



NEMZETSTRATÉGIAI KUTATÓINTÉZET

A nemek közötti esélyegyenlőség feltérképezése Magyarország és Szlovákia határ menti térségében, valamint az esélyteremtő stratégiák fejlesztésének lehetőségei

Zárótanulmány

Készítette:

Faragó Judit és Kővágó Zsófia

Készült a Magyary Zoltán Népfőiskolai Társaság megbízásából

„A nemek közti esélyteremtő stratégiák fejlesztése

nemzetközi együttműködésben Tatán”

EFOP-5.2.2-17-2017-00043

Budapest

2020

SZÉCHENYI 2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

Tartalom

Bevezetés.....	4
Összefoglaló.....	5
Az esélyegyenlőség kérdésének néhány aspektusa	7
(interjúk alapján)	7
A nemek közötti esélyegyenlőség fogalma	7
A nemek közötti egyenlőtlenség mérése	8
Az egyenlőtlenségek néhány aspektusa.....	13
Az egyenlőtlenségek változásának iránya, üteme.....	15
A nők és férfiak hozzáférése az oktatáshoz, képzéshez, a gazdasági javakhoz és a produktív tevékenységekhez	16
Magasabb iskolázottsági szint, alacsonyabb pozíciók, bérszakadék.....	16
Az Európai Unió, a nemek közötti esélyegyenlőségre vonatkozó ajánlásai és azok hatásai.....	19
Gyermekvállalás és karrier-alultervezés.....	21
Munkaerő-piaci szempontból nagy kockázatú csoportok a nők között.....	23
Az esélyegyenlőséget elősegítő javaslatok.....	24
Jó gyakorlatok a nők és férfiak esélyegyenlőségének elősegítésére.....	25
(interjúk alapján)	25
Megoldások az anyai és munkahelyi teendők összehangolására	25
Támogatott munkamegosztás a szülők között az újszülött gondozásában	26
Érzékenyítés, a nők szerepének átformálása a köztudatban	26
Állami hozzájárulás a háztartási terhekhez	27
A nők munkaerő-piaci esélyteremtését célzó helyi programok.....	27
Vállalati megoldások a dolgozók gyermekeinek felügyeletére	28
Szemléletformálás, közösségépítés Szlovákiában	28
A nők esélyeinek növelése az akadémiai és műszaki tudományterületeken.....	28
Esettanulmányok.....	29
Egyszülős Központ - Komplex segítségnyújtás gyermekeiket egyedül nevelő szülőknek	29
Interaktív és mentorálás alapú fejlesztés a vállalkozásindításhoz nőknek	31
Esélyegyenlőség nők és férfiak között Magyarországon és Szlovákiában (leíró statisztikai elemzés) ..	32
Az adatgyűjtés módszertana	32
Adatok a válaszadóról és a munkáltatóról	33
Esélyegyenlőségi helyzetkép	37
Vélemények a női esélyegyenlőségről és a nemek közötti egyenlőségről.....	49

A nemek közötti egyenlőség biztosítása a gyakorlatban.....	51
Vezetői attitűdök és a nemek közötti egyenlőség.....	54
Tervek az esélyegyenlőség javítására.....	63
A nemek közötti egyenlőséget támogató kultúra és politika.....	64
Kezdeményezések a nemek közötti egyenlőség fejlesztésére	66
Rugalmas foglalkoztatási formák alkalmazása a nemek közötti esélyegyenlőség elősegítésére	70
Nők és férfiak bérezése	73
A nemek szerinti összetétel a szervezetben.....	77
Női előmenetel és karriermenedzsment.....	79
Nők a vezetésben	79
Összefoglaló értékelés.....	80
Irodalomjegyzék	82
Statisztikai adatok:	82
Melléklet.....	83

Bevezetés

A családok szerkezetének átalakulásával, a nők munkaerőpiacon való megjelenésével, az individualizáció erősödésével a nők és a férfiak társadalmi szerepe is nagy mértékben változott. A nők helyzete nem vált könnyebbé a hétköznapi élet területén történt nagyfokú modernizáció ellenére sem, inkább megszorodtak, megsokszorozódtak a feladataik. A gyermekek és idős családtagok gondozásához, a család, háztartás szervezéséhez kapcsolódó teendők túlnyomó részt rájuk hárulnak. Többek között ebből a többszerepűségből adódik a nők (akár egy életúton belül is) változó, a férfiakéval egyenlőtlen státusa a fizetett munka világában.

Ugyanakkor a nők helyzete többnyire szorosan összefügg a család egészének a helyzetével, még kétszülős családok esetében is, nem beszélve a nem csekély számú egyszülős családról, amelyek között nagyobb számban vannak a gyermekeket egyedül nevelő nők. Így lesz a női esélyegyenlőség kérdéséből gyermekjóléti kérdés, valamint a család jólétének kérdése.

A nők munkapiaci helyzete pedig önmagán túlmutatva legalább három fontos gazdasági és társadalmi területre is jelentős hatást gyakorol, ezek pedig a gazdasági növekedés, a fertilitás, valamint az ebből eredő elöregedő társadalmak kérdése. Európa azon országaiban magasabb a termékenység, ahol a nők számára adott a lehetőség a családi és munkahelyi kötelezettségek összehangolására, illetve az összehangolást segítő szakpolitika bevezetése egyértelműen növelte mind a fertilitást, mind a nők munkapiaci aktivitására hatást gyakorolt (Szabó-Morvai 2017).

A gondoskodó szakmák megbecsültségének hiánya; lakhatási válság; elvándorlás; anyagi függőség; gyereküket egyedül nevelők helyzete; családtámogatási rendszer – olyan témák, amelyek együttesen kirajzolják a nők valóságát Magyarországon (Gregor és Kovács 2018).

A nemi esélyegyenlőségi politikára Magyarországon a töredezettség jellemző. A releváns szakpolitikákban lelehetők fel bizonyos elemei, így a társadalmi kirekesztés elleni politikában, a foglalkoztatáspolitikában, a családpolitikában, a családon belüli erőszakkal kapcsolatos politikában, a prostitúció-, abortusz-, illetve börtönpolitikában. A programok közül kiemelhetők a nemek közötti munkaerő-piaci különbségek leküzdését célzó programok, a rugalmas foglalkoztatási formákat támogató programok, a kormányzati szervek által kiírt pályázatok, a jogszabályok érvényesülését értékelő törekvések.

Az alulról jövő kezdeményezések jelentős hozzáadott értékkel bírnak. Ilyenek a többnyire a nők mindennapi életében előforduló kihívásaira válaszoló civil megoldások,

de emellett léteznek üzleti alapon nyugvó szolgáltatások is, amelyek ezeket a kihívásokat segítik megoldani.

A nemek közötti esélyegyenlőség eléréséhez ugyan elengedhetetlen a megfelelő jogszabályok, szociálpolitikai intézkedések megléte, de a nők és férfiak helyzetét, helyzetét a társadalomban jelentősen befolyásolják az adott társadalom kultúrája, szokásai, tradíciói is.

A Magyary Zoltán Népfőiskolai Társaság projektje keretében – melynek címe: „*A nemek közötti esélyteremtő stratégiák fejlesztése nemzetközi együttműködésben Tatán*” – nemzetközi kutatás készült a nemek közötti esélyegyenlőség mértékéről és megítéléséről.

A kutatás szükségességét az igazolja, hogy egyrészt összeurópai viszonylatban főleg Magyarország, de Szlovákia is sereghajtók a nemek közötti esélyegyenlőség tekintetében, másrészt több társadalmi szimptóma mutat arra, hogy a családokban nagy szerepet vállaló anyák terhei nem csökkennek.

Kutatásunkkal ezért arra kerestük a választ, hogyan észlelik a kérdezettek az egyenlőtlenségeket, és milyen eszközök léteznek, vagy szükségesek ezek csökkentésére.

A kutatás kvalitatív és kvantitatív módszerrel, online és papír alapú kérdőíves adatgyűjtéssel, valamint interjúk készítésével zajlott. Mind a kérdőívek, de még inkább az interjúk esetében a téma szakértőit kérdeztük meg, ilyen módon **prominencia kutatást** valósítottuk meg. Olyan válaszadókat kerestünk, akik pozicionális helyzetüknél fogva közvetlenül, vagy közvetve képesek befolyásolni a döntések, fejlesztések előkészítési folyamatait. Az adatgyűjtés Magyarország és Szlovákia határ menti térségeiben történt.

E tanulmány első felében az interjúkban elhangzottak alapján, melyeket egy vezérfonalra fűztünk, tárgyaljuk az esélyegyenlőség kérdésének fontos aspektusait. Az interjúkat a témát ismerő kutatókkal, egyetemi oktatókkal, civil szervezetek vezetőivel, illetve gyermekprogramokat szolgáltatásként nyújtó vállalkozóval készítettük.

Összefoglaló

Magyarországon és Szlovákiában is elmaradnak az esélyegyenlőséget mérő indexek az európai átlagtól. Ennek a kutatásnak az eredményei is arra engednek következtetni, hogy a javulás a nemek közötti esélyegyenlőség tekintetében meglehetősen csekély. Három szerepkör, és a mindennapi élet három terepe fontos ennek okainak feltárásában: a család, a háztartás és a fizetett munka világa. A családban és a háztartásban a nők hagyományosan nagyobb szerepet vállalnak, a fizetett munka, a tudomány, a karrier világában pedig még mindig kisebb mértékben és kevesebben

boldogulnak közülük. Ebben a tényben eleve ott rejlik az egyenlőtlenség egyik oka, mivel a háztartásban, a családban végzett munkáért nem jár anyagi juttatás, míg a munkaerőpiacon végzett munka fizetett. Ez a társadalmi konszenzus alapján női feladatként vállalt fizetetlen munka gátolja a nők előrelépését a professzionális életben. A társadalom nagyobb hányada pedig mindezt helyénvalónak tartja.

Adatfelvételünk során is számos példát találtunk arra, hogy fiatal nők is osztják azt a véleményt, hogy a nő főszerepe a családhoz, háztartáshoz kötődő feladatok ellátása, a férfié pedig a jövedelemszerzés. A tanult fiatal generáció azonban már mutat változtatásokat, például az iskolázottabb fiatal apák ma már jobban kiveszik a részüket a gyermeknevelésből.

Méréseink eredményeinek érdekes paradoxona, hogy amíg a kérdezettek általában tudják a jó válaszokat az esélyegyenlőség elérésére, addig a gyakorlatban kevesebben tesznek ezért.

Ugyanakkor létezik egyfajta vakság az egyenlőtlenségek észlelése tekintetében. Konkrét példa erre, hogy a válaszadóink háromnegyede szerint az üvegplafon nem is létezik. Holott amikor számszerűsíteniük kellett a nők és a férfiak bérét, ők maguk számoltak be magasabb bérről a férfiak esetében.

Magyarországon a családpolitikai intézkedések léptéke nem elég nagy, és általában csak az ideál tipikus családmodellt támogatja, szemet hunyva például az egyszülős családok, mozaik családok megsokszorozódott gondjai felett. Amíg az intézkedések nagy figyelmet fordítanak a gyerekvállalás ösztönzésére, amelynek üzenete, hogy legalább három gyerek vállalása az ideális, az érintettek pontosan érzik az üzenet normatív jellegét, és tehernek élik meg (Gregor és Kovács 2018).

A vizsgált munkahelyek közül csak azok tudnak felmutatni igazi esélyegyenlősítő intézkedéseket, amelyek nyugati vállalati kultúrát vettek át, mert a vállalat maga nyugati országbeli tulajdonosa van. Ezek a vállalatok igyekeznek megtartani a helyi, női munkaerőt azzal, hogy gyermekgondozást támogató munkaszervezési gyakorlatot, kedvezményeket alakítanak ki.

A méréseink szerint Magyarország és Szlovákia között nincsenek markáns különbségek az esélyegyenlőség kérdésében. A két ország válaszadói egyaránt kevés olyan munkahelyi intézkedésről tudtak beszámolni, amely az esélyegyenlőséget növelné.

A néhány apróbb különbség között sorolható például, hogy az esélyegyenlőség szubjektív megítélése a szlovák válaszadók körében pozitívabb volt, míg a munkáltatóik konkrét esélyegyenlőséget elősegítő eljárás módjairól ők kevésbé számoltak be. Ezzel párhuzamosan kevesebb a nemek közötti egyenlőség fejlesztésére irányuló kezdeményezések említése a szlovák, mint a magyar kérdezettek között.

A nemek közötti esélyegyenlőség elősegítésére nehezen megalkotott európai intézkedések, irányelvek lassan épülnek be az országok jogrendjébe, mivel leggyakrabban szankciókat nem tartalmaznak, így hatékonyságuk kétséges.

A helyi civil kezdeményezéseknek ezzel szemben megvannak az eszközeik arra, hogy ennek a komplex problémának a kérdéseire megfelelő válaszokat adjanak. E kezdeményezések közül néhányan állami látókörbe kerülve nagyobb támogatást kapnak.

Az esélyegyenlőség kérdésének néhány aspektusa

(interjúk alapján)

A nemek közötti esélyegyenlőség fogalma

Az interjúk során arra kértük a válaszadókat, hogy határozzák meg saját szavaikkal az esélyegyenlőség fogalmát. Arra voltunk kíváncsiak, hogy a fogalom mely aspektusait tartják fontosnak a szakemberek.

A definíciók között szerepelt a női jogok emberi jogokként való említése. Ahhoz, hogy az esélyegyenlőség megvalósulhasson, mindazokat a specifikus élethelyzeteket, problémákat, amelyekkel valaki, annál fogva, hogy nőnek születik, megküzd, ugyanolyan fontosságúnak kell tekinteni, mint az emberi jogokhoz tartozó, az ENSZ által meghatározott általánosabb jogköröket. A nőknek vannak olyan specifikus szükségletei, amelyeket az általános emberi jogok nem vagy nem kellő mértékben fednek le.

Egy másik definíció a direkt és az indirekt diszkrimináció hiányával azonosítja az esélyegyenlőséget, ami tehát a társadalomban gyökerező diszkrimináció hiánya. Minden olyan diszkrimináció, aminek társadalmi gyökere van, vizsgálendő az esélyegyenlőség szempontjából.

Egy újabb nézőpont szerint az esélyegyenlőség mértéke attól függ, hogy a társadalomban meglévő egyenlőtlenségek leküzdése érdekében mit tesz a közösség, kevésbé az egyén, inkább mikro-, mezo-, vagy társadalmi szinten, azért, hogy a férfiak és nők között meglévő egyenlőtlenség minél kisebbre csökkenjen.

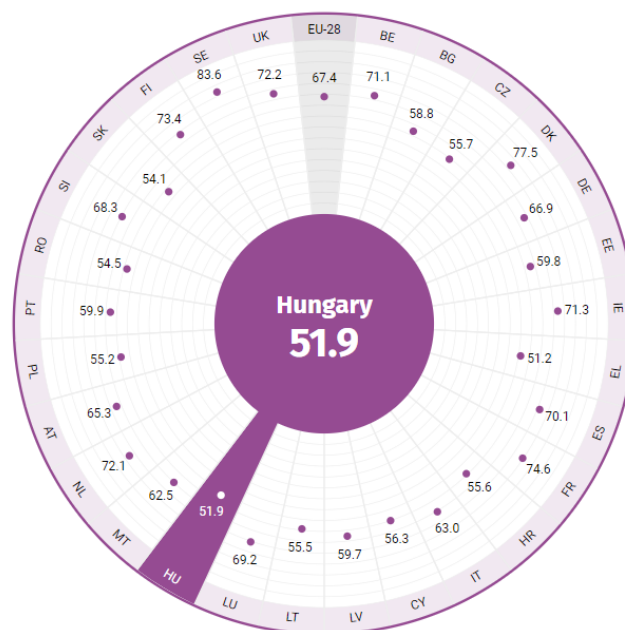
Az esélyegyenlőséget meghatározott indikátorok mentén mérik. Ilyen indikátorok a bér-rés, a foglalkoztatottság-beli, aktivitásbeli különbség (a kettő nem ugyanaz, és van is értelme különbséget tenni a kettő között), valamint a nemek aránya a vezető pozíciókban. Ilyen az ágazati szegregáció, vagy foglalkozási szegregáció, továbbá a döntéshozatalban látjuk a különbségeket a munka típusaiban, a vállalkozások területén

tapasztalható különbségek, és ami nagyon fontos, az a gondoskodási, vagy a láthatatlan munkában tapasztalt nemi egyenlőtlenség, amely csak nagyon lassan, és csak bizonyos társadalmi csoportok esetében változik.

Az esélyegyenlőség nem a különbségek eltagadása, hanem a különbségek számba vétele, az egyéni szükségletek figyelembe vétele kellene, hogy legyen. Hibás a nők férfi értékrend szerinti megítélése, a piaci/munkaerő-piaci értékítéletet, vagy a gazdasági érdekek mentén alkotott értékítélet, holott a fizetett munka világában ezek működnek.

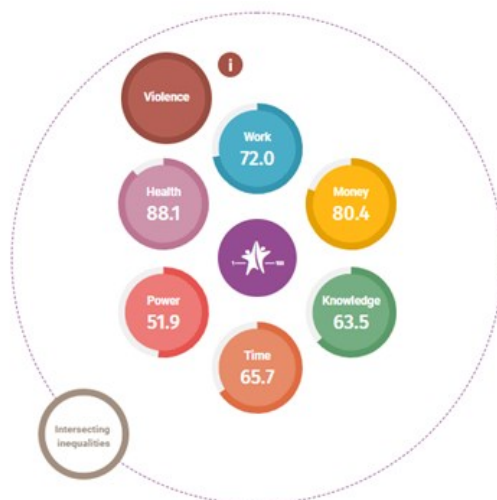
A nemek közötti egyenlőtlenség mérése

A Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézete (EIGE) 2005 óta méri a nemek közötti egyenlőségre vonatkozó mutatókat az Európai Unió összes országában. Az I. ábrán látható az EIGE által kidolgozott esélyegyenlőség-index az Európai Unióra és a tagországokra bontva.



I. ábra: A nemek közötti esélyegyenlőségi index az Európai Unió országaiban.
Forrás: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2019/HU>

Az I. ábrán látható, hogy az Európai Unió indexe 67,4, Magyarországé 51,9, ami a tagállamok között a második legalacsonyabb, csak Görögországét előzi meg. Szlovákia 54,1-es indexszel előzi meg Magyarországot. Az indexek összesen 31 indikátorból állnak, és az alábbi hat fő területet vizsgálják: a hatalom, az idő, a tudás, az egészség, a pénz és a munka (II. ábra).

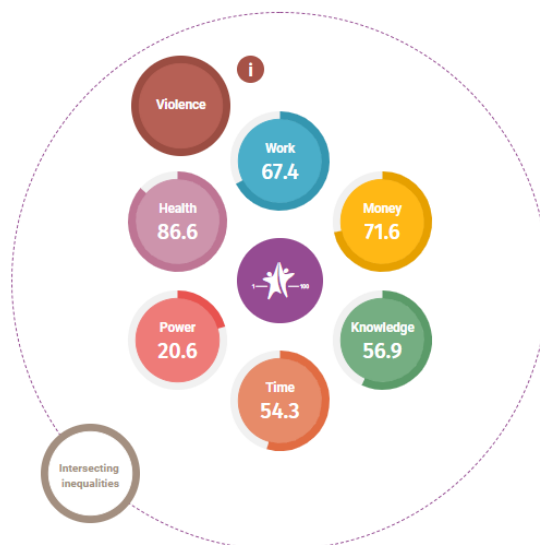


II. ábra: A nemek közötti esélyegyenlőségi index összetevőinek pontértéke az Európai Unióban (a hatalom, az idő, a tudás, az egészség, a pénz és a munka). Forrás: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2019>

A hatalom a döntéshozásban való részvételt jelenti, beleértve a döntéshozás parlamenti, központi és regionális igazgatási szintjeit. Az idő a házimunka, valamint a gondoskodási és szociális tevékenységek időtartamára értendő, amelyet a munka- és a szabadidővel is össze kell hangolni. A tudás az iskolai végzettséget, az egészség az általános egészséget és a születéskor várható élettartamot, a pénz a jövedelmet, a munka pedig a fizetett munkát, illetve az ezzel eltöltött éveket jelenti. Az adott pontérték a terület 100-hoz viszonyított értékelését mutatja, ahol 100 azt jelenti, hogy a két nem helyzete a területen teljesen megegyezik.

Az index lebontását tekintve az egyes vizsgált területekre, látható, hogy egy terület tekintetében óriási különbség van, mind Magyarországon, mind Szlovákiában (lásd: II., III., és IV. ábrák) az összes európai tagállam átlagához képest, és ez a döntéshozatalban való részvétel. Ebben a tekintetben a tagállamok átlaga jóval magasabb szinten áll 51,9 ponton, míg Magyarország 20,6, Szlovákia pedig magasabb, de az átlagosnál még mindig jóval alacsonyabb, 26,8 pontértéket ért el a 2019-ben közzétett adatok szerint.

Egyes vélekedések szerint Magyarországon nem azért van kevesebb nő a döntéshozatalban, vagy a politikában, mert kevesebb nőnek lenne esélye, hanem mert kevesebb nő választja az utat, hogy a magyar politikai színtéren vállaljon szerepet. Ennek hátterében viszont valószínűleg az áll, hogy Magyarországon a politikai pálya iránt vonzódó nők nem látnak életpályamodelleket, azaz sikeres politikusnőket, akik inspirálhatnák döntésüket. Szlovákia pontértéke e tekinteten nem számottevően magasabb, mégis nőt választottak elnöknek, ez pedig precedens értékű lehet. Magyarországon egyelőre nem látható esély egy nő megválasztása az ország legfelsőbb vezetésének szintjén.



III. ábra: A nemek közötti esélyegyenlőségi index összetevőinek pontértéke Magyarországon (a hatalom, az idő, a tudás, az egészség, a pénz és a munka). Forrás: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2019/HU>

Az alábbiakban az egyes területek helyzetét elemezzük a kapott pontszámok alapján a pontszámok változására is kitérve 2005-től 2017-ig tartó időszakokra vonatkozóan. A III. ábra értékeit tekintve Magyarország tehát esélyegyenlőségi indexe szerint a 27. helyet foglalja el az Európai Unió tagállamainak sorában, 100-ból 51,9 ponttal. Ez 15,5 ponttal kevesebb, mint az EU-s átlag. A legnagyobb különbséget a nők aránya mutatja a döntéshozatalban, ami csak 20,6 pontot, valamint a családon belüli munkamegosztás, ami 54,3 pontot ért el, amely 6,8 pontos csökkenést is mutatott 2005 és 2017 között. Az említett időszakban a magyarországi index emelkedett, de így is jelentősen elmarad a többi ország átlagától.

A foglalkoztatottsághoz kapcsolódó esélyegyenlőség hazánkban 67,4 pontra értékelhető, míg az EU-s átlag 72 pont. A magyarországi nők foglalkoztatottsági aránya 67%, míg a férfiaké 82%. A teljes munkaidőben foglalkoztatott nők aránya 39%-ról 45%-ra emelkedett 2005 és 2017 között, míg a férfiak esetében ezek az arányok 54% és 62%, így a nemek közötti szakadék szélesedett. A gyermekeket nevelő nők és a férfiak közötti szakadék a foglalkoztatottság tekintetében még nagyobb.

A munkaerőpiac különböző szektoraiban a nemek aránytalanul oszlanak el. A nők 25%-a dolgozik az oktatás, egészségügy és szociális ellátások területén, míg ez az arány a férfiak esetében 5%. Ezzel szemben a jobban fizetett STEM területeken, azaz a tudomány, technológia, mérnöki tudományok és matematika területein, csak a nők 8%-a, míg a férfiak 38%-a dolgozik. A foglalkozási szegregáció nagyobb Magyarországon, mint az EU-s átlag, és a vizsgált időszak alatt 1,2 ponttal lett rosszabb a helyzet e tekintetben.

Ha a jövedelmek nemek közötti egyenlőségét tekintjük, Magyarország 71,6 pontot ért el, és 5,1 pont az emelkedés a 2005-től 2017-ig terjedő időszakban, mindkét nem jövedelmének emelkedésével, a nemek közötti szakadék fennmaradásával. Ez a szakadék még szélesebb, a külföldön születettek, vagy gyermekeket nevelők esetében. A bérszakadék és a nyugdíjak közti különbség mértéke egyaránt 14% a nők és a férfiak között.

A képzettség, mint az esélyegyenlőség szempontjából vizsgált terület pontszáma Magyarországra vonatkozóan 56,9, míg az EU-átlag 63,5 pont. A 2005-től 2017-ig terjedő időszakban a felsőfokú végzettséggel rendelkező nők aránya 14%-ról 21%-ra emelkedet, míg a legmagasabb végzettségű férfiak aránya 14-ről 18%-ra változott. A felsőoktatás szintjén tapasztalható a nemek egyenlőtlen eloszlása a tudományterületek között. A nők 40, míg a férfiak 19%-a tanul felsőfokon az oktatás, az egészségügy, és a művészeti tudományterületeken.

A háztartási munkával, családtagokról való gondoskodással eltöltött idő tekintetében Magyarország 54,3 pontot ért el, ami jóval alatta marad az EU-s 65,7-es átlagnak. A nők 30%-a, míg a férfiak 25 %-a naponta legalább egy órát tölt más családtag gondozásával, vagy segíti a tanulásban.

A gyermek jelenléte a családban megnöveli a gondoskodás feladatait, a gyermeket nevelők között a nők 84 %-a, a férfiak 70 %-a végez naponta gondozási feladatokat. A nők 56 %-a végez háztartási munkát, naponta legalább egy órát, míg a férfiak 14 %-a tesz ugyanígy. Ez a különbség növekszik a gyermeket nevelők esetében: 72 % (nők) 11 % (férfiak).

A döntéshozatalban való részvételben a nemek aránya 20,6 pontot kapott és ez 4,3 pontot emelkedett 2005 óta. A döntéshozó nők arányának tekintetében Magyarország utolsó a tagállamok között. A parlamenti képviselők között a nők aránya 9 %-ról 12 %-ra nőtt 2005 és 2018 között, míg a női miniszterek száma 11 %-ról 4 %-ra csökkent. A regionális döntéshozatalban 12 % a hölgyek aránya.

Az egészség tekintetében az esélyegyenlőség magas, 86,6-os pontértékkal alig marad el az EU-s átlagtól, ami 88,1 pont.

A nők ellen elkövetett erőszakot Magyarországon két mutatóval lehet leírni: a családon belüli élet elleni erőszak (18 áldozat) és az emberkereskedelem áldozatainak száma, amelyből 433 esetet regisztráltak 2016-ban¹.

¹ Forrás: <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2019-hungary>



IV. ábra: A nemek közötti esélyegyenlőségi index összetevőinek pontértéke Szlovákiában (a hatalom, az idő, a tudás, az egészség, a pénz és a munka). Forrás: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2019/SK>

Szlovákia esélyegyenlőségi indexe Magyarországot megelőzve a 26. helyet foglalja el az Európai Unió tagállamainak sorában, 100-ból 54,1 ponttal. Ez 13,3 ponttal kevesebb, és lassabban emelkedik, mint az EU-s átlag. A legnagyobb különbséget - Magyarországhoz hasonlóan - a nők aránya mutatja a döntéshozatalban, ami csak 26,8 pontot, valamint a családon belüli munkamegosztás, ami 46,3 pontot ért el. A 2005 és 2017 közötti időszakban a szlovákiai index emelkedett, de végig jelentősen elmarad a többi ország átlagától.

A foglalkoztatottsághoz kapcsolódó esélyegyenlőség Szlovákiában 66,5 pontra értékelhető, míg az EU-s átlag 72 pont. A szlovákiai nők foglalkoztatottsági aránya 66%, míg a férfiaké 79%. A teljes munkaidőben foglalkoztatott nők aránya 42%-ról 46%-ra emelkedett 2005 és 2017 között, míg a férfiak esetében ezek az arányok 58% és 61%, így a nemek közötti szakadék stagnált. A gyermekeket nevelő nők és a férfiak közötti szakadék a foglalkoztatottság tekintetében még nagyobb.

A jövedelmek tekintetében Szlovákia 74,2 pontot ért el, és jelentős, 12,7 pontos emelkedést mutatott a 2005-től 2017-ig terjedő időszakban, mindkét nem jövedelmének emelkedésével, a nemek közötti szakadék fennmaradásával. A nők keresete 21%-kal kevesebb a férfiakénál. Ez a szakadék még szélesebb, a külföldön születettek, vagy gyermekeket nevelők esetében. A nyugdíjak közti különbség mértéke 8%-os különbséget mutat a nők és a férfiak között a férfiak javára.

Az iskolai végzettség, mint az esélyegyenlőség szempontjából vizsgált terület pontszáma Szlovákiára vonatkozóan 60,4. Ez kevéssel a 63,5 pontos EU-s átlag alatt helyezkedik el. A 2005-től 2017-ig terjedő időszakban a felsőfokú végzettséggel rendelkező nők aránya 21%, míg a legmagasabb végzettségű férfiak aránya 18%. A felsőoktatás szintjén Magyarorszáéhoz hasonlóan tapasztalható a nemek egyenlőtlen eloszlása a

tudományterületek között. A nők 48, míg a férfiak 15%-a tanul felsőfokon az oktatás, az egészségügy, és a művészeti tudományterületeken.

A háztartási munkával, családtagokról való gondoskodással eltöltött idő nemek közötti eloszlásának tekintetében Szlovákia 46,3 pontot ért el, ami jóval alatta marad az EU-s 65,7-e pontszámnak. A vizsgált időszakban 9 pontot esett vissza. A nők 35 %, míg a férfiak 19 %-a naponta legalább egy órát tölt más családtag gondozásával, vagy segíti a tanulásban. A gyermek jelenléte a családban megnöveli a gondoskodás feladatait, a gyermeket nevelők között a nők 77 %-a, a férfiak 47 %-a végez naponta gondozási feladatokat. A nők 60 %-a végez háztartási munkát, naponta legalább egy órát, míg a férfiak 16 %-a tesz ugyanígy. Ez a jelentős különbség csak növekszik a gyermeket nevelők esetében: 85 % (nők) 18 % (férfiak).

A döntéshozatalban való részvételben a nemek aránya 26,8 pontot kapott és a pontszám nem emelkedett számottevően 2005 óta. A döntéshozó nők arányának tekintetében Szlovákia 25. a tagállamok között. A szlovák parlamenti képviselők között a nők aránya 17 %-ról 21 %-ra nőtt 2005 és 2018 között, míg a női miniszterek száma 12 %-ról 24 %-ra duplázódott. A regionális döntéshozatalban 12 %-ról 14-re emelkedett a hölgyek aránya.

Az egészség tekintetében az esélyegyenlőség magas, 85,8-as pontértéssel alig marad el az EU-s átlagtól, ami 88,1 pont.

A nők ellen elkövetett erőszakot Szlovákiában, mint Magyarországon is, két mutatóval lehet leírni: a családon belüli élet elleni erőszak (5 áldozat) és az emberkereskedelem áldozatainak száma, amelyből 18 esetet regisztráltak 2016-ban².

Az egyenlőtlenségek néhány aspektusa

A nők munkaerőpiaci részvétele minden uniós országban alacsonyabb a férfiakénál. A dolgozó nők a férfiakhoz képest általában alacsonyabb óraszámban, kevésbé jól fizetett ágazatokban és kevésbé fontos pozíciókban végzik munkájukat, ami jelentős nemi alapú fizetési és jövedelmi különbségekhez vezet. Ezek a különbségek részben a mélyen gyökerező nemi szerepek, illetve a gazdasági ösztönzők eredményei³.

Az interjúalanyok egybehangzó véleménye szerint a nemek közötti esélyegyenlőtlenségnek társadalomszerkezeti és kulturális magyarázatai vannak. A társadalomszerkezeti magyarázat szerint a magyar társadalom nem transzparens, nem deliberatív, nem befogadó és nem elismerő. Alapvetően a kiváltságok elnyeréséért folytatott harcot ismeri el, a nők számára pedig ismét az anyaság és a család válik a

² Forrás: <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2019-slovakia>

³ Forrás: Európai szemeszter - tematikus tájékoztató, Nők a munkaerőpiacon

társadalompolitikailag elismert ideállá. Maga a társadalomszerkezet férfiközpontú és erőelvű (elnyomás-alapú). Mindezt támogatja az a mindennapi kultúra, amely szintén nem támogatja a nők esélyegyenlőségét és nem ítéli el a családon belüli erőszakot sem. A nő a nemzeti reprodukció alanya, ebben a kultúrában az „esélyegyenlőség” akár szitokszóvá is válhat.

A rendkívül erős individuális gondolkodás következményeként hiányoznak a nőmozgalmak. Erős az a meggyőződés, hogy mindenki a maga sikerének a kovácsa. Hiányzik a sikertelenségek mögötti strukturális okok keresése, a kollektív fellépés, összefogás, ami lehetne akár társadalmi mozgalom alapja. Léteznek az egyenlőtlen munkamegosztás okozta problémák enyhítésére jó gyakorlatok Európában, amelyek olyan családpolitikai intézkedéseket alkotnak, amelyekkel a férfiak és nők egyenlő munkamegosztása felé tolják a társadalmat.

Egyes tagállamok reformokat vezettek be a családi élettel kapcsolatos szabadságok férfiak és nők közötti egyenlőbb megosztása érdekében. 2016-ban Luxemburg a szülői szabadsági rendszerére vonatkozó reformot vezetett be annak rugalmasságának növelése és hatékonyabb kompenzációja érdekében. 2017-ben a Cseh Köztársaságban és Cipruson is bevezették az apasági szabadságra való jogosultságot, Portugáliában pedig meghosszabbították a szabadság időtartamát. 2016/2017-ben Belgium, a Cseh Köztársaság és Olaszország intézkedéseket vezetett be a munkavégzés szervezete rugalmasságának növelése érdekében⁴.

A szakértők véleménye szerint a vizsgált két ország patriarchális társadalomszerkezete kulturálisan mélyen beágyazott. Ennek változásáért tudatos lépéseket kellene tenni, például a közoktatáson keresztül szemléletformálással. A tankönyvek tartalmát e szemléletformálásnak megfelelően kellene alakítani, nők és férfiak szerepeinek egyenrangú bemutatásával, így finomítani a nemi szerepmodelleket az esélyegyenlőség elveit alapul véve. Ezzel szemben a jelenlegi helyzet az, hogy a tankönyvek témái és tartalma sokszor a sztereotip szerepmodelleket közvetítik⁵.

