



KERÜLGETETT TÉMA

NEMI ALAPÚ DISZKRIMINÁCIÓ A MAGYAR MUNKAHELYEKEN

AMNESTY
INTERNATIONAL



Az Amnesty International több mint 7 millió ember globális mozgalma, akik egy olyan világért kampányolnak, ahol mindenki emberi jogai érvényesülnek.

Olyan világban szeretnénk élni, ahol az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozatában és az más nemzetközi emberi jogi egyezményekben rögzített összes jogát gyakorolhatja minden ember.

Mindenfajta politikai ideológiától, gazdasági vagy vallási érdektől függetlenek vagyunk, és elsősorban tagjaink támogatásaiból és adományokból működünk.

© Amnesty International 2020

Az eltérő észrevétel esetétől eltekintve jelen dokumentum tartalma a Kreatív Közvetítő licenz alapján lett kiadva (Nevezd meg!, Ne add el!, Ne változtasd!, nemzetközi 4.0).
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/legalcode> További információért látogasson el a 'Permissions' ('Engedélyek') fülre honlapunkon: www.amnesty.org Ahol az anyagoknál fel van tüntetve a szerzői jog tulajdonosa, aki nem az Amnesty International, ott nem Kreatív Közvetítő licenz alá tartozik az anyag.

Első megjelenés: 2020

szerezte: Amnesty International Ltd
Peter Benenson House, 1 Easton Street
London WC1X 0DW, UK

Index szám: EUR 27/2378/2020

Eredeti nyelv: Angol

amnesty.org



Borítókép: Egy várandós nő sziluetttje, ahogy a sétányon állva az eget nézi és élvezi a naplementét
© Getty Images

AMNESTY
INTERNATIONAL



VEZETŐI ÖSSZEFOGLALÓ

“Abban a pillanatban, hogy egy munkavállaló bejelenti, hogy várandós, a munkáltató úgy tekint rá, mint egy 'időzített bombára', amely előbb vagy utóbb robbanni fog.”

Repka Ágnes, HR szakértő, munkajogi szakokleveles tanácsadó, 2020. március

Bár a magyar jogszabályok tiltják a nemi alapon történő hátrányos megkülönböztetést, a nők valójában rendszeresen kedvezőtlenebb bánásmódban részesülnek munkahelyükön, illetve általában a munkaerőpiacon. A nők a diszkrimináció számtalan formájának lehetnek áldozatai nemük, és sok esetben kifejezetten anyaságuk miatt.

A koronavírus-járvány a magyar munkaerőpiacon még inkább elmélyítette a meglévő diszkriminációt és a nemek közötti egyenlőtlenséget. Az egészségügyi veszélyhelyzet miatt sok nő kényszerült feladni a munkáját annak érdekében, hogy otthon maradjon a gyerekeivel a bölcsődék, óvodák és iskolák bezárása miatt. Mivel a nők fizetése általában alacsonyabb a férfiakénál, – valamint mind a munkáltatók, mind a társadalom a nőktől várja el, hogy a gyerekekkel foglalkozzon és a háztartási feladatokat ellássa –, sok családban a férfi maradt az egyetlen kenyérkereső. A járvány gazdaságra gyakorolt hatása miatt többségében nők veszítették el a munkájukat, és ezáltal teljesen függő helyzetbe kerültek a partnerüktől vagy más családtagiuktól. Ugyanakkor a koronavírus-járvány további veszélynek tette ki azokat, akik a frontvonalban dolgoznak, például az egészségügyi vagy szociális dolgozókat, illetve a kiskereskedelmi dolgozókat.

A jelentés, amelynek az alapjául szolgáló kutatást még a koronavírus-járvány kitörése előtt végeztük, elsősorban a várandós munkavállalók és a munkahelyükre visszatérni kívánó kisgyermekes nőket érő hátrányos megkülönböztetésre fókuszál. A kutatás során a nemi alapú diszkrimináció kifejezést olyan értelemben használtuk, amikor egy nőt neme vagy anyasága miatt közvetlenül vagy közvetetten kedvezőtlenebb bánásmódban részesítenek, mint amelyben más, hasonló végzettségű, tudású és pozíciójú személy részesül vagy részesülne.

