

Nem-ügy Nemi alapú diszkrimináció a munkahelyeken és a vállalozási szférában

Kevehazi Kata

kevehazi.kata@phd-uni-obuda.hu

Absztrakt: A nemek közti egyenlőség előmozdítása a társadalmi igazságosság alapköve. A nemzetközi szervezetek alapidokumentumaikban, közpolitikákkal és erőforrások biztosításával járulnak hozzá a nők emberi, gazdasági és szociális jogainak érvényesüléséhez. Az élenjáró kormányzatok és vállalatok a morális kötelezettség vállalásán túl alapvető gazdasági érdeküknek tekintik a nők tehetségének, jövedelemtermelői és fogyasztói potenciáljának kiaknázását[1], ezért a világ számos országában indítanak vállalkozóvá válásukat, illetve előmenetelüket támogató programokat. Mindez azonban cseppben a tenger: a mainstream ország- és vállalatirányítási gyakorlatok - amint azt a világpolitika fejleményei is mutatják - éppenséggel a patriarchális hatalmi struktúrákat erősítik, és egyben növelik a nemek közötti egyenlőtlenségeket. Amíg azonban a nőekkel szembeni diszkriminációt a kultúra részének, a biológiából fakadó szükségszerűségnek, az élet természetes velejárójának tekinti a társadalmak jelentős része, így a nők maguk is, kevés az esély arra, hogy a nők társadalmi szerepvállalása kedvező irányba befolyásolja a világ egyre éleződő politikai, gazdasági és környezeti problémáit. A hátrányos megkülönböztetésre azonban maguk az érintettek sem elég érzékenyek, erre világítanak rá magyar munkavállaló és a vállalkozó nők körében végzett kutatásaim [2].

Keywords: discrimination of women in the labour market, discrimination of female entrepreneurs, sustainability

1 A nők munkahelyi esélyegyenlősége a fenntarthatóság tükrében

A fejlett társadalmakban jelentős a nyomás - mind törvénykezési, mind civil, mind munkavállalói, a későbbiekben remélhetően egyre inkább fogyasztói, ezzel összefüggésben befektetői oldalról is - a vállalatokon arra nézve, hogy a fenntarthatóság szociális és környezeti követelményeire tekintettel legyenek.

A fenntarthatóságot szem előtt tartó munkahelyeken az esélyegyenlőség biztosításával és a környezetbarátsággal összefüggő stratégiákat tudatosan tervezik, építik ki, működtetik, értékelik, fejlesztik a folyamatokat és rendszereket. Az ilyen kezdeményezések azonban csak akkor tartósan működőképesek, ha felsővezetői elkötelezettség révén sikerül a szervezet egészét átható változásokat generálni [3].

A fenntarthatóságot figyelembevevő, a korszerű info-technológiai megoldások kiaknázásán alapuló munkaszervezési megoldások, elsősorban a távmunka, költségmegtakarítást jelentenek az irodabérleti költségek, energiaárak, közlekedési költségek terén, miközben a teljesítmény és a munka és magánélet egyensúlyának javulását eredményezik, s egyben a környezetet is kímélik [4].

Kiegyenlítik ugyanakkor a nemek eltérő időbeli és térbeli rendelkezésre állását, a gyermekszülés miatt eltérő életciklusból adódó különbségeket is, és egyben hozzájárulnak a gazdasági növekedéshez. Egyfelől a vállalatok termelékenységének és profitjának növekedésén keresztül, hiszen azáltal, hogy a tudásalapú iparágakban a munkaszervezés rugalmasabbá válik, a munkavállaló is rugalmasabb, és motiváltabb, energiáit jobban osztja be, alkalmazkodó- és képesebb, döntésképesebb, összességében hatékonyabb. Másfelől a digitális technológiák által kiegyenlődhetnek a nők hátrányai, a távmunkán alapuló munkaszervezési megoldások alkalmazásával nagyobb arányban tudnak jelen lenni a munkaerőpiacon, és jövedelemtermelőként, illetve fogyasztóként is hozzájárulni a növekedéshez.

Egyértelműen érzékelhető ugyanakkor, hogy a globalizációból adódóan növekvő versenyképességi követelmények teljesítésének gazdasági kényszere folytán a hagyományos, szociális biztonságot nyújtó munkavállalási lehetőségek beszűkültek, az EU-ban létrejött munkahelyek 52%-a atipikus – pl. határozott idejű szerződésen alapuló vagy részidős - munkaformához kötődik [5], ami ugyancsak a női foglalkoztatásának növekedésével járt.

A nők magasabb szintű foglalkoztatottsága a gazdasági növekedés mellett a társadalmi felzárkózás szempontjából is fontos eleme a fenntarthatóságnak, hiszen a szegénység, különösen a gyermekszegénység [6] és a társadalmi egyenlőtlenségek felszámolásának alapvető eszköze [7].

1.1 A nők munkahelyi diszkriminációja Magyarországon

Magyarországon a munkáltatók többsége továbbra is rugalmatlan a munkaszervezési gyakorlatok terén, olyan munkahelyi elvárásokat támaszt, amelyeknek megfelelni tartósan leginkább gyermektelenül lehetséges, ebből kifolyólag a szülés előtt álló, illetve a munkaerőpiacra visszatérő nők, vagy előmenetelre képességeiknél fogva esélyes nők továbbra is gyakori áldozata a munkáltatók diszkriminációjának.

2010-ben KSH szerint a 3 millió dolgozó magyar nő közül 441.100 fő tapasztalt álláskereső során diszkriminációt, két évvel később szintén a KSH közli, hogy a megkérdezettek a diszkrimináció további növekedését észlelték [8]. A diszkriminációs panaszokkal foglalkozó JÓL-LÉT Alapítványhoz 2015-2016-ban elsődlegesen a gyermekgondozásból visszatérés akadályozása miatt fordultak az érintettek, jellemzően a várandósság miatt, vagy emberi reprodukciós eljárásban való részvétel miatti munkaviszony megszüntetéssel, vezetői megbízatás visszavonásával összefüggésben.

