

HOGYAN TEGYÜK ÁTLÁTHATÓVÁ A NEMEK KÖZÖTTI BÉRKÜLÖNBSÉGEKET A MUNKAHELYEN?

Az Amnesty International Magyarország munkáltatóknak szóló ajánlásai
az Európai Unió nemek közötti bérszakadék átláthatóságát célzó
2023/970 irányelvének hatékony alkalmazásáról



2024. november 15.

Tartalom

1. VEZETŐI ÖSSZEFOGLALÓ	4
A nemek közötti bérszakadékról röviden	6
Az irányelv tartalma és megfelelő alkalmazásának előnyei	6
2. AZ IRÁNYELV HATÉKONY ÁTÜLTETÉSÉNEK GYAKORLATI LÉPÉSEI	8
Az irányelv hatálya	9
Nemek közötti egyenlőségre vonatkozó stratégia	9
A nemek közötti bérkülönbségről szóló jelentés	10
<i>A jelentéshez szükséges főbb fogalmak definíciói</i>	10
<i>A jelentéshez szükséges adatok</i>	11
<i>Az adatszolgáltatás</i>	12
<i>A jelentéshez használt felület</i>	12
3. TRANSPARENS TÁJÉKOZTATÁS	13
A tájékozódáshoz és tájékoztatáshoz való jog	14
A munkavállalói érdekképviselő szerepe a tájékoztatásban	14
A tájékoztatás tartalma	14
A foglalkoztatást megelőző tájékoztatás	16
A béremelés feltételeiről szóló tájékoztatás	16
4. MUNKÁLTATÓK, MUNKAVÁLLALÓI KÉPVISELŐK ÉS MUNKAVÁLLALÓK KÉPZÉSE, TÁJÉKOZTATÁSA	17
5. JOGORVOSLAT	19
Békéltetés	20
Kártérítés	20
Bizonyítási teher	21
6. A NEMEK KÖZÖTTI BÉRSZAKADÉK FELSZÁMOLÁSÁHOZ SZÜKSÉGES SZERVEZETI VÁLTOZÁSOK	22
Segédlet az akcióterv kidolgozásához	23
<i>Álláshirdetés és kiválasztás</i>	25
<i>Nemi sztereotípiák a mindennapi munkavégzés során</i>	25
<i>Munka és magánélet összeegyeztetésének nehézségei</i>	26
<i>Teljesítményértékelés és előléptetés</i>	27

AZ IRÁNYELV IMPLEMENTÁLÁSÁNAK FŐBB LÉPÉSEI

JELENTÉS

FŐBB FOGALMAK
ADATOK
ADATSZOLGÁLTATÁS
FELÜLET
MUNKAVÁLLALÓI KÉPVISELŐK BEVONÁSA

TÁJÉKOZTATÁS

INFORMÁCIÓMEGOSZTÁS A MUNKAVÁLLALÓK KÖZÖTT
MUNKAVÁLLALÓI KÉPVISELŐK BEVONÁSA
TÁJÉKOZTATÁS SZÜKSÉGES TARTALMA
FOGLALKOZTATÁST MEGELŐZŐ TÁJÉKOZTATÁS
BÉREMELÉS FELTÉTELEIRŐL SZÓLÓ TÁJÉKOZTATÁS

KÉPZÉS

MUNKÁLTATÓKNAK
MUNKAVÁLLALÓI KÉPVISELŐKNEK
MUNKAVÁLLALÓKNAK

STRATÉGIA

ÁLLÁSHIRDETÉS ÉS KIVÁLASZTÁS
NEMI SZTEREOTÍPIÁK LEBONTÁSA
MUNKA ÉS MAGÁNÉLET ÖSSZEEGYEZTETÉSE
TELJESÍTMÉNYÉRTÉKELÉS ÉS ELŐLÉPTETÉS

VEZETŐI ÖSSZEFOGLALÓ

1.

Ebben az anyagban olyan ajánlásokat fogalmazunk meg, amelyek az EU 2023/970 irányelvnek való megfelelést segítik elő. Az alábbiakban azokat a szervezeti lépéseket mutatjuk be, amelyek segítségével a munkáltatók nemcsak megfelelhetnek az irányelvben foglaltaknak, hanem hatékonyan hozzájárulhatnak a munkavállalók tájékoztatásához, jogaik érvényesítéséhez és a nemek közötti egyenlőség megteremtéséhez.

A minimum 150 főt foglalkoztató munkáltatóknak 2027. június 7-ig, a minimum 100 főt foglalkoztatóknak pedig 2031. június 7-ig kell eleget tenniük az irányelvben meghatározott kötelezettségeiknek, így az ehhez szükséges előkészítési folyamatokat ajánlott minél előbb elkezdeni.

Ajánlásunkban kitérünk az irányelv hatályára, az abban meghatározott **jelentés tartalmára** és a legfontosabb határidőkre. Javasoljuk, hogy a jelentést a munkáltató saját honlapján is tegye közzé, és annak elérhetőségéről minél előbb tájékoztassa a munkavállalókat. Továbbá javasoljuk, hogy a jelentésben feltüntetett munkavállalói kategóriák meghatározásába vonja be a munkavállalói képviselőket is.

Az irányelv alapján a munkavállalókat évente **tájékoztatni kell** arról, hogy kérésükre nemek szerinti bontásban tájékoztatást kaphatnak saját bérszintjükről és a velük azonos munkát vagy egyenlő értékű munkát végző munkavállalók átlagos bérszintjéről. Javasoljuk, hogy a tájékoztatás az irányelvben foglalt főbb jogokra is térjen ki, így többek között a munkavállalói képviselet szerepére, az összehasonlíthatóság feltételeire, a megtorlástól való védelemre, valamint a bérszintekre és bérnövekedésre vonatkozó kritériumrendszerre.

Ezenfelül a munkabérrel kapcsolatos tájékoztatásnak már a munkaszerződés megkötése előtt meg kell történnie, ezért tanácsos már az álláskiírásokban feltüntetni a díjazást vagy bérsávot, aminek esetében ajánlott, hogy alsó és felső határa között ne legyen 20-30%-nál nagyobb eltérés. Fontos, hogy a munkavállalók szabadon nyilvánosságra hozhatják a bérüket, így ez az eset nem minősülhet az üzleti titok megsértésének.

Ajánlásunkban mindezeket túl kitérünk a **jogorvoslat** szempontjából a munkáltatók számára fontos tudnivalókra, így a békéltetés kockázataira, a kártérítésre és a bizonyítás tekintetében a munkáltató feladatára.

Annak érdekében, hogy a munkáltató elősegítse a nemek közötti munkahelyi egyenlőség megvalósulását fontos, hogy egy **átfogó stratégiát dolgozzon ki**, amibe mindenképpen érdemes kitérnie a **munkavállalói képviselők és munkavállalók képzésére**, valamint a nemek közötti egyenlőtlenségek megjelenésének feltárására és strukturális kezelésére. Mindezek megvalósításához ajánlásokat fogalmazunk meg, amelyek elősegítik az egyenlőségen alapuló felvételi folyamatok ki-

alakítását, a mindennapi munkahelyi környezetben megjelenő nemi sztereotípiák lebontását, a munka és magánélet összeegyeztetését, illetve az előléptetési és teljesítményértékelési folyamatok során a nők esélyegyenlőségének növelését.

A nemek közötti bérszakadékról röviden

Az Európai Unió Statisztikai Hivatala 2024-ben publikált, 2022-es adatai alapján Magyarországon a nemek közötti bérszakadék 17,5%, vagyis 2020 óta minimális, de fokozatosan emelkedő tendenciát mutat, szemben az EU átlagos értékével, ami 2012 óta folyamatosan csökkent, majd 2021-ben és 2022-ben 12,7%-os értékkel stagnált. Az Eurostat munkaidőre vonatkozó változó mentén végzett kimutatásai szerint a rendelkezésre álló adatok alapján Magyarországon – Lettország után – a második legmagasabb a teljes munkaidőben foglalkoztatottak között fennálló nemek közötti bérszakadék értéke (17,8%).

Az Európai Bizottság szerint a jelenség hátterében az áll, hogy:

1. a nők felülreprezentáltak az alacsony fizetéssel járó ágazatokban,
2. jóval kisebb arányban vannak jelen a vezető pozíciókban (és azok betöltésekor is alacsonyabb fizetést kapnak),
3. a családi feladatokkal kapcsolatos nemi szerepekre vonatkozó elvárások miatt gyakran részben vagy teljesen kiesnek a munkaerőpiacról, illetve nem olyan szakmákat választanak, amelyeket szeretnének, és gyakran részmunkaidőben dolgoznak.

4. Gyakran bérdiszkrimináció is megvalósul mindezek mellett, amely eredményeképpen a nők egyenlő értékű munkáért sem részesülnek azonos díjazásban, fontos azonban hangsúlyozni, hogy az európai uniós és a nemzeti jogszabályok és szakpolitikai intézkedések tiltják a nemi alapú diszkrimináció minden formáját a foglalkoztatás, a munkavégzés és a díjazás területén.

Az irányelv tartalma és megfelelő alkalmazásának előnyei

Az Európai Parlament és a Tanács *a férfiak és nők egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazásának elvét elősegítő, a bérek átláthatóságáról és a szükséges végrehajtási mechanizmusok révén történő megerősítéséről szóló irányelve* elsősorban a bérdiszkrimináció okozta egyenlőtlenségek felszámolását célozza.

A tagállamok 2026. június 7-ig kötelesek hatályba léptetni azokat a törvényi, rendeleti és közigazgatási rendelkezéseket, amelyek szükséges feltételei az irányelv hatékony átültetésének, illetve annak, hogy a legalább 150 főt foglalkoztató munkáltatók 2027. június 7-ig, a legalább 100 főt foglalkoztatók pedig 2031. június 7-ig eleget tudjanak tenni az irányelvben meghatározott kötelezettségeiknek.

Az irányelv többek között kitér a tájékoztatáshoz való jogra, az egyenlőséggel foglalkozó testület kijelölésére, a munkaügyi felügyelőség feladatkörére, a nemek közötti bérkülönbségről szóló jelentés tartalmára, a munkavállalók képviselőivel folytatott közös bérértékelésre, illetve a jogorvoslati folyamatokra. Mindezen területeken minimumkövetelményeket állapít meg, lehetővé teszi a tagállamok és a munkáltatók számára, hogy a munkavállalókra nézve kedvezőbb rendelkezéseket vezessenek be és tartsanak fenn.

Az irányelv átültetése a magyar jogrendszerbe elősegíti, hogy a munkáltatók észleljék a nemek közötti bérszakadékot, és segítséget kapjanak annak felszámolásához. Ezenfelül kiemelten fontos, hogy a munkavállalók fellépessenek a nemi alapú negatív diszkrimináció ellen, a bérdiszkrimináció áldozatai pedig érvényesíthessék jogaikat, ami a jelenlegi keretek között gyakran a munkavállalók számára elérhető információk és az átlátható intézkedések hiányában akadályozott.

Az irányelv megfelelő implementálása munkahelyi környezetben a bértranszparencia mellett hozzájárul a nemek közötti munkahelyi egyenlőség megvalósításához, a nők és férfiak azonos lehetőségeinek biztosításához, ezáltal vonzóbb munkahelyeket teremt. Ezenfelül a magyar mikro-, kis- és középvállalkozások megerősítésének 2019-2030-ra vonatkozó stratégiájába történő adaptálása¹ elősegíti ezek generációváltásra vonatkozó céljainak elérését is.

Az egyenlő lehetőségek, a kiszámítható előléptetési rendszer és transzparens, méltányos bérezés hatására elégedettebbek lesznek a munkavállalók², és csökken a munkahelyi fluktuáció. Ezenfelül, kutatások igazolják, hogy a sokszínűség jelentősen növeli a cég termelékenységét, profitabilitását és az innovációs mutatók növekedését: a nemi szempontból sokszínű vezetőséggel rendelkező cégek akár 48%-kal jobban teljesítenek versenytársaiknál (McKinsey & Company, 2020).

Az irányelv említést tesz arról, hogy a nemi alapú hátrányos megkülönböztetés uniós jogi tilalma kiterjed a nem megváltoztatásán (gender reassignment) alapuló hátrányos megkülönböztetésre is, annak keretei között is alkalmazni kell. Azt, azonban, hogy ez a gyakorlatban milyen elvárásokat támaszt azon uniós országokkal, így Magyarországgal szemben, amelyek nemzetközi egyezményekben vállalt kötelezettségeik és konkrét bírósági döntések³ ellenére sem biztosítják a nem jogi elismerését a transz, nem-bináris, illetve interszex emberek számára, nem határozza meg. Az irányelvnek ezt a hiányosságát jelen ajánlás keretében nem tudjuk orvosolni, ugyanakkor fel kívánjuk hívni a figyelmet arra, hogy a nemi identitáson alapuló diszkrimináció jogellenes, az azt eredményező bánásmódra az irányelvnek való megfelelés nem adhat alapot.

Összegezve az eddigieket, az irányelvben foglalt intézkedések olyan munkahelyi környezet megteremtését segítik elő, amiben a transzparencia és hatékony szervezeti szabályozásokon keresztül a női munkavállalók átfogó tájékoztatást, lehetőségeket és megbecsülést kapnak. Az alábbiakban az ennek eléréséhez szükséges gyakorlati lépéseket mutatjuk be.

AZ IRÁNYELV HATÉKONY ÁTÜLTETÉSÉNEK GYAKORLATI LÉPÉSEI

2.

Az irányelv hatálya

Az EU 2023/970 irányelve a köz- és a magánszféra munkáltatóira egyaránt vonatkozik. A közsféra munkajogát meghatározó jogszabályok⁴ közös jellemzője, hogy jogszabályban meghatározott illetményrendszer rögzíti a bérezési feltételeket. Az illetménytáblák által rögzített rendszer azonban nem szab gátat a nemi alapú bérdiszkriminációnak, mivel azok minimálisan garantált összegeket határoznak csak meg. Bizonyos illetménykiegészítések azonban az alapilletmény 10-50%-ának is megfelelőhetnek, ami az illetménypótlékban megmutatkozó különbséghez hasonlóan, illetve azzal együtt jelentős eltérést eredményezhet az illetményben, így hozzájárulva a nemek közötti bérszakadék kialakulásához és fenntartásához.

Munkavállalói oldalról a személyi hatály minden olyan munkavállalóra kiterjed, aki az egyes tagállamokban hatályos jogszabályok értelmében az irányelv által megfogalmazottak szerint munkaszerződéssel vagy munkaviszonnyal rendelkezik, ideértve részmunkaidős munkavállalókat, a határozott idejű szerződéssel rendelkező munkavállalókat és a munkaerő-kölcsönzőkkel kötött munkaszerződéssel rendelkezőket és a vezető beosztású munkavállalókat is. A munkaviszony fennállásának megállapítása tekintetében minden esetben a tényleges munkavégzéssel kapcsolatos tényeket kell irányadónak tekinteni, nem pedig a jogviszony felek általi megnevezését. Az irányelv egyik sajátossága, hogy személyi hatálya kiterjed az állásokra pályázókra is.

Nemek közötti egyenlőségre vonatkozó stratégia

Az irányelv szervezeti szintű alkalmazása és egy nemek közötti egyenlőség stratégia kialakítása során elengedhetetlenül fontos, hogy a munkáltatók a munkavállalói képviselőket ezen folyamatba minél korábban bevonják, hozzájárulva egy olyan stratégia kidolgozásához, amely valóban a munkavállalók széles körének igényeire reflektál, illetve számukra is megfelelő, átlátható és a gyakorlatban is használható eszközöket biztosít.

A munkavállalók képviselőinek bevonása azonfelül, hogy segíti a dolgozók érdekeinek átfogó érvényesítését, hozzájárul, hogy a munkavállalók a szervezeti stratégiát sajátjuknak érezzék, az abban foglaltakkal egyetértsenek, és annak megfelelően járjanak el a munkavégzésük során. E szerepük hatékony betöltése érdekében, átfogó tájékoztatást és képzést kell kapniuk (lásd 4. Munkáltatók, munkavállalói képviselők és munkavállalók képzése, tájékoztatása), amely segíti őket abban, hogy a közvetlen és közvetett hátrányos megkülönböztetés implicit és explicit megjelenését, illetve azok következményeit felismerjék.