A jelentés elsősorban terepmunkán alapul, amelynek során az Amnesty International 2019 júniusa és 2020 márciusa között 40 olyan nővel készített interjút Magyarországon, akik nemük vagy anyaságuk miatt hátrányos megkülönböztetésben részesültek. Továbbá 44 szakértővel is beszéltünk, beleértve szakszervezetek és civil szervezetek képviselőit, munkajogászokat vagy más munkajogi szakértőket, mint például az Egyenlő Bánásmód Hatóság munkatársai és kutatók. A kvalitatív interjúk kiegészítéseként az Amnesty International egy kérdőíves felmérést is készített 266 válaszával (akik az állami- valamint a magánszférából kerültek ki) azzal a céllal, hogy adatot gyűjtsön arról, hogy a nőket milyen hátrányos megkülönböztetés érte a munkahelyükön, illetve ebből eredően milyen jogorvoslathoz folyamodtak.

Magyarország számos nemzetközi és regionális emberi jogi szerződést ratifikált, amelyek előírják a hátrányos megkülönböztetés tilalmát, valamint annak biztosítását, hogy a férfiak és a nők a gazdasági, szociális és kulturális jogokat egyformán élvezhessék. Ezen szerződések közé tartozik a Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya, valamint a nőkkel szembeni hátrányos megkülönböztetés minden formájának felszámolásáról szóló ENSZ egyezmény. Az Európai Unió (EU) és a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) tagjaként Magyarország vállalta, hogy számos munkajogi kötelezettséget teljesít. Ezek olyan

KERÜLGETETT TÉMA

NEMI ALAPÚ DISZKRIMINÁCIÓ A MAGYAR MUNKAHELYEKEN

Amnesty International

alapvető jogi eszközök, amelyek előírják mindazon intézkedéseket, amelyek bevezetésével a nemi alapú és anyaság miatti hátrányos megkülönböztetés megelőzhető és felszámolható, valamint a munkavállalók védelmét célozzák.

A jelentés megállapítása szerint a nőkkel szembeni hátrányos megkülönböztetés munkaerőpiacon való elterjedtségének az egyik fő oka, hogy a lényeges nemzetközi és regionális emberi jogi kötelezettségek nem kerültek teljes mértékben implementálásra a nemzeti jogba. Mind a Munka törvénykönyve, mind más, a munkaviszonyokat szabályozó jogszabályok (ideértve az egyenlő bánásmódról szóló törvényt is) komoly hiányosságokban szenvednek, amelyeket a munkáltatók gyakran kihasználnak, és ezáltal a munkavállalói jogok is sérülnek.

Egy másik jelentős ok, hogy a magyar hatóságok nem tesznek meg minden szükséges lépést annak érdekében, hogy a munkaadók kellőképpen ismerjék a jogi kötelezettségeiket, illetve a munkáltatókkal nem tartatják be megfelelően a jogszabályokat. Ugyanakkor a kormány számos olyan intézkedést hozott az elmúlt években, amelyek jelentős mértékben és aránytalanul hátrányosan érintették a női munkavállalókat, különösképpen az alacsony társadalmi-gazdasági és/vagy hátrányos helyzetű nőket. Más kormányzati lépések és a kormányzati kommunikáció pedig aktívan népszerűsítették a nők tradicionális nemi szerepeit, kiemelve ezzel a nők gyermeknevelésben és a család ellátásában betöltött szerepét. Más intézkedések a nőket kizárólag a család kontextusában értelmezik. A magyar hatóságoknak tehát sürgősen lépéseket kell tenniük annak érdekében, hogy fellépjenek a munkahelyi diszkrimináció ellen, amelyet neme és anyasága miatt számos nő átélt.

VÁRANDÓS NŐKKEL SZEMBENI DISZKRIMINÁCIÓ

“A főnököm... azt magyarázta, hogy mivel túl magas a fizetésem, így vagy egy új szerződést írunk, amelyben alacsonyabb összegre jelentenek be, és így el tudok menni szülési szabadságra, vagy megszüntetik a munkaviszonyt, különben a cég csődbe megy.”

‘Bernadett’, aki veszélyeztetett terhessége miatt hátrányos megkülönböztetés áldozata, 2020. január

Kutatásunk megállapítja, hogy sok munkáltató szünteti meg a várandós munkavállaló munkaviszonyát, miután megtudja, hogy az gyermeket vár, dacára annak, hogy a Munka törvénykönyve ezt tiltja. A diszkrimináció egyik gyakori formája, amikor a munkaadó „nem megfelelő magatartásra hivatkozva” azonnali hatállyal felmondja a munkavállaló szerződését, annak ellenére, hogy az állított helytelen viselkedés alátámasztására nem áll rendelkezésre bizonyítéka.

