

HÁTRÁNYBAN A NŐK A MUNKAERŐPIACON

TÁJÉKOZTATÓ FÜZET



AMNESTY
INTERNATIONAL



HÁTRÁNYBAN A NŐK A MUNKAERŐPIACON

TÁJÉKOZTATÓ FÜZET

© Amnesty International Magyarország 2021

ISBN 978-615-01-3868-8

Kiadó: Amnesty International Magyarország
1054 Budapest Báthory utca 4. 1. emelet 2.
+36 1 321 4799

Felelős kiadó: Kéri András
Szerkesztő: Csernus Fanni

Az illusztrációkhoz felhasznált forrása: Unsplash, Freepik, Pexels



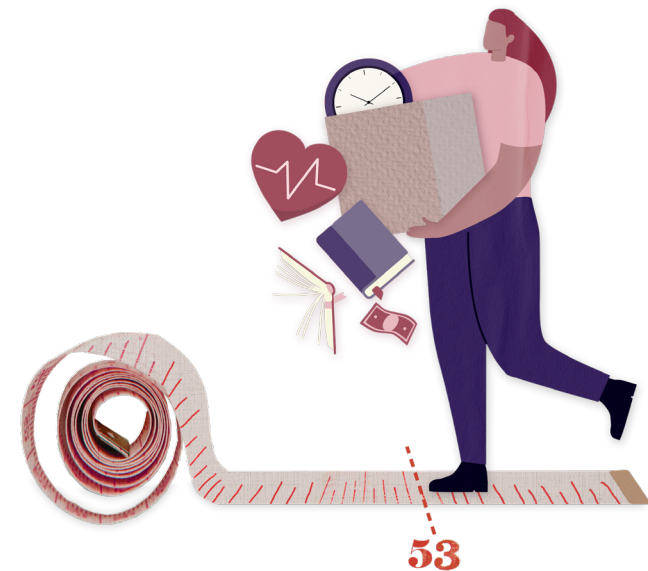
Szövetségi Külügyminisztérium



Human Rights

BEVEZETŐ

A nők hátrányos megkülönböztetése számtalan területen megjelenik a legkisebb társadalmi egységtől, a családtól kezdve, az oktatáson, a tudományon, a politikai döntéshozatalon keresztül a munkaerőpiacig, szinte mindenhol. A nemi alapú hátrányos megkülönböztetés okozta fenyegetettséget fokozza, ha az egyén egyszerre több marginalizált csoport tagja is. Az Amnesty International Magyarország nemek közötti egyenlőség programja elsősorban a nők munkaerőpiaci negatív diszkriminációjának felszámolását tűzte ki céljául. Fontos azonban felhívni a figyelmet arra, hogy a nemi alapú hátrányos megkülönböztetés rendszerszintű probléma, így minden területe egymással szorosan összefügg.



Magyarország nem áll jól a nemek közötti egyenlőség területén: az összesen kapható 100-ból 53 ponttal az utolsó előtti helyen áll a Gender Equality Index (nemek közötti egyenlőség index) rangsorban az EU-ban, ahol az átlag kb. 68 pont. A tagállamok közül Magyarország rendelkezik a legalacsonyabb pontszámmal a hatalom területén, ami a politikai, gazdasági és társadalmi szféra döntési pozícióin alapszik. Ebben a kategóriában 2015 óta folyamatosan az utolsó helyen

állunk.¹

Mielőtt részletesebben rávilágítanánk a munkahelyi nemi alapú hátrányos megkülönböztetés formáira, röviden definiáljuk azokat a főbb fogalmakat és jelenségeket, melyek a negatív diszkrimináció alapját adják.

A NEMI ALAPÚ MEGKÜLÖNBÖZTETÉS ALAPJA

NEMI NORMÁK ÉS NEMI SZEREPEK

A *nemi normákat*, vagyis, hogy a nemünk alapján a társadalom mit vár el tőlünk, a gyermekkori szocializációtól kezdve sajátítjuk el: a szüleinktől, családunktól, az iskolában tanárainktól és kortársainktól, vallási és kulturális közösségeinktől, a médiából és a különböző szociális intézményektől.² A nemi normák diktálják a *nemi szerepeket*, amik előírják, hogy milyen viselkedést, kommunikációs formát, öltözködést és megjelenést várnak el tőlünk a hozzárendelt nemünk alapján. Például a lányoktól és nőktől általában elvárják, hogy tipikusan „nőiesen” öltözködjének, és legyenek udvariasak, alkalmazkodók és gondoskodók. A férfiaknak általában erősnek, határozottnak és versengőnek kell lenniük. Minden társadalomnak, etnikai csoportnak és kultúrának vannak nemi szerep-elvárásai, de ezek csoportonként nagyon eltérők lehetnek.³ Az elvárt társadalmi szerep mindig szorosan kapcsolódik a társadalom értékrendjéhez. A nemi normák mellett, hogy előíró jellegűek, társadalmi és kulturális szabályozó, ellenőrző szerepet is betöltenek. Ha a normát szabályként fogjuk fel, szankciók is kötődnek hozzá (Stepanek 1996: 695). Ha nem tartjuk magunkat az előírásokhoz fizikai, lelki, verbális formában érhet minket retorzió, vagy könnyen kirekesztés áldozataivá válhatunk. Ahhoz, hogy az egyének a szabályokat betarthassák ismerniük kell azokat, éppen ezért is fektet a társadalom hangsúlyt arra, hogy ezeket minél előbb, már gyermekkorban átadja. Mivel azonban ezek nem biológiailag adottak, hanem a társadalom konstruálja azokat, felülírhatók.

1 Gender Equality Index: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2021/HU> (utolsó megtekintés: 2021.12.06.)

2 Nemi normák: <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1194> (utolsó megtekintés: 2021.12.06.)

3 Nemi szerepek: <https://www.plannedparenthood.org/learn/gender-identity/sex-gender-identity/what-are-gender-roles-and-stereotypes> (utolsó megtekintés: 2021.12.06.)

NEMI ALAPÚ SZTEREOTÍPIÁK ÉS SZEXIZMUS

A nemi sztereotípiák a nőkel és férfiakkal szemben állított hiedelmek együttesét jelentik, amelyek arra vonatkoznak, milyenek, vagy milyennek kellene lenniük biológiai nemük alapján (Golombok és Fivush, 1994).⁴ Külső megjelenés, attitűdök és érdeklődés, személyiségvonások, foglalkozások és társas viszonyok együttjárásai (Deaux és Lewis, 1983).⁵ A szexizmus a hatalomhoz kapcsolódik, mivel a hatalommal rendelkezőket jellemzően előnyben részesítik, a hatalommal nem rendelkezőket diszkriminálják. A szexizmus a sztereotípiákkal is összefügg, mivel a diszkriminatív cselekedetek vagy attitűdök gyakran a nemekkel kapcsolatos hamis hiedelmeken vagy általánosításokon alapulnak, és a nemet relevánsnak tekintik olyan helyzetekben, melyekben nem az.⁶

Megjelenése nem csupán mikroszinten egyéni, vagy makroszinten társadalmi formához köthető, hanem mezoszinten szervezeti, intézményi gyakorlatokként is definiáljuk, amelyek tükrözik az egyének nemi alapú negatív értékelését, vagy támogatják, fenntartják a nők és férfiak egyenlőtlen helyzetét. Erről a továbbiakban részletesebben is lesz szó.

AMBIVALENS SZEXIZMUS

Glick és Fiske (1996, 2001) ambivalens szexizmuselmélete szerint a szexizmus sokdimenziós konstrukció, amely a szexista attitűdök két csoportját öleli fel: ellenséges és jóindulatú. Míg az ellenséges szexizmus egyértelmű, nyílt ellenszenvet, előítéletet közvetít, a jóindulatú szexizmus látszólag pozitív, de valójában amelllett, hogy inkompetens képet fest, sztereotip formában homogén csoportként is kezeli az adott nem tagjait. Sokszor elsőre bókna is tűnhetnek az ilyen megjegyzések pozitív érzelmi hangvételük miatt, ezért gyakran segítő, támogató viselkedés kiváltása a cél velük.

Az ambivalens szexizmus kérdőív különböző nőkre és férfiakra megfogalmazott állításokkal, illetve az azokkal való egyetértés mértékével (skálákkal) vizsgálja

4 Golombok, S., & Fivush, R. (1994). Gender development. Cambridge University Press.

5 Deaux, K., & Lewis, L. L. (1984). Structure of gender stereotypes: Interrelationships among components and gender label. *Journal of Personality and Social Psychology*, 46(5), 991–1004. DOI: 10.1037/0022-3514.46.5.991

6 Szexizmus: <https://eige.europa.eu/publications/sexism-at-work-handbook/part-1-understand/what-sexism> (utolsó megtekintés: 2021.12.06.)

a szexista attitűdöt. Az állításokban a paternalizmus és a heteronormativitás is megjelenik. Az alábbiak kiragadott példák a kérdőív magyar nyelvű adaptációjából.^{7 8}

1. ELLENSÉGES SZEXIZMUS

Nőkkel szemben

- ▶ Sok nő az „egyenjóság” címén olyan előjogokhoz akar jutni, amelyek révén az állások megszerzésénél előnybe kerülhet a férfakkal szemben.
- ▶ Sok nő az ártatlan megjegyzéseket vagy cselekedeteket is a nemi megkülönböztetés megnyilvánulásaként értelmezi.
- ▶ A nők eltúlozzák a munkahelyi előrejutásban tapasztalt problémáikat.
- ▶ A feministák indokolatlan követeléseket támasztanak a férfakkal szemben.
- ▶ Ha egy nő igazságos versengésben alulmarad egy férfival szemben, akkor jellemző módon azonnal panaszkodni kezd, hogy diszkrimináció áldozata lett.

Férfiakkal szemben

- ▶ A férfiak olyanok, mint a gyerekek, amikor betegek.
- ▶ A férfiak mindig küzdeni fognak, hogy nagyobb kontrolljuk legyen a társadalomban, mint a nőknek.
- ▶ Amikor a férfiak „segítenek” a nőknek, gyakran azt akarják bizonyítani, hogy jobbak náluk.
- ▶ A férfiak általában megpróbálják uralni a beszélgetést, ha egy nővel beszélnek.

2. JÓINDULATÚ SZEXIZMUS

Nőkkel szemben

- ▶ A nők megérdemlik, hogy a férfiak nagy becsben tartsák és védelmezzék őket.
- ▶ A nők, a férfiakhoz képest magasabb fokú erkölcsi érzékkel rendelkeznek.

7 Glick, P., & Fiske, S. T. (2001). An ambivalent alliance: Hostile and benevolent sexism as complementary justifications for gender inequality. *American Psychologist*, 56(2), 109–118. DOI: 10.1037/0003-066X.56.2.109

8 Szabó M. (2008). A társadalmi nemekkel kapcsolatos dinamikus nézetrendszerek szociálpszichológiai vizsgálata: Ideológiák és sztereotípiák, nemi tipizáltság és társas identitás. Doktori értekezés. Pszichológia Doktori Iskola. Eötvös Loránd

- ▶ A sok nőre jellemző lelki tisztaságot csak nagyon kevés férfi mondhatja magáénak.
- ▶ A nőknek a férfikénál kifinomultabb az ízlésük és a kultúra iránti fogékonyságuk.

Férfiakkal szemben

- ▶ A férfiak általában képesek anyagi biztonságot nyújtani a nők számára.
- ▶ A férfiak kevésbé esnek kétségbe vészhelyzetekben, mint a nők.
- ▶ A férfiak hajlandók veszélyt vállalni mások védelme érdekében.
- ▶ A férfiak hajlamosabbak a kockázatvállalásra, mint a nők.

Példa az elvárt nemi szerepekre: Az Eurobarometer 2017-es felmérése szerint a magyarok 78% és 79%-a szerint a nők legfontosabb feladata az otthonukról és a családjukról való gondoskodás, míg a férfiaknak a pénzkeresés. Ezzel az állítással EU-szerte a megkérdezettek átlagosan 44% és 43%-a értett egyet. Mindkét esetben csupán a bolgárok előztek meg minket, míg például a svédek esetében a nőkkel szembeni sztereotip megítéléssel való egyetértés aránya 11%, a férfakkal szembeni esetében 10% volt.⁹

A nemi normák és szerepek adják a sztereotípiák és a szexizmus alapját, amik aztán a társadalmi és gazdasági terekben nyilvánulnak meg. Az, hogy egy adott társadalmi csoport vagy egy nemzet tagjai mennyiben értenek egyet a tradicionális nemi szerepekkel erősen befolyásolja azt is, hogy milyen lehetőségeket biztosítanak az egyének a gazdasági, politikai, oktatási és egyéb társadalmi területeken. Ahogy arra kiadványunk a továbbiakban kitér, érdemes azonban ezeket a sztereotip nemi szerepeket felülről és a sokszínűségnek teret engedni, mert amellett, hogy az méltányosabb lehetőségeket nyújt, gazdasági és népesedéspolitikai szempontból is előnyös.

Többek között a fent felsorolt jelenségek biztosítják a nemek közötti egyenlőtlenségek fennmaradását állami és munkaerőpiaci szinten egyaránt. Az alábbiakban mielőtt szervezeti szinten mutatunk rá a nők hátrányos megkülönböztetésére, egy makroszintű problémára világítunk rá, mely a legtöbb országban és társadalomban megjelenik, és a nők anyagi, illetve egzisztenciális kiszolgáltatottságához vezet. Ez a nemek közötti bérszakadék jelensége.

9 Eurobarometer: <https://khrono.no/files/2019/03/08/2018Reportonequalitybetweenwomenandmeninthe-EU.pdf> (utolsó megtekintés: 2021.12.06.)

NEMEK KÖZÖTTI BÉRSZAKADÉK ÉS ANNAK OKAI

Az Európai Unióban¹⁰ a nők átlagosan 14%-kal, Magyarországon 18%-kal keresnek kevesebbet, mint a férfiak. A probléma mértéke még egyértelműbben látszik, ha azt mondjuk, hogy ebben a tempóban Magyarországon 2102¹¹ körül számíthatunk a bérszakadék megszűnésére. A 18%-os különbség nemcsak jelentősen meghaladja az uniós átlagot, de a 2018-as 11%-nál is sokkal magasabb. Az alacsonyabb fizetés amellett, hogy anyagi kiszolgáltatottsághoz vezet, hosszú távon a bérszakadéknál kétszer nagyobb nyugdíjszakadékban végződik (az EU-ban jelenleg 30%), vagyis a nők idős éveikben is az elszegényedés veszélyével néznek szembe.

A bérszakadék hátterében álló okok összetettek. Abban a pillanatban, hogy egy nő megszületik olyan szocializációs hatásoknak van kitéve, amelyek fokozatosan megerősítik abban, hogy ő elsősorban az élet olyan területein (az oktatástól kezdve a munkavállalásig) tud eredményeket elérni, amelyek anyagi megbecsültsége alacsony. Az Európai Parlament¹² szerint a bérszakadék okai az alábbiak:

1. A horizontális szakmai és oktatási szegregáció hozzávetőleg 30%-ban áll a bérszakadék hátterében. Ez mutat rá arra a jelenségre, hogy a szociális ágazatokhoz, egészségügyhöz és oktatáshoz kapcsolódó tanulmányi területeken sokkal több nő van, mint férfi. A Pénzcentrum által idén publikált 2019-es KSH adatok szerint míg a pedagógia területen tanuló egyetemisták 76%-a nő, addig az egyik legjobb fizetést biztosító informatikai szektorban tanulóknak csak a 16%-a.¹³ A KSH adatai szerint a szakképzésben is megfigyelhető ez a tendencia, a szociális gondozási területen tanulók 94%-a nő, míg az építőipari, építészeti, illetve műszaki területen csupán 2%-a.¹⁴

10 EU bérszakadék: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics (utolsó megtekintés: 2021.12.06.)

11 Bérszakadék várható megszűnése: <https://www.pwc.at/de/publikationen/verschiedenes/women-in-work2017.pdf> (utolsó megtekintés: 2021.12.06.)