A hagyományok nagyon erősen szerepet játszanak a szerepmodellek kialakulásában, mivel ezek a mindennapi életünkbe erősen beágyazottak. A változást előidéző beavatkozásokkal azonban nagyon finoman kell bánni. Példa erre egy közismert program, amelyet az elmúlt években valósítottak meg Magyarországon, a roma nők munkaerőpiaci esélyeinek növelése érdekében. Sok nő elhelyezkedett a munkaerőpiacon, csak közben azt vették észre, hogy a családjukban megnőtt a családon belüli erőszak. Ennek oka feltételezhetően az volt, hogy a férfiak nem tudták kezelni azt, hogy a több évszázados mérleg, amiben ők működnek, felborul. A családi rendszerek egy pókhálóhoz hasonlóan működtek, amelynek ha meghúzzuk az egyik szálát, az egész berezonál. Lehet, hogy a beavatkozásor egy része javul a rendszernek, de hoz magával olyan negatívumokat, amikre nem számítottunk. A roma nők munkaerőpiaci

⁴ Forrás: Európai szemeszter - tematikus tájékoztató, Nők a munkaerőpiacon

⁵ Forrás: Interjúalany közlése

esélyteremtésével, a női munkavállalással megváltozik a nő szerepe, azzal pedig megreccsen a család szerkezete⁶.

Az egyenlőtlenségek változásának iránya, üteme

A nemi egyenlőtlenségről többen úgy vélekednek, hogy napjainkra a jelenség eltűnőben van, legfeljebb kisebb problémák megoldására van szükség. A valóságban azonban ennek ellentmond. A szakirodalom „halted revolution”, azaz a megrekedt forradalom néven említi a jelenséget. Nagyon pozitív folyamatok indultak be, de nagyjából a 70-es években ez a fejlődés megállt. Úgy tűnik, hogy van egyfajta stagnálás, sőt, visszaesésről (backlash) is beszélnek a nemi egyenlőség terén.

Egy másik vélekedés szerint is jelen van ez a társadalmi mozgás, de nem egyirányú, nem állandóan javuló, hanem olykor lassulásokkal, és visszalépésekkel tagolt. A bérszakadékok megszűnését illetően a legtöbben 100 éves időtávban gondolkodnak Európában. Európai viszonylatban is az a tendencia, hogy el lehet távolítani az akadályokat, aztán jön egy olyan időszak, amikor élesedik a gazdasági verseny, és új akadályok képződnek. A változás tehát nagyon lassú. Ha például visszatekintünk a 30 éve történt rendszerváltozás óta eltelt időre, nem látunk nagy lépéseket előre. Elég, ha csak arra gondolunk, hogy Magyarországon nagyon alacsony a nők részvétele a politikai életben. Szlovákia e tekinteten nyitottabb a nemi egyenlőségre, mert meg lehetett választani egy nőt köztársasági elnöknek, ez a tény precedenst tud teremteni.

Egyes vélekedések a nők biológiai különbségével, gyermek-, család-, otthon-teremtési „indíttatásaival” magyarázzák azt, hogy az egyenlőség nem valósulhat meg. Ezt a véleményt osztók úgy gondolják, hogy az elismerhető karriert építő nőknek pedig törvényszerűen fel kell adniuk a családi szerepüket, ugyanakkor ezt elítélendőnek is tartják, és a születések számának csökkenéséért ezt a viselkedést okolják.

Lassú változás érzékelhető a családon belül – és így a társadalomban is – a női feladatok megítélésében. A fiatalabb, képzettebb férfiak jobban megértik, hogy miért is fontos a családi feladatokban való részvétel, esetükben már jellemző az elmozdulás a családon belüli, kiegyensúlyozottabb feladatvállalás irányába. A fiatal férfiak több időt töltenek el gyermekeikkel, óvodába viszik őket, szülői értekezletre mennek. Van, aki már otthon marad gyeseen, vagy igénybe veszi az apanapokat, melyek jelentős változások. Ugyanakkor a nőktől otthon átvállalt feladatok leginkább a szórakoztatóbb teendők. Az apák viszik el a gyereket edzésre vagy állatkertbe, míg inkább az anyák tanulnak velük otthon, és az iskolai feladatokkal kapcsolatban leveleznek a pedagógusokkal. E családon belüli emocionális munkából a férfiak kevesebb részt vállalnak⁷.

⁶ Forrás: Interjúalany közlése

⁷ Forrás: interjúalany közlése

A nők és férfiak hozzáférése az oktatáshoz, képzéshez, a gazdasági javakhoz és a produktív tevékenységekhez

Európa-szerte jellemző az a tendencia, hogy a nők iskolázottsága gyorsabban növekszik, mint a férfiaké. Elvileg egyenlő a hozzáférés az oktatáshoz, képzéshez, gyakorlatilag azonban sajátos mintázatokkal találkozunk. Az oktatás, képzés területén szegregáció figyelhető meg a nemek arányának szempontjából. Az oktatás, az oktatási irány férfiközpontú. A férfias szakmák esetében magasabbak a fizetések, és ez vezet végül a bérszakadék mélyüléséhez.

Ha a magyar oktatásra vetünk egy pillantást a nemek szempontjából, akkor látható, hogy hiányoznak azok a szakmák, amelyek a lányoknak szólnának. Középiskolai szinten kevés olyan szakma tanulási lehetőség van, amelyek a lányok számára vonzóak lennének.

Továbbá Magyarországon a felsőoktatás finanszírozásában átalakulás volt megfigyelhető 2012-ben, amely azt célozta, hogy a műszaki és informatikai területre jelentkezzenek többen. Több államilag finanszírozott helyet biztosítottak a műszaki és kevesebbet a közgazdasági, jogi, kommunikációs és nemzetközi tudományterületeken. E két tény együttesen azt támasztja alá, hogy az állami finanszírozás-csökkenés erősebben érinti a lányok által választott szakmákat. Ennek eredményeképpen Magyarországon a lányok részvétele a felsőoktatásban jobban visszaesett, mint a fiúké⁸.

Az iskolai végzettség és a nemek vonatkozásában érdekes jelenség figyelhető meg: az iskolázott nők szeretnének iskolázott férfikkal házasodni, akiből kevesebb van. Az iskolázott nő házasságkötése és gyerekvállalása munkaerő-piaci jelenlétéből adódóan későbbre tolódik, ennek következtében gyakran hiányoznak a második, harmadik gyerekek, mert az a karrierrel együtt nem férnek bele az időbe.

Magasabb iskolázottsági szint, alacsonyabb pozíciók, bérszakadék

A nők ugyan iskolázottabbak, mint a férfiak, ugyanakkor a döntéshozatalban, az akadémiai fokozatszerzésben, vagy gazdasági szervezetek élén a férfiak jóval felülreprezentáltak. Bár az iskolázottsággal valamilyen módon növekszik a jövedelem is, ha nem is a férfiakéval egyenlő mértékben, az iskolázottság nem feltétlenül vezet a karrier csúcsára. Az ellátásra, gondozásra szoruló gyermek, vagy családtag sok esetben a karrier, a kielégítő jövedelem útjában állhat. A gondozási feladatok pedig – mint említettük –, nagyjából a nők feladatai.

A munkaerőpiaci esélyeket az iskolázottsággal szokták egyértelmű összefüggésbe hozni. Ha a mutatókat nézzük, sokkal nagyobb számban fejeznek be nők alacsonyabb

⁸ Forrás: interjúalany közlése

tanulmányokat, mint férfiak, a master és a PhD szinten viszont kiegyenlítődnek az arányok. De ha ezt az eloszlást lebontjuk tudományágakra, akkor azt láthatjuk, hogy az STEM területeken férfitöbbség van, ezzel szemben a társadalomtudományokban valamint a bölcsész tudományokban női többség látszik. Egyúttal a STEM területeken vannak a jobban fizetett állások, és sokkal több támogatást is kapnak a természettudományok, mint a társadalomtudományos kutatások.

A statisztikák azt mutatják, hogy a bérszakadék az utóbbi években makacsul tartja magát, szinte alig változik (lásd: 52. ábra). Interjúalanyunk éveken át tartó vizsgálatának tapasztalata, hogy akkor kezdenek a nők lemaradni előmenetelben, fizetési előmenetelben, amikor visszatérnek a munkaerőpiacra az első anyasági szabadságról. Furcsa társadalmi paradoxonként, egyrészt a társadalomnak szüksége van utánpótlásra, másrészt „bünteti” a nőket, hogy anyává válnak.

A bérvizonyok transzparenszé tétele Magyarországon a közszférára vonatkozik, a magánszférára nem. Átlátható bértábla mellett pedig világos, hogy a szintén elnöiesedett közszférában a vezető beosztásokban, ahol a bérek magasabbak, növekszik a férfiak száma. A legtöbb nemzetközi vállalatnál azonban a company policy része, hogy bérekről tilos egymás közt beszélni. Ez bebetonozza a különbségeket.

Az alábbiakban egy példát említünk arra, hogyan lehet a különbségeket kiegyenlíteni. Az Európai Unió a tőzsdén bejegyzett vállalatokat a vezetőségen belül a nemek arányának egyensúlyára ösztönzi, és erről szóló beszámolót javasol bizonyos időközönként. Lengyelország elfogadta ezt az ajánlást, ott a tőzsdei vállalatoknak beszámolási kötelezettségük van a férfiak és nők számának alakulásáról a vezetésben. Ennek következményeként néhány éven belül duplájára nőtt a női vezetők aránya. Más kényszerítő erő nem volt, csak a beszámolás. Ez semmibe nem kerül, viszont fölhívja a figyelmet az egyenlőtlenségekre. Magyarországon nem került sor hasonlóra, az arány ennek megfelelően nem is változott. Látható tehát, hogy fontos lenne kormányzati, politikai szinten hasonló elköteleződés.

Amennyiben egy női munkavállaló béréből kiszámítható az egész életen át összegyűjtött, akkumulálódott anyagi javak mennyisége, akkor a 16%-os bérszakadék következképp a nyugdíjas évekre 35%-os különbséggé duzzad a két nem között. Ez a különbség megfigyelhető európai átlagban a nyugdíjakat tekintve is. Magyarországon azért nem látszik ez a nagy különbség, mert az előző rendszerből mást örököltünk, az alacsony nyugdíjakkal együtt. Magyarországon csak az tartja a különbségeket ilyen szinten, (14% 2019-ben) hogy a nyugdíjak mindkét nem tekintetében rendkívül alacsonyak. De európai átlagban, amiatt, hogy a nők kevesebb időt „dolgoznak”, kevesebb a társadalombiztosításban töltött idejük, a függő családtagok, az idősek, a gyerekek

ellátása miatt kieső idő a meglévő bérszakadékkal együtt 35%-kal csökkenti a nők által megszerzett anyagi javak mennyiségét⁹.

A toxikus munkakultúra komoly szerepet játszik a bérszakadék fenntarthatóságában. A toxikus munkakultúra jellemzői: a munkahelyi elköteleződést a befektetett órák számával mérik, az számít értékes munkavállalónak, aki napi 10, akár 12 órát dolgozik, hétfvégén is, aki bármikor korlátlanul rendelkezésre áll. A munkaadó szempontjából az értékes munkavállalónak nincsenek gondoskodási feladatai¹⁰.

Mindeközben az oktatás, az egészségügy és a szociális ellátások (akár csak a családokon belül) területén a női munkavállalók állnak helyt túlnyomó többségben. Szakértőnk közlése szerint 2014-ben az oktatás, az egészségügy és a szociális ellátás területén dolgozó munkavállalók csupán 26%-a volt férfi. A tudománnyal, a technológiával, a mérnöki tudományokkal és a matematikával kapcsolatos foglalkozások mindössze 14%-át töltötte be nő. Az elmúlt évtizedben e tekintetben elhanyagolható mértékű volt a javulás.

Az információs és kommunikációs technológiai (IKT) ágazatban dolgozók csupán 17%-a volt nő. Mivel általánosságban elmondható, hogy kevés IKT- és digitális készségekkel rendelkező munkavállaló van, ez valós probléma Európa számára. Jelenleg az Unióban rendkívül kevés tizenéves lány képzelel el a jövőjét a technológiai szektorban. Ez nagyrészt a sztereotípiáknak köszönhető. Az IKT-szektorban dolgozó nőkről és férfiokról készített jelentésében az EIGE kiemelte a nőkben rejlő potenciál kiaknázásának módjait ebben a növekvő ágazatban.¹¹

Az ide kapcsolódó tanulmányok szerint a nők inkább kockázatkerülő, kevesebb az önbizalmuk, ami ugyancsak hozzájárulhat ahhoz, hogy a férfiak és nők különböző tudományterületeket választanak, mivel a nők kisebb valószínűséggel jelentkeznek nagyon kompetitív tudományterületre (Declercq és Varga 2018).

A mélyen gyökerező sztereotípiák növelik a nemek közötti szakadékot. A lányok és a fiúk általában a hagyományos nemi szerepek alapján választanak pályát. A pedagógus szakma például köztudottan alacsonyan fizetett és elnőiesedett, ugyanígy a szociális és egészségügyi gondozói munkakörök. Ez utóbbi azért is jelent problémát, mert a gyenge egészségügyi és szociális ellátórendszer nem tudja betölteni az egyébként a családban hagyományosan a nőkre háruló gondozási feladatokat.

A témát kutató interjúalanyunk közlése szerint az **üvegplafon** jelenség okainak fejtegetése abból az előfeltételezésből indult ki, hogy a nők által is végzett munkák alacsonyabb bérezése a számarány következménye: ha egy szakmában megjelennek a nők, akkor csökken a munka díja, mivel a munkáltatók nagyobb emberállományból

⁹ Forrás: interjúalany közlése

¹⁰ Forrás: interjúalany közlése

¹¹ Forrás: <https://eige.europa.eu/hu/in-brief> (letöltve: 2020. január 7.)

válogathatnak, és emiatt tartósan alacsonyban tarthatják a béreket. A kutatások viszont azt igazolták, hogy a folyamat épp ellenkező előjelű: ahogy egy munkának, hivatásnak vagy tudományágnak csökken a piaci értéke, úgy nyílnak meg a kapui a nők előtt.

Az üzleti életben továbbra is tartja magát a „férfiak klubja” felfogás. Ám ha a női többséggel bíró társadalomtudományokon belül vizsgáljuk meg a rétegződést, akkor is azt találjuk, hogy minél magasabbra jutunk az intézményes döntéshozói hierarchiában, annál kevesebb a nő. Még akkor is, hogyha a diákok 90 százaléka nő, az adott szak dékánja valószínűleg férfi. Ha nincsenek is olyan törvények, amelyek tiltanak a nők részvételét bizonyos hivatásokban vagy munkafolyamatokban, mégis a társadalmi konszenzus, a nők önértékelése, családi szerepeik miatti mérlegelésük és ebből kifolyólag a saját és munkáltatóik döntései nyomán rendeződnek alacsonyabb státuszokba.

Egyes nézetek szerint a **részmunkaidős foglalkoztatás** lenne a családost, kisgyermekes nők számára a családban és a munkaerő-piacon egyszerre történő érvényesülés megoldása. Az ellenvéleményt formáló szakértők szerint pedig ez csapda lehet a nők számára. Indoklásuk szerint a részmunkaidős munkaformával könnyen meg lehet elégedni és nem törekedni többre. Ha egy munkavállaló 8-10 évig részmunkaidőben dolgozik, elesik a karrierépítés lehetőségétől. Karriert építeni részmunkaidőben nem lehet, hiszen nincs előrelépés, nincs szakmai fejlődési lehetőség, továbbképzések sem kapcsolódnak az ilyen típusú munkához. A részmunkaidőben dolgozó személy jövedelme alacsony lesz, gazdaságilag nem lesz független. Előnye az ilyen munkának, hogy kapcsolata marad a munkaerőpiaccal, társadalmi kapcsolatai fenntarthatóak, de gazdasági önállóság megteremtésére nem alkalmas. Általában az otthon végzett fizetetlen munkával egészül ki a részmunkaidőben dolgozó munkavállaló tevékenysége. Azok számára, akik az otthonukban ki tudnak alakítani, le tudnak választani munkavégzésre alkalmas időt és teret, nagyszerű lehetőség az **otthoni munkavégzés**. Ehhez megfelelő körülmények kellene, valamint a család támogatása. Gyakran azonban az otthoni munkavégzés nem választható el kellőképpen a házimunkától időben és térben, így a pihenés, a szabadidő rovására megy. Vannak tehát érvek és ellenérvek a részmunkához és az atipikus munkavégzéshez kapcsolódóan is.

Az Európai Unió, a nemek közötti esélyegyenlőségre vonatkozó ajánlásai és azok hatásai

Az Európai Unióhoz való csatlakozással harmonizálni kellett a magyar jogrendszert az Unióéval. Ekkor született az esélyegyenlőségről, egyenlő bánásmódról szóló törvény valamint az Egyenlő Bánásmód Hatóságot is ekkor állították föl. Megvalósultak tehát ezek a keretek, és az ajánlások, amelyek a tagállamok számára nagyon sokszor ösztönző hatással lehetnek, lehetnének, vagy lehettek volna annak érdekében, hogy a női

foglalkoztatottság vagy a munka-magánélet egyensúlya javuljon, az ehhez szükséges intézményi infrastruktúra kialakítása – pl. bölcsődeépítés, óvodaépítés – nagyobb figyelmet kapjon.

A **bérszakadékra vonatkozó 2006-os irányelv** megállapítja, hogy az ugyanazon vagy azonos értékűnek tekintett munkáért járó díjazás minden vonatkozásában és minden feltételében meg kell szüntetni a nemi alapon történő közvetlen és közvetett megkülönböztetést. Amennyiben a díjazás meghatározásakor munkakör-besorolási rendszert alkalmaznak, szintén ez az elv alkalmazandó, amelyet már valamennyi tagállam nemzeti jogrendszerébe beépítettek (A Bizottság jelentése 2017).

A férfiak és nők egyenlő díjazása elvének az átláthatóság révén történő megerősítéséről szóló ajánlás is kimondja, hogy az Unióban a nők átlagosan minden egyes ledolgozott munkóra után még ma is 14%-kal kevesebb bért kapnak, mint a férfiak, az oktatásban és a szakmai tapasztalatok terén elért jelentős előrehaladásuk ellenére. Ez azt mutatja, hogy továbbra is létezik bérszakadék, amely napjainkig csak nagyon lassú ütemben csökkent (A Bizottság ajánlása, 2014).

Az irányelv kapcsán az Európai Parlament törekedett arra, hogy az európai alapokhoz való hozzáférés feltételül szabják a bérszakadékok rendezését a tagállamokban. Tehát azoknak a tagállamoknak, amelyek nem tudják indokolni a fizetések közti különbségeket, ne lehessen hozzáférésük az európai alapokhoz. Ilyen szankciók bevezetése végül nem valósult meg.

Az Európai Unió Tanácsa 2019. június 13-án fogadta el a **munka és a magánélet közötti egyensúlyról szóló irányelvet**. A jogszabály célja a munkaerő-piaci esélyegyenlőség növelése, az egyenlő bánásmód követelményének fokozottabb érvényre juttatása, a foglalkoztatás kereteinek további szélesítése és a rugalmasság erősítése. Az irányelvet a tagállamoknak a hatálybalépéstől számított három éven belül kell majd átültetni (Országgyűlés hivatala, 2019) saját jogrendszerükbe.

A jogszabály célja, hogy a szülők és a gondozást végzők ne kényszerüljenek a családi élet és a karrier közti választásra. A korábbiakhoz képest magasabb minimum sztenderdeket fogalmaz meg a tagállamok részére. Az irányelv nem csak a nők munkaerő-piaci potenciáljának növekedését szolgálja, hanem ösztönzi az apák nagyobb szerepvállalását a gyereknevelésben, valamint segíti az idősebb generációt gondozó családtagokat.

Az Európai Unióban erős az esélyegyenlőségre való odafigyelés kultúrája. Az Európai Parlament évenként készít jelentést saját területén a szabályok betartásáról a nemek közötti esélyegyenlőség területén. A Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézete az új szakértői csoportjának összeállításakor az Európai Parlamenttől azt kérte, hogy mivel két helyre delegálhat jelöltet, ezért egy férfit és egy nőt küldjön. Az igyekezet a formális egyensúly megtartására is igen erős. Ebből aztán sok minden más is következik. Sok

tapasztalat, elemzések, összecsengő ismeret mutatja azt, hogy amíg a nők nem érnek el legalább egyharmadot egy bizonyos döntéshozatali fórumon vagy bármilyen társaságban, akkor az a tendencia mutatkozik, miszerint, a női témák és tartalmak háttérbe szorúlnak. Ez a helyzet csak akkor változik meg, amikor a női képviselet eléri vagy meghaladja az egyharmadot.

Gyermekvállalás és karrier-alultervezés

Az otthoni feladatok ellátásában, háztartásban, gyermeknevelésben nem szimmetrikus a nők és férfiak között a feladatok vállalása. A nők sokkal nagyobb részt vesznek ki a gondoskodó és a háztartási feladatokból, ami meghatározza azt, hogy mennyire tudnak bekapcsolódni a produktív tevékenységekbe. Mennyi idejük, kapacitásuk és ambíciójuk marad arra, hogy a munkaerőpiacon, szakmai karrier terén megmérettessék magukat. A bérkülönbséget magyarázza az a tény is, hogy a gyermeket nevelő nő munkaerő-piaci karrierje mindig megszakított, és e szegmentáltság miatt a megszerzett szakmai tapasztalat is valamivel kevesebb. Amikor a nők már anyák, akkor arra való hivatkozással nem kerülnek döntési pozícióba és keresnek kevesebbet, ha még nem anyák, akkor munkáltatóik szerint egyszer anyákká válnak, ezért nem érdemes őket előléptetni. Ez a gondoskodói szerep, a családi munkamegosztásban vállalt főszerep mind ott van a munkaadók és a munkavállaló nők fejében is, akik emiatt eleve alultervezik a karrierjüket. Ezért a családos nők olyan munkát választanak, ami igazodik a gyermekgondozáshoz. Az oktatás tipikusan ilyen munkakör.

Sok pedagógus azért maradt benne a sokszor nagyon hálátlan tanítói, oktatói munkakörében, amiben esetleg már régen kiégett, mert ez az egyedüli olyan munkakör, ahol nyáron szünet van, a gyerekeivel lehet, és nem kell nyári táborokra költenie. Sok nő azért, mert gyermeket tervez, nem vállal el nagyobb feladatokat vagy abban vezető szerepet, ami segítené őt karrierjében, mert fel sem tételezi, hogy össze tudná egyeztetni a vezető pozíciót az anyasággal. Nincs mögötte a társadalom, a partner támogatása.

Amíg nem változik az a konszenzus, hogy a nő dolga a háztartás, a gondoskodás feladatai, amíg ez nem válik közössé a házaspárok között, addig nem számolhatunk érdemi változással. Kutató szakértőnk GYES-en lévő anyákkal készített interjúi során sok esetben találkozott az alábbi vélekedéssel:

„Kiszámítottam, hogy megéri nekem visszamenni dolgozni, mert ki tudom fizetni a takarítónőmet.” Ez nem másról, mint arról tanúskodik, hogy a nők is elfogadják a konszenzust, miszerint ez akkor is az ő feladatuk, költségük, ha szolgáltatásként kell vagy tudják megvásárolni.

A magyar társadalom a téma egyes szakértőinek véleménye szerint is szinte kizárólagosan női feladatkörnek tekinti a gyermekgondozást, illetve minden gondozást, legyen szó idősekről vagy a betegekről. Addig, amíg ez így van, egy munkaerő-piaci

pozíció betöltését sokban befolyásolja nő pályázó esetén az, hogy van-e gyermeke, hány éves, szeretne-e gyermeket vállalni, és van-e partnere. Addig nem beszélhetünk esélyegyenlőségről, amíg ezek a tényezők szerepet játszanak egy munkáltató döntésében, hogy kit választ egy pozíció betöltésére. Ideális esetben kódolt életrajzok között kellene válogatni, a gyakorlatban pedig az interjúk során nem ritkán nyilatkozni kell a gyermekvállalási szándékról. Kutatások szerint a gyermekes férfiakat csak akkor éri ez a fajta diszkrimináció, ha gyermekeiket egyedül nevelik. Amíg ez fennáll, addig a nők többsége sajnos továbbra is választásként éli meg, hogy családot alapítson, vagy karriert építsen-e.

A sokat emlegetett skandináv országok modellje és irányelveiben az Európai Unió is arra törekszik, hogy a nőknek ne kelljen ilyen választások elé állniuk. A gyermek születése után járó fizetett szabadságot ezekben az országokban a szülők megoszthatják egymás között, de feltétel, hogy mindkét szülőnek kötelezően otthon, a gyermekkel kell legalább három hónapot töltenie. Ez egyrészt a szülő társak számára lehetővé teszi, hogy flexibilisen használják a támogatást, másrészt tartósan bevonja a férfiakat is a gondozásba. Számos tanulmány bizonyítja, hogy azok a férfiak, akik a gyermek első két évében legalább három hónapot otthon töltöttek, a gyermek egész felnőtté válása alatt a gyermekhez érzelmi erősebben kötődnek, illetve a gondozásban is több feladatot vállalnak, ugyanis ezekben a férfiakban megéri a felismerés, hogy a gyermekgondozás megszokás nélküli kemény munka.

A szülőiség árnyoldalai még mindig tabunak számítanak. Amíg ezek a tabuk fennállnak, amíg úgy tekintünk a gondozásra, mint a nők „természetes” feladatkörére, és nem pedig úgy, mint munkára, addig sem a munkáltatók, sem a jogalkotás nem fogják tekintetbe venni a gondozásba fektetett energiát.

A társadalomkutatók szerint a gyermekvállalás és a női karrier támogathatják is egymást. A feminista paradoxon nevű jelenség szerint azokban az országokban születik több gyerek, ahol több nő dolgozik. Az európai országokban mindenhol nagyon alacsony a gyermekvállalási hajlandóság, ezért sok kutatás foglalkozik ennek okaival. A '70-es évekig a gyermekvállalás és a munkába állás kioltották egymást. Ha a nők dolgoztak, akkor nem vállaltak gyermeket, ha gyermeket vállaltak, akkor nem dolgoztak. A '70-es, '80-as évektől az OECD statisztikákban azt lehet látni, hogy azok a nők szívesen vállalnak egy vagy több gyereket, akik tudják, hogy a munkaerő-piacra vissza tudnak térni, lesz anyagi biztonságuk a gyerekvállaláshoz. És ugyanígy, azok, akik dolgoznak, úgy látják, hogy fel tudnak nevelni egy vagy akár több gyereket is. Összefüggés van a gyerekszám és az iskolai végzettség között is. Az adatok azt mutatják, hogy nálunk a gyermekszám végzettség szerinti alakulása egyre inkább egy nem szimmetrikus U alakú görbével írható le, azaz a képzetlenebbeknek jóval több, míg a diplomásoknak kicsivel több gyerekük van, mint az érettségizetteknek. A korábbi, lineárisan csökkenő görbe alakjának megváltozása a szűkülő bölcsődei, óvodai ellátás és alacsony arányú részfoglalkoztatás mellett következett be (Husz 2006).

Gyakorlati tapasztalatokon alapuló vélemények szerint hiba egy meghatározott életciklusban keresni a munkavállalásnak és a gyerekvállalásnak az egyensúlyát, mert ez az egyensúly inkább hosszabb távon, a női életút egészét tekintve létezik. Egy gyermekeket nevelő nő aktív éveinek egy részét tölti gyermekneveléssel, és egy részét inkább a munkára koncentrálva.

Az esélyegyenlőség tématerületén működő civil szolgáltatást nyújtó intézmény vezetője, egyben édesanya az anyaság és karrier témájáról így nyilatkozott:

„Megosztani nem tudom; vagy itt vagyok, vagy ott vagyok. Az én életemben voltak olyan évek, amikor semmi más nem volt, csak a karrierem. Későn szültem gyereket, 36 éves voltam, amikor megszületett a fiam, és én 4 évig otthon voltam vele. Csak a gyerekem érdekelt. Aztán utána, amikor elment óvodába, akkor szépen fokozatosan kezdtem ezt visszavenni, de most, annak ellenére, hogy a fiam már 18 éves, még mindig nem szólhat az életem 100 százalékban arról, hogy én dolgozom, mert nekem máshol van még feladatom. Én nem az „itt és most”-ban látom az egyensúlyt, hanem ha egy nő életében összeadjuk a karrierrel és a gyermekneveléssel töltött időket, ebben lehet egy egyensúly. Van, akinek pedig az a jó, hogy 20 évig, vagy tovább is gyermekeket nevel. Mindenkinek a saját maga egyensúlyát kell megtalálni a saját életében.”

Munkaerő-piaci szempontból nagy kockázatú csoportok a nők között

Munkaerőpiaci szempontból nagy kockázatú csoportok a nők között egyrészt az alacsony iskolai végzettségűek, másrészt pedig a gyermeküket egyedül nevelő anyák, a cigány nők és a fogyatékossgal élő nők. Ezek a csoportok metszeteket alkotnak, például alacsonyan képzett és fogyatékkal élőkről egyidejűleg is beszélhetünk.. Ehhez hozzáadódik a lakóhely földrajzi elhelyezkedése; akik hátrányos helyzetű környéken, településeken élnek, amelyek elzárta a munkalehetőségektől, például a depressziós térségekben élők nagyobb kockázatnak vannak kitéve munkaerő-piaci szempontból.

Az említett csoportok közül a gyermekeiket egyedül nevelő nők helyzetét tárgyaljuk részletesebben. Körülbelül 300 ezerre tehető azoknak a felnőtteknek a száma ma Magyarországon, akik gyermeküket egyedül nevelik. Közülük 260 ezer nő. Fontos kérdés, hogy milyen esélye van egy olyan nőnek, egy olyan szülőnek – de a nőkre kifejezetten érvényes – aki egyedül nevel egy, kettő, három, néha több gyereket, nagyon sokszor segítség nélkül. Gyakran a külön élő férj, a nagyszülők segítsége nélkül, de még a segítségükkel is; az ő életét meghatározza az, hogy folyamatosan két szülő helyett kell teljesíteni. Nincs olyan rugalmasság az életében, ami egy férjjel vagy párral együtt élő nőnek van. Nem teheti meg, hogy később végez a munkahelyén, mert ha ő nem, akkor senki nem megy el a gyerekért az óvodába, iskolába. Éppen ezért ők a munkaerőpiacon hátrányos helyzetben vannak. Gyakran mélyen a saját képzettségi szintjük alatt lévő

állást vállalnak el, mert kénytelenek olyan munkahelyet keresni, ami biztosan kiszámítható munkaidőben, nem pedig olyat, ami a képességeiknek megfelel.

Az esélyegyenlőséget elősegítő javaslatok

Az interjút adó szakértők esélyegyenlőséget elősegítő javaslatai az alábbi pontokban foglalhatók össze.

- A nehezen megalkotott, esélyegyenlőséget biztosító törvények betartása csak szankciók alkalmazásával érhető el. Ehhez a társadalmi klíma, a sztereotípiák változása is szükséges. Azt semmilyen szankcióval nem lehet előírni, elrendelni, hogy a férfiak megfelelő részben vegyék ki a részüket a háztartási munkákból. Márpedig addig, amíg a háztartási munkamegosztás nem változik, addig a nők olyan helyzetbe kerülnek, hogy családi elkötelezettségük mellett nem tudnak többet dolgozni, nem tudnak előrelépni. A törvényekkel nem lehet az emberek mindennapi életét megváltoztatni. Azonban, ha egy rendelkezéshez nem tartozik szankció, akkor a munkavállaló a számára kedvezőtlen előírást nem fogja betartani.
- Magyarországon az erőszak kérdése - sajnálatos módon - előtérbe került, kiemelten a családon belüli erőszak, ahol nők kárára történtek erőszakos cselekmények. Feltétlenül szükség lenne arra, hogy a politikai, a kormányzat fokozott figyelmet fordítson a nők védelmére. Az Isztambuli Szerződés szól erről, amelyet 2012-13-ban ugyan elfogadott Magyarország is, de nem ratifikálta. Fontos lenne, hogy a nők úgy érezzék, hogy védelmet éreznek az erőszakkal szemben. Sokszor a saját otthonuk sem biztonságos hely számukra.
- A társadalmi nemek tanulmánya mesterképzés a hatályos előírásoknak megfelelően, a Magyar Akkreditációs Bizottság által előírt és felügyelt, a hazai és nemzetközi tudományos mércéknek megfelelő szaklétesítési eljárást követően 12 évvel ezelőtt került be a felsőoktatási szakok jegyzékébe. A társadalmi nemek tanulmánya mesterszak tartalmát a 18/2016. (VIII. 5) EMMI rendelet egy, a teljes hazai felsőoktatás minden alap- és mesterképzési szak, így a Társadalmi nemek tanulmánya mesterszak tartalmának felülvizsgálatát követően rögzítette. Egy későbbi kormányrendelet szerint hatályát veszti a 139/2015. (VI. 9.) Korm. rendelet 3. mellékletében foglalt táblázat 115. sora. Ez a sor a „genderképzésként” ismert társadalmi nemek tanulmánya szakot jelenti, így ez utóbbi rendelet megszüntette a társadalmi nemek tanulmánya mesterképzést Magyarországon. A társadalmi nemek tudományára szükség van, mert az általa közvetített szemlélet horizontálisan és sokféle tevékenységben érvényesülne, így például a tanárképzésben. Az oktatásban a gender szemlélet megjelenése nagyon fontos lenne. Szükség volna a nemi kvóták megjelenésére a politikában, mert enélkül alacsony marad a női politikusok száma. Kétféle kvóta van, az egyik a kötelező törvényhozásbeli kvóta, a másik az opcionális pártlistás kvóta, és ez utóbbi bizonyul a leghatékonyabbnak. Érzékletes példa a Magyar

Országgyűlésben annak a törvényjavaslatnak a leszavazása, amely a menstruációhoz köthető betétek áfájának csökkentéséről szól. Ismerve az Országgyűlésben a nemek arányát: addig, amíg a döntéshozatalból teljesen hiányzik a női perspektíva, addig a hasonló kezdeményezések nem fognak érvényesülni.

