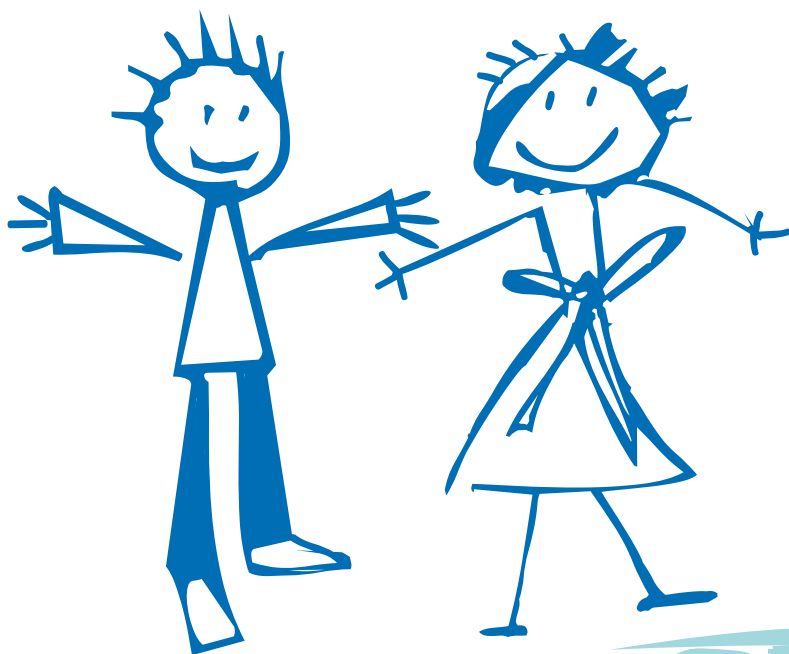




CZIBERE IBOLYA

Gender ABC

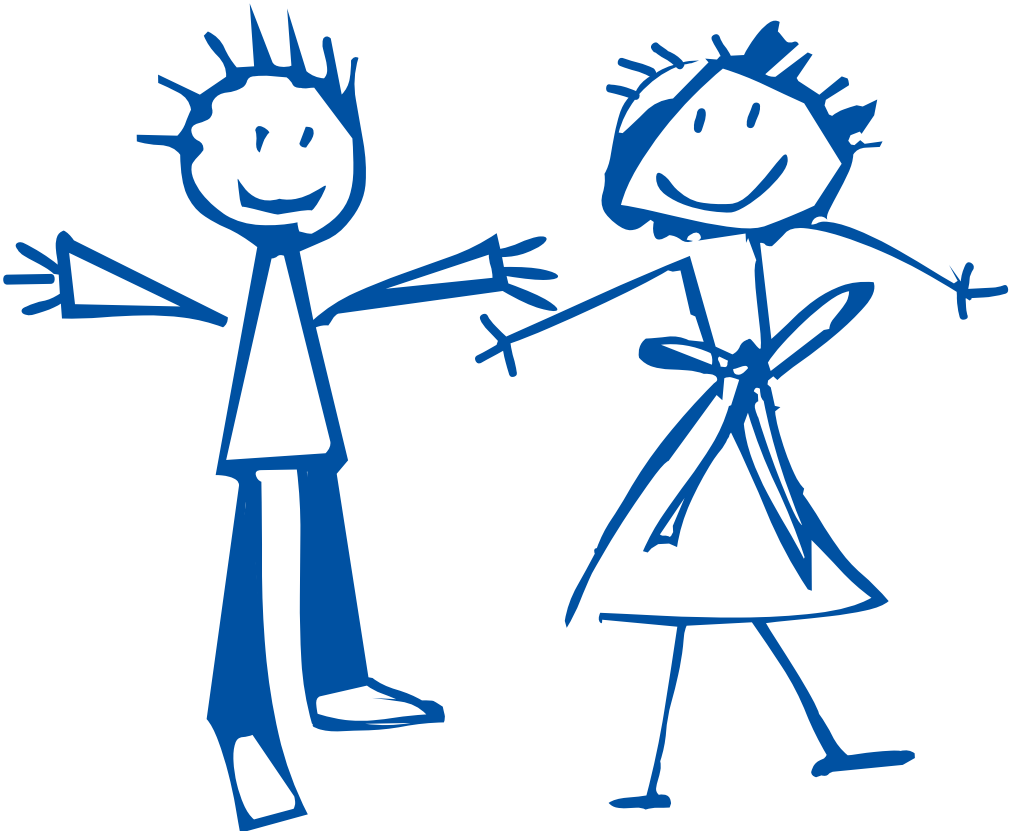


CZIBERE IBOLYA

Gender ABC

CZIBERE IBOLYA

Gender ABC



The EQUAL Programme is funded by
the European Social Fund
and the Hungarian Government.

Az EQUAL Programot az Európai Szociális Alap
és a Magyar Kormány finanszírozza.



Készült az Inspirál Equal-2.3.1-2005-10-0005/1.0
azonosító számú program keretében

Szakmai lektor: dr. Csoba Judit



© Debreceni Egyetem Szociológia
és Szociálpolitika Tanszéke

ISBN 978 963 4731 84 9

Kiadó: Debreceni Egyetem Szociológia
és Szociálpolitika Tanszéke

Szerkesztés: Proto-Team 3000 Bt.

Design: Infodigit Kft.

Nyomás, kötés: Vider-Plusz Bt., Debrecen

Felelős vezető: Lunczer Sándorné

Tartalom

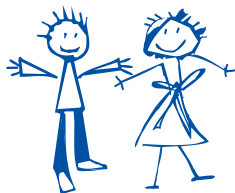
| | |
|---|----|
| THYGATER MESÉJE (1907)..... | 13 |
| A sztereotípiákkal sokkal könnyebb egyetérteni..... | 17 |
| Bevezetés | 19 |
| a) Sztereotípiák, előítéletek, diszkriminációk..... | 23 |
| b) Családi szocializáció és hatásai..... | 28 |
| c) Oktatás, iskolai szocializáció és hatásai..... | 29 |
| d) Családon belüli szerepek..... | 34 |
| e) Nőies-férfias szerepek, elvárt viselkedés..... | 35 |
| f) Munkaerőpiaci jellemzők..... | 37 |
| Férfiak és nők a vezetésben | 40 |
| Másképpen tárgyalnak..... | 42 |
| g) A háritás kommunikációja | 44 |
| Az ő szabad ideje (1907)..... | 49 |
| Fogalmak és kifejezések jegyzéke („Gender-abc”)..... | 53 |
| Anyagi függetlenség..... | 54 |
| Anyasági támogatás..... | 54 |
| Apasági szabadság..... | 54 |
| Attitűd | 55 |
| Család és munka összeegyeztetése..... | 55 |
| Családbarát munkahely | 56 |
| Családon belüli erőszak | 56 |
| Családtámogatási ellátások..... | 57 |
| Demokratikus deficit..... | 58 |
| Diszkrimináció..... | 58 |
| Diszkriminációs perek..... | 59 |
| Egyenjogúság (nők és férfiak között – az egyes nemek között)..... | 60 |
| Egyenjogúságon alapuló demokrácia..... | 60 |
| Egyenlő bánásmód a nők és a férfiak számára..... | 60 |

| | |
|---|----|
| Egyenlő munkáért egyenlő bér elve | 61 |
| Egyenlőség (nők és férfiak között) | 62 |
| Egyenlőségi normák (equality standards)..... | 62 |
| Egyenlőtlenség | 62 |
| Elférfiasodott szakok..... | 63 |
| Elnőiesedett szakok..... | 63 |
| Előítélet..... | 63 |
| Emberi jogok..... | 63 |
| Esélyegyenlőség | 65 |
| Esélyegyenlőségi terv | 66 |
| Feminizálódó szegénység..... | 66 |
| Foglalkoztatás horizontális szegregációja..... | 68 |
| Foglalkoztatás vertikális szegregációja | 69 |
| Foglalkoztatási szegregáció | 69 |
| Gender (társadalmi nem) | 70 |
| Gender budgeting | 70 |
| Gender mainstreaming | 71 |
| Gender szakértelem | 71 |
| Gender-érzékeny képzés | 72 |
| Gender-specifikus képzés | 72 |
| Gender-státusz..... | 73 |
| Gender-szempon t u elemzés..... | 73 |
| Gender-szempon t u tudatformálás | 74 |
| Gender-szenzitiv képi ábrázolás | 74 |
| Gender-szenzitiv nyelvhasználat | 74 |
| Hátrányos megkülönböztetés | 75 |
| Identitás..... | 76 |
| Irányelvek (a pozitív diszkrimináció érvényesítése érdekében).. | 76 |
| Kontraszelekció..... | 77 |
| Közvetett diszkrimináció | 77 |
| Közvetlen diszkrimináció | 78 |

| | |
|--|----|
| Kritikus nemi arány | 78 |
| Különbözőségek | 78 |
| Kvótarendszer | 79 |
| Láthatatlan akadályok | 79 |
| Mainstreaming | |
| (A nemek közötti egyenlőség elvének alkalmazása) | 80 |
| Mobilitás | 80 |
| Munkaerőpiaci elkülönítés megszüntetése | 81 |
| Munkahelyi méltóság | 81 |
| Nem | 82 |
| Nem fizetett munkák elismerése és értékelése | 82 |
| Nemek egyenlőségét érvényesítő vezetés (gender equality management) | 82 |
| Nemek közötti egyenjogúság | 83 |
| Nemek közötti egyenlőség | 83 |
| Nemek közötti egyenlőtlenség | 83 |
| Nemek közötti jövedelemkülönbség | 84 |
| Nemek közötti munkamegosztás | 84 |
| Nemek közötti összehasonlító elemzés | 84 |
| Nemek közötti szakadék | 84 |
| Nemek tudományának kutatása | 85 |
| Nemi alapon felépülő rendszer | 85 |
| Nemi alapú hátrányos megkülönböztetés | 85 |
| Nemi alapú társadalmi szerződés | 86 |
| Nemi arány | 86 |
| Nemi hatásvizsgálat | 87 |
| Nemi identitás | 87 |
| Nemi sajátosságok figyelembevétele | 87 |
| Nemi szempont alapján történő ellenőrzés | 87 |
| Nemi szempont alkalmazásának ellenőrzése | 88 |
| Nemi szerepek | 88 |

| | |
|--|-----|
| Nemi sztereotípia | 88 |
| Nemiség..... | 89 |
| Nem-specifikus adatok..... | 89 |
| Nő- és gyermekkereskedelem | 90 |
| Női szakmák | 91 |
| Nők emberi jogai | 91 |
| Nők hátrányos munkaerőpiaci helyzete | 91 |
| Nők kettős feladata..... | 92 |
| Nőkre kedvezőtlen munkaerőpiaci értékítélet..... | 92 |
| Nő-specifikus felnőttképzés | 93 |
| Nőtudomány (women's studies)..... | 93 |
| Politikai kultúra | 94 |
| Pozitív diszkrimináció..... | 94 |
| Pragmatikus nőtámogatás..... | 95 |
| Stratégiai nőtámogatás..... | 95 |
| Szegregáció (elkülönítés) | 96 |
| Szexizmus..... | 96 |
| Szexuális zaklatás | 97 |
| Szocializáció | 97 |
| Sztereotípa..... | 98 |
| Tanult tehetetlenség | 98 |
| Társadalmi nemek egyenlősége..... | 98 |
| Társadalmi nemek különbözőségeire érzékeny tervezés..... | 99 |
| Társadalmi nemek tudománya | 99 |
| Társadalmi státusz | 100 |
| Üvegfal | 100 |
| Üveglift..... | 101 |
| Üvegplafon | 101 |

Tisztelt Olvasók!



Kiadványunk a nők és férfiak társadalmi esélyegyenlősége témájának szakmai szókincsét kívánja megismertetni és értelmeztetni – elsősorban a középiskolás fiatalok körében. Természetesen haszonnal forgathatják azok az érdeklődők is, akik szeretnének mélyebb ismeretekkel, pontosabb információkkal rendelkezni a gender-szempontú elemzések során használt szakmai kifejezésekről, illetve akik a szakmai nyelv elsajátításával hozzá kívánnak járulni saját és környezetük társadalmi nemekkel kapcsolatos ismereteinek fejlesztéséhez.

Kézikönyvünk egy rövid, tanulságos történettel indul, amely a női hátrányok társadalmi eredetét a tanmesék tipikus eszközeivel jeleníti meg. Ez segít abban, hogy felhívja a fiatalok figyelmét arra, hogy a társadalmakban jelen lévő nemek közötti egyenlőtlen viszony az emberi magatartások, viselkedések, érdekek bonyolult rendszerén keresztül épül ki és válik mélyen rögzült társadalomszervező erővé. Mindezek magyarázatára erősít rá a kötet egyetlen tanulmánya is, amelyben a nemi sztereotípiákról és azok társadalmi nemekre gyakorolt, elsősorban a női hátrányokra fókuszáló következményeiről olvashatnak.

A továbbiakban – mint ahogyan a könyv címe ígéri – a társadalmi nemekkel (gender) kapcsolatos leggyakrabban használt, illetve legújabb kifejezésekkel ismerkedhetnek meg, melyek jelentős segítséget nyújthatnak a szakirodalmi eligazodásban, a szakmai összefüggések megértésében.

Kívánjuk, hogy ez a kiadvány járuljon hozzá ahhoz, hogy a jövő generációi - a kölcsönösség és kiegyensúlyozottság nevében - nyitottabban és toleránsabban értelmezhessék és élhessék meg a nemek viszonyát és segítse elő aktív részvételüket a nemek esélyegyenlőségéért folytatott küzdelemben.

Czibere Ibolya

THYGATER MESÉJE (1907)

írta: Multa Tuli

Fordította: Dr. K. B.

„Thygater (görögben leány, szanszkritban: fejőleány) atyja teheneit fejte, és bizony sikerrel, mert a tejből, mit ő vitt haza, több vaj készülhetett, mint abból, melyet testvérbátyjai hoztak... Neki sietős dolga nem volt, bátyjainak igen.

Ők azt állították, hogy máshoz van jussuk, mint arra, hogy atyjuk teheneit megfejjék; de Thygater nem gondolt egyéni jussára.

– Atyám megtanított – szólt az egyik – mikép bánjak íjjal s nyíllal; a vadászatból élhetek, bebarangolom a földet és magamnak keresek.

– Engem meg halászni tanított – szólt a másik – ostoba volnék, ha mindig másnak dolgoznék.

– Megmutatta nekem – kiált közbe a harmadik, – mikép készül a csónak;

ledöntök egy fát az erdőben, a vízbe eresztem s ráülök; tudni akarom, vájjon mi látható ott a tó túlsó partján.

– De szeretnék már én is együttlakni azzal a szép szőke nővel, hogy saját konyhóm legyen és lányaim valamikor nekem dolgozzanak.

Egy-egy kívánsága, vágya, akarata volt minden egyes fittestvérnek és ez annyira izgatta őket, hogy nem igen törődtek atyjuk rendeletével. Thygater azonban tovább fejte a teheneket

– Atyánk, – szólnak végre a fiúk, – mi elmegyünk.

– Ki feji meg teheneimet? – kérdi az apa.

– Nos hát, Thygater!

– De ha neki is megjön a kívánsága, hogy utazni, halászni, vadászni és világot látni megy? Mi lesz, ha neki is vágya támad, együtt

lakni valamely barna legénnyel, hogy külön háztartása legyen? Rólatok lemondhatok, de róla nem, mert, ... nos... mert... hát a tej, melyet ő hoz haza, jó zsíros és kövér.

Rövid gondolkozás után szóltak a fiúk:

- Atyánk, ne tanítsd! Akkor híven tovább szolgál neked élte végéig. Ne mutasd meg neki, mikép pattantja el a megfeszített húr, ha összehúzzuk és hirtelen eleresztjük a rá helyezett nyilat: nem vágyódik majd a vadászat után. Ne szólj neki a halak szokásáról, hogy éles horgot is lenyelnek, ha azt féreg vagy dög takarja: nem gondol akkor arra, hogy horoggal vagy hálóval halásson. Ne tanítsd meg, mikép vájod ki kőbaltáddal vagy tűzzel a fatörzsöt és szeled vele a tó hullámain: és íme! nem jut eszébe a tó túlsó partjára kíváncozni.

S végre ne tudja meg soha, hogy férfival együttesen családot alapíthat! Mindez titok maradjon előtte, oh atyánk és akkor nálad marad és teheneidnek jól viseli gondját. Így a fiúk. De atyjuk – aki előrelátó, óvatos ember volt – válaszolt:

- Ugyan ki akadályozza meg abban, hogy tapasztalat útján megtudja azt, mire én tanítani nem akarom? Hogy lesz, ha faágon tovaúszik a szitakötő? Mikép, ha fonáskor megfeszül a szál és véletlenül lazulva elreppenti az orsót? Mi lesz, ha patak partján megfigyeli a halat, mint kap a féreg után, de célt tévesztve a káka éles szárán megakad? S végre ha ráakad fészekre, melyet május havában a berekfűbe raknak pacsirtáink?