E tapasztalatok egybecsengenek az Egyenlő Bánásmód Hatóság beszámolóival [9], jellemzően éppen - a szavak szintjén legalábbis - társadalmi megbecsültséget élvező anyaság rontja leginkább a nők munkaerőpiaci esélyeit – hozzátesszük, a fejlett világ számos országában.

1.2 A nők munkaerőpiaci hátrányai

A világon mindenütt a nemekhez kötődő előítéletek tudati beágyazottsága, a hagyományos nemi szerepek, és az ebből fakadó aránytalan és merev otthoni munkamegosztás következtében a nők „nőiesnek tekintett”, a gondoskodás családanyai szerepkörével összeegyeztethető alacsony presztízsű, kevés fizetéssel, alacsony mobilitással járó, csekély előmeneteli lehetőséget biztosító munkaköröket választanak (ún. ragadós padló jelenség) [10]. Egyfelől önmaguk is korlátozzák saját előmenetellel kapcsolatos elképzeléseiket, másfelől beleütköznek az üvegplafonba. A horizontális és vertikális szegregáció az életkorral és a gyerekszámmal tovább növelt béregyenlőtlenséget, élethosszig tartó jövedelmi és vagyoni hátrányt, alacsonyabb aktivitást és életminőséget, gazdasági függést és magasabb szegénységi kockázatot eredményez. Mindez kiegészül a nők életét a legkülönbözőbb szintereken átható zaklatással és erőszakkal, mely ugyancsak jelentősen akadályozza a nők tehetségének kibontakoztatását, de akár tartós munkanélküliséget is okozhat.

A diszkriminációval szembeni fellépés határozott fellépés csak az első lépés a nők esélyegyenlőségének tényleges előmozdításához. Ez utóbbi ugyanis elképzelhetetlen valódi, hosszú távú és deklarált állami elkötelezettség, a megfelelő szakpolitikai környezet kialakítása, az üzleti szférára vonatkozó szabályozásban rögzített elvárások kidolgozása, és a szükséges költségvetési ráfordítások biztosítása nélkül. Mindezek híján a társadalom tagjaiban nem tudatosul, hogy nem tekinthetők természetesnek, megváltoztathatatlanak a nemek közötti egyenlőtlenségek, sőt szükség lenne megkérdőjelezésükre, enyhítésükre.

2 A nők a vállalkozási szférában

Írásomat a nemzetközi szakirodalom feldolgozására és az általam civil szervezeti munkám során 2015-2016-ban lefolytatott Magyarországon hiánypótló

kutatásomra építem, melynek során a női vállalkozások jellemzőit és sajátosságait, illetve a nők vállalkozóvá válása, vállalkozóként történő megerősödése előtt álló a társadalmi, gazdasági, strukturális és szemléleti akadályokat vizsgáltam. A kérdőíves felmérésben 187 különböző településen élő vállalkozó nő vett részt, fókuszcsoportos beszélgetéseken 10 városban, közel 80 nő vett részt, továbbá számos a vállalkozásfejlesztésben tapasztalatot szerzett szakértővel készítettünk interjút.

1.3 A vállalkozó nők hátrányainak mibenléte

Magyarországon a nők és férfiak, egyéni tapasztalataik, mintáik, előítéleteik és beidegződéseik alapján, alkotnak és mondanak véleményt, akár publikus terekben is, a nemek közti egyenlőség állapotáról, cselekszenek a sztereotípiák által behatárolt, vagy egyénileg kivívott vagy az élettől bónuszként kapott lehetőségeik mentén.

A férfiak gazdasági hatalmán és döntéshozatali pozícióján, a nők anyagi kiszolgáltatottságán alapuló nemek közti évezredek óta rögzült viszonyrendszer következménye, hogy a nők által tulajdonolt vállalkozások – kevés kivételtől eltekintve - kizárólag csak az utóbbi néhány évtizedekben jelentek meg. Mivel a tőkés gazdaság alapja, hogy a befektetéshez hozzátartozik az extrajövedelem megszerzésének lehetősége, a korábbi évszázadokban felhalmozott tőke, és annak jövedelme, illetve a vállalkozói tapasztalat és tudás leginkább férfiaké. A kapitalista gazdaság a vállalkozási tevékenységhez társuló kockázatvállalást az alkalmazottként történő munkavégzésnél magasabban díjazza, így az eltérő szocializáció folytán a nők vállalkozások – egyelőre – nem tudtak/tudnak felzárkózni - a férfiak által vezetett vállalkozásokhoz:

- A nők kisebb arányban vállalkoznak,
- A nők vállalkozási tevékenysége gyakran kiegészítő jellegű tevékenység, kevésbé jellemző a főfoglalkozásban végzett vállalkozás
- A női vállalkozók sokkal inkább függenek a támogató családi és intézményi környezettől, a családon belüli szerepeiket átvállaló vagy megkönnyítő családtagoktól, intézményektől, társadalmi tőkájük alacsonyabb szintű. [11]
- A női vállalkozások tőkeellátottsága és jövedelme a férfiak által vezetett vállalkozásokhoz képest jóval alacsonyabb: jellemzően kisebb az induló tőke, kevésbé vesznek fel hitelt, vonnak be befektetőket. [12].
- A női vállalkozások növekedése is alacsonyabb, kisebb a forgalmuk, így a bevételük és profitjuk, különösen a nagyobb piacokkal rendelkező városi környezetben.
- A női vállalkozások többnyire nőies tevékenységekben jelennek meg (horizontális szegregáció), olyan üzleti szegmensekben –

kiskereskedelem, személyes szolgáltatások, nem tartós fogyasztási cikkek -, ahol alacsonyabb a növekedés lehetősége

- A nők vállalkozásai többnyire egyszemélyes vállalkozások (vertikális szegregáció), kevesebb embert foglalkoztatnak, de döntéshozatali pozícióik azért is gyengébbek, mert amennyiben párkapcsolatban élnek, kevésbé önállóak döntéseiket illetően.
- Hiányoznak a szerepmodellek, a befolyásos, saját jogon sikeres női vállalkozók.
- A női vállalkozók hiányoznak a vállalkozások fejlesztését szolgáló döntéshozatalból, vállalkozói érdekképviseletből. [13]