12 Bérszakadék okai: <https://www.europarl.europa.eu/news/en/headlines/society/20200109ST069925/understanding-the-gender-pay-gap-definition-and-causes> (utolsó megtekintés: 2021.12.06.)

13 Nemi arányok a felsőoktatásban: <https://www.penzcentrum.hu/oktatas/20210114/usbavago-nemi-egyenlotlenseg-a-magyar-egyetemeken-emiatt-maradnak-le-tizezrek-1109194> (utolsó megtekintés: 2021.12.06.)

14 KSH-szakképzés: <https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/oktat/oktatas1920/index.html>

2. Az eredményesség és a siker is szerepet játszik a nemek közötti bérszakadék kialakulásában. A vertikális szakmai szegregációhoz kapcsolódik az üvegplafon jelenség, vagyis hogy a nőket sokkal ritkábban léptetik elő, nehezebben érnek el vezető beosztást, mint férfi munkatársaik. Erre mutat rá az EU 2019-es statisztikai eredménye is, amely szerint a menedzserek csupán 34%-a nő, és még ennél is kevesebben vannak magasabb döntéshozói pozíciókban.¹⁵ Az EU-ban a tőzsdén jegyzett nagyvállalatok vezérigazgatóinak mindössze 6,3%-a nő.¹⁶

3. Ugyancsak a főbb okok között említhetjük a rengeteg időt felemésztő fizetetlen háztartási és gondozási munkát, amely az EU minden tagállamában főként a nők vállát nyomja, és ahhoz vezet, hogy sokkal több nő esik ki a munkaerőpiacról, mint férfi. Míg a gyermektelen nők 66%-a rendelkezik munkaviszonnyal, addig a három vagy több gyermeket nevelő nőknek csak 59%-a, a férfiaknál ez az érték 74 és 85%. Még, ha a gyermekes nő nem is esik ki teljesen a munkaerőpiacról, akkor is sokkal nagyobb valószínűséggel vállal alacsonyabb fizetéssel és kevesebb lehetőséggel járó részmunkaidős állást, hogy a családi kötelezettségeket is elláthassa. Ez a női munkavállalók harmadát érinti, míg a férfiaknak csak valamivel több mint 8%-át.¹⁷

4. Bár a bérdiszkrimináció, azaz az egyenlő munkáért egyenlő bér elvének megsértése jogsértésnek számít az Európai Unió országaiban, mégis nagyban hozzájárul a nemek közötti bérszakadék fennmaradásához. EU-s statisztikák bizonyítják, hogy eltérések vannak mind az adminisztratív, mind a menedzseri pozícióban dolgozó férfiak és nők díjazása között. Az átlag EU-szerte hozzávetőleg 16%.¹⁸

(2021.12.06.)

15 EU-női menedzserek: <https://ec.europa.eu/eurostat/cache/infographs/womenmen/bloc-2c.html?lang=en> (utolsó megtekintés: 2021.12.06.)

16 Női vezetők aránya: https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/annual_report_ge_2019_en_1.pdf (utolsó megtekintés: 2021.10.06.)

17 EU foglalkoztatottság: https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/annual_report_ge_2019_en_1.pdf (utolsó megtekintés: 2021.12.06.)

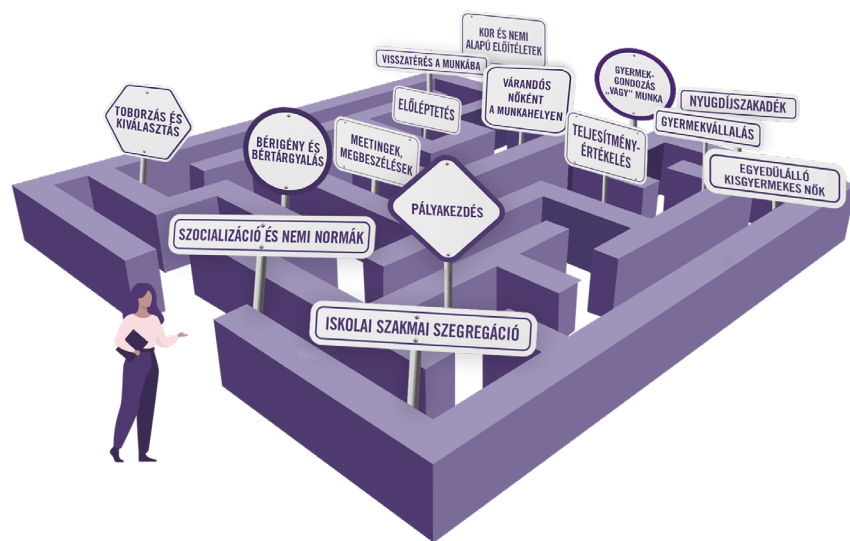
18 Bérszakadék szakmai bontásban: <https://ec.europa.eu/eurostat/cache/infographs/womenmen/bloc-2d.html?lang=en> (utolsó megtekintés: 2021.12.06.)

EGY NŐ SZAKMAI ÉLETÚTJA

SZAKMAI ÉS OKTATÁSI SZEGREGÁCIÓ

A szakmai és oktatásban megfigyelhető szegregációnak két típusát különböztetjük el: a horizontális szakmai szegregációt és a vertikális szakmai szegregációt. A horizontális az ágazatok közötti nemi eltérésekre mutat rá, míg a későbbiekben az előléptetésre vonatkozó fejezetben részletesebben leírt vertikális az adott szakmán belül a pozíciók közöttire.

A fent említett nemi normák és szerepek előre kijelölik, meghatározzák, hogy egy személy neme alapján milyen szakmai területeken lehet jó. Sajnos a sztereotípiák hatással vannak arra is, hogy a gyermekek mely tantárgyakból hogyan teljesítenek, illetve később arra, hogy milyen irányba folytatják tanulmányaikat, így végül a munkaerőpiac mely szakmai területén kezdik el munkavégzésüket. Sokszor hallhatjuk, hogy a nők a humán, míg a férfiak az általában magasabb anyagi megbecsültséggel járó reál területeken teljesítenek jobban. A gyerekek teljesítményét azonban jelentősen meghatározza, hogy milyen modelleket látnak maguk előtt, miben kell „jónak lenniük” és miben elfogadható, ha „nem teljesítenek kimagaslóan” biológiai nemük alapján. A 2018-as PISA teszt azonban



rámutat arra hogy a természettudomány, matematika és szövegértés területén nyújtott teljesítmény, csakúgy mint a nemi szerepek és normák, országonként eltérők. A lányok az OECD országokban átlagosan 30 ponttal, Magyarországon 26 ponttal teljesítettek jobban, mint a fiúk. A természettudomány területén 2 ponttal voltak jobbak a lányok, ugyanakkor matematikából a fiúk teljesítménye 5 ponttal megelőzte a lányokét. Ezen a területen a 78 vizsgált országból 32-ben a fiúk teljesítménye volt szignifikánsan jobb, míg 14 országban a lányok szereztek több pontot.¹⁹ A Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézete nemek közötti egyenlőségre vonatkozó 2019. évi mutatói szerint Magyarországon a nők 23%-a, a férfiak 19%-a rendelkezik felsőfokú végzettséggel.²⁰ Fontos látnunk, hogy milyen szerepünk van ezeknek az elvárásoknak és modelleknek a fenntartásában és átadásában.