Az irányelv előírja, hogy amennyiben a munkáltatók és az érintett munkavállalói képviselők nem értenek egyet abban, hogy a bérjelenítésben szereplő a női és férfi munkavállalók átlagos bérszintje közötti, legalább 5%-os különbség egy adott munkavállalói kategóriában objektív és nemi szempontból semleges tényezőkkel indokolható-e,

akkor munkavállalói képviselők bevonásával közös bérértékelést kell végezni. Az alábbiakban ismertetjük a bérjelentéshez szükséges főbb fogalmakat, a jelentés tartalmát, illetve javaslatot teszünk annak publikálásával kapcsolatban.

A nemek közötti bérkülönbségről szóló jelentés

A JELENTÉSHEZ SZÜKSÉGES FŐBB FOGALMAK DEFINÍCIÓI

Az irányelv a jelentéshez szükséges adatok értelmezéséhez és kiszámításához az alábbi definíciókat adja:

díjazás

a rendes alap- vagy minimálbér, illetve illetmény és minden egyéb olyan juttatás, amelyet a munkavállaló a munkáltatójától közvetlenül vagy közvetve (kiegészítő vagy változó összetevőként), készpénzben vagy természetben a munkaviszonyára tekintettel kap

bérszint

a bruttó éves díjazás és a megfelelő bruttó órabér

nemek közötti bérkülönbség

a munkáltató női és férfi munkavállalóinak átlagos bérszintje közötti különbség, a férfi munkavállalók átlagos bérszintjének százalékában kifejezve

medián bérszint

az a bérszint, amelynél egy adott munkáltató munkavállalóinak a fele többet, a másik fele pedig kevesebbet keres

nemek közötti medián bérkülönbség

valamely munkáltatónál a női munkavállalók medián bérszintje és a férfi munkavállalók medián bérszintje közötti különbség, a férfi munkavállalók medián bérszintjének százalékában kifejezve

bérsáv-kvartilis

a munkavállalók négy egyenlő számosságú csoportja, amelyekbe a bérszintjük szerint – a legalacsonyabbtól a legmagasabbig – sorolják őket

munkavállalók kategóriája

azonos munkát vagy egyenlő értékű munkát végző, megkülönböztetésmentes⁵ és objektív, nemi szempontból semleges kritériumok alapján, a munkavállalók munkáltatója által és – adott esetben – a nemzeti joggal és/vagy gyakorlattal összhangban a munkavállalók képviselőivel együttműködésben, nem önkényesen csoportosított munkavállalók.

A JELENTÉSHEZ SZÜKSÉGES ADATOK

A bérszakadékkal kapcsolatos jelentést a legalább 150 munkavállalót foglalkoztató munkáltatóknak 2027. június 7-ig kell átadniuk az erre kijelölt szervnek.

- A legalább 150 főt foglalkoztatóknak háromévente kell az előző naptári évre vonatkozó adataikat kiszámolniuk.
- A 250 főt vagy annál többet alkalmazóknak évente kell jelentést készíteniük.
- A legalább 100 főt foglalkoztatóknak háromévente kell a jelentésüket elkészíteniük, először 2031. június 7-ig.

A munkáltató vezetőségének – a munkavállalói képviselőkkel folytatott konzultációt követően – meg kell erősítenie az információk pontosságát. Az adatok, a bérértékelési jelentések, és a bérdiszkriminációs ügyek összegyűjtésére, illetve az adatok gyors, könnyen hozzáférhető és felhasználóbarát módon történő közzétételére minden tagállamnak ki kell jelölnie egy ellenőrző szervet.

A munkáltatóknak a szervezetükre vonatkozó következő információkat kell rendelkezésre bocsátaniuk:

1. a nemek közötti bérkülönbség,
2. a nemek közötti bérkülönbség a díjazás kiegészítő vagy változó összetevői tekintetében,
3. a nemek közötti medián bérkülönbség,

4. a nemek közötti medián bérkülönbség a díjazás kiegészítő vagy változó összetevői tekintetében,
5. a díjazása részeként kiegészítő vagy változó összetevőket kapó női és férfi munkavállalók aránya,
6. a női és férfi munkavállalók aránya az egyes bérsáv-kvartilisekben,
7. a nemek közötti bérkülönbség a munkavállalók kategóriái szerint, a rendes alapfizetés és a kiegészítő vagy változó összetevők szerinti bontásban.

Az irányelv előírja

A bérstruktúráknak lehetővé kell tenniük annak értékelését, hogy a munkavállalók a munka értéke tekintetében összehasonlítható helyzetben vannak-e, mégpedig – amennyiben vannak ilyen képviselők – a munkavállalói képviselőkkel egyeztetett objektív, nemi szempontból semleges kritériumok alapján. Fontos, hogy az említett kritériumok sem közvetlenül, sem közvetve nem alapulhatnak a munkavállalók nemén.

A hatékony átültetéshez szükséges lépések

A Munka törvénykönyvének 12. § (3) bekezdése kimondja, hogy a munka egyenlő értékének megállapításánál különösen az elvégzett munka természetét, minőségét, mennyiségét, a munkakörülményeket, a szükséges szakképzettséget, fizikai vagy szellemi erőfeszítést, tapasztalatot, felelősséget, a munkaerő-piaci viszonyokat kell figyelembe venni. Az irányelv az említett kritériumok közé sorolja a kész-

ségeket, erőfeszítéseket, felelősségi kört, munkafeltételeket és adott esetben bármilyen egyéb olyan tényezőt, amely az adott munkakör vagy pozíció tekintetében releváns. Javasoljuk, hogy mindezek alkalmazásával a jelentésben felsorolt 7. pontban megnevezett „munkavállalói kategóriák” kijelölésébe a munkavállalói képviselőket is vonja be a munkáltató. Ezáltal hozzájárulhat ahhoz, hogy a munkavállalók érdekei és tapasztalatai is érvényesüljenek, és az említett kategóriák megfelelően kerüljenek kijelölésre.

AZ ADATSZOLGÁLTATÁS

Az irányelv előírja

Az irányelv lehetővé teszi a tagállamok számára a nemzeti közigazgatási szerveken keresztül történő adatgyűjtést és azok összehasonlítását.

A hatékony átültetéshez szükséges lépések

Mivel az irányelvben meghatározott díjazás fogalma magában foglalja *„minden egyéb olyan juttatást, amelyet a munkavállaló a munkáltatójától közvetlenül vagy közvetve (kiegészítő vagy változó összetevőként), készpénzben vagy természetben a munkaviszonyára tekintettel kap”,* ezért a juttatásokra vonatkozó teljes körű adatokkal sok esetben csak a munkáltató rendelkezik. Emiatt fennáll annak a kockázata, hogy a közigazgatási szerveken keresztül történő adatgyűjtés esetén az átláthatóság csak korlátozottan valósul meg. Javasolt tehát, hogy a munkáltatók ebben az esetben is végezzék el saját szervezetükön belül a számolásokat és az ajánlásunkban foglalt lépéseket.

A JELENTÉSHEZ HASZNÁLT FELÜLET

Az irányelv előírja

Az irányelv lehetőséget nyújt arra, hogy a munkáltatók közzé tegyék a nemek közötti bérszakadékra vonatkozó jelentéseket a honlapjukon vagy integrálják a vezetői beszámolóba.

A hatékony átültetéshez szükséges lépések

Fontos, hogy a bérszakadékra vonatkozó adatok széles körben elérhetőek legyenek mindenki, így a jövőbeni és jelenlegi munkavállalók számára is, amelynek felületéül a cég vagy szervezet honlapja szolgálhat. Ez azonban nem elegendő ahhoz, hogy hatékonyan biztosítva legyen a munkavállalók számára a jelentés tartalmának megismerése, ezért javasoljuk, hogy az adatok feltöltését követően a munkáltató minél hamarabb (lehetőleg legkésőbb 15 napon belül) tájékoztassa a munkavállalókat azok online elérhetőségéről.

Ahhoz, hogy a munkavállalók élhessenek jogaikkal nem elég csupán a jelentéssel kapcsolatban értesíteni őket, a tájékozódáshoz való jogaikról is évente tájékoztatást kell kapniuk, melynek tartalmát az alábbiakban ismertetjük, és annak kiegészítésére teszünk javaslatot.

TRANSZPARENS TÁJÉKOZTATÁS

3.

A tájékozódáshoz és tájékoztatáshoz való jog

Az irányelv előírja

Az irányelv értelmében a munkavállalók nem akadályozhatók meg abban, hogy az egyenlő díjazás elvének érvényesítése céljából önkéntesen közlétegyék a béradataikat.

