



**INTERREG V-A Ausztria-Magyarország Program**  
**ATHU116 – WomEn-Puls**

Women Enhancing Public Sector / Női foglalkoztatás erősítése a közszférában

## **SZAKPOLITIKAI AJÁNLÁSOK**

**Megrendelő:**  
Vas Megyei Önkormányzati Hivatal



**Készítette:**  
Magyar Női Érdekvégyesítő Szövetség



A dokumentum az INTERREG V-A Ausztria-Magyarország Program támogatásával megvalósuló WomEn-Puls című (ATHU116 számú) projekt keretében készült.

A projekt az INTERREG V-A Ausztria-Magyarország Program keretében az Európai Regionális Fejlesztési Alap támogatásával valósul meg.

**Szombathely, 2022. március**

## **TARTALOMJEGYZÉK**

<b>BEVEZETÉS</b> .....	<b>3</b>
<b>1. RENDELKEZÉSRE ÁLLÓ SZAKPOLITIKÁK</b> .....	<b>4</b>
<b>2. CÉLOK</b> .....	<b>6</b>
<b>3. SZAKPOLITIKAI AJÁNLÁSOK</b> .....	<b>8</b>
<b>FELHASZNÁLT IRODALOM</b> .....	<b>21</b>

**Mottó:** „Arbeitsqualität ist Lebensqualität” (A minőségi munkahely jó életminőséget ad), ismeretlen workshop résztvevő, NOWA, 2021 március.

## **Bevezetés**

Az Interreg V-A Ausztria – Magyarország Együttműködési Program 2014-2020 támogatásával megvalósuló „Women Enhancing Public Sector” (WomEn-Puls ATHU116) projekt azzal a céllal jött létre, hogy Magyarországon Zala megyében és Vas megyében, Ausztriában pedig Burgenland és Stájerország szövetségi államaiban a közszférában, illetve Stájerország esetében az üzleti szférában is foglalkoztatott nők munkaerő-piaci és esélyegyenlőségi helyzetén javítson. E cél megvalósítása érdekében vezető partnerként Magyarországról a Zala Megyei Önkormányzat, a Vas Megyei Önkormányzati Hivatal, Ausztriából pedig a NOWA Képzési Tanácsadói és Projektmenedzsment Szervezet és a DAFF Burgenlandi Nő-, Leány- és Családvédelmi Tanácsadóhelyek Ernyőszervezete társult konzorciumba. A projekt keretében a kutatómunkát lezáró jelentés alapján egy tréningprogramot fejlesztettek ki, s képzéssorozatot tartottak, sor került a vezetők és döntéshozók szemléletformálására is, általános érzékenyítő műhelyeket tartottak, illetve a projekt eredményeinek fenntartása és továbbvitele érdekében egy határon átnyúló stratégiai intézményi együttműködési hálózat jött létre. Szakpolitikai ajánlásomagunk (*policy recommendation*) a projekt eredményeit összefoglaló bilaterális stratégia és akcióterv kiegészítéseként készült el, elsősorban a politikusokat és szakmapolitikusokat célozva meg.

Az országok közpolitikáját/szakpolitikáját, bár azok mindig értékvezéreltek, azonos sztemderdek határozzák meg: a megfelelő tervezéshez elengedhetetlen, hogy adatok álljanak rendelkezésre, nőpolitika esetében ez nemek szerint bontott adatokat jelent. Fontos, hogy az adatokra épülve kutatások is készüljenek, esetünkben fontos tekintetbe venni a társadalmi nemek szempontjait. Hogy a szakpolitika ne csak egy felülről lefelé történő utasítás maradjon, hanem a társadalom elfogadja azt, fontos, hogy a célcsoportokat és az őket képviselő szakmai és civil szervezeteket bevonják a tervezés és értékelés folyamatába. Reméljük, szakpolitikai javaslatomagunk a WomEn-Puls projekt közös eredményeire alapozva egy ilyen szakpolitikához járul majd hozzá.

## 1. Rendelkezésre álló szakpolitikák

A nők munkahelyi előmenetelét segítő körülmények közpolitikai befolyásolása történhet nemzeti és Európai Unió kereteken belül is. A nemek egyenlősége, mint az EU alapértéke először pont a munkaerőpiaci szabályozás területén jelent meg az egyenlő munkáért egyenlő bér kérdésében. Más, a női karriert szintén befolyásoló szakterületek, mint az oktatás vagy a család-és szociálpolitika azonban nemzeti hatáskörben vannak, s így a közös munkát is befolyásolta, hogy Ausztria és Magyarország ezen a téren történelmi okokból kifolyólag is, részben eltér egymástól. Míg Magyarországon az államszocializmus 1950-es éveitől kezdve a kétkeresős családmodell és a kötelező munkaviszony vált általánossá, ezért a részmunkaidő nem honosodott meg, addig Ausztriában a családos nők részben később léptek ki a munkaerőpiacra, és általánossá vált a kisgyermekes nők részmunkaidőben való foglalkoztatása, ami befolyással van mind keresetükre, előmenetelükre és majdani nyugdíjukra is. Míg Magyarországon a nőszervezetek közpolitikai javaslatai-hasonlóan más volt államszocialista ország nőszervezeteihez- kifejezetten javasolják a nők (és kisgyermekes) férfiak igény szerinti részmunkaidős foglalkoztatását, Ausztriában pont az ellenkezőjét javasolják: az ottani legalább 32 órás munkahétben való teljes idejű foglalkoztatást mindkét nem számára. Ezeket az eltérő igényeket megpróbáltuk összehangolni javaslatainkban.

A társadalmi nemek szempontjai a következő területeken merülhetnek fel a foglalkoztatás terén: foglalkoztatási ráta, alternatív munkaformák (részmunkaidő, rugalmas munkabeosztás stb.), a fizetetlen háztartási és (gyermek, idős- beteggondozói otthoni munkamegosztás, hozzáférés döntéshozatali pozíciókhoz, munkakörülmények-munkaszervezés, nemek közötti bérkülönbség valamint a nők gazdasági önállósága. Tágabb összefüggésben nem vonatkoztathatunk el a nők elleni (strukturális) erőszak kérdésétől sem, mely munkahelyi zaklatás vagy párkapcsolati erőszak formájában befolyásolhatja a munkavállalók stresszszintjét, teljesítőképességét, de akár a munkatársak testi épségét is. Az EU is foglalkozik mindezen területekkel, a munka-magánélet összeegyeztetése például kulcsterület, melyet a gyermekgondozási intézmények kiterjesztésével is szeretnének elérni közpolitikai szinten is (2002-ben Barcelonában állították fel az un. „barcelonai célokat”, melyek szerint ideális lenne, ha a 3-6 év közötti gyermekek 90%-a, a 0-3 éves kor közötti gyermekek 33%-a járhatna bölcsődébe/óvodába). Ezt ideálisan kiegészíti a gyermekgondozási (anyasági, apasági és szülői) szabadságok rendszere. Ebben Magyarország élen jár évtizedek óta kiterjedt GYED-GYES rendszerével (melynek hosszát néha kritizálják, de mélyen gyökerező és

elfogadott rendszerről van szó), melyet a rugalmas GYED bevezetése még változatosabbá tett és arra bátorította a kisgyermekes nőket, hogy akár a szokásosnál korábban, a gyermek 2 éves kora előtt visszatