

Szántó Gerda: Nők és férfiak a karrierépítésben

A Hallgatói Karrierközpont Karrier 3x3-as előadás-sorozatának negyedik előadásán Szántó Gerda beszélt a női-férfi különbségekről a karrierépítés vonatkozásában.

Az emberi erőforrás menedzsment fontos pontja ezeknek a nemi különbségeknek a kezelése. Közel száz éve Gordon Allport, a híres szociálpszichológus is megfogalmazta, hogy ha nemi különbséget említünk, akkor nem a biológiai tényezőkre kell gondolnunk, hanem a szocializáció során kapott információkra, amelyből különböző következtetéseket tudunk levonni.

A közhiedelmekkel ellentétben a nemi különbségről szóló kutatások sem az intelligenciában, sem a térbeli tájékozódásban, sem a kognitív képességekben nem fedeztek fel szignifikáns eltérést a két nem között, azonban a fizikai agresszióban közepes erejű különbséget találtak.

A kutatási áttekintés után egy online véleménynyilvánításra kérte az előadó a jelen lévő hallgatóságot, miszerint írják le, mit jelent számukra a karrier, valamint azt is tüntessék fel, hogy nő vagy férfi írta a választ. A vélemények közel azonosak voltak függetlenül a nemektől. Általánosságban elmondható, hogy a társadalom ruhazza fel értékítélettel a karriert, például a karriert építő nőt úgy ítéli meg, hogy elhanyagolja eredeti hivatását, az anyaságot.

A női és férfi karrierutak vizsgálatakor fontos különbségeket vettek észre. Az egyik, hogy a férfiak és nők egyes életpályaszakaszain belül eltérőek a súlypontok, valamint előmeneteli igényeik és lehetőségeik is különböznek. Emellett másként határozzák meg életüket, környezetüket és önképüket is. A nők helyzete nem könnyű, ugyanis kutatások bizonyítják, hogy ugyanabban a pozícióban kevesebbet keresnek, kevésbé kérik ki a véleményüket a döntéshozatalban, valamint a gyermekvállalási kérdés is szűkíti az előmeneteleiket.

A nők munkaerő-piachoz való viszonyuk szempontjából három karriertípusba sorolhatók. Az egyik a családi karrier, amikor a nők a családgondozásra, háztartásra rendezkednek be. A másik típus a munkaerő-piaci karrier, ahol a munka kap prioritást. Az ebbe a csoportba tartozó nők szülés esetén nem, vagy csak részben veszik igénybe a fizetett gyermekgondozási rendszereket. A harmadik típusba tartoznak azok, akik az előző két területet igyekeznek összehangolni. Itt lép be a humán erőforrás menedzsment szerepe: ebben a karrierben segíteni tudják a nőket különböző atipikus foglalkoztatási formák (részmunkaidő, rugalmas munkaidő).

Az előadó felvetette, hogy milyen nemi különbség lehet a munkahelyi elvárások kapcsán. Egy kutatás szerint a top5 elvárásból négyet mindkét nem egyaránt fontosnak tart, ezek a vonzó fizetés, a megbízhatóság, a szakmai fejlődés és a csapatmunka. Az utolsó helyre a nőknél a munka-magánélet egyensúlya került, míg a férfiaknál a szakmai pályafutás.

A bérkülönbség is egyértelműen megfigyelhető a nemek között: egy 2021-es magyarországi adat szerint ez bruttó 70 ezer forint. Ennek oka, hogy a nők általában alacsonyabban fizető szektorokban dolgoznak, valamint a gyermekvállalás miatt megszakítják a karrierjüket. Az „üvegplafon-elmélet” szerint az üvegplafon egy kulturális választóvonal, amely a nők és a felsővezetői karrier között áll.

Az előadás utolsó témaköre a nők és férfiak közötti különbségek volt a vezetői szerepben. Mind a hallgatóság megkérdezése, mind a bemutatott kutatás hasonló elvárásokat mutat férfi és női vezetőkkel szemben: ilyen tulajdonságok a szavahihetőség, a becsületesség, megbízhatóság. Emellett abban is egyetértenek a nemek, hogy a női vezetők sikere az empátiájukban rejlik.