1.4 A nemi alapú sztereotípiák hatása a diszkriminációval kapcsolatos tudatosságra

A hagyományos nemi szerepekre, és ezekkel összefüggésben eltérő női és férfi életpályára felkészítő szocializáció és az azokat tükröző, illetve újratermelő média tevékenységének eredménye, hogy vállalkozási tevékenységet a társadalom elsődlegesen férfiakkal asszociálja. A keménység, a kockázatvállalás, a racionalitás, az önérdek érvényesítésének képessége, a lehetőségek kiaknázása, a rámenősség, a munkabírás olyan tulajdonságok, melyek a nők esetében akár negatív felhangot is kaphatnak – próbáljuk csak nőkre vonatkoztatva használni ugyanezeket a jelzőket. A lánygyermekektől sokkal több a gondoskodást, önfeláldozást, belátást, alkalmazkodást, segítőkészséget, a szépségre és kedvességre törekvést vár el szűkebb és tágabb környezetük, e nőiesnek tekintett tulajdonságoknak való megfelelés alapján kapják a megerősítéseket és az elutasításokat egyaránt, esetükben sokkal kevésbé várja el a társadalom az ötletességet, határozottságot és teljesítményt. Így a pályaválasztásukat, karrier-elképzeléseiket, jövedelmi elvárásaikat, pénzügyi függetlenség iránti igényeiket a férfiakhoz képest alacsonyabb szinten, a családi életnek alárendelve határozzák meg, és önértékelésüket is a társadalom által elismert és támogatott női szerepeknek, a családanyai feladatoknak, a szépségipar által kreált elvárásoknak, illetve férfiaknak, a férfi vezetőknek és főként a partnernek való megfelelés határozza meg elsődlegesen.

A hagyományos nemi szerepekre történő felkészítésben tehát kulcsszerep jut a nemi alapú sztereotípiáknak, melyeket a nők és férfiak egyaránt oly mértékig magukévá tesznek a szocializáció során, hogy azok mintegy önbeteljesítő jóslatként képesek működni, mondhatnánk azt is, hogy tudati kontrollt gyakorolnak a nők és férfiak felett. Mivel a hagyományos nemi szerepektől való eltérést a sztereotípiákat fenntartó társadalom súlyosan bünteti – gondoljunk csak a megvetés tárgyát képező gyermekét elhagyó anyára, vagy az óvóbácsikra – a nők és férfiak azonosulnak a szerepekkel, és csak kis mértékben hajlanak el az elvárásoktól.

Mivel a férfiakkal szemben a társadalom megengedőbb, és nőkkel szemben merevebbek a társadalmi elvárások és sztereotípiák, a nők azok, akik az esetlegesen kivívott elismertséget nem kockáztatják a hátrányokkal való szembenézéssel, azok nevesítésével, mégpedig azért, mert az elvárásoknak való megfelelés egyben védelmet és státuszuk alapját is jelenti.

A nemi alapú sztereotípiák ugyan a vállalkozói szférában is elsődlegesen a nőket sújtják üzleti környezetük, ügyfeleik, beszállítóik, esetleg a hitelintézetek részéről is. Ugyanakkor a férfiassághoz kötődő sztereotípiák a férfiak, így a vállalkozó férfiak lehetőségeit, vállalkozóként való működését is befolyásolják és korlátozzák, és az ő életpályájuk, magánéletük alakulására is hatással vannak.

Az alábbiakban egy korábban kidolgozott módszer [14] szerint összefoglaltam azokat a nemi alapú sztereotípiákat, amelyekkel a kutatás során leggyakrabban találoztunk a női vállalkozásokkal összefüggésben maguk a vállalkozó nők vagy a vállalkozásokkal kapcsolatba kerülő egyéb szervezetek részéről.

1. táblázat

Nemi alapú sztereotípiák a vállalkozásokban

Akikre vonatkozik	A sztereotípiák tartalma	A sztereotípiák hatása a vállalkozási tevékenységre, a vállalkozó megítélésére
Férfiak	A férfias világban való helytállásának értékmérője a pénz, a győzelem. Egy férfi legyen határozott, merész, ne túsíjon ellentmondást.	A vállalkozás a harc terepe, a férfi le kell, hogy gyűrje üzleti partnereit, gyors és látványos sikereket kell felmutasson, státusát demonstrálnia kell a további győzelmek érdekében. Más életterületeken lehetőségeik korlátozottak, a krízisek során sérülnek Otthoni munkamegosztásban való részvételük korlátozott Gazdasági függőséget és kiszolgáltatottságot eredményez a velük élő nők számára.

A kikre vonatkozik	A sztereotípiák tartalma	A sztereotípiák hatása a vállalkozási tevékenységre, a vállalkozó megítélésére
<p>A vállalkozó nő férfiak által dominált üzleti környezetben</p>	<p>A jó vezető határozott, objektív, racionális, stratégiai gondolkodású, független, kompetitív stb. = „maszkulin”.</p> <p>Hiányoznak az irányításhoz, vezetéshez szükséges képességeik, készségeik (túl sok érzelem, objektivitás és tekintély hiánya), a férfiasnak tekintett szakmai területeken nem lehet szakértelmük</p>	<p>Ha a férfias tulajdonságokkal bírnak, nőiességüket kérdőjelezzik meg.</p> <p>Ha nőiesnek mondott tulajdonságokat mutatnak vezetőként, alkalmasságuk kérdőjeleződik meg.</p> <p>A nőies vállalkozó nő képességeit a férfiak által dominált üzleti környezet rendszeresen megkérdőjelezi, irányító szerepét elutasítja, így nőiességét férfias viselkedéssel lepleznie kell, illetve megkérdőjelezhetetlen szakértelemmel kell felvérteznie magát, mellyel azonban nem kérkedhet.</p>
<p>A vállalkozó nő nők által dominált üzleti környezetben</p>	<p>Elvárás, hogy nőies tulajdonságokkal bírjanak, teljesítsék a nőkkel szembeni elvárásokat (legyen pasija, tudjon főzni, legyen divatos).</p> <p>Máskülönben rájuk sűtik: „nem elég nőiesek”, fecsegők, vonzók stb.</p> <p>Ők a „gyengébbik” nem: fizikailag kevésbé teherbíróak, érzelmileg involválódnak.</p>	<p>Azok a nők, akiknek fontos a munkája, és elválasztják a munkát az érzelmeiktől, kevésbé barátkozók, undokok, nem kellenek senkinek, rossz anyák stb.</p>

Aikre vonatkozik	A sztereotípiá tartalma	A sztereotípiá hatása a vállalkozási tevékenységre, a vállalkozó megítélésére
Fiatal nők	<p>Ha szinglik, párkapcsolati nehézségeik vannak, mindenáron férjhez akarnak menni.</p> <p>Ha van párkapcsolatuk, úgyis szülnék, aztán abbahagyják</p>	<p>Érzelmileg labilisak, tapasztalatlanok, átverhetőek, nem lehet őket komolyan venni stb.</p>
Kisgyermekes anyák, családos nők	<p>Megbízhatatlanok, kialvatlan, foglalkozzon inkább a gyerekekkel. Nem ér rá dolgozni, nem állnak rendelkezésre (mert otthoni kötelezettségeik vannak)</p>	<p>Amatőr, csak a gyerek érdekli, nem éri meg velük dolgozni.</p> <p>Az anyasági ellátásokból nehezen jön össze a kezdőtőkéje, a társadalombiztosítási ellátások miatt nem is formalizálja vállalkozását.</p> <p>Nem fontos neki a pénz, tartsa el a párja.</p> <p>Dolgozzon olcsóbban.</p>
	<p>A család legyen az első, csak utána következzen a munka, karrier</p>	<p>Ellenszenves, ha ambiciózus.</p> <p>Lehetetlen családayaként lépést tartani egy bővülő vállalkozás igényeivel, ezért inkább visszafogják a növekedést, nem vesznek fel munkatársakat, nem vállalnak több ügyfelet stb.</p>
Egyedülálló anyák	<p>Labilis a magánéletük, nem számíthatnak segítségre</p>	<p>Érzelmileg labilisak, megbízhatatlanok</p>
Szép nők	<p>Biztos a pasijuk tartja el őket, a vállalkozás csak alibi. Nem ért semmihez.</p>	<p>Zaklatás</p> <p>Teljesítményük, érvényesülésük megkérdőjeleződik</p>

1.5 A sztereotípiák hatása csökkentésének lehetőségei

Amint azt a korábbiakban láttuk, az egyenlőtlenségek háttérében álló nemi alapú sztereotípiák kiküszöbölése, de legalábbis megkérdőjelezése nélkül nem sok esély van arra, hogy a vállalkozó nők hátrányai ne termelődjenek újra.

A vállalkozó nőkről készült felmérésünk szerint is oly fontos önállóság, önmegvalósítás, anyagi függetlenség akkor is a nemek egyenlőségére való törekvést támogatja, ha ezt, mint alapértéket a vállalkozó nők nem is fogalmazzák meg önmaguk és környezetük számára.

A sztereotípiák hatását ugyanakkor leginkább az enyhítené, ha több szó esne, és a jelenleginél elterjedtebbé válna a férfiak magánéleti szerepvállalása, ha a családon belül a nők és férfiak kölcsönös támogatása valódik értéként tudna megjelenni a társadalomban.

Felmérésünk alapján ugyanis kijelenthető, hogy noha a vállalkozó nők jelentős része számára fontos, hogy ő maga is részt vállal a család megélhetésének biztosításában, a párkapcsolatban élők többsége nem kérdőjelezi meg a tradicionális munkamegosztást. A jövedelem mértékétől függetlenül, akár kiugró anyagi siker esetén sem töreksenek arra, hogy partnerükkel egyenlően osszák meg a háztartással és gyermekneveléssel összefüggő feladatokat, legfeljebb más, fizetett segítő(ke)t, tipikusan nőket vonnak be az otthoni teendők ellátásába.

A nemi alapú sztereotípiák kiküszöbölése az egyén, a vállalati szféra és az állam együttes szerepvállalásával, aktív és folyamatos közreműködésével lehetséges. Ugyanakkor a nők vállalkozási tevékenysége kiinduló alapja lehet az egyenlőtlen nemi szerepek és családon belüli szerepek újragondolásának, a diszkrimináció tudatosításának és kiküszöbölésének - abban az esetben, ha ezt a vállalkozó nők, vagy az őket képviselő szervezetek ténylegesen és tartósan felvállalnák, és képviselnék az általuk elért üzleti és társadalmi környezet irányában.

3 A vállalkozó nőket sújtó diszkrimináció

Noha a diszkriminációt érintő jogi szabályozás elsődlegesen a foglalkoztatási jogviszonyra terjed ki, számos olyan helyzetre figyeltünk fel vállalkozó nők körében végzett kutatásunk során, amelyek a vállalkozási szférára jellemző, más vállalkozók, vagy akár a vállalkozás-fejlesztéssel foglalkozó állami szervezetek részéről megnyilvánuló, rendszeresen előforduló diszkrimináció jelenlétére utalnak.

Az egyenlő bánásmód követelménye sérülhet egy személyt vagy csoportot érintő közvetlen hátrányos megkülönböztetéssel¹, vagy közvetett hátrányos megkülönböztetés² esetén, ugyanakkor az Egyenlő Bánásmód törvény diszkriminációként nevesíti a zaklatást³, külön megemlítve a szexuális zaklatást is. A törvényben felsorolt tulajdonságok valamelyikével rendelkező személy ésszerű indok nélküli jogellenes elkülönítés (szegregáció) is a diszkrimináció egyik formája lehet. [15]

