

NE, CSAK NŐI FŐNÖKÖT NE!

A RANGLÉTRA DÖLÉSSZÖGE

A női főnökökön élcelődő viccek és epességek a szóke nős poénokon is tútesznek.

Féltékeny. Hárpia. Kielégítetlen. Kvótanő. Keménykedő. Rossz anya. Inkompetens.

Hiába hát az egyre javuló statisztikák a vezető beosztásban dolgozó nőket illetően, a megítélésük évtizedekkel van lemaradva.

Még mindig. Mintha nem is üvegblől, de minimum betonból lenne az a plafon.

szerző: Beszterczey Judit

Csak egy gyors Google-keresés a kliséket listázandó. Az egyik cikk azt írja, hogy a női főnökök előszeretettel fűrik a női munkatársakat, és sokkal inkább a férfi beosztottjaikat hozzák helyzetbe. Minderről a *Social Science Research* számol be több mint kétezer alkalmazott megkérdezése alapján. Állítja: a női főnökökkel sújtott női alkalmazottak sokkal gyakrabban lesznek depressziósak vagy fejfájósak, mint a férfi vezetővel rendelkezők. A *Harvard Business Review* meg arra jutott, hogy a női főnökök sokkal hatékonyabbak, mivel egyes felmérések szerint férfi társaiknál is jobban vizsgáznak eredményközpontúság és a kezdeményezőképeség terén.

És hol van még a vége! Egy cikkben tételesen felsorolják, milyen főnökaszszonytípusok léteznek. Ezek pedig: a hisztérikus, a méhkirálynő, a tyúkanyó, az antinő és a szenvedő. Bár az iménti felsorolás férfi vezetők esetében is helytálló lehet, az esetleges hiányságokat – csakúgy, mint az erényeket is – gyakrabban írjuk annak a számlájára, hogy a főnökünk történetesen nő.

MINDENKI JOBBAN TUDJA A szociológus Nagy Beáta számos tanulmányt publikált női vezetőkkel kapcsolatban. „A női és a férfi vezetők között a tapasztalataim szerint semmiféle különbség nincs. Kivéve azt, hogy a női főnökök többet agyálnak azon, rátermettek-e a feladatra, mivel sokkal inkább dolgozik bennük a megfelelési kényszer. A férfi vezetőknek ezzel szemben mindez általában meg se fordul a fejükben.” A Budapesti Corvinus Egyetem oktatója szerint országos szinten is gyakran találkozhatunk női vezetőkkel, ám ők leginkább középszintű, női felsővezető még mindig kevés van köztünk.

„Nekik pedig rendszerint számos férfi beosztottjuk is van, a női főnök, férfi beosztott pedig egyszerűen felrúgja a társadalmi status quót.” Tovább súlyosbítja a helyzetet, hogy az itthoni retorika szerint a női felsővezető vagy szívtelen törtető, vagy olyan anya, aki nem foglalkozik eleget a gyerekével. Ráadásul míg a férfi topmenedzser mögött általában egy emberként sorakozik fel a háttérországa, a női főnökök mögül gyakran kihátrál a család. „Nálunk mindenki jogot formál arra, hogy elszámoltasson egy női

felsővezetőt. A szomszéd nénitől az óvodai dadusig mindenki ugyanazt mantrázza: nem fél-e, hogy nem tölt elég időt a gyerekekkel? Nem tart-e attól, hogy lemarad az első lépésekről? Az érintett női főnök pedig – a férfiak zömével ellentétben – könnyen el is bizonytalanodik, és rendre büntudatot kezd érezni, még akkor is, ha remek anya.” Nagy Beáta meggyőződése, hogy minden személyiségfüggő. „A férfi nagyfőnökök között is rengeteg érzékeny ember van, azonban a női felsővezetőkkel szemben egyértelműen az a társadalmi elvárás, hogy muszáj empatikusnak lenniük.”

KÜZDENI, MENTENI, BÁNKÓDNI

A fentebbieket alátámasztani minimális nehézséget sem igényel. A Prefa Magyarország vezetője, Nemere Judit valószínűleg az „anyáskodó tyúkanyó” skatulyába illik legjobban. A budaörsi telephelyen nem ritka, hogy reggelente Judit forrón gőzölgő kalácsával kezdik a napot, este pedig még együtt isznak meg egy teát. „Előszeretettel keresek nőket a megüresedett pozíciókra, mert szerintem kiszámíthatóbbak, megbízhatóbbak és szorgalmasabbak. A női munkaerő sokkal inkább szívén viseli a cég sorsát, jobban odateszik magukat. A fér-

A férfi nagyfőnökök között is rengeteg érzékeny ember van, azonban a női felsővezetőkkel szemben egyértelműen az a társadalmi elvárás, hogy muszáj empatikusnak lenniük

fiak ezzel szemben néha hajlamosak infantilisen viselkedni.” Az építész-mérnök számára egyértelműen az volt a legnehezebb, hogy női vezetőként elfogadtassa magát a rengeteg férfi kollégával. „Meg kellett mutatnom, hogy szakmailag felveszem a versenyt a férfiakkal. Mindent el kellett sajátítanom a bádoggosszaktól magyarázól és németül is.” A cégvezető akkor élte át a legsötétebb időszakát a vállalatnál, amikor – a leépítések miatt – el kellett bocsátania az egyik kolléganőjét. „Bár nem voltam maradéktalanul elégedett a munkájával, az utolsó percig küzdöttem érte, mert az embert és az édesanyját is láttam benne. Nem sikerült megmentenem az állását. Másnap karamboloztam a kocsimmal.” Akkor elhatározta, hogy a cégfalakon kívül hagyja a magánéletet. „Ez a legnehezebb. Női vezetőként ugyanis sosem kizárólag a munkaerőt látom a másikban, képtelen vagyok kizárni az illető személyes háttérét. A férfi főnököknek talán könnyebben megy ez.”