ÁLLÁSHIRDETÉSEK ÉS PÁLYAKEZDÉS

A brit Totaljobs kutatása rámutat arra, hogy azokban a szakmákban, ahol elsősorban férfiak dolgoznak, a hirdetések nagyobb valószínűséggel tartalmaznak férfiakhoz köthető sztereotíp kifejezéseket. Közel 77 ezer álláshirdetés átvizsgálásával folytatták a kutatást. Az álláshirdetésekből már korábbi brit vizsgálatok által feltárt nemi sztereotípiákat kerestek. Közel 500 ezer nemhez kapcsolódó jelzőt találtak a kiírásokban. A leggyakrabban használt férfi sztereotípiákhoz köthető jelzők voltak: „vezető, elemző, versenyképes, aktív, magabiztos”. A női sztereotípiák esetében: „támogató, felelősségteljes, megértő, megbízható, elkötelezett” szavak szerepeltek. A tanulmány arra mutat rá, hogy a férfias sztereotípiákat alkalmazó szakmai területek elsősorban a tudományhoz, a marketinghez és az értékesítéshez kapcsolódnak, míg a nőkkel szemben sztereotíp hirdetések elterjedtek az adminisztráció, a háztartáshoz köthető munkakörök és a szociális ellátás területén. Ezeknek a kiírásoknak az esetében a nők hajlamosak azt hinni, hogy az adott területre nem megfelelő jelöltek, az ilyen jellegű nyelvi jelek megerősíthetik a szélesebb társadalmi meggyőződést arról, hogy ki „tartozik” vagy „nem tartozik” egy adott szakmai szektorhoz.²¹ A problémát tovább növeli,

19 2018 PISA teszt: https://www.oktatas.hu/koznevelas/meresek/pisa/pisa_2018_meres (utolsó megtekintés: 2021.12.06.)

20 EIGE-felsőoktatás (2019): <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2021/domain/knowledge/HU> (utolsó megtekintés: 2021.12.06.)

21 Totaljobs-álláshirdetések: <https://www.totaljobs.com/recruiter-advice/how-to-identify-unconscious->

hogy egy a Hewlett Packardról készült jelentés szerint a nőkre jellemzőbb, hogy csak akkor jelentkeznek egy álláshirdetésre, ha a kiírt követelményeknek 100%-ban megfelelnek, ellentétben a férfiakkal, akiknél ez a szám 60%.²²

BÉRIGÉNY

Amellett, hogy a nők vágyott, illetve elképzelt jövőbeni bére már a középiskola során alacsonyabb, mint a férfiaké, kevésbé is mernek fizetésemelést kérni, illetve ha mégis igényelnek, megítélésük rosszabb, mint férfi munkatársaiké. A nők bérigényével kapcsolatos kutatás során német és olasz egyetemek kutatói a várható kezdő fizetésekben mutatkozó nemi eltérést vizsgálták. Az eredmények 5-15%-kal alacsonyabb bérelvárásokat mutattak a női hallgatók részéről Németországban.²³ Egyes kutatások szerint azonban ez a különbség már a felsőoktatásba történő belépés előtt megfigyelhető. Erre mutat rá egy német kutatás, ami a középiskolai végzős diákok bérigényét térképezte fel. Ez alapján a lányok 16%-kal kevesebb jövedelemre számítanak, mint a fiúk. Számukra sokkal inkább elképzelhető egy alacsonyabb, de stabil fizetés.²⁴ Mindezek alapján elmondható, hogy a fiatal nők már a munkaerőpiacra lépés előtt alacsonyabb bérelvárásokat támasztanak, mint a férfiak. A problémát tovább súlyosbítja, hogy nehezebben és lassabban kapnak béremelést is. A Harvard és más egyetemek közös kutatási eredménye szerint a jobb fizetést kérő női jelölteket a férfiaknál kedvezőtlenebbül ítélték meg, különösen akkor, ha a döntéshozó szerepben férfi volt. Emellett a nők lényegesen kisebb valószínűséggel kértek kedvezőbb fizetést a férfaitól.²⁵

gender-bias-in-job-adverts (utolsó megtekintés: 2021.12.06.)

22 HP statisztika: <https://www.forbes.com/sites/womensmedia/2014/04/28/act-now-to-shrink-the-confidence-gap/?sh=753c3c005c41> (utolsó megtekintés: 2021.12.06.)

23 Briel, S., Osikominu, A., Pfeifer, G. et al. Gender differences in wage expectations: the role of biased beliefs. *Empir Econ* (2021). DOI: 10.1007/s00181-021-02044-0

24 Zambre, V. (2018). The Gender Gap in Wage Expectations: Do Young Women Trade Off Higher Wages for Lower Wage Risk? *Development Economics: Women*. DOI:10.2139/ssrn.3208632

25 Bowles, H., Babcock, L. & Lai, L. (2007). Social Incentives for Gender Differences in the Propensity to Initiate Negotiations: Sometimes It Does Hurt to Ask. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 103. 84-103. DOI:10.1016/j.obhdp.2006.09.001

MEGBESZÉLÉSEK

A megbeszéléseken, ahol férfiak és nők egyaránt jelen vannak, a nők átlagosan 25%-kal kevesebbet beszélnek, mint férfi kollégáik.²⁶ Ez a szám a jelenlévő férfi munkatársakkal és a két nem arányának különbségével nő. Emellett a munkahelyi meetingeken jellemzően megjelenő hátrányos megkülönböztetése a nőknek, amikor a munkahelyi láthatatlan munka terhe is rájuk hárul. Az „irodai házimunka” magában foglalja a jegyzetek készítését (amennyiben az nem része a hivatalos munkakörnek), pénzgyűjtést a munkatárs születésnap ajándékához, a pakolást és takarítást egy ebédrel egybekötött megbeszélés után és a következő találkozó ütemezését. Az „Elephant in the Valley” című tanulmányban a szilícium-völgyi tech cégeknél dolgozó, minimum 10 éves tapasztalattal rendelkező több mint 200 nő közel fele arról számolt be, hogy olyan „irodai házimunkát” kértek tőle, amelyre férfi kollégáit nem kérték.²⁷

TELJESÍTMÉNYÉRTÉKELÉS

Számos tanulmány rámutatott arra, hogy a nők teljesítményét lényegesen alacsonyabbra értékelik, mint a férfiakét, még akkor is, ha készségeik azonos szintűek. A nyelvészet és a kognitív tudomány területén doktorált Kieran Snyder tanulmányában összegyűjtötte és elemezte a műszaki szektorban dolgozó nők és férfiak teljesítményértékelését, mely alapján a nők jelentősen nagyobb eséllyel kapnak kritikus visszajelzéseket mint a férfi kollégáik. Ezek elsősorban az észlelt személyiségjegyek mentén fogalmazódnak meg (pl. „erőszakos, durva”), amelyeket a férfiak esetében gyakran pozitív tulajdonságként (pl. „magabiztosságként és határozottságként”) értelmeznek.²⁸ Egy wall streeti ügyvédi iroda teljesítményértékelésének vizsgálata is hasonló eredményeket hozott, a férfi ügyvédjelöltek kedvezőbb értékelést kaptak a férfi vezetőktől az előléptetés szempontjából fontos számszerű minősítések mentén, mint a

26 Karpowitz, C. F., Mendelberg, T. & Shaker, L. Gender (2012). Inequality in Deliberative Participation. *American Political Science Review*. DOI: 10.1017/S0003055412000329

27 Irodai házimunka: <https://www.pluralsight.com/blog/business-professional/more-inclusive-workplaces> (utolsó megtekintés: 2021.12.06.)