A közvetlen nemi alapú diszkrimináció lehetősége az intézményes gyakorlatokban viszonylag ritkán fordulhat elő, hiszen például a bankhitelhez való hozzájutás során – látszólag legalábbis - objektív mérőszámok alapján döntenek a hitelt illetően. Nemre szegregált adatgyűjtések nélkül is vélelmezhető azonban, hogy egy esetleges elutasítás mögött lehetséges okként szerepelhet a releváns tapasztalatok, referenciák, a megfelelő hiteltörténet vagy a hitelfelvételhez szükséges biztosíték hiánya, melynek hátterében a nők humán és pénzüke terén megmutatkozó társadalmi hátrányai, vagy akár a női vállalkozókkal szembeni, képességeikre, elkötelezettségükre vonatkozó előítéletek is állhatnak. A pénzintézetek diszkriminatív gyakorlataira vonatkozó információkhoz azonban kutatásunk során nem jutottunk, már csak azért sem, mert az általunk elért női vállalkozóknak csak igen csekély hányada vett fel hitelt, igazolva a női vállalkozók, vállalkozások alacsonyabb szintű kockázatvállalási hajlandóságáról alkotott hipotézist. Mivel a vállalkozási tevékenységhez szükséges források megszerzésénél kénytelenek saját és családi forrásokra támaszkodni, kijelenthető, hogy a hitelintézetek szolgáltatásainak hozzáférhetősége, így a vállalkozás növekedésének lehetősége a vállalkozó nők esetében alacsonyabb.

Közvetett diszkrimináció valósulhat meg azáltal, ha a nemek sztereotip médiaábrázolása folytán kizárólag férfi vállalkozókat jelenítenek meg sikeres vállalkozói szerepmódként például a banki szektor reklámjai, míg a nőket a banki szolgáltatásokat illetően tudatlannak ábrázolja, vagy éppenséggel kizárólag a férfi vállalkozó által megkeresett pénz felhasználójaként, családanyai szerepben. Ezek a gyakorlatok a nők hátrányainak fenntartására általánosnak mondhatók, ugyanakkor a hátrányok kiküszöbölésének törvény által engedélyezett formájának,

¹ ha a törvényben felsorolt vélt vagy valós tulajdonsága alapján más, vele összehasonlítható helyzetben lévő személyhez vagy csoporthoz képest kedvezőtlenebb bánásmódban részesül vagy részesülne, és a megkülönböztetésnek nincs ésszerű indoka.

² ha egy látszólag semleges intézkedés egy személyt vagy csoportot lényegesen nagyobb arányban hozza hátrányos helyzetbe, mint más, velük összehasonlítható helyzetben lévőket.

³ A jogszabály szerint zaklatásnak minősül az az emberi méltóságot sértő, szexuális vagy egyéb természetű magatartás, amely az érintett személynek a törvényben felsorolt védett tulajdonságával függ össze, és célja vagy hatása valamely személlyel szemben megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszegyenítő vagy támadó környezet kialakítása.

az ún. előnyben részesítésnek⁴ lehetséges eszközei teljességgel hiányoznak a hazai gyakorlatból. [15]

A felmérésben részt vevő nők maguk is több olyan helyzetről számoltak be, amelyek jól illusztrálják a nőkkel szembeni előítéleteket, a nők általánosnak mondható szexista lekicsinylését, és a különösen elterjedtnek tekinthető zaklatást, melyet azonban az érintettek saját sztereotíp nézeteik folytán bár többnyire kellemetlennek érznek ugyan, ugyanakkor azt, hogy jogsérelem, hátrányos megkülönböztetés érte őket, egyenlőtlen bánásmódban volt részük, egyáltalán nem ismerik fel.

Kérdőíveinkben⁵ a hátrányos megkülönböztetés nemzetközi kutatások szerint leggyakoribbnak tekinthető, az intézményes gyakorlatokban és az üzleti életben jelenlévő diszkriminációs eseteinek előfordulására, illetve az ezekkel kapcsolatos konkrét tapasztalatokra kérdeztünk rá, mégpedig elsősorban a hitelfelvételt, a befektetők bevonását, a közbeszerzési és engedélyeztetési eljárásokat, valamint a szerződések létesítését vagy szerződéses jogok érvényesítését vizsgáltuk.

A kitöltők válaszainak értelmezésekor figyelembe vettük a női vállalkozások saját felmérésünkben is feltárt jellegzetességét, miszerint a vállalkozónők jellemzően nőiesnek tekinthető területen, ügyfélkörük magánszemélyekből, nagyrészt nőkből áll. A sztereotípiákra való rálátás esetlegességét ugyanakkor jelzi, hogy már annak a kérdésnek az értelmezése is gondot okozott a válaszadók egy részének, hogy inkább nőiesnek (nők által domináltak) vagy éppen férfiasnak tekinthető-e a szektor, amelyben a vállalkozás működik. A nőiesnek tekintett tevékenységek (kozmetika, vasalószoba, könyvelés, táncpedagógia stb.) értelmezése nem okozott a kitöltőknek nehézséget, ugyanakkor inkább férfiasnak tekinthető ágazatnak nevezték a marketinget, értékesítést, kereskedelmet, tanácsadást és vendéglátást, továbbá nem volt mindenki számára értelmezhető pl. az oktatás, a PR és kommunikáció, de még a a kisbabáknak szóló termékek forgalmazása sem. Ezzel együtt a férfiasnak tekintett területen működő vállalkozások csekély részaránya mindenképpen megerősíti a női vállalkozásokat vizsgáló kérdőíves vizsgálat azon – kezdeti hipotéziseinket alátámasztó – eredményét, miszerint a női vállalkozások alapvetően nem szempontról szegregált üzleti környezetben működnek.

⁴ A jogszabály az előnyben részesítő intézkedéseket szigorú feltételek fennállása esetén engedélyezi. Előnyben részesítő rendelkezés lehet pl. a nemek közötti esélyegyenlőségek felszámolására irányuló olyan rendelkezés, amely törvényen vagy törvény alapján kiadott kormányrendeleten, illetve kollektív szerződésen alapul és határozott időre, vagy határozott feltétel bekövetkeztéig szól, vagy egy párt szerveinek megválasztása vagy jelöltállításának során jogszerűen érvényesül.

⁵ <https://docs.google.com/forms/d/1CvVYfX0fEtLcTvNvd2C1WRfKlkZ-oFP42IHnJdn5iSs/edit>
<https://docs.google.com/forms/d/1ti7sDMVthCQWsL8HS9K5yaDaGNq1Gz2KXceUXwpJtk/edit?uiv=1>



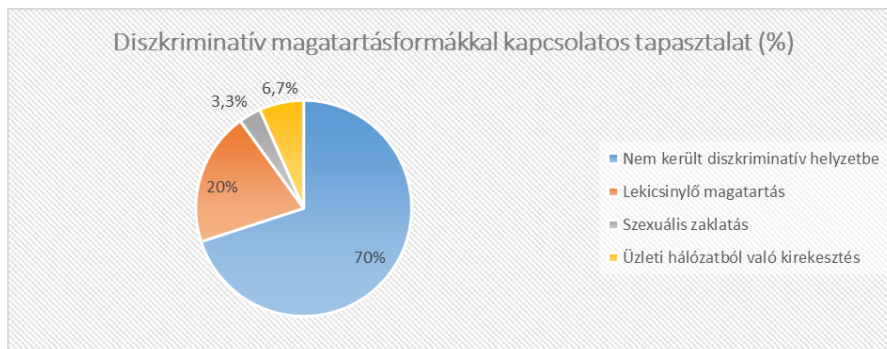
1. ábra

A vállalalkozási tevékenység nemi jellege a válaszadók szerint

(Nóra vállalkozik kutatás, 2015-2016)

Az előbbiekből következik, hogy a női vállalkozások hátrányos megkülönböztetését térképező felmérések eredményeinek értékelésénél mindenképpen figyelembe kell venni azt a tényt, hogy a kisebbségi csoport tagjai egymást kevésbé diszkriminálják közvetlenül vagy közvetve. Bár a zaklatás és kirekesztés előfordulása relatíve magasabb is lehet a nőies szektorokban, ugyanakkor mégis az a jellemzőbb, hogy a többségi, férfias szektorokban jellemző a diszkriminatív magatartás a nőekkel, mint kisebbséggel szemben.

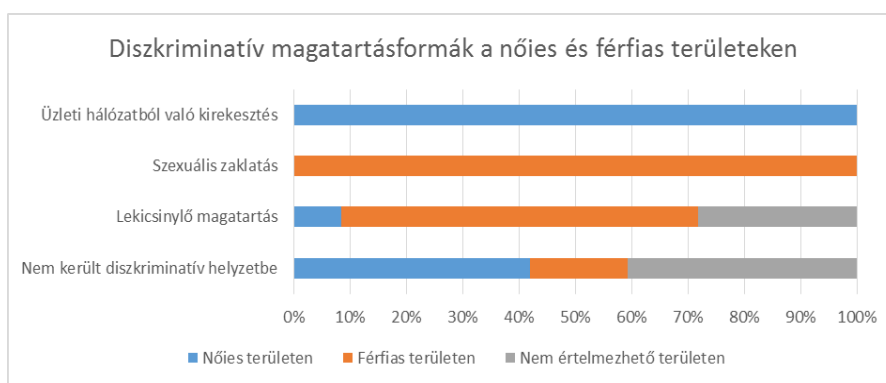
Válaszadóink, mint utaltunk rá, csekély érzékenységet mutatnak a hátrányos megkülönböztetéssel szemben. 70%-uk állítja, hogy nem találkozott diszkriminatív magatartással vállalkozási tevékenysége során, ugyanakkor figyelemre méltó, hogy mintegy 20%-uk tett említést arról, hogy találkozott lekicsinylő magatartással, 6,7%-uk üzleti kapcsolati hálózatokból való kirekesztéssel és 3,3%-uk szexuális zaklatással.



2. ábra

Találkozott-e a válaszadó diszkriminációval? (Nóra vállalkozik, 2015- 2016)

Jellemzőnek tekinthető azonban, hogy a férfiasnak mondott területeken tevékenykedőknél viszont már 50% az az arány, akik jelezték, hogy érte őket diszkrimináció: a vállalkozó nők 1/3-a tapasztalt lekicsinylést, illetve találkozott szexuális zaklatással a férfi üzletfelek részéről. Ezzel szemben a nőiesnek tekintett területeken a vállalkozó nők 80%-a mentesítve érzi magát a diszkriminatív magatartásformákkal szemben. Azokon a területeken, melyekről a válaszadók nem jelezték, hogy inkább nőies vagy inkább férfias jellemzőkkel bír, a lekicsinylő magatartás 22% feletti arányban fordul elő, ugyanakkor a fennmaradó hányad nem találkozott diszkriminatív magatartással.



3. ábra

Hol tapasztalta a diszkrimináció egyes formáit, annak függvényében, hogy vállalkozása nőies vagy férfias területen működik (Nóra vállalkozik kutatás, 2015-2016)

1.6 Általános a nők férfiak általi lekicsinylése

A konkrét esetek leírásából azonban úgy tűnik, a férfiasnak tekintett területeken, vagy üzleti partnerekkel szinte szükségszerűnek látszik a hátrányos megkülönböztetés, különösen a lekicsinylő megnyilatkozások mindennaposak.

A kérdőívben szereplő válaszoktól eltérően a kvalitatív kutatás során, a fókuszcsoportokban és interjúkban jó néhány alkalommal tettek említést alanyaink az üzleti hálózatokból való kirekesztés tipikusnak tekinthető eseteiről is.

„...az építőiparban egy nőnek a szakmai hitelessége még mindig megkérdőjeleződik azonnal, ha nem elég felkészült, ha nem tudja visszaverni a szexista megjegyzéseket hasonló beszéléssel, stb nem fogom most 30 év sérelmeit részletesen kifejteni, mert nem a személyemnek szóltak, hanem csak annak, hogy nincs farkam...”

„A nők sok helyre egyszerűen nem jutnak be, ilyenek akár pl. foci, peca, vadásztársaságok.”

A nőkről alkotott sztereotípiák folytán - a férfiak által dominált szektorokban különösen – gyakran kérdőjeleződik meg a nők alkalmassága, ezért általánosnak mondható, hogy rátermettségüket a férfiaktól elvárthoz képest nagyobb erőfeszítések árán kell bizonyítaniuk. Ezzel együtt így is ki vannak téve a sértő, megalázó, ugyanakkor maguk az érintettek által szinte természetesként elfogadott bánásmódnak.

