hogy megváltozott munkaképességű vagyok, hanem tulajdonképpen ez menet közben alakult ki. Így szerint nálam a környezet meg mindenkinek a hozzáállása teljesen más hiszen tudják, hogy valójában milyen vagyok, milyen a munkamorálom, milyen a jellemem és az, hogy most ez jött mellé, nem változtat semmin.”*

Léna elmondása szerint sokáig nem szívesen beszélt helyzetéről. Mivel a munkáját otthonról is végezhetné, több kollégája nem is tudott egészségügyi állapotáról. A diagnózis után másfél évvel egy Teams értekezletben jelent meg először úgy, hogy láthatók voltak a kezelések hatásai kinézetében. Az interjú során többször megerősítette, hogy kinézetének változását nagyon nehezen dolgozta fel. A kezelések hatására kihullott a haja, szempillája, és szemöldöke. A gyógyszerek szedése súlynövekedéssel járt. Mivel az első műtétje nem sikerült, egy időre eltávolították a mellimplantátumát. Saját állítása szerint egy csinos vidám mosolygós embernek ismerik, aki szeret nőiesen megjelenni, sminkkel és az öltözködésével igyekezett ellensúlyozni a változásokat. *“Ami igazán hatással volt rám, ebben az egészben, hogy megváltozott munkaképességű nő vagyok az nem is maga a betegség, hanem az, hogy ami ezzel járt, a kezelésekkal járt, az hogy teljesen megváltozott a külsőm a testem. Nekem ezt volt a legnehezebb megélnem, hogy a nőiességem elvesztettem, hogy nem volt hajam szempillám szempillám”*

A munkatársainak reakciói jellemzően pozitívak voltak megjelenését tekintve is, őt azonban ez nagyon zavarja. *“Igazából nagyon pozitívan [reagáltak a munkatársai]. A munkahelyemen*

nem nagyon látták [a betegség hatásait], jó nyilván látták, hogy nincsen szemöldököm szempillám és akkor az rajzolgatva van, meg minden, de folyamatosan kaptam a visszajelzéseket hogy hihetetlen hogy milyen erő van bennem, hogy mégis milyen csinos vagyok mindig, és mosolygok, és vidám, és izé. Szívem szerint mondtam volna nekik, hogy ja belül meg ordítani tudnék.”

Ez a tapasztalat szorosan kötődik nőiségéhez és megváltozott munkaképességéhez. Az, hogy a kinézetével nem tud, vagy saját megítélése szerint nem tud megfelelni a női megjelenéssel szembeni elvárásoknak, jelentős terhet eredményez számára. Betegsége olyan jellemzőire van hatással, amik kiemelt szerepet játszanak a női megjelenésben ilyen a haj, szemöldök, szempilla kihullása és hogy műtét során elvesztette egyik mellét. Ezen női jellemzők sérülése olyan tapasztalat, amivel a megváltozott munkaképességű férfiaknak és az ép nőknek nem kell szembenéznie. A megváltozott munkaképességű nők között előfordulhat, hogy fizikai megjelenésük eltér az ép nők megjelenésétől, ami szintén nehezíti a nőiesség megélését, de még a megváltozott munkaképességű nők között is speciális eset a mellrákos nők tapasztalata.

Egyéb tevékenységei során azt érzékeli, hogy több időt szán szabadidős tevékenységekre. Több időt szán párjára, és többször jár el szórakozni barátaival. A betegsége óta megcsinált egy körmös és egy sminkes vizsgát. Úgy látja, hogy ennek a tevékenységnek kapcsolata van azzal, hogy odafigyel megjelenésére. Kiemeli, hogy betegsége óta több időt szán olyan tevékenységekre, amik feltöltik és kikapcsolják. A folyamatos magas teljesítményre való törekvés miatt korábban sokat stresszelt, ezek a tevékenységek azonban segítenek elterelni gondolatait a munkájáról. Siker élményként emeli ki, hogy a műkörmös tanfolyamon sokat dicsérték a munkáját.

Jövőbeni tervei között van a cégnél való előrejutás, és a tanulmányaiban való haladás is. Törekszik arra, hogy munkájában ne kellejen lassítania a betegsége miatt, de úgy gondolja, hogy tanulmányaiban erre szükség lesz.

Léna megváltozott munkaképességüként vezetői pozícióban dolgozik. Megkérdeztem, hogy kapcsolatban áll-e ez a két jellemzője. Válasza szerint megjelenik kapcsolat, mivel nem mindig tud olyan szinten teljesíteni, mint szeretne. Volt, hogy két nap késéssel teljesített egy feladatot, de úgy gondolja, hogy ez a munkahelyének nem jelentett gondot.

Léna szerint ő szerencsés helyzetben van, de sok megváltozott munkaképességű nő nincsen. Több olyan történetet hallott, mikor a betegség kiderülése után elbocsátották a munkavállalót.

Mivel Léna egy munkaerő kölcsönző cégnél dolgozik rálát arra is, hogy más vállalatok hogyan fogadják a megváltozott munkaképességű jelentkezőket. *“...mi foglalkozunk megváltozott munkaképességűek kiközvetítésével is, és látom, hogy mik a tapasztalatok. Van olyan, hogy kiküldjük az önéletrajzokat, és még csak válaszra sem méltatnak a cégek.”* A munkáltatók nagyon rugalmatlanok, nem szeretnének alkalmazkodni a megváltozott munkaképességű személyhez, sok esetben azért alkalmaznak megváltozott munkaképességű személyt, hogy ne kelljen rehabilitációs hozzájárulási adót fizetni. Gyakran, ha a cégvezetés még pozitívan is állna a helyzethez, a munkatársak között bérfeszültség alakul ki, amiért a megváltozott munkaképességű ember ugyanolyan bérezést kap, mint ép kollégái.

Elmesélte, hogy diagnózisa után belépett több olyan facebook csoportba is, ahol melldaganatos emberekkel találkozhatott. Sokszor ezekben a csoportokban kapott segítséget egészségügyi kérdéseire, mivel a kezeléseken az orvosok nem mindig tudtak teljes körű tájékoztatást adni neki.

Léna ismeretei rámutatnak arra, hogy bár saját tapasztalatai pozitívak, rendszerszinten vizsgálva komoly kihívásokkal kell szembenéznie a megváltozott munkaképességű nőknek.

Zoé: “...én például sokszor megéltem azt, hogy a látássérültség mögött nem látják meg a nőt, tehát nem jutnak el odáig, hogy nő...”