28 Snyder, K. (2014): <https://fortune.com/2014/08/26/performance-review-gender-bias/> (utolsó megtekintés: 2021.12.06.)

női ügyvédjelöltek.²⁹ A Stanford Egyetem kutatóinak egy tech cégnél végzett több mint 200 teljesítményértékelésen alapuló vizsgálata is a nemek közötti megkülönböztetésre helyezte a fókuszot. Az eredmény szerint a női alkalmazottak teljesítményértékelésének 57%-a homályos visszajelzéseket tartalmaz (Correll és Simard, 2016).³⁰

ELŐLÉPTETÉS

A bérszakadék okainál már említettük a vertikális szegregációt, vagyis hogy a nők jelentősen alacsonyabb arányban érnek el vezető beosztást, mint a férfiak. Madeline Heilman, a New York Egyetem Pszichológia Tanszékének oktatója szerint ennek egyik fő oka a teljesítményértékelésekben megmutatkozó különbség. Közel 450 felsővezetővel végzett kutatása arra mutatott rá, hogy amellet, hogy a nők produktivitását átlagosan alacsonyabbra értékeli, a vezetői székhez magasabb teljesítményt várnak tőlük, és a teljesítményértékelés is hangsúlyosabb szerepet tölt be a szakmai előmenetelükben, mint férfi kollégáik esetében.³¹ Összességében elmondható, hogy a nők kevesebb munkahelyi erőforráshoz jutnak (pl. kevesebb a hozzáférésük az információkhoz, társadalmi támogatáshoz, coachinghoz, az ismeretek bővítéséhez, teljesítményértékeléshez, visszajelzésekhez és előléptetéshez). Az üvegplafon jelenség aláássa személyes erőforrásaikat (az önbecsülésüket, önhatékonyságukat, optimizmusukat) és gyakorlati szintű eszközkészletüket (tudásukat és anyagi biztonságukat) is.³² Az ilyen diszkriminációval szembesülő nők hátrányos helyzetben vannak a munkaválasztás, a fizetés és a presztízs szempontjából (Baxter és Wright, 2000).³³

29 Biernat, Monica & Tocci, M. & Williams, Joan. (2012). The Language of Performance Evaluations Gender-Based Shifts in Content and Consistency of Judgment. *Social Psychological and Personality Science*. 3. 186-192. DOI: 10.1177/1948550611415693.

30 Correll, S. J. & Simard C. (2016): <https://hbr.org/2016/04/research-vague-feedback-is-holding-women-back> (utolsó megtekintés: 2021.12.06.)

31 Lyness, Karen & Heilman, Madeline. (2006). When Fit Is Fundamental: Performance Evaluations and Promotions of Upper-Level Female and Male Managers. *The Journal of applied psychology*. 91. 777-85. DOI: 10.1037/0021-9010.91.4.777.

32 Babic, A. & Hansez, I. (2021). The Glass Ceiling for Women Managers: Antecedents and Consequences for Work-Family Interface and Well-Being at Work. *Front Psychol*. 12:618250. DOI: 10.3389/fpsyg.2021.618250.

33 Baxter, J. & Wright, E. O. (2000). The glass ceiling hypothesis: A comparative study of the United States, Sweden, and Australia. *Gender & Society* 14 (2): 275-94. DOI:10.1177/089124300014002004

Az Illionis Egyetem oktatója, Downes³⁴ és munkatársai korábbi pszichológiai vizsgálatok alapján³⁵ rámutattak arra, hogy a nők internalizálják a többség által képviselt negatív értékeléseket és sztereotípiákat, ezáltal félelmükből fakadóan egy ponton túl nem jelentkeznének a magasabb pozíciókra, és szakmai életük a kiégés fokozott veszélyének lesz kitéve.

VÁRANDÓSSÁG

A Bright Horizons gyermekgondozási szolgáltató megbízásából készült tanulmányból kiderül, hogy a nők 21%-a aggódna, ha főnökének el kellene mondania, hogy gyermeket vár.³⁶ A nők aggodalma érthető, hiszen annak ellenére, hogy a Munka Törvénykönyve³⁷ egyértelműen tiltja a munkaviszony megszüntetését várandósság, valamint szülési és gyermekgondozási szabadság idején, mégis sokan várandósságuk miatt veszítik el a munkahelyüket. Ezenfelül az uniós szabályok szerint is Magyarország köteles megtenni minden szükséges intézkedést annak érdekében, hogy megtiltsa a munkavállalók "terhességük kezdetétől a [...] szülési szabadság végéig történő elbocsátását, az állapotukkal összefüggésbe nem hozott, a nemzeti jogszabályok, illetve gyakorlat által megengedett különleges esetektől eltekintve [...]". Az Amnesty International kutatásából³⁸ az is kiderül, hogy a munkaadók kiskapuként sokszor a próbaidő adta rugalmas felmondási és elbocsátási lehetőségeket, a megfelelő teljesítmény állítólagos hiányát, illetve a határozott idejű és megbízási szerződések adta visszaélés lehetőségét használják ki.

34 Downes, M., Hemmasi, M. & Eshghi, G. (2014). When A Perceived Glass Ceiling Impacts Organizational Commitment And Turnover Intent: The Mediating Role Of Distributive Justice. *Journal of Diversity Management (JDM)*. 9. 131. DOI: 10.19030/jdm.v9i2.8971.

35 Ilgen, D. R., & Youtz, M. A. (1986). Factors affecting the evaluation and development of minorities in organizations. In K. Rowland & G. Ferris (Eds.), *Research in personnel and human resource management: A research annual*: 307-337. Greenwich, Conn.: JAI Press.

36 Modern family index 2018: https://www.brighthorizons.com/-/media/BH-New/Newsroom/Media-Kit/MFI_2018_Report_FINAL.ashx (utolsó megtekintés: 2021.12.06)

37 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről: <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a1200001.tv> (utolsó megtekintés: 2021.12.06)

38 Amnesty International-Kerülgetett téma: <https://www.amnesty.hu/kerulgetett-tema/> (utolsó megtekintés: 2021.12.06.)

AZÉRT, HOGY HATÉKONYAN KIÁLLHASS JOGAIDÉRT, FONTOS, HOGY ISMERD AZOKAT

- A Munka Törvénykönyve kimondja, hogy a munkáltató munkaidőben köteles elengedni munkavállalóját a kötelező orvosi vizsgálatokra – így a “várandós állapotra tekintettel előírt orvosi vizsgálatokra” is [2012. évi I. törvény 294.§]–, illetve az örökbefogadás előkészítésének időszakában az örökbefogadható gyermekkel történő személyes találkozás céljából (ez évente legfeljebb 10 munkanap lehet, amiről legalább 5 munkanappal korábban tájékoztatni kell a munkáltatót) [2012. évi I. törvény 55. §].
- A munkáltató a terhesség, a szülési szabadság, a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság ideje alatt, illetve a reprodukciós eljárással összefüggő kezelés (pl. mesterséges megtermékenyítés), de legfeljebb ennek megkezdésétől számított 6 hónappal nem szüntetheti meg a munkaviszonyt [65. §]. Fontos azonban, hogy mindezekre a munkavállaló csak akkor hivatkozhat, ha



erről a munkáltatót korábban már tájékoztatta.

- Az anya egybefüggő 24 hét szülési szabadságra jogosult, amiből két hetet köteles igénybe venni. A szabadságot – eltérő megállapodás hiányában – úgy kell kiadni, hogy abból legfeljebb négy hét a szülés várható időpontja elé essen. A szülési szabadságot munkában töltött időnek kell tekinteni [127. §]. Az apának gyermeke születése esetén, legkésőbb a születést követő második hónap végéig 5, ikergyermek születése esetén 7 munkanap pótszabadság jár [118. §].³⁹
- A veszélyeztetett terhesség alatt a keresőképtelenség megállapítását követően a kismama táppénzre jogosult [102/1995. (VIII. 25.) Korm. Rendelet], ami a napi átlagkeresetének 50-60%-a annak függvényében, hogy a keresőképtelenség megállapítása előtt 730 napnál több vagy kevesebb ideig rendelkezett biztosított jogviszonnyal. A kórházi tartózkodás alatt az ellátás okán csak a napi átlagkeresetének 50%-ára jogosult.
- A munkavállaló gyermeke gondozása céljából a szülési szabadság után a gyermek hároméves koráig fizetés nélküli szabadságra jogosult, amelyet a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban kell kiadnia a munkáltatónak. Örökbefogadás esetén a szülő erre a gyermek gondozásba történő kihelyezésének kezdő időpontjától számított három évig, háromévesnél idősebb gyermek esetén hat hónapig jogosult [2012. évi I. törvény 128. §].