A hatékony átültetéshez szükséges lépések

Annak érdekében, hogy a munkavállalók élhessenek a tájékoztatáshoz való jogukkal, illetve ne legyenek akadályozva abban, hogy az irányelvben meghatározottak szerint önkéntesen nyilvánosságra hozzák a bérüket, ez az eset nem minősülhet az üzleti titok megsértésének, ha az egyenlő díjazás elvének érvényesítése céljából történik. Ez vonatkozik minden olyan helyzetre, amelyben a munkáltató, az üzemi tanács vagy a szakszervezet nevében vagy érdekében eljáró személy vagy a munkavállaló – saját bérére vonatkozó – az irányelvben meghatározott adatokat oszt meg.

A munkavállalói érdekképviselő szerepe a tájékoztatásban

Az irányelv előírja

A munkavállalók a tájékoztatásra vonatkozó igényüket munkavállalói képviselőiken vagy egy egyenlőséggel foglalkozó testületen keresztül is megfogalmazhatják.

A hatékony átültetéshez szükséges lépések

Ha az üzemi tanács tagjainak száma eléri az öt főt, érdemes a tagok közül egy nemek közötti egyenlőséggel foglalkozó felelőst kinevezniük, akinek feladata, hogy ösztönözze és nyomon kövesse a munkáltató egyenlő bánásmód követelményének megtartását célzó intézkedéseit, illetve elősegítse az azonos értékű munkáért járó egyenlő díjazás alkalmazását.

A tájékoztatás tartalma

Az irányelv előírja

Az irányelv előírja, hogy a munkavállalókat évente tájékoztatni kell arról a jogukról, hogy tájékoztatást kaphatnak a saját bérszintjükről és nemek szerinti bontásban az övékével azonos munkát vagy egyenlő értékű munkát végző munkavállalók átlagos bérszintjéről. Ezenfelül minden munkavállaló számára rendelkezésre kell állniuk a szükséges eljárásoknak és információknak ahhoz, hogy könnyebben érvényesíthessék jogaikat az igazságszolgáltatásban.

A hatékony átültetéshez szükséges lépések

Javasoljuk, hogy a hatékony joggyakorlás érdekében az évenkénti tájékoztatás térjen ki az irányelvben foglalt további jogokra is:

1. Munkahelyi képviselet

A tájékoztatásban fontos kitérni arra, hogy az irányelv értelmében a jogaik gyakorlásában a munkavállalókat képviselő is képviselheti. Amennyiben a munkavállalóknak nem áll rendelkezésükre sem szakszervezeti, sem egyéb munkavállalói érdekképviselet, lehetőséget kell biztosítani számukra, hogy a munkavállalókat egy választásuk szerinti meghatalmazott képviselő képviselje.

2. Eljárás során biztosított képviselet

Az egyenlőséggel foglalkozó testületek, egyesületek, szervezetek és a fent említett munkavállalói képviselők vagy más jogi személyek is képviselhetik a munkavállalókat, amelyek számára az adatvédelmi szabályok betartása mellett hozzáférhetővé kell tenni a bizonyításhoz szükséges adatokat.

3. Bizonyítási teher

Az eljárás során bizonyos kérdésekben áthelyezett bizonyítási teher érvénysül. A tájékoztatás során fontos kitérni arra is, hogyan oszlik meg a bizonyítási teher a munkavállaló és a munkáltató között, és előbbinek mit kell valószínűsítene jogérvényesítése során. A jelenleg is hatályos szabályozás szerint⁶, ha a megkülönböztetést tapasztaló munkavállaló valószínűsíti a hátrányos megkülönböztetést, a munkáltatónak kell bizonyítania, hogy nem volt okozati összefüggés a munkavállaló neme és az eltérő bérezés között. A munkavállalót tájékoztatni kell arról, hogy a valószínűsítéshez használhat hipotetikus személyt vagy statisztikai adatokat, továbbá az összehasonlítás nem korlátozódik az eljárást indító munkavállalóval egyidejűleg foglalkoztatottakra. Továbbá egyes – összehasonlítható feltételek esetén nem korlátozódik egyazon munkáltatónál dolgozókra sem⁷.

4. Megtorlás tilalma⁸

A tájékoztatásnak érdemes kiterjednie arra is, hogy az irányelv alapján a védelemre jogosult munkavállalók kategóriáját tágan kell értelmezni. Az eljárás során a védelem minden olyan munkavállalót megillet, akik közvetlen vagy közvetett formában részt vesznek a panasztételben, bejelentésben.

A foglalkoztatást megelőző tájékoztatás

Az irányelv előírja

Az irányelv előírja, hogy az állásokra pályázóknak az állásinterjú előtt vagy legkésőbb a munkaszerződés megkötése előtt tájékoztatást kell kapniuk a kezdeti díjazásról vagy annak sávjáról, elősegítve a megalapozott és átlátható bértárgyalást.

Az irányelv előírja azt is, hogy az állásra pályázókat aktuális és korábbi díjazására vonatkozó kérdések útján se érje közvetett megkülönböztetés.

A hatékony átültetéshez szükséges lépések

A munkabérrel kapcsolatos tájékoztatásnak már a munkaszerződés megkötése előtt meg kell történnie. Javasolt, hogy már az álláskiírásokban is legyen feltüntetve a kezdeti díjazás vagy a bérsáv, de legkésőbb az állásinterjú előtt kapjon írásban tájékoztatást arról a jelölt. A munkáltató által meghatározott és előzetesen közölt bérezési sáv meghatározása során javasolt, hogy annak minimum és maximum összege között az eltérés ne haladja meg a 20-30%-ot⁹. Kiemelten fontos, hogy az adott sáv ne annyira tágan legyen meghatározva, hogy ez az előírás funkcióját veszítse.

A béremelés feltételeiről szóló tájékoztatás

Az irányelv előírja

A munkáltató köteles a munkavállalói számára könnyen hozzáférhetővé tenni, hogy milyen kritériumokat alkalmaz a munkavállalók díjazásának, bérszintjének és bérnövekedésének a meghatározásához. Az említett kritériumoknak objektívnek és nemi szempontból semlegesnek kell lenniük.

A hatékony átültetéshez szükséges lépések

A Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 46. §-a tartalmazza a munkáltató írásbeli tájékoztatási kötelezettségét, amit legkésőbb a munkaviszony kezdetétől számított hét napon belül kell teljesítenie. Javasoljuk, hogy ennek mintájára a munkáltatók a bérszintekre és bérnövekedésre vonatkozó kritériumrendszerrel is írásban tájékoztassák munkavállalóikat, integrálják azt az éves tájékoztatásba. Ez hozzájárul ahhoz, hogy a munkavállalók saját szakmai előmenetelüket és az azzal járó bérnövekedést tudatosan, a szükséges információk birtokában tervezhessék meg.

**MUNKÁLTATÓK, MUNKAVÁLLALÓI
KÉPVISELŐK ÉS MUNKAVÁLLALÓK
KÉPZÉSE, TÁJÉKOZTATÁSA**

4.

Az irányelv előírja

A tagállamoknak biztosítaniuk kell, hogy a munkáltatók számára rendelkezésre álljanak olyan konkrét eszközök, képzések és módszertani útmutatók, amelyek segítenek annak meghatározásában, hogy mi minősül egyenlő értékű munkának.

A hatékony átültetéshez szükséges lépések

Ahhoz, hogy a munkáltatók, illetve a munkavállalói képviselők az irányelv szervezeti szintű implementálására hatékony tervet dolgozhassanak ki, olyan átfogó képzésre van szükségük, amely a nemek közötti munkaerőpiaci egyenlőtlenséget rendszerszintű problémaként közelíti meg, annak strukturális okaira és komplex megoldására mutat rá. Annak érdekében, hogy a képzésben történő részvétel lehetősége biztosított legyen, erre az időre az érintett munkavállalókat a munkavégzés alól mentesítenie kell.

Az átfogóbb szervezeti tájékoztatás és képzés szükségességének bemutatása után a következő fejezetben a jogorvoslattal kapcsolatos javaslatainkat és észrevételeinket ismertetjük.