A második interjúalany - továbbiakban Zoé - 35 éves, egy munkaerő közvetítő cég szakmai vezetője, születése óta látássérült.

Általános iskolai tanulmányai során látás sérült gyerekekkel tanult együtt. Az iskola kifejezetten látássérülteknek volt kialakítva, és a tanárok is fel voltak készülve a látássérült gyermekek oktatására. Gimnáziumi tanulmányai során látó gyerekekkel együtt tanult. Gimnáziumi tanulmányai során több hátránnyal is szembe kellett néznie. Elmondása szerint az iskola nem volt felkészülve arra, hogy egy látássérült gyereket tanítson. Sok esetben nem fért hozzá a tananyagokhoz, és nem kapott megfelelő segítséget tanáraitól. *“Főleg a nyelvoktatás ugye olyan, hogy tankönyvbe vagy munkafüzetbe ceruzával kitöltik a feladatokat, írnak bele. Vagy a tanár hoz egy feladatlapot, kiosztja, és akkor csináljátok, vagy fordítást hoz. [...] Ő [a német tanár] abszolút nem tudott velem mit kezdeni. Tehát ha valamit meg kellett tanulni, sokszor adott ilyen bemagolás szövegeket, egész hosszú szövegeket is megtanultam, akkor órákat zengett rólam a többieknek [...] viszont onnantól kezdve, hogy valami energiát kellett volna fektetnie abba, hogy én mondjuk hozzáférjek egy szöveghez, amit le akar fordítani, akkor*

én már probléma voltam, hátrány voltam. Egészen addig elment az első pár hónapban, hogy azt is megkérdezte, hogy nem lehetne-e az, hogy visszamegyek oda, ahonnan én jöttem.” A matematika tanárával pozitív tapasztalatai voltak, ő igyekezett elérhetővé tenni a tananyagokat. Zoé példájából látszik, hogy látássérültként nem mindig fért hozzá a tananyagokhoz. Bár a példa önmagában nem egy interszekcionalitásból eredő probléma, érdemes volna megvizsgálni, hogy az ép nők ép férfiak megváltozott munkaképességű férfiak és megváltozott munkaképességű nők csoportjai között milyen eltérések láthatók, ha a csoport tagjainak iskolázottságát vizsgáljuk.

Szociális szempontból is nehéz helyzetben volt, nehezen talált barátokat, a fiúk nem kezelték úgy, mint a többi lányt, és a lányok sem tekintettek rá “ellenfélként”. Osztályfőnöke sok esetben nem megfelelően kezelte a látássérült diák helyzetét. *“Neki [az osztályfőnöknek] az volt az alapvetés, hogy én [az interjúalany] nem közlekedhetek egyedül a suliban, tehát engem valaki mindig kell, hogy kísérjen. [...] És akkor így lett a többieknek többlet energia. [...] Ezt például tök nehéz volt megélni. [...] az első egy hónapban valóban volt erre szükség, de utána már tudtam volna ugye közlekedni. [...] Volt olyan, hogy otthagyt mindenki, és én elindultam mert tudtam, hogy hova kell menni, és meglátott egy tanár, hogy egyedül megyek és akkor az osztály kapott érte leszidást, hogy miért hagyott ott.”* Tanulmányait főiskolán folytatta és gyógypedagógusként végzett.

Zoé tapasztalati szerint látássérültként nehéz munkát találni. A munkáltatók sokszor nincsenek felkészülve arra, hogy egy látássérült embert foglalkoztassanak, és még olyan helyzetekben is nehézséget látnak, amiben valójában nincsen. *“Látássérültként nagyon nehéz munkát vállalni. Ez egy olyan fogyatékosság, amivel az emberek nem tudnak mit kezdeni igazán. Fogalmuk nincs arról, hogy mondjuk én tudok használni számítógépet, mert van rajta képernyőolvasó, fogalmuk nincs arról, hogy a mai okostelefonokba gyárilag bele programozzák a képernyőolvasót, amit csak el kell indítani és akkor máris akadálymentessé válik a telefon.”* Sok esetben a cégek valóban nincsenek felkészülve a látássérültek foglalkoztatására, az általuk használt szoftverek nem akadálymentesek, bár a számítógépes munka megoldható volna, sokszor iktatni is kell, call centerekben olvasni kell a hívásnál a szövegeket. A munkáltatók sok esetben problémát feltételeznek ott is, ahol alaptól nincsen, például azt feltételezik, hogy a látássérült ember nem tudja aláírni a munkaszerződést. Saját tapasztalatai szerint leginkább ismerősökön keresztül tudott munkát találni.

Zoé vezetői pozícióban dolgozik. Elmesélte, hogy a cégnél, korábban másik pozícióban kezdett dolgozni, és a hierarchiában előrébb haladva vált vezetővé. Úgy gondolja, hogy ha más céghez jelentkezne, nem biztos, hogy vezetői pozícióba kerülne. *“De, ha én most elkezdenék életrajzokat küldözgetni, hogy én szakmai vezető szeretnék lenni máshol, akkor szinte biztos, hogy nem jönne össze, mert leakadnánk hogy u hát nem lát, hát hogy fog bejönni, hogy fogja ő használni a számítógépet, hogy fogja aláírni a munkaszerződését.”* Rákérdeztem, hogy ennek a jelenségnek lehet-e oka az is, hogy nő. Véleménye szerint a nőkhez kapcsolódó sztereotípiák miatt előfordulhat, hogy az is hátráltathatja előrejutását, hogy nő. Szerinte vannak olyan szakmák, ahol férfiak vannak túlsúlyban. Ezeknél, ha több férfi dönt, akkor lehet férfit választanak. Zoé szerint van olyan a közvéleményben, hogy a nők rossz vezetők, a nők hangulatemberek, kihasználják a szépségük, ha csúnyák akkor meg hárpíának tartják őket. Olyan személyes tapasztalata, ami igazolná, hogy vezetői pozícióba jutását hátráltatja az, hogy nő, nincsen.

Zoé nem tapasztalt még negatív megkülönböztetést azért, mert ő megváltozott munkaképességű nőként vezetői pozícióra pályázott. Meglátása szerint azonban mind a megváltozott munkaképességű emberekkel szemben mind a nőkkel szemben vannak olyan sztereotípiák, amik nehezíthetik vezetői pozícióba kerülésüket. Ebben az esetben a két tulajdonság együttes megjelenése erősítheti hatásukat is, ezzel még nehezebbé téve a megváltozott munkaképességű nők vezetői pozícióba való kerülését.