Gondolatba merültek a fiúk és szóltak:

- Nem fog mindebből okulni, atyánk! Sokkal ostobább, semhogy a tapasztalatokból tudományt leszűrjön. Mi sem tapasztaltuk volna, ha te nem tanítottál volna.

Szól az atya:

- Nem! Ostoba Thygater sohasem volt! Sőt tartok tőle, hogy maga rájön arra, mit ti nálam nélkül nem tanultatok volna. Az már szent

igaz, hogy leányom nem ostoba!

Erre már behatóbban tanácskoztak a fiúk, jobban fontolgatták meg az esetet – és szóltak:

Atyánk, mondd neki, hogy **tudni, felfogni** és **akarni**... bűn leányra nézve!

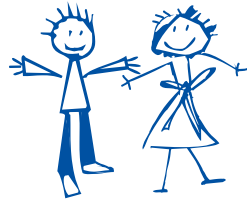
Ez egyszer megelégedett az előrelátó, okos apa. Elbocsátotta fiait kit halásznak, kit vadásznak, hadd menjenek, alapítsanak családot...

De Thygaternek megtiltotta a tudást, a megértést, az okosságot és ő együgyűen tovább fejte atyja teheneit.

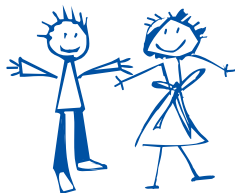
S ekkép maradt mind máig.”

A sztereotípiákkal sokkal könnyebb egyetérteni...

*Tanulmány a nők társadalmi
egyenlőtlenségeit befolyásoló
nemi sztereotípiákról*



Bevezetés



A gender fogalmi jelentéstörténetének kezdete Beauvoir nevéhez fűződik, aki munkájában elhíresült mondatával (valaki nem nőnek születik, hanem nővé válik) először különböztette meg a biológiai nem és a társadalmi nem analitikus és politikai hasznát. A gender fogalmának elsődleges célja az volt, hogy megkérdőjelezze azoknak az elméleti magyarázatoknak az érvényességét, amelyek a nemek közötti egyenlőtlenségeket a természettől való, vagyis biológiai okokra vezették vissza, mindezek következtében sorszerűnek és determinisztikusnak, egyben megváltoztathatatlanak ítélve azt.

A gender szerinti megkülönböztetés egyetemes jelenség, épp úgy, mint ahogyan a nemek közötti munkamegosztás is az, de a megosztott feladatok tartalmának a meghatározása kultúránként változó. A fogalom megszületése rendkívül jelentős lépés volt a nők hátrányos helyzetét és alárendelt státuszát kritikailag elemző paradigmák kialakulásának szempontjából.

De miért van az, hogy a nő hajlandó alávetni magát? Ebben a formában ez a kérdés 1949-ben fogalmazódott meg a nemzetközi szakirodalomban. A nemek dualizmusa, mint minden dualizmus, ekkorra már jelentős konfliktusokat idézett elő, amely konfliktusok a XX. század első felében komoly változásokat eredményeztek a közgondolkodásban.

Bernard Shaw közismert mondása illusztrálja, ami történt: „*a fehér amerikai, miután cipőpucolásra kárhóztatta a négert, ebből arra következtet, hogy egyébre nem is alkalmas*”. Véleménye szerint

ebből egy olyan törvényszerűség áll elő, mely szerint, ha egy embert vagy embercsoportot az alacsonyabb-rendűség állapotában tartanak, az ténylegesen alacsonyabb rendű is lesz. Vagyis nagy általánosságban a nők ténylegesen alacsonyabb rendűek a férfiaknál és helyzetükből fakadóan korlátozottabbak a lehetőségeik is. Az ebből következő kérdés úgy fogalmazódott meg, hogy ennek így kell-e maradnia? Az 1940-es évek Amerikájában a legtöbb férfi erkölcsét és érdekeit fenyegető veszélynek tartotta a nők emancipációját. A férfiak egy része félt a női vetélytársaktól, amelyeket az olyan jellegű kijelentések is bizonyítanak, mint amilyen az egyik korabeli napilapban jelent meg és amelyben az egyik egyetemista fiú azt nyilatkozta, hogy *„minden egyetemista lány, aki gyakorló orvos vagy ügyvéd lesz, tőlünk lop el egy helyet”*. Ez nem más, mint rendíthetetlen hit feltételezése tulajdon előjogai iránt.

Ugyanakkor a tapasztalat az, hogy amíg a férfiak jóindulattal és az érdekazonosságot feltételezve kezelik a nőket, addig az elvont egyenlőség elvét vallják, s a gyakorlatban konstatált egyenlőséget nem tételezik. De amint ellentétbe kerülnek vele, fordul a kocka, a férfiak tematizálják a gyakorlati egyenlőtlenséget és ebből formálnak jogot az elvont egyenlőség tagadására.

Ezt az olyan szituációk is bizonyítják, mint amikor a férfi kijelenti, hogy véleménye szerint a felesége nem ér kevesebbet csak azért, mert nincs szakmája, vagy mert nem dolgozik, hiszen a házi munka is van olyan fontos, mint bármelyik másik munka. Ugyanakkor, ha összevesznek, az első dolga lesz az asszony fejéhez vágni, hogy *„nélkülem éhen halnál!”*. Vagyis egy olyan helyzet teremődik, amelyben a férfiak többsége jóhiszeműen hirdeti a nők és férfiak egyenrangúságát és állítják, hogy a nőknek semmi okuk nincs követelődzni, s ezzel egyidejűleg azt is, hogy a nők sohasem lehetnek egyenrangúak a férfiakkal, hiába is követelik azt.

Eme jelenség magyarázatául szolgálhat az egyik amerikai szerző gondolata, aki azt írta, hogy *„a férfiak azért nem tudják rendbe tenni a nők kérdését, mivel akkor mind a bíró, mind a peres fél szerepét el kellene játszaniuk.”*

A XX. század második felében a fejlett országokban számos fontos változás történt a férfi és női szerepekben és a családdal kapcsolatosan is. Hasonlóan fontos változások történtek az ezekkel kapcsolatos értékekben, attitűdökben is. Az európai országok többségében ezek a változások egy irányba, a modernizálódás felé tartottak.

Magyarországon azonban nem ez a helyzet. Ha az attitűdöket nézzük, egy premodern, tradicionális és patriarchális társadalom képét látjuk. Ha azonban az emberek nemi szerepekkel, a családdal kapcsolatos valóságos viselkedését vizsgáljuk, egy modern, az európai társadalmak sorába illeszkedő országot látunk.

A valóság és a nemi szerepekkel kapcsolatos értékítéletek, az attitűdök ütköznek szinte minden kérdésben. Úgy tűnik, hogy a magyar társadalom értékrendjének konzervativizmusa szintén egyfajta gátat képez a társadalmi nemek egyenlőtlenségeket generáló szerepének megismerése, befogadása előtt.

Az EU tagországaiban napjainkra a nők helyzetében több tekintetben is javulás következett be, de az élet napról napra bizonyítja, hogy a nők és a férfiak közötti egyenlőtlenségek még mindig számos területen kimutathatóak. Az Eurobarométer 2006-ban készült intoleranciát és diszkriminációt vizsgáló felmérése alapján a magyar lakosság 48 %-a úgy vélekedik, hogy **nőknek lenni hátrányt jelent a társadalomban** és csupán 6 %-uk gondolja úgy, hogy férfinak lenni hátrányos. Magyarország volt

az egyetlen ország, ahol a válaszadók relatív többsége szerint a nemen alapuló megkülönböztetés a társadalomban jelenleg erősebb, mint öt évvel ezelőtt volt.

A fellelhető egyenlőtlenségek sora hosszú, a szakemberek a teljesség igénye nélkül a következő problémaköröket érintik:

- **A nőket a háztartásba száműző szerepfelfogás.** A férfiak körében elterjedtebb a hagyományos családi munkamegosztást pártoló vélemény, ezen belül a 8 általánost végzett férfiak körében ennek elfogadottsága különösen kiemelkedő. Mindez egy alsóbbrendű, eltartotti státuszt eredményez, mely fenntartja és folyamatosan erősíti a nők gazdasági függetlenségét és kiszolgáltatottságát családjukkal, elsősorban férfitársukkal szemben.
- Az európai időmérleg-vizsgálatok szerint ma a magyar nők töltik a legtöbb időt **házimunkával és gyermekellátással**. A társadalmilag kötött tevékenységekre fordított idejük magasabb, mint a férfiaké, a szabadon végzett tevékenységekre fordított idejük viszont kevesebb.
- **A gyermekgondozási támogatást igénybe vevőknek** a '90-es évektől kezdődően romlottak az esélyei a munkaerőpiacra való visszatérésre. A jelenség hátterében komoly szerepet játszik a család és a munkahely összeegyeztetését támogató intézmények, szolgáltatások megfelelő fejlesztésének elmaradása, a bölcsődei férőhelyek drasztikus csökkenése, ill. az azokat kiváltó új típusú szolgáltatások hiánya is.
- A jogszabályokban megfogalmazott **„egyenlő munkáért egyenlő bér elve”** továbbra sem érvényesül, a nők átlagjövedelme rendre elmarad a férfiakétól.
- A nők **iskolázottsági mutatói** jobbak, mint a férfiaké – úgy a középiskolában és a felsőfokú tanintézetekben tanulók meg-

oszlása, mint az írás-olvasás-szövegértés mutatói alapján –, ennek ellenére a szellemi életben vezetői beosztásokhoz, tudományos minősítésekhez sokkal kevésbé jutnak, mint a férfiak.

- ▶ **A nők alulreprezentáltak a politikában is.** A parlamenti képviselőknek csupán 11 %-a nő (2007), a fővárosi polgármesterek között pedig egyetlen nőt sem találunk. Általában véve is igaz, hogy minél nagyobb egy település, annál kisebb a valószínűsége, hogy egy nő legyen a polgármester. Pl., míg az 500 fősnél kisebb falvak kb. 20 %-ában, addig az 50 ezer fősnél nagyobb településeknek csak kb. 5 %-ában nő a polgármester.
- ▶ A nők **gazdaságban való részvételét, karrierépítését** is számos tényező akadályozza, melyek következtében csak elvétve találunk a legmagasabb presztízsű, legnagyobb hatalommal bíró pozíciókban nőket.
- ▶ Az **elnőiesedett szakmák** zöme egyben a legalacsonyabb társadalmi presztízsű szakmák is.
- ▶ A nők **nemi hovatartozásuk miatt** válnak nemi erőszak, családon belüli erőszak, munkahelyi szexuális zaklatás, munkahelyi pszichoterror, prostitúció és egyéb bűncselekmények áldozataivá.

Mi tartja fenn ezeket a jelenségeket? Elsősorban a **sztereotípiá-előítélet-diszkrimináció** hármasa.

a) Sztereotípiák, előítéletek, diszkriminációk

A **diszkrimináció** terminusa egy társadalmi csoport és annak a tagjai felé irányuló pozitív vagy negatív viselkedésre utal. Természetesen az emberek általában a negatív viselkedésre gon-

dolnak – egy bizonyos csoport elleni diszkriminációra, ám egy csoport elleni diszkrimináció egyenlő a mások melletti diszkriminációval. Mi vezeti az emberek egyik csoportját arra, hogy elnyomjon egy másikat?

A szociálpszichológusok úgy vélik, hogy a diszkriminációhoz vezető alapfolyamatok általában magukban foglalják az **előítéletet**, egy társadalmi csoport és tagjai pozitív vagy negatív értékelését. Az embereket ugyanakkor leggyakrabban a negatív értékelések foglalkoztatják, amelyek az enyhe utálattól a vak gyűlöletig terjedhetnek.

Az előítélet legfontosabb alapja egyrészt az, hogyan osztják fel az emberek a világot társadalmi csoportokra, másrészt a **sztereotípiák**, azaz, azok a vélekedések, amelyeket az emberek úgy alakítanak ki a csoportokról, hogy összekötik a jellemző tulajdonságokat és érzelmeket a megfelelő csoportokkal. A sokszor elfogult és annál gyakrabban felületes benyomások, amelyeket ezekről a csoportokról kialakítunk, áthatják a gondolkodásunkat és az előítélet, valamint a diszkrimináció alapjává válnak.

Meg lehet-e szüntetni a sztereotip gondolkodást, amely elősegíti az előítélet létrejöttét? A szociálpszichológusok válasza erre egy óvatos, de optimista igen. A sztereotípiákat meg lehet változtatni, bár ez nem megy olyan egyszerűen.

Szerte a világban könnyen találhatunk bizonyítékot a rasszizmus, a szexizmus és más izmusok elterjedésére – vagyis fajon, etnikumon, koron, nemen és szexuális preferencián alapuló előítéltre.

A sztereotípiák hozzájárulhat az előítélethez, de az előítélet is táplálja a sztereotipizálást.

A sztereotípiák – előítélet – diszkrimináció hármában olyan

folyamatokról van szó, melyek az embereknek csoportok tagjai-ként való identifikálásától (azonosításától) függnnek. De mi az, ami az embereket csoporttaggá teszi? Ahhoz, hogy előítélet célpontja legyen, egy csoportnak két vagy több személyre van szüksége, akik néhány, társas szempontból közös jellemzővel bírnak.

A **kategorizáció** az a folyamat, amely által a tárgyakat vagy embereket csoportosítjuk. Ez lényeges részét képezi gondolkodásunknak és annak, ahogyan a világot próbáljuk megérteni. Tudjuk, hogy a szilfa a kertünkben és a tölgyfa az út mellett ugyanúgy fa, mivel osztoznak azokban a tulajdonságokban, amelyek a lombhullató fákra jellemzőek. Hasonlóképpen osztjuk fel csoportokra azt a rengeteg embert, akikkel találkozunk, azáltal, hogy „egy kalap alá vesszük” őket azon tulajdonságaik alapján, amelyek mindannyiukra jellemzőek. Egyének helyett így férfiakká, nőkké, fehérekké, idősebbekké, egyedülálló anyákká vagy fizikai munkásokká válnak. Ebből alakul ki a társadalmi kategorizáció, mint pl. a nem, etnikum, kor stb.

Ez valójában egy **hasznos, sőt nélkülözhetetlen eszköz**, olyan, amely lehetővé teszi számunkra, hogy eligazodjunk környezetünkben és hatékonyan végezzük feladatunkat a társadalomban. Ugyanakkor – mint ahogyan az előítélet és a diszkrimináció áldozatai jól tudják – a kategorizációnak megvannak a negatív hatásai is. A társadalmi kategorizáció egy csoport tagjait sokkal hasonlóbbnak láttatja, mint ha azok nem lennének kategóriákba sorolva. A meglévő hasonlóságok miatt pedig az emberek gyakran túlbecsülik a csoport tagjainak a hasonlóságát és figyelmen kívül hagyják a köztük levő különbségeket. Így egy olyan világban, ahol pl. néhány professzor feledékeny, úgy látjuk, mintha minden professzor szórakozott lenne.

Vagy két világbajnok teniszezőre, akik közül egyikük fehérbőrű nő, a másik színes bőrű férfi, többnyire nemi és etnikai csoport-

tok tagjaiként gondolunk, mert így sokkal különbözőbbeknek látszanak, mintha világbajnok teniszezőként gondolnánk rájuk. Ezért mondjuk, hogy ha az embereket csoportokba soroljuk, sokkal inkább tudatában leszünk azoknak a jellemzőknek, amelyek az egyik csoportot a másiktól megkülönböztetik, mint azoknak, amelyek hasonlónak teszik őket.

Az adott kategóriába való besorolás azzal jár, hogy hajlamosak vagyunk arra, hogy **az egy kategóriába tartozók közötti különbséget alulbecsüljük** és a külön kategóriába tartozók közötti különbséget túlbecsüljük.

Ily módon születtek meg a klasszikusnak tekinthető **nemi sztereotípiák** is, amelyek rendkívül erősen és szilárdan tartják magukat a mai napig. A legtöbb ember a nőket érzékenynek, melegszívűnek, függőségben élőknek és emberközpontúnak írja le, míg a férfiakról úgy vélekednek, hogy dominánsak, függetlenek, feladatcentrikusak és agresszívok.