A szociológus Schleicher Nóra, a Budapesti Metropolitan Főiskola docense női és férfivezetők kommunikációs stílusát, szokásait és stratégiáit

vizsgálta. „A különböző munkahelyek nagyon különböző vállalati kultúrákat teremtenek, ebben a felsővezető nőkhöz való eltérő viszony is benne van. És az is alapvető, hogy nem beszélhetünk általában női vagy férfi nyelvhasználatról, legfeljebb olyanról, amelyről a sztereotíp nőiességre vagy férfiasságra asszociálunk. Ám mindkét nem esetében a legsikeresebb stratégiának a két stílus keverése tűnik.”

KÖTELESSÉG ÉS KARRIER Építőipari kommunikációval foglalkozik Rajki Diána vállalkozása. A cégvezető nyolc munkatárssal dolgozik – minden alkalmazottja nő. „Egyáltalán nem szándékosan alakult így, viszont a női jelentkezők mindig alkalmasabbnak bizonyultak.” Diána igyekszik jó főnök lenni, és anyaszerepben is próbálja a legjobbat nyújtani. „Nem szeretem a karrierista kifejezést, mert pejoratív felhangja van, ráadásul az én pályám nem is tipikusan karrier, inkább hivatástudatnak nevezném. Attól a kijelentéstől pedig borsódzik a hátam, hogy arra van időm, amire csak én akarom. Én ugyanis mindig az utolsó vagyok saját magam számára: előbbre valók a gyerekeim és a kötelesség. Ám mindez az én döntésem, én rangsoroltam így a prioritásaimat, és senkit nem okolok a választásom miatt. Persze néha nálam is elszakad a cérna: ilyenkor elmegyek fodrászhoz vagy úszni. Ám amíg bírom a strapát, így fogok élni, és valószínűleg így van ezzel számos, felelős beosztásban dolgozó nő.”

Rajki Diána úgy érzi, sokkal inkább a vezető személyiségétől függ, hogy képes-e emberi módon bánni a munkatársakkal, a legtöbb esetben nem mérvadó, hogy férfi vagy nő-e a főnök. „Egy ismerősöm szerint olyan karizmatikus vezető vagyok, akinek a szellemisége fél órával ké-

A női felsővezetők ugyanolyan kiválóan látják el a feladataikat, mint férfi társaik. Csak éppen több mint 20 százalékkal alacsonyabb fizetésért



sőbb távozik az irodából. Én ezt egyszerűen példamutatásnak nevezném, ami az élet minden területén fontos számomra. Sokszor észreveszem, ott-hon is próbálok főnökösködni. Ilyenkor a párom is figyelmeztet, hogy hagyjam a nadrágot az irodában.”

20 SZÁZALÉKOS LEÉRTÉKELÉS

Érdekes felvetés, vajon egy vezető kivel tudja megosztani a saját problémáit, nem magányosodik-e el túlságosan. Érdemes-e a beosztottjait a bizalmába fogadnia? Megengedheti-e magának, hogy néhanap a saját kollégáinak panaszkodjon a párjáról? Az ismert business coach, Komócsin Laura szerint egyre kedveltebb a vezetőnők körében, hogy felkérjük egy-egy példaképüket, mentorálják őket, foglalkozzanak velük. Az is gyakori, hogy egyfajta zárt klubrendszer alakotva egymással osztják meg a tapasztalataikat, gondjaikat. Így tesz Zolnay Judit vezérigazgató is, aki 650 munkatársat vezet a Metlife Biztosító élén. Judit egyfajta civil szerveződést fog össze vezetőnők szá-

mára, amely révén egymást segítik a női igazgatók. „Fontos, hogy ne maradjak egyedül a problémáimmal, ám a diszkréció számomra legalább ennyire elengedhetetlen. Így azokkal a nőtársaimmal osztom meg a dolgaimat, akik egyrészt érdemben is tudnak reagálni, másrészt nem élnek vissza a hallottakkal.”

A népszerű *Üvegplafon* blog vezetője, Réz Anna a szerint női főnökök dolga mindenképpen elvárásokkal terhelt, mert a vezető szó hallatán mindenki férfias attribútumokat vár el – mondjuk legyenek kicsit autoriterek, fegyelmezők, versengők. Ehhez képest a modern vezetői stratégiák már régen rációfoltok a macsó vezetői stílus létjogosultságára. A nemekhez kapcsolódó sztereotípiák mindenkiben ott munkálnak, mondja Réz Anna. „Mindannyiunkban élnek bizonyos reflexek azzal kapcsolatban, hogy mire képes egy nő, mire egy férfi. Ezek a burkolt előítéletek legtöbbször nem is tudatosulnak bennünk, pedig döntési helyzetben jó eséllyel befolyásolni fogják az értékítéletünket. Ugyanezek a szerepelvárások felelnek nagyrészt azért is, hogy a nők csak a tuti állásra jelentkeznek, sokkal ritkábban alkudoznak, és rendre alálónek a fizetési igényeiknek. Pedig minden jel arra utal, hogy a női felsővezetők ugyanolyan kiválóan látják el feladataikat, mint férfi társaik. Csak éppen több mint 20 százalékkal alacsonyabb fizetésért.” **mc**