VISSZATÉRÉS A MUNKAHELYRE

Bár az Európai Parlament és a Tanács 2006-os⁴⁰ irányelve mellett a 2010-es⁴¹ is előírja, hogy a szülési és szülői szabadságról visszatérve a munkavállalók jogosultak arra, hogy visszatérjenek eredeti pozíciójukba, ahogy ez az Amnesty kutatásából is kiderül, ez a gyakorlatban nem mindig valósul meg. Az irányelv arra is kitér, hogy amennyiben az adott munkakör megszűnt, egy azzal azonos vagy ahhoz hasonló képesítést, tapasztalatot és tudást igénylő, a korábbi munkakörülményeknél nem kedvezőtlenebb beosztásba kell felvenni

39 A 2019-ben elfogadott uniós irányelv szerint az apai pótszabadságnak minimum két hét (azaz 10 munkanap) időtartamúnak kell lennie. Az irányelvet a tagországoknak 3 éven belül kell átültetniük a saját jogrendjükbe.

40 Az Európai Parlament és Tanács 2006/54/EK Irányelve: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006L0054&from=HR> (utolsó megtekintés: 2021.12.06.)

41 A Tanács 2010/18/EU Irányelve: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/PDF/?uri=CELEX:32010L0018&from=EN> (utolsó megtekintés: 2021.12.06.)

a szülési szabadságról visszatérő alkalmazottat. Az egzisztenciális félelmek mellett a gyermekvállalásból való visszatérés érzelmi következményekkel is jár a munkavállaló számára. Ha sikerül is visszatérnie korábbi munkahelyére és pozíciójába, a család és magánélet összeegyeztetésének nehézségeivel néz szembe. Egy a Kalifornia Egyetem kutatói által végzett vizsgálat 255 szülő bevonásával a munkavégzés gyermekekre gyakorolt negatív hatásával kapcsolatban kialakuló büntudat érzését tárta fel. Az anyák esetében az apákhoz viszonyítva lényegesen magasabb volt a munka és a család összeegyeztetése okozta frusztráció és büntudat, ami fokozódik a munkaidő hosszának növekedésével.⁴² Ennek egyik jelentős oka, hogy a tradicionális nemi normák és szerepek, amelyeket szocializációnk során sajátítunk el, a nők egyik elsődleges feladatákként a gyermekgondozást írják elő.

► 61. § (3) A munkáltató a munkavállaló ajánlatára a gyermek négyéves koráig – három vagy több gyermeket nevelő munkavállaló esetén a gyermek hatéves koráig – köteles a munkaszerződést az általános teljes napi munkaidő felének megfelelő tartamú részmunkaidőre módosítani.

„GYERMEKGONDOZÁS VAGY MUNKA” – A KÉRDÉS, AMIVEL FŐKÉNT NŐK TALÁLJÁK SZEMBEN MAGUKAT

Egy 2013-as felmérés alapján a nők sokkal nagyobb valószínűséggel hagyják ott állásukat a családjuk szükségleteinek kielégítése miatt, mint a férfiak.⁴³ Magyarországon a nők több mint kétszer annyi háztartáshoz kapcsolódó láthatatlan munkát végeznek, mint a férfiak.⁴⁴ Míg 2016-ban az Európai Unióban a nők 78%-a főzött és/vagy végzett házimunkát napi szinten, addig a férfiaknak csupán 32%-a.⁴⁵ A gyermekgondozás és a háztartási munka mellett az „érzelmi házimunka” is a láthatatlan munka területéhez kapcsolódik. Ez a fogalom arra

42 Borelli, J.L., Nelson-Coffey, S.K., River, L.M. et al. (2017). Bringing Work Home: Gender and Parenting Correlates of Work-Family Guilt among Parents of Toddlers. *J Child Fam Stud* 26, 1734–1745. DOI: 10.1007/s10826-017-0693-9

43 Pew Research Center (2013). On pay gap, millennial women near parity – for now: despite gains, many see roadblocks ahead, Pew Research Center, Washington. URL: <http://hdl.voced.edu.au/10707/297027>

44 Központi Statisztikai Hivatal (2017). Háztartási munka, önkéntes munka, láthatatlan munka, I. – Háztartási és önkéntes munka mérése, elemzése. ISBN 978-963-235-519-1

45 EU-napi szintű főzés és házimunka: <https://ec.europa.eu/eurostat/cache/infographs/womenmen/bloc-3c.html?lang=en> (utolsó megtekintés: 2021.12.06.)



világít rá, hogy egy adott háztartás működtetéséhez nem elég annak fenntartása. A család gyakorlati és érzelmi életének működtetése, a kapcsolattartás, a fontos események és szükségletek észben tartása is elengedhetetlenül fontos, ami elsősorban a nőket terheli. A láthatatlan és családi feladatokhoz kapcsolódó munka az egyik elsődleges oka annak, hogy az Európai Unióban a női munkavállalók közel egyharmada, míg a férfiaknak csupán hozzávetőleg 8%-a dolgozik részmunkaidőben, ami kevesebb fizetéssel és előléptetési lehetőséggel jár.⁴⁶ Emellett részmunkaidőből teljes munkaidőbe visszatérni is nehéz, EU-szerte a nők 14%-a, míg a férfiak kb. 28%-a tud újból 40 órás állásban munkát vállalni. A láthatatlan munka nemek közötti egyenlőtlen elosztását igazolja egy európai kutatás, mely eredménye szerint a work-life balance (munka-magánélet egyensúlya) a női alkalmazottak szülés utáni munkahelyi (pszichológiai, fizikai és szociális) jóllétével szignifikáns kapcsolatban áll. A férfiak esetében ez az összefüggés nem jelent meg.⁴⁷ A rugalmas munkaidő

46 EU részmunkaidő: <https://ec.europa.eu/eurostat/cache/infographs/womenmen/bloc-2b.html?lang=en> (Utolsó megtekintés: 2021.12.06.)

47 Lucia-Casademunt, A. M., García-Cabrera, A. M., Padilla-Angulo, L., & Cuéllar-Molina, D. (2018). Returning to Work after Childbirth in Europe: Well-Being, Work-Life Balance, and the Interplay of Supervisor Support. *Frontiers in psychology*, 9, 68. DOI: 10.3389/fpsyg.2018.00068

biztosítása elősegítheti a munka-magánélet egyensúlyának kialakítását, illetve a láthatatlan munka igazságosabb elosztását, olvasható az Európai Parlament és Tanács ajánlásában.⁴⁸ Ezzel szemben az Eurostat 2019-es adatai alapján Magyarországon a válaszadók valamivel kevesebb mint 20%-a szerint nagyon nehéz egy-két órát kivenni a munkaidejükből. Az Európai Unió átlag esetében ez a szám hozzávetőleg 12%, a férfiak számára némileg könnyebb, mint a nőknek.⁴⁹

EGYEDÜLÁLLÓ KISGYERMEKES NŐK

A válás jelentős következményekkel jár mindkét fél számára, annak gazdasági hatása azonban eltérő lehet. A házasságukat vagy élettársi kapcsolatukat 2009-ben felbontó 92 000 francia pár mintáján végzett vizsgálat arra mutatott rá, hogy ugyan a nők és a férfiak is elszenvedtek veszteségeket, a nők esetében az életszínvonal csökkenése jóval nagyobb mértékű volt (19%), mint a férfiaknál (2,5%).⁵⁰ Ennek egyik oka, hogy a családhoz kapcsolódó feladatok miatt számtalan nőt ér úgy a válás, hogy nem rendelkezik állandó munkahellyel vagy csak részmunkaidőben dolgozik. Ha a felek elválnak, az anyagi biztonság hiányát növeli, ha a gyermekgondozási ellátást biztosító intézmények száma nem elegendő. EU-s statisztikai eredmények szerint a gyermekes egyedülálló nők foglalkoztatása tehát lényegesen elmarad a gyermekes egyedülálló férfiakétól. A határozott idejű szerződéssel és részmunkaidőben foglalkoztatottak aránya magasabb az egyedülálló gyermekes nők körében, mint a hasonló helyzetben lévő férfiaknál. Számos tagállamban 2010 és 2018 között a szegénységi mutatók csökkentek az egyszülős családok körében. Magyarországon azonban ez a szám jelentősen emelkedett, hozzávetőleg 12%-ról 28%-ra.⁵¹

48 Az Európai Parlament és Tanács (EU) 2019/1158 Irányelve: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1158&from=EN> (utolsó megtekintés: 2021.12.06.)

