



LEAN IN FEMSPACE

· HOME

October 12, 2020

A NŐI HAJÓSKAPITÁNYOKTÓL A DIGITÁLIS IDENTITÁSUNKIG

Egyszer volt, hol nem volt, volt egyszer egy kislány, aki hajóskapitány akart lenni. Vállon veregették, és mondták neki, hogy szép álom, de ez sajnos lehetetlen. A lányok ugyanis NEM lehetnek hajóskapitányok. A kislányt úgy hívták Vigdís Finnbogadóttir. Fast forward húsz év, ez a kislány 1980-ban a világon az első demokratikusan megválasztott női miniszterelnök lett, és (mindemellett egyedülálló anyaként) az maradt is még tizenhat évig.



Egyszer volt, hol nem volt, volt sok millió kislány, aki azt hitte, ez lesz a jövő. Akinek azt mondták, hogy az álmainak a határa a csillagos ég. Aki azzal nőtt fel, hogy tudta, ha szeretne szavazhat, egyetemre járhat, akár miniszterelnök is lehet, de aztán mégis valami hiba csúszott a számításba. Ez a sok millió okos, szorgalmas lány, aki olvasott lean in tippeket, elvégzett minden lehetséges továbbképző tanfolyamot aztán csalódottan látja, hogy mégsem őt, hanem a középszerű férfi kollégáját nevezik ki a vezetői posztra. A fizetése is csak a töredéke annak, amennyit végzettsége és teljesítménye alapján megérdemelne. Ha szót emel, véres feministának titulálják. Ha csendben marad, a lelke sikít az igazságtalanságtól, és a feje továbbra rendszeresen csapódik az üvegplafonba...

Száz év telt el a női szavazati jog megszerzésétől. Az Európai Unió egyenlő bánásmód elveit, nagyvállalatok diversity mainstreaming stratégiáig és kvótáig jutottunk, mégsem találunk ugyanannyi nőt, mint férfit a parlamentekben, a felsővezetői székekben és a vállalkozók között sem. A világjárvány okozta gazdasági válság pedig fényévekre vetette vissza azt a fejlődési ívet, amit mi mindannyian látni szerettünk volna, beleértve az egyenlő bérezést, a végzettségünk, a rátermettségünk nemünktől független elismerését, a nők (és a kisebbségek) egyenlő reprezentációját...

De mi tart ilyen sokáig?

Miért ilyen nehéz elérni azt, amit annyian és annyiszor ígértek nekünk?

Hol akad meg az a fényesnek és ígéretesnek tűnő rengeteg női karrier?

Mi a teendő, ha egy nő tehetséges, felkészült és sikerre viszi a vállalkozását vagy a rábízott intézményt, ám a társadalmi megítélésére ez még mindig nem pozitívan hat, sőt, a világ számos országában akár még rontja is az esélyeit, hogy házasságot tudjon kötni?

Miért várjuk még mindig szinte kizárólag a nőktől, hogy mindig és minden körülmények között megértőnek mutakozzanak, kompromisszumképesek legyenek, kerüljék a konfliktusokat, és miért véljük természetesnek, hogy egy férfinak több a fizetése, sokkal inkább keresi az új, veszélyekkel járó kihívásokat, és akár nézeteltérésbe is keveredhet bárkivel, hogy a saját igazát megvédje...? (Karmasin, 2020)

Ha tudjuk, hogy a nemek egyenlőségének pozitív hozadéka van a társadalomra, a gazdaságra, hozzájárul a kiegyensúlyozottabb politikai döntéshozatalhoz, akkor a saját életünkben, a saját szavazataink odaítélésekor, a saját vállalkozásunkban miért nem törekedünk erre (Deloitte, 2020)?

Mit tudunk mi egy emberként tenni, hogy ne tartson olyan rettentően sokáig a nők (beleértve lányaink, anyáink, barátnőink) anyagi biztonságának, jólétének elérése?

A korona karanténba zárt (házas)párok nappaliba szorult home office-a reflektorfénybe helyezte a mindennapok rohanásában ki nem mondott felek közti fontossági sorrendet. Ahogy a kölcsönös teherviselést vagy legtöbbször inkább annak a hiányát is. 2020 tavasza könyörtelenül megmutatta, melyik félre hárul a házimunka oroszlánrésze: ki az, akit szétszakít az ebéd főzés, leckeírás és email megválaszolás multitaskingja, ki fókuszál kizárólag a saját szakmai előmenetelére, és végeredményben (még ha hárítjuk is a tudatot) arról is fellibbentette a fátylat, hogy a megfelelő párt választottuk-e magunk és a saját céljaink mellé (avagy ahogy a nemrégiben elhunyt Ruth Bader Ginsberg vallotta, a saját üvegplafonunkkal léptünk-e házasságra).

Pedig sokan és sokszor elmondták már, hogy a nemek egyenlősége az otthonainkban kezdődik. Ott dől el, hogy az, aki a felek közül több időt tölt főzéssel, rendrakással, családi ügyek menedzselésével, annak kevesebb ideje fog maradni a saját állásának megtartására és szakmai előmenetelére. Ha az otthonainkban k-ö-z-ö-s-e-n nem tudjuk elrendezni, és a saját családtagjaink körében nem készítjük elő az egyenlőség táptalaját, hiába lesznek kvóták és diverzitás stratégiák, a (lány)gyermkeink még jónéhány emberöltőig csapódnak majd ugyanabba az üvegplafonba, amibe most mi magunk...