Személyesen olyan helyzetekkel találkozok, hol kollégái őt szeretnék védeni. Van, hogy a recepciós egy ügyfélhez direkt férfi kollégát hív ki. A cégnél átrendezik az irodát, és a pakolási munkákat is inkább Zoé nélkül végzik el. *“...a munkában ezt maximum csak tényleg úgy tapasztaltam meg hogy inkább ez a ne csináld, vagy ne te csináld, vagy mit tudom én, vagy megcsinálja más. Például ahogy pakoljuk, rendezzük az irodát már hetek óta. Ott mondjuk a női kollégáim is, ők maguk is cipelik a dolgokat nőként, de nekem nem engedik, hogy segítsék pakolni, de ez meg már ugye a látássérült nőnek szól, hogy te ne pakolj, meg ne vigyed meg te nem bírod el. Pedig hát testalkatilag egyformák vagyunk, mert nők vagyunk mindannyian. Ha ő elbírja akkor én miért ne bírnám el”* Zoé ezt nem tartja pozitívnak. Úgy gondolja, hogy emiatt a hozzáállás miatt sokszor felesleges köröket futnak. Olyan feladatokban nem engedik, hogy segítsen, amiket el tudna látni. Az ilyen “apróságokkal” nem szokott a főnökéhez, vagy máshoz fordulni, nem szeretne panaszkodni. Inkább megpróbálja bebizonyítani, hogy meg tudja csinálni a feladatokat.

Ez a tapasztalat is magában hordozza a megváltozott munkaképesség és a nőiség kapcsolatát. A két jellemző egymástól függetlenül is eredményezheti, hogy Zoét nem engedik segíteni kollégái. A férfi kollégák reakciója magyarázható azzal, hogy megfelelően a társadalmi normáknak, melyek szerint jellemzően a férfiak végzik a fizikai munkákat, nem engedik a nőket megerőltető fizikai munkát végezni. A kolléganők viselkedésének oka lehet önmagában az, hogy kímélni szeretnék megváltozott munkaképességű kollégájukat, függetlenül attól, hogy ő férfi vagy nő. Összességében azonban feltételezhető, hogy a megváltozott munkaképesség és a női nem egymáshoz kapcsolódva erősítik azt a hatást, aminek eredményeként Zoét nem engedik fizikai munkát végezni kollégái.

Munkahelyén támogatók a munkatársai. Mikor magasabb pozícióba lépett az adminisztrációs feladatokat digitalizálták úgy, hogy azokat ő is gyorsan ki tudja tölteni. Ez egy jelentős változás volt az eddigiekhez képest, így azonban be tudta tölteni a pozíciót.

Munkája során előnyként jelenik meg, hogy mint megváltozott munkaképességű foglalkozik megváltozott munkaképességűekkel. Mint érintett, aki sikeres a szakmájában, nagyobb hatást tud gyakorolni az ügyfelekre. Zoé elmesélése szerint céges rendezvényeken fontosnak tartja a vezérigazgató, hogy részt vegyen, tartson előadást, legyen témavezető. Mivel a cég is foglalkozik megváltozott munkaképességűek közvetítésével, az ő részvétele a cég hitelességét növeli. Úgy gondolja, hogy ilyen eseményeken az is számít, hogy nőként csinosan jelenik meg.

Egyéb tevékenységként nagyon szeret utazni. Elmesélése szerint ezt sokan furcsállják, hogy látássérült nőként egy ilyen, veszélyesnek gondolt tevékenységet végez.

A jelenlegi munkahelyén nem számít előrelépésre. Azon gondolkodik, hogy mi mást csinálna, de úgy gondolja nincs elég tudása és tapasztalata. Jelenlegi munkahelyén nem igazán vannak előrelépési lehetőségek, és ahogy korábban írtam, tart tőle, hogy más munkahelyen nem tudna vezetői pozícióba kerülni.

Zoé szerint a megváltozott munkaképességű nők Magyarországon nehéz helyzetben vannak. Az egészségügyi problémák miatt megváltozott munkaképességű idősök nehezen találnak munkát, a fiatalok körében pedig alacsony a tanulási hajlandóság. Azok, akiknek alacsony a végzettsége, jellemzően kevés tapasztalattal rendelkeznek, ez pedig tovább nehezíti a munkatalálást. *“Mondjuk egész életében takarít és ezután válik megváltozott munkaképességűvé és már nem tud takarítani, mert pont ezért lesz ugye beteg. Neki extrán nehezek a továbbiak mert hogy mivel takarított eleve nem volt túl sok jövedelme tehát nem kap majd magas ellátást, rokkantsági ellátást például, tehát dolgoznia kellene mellette, de nem tud*

dolgozni, mert az életbe nem dolgozott sokat és mondjuk más munkakörbe nehezen tud elhelyezkedni.”

Zoé elmesélt egy másik, szerinte jellemző esetet. E szerint a fiatal nők, ahelyett, hogy tanulnának vagy dolgoznának, inkább megházasodnak. Ilyenkor a férjük tartja el őket anyagilag és segíti őket egészségügyi helyzetükkel. Zoé szerint sok esetben, különböző okok miatt válnak el a párok, aminek következtében a nőnek is munkába kell állnia. Szerinte a nők ilyenkor egyedül maradnak tapasztalat, munkaviszony és akarat nélkül, nincsenek hozzászokva, hogy dolgozzanak, és nem is tudnak a munkaerőpiacon maradni.

Ennek a jelenségnek okozói lehetnek azok a normák, amik szerint a nők a magánszférában végeznek fizetetlen munkát míg a férfiak a munkaerőpiacon dolgoznak fizetésükért. Ennek a modellnek eredménye, hogy a nők nem képesek anyagilag függetlenedni párjuktól, mivel nincsen saját keresetük. Emellett lemaradásban lehetnek mind az oktatás mind a munkahelyi tapasztalatok terén. Zoé elmesélésére támaszkodva, ez a jelenség különösen negatívan hathat a megváltozott munkaképességű nőkre.