Javasoljuk, hogy a képzés többek között az alábbiakra térjen ki:

MUNKAVÁLLALÓI KÉPVISELŐK

- Bérszakadék okai
- Irányelv tartalma
- Munkavállalók jogai
- Nemi sztereotípiák megjelenése és azok következményei
- Megküzdési stratégiák, eszközök
- Érdekképviselőhöz szükséges eszközök

MUNKAVÁLLALÓK

- Bérszakadék okai
- Irányelv tartalma
- Munkavállalók jogai
- Nemi sztereotípiák megjelenése és azok következményei
- Megküzdési stratégiák, eszközök

MUNKÁLTATÓ

- Bérszakadék okai
- Irányelv tartalma
- Jelentés elkészítéséhez szükséges információk
- Munkavállalók jogai
- Nemi sztereotípiák megjelenése és azok következményei
- A probléma felszámolásának eszközei
- Stratégia kialakítása

JOGORVOSLAT

5.

Az irányelvben foglaltak alapján a tagállamoknak biztosítaniuk kell, hogy az egyenlő díjazás elvével kapcsolatos jogok és kötelezettségek érvényesítését érintő bírósági jogorvoslat lehetősége minden munkavállaló számára rendelkezésre álljon. Ezeknek az eljárásoknak könnyen hozzáférhetőnek kell lenniük a munkavállalók és az őket képviselők számára, azt követően is, hogy megszűnt a munkaviszonyuk.

Békéltetés

Az irányelv előírja

Az irányelv előírja, hogy a békéltetés alkalmazását vagy egyenlőséggel foglalkozó testület beavatkozását kötelezővé tevő vagy azt ösztönző jogszabályok nem akadályozhatják meg a feleket a bírósághoz fordulásban.

A hatékony átültetéshez szükséges lépések

Ahhoz, hogy a munkavállalók érdekei érvényesüljenek, munkáltatóként is fontos tisztában lenni azzal, hogy ezekben az esetekben a felek megállapodása veszélyeztetheti a bérdiszkriminációt elszenvedő méltányos kártérítését, adott esetben pedig a kiszolgáltatott helyzetével való visszaéléshez vezethet, ami az elszenvedett hátrányokat tovább mélyítheti. Ha békéltetésre kerül sor, kiemelten fontos tehát, hogy a munkáltató mindent elkövessen annak érdekében, hogy a munkavállaló valóban méltányos kártérítésben részesüljön.

Kártérítés

Az irányelv előírja

Jogsértés esetén a kártérítésnek teljes mértékben fedeznie kell a nemi alapú bérdiszkrimináció következtében elszenvedett veszteségeket és károkat. Ennek érdekében a kártérítésnek magában kell foglalnia a bérhátralékok és a kapcsolódó jutalmak vagy természetbeni juttatások teljes körű rendezését, valamint az elvesztett lehetőségek és a nem vagyoni kár – például stresszhelyzet – kompenzálását is.

A hatékony átültetéshez szükséges lépések

A munkáltató főszabályként a munkavállaló teljes kárát köteles megtéríteni. Kivételt képez, ha annak bekövetkezése a károkozás idején nem volt előre látható, azt a munkavállaló vétkes magatartása okozta, vagy a kárenyhítési kötelezettségének nem tett eleget (Mt. 167. §). A sérelemdíj mértékét a Ptk. 2:52. § (3) bekezdés értelmében a bíróság az eset körülményeire – különösen a jogsértés súlyára, ismétlődő jellegére, a felróhatóság mértékére, a jogsértésnek a sértettre és környezetére gyakorolt hatására – tekintettel egy összegben határozza meg. Álláspontunk szerint ez a törvényi szabályozás jelen formájában is lehetővé teszi a hátrányos megkülönböztetés interszekcionális jellegének a figyelembevételét. Elengedhetetlen továbbá, hogy a munkáltató tisztában legyen az interszekcionális megkülönböztetés¹⁰ különböző megjelenési formáival, és lépéseket tegyen ellenük.

Bizonyítási teher

Az irányelv előírja

Az általános szabályokhoz képest eltérően alakul a bizonyítási teher a hátrányos megkülönböztetést sérelmező ügyekben. A hatályos szabályozás alapvetően megfelel az irányelv elvárásainak^{11,12}. Amikor egy munkáltató nem tesz eleget a bérek átláthatóságára vonatkozó kötelezettségeinek, illetve, ha a bérrendszer teljesen híján van az átláthatóságnak, a munkavállalótól további valószínűsítést nem lehet elvárni.

A hatékony átültetéshez szükséges lépések

Fontos, hogy a bizonyítás és felelősség tekintetében a munkáltatók tisztában legyenek a munkavállalók kiszolgáltatott helyzetével, így maradéktalanul eleget tegyenek a Pp. 522. § (1) foglaltaknak, amely értelmében munkaügyi perben a munkáltatónak kell bizonyítania a jogvita eldöntéséhez szükséges, a munkáltató működési körében keletkezett okiratok tartalmát, az igényelt juttatással összefüggő számítások helyességét, továbbá bérvita esetén – a juttatás megfizetését. Álláspontunk szerint a munkáltató számára a kártérítési felelősség alól az sem jelenthet mentességet, ha bizonyítani tudja, hogy – amint arra az irányelv is kitér – a jogsértésre „nem szándékosan került sor” és a jogsértés „csekély jelentőségű” volt.

**A NEMEK KÖZÖTTI BÉRSZAKADÉK
FELSZÁMOLÁSÁHOZ SZÜKSÉGES
SZERVEZETI VÁLTOZÁSOK**

6.

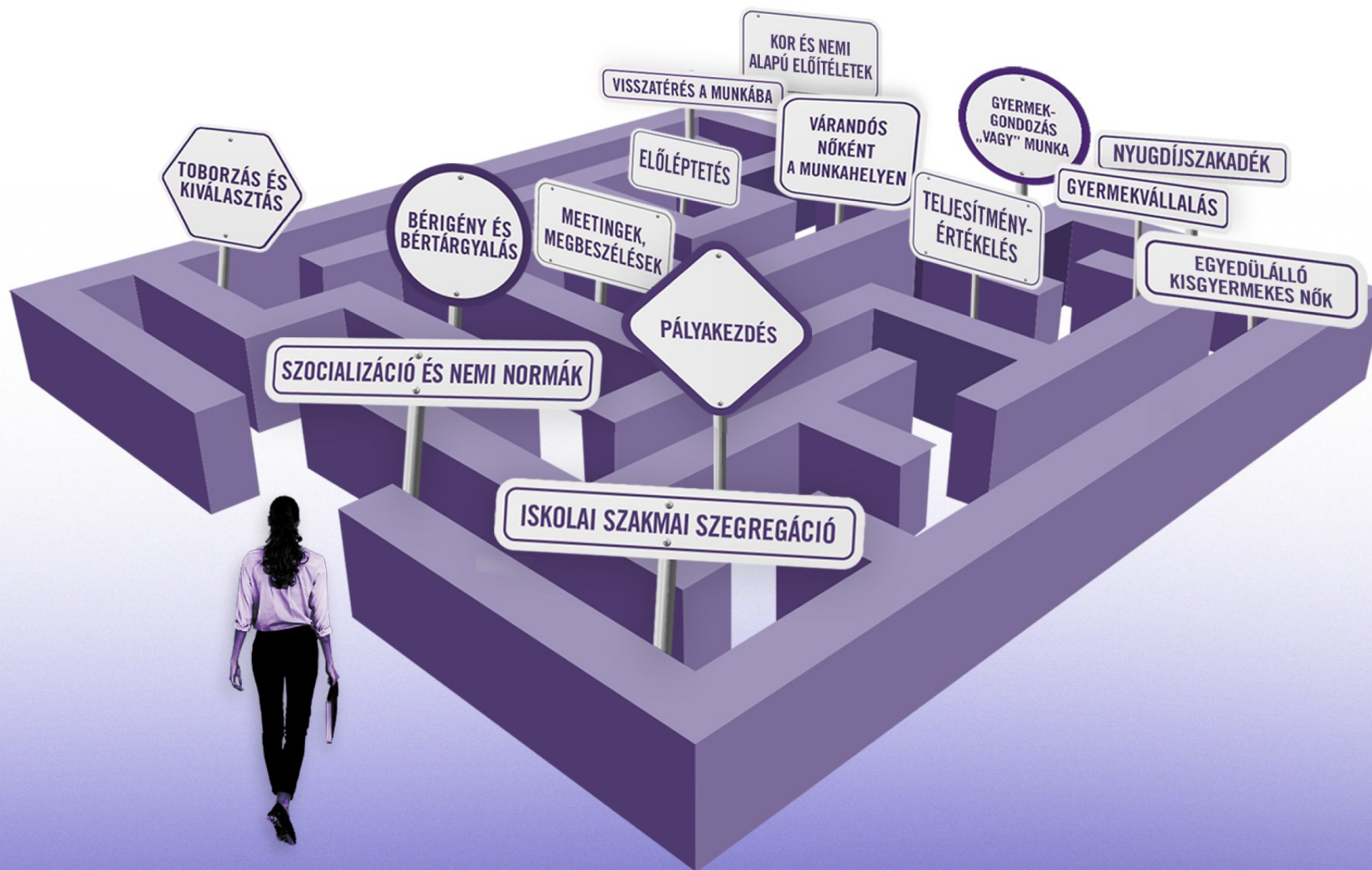
A bérdiszkrimináció és a nemek közötti munkahelyi egyenlőtlenség hatékony felszámolásához az irányelvben foglalt előírásokon túl további olyan szervezeti szintű intézkedéseket is be kell vezetni, amelyek a szervezeti struktúra átfogó felülvizsgálatával járnak.