A sztereotípiákat másoktól tanuljuk el. A szülők, a tanárok és a kortársak adják az első leckéket a csoportkülönbségekről. Ezt nem kell közvetlenül megtanítani, a gyerekek eltanulhatják a sztereotípiákat és az előítéleteket egyszerűen azáltal is, hogy megfigyelik és utánozzák az idősebbeket, hallják becsmérlő csoportcímkéiket vagy lekicsinylő vicceiket, amelyek helyeslő nevetést váltanak ki.

Ha a sztereotípiák és az előítéletek **mélyen beágyazottak** egy kultúra társas normáiba, az emberek felnevelődésük során magától értetődő természetességgel fogják megtanulni!

A sztereotípiák igazolják az egyenlőtlenségeket a társadalomban.

A legtöbb kultúra például gondoskodó szerepet oszt ki a nőknek, így a megfigyelők a nőket természettől fogva gondoskodónak látják. Ezt a pszichológusok megfeleltetési torzításnak nevezik, mivel az emberek nem veszik észre, hogy a nők társadalmi szerepe követeli meg a gondoskodó viselkedést, a nők személyiségjegyeinek tulajdonítják a viselkedést. Az a sztereotípa, mely szerint a nők természettől fogva alkalmasabbak a gondoskodásra, tovább erősödik, amikor az emberek megtanulják, amit a társadalom tanít nekik a nőkről, a sztereotípa pedig hamarosan még komolyabb következményekkel jár. Az a vélekedés, miszerint a nők igazi feladata a másokról való gondoskodás, később annak az igazolásává válik, hogy megtartsuk őket ebben a szerepben: hiszen tökéletesen alkalmasak rá. Amint ez a példa is illusztrálja, a legtöbb sztereotípa igyekszik a csoportok meglévő helyét és szerepét a társadalomban helyénvalónak, természetesnek és elkerülhetetlennek beállítani.

Ha pedig a sztereotípiák egyszer szilárdan kialakultak, **önálló életre kelnek azáltal, hogy előítéleteket hívnak elő**, illetve irányítják a diszkrimináló viselkedést.

Társadalmunkban a sztereotípiák hangsúlyos fontosságuk miatt különösen kedvezőtlenek a nők számára, hiszen a nőkkel kapcsolatos sztereotípiák **leértékelő jellegűek**, míg a férfi sztereotípiák **felértékelő jellegűek**.

Mivel az emberi történelem ismert részében mindig a férfiak töltötték be a magasabb státuszú társadalmi szerepeket, ezért **a férfi szerep a magasabb státusszal** kapcsolódott össze. Az emberek a magasabb státuszúaktól kompetensebb és tekintélyesebb viselkedést várnak el, míg az alacsonyabb státuszúaktól alárendelődő viselkedést. A nemek közti megkülönböztetés így válik objektívvá következményeiben.

b) Családi szocializáció és hatásai

A nők és férfiak közti társadalmi különbségek legnagyobbbrészt a nemek különböző módon lezajló szocializációjára, a nőkre és a férfiakra vonatkozó eltérő érték-, erkölcs- és normaelvárásokra, követelményekre vezethetők vissza. 2-3 éves korra a gyerekek még nincsenek tisztában a nemek közti különbségek természetével, de a fiú és lány címkét már használják. 6-7 éves korra alakul ki az a tudás, hogy a nemük egy olyan stabil jellemző, ami az idővel nem változik, vagyis kialakul a **nemi konstancia** (állandóság).

A szocializáció során már kisgyermekkorban külön válik az a mód, ahogyan a szülők, nagyszülők, rokonok kezelik a fiúkat és a lányokat. Gondoljunk csak arra, hogy az újszülött kislánynak rózsaszín, míg a kisfiúnak kék ruhát vásárolnak. Az **öltöztetés** eltérő jellege a későbbiekben is megmarad, a kislány szoknyát és színes harisnyát kap és masnit a hajába, míg a kisfiú kockás inget, farmert, göndör fűrtjeit pedig rövidre nyírják.

Ugyanez az eltérés igaz a nemek **játéktípusaira** is, vagy arra, hogy a szülők mennyire különbözően reagálnak abban az esetben, ha egy tizenéves fiú, vagy ha egy tizenéves lány sírja el magát.

A **nevelésben** is eltéréseket találunk a két nem között: eltérő stratégiákat és más célokat tartanak fontosnak a fiúk és a lányok esetében. A fiúktól nagyobb függetlenséget és önállóságot várnak el, a lányok segítségkérésére viszont gyorsan, szinte azonnal reagálnak. A fiúkat többet is **büntetik**, mint a lányokat. A két szülő közül az apák azok, akik merevebben és aktívabban ragaszkodnak gyermekeik nemnek megfelelő viselkedéséhez, de természetesen a család és a környezet hatása kultúránként változó.

A szocializáció folyamata során ezek a kiskorban még kisebb, de

később **folyamatosan növekvő különbségek** eredményezik a nők és a férfiak közötti társadalmi különbséget. Ez a társadalmi különbség a nemek öltözködési kultúrájától kezdve az érzelmek megnyilvánulásain át, a pályaválasztási orientációig mindent magában foglal.

A szocializáció természetesen nem csak a családban zajlik, fontos szerepet tölt be **az iskola, a média, kamaszkorban pedig meg-nő a kortárs csoport szerepe** is. A szakértők ennek a módszeres nevelésnek tulajdonítják azt a jelenséget is, amikor egy nő észre sem veszi az esélyegyenlőtlenség megvalósulását és tanult tehetlenséggel fogadja el helyzetét.

c) Oktatás, iskolai szocializáció és hatásai

Az oktatás az iskolai végzettség révén önállóan is okát képezi a nők és férfiak közötti egyenlőtlenségek újratermelésének. Az iskola-rendszer jelenleg hozzájárul a nemekről alkotott sztereotípiákhoz tapadó előítélet továbbéléséhez azáltal, hogy az iskolai szocializáció **őrzi, sőt megerősíti** a tradicionális nemi szerepeket.

Erősítik a sztereotípiákat az **iskolai tankönyvekben** megjelenő férfi-nő ábrázolási technikák is. Ezek többségében hagyományosnak tekintett női és férfi tevékenységek jelennek meg hagyományos szereposztásban. Tipikus pl. az - a közelmúltban a sajtóban is bemutatott – számítástechnikai angol nyelvkönyv, melynek főhősnőjét egy rendkívül buta, korlátolt, szánalmas gondolkozású nő személyében alkották meg a könyv szerzői. A sztereotípiát erősítendő a tankönyv azt hangsúlyozza, hogy egy nő önmagában a nyomtatót sem tudja bedugni a konnektorba. No, de ki lesz

a segítője? Természetesen nem a lánya, hanem az okos fia, akinek segítségével semmire sem menne.

Szemben ezzel a fajta ábrázolással az újságíró bemutat egy olyan olasz nyelvkönyvet, amely tökéletesen sztereotípiamentesnek tekinthető. Ebben a könyvben az egyik ábrán pl. egy mosolygós, kedves fiú elmeséli, hogy mi mindent vásárolt a boltban és a piacon, a másik képen egy rendkívül sportos kinézetű lány jelenik meg, aki a bárpultnál természetes határozottsággal kér egy kávét, egy sört, egy ásványvizet. De ugyancsak korrekt kép az is, ahol azt látjuk, hogy a szintén kedves és mosolygós fiú arról érdeklődik, hogy „ma ki mosogat, te vagy én?“, mire a szintén kedvesen mosolygós lány nemes egyszerűséggel közli, hogy „te“.

Az ilyen természetesnek beállított jelenetek, képek és szövegrészek is sokat segítenek a konvenciók oldásában, a fiúk és lányok szerepkészleteinek modernizációjában.

Ugyanakkor a tudomány még nem adott választ arra a kérdésre, hogy a hagyományos szerepmoddell helyett milyen értékeket közvetítsen az iskola és a média, hogy meddig érdemes és szabad a hagyományos komplementer szerepeket fellazítani, megváltoztatni és milyen új értékek szolgálják a jövő generációk eredményes szocializálását.

A nők helyzetének javítása terén a XX. század legnagyobb eredménye az iskolázottságuk kiterjesztése volt. Ma már nagyon messze jutottunk attól a helyzettől, amely a bolognai egyetem kollégiumának rendeletében 1377-ben a jelent meg:

„S mivel a nő a bűn kútforrása, az ördög fegyvere, a paradicsomból való kiűzetés oka, a régi törvény megrontója, s mivel ezért a vele való társalgás feltétlenül kerülendő, nyomatékosan megtiltjuk, hogy va-

lamely nőszemélyt – akár a legtiszteletreméltóbbat is – a nevezett kollégiumba bárki is bevezetni merészeljen. S aki ezt mégis megcselekszi, azt a rektor sújtsa szigorú büntetéssel.”

(Bebel: A bolognai egyetem kollégiumának rendelete 1377-ben)

Mióta egyáltalán megjelent a kötelező iskoláztatás Európa országában, a **férfiak és nők iskolai végzettsége** között jelentős eltérés volt. Jellemzően a fiúkat taníttatták tovább a családok, így a nők átlagos iskolai végzettsége mindig egy lépcsőfokkal a férfiaké alatt volt. A középfokú, majd a felsőfokú oktatás bővülésével egyre több nő is bekerült ezekbe az intézményekbe, de ez csupán **feljebb tolta** az iskolázottsági szintet, a nemek egyenlőtlenségét nem szüntette meg. Sajátos változás indult el Magyarországon az **1970-es években**, amikor a családok más-más stratégiát alakítottak ki fiaik és lányaik általános iskola utáni továbbtaníttatására. Míg a fiúkat tipikusan szakmunkásképzőbe vagy érettségit és szakmát is adó technikumba, szakközépiskolába küldték, a lányokat a csupán általános műveltséget biztosító gimnáziumokba. Emellett a főiskolai férőhelyek szaporodásával egyre több női hallgató került be a felsőoktatásba is. Magyarországon az 1980-as évek elejére **megfordult a trend** a felsőoktatásban és magasabb lett a női hallgatók száma, mint a férfiaké. Az Európai Unió tizenöt országában átlagosan csak 15 évvel később alakult ki ez a helyzet. Ha tehát az iskolai végzettség szintjét tekintjük, Magyarországon a nők helyzete jobb a férfiakénál.

Javítandó helyzet viszont, hogy csak nagyon lassan csökken **az egyetemi szakok szegregációja**, legalábbis olyan értelemben, hogy arányaiban még mindig kevés fiatal nő kerül be az eddig inkább férfiasnak tartott műszaki vagy természettudományos szakokra. (Mondhatjuk, ez nem követi a hagyományokat, hi-

szen Magyarországon az első nő, aki egyetemre iratkozhatott be (1895/96-os tanévben) és akit Glücklich Vilmának hívtak, matematika-fizika szakra járt.)

Ezzel összefügghet, hogy mind a szülők, mind a tanárok eltérő elvárásokkal rendelkeznek a fiúk és lányok képességeivel kapcsolatban és részben ez lehet felelős az eltérő továbbtanulási preferenciákért is. A tanároknak magasabb elvárásai vannak a lányok olvasási és a fiúk matematikai képességeivel kapcsolatban és ezek az elvárások aztán önbeteljesítő jóslatként idővel a gyerekek teljesítményében is megjelennek.

A vizsgálatok szerint a középiskolás gyerekek szülei **nemtől függetlenül eltérő elvárásokkal bírnak** gyermekeik matematikai képességeit illetően és ezt nem befolyásolják a gyerekek aktuális matematikai eredményei sem. Vizsgálatukban sem az iskolai értékelés, sem a standard tesztek eredményei szerint nem volt különbség a fiúk és lányok matematikai készségeiben. Ezek az elvárások azonban hatással voltak arra, hogy maguk a gyerekek hogyan értékelték matematikai képességeiket és a nemi különbségek később a teljesítményben is megjelentek. Minél inkább sztereotipikusan gondolkodtak a szülők arról, hogy az adott területen a fiúk vagy a lányok tehetségesebbek általában, annál inkább a sztereotípiának megfelelően értékelték saját gyermekük képességeit. A **foglalkozási önszegregációban** fontos szerepet játszhatnak a teljesítményre vonatkozó elvárások és a siker-kudarcc attribúciójának különbségei. A lányok kevésbé számítanak sikerre a férfiasnak számító tantárgyak és szakok esetében és nagyobb valószínűséggel kerülnek el azokat.

A matematikában elért sikerek és kudarcok komoly tényezők a későbbi karrier szempontjából, hiszen a magas presztízsű szakmák – műszaki tudományok, orvostudomány, számítástechnika, természettudományok és közgazdaságtudomány mindegyikéhez jó matematikai készségek és nem utolsósorban jó iskolai eredmények szükségesek.

Ennek is következménye az, hogy **a felsőoktatásban szembe-tűnően különválnak** azok a pályák, amelyek a nőkhez és azok, amelyek a férfiakhoz kötődnek. Tipikusan férfiszakoknak mondható a műszaki, az informatikai, a katonai és a rendvédelmi, tipikusan női szakoknak pedig a gyógypedagógia, tanító- és óvóképzés, szociális, bölcsészeti és kisebb mértékben az egészségügyi, közgazdasági és jogi területek.

A Budapesti Műszaki Egyetemen végzett felmérésből kiderül, hogy a női tudósok száma a mérnöki tudományok területén a legalacsonyabb. A sztereotip gondolkodásmód szerint az ezen a tudományterületen elérhető karrier nem igazán a nőknek való, vagyis a mai napig is sokan gondolják azt, hogy a mérnöki pálya tipikus férfiszakma. Annak ellenére van ez így, hogy a XX. sz. végén Magyarországon már a mérnökök egynegyede nő volt. Másrészt viszont a statisztikák azt erősítik meg, hogy a mérnöki pálya azon értelmiségi foglalkozások közé tartozik, amelyre a legkevesebb nő kerül. A jelenség egyik magyarázata mindenképpen az, hogy a mérnöki diploma megszerzése a nők számára jóval később vált csak lehetővé, mint a férfiak számára.

A másik magyarázat pedig a társadalmi előítéletek és sztereotípiák köre, amelyek a mérnöki pályával kapcsolatosan ma is hatnak és azt a képet tartják fenn, hogy az egy férfias jellegű foglalkozás, amely nem egyeztethető össze a hagyományos női szerepekkel.

d) Családon belüli szerepek

A nők és férfiak közötti társadalmi egyenlőtlenségek egyik markáns megnyilvánulása az **időfelhasználásban, a munkaidő-szabadidő** arányban érhető tetten. Magyarországon a házimunka fogalma szinte egyértelműen a női munka fogalmával azonos. Egy nemzetközi összehasonlító vizsgálat tanúsága szerint „a magyar férfiak a legalacsonyabb arányban vettek részt a házimunkában, de a magyar nők nagyon hálásak voltak még ezért a kis segítségért is; összehasonlítva a többi megkérdezett országgal, a magyar nők voltak a legelégedettebbek a férjük teljesítményével”.

Házimunkára, vásárlásra és gyermekgondozásra például most, a XXI. század elején is több mint háromszor annyi időt fordítanak a nők, mint a férfiak. Ennek következtében 18 %-kal kevesebb szabadidejük jut magukra, mint a férfiaknak. A háztartási munkák 80 %-át akkor is a nők végzik, ha nekik van magasabb presztízsű, jobban fizetett foglalkozásuk.

A kutatókat már régóta érdekli az, hogy miért nem képesek megváltozni a dolgok a háztartási munkával kapcsolatban, amikor minden más annyira átalakult. Általánosságban elmondható, hogy a férfiak akkor sem változtatnak semmit a házasságon belüli felelősségvállaláson, ha a feleségük elmegy dolgozni. Továbbra is úgy vélik, hogy az asszony felelőssége a háztartás vezetése. Bár a férfiak már nem hangoztatják, hogy a nőknek gondoskodniuk kellene róluk és többnyire egyetértenek azzal a kijelentéssel, hogy „a férfiaknak egyenlő mennyiségű munkát kellene végezniük otthon”, ennek ellenére a férfiak továbbra is úgy gondolják, hogy joguk van a kiszolgáláshoz, sőt általában a nők is így gondolják ezt.

Az elmúlt 15-20 év hazai kutatásai alapján a nők-férfiak esélyegyenlőségéről szólva a magyar lakosság túlnyomó többsége egyértelműen konzervatív álláspontot képvisel. Összehasonlító nemzetközi kutatások alapján is a magyar családokra jellemző leginkább a **tradicionális munkamegosztás**, a nők túlzott leterheltsége és ennek a ténynek a **megadó tudomásul vétele** is.

