

## Nőies és férfias karrierutak

A „Karriermenedzsment” című előadás-sorozat során következő alkalmán Czibere Ibolya, a BTK, Szociológiai és Szociálpolitikai Tanszék vezetője beszélt a karrierutak alakulásáról a nemek tekintetében.

A témát egy kis szociológiai háttérismertetéssel vezette be az előadó. A kezdetektől voltak különbségek férfiak és nők között. A két csoportot nem lehet homogénnek tekinteni. Egy beleszületett vagy örökölt státusz meghatározza az emberek életét. Emellett egy adott korszak gazdasági, jogi és kulturális környezete is erősen befolyásoló tényező.

A nemek közötti egyenlőtlenségek történelmi gyökerei Arisztotelész koráig is visszavezethető, aki azt mondta, hogy az asszony befejezetlen férfi, aki egy alacsonyabb fejlődési fokon állt meg. A XIV. században a bolognai egyetem rendeletében kitiltották a nőket a kollégiumból. Ez a megkülönböztetés azonban még az 1900-as években is tartott. Marie Curie, Hedy Lamarr, Geraldyn „Jerry” Cobb, és Katherin Switzer: bennük az a közös, hogy mindegyikük olyan híres nő, akiket nemük miatt nem engedtek érvényesülni a „férfiak világában”. A XXI. századra szerencsére megjelent az esélyegyenlőség fogalma, ami előidézte azt, hogy a nők tanulhatnak és karriert építhetnek.

Az előadás további részében a karrier különböző vonatkozásairól beszélt Czibere Ibolya. A karriert hétköznapi értelemben úgy értelmezzük, hogy valaki vitte valamire. Ezeket a felhalmozódott munkatapasztalatokat az egyén és a társadalom is értékeli, hogy mennyire tekinthető karriernek. Az egyén folyamatos önvizsgálattal szükségletek, érzések, vágyak, tervek formájában értékeli életpályája történéseit. A társadalom oldaláról azonban a munkaerő-piac közvetíti a karrier értékét. Nagy hibának tekinthető, hogy a társadalom csak a fizetett munkaerő-piaci munkát tekinti karriernek, amelyből kimarad a nők által végzett házimunka megbecsülése.

Megtudtuk, hogy a nők karrierigényei szempontjából 3 csoportba sorolhatók: a „családkarrier-orientáltak”, a karrier elsődlegességét preferálók és a karriert a családi kötelezettségekkel megosztók. A háromféle stratégiát követő nők arányuk több szempontból változó. Nemzetközi tapasztalat, hogy minden országban emelkedik a karriert a családi kötelezettségekkel megosztó nők aránya. Ez sokszor nehézséget okoz, főleg a kisgyermekkel rendelkező nők számára.

Az előadó elmondta, hogy a nők a férfiaknál gyakrabban jutnak el karrierjük stagnáló szakaszába. Ezen kellő felkészültséggel sikeresen felül tud emelkedni. Rávilágított arra is, hogy sokszor az adott szervezet strukturális okok miatt nem tud előmeneteli lehetőséget biztosítani. Ezt szerkezeti holtpontnak, másképpen „üvegplafonnak” hívja a szakirodalom.

Az előadás vége felé a diszkriminációs hatásokról esett szó, mint például olyan kutatási eredményekről, amelyek bebizonyították, hogy a nők esetében a munkaerő-piac nem jutalmazza a magasabb iskolai végzettséget. Egy másik megállapítás szerint a munkában eltöltött évek számának növekedésével párhuzamosan a férfiak jövedelme sokkal jelentősebb ütemben nő, mint a nőké.

Zárásképpen a motiváló tényezőkben felfedezett különbségeket ismertette az előadó, miszerint a férfiakat inkább a jövedelem és a magasabb pozíció, míg a nőket a biztonság, öneltartó képesség és a közösségi megbecsülés hajtja előre.