„Ha olyan ipari vagy üzleti szférában tárgyalok, ahol a férfiak vannak többségben, ott szakmailag sokkal magasabb szinten kell lennem ahhoz, hogy elfogadjanak.”

„...több olyan visszajelzésem volt, hogy jól képviselem..., jó a logikám, kemény üzletember vagyok ahhoz képest, hogy /csak/ nő vagyok.”

„A férfiak magasabbrendűnek gondolják magukat. A nő csak hülye lehet.”

„Internetes fórumokon, ill. több esetben emailben férfiak jelezték, hogy nőként, pláne vörös hajú nőként nem lehetek szakértője a választott területemnek.”

„A társasházban, ahol a kávézó működik, rendszeresen megpróbál a közös képviselő kijátszani minket, gyenge, buta nőként kezelni, nem számít arra, hogy nem most jöttünk le a falvédőről, azért mert két 25-26 éves nő működteti a kávézót.”

Noha az üzleti kapcsolati hálózatokból való kirekesztésről a válaszadók úgy nyilatkoztak, hogy inkább nők között fordul elő, az, hogy a nőket – a nőkkal szembeni előítéletek folytán nem ismerik el egyenrangú üzleti partnerként, ugyancsak a férfiak részéről tapasztalható.

„Több férfi (3+) tárgyalópartner esetén nem vesznek komolyan.”

„Ha bármilyen szolgáltató telefonon keresi a céget, nem egyszer kérték a férfi döntéshozót a telefonhoz.”

A nők lekicsinylése vállalkozásaik jövedelmezőségére is hat, negatívan befolyásolja az általuk elérhető szolgáltatási díjakat befolyásolja, de akár munkavégzésüket is veszélyeztetheti. Így a nők sztereotip megítélésből fakadó diszkriminatív magatartás közvetlen anyagi hátrányokat is eredményez a nők számára.

„Azoknál az új potenciális ügyfeleknél, akik nem ajánlás útján keresik meg a céget - tehát nem ismernek engem, honlapról tájékozódnak-, a legtöbb esetben, amikor első személyes találkozásunk van, megpróbálnak megvezetni. A koromnál fiatalabbnak nézek ki, törekeny testalkatom, magasságom miatt is. Azt jelzik néha szóban, legtöbbször metakommunikációval, hogy úgysem tudok sokat, olcsón megcsinálom, illetve hogy bevezetésként dolgozzunk nekik ingyen, sikerdíjért stb.”

„Az ügyfelek folyamatosan sokallják a díjaimat, míg azonos tevékenységet ellátó férfiak esetében nem sokallják.”

„Garanciás kezelő gépem meghibásodott és a jótállás érvényesítésén próbálják nekem bemagyarázni, hogy az a gép jó. Egy férfinál ezt kevésbé mernék megtenni. Feltételezik, hogy a műszaki tudásom nincs meg. Pedig azt is meg tudtam mondani, mi a hiba.”

A nők zaklatása is a mindennapok része, a férfiak egy része lekicsinylését úgy nyilvánítja ki, hogy az üzleti kapcsolat létesítése során annak keretei közül kilépve igyekszik hatalmi helyzetét megerősíteni, láttatni, a vele szimmetrikus üzleti kapcsolat kialakítására törekvő nőket leuralni.

„Többször kaptam kétértelmű utalást szexuális kapcsolatra, pedig tudható, hogy férjnél vagyok.”

„A férfi vendégek gyakran nem ismerik a határokat két csinos, fiatal nővel szemben, még akkor sem, ha nem alkoholos állapotban vannak. Többnyire ezek még az elfogadható határt súrolják, de 3-4 esetben az elmúlt évben azért erélyesebben ki kellett állnunk magunkért.”

A női nemhez tartozás, vagy épp egyes nők vonzereje olykor – az egyén számára - előnyt is jelenthet. Ugyanakkor ezekben az esetekben is a férfiak a patriarchális társadalom szerep-diktátumai által megerősített előjogaik folytán eldönthetik, ki az a nő, akit előnyben kívánnak részesíteni, hátrányba hozva ezzel másokat, akikre hatalmukat ily módon nem kívánják kiterjeszteni.

„Többször is a tudomásomra hozták, hogy a megpályázott munkát a csinosságom, női mivoltom miatt kaptam meg...”

„Elveszítettem az egyik ügyfeletem, mert nem tetszett nekik, hogy állapotos lettem. Kis gyerekekkel üzleti partnert szerezni igen nehéz.”

Miközben a férfi vállalkozók hierarchikus viszonyrendszerekben, pl. munkáltatóként atyai támogatással tudnak viszonyulni beosztott női munkavállalókhöz, az olyan üzleti kapcsolatokban, ahol a nők velük szemben, vagy éppen a segítségükre számítva igyekeznek jogaikat érvényesíteni, igyekeznek helyreállítani a nemek közti hierarchiát.

„Úgy gondolta, ha nő vagyok, hülyének lehet nézni, és ha elvisz vacsorázni, nem fogom a garanciális jogokat érvényesíteni. Tévedett.”

„Informatika eszköz beszerzése, illetve karbantartási munkák során tapasztalom, hogy próbálnak megvezetni, mert ehhez nő ügyse ért. Amikor tudattam velük, hogy beszélek a nyelvükön és tudom, mi mennyi idő a javításban és mit javítanak, akkor nagyon visszafogottak lettek. És kevésbé kedvesek...”

1.7 Diszkrimináció az intézményrendszerben

Hasonló, a nemek közti hierarchia helyreállítását célzó, diszkriminatív és lekicsinylő bánásmódban lehet része a női vállalkozóknak a szubjektivitásra lehetőséget adó intézményes gyakorlatok, hatósági, engedélyeztetési eljárások során.

