



## **Az Amnesty International Magyarország nemek közötti bérkülönbségre vonatkozó 2024-es adatai**

A nemek közötti munkaerőpiaci egyenlőtlenségek mindannyiunkat érintenek. Annak érdekében, hogy minél több ember dolgozhasson egyenlő munkahelyen, többek között meg kell teremtenünk a nemek közötti bérszakadék (a nők és férfiak átlagos bérében megmutatkozó különbség) átláthatóságát.

Ezekkel a lépésekkel nem várhatunk, erre mutat rá az Európai Parlament és a Tanács 2023-ban elfogadott irányelve is ([2023/970/EU](#)), amely a minimum 100 munkavállalót foglalkoztató munkáltatók számára kötelezővé teszi, hogy jelentést készítsenek a bérszakadékra vonatkozó adataikról.

Mi az Amnesty International Magyarországnál már 2020 óta a nemek közötti bérszakadék transzparenciájáért dolgozunk. [Egy Lépéssel Közelebb kampányunk](#) célja, hogy a bérszakadék láthatóvá és nyilvánossá váljon, így hatékony és célzott lépéseket tehessünk annak felszámolásáért.

A kampány indulása óta már számos cég, önkormányzat és további szervezetek csatlakoztak, akik vállalták, hogy nyilvánosságra hozzák a bérszakadékra vonatkozó adataikat, és így tesznek egy lépést a nemek közötti munkahelyi egyenlőség megteremtése felé. A kampánynak köszönhetően már összesen több mint 50 ezer munkavállaló mondhatja el magáról, hogy olyan helyen dolgozik, amelynek fontos a nemek közötti egyenlőség.

A kampány kezdeményezőiként természetesen mi is vállaltuk, hogy a saját adatainkat minden évben nyilvánosságra hozzuk. Elköteleztük magunkat abban, hogy nemcsak társadalmi, de a saját szervezeti szintünkön is határozott lépéseket tegyünk a nemek közötti bérszakadék megszüntetéséért. A nemek közötti munkahelyi egyenlőség megteremtése mellett egy sokszínűséget, egyenlőséget, méltányosságot, befogadást és összetartozást elősegítő átfogó DEIB (Diversity, Equity, Inclusion and Belonging) stratégia kialakításán dolgozunk. Reméljük, hogy a csatlakozó szervezetek és saját példánk inspiráló lesz más munkáltatók számára, és még többen csatlakoznak a kezdeményezéshez.

Ha munkahelyével csatlakozni szeretne a kampányhoz, [írjon nekünk](#).

Üdvözlettel:

Az Amnesty International Magyarország csapata

## A 2024-es bérkülönbségre vonatkozó adatok kiszámolásának alapja

A bérszakadékra mutató adatainkat a 2023-ban elfogadott és a 2026-ban életbe lépő 2023/970/EU irányelvben foglaltaknak megfelelően határozzuk meg, melyek az alábbiak:

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 díjazás 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.

## A 2024-es bérkülönbségre vonatkozó adatok

### A női és férfi munkavállalók aránya az egyes bérsáv-kvartilisekben

Az Amnesty International Magyarországnál 2024-ben az átlagos statisztikai létszám 27 fő volt, akiket az irányelvben meghatározott módon 4 egyenlő számosságú csoportba, **bérsáv-kvartilisekbe osztva** az alábbi nemi eloszlás figyelhető meg:

1. fizetési negyed: 4 nő és 3 férfi
2. fizetési negyed: 6 nő és 1 férfi
3. fizetési negyed: 5 nő és 2 férfi
4. fizetési negyed: 5 nő és 1 férfi

### A nemek közötti bérkülönbség a munkavállalók kategóriái szerint, a rendes alapfizetés és a kiegészítő vagy változó összetevők szerinti bontásban

A szervezetnél öt fizetési sávba tartoztak a munkavállalók:

1. Egy igazgató (férfi)
2. Négy programvezető (2 nő és 2 férfi)
3. Három szakértő (2 nő és 1 férfi)
4. Hét programmunkatárs (5 nő és 2 férfi)
5. Tizenkettő programkoordinátor (10 nő és 2 férfi)

A 2. fizetési sávban a **nemek közötti átlagos bérkülönbség** 3,7%, a 3. bérsávban 3,1% volt a férfi munkavállalók javára, a 4. bérsávban 4,8% a női munkavállalók javára, az 5. bérsávban 0,8% a női munkavállalók javára.

A fizetési sávokban a **nemek közötti medián bérkülönbség** a 2. fizetési sávban 3,7% a női munkavállalók javára, a 3. bérsávban 3,1% volt a férfi munkavállalók javára, a 4. bérsávban pedig 3,6% a nők javára, és az 5. bérsávban 0,8% volt a különbség a női munkavállalók javára. A különbség oka a szervezetnél eltöltött évek és a szakmai tapasztalat közötti eltérés. Bérszakadékra vonatkozó adatokat kizárólag azokra a bérsávokra számoltunk, amelyekben egy főnél több munkavállaló van.

**A különbség egyik bérsávban sem haladta meg az 5%-os küszöbértéket**, amely fölött az Európai Unió bértranszparenciáról szóló irányelve szerint objektív és nemi szempontból semleges tényezők hiányában korrekciós intézkedéseket és közös bérértékelést kell végezni a minimum 100 főt alkalmazó munkáltatók esetében.

A díjazás részeként kiegészítő vagy változó összetevőket kapó női és férfi munkavállalók aránya, illetve a díjazás kiegészítő vagy változó összetevőiben mért medián és átlag különbségek:

2024-ben is minden munkavállaló **ugyanolyan arányban részesült bónuszban** (100%). Az **átlagos eltérés** tekintetében 3%-os különbség volt a nők, illetve a férfiak bérarányos átlag bónusza között a nők javára. A bérarányos **bónusz medián** esetében nincs különbség.

Bérátlagok és bér mediánok:

A nők, illetve a férfiak **cafetériával egybeszámolt összesített átlag órabére** között 19,27% eltérés volt a férfiak javára. A **medián órabérek** esetében a különbség 7,87% volt.

Az alacsony elemszám miatt egy-egy munkavállaló esetében az átlagos munkabérből kiemelkedő fizetés is hatással van a bérkülönbség és az átlagos órabér alakulására. A bérkülönbség legnagyobb eltérést a magasabb vezetői beosztás, valamint a szervezetnél szerzett munkatapasztalat határozta meg. Az 1. fizetési kategóriába tartozó egyetlen munkavállaló, az igazgató és a legrégebb óta (több mint 11 éve) a szervezetnél dolgozó programvezető is férfi. A legalacsonyabb és legmagasabb cafetériával egybeszámolt összesített átlagbér közötti különbség 2,66-szoros.

A munkavállalók létszáma az elmúlt négy évben 1,7-szeresére nőtt, ami újabb pozíciókat eredményezett, így differenciáltabb bérstruktúra kialakítását igényelte. Ez a struktúra átláthatóbbá teszi szervezeti működésünket és elősegíti az adatok összehasonlíthatóságát. Az elmúlt három évben látható, hogy a nemek közötti bérszakadék átlagosan évente 0,4%-kal csökkent, 2020-hoz viszonyítva 1,73%-kal alacsonyabb. Ez meghaladja azt az értéket, amit az Európai Unió tagállamaiban, illetve Magyarországon átlagosan csökkent.