Számos munkáltató kihasználja a jogszabályok hiányosságait annak érdekében, hogy elbocsáthassa a várandós munkavállalókat. A próbaidő alatt például mind a munkáltató, mind a munkavállaló indoklás nélkül megszüntetheti a munkaviszonyt – ez egy olyan, az uniós joggal ellentétes joghézag, amelyet a hatóságoknak mielőbb orvosolniuk kell. A hátrányos megkülönböztetés egy másik gyakran előforduló formája, amikor egy projekt lejárta után a munkáltató nem hosszabbítja meg a várandós nő szerződését annak ellenére, hogy abban előzetesen megállapodtak, és a munkaviszony fenntartása egyébként indokolt lenne. Ezek a diszkriminatív gyakorlatok káros hatással lehetnek a várandós munkavállalók fizikai és mentális állapotára, és akár ahhoz is vezethetnek, hogy a nők elvesztik az egyes gyermekvállalási támogatásra való jogosultságukat, amennyiben nem találnak másik munkát, vagy a gyermekük a munkaviszonyuk (és egyúttal a biztosítás) megszüntetését követő 42 napos határidő lejárata után születik meg. Ilyen esetben a várandós nők csak az anyai jogon járó, nagyon alacsony összegű családi ellátásokra lesznek jogosultak. Ahogyan több diszkriminációt szenvedett nő és szakértő is elmondta az Amnesty Internationalnak, ezt a helyzetet tovább rontja, hogy a terhesség előrehaladott állapotában Magyarországon nagyon nehéz munkát találni.

A veszélyeztetett terhes nők még ennél is kiszolgáltatottabb helyzetben vannak. Az ő esetükben a munkáltató nem tudhatja, hogy a munkavállaló a szülési szabadsága megkezdését megelőzően meddig tudja a feladatát ellátni, így sok munkáltató inkább az egyszerűbb megoldáshoz folyamodik, így elbocsátja az alkalmazottat azért, hogy helyére mást vehessen fel.

KERÜLGETETT TÉMA

NEMI ALAPÚ DISZKRIMINÁCIÓ A MAGYAR MUNKAHELYEKEN

Amnesty International

KISGYERMEKES NŐKKEL SZEMBENI HÁTRÁNYOS MEGKÜLÖNBÖZTETÉS

2010 óta a magyar kormány számos lépést tett a nők foglalkoztatásának elősegítésére, különös tekintettel a kisgyermekes nőkre. A kormány például országszerte emelte a bölcsődei férőhelyek számát, a Munka törvénykönyvének módosításával lehetővé tette a nők részmunkaidős foglalkoztatását heti 20 órában, ameddig gyermekük be nem tölti negyedik életévét (vagy hatodik életévét, ha a nő három vagy több gyermeket nevel), valamint – a gyermekek számát figyelembe véve – adókedvezményeket vezettek be a családok számára.

Noha ezen intézkedések valamelyest segítettek a nőknek abban, hogy munkájukat és a családi életet összeegyeztethessék, jelentősen azonban még sem könnyítették meg a nők számára a munkába való visszatérést, valamint nem kezelték a munkahelyi diszkrimináció kérdését sem. A kormány kevés lépést tett annak érdekében, hogy a férfiak kivegyék a részüket a gyermeknevelési és a háztartási feladatokból, valamint nem tett semmit a tradicionális nemi szerepekről kialakított képek megváltoztatása érdekében. Az a néhány intézkedés, amelyet bevezettek, magába foglalja a férfiaknak is járó gyermeknevelési pótszabadságot, a férfiak lehetőségét arra, hogy kivegyék a gyermek gondozása céljából igénybe vehető fizetés nélküli szabadságot, valamint az öt (vagy ikrek esetén hét) munkanap apasági szabadságot. Azonban kevés férfi él ezekkel a lehetőségekkel. A gyerekek gondozása mind a társadalom, mind a munkáltatók általános felfogása szerint továbbra is a nők feladata.