Úgy látja, a megváltozott munkaképességű nőknek Magyarországon sokkal többet kell bizonyítania, tanulnia, dolgoznia, mint annak, aki nem beteg, nincs fogyatéka. Úgy gondolja, hogy akiknek szép a megjelenése, azoknak könnyebb. Nagy problémának tartja az általánosítást, és a negatív sztereotípiákat. Szerinte a jó példák és a szemléletformálás tud segíteni a helyzeten.

Saját életében az a tapasztalata, hogy az élet minden területére kihat az, hogy látássérült. Emellett emberi kapcsolataira is nagy hatással van. *“Olyan ismerősöm is van, aki azt mondja, hogy ajj én mindig elfelejtem, hogy te nem látsz. De én el se hiszem, hogy ezt el lehet felejteni. Szerintem ez áthatja az egész személyközi kapcsolatainkat”* Úgy látja, hogy sokszor nem tekintenek rá nőként, csak látássérültként. Ez megnyilvánul abban is, hogy például az utcán nem kezdik el zaklatni, de abban is, hogy *“nem tud előnyt kovácsolni abból, hogy jól néz ki”* mert fehér bot van a kezében, vagy például nem néz bemutatkozáskor a másik ember szemébe. *“...én például sokszor megéltem azt, hogy a látássérültség mögött nem látják meg a nőt, tehát nem jutnak el odáig, hogy nő.”*

Nóra: “...az első jó pár percben látom, hogy nekik ez probléma, hogy egy mozgássérült, hogy egy fogyatékos [...] ember foglalkozik az ő szerettükkel. Mert hogy az élhet bennük, hogy nem vagyok elég kompetens.”

A harmadik interjúalany - továbbiakban Nóra - közel 33 éve mozgássérült. Ez autóbalesetben sérült meg a gerince, aminek következtében kerekesszékre került, és azóta is kizárólag azzal közlekedik. Van egy fia, vállalkozóként dolgozik.

Középiskolában még ép emberként tanult. Felsőfokú végzettségének megszerzése alatt azonban már mozgássérült volt, így olyan intézményeket keresett, amik akadálymentesek voltak. Jellemzően nem volt problémája sem tanáraival, sem hallgató társaival. Bizonyos esetekben a tananyagot idejét múltnak találta. Azt állítja, hogy ép emberekkel könnyebben tanult együtt, míg megváltozott munkaképességűekkel sokszor nehezebben tudtak haladni. Az oktatásban való részvételben nem volt szüksége segítségre.

Tanulmányai során előfordult, hogy felújítási munkálatok miatt egy gimnáziumban tartották meg az óráit. Ez az intézmény nem volt akadálymentesített. A bejáratnál volt egy fellépő, amin hallgatótársai segítettek neki feljutni. Ezen túl a mosdók nem voltak megfelelően kialakítva. Beszámolt róla, hogy más helyeken is sok esetben fordul elő, hogy a mosdók nincsenek megfelelően kialakítva. Ilyenkor a leghátsó mosdót választja, nyitva hagyja a fülke ajtaját, és az ajtóban hagyja a kerekesszéket. Sok esetben a wc ülőke sincs megfelelően rögzítve. A wc-re való átüléshez sokszor az ülőkére vagy a porcelánra kell támaszkodnia. Higiénias okoknál fogva mindig tart magánál fertőtlenítő eszközöket.

Azt gondolom, hogy a nem akadálymentesített, nem higiénikus mosdók a megváltozott munkaképességű férfiak számára is problémát jelentenek. Ugyanakkor feltételezhető, hogy a női ciklus és menstruáció okán a megváltozott munkaképességű nőknek különösen nagy szüksége volna a megfelelő tisztaságú és jól kialakított mosdókra.

Az első munkahelyének megtalálását nehéznek gondolja. Úgy emlékszik vissza, hogy 1993-ban szinte egyáltalán nem voltak akadálymentesített munkahelyek. Ekkor 10 hónapos volt a fia, azonban az sem volt elérhető, hogy részmunkaidőben dolgozzon. *“93-ban teljesen más világ volt, mint most és az hogy [...] egy munkahelyre nem jut be az ember, a boltba nem jutott be az ember”*

Nóra rámutatott, hogy a szervezetek korábban több szempontból nem voltak felkészülve a megváltozott munkaképességű nők foglalkoztatására. A munkavégzés és a gyermekvállalás összeegyeztethetősége jellemzően a nők problémája. Az, hogy egy megváltozott munkaképességű személy szeretne gyereket vállalni, még inkább nehezítheti helyzetét. Az

azonban. hogy a gyerekvállalás miként hat a megváltozott munkaképességű nők foglalkoztatására, további vizsgálódásokat igényel.

Végül egy irodai munkát talált, ahova nem kellett minden nap bejárnia és meg tudta oldani, hogy amíg ő dolgozik, addig egy rokona vigyázzon a fiára. Ezt követően ismerősön keresztül tudott elhelyezkedni. Ezután a munkahelyen ismerősökön keresztül jutott el egy alapítványhoz, ahol pályázatokat írt. Itt hozzá hasonló megváltozott munkaképességű emberekkel dolgozott együtt, akik mind profik voltak a szakmájukban. Ezt követően ügyfélkapcsolati menedzseri pozícióban dolgozott, itt is egy ismerőse ajánlotta őt. Itt az épület és a mosdó is nagyjából akadálymentesített volt, és igyekeztek az irodát úgy alakítani, hogy az megfeleljen a mozgássérült munkavállalók számára is. Ezután megkeresték, hogy vegyen részt egy féléves projektben. A 2011-ben Szegeden megrendezett kajak kenu integrált világbajnokság szervezésében vett részt. Segített megtervezni az akadálymentes kialakítást a mozgássérült sportolók számára. Ezzel párhuzamosan egy uniós projekthez keresték meg, hogy legyen tanácsadó, amit szintén elvállalt.

Nóra jelenleg vállalkozóként dolgozik. Speciális kerekesszékek engedélyeztetésével, méretvételezésével, kiszolgálásával, szervizelésével foglalkozik a vállalkozás. A fizikai részét - kerekesszékek beállítása, szervizelése - egy munkatársa végzi, minden más adminisztratív feladatot Nóra. Munkája nagy felelősséggel jár.