A rendszerváltás után a nők gazdasági aktivitása drasztikusan visszaesett és ez egyfajta értékrend-változással is párosult: mind a nők, mind a férfiak körében csökkent a nők foglalkoztatottságának elfogadottsága és erősödött az otthonmaradásé. Megerősödött az a szerepfelfogás, amely a világot férfias és nőies területekre osztja. Bár vannak ennek enyhítésére tett intézkedések, de a jogismeret és a jogérvényesítés gyengesége miatt a gyakorlatban nagyon kevés változás tapasztalható: az igazi áttöréshez a családok munkamegosztásának és a társadalom értékrendjének is változnia kell.

e) Nőies-férfias szerepek, elvárt viselkedés

A nőkép kétféle, bár egymással szorosan összefüggő dolgot jelent. Először is a nőkép az a belső kép, képzet vagy idea, ami lényegében magát a nőt jelenti, mely tulajdonságaiból (jelleméből, vágyaiból, képességeiből) áll össze, másodsor pedig a nőkép vonatkozik a nő képi ábrázolásaira is.

A nőkről szóló mai **médiaüzeneteket** egy szóval úgy lehetne összefoglalni: ellentmondásosak. Egyrészt: a nőt egyre inkább ábrázolják valóság-hű és a sztereotípiának ellentmondó szerepekben a televízió műsorai. Népszerű filmsorozatokban látjuk

őket, ahol kompetensek, magabiztosak, függetlenek és sikeresek a hivatásukban. Másrészt viszont: a fizetett reklámokban a nőket általában alárendelt szerepekbe osztják be és úgy állítják be őket, mint akiket a férfiak irányítanak.

Az utcai plakátok, sajtótermékek hirdetései, a tv-reklámok szinte mindegyike sztereotip, hagyományos nőképet közvetít, ráerősítve az amúgy is túlzottan ható jelenségre. A reklámok főszereplői gondos anyák, kitűnő háziasszonyok, fiatal és gyönyörű szeretők vagy bugyuta, szánni való jelenségek. Ami viszont hiányzik: az önálló, döntésképes felnőtt nő. A megjelenített nők elsősorban a férfiak kényelmét szolgálják, ezért főznek, ellátják a gyerekeket, mosnak és megóvják a mosógépüket a vízkövektől, amelyre persze maguktól nem képesek, csak akkor tudják e fontos feladatokat ellátni, ha odaadóan meghallgatják a vízvezeték-szerelő kioktatását, vagy ruhafehérités terén isszák a vegyészek szavát, akik szintén valamennyien férfiak.

Ha a képeken a nők mégis magukkal foglalkoznak és nem a környezetükről gondoskodnak, akkor sem a műveltségük vagy a tehetségük jelenítődik meg, hanem a modernkori szépségkultusznak való megfelelési kényszerből fakadó viselkedésük. Központi szerepet tölt be pl. a haj mindenféle problémája, ha száraz, ha zsíros, ha törékeny, ha nem elég tartós, nem elég fényes, nem túl jó a színe, ez mind-mind komoly, megoldandó probléma, a fogak sárgulásával szembeállni pedig már szinte erőn felüli női teljesítmény. És sorolhatnánk...

Mindezek hatásait igazolják a kutatási eredmények is. Vajon normálisnak lehet-e tekinteni az olyan női válaszokat, amelyek arról szólnak, hogy legfontosabb életcéljuknak a fogyást tekintik. Normálisnak lehet-e tekinteni azt, hogy folyamatosan emelkedik a

táplálkozási zavarokban szenvedő nők száma, normális-e, hogy a szépségsebészet az egyik leggyorsabban fejlődő orvosi ágazat, normális-e az, hogy sokukban öngyűlölet és a testükről alkotott kényszerképzetek jelennek meg?

A média, mint igen fontos szocializációs tényező, fontos szerepet tölt be a gyermekek és a felnőttek életében egyaránt és ezekkel a sztereotip közvetítésekkel jelentősen hozzájárul a két nem közötti viszony egyenlőtlenségeinek fenntartásához. **Elemzők úgy vélekednek, hogy ez nem más, mint a nők öntudatosodási folyamata elleni támadás, amely a női szépséget, illetve annak mítoszát használja fel a nők előrejutása, haladása ellen.**

f) Munkaerőpiaci jellemzők

A modern társadalmakban a társadalmi státusz egyik leglényesebb alkotóeleme az egyén foglalkozása, vagyis a társadalmi munkamegosztásban elfoglalt pozíció. Az egyéni teljesítmények kibontakozásának teret nyújtó munkaerőpiac jellemzői tehát kiemelt fontossággal bírnak a társadalmi rétegződés alakulásában. A nemek munkaerőpiaci esélykülönbségeinek okai a nemek közötti általános különbségekben keresendők. A nők és a férfiak közti különbségeket alapvetően két dimenzióra vezetik vissza, a biológiai-genetikai meghatározottságokra és a társadalmi-kulturális hatásokra.

A **biológiai különbségek** a munkaerőpiaccal összefüggésben főként kétféle módon jelennek meg. Egyrészt a gyermekvállaláshoz kapcsolódó diszkriminatív eljárások és az ebből fakadó hátrányok, problémák kapcsán, másrészt a fizikai erőkülönbségekből fakadó helyzetek kapcsán. Az archaikus társadalmakhoz képest a

modern berendezkedésekben egyre kevesebb olyan foglalkozás létezik, amely ellátására a nők a fizikai erejük miatt ne lennének képesek. Ezért a nemek eltérő foglalkozási szerkezetében ma már csekély szerepet játszik a fizikai teljesítőképesség különbsége. Sokkal nagyobb viszont a gyermekvállalás hatása a munkaerőpiaci lehetőségekre. A munkaerőpiaci versenyben nagyon fontos a megbízhatóság, többek között az, hogy egy munkavállalóra hosszú távon lehessen számítani. Ez a szempont azt eredményezi, hogy az álláskeresésnél és a munkahely-megtartásnál is szelektáló tényező az, hogy a nőnek van-e gyereke, ill. hogy a közeljövőben tervez-e gyermeket vállalni. Ezen gyakorlat hatására a női munkavállalók rendkívül nagy hátrányból indulnak a munkaerőpiaci versenyben, sokkal nehezebb összehangolniuk a munkahelyi karrierjüket a családi életükkel, mint a férfiaknak.

A horizontális szegregációt, vagyis az elemi foglalkozások szintjén a nők és férfiak elkülönült munkaerőpiaci jelenlétét bizonyítja, hogy a foglalkozások 30 %-a teljesen vagy erőteljesen elnőiesedett: itt dolgozik a női foglalkoztatottak közel háromnegyede. Olyan foglalkozások tartoznak ide, mint a védőnő, ápolónő, gyors- és gépipró, szülésznő, óvónő, bérelszámoló, kozmetikus, varrónő, konyhai kisegítő, takarító, pénzügyi előadó. A másik póluson a férfiak dominálta foglalkozások találhatók. Ebbe a körbe a foglalkozások 54 %-a sorolható, mint pl. villanyszerelő, burkoló, kőműves, asztalos, ács-állványozó, stb. A foglalkozások között tehát majdnem kétszer akkora a férfias állások aránya, mint az elnőiesedetteké.

Mindezekkel szemben a *vertikális szegregáció* abban mérhető, hogy milyen a nők és férfiak jelenléte a munka világának hierarchikus rendjében. Általános tapasztalat, hogy a férfiak többsége

magasabb pozíciókban található, a nők zöme pedig az alacsonyabbakban. A kereső nők több mint fele szellemi foglalkozású, a férfiaknál viszont ezek aránya egyharmadnál is kevesebb. Ennek ellenére igaz, hogy minél lejjebb megyünk a foglalkozások rangsorában, annál több nőt találunk ezek betöltői között. A felsővezetők körébe tartozó nők részaránya az egyharmados szint alatt van.

A **bérezési aránytalanságok** is számottevőek. Egyrészt hiába szerez több nő főiskolai vagy egyetemi végzettséget, mint férfi, a diplomás férfiak átlagkeresete jóval magasabb, mint a nőké, átlagban havi 110 ezer forint a különbség a férfiak javára. Ugyanez figyelhető meg a munkaköri kategóriák szerint is. A versenyszférában a legmagasabb vezetői beosztásban a férfiak átlagkeresete 2007-ben havi 690 ezer Ft körül mozgott, míg a nőké 586 ezer. Még a szakmunkásoknál is szembeötlő a különbség: a férfiak átlagosan 137 ezer, a nők pedig 103 ezer forintot kerestek havonta.

Bizonyos értelemben már azzal is megvalósul az esélyegyenlőtlenség, hogy a nőket másképpen, pl. alacsonyabb presztízsű szakmák betöltésére szocializálja a társadalom, mint a férfiakat.

Férfiak és nők a vezetésben

A nők vezetővé válásának esélyei a férfiakénál rosszabbak, csekély az arányuk a vezetők, főként a felsőszintű gazdasági vezetők között. A politika és a gazdaság szférájában egyaránt érvényesül az üvegplafon, vagyis nehezebben kerülnek vezetői pozícióba, a pozíciók alsóbb szintjeire lépnek be és megrekednek a középvezetői szinteken. Keményebben kell dolgozniuk a férfiaknál, hogy elismertessék eredményeiket és magukat. A pálya kezdetén meglévő hátrányok az idő előrehaladásával fokozódnak.

Elemzők egy **piramisszerkezettel** ábrázolják a nővezetők elhelyezkedését a hierarchiában. Ebben felfelé haladva a ranglétrán a nők aránya a világon mindenütt csökkenő. A nők a vezetői hierarchia alsóbb szféráiban helyezkednek el és azokon a vezetői posztokon, amelyek presztízse kicsi. A nők jelenlétének ez a piramisszerkezete érvényesül egy adott pálya különböző szintjein és egy adott szinten belüli beosztási hierarchiában egyaránt.

A nők hierarchikus elhelyezkedésének piramis szerkezetére a legjobb példát éppen az **oktatás kínálja**, ahol az óvodák személyzetének 99 %-a, az általános iskolai tanítók több mint négyötöde, a középiskolai tanárok kétharmada, a felsőfokú oktatási intézmények oktatóinak egyharmada nő. Ez utóbbiban a nők a beosztások alacsonyabb szintjein helyezkednek el.

Kedvező jelenség viszont, hogy a korábbiaktól eltérően, amikor a vezetők többsége az iskolák élén férfi volt minden iskolafokozatban, 2006-ban az általános iskolák vezetőinek majdnem kétharmada nő volt. A nővezetők aránya azonban lényegesen csökken az intézményi hierarchia felsőbb szintjein, az egyetemek-főiskolák vezetőinek csupán egynegyede nő.

Minden európai országban érvényesül az oktatásban és tudományban is az a tendencia, hogy minél magasabb szintű fokozatról, beosztásról van szó, annál kisebb a nők aránya.

A **vállalatok felső vezetésében** is ritkán találni nőket. A nagy amerikai cégek vezetői között pl. csak 15,7 %. A helyzet Nagy-Britanniában sem jobb. A London Business School vezetője nemrég arról számolt be, hogy a brit igazgatók 30 %-a nő. Nagy részük azonban nem csúcsvezető.

Két amerikai egyetemen folytatott kutatás kimutatta, hogy

- a nők az álláspiacon is olyan magatartást tanúsítanak, amely hátrányos helyzetbe hozza őket. A nők és a férfiak ugyanis versenyhelyzetben másként viselkednek.

- *Kísérlet:* A The Economist szakfolyóirat pl. tudósított egy olyan kísérletről, amelyben egyetemisták csoportjainak adtak fel egyszerű feladványokat. Egyes csoportokban mindenki 50 centet kapott egy-egy megoldott feladványért, más csoportokban viszont csak annak fizettek feladványonként 3 dollárt, aki a legtöbbet oldotta meg. A nők teljesítménye mindkét csoportban azonos volt, a férfiak viszont a második csoportban 50 %-kal jobban teljesítettek.

- Hasonló eredményre vezetett egy másik kísérlet, ahol a *fizikai teljesítményt* mérték. Amikor 9-10 éves gyerekek külön futottak, a fiúk és a lányok sebessége azonos volt. Amikor a gyerekek párosával futottak, a lányok sebessége alig változott, a fiúk azonban – akár fiúval, akár lánnyal futottak – gyorsabban futottak, mint egyedül.

A férfiak verseny esetén jobban küzdenek, így aránytalanul több vezető álláshoz jutnak, mint a nők, még akkor is, ha maga a munka nem igényel küzdőkészséget.

Másképpen tárgyalnak

A nők még akkor is rosszabb feltételek közé kerülnek, mint a férfiak, ha megkapnak egy állást. Az egyik amerikai egyetem végzett hallgatói közül a férfiak kezdő fizetése 7,6 %-kal magasabb volt, mint a nőké. A nők többsége ugyanis elfogadta a felajánlott fizetést, csupán 7 %-uk kért többet, míg a férfiaknál ez az arány 57 % volt.

A kutató tapasztalatát egy másik kísérlet is megerősítette. Meghirdette, hogy *3-10 dollárt fizet* azoknak a hallgatóknak, akik egy bizonyos játékból négy fordulót lejátszanak. A játék végén minden hallgatóhoz odament egy felbérelt színész és fizetségként felajánlott 3 dollárt. Érdekes módon **kilencszer annyi férfi próbált meg többet kérni**, mint amennyi nő.

A kutató szerint ezekből az a lényeges momentum, hogy **miért kezdenek az emberek alkudni**. A nők számára kényelmetlen az alkudozás, mert nem tartják illendőnek, vagy nem érzik magukat jogosultnak arra, hogy több pénzt kérjenek, vagy attól félnek, hogy ez a munkaadónak nem fog tetszeni.

A szakemberek ezen nem lepődtek meg, véleményük szerint a **szakmai tudás** már régen nem elég a boldoguláshoz, **csak azzal nem lehet előre jutni**.

Ami számít: „softskills” (puha tulajdonságok: pl. kommunikációs készség, csapatmunka, rugalmasság, terhelhetőség, kitartás, karizma, kisugárzás, dinamika)

Ugyanakkor, ha már bekerültek vezetői pozíciókba...

A vezetői készségeket vizsgáló tanulmányok általánosságban azt mutatják, hogy a beosztottaik, a főnökök és a vállalati hierarchiában azonos szinten álló kollégák megítélése alapján a női vezetők férfi társaiknál **magasabb osztályzatokat kapnak egy sor területen**. A kifinomult teljesítményértékelési módszerekkel dolgozó kutatók a női menedzsereket a mért képességek szinte mindegyikében jobbnak találták a férfiaknál. A sztereotípiákkal ellentétben a nők mindenféle intellektuális téren felülmúlják a férfiakat, ideértve a minőségi munkavégzést, a trendek felismerését, valamint az új ötletek kidolgozását és megvalósítását is.

A nők alaposabban átgondolják döntéseiket, mint a férfiak, jobban tudnak együttműködni másokkal és kevésbé törekszenek személyes dicsőségre. A Harvard Business School professzora szerint a nők pontosan azokban a képességekben jobbak, amelyek nélkülözhetetlenek a sikerhez a globális információs korban, amikor a csapatmunka és a partneri viszony annyira fontos.

Mélyégi teljesítményértékelések alapján hasonló képet kapunk. Az egyik értékelés során 425 magas beosztású menedzsert értékelték és a mért 52 képesség közül 42 esetében a nők kapták a magasabb pontszámokat. Minneapolisban hatalmas mintavétellel, 58000 fő menedzserrel dolgoztak, eredményeik szerint a nők 23-ból 20 területen megelőzik a férfiakat. Michiganben 2480 vezetőt értékelték, itt 20 kategóriából 17-ben a nők a győztesek.

Sokan mondják, hogy a nőknek férfivá kell válni, ha vezető szeretne lenni. Én inkább azt mondanám, hogy van mit tanulni a nőknek is és van mit tanulni a férfiaknak is a másik nemtől, mindkét esetben egyetlen célnak kell érvényesülnie, hogy a legalkalmasabb ember kerüljön vezetői pozícióba.

A diszkrimináció a legtöbbször nem kézzelfogható vagy szándékos – a nemi sztereotípiák észrevétlenül épülnek be a szervezeti kultúrába. A nagyvállalatok egész előmeneteli rendszere például **a férfikarrier természetéhez** alkalmazkodik: ahhoz, hogy a férfiak megszakítás nélkül fokozatosan lépnek előre a pályán és folyamatosan jelen tudnak lenni. Ezért tűnik most úgy, hogy azok a legbiztatóbb kísérletek, amelyek a szervezeti kultúrát próbálják meg átalakítani, amelyek a legtöbb szervezetben meghatározó és a nőket hátrányosan érintő értékek átformálására törekszenek. Ehhez viszont nagyon hosszú idő és kitartó erőfeszítés kell.

g) A háritás kommunikációja

A vélemények a nők esélyegyenlőségével kapcsolatban a társadalomban jelentős **hozzaállásbeli különbséget** mutatnak. Vannak, akik szerint **nem kell kiemelten foglalkozni** a nők esélyegyenlőségével. Ők ezt azzal indokolják, hogy szerintük a nők körében már megvalósult az esélyegyenlőség, hiszen a nők egyenjogúak, ugyanolyan értékűek, mint a férfiak, egyforma esélyekkel rendelkeznek, megtalálták a helyüket, aki karriert akar építeni, az megteheti, hiszen ma már csak az alkalmasság a meghatározó.