49 Eurostat-rugalmas munkavégzés: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Employed_persons_by_level_of_difficulty_to_take_one_or_two_hours_off_or_one_or_two_days_of_leave_at_short_notice_by_population_groups,_EU-27,_2019.png&oldid=495784 (utolsó megtekintés: 2021.12.06.)

50 Bonnet, C., Garbinti, B. & Solaz, A. (2016.) „Gender Inequality after Divorce: The Flip Side of Marital Specialization – Evidence from a French Administrative Database,” Documents de Travail de l’Insee – INSEE Working Papers g2016-03, Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques.

51 Európai Parlament (2020). The situation of single parents in the EU: [https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/IPOL_STU\(2020\)659870](https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/IPOL_STU(2020)659870)

KOR ÉS NEMI ALAPÚ ELŐÍTÉLETEK

Az idősebb nők életük számos területén szembesülnek az ageizmus, vagyis az életkor miatti hátrányos megkülönböztetés és a szexizmus halmozott következményeivel. A kettős diszkrimináció hatással van a foglalkoztatáshoz és a nyugdíjhoz való hozzáférésre, valamint az egészségügyi és biztosítási juttatásokban való részesülésre. Míg a férfiak és nők szegénységi rátái nem különböznek nagymértékben a szakmai élet során, a különbség 65 éves kor után nő.⁵² Az ageizmus a diszkrimináció leggyakoribb típusa Európában. Az EU-ban megkérdezett válaszadók több mint 44%-a és az Egyesült Királyságban megkérdezettek 64%-a számolt be arról, hogy aggódik az életkori megkülönböztetés miatt.⁵³ Egy 2017-ben végzett amerikai kutatás szerint a 45 éves vagy annál idősebb munkavállalók 61%-a volt tanúja vagy tapasztalt személyesen ageizmust a munkahelyén, a nők nagyobb arányban, mint a férfiak (64%-59%).⁵⁴ Az Egyesült Királyságban a nők már 40 éves kortól, míg a férfiak 45 éves koruktól élnek át kor alapú hátrányos megkülönböztetést a munkahelyen.⁵⁵ 2019-es adatok alapján az EU-ban a szegénység kockázatának kitett, 65 év feletti nyugdíjasok aránya közel 15% volt, ami valamivel meghaladja a 2018-as 14,5%-ot. A nők esetében 17%, míg a férfiaknál 13%. Az eltérés egyik oka a nemek közötti nyugdíjszakadék. 2019-ben az EU-ban a 65 év feletti nők átlagosan közel 30%-kal alacsonyabb nyugdíjat kaptak, mint a férfiak.⁵⁶

MEGKÜZDÉSI STRATÉGIÁK

► A nők szakmai előmenetelét már a gyermekkori szocializációs folyamatok során elsajátított nemi normák és szerepek is erősen behatárolják. Ennek alapján fontos, hogy a fiataloknak egy egyenlő lehetőségeket biztosító narratívát adjunk

52 Ageism and Gender: <https://ageing-equal.org/ageism-and-gender/> (utolsó megtekintés: 2021.12.06.)

53 Gendered Ageism (Trend Brief): <https://www.catalyst.org/research/gendered-ageism-trend-brief/> (utolsó megtekintés: 2021.12.06.)

54 Perron, R. (2018). The Value of Experience: Age Discrimination Against Older Workers Persists. DOI: 10.26419/res.00177.002

55 Ageism in the workplace ‘starts at 40’ for women (2018). <https://www.ft.com/content/e4141576-04eb-11e9-99df-6183d3002ee1> (utolsó megtekintés: 2021.12.06)

56 Eurostat: Closing the gender pension gap? <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/ddn-20210203-1> (utolsó megtekintés: 2021.12.06)

át és kerüljük a korlátozó, homogenizáló hatású modelleket a mindennapokban és az oktatásban is egyaránt.

► Az álláshirdetést kiíró munkaadó részéről fontos a kritikus átgondolása annak, hogy a hirdetés milyen objektív kvalitásokat igényel. A belső szubjektív értékek ne „kötelezőként”, hanem „előnyösként” jelenjenek meg az álláshirdetésben, emellett a nyelvezet is segítheti a diverzitást. Kerülendő a nemi sztereotípiákhoz köthető jelzők használata, a szükséges készségekre és a munkafolyamatok részletes leírására érdemes helyezni a hangsúlyt. A kiválasztás folyamata során a nemi alapú diszkrimináció elkerülését segítheti az önéletrajzban szereplő adatok fotó, név, illetve nem nélküli értékelése, kizárólag a tapasztalatokra és szakmai kritériumokra helyezve a hangsúlyt.

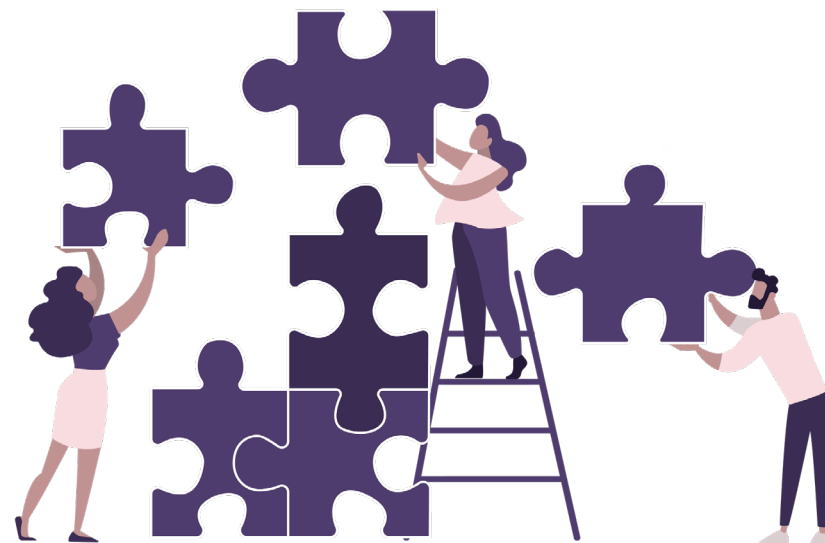
► Az állásinterjún az interjúztatóknak érdemes sablonkérdésekkel és azokra várt válaszokkal készülniük, melyek elősegíthetik az objektivitást. A bértárgyalásoknál figyelmet kell fordítani arra, hogy a női jelölt munkába állásakor se kapjon alacsonyabb fizetést – még abban az esetben sem, ha kisebb bérigénnyel állt elő –, mint az azonos pozícióban dolgozó férfi alkalmazott. Az értékelés során kerülendő a tárgyilagos indokokat mellőző, szubjektív véleménynyilvánítás. Jelentkezőként fontos, hogy tisztában legyen a jelölt a jogaival, az interjún nem köteles válaszolni a jövőbeni gyermekvállalással és -neveléssel kapcsolatos terveit érintő kérdésekre. Emellett a nőket nagyobb valószínűséggel szakítják félbe az interjúk során, és több utólagos kérdést tesznek fel nekik, mint a férfiaknak. Ebben az esetben is csakúgy, mint a kérdéseknél, fontos a szubjektivitás elkerülése konkrét, tömör válaszokkal.

► Érdemes a megbeszélés elején kialakítani a felszólalásra és egymást felváltó kommunikációra érvényes szabályokat és elvárásokat. Emellett fontos a „mansplaining” – olyan helyzetekre utal, amikor általában egy férfi tipikusan egy nőnek leereszkedő stílusban magyaráz el egy gyakran már érthető dolgot – jelentésének tisztázása, illetve annak elkerülése. Segítheti a kommunikációt, ha a női munkavállalót közvetlenül kérdezik, amikor a véleményére kíváncsiak. Ha mégis elveszik a szót tőle, fontos visszahívni a beszélgetésbe. A munkatársak egymást is segíthetik azzal, ha megkérik női kollégájukat, hogy fejezze be a gondolatot, amit elkezdett, vagy megemlíti a nevét és félbemaradt hozzászólását, amikor magukhoz veszik a szót.