A jelenlegi folyamatok monitorozása során többek között ki kell térni a munkakör- és bérmegállapítási mechanizmus nemi szempontból semleges értékelésére és besorolására, valamint az elbocsátási és felmondási rendszer működésére is. Mindezek során nem elég a potenciálisan felmerülő közvetlen hátrányos megkülönböztetésre figyelni, fontos, hogy annak közvetett formáját is vizsgálják a munkáltatók. Ezenfelül a munkavállalók tájékoztatására irányuló intézkedéseket is fontos felülvizsgálni (például biztosít-e a cég a nemek közötti egyenlőség megvalósítását elősegítő képzéseket). Mindezek mellett olyan akcióterv kidolgozására van szükség, ami a felvételi eljárásoktól kezdve az állásinterjúkon és munkaszerződéseken keresztül az előléptetési, szakmai képzési, illetve teljesítményértékelési rendszerek feltérképezése és átalakítása mellett a munka-magánélet összeegyeztetését elősegítő eljárásokra is kitér.

Segédlet az akcióterv kidolgozásához

A munkahelyek nem ragadhatók ki abból a tágabb társadalmi kontextusból, melyben működnek, így egy olyan országban – mint amilyen Magyarország is –, ahol a nemi sztereotípiák erőteljesen jelen vannak a közgondolkodásban, azok a munkahelyi környezetben is megjelennek. Az irányelv alapján elemzésre kerülő adatok kiszámítása és az előírt gyakorlati lépések bevezetése mellett az átlagos bérszintek közötti különbségek okainak átfogó feltárására és egy nemek közötti egyenlőség megvalósulását elősegítő akcióterv kidolgozására is szükség van.

Az alábbi labirintus-ábra több területre is kitér, így már jóval a pályaválasztást megelőző szocializációs folyamatoktól kezdve a pályakezdetesen, bérigényen, mindennapi munkahelyi interakciókon, teljesítményértékelésen és előléptetésen át a gyermekvállalás és gondozási feladatok összefüggéseiben egészen a nemek közötti bérszakadékig, illetve a nyugdíjszakadékig szemléletli azokat az akadályokat, amelyek egy nő karrierútját befolyásolják. Az alábbiakban röviden ismertetünk néhány főbb területet ezek közül, melyek a munkáltató nemek közötti bérszakadék értékének alakulását is befolyásolják. Ezenfelül az Európai Unió 2020-2025-re vonatkozó nemi esélyegyenlőség stratégiájának keretében elfogadott és már bevezetett vagy a jövőben bevezetésre kerülő irányelveket integrálva ajánlásokat fogalmazunk meg az adott területeken megjelenő egyenlőtlenségek kezelésére.



ÁLLÁSHIRDETÉS ÉS KIVÁLASZTÁS

Fontos, hogy a munkáltató kerülje az említett sztereotíp jezők használatát. A Totaljobs kutatása¹³ szerint azokban a szakmákban, ahol elsősorban férfiak dolgoznak, a hirdetések nagyobb valószínűséggel tartalmaznak férfiakkhoz köthető sztereotíp kifejezéseket. Közel 77 ezer álláshirdetés átvizsgálása során hozzávetőleg 500 ezer olyan jelzőt találtak, amit elsősorban nőkhez vagy férfiakkhoz társítanak.¹⁴ A sztereotíp kifejezések használata könnyen ahhoz vezethet, hogy kevesebb nő jelentkezik azokra az álláskiírásokra, amelyek férfiakkhoz társított tulajdonságokat és készségeket sorolnak fel.

Javaslat

Ezenfelül a kiválasztási folyamat során a tudattalan sztereotípiákat is érdemes szem előtt tartani és mérsékelni azok káros következményeit. Megfigyelhető, hogy amikor az előzetes elvárások mentén férfi jelöltet várnának egy pozícióra, bizonyos tulajdonságok a férfi jelentkezők esetében előnyként, míg a női jelentkezők esetében hátrányként kerülnek értékelésre¹⁵. A fotó, kor és nem megjelölése nélküli önéletrajzok elősegítik a tudattalan előítéletek lebontását.

Ezenfelül a munkáltatónak tisztában kell lennie azzal, hogy a nemi sztereotípiák és normák internalizálása gyakran ahhoz vezet, hogy a nők nem mernek a férfiakkhoz hasonló bérigényt megfogalmazni, így fontos, hogy a bértárgyalások során a cég igyekezzen azt kiegyenlíteni.

NEMI SZTEREOTÍPIÁK A MINDENNAPI MUNKAVÉGZÉS SORÁN

Nemzetközi kutatások igazolják, hogy azokon a megbeszéléseken, ahol férfiak és nők is jelen vannak, a nők átlagosan 25%-kal kevesebbet beszélnek. Ez a szám a jelenlévő férfi munkatársak számának növekedésével és a két nem arányának különbségével tovább nő¹⁶. A nemi sztereotípiák által befolyásolt szerepelvárások, illetve azoknak való megfelelés abban is tetten érhető, hogy csakúgy, mint a privát szférában, a munkahelyi kontextusban is gyakrabban kérik/várják el a nőktől, hogy olyan fizetetlen, „láthatatlan” munkát végezzenek, ami nem járul hozzá az előléptetésükhöz. Itt gondolhatunk azokra az „önkéntes” munkákra, mint például egy bizottságban való részvétel, a kognitív munkákra, mint jegyzetek, összefoglalók, emlékeztetők készítése, valamint az olyan érzelmi és szervezési feladatokat igénylő munkákra, mint egyes informális események, csapatépítő programok megszervezése, de ide tartoznak az olyan irodai térben megjelenő „háztartási munkák” is, mint a kávé felszolgálása egy megbeszélés előtt. Ezek nemcsak azért hátrányosak a nők számára, mert a fizetett munkával töltött idejük rovására mennek, hanem megerősíti őket azoknak a nemi sztereotípiáknak az internalizálásában, amelyek alapján a munkáltató megkérdőjelezi a szakmai alkalmasságukat, így amellet, hogy mélyítik az egyenlőtlenségeket az önbecsülés csökkenését is eredményezhetik.

javaslat

A nemi sztereotípiák munkahelyi környezetben való megjelenésének csökkentése érdekében javasolt, hogy a cég olyan tréningeket és képzéseket biztosítson a munkavállalóknak, amelyek felhívják az említett jelenségekre a figyelmet, és olyan eszközök bevezetését, szabályzatok kialakítását ösztönzik, amelyek hozzájárulnak a nemi sztereotípiák lebontásához, elősegítik a fizetetlen munkahelyi feladatok egyenlő elosztását, és hozzájárulnak ahhoz, hogy a megbeszélések során a nők is egyenlő teret kapjanak.