A Munka törvénykönyve kifejezetten tiltja, hogy a munkáltató felmondjon munkavállalójának a szülési szabadság ideje alatt (24 hetes szülési szabadság), vagy ha a szülő otthon marad beteg gyermekét ápolni. A munkáltató továbbá köteles visszavenni a szülési szabadságról és szülői szabadságról („gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság”) visszatérő munkavállalót eredeti pozíciójába, illetve, ha erre nincs lehetőség, egy azzal azonos vagy ahhoz hasonló munkakörbe. Mivel azonban a munkavállalók gyakran nem ismerik a munkáltatók ezen kötelezettségeit, valamint a munkáltatók sok esetben figyelmen kívül hagyják ezt a kötelezettségüket, a munkavállalókat gyakran nem veszik vissza. Egy másik jelentős eltérés a jogszabályok és a gyakorlat között, hogy míg a munkáltató a törvény szerint köteles ajánlatot tenni a munkavállaló bérének kiigazítására szülési/szülői szabadságról való visszatérését követően, nincsen jogi következménye annak, ha azt mégsem teszi meg. Ezt az eltérést tovább súlyosbítja, hogy a munkavállalók nincsenek tisztában a munkahelyükön esetlegesen alkalmazott fizetésemelésekkel, ami a fizetéseket övező titkolózásnak köszönhető.

A jelentés arról is beszámol, hogy az állam, valamint más munkáltatók hogyan helyeznek nyomást a családokra azzal, hogy a beteg gyerekek gondozását egyedül a nőkre bízzák. A törvény szerint azok a munkavállaló szülők, akiknek tizenkét évnél fiatalabb gyermeke beteg, jogosultak betegszabadságra, valamint gyermekápolási táppénz igénybevételére, feltéve, ha biztosított jogviszonyuk van és a társadalombiztosítási járulékot fizetik. A valóságban azonban főleg a nők maradnak otthon beteg gyerekekkel. Az Amnesty International több olyan nővel beszélt, akiknek a munkáltatója nem nézte jó szemmel, hogy a munkából gyermekük ápolása miatt távol maradnak, és ennek következtében elbocsátották őket. Noha mind a társadalom, mind a munkáltatók elsősorban a nők feladatának tekintik a gyermeknevelés, illetve a fizetetlen háztartási feladatok ellátását, mégis a munkahelyükön a nőket büntetik ezen feladatok elvégzése miatt.

Ez a fajta hátrányos megkülönböztetés azonban férfiakkal is előfordulhat. Egy interjúalany beszámolt arról, hogy férjét felettese és kollégái gyakran piszkálták, amiért nem vett részt a kötelező csapatprogramok utáni összejöveteleken, valamint azért, mert fél év leforgása alatt kétszer otthon maradt a beteg gyerekekkel.

“A férjem hat férfi között dolgozott, ahol az a szemlélet uralkodott, hogy a nők maradjanak otthon a gyerekekkel. ... Sokat szekálták, és ha nem mondott volna fel, úgy éreztük, addig piszkálták volna, amíg csak lehet, vagy kitalálnak valamit, amiért elküldhetik.”

‘Veronika’, akinek a férjét hátrányos megkülönböztetés ért, 2020. február 24.

A kutatás a részmunkaidős foglalkoztatással és a távmunkával kapcsolatban is feltárt bizonyos visszaéléseket, valamint megállapítja, hogy a munkáltatók nehezen tudják a rugalmas foglalkoztatási formákra vonatkozó jogszabályokat alkalmazni. A munkavállaló kérésére szülési szabadságát vagy szülői szabadságát követően a munkáltató köteles csökkenteni a munkaidőt 20 órás részmunkaidőre, egészen addig, ameddig a munkavállaló gyereke be nem tölti 4. életévét (három vagy több gyermek esetében, a legfiatalabb gyerek 6. életévét). Noha a törvény a részmunkaidőnek csak ezt a formáját írja elő, számos munkáltató visszaautósítja a munkavállaló erre irányuló kérését – erősítette meg az Amnesty Internationalnek több, a magán, illetve az állami szférában dolgozó nő.

A munkáltatók jó része a távmunkához negatívan áll hozzá, mivel nem bíznak abban, hogy a munkavállalók a munkahelyen kívül is elkötelezetten és eredményesen tudnak dolgozni – annak ellenére, hogy erre sok esetben nincs bizonyíték. A távmunkához való hozzáállás azonban lehet, hogy (az írás idején még zajló) koronavírus-járvány miatt változni fog, mivel ez a helyzet sok munkáltatót arra kényszerített, hogy a túlélés és a munkavállalók biztonsága érdekében ezt a fajta foglalkoztatási formát bevezesse.