Az elmúlt évtizedek elképesztő erőfeszítései után kijelenthető, hogy mi „egyedül” kevesek leszünk az ügy előre mozdításához. Szükségünk van egy nagyon erős diverz hálózatra, a (szűkebb és tágabb)

környezetünk, beleértve a férfi mentorok és a férfi családtagok együttműködésére ÉS támogatását is, hogy kéz a kézben meg tudjuk valósítani a nemek egyenlőségét.

A világjárvány kellős közepén pedig a szakértők szerint nincs más választásunk, mint alkalmazkodni a környezet kihívásaihoz és saját magunk számára kialakítani az életkörülményeinkhez adaptálható rendszert. A jelentősebb anyagi forrásokkal nem rendelkezők számára ehhez az egyedüli mankót a digitalizáció szolgáltathatja (Beleyi, 2020). Ahhoz, hogy utazás nélkül is ingyenes előadásokat hallgathassunk a világ legjobbjaitól és akár üzletelhesünk online, olyan képességekre kell szert tennünk, amelyek kiemelnek a környezetünkből és úrhajóként egy másik világba képesek minket átemelni.

A digitális képességeinket kell nagyon gyorsan nagyon magas szintre fejlesztenünk – ez most elengedhetetlen. Meg kell ismernünk az online lét és az online viselkedés szabályait. Virtuális identitást kell kialakítanunk és közben tartanunk, virtuális közösségeket kiépítenünk és felvirágoztatnunk, akkor is, ha a járvány most fizikailag el is szigetel minket és meg is foszt olyan (bevételi) forrásoktól, amelyekről korábban hittük, hogy a javunkat szolgálhatják. Ha most meg is akadt a nemek közti egyenlőség további elmozdítása, az előnyt akár a saját mobiltelefonjainkat okosan használva most mi magunk kovácsolhatjuk. A változást alkotóelemeit pedig a világban milliónyi más, nagyon hasonló helyzetben élő társunktól tanulva szerezhethetjük meg és puzzledarabokként illeszthetjük egymás mellé.

Mindezek mellett pedig, ahogy a bécsi ENSZ székházban tartott 8. Women Leadership Forumon Martha Schultz, az Osztrák Gazdasági Kamara vezető-helyettese javasolta, **tudnunk kell a saját értékeinket, a saját nivónkat**, és e szerint tervezni.

„Be kell kopognunk minden ajtón, hallatni a hangunkat, ÉS ajánlani a környezetünkben lévő tehetséges nőket minden lehetséges megnyíló pozícióra, egy erős védelmi hálózatot kialakítva ezzel.”

Mit tehetünk még online és offline, a valós vagy a korona-karantén virtuális környezetben?

„Elengedhetetlen, hogy legyen saját vagyonunk, mi kezeljük a pénzügyeinket, legyen tervünk finansziális tekintetben is, és tanítsuk erre mind a lányainkat, mind a fiainkat”– foglalta össze kulcsszavakban Aysegül Baykal, a Schoellerbank egyik vezetője.

Monika Racek, az Admiral Casinos and Entertainment AG CEO-ja szerint:

- **„Mindig pontosan fogalmazzuk meg, mi az, amit szeretnénk**, mik a terveink. Ha teherbe esünk, ha anyák leszünk, mondjuk meg a kollégáknak, hogy nem CSAK anyák vagyunk, ne csak ezt lássák bennünk. Hosszú távon ugyanis egy előreléptetésnél vagy egy bértárgyaláson egy erős kollégának több pénzt fognak kínálni, mint egy kisgyermek anyjának.
- Ha ízléstelen viccet mondanak a jelenlétünkben, ne maradjunk csendben! Szólni kell bátran, hogy ez nem odaillő, és megkérni a társaságot, hogy tiszteljék meg a közeget a kellő viselkedéssel.
- És végül a legfontosabb, hogy soha ne férfibőrbe bújít nők legyünk. Lemásolni a vezető pozícióban lévők (általában férfiak) sémáit nem szerencsés. Sokkal kifizetődőbb, ha használjuk a saját

élethelyzetünkből adódó sajátosságainkat, és azokra építve hozzuk ki magunkból, a munkánkból a legtöbbet.”

A női, kimagasló teljesítményt nyújtó példaképek mellett pedig **a társadalomnak látnia kell azokat a férfiakat is, akik már most is kiállnak a női egyenjogúság mellett** és segítik a párjaik, lányaik vagy kolléganőik szakmai előmenetelét. Apákat, akik hónapokat töltenek otthon kicsi gyerekeikkel. Férfiakat, akik tizórait csomagolnak, szülői értekezletre járnak, és büszkék arra is, hogy megálljt parancsolnak, ha egy társaságban nőket becsmérelnék (Maslon-Orac, 2020).

Egyszer volt, hol nem volt, volt egyszer egy kislány, aki (űr)hajóskapitány akart lenni. Vállon veregették, és mondták neki, hogy szép álom, hajrá, meg tudod csinálni! Tanulj nagyon sokat, menj nemzetközi szakmai gyakorlatokra, legyen széleskörű networköd! A lányok ugyanis ma már bármik, így (űr)hajóskapitányok is lehetnek! Vezethetnek kiránduló- és csatahajót, és sétálhatnak a Holdon is, ha szeretnének. Hogy ezt a kislányt úgy hívják, ahogy a mi lányainkat, azonban még rengeteg tennivalónk van. És mindegyikünknek kell, hogy a saját nappalinkban, az iskolában vagy a bértárgyalásainkon online és offline kitapossuk ezt az utat, hogy a jelenlegi előrejelzések szerint ne 100 év, hanem akár egy emberöltőnyi idő is elég legyen ehhez.

(A 8. Women Leadership Forum apropóján írta Tóth Erzsébet Fanni)

Share

COMMENTS



Enter your comment...

POPULAR POSTS