MUNKA ÉS MAGÁNÉLET ÖSSZEEGYEZTETÉSÉNEK NEHÉZSÉGEI

A Bright Horizons gyermekgondozási szolgáltató megbízásából készült tanulmányból kiderül, hogy a nők 21%-a aggódna, ha főnökének el kellene mondania, hogy gyermeket vár¹⁷. A nők aggodalma sajnos érthető, hiszen annak ellenére, hogy a Munka törvénykönyve egyértelműen tiltja a munkaviszony megszüntetését várandósság, valamint szülési és gyermekgondozási szabadság idején, mégis sokan ez alatt az idő alatt veszítik el a munkahelyüket. Az Amnesty International kutatásából kiderül, hogy a munkáltatók gyakran a jogi kiskapukat kihasználva hátrányosan különböztetik meg a várandós és kisgyermekes munkavállalókat¹⁸. A gyermekvállalás mellett a gyermekgondozás, idős rokonok gondozása és a háztartási munka is aránytalan mértékben terhelik a nőket. Magyarországon több mint kétszer annyi háztartáshoz kapcsolódó láthatatlan munkát végeznek, mint a férfiak. A Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézetének adatai alapján míg a gyermeket nevelő nők 76%-a végez napi szinten háztartási munkát,

addig a férfiaknak csupán 19%-a¹⁹. Ezek az egyenlőtlenségek a munkahelyi lehetőségekre is hatással vannak. Annak érdekében, hogy a munkáltató csökkentse a nemek közötti bérszakadék értékét fontos, hogy a társadalomban megfigyelhető fizetetlen otthoni és gondozási feladatok egyenlőtlen elosztását is szem előtt tartsa, és olyan szabályozásokat vezessen be, amelyek hozzájárulnak a kisgyermekes munkavállalók jóllétéhez, és támogatják őket szakmai előmenetelükben.

javaslat

Az Európai Parlament és a Tanács 2019-ben elfogadott *a szülők és a gondozók vonatkozásában a munka és a magánélet közötti egyensúlyról* szóló irányelv (EU - 2019/1158) célja az volt, hogy a férfiak és nők munkaerőpiaci esélyegyenlőségének és egyenlő munkahelyi bánásmódjának biztosítása érdekében elősegítse a munkavállaló szülők vagy gondozók munkájának és családi életének összehangolását. Bár a kormány az irányelv előírásait csak a minimálisan előírt feltételek mellett vezette be²⁰, a munkáltatók továbbra is sokat tehetnek ezen a területen. Javasolt, hogy monitorozzák a gyermekgondozási és gyermekápolási távollétet igénybevevők arányát a különböző pozíciókban, illetve térképezzék fel tapasztalataikat és igényeiket többek között az alábbiakkal kapcsolatban:

- Szakmai képzésekhez való hozzáférés
- Potenciális előmeneteli lehetőségekhez való hozzáférés
- Rugalmas munkafeltételek
- Kapcsolatépítési lehetőségekhez való hozzáférés
- Készségek és kompetenciák megmutatása
- Konstruktív teljesítményértékeléshez és előléptetési lehetőségekhez való hozzáférés

- Hétköznapi munkafeltételek minősége (pl. munkaidő tiszteletben tartása, egymás támogatása, befogadás, sokszínűség)

Mindezek mellett a munka és magánélet összehangolását elősegítő eszközöket is vizsgálják felül, és térjenek ki arra is, hogy a női és férfi munkavállalók milyen arányban igényelnek rugalmas vagy részmunkaidőben történő foglalkoztatást, gyermekgondozási és gyermekápolási távollétet, illetve ezek igénylői milyen mértékben jutnak előléptetési lehetőségekhez.

Ezenfelül fontos, hogy a munkáltatók tájékoztassák a munkavállalókat a jogaikról, és motiválják a férfi munkavállalókat arra, hogy a gondozási feladatokból kivegyék a részüket.

TELJESÍTMÉNYÉRTÉKELÉS ÉS ELŐLÉPTETÉS

A Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézetének 2023-as kimutatás szerint a legnagyobb tőzsdén jegyzett társaságok igazgatósági tagjainak, felügyelőbizottsági testületi tagságának csupán 11%-a volt nő. Ezek és a további politikai és szociális befolyást mérő indikátorok alapján 2015 óta Magyarország az utolsó helyen áll a Gender Equality Index hatalomra vonatkozó dimenziójában.²¹ Számos tanulmány szerint a nők teljesítményét alacsonyabbra értékelik, mint a férfiakét, még akkor is, ha készségeik azonosak. Annak ellenére, hogy a nők a férfiakkal egyenlő mértékben kérnek visszajelzést, ritkábban kapják azt meg, és ha mégis, akkor is kevésbé valószínű, hogy konstruktív, sokkal inkább kritikus és homályos²².

Javaslat

Javasolt, hogy a munkáltatók folyamatosan monitorozzák teljesítményértékelési rendszerüket, és olyan formában alakítsák ki, hogy az minél objektívebb mérési eszközként szolgáljon, így figyelembe vegye a korábban említett nemi sztereotípiák megjelenését a hétköznapi munkavégzés során, illetve a nemi alapú megkülönböztetés interszekcionális megjelenését, legyen szó akár annak korral, vallással vagy nemzetiséggel történő egyidejű és fokozott megjelenéséről, vagy a munkahely kontextusán túlmutató, de azzal erőteljesen összefüggő gondozói feladatok egyenlőtlen elosztásáról.

Az említett hátrányok csökkentésére 2022-ben az Európai Parlament és a Tanács elfogadta a *nyilvánosan működő részvénytársaságok igazgatói körében a nemek közötti egyensúly javításáról és a kapcsolódó intézkedésekről szóló irányelvet* (EU - 2022/2381). Az irányelv célja, hogy „a nemek közötti egyensúly gyorsabb megteremtésére irányuló hatékony intézkedések bevezetése révén biztosítsa a nyilvánosan működő részvénytársaságok igazgatói körében a nők és a férfiak kiegyensúlyozottabb képviselését...”. Ennek érdekében az alábbi lépésekre tér ki:

- A jelöltek kiválasztásának az egyes jelöltek szakképzettségének összehasonlító értékelésén kell alapulnia.
- A világos, semleges megfogalmazott és egyértelmű kritériumokat megkülönböztetésmentes módon kell alkalmazni. Ennek alapján az álláshirdetések elkészítésének, az előválogatás fázisainak, az előválogatott jelöltek listájának, valamint a jelöltek körének is ennek megfelelően kell kialakításra és alkalmazásra kerülnie.

- Az igazgatói pozíciókba kinevezendő vagy megválasztandó jelöltek kiválasztásakor az alkalmasság, a kompetencia és a szakmai teljesítmény szempontjából azonos minősítéssel rendelkező jelöltek közül elsőbbséget kell élvezniük az alulreprezentált nemhez tartozó jelölteknek²³.
- Az igazgatói pozícióra történő kinevezési vagy megválasztási eljárásban részt vevő jelölt kérésére tájékoztatni kell a jelöltet az alábbiakról:
 - a) a kiválasztás alapjául szolgáló minősítési szempontokról;
 - b) a jelölteknek az említett szempontok szerinti objektív összehasonlító értékeléséről;
 - c) adott esetben a mérleg nyelvét kivételesen a nem alulreprezentált nemhez tartozó jelölt felé billentő konkrét megfontolásokról.
- Amennyiben az igazgatói pozícióra történő kinevezésre vagy megválasztásra irányuló kiválasztási folyamat a részvényesek vagy a munkavállalók szavazása útján történik, a nyilvánosan működő részvénytársaságoknak tájékoztatniuk kell a szavazókat az ezen irányelvben előírt intézkedésekről.

Bár az említett irányelv a Magyarországon működő munkáltatóknak csak viszonylag kis körét érinti, de érdemes annak megvalósítására törekedni a bértranszparenciát célzó irányelvben érintett munkáltatók esetében is.

Általánosan megfigyelhető tendencia, hogy a döntéshozó pozíciókhoz közeledve a nők aránya fokozatosan csökken. Ez pedig látható lesz több a 2023/970 irányelvben foglalt jelentési értékben is. Így többek között megmutatkozik majd:

- a nemek közötti bérkülönbségben és annak kiegészítő vagy változó összetevői tekintetében (pl. bónuszok, további juttatások értéke)
- a nemek közötti medián bérkülönbségben és annak kiegészítő vagy változó összetevőiben
- a díjazás részeként kiegészítő vagy változó összetevőket kapó női és férfi munkavállalók arányában, amennyiben annak biztosítása a magasabb pozíció betöltésének függvénye
- a női és férfi munkavállalók egyes bérsáv-kvartilisekben mért arányában.

Munkáltatóknak szóló ajánlásunk rámutat arra, hogy a nemek közötti bérszakadék egy komplex társadalmi, gazdasági és politikai problémaegyüttes. A probléma fent leírt okai összefüggenek egymással, ezért elengedhetetlenül fontos, hogy párhuzamosan több területen, egyéni, szervezeti és társadalmi szinten is fellépjünk ellene.

Az Amnesty International Magyarországnál mindhárom szinten egyszerre kínálunk erre eszközöket.