JOGORVOSLATI LEHETŐSÉGEK

Amellett, hogy a munkavállalók gyakran nem ismerik a jogaikat és az ahhoz kapcsolódó munkáltatói kötelezettségeket, az Amnesty International kutatása azt is feltárta, hogy sok nő az elszenvetett jogsérelme miatt nem keres jogorvoslatot. Ennek egyik oka, hogy a nemi alapú hátrányos megkülönböztetést szenvedő nők sokszor nem ismerik a rendelkezésükre álló jogorvoslati lehetőségeket. Egy reprezentatív kutatás kimutatta, hogy kevesen ismerik az egyenlő bánásmódról szóló törvényt és a különböző jogorvoslati formákat: mindössze a megkérdezettek 40%-a ismerte az Egyenlő Bánásmód Hatóságot, illetve épp több mint fele (51%) tudott arról, hogy létezik olyan törvény, amely tiltja a diszkriminációt.

Kutatásunk kimutatta, hogy a nemi alapon történő hátrányos megkülönböztetést megélt nők gyakran nem jelentették a velük történeteket, sem szervezeten belül, sem az Egyenlő Bánásmód Hatóságnál, sem a bíróságon, mivel féltek a megtorlástól. Ezen felül női munkavállalók és szakértők is elmondták az Amnesty Internationalnak, hogy belső panaszeljárások sok szervezetnél nem léteznek vagy nem működnek megfelelően, így a panaszokat szervezeten belül nem vizsgálják ki és azokat nem szankcionálják. A külső jogorvoslati lehetőségek igénybevételének útjában számos jogi és gyakorlati akadály áll, amely az áldozatokat az eljárás megindításától sok esetben elriasztja.

Kérelem benyújtása az Egyenlő Bánásmód Hatósághoz

Az egyik jogi út, amely a jogsérelmet elszenvetettek rendelkezésére áll, hogy kérelmet nyújthatnak be az Egyenlő Bánásmód Hatósághoz. A Hatóság egy országos hatáskörrel rendelkező, független állami szervezet, amely az egyenlő bánásmód követelményének megvalósulását ellenőrzi. Noha a Hatóság döntéseiben különböző szankciókat róhat ki a jogsértőre, ezek a jogkövetkezmények nem jelentenek az elszenvetett jogsértéssel arányos jóvátételt, valamint nincs elég elrettentő hatásuk a jövőbeni esetleges jogsértések megakadályozására. Ha a Hatóság megállapítja az egyenlő bánásmód követelményének megsértését, legszigorúbb szankcióként bírság megfizetésére kötelezheti a jogsértőt. A bírság összegét azonban nem a sértett kapja meg, hanem az államnak kell befizetni. Az egyetlen eset, amelynek során a jogsértést elszenvetett személy valódi kárpótlásban részesülhet az, ha a felek között egyezség jön létre, és a munkaadó önkéntes alapon kompenzálja a jogaiban sértett munkavállalót.

A panaszok vizsgálata mellett a Hatóság hatásköre kiterjed arra is, hogy hivatalból kezdeményezzen vizsgálatot, valamint képzéseket tartson az egyenlő bánásmód követelményéről és a diszkrimináció tilalmáról. A Hatóság azonban ezeket a funkcióit a korlátozott anyagi és humán erőforrásai miatt nem tudja megfelelő hatékonysággal ellátni.

Bírósági eljárás indítása

A magyar jogszabályok értelmében az egyenlő bánásmód követelményére vonatkozó feltételezett jogsértések áldozatai jogosultak arra, hogy munkaügyi pert indítsanak a bíróságon, akár az Egyenlő Bánásmód Hatóság folyamatban lévő eljárásával párhuzamosan is. A legtöbb jogsérelmet szenvedett személy ezzel a jogi lehetőséggel él, mert a bíróságok valódi kártérítést biztosíthatnak a jogaiban sértett személyek számára: valódi pénzbeli kompenzációt és súlyosabb szankciókat állapíthatnak meg. Azonban a bírósági eljárásnak is vannak hátrányai.

A jelentés megállapítja, hogy a bírósági eljárások költségesek a jogi képviselő magas díjai miatt, amelyre azonban a felperesnek az eljárás során mindenképpen szüksége van. Azok, akik anyagi okokból nem tudnak

ügyvédet fogadni, kérhetik kirendelt pártfogó ügyvéd segítségét, ugyanakkor az erre jogosultak köre a nagyon alacsony jövedelmi küszöb miatt igen csekély.