Az egyenlőség fontos cél. Mégis, ki ne ismerné azokat a kifogásokat, kibúvókat, mentegetőzéseket, erőltetett érveket, hogy miért nem fontos, miért nem szükséges a nemek egyenlőségének kérdésével

foglalkozni. A kifogások lehetnek otrombák, elcsépeltek vagy akár leleményesek, de a valóságban nem kerülhető ki, hogy a nemek kapcsolatrendszerét alakítanunk kell. A kutatók többsége szerint ma még a felvilágosítás, az érzékenység kialakítása nem talál igazán visszhangra, sőt gyakran megfigyelhető a kemény ellenállás is. A **problémával való foglalkozás háρίtása** több, tipikus formában jelenik meg. Szakértők a következőket gyűjtötték össze:

Az egyik háρίtási forma az, amikor **elavultnak nyilvánítják ezt a témát**, mondván, „hol van már a tavalyi hó?“, amellyel azt próbálják jelezni, hogy a nemek kérdése már nem időszerű.

Hasonló a szituáció abban az esetben, amikor a háρίtás arról szól, hogy **a nők és a férfiak már rég egyenjogúak, mit akarnak még a nők**. Akik így gondolkodnak, kritika nélkül elfogadják, magától értetődő valóságnak tekintik az egyenlőséget, noha az elnyomást (pl. a munkaerőpiacon) továbbra is tapasztalják, de annak strukturális okait nehezen ismerik fel.

További hozzáállási típus a **leértékelő magatartás**, a „már megint ez a téma” típusú leértékelő kommunikáció. Ezzel a nemi kapcsolatrendszeréről szóló vita negatív töltést kap. A témával foglalkozókat kritikus szemmel nézik, személyes motívumaikat vizsgálják és valamilyen közvetlen érintettséget próbálnak vagy vélnek felfedezni.

Különösen erős háρίtó érv a **biológiai különbségekre** való hivatkozás. Ennek kapcsán az emberek a természeti eredetűnek vélt különbségekre utalnak és többnyire arra a következtetésre jutnak, hogy a lányok és a fiúk természetüknél fogva ilyenek. Vagyis, ezzel minden további erőfeszítés, a konkrét társadalmi helyzet megkérdőjelezése és magyarázata is fölöslegessé válik, hiszen, mint mondják, a természet így rendezte el a dolgokat. Sajátosan tipikus reakció az is, amelyet egyszerűen **individua-lizációnak** nevezhetünk és amelynek kapcsán olyan tipikus ki-

jelentések hangzanak el, hogy pl. az „én ismeretségi körömben nem érzik magukat elnyomottnak a nők”, vagy ennek a női változata, az „én semmilyen tekintetben sem érzem magam diszkriminálnak” kijelentés. Ebben az esetben a strukturális hatalmi és erőszakviszonyokra való rálátást elzárják a saját tapasztalatok, amelyek teljesen mások. A szubjektív egyéni példák vagy ellenpéldák során saját és ismerőseik közérzetére hivatkozva vonják kétségbe a tudományos kutatások eredményeit, ill. azon jelenségek létét, amelyeket ők maguk személyesen nem élnek meg.

További tipikus reakció a **szembeállítás vádja**. Ennek az érvnek a középpontjában az áll, hogy akik a nők és férfiak egyenlősítésére törekkenek, azok azt szeretnék, ha a lányok olyanok lennének, mint a fiúk, a fiúk pedig olyanok, mint a lányok. Vagy ugyancsak ebbe a csoportba sorolható az a kijelentés, hogy „ti vissza akartok vágni”. Ezek a kijelentések azt sugallják, hogy a gender-kérdés tematizálásával új, ellenkező előjelű hierarchia kialakítása zajlik, a nők a férfiak elé furakszanak.

Végezetül szokásos hozzáállás a **rezignáció, a tehetetlenség** kifejezésre juttatása is. Körökben többen azt állítják, hogy mire iskolába kerülnek a gyerekek, már minden lefutott, hiszen a gyerekek szocializációja a családokban, majd az óvodákban nagyon jelentős szintre jut, amelyet az iskolában szinte lehetetlen befolyásolni. Vagyis, az óvodai szint felett a nemi kapcsolatrendszer vonatkozásában már nem lehet semmi lényegeset tenni. Az ilyen típusú lemondó magatartás mellett megjelenik az a gondolat is, hogy léteznek ennél fontosabb problémák is.

Tudjuk, hogy a társadalmi probléma- és kérdésfelvetések könnyen kijátszhatók egymás ellen és így a rasszizmust, a szexizmust, a fogyatékos emberek diszkriminációját stb., mint egymás mellett álló, egymással rivalizáló, nem pedig mint összefüggő,

interdependens (kölcsönös) uralmi viszonyokat látja a közvélemény. Mindezekből következően tudomásul kell venni, hogy a nemek kérdésének tematizációja nem olyan szakterület, amelyet pusztán technikai alapon lehetne feldolgozni. A kérdés érzelmekkel telített és feszített, és úgy látszik, nem nagyon van még egy olyan kérdés, amely a résztvevők identitásának alapját ennyire érzékenyen érintené, akár azokról van szó, akik felvetik a kérdést, akár azokról, akik elhárítják.

Kutatókként vagy a téma elkötelezettjeiként is tudnunk kell, hogy intuitív módon ösztönösen védekezünk minden olyan jelenség ellen, ami megszokott látásmódunkat, cselekvésmintáinkat és az identitásról való elképzeléseinket zavarhatná.

Szükséges lenne tehát elfogadtatni a társadalom nagy többségével, hogy a nemek közötti esélyegyenlőtlenség sürgős megoldást igénylő súlyos probléma, amelynek fontosságáról, ma még a nők egy része sincs igazán meggyőződve. A nők ezzel kapcsolatos érdekérvényesítő képessége meglepően alacsony, más társadalmi csoportokkal versenyezve rendre háttérbe szorúlnak, gyakran duplán, azaz egy adott csoport (romák, fogyatékkal élők, stb.) nőtagjaként is. Bár a probléma kezelése egyelőre nehéznek tűnik Magyarországon, de el kell kezdeni, mert a társadalmi szerepek és előítéletek rendkívül lassan változnak.

Mivel a sztereotípiák uralta közvélekedés és az előítéleteség az átlagnál iskolázottabbak, a munka világában magasabb pozícióban lévők és jobb társadalmi státuszúak körében is jelen van, ezért számos elemző úgy véli, hogy a képzést velük kell és érdemes kezdeni. Ennek leghatékonyabb eszköze a személyes érintettség kibontása, amely leginkább a résztvevőkre szabott interaktív képzéseken, rendezvényeken valósítható meg.

A rendszerváltás kinyitotta és gazdagította a gondolkodási kereteket és a szerepkészletek tartalmát, ennek ellenére napjainkban együtt élnek a szabad választást és a paternalizmust igenlő, illetve a téma kapcsán tudatlan és érdektelen álláspontok. A nemek közötti esélyegyenlőség intézményes menedzmentjének fontosságáról nem csak a férfiakat kell meggyőzni, hanem gyakran a nőket is. Az erre való érzékenyítés eszközeit viszont úgy kell alakítani, hogy azzal az érintettek azonosulni tudjanak, elfogadják és használják is.

Az ő szabad ideje (1907)

Írta: Zofka Kveder

„Az iskolából jött.

Hét éves volt. „Menj ringatni!” parancsolta az anyja.

„Tóni – a fiútestvére – az udvarra mehet”.

Tóni az udvarra ment játszani, ő a legkisebb öccsét ringatta. Az ő szabad ideje.



Hazajött.

Tizenkét éves volt – kis újságkihordó lány.

A konyhában Tóni az anyánál ült.

Tóni egy péknél inaskodott és zsemlyéket hordott szét.

„Hordd te szét a kenyeret a mi utcánkban”, mondta neki az anya.

„Hadd melegedjék Tóni egy kissé.” Ugyanis tél volt.

És fogta a kosarat és újból

nekivágott a télnek,

hogyan Tóni egy kicsit melegedhessék. Az ő szabad ideje.



A gyárból jött.

Tizenkilenc éves volt. Naponként tizenkét órát dolgozott a gyárban.

„Főzd meg nekünk a vacsorát, éhesek vagyunk!” – mondta az anyja. Az anya nem élt már. Fogta magát és megfőzte a vacsorát az apjának és a fivérének meg magának.

A vacsoránál mondta az apa:

„Holnap vasárnap van, foltozd meg a hétköznapi kabátomat.”

„A mi ruháinkat is hozd rendbe!” – jelentkeztek a fiúk.

Másnap apa és a fivérek a kocsmában ittak, mert szükséges, hogy az ember kissé felüdítse magát...

Ő otthon ült és foltozta rongyos kabátjaikat. Az ő szabad ideje...



Hazajött.

Férjhez ment és két kisgyereke volt. Az egyik néhány hónapos, a másik két éves.

A férfi a gyárban dolgozott, ő délelőtt takarítást vállalt. Délután őrizte a két gyereket, meg a mosónő szomszédasszonyának a három gyereket is.

Vigyázott a gyerekekre és harisnyát kötött eladásra.

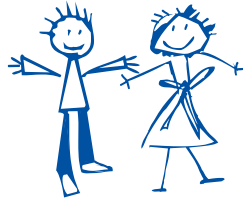
Nem tudta, mikor van az ő szabad ideje. Délelőtt, amikor háztól házhoz rohant mosni meg takarítani, vagy délután, amikor otthon ült és harisnyát kötött és nem vehette ölébe a gyermekeit, nehogy időt mulasszon. Még azt az édes csepp leánykáját sem, aki már próbált neki a csecsemő ringatásában segíteni.

Az ő szabad ideje...?!?"

(Megjelent: A nő és a társadalom – a Feministák Egyesülete és a Nőtisztviselők Országos Egyesülete hivatalos közlönyében, 1907. augusztus 1-én.)

Fogalmak és kifejezések jegyzéke

Gender-abc





..... **Anyagi függetlenség**

A nemek közötti egyenjogúság egy fontos célkitűzése, amely az egyenlő fizetés, az egyenlő hitellehetőségek, a munkaerőpiacon egyenlő feltételek és olyan egyenlő mértékű tulajdonmegosztás biztosításához vezet, mely a magánéletben meglévő nemi különbségeket is figyelembe veszi. Az anyagi függetlenség mind a férfi, mind a nő számára fontos ahhoz, hogy a családi élet és a munka összeegyeztethető legyen.

..... **Anyasági támogatás**

A családtámogatási ellátások egyik jövedelemnek nem minősülő formája, amelyet egyszeri összegben folyósítanak, hogy megkönnyítsék a családok gyermekneveléssel járó anyagi terheit.

..... **Apasági szabadság**

A munkahelytől való – időben korlátozott – távolmaradás lehetősége, amit az apa vehet igénybe gyermeke születésekor, vagy egy olyan éves vagy többéves szabadságolási időszak, amelyet az apa gyermekei nevelésére fordíthat.

..... **Attitűd**

Attitűdnek nevezzük azt a tudáshalmazt, amely összegzi az önmagunkkal, másokkal, a tárgyakkal, a különböző cselekedetekkel, eseményekkel vagy ötletekkel kapcsolatos értékeléseinket. Mivel hátterükben értékek állnak, az attitűdök azt fejezik ki, hogy bizonyos értékek tudatos vagy nem tudatos elfogadása milyen konkrét viselkedéseket és véleményeket eredményez. Az attitűdök lehetnek pozitívak, negatívak és semlegesek, melyek gyakran tükröződnek a viselkedésben is.



..... **Család és munka összeegyeztetése**

Olyan intézkedések halmaza, amelyek elősegítik a munka és a családi/háztartási kötelezettségek összeegyeztetését nők és férfiak esetében egyaránt. Ilyen pl. az ezt támogató munkahelyi környezeti struktúra kiépítése, a családi és szülői szabadságot biztosító rendszerek fejlesztése, a gyermek- és időskorú ellátási programok bevezetése, stb.

..... **Családbarát munkahely**

A családbarát település/lakókörnyezet/munkahely fogalma alatt az értjük, hogy a helyi munkáltatók és szolgáltatók - legyen szó állami vagy magáncégekről, önkormányzati szervekről vagy intézményekről - olyan eszközöket alkalmaznak, illetve olyan szolgáltatásokat nyújtanak, amelyek lehetővé teszik a dolgozók számára a munkából eredő kötelezettségek és a magánélethez kapcsolódó feladatok minél hatékonyabb összeegyeztetését. Ezen eszközök nagyobb arányú alkalmazása hozzájárul a foglalkoztatás bővüléséhez, különös tekintettel a nők munkaerőpiaci pozíciójának megerősítéséhez. Pontos definíciója nincs e fogalomnak, azonban a dolgozók időszakos orvosi kivizsgálása vagy a munkatársak gyermekei részére fenntartott gyermekmegőrzők éppúgy a családbarát munkahely jellemzői, mint a részmunkaidős vagy a távmunkás foglalkoztatás lehetősége.

..... **Családon belüli erőszak**

A nők elleni erőszak leggyakoribb formája. A családon belüli erőszak egyrészt a nők fizikai és lelki jóllétének megsértése, nyílt támadás emberi jogaik ellen, másrészt bűncselekmény is. Ez a jelenség létezik a társadalom minden rétegében és minden korosztályában, újszülöttől 90 éves korig. A családon belüli erőszakos cselekményeket „nők elleni erőszaknak” nevezték el, utalva

arra, hogy az áldozatok döntő többsége nő, míg az erőszak gyakorlója az esetek legnagyobb részében a férfi. A családon belüli erőszak számtalan módon megvalósulhat, leggyakrabban fizikai, szexuális, érzelmi, lelki erőszakként, de a bántalmazott személy pénzügyi, baráti, családi kapcsolatának korlátozásaként is jelentkezhet. A különböző erőszakformákat az erőszakos magatartások módszere (fizikai, lelki, szexuális erőszak), gyakorisága (rendszeres, eseti) és nagysága (tettleges becsületsértés, könnyű testi sértés vagy akár emberölés) alapján lehet elhatárolni. Az erőszak széles skálán mozoghat, kezdve a nem személyre irányuló erőszak-formáktól (tárgyak összetörése, rugdosása, háziállatok kínozása) egészen a legsúlyosabb fizikai sértésekig (erőszakos közöszlés, emberölés).

..... **Családtámogatási ellátások**

Olyan családi juttatások, amelyek a szülők választása szerint bármelyikük által igénybe vehető. A családtámogatási ellátások célja a családok szociális biztonságának elősegítése, a gyermeknevelés anyagi terheinek csökkentése. Az ellátások a gyermekes családok társadalmi esélyegyenlőségét, a gyermekvállalással járó többletterhek elismerését és a gyermekvállalás feltételeinek javítását kívánják szolgálni.



..... **Demokratikus deficit**

A nemek közötti egyensúly hiányának következménye, mely hittelenné teszi a demokratikus rendszert.

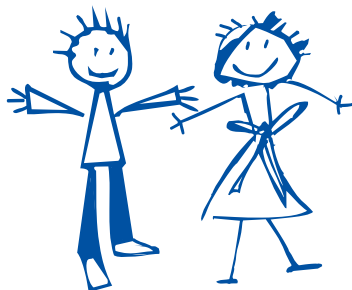
..... **Diszkrimináció**

Modern használatban olyan bánásmód, cselekedet, tevékenység, kijelentés, elmulasztott tett, viselkedés, amely az egyéneket valamely csoporthoz tartozásuk miatt különbözően kezeli, ami jellemzően egyes csoportok tagjait előnyösen, míg másokat hátrányosan érint. A diszkrimináció lehet ösztönös vagy tudatos, nyílt vagy burkolt is.

A nemi hovatartozás miatti diszkrimináción minden olyan megkülönböztetést, kizárást vagy korlátozást értünk, amelynek az a hatása vagy célja, hogy csorbítsa vagy megsemmisítse a politikai, gazdasági, társadalmi, kulturális, polgári vagy bármely más területen fennálló emberi jogok és alapvető szabadságjogok elismerését és megvalósítását a férfiak és a nők közötti egyenlőség alapján. Diszkriminálni annyit jelent, mint különbséget tenni vagy eltérő bánásmódot alkalmazni akkor, amikor nincs releváns különbség két személy vagy helyzet között, vagy ugyanolyan módon kezelni olyan szituációkat, amelyekben a tények eltérőek.