- A Közép-Európai Egyetemen, ahogy más felsőoktatás intézményekben is a #metoo mozgalom kapcsán a figyelem a szexuális abúzusra terelődött. Akkor az ELTE és a Corvinus Egyetem, bevonva a NANE szakértőit, kidolgozott egy protokollt arra vonatkozóan, hogy mi történjen abban az esetben, ha valaki szexuális zaklatás áldozata lesz. Sok egyéb munkahelyen, multinacionális cégeknél is léteznek már efféle protokollok. Ennek szélesebb körű elterjedésére volna szükség.
- Az alapvető emberi jogok ismerete hiányzik az oktatásból. A magyar iskolákban a gyerekeink megtanulják a kötelességeiket, de a jogaikat nem. A jogok ismerete nélkül érvényesíteni sem lehet azokat. Szükség volna arra, hogy mindenki megtanulja, milyen jogai vannak a munkahelyén, betegként vagy éppen a tüntetéseken.
- Szintén fontos a gazdasági önállóságához való jog biztosítása, az egyenlő munkáért egyenlő bért megvalósítása, hogy a női foglalkozások megbecsültek legyenek. Ha valakinek megvan a függetlensége és lehetősége, akkor nyilvánvalóan sokkal bátrabban mer kiállni a jogaiért.
- Szükséges egy erős kormányzati elhatározás, kiállás az esélyegyenlőséget segítő összes joggal és intézkedéssel kapcsolatban.
- A nők jogaiért kiálló civil szervezetek forráshiányosak. Forrásokat kellene biztosítani ezeknek a szervezeteknek, mert nélkül nehéz kiállni a nők jogaiért.
- Olyan családpolitika szükséges, amely a gondoskodási munkának az egyenlőtlenségeit próbálja meg kiegyenlíteni.
- Válások esetén a gyermekek elhelyezésekor a magyar és a szlovák bíróságok is inkább az anyát részesítik előnyben. A joint custody (megosztott/közös gyermekfelügyelet), amely a nyugati országok gyakorlata, egyes vélemények szerint Magyarországon és Szlovákiában is alkalmazandó lenne.

Jó gyakorlatok a nők és férfiak esélyegyenlőségének elősegítésére

(interjúk alapján)

Megoldások az anyai és munkahelyi teendők összehangolására

A munka és a gyermekgondozási teendők összehangolása a gyermekgondozás első éveiben a legnehezebb az anya számára. Észak- és Nyugat-Európában számos nagyvállalat úgy gondoskodik a női munkaerő megtartásáról, hogy irodaházában

bölcsődét üzemeltet. Az ilyen vállalatnál dolgozó anyának nem kell a szoptatást feladnia ahhoz, hogy visszamehessen dolgozni: 2-3 óránként lemehet a kisgyermekéhez, akár megszoptathatja, lefektetheti aludni, majd visszamehet a munkájához. Ilyen módon sok időt takarít meg azzal, hogy nem kell távol lévő bölcsödébe vinnie a gyermekét, onnan munkába mennie, és ugyanezt visszafelé a nap végén, hanem az utazással eltöltött időt is töltheti a gyerekével, vagy pihenéssel. Ilyen egyszerű megoldásokkal növelhető a születek száma, ha a nők a szülés után is megbecsülve érzik magukat a munka világában is, és ezzel nem kockáztatják az állásukat vagy a karrierjüket.

Támogatott munkamegosztás a szülők között az újszülött gondozásában

A családhoz kapcsolódó munka nemek közötti egyenlő megosztásához és az apa- gyermek kapcsolatok előnyösebb alakulásához egyaránt hozzájárul a gyermek születése után járó fizetett szabadság megosztása a szülők között. A skandináv országokban a szülők megoszthatják egymás között a születés után járó szabadságot, azzal a feltétellel, hogy mindkét szülőnek kötelezően otthon kell töltenie legalább három hónapot az újszülöttel, saját maguk által meghatározott beosztás szerint.

Ez egyrészt a szülőktársak számára teszi lehetővé, hogy flexibilisen használják a támogatást, másrészt tartósan bevonja a férfiakat is a gondozásba. Ennek rendkívül jó hatása van az apa és gyermeke kapcsolatára. Számos tanulmány bizonyítja, hogy azok a férfiak, akik a gyermek első két évében legalább három hónapot otthon töltöttek, a gyermek egész felnőtté válása alatt a gyermekhez érzelmileg erősebben kötődnek, illetve később a gondozásban is több feladatot vállalnak. A gyermekgondozással járó munka más megvilágításba helyeződik, sőt felértékelődik azoknak a férfiaknak a számára, akik huzamosabb ideig el is látják ezt.

Ezáltal árnyaltabb lehet az eddig inkább idealizált kép az anyaság/szülőség szépségeiről, és megvilágításba kerülhetnek annak nehézségi és ezzel együtt annak nagyobb megbecsülése. Ha nem úgy tekintenénk a gondozásra, mint a nők „természetes” feladatkörére, hanem úgy, mint munkára, akkor talán a munkáltatók, a jogalkotás is jobban figyelembe vennék a gondozásba fektetett energiát.

Érzékenyítés, a nők szerepének átformálása a köztudatban

A hagyományos női szerepeken mutat túl a gyermekeknek szóló könyv, az Esti mesék lázadó lányoknak (a szerzők Francesca Cavallo és Elena Favilli olasz írónők). A szerzőpáros újragondolja a mese műfaját. Száz rendkívüli nő életét mondja el Kleopátrától Marie Curie-n át Michelle Obamáig. A könyv hősnői - vagány kalózok, zseniális tudósok vagy élvonalbeli sportolók - köztünk éltek és élnek, az ókori Japánban

éppúgy, mint a mai Mexikóban. Sikereik azt bizonyítják, hogy a hagyományos női szerepekből ki lehet törni, és bármire képes egy lány, ha az akadályokat leküzdve kibontakoztatja a benne rejlő lehetőségeket. Hozadéka, hogy az a generáció, aki ezt forgatja, már másképp fog gondolkodni a férfi és női szerepekről, mások lesznek az önmagukkal szemben alkotott elvárásaik, a megvalósítható lehetőségek horizontja is szélesebb lesz a számukra.

Állami hozzájárulás a háztartási terhekhez

Belgiumban az állam hozzájárul azokhoz a szolgáltatásokhoz, amik a háztartás fönntartásához szükségesek. Takarító szolgáltatásokat lehet igénybe venni, melyek költségeinek egy részét a regionális kormányzat állja. Ezzel a kormány egyszerre csökkenti a munkanélküliséget az alacsony iskolázottságúak körében, és támogatja a középosztálybeli családanyákat.

A nők munkaerő-piaci esélyteremtését célzó helyi programok

Civil, önszerveződő csoportként indult a Mértékadó Nők Társasága, ami nők számára rendszeres összejöveteleket tart különböző őket érintő témában, munkaerőpiaci esélynövelésben nyújt segítséget, egészségmegőrző, kulturális és jótékonyági programokat szervez.

Tata térségében valósul meg a „*Nők munkaerő-piaci támogatása Tatán*” elnevezésű, EFOP-1.2.9-17-2017-00026 azonosítószámú projekt, melynek keretein belül nem régebiben nyílt meg az ország egyik „Család és KarrierPONT”-ja, amely a munka és a magánélet összehangolásában segítik a nőket, családokat.

Szintén az Európai Unió által társfinanszírozott *NŐK-Munka-Család* című projekt, amely konzorciumi partnerségben valósul meg, a Komárom-Esztergom Megyei Kormányhivatal, a Komárom-Esztergom Megyei Kereskedelmi és Iparkamara, valamint az esztergomi Otthon Segítünk Alapítvány közreműködésével.

A pályázat megvalósításával a három közreműködő arra vállalkozott, hogy az EFOP-1.2.6 Családbarát Ország kiemelt felhívás megvalósítójával együttműködve Női Információs és Szolgáltató Központot hoz létre és működtet, képzéseket, felkészítéseket bonyolít le, kommunikációs, szemléletformáló tevékenységeket valósít meg Esztergom városában, kiemelten az Esztergomi Járás meghatározott célcsoportjai számára.

Vállalati megoldások a dolgozók gyermekeinek felügyeletére

Az interjúk során került példaértékű említésre egy Tatán működő egy német tulajdonú kábelgyártó vállalat (MOOWA), amely 180 nőt és 10 férfit foglalkoztat. Fontosak számukra a női munkavállalók, az anyák. Egy kisgyermekes anyának azonban számos teendője adódhat, amit csak munkaidőben lehet elintézni. A hiányzásokat (orvos, ügyintézés miatt) lecsúsztathatják az alkalmazottak. A vállalat a gyerekkérdést nagyon rugalmasan kezeli. Van példa arra, hogy a szülők váltott műszakban dolgoznak, így reggel az egyik szülő viszi, a másik elhozza a gyermeket az iskolából. Játszóházat és 5 hetes tábort szerveznek a gyermekeknek helyben, a munkavégzés helyén, így a dolgozónak nem kell feltétlenül az iskolaszünetben szabadságra menniük. Sok más vállalatnál csak a középvezetők, felsővezetők munkaideje rugalmas, adott esetben otthonról dolgozhatnak, viszont a fizikai alkalmazottaknak ilyen rugalmasságot nem engedhetnek meg. Ennél a cégnél viszont megoldják ezt a rugalmasságot esetükben is.

Szemléletformálás, közösségépítés Szlovákiában

Szlovákiában minden évben megválasztják az év vállalkozónőjét. Őt a Forbes magazin is címlapján mutatja be. Ennek szemléletformáló szerepe jelentős: példát mutat arra, hogy család mellett is lehetséges egy nő számára a sikeres karrierépítés.

Emellett az országban számos helyen működnek baba-mama klubok, amelyeket az önkormányzatok is nagymértékben támogatnak. A rendszerváltáskor ez még ismeretlen volt, de mára már csaknem az összes településen létezik ilyen klub. A klubok közösségi térként szolgálnak, a kisgyermeket nevelő anyák itt összejöhetnek beszélgetni. Kisebb településeken általában a helyi kultúrházban kapnak helyet a klubok, de civil szereplők is üzemeltetnek ilyen tereket.

A nők esélyeinek növelése az akadémiai és műszaki tudományterületeken

A Nők a Tudományban Egyesület célja, hogy a tudományos, de főleg a természettudományos műszaki területeken a lányoknak a pályaválasztása változzon, kedvet kapjanak a férfiak által bátrabban választott és jobban fizetett STEM területekhez. Az egyesület azon dolgozik, hogy mindenki (nők és férfiak) számára egyenlő lehetőségek álljanak rendelkezésre, függetlenül minden előítéllettől és társadalmi elvárástól. Konkrét célja, hogy modern és felvilágosult innovációs ökoszisztéma valósuljon meg a mostani Y generáció számára. Ennek megfelelően tevékeny részt vállal a társadalmi innováció azon hazai és nemzetközi folyamataiban, amelyek hozzájárulnak ahhoz, hogy a tudomány és innováció közelebb kerüljön a társadalom egészéhez, minden fiatal tehetségének megfelelő tanulási lehetőséget és szakmai életpályát választhasson, az esélyegyenlőség alapvető és kikerülhetetlen

értékmérő szemponttá váljon a kutatás-fejlesztés és innováció valamennyi területén, és megvalósuljon egy sokszínű, kiegyensúlyozott kutató-fejlesztői társadalom.

Hasonló célkitűzése van a Magyar Tudományos Akadémia, a Nők a Tudományos Életpályán Elnöki Bizottságnak, amely az akadémiai pályán szeretné előmozdítani azt, hogy a nők egyenlőbb esélyekkel induljanak.

Esettanulmányok

Egyszülős Központ - Komplex segítségnyújtás gyermekeiket egyedül nevelő szülőknek

Mintegy 300 ezerre tehető azoknak a felnőtteknek a száma ma Magyarországon, akik gyermeküket egyedül nevelik, közülük 260 ezer nő. Ha az érintett gyerekeket és a felnőtteket összeadjuk, akkor körülbelül 8-900 ezer a gyermeküket egyedül nevelők száma.

Az érintett gyermekeket tekintve: a 2016-os mikrocenzus adatai szerint a 18 éves és fiatalabb gyermekeknek 18%-a egyszülős családban nevelkedik (Monostori 2019).

A gyermekét egyedül nevelő szülő a munka világában nehezen boldogul, nagyobb szegénységi kockázatnak van kitéve, kevesebb szabadideje van, mert nincs, aki felváltsa a gyermekfelügyeletben, ezáltal elszigetelődik.

Erre a problémára válaszol az Egyedülálló Szülők Klubja Alapítvány 2005 óta folytatott tevékenysége, amely 2016 végén kapott állami támogatást arra, hogy létrehozza az Egyszülős Központot.

Az alapítványt, ami az egyedül nevelő szülők segítségét tűzte ki célul, a szükség hozta léte. Eleinte táboroztatással, ruhaadományokkal segítette a szülőket, vagy a kórházból való hazaszállításban kért segítséget, miután megszületett a gyermeke. A szervezet most sokféle komplex segítő tevékenységet folytat, és nemzetközi kapcsolatai vannak.

Hat tevékenységcsoport köré szerveződik az intézmény tevékenysége. Az első a krízisben való segítségnyújtás az alábbi esetekben: válás, házastárs halála, terhesség egyedülállóként, örökbefogadás egyedülállóként, gyermekvállalás szándéka egyedülállóként. Ezek mind traumák. Az is trauma, amikor mikor valaki elhatározza, hogy egyedül fog gyereket vállalni, ezt a döntést megelőzi egy hosszú gyászfolyamat, ahogy az örökbefogadást megelőzően vagy a válás után. Nagyon sok esetben sokkolódnak ilyen traumák átélésekor az érintettek. Az Egyszülős Központban segítséget kapnak, hogy a gyerek pszichológus segítségét vehesse igénybe, vagy mediátortól kapjanak segítséget a láthatás ügyének kezelésére.

A másik tevékenységcsoport a munkavállaláshoz kapcsolódik. A Központ csatlakozott egy olyan programhoz, amely az egyedül nevelő nőket célozza, és a munkaerő-piaci elhelyezkedés, munkába állítás a célja. Állásbörzétet, tanácsadást tartanak, a vállalkozási ismereteket fejlesztik. Sőt, irodát, tárgyaló helyszínt is rendelkezése bocsát alkalmanként az intézmény, miközben gyermekfelügyeletet nyújt.

A harmadik tevékenységcsoport a közösségről szól. A gyermeküket egyedül nevelő emberek magányosak, elszigeteltek. Egy, a központ létrehozását megelőző kutatás eredményei szerint az elszigetelődés volt a legnagyobb probléma ebben a csoportban. A gyermeküket egyedül nevelők szűkös szabadidejük miatt nem jutnak hozzá a kikapcsolódási lehetőségekhez, az anya vagy apa szerep hangsúlyossága és idő hiány miatt. Emiatt teljesen izolálódik szülő, ami depressziót vonhat maga után. Ebben az esetben pedig a gyermek is veszélyeztetve van. Ennek a helyzetnek a javítására az intézmény közösségeket, önszervező csoportokat hozott létre. Ilyen például a várandós csoportok, vezetett foglalkozásokkal, amelyek később önállóan működve támogatják egymást. A támogató kapcsolatok rendkívül fontosak, az egyedül gyermeket váró, gyermeket nevelő szülőknek. Így alakult ki továbbá a salsa klub is, amelynek az intézmény ad otthont. Közösségteremtő lehetőségek továbbá a torna, jóga, masszázs, melyek kiemelik a résztvevőket a hétköznapokból, és rekreációs lehetőséget is nyújtanak, a közösséghez tartozáson túl. Vannak olyan közösségi programok is, amelyek a (egyedülálló, digitális stb.) szülőségről szólnak. Ezek nyitott programok, amelyeken bárki részt vehet.

Az intézménynek vannak gyerekeknek szóló programjai. Évente 1200-1500 gyereknek szerveznek táborot az Erzsébet program keretében, de más nyaralóprogramok is megvalósulnak a szervezésükben, egy hotellel is van együttműködésük. Iskolás korú gyermekeknek korrepetálásokat, gyerekprogramokat is szerveznek.

A hatodik tevékenység végül az egyedülálló szülővé válás előtti és utáni lehetőségekhez nyújt támaszt. Nem feltétlenül marad tartós állapot ez ugyanis, történhet újraraházasodás, létre jöhetnek mozaikcsaládok, ami lehet nehezebb, mint az egyszülőség. Abban segítenek a Központ munkatársai, hogy ezeket a családokat megerősítsék, megóvják a széteséstől. A mozaikcsaládok kötelékei nagyobb arányban bomlanak fel, mint az első házasságok. Ezt a támogató tevékenységet egy a mozaikcsaládokat támogató alapítvánnyal együttműködésben végzik.

A Központban segítségért fordulóik között vannak romák, külföldiek, az arab országokból származók is. Volt már példa arra, egy horvát nemzetiségű gyermeket váró, fiatal anyuka is a Központban fordult, akit becsatornáztak egy hozzá hasonló helyzetben lévőkből álló csoportba, ahol angol nyelven tudnak kommunikálni.

Az intézmény működése rendkívül diszkrét és professzionális. A közösségi térben működik egy saját működtetésű presszó, ide bárki bejöhet anélkül, hogy érezné, hogy egy családsegítőbe érkezett. Így diszkréten tájékozódhat, és kérhet segítséget akár a

pultos közbenjárásával, akinek természetesen erre felkészültnek kell lennie, tehát szociális szakembernek kell lennie.

Interaktív és mentorálás alapú fejlesztés a vállalkozásindításhoz nőknek

A vállalkozás indítási hajlandóság tekintetében komoly egyenlőtlenség látható a nők és a férfiak között. Körülbelül 2-szer, 3-szor több férfi indít vállalkozást, mint nő.

Ugyanakkor a női vállalkozók motivációi között nagy arányban azt találjuk tényezőként, hogy gyerekvállalás után a nők egy jelentős része úgy dönt, hogy a korábbi munkakörét nem tudná már ellátni, mert emlékszik arra, hogy anyává válása előtt napi 12 órát dolgozott, és ezt gyermeknevelés mellett képtelen lenne folytatni. Ezért a rugalmas munkavégzés lehetősége érdekében dönt a vállalkozóvá válás mellett.

Erre a problémára ad választ az a projekt, melynek célja, hogy a vállalkozások területén mért gender gap-et, vagy nemi szakadékot javítsa azáltal, hogy felsőoktatásban tanuló fiatal nők számára vállalkozói képzéseket nyújt. A 7 országból érkező partnerek közös munkájának eredményeként egy olyan komplex nemzetközi felsőoktatási modul készül, mely a fiatal egyetemista nőket bátorítja és készíti fel a vállalkozói létre.

A modul képzési területtől függetlenül kínál vállalkozási ismereteket, különös tekintettel a karrier-magánélet egyensúly megteremtésével kapcsolatban, ami a női vállalkozók esetében kulcsfontosságú kérdés. A képzési csomag az elméleti kurzusok mellett gyakorlati tréningeket is magába foglal majd, a szakmai tudásra (hard skills) és személyes kompetenciákra (soft skills) vonatkozóan egyaránt. A modult elsőként a projektben részt vevő egyetemeken tesztelik.

A képzési programot mentorprogram is kiegészíti: a leendő vállalkozókat gyakorló vállalkozók segítik ötleteik kidolgozásában és az indulásban. A partnerintézmények emellett egyéni konzultációs lehetőséget is biztosítanak. A résztvevőket továbbá egy online képzési felület is segíti majd, ahol valamennyi, a projekt során készült tudásanyag elérhető lesz.

A három éves Európai Unió által társfinanszírozott projekt (az Erasmus+ program keretében) a HÉTFA Kutatóintézet Nemzetközi Projektirodájának koordinálásában valósul meg¹².

¹² Forrás: Interjúalany közlése, valamint <https://hetfa.hu/2018/10/09/ifempower-elstartolt-a-hetfa-koordinalasaban-megvalosulo-erasmus-projekt/>

Esélyegyenlőség nők és férfiak között Magyarországon és Szlovákiában (leíró statisztikai elemzés)

Az adatgyűjtés módszertana

Az adatgyűjtés Magyarország és Szlovákia határ menti térségében zajlott 2019 februárja és novembere között. A kutatás online és papír alapú kérdőíves adatgyűjtéssel valósult meg. A kérdőívek olyan személyekkel készültek, akik pozíciójuknál, tevékenységüknél fogva a témára rálátással bírnak.

A tanulmány itt következő fejezetei a kérdőíves adatgyűjtés elemzését ismertetik. Az ismertetett adatok nem reprezentálják a két ország általános helyzetét, vagy a válaszadók általános véleményeit. A kérdőívek kérdései a nemek közötti esélyegyenlőség mértékére és megítélésére vonatkoztak. Az elemzéshez a transznacionális együttműködési program követelményeihez igazodva 100 szlovákiai és 100 magyar szakértőt kérdeztünk meg.

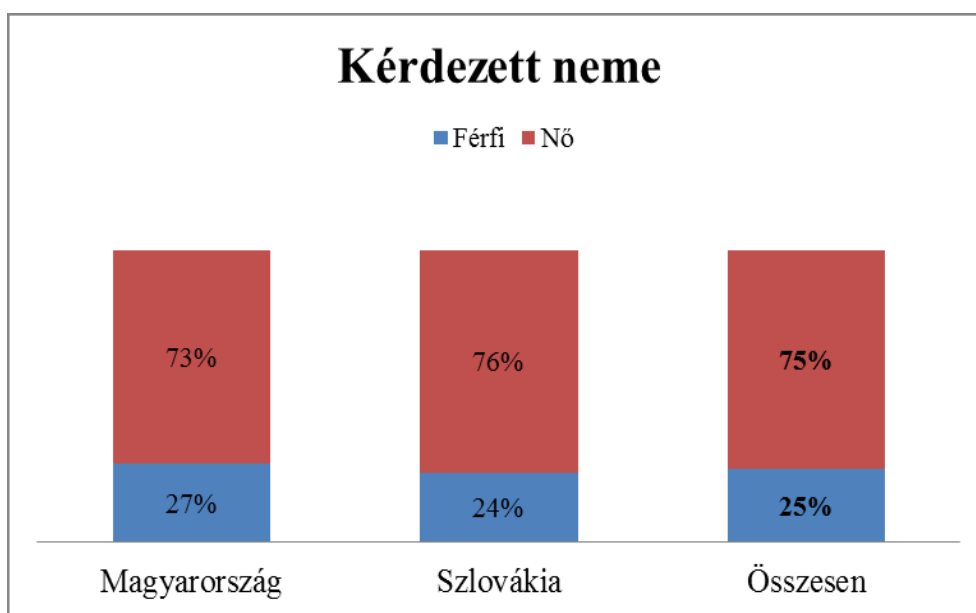
A mintavétel logikája az alábbiak szerint írható le. Mivel az említett követelmények meghatározták a földrajzi dimenziót és a válaszadók számát, ezért szakértői mintavételt alkalmaztunk, vagyis saját megítélésünk alapján állítottuk össze a kérdőív kitöltésére kért személyek listáját. Mivel nem volt kiszámítható, hogy mekkora minta szükséges az előírt számú válaszok eléréséhez, az általunk ismert személyek kértek további személyeket a válaszadásra, megtartva azt a kritériumot, hogy a kérdezett illető rálátással bírjon a témára. E tekintetben a kisebb számú kapcsolatok miatt Szlovákiában volt nehezebb a helyzetünk. A Felhívás szerint¹³ ugyan a külföldi (felvidéki) partnerszervezeteknek kellett a kitöltéseket biztosítani, a releváns személyek kiválasztása érdekében azonban szükség volt a velük való folyamatos kapcsolattartásra és megfelelő tájékoztatásukra.

Említést kell tennünk a társadalmi környezet adatgyűjtésre gyakorolt hatásaira, azok között is két tényezőre, amelyeket az adatfelvétel során tapasztaltunk. Az egyik válaszadóknak a kérdőív kitöltéséhez való bizalmatlan hozzáállása, legyen az online vagy papír alapú, a munkáltatóval kapcsolatos kérdések miatt. A válaszadók nem bíztak abban, hogy nem derül fény kilétükre. Ezt a bizalmatlanságot még inkább fokozta a nők és férfiak közötti esélyegyenlőség téma tabu jellege, ami fokozottan érzékeny témává vált különösen az utóbbi években. E jelenségekről az adatfelvétel szervezésekor, de az interjúk készítése során is jelzéseket kaptunk.

¹³ Transznacionális együttműködések c. Felhívás 3.1.1.1 pontban a Projekt szakmai megvalósítása 4. pontja szerint „a külföldi adatokat a külföldi partnernek kell biztosítani”.

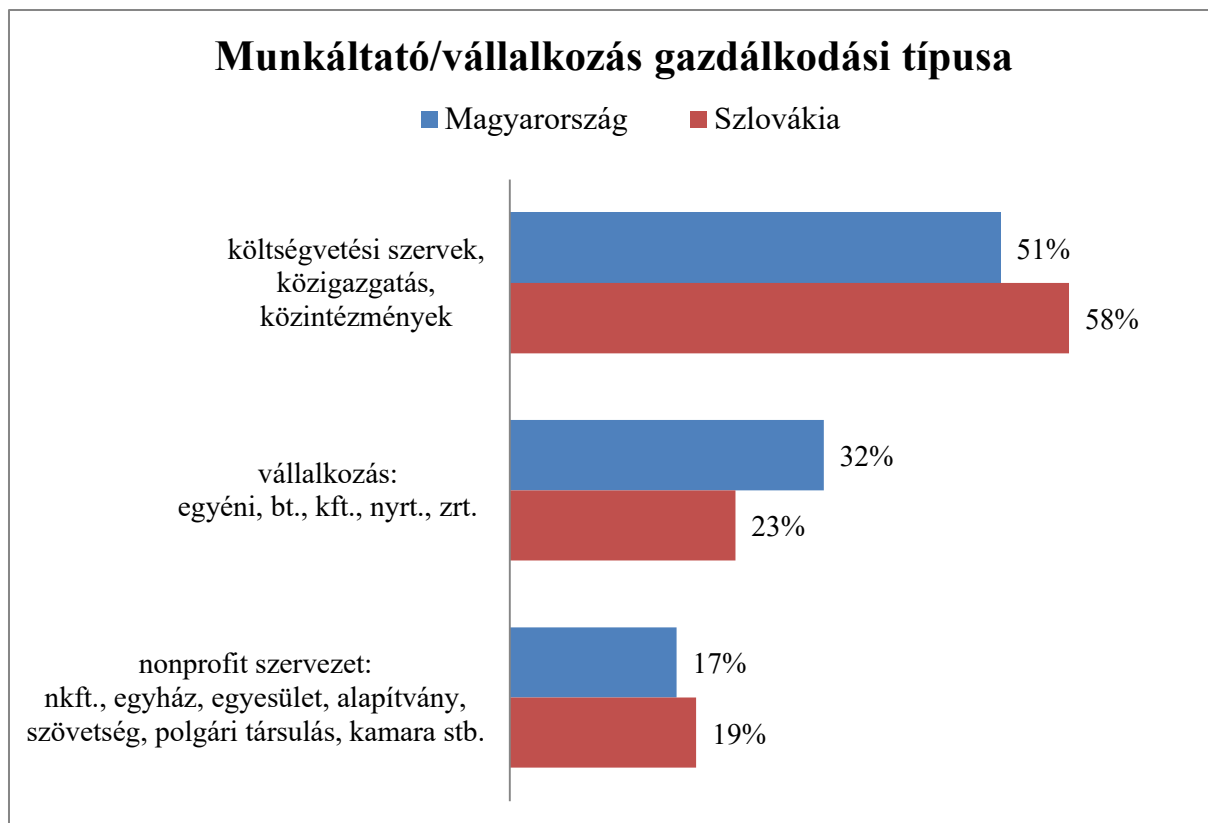
Adatok a válaszadóról és a munkáltatóról

A válaszadók átlagéletkora 49 év, a legfiatalabb megkérdezett 21, a legidősebb 71 éves. A két ország között a válaszadók életkorát tekintve nem volt jelentős eltérés. A kérdőíves adatgyűjtés olyan személyekkel készült, akik pozíciójuknál, tevékenységüknél fogva a témára rálátással, tapasztalattal bírnak, következésképpen a válaszadóink átlagéletkora magas, jelentősen meghaladja az érintett országok medián értékét (2018-ban Magyarországon 42,3 év, Szlovákiában 40,5 év volt az átlag életkor).



1. ábra: A kérdezett neme (N=200)

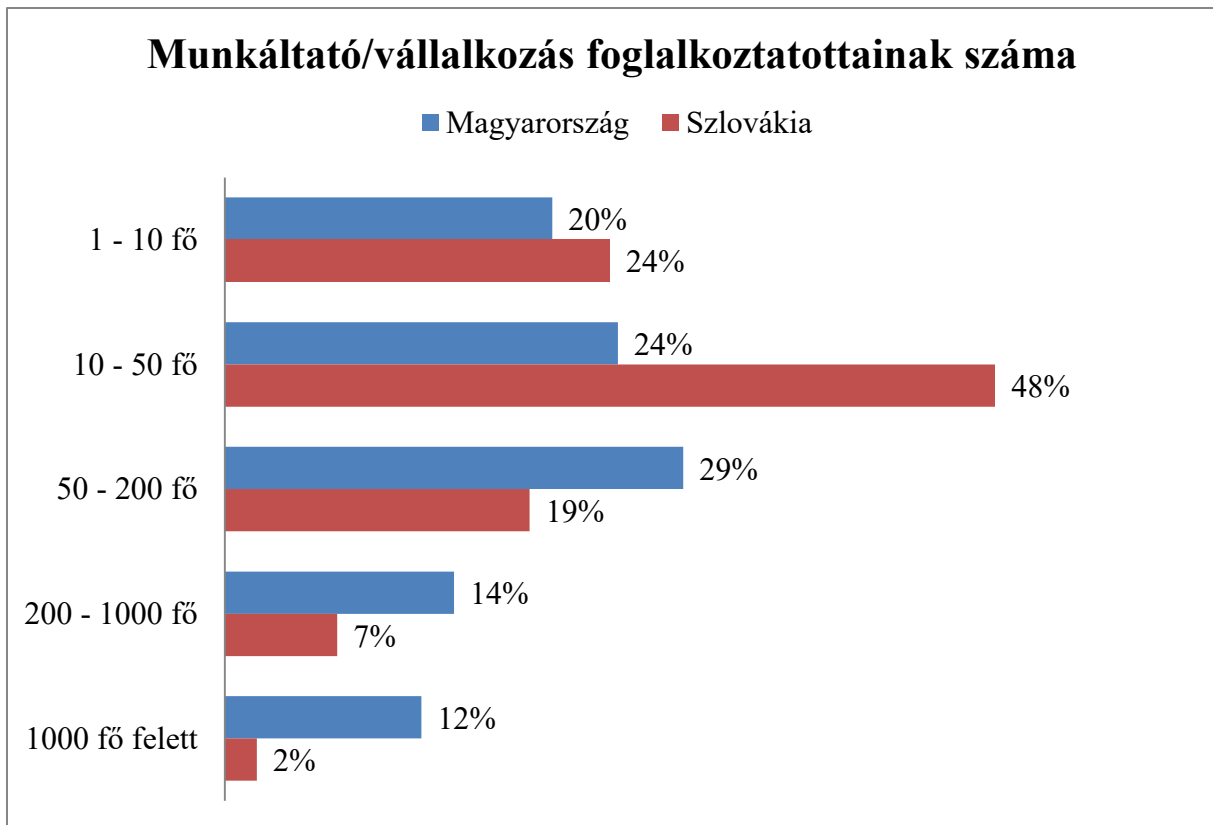
Az 1. számú ábra mutatja, hogy a válaszadók háromnegyede nő volt. A két ország között a válaszadók nemi megoszlását tekintve nem volt jelentős eltérés. A mintaválasztásban nem volt tudatos a nemek arányának megválasztása, a megkérdezettek válaszába természetesen önkéntes volt. A női válaszadók túlnyomó kitöltési hajlandósága magyarázható többféle módon. Lehet, hogy nagyobb volt a téma iránti érdeklődésük érintettként, de előfordulhat, hogy feletteseiktől ők kapták meg a feladatot, hogy válaszoljanak, így maga a kérdőív kitöltése is láthatatlan munkaként sorakozott be a feladataik közé. További ok lehet, hogy a megkeresés során olyan intézmények körében kerestük a szakértőket, amelyekben hagyományosan több a női foglalkoztatott: pl. szociális szféra intézményei, közigazgatási intézmények. Joggal feltételezhető, hogy ezek az okok együttesen járultak hozzá, hogy a kitöltők közel háromnegyede nő.



2. ábra: A munkáltató gazdálkodási típusa (N=200)

A 2. számú ábra mutatja, hogy a válaszadók esetében a munkaadók háromnegyede költségvetési szerv vagy vállalkozás, legyen az kicsi, közepes, vagy nagyvállalat. A válaszadók fele költségvetési szerv alkalmazottja.

Fontos körülmény, az elemzés szempontjából, hogy a válaszadók nagyjából hierarchikus, bürokratikus intézmény kontextusában adott válaszokat. Az „egyéb” kategóriában említett válaszok (pl. érdekvédelmi szervezet, polgári társulás, szövetség) a megkérdezettek kevesebb, mint ötödének volt munkáltatója.