Munkája során van, hogy azt tapasztalja, hogy az ügyfelek nem ismerik el, azért, mert megváltozott munkaképességű. *“A mai napig is küzdök azzal, hogy ha új ember kerül hozzám, [...] hogyha mondjuk nem ő neki készíték kerekesszéket hanem a családtagjának, gyerekének szülőjének, testvérének, bárkinek akkor eleinte az első jó pár percben látom, hogy nekik ez probléma, hogy egy mozgássérült, hogy egy fogyatékos [...] ember foglalkozik az ő szerettükkel. Mert hogy az élhet bennük, hogy nem vagyok elég kompetens.”*

Beszámol arról is, hogy sokszor az üzleti partnerek nem veszik komolyan. *“Mindenkivel [nagy forgalmazó cégek] le kellett ülnöm és egy ár tárgyalást lefolytatni, hogy mennyiért hozom nekik az ügyfeleket, és csinálom végig ezt a folyamatot. És hát egy kicsit megmosolyogtató volt eleinte, hogy azt gondolták, hogy velem bármit le tudnak nyeletni.”*

Megkérdeztem, hogy azon túl, hogy megváltozott munkaképességüként hátrányos helyzetből indul, lehet-e hatása tapasztalataira annak, hogy nő. *“Nem a nőiségem miatt, inkább a fogyatékoságom miatt. [...] Ezen a területen, ahol én dolgozom nagyon sok nő dolgozik, nagyon sok nő nagyon sokat és nagyon magas minőségben dolgozik”*

Nóra sok szempontból sikeres ember. Munkája mellett két alapítványt is alapított, amelyek közül az egyikkel kiharcolták az esélyegyenlőségi törvény megszületését. Eközben kérte fel egy ismerőse, hogy lépjen be a vívó csapatába. A két egyesült, gyereknevelés és munka mellett járt edzeni. Így 2000-ben ki tudott menni Sydney-be az olimpiára, ahol az első húsz között végzett.

Az, hogy mozgássérült sok szempontból van hatással életére. Saját állítása szerint nem dolgozna azon a területen, amin dolgozik, ha nem volna mozgássérült.

A jövőben folytatni fogja vállalkozását, bár nehézséget jelent a közelmúltban történt kata törvény módosítása és a jelenlegi gazdasági helyzet.

3.3. Konklúzió

Az eddig lefolytatott interjúk alapján elmondható, hogy a megváltozott munkaképességű nők tapasztalatait nagy mértékben befolyásolja az, hogy megváltozott munkaképességűek.

Tanulmányaik során eltérő tapasztalataik voltak. Léna és Nóra esetében jellemző volt, hogy segítség nélkül, teljesítményük szerint igyekeztek előrébb jutni tanulmányaikban. Többnyire támogató hallgatókkal, tanárokkal találkoztak.

Munkakeresés során sokszor találkoznak olyan sztereotípiákkal, amik hátráltathatják, hogy állást találjanak. Ilyen esetekben nagy szerepe van az ismeretségen keresztül történő álláskeresésnek. Zoé szerint a látássérültekkel szemben sokszor merülnek fel olyan előítéletek, mint hogy nem tudják a számítógépet használni, hiszen nem látnak. Ilyenkor nem veszik figyelembe az olyan technikai újításokat, mint a képernyőolvasó. Léna szerint is gyakran, ha megváltozott munkaképességű nőket közvetítenének ki, a munkáltatók nem is válaszolnak a megkeresésre, valószínűleg azért, mert nem tudnak vagy nem szeretnének megváltozott munkaképességű embereket alkalmazni. Nóra tapasztalatai szerint a mozgássérültekkel szemben is fennáll az a sztereotípia, hogy nekik speciális segítséget kell nyújtani, a többletmunkát jelent a kollégáknak.

Munkahelyükkel mindhárman elégedettek. Léna és Zoé vezetői pozícióban dolgoznak, míg Nóra vállalkozóként. Léna számára biztosították az otthoni munkavégzést, és számíthatott kollégái jóindulatára. Zoé munkahelyén nagyobb átalakításokat is végrehajtottak, hogy el tudja látni a pozíciójához tartozó feladatokat. Nóra egyéni vállalkozóként egy munkatársával üzemelteti saját cégét.

Mindhárman arról számoltak be, hogy munkájukon kívül is aktív életet élnek.

Léna jövőbeni tervei között van tanulmányainak folytatása és a munkájában való előrelépés is, amire a munkahelyén van is lehetőség. Zoé gondolkodik azon, hogy más területen próbáljon elhelyezkedni, szeretne tovább fejlődni munkájában azonban erre jelenlegi munkahelye nem biztosít lehetőséget. Nóra a jövőben is folytatja vállalkozását, és próbál igazodni a gazdasági helyzet alakulásához.

A magyarországi helyzetre való kitekintésben az interjúk arra engednek következtetni, hogy a megváltozott munkaképességű nők rendszerszintű problémákkal néznek szembe. Netto és szerzőtársai (Netto et al., 2020,) kutatásában bevándorló nők rasszista és szexista munkahelyi tapasztalatairól írnak. Kutatásukból látható, hogy a társadalom káros jelenségei, mint a rasszizmus vagy szexizmus a szervezeti kultúrában is megjelenhetnek. Léna elmondása szerint hozzá hasonló egészségügyi helyzetű emberek gyakran szembesülnek azzal, hogy munkahelyük elbocsátja őket. Úgy gondolja, sok esetben a munkavállalók félnek a megváltozott munkaképességű emberektől, mivel attól tartanak, hogy velük csak plusz munkájuk keletkezik. Zoé úgy gondolja, hogy a megváltozott munkaképességű idős nők kiemelten hátrányos helyzetben vannak a munkaerőpiacon. Emellett kiemeli, hogy az emberek sokszor általánosítanak, így egy látássérült személy viselkedése más emberekben az össze látássérült emberről alakít ki véleményt.

A kutatási kérdésekre, hogy hogyan jelenik meg az interszekcionalitás az megváltozott munkaképességű nők munkaerőpiaci tapasztalataiban (álláskeresés, munkavállalás, karriertervek) a következő példákat találtam.

Léna elmondásából kiderül, hogy egészségügyi állapota befolyásolja saját nőiségének kifejeződését. Saját elmondása szerint szeret csinosan, nőiesen megjelenni. Ezt nagyban akadályozzák olyan változások, mint hogy kihullott a haja, szempillája, szemöldöke. Emellett betegségének következménye, hogy egy műtét során eltávolították az egyik mellét. A kezelés közben használt gyógyszerek hatására testsúlya is megnövekedett. Ezek a változások nagyban befolyásolják testképét, és megjelenését. Coston és Kimmel (Coston & Kimmel, 2012) hasonló jelenséget azonosított a megváltozott munkaképességű férfiak maszkulinitását illetően.