..... **Diszkriminációs perek**

A diszkrimináció tilalmát megsértő gyakorlat esetén a legnyilvánvalóbb jogorvoslati lehetőség a perindítás. A hatályos jogszabályok azonban csak arra adnak lehetőséget, hogy a sérelmet szenvedett, diszkriminált fél közvetlenül kezdeményezzen pert a jogsértővel szemben. A diszkrimináció azonban igen sok esetben nemcsak egy-egy személyt, hanem egy bizonyos csoporthoz tartozó minden embert érint, pl. általában véve a nőket. A jogirodalomban az ilyen esetekre ismert az ún. „actio popularis” jogintézménye, amely köznyelven azt jelenti, hogy a társadalom érdekeit sértő esetben egy személy vagy szervezet a közérdekre, illetve egy társadalmi csoport jogainak sérelmére hivatkozva léphet fel a jogsértővel szemben, peres eljárást vagy egyéb szankciót eredményező eljárást kezdeményezve.





..... **Egyenjogúság** (nők és férfiak között – az egyes nemek között)
A nemek közötti egyenjogúság alatt azt értjük, hogy minden emberi lény szabadon fejlesztheti személyes képességeit és szabadon dönthet anélkül, hogy alávetné magát a megcsontosodott nemi szerepek nyomán kialakult korlátozásoknak. A nők és a férfiak különböző viselkedési formáit, különböző vágyait és különböző szükségleteit azonos módon kell értékelni és bátorítani.

..... **Egyenjogúságon alapuló demokrácia**
Az az elv, miszerint a társadalom egyenlő jogokkal rendelkező nőkből és férfiakból áll, akik egyenlő módon részesülnek az állampolgári jogokból, amit a politika világában és a döntési pozíciókban való egyenlő képviselői biztosít. A nők és férfiak kiegyensúlyozott vagy azonos részvétele 40 és 60 % közötti arányban a demokrácia egyik alapelvét alkotja.

..... **Egyenlő bánásmód a nők és a férfiak számára**
Az egyenlő bánásmód követelménye a diszkrimináció tilalmát, ill. a hátrányos megkülönböztetéstől mentes élethez való jog garantálását jelenti. Az egyenlő bánásmód elve megköveteli a jogalkotóktól és a jogalkalmazóktól, hogy az összehasonlítható

helyzetben lévő, releváns tulajdonságaik tekintetében hasonló személyeket azonos módon kezelje, ez eltérő helyzeteket pedig ne azonosképpen szabályozza, értékelje.

A közvetlen és közvetett hátrányos (nemi) megkülönböztetés teljes hiányának biztosítása a nők és férfiak számára.

..... **Egyenlő munkáért egyenlő bér elve**

Az alapelv érvényesítésének célja, hogy a hasonló beosztásban dolgozó nők és férfiak jövedelme között ne legyen eltérés. Jelenleg ez még nem így van, hiszen Magyarországon a nők átlagosan 10-11 %-kal keresnek kevesebbet a férfiaknál, sok esetben csupán azért, mert nők. Mindez elsősorban arra vezethető vissza, hogy a két nemhez tartozók nagyon jelentősen eltérő munkát végeznek. Mintegy 35 olyan foglalkozás van pl., ahol kizárólag csak nők dolgoznak, ezek általában az alacsonyabb presztízsű vagy egyszerűen csak a rosszul fizetett foglalkozások közé tartoznak. A női-férfi keresetek különbségének jó része a foglalkozási szegregációval, az előítéletekkel és a társadalmi szerepekről vallott sztereotípiákkal magyarázható.

..... **Egyenlőség** (nők és férfiak között)

A nemek közötti egyenlőség elve kimondja, hogy minden emberi lény szabadon fejlesztheti személyes képességeit, és szabadon dönthet anélkül, hogy tartania kellene magát a megrögzült nemi szerepek által felállított korlátokhoz. A nők és a férfiak különböző viselkedési formáit, vágyait és szükségleteit azonos mértékben kell figyelembe venni, értékelni és bátorítani.

..... **Egyenlőségi normák** (equality standards)

Az esélyegyenlőség megvalósítása érdekében meghatározott alapvető követelmények, egyértelmű előírások összessége.

..... **Egyenlőtlenség**

A fogalmat ne tévesszük össze az esélyegyenlőtlenséggel. A társadalom az eltérő teljesítményeket eltérően jutalmazza, ez természetes velejárója a társadalom működésének. Emiatt egyenlőtlenségek rendkívül gyakran és minden élethelyzetben előfordulnak. A nők és férfiak közötti egyenlőtlenségek vizsgálata lehetőséget teremt arra, hogy megállapíthassuk, egy adott egyenlőtlenség egyben igazságtalanságot is rejt-e magában. Ha igen, azt az egyenlőtlenséget meg kell szüntetni.

..... **Elférfiasodott szakok**

Egyes egyetemi, főiskolai szakokon a férfiak száma jelentősen meghaladja a nők számát. Pl. műszaki, informatikai, katonai, rendvédelmi szakok.

..... **Elnőiesedett szakok**

Egyes egyetemi, főiskolai szakokon a nők száma jelentősen meghaladja a férfiak számát. Pl. tanító- és óvodapedagógus, szociális, bölcsészeti és gyógypedagógiai szakok.

..... **Előítélet**

Valamely személlyel szemben érzett idegenkedő vagy ellenséges attitűd (beállítódás), melynek alapja pusztán annyiban van, hogy az illető személy egy adott csoporthoz tartozik és ennek következtében feltételezzük róla, hogy a csoportnak tulajdonított negatív tulajdonságokkal ő is rendelkezik

..... **Emberi jogok**

Azok a jogok, amelyek az állampolgárt mint emberi lényt megilletik: az élethez és a testi épséghez való jog, jog az egyenlőséghez, a munkához, a táplálkozáshoz, az egészséghez, a neveléshez. Az embert megillető jogok különböző generációkat alkotnak. Az

emberi jogok első nemzedékéhez a szabadságjogok (polgári és politikai) tartoznak, amelyek egyrészt a polgári jogokon keresztül a magánélet zavartalanságát szolgálják (pl. élethez való jog, az embertelen bánásmód tilalma, a levéltitokhoz való jog, a magánlakás sérthetlenségéhez való jog, stb.), másrészt a politikai jogokon keresztül a köztevékenység szabadságát (a politikai akaratképzésben és a közügyek megvitatásában való részvétel lehetősége, amelyek közé tartozik pl. a véleménynyilvánítás szabadsága, a sajtószabadság, a gyülekezési és egyesülési szabadság). A második generációs jogok a szociális jogok (gazdasági, szociális és kulturális jogok együttese). A gazdasági jogok rendszerében tipikus pl. a munkához való jog, a megfelelő munkakörülményekhez való jog, a szakszervezetek létrehozásához való jog, pihenéshez (fizetett szabadsághoz) való jog, sztrájkjog, kényszermunka tilalma. A szociális jogok körében tipikus pl. a társadalombiztosításhoz való jog, egészségügyi ellátáshoz való jog, lakhatáshoz való jog, megélhetéshez való jog, az anyák, gyermekek, időskorúak különleges védelme. A kulturális jogok körében tipikus pl. az oktatáshoz való jog, művelődéshez való jog, a tudomány, az oktatás és a művészetek szabadsága. A harmadik generációs jogok a globális problémák miatt jelentek meg a XX. század második felében, egyrészt a fejlett északi és a fejlődő déli államok közötti különbségek, másrészt az egyes államok keretei között már nem megoldható problémák, nehézségek miatt. Ennek megfelelően a harmadik generációs jogok két csoportba sorolhatók. Egyrészt

a fejlődő világbeli nemzeti erők követeléseit és a hatalom globális újraelosztásának igényét megjelenítő jogok, mint pl. a népek joga a politikai, kulturális, gazdasági, szociális önrendelkezéshez, a népek joga a gazdasági és szociális fejlődéshez, a népek joga az emberiség közös örökségéből való részesedéshez. Másrészt az egyes államok eredménytelensége vagy tehetetlensége miatt megfogalmazott jogok, mint pl. a békéhez való jog, az egészséges környezethez való jog vagy a humanitárius segélyhez való jog katasztrófa esetén.

..... **Esélyegyenlőség**

Mindazon jogi és nem jogi eszközök összessége, amelyek azt a végső célt szolgálják, hogy a nők a férfiakkal egyenlő eséllyel érvényesülhessenek az élet legkülönbözőbb területein. Az esélyegyenlőség biztosítása a hátrányos helyzetben lévő személyeket/csoportokat érintő olyan pozitív intézkedéseket jelent, amelyek lehetővé teszik, hogy a hátrányos helyzetben lévők hátrányait csökkenteni vagy megszüntetni lehessen. Cél, hogy az egyént a társadalmi előnyökkel járó pozíciók elérésében ne befolyásolják azon tulajdonságai, melyeknek alakítására nincs lehetősége. Ilyen tulajdonság például az is, hogy valaki nőnek vagy férfinak születik.

..... **Esélyegyenlőségi terv**

A hátrányos megkülönböztetés csökkentése érdekében az ötven főnél több munkavállalót foglalkoztató költségvetési szervek és többségi állami tulajdonban lévő jogi személyek kötelezettsége esélyegyenlőségi tervet készíteni. A tervnek tartalmaznia kell az adott szervezet hátrányos helyzetű munkavállalóinak, többek között a nők foglalkoztatási helyzetének elemzését, a munkáltatónak az esélyegyenlőség biztosítására vonatkozó céljait és az azok eléréséhez szükséges eszközöket. Kiemelt jelentőségű a bérezések, juttatások, munkakörülmények, felvételi elvek és a szakmai előmeneteli lehetőségek terén kialakított esélyegyenlőséget célzó intézkedések meghozatala.



..... **Feminizálódó szegénység**

Magyarországon a szegénységkockázat szempontjából a nők foglalkozási szerkezete a férfiakénál kedvezőtlenebb. A védelemben alig részesülő, rugalmas foglalkoztatási formákat a nők számára tartja fenn a munkaerőpiac. Az elnöiesedés mechanizmusa

a foglalkozási hierarchia alsó szféráiba szorítja ki a nőket, ahol az elérhető jövedelem, az állásbiztonság az átlagosnál rosszabb, a szegénységkockázat pedig nagyobb. Keresethátrányuk az életpálya egészében fennáll, s az idő előrehaladásával az olló nyílik. A keresetkülönbség életük teljes hosszán korlátozza a családon belüli pénzügyi egyensúly létrejöttét, amely befolyásolja a javakhoz való hozzáférésük lehetőségét, a szükségletkielégítésük mértékét és konzerválja a patriarchális családi viszonyokat is. Jelentős a nők közvetett szegénységkockázata is. A rendszerváltást követő nagy mértékű jövedelem differenciálódás kedvezőtlen hatásai a nőket nagyobb mértékben sújtják, mint a férfiakat, mert a leszakadt családokban elsősorban a nőkre hárul a gyakran alapvető létfeltételek megteremtéséhez sem elegendő jövedelem előteremtése. A csökkenő családi jövedelmek is a nők helyzetét nehezítik, mivel főként ők gazdálkodnak a csökkenő pénzbevétellel, hiszen a családon belüli munkamegosztás konzervatív mintái elsősorban a szegényebb családokban jellemzők. A gyermekek szegénysége is feltételezhetően nagyobb mértékben érinti a nőket, mint a férfiakat, mert a szegény gyerekek többsége a többgyermekes családokban és a gyermekeket egyedül nevelő anyák családjaiban koncentrálódik, és ezekben a családokban a házimunka és a gyermekek gondozása nagyobb mértékben hárul a nőkre, mint a férfiakra. De a férfiak helyzetének romlása is a nőkre gyakorol negatív hatást, a családfő talajvesztése a nőkre hárít nagy terheket. A munkanélküliség és betegség miatt talajt

és szerepet veszett - esetenként alkoholizmusba menekülő - férfi helyett a nő tartja össze a családot, és gazdálkodik a gyakran a fizikai lét újratermeléséhez sem elegendő jövedelemmel.

..... **Foglalkoztatás horizontális szegregációja**

Egyfajta foglalkozási elkülönülés a nemek között, amelyet a munkaerőpiac működési mechanizmusai tartanak fenn és amit a szocializáció folyamata átörökít és megerősít. A nőket nagyobb arányban foglalkoztató - feminizált - foglalkozások úgy épülnek be és úgy rögzülnek a köztudatban, mint eleve nőinek rendelt foglalkozások. Ezt a jelenséget a szakirodalom önmagát beteljesítő folyamatnak nevezi. A szocializáció közvetíti és újratermeli a munkamegosztás során rögzült értékeket, amit a gyakorlatban a lányok pályaválasztása valósít meg. Hazai és nemzetközi tapasztalatok szerint a lányok többsége - még erőteljes propaganda ellenére is - hagyományosan nőinek ítélt foglalkozásokat választ.

Ebből következően a horizontális szegregáció azt jelenti, hogy az eltérő nemi szocializáció és a nemi szerepeknek való megfelelés igénye következtében a férfiak és a nők más-más pályákon, gazdasági területen, szektorokban, foglalkozásokban indulnak el. Ennek következtében ritkán mérettetnek meg egymással.

..... **Foglalkoztatás vertikális szegregációja**

Az utóbbi évtizedekben a nők képzettségi szintje jelentősen emelkedett, olyannyira, hogy mára több a diplomás nő, mint a férfi, mégis rendkívül alacsony a nők aránya az egyes foglalkozási területek hierarchiájának magasabb szintjein. A legmagasabb pozíciókban ma még a férfiak dominanciája a jellemző. A kialakult érdek- és hatalmi viszonyok, az újratermelődő sztereotípiák és a rögzült előítéletek megakadályozzák a nőket abban, hogy tömegesen tölthessenek be magas szintű vezetői státuszokat.

..... **Foglalkoztatási szegregáció**

Nők vagy férfiak koncentrált jelenléte a foglalkoztatás különböző formáiban és szintjein. Tipikus helyzet, hogy a nők, a férfiakhoz képest a foglalkoztatási skála szélén (horizontális szegregáció) és a legalacsonyabb szinteken (vertikális szegregáció) helyezkednek el.



..... **Gender** (társadalmi nem)

A társadalmilag és kulturálisan meghatározott 'nem' angol fogalma. (A biológiai nem fogalmát az angolban a 'sex' szó jelöli.) A fogalom a nők alárendelt státusának felismerése nyomán született meg, amely ma már alapvető szocio-kulturális változónak számít, hasonlóképpen az osztály, az életkor, a faji és az etnikai hovatartozás változókhöz. A társadalmi nem fogalma nem csak a nőkre, hanem mind a nőkre, mind a férfiakra, valamint a két nem egymáshoz viszonyított relatív státusára is reflektál. A társadalmi nemek egyenlősége az emberi-szociális fejlettség azt a szintjét jelenti, ahol „az egyének jogai, felelősségei és lehetőségei nem függenek attól, hogy nőnek vagy férfinak születtek-e”.

..... **Gender budgeting**

Nemekre vonatkozó költségvetés, amely egyfajta elemzési eszköz. Lehetővé teszi egy olyan költségvetés összeállítását, amely a nők érdekeit jobban követi. A gender mainstreaming egyik fontos eszköze a női szegénység felszámolására, amely az adott ország költségvetési intézkedéseire irányul, melynek keretében egy adott pénzügyi intézkedés esetében figyelembe veszik azt is, hogy annak milyen következménye van/lesz a nők és férfiak esélyegyenlőségére.

..... **Gender mainstreaming**

Az a stratégia, melynek segítségével a nők és a férfiak egyenlőségének minden szinten és minden területen történő érvényesítése megvalósítható. A gender mainstreaming a nemek dimenziójának beépítése a politikai/eljárási folyamatok minden egyes szintjén a tervezésbe, a kivitelezésbe, a monitorozásba, és az értékelésbe azzal a céllal, hogy elősegítsék a nők és a férfiak közötti egyenlőség érvényesülését. Annak a hatásvizsgálatát jelenti, hogy hogyan befolyásolják a különféle szakmapolitikai döntések és eljárások a nők és a férfiak életét és helyzetét. Továbbá azt a felelősségvállalást is jelenti, hogy ezeket az értékeléseket, ha szükséges, felül is vizsgálják. Ez a módja annak, hogy a nemek egyenlősége konkrét valósággá váljék a nők és a férfiak életében.

..... **Gender szakértelem**

A nemek kapcsolatrendszerének történelmi hátterének, valamint az egy konkrét helyzet elemzésére, az egyenlőségi célok megfogalmazására és a végrehajtási folyamat kidolgozására, nyomon követésére szolgáló aktuális eszközök ismerete.