► Az irodai házimunka vagy láthatatlan munka elvégzésére kialakított

szabályzat, táblázat vezetése vagy hetes rendszer kialakítása segíthet abban, hogy ne mindig a női munkavállalók végezzék ezeket a feladatokat.

► A teljesítményértékelés összefüggésben áll az előléptetéssel, így a bérezésben mutatózó különbségekkel is, ezért fontos, hogy az ne legyen részrehajló. Ennek érdekében alkalmazható megküzdési lehetőség az objektív értékelési pontok (pl. termelékenységi mutatók), illetve zárt, feleletválasztós kérdéseket tartalmazó teljesítményértékelő felületek használata. Megküzdést jelenthet, ha nem csupán egy személy értékelése válik mérvadóvá, hanem az adott dolgozó teljesítményéről több munkatárs is beszámol.



► Az előléptetések során a munkáltatónak érdemes feltérképeznie a különböző munkahelyi pozíciókat betöltők nemi arányát. Egy magasabb beosztásnak a nemi arányok tekintetében tükröznie kell az egyel alacsonyabb pozíció nemi összetételét. Ha ez nincs így a munkáltatónak érdemes utánajárnia azoknak az okoknak, amelyek a nőket gátolják a karrierjükben, majd azok kezelése szükséges.

► A várandós munkavállalók biztonságérzetét növeli, ha a munkaadók a jövőre vonatkozó terveikről megkérdezi őket, és közösen alakítják ki mind a munka átmeneti szüneteltetésének előkészületeit, mind a visszatérés folyamatát. Ezáltal a várandós munkavállalók identitás és egzisztenciális fenyegetettsége is csökkenthető. Emellett a munkavállalóknak érdemes utánanézniük jogaiknak,

hogyan adott esetben hatékonyan ki tudjanak állni azokért.

► A kisgyermekes munkavállalók esetében a részmunkaidőben történő munkavégzés csupán tüneti megoldás, a cél, hogy a férfiak szerepét a láthatatlan munka betöltésében erősítse a munkáltató, illetve biztosítson rugalmas munkaidőt, ami a kutatások szerint amellyel, hogy vonzóbbá teszi az adott állást, növeli a produktivitást is. A Flexjobs kutatása alapján a vállalkozások 85%-a szerint a rugalmas munkaidő következtében nőtt a cég termelékenysége, illetve a távmunka hatására nő az elégedettség és csökken a stressz, nagyobb valószínűséggel elégedettek a munkavállalók (57-50%), és 80%-kal kevesebb stresszről számolnak be.⁵⁷ Emellett a munkaadónak érdemes arra is odafigyelniük, hogy a munkán kívüli informális, kapcsolatépítési és szakmai fejlődést jelentő programokat olyan előre egyeztetett időpontban tartsák meg, hogy az a gyermekes munkavállalók számára is elérhető legyen.

► Az egyedülálló anyák esetében sokszor fokozott nehézséget okoz a gyermekgondozás kérdése. A munka-magánélet összeegyeztetésében és az anyagi stabilitás megteremtésében is nagy segítséget jelenthet, ha a részmunkaidős állások esetében is flexibilisnek bizonyul a munkaadó. Ugyan a Munka Törvénykönyve azt írja elő, hogy a munkáltató a munkavállaló ajánlatára a gyermek négyéves koráig – három vagy több gyermeket nevelő munkavállaló esetén a gyermek hatéves koráig – köteles a munkaszerződést az általános teljes napi munkaidő felének megfelelő tartamú részmunkaidőre módosítani, de lehetősége van akár 30 órás munkahetet is meghatározni, ha a munkavállaló azt részesíti előnyben.

► Az idősebb munkavállalók megtartása mellett, hogy elkerülhetővé teszi a felmondással járó költségeket, nagyobb termelékenységet, innovációs lehetőségeket és profitabilitást eredményezhet. Az amerikai Society for Human Resource Management kutatása bizonyítja, hogy az idősebb alkalmazottak felvételével és megtartásával a vállalatok megvédhetik intézményi/vállalati tudásbázisukat.⁵⁸ 2013-ban publikált kimutatások szerint az idősebbek tapasztalatai kiegészíthetik a fiatalabb munkavállalók erősségeit, ami a jobb döntéshozatal mellett növeli a termelékenységet és az innovációt.⁵⁹

⁵⁷ Flexjobs: <https://www.flexjobs.com/blog/post/remote-work-statistics/> (utolsó megtekintés: 2021.12.06.)

⁵⁸ Paullin, C. (2014). The Aging Workforce: Leveraging the Talents of Mature Employees.

⁵⁹ Read, N. (2015). The Surprising Truth About Older Workers: <https://www.aarp.org/work/job-hunting/info-07-2013/older-workers-more-valuable.html> (utolsó megtekintés: 2021.12.06.)

LÉPJ TE IS AZ AMNESTY INTERNATIONAL MAGYARORSZÁGGAL!

A bérszakadék és a munkahelyi nemi alapú diszkrimináció más formáinak felszámolása emberi jogi, gazdasági és demográfiai érdek is. A megszüntetése összetett folyamat, amelynek az első lépése, hogy felhívjuk a figyelmet a problémára, és átláthatóvá tesszük a nemek közötti bérkülönbségeket.

Bár a nemek közötti egyenlőtlenség rendszerszintű probléma, jó hír, hogy kellő kintartással és összefogással tehetünk annak felszámolásáért: lépj te is az Amnesty International Magyarországgal!



Ha téged is felháborít a nők munkaerőpiaci hátrányos megkülönböztetése, csatlakozz cégeddel **Egy Lépéssel Közelebb**⁶⁰ kampányunkhoz, és mutass jó példát másoknak! A kampányhoz olyan cégek csatlakoznak, akik nyíltan kiállnak a nemek közötti munkaerőpiaci egyenlőség megteremtéséért, és önként nyilvánosságra hozzák a bérszakadékkal kapcsolatos adataikat.

⁶⁰ Egy Lépéssel Közelebb: <https://www.amnesty.hu/egylepesselkozelebb-kampany-az-egyenlo-bere-kert-magyarorszagon/>

Annak érdekében, hogy a bértranszparenciának köszönhetően minél szélesebb körben átlátható legyen a nemek közötti egyenlőtlenség, illetve minél többen állhassanak ki jogaikért, itt az ideje állami szintű változásokat kezdeményezni. 2021. november 10-én az Egyenlő Díjazás Napján **petíciót indítottunk**,⁶¹ hogy Magyarországon is törvény kötelezze a munkáltatókat az átláthatóságra. Ha szeretnél egyéni szinten is tenni a bérszakadék ellen, írd alá és oszd meg petíciónkat!

Ha hasznosnak tartottad kiadványunkat, és szeretnél többet tudni a témáról, igényeld **Lépéselőny tréningünket**.⁶² A **tréning** célja a nemi alapú hátrányos megkülönböztetés felszámolása a munkahelyen. Munkáltatókkal és munkavállalókkal szorosan együttműködve és szakértők bevonásával alakítottunk ki egy 6 modulból álló képzést, amely a résztvevőket olyan tudással, illetve készségekkel ruházza fel, hogy képesek legyenek kiállni saját és mások jogaiért.

EGY lépéssel
» KÖZELEBB

lépéselőny
képzéssel a munkahelyi
nemi alapú diszkrimináció ellen

⁶¹ Petíció a bérszakadék felszámolásáért: <https://www.amnesty.hu/cselekedj/berszakadek/>

⁶² Lépéselőny tréning: <https://www.amnesty.hu/lepeselony/>

LÉGY TÁMOGATÓNK!

Az Amnesty hozzád hasonló magánszemélyek támogatásával dolgozhat függetlenül az emberi jogok védelméért!

Támogass minket te is: www.amnesty.hu/tamogasd-a-munkankat

