



Az Amnesty International Magyarország nemek közötti bérkülönbségre vonatkozó 2025-ös 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 kampányolunk. Kezdetben [Egy Lépéssel Közelebb kampányunkkal](#) hívtuk fel a figyelmet a bértranszparencia fontosságára, majd 2025-ben induló [Ami a nőket illeti kampányunk](#) keretében számos civil szervezet, szakszervezet, önkormányzat és polgármesteri hivatal csatlakozott hozzánk, továbbá több mint 11 000 ember írta alá a nemek közötti bérszakadék felszámolásáért indított kiállításunkat.

Célunk, hogy lépéseket tegyünk a nemek közötti munkahelyi egyenlőség megvalósítása felé, ezért munkáltatóknak és munkavállalói képviselőknek képzéseket és előadásokat tartunk, fórumokat szervezünk, stratégiai javaslatokat készítünk, illetve a döntéshozóknak szakpolitikai javaslatokkal mutatunk rá arra, hogyan lehetne érdemben tenni a nemek közötti bérszakadék felszámolásáért. Annak érdekében, hogy felhívjuk a figyelmet a nők anyagi és szakmai megbecsültségének fontosságára akciókat és eseményeket szervezünk és tájékoztató anyagokat készítünk a munkavállalói jogok gyakorlásának lehetőségeiről.

Az Amnesty International Magyarországnál már hat éve közzé tesszük a nemek közötti bérszakadékra mutató adatainkat. Nagy siker és fontos előrelépés, hogy a március 8-i nőnap alkalmából idén hét önkormányzat és polgármesteri hivatal is vállalta ugyanezt, így példát mutatva más munkáltatóknak is. Elköteleztünk vagyunk abban, hogy nemcsak társadalmi, de a saját szervezeti szintünkön is határozott lépéseket tegyünk a nemek közötti bérszakadék megszüntetéséért. Ezenfelül 2025-ben egy sokszínűséget, egyenlőséget, méltányosságot, befogadást és összetartozást elősegítő átfogó DEIB (Diversity, Equity, Inclusion and Belonging) stratégiát is kialakítottunk és magvalósítás folyamatát is elkezdtük. 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 2025-ös 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 2025-ös bérkülönbségre vonatkozó adatok

A női és férfi munkavállalók aránya az egyes bérsáv-kvartilisekben

Az Amnesty International Magyarországnál 2025-ben az átlagos statisztikai létszám 35 fő volt, akiket az irányelvben meghatározott módon 4 egyenlő számosságú csoportba, **bérsáv-kvartilisekbe osztva** az alábbi nemi eloszlás figyelhető meg:

1. fizetési negyed: 56% (5 fő) nő és 44% (4 fő) férfi
2. fizetési negyed: 89% (8 fő) nő és 11% (1 fő) férfi
3. fizetési negyed: 56% (5 fő) nő és 44% (4 fő) férfi
4. fizetési negyed: 100% (8 fő) nő

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

A szervezetnél hat fizetési sávba tartoztak a munkavállalók, a nemi eloszlásra vonatkozó információ a 2025.december 31-i adatokat tükrözi:

1. Igazgató (1 férfi)
2. Vezetők (2 nő, 3 férfi)
3. Szakértők (5 nő)
4. Munkatársak (11 nő, 3 férfi)
5. Senior koordinátorok (6 nő, 2 férfi)
6. Koordinátorok (2 nő)

A fizetési sávok szerint a **nemek közötti átlagos bérkülönbség** tekintetében mivel az 1. fizetési sávba egyetlen férfi munkavállaló tartozik, így a nemek közötti bérkülönbség itt nem értelmezhető, a 2. fizetési sávban az eltérés 4,6% a női munkavállalók javára, a 3. bérsávban csak női munkavállalók dolgoznak, így a különbség itt sem értelmezhető, a 4. bérsávban 1% volt az eltérés a női munkavállalók javára, az 5. bérsávban 5,5% a férfi munkavállalók javára, a 6. bérsávban csak női munkavállalók dolgoznak, ezért a nemek közötti bérkülönbség itt sem értelmezhető.

A fizetési sávok szerinti bontásban **nemek közötti medián-bérkülönbség** tekintetében az 1. fizetési sávba egyetlen férfi munkavállaló tartozik, így a nemek közötti medián-bérkülönbség itt nem értelmezhető, a 2. fizetési sávban 2,6% a női munkavállalók javára, 3. bérsávban csak női munkavállalók dolgoznak, így a különbség itt sem értelmezhető, a 4. bérsávban 1,6% volt a női munkavállalók javára, az 5. bérsávban 5,8% a férfi munkavállalók javára, a 6. bérsávban csak női munkavállalók dolgoznak, ezért a nemek közötti különbség itt sem értelmezhető.

Az 5. bérsávban tapasztalható eltérést a munkavállalók eltérő tapasztalati szintje és szenioritása indokolja, valamint a végzettség, illetve a munkakörben eltöltött idő, melyek nemi szempontból semleges kritériumok.

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:

2025-ben is minden munkavállaló **ugyanolyan arányban részesült bónuszban** (100%). Az **átlagos eltérés** tekintetében 14%-os különbség volt a nők, illetve a férfiak bérarányos átlag bónusza között a nők javára. A bérarányos **bónusz medián** esetében 2,5% a különbség a nők javára.

Bérátlagok és mediánbérek:

A nők, illetve a férfiak **cafetériával egybeszámolt összesített átlag órabére** között 19,34% eltérés volt a férfiak javára. A **medián órabérek** esetében a különbség 2% 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. A legalacsonyabb és legmagasabb fizetési sávokban a cafetériával egybeszámolt összesített átlagbér közötti különbség 3,3-szoros.

A munkavállalók létszáma az elmúlt hat évben 2,2-szeresére nőtt, ami újabb pozíciókat eredményezett, így differenciáltabb bérstruktúra kialakítását igényelte. Ez a struktúra átláthatóbbá teszi szervezeti működésünket és elősegíti az adatok összehasonlíthatóságát. Az adatok első közzététele óta az átlagos bérkülönbség 1,66%-kal csökkent, a medián bérkülönbség 16%-kal. A medián érték esetében átlagosan évente 2,66%-os csökkenés figyelhető meg, a bérátlagok esetében pedig évente 0,33%-os. Ez meghaladja azt az átlagos értéket, amivel az Európai Unió tagállamaiban, illetve Magyarországon átlagosan csökkent.