A női vállalkozásoknak azon ugyancsak kutatásunk során által feltárt sajátossága, miszerint igen csekély arányban vesznek fel hitelt, vonnak be befektetőket, vesznek részt pályázatokban és közbeszerzésekben, továbbá a diszkriminációval kapcsolatos fogalmi értelmezéshez kapcsolódó ismeretek általánosnak mondható hiánya előre vetíti azt a tényt, hogy konkrét, intézményes gyakorlatként megvalósuló diszkriminációs esetéről a kérdőíves felmérés válaszadók nem tettek említést. Ugyanakkor a bemutatott konkrét esetek körülményei arra engednek következtetni, hogy nem egyedi panaszokról van szó, pusztán magasabb szintű egyéni tudatosságról.

„Nem vettek komolyan, holott a Ptk. szerint kértem az eljárást. A vezető beosztású férfi hivatalnokok mindig felsőbbrendűnek képzelik magukat.”

„A főépítész nem az épületet kritizálta, hanem a szakmai alkalmasságomat az épületszerkezetek felismerésére.”

A csekély számú, ténylegesen a női vállalkozások megerősítésére irányuló, elsősorban civil szervezetek által megvalósított kezdeményezéstől eltekintve, rendszerszinten is általánosnak mondható a sztereotípiák iránti tudatosság hiányán, illetve a férfiak felsőbbrendűségének nyílt hirdetésén alapuló szexizmus, mely egyfelől a nők eltérő, a férfiakhoz képest mindenképpen alacsonyabb értékű, kevésbé megbecsülhető képességeinek hangoztatásában nyilvánul meg, másfelől abban támogatja a nőket, hogy törekedjenek saját „használati értékük” növelésére a férfiak számára.

Az egyik legkirívóbb hazai intézményes példa ugyancsak egy rendszerszinten fel sem tűnt, súlyosan szexista, a nők emberi méltóságát aláásó megnyilvánulás, mely egy a fiatalok vállalkozó válását ösztönző, Európai Unió pályázati program megvalósítása során fordult elő: egy fiatal férfiakból álló induló vállalkozás nők mellkorrekciós műtéteinek finanszírozásához nyújtott nők számára anyagi segítséget azzal a feltétellel, amennyiben a műtét indokoltságát, illetve annak eredményét az internet közönsége elé tárják.

Az eset ugyan egyedinek látszik, ám a szexista, a nők hátrányait fenntartó gyakorlatok kiküszöbölését a mai Magyarországon nem biztosítja semmilyen kiegyenlítő mechanizmus sem.

Következtetések

A nemi alapú sztereotípiák és az egyenlőtlenségek fel nem ismerése, az újratermelődésük megakadályozása érdekében tett lépések hiánya azt eredményezi, hogy igen kétségesnek tűnik, lehetséges-e a diszkriminációmentesség előmozdítása a vállalkozások területén.

Miközben tudott, hogy a makro-ökonómiai és társadalmi-gazdasági környezet meghatározó a vállalkozók sikeressége szempontjából, a döntéshozók és tanácsadók rendszerint figyelmen kívül hagyják a vállalkozások nemét, társadalmi hovatartozását, családi és egyéb körülményeit, nem alkalmazzák a nemi alapú megközelítést a vállalkozások helyzetének leírásakor, fejlesztésükre irányuló elképzeléseik megfogalmazásakor.

Pedig valójában a nemre érzékeny megközelítés alkalmazása teremti meg a valódi lehetőséget teremt a női vállalkozások szerepének növelésére, hátrányaik megértésére és az akadályok elhárítására.

Hivatkozások

- [1] Michael J Silverstein and Kate Sayre: The Female Economy, harvard Business Revue, September 2009
- [2] Keveházi Katalin: Lekicsinylésre nem adunk, 2015, online itt: <http://jol-let.com/projektek/aktualis-projektek/nora-vallalkozik/>
- [3] Dr. Velencei Jolán: Embervezényelt folyamatok: a tudásmegosztókö fukarsága, online itt: http://kgk.uni-obuda.hu/sites/default/files/18_VelenceiJolan.pdf
- [4] Ursula Huws: Teleworking and Gender. The Institute for Employment Studies, University of Sussex, 1996.
- [5] Bankó Zoltán: Az atipikus munkajogviszonyok – A munkajogviszony általánostól eltérő formái az Európai Unióban és Magyarországon, 2008. <http://ajk.pte.hu/files/file/doktori-iskola/banko-zoltan/banko-zoltan-vedes-ertekezes.pdf>
- [6] Diane Perrons, Colette Fagan, Linda McDowell, Kath Ray and Kevin Ward: Work, Life and Time in the New Economy, in Time & Society · March 2005
- [7] Naila Kabeer: Gender Mainstreaming in Poverty Eradication and the Millennium Development Goals, International Development Research Centre, 2003

- [8] Koltai Luca – Vucskó Bernadett: A munka - magánélet összeegyeztetését segítő és gátló tényezők Magyarországon (2007),
http://www.egyenlobanasmod.hu/tanulmanyok/hu/nok_Mo.pdf
- [9] KSH-tükör, Munkaerőpiaci diszkrimináció 2010 és 2012.,
<http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/pdf/merodiszk.pdf> és
<http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/pdf/merodiszk12.pdf>
- [10] Bill Pflieger and Minda Zetlin: The Geek Gap, 2006
- [11] Linda A. Renzulli; Howard Aldrich; James Moody: Family Matters: Gender, Networks, and Entrepreneurial Outcomes - Social Forces, Volume 79, 2000
- [12] Susan Marlow, Dean Patton: All Credit to Men? Entrepreneurship, Finance, and Gender, Entrepreneurship Theory and Practice © Sage Publications Ltd, 2005
- [13] Emma McClelland, Janine Swail, Jim Bell, Patrick Ibbotson: Following the pathway of female entrepreneurs: A six-country investigation in International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research, 2005
- [14] Fertetics Mandy; Keveházi Katalin: Anyabarát vállalati gyakorlatok, 37-38. oldal, online itt: http://jol-let.com/letoltes/Alcoa_tanulmany_091105.pdf
- [15] Gulya Fruzsina, Iványi Klára, Kánya Kinga, Keveházi Katalin: Nóra a munkaerőpiacon, a nők foglalkoztatása és diszkriminációja, 2016.