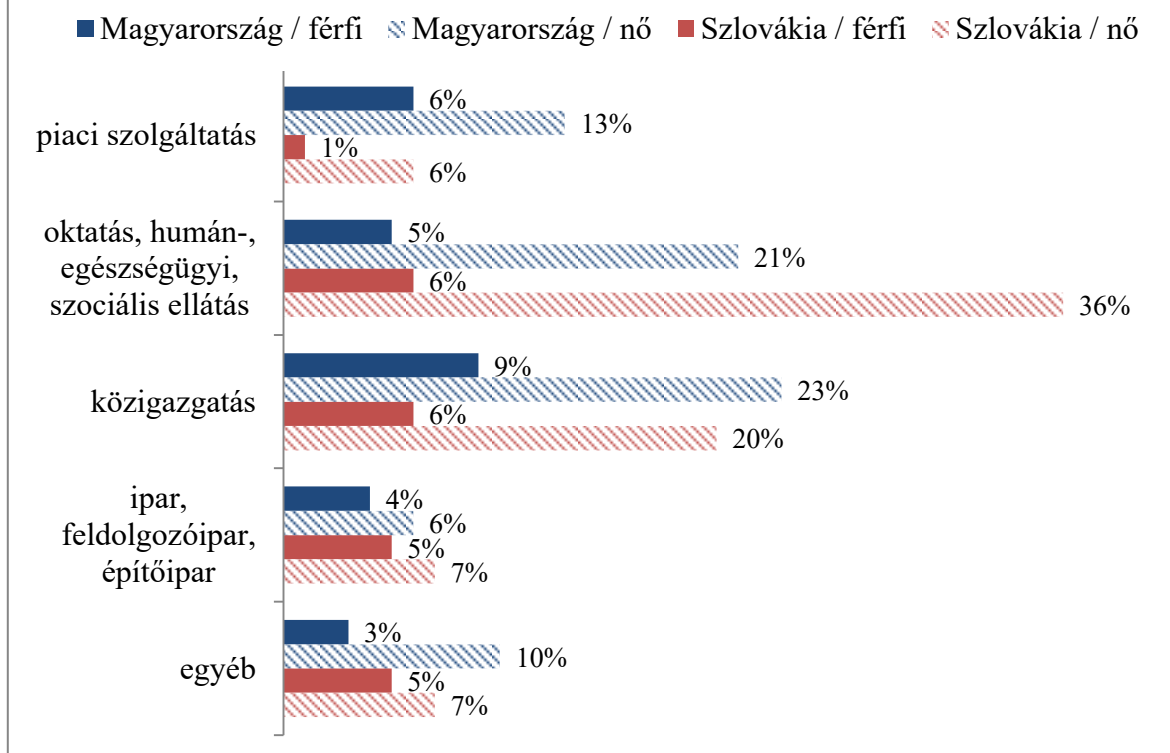
3. ábra: A munkáltató foglalkoztatottjainak létszáma (N=200)

Az adatok elemzésekor szintén fontos figyelembe venni, hogy mekkora méretű szervezetekről van szó. A 3. számú ábra szemlélteti, hogy Magyarországon az esetek ötödében, Szlovákiában pedig az esetek közel negyedében 10 fő alatti létszámú szervezetről beszélhetünk a válaszadók között.

A kérdezettek által képviselt munkaadók Magyarországon 24%-a, Szlovákiában jóval több, 48%-a 10-nél nagyobb, de 50-nél kevesebb főt foglalkoztat. Magyarországon mintegy 29% az 50 és 200 fő közötti szervezetek száma, Szlovákiában ugyanez a létszám 19%-ban jellemző. Szlovákiában 7% a 200-1000 főt számláló szervezetek aránya, Magyarországon 14%. 1000 fő feletti alkalmazott Magyarországon 12, Szlovákiában pedig csak 2%-ban fordul elő.

Az, hogy Szlovákiában kisebb létszámú szervezetekben dolgoztak a válaszadók magyarázható azzal, hogy Szlovákia déli része inkább rurális, kisebb településekből álló régió, míg Magyarország Észak-dunántúli részén az ipar koncentráltan van jelen. Ezt támasztja alá az is, hogy Magyarországon jelentősen magasabb volt a vállalkozási szférából megkérdezettek aránya (ld. 2. ábra).

Munkáltató / vállalkozás ágazati besorolása nemek szerint



4. ábra: A munkáltató ágazati besorolása nemek szerinti bontásban (N=200)

A magyarországi TEÁOR kódoknak megfelelő csoportosítás alapján határoztuk meg a válaszadók munkáltatójának ágazati besorolását.¹⁴ Ezáltal is kimutatható (4. számú ábra), hogy a nevelő-gondozó feladatokkal járó szakmákban, úgymint: oktatás, egészségügyi és szociális ellátások területén dolgoznak összességében a legnagyobb arányban a nők: Szlovákiában 36%, Magyarországon 21% ez az arány. Ugyanakkor a férfiak aránya itt csak 5% (Magyarország), - 6% (Szlovákia). Ez az arány igazodik ahhoz a trendhez, hogy az oktatásban és a humánellátások területei elnőiesednek. Fontos kiemelni, hogy ezek a szakmák – úgy Szlovákiában, mint Magyarországon – az átlagnál alacsonyabb jövedelmet biztosítanak.

A következő leggyakoribb és egyben a nőket nagyobb arányban foglalkoztató ágazat a közigazgatás. Az itt dolgozó válaszadó nők aránya Magyarországon 23%, Szlovákiában 20%, míg a férfiaké Magyarországon 9%, Szlovákiában 6%.

A többek között a kereskedelmet, banki szférát, pénzügyi, gazdasági szolgáltatásokat és HR szolgáltatásokat, valamint turizmust és vendéglátást is magába foglaló piaci szolgáltatások és az egyéb szolgáltatások esetén is többségben vannak a nők. A nemek közötti arány legkiegyensúlyozottabb az ipar, feldolgozóipar területén. Az egyéb kategóriában említett válaszok: Egyházi tevékenység, Kulturális tevékenység, Víz- és csatornaművek.

¹⁴ Az „egyéb” kategóriába kerültek az egyházi és civil szervezetekben tevékenykedők, a kultúra, a környezetvédelem és a mezőgazdaság területén dolgozók.

Esélyegyenlőségi helyzetkép

Kértük a válaszadókat, hogy határozzák meg saját szavaikkal a nők és férfiak közti esélyegyenlőség fogalmát. Ez nem feleletválasztós, hanem nyitott kérdés volt. Az 5. számú ábra a nők és férfiak válaszait együtt szemlélteti.



5. ábra: A nők és férfiak közti esélyegyenlőség fogalmának saját szavakkal való meghatározása (nők és férfiak együttesen, N=200)

A válaszokról elmondható, hogy a legtöbbet említett az egyenlő lehetőségek, majd az egyenlő elismerés, az egyenlő jogok, és az egyenlő bánásmód voltak.



6. ábra: A nők és férfiak közti esélyegyenlőség fogalmának saját szavakkal való meghatározása (a férfiak körében, N=51)

Amikor megnéztük, hogy hasonló-e az említések gyakorisága, ha csak a férfiakat nézzük (6. ábra), akkor azt tapasztaltuk, hogy első helyen itt is az egyenlő lehetőségek állnak az említések között, de ezt az egyenlő bérezés, és ugyancsak az egyenlő jogok követték.

A válaszadók mintegy negyede férfi, közülük sem adott mindenki érdemi választ erre a kérdésre. Magyarországon öten közülük az egyenlő jogokat nevezték meg mint a nemek közti esélyegyenlőség egyik alapvető feltételét. Ugyanennyien találták említésre méltónak az esélyegyenlőséget. A munka világában tapasztalható egyenlőtlenségeket hárman említették, ugyanakkor az azonos béreket mindössze egyetlen magyarországi férfi nevesítette.

A szlovákiai férfi válaszadók közül négy említette az egyenlő munkalehetőségeket és feltételeket, szintén négyen az azonos bérezést is fontosnak tartották. A nemek közötti esélyegyenlőséget hárman említették, az egyenlő jogokat, az egyenlő bánásmódot és a lehetőségeket 2-2 válaszadó. Egy férfi válaszadó szerint nem létezik a férfi-női esélyegyenlőség.

A férfi válaszadók közül a szlovákiaiak nagyobb részben koncentráltak válaszaikban a munka világában tapasztalható nemi esélyegyenlő(tlen)ségre, valamint az ezzel kapcsolatos bérezésre, míg a magyarországiak inkább az általános esélyegyenlőségi normákra (azonos jogok, lehetőségek, esélyek) helyezték a hangsúlyt.



7. ábra: A nők és férfiak közti esélyegyenlőség fogalmának saját szavakkal való meghatározása (a nők körében, N=149)

Amikor arra voltunk kíváncsiak, hogy hasonló-e az említések gyakorisága, ha csak a nők válaszait nézzük (7. számú ábra), akkor azt tapasztaltuk, hogy első helyen az egyenlő lehetőségek állnak az említések között, és ezt ezúttal is az egyenlő bérezés követi.

A magyarországi nők voltak a nemi és országonkénti csoportosítás szerint a legaktívabb válaszadók, összesen 80 szempont szerint határozták meg a nemek közötti esélyegyenlőség fogalmát.

A legtöbben a munkaerőpiaci egyenlőség szükségességét hangsúlyozták, 18-an említették az azonos munkalehetőségek vagy előmenetel fontosságát, és még ennél is

többen – összesen 19-en – az azonos bérezés szükségességét. Az egyenlő jogok 12 válaszban szerepelt, ezt követi az egyenlő esélyek (9), egyenlő lehetőségek (8) és egyenlő elbírálás, bánásmód említése (7). Négy magyarországi női válaszadó szerint nem létezik nemi esélyegyenlőség. Egy fő a nők pozitív diszkriminációjának szükségességét említette.

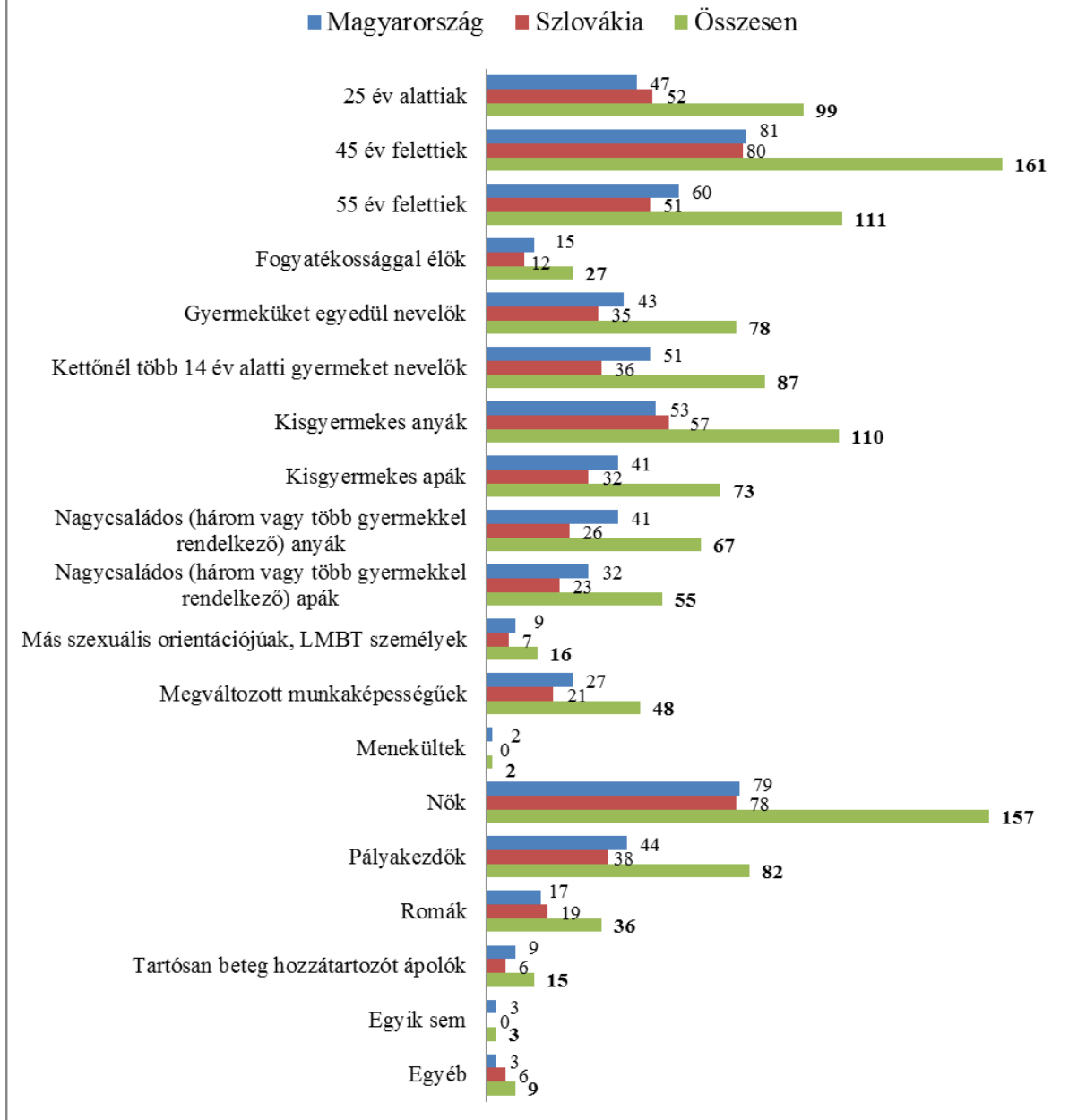
A szlovákiai nők jóval kevesebb (összesen 43) értékelhető szempont szerint határozták meg országukban a nemi esélyegyenlőséget. Igen magas volt az azonos bérezés szükségességének megteremtése (13 említés), míg magát a munkaerőpiaci egyenlőséget – azonos munkalehetőségek, karrier, előrelépési lehetőségek – csak 5 fő említette. 6 fő tartotta említésre méltónak az egyenlő jogokat, ugyanennyien az egyenlő lehetőségeket. 5 fő női válaszadó szerint nem létezik nemi esélyegyenlőség Szlovákiában.

Összességében tehát elsősorban a nő válaszadók tartották fontosnak megemlíteni a munkaerőpiaci esélyegyenlőséget, valamint az egyenlő munkáért egyenlő bérezés szükségességét. A férfi válaszadók vélhetően az ilyen jellegű ismereteik hiányában látják ezt kisebb – vagy említésre kevésbé méltó – problémának, ők inkább az élet többi területén (háztartás, oktatás, család) tapasztalható egyenlőtlenségeket említették, mint a egyenlő jogok, esélyegyenlőség, azonos lehetőségek, elbírálás stb.

A következőkben arra voltunk kíváncsiak, hogy a felsoroltakból mely munkavállalók vannak jelen a válaszadó munkáltatójánál, vagy vállalkozásában. A kérdőívben felsorolt válaszokból többet is lehetséges volt kiválasztani. A 8. ábra a választható kérdésekre adott válaszok számát mutatja. Több válasz is lehetséges volt.

Munkavállalók a munkáltatónál/vállalkozásban

(többválasztós, említések száma)



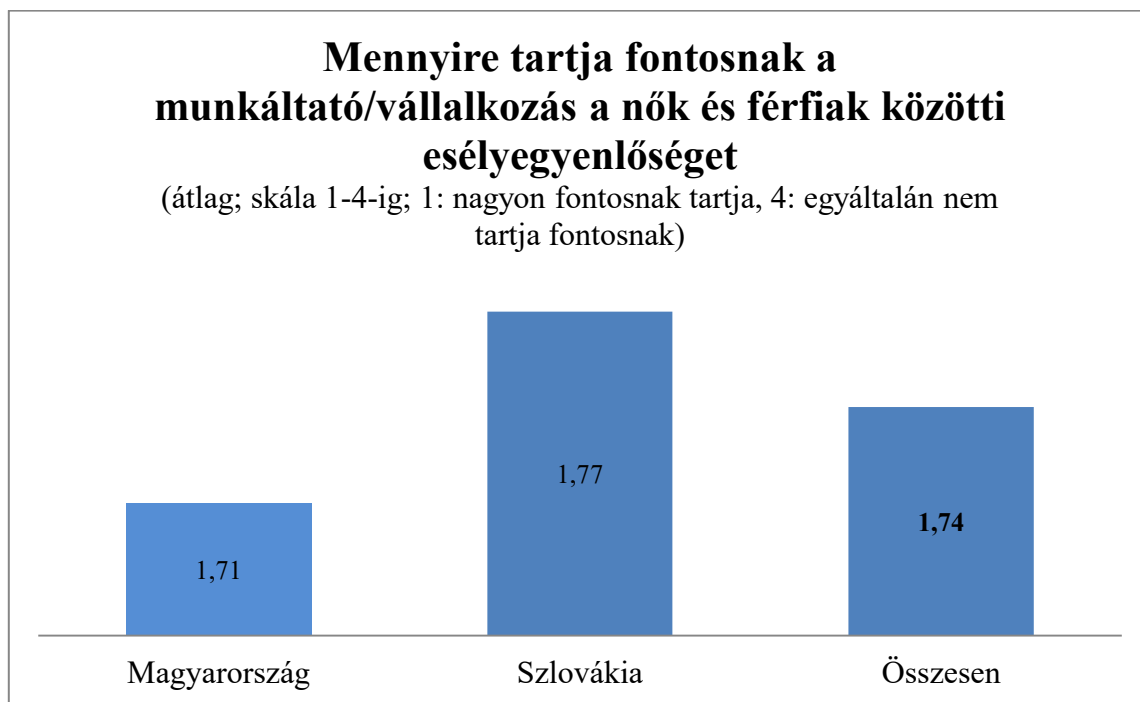
8. ábra: A munkaadónál jelenlévő hátrányos helyzetű munkavállalók (N=200)

A kérdezettek munkahelyein legtöbbször kerültek említésre a 45 év fölöttiek (161 említés) illetve 55 év felettek (111 említés), a nők (157 említés), a kisgyermekes anyák (110 említés) és a 25 év alatti munkavállalók (99 említés) csoportja. Legritkábban a fogyatékkal élőket, a tartósan beteg hozzátartozót ápolókat, a más szexuális orientációjúakat és a menekülteket említették, mint a munkáltatónál jelenlévő munkavállalókat.

Magyarországon a válaszadók többször említették, hogy a munkavállalók között jelen vannak gyermekeket egyedül nevelők, a kettőnél több 14 év alatti gyermeket nevelők, a

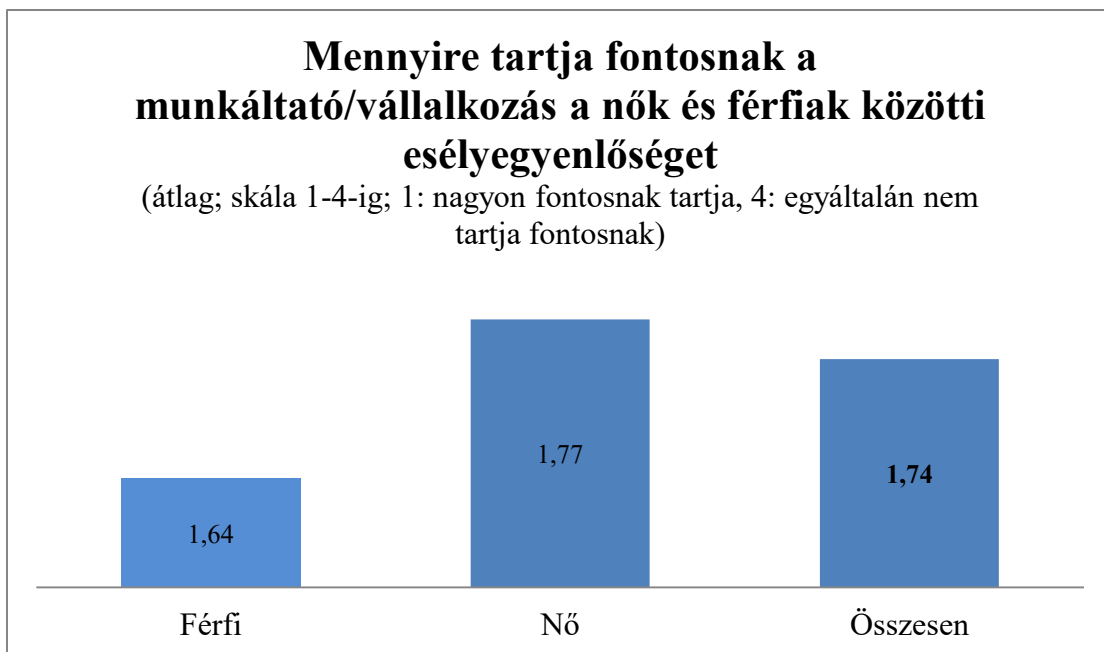
kisgyermekes apák, a nagycsaládos (három vagy több gyermekkel rendelkező) anyák és apák, mint Szlovákiában. Az „egyéb” kategóriában megnevezett munkavállaló csoportok: férfiak, fogyatékkal élők, hajléktalanok, hátrányos helyzetűek, kettőnél több 14 év alatti gyermeket nevelők, Közfoglalkoztatottak.

Általános kérdést intéztük a kérdezettekhez arról, hogy mennyire tartja fontosnak a munkáltatója a nők és férfiak közötti esélyegyenlőséget. A válaszadóknak osztályozniuk kellett a munkáltatónak ezt az attitűdjét 1-től 4-ig, ahol a kisebb osztályzat a jobb osztályzat. A válaszadásokat megnéztük a nő és férfi válaszadók szerint is.



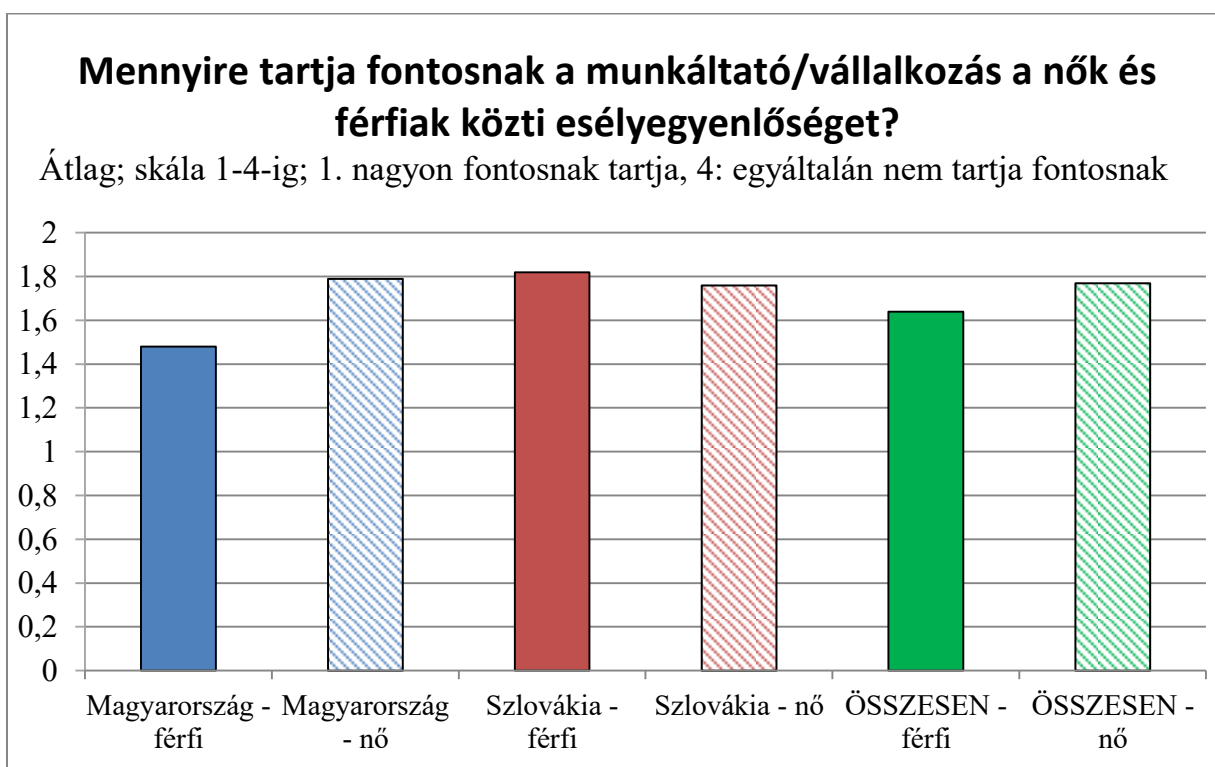
9. ábra: Mennyire tartja fontosnak a munkáltatója a nők és férfiak közötti esélyegyenlőséget? (Országok szerinti bontás, N=200)

Ha a két ország válaszait szeretnénk összehasonlítani, akkor láthatjuk, hogy az átlag alapján készített 9. számú ábra szerint Magyarországon valamivel fontosabbnak tartják a nők és férfiak közti esélyegyenlőséget - a munkáltatók a kérdezettek tolmácsolása szerint -, mint Szlovákiában.



10. ábra: Mennyire tartja fontosnak a munkáltatója a nők és férfiak közötti esélyegyenlőséget? (Nemek szerinti bontás, N=200)

Nemek szerinti bontásban is megnéztük a válaszokat (10. számú ábra), és ennek tanulsága, hogy a férfiak közül valamivel többen válaszolták, hogy a munkáltatójuk fontosnak tartja a nők és férfiak közötti esélyegyenlőség kérdését. Eszerint a férfiak pozitívabbnak ítélik meg munkáltatójuk esélyegyenlőséggel kapcsolatos attitűdjét, mint a nők.

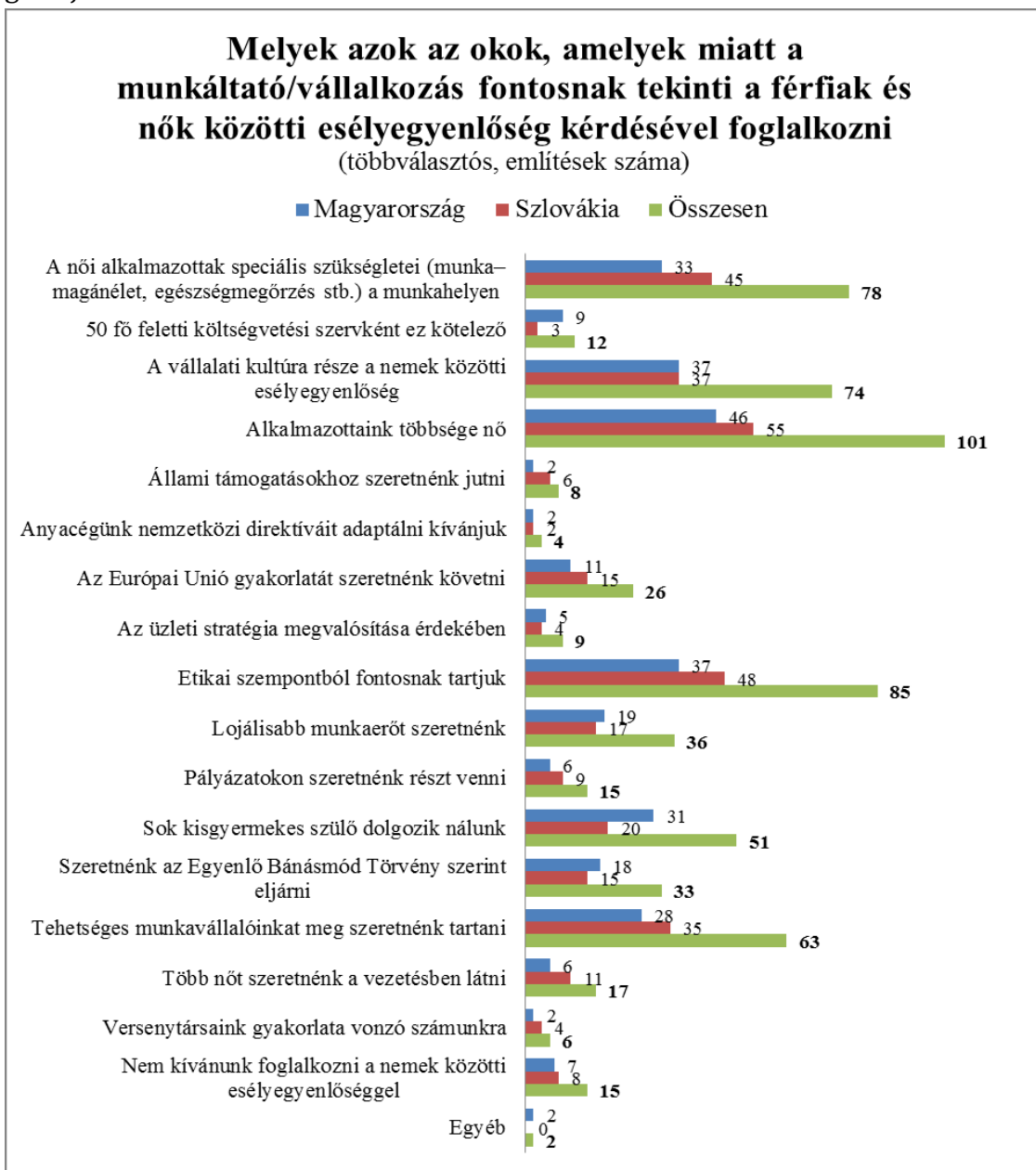


11. ábra: Mennyire tartja fontosnak a munkáltató/vállalkozás a nők és férfiak közti esélyegyenlőséget? (Országok és nemek szerinti bontás, N=200)

Az esélyegyenlőség munkahelyi megítélése országonként és nemenként nem mutat jelentős különbségeket: a szlovákiai férfiak, valamint a két ország női válaszadóitól kapott 1,76 és 1,82 közötti átlagértékek azt támasztják alá, hogy a megkérdezettek munkahelyei, vállalkozásai fontosnak tartják a nemi esélyegyenlőséget.

Bár az alacsony elemszám (N=25) miatt nehéz alátámasztott következtetéseket levonni, az mindenesetre figyelemre méltó, hogy a megkérdezett magyarországi férfiak különösen fontosnak tartják a nemi esélyegyenlőséget, az 1,48-as átlag erre utal.

Megkérdeztük az okokat is, amelyek miatt a kérdezett munkáltatója fontosnak tekinti a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség kérdésével foglalkozni. A megadott válaszlehetőségek közül lehetett több választ is választani. A 12. ábrán látható a válaszok diagramja.



12. ábra: Okok, amelyek miatt a kérdezett munkáltatója fontosnak tekinti a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség kérdésével foglalkozni (N=200)

Az esélyegyenlőségi kérdés fontosságának leggyakoribb okai, hogy a munkahelyen dolgozók többsége nő, illetve etikai megfontolásokat alkalmaznak a munkahelyen, valamint az, hogy tekintettel vannak a női munkavállalók speciális szükségleteire, valamint a vállalati kultúra része az esélyegyenlőség kérdése. Legkevésbé játszik szerepet az esélyegyenlőségi kérdés fontosságában az állami támogatás elnyerése, a nemzetközi direktívák, az üzleti stratégia, vagy a versenytársak ilyen gyakorlata. Szlovákiában az okok között többen említették a következőket: a női alkalmazottak speciális szükségletei (munka–magánélet, családi szerepek, egészségmegőrzés stb.) a munkahelyen, az alkalmazottak többsége nő, etikai szempontból fontosnak tartják, több nőt szeretnének a vezetésben látni.

Talán ennek a kérdésnek az esetében fontos megemlíteni az egyéb válaszokat, amelyeket szabadon fogalmaztak meg, és így hangzanak:

„Amennyiben a család anyagi lehetőségei nem követelik meg, a nő maradjon inkább háztartásbeli (fiatal nő válasza)”.

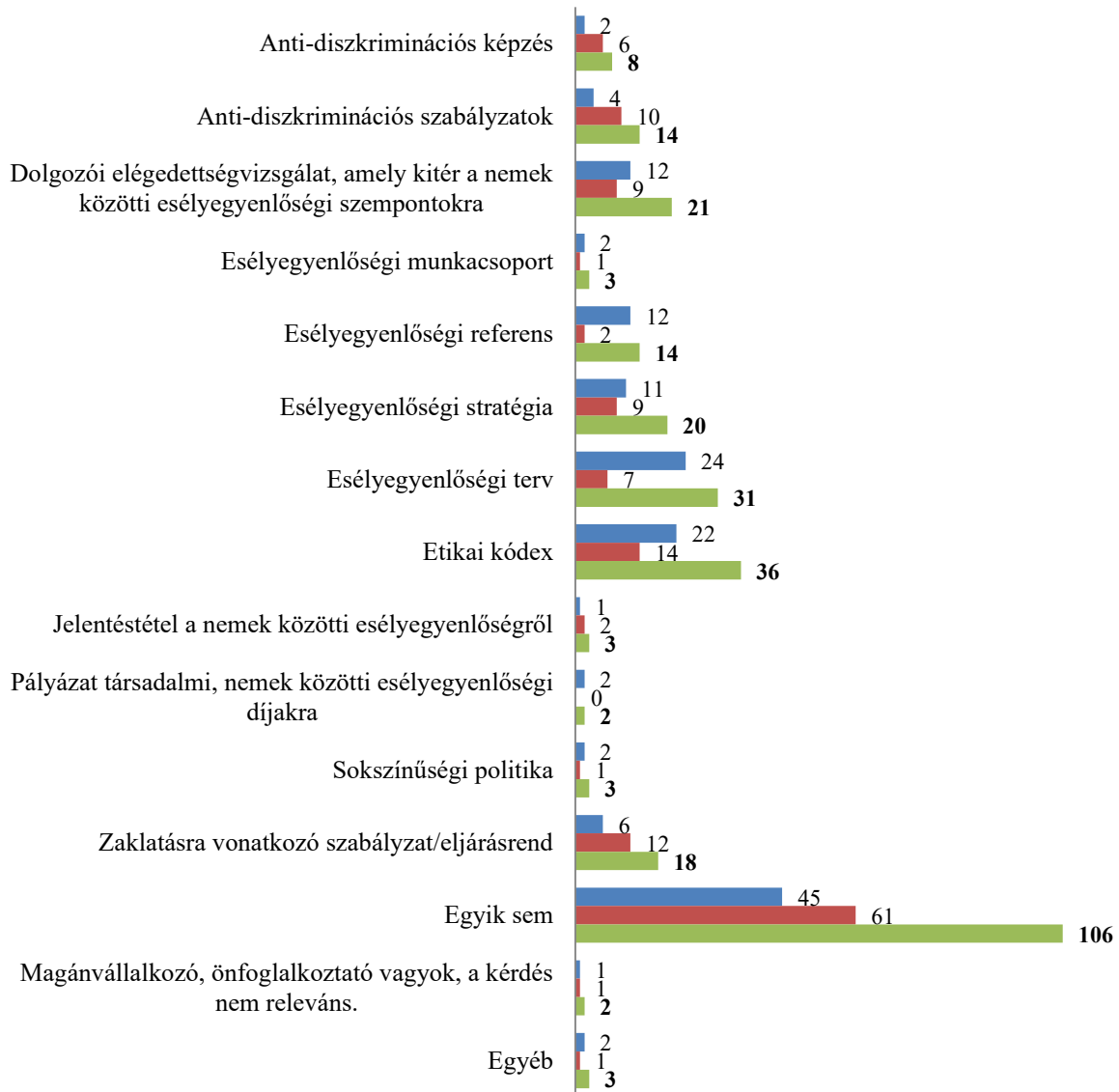
„Nálunk esélyegyenlőség van, ezért nem kell ezzel külön foglalkozni (középkorú férfi válasza).”

Adatgyűjtésünk kitért arra is, hogy felmérje, alkalmaz-e a munkáltató olyan eljárásmodokat, amelyek az esélyegyenlőséget elősegítik. A megadott válaszlehetőségek közül többet is lehetett létezőként jelölni.

Van-e/vannak-e a munkáltatónál/vállalkozásnál...

(többválasztós, említések száma)

■ Magyarország ■ Szlovákia ■ Összesen



13. ábra: Az esélyegyenlőséget elősegítő eljárás módok (N=200)

A 13. ábra szemlélteti, hogy munkáltatók fele nem rendelkezik semmilyen esélyegyenlőséget elősegítő eljárásmóddal. Azok között, akik rendelkeznek ilyennel, legtöbbször az etikai kódexet (36 említés), és az esélyegyenlőségi tervet (31) említették. Magyarországon többen említették az esélyegyenlőségi referens, -terv és az etikai kódex meglétét, mint Szlovákiában.

Említett egyéb válaszok:

„Érzékenyítő programok, Felelős foglalkoztató vagyok”.

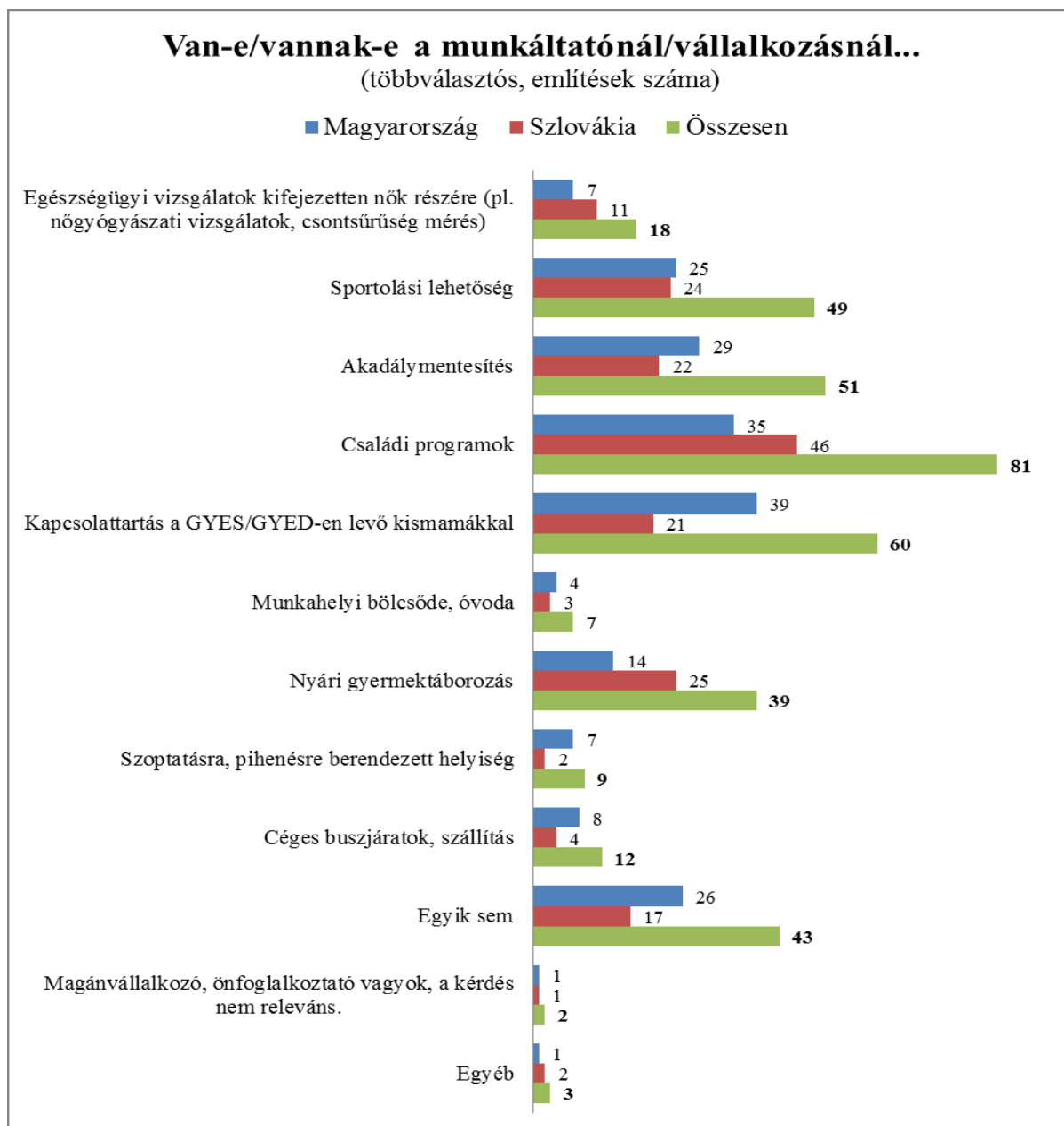
Feltérképeztük, hogy a válaszadók között léteznek-e a munkáltató által adott juttatások, amelyek hatnak az esélyegyenlőségre. A megadott válaszlehetőségek közül többet is lehetett létezőként jelölni. A 14. ábra mutatja, hogy az ilyenfajta juttatásokat már nagyobb számban említették a válaszadók, mint az eljárásmodokat. A munkáltató által kifejezetten nők részére nyújtott egészségügyi vizsgálatokat mindösszesen 18-an említették, 11 Szlovákiából, 7-en Magyarországról.

Ennél több a sportolási lehetőség említése, majdnem a válaszadók negyede (49 eset), amely közel egyenlő arányban oszlik el a két országban. Az akadálymentesítésnél hasonló a megoszlás, mint a spotlehetőségek esetében. Családi programok 81 esetben kerültek említésre, Szlovákia ebben megelőzi Magyarországot, ahol 46 munkáltatónál rendeznek ilyen, míg hazánkban 35 esetben említették. A kapcsolattartásnak a GYES-en, GYED-en lévő kismamákkal Magyarországnak munkáltatóinak van nagyobb gyakorlata a kérdezettek közül, 39 esetben említették, míg Szlovákiában 21 esetben. Munkahelyi bölcsőde vagy óvoda csak nagyon kevés, 7 esetben fordult elő, ebből 4 Magyarországon és 3 Szlovákiában.

Magyarozatként annyit lehet hozzáfűzni ehhez az alacsony előfordulási számhoz, hogy magyarországi interjúkészítés során hangzott el, hogy egy vidéki környezetben lévő vállalatnak jobban megéri a helyi óvodák, bölcsődék kapacitását segíteni növelni, mint saját gyermekóvó intézményt működtetni. Ez előnyösebb a szülők szempontjából is, mert ha a lakóhelyhez van közelebb az intézmény, akkor könnyebben be tud segíteni más családtag a gyermek kísérésébe. Gyermekes nyári táborozásának gyakorlatát 39 esetben, nagyrészt Szlovákiában (25), kevesebb számban (14) Magyarországon. Szoptatásra, pihenésre alkalmas helyiség Magyarországon 7, Szlovákiában 2 esetben volt.

A munkavállalók bejárását segítő céges busz járatról Magyarországon 8, Szlovákiában 5 esetben számoltak be. A válaszadók kevesebb, mint ötöde, (43), említették azokat a munkahelyeket, ahol egyik felsorolt juttatás, szolgáltatás sem fordult elő. Magyarországon 26, Szlovákiában 17 ilyen volt.

A legtöbb esetben tehát a magyarországi helyzet – a felsorolt szempontok alapján – kedvezőbbnek tűnik, mint a szlovákiai. Ugyanakkor nem szabad figyelmen kívül hagyni, hogy a magyarországi megkérdezettek nagyobb arányban dolgoznak nagyvállalkozásnál, ahol hatékonyabban meg tudják szervezni az esélyegyenlőséget javító juttatásokat (pl. céges buszjárat, gyermek táboroztatás, munkahelyi bölcsőde/óvoda). Tehát ez esetben nem az országok közötti különbségekről van szó, hanem a nagyvállalkozások nagyobb lehetőségeiről.

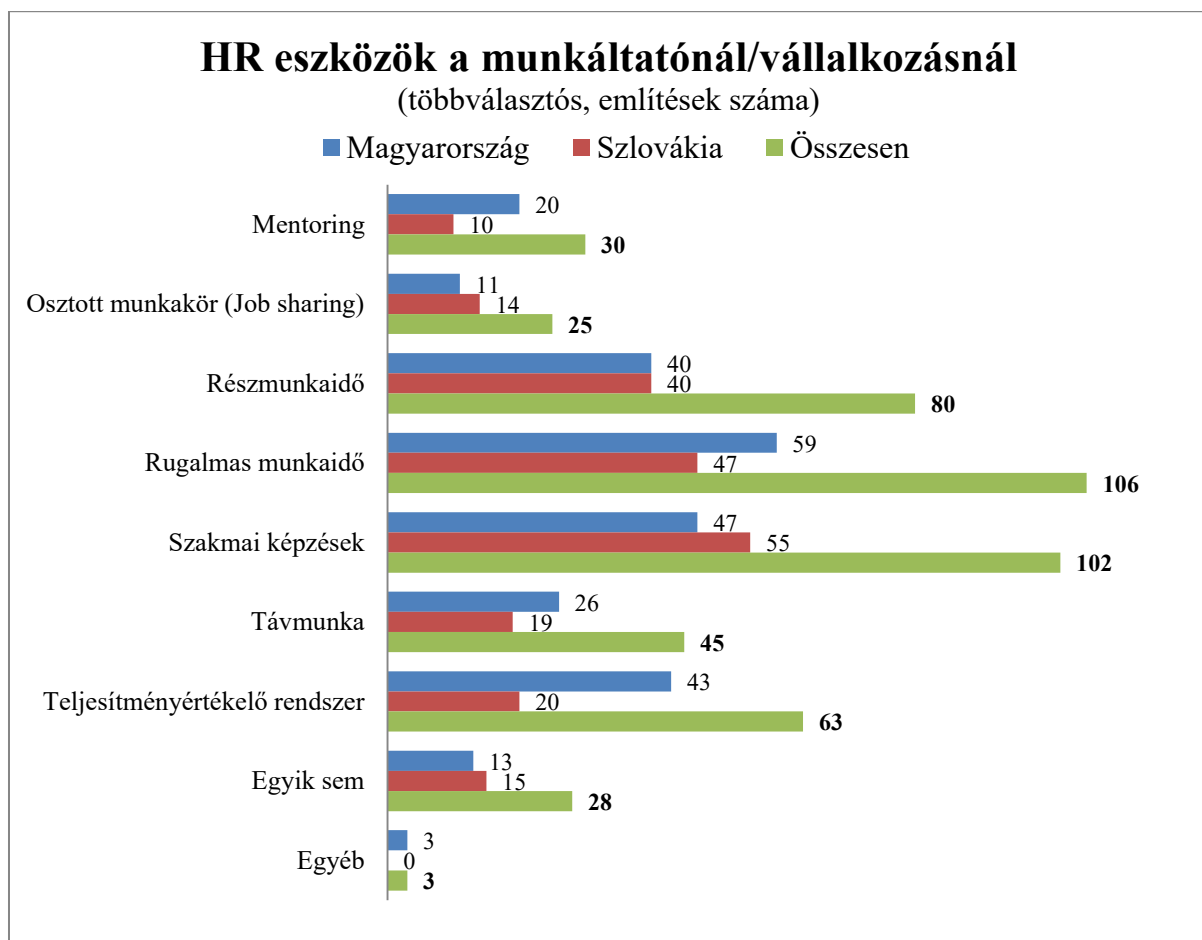


14. ábra: Az esélyegyenlőséget elősegítő juttatások, szolgáltatások (N=200)

Megvizsgáltuk, hogy milyen eszközök fordulnak elő a válaszadók munkáltatóinál, amelyek könnyebbé teszik a főleg a családban élő, gyermekeket nevelő, időseket gondozó munkavállalók munka és magánélet közötti egyensúlyának megteremtését, valamint a munkavállaló lépést tartását az elvárásokkal a munkahelyen olyan helyzetben is, amikor a családi munkamegosztásban is nagy szerepet kell vállalnia. Tudva, hogy a családi munkamegosztásban elméletileg mindkét nem képviselőire hárulhatnak ilyen feladatok, ám nehezen felülírható hagyományok okán ezek mégis az esetek többségében női feladatok maradnak.

A válaszadók megjelölhettek egyszerre több eszközt. A 15. ábra tanulságai szerint a mentoring, ami segíthet a szakmai és személyes tanulásban és fejlődésben,

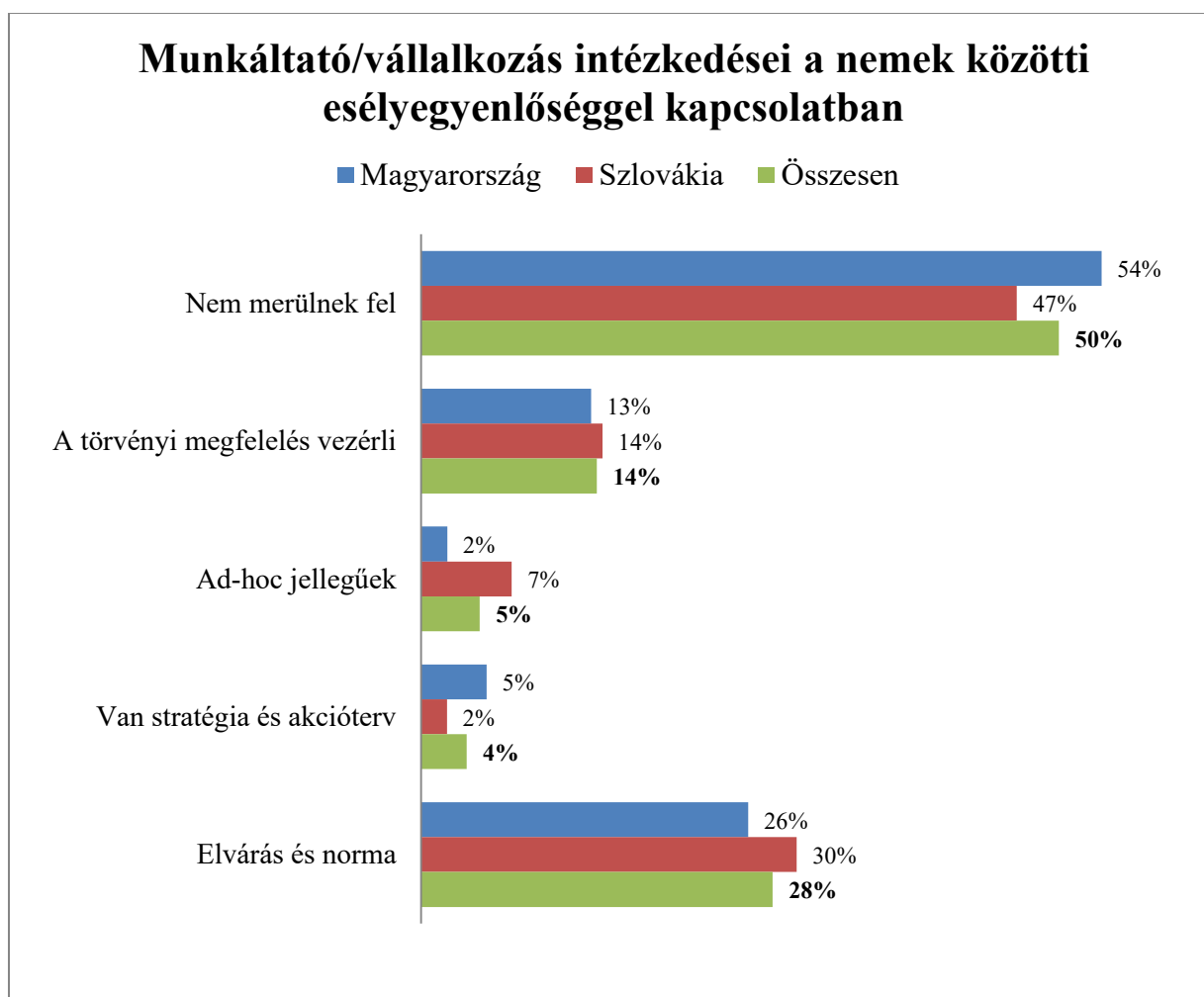
Magyarországon 20, Szlovákiában csak 10 esetben került említésre. E különbség oka lehet ismételten, hogy az adatfelvétel földrajzilag a szlovákiai vidékies környezetben, míg Magyarországon elsősorban az ipari környezetben történt. Az osztott munkakör lényege, hogy egy teljes munkaidős állást tölt be két személy, ők ketten, közösen vállalnak felelősséget a munka elvégzésért, és megosztják a munkaköri feladatokat. Ilyen formáról 11 magyarországi, és 14 szlovákiai esetben számoltak be. A részmunkaidő ezzel szemben bevett munkaszervezési forma, 40 szlovákiai és ugyanennyi magyarországi válaszadó említette. A rugalmas munkaidő is hasonló, a válaszadók több mint fele által említett gyakorlat, 59 magyarországi, 47 szlovákiai válaszadó számolt be ennek alkalmazásáról. A szakmai képzésekről tett említések szintén a válaszadók több mint fele által említett gyakorlat, 47 magyarországi, és kicsit több, 55 szlovákiai említette. A távmunka csak kissé marad el az előbbi rugalmas eszközök említési gyakoriságától, csaknem a válaszadók negyede számolt be erről, Magyarországon 26, Szlovákiában pedig 19 esetben. Teljesítményértékelő rendszer Magyarországon 43, Szlovákiában csak 20 esetben fordult elő. Viszonylag csekély számú esetben nem volt semmilyen eszköz a felsoroltak közül a munkáltató eszköztárában, Magyarországon 13, Szlovákiában 15 esetben. Az egyéb válaszok között említették még ennél a kérdésnél az egyszerűsített foglalkoztatást, a munkaidőkeretben történő foglalkoztatást, és a nem hivatalos, nem szervezett, "szemet hunyós" megoldásokat.



15. ábra: A munkaadónál alkalmazott HR eszközök (N=200)

Vélemények a női esélyegyenlőségről és a nemek közötti egyenlőségről

A továbbiakban a munkáltatónál a nemek közötti esélyegyenlőséggel kapcsolatos intézkedések jellemzőire voltunk kíváncsiak. A válaszadók fele szerint ilyen intézkedés nem merült fel, ez országok szerinti bontásban: Magyarországon 54, Szlovákiában 47%-ot jelent. Magyarországon 13, Szlovákiában 14%-ban válaszolták azt, hogy a törvényi előírás vezérli az ilyen intézkedéseket (16. ábra).



16. ábra: A nemek közötti esélyegyenlőséggel kapcsolatos intézkedések jellemzői (N=200)

A válaszok alapján a munkaadók 50%-ánál volt szükség a nemek közötti esélyegyenlőséggel kapcsolatos intézkedésekre. Magyarországon 2%, Szlovákiában 7% szerint az ilyen intézkedések ad-hoc jellegűek, Magyarországon 5%, Szlovákiában 2% válasza szerint van erre stratégia és akcióterv az intézkedésre. Magyarországon 26%, Szlovákiában pedig kicsivel még több, 30% szerint elvárás és norma az esélyegyenlőség

elősegítésének kérdése. A következőkben egy szubjektív, a közérzetre vonatkozó kérdéssel is mértük a nemek közötti esélyegyenlőséget. A kérdés a következőképpen hangzott: „Az Ön munkáltatójánál mely állítás a legjellemzőbb?”



17. ábra: A munkahelyre legjellemzőbb állítás országok szerint (N=200)

A 17. számú ábrán jól kirajzolódik, hogy a szubjektív beszámoló szerint a kérdezettek háromnegyede azt válaszolta, hogy mindkét nem egyaránt jól érzi magát a munkahelyen. Az országok szerinti bontás sem mutat számottevő eltérést. A válaszadók tizede szerint a saját munkahelyén a férfiak érzik magukat jobban. Kevésbé kevesebb, a két országban együtt 8% szerint a nők érzik magukat jobban. Ahol egyik nem sem érzi jól magát, az összesen 7% volt, és az országok szerinti bontás nem mutat számottevő különbségeket.



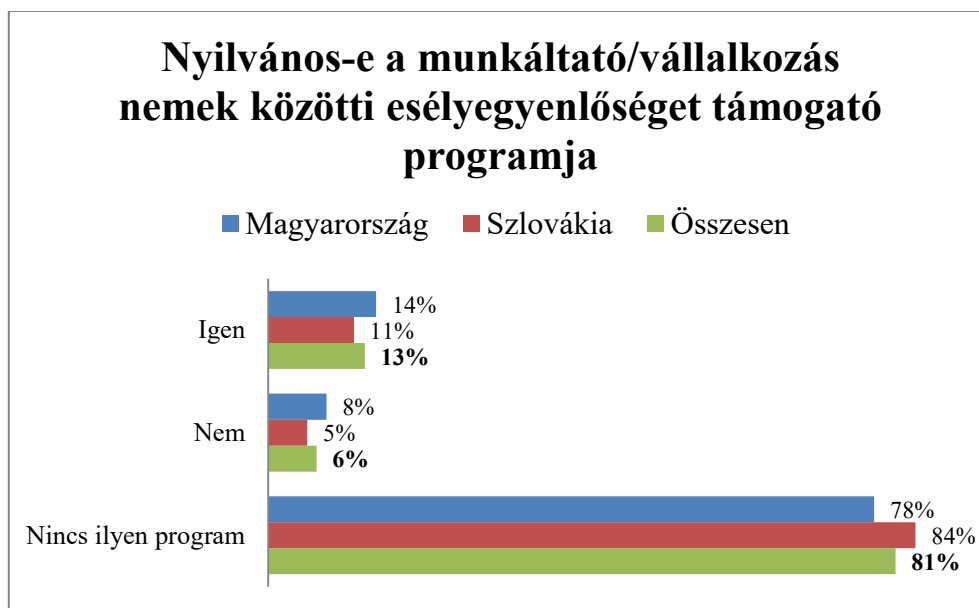
18. ábra: A munkahelyre legjellemzőbb állítás nemek szerint (N=200)

A 18. számú ábra pedig azt mutatja, hogy a válaszok nemek szerinti bontása semmilyen eltérést nem eredményez a válaszok megoszlása tekintetében. Másképpen, nincs különbség abban, hogy egy nő vagy egy férfi ítél egy munkahelyet kedvezőnek vagy kedvezőtlen légkörűnek.

A 17. és 18. sz. ábra alapján a válaszok arra engednek következtetni, hogy nem az határozza meg, hogy valaki jól érzi magát a munkahelyén, hogy melyik nemhez tartozik, és ez Magyarországra és Szlovákiára gyakorlatilag egyformán jellemző.

A nemek közötti egyenlőség biztosítása a gyakorlatban

A kérdőív kérdései között szerepelt az a kérdés, hogy nyilvános-e, azaz elérhető-e külön kérés nélkül, pl. HR osztályon, intraneten a kérdezett munkáltatójánál a nemek közötti esélyegyenlőséget támogató programjuk. A program létezése egy első lépés az esélyegyenlőség megteremtésében, egy komolyabb szándékot jelez, ha ez nyilvános is. A válaszokból az látható, hogy e komoly szándék még várat magára.



19. ábra: Létezik-e, nyilvános-e a munkáltatónál a nemek közötti esélyegyenlőséget támogató program? (N=200)

A 19. ábrán látható, hogy a munkaadók 81%-a nem is rendelkezik a nemek közötti esélyegyenlőséget támogató programmal, ebben az országok között nincs nagy eltérés. Program szinten csak mintegy a válaszadók munkáltatóinak ötödrésznél létezik az esélyegyenlőség kérdése.

A kérdések között szerepelt, hogy előfordult-e a kérdezett munkáltatójánál valaha nemi diszkriminációval kapcsolatos munkaügyi eljárás vagy per.



20. ábra: A kérdezett munkáltatójánál nemi diszkriminációval kapcsolatos munkaügyi eljárás vagy per előfordulása (N=200)

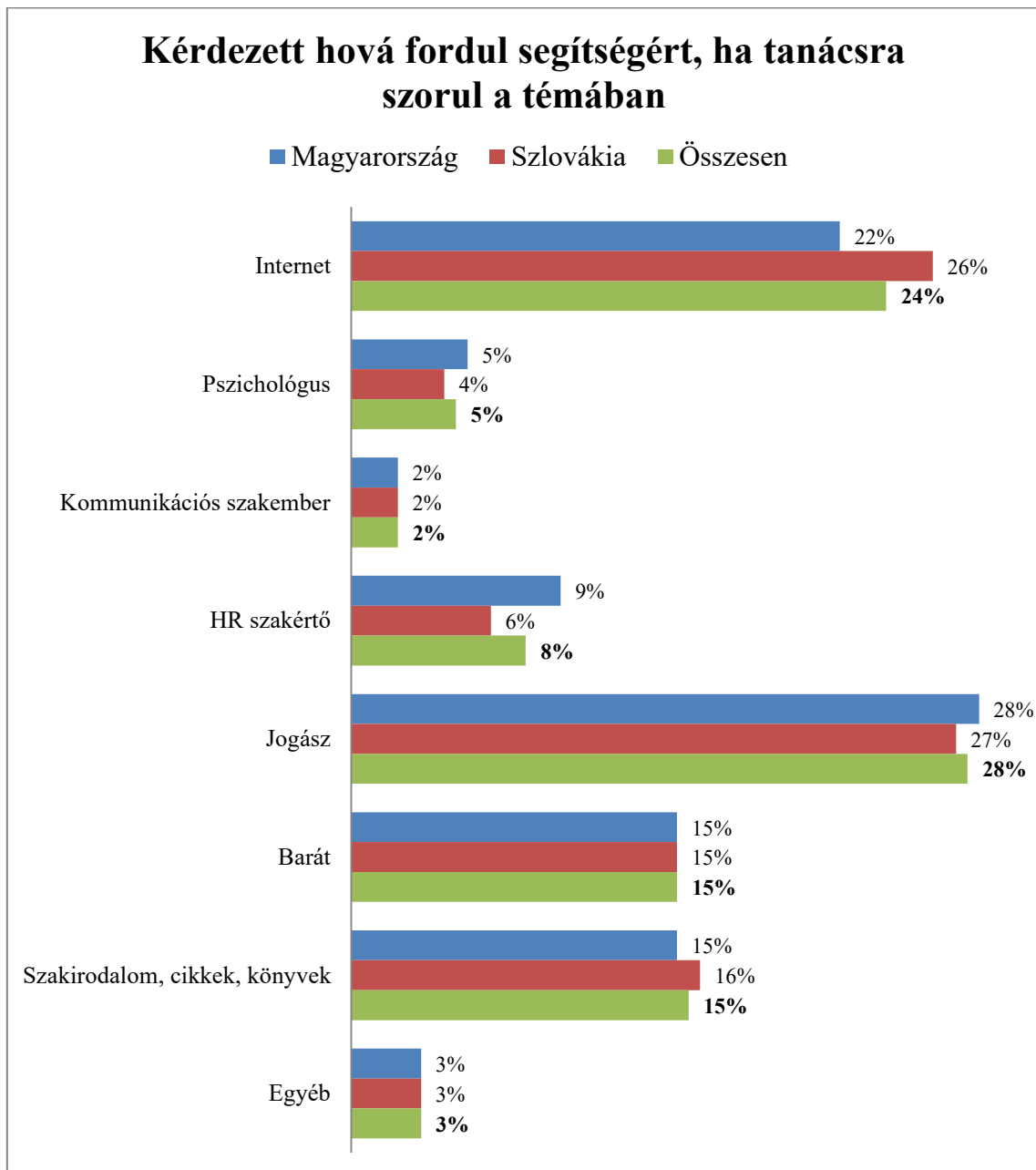
A 20. számú ábrán látható, hogy a válaszadók túlnyomó többségének tudomása szerint munkahelyükön nem fordult elő nemi diszkriminációval kapcsolatos munkaügyi eljárás vagy per.

Az előző kérdéshez kapcsolódóan arra is kértük a válaszadót, noha kevesen rendelkeztek ilyen tapasztalatokkal, hogy írja le, milyen gyakorlatot, belső döntési mechanizmust (kivizsgálás, fegyelmi eljárás, békéltetési eljárás) alkalmaznak, illetve kívánnak alkalmazni arra az esetre, ha valamelyik alkalmazottjuk azt állítja, hogy munkája során nemi alapú diszkrimináció érte.



21. ábra: A munkaadók nemi diszkrimináció esetén alkalmazandó gyakorlata (N=200)

A 21. ábra szemlélteti, hogy a munkaadók nemi diszkrimináció esetén alkalmazandó gyakorlata leginkább az alapos kivizsgálásra és a békéltetési eljárásra és a fegyelmi bizottságra terjed ki. Szembetűnő ezek közül is a legtöbbet emlegetett kivizsgálás. Az adatok két dologra engednek következtetni. Az egyik, hogy a nemi diszkrimináció valószínűleg nehezen azonosítható, nehezen tudatosítható, kerülendő téma munkaadó-munkavállalói környezetben. A másik, hogy ha tudatosan is az elszenvedőjében, nincs abban támogatva, hogy orvoslátot, jogorvoslátot kapjon.



22. ábra: Hová fordul segítségért nemi diszkrimináció esetén? (N=200)

A nemi diszkrimináció témájához kapcsolódó további kérdés volt, hogy a kérdezett hová fordul segítségért, ha tanácsra szorul a témában. A megadott válaszok közül lehetett

választani. A 22. ábrán látható, hogy nem egészen a válaszok egyharmada, összesen 28%-a jogászhoz fordulna segítségért, ám a válaszadók csaknem negyede az internetet hívná segítségül, ahol nem kell felvállalni személyesen a sértettséget, ám nem is a leghitelesebb és legcélravezetőbb megoldást nyújtaná. Baráthoz, vagy a szakirodalomhoz a kérdezettek 15-15%-a fordulna segítségért. 8% a HR szakértőt, 5% pszichológust, 2% kommunikációs szakembert választaná a segítségkéréshez. Az egyéb válaszok között említettek: Egyenlő Bánásmód Hatóság, Esélyegyenlőségi Hivatal, Felettes, és Jogsegély szolgálat. A két országban a megoszlás ennek a kérdésnek az esetében szinte teljesen megegyező, maximum 1-2 százalékos eltérést mutat.

A válaszadók többsége a munkavállalón kívül eső segítségért fordulna, a konfrontációt elkerülve azzal, akitől a sérelmet elszenvedte. A „sértett” általában alárendelt, kiszolgáltatott helyzetben van a „vádlotthoz” képest a szóban forgó diszkriminációs ügyekben. Ez a felderítéseknek és a jogorvoslatoknak az akadálya.

Vezetői attitűdök és a nemek közötti egyenlőség

Egy adott munkáltató esetében a döntéshozók hozzáállásán sok múlik a nemek közötti esélyegyenlőséget illetően. Ezért a kérdőív annak megítélésére is kitér, hogy milyen a szervezet döntéshozóinak attitűdje e tekintetben.



23. ábra: A döntéshozók hozzáállása a nemek közötti esélyegyenlőség elősegítéséhez (N=200)

A 23. számú ábrán látható, hogy a munkaadók döntéshozói közel kétharmada, 58%-a egyértelműen támogatja a nemek közötti esélyegyenlőséget. Magas azok aránya, csaknem egyharmad, akik egyértelműen kimondják, hogy a munkáltatók döntéshozói nem foglalkoznak a kérdéssel. A válaszadók közel tizede állítja, hogy az illetékes döntéshozók részleges tudással rendelkeznek a kérdéstről, és 3% állítja, hogy ellenállóak a témával kapcsolatban.

Egyik válaszadó (magyarországi nő) saját megfogalmazása szerint: „a kérdés fel sem merül”.

A kérdőív itt következő kérdéseivel a szándékunk a jó női és a jó férfi vezetők jellegzetes tulajdonságainak kutatása volt, bár a válaszokból inkább sztereotípnak tűnő tulajdonságok kerültek említésre.

A kérdezettnek három jelzővel kellett megfogalmaznia saját szavaival, milyen egy jó női és férfi vezető.



24. ábra: A jó női vezető tulajdonságai az összes válaszadó szerint (N=200)

A 24. ábra szemlélteti a jó női vezető saját szavakkal leírt ideális tulajdonságait. Ha az összes válaszadót együtt néztük, akkor elsősorban az empatikus, másodsorban a határozott, harmadsorban a felkészült jelzőket kapcsolták a jó női vezetőhöz.



25. ábra: A jó női vezető tulajdonságai a férfi válaszadók szerint (N=51)

A 25. számú ábrán látható, hogy amikor csak a férfi válaszadókat néztük, válaszaiban a határozott jelző szerepelt első helyen, és azt a felkészült követte az említések gyakoriságában.



26. ábra: A jó női vezető tulajdonságai a nő válaszadók szerint (N=149)

A 26. ábra mutatja, hogy a női válaszadók elvárása szerint is a határozottság szerepel az említések között első helyen, aztán ezt az empatikus követi az ideális tulajdonságok között.

Ezek után arra kértük a válaszadókat, hogy fogalmazzák meg ugyanígy a jó férfi vezető tulajdonságait.



27. ábra: A jó férfi vezető tulajdonságai az összes válaszadó szerint (N=200)

A 27. ábra szerint a férfi vezetővel kapcsolatban a határozott, empatikus, felkészült jelzők kerültek említésre, a sorrend a gyakoriságot jelöli.



28. ábra: A jó férfi vezető tulajdonságai a férfi válaszadók szerint (N=51)

A 28. ábrán láthatjuk, hogy ha csak a férfiak válaszait néztük, ők a határozottságot említették legtöbb esetben, a felkészültség a második leggyakrabban említett tulajdonság volt egy jó vezetővel összefüggésben.



29. ábra: A jó férfi vezető tulajdonságai a nő válaszadók szerint (N=149)

A 29. számú ábrán látható, hogy egy férfi vezetőtől a nők határozottságot várnak el elsősorban, és másodsorban legyen empatikus.

Arra is megkértük a válaszadókat, hogy hasonlóan az előzőekhez, jellemezzék a rossz női vezetőt és a rossz férfi vezetőt.



30. ábra: A rossz női vezető tulajdonságai az összes válaszadó szerint (N=200)

A 30. ábra szemlélteti, hogy a rossz női vezető tulajdonságaiként elsősorban a határozatlanságot, másodsorban a részrehajlást, harmadsorban a hangulatfüggőséget említették a válaszadók, ha a teljes mintát vettük figyelembe.



31. ábra: A rossz női vezető tulajdonságai a férfi válaszadók szerint (N=51)

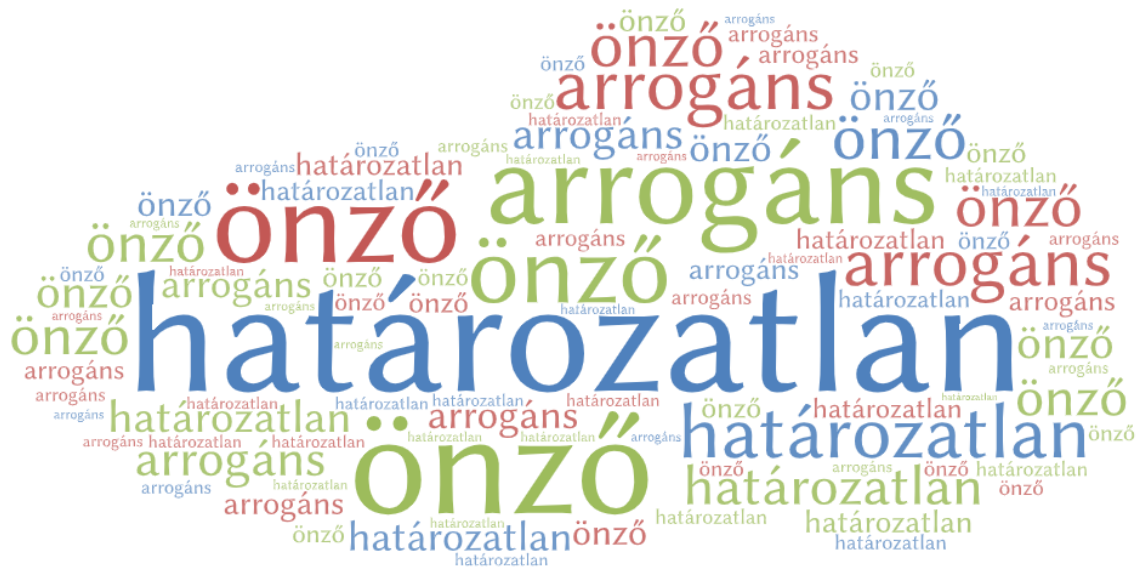
A 31. ábrán látható, hogy ha csak a férfi válaszadók véleményeit néztük, akkor a rossz női vezető legtöbbjük szerint határozatlan és labilis volt.



32. ábra: A rossz női vezető tulajdonságai a nő válaszadók szerint (N=149)

A 32. ábra pedig csak a nők véleményét tükrözi a rossz női vezetőről, amelyen látható, hogy nem különbözik a férfiak véleményétől.

Végül a válaszadókat a rossz férfi vezető jellemzésére is megkértük. A 33. számú ábrán látható az összes válaszadó jellemzése, ahol a határozatlan, arrogáns és önző jelzők fordultak elő leggyakrabban.



33. ábra: A rossz férfi vezető tulajdonságai az összes válaszadó szerint (N=200)

A 34. számú ábra szerint, ahol csak a férfi válaszadók véleményeit ábrázoltuk, elsőként ismét a határozatlanság, mint tulajdonság szerepel, ezt követi az agresszív viselkedés.



34. ábra: A rossz férfi vezető tulajdonságai a férfi válaszadók szerint (N=51)

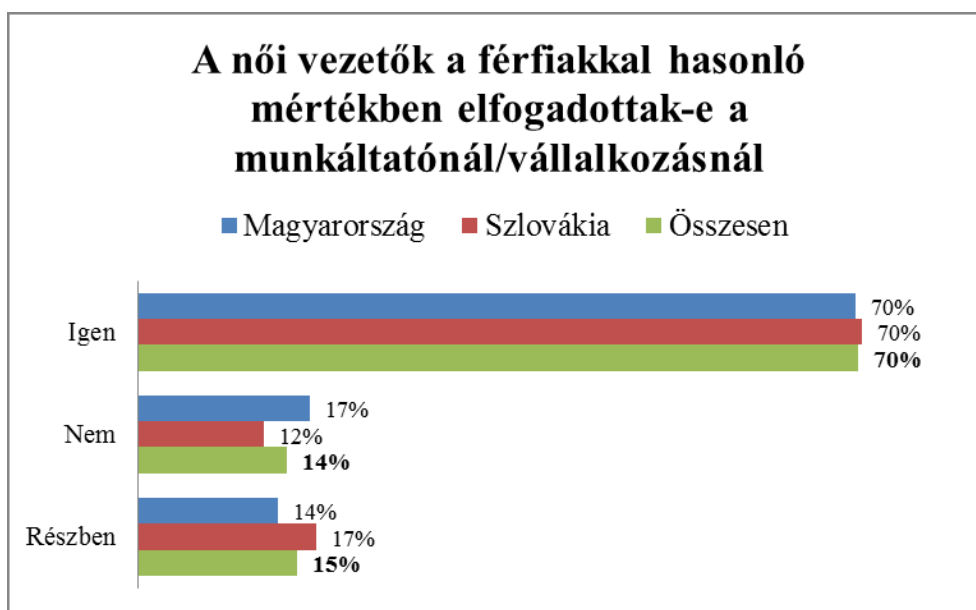


35. ábra: A rossz férfi vezető tulajdonságai a nő válaszadók szerint (N=149)

A 35. ábra szerint, a nők válaszaiból az látható, hogy ők a rossz férfi vezetőt elsősorban arrogánsnak, és másodsorban határozatlannak írják le.

Összességében a válaszokból látható, hogy a határozottságot tartják a legfontosabb vezetői tulajdonságnak a női és férfi munkavállalók egyaránt, és ezt ugyanúgy elvárják a női és a férfi főnököktől is. Ugyanakkor a nők az arrogáns férfi vezetőt nem kedvelik, valamint egy női vezetőtől empátiát vár el mindkét nem.

A következőkben arra voltunk kíváncsiak, hogy milyen mértékben elfogadottak a női vezetők a férfiakkal összevetve.



36. ábra: A női vezetők elfogadottsága a férfi vezetőkkel szemben (N=200)

A 36. ábrán látható, hogy a válaszadók közel háromnegyede szerint a női vezetőket ugyanúgy elfogadják munkahelyükön, mint férfi társaikat. Ebben a két ország válaszadóinak véleménye hajszálra megegyezik. Magyarországon 17%, Szlovákiában 12% szerint nem fogadják el ugyanúgy a női vezetőket, mint a férfiakat. A hezitálók aránya Magyarországon volt nagyobb, 14%, Szlovákiában ez 17%.

A véleményük indoklását a 37. számú ábra mutatja.



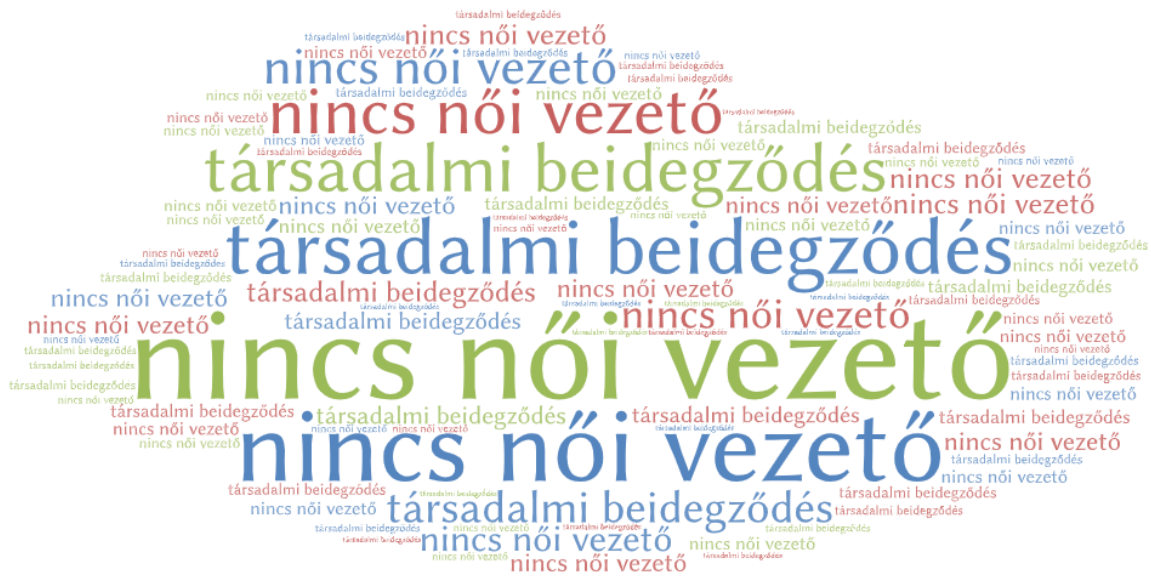
37. ábra: A női vezetők elfogadottsága a férfi vezetőkkel szemben, az igen válaszok indoklása (N=200)

A pozitív légkört tapasztalók szerint a vezetőknél a teljesítmény számít, nem pedig a nem. Továbbá úgy gondolják, hogy ahol sok a női munkavállaló, ott a női vezető elfogadottabb.



38. ábra: A női vezetők elfogadottsága a férfi vezetőkkel szemben, a részben válaszok indoklása (N=200)

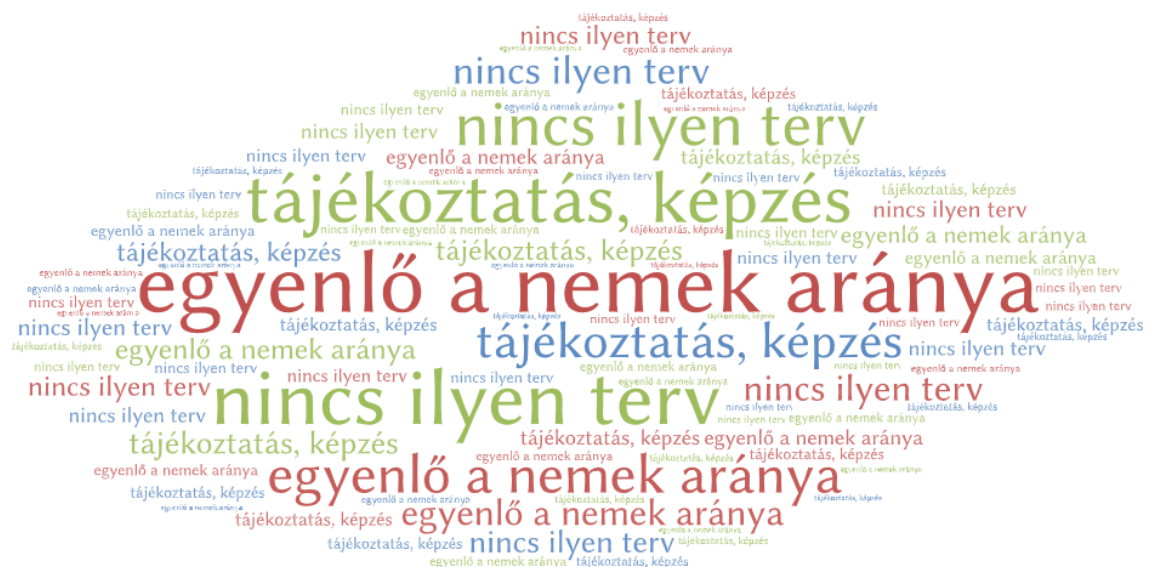
A női vezetőket részben igenlő válaszadók a társadalmi beágyazottsággal indokolták véleményüket.



39. ábra: A női vezetők elfogadottsága a férfi vezetőkkel szemben, a nem válaszok indoklása (N=200)

A 39. ábrán látható, hogy a negatív válaszok oka valószínűleg szintén a társadalmi beágyazottság, illetve a női vezető példájának hiánya. A két dolog tulajdonképpen egymásból következik.

Tervez az esélyegyenlőség javítására



40. ábra: A nők foglalkoztatásával és egyenlőségével kapcsolatos intézkedések körének bővítésének módjai (N=200)

A kérdések között a jövőbeni tervekre vonatkozóak is szerepeltek. A 40. számú ábra arra vonatkozó válaszokat szemlélteti, hogy amennyiben a kérdezett munkáltatója tervezi a

jövőben bővíteni a nők foglalkoztatásával és egyenlőségével kapcsolatos intézkedések körét, ezt konkrétan milyen módon teszi?

Látható, hogy sokak válasza szerint a munkahelyek igyekeznek egyenlő nemi arányokat teremteni. Meg kell jegyezni, hogy itt az esélyegyenlőség félreértelmezettsége sejlik a válaszok mögött, ugyanis az esélyegyenlőséget nem fedi le a nemek egyenlő aránya a munkahelyeken.

Sokan említették a munkavállalók érzékenyítését, ez megfelel a szaknyelvben használatos angol „awareness raising” kifejezésnek, ám szintén sok helyen nincs terv a nők foglalkoztatásával és egyenlőségével kapcsolatos intézkedésekre.

A munkaadók mintegy háromnegyede nem vonta be a nők foglalkoztatásával és egyenlőségével kapcsolatos intézkedések tervezésébe a munkavállalókat.

A nemek közötti egyenlőséget támogató kultúra és politika

A kérdőívvel mértük a férfiak esélyegyenlőséggel kapcsolatos attitűdjeit. A 41. számú ábra a férfiak esélyegyenlőséghez kapcsolódó attitűdjét ábrázolja. A kérdés konkrétan így hangzott: „Az Ön munkáltatójánál a férfi munkavállalók inkább támogatják, vagy inkább elutasítják a nemek közötti esélyegyenlőséget?”

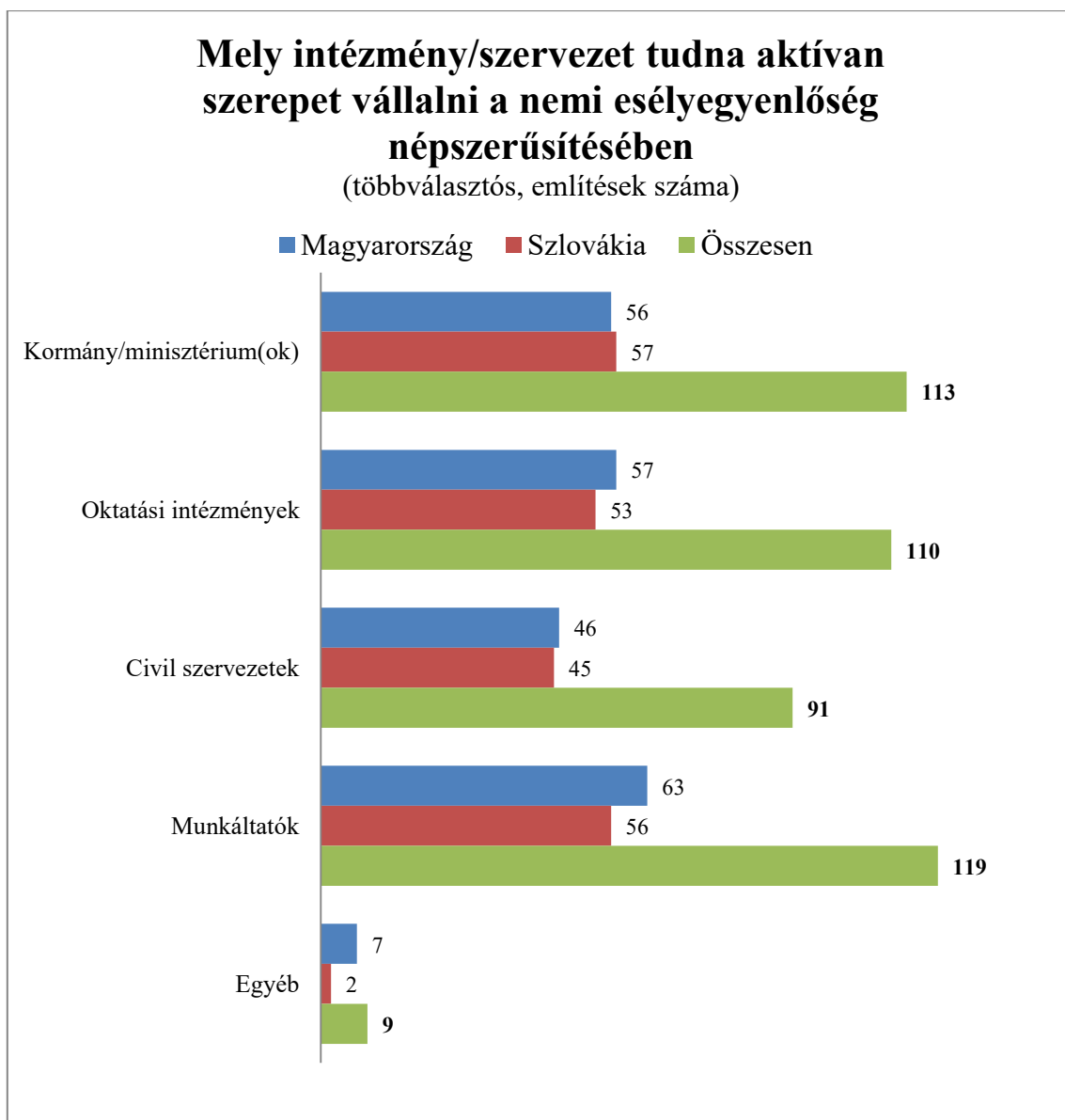


41. ábra: A férfiak esélyegyenlőséggel kapcsolatos attitűdjei a kérdezett munkáltatójánál (N=200)

A válaszadók szerint a legtöbb munkahelyen támogatóak a férfi kollégák a nemi esélyegyenlőséggel kapcsolatban. A két országban nem számottevő ez az attitűdbeli különbség.

Arról is kérdeztük a válaszadókat, hogy véleményük szerint mely intézmény vagy szervezet tudna aktívan szerepet vállalni a nemi esélyegyenlőség népszerűsítésében. A

megadott válaszok közül többet is lehetett jelölni. A 42. számú ábra az egyes intézménytípusok említéseinek számát ábrázolja. A kormányt, minisztériumokat, illetve az oktatási intézményeket a kérdezettek fele említette mindkét országban. A civil szervezeteket valamivel kevesebben említették, mint a válaszadók fele. A munkáltatók kapták a legmagasabb említésszámot, Magyarországon 63, Szlovákiában 56 esetben említették.



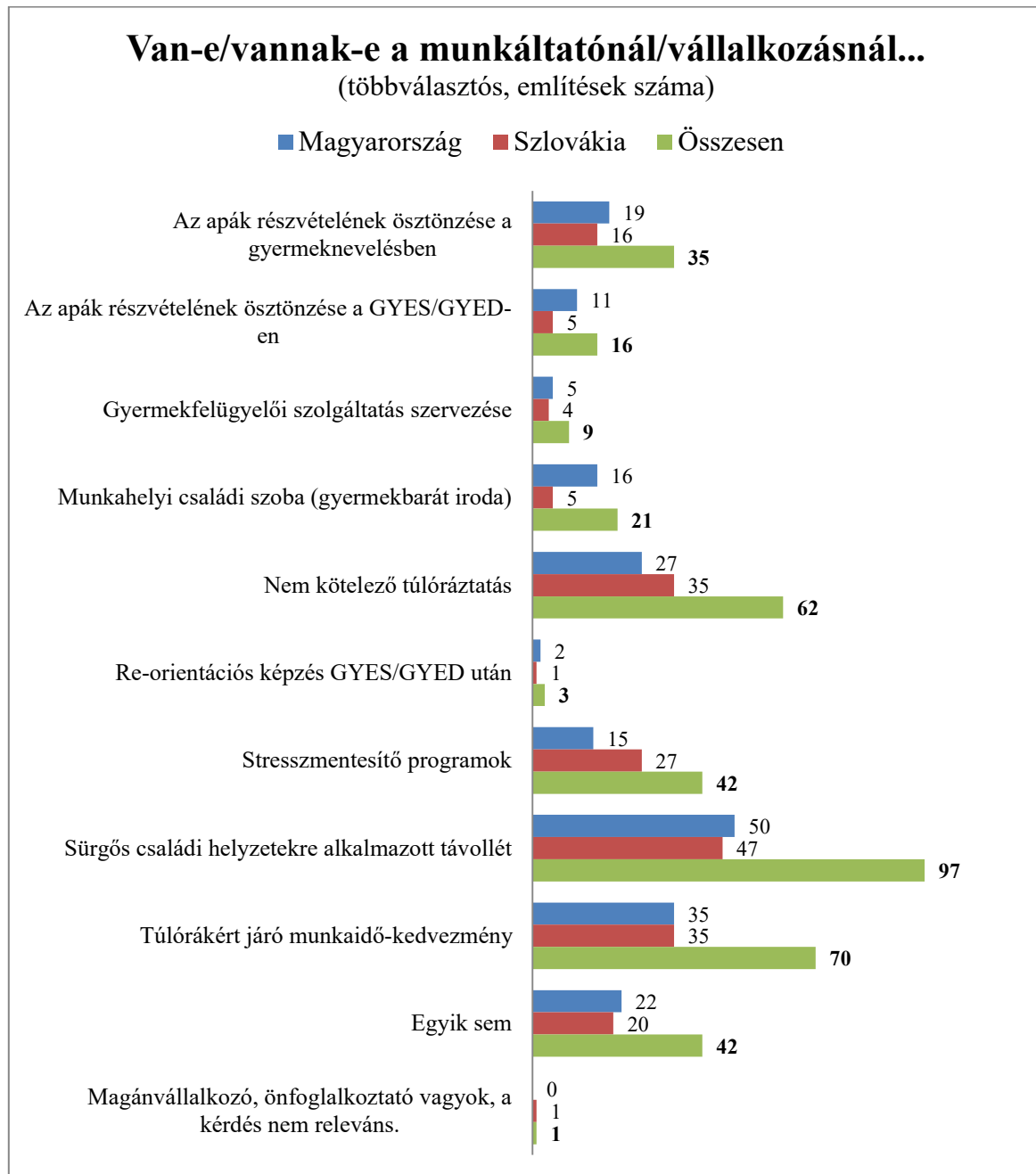
42. ábra: Mely intézmény vagy szervezet tudna aktívan szerepet vállalni a nemi esélyegyenlőség népszerűsítésében?

A válaszadók említették még az Egyenlő Bánásmód Hatóságot, az egyházat, a médiát, az önkormányzatokat.

A válaszadók a kormány, az oktatási intézmények, a munkaadók és a civil szervezetek egyaránt tehetnek az esélyegyenlőség népszerűsítéséért. Az országonkénti különbségek minimálisak voltak.

Kezdeményezések a nemek közötti egyenlőség fejlesztésére

Feltérképeztük a válaszok alapján, hogy milyen kezdeményezések léteznek a nemek közötti egyenlőség fejlesztésére a kérdezettek munkáltatójánál (43. ábra).



43. ábra: Kezdeményezések a nemek közötti egyenlőség fejlesztésére

A legtöbbször, 97 esetben a sürgős családi helyzetekre alkalmazott távollétet, a túlórákért járó munkaidő-kedvezményt (70) és a nem kötelező túlóráztatást (62) említették. Legkevésbé jellemző gyakorlat a GYES/GYED utáni re-orientációs képzés és a gyermekfelügyelői szolgáltatás szervezése, 42 válasz pedig egyik ilyen gyakorlatot sem

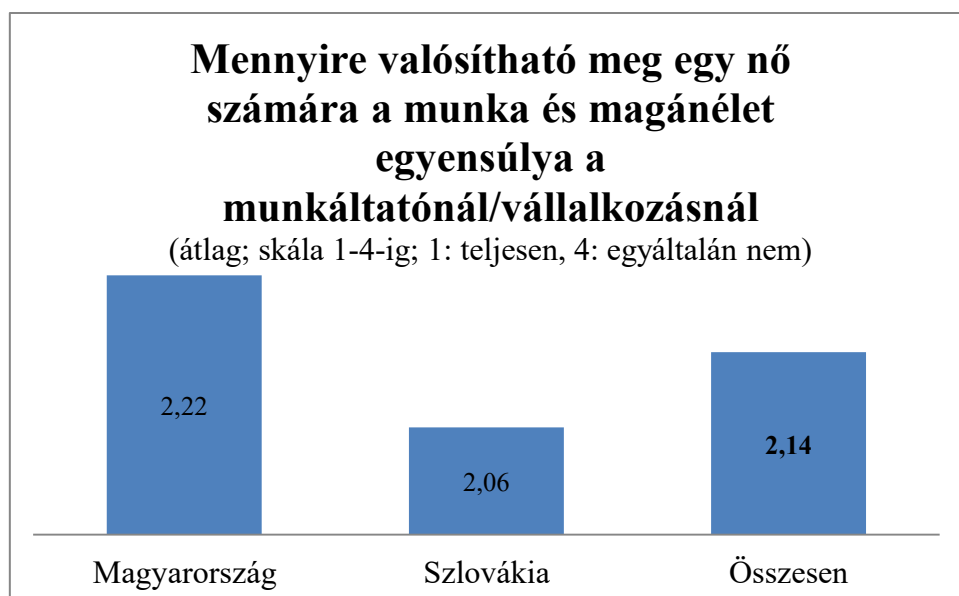
említette. Szlovákiában jóval elterjedtebbek a stressz-mentesítő programok, míg Magyarországon az apák részvételének ösztönzése a GYES/GYED-en, a gyermekfelügyelői szolgáltatás szervezése és a munkahelyi családi szoba (gyermekbarát iroda) gyakoribb.

A válaszadókat arra is kértük, hogy határozzák meg saját szavaikkal a munka és magánélet egyensúlyát.



44. ábra: A munka és a magánélet egyensúlyának definíciója (N=200)

A 44. ábra szemlélteti a leggyakrabban megadott definíciókat. Azt az ideális esetet említették legtöbbször a válaszadók, mint definíciót, ha nem megy a munka a magánélet rovására. Szerepelt a meghatározások között az, hogy egyénenként értelmezhető az egyensúly és nem általános. Többek szerint sajnálatos módon ilyenfajta egyensúly nem létezik.

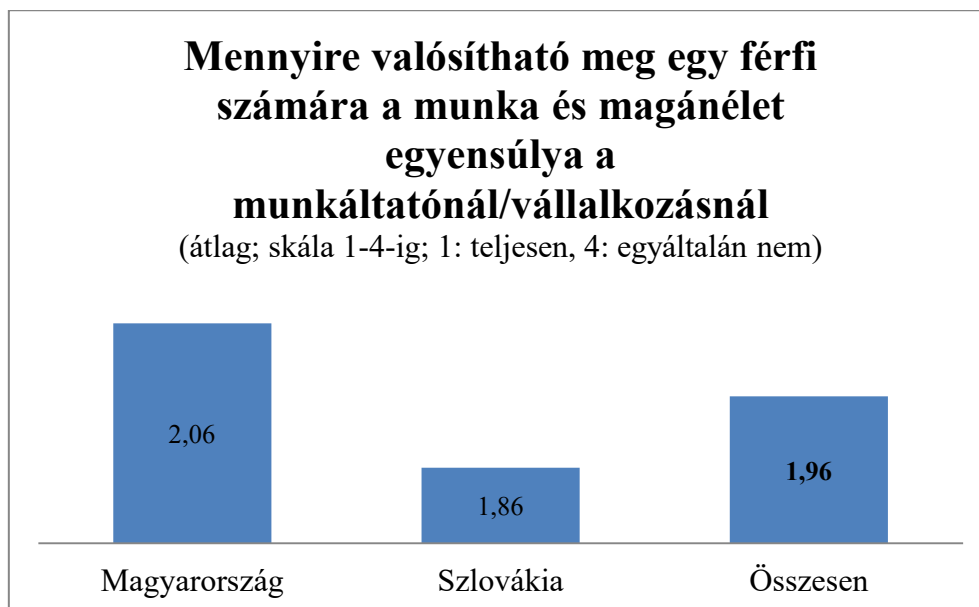


45. ábra: A munka és a magánélet egyensúlyának megvalósíthatósága egy nő számára (N=200)

A munka és a magánélet egyensúlyát megteremteni nehezebb, ha a családdal, háztartással kapcsolatos teendők is az adott személyt terhelik. A válaszadókat kértük, hogy ítélik meg, mennyire megvalósítható egy nő számára a munka és magánélet egyensúlya a saját munkáltatójánál.

A 45. ábra azt az átlagot mutatja országok szerint, ami az 1-től 4-ig adható pontszámokból ered. Szlovákiában eszerint kevéssel jobbnak ítélték meg a megvalósíthatóság helyzetét, mint Magyarországon, ám mindkét országban átlagosan valahol 50% körüli mértékben látják megvalósíthatónak az egyensúlyt.

Azt, hogy a kért munkáltatójánál mennyire megvalósítható a munka és magánélet egyensúlya, a férfiakra értelmezve is megkérdeztük.

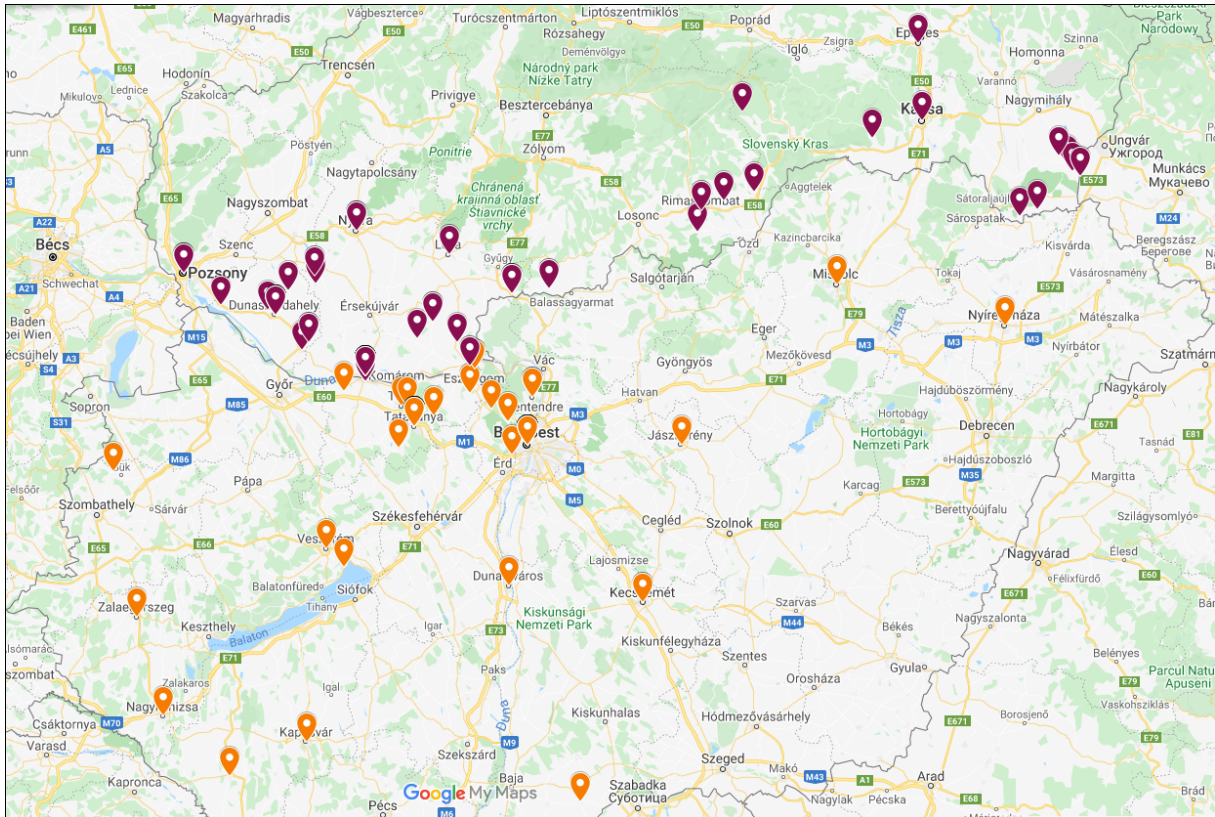


46. ábra: A munka és a magánélet egyensúlyának megvalósíthatósága egy férfi számára (N=200)

A 46. ábrán látható, hogy a két ország közti különbséget megtartva, az egyensúly megvalósíthatósága valamelyest lehetségesebb a férfiak számára.

Az országok közti különbség magyarázatára a 47. számú ábrán jelöltük azokat a földrajzi helyeket, ahol a válaszadó munkáltatója van. A jelölt települések alapján látható, hogy Szlovákia válaszadói rurális környezetben fekvő településeket, míg Magyarországon inkább városokat jelöltek meg székhelyként.

Feltehetőleg a vidéki élet jobban megengedi a munka és a magánélet összeegyeztetését, mint a városi életforma.



47. ábra: A szervezet működési helyeként megjelölt települések a kérdőívben adott válaszok alapján (N=200)

A 200 válaszadó közül a szervezet működési helyeként 192-en jelölték meg valamilyen települést, 6 magyarországi és 2 szlovákiai válaszadó nem jelölt meg helyszínt. Magyarországon 27, Szlovákiában pedig 31 települést jelöltek meg.

Magyarországon a legtöbben Budapestet (28 fő), Tatabányát (21 fő), Tatát (10 fő) és Komáromot (6 fő) jelölték meg, Szlovákiában 30-an Révkomáromi, 16-an dunaszerdahelyi, öten pozsonyi, 4-4-en ipolysági és nyitrai helyszínt adtak meg.

Magyarországon 48-an a közép-dunántúli települést jelölték meg, mint a munkáltató székhelye a szomszédos felvidéki – a Dunától északra eső Pozsonyi, Nagyszombati és Nyitrai kerületi – településekről pedig 79 válasz érkezett.

Mindez azt mutatja, hogy a válaszadókat nagyjából a Közép-dunántúli régióból és a Duna északi oldalára eső felvidéki területekről megszólítani.

Kértük a válaszadókat, hogy amennyiben van a munkáltatójuknál a nők számára esélyegyenlőségi, foglalkoztatási jó gyakorlatuk, amelyre büszkék, és az jól működik, mutassák azt be.

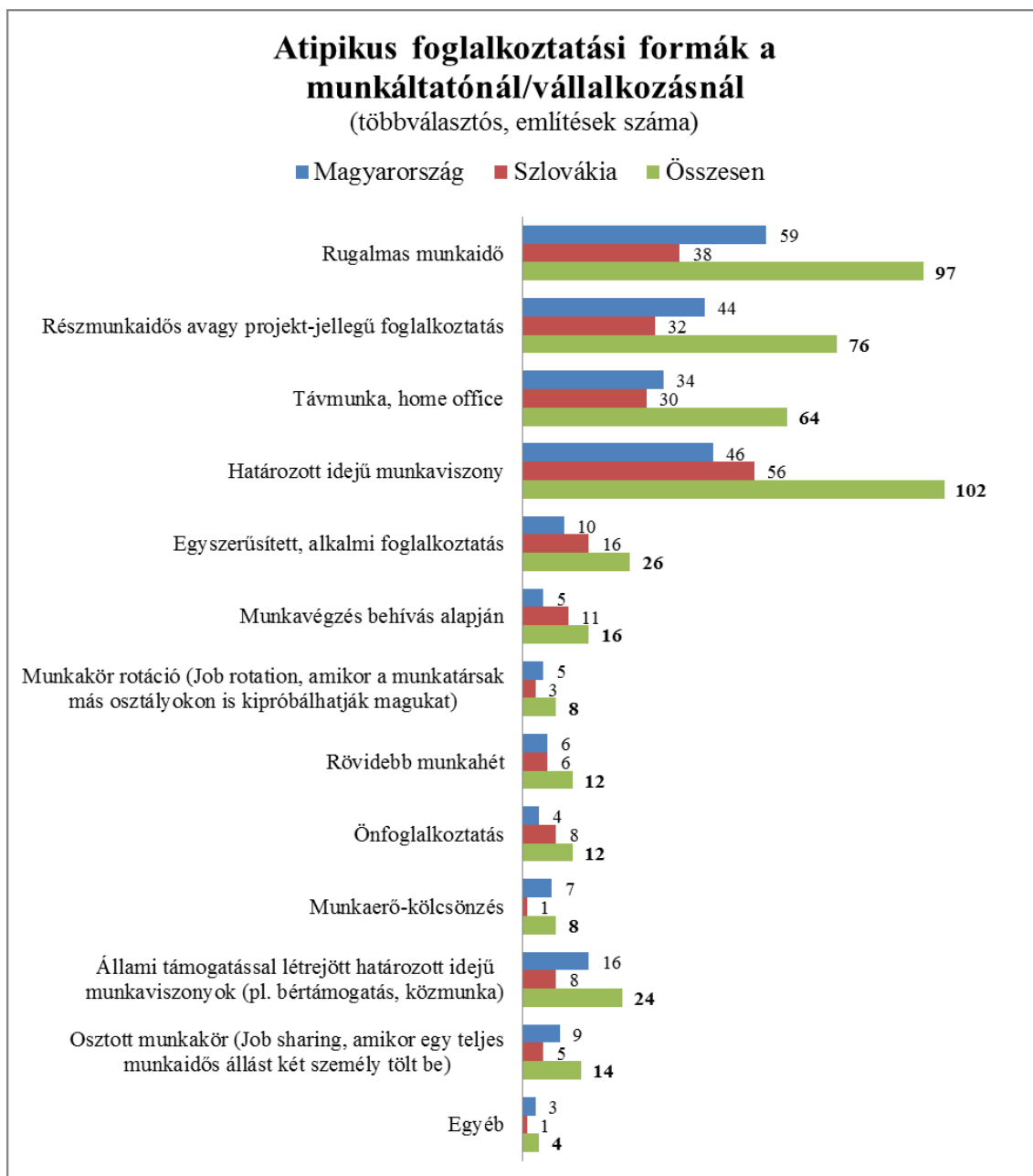


48. ábra: Nemi esélyegyenlősítő jó gyakorlatok a munkáltatónál. (N=200)

A válaszadók az atipikus foglalkoztatást és a kismamák támogatását említették gyakorlatként, ám egy hatoduknál nem létezik ilyen.

Rugalmas foglalkoztatási formák alkalmazása a nemek közötti esélyegyenlőség elősegítésére

Feltérképeztük az atipikus foglalkoztatási formák létezését a munkaadók gyakorlatában. Azok számára, akik gondozási munkát látnak el a családban, az atipikus foglalkoztatási formák jelentik a munkaerőpiacon maradás esélyét. Ezért ezeknek a formáknak a feltérképezése sokat elárul az esélyegyenlőségi helyzetről.

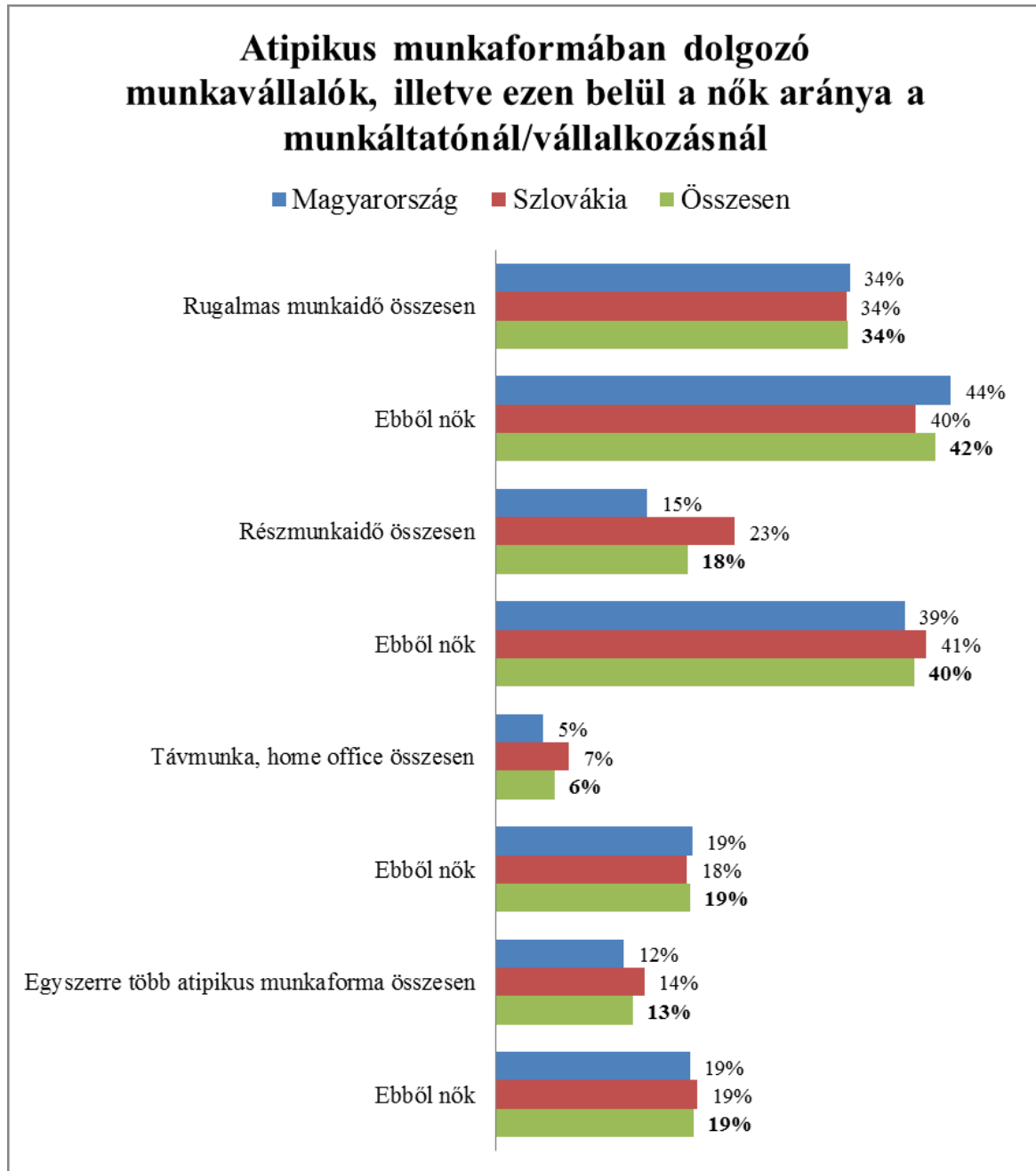


49. ábra: Atipikus foglalkoztatási formák a munkaadónál (N=200)

A 49. ábrán látható, hogy a megkérdezettek fele számolt be határozott idejű munkaviszonyról és rugalmas munkaidőben történő foglalkoztatás létezéséről a munkaadójánál, legkevesebbszer a munkakör rotációt és a munkaerő-kölcsönzést említették. Magyarországon többen számoltak be rugalmas munkaidőről, részmunkaidős avagy projekt-jellegű foglalkoztatásról és állami támogatással létrejött határozott idejű munkaviszonyokról (pl. bértámogatás, közmunka), míg Szlovákiában elterjedtebb a határozott idejű munkaviszony, az egyszerűsített, alkalmi foglalkoztatás és a munkavégzés behívás alapján.

Említették még a felsoroltak mellett a munkaidő keretben történő foglalkoztatást.

A munkaformákra is kitért a vizsgálatunk, felmértük, hogy a válaszadók munkáltatójánál a munkavállalók milyen arányban dolgoznak például rugalmas munkaidőben, részmunkaidőben, távmunkában, otthoni munkavégzésben (home office), vagy egyszerre több atipikus munkaformában, illetve ezen belül mekkora a nők aránya.



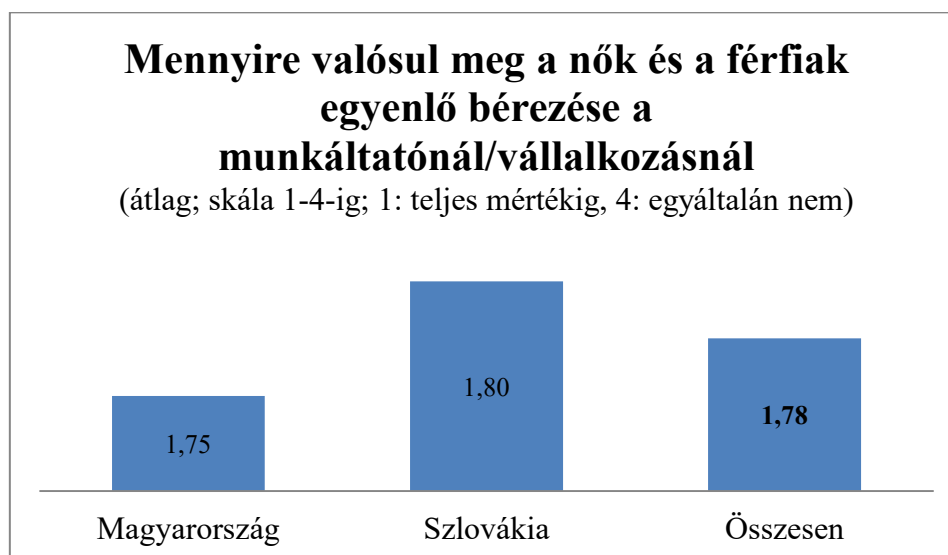
50. ábra: Atipikus munkaformában dolgozók megoszlása a munkaadóknál (N=200)

A rugalmas munkaidőben dolgozóknak, akik a válaszadók szerint egyharmadát képezik az összes munkavállalónak mindkét országban, 42%-a nő. A részmunkaidőben dolgozóknak, akik Magyarországon 15, Szlovákiában 23%-ot képeznek, 40%-a nő. Távmunkában a válaszadók szerint Magyarországon 5, Szlovákiában 7% dolgozik mindössze, és itt a nők aránya még kisebb, egyaránt 19% mindkét országban. Az egyszerre több atipikus foglalkoztatási formában foglalkoztatottak Magyarországon 12,

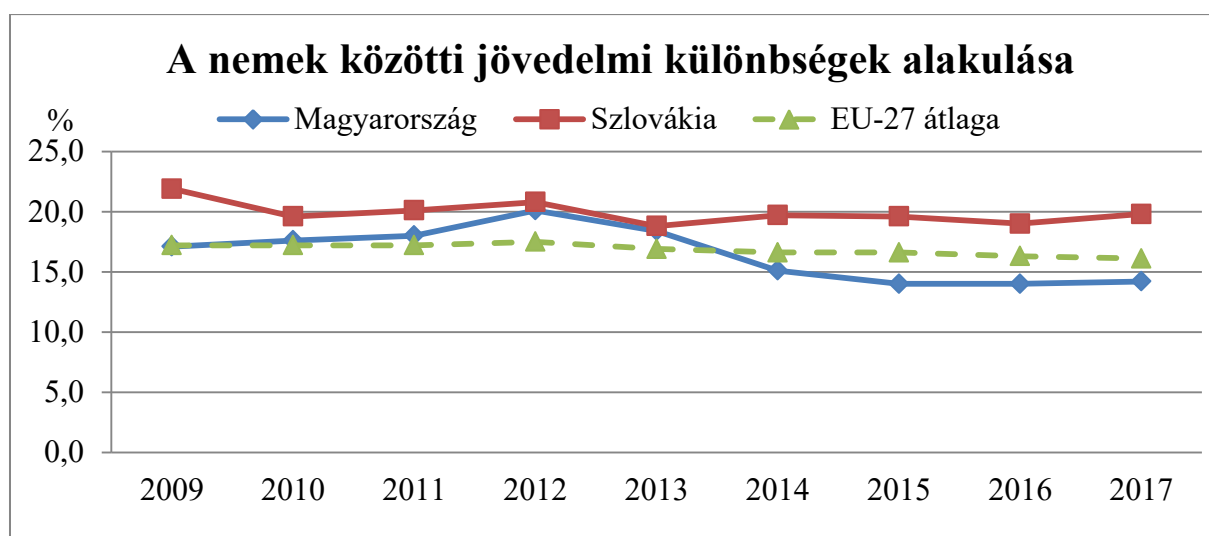
Szlovákiában 14%-ot tesznek ki és ezek 19%-a nő mindkét országban. Az látható, hogy az összes atipikus foglalkoztatási formában kevesebb nő dolgozik, mint férfi. Az országokat összehasonlítva nem láthatunk nagy eltéréseket.

Nők és férfiak bérezése

A válaszadót arra kértük, hogy ítélje meg, hogy a munkáltatójánál mennyire valósul meg a nők és a férfiak egyenlő bérezése. A skála-szerű értékelés, ahol 1 a teljes mértékig, 4 pedig az egyáltalán nem, válaszainak átlagát az 51. ábra mutatja. Kevés különbséggel az országok között többen értékelték kedvezően, azaz adtak jobb pontértéket, az egyenlő bérezés megvalósulására, mint rosszabb pontértéket. Elmondható, hogy egyenlőbbnek ítélték meg a béreket a valósághoz képest.



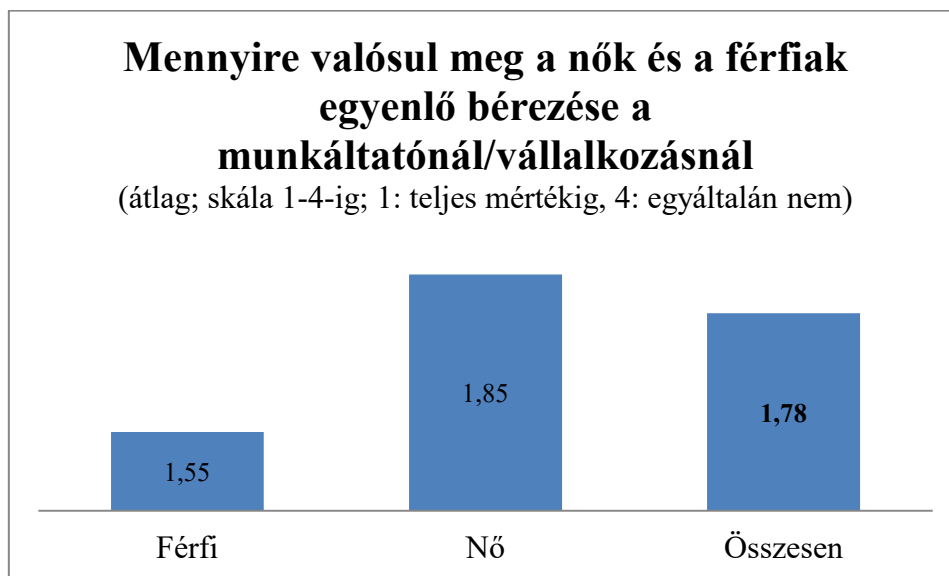
51. ábra: Mennyire valósul meg a nők és férfiak egyenlő bérezése a munkáltatónál (N=200)



52. ábra: Az órabérek nemek közötti különbségeinek alakulása Magyarországon és Szlovákiában (Forrás: Eurostat)

Az 52. számú ábrán az Eurostat adatai alapján a különbség a férfiak és a nők órabére között Magyarországon 14%, Szlovákiában 20%. E mutató tekintében Magyarország nemcsak Szlovákiánál, hanem az Európai Unió átlagánál is kedvezőbb: ugyanakkor míg az EU nemek közötti órabér különbségei évről évre kismértékben csökkennek, Magyarországon az utóbbi években e tekintetben inkább stagnálás tapasztalható.

A nők és a férfiak egyenlő bérezésének értékelését megnéztük a válaszadó nemére lebontva, és így az 53. számú ábrán az látható, hogy a férfiak jóval elégedettebbek az egyenlő bérezés megvalósulásával, mint a nők.



53. ábra: Mennyire valósul meg a nők és férfiak egyenlő bérezése a munkáltatónál (nők és férfiak szerinti bontás, N=200)

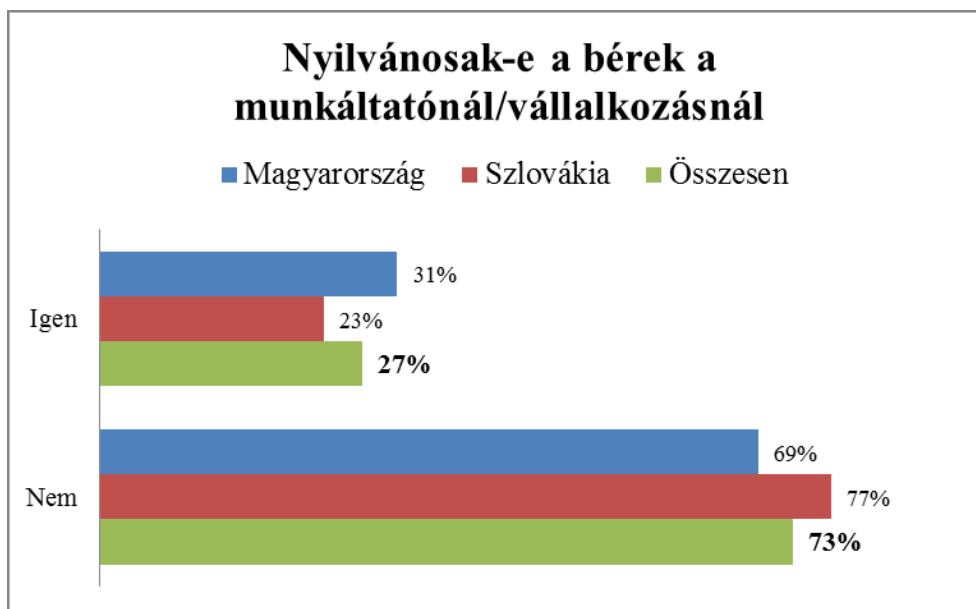
Arra is kitért a kérdőívünk, hogy amennyiben az elmúlt 5 évben a munkaadók tettek lépéseket a nők és a férfiak közötti bérkülönbségek csökkentésére, melyek voltak azok.



54. ábra: Tettek-e a munkáltatók lépéseket a bérkülönbségek csökkentésére, és melyek voltak azok?

A válaszokból ítélve a bérkülönbségek csökkentésére jellemzően nem tettek lépéseket a munkaadók egyik országban sem.

A férfiak és nők között az egyenlő bérezés addig nehezen valósul meg, amíg nem nyilvánosak a munkabérek. Ezért kérdeztük a bérek láthatóságát is.



55. ábra: Nyilvánosak-e a bérek a munkáltatónál (N=200)

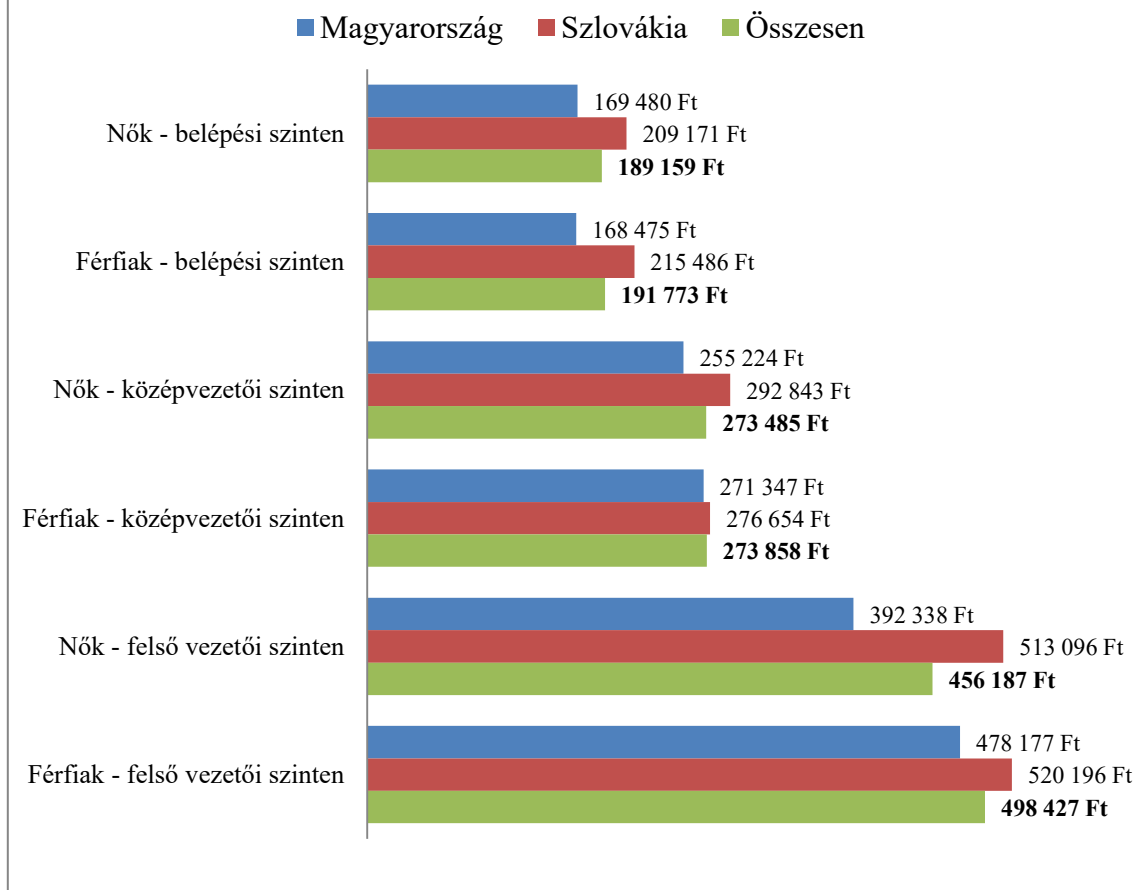
Az 55. ábrán látható, hogy a két országban együttesen a munkahelyek háromnegyedében hivatalosan nem nyilvánosak a bérek. Összehasonlítva a két országot, Magyarországon a válaszadók 31%, Szlovákiában 23% válaszolta, hogy nyilvánosak a munkabérek.

A kérdőívünkben viszont kértük a válaszadót, hogy adja meg összecszerűen a munkáltatójánál külön a nők és a férfiak átlagos nettó havi bérét belépési szinten, középvezetői szinten és felső vezetői szinten.

ORSZÁG		Nők belépési szinten	Férfiak belépési szinten	Nők középvezetői szinten	Férfiak középvezetői szinten	Nők felső vezetői szinten	Férfiak felső vezetői szinten
Magyarország	átlag	169 480 Ft	168 475 Ft	255 224 Ft	271 347 Ft	392 338 Ft	478 177 Ft
	medián	155 000 Ft	155 000 Ft	220 000 Ft	250 000 Ft	300 000 Ft	400 000 Ft
	szórás	65 325 Ft	60 203 Ft	132 617 Ft	191 495 Ft	343 662 Ft	462 912 Ft
Szlovákia	átlag	209 171 Ft	215 486 Ft	292 843 Ft	276 654 Ft	513 096 Ft	520 196 Ft
	medián	200 375 Ft	200 375 Ft	267 166 Ft	267 166 Ft	334 125 Ft	400 749 Ft
	szórás	85 986 Ft	88 893 Ft	123 956 Ft	68 604 Ft	461 025 Ft	337 735 Ft
Összesen	átlag	189 159 Ft	191 773 Ft	273 485 Ft	273 858 Ft	456 187 Ft	498 427 Ft
	medián	176 998 Ft	180 000 Ft	267 166 Ft	267 166 Ft	333 958 Ft	400 749 Ft
	szórás	78 517 Ft	79 057 Ft	129 245 Ft	146 079 Ft	412 095 Ft	405 528 Ft

56. ábra: A nők és a férfiak átlagos nettó bére belépési-, középvezetői- és felső vezetői szinten a munkáltatónál szórással és mediánal kiegészítve (N=200)

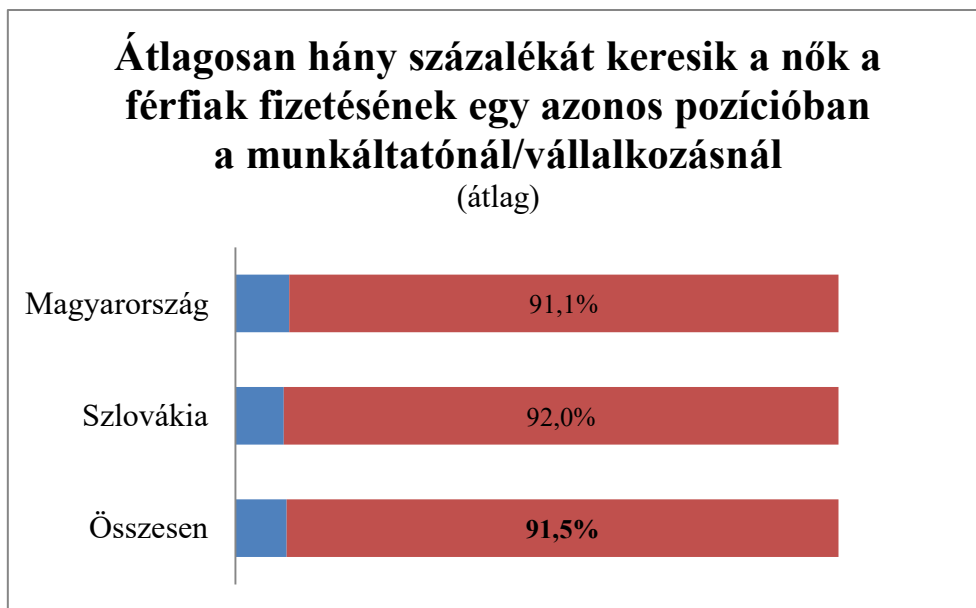
A nők és a férfiak átlagos nettó bére belépési-, középvezetői- és felső vezetői szinten a munkáltatónál/vállalkozásnál



57. ábra: A nők és a férfiak átlagos nettó bére belépési-, középvezetői- és felső vezetői szinten a munkáltatónál (N=200)

Az 56. és 57. ábra szerint belépési és középvezetői szinten a női és férfi munkavállalók bére azonos, felső vezetői szinten a nők fizetése 25%-kal alacsonyabb, mint a férfiaké. A legfelső szinten érezhető leginkább az átlag torzítása: a nőknél az átlagos fizetés 456 187 Ft, míg a medián 333 958 Ft. A férfiaknál a fizetések 498 427 Ft, illetve 400 749 Ft, a nők esetében jobban érvényesül a torzító hatás a jövedelmekben (a szórás a nőknél 412 095 Ft, míg a férfiaknál 405 528 Ft). A női munkavállalók bére minden szinten magasabb Szlovákiában, mint Magyarországon. Magyarországon a hierarchiában fölfelé haladva egyre nagyobb a két nem közötti különbség, a férfiak javára. Ezzel szemben Szlovákiában a válaszadóink szerint a nők középvezetői szinten többet keresnek, mint férfi kollégáik. Meg kell említenünk, hogy a két ország közül Szlovákiában magasabbak a bérek, mint Magyarországon, a nemek szerinti bontástól eltekintve is.

A válaszadók arról is számot adtak, hogy az adott munkáltatónál átlagosan hány százalékát keresik a nők a férfiak fizetésének egy azonos pozícióban.

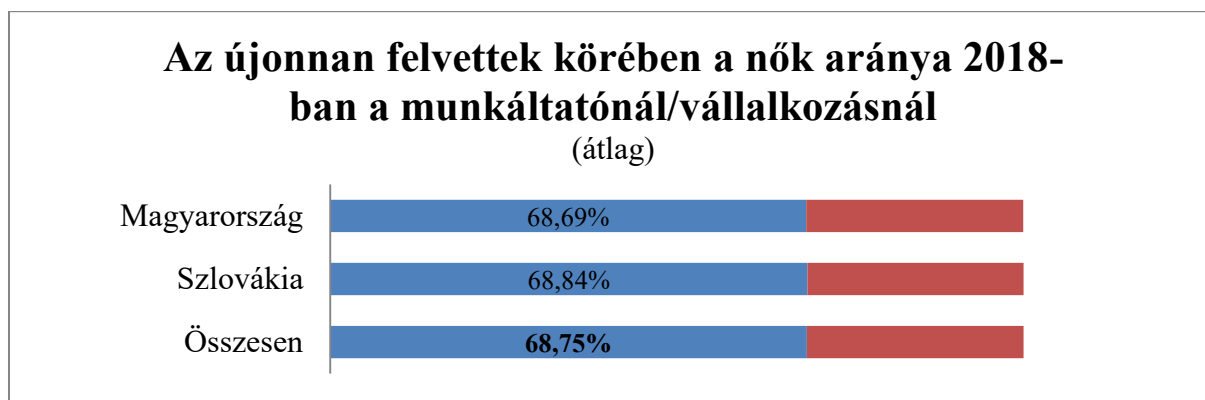


58. ábra: Átlagosan hány százalékát keresik a nők a férfiak fizetésének egy azonos pozícióban a munkáltatónál? (országok szerinti bontás, N=200)

Az 58. számú ábra szerint a nők 10%-kal keresnek kevesebbet, mint azonos pozícióban dolgozó férfi kollégáik a válaszadók munkaadóinál. Érdekes ezt összevetni az órabérekre vonatkozó nemek közötti kereseti különbségekre, ahol az Eurostat adatai szerint a magyarországi különbségek kisebbek (52. ábra), és összességében 15-18%-kal maradnak el a női bérek a férfiakétól. A válaszadóktól származó kisebb különbségértékek magyarázatául szolgálhat, hogy a megkérdezettek igen magas aránya dolgozik közintézménynél, közszférában, ahol a bérek rögzítettek, így jóval kevésbé lehet a nemek között bérezésben különbségeket tenni.

A nemek szerinti összetétel a szervezetben

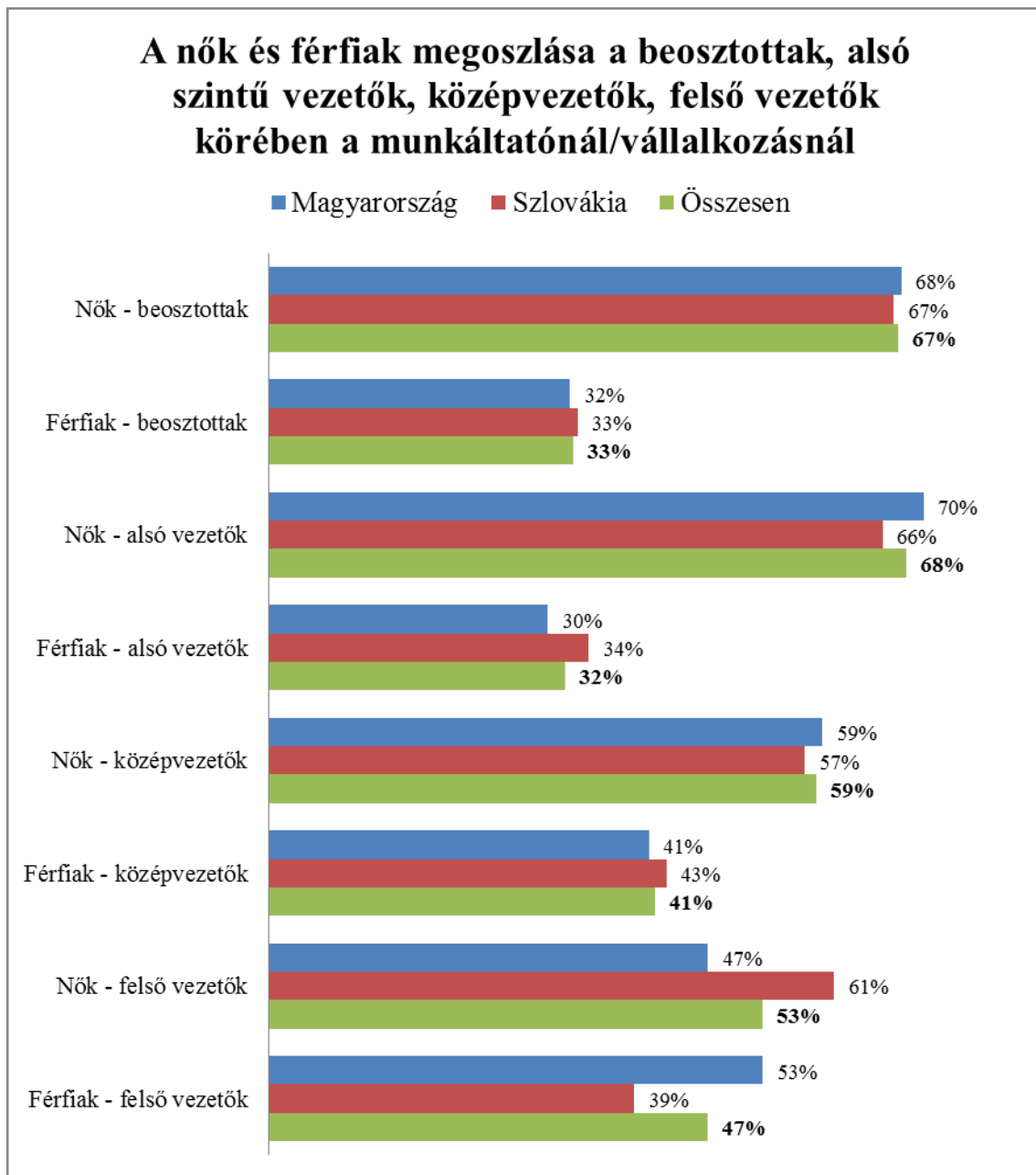
A nemek arányának alakulását úgy próbáltuk feltérképezni a kérdezettek szervezeteiben, hogy egy év keresztmetszetében néztük, hogy az új belépők körében milyen arányban voltak a nők 2018-ban.