A Zoéval készített interjú több ponton enged arra következtetni, hogy a megváltozott munkaképességű nők egyszerre kitettek a nőkkel szembeni és a megváltozott munkaképességűekkel szembeni sztereotípiáknak. Beszámolt arról, hogy látássérültként nem szeretne másik céghez jelentkezni vezetői pozícióba, mert nem gondolja, hogy megváltozott munkaképességüként volna erre lehetősége. Elmondása szerint hatással lehet helyzetére az is, hogy a nőkhöz olyan előítéletek tapadnak, melyek szerint nem jó vezetők. Így számára

méginkább nehezzé válik, hogy vezetői pozícióra pályázzon. Munkahelyén előfordult, hogy férfi kollégái nem engedték, hogy a pakolásban segítsen, mivel nő, ép női kollégái pedig azért, mert látássérült. Ebben az esetben szintén interszekcionálisan kapcsolódnak össze a nőkkel szembeni és megváltozott munkaképességűekkel szembeni előítéletek.

Zheng és munkatársai (Zheng et al., 2020) az online térben dolgozó megváltozott munkaképességű nőket vizsgálták. A vizsgált személyek közül sokan nem vállalták fel online, hogy megváltozott munkaképességűek, mert akkor olyan előítéletekbe ütköznének, mint hogy alkalmatlanok a feladat elvégzésére.

Rámutat arra a jelenségre is, hogy a házasság során háztartásban dolgozó megváltozott munkaképességű nők válás után nem tudnak elhelyezkedni a munkaerőpiacon. Háztartásbeli nőként anyagilag függenek párjuktól, és mivel sok esetben sosem dolgoztak, így nehezebben találnak munkát. A nő sokszor nem elég iskolázott, és nem rendelkezik elegendő tapasztalattal. Zoé elmesélése szerint látássérültként ő is került olyan helyzetbe, hogy nem kapott számára használható tananyagokat. Moddley és Graham (Moodley & Graham, 2015,) arra a következtetésre jutottak, hogy a megváltozott munkaképességű emberek és kiemelten a megváltozott munkaképességű nők kisebb arányban vannak jelen az oktatásban, mint az ép emberek. Felmerül a kérdés, hogy vajon Magyarországon általánosan jellemző-e a megváltozott munkaképességű nőkre, hogy kevésbé érhető el számukra az oktatás, mint a megváltozott munkaképességű férfiak és az ép emberek számára.

Nóra, mint mozgássérült gyakran szembesül azzal, hogy különböző intézményekben, munkahelyeken nincsen megfelelő mosdó kialakítva. Az akadálymentesítésen túl kiemelten fontos lenne a megfelelő tisztaságú illemhelyiségek kialakítása. Nem lehet eltekinteni attól sem, hogy Nóra sok esetben nyitott ajtóval kénytelen használni a wc-ket, ami úgy gondolom méltatlan bármelyik ember esetében. A higiénia és a privát mosdó használat megteremtésének kiemelt szerepe lehet a nők esetében, akik menstruációjuk során is használják ezeket a helyiségeket.

Nóra 1993-ban, álláskeresőként szembesült azzal, hogy megváltozott munkaképességű nőként egy tíz hónapos kisgyereket nevelve nehezen tudott megfelelő munkahelyet találni. A megváltozott munkaképességű nők gyermekvállalása és annak a munkavállalással való összeegyeztetése szintén interszekcionális tapasztalatot eredményezhet.

3.4. További kutatási irányok meghatározása

A kutatásom során megismertem három megváltozott munkaképességű nő munkaerőpiaci tapasztalatait. Ezek a tapasztalatok segítenek meghatározni, hogy milyen irányban érdemes folytatni a kutatást, illetve, hogy milyen területeken érdemes interszekcionális tapasztalatokat keresni.

A jövőben szeretnék több megváltozott munkaképességű nővel interjút készíteni. Azt gondolom, hogy az interjúk segítenének abban, hogy minél több konkrét történetet megismerjek, illetve, hogy minél jobb kérdéssort állítsak össze az interszekcionalitás vizsgálatához. Az interjúk mellett szeretném megismerni azokat a statisztikai adatokat, amikből látható a megváltozott munkaképességű nők reprezentáltsága például a felsőoktatásban, munkaerőpiacon vagy vezetői pozícióban.

A három interjúalany eltérő okokból vált megváltozott munkaképességűvé. A további vizsgálódások során érdemes lehet leszűkíteni az interjúalanyok csoportját a megváltozott munkaképességű nőkről olyan csoportokra, mint a mozgássérült nők, látássérült nők vagy mell daganattal diagnosztizált nők. A felsoroltakon túl is több olyan csoport van, akiket érdemes volna vizsgálni. Azt gondolom, hogy az interszekcionalitás alkalmazása kiemelten fontos lehet a mell daganattal diagnosztizált nők esetében, mivel az ő egészségügyi állapotuk kifejezetten a nőkre jellemző.

Az interjúkból meghatározhatóvá váltak egyértelműen vagy feltételezhetően interszekcionális tapasztalatok, mint a nőiség megélése, a nőekkel és megváltozott munkaképességűekkel szembeni sztereotípiák együttes megjelenése vagy a megváltozott munkaképességű nők gyermekvállalása. További kutatás során érdemes lenne ezeket a tapasztalatokat körüljárni új interjúalanyokkal is.

A kutatásom több irányba folytatódhat, és fontosnak tartom, hogy foglalkozzak még a témával. Az interszekcionalitás szakirodalma nemzetközileg és Magyarországon is ritkán foglalkozik a megváltozott munkaképességű nők helyzetével. Azonban, ha mégis ezt teszi, akkor látható eredményeket talál. Fontosnak tartom az interszekcionalitás alkalmazását azért, hogy a megváltozott munkaképességű nők munkaerőpiaci tapasztalatai minél inkább láthatóak legyenek.