Ha a diszkrimináció munkaviszony jogellenes megszüntetéséből fakad, sok jogaiban sértett munkavállaló dönt úgy, hogy inkább nem indít peres eljárást, mivel a számukra megítélhető kártérítés nem haladhatja meg a munkavállaló tizenkét havi távolléti díjának összegét. Sokan úgy vélik, hogy ezért az összegért nem érdemes jogi útra terelni az ügyet, főleg a felmerülő költségek, valamint a peres eljárások hossza miatt (egy per első fokon akár másfél évig is elhúzódhat).

Az a tény, hogy a diszkrimináció bebizonyítása a bírósági eljárások során igen nehéz, további akadályt jelent a sértettek számára. A törvény alapján a bizonyítási teher az alperesen – vagyis a munkáltatón – nyugszik, tehát neki kell bebizonyítania, hogy nem sértette meg az egyenlő bánásmód követelményét. A gyakorlatban azonban a bíróságok mégis a felperestől – vagyis a munkavállalótól – követelik meg, hogy bizonyítsa a hátrányos megkülönböztetés tényét.

AJÁNLÁSOK

A fenti megállapítások és következtetések tükrében az Amnesty International az alábbi ajánlásokat teszi (az ajánlások teljes listája a jelentés végén található):

Az Innovációs és Technológiai Minisztérium sürgősen:

- Ösztönözze a férfiakat arra, hogy nagyobb szerepet vállaljanak a családi feladatokban és a gyermeknevelésben a) a munka és a magánélet közötti egyensúlyról szóló 2019-es EU-s irányelv alapján az apasági szabadság legalább 10 munkanapra való bővítésével, és annak kötelezővé tételével, valamint b) annak biztosításával, hogy a szülői szabadság egy része – legalább két hónap – nem átruházható, kötelezően kiveendő és megfelelően megfizetett legyen.
- Tegyen javaslatot a Munka törvénykönyve 61. § (3) bekezdésének, valamint a közalkalmazottak jogállásáról és a közszolgálati tisztviselőkről szóló törvények részmunkaidőre vonatkozó rendelkezéseinek módosítására annak érdekében, hogy lehetővé tegye a nők és a férfiak számára egyaránt a heti 30 vagy 35 órás részmunkaidős foglalkoztatást is, beleértve a rugalmas munkaidőre vonatkozó lehetőséget is, ameddig a gyermek nem tölti be a negyedik (három vagy több gyermek esetén hatodik) életévét.
- Ösztönözze a vállalatokat a családos nők foglalkoztatására és a rugalmas munkafeltételek bevezetésére azzal, hogy a) visszaállítja azt az ösztönző intézkedést, amely lehetővé teszi a cégek számára, hogy egy teljes állásra két részmunkaidős alkalmazottat vegyenek fel, ezáltal mentesülve a szociális hozzájárulási adó fizetése alól, illetve b) a munkaerőpiacra lépők után érvényesíthető adókedvezmény esetén törölje el a szociális hozzájárulási adókötelezettséget a munkaerőpiacra visszatérő, a részmunkaidőben vagy teljes állásban dolgozó nők esetében foglalkoztatásuk első két éve során, azt követően pedig alkalmazza az 50%-os kedvezményt, de azt terjessze ki a munkavállaló fizetésének teljes összegére.

Az Emberi Erőforrások Minisztériuma:

- Emelje meg az anyasági támogatás, a családi pótlék és a gyermekgondozást segítő ellátás összegét, amelyek nem változtak 2008 óta, valamint biztosítsa, hogy ezen ellátások összegének emelkedése a jövőben követi az inflációt.

Az Igazságügyi Minisztérium sürgősen:

- Tegye hozzáférhetőbbé a munkaügyi diszkriminációs perek indítását a bíróságokon azzal, hogy módosítja a bírósági költségkedvezményekre vonatkozó szabályokat, hogy ezáltal a hátrányos helyzetű emberek részben vagy teljesen mentesülhessenek az ügyvédi díj fizetése alól, rászorultsági vizsgálat alapján.
- Tegyen javaslatot a munkaügyi perekben a bíróságon kérelmezhető kártérítés felső határának emelésére.