..... **Gender-érzékeny képzés**

A gender-elveket a képzés folyamatában is érvényesíteni kell. Az Európai Bizottság 2006-2010. évi ütemtervében kimondja, hogy „...a döntéshozatal során összpontosítania kell a nemekhez kötődő sztereotípiák leküzdésére már az egészen fiatal korosztály esetében is, azáltal, hogy a tanárok és a diákok számára figyelemfelkeltő képzést szerveznek és a hagyományostól eltérő iskolai karrier vállalására ösztönzik a fiatal lányokat és fiúkat.”

..... **Gender-specifikus képzés**

Az általános horizontális elvből következően a gender elveket a képzés folyamatában is érvényesíteni kell, melynek keretében kellő érzékenységgel kell viseltetni a különbözőségek iránt, valamint ösztönözni és támogatni a nemek párbeszédét. A gender stratégia három területre fókuszál, a) a gender-kompetenciák és a tolerancia kialakítása az oktatás egész folyamatában az óvodától a felnőttképzésig, b) tudatos pályorientáció a nem hagyományos női és férfi szakmák elsajátítására, c) a képzési folyamat hatékonyabbá tétele a nemek szerinti különbözőségek figyelembevételével.

..... **Gender-státusz**

A szervezetek társadalmi nemi állapota, mely azt mutatja meg, hogy egy szervezet hol tart a gender-kérdés megoldásában, mely problémákat sikerült már leküzdenie és melyeket nem. Kifejezi, hogy milyen, a nemek társadalmi egyenlőségéhez kapcsolódó személyes beállítottságok és magatartások jelennek meg egy szervezeten belül. Módszere: a jellemző magatartásminták megfigyelésével megállapítható, hogy a három csoport: (1) a vezetés, (2) az alkalmazottak és (3) a társadalmi nemi változások aktivistái milyen „fejlettségi fokon” állnak, majd ezek segítségével eldöntik, hogy milyen lépéseket kell megtenni a fejlődéshez.

..... **Gender-szemponútú elemzés**

Olyan tevékenység, melynek keretében egy vizsgált jelenséget, helyzetet, csoportot stb. a társadalmi nemi kapcsolatrendszeren keresztül írnak le. Felfedezik, leírják és egyben értékelik is a legjellemzőbb különbségeket.

..... **Gender-szempon tú tudatformálás**

A gender-kérdés tudatosulása sokféle lehet, attól függően, hogy az egyes személyek mennyire vannak tudatában a kérdés jelentőségének. A tudatosság növelése mint cél, az emberek tudatának megváltozásához vezet, amely elősegíti a nemek egyenlősége iránti érzékenység növekedését és egy felelősebb magatartás kialakulását.

..... **Gender-szenzitiv képi ábrázolás**

A nemek egyenlősége iránt érzékeny képi ábrázolás, vagyis a nemi sztereotípiákat tükröző képek kerülése.

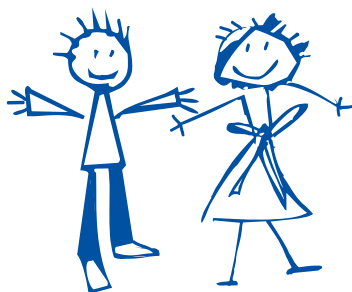
..... **Gender-szenzitiv nyelvhasználat**

A nemek egyenlősége iránt érzékeny nyelvhasználat, amely a valóságot, egyúttal mindig a nemek konkrét viszonyát fejezik ki. A gender-szenzitiv nyelvhasználat jellemzője, hogy mindkét nemet „láthatóvá teszi”, a nőket és a férfiakat konkrétan megnevezi, a nemi sztereotípiákat tükröző megfogalmazásokat és képeket kerül, mindez fontos eszköze az esélyegyenlőség megteremtésének.



..... **Hátrányos megkülönböztetés**

A hátrányos megkülönböztetés a szociológiában ösztönösen vagy tudatosan kirekesztő, megalázó cselekedetet jelent. Indítéka lehet a fölérendeltség - uralom, elsődlegesség, dominancia - megszerzése vagy megtartása egy adott embercsoporton belül vagy csoportok között. Az egyenlő bánásmód elvével ellentétes eljárás.





..... **Identitás**

Önazonosság. Feminista értelmezésben a fogalom kiemeli a női lét és a férfi lét mint különböző nemek történelmi-társadalmi jellegzetességeit és szimbolikus jegyeit.

..... **Irányelvek** (a pozitív diszkrimináció érvényesítése érdekében)

A pozitív lépések vagy megerősítő intézkedések egyik csoportja a pozitív diszkrimináción belül, amelyek a munkáltatók, felvételiztetők számára jelölik ki a követendő magatartást. Ilyen irányelv pl. az, amely szerint valamely hátrányos helyzetű csoport tagja a munkafelvétel vagy egyetemi, főiskolai felvételi során elsőbbséget élvez akkor, ha képzettsége, rátermettsége közel azonos a többséghez tartozó jelentkezőével.



..... **Kontraszelekció**

Az érdemtelenek, a gyengébb tehetségűek javára végzett kiválasztás. A fogalom a nők hátrányos munkaerőpiaci helyzetével kapcsolatosan olyan összefüggésben merül fel, hogy a munkaerőpiaci szegregáció rontja a női foglalkozások presztízsét és káros kontraszelekciót eredményez.

..... **Közvetett diszkrimináció**

Amikor egy látszólag semleges törvény, szabályzat, politika vagy gyakorlat aránytalanul nagyobb hátrányos hatással van az egyik nem képviselőire, anélkül, hogy az eltérő bánásmódot bármely objektív körülmény indokolná. Közvetett diszkrimináció valósul meg, ha pl. valamely munkakör betöltéséhez - a munka ellátásához nem szükséges - érettségit követel a munkáltató, ezzel pl. a szegényebb roma lakosokat kiszorítja a munkafelvételből, de akkor is, ha pl. bizonyos testmagasságot írnak elő valamely közigazgatási poszt betöltésére (ahogyan Belgiumban megtörtént), hátrányos helyzetbe hozva ezzel a női jelentkezőket.

..... **Közvetlen diszkrimináció**

Közvetlen diszkriminációnak nevezzük, ha neme, vallása, személyes vagy politikai meggyőződése, faji hovatartozása, nemzetisége, szexuális irányultsága, családi állapota, stb. alapján valakivel kedvezőtlenebbül bánnak, mint a hasonló helyzetben lévő más személyekkel.

..... **Kritikus nemi arány**

Egy társadalom fejlettségének az is mutatója, hogy mennyire támogatott a nők és férfiak egyenlő arányú részvétele a politikai és a közéletben, valamint az élet minden egyéb területén. A társadalom számára rendkívül fontos, hogy mind a férfiak, mind a nők különböző élettapasztalataikkal részesei legyenek a társadalmi döntéshozatalnak. Amennyiben a nők vagy a férfiak száma bármely döntéshozó testületben legalább egyharmad részben megjelenik (kritikus arány) befolyásolni tudják annak napirendjét és ez valós lehetőséget biztosít a választásra.

..... **Különbözőségek**

Az egyének értékrendjében, magatartásában, kultúrájában, hitében, etnikai gyökereiben, szexuális irányultságában, képességeiben, tudásában és élettapasztalataiban megnyilvánuló különbségek.

..... **Kvótarendszer**

A fordított megkülönböztetést alkalmazó lépések egyik formája, amelyek pl. egy munkafelvétel, egyetemi felvétel, stb. során előnyben részesítik a hátrányos helyzetben lévő csoporthoz tartozó jelentkezőket. E módszer egyik legismertebbike a kvótarendszer, amelynek célja, hogy a lakossági arányszámoknak megfelelő arányokat érjen el a hátrányos helyzetű csoportok tekintetében pl. a foglalkoztatás és az oktatás területén. Kvóták alkalmazására sor kerülhet a politikai életben is, a kisebbségek parlamenti, önkormányzati képviselőinek biztosítása érdekében.



..... **Láthatatlan akadályok**

Azoknak a magatartásformáknak az összessége, amelyek a hagyományosan létező előítéletek, normák és értékrendek miatt megakadályozzák, hogy a nők teljes értékű részesei lehessenek a társadalomnak.



..... **Mainstreaming** (A nemek közötti egyenlőség elvének alkalmazása)

Hosszú távú stratégia az egyenlő bánásmód érvényesítésére és az esélyegyenlőség közelítésére, amely három alapelvet követ: a) elismeri a különbözőséget és a sokszínűséget b) érvényesíti a demokrácia elveit, biztosítja a demokratikus részvételt c) igazságos és egyenlő bánásmódot garantál. Angol kifejezés, amely arra a törekvésre utal, ami igyekszik érvényesíteni a női szempontot minden politikai döntésben, tervkészítésben és kormányzati cselekedetben. A férfiakhoz és nőköz kötődő helyzeteknek, megfontolásoknak és szükségleteknek a módszeres alkalmazása és figyelembevétele abból a célból, hogy elősegítsék a nők és a férfiak közötti egyenlőség megvalósulását, továbbá felhasználjanak mindenféle eszközt, amelyekkel fel lehet hívni a figyelmet az említett egyenlőség elérésének szükségességére, szem előtt tartva azonban még a tervezés időszakában azt, hogy a megvalósítás idején milyen hatással lesz a nők és a férfiak helyzetére.

..... **Mobilitás**

A társadalmi mobilitás nagyon leegyszerűsítve nem más, mint az egyén társadalmi helyzetének megváltozása. Ez történhet a foglalkozási kategóriák mentén (pl., ha az egyén foglalkozásának változása miatt alulról felfelé vagy felülről lefelé mozog a társadalmi hierarchiában), de történhet mindazon ismérvek

mentén, amelyeket a társadalmi egyenlőtlenségek dimenziójaként definiálhatunk (pl. vagyon, jövedelem, iskolai végzettség, stb.). Az e kategóriák közötti mozgásokat is mobilitásnak tekintjük. Mindezekből következően a társadalmi mobilitás szorosan összefügg a társadalmi egyenlőtlenségekkel. Tény, hogy pl. az eltérő helyzetű családok gyermekeinek eltérő esélyeik vannak arra, hogy valamely kedvezőbb társadalmi pozícióba kerülhessenek, vagyis különbözőek a társadalmi mobilitási esélyeik, ezért tekinthetjük az egyenlőtlenségek egyik fajtájának.

..... **Munkaerőpiaci elkülönítés megszüntetése**

A munkaerőpiacon meglévő horizontális és vertikális szegregáció csökkentésére vagy megszüntetésére irányuló politika.

..... **Munkahelyi méltóság**

Tisztelethez való jog, és különösen védelem a munkahelyi szexuális és más zaklatásokkal szemben.



..... **Nem**

Az a nézetrendszer, amely a nők és a férfiak helyzetében fennálló társadalmi különbségeket vizsgálja. Ezek idővel változhatnak és jelentős eltéréseket mutathatnak a különböző kultúrák között vagy akár ugyanazon kultúrán belül is.

..... **Nem fizetett munkák elismerése és értékelése**

Az olyan fizetéssel nem jutalmazott munkák mennyiségi felmérése, amelyek a nemzeti jövedelemben nem jelennek meg, nem tartoznak a nemzetgazdasági tevékenységek körébe, így például a házimunka, a gyermeknevelés és a magatehetetlen személyekről való gondoskodás, a főzés a család számára, közösségi és egyéb önkéntes munka.

..... **Nemek egyenlőségét érvényesítő vezetés** (gender equality management)

Olyan vállalat- és személyzetvezetési gyakorlat, amely az egyenlő bánásmód célját a gender mainstreaming értelmében integrálja és valósítja meg. A nemek egyenlőségét érvényesítő vezetés magában foglalja a férfiak és nők adottságainak, képességeinek és kvalitásainak felismerését, támogatását és felhasználását, valamint az esélyegyenlőségnek a vállalati kultúra alapértékeként való meghatározását.

..... **Nemek közötti egyenjogúság**

A nők és a férfiak közti különbségek és eltérő szerepek elfogadása és egyenértékűnek tekintése. Az egyenjogúság fogalma tartalmazza a különbözőségi jogát. A lényeg, hogy a nemek társadalmi felépítésében biztosítsunk helyet a különbségeknek és zárjuk ki azt a képet, mely a hierarchiában feljebb helyezi a férfit, mint a nőt. Ez magában foglalja a nők és férfiak közti valódi partneri viszonyt és közös felelősségüket a magán- és közéletben levő egyenlőtlenségek eltüntetésében.

..... **Nemek közötti egyenlőség**

Lényege, hogy mindkét nem egyenlő mértékben van jelen a közélet és a magánélet minden szférájában hatalom, részvétel és láthatóság szempontjából egyaránt. A nemek közötti egyenlőség ellentéte, melynek célja, hogy elősegítse a nők és férfiak teljes részvételét a társadalomban.

..... **Nemek közötti egyenlőtlenség**

A nők és a férfiak között bármely területen felfedezhető egyenlőtlenség, amely a részvételi arányukat, hozzáférési lehetőségeiket, jogaikat, jövedelmüket vagy egyéb teljesítményüket érinti.

..... **Nemek közötti jövedelemkülönbség**

A férfiak és nők átlagjövedelme közötti különbség, amely egyrészt az eltérő beosztásokból, másrészt a közvetlen megkülönböztetésből ered.

..... **Nemek közötti munkamegosztás**

A jövedelemmel elismert és a jövedelemmel el nem ismert munkák megosztása a nők és a férfiak között a magán- és a közéletben.

..... **Nemek közötti összehasonlító elemzés**

A különbségek tanulmányozása a feltételek, szükségletek, részvételi arány, forrásokhoz való hozzáférés, vagyonkezelés, döntési pozíciók tárgyában, valamint a nőkről és a férfiakra – a nemük alapján számukra hagyományosan kiosztott szerepek nyomán – kialakult kép vizsgálata.

..... **Nemek közötti szakadék**

Bármely területen meglévő különbség a nők és a férfiak között – részvételük, a forrásokhoz való hozzáférésük, jogaik, bérezésük vagy juttatásaik mértékét illetően.

..... **Nemek tudományának kutatása**

A gender mainstreaming egyik legfontosabb alapja, általa lehet a leghatékonyabban megtalálni az aktuális problémákat és kérdéseket egy adott területen. A kutatás nemek szerint felosztott statisztikákat és prognózisokat biztosít, pontos képet ad a nemek közötti aktuális kapcsolatokról. A kutatások, melyek leginkább egyetemeken és tudományos intézetekben folytatott nemekkel kapcsolatos alapkutatások, új területek és nézőpontok kialakulását eredményezik, valamint mélyebb ismereteket adnak a nemek közti viszonyok szerveződésének mechanizmusairól.

..... **Nemi alapon felépülő rendszer**

Gazdasági, társadalmi és politikai struktúrák rendszere, amely fenntartja és megőrzi a férfiakat és nőket megkülönböztető nemi jellegzetességeket és szerepeket.

..... **Nemi alapú hátrányos megkülönböztetés**

A férfiak és nők közötti megkülönböztetés, vagyis a nemi diszkrimináció jelenti az egyik leggyakrabban előforduló esetkört, amire jó példa az, ha egy munkahelyen az egyik nem képviselői hasonló munkakörben egyenlő teljesítmény mellett kevesebb

bért kapnak, mint ellenkező nemű munkatársaik. Fontos felhívni a figyelmet arra, hogy a nemi diszkrimináció korántsem csak a nők hátrányos megkülönböztetését jelenti, éppen úgy diszkrimináció a férfiak hátrányos helyzetbe hozása is.

..... **Nemi alapú társadalmi szerződés**

Írott és íratlan szabályok összessége, amelyek a női-férfi kapcsolatokat szabályozzák és amelyek alapján eltérő munkát és értéket, különböző felelősséget és kötelezettséget tulajdonítunk a férfiaknak és a nőknek. Három szinten jelenik meg: társadalmi felépítmény (társadalmi normák és értékek), intézmények (család, szociális- és oktatási rendszer, munkahely) és a szocializációs folyamatok, különösen a családon belül.

..... **Nemi arány**

A nők és a férfiak közötti egyenlőtlen hatalommegosztás, ami egy meghatározott rendszert jellemez.

..... **Nemi hatásvizsgálat**

Olyan – kutatók által kifejlesztett - eszközrendszer, amely képes mérni az országos politikában felmerülő javaslatok nemekre gyakorolt hatását, még a végleges politikai döntés meghozatala előtt. Előnye abban rejlik, hogy a politikai javaslatoknak az egyenjogúság szempontjából történő felülvizsgálatára kényszerít.

..... **Nemi identitás**

Az a nemi szerep, amellyel egy személy azonosul, vagyis, hogy valaki férfiként, nőként vagy esetleg valahogy máshogy határozza meg önmagát.