IRODALOMJEGYZÉK

- Antal, A. (1998, April 1). Az elmaradt forradalom? A francia forradalom és a nők. *Eszmélet*.
https://www.eszmelet.hu/genevieve_fraisse-az-elmaradt-forradalom-a-francia-forrada/
- Antoni, R. (2010, May 18). A feminizmus története – vázlatos áttekintés | Nőkért.hu. *Nőkért Egyesület*. <https://nokert.hu/tue-20100518-2251/498/6/feminizmus-tortenete-vazlatos-attekintes>
- Beauvoir, S. d. (1969). *A második nem* (Budapest ed.), Gondolat.
- Brown, R. L., & Moloney, M. E. (2019). Intersectionality, Work, and Well-Being: The Effects of Gender and Disability. *Gender & Society*, 33(1), 94-122.
<https://doi.org/10.1177/0891243218800636>
- Carbado, D. W., Crenshaw, K. W., Mays, V. M., & Tomlinson, B. (2013).
INTERSECTIONALITY Mapping the Movements of a Theory¹. *Du Bois Review: Social Science Research on Race*, Volume:19(Issue: 2), 303 - 312. 10.1017/S1742058X13000349
- Collins, P. H. (2015, augusztus). Intersectionality's Definitional Dilemmas. *Annual Review of Sociology*, 41., 1-20. 10.1146/annurev-soc-073014-112142
- Coston, B. M., & Kimmel, M. (2012). Seeing Privilege Where It Isn't: Marginalized Masculinities and the Intersectionality of Privilege. *Journal of Social Issues*, 68.(1.), 97-111.
<https://spssi.onlinelibrary.wiley.com/toc/15404560/2012/68/1>
- Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics. *University of Chicago Legal Forum*, 1989(8). <https://chicagounbound.uchicago.edu/uclf/vol1989/iss1/8>
- Csányi, G., & Kovács, E. (2020). Túl az exelszemléletű feminizmuson Az interszekcionalitás koncepcionális és politikai kihívásai ma. *Társadalmi Nemek Tudománya Interdiszciplináris eFolyóirat*, 10(1), 39-65.
https://epa.oszk.hu/03400/03462/00019/pdf/EPA03462_tarsadalmi_2020_01_039-066.pdf
- Enunosowo, M. (2022, április 10.). Article Access: Intersectionality's Definitional Dilemmas by Patricia Hill Collins. The Journal of Intersectional Social Justice.

<https://www.journalisj.com/post/article-access-intersectionality-s-definitional-dilemmas-by-patricia-hill-collins>

Fejes, R. (2019, April 16). Nők, akik nem hagyták, hogy elbánjon velük a történelem. - *Dívány*. <https://divany.hu/offline/2019/04/16/nok-feminizmus-egyenjogusag/>

Földi, D. M. (2014, May 6). Mitől lesz valaki megváltozott munkaképességű munkavállaló? *HR Portál*. <https://www.hrportal.hu/hr/mitol-lesz-valaki-megvaltozott-munkakepessegu-munkavallalo-20140506.html>

Fylling, I., & Melboe, L. (2019). . Culturalisation, Homogenisation, Assimilation? Intersectional Perspectives on the Life Experiences of Sami People with Disabilities. *Scandinavian Journal of Disability Research*, 21(1), 89-99. : <https://doi.org/10.16993/sjdr.575>

Hill Collins, P. (2005). *Black Sexual Politics: African Americans, Gender, and the New Racism*. Routledge.

History.com Editors. (2022., október 08.). Feminism. *HISTORY*. <https://www.history.com/topics/womens-history/feminism-womens-history>

Lutz, H. (1993). Feminist theory in practice: An interview with Bell Hooks: Encounter with an impressive female academic fighter against multiple forms of oppression. *Women's Studies International Forum*, 16(4), 419-425. [https://doi.org/10.1016/0277-5395\(93\)90035-8](https://doi.org/10.1016/0277-5395(93)90035-8)

McBride, A., Hebson, G., & Holgate, J. (2014). Intersectionality: are we taking enough notice in the field of work and employment relations? *Work, employment and society*, 29(2), 331 – 341. 10.1177/0950017014538337

Moodley, J., & Graham, L. (2015). The importance of intersectionality in disability and gender studies. *Gender & disability*, 29(2), 24-33. <https://doi.org/10.1080/10130950.2015.1041802>

Naples, N. A. ., Mauldin, L., & Dillaway, H. (2019). From the guest editors: Gender, Disability, and Intersectionality. *GENDER & SOCIETY*, 33(1), 5-18. DOI: 10.1177/0891243218813309

Netto, G., Noon, M., Hudson, M., Kamenou-Aigbekaen, N., & Sosenko, F. (2020). Intersectionality, identity work and migrant progression from low-paid work: A critical realist

approach. *Gender, Work & Organization*, 27(6), 1020-1039.
<https://doi.org/10.1111/gwao.12437>

Ostrander, R. N. (2008). When identities collide: masculinity, disability and race. *Disability & Society*, 23(6), 585-597. <https://doi.org/10.1080/09687590802328451>

Pruitt, S. (2022, március 11). What Are the Four Waves of Feminism? *HISTORY*.
<https://www.history.com/news/feminism-four-waves>

Rodriguez, J. K., Holvino, E., Fletcher, J. K., & Nkomo, S. M. (2016). The Theory and Praxis of Intersectionality in Work and Organisations. *Gender, Work & Organization*, 23(3), 201-222. 10.1111/gwao.12131

Runyan, A. S. (2018.). *What Is Intersectionality and Why Is It Important?* AAUP. Retrieved October 8, 2022, from <https://www.aaup.org/article/what-intersectionality-and-why-it-important#.Y0FWb9jP25f>

Russell, M., & Malhotra, R. (2002). Capitalism and Disability. *Socialist register*, 38, 211-228.
<https://socialistregister.com/index.php/srv/article/view/5784>

Sealy, R., & Ryan, M. K. (2020). The workplace experiences of BAME professional women: Understanding experiences at the intersection. *Gender, Work & Organization*, 27(6), 1192 – 1213. 10.1111/gwao.12456

Shaw, L. R., Chan, F., & McMahon, B. T. (2012). Intersectionality and Disability Harassment: The Interactive Effects of Disability, Race, Age, and Gender. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 55(2), 82-91. <https://doi.org/10.1177/0034355211431167>

Tariq, M., & Syed, J. (2017). Intersectionality at Work: South Asian Muslim Women ' s Experiences of Employment and Leadership in the United Kingdom. *Sex Roles*, 77, 510-522. DOI 10.1007/s11199-017-0741-3

Williams, C. L. (2013). The glass escalator revisited: Gender Inequality in Neoliberal Time, SWS Feminist Lecturer. *Gender and Society*, 27(5), 609-629. <https://www.jstor.org/stable/43669820>

Zheng, J., Pei, Y., & Gao, Y. (2020). Social Media as a Disguise and an Aid: Disabled Women in the Cyber Workforce in China. *Social Inclusion*, 8(2), 104-113. DOI: 10.17645/si.v8i2.2646

MELLÉKLET

Az interjúk során használt kérdés sor:

	Nem	Megváltozott munkaképesség	Nem és megváltozott munkaképesség
Tanulmányok	Meséljen a tanulmányairól. Mit tanult és miért? Szerette az iskolát és ha igen/nem akkor miért?		
	Milyen szerepe volt az oktatásban a lány/női identitásának? Úgy érzi, hogy a férfiakéval egyenlő esélyekkel vett részt az oktatásban? Ha nem akkor tud példákat mondani? Tapasztalt szexizmust tanáraitól? Ha igen, mondjon példát.	Tanulmányai során voltak olyan tapasztalatai, amik a megváltozott munkaképességből /fogytékosságból adódtak? Ha igen, mondana példákat? Milyen tapasztalatai voltak ép emberekkel (hallgatókkal/tanárokkal) tanulmányai során? Tapasztalt pozitív/negatív megkülönböztetést ép emberekhez mérten? Tapasztalt pozitív/negatív megkülönböztetést tanáraitól? Mondjon példát	Tapasztalt megkülönböztetést azért, mert megváltozott munkaképességű nő? Ha igen, mondjon példákat.
Munkakeresés (keresés folyamata, pozíciók, interjú)	Milyen tapasztalatai vannak munkakereséssel kapcsolatban? Milyen pozíciókat keres általában? Milyen tapasztalatai vannak álláskereső interjúkkal kapcsolatban?		
	Befolyásolja döntéshozatalát az, hogy nő, mikor egy pozícióra jelentkezik? Ha igen, miként. Tapasztalt pozitív/negatív megkülönböztetést interjún, azért, mert nő?	Befolyásolja döntéshozatalát az, hogy megváltozott munkaképességű mikor egy pozícióra jelentkezik? Mondjon példát. Álláskeresés során korlátozza, hogy megváltozott	Megjelennek olyan tapasztalatok munkakeresés közben, amik következményei annak, hogy megváltozott munkaképességű nő? Mondjon példákat

		munkaképességű? Mondjon példát Tapasztalt pozitív/negatív megkülönböztetést interjún, azért, mert megváltozott munkaképességű? Mondjon példát	Van hatása az elérhető pozíciók számára és típusára annak, hogy megváltozott munkaképességű nő? Mondjon példákat. Tapasztalt pozitív/negatív megkülönböztetést interjún /kiválasztási folyamatban amiért megváltozott munkaképességű nő? Mondjon példákat.
Munkavállalás (kollégák, főnökök, feladatkör, munkakörnyezet, bérezés,)	Milyen pozícióban és munkakörben dolgozik most? Milyen pozíciókban dolgozott korábban? Melyiket szerette legjobban és miért? Milyen feladatokat lát el jelenlegi pozíciójában? Jellemzően MMK emberekkel vagy ép emberekkel dolgozik? Miért? Van e szüksége speciális segítségre és ha igen, kap-e ilyet? Milyen módon ismerik el a munkahelyén?		
	Milyen hatással van a munkavégzésére női identitása? Milyen kihívásokat jelent munkahelyén az, hogy nő? Milyen pozitív hatásait érzi női identitásának a munkahelyén? Tapasztalt e pozitív/negatív megkülönböztetést, kollégáitól/főnökeiktől azért, mert nő? Milyen tapasztalatai vannak férfi kollégáival?	Milyen hatása volt a munkavégzésére annak, hogy megváltozott munkaképességű? Alkalmasnak találta-e eddigi munkakörnyezetét mint megváltozott munkaképességű munkavállaló? Milyen elvárásokat/kihívásokat eredményez az, hogy megváltozott munkaképességű? Milyen a hozzáállása ép kollégáinak ahhoz, hogy ön megváltozott munkaképességű?	Milyen tapasztalatokkal rendelkeznek a megváltozott munkaképességű nők a munkahelyen? Megjelentek olyan tapasztalatok a munkahelyén, amik annak eredményei, hogy megváltozott munkaképességű nő? Jelentett kihívást, hogy megváltozott munkaképességű nő? Mondjon példákat. Milyen tapasztalatai voltak megváltozott munkaképességű / ép

		Alakította-e az ön kedvéért a munkakörnyezetet, munkakört, munkakörülményeket a munkaadó?	férfiakkal/nőkkel? Tapasztalt bérkülönbséget akár nőkkel akár férfiakkal szemben?
Egyéb tevékenységek (hobbik, szabadidő tevékenységek, más célok pl.: sport vagy hobbik)	Van olyan egyéb tevékenysége, amit szórakozás/fejlődés céljából rendszeresen végez? Miként éli meg ezt a tevékenységet? Milyen sikerei vannak ehhez a tevékenységhez köthetően? Mióta végzi ezt tevékenységet? Miért ezt a tevékenységet végzi?		
	Milyen érzés nőként megélni ezeket a sikereket? Milyen a megítélése más nőkkel, férfiakkal szemben a területen?	Miként éli meg a megváltozott munkaképességüként ezeket a sikereket? Együtt végzi ezt a tevékenységet ép emberekkel? Milyen a tapasztalata azokkal kapcsolatban, akikkel együtt végzi ezt a tevékenységet?	Milyen hatása van a tevékenységnek arra, hogy megváltozott munkaképességű nő?
Jövőbeni kitekintés (karriertervek, lehetőségek)	Milyen tervei vannak karrierjét illetően? Milyen lehetőségei vannak munkahelyén az előre lépésre? Kap segítséget karrierterveit illetően?		
	Befolyásolja e karrierterveit az, hogy nő. Ha igen, milyen formában.	Befolyásolja e karrierterveit az, hogy megváltozott munkaképességű Ha igen, miben.	Milyen hatással van terveire annak, hogy megváltozott munkaképességű nő. Mondjon példákat
Magyarországi kitekintés	Mit gondol, milyen ma Magyarországon az MMK nők helyzete? Milyen akadályokkal találkozhatnak? Milyen sztereotípiákat érzékel? Kinek a feladata lenne az egyenlő esélyeket és az MMK személyek/MMK nők munkához jutását támogatni? Mit tehetnének maguk az MMK emberek/MMK nők a társadalmi beilleszkedésért?		