Az Országgyűlés:

- Erősítse meg az Egyenlő Bánásmód Hatóság működését éves költségvetésének megemelésével, hogy ezáltal sokkal intenzívebb információs és képzési tevékenységet tudjon folytatni, illetve növelni tudják a panaszokat elbíráló alkalmazottak számát.

- Fejlessze az egyenlő bánásmód követelményének megsértése esetén alkalmazható jogkövetkezményeket, például azzal, hogy felruházza az Egyenlő Bánásmód Hatóságot elrettentő hatású bírság kiszabására, amelynek jogosultja a panaszos legyen.

A munkáltatók a gazdaság bármely területén:

- Dolgozzanak ki esélyegyenlőségi terveket konkrét célokkal, tegyék meg a megfelelő intézkedéseket azok megvalósítására, valamint kövessék nyomon a feltételek teljesülését.
- Szervezzenek kötelező esélyegyenlőségi, sokszínűségi és antidiszkriminációs képzéseket minden új belépőnek, külön hangsúlyt fektetve a vezető állású tisztségviselőkre. Tartsanak képzéseket ezekben a témákban – ideértve a nemi alapú megkülönböztetést is – a többi vezető számára is.
- Dolgozzanak ki egy hatékony, könnyen érthető és hozzáférhető panaszeljárást a nemi alapú diszkriminációs esetek feltárására és azok szankcionálására. Ez legyen olyan biztonságos, anonim és a munkavállalók számára ismert eljárás, amely alkalmas arra, hogy csökkentse a panaszosok elleni megtorlás kockázatát.
- Vezessenek be a családos munkavállalók igényeihez alkalmazkodó rugalmas munkafeltételeket, és ezeket a kollektív szerződésekben is fektessék le írásban.

**AZ AMNESTY
INTERNATIONAL
EGY GLOBÁLIS EMBERI
JOGI MOZGALOM. HA
IGAZSÁGTALANSÁG ÉR
EGY EMBERT, AZ ÉRINT
MINDANNYIUNKAT.**

CONTACT US



info@amnesty.org



+44 (0)20 7413 5500

JOIN THE CONVERSATION



www.facebook.com/AmnestyGlobal



[@Amnesty](https://twitter.com/Amnesty)

KERÜLGETETT TÉMA

NEMI ALAPÚ DISZKRIMINÁCIÓ A MAGYAR MUNKAHELYEKEN

Bár a magyar jogszabályok tiltják a nemi alapon történő hátrányos megkülönböztetést, a nők valójában rendszeresen kedvezőtlenebb bánásmódban részesülnek a munkahelyükön, illetve általában a munkaerőpiacon. A nők a diszkrimináció számtalan formájának lehetnek áldozatai nemük, és sok esetben kifejezetten anyaságuk miatt. Ez a jelentés a várandós munkavállalók és a munkahelyükre visszatérni kívánó kisgyermekes nőket érő hátrányos megkülönböztetést vizsgálja.

A munkaerőpiacon a nőkkel szembeni hátrányos megkülönböztetés elterjedtségének az egyik fő oka, hogy a lényeges nemzetközi és regionális emberi jogi kötelezettségek nem kerültek teljes mértékben implementálásra a nemzeti jogba. Mind a Munka törvénykönyve, mind más, a munkaviszonyokat szabályozó jogszabályok, valamint az egyenlő bánásmódról szóló törvény komoly hiányosságokban szenvednek, amelyeket a munkáltatók gyakran kihasználnak, és ezáltal a munkavállalók jogai is sérülnek. Ezenfelül a magyar hatóságok nem tesznek meg minden szükséges lépést annak érdekében, hogy a munkaadók kellőképpen ismerjék a jogi kötelezettségeiket, illetve nem tartatják be megfelelőképpen a munkáltatókkal a jogszabályokat.

Mivel a munkavállalók gyakran nem ismerik a jogaikat, valamint a munkáltatók ehhez kapcsolódó kötelezettségeit, sok nő nem keres jogorvoslatot az elszenvedett jogsérelméért. Míg a nemi alapú hátrányos megkülönböztetést szenvedő nők sokszor nem ismerik a rendelkezésükre álló jogorvoslati lehetőségeket, sokan attól félnek, hogy ha panaszt tesznek szervezetten belül vagy külső jogi eljárást indítanak, az megtorláshoz vezethet. Továbbá a külső jogorvoslat keresésének útjában számos jogi és gyakorlati akadály áll, amelyek az áldozatokat sokszor elriasztják az eljárás indításától.