59. ábra: Az újonnan felvettek körében a nők aránya 2018-ban a munkáltatónál (országok szerinti bontás, N=200)

Az 59. ábra mutatja, hogy az újonnan felvett munkavállalók közel 70%-a nő volt 2018-ban a válaszadók szerint, és a magyarországi, illetve szlovákiai megkérdezettek szerint is összességében ugyanolyan arányban. A több mint kétharmados arányokat az is magyarázza, hogy a megkérdezettek többsége nő, és munkahelyeik is általában nagyobb részben nőket foglalkoztatnak.

Azt is megvizsgáltuk, hogy az adott munkáltatónál hogyan alakul a nők és a férfiak megoszlása a beosztottak, az alsó szintű vezetők, a középvezetők, és a felső vezetők körében.

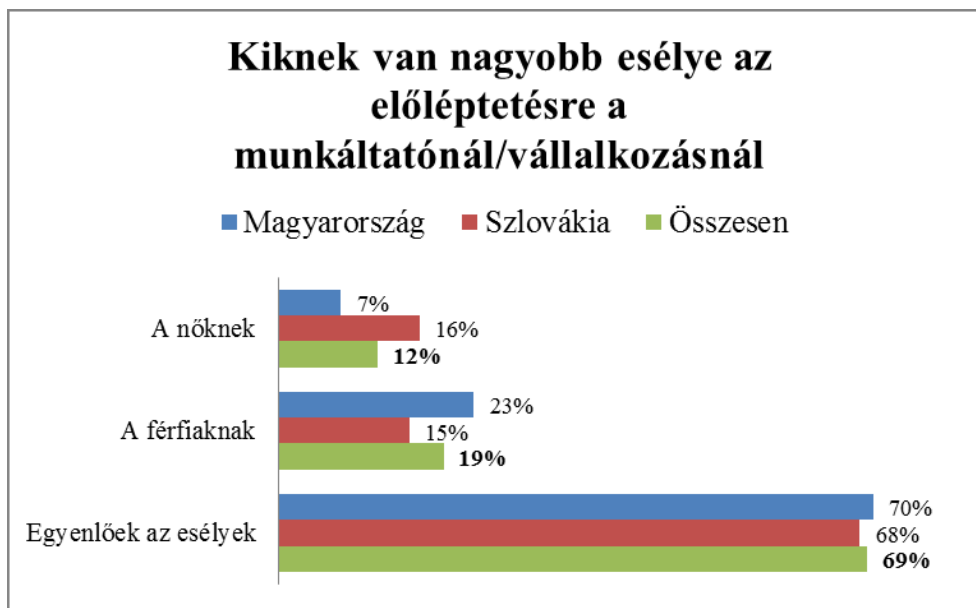


60. ábra: A nők és férfiak megoszlása a beosztottak, alsó szintű vezetők, középvezetők, felső vezetők körében a munkáltatónál (N=200)

A 60. ábrán, ahol ezeket a kategóriákat nemek szerint is ábrázoltuk, látható, hogy beosztotti és alsó vezetői szinten a teljes mintán a munkavállalók körülbelül 70%-a nő, és ez országonként sem tér el sokban.

Ez az arány középvezető szinten kerekítve 60%, felső vezetői szinten pedig 50% a válaszadók munkáltatóinak esetében. Míg a felső vezetésben Magyarországon nagyjából egyező a nemek aránya, Szlovákiában jelentősen több 61% a nő ezen a szinten.

Női előmenetel és karriermenedzsment

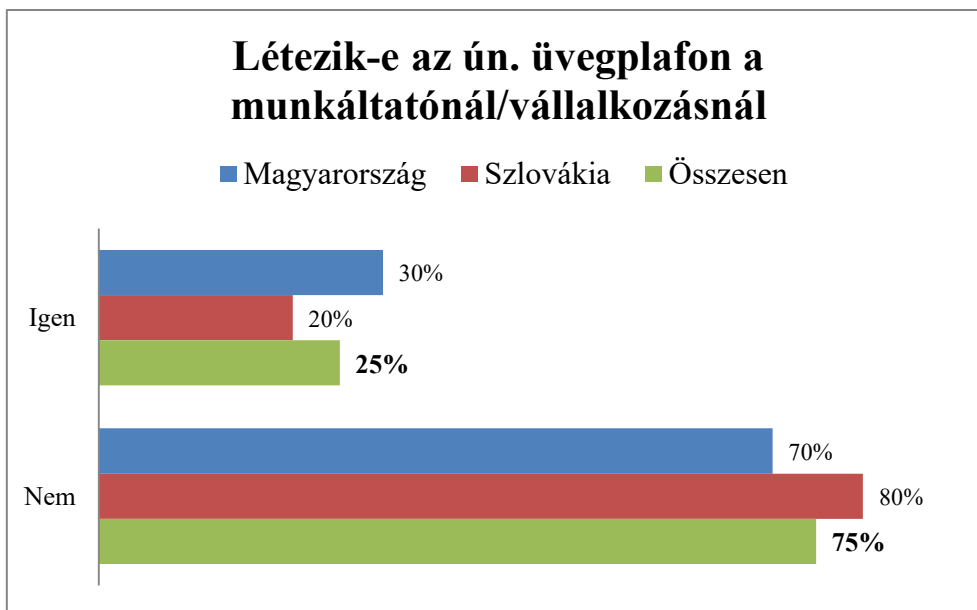


61. ábra: Kiknek van nagyobb esélye az előléptetésre a munkáltatónál? (N=200)

A válaszadók 70%-ának megítélése alapján a férfiaknak és a nőknek ugyanannyi esélye van az előléptetésre. Szlovákiában jobbnak ítélték meg a női munkavállalók esélyeit az előléptetésre, mint Magyarországon.

Nők a vezetésben

A nemek megoszlásának vizsgálata után a különböző szinteken, a vezetői szintet vettük nagytó alá, és a sokat emlegetett üvegplafon létezésére kérdeztünk rá a szervezet hierarchiájában amely fölé a nők nem, vagy csak nagyon nehezen tudnak kerülni.



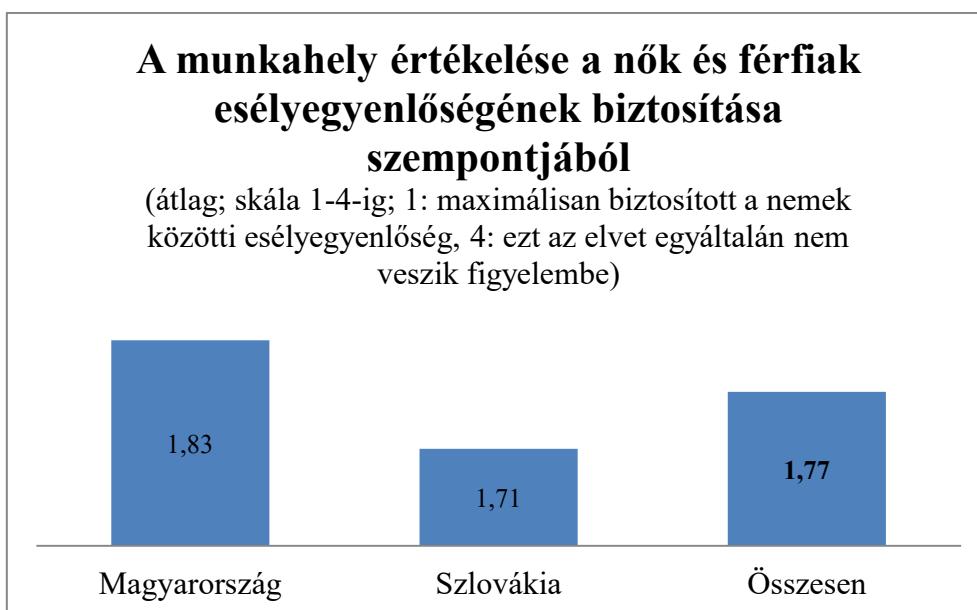
62. ábra: Létezik-e az ún. üvegplafon a munkáltatónál? (N=200)

A 62. számú ábra tanulsága szerint nem eléggé tűntek a válaszadók kritikusnak e tekintetben, mivel az összes megkérdezett háromnegyede szerint munkahelyükön nem létezik az üvegplafon jelenség.

Összehasonlításban pedig a szlovák válaszadók kevesebb esetben számoltak be az üvegplafon érzékelhetőségéről, mint magyarországi társaik.

Összefoglaló értékelés

Végezetül egy szubjektívebb összegző kérdésre adott válaszként kértük értékelni a válaszadó munkahelyét a nők és férfiak esélyegyenlőségének biztosítása szempontjából.



63. ábra: A munkahely értékelése a nők és férfiak esélyegyenlőségének biztosítása szempontjából (Országok szerinti bontás, N=200)

A 63. számú ábrán összegzett eredmények szerint, ahol a kisebb számok jelentik a jobb értékelést, a válaszadók kissé jobb, mint közepesre értékelték munkahelyüket a nők és férfiak esélyegyenlőségének biztosítása szempontjából. Szlovákiában voltak kissé elégedettebbek a munkahelyi esélyegyenlőség biztosításával Magyarországhoz képest.

Az adatok és a szubjektív válaszok eredményeit összehasonlítva látható, hogy amíg a konkrét adatok általában látni engedik a nők hátrányait a férfakkal szemben egy munkáltatói környezetben, addig a helyzet megítélése meglehetősen megengedő. Annak ellenére, hogy a válaszadók háromnegyede nő, az esélyegyenlőség kérdését többen látták rendben, az üvegplafont többen nem tapasztalták, és nem érzékelték, hogy az atipikus foglalkoztatási, munkaszervezési formákban is kevesebben vehetnek részt, mint a férfiak.

Ez arra enged következtetni, hogy jelentős a társadalmi beágyazottsága a nemi szerepeknek, és az azzal való elégedettségnek, vagy inkább megalkuvásnak, Szlovákiában kicsit még inkább, mint Magyarországon.

Irodalomjegyzék

- Declercq, Koen és Varga, Júlia: Horizontális nemi szegregáció a felsőoktatásban – STEM-jelentkezések. In: Munkaerőpiaci tükrök, 2017. MTA Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont Közgazdaság-tudományi Intézet, Budapest, pp. 114-121.
- Gregor Anikó és Kovács Eszter: NŐÜGYEK 2018, Társadalmi problémák és megoldási stratégiák, Friedrich-Ebert-Stiftung Budapest, 2018
- Husz Ildikó (2006): Iskolázottság és a gyermekvállalás időzítése, In: Demográfia 49(1): 46-67.
- Monostori Judit: Egyszülős családok és politikák Magyarországon és Európában, In: DEMOGRÁFIA, 2019. 62. ÉVF. 1. SZÁM, 5–41. DOI: 10.21543/Dem.62.1.1
- Szabó-Morvai Ágnes (szerk.): Nők a munkaerőpiacon, KÖZELKÉP 2017, Forrás: https://www.mtakti.hu/wp-content/uploads/2018/12/mt_2017_hun_39-201.pdf (Letöltés dátuma: 2020. január 7.)
- A BIZOTTSÁG AJÁNLÁSA (2014. március 7.) a férfiak és nők egyenlő díjazása elvének az átláthatóság révén történő megerősítéséről (EGT-vonatkozású szöveg) (2014/124/EU), In: Az Európai Unió Hivatalos Lapja L 69/112. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/PDF/?uri=CELEX:32014H0124&from=EN> (Letöltés: 2020. január 7.)
- A munka és a magánélet egyensúlya, In: Infojegyzet, Országgyűlés hivatala, 2019/24 https://www.parlament.hu/documents/10181/1789217/Infojegyzet_2019_24_munka_maganelet.pdf/cb7b4ebc-7d63-85b9-889f-8f4b588e1e1a, (Letöltés dátuma: 2020. január 7.)
- Európai szemeszter - tematikus tájékoztató, Nők a munkaerőpiacon 2017, Forrás: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/file_import/european-semester-thematic-factsheet-labour-force-participation-women_hu.pdf (Letöltés dátuma: 2020. január 7.)
- Gender Equality Index 2019 Hungary, European Institute for Gender Equality, Forrás: <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2019-hungary>
- Gender Equality Index 2019 Hungary, European Institute for Gender Equality, Forrás: <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2019-slovakia>
- Jelentés a férfiak és nők egyenlő díjazása elvének az átláthatóság révén történő megerősítéséről szóló bizottsági ajánlás végrehajtásáról, In: A BIZOTTSÁG JELENTÉSE A TANÁCSNAK, AZ EURÓPAI PARLAMENTNEK ÉS AZ EURÓPAI GAZDASÁGI ÉS SZOCIÁLIS BIZOTTSÁGNAK, <https://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2017:0671:FIN:HU:PDF> (Letöltés dátuma: 2020. január 7.)

Statisztikai adatok:

Központi Statisztikai Hivatal: <http://www.ksh.hu/>

Országos Területfejlesztési és Területrendezési Információs Rendszer: <https://www.teir.hu/>

Szlovák Köztársaság Statisztikai Hivatala: <https://slovak.statistics.sk/>

Melléklet

“A nemek közötti esélyteremtő stratégiák fejlesztése nemzetközi együttműködésben Tatán” kérdőív

Tisztelt Válaszadó!

Kutatásunk célja, hogy a tudományosság megtartása mellett egy hasznos körképet nyújtson elsősorban a nemek közötti esélyteremtő stratégiákról, esélyegyenlőséghez kapcsolódó szociális témakörű fejlesztésekről, azt pedig ajánlásokként fogalmazhassa meg az érintett szakmák képviselőinek és a szakpolitikának. A kérdések az Ön által képviselt szervezetre, és/vagy az Ön korábban szerzett, széleskörű szakmai tapasztalataira vonatkoznak.

Válaszát név nélkül és bizalmasan – az Európai Parlament és a Tanács 2016/679. számú Rendeletének (GDPR) megfelelően – kezeljük.

Köszönjük, hogy megtisztel bizalmával és megosztja velünk értékes tapasztalatait!

***Kötelező**

Kérdések a válaszadóról és a munkáltatóról

1. Az Ön születési éve: *

2. Az Ön neme: *

Férfi

Nő

3.a. Mely országban van az Ön által képviselt munkáltató, vagy az Ön vállalkozásának a működési helye? *

Magyarország

Szlovákia

Egyéb:

3.b. Mely településen működik ez a szervezet? *

4. Mi az Ön által képviselt munkáltató, vagy az Ön vállalkozásának a gazdálkodási típusa? *

Alapítvány

Betéti társaság (bt.)

Egyéni vállalkozás
Egyesület
Egyház
Korlátolt felelősségű társaság (kft.)
Nonprofit Kft.
Közigazgatás, közintézmény
Külföldi vállalkozás magyarországi fióktelepe, képvisellete
Nyilvános részvénytársaság (nyrt.)
Szövetkezet
Zártkörű részvénytársaság (zrt.)
Egyéb:

5. Mi a munkáltató vagy vállalkozás tulajdonformája? *

100% hazai tulajdonú vállalat/vállalkozás
Többségében hazai tulajdonú vállalat/vállalkozás
50-50%-ban hazai és külföldi tulajdonú vállalat/vállalkozás
Többségében külföldi tulajdonú vállalat/vállalkozás
100% külföldi tulajdonú vállalat/vállalkozás
Állami/önkormányzati tulajdonban lévő hazai vállalat/vállalkozás
Állami/önkormányzati költségvetési szerv
Hazai civil szervezet
Külföldi civil szervezet
Egyéb:

6. Hány alkalmazottat foglalkoztat az Ön munkáltatója vagy vállalkozása? *

1-10 fő
10-20 fő
20-50 fő
50-100 fő
100-200 fő
200-500 fő
500-1000 fő
1000-5000 fő
5000 fő felett

7. Mely ágazatban működik a munkáltató vagy a vállalkozás? *

Bank, biztosítás
Bányászat, nyersanyag kitermelés
Civil szervezet
Egészségügyi, szociális ellátás
Elektronikaipar

Élelmiszer, ital, dohány gyártása
Építőipar
Fafeldolgozás, bútorigar
Fémalapanyag, fémfeldolgozási termék gyártása
Gép-, szerszámgyártás
HR szolgáltatások
Ingatlanügyletek
Internet, média
Járműipar
Javítás
Kereskedelem
Kormányzat, közsféra, közigazgatás
Kozmetikai ipar
Környezetvédelem
Mérnöki szolgáltatások
Mezőgazdaság, vad-, erdő-, halgazdálkodás
Oktatás, kutatás
Papírgyártás, kiadói, nyomdai tevékenység
Pénzügyi-, gazdasági szolgáltatás
Posta és távközlés
Szállítás, raktározás
Személyszállítás
Szoftver-, információtechnológia
Textília, bőrtermék gyártása
Turizmus, vendéglátás
Vegyianyag, gumi, műanyagtermék gyártása
Villamos energia, gáz-, gőzellátás, légkondicionálás
Egyéb:

Esélyegyenlőségi helyzetkép

8. Hogyan határozná meg saját szavaival a nők és férfiak közti esélyegyenlőség fogalmát? *

9. Kérem, jelölje meg, hogy a felsoroltakból mely munkavállalók vannak jelen az Ön munkáltatójánál, vagy vállalkozásában? TÖBB VÁLASZ IS LEHETSÉGES! *

25 év alattiak
45 év felettiak

55 év feletti
Fogyatékossgal élők
Gyermeküket egyedül nevelők
Kettőnél több 14 év alatti gyermeket nevelők
Kisgyermekes anyák
Kisgyermekes apák
Nagycsaládos (három vagy több gyermekkel rendelkező) anyák
Nagycsaládos (három vagy több gyermekkel rendelkező) apák
Más szexuális orientációjúak, LMBT személyek
Meváltozott munkaképességűek
Menekültek
Nők
Pályakezdők
Romák
Tartósan beteg hozzátartozót ápolók
Egyik sem
Egyéb:

10. Mennyire tartja fontosnak az Ön munkáltatója (magánvállalkozás, önfoglalkoztatás esetén Ön) a nők és férfiak közötti esélyegyenlőséget? *

nagyon fontosnak tartja

- 1
- 2
- 3
- 4

egyáltalán nem tartja fontosnak

11. Melyek azok az okok, amelyek miatt az Ön munkáltatója (magánvállalkozás, önfoglalkoztatás esetén Ön) fontosnak tekinti a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség kérdésével foglalkozni? TÖBB VÁLASZ IS LEHETSÉGES! *

A női alkalmazottaknak speciális szükségleteik (munka–magánélet, családi szerepek, egészségmegőrzés stb.) vannak a munkahelyen.

50 fő feletti költségvetési szervként ez kötelező.

A vállalati kultúra része a nemek közötti esélyegyenlőség.

Alkalmazottaink többsége nő.

Állami támogatásokhoz szeretnénk jutni.

Anyacégünk nemzetközi direktíváit adaptálni kívánjuk.

Az Európai Unió gyakorlatát szeretnénk követni.

Az üzleti stratégia megvalósítása érdekében.

Etikai szempontból fontosnak tartjuk.

Lojálisabb munkaerőt szeretnénk.

Pályázatokon szeretnénk részt venni.

Sok kisgyermekes szülő dolgozik nálunk.
Szeretnénk az Egyenlő Bánásmód Törvény szerint eljárni.
Tehetséges munkavállalóinkat meg szeretnénk tartani.
Több nőt szeretnénk a vezetésben látni.
Versenytársaink gyakorlata vonzó számunkra.
Nem kívánunk foglalkozni a nemek közötti esélyegyenlőséggel.
Egyéb:

12. Van-e/vannak-e az Ön munkáltatójánál...? TÖBB VÁLASZ IS LEHETSÉGES! *

Anti-diszkriminációs képzés
Anti-diszkriminációs szabályzatok
Dolgozói elégedettségvizsgálat, amely kitér a nemek közötti esélyegyenlőségi szempontokra
Esélyegyenlőségi munkacsoport
Esélyegyenlőségi referens
Esélyegyenlőségi stratégia
Esélyegyenlőségi terv
Etikai kódex, amely tartalmaz a munkahelyi nemek közötti esélyegyenlőség, egyenlő bánásmód biztosítására vonatkozó irányelveket
Jelentéstétel a nemek közötti esélyegyenlőségről
Pályázat társadalmi, nemek közötti esélyegyenlőségi díjakra
Sokszínűségi politika
Zaklatásra vonatkozó szabályzat/eljárásrend
Egyik sem
Magánvállalkozó, önfoglalkoztató vagyok, a kérdés nem releváns.

13. Van-e/vannak-e az Ön munkáltatójánál...? TÖBB VÁLASZ IS LEHETSÉGES! *

Egészségügyi vizsgálatok kifejezetten nők részére (például nőgyógyászati vizsgálat rákszűréssel, emlődiagnosztika, csontsűrűség mérés)
Sportolási lehetőség
Akadálymentesítés
Családi programok
Kapcsolattartás a GYES/GYED-en levő kismamákkal
Munkahelyi bölcsőde, óvoda
Nyári gyermektáborozás
Szoptatásra, pihenésre berendezett helyiség
Céges buszjáratok, szállítás
Egyik sem
Magánvállalkozó, önfoglalkoztató vagyok, a kérdés nem releváns.
Egyéb:

**14. Kérem, jelölje be, hogy az alábbi HR eszközök közül melyeket alkalmazzák?
TÖBB VÁLASZ IS LEHETSÉGES! ***

Mentoring

Osztott munkakör (Job sharing)

Részmunkaidő

Rugalmas munkaidő

Szakmai képzések

Távmunka

Teljesítményértékelő rendszer

Egyik sem

Magánvállalkozó, önfoglalkoztató vagyok, a kérdés nem releváns.

Egyéb:

Vélemények a női esélyegyenlőségről és a nemek közötti egyenlőségről

15. Az Ön munkáltatójánál a nemek közötti esélyegyenlőséggel kapcsolatos intézkedésekre mi a jellemző? *

Nem merülnek fel

A törvényi megfelelés vezérli

Ad-hoc jellegűek

Van stratégia és akcióterv

Elvárás és norma

Magánvállalkozó, önfoglalkoztató vagyok, a kérdés nem releváns.

Egyéb:

16. Az Ön munkáltatójánál mely állítás a legjellemzőbb? *

Ezen a munkahelyen inkább a nők érzik jól magukat.

Ezen a munkahelyen inkább a férfiak érzik jól magukat.

Ezen a munkahelyen a férfiak és a nők egyformán jól érzik magukat

Ezen a munkahelyen a sem a férfiak, sem a nők nem érzik jól magukat.

Magánvállalkozó, önfoglalkoztató vagyok, a kérdés nem releváns.

A nemek közötti egyenlőség biztosítása a gyakorlatban

17. Nyilvános-e (illetve elérhető-e külön kérés nélkül, például HR osztályon, intraneten) az Ön munkáltatójánál a nemek közötti esélyegyenlőséget támogató programjuk? *

Igen

Nem

Nincs ilyen program

Magánvállalkozó, önfoglalkoztató vagyok, a kérdés nem releváns.

18. Volt-e az Ön munkáltatójánál valaha nemi diszkriminációval kapcsolatos munkaügyi eljárás vagy per? *

Igen

Nem

Nincs tudomásom róla

Magánvállalkozó, önfoglalkoztató vagyok, a kérdés nem releváns.

19. Kérem, írja le, milyen gyakorlatot, belső döntési mechanizmust (kivizsgálás, fegyelmi eljárás, békéltetési eljárás) alkalmaznak, illetve kívánnak alkalmazni arra az esetre, ha valamelyik alkalmazottjuk azt állítja, hogy munkája során nemi diszkrimináció érte? (A "nemi diszkrimináció" jelentése: férfi és nő közötti megkülönböztetés, például azonos munkáért különböző bér.)

20. Ön hová fordul segítségért, ha tanácsra szorul a témában? *

Internet

Pszichológus

Kommunikációs szakember

HR szakértő

Jogász

Barát

Szakirodalom, cikkek, könyvek

Egyéb:

Vezetői attitűdök és a nemek közötti egyenlőség

21. Mi az Ön munkáltatójánál a döntéshozók, vagy magánvállalkozó, önfoglalkoztató esetén az Ön hozzáállása a nemek közötti esélyegyenlőséggel kapcsolatban? *

Egyértelműen támogatják

Részleges tudással rendelkeznek

Nem foglalkoznak vele

Ellenállnak

Egyéb:

22.a. Kérem, határozza meg három jelzővel, milyen egy jó női vezető! *

22.b. Kérem, határozza meg három jelzővel, milyen egy jó férfi vezető! *

23.a. Kérem, határozza meg három jelzővel, milyen egy rossz női vezető! *

23.b. Kérem, határozza meg három jelzővel, milyen egy rossz férfi vezető! *

24.a. A női vezetők a férfiakkal hasonló mértékben elfogadottak az Ön munkáltatójánál, vagy az ön véleménye szerint? *

Igen

Nem

Részben

24.b. Ön szerint mi ennek az oka? *

Tervek

25.a. Amennyiben az Ön munkáltatója tervezi a jövőben bővíteni a nők foglalkoztatásával és egyenlőségével kapcsolatos intézkedések körét, ezt konkrétan milyen módon szándékozik megtenni?

25.b. Bevonta-e esetleg ennek összeállításába, kialakításába a vezetőség a munkavállalókat?

Nemek közötti egyenlőséget támogató kultúra és politika

26. Az Ön munkáltatójánál a férfi munkavállalók inkább támogatják, vagy inkább elutasítják a nemek közötti esélyegyenlőséget? *

Inkább támogatják

Inkább elutasítják

Nem releváns.

Egyéb:

27. Ön szerint mely intézmény/szervezet tudna aktívan szerepet vállalni a nemi esélyegyenlőség népszerűsítésében? TÖBB VÁLASZ LEHETSÉGES! *

Kormány/minisztérium(ok)

Oktatási intézmények

Civil szervezetek

Munkáltatók

Egyéb:

Kezdeményezések a női esélyegyenlőség és a nemek közötti egyenlőség fejlesztésére

28. Van-e/vannak-e az Ön munkáltatójánál....? TÖBB VÁLASZ LEHETSÉGES! *

Az apák részvételének ösztönzése a gyermeknevelésben

Az apák részvételének ösztönzése a GYES/GYED-en

Gyermekfelügyelői szolgáltatás szervezése

Munkahelyi családi szoba (gyermekbarát iroda)

Nem kötelező túlóráztatás

Re-orientációs képzés GYES/GYED után

Stresszmentesítő programok

Sürgős családi helyzetekre alkalmazott távollét

Túlórákért járó munkaidő-kedvezmény

Egyik sem

Magánvállalkozó, önfoglalkoztató vagyok, a kérdés nem releváns.

29. Hogyan határozná meg saját szavaival a munka és magánélet egyensúlyát? *

30.a. Az Ön munkáltatójánál, vagy önfoglalkoztató, magánvállalkozó esetén a saját maga számára mennyire megvalósítható egy nő számára a munka és magánélet egyensúlya? *

teljesen

- 1
- 2
- 3
- 4

egyáltalán nem

30.b. Az Ön munkáltatójánál vagy önfoglalkoztató, magánvállalkozó esetén a saját maga számára mennyire megvalósítható egy férfi számára a munka és magánélet egyensúlya? *

teljesen

- 1
- 2
- 3
- 4

egyáltalán nem

31. Amennyiben van az Önök munkáltatójánál a nők számára esélyegyenlőségi, foglalkoztatási jó gyakorlatuk, amelyre büszkék, és amely jól működik, kérem, mutassa be maximum három mondatban!

Rugalmas foglalkoztatási formák alkalmazása a nemek közötti egyenlőség elősegítésére

32. Az Ön munkáltatójánál, vagy az Ön számára mennyi az átlagos heti munkaidő? KÉREM, ÓRÁBAN ADJA MEG A VÁLASZT! *

33. Az Ön munkáltatójánál, vagy az Ön esetében milyen atipikus foglalkoztatási formák működnek? TÖBB VÁLASZ LEHETSÉGES! *

Rugalmas munkaidő

Részmunkaidős avagy projekt-jellegű foglalkoztatás

Távmunka, home office

Határozott idejű munkaviszony

Egyszerűsített, alkalmi foglalkoztatás

Munkavégzés behívás alapján

Munkakör rotáció (Job rotation, amikor a munkatársak más osztályokon is kipróbálhatják magukat)

Rövidebb munkahét

Önfoglalkoztatás

Munkaerő-kölcsönzés

Állami támogatással létrejött határozott idejű munkaviszonyok (például bértámogatás, közmunka, közhasznú munka)

Osztott munkakör (Job sharing, amikor egy teljes munkaidős állást két személy tölt be)

Egyéb:

34.a. Az Ön munkáltatójánál a munkavállalók milyen arányban dolgoznak rugalmas munkaidőben, illetve ezen belül mi a nők aránya? (Például amennyiben a munkavállalók 20%-a dolgozik rugalmas munkaidőben, és ezen belül a női munkavállalók aránya 50%, válaszát így adja meg: 20, 50.) (Amennyiben a kérdés releváns.)

34.b. Az Ön munkáltatójánál a munkavállalók milyen arányban dolgoznak részmunkaidőben, illetve ezen belül mi a nők aránya? (Például amennyiben a munkavállalók 20%-a dolgozik részmunkaidőben, és ezen belül a női munkavállalók aránya 50%, válaszát így adja meg: 20, 50.) (Amennyiben a kérdés releváns.)

34.c. Az Ön munkáltatójánál a munkavállalók milyen arányban dolgoznak távmunkában, home office-ban, illetve ezen belül mi a nők aránya? (Például amennyiben a munkavállalók 20%-a dolgozik távmunkában, home office-ban, és

ezen belül a női munkavállalók aránya 50%, válaszát így adja meg: 20, 50.)
(Amennyiben a kérdés releváns.)

34.d. Az Ön munkáltatójánál a munkavállalók milyen arányban dolgoznak egyszerre több atipikus munkaformában, illetve ezen belül mi a nők aránya? (Például amennyiben a munkavállalók 20%-a dolgozik egyszerre több atipikus munkaformában, és ezen belül a női munkavállalók aránya 50%, válaszát így adja meg: 20, 50.) (Amennyiben a kérdés releváns.)

Női és férfi bérezés

35. Az Ön munkáltatójánál mennyire valósul meg a nők és a férfiak egyenlő bérezése? (Ha a kérdés releváns.)

teljes mértékig

- 1
- 2
- 3
- 4

egyáltalán nem

36. Amennyiben az elmúlt 5 évben tettek lépéseket a nők és a férfiak közötti bérkülönbségek csökkentésére, melyek voltak azok? (Ha a kérdés releváns.)

37. Az Ön munkáltatójánál nyilvánosak a bérek?

Igen

Nem

A kérdés nem releváns.

38.a. Az Ön munkáltatójánál mennyi a nők átlagos NETTÓ bére belépési szinten, a hierarchia alján? (HUF/EUR)

38.b. Az Ön munkáltatójánál mennyi a férfiak átlagos NETTÓ bére belépési szinten, a hierarchia alján? (HUF/EUR) (Amennyiben a kérdés releváns.)

39.a. Az Ön munkáltatójánál mennyi a nők átlagos NETTÓ bére középvezetői szinten? (HUF/EUR) (Amennyiben a kérdés releváns.)

39.b. Az Ön munkáltatójánál mennyi a férfiak átlagos NETTÓ bére középvezetői szinten? (HUF/EUR) (Amennyiben a kérdés releváns.)

40.a. Az Ön munkáltatójánál mennyi a nők átlagos NETTÓ bére felső vezetői szinten? (HUF/EUR) (Amennyiben a kérdés releváns.)

40.b. Az Ön munkáltatójánál mennyi a férfiak átlagos NETTÓ bére felső vezetői szinten? (HUF/EUR) (Amennyiben a kérdés releváns.)

41. Az Ön munkáltatójánál átlagosan hány százalékát keresik a nők a férfiak fizetésének egy azonos pozícióban? (%) (Amennyiben a kérdés releváns.)

A nemek szerinti összetétel a szervezetben

42. Az újonnan felvettek körében milyen arányban voltak a nők 2018-ban? (%) (Amennyiben a kérdés releváns.)

43.a. Mi az Ön munkáltatójánál a nők és a férfiak megoszlása a beosztottak körében? (Például amennyiben a beosztottak 40%-a nő és 60%-a férfi, válaszát így adja meg: 40, 60.) (Amennyiben a kérdés releváns.)

43.b. Mi az Ön munkáltatójánál a nők és a férfiak megoszlása az alsó szintű vezetők körében? (Például amennyiben az alsó szintű vezetők 40%-a nő és 60%-a férfi, válaszát így adja meg: 40, 60.) (Amennyiben a kérdés releváns.)

43.c. Mi az Ön munkáltatójánál a nők és a férfiak megoszlása a középvezetők körében? (Például amennyiben a középvezetők 40%-a nő és 60%-a férfi, válaszát így adja meg: 40, 60.) (Amennyiben a kérdés releváns.)

43.d. Mi az Ön munkáltatójánál a nők és a férfiak megoszlása a felső vezetők körében? (Például amennyiben a felső vezetők 40%-a nő és 60%-a férfi, válaszát így adja meg: 40, 60.) (Amennyiben a kérdés releváns.)

Női előmenetel és karriermenedzsment

44. Az Ön munkáltatójánál kiknek van nagyobb esélye az előléptetésre? (Amennyiben a kérdés releváns.)

A nőknek

A férfiaknak

Egyenlőek az esélyek

Nők a vezetésben

45. Véleménye szerint Önöknél létezik-e az ún. üvegplafon, egy láthatatlan szint a szervezet hierarchiájában, amely fölé a nők nem, vagy csak nagyon nehezen tudnak kerülni? (Az „üvegplafon” kifejezés olyan esetekben használatos, amikor egy szakképzett személy előmenetele egy munkahely hierarchiáján belül csak egy bizonyos szintig lehetséges. Ennek lehet oka a hátrányos megkülönböztetés. Jellemzően a nők előmenetelével kapcsolatban szoktak üvegplafonról beszélni.) (Amennyiben a kérdés releváns.)

Igen

Nem

Összegzés

46. Hogyan értékelné munkahelyét a nők és férfiak esélyegyenlőségének biztosítása szempontjából? (Amennyiben a kérdés releváns.)

maximálisan biztosított a nemek közötti esélyegyenlőség

1

2

3

4

ezt az elvet egyáltalán nem veszik figyelembe

47. Amennyiben mélyebben is kifejtené a tapasztalatait, és szívesen jelentkezne interjúra, kérem, küldje el elérhetőségét egy rövid indoklással. Köszönjük!