1. Egyéni szinten hírleveleket, tudásbővítő és jogtudatosító kiadványokat készítünk, illetve az ország több pontján eseményeket és képzéseket tartunk.

2. Munkáltatói szinten az Egy Lépéssel Közelebb kampányunk keretében egyre több céggel együttműködve hívjuk fel a figyelmet a bértanszparencia fontosságára, előadásokat és tanácsadást tartunk, valamint elősegítjük a nemek közötti egyenlőség megvalósításához elengedhetetlen munkahelyi környezet kialakítását online és személyes tréningjeink útján, mert a szervezeti szabályozások hatékony bevezetéséhez elengedhetetlen a befogadó és nyitott munkahelyi kultúra kialakítása is.

3. Végül, de nem utolsósorban kutatások útján feltérképezzük a probléma átfogó társadalmi szintű megjelenését, és szakpolitikai ajánlásainkkal arra szólítjuk fel a politikai döntéshozókat, hogy tegyenek lépéseket a nemek közötti egyenlőség megteremtéséért, mert a nők anyagi megbecsülése alapfeltétele egy egyenlő társadalomnak.

¹ Nemzetgazdasági Minisztérium. (2023). A magyar mikro-, kis- és középvállalkozások megerősítésének stratégiája. (Utolsó letöltés: 2024.11.05.)<https://cdn.kormany.hu/uploads/document/a/ae/ae6/ae6ddf3889f14153a81dbe7b089d7a-60e3ff6312.pdf> (Utolsó letöltés: 2024.11.05.)

² McKinsey & Company. (2020). Diversity wins - How inclusion matters. (Utolsó letöltés: 2024.11.05.)<https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/featured%20insights/diversity%20and%20inclusion/diversity%20wins%20how%20inclusion%20matters/diversity-wins-how-inclusion-matters-vf.pdf?shouldIndex=false> (Utolsó letöltés: 2024.11.05.)

³ Rana v. Magyarország (40888/17); R. K. v. Magyarország (54006/20)

⁴ A kormányzati igazgatásról szóló 2018. évi CXXV. törvény; a közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény; a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény; a különleges jogállású szervekről és az általuk foglalkoztatottak jogállásáról szóló 2019. Évi CVII. törvény.

⁵ „közvetlen megkülönböztetés”: az a helyzet, amikor egy személlyel szemben nemi alapon kedvezőtlenebbül járnak el, mint ahogyan egy másik személlyel szemben hasonló helyzetben eljárnak, eljárta vagy eljárának; „közvetett megkülönböztetés”: az a helyzet, amikor egy látszólag semleges rendelkezés, feltétel vagy gyakorlat az egyik nemhez tartozó személyeket a másik nemhez tartozó személyekhez képest hátrányosan érinti, kivéve, ha ez a rendelkezés, feltétel vagy gyakorlat jogszerű cél alapján objektív módon igazolható, továbbá e cél megvalósításának eszközei megfelelőek és szükségesek; (EU - 2023/970)

⁶ Ebktv. 19. §

⁷ Az irányelv alapján: „Ilyen helyzet állhat fenn akkor, ha a releváns díjazási feltételeket törvényi rendelkezések vagy több munkáltatóra alkalmazandó megállapodások szabályozzák, vagy ha ezeket a feltételeket egy holdingtársaságon vagy

konglomerátumon belül egynél több szervezet vagy vállalkozás számára központilag határozzák meg.” (EU - 2023/970)

⁸ 2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról (Ebktv.) 10. § (3) értelmében: Megtorlásnak minősül az a magatartás, amely az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt kifogást emelő, eljárást indító vagy az eljárásban közreműködő személlyel szemben ezzel összefüggésben jogsérelmet okoz, jogsérelem okozására irányul vagy azzal fenyeget.

⁹ Paycore. (2022). How to Establish Salary Ranges : (Utolsó letöltés: 2024.11.05.) <https://www.paycor.com/resource-center/articles/how-to-establish-salary-ranges/> (Utolsó letöltés: 2024.11.05.)

¹⁰ Az interszekcionális megkülönböztetés olyan megkülönböztetés, amelyre több személyes ok vagy jellemző/identitás alapján kerül sor – pl. nem, kor, vallás, nemzetiség –, amelyek egyidejűleg működnek és kölcsönhatásban állnak egymással oly módon, hogy nem választhatók el egymástól (EIGE).

¹¹ Az egyenlő bánásmód megsértése miatt indított eljárásokban a sérelmet szenvedett fél – munkavállaló – hátrányos helyzetére figyelemmel az Ebktv. az általános Pp. szabályokhoz képest speciális rendelkezéseket tartalmaz. Ezen ügyekben a jogsérelmet szenvedett munkavállalónak valószínűsítienie kell, hogy hátrány érte és hogy a jogsértéskor rendelkezett az Ebktv.-ben meghatározott valamely védett tulajdonsággal. Amennyiben ezen valószínűsítési kötelezettségének eleget tett, úgy a másik félnek kell bizonyítania, hogy a jogsérelmet szenvedett fél által valószínűsített körülmények nem álltak fenn vagy az egyenlő bánásmód követelményét megtartotta, illetve az adott jogviszony tekintetében nem volt köteles megtartani.

¹² Az Ebt. 19. §-ának ezekben a (munkaügyi) perekben is alkalmazandó speciális bizonyítási szabálya szerint a sérelmet szenvedett félnek valószínűsítienie (hihetőt tennie) kell, hogy hátrány érte és hogy rendelkezett az Ebt. által védett tulajdonsággal.

¹³ Warnham, S. How to identify unconscious gender bias in job adverts. Totaljobs. <https://www.totaljobs.com/recruiter-advice/how-to-identify-unconscious-%20gender-bias-in-job-adverts> (Utolsó letöltés: 2024.11.05.)

¹⁴ Mohr, T. S. (2014). 'Why women don't apply for jobs unless they're 100 % qualified', Harvard Business Review. <https://hbr.org/2014/08/why-women-dont-apply-for-jobs-unless-theyre-100-qualified> (Utolsó letöltés: 2024.11.05.)

¹⁵ Uhlmann, E. L. and Cohen, G. L. (2005). Constructed criteria: redefining merit to justify discrimination, Psychological Science, Vol. 16, No 6, pp. 474–480. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1111/j.0956-7976.2005.01559.x>. (Utolsó letöltés: 2024.11.05.)

¹⁶ Karpowitz, C. F., Mendelberg, T., & Shaker, L. Gender (2012). Inequality in Deliberative Participation. American Political Science Review. DOI: 10.1017/S0003055412000329

¹⁷ Mok, C. (2020). Motherhood Penalty in the Workplace. <https://www.leaderonomics.com/articles/business/motherhood-penalty-workplace> (Utolsó megtekintés: 2024.11.05)

¹⁸ Amnesty International. (2020). Kerülgetett téma: Nemi alapú diszkrimináció a magyar munkahelyeken. <https://www.amnesty.org/en/documents/eur27/2378/2020/hu/> (Utolsó letöltés: 2024.11.07.)

¹⁹ European Institute for Gender Equality. (2023). Gender Equality Index – Time indicators in Hungary. <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2023/domain/time/HU/family> (Utolsó letöltés: 2024.11.05.)

²⁰ Csernus F. (2022). Csak az abszolút minimumra számíthatnak a szülők a kormánytól <https://amnesty.444.hu/2022/11/08/csak-az-abszolut-minimum-ra-szamithatnak-a-szulok-a-kormanytol> (Utolsó letöltés: 2024.11.05.)

²¹ European Institute for Gender Equality. (2023). Gender Equality Index – Power indicators in Hungary. <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2023/domain/power/HU> (Utolsó letöltés: 2024.11.05.)

²² Luxton, E. (2016). Why managers give women less feedback. World Economic Forum. <https://www.weforum.org/agenda/2016/10/managers-give-women-less-feedback/> (Utolsó letöltés: 2024.11.05.)

²³ kivéve azokat a kivételes eseteket, amikor nagyobb jogi súlyú okokra – például a sokszínűségre vonatkozó egyéb politikák követésére – hivatkoznak olyan objektív értékelés keretében, amely figyelembe veszi a másik nemhez tartozó jelölt sajátos helyzetét és amely megkülönböztetésmentes kritériumokon alapul, a mérleg nyelvét a másik nemhez tartozó jelölt javára billentve el (EU - 2022/2381)