..... **Nemi sajátosságok figyelembevétele**

A nemi különbségek figyelembevétele bármely környezetben és politikai tevékenységben.

..... **Nemi szempont alapján történő ellenőrzés**

A politikai indítványok ellenőrzése abból a célból, hogy biztosan elkerülhetőek legyenek az egyes nemekre vonatkozó esetleges hátrányos megkülönböztetések, ezzel is előmozdítva a nemek közötti egyenlőséget.

..... **Nemi szempont alkalmazásának ellenőrzése**

Politikai döntések, programok és intézményi működés vizsgálata és értékelése abból a szempontból, hogyan alkalmazzák a nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos feltételrendszert.

..... **Nemi szerepek**

A társadalom által konstruált női-férfi szerepek, melyeket nemük alapján tulajdonítanak az embereknek. A nemi szerepek bizonyos társadalmi-gazdasági, politikai és kulturális összefüggések függvényei. A nemi szerepeket megtanuljuk, melyek gazdag variációkat mutatnak az egyes kultúrákon belül és a kultúrák között is. Az egyén biológiai nemétől eltérően a nemi szerepek változhatnak, ill. változtathatók.

..... **Nemi sztereotípiák**

A férfiakra és a nőkre vonatkozó sztereotípiák egyaránt azokon az elméleteken és véleményeken alapulnak, amelyek szerint a biológiai nem meghatároz bizonyos „természetes” tulajdonságokat, amelyek megkülönböztetik a nőt a férfiatól. Valójában ezek a tulajdonságok kulturális beidegződések, amiket egy bizonyos egyénre alkalmaznak biológiai neme függvényében. A nemi

sztereotípiá behatárolja a nők és a férfiak fejlődését, amennyiben mindig különböző képességek, értékek és magatartásformák fejlődését segíti. A nemi sztereotípiá szerint a nők engedékenyek, nincs érzékük a technikai-tudományos tárgyak iránt és szeretnek másokkal foglalkozni. A férfiak viszont önállóak, jelentős logikai képességekkel vannak megáldva, aminek köszönhetően kitűnnek a technikai-matematikai jellegű tárgyakban. Az ilyen mértékben leegyszerűsített látásmód elsősorban a nőket hozza hátrányos helyzetbe, mivel korlátozza képzési és szakmai perspektívájukat, a humán tudományok felé tereli őket, ami aztán nehezzé teszi számukra, hogy beilleszkedjenek a munka világába.

..... **Nemiség**

Azok a biológiai jegyek, amelyek alapján az emberi faj nőkre és férfiakra oszlik.

..... **Nem-specifikus adatok**

Bármely statisztikai adatok nemek szerinti bontásban történő közlése.

..... **Nő- és gyermekkereskedelem**

A gyermek- és nőkereskedelem a rabszolgatartás modernkori formája. Évente több ezer nőt és gyermeket visznek el egyik országból a másikba, gyakran Kelet-Európából Nyugat-Európába, egyfajta emberkereskedelem részeként. Az effajta emberkereskedelem elsődleges célja a szexuális kizsákmányolás, de egyúttal törvénybe ütköző munkaerőforrást is jelenthet. Az emberkereskedelem a szexuális erőszak egyik súlyos változata, amely a nemek közötti egyenjogúság elvével semmiképpen sem összeegyeztethető. A szegénységben élő nőket és gyermekeket kiváltképp veszélyezteti az emberkereskedelem, melyet anyagi haszonszerzés által motivált és nemritkán a szervezett bűnözésben is résztvevő emberkereskedők bonyolítanak. Az emberkereskedelem a szervezett bűnözés egy súlyos formája, mely az emberi jogokat komolyan sértő cselekedetnek minősül. Évente sok ezer fiatal nőt és lányt csálnak el, rabolnak el vagy adnak el kényszerprostitúcióba és a szexuális rabszolgaság más formába. Ezt a folyamatot jelentősen megkönnyítik a modern technológiák és a globalizáció. Az emberkereskedelem mögött olyan okokat találunk, mint a szegénység, a munkanélküliség, az iskolázottság hiánya, amelyek mindegyike arra kényszeríti az embereket, hogy kockázatokat vállaljanak életminőségük javítása érdekében. A naiv és kétségbeesett fiatal nők szexrabszolgaságba történő eladása az egyik leggyorsabban terjedő bűntett a világ gazdaságában.

..... **Női szakmák**

Olyan tevékenységi területek, ahol aránytalanul magas a nők részvétele és amelyeket túlnyomóan az alacsony jövedelmi viszonyok, minimális karrier- és továbbképzési lehetőség jellemez. Szakértők jó néhány női szakmát egyúttal „zsákutca-szakmának” is tekintenek.

..... **Nők emberi jogai**

A női jogok olyan emberi jogok, amelyek elidegeníthetetlenek és elválaszthatatlanok az egyetemes emberi jogoktól és amelyekre a nők jogosultak pusztán annak folytán, hogy emberi lények.

..... **Nők hátrányos munkaerőpiaci helyzete**

A nők hátrányos munkaerőpiaci helyzete Magyarországon is jellemző. A gyermekszülés és gyermeknevelés miatt többségük megszakítja munkáját, esetenként többször is, amely hátrányosan befolyásolja munkahelyi karrierjüket. Előmenetelük a férfiakénál korlátozottabbak, Magyarországon is jelen van az üvegplafon, melynek hatására a foglalkozási hierarchia csúcsán elenyésző a nők száma. A foglalkozások besorolása sem kedvez a nőknek, a munkaerőpiaci értékítélet a férfi munkaerő sajátosságait preferálja.

A munkaerőpiaci szegregáció rontja a női foglalkozások presztízsét és káros kontraszelekciót eredményez. A nők a férfiaknál gyengébbek érdekeik felismerésében és védelmében, ami kifejezésre jut a hátrányukra megnyilvánuló keresetkülönbségekben is.

..... **Nők kettős feladata**

A kereső nőkre – a társadalmi munkamegosztásban betöltött sajátos szerepük miatt, kettős feladat teljesítése hárul. A kereső munka mellett ők végzik a háztartási-gyermeknevelési teendők többségét. Ez túlzott munkaterhet hárít rájuk, az utazással együtt többségük napi 14-15 órát dolgozik. A kétfajta feladat csak társadalmi segítséggel látható el viszonylag eredményesen. Ennek hiányában a nők nehezen birkóznak meg a rájuk háruló/hárított feladatokkal, s szabadidejük, valamint politikai szerepvállalásuk rovására oldják meg ezeket.

..... **Nőkre kedvezőtlen munkaerőpiaci értékítélet**

Az egyes szakmák besorolása és minősítése a legtöbb esetben szubjektív módon értelmeződik, melynek következménye, hogy felértékeli a férfiak által végzett munkákat és leértékeli a női tevékenységeket.

..... **Nő-specifikus felnőttképzés**

Olyan munkaerőpiaci képzés, melynek keretében elsősorban hátrányos helyzetű nőket oktatnak. Jellemzően vagy alacsony iskolai végzettségűek vagy elavult a szakmájuk vagy az iskolarendszerből korán kiléptek. Gyakran nagyvárosoktól távol eső, elzárt kistélepléseken élnek, ahol nincsenek munkalehetőségek, sokuk több gyermeket nevel akár egyedül, akár társával

..... **Nőtudomány** (women's studies)

A nők helyzetét leíró, elemző feminista tudomány. Tartalmazza a világról alkotott női nézeteket is, vizsgálódásainak tárgya a női nem. A nőtudomány elsősorban a női nem helyzetének megismerésére koncentrál, s legfeljebb összehasonlítási alapként vonja be vizsgálódásaiba a férfiakat, amely elősegíti a nők valódi helyzetének feltárását, elnyomásuk okainak feltérképezését, mindezzel teljesebbé téve a tudományos megismerés folyamatát.



..... **Politikai kultúra**

A nők és férfiak politikai szocializációjának tere. Egyik eleme a női esélyegyenlőség iránti érzékenység, amely a nők szerepéről vallott és követett értékekben, magatartásban jut kifejezésre. A közvélemény tradicionális elveket valló képviselői a politikus pozíciót nem tekintik női karrierpályának és nem támogatják a nők nagyobb arányú jelenlétét a politikában.

..... **Pozitív diszkrimináció**

Olyan intézkedés, amely a hátrányos helyzetben lévők segítségét, azok esélyegyenlőségének megteremtését tűzi ki célul. Ebben az esetben jogi értelemben a formális egyenlőség meghátrál a valódi, tartalmi egyenlőség előtt. Nem többletjogok osztogatásáról van szó, hanem a társadalomban valamilyen szempontból hátrányos helyzetben lévő személyek olyan szintre juttatásáról, hogy képesek legyenek élni az egyébként mindenkit megillető alapjogaikkal. Ezeket nevezik pozitív lépéseknek, ill. pozitív diszkriminációnak.

..... **Pragmatikus nőtámogatás**

Olyan programok, melyek a nők foglalkoztatási akadályainak közvetlen megszüntetését és élethelyzetük javítását tűzik ki célul. Ennek keretében foglalkoztatási programokat indítanak, gyermekgondozási támogatásokat nyújtanak. Ezzel önmagában hosszú távon nem segítik elő az esélyegyenlőségi célok megvalósulását, mert a strukturális feltételek változatlanok maradnak. Ilyen helyzet pl., amikor a nőket továbbra is hagyományos női szakmákra képezik, amellyel újratermelődnek a problémák.



..... **Stratégiai nőtámogatás**

Olyan programok, melyek a nők képzésén keresztül a munkaerőpiac horizontális és vertikális szegregációjának megszüntetését célozzák, például azáltal, hogy a nőket nem hagyományos női szakmákra képezik ki.



..... **Szegregáció** (elkülönítés)

Jogellenes elkülönítésnek, vagyis szegregációnak minősül a törvény szerint az a rendelkezés, amely egyes személyeket vagy egy csoportot személyes tulajdonsága (pl. kisebbséghez tartozása) alapján más, egyébként hasonló helyzetben lévő személyektől, csoportoktól elkülönít, anélkül, hogy ezt törvény kifejezetten megengedné. Napjainkban Magyarországon a szegregáció leggyakrabban a roma kisebbséghez tartozókkal szemben fordul elő, ezen belül is a lakhatásban, valamint a közoktatásban.

..... **Szexizmus**

A szexizmus az egyik vagy másik nem alacsonyabb rendűnek való tekintését, pusztán neme miatti diszkriminációját jelenti. Előítélet és értékítélet is egyben, amely legtöbbször a nők ellen irányul, az ő alacsonyabb rendűségüket fejezi ki. Ennek oka, hogy a társadalom évszázadokon keresztül patriarchális rendre épült, ahol a nemek között nem egyenrangúság, hanem alá-fölérendeltség volt. A szexizmus ezen elavult hierarchikus felépítés maradványainak, az „utolsó bástyáknak” a védelmeként is felfogható, mely újra és újra rá akar mutatni és erősíteni: a nők nem csupán mások az élet bizonyos területein, de általában véve kevesebbek is.

..... Szexuális zaklatás

A szexuális zaklatás a nők elleni erőszak egyik fajtája, mely nemi alapon diszkriminatív, így sérti a nők és férfiak közötti egyenlőséget és amely különböző magatartásokkal (nem csupán szexuális szolgáltatások követelésével) is elkövethető. A szexuális zaklatást ma már egységesen a nemi alapú diszkrimináció egyik fajtájának tekintik, mely magában foglal minden olyan szexuálisan meghatározott nemkívánatos viselkedést, mint pl. a testi kontaktus és közeledés, a szexuális színezetű megjegyzések, pornográf képek mutatása, szexuális jellegű követelések akár szóban, akár tettekkel. A szexuális zaklatás súlyos személyes és társadalmi következményekkel jár.

..... Szocializáció

Szocializáción azt a folyamatot értjük, amelyben az egyén megtanulja a környező társadalom kultúráját, értékeit, normáit, magatartási szabályait, szokás- és hagyományrendjét, vagyis azt, hogyan kell az adott társadalomban élnie és tevékenykednie (társadalmi tanulási folyamat). E folyamat lényeges része annak megtanulása, hogy az egyéntől különféle helyzetekben saját csoportjának tagjai, ill. a társadalom egésze milyen magatartási formákat vár el, tart helyesnek, ill. fordítva, hogy ő (az egyén) mit várhat el a csoport ill. a társadalom tagjaitól.

..... **Sztereotípiá**

Torzításon, túlzáson és leegyszerűsítésen alapuló negatív elképzelés, elfogult, felületes benyomás, vélekedés, amelyet az emberek egy-egy csoportról kialakítanak és amelyek áthatják a gondolkodásukat és az előítélet, valamint a diszkrimináció alapjává válnak.



..... **Tanult tehetetlenség**

A jelenség a családon belül és kívül zajló szocializáció hatásának tulajdonítható, amikor a nők az évekig tartó módszeres nevelésüknek köszönhetően észre sem veszik esélyegyenlőtlenségüket és teljes mértékben elfogadják hátrányosabb helyzetüket.

..... **Társadalmi nemek egyenlősége**

A társadalmi nemek egyenlősége az emberi-szociális fejlettség azt a szintjét jelenti, ahol az egyének jogai, felelősségei és lehetőségei

nem függenek attól, hogy nőnek vagy férfinak születtek-e, egy olyan világ, ahol a nők és a férfiak egyaránt kiteljesíthetik önmagukat.

..... **Társadalmi nemek különbözőségeire érzékeny tervezés**

Egy-egy intézkedés meghozatalakor a döntéshozók tekintetbe veszik a nők és férfiak eltérő társadalmi szükségleteit, számba veszik a két nem között meglévő egyenlőtlenségeket, majd mindezek alapján felméri, hogy a tervezett intézkedésnek lehet-e hatása férfiak és nők egymáshoz viszonyított társadalmi és gazdasági helyzetének alakulására.

..... **Társadalmi nemek tudománya**

Tudományként a két nemet szimbiózisban kezeli, központi gondolata, hogy biológiai és társadalmi okok nyomán minden nővel kapcsolatos kérdés egyben férfikkal kapcsolatos kérdés is. Megkülönböztetett szerepet szán a nemek közötti viszony elemzésének, mindkét nem hátrányaira érzékeny. Egyfajta értékszemponitú megközelítés, célként az emberi nem emancipálását, képességeinek kifejlesztését és kiteljesítését fogalmazza meg. A társadalmi nemek tudományának szemléletformáló ereje és szerepe van, mely az esélyegyenlőséget korlátozó mindenfajta elnyomásra érzékenyít, hozzájárulva a demokratizmus kiszélesítéséhez.

..... **Társadalmi státusz**

A státusz az egyénnek vagy csoportnak a környező társadalomhoz viszonyított helyzetére utal, mely függvénye annak, hogy a csoport vagy társadalom érvényes hierarchiáján belüli skálán milyen presztízsnak örvend. A státusz lehet aktív vagy látens, adományozott vagy szerzett. Az adományozott státuszt az egyén születés révén szerezhetheti meg, míg a szerzett státusz személyes erőfeszítés és a státuszra vágyó más személyekkel való versengés eredménye.



..... **Üvegfal**

Üvegfalról akkor beszélünk, ha a munkavállalók (többnyire a nők) jelenlegi pozíciójukkal azonos szintű másik munkakörbe, területre lépnének tovább, ám a váltás nem lehetséges számukra.

..... Üveglift

Az üveglift-effektus a főként nőket foglalkoztató szervezetek sajátossága. Ez azt jelenti, hogy a tipikusan elnőiesedett szervezetek pl. önkormányzatok, hivatalok, oktatási intézmények élén is rendre a férfiak kerülnek vezető pozíciókba vagyis a férfiakat egy „üvegfalú lift” – a nők létszámbeli túlsúlya ellenére - a hierarchiában föléjük emeli.

..... Üvegplafon

A nők vezetővé válásának lehetőségei a férfiakénál jelentősen rosszabbak, ennek következménye, hogy rendkívül alacsony az arányuk a vezetők, főként a felsőszintű gazdasági vezetők körében. A jellemző női szakmai felemelkedés egy bizonyos határig, általában a második vezetői szint eléréséig tarthat. Ott a nők váratlanul láthatatlan akadályba ütköznek (üvegplafon), amely leblokkolja további előrejutásukat. Elemzések szerint azoknak a nőknek sikerült áttörniük az „üvegplafont”, akiket kedvező családi háttérük segített a szakmai előrejutásban, akár gazdaságilag, akár pusztán azzal, hogy elfogadta a nők által választott karrierutat és ennek következtében a családi munkamegosztás átstrukturálását is.



A series of 15 horizontal dotted lines spaced evenly down the page, providing a guide for handwriting practice.



.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



Handwriting practice lines consisting of 18 horizontal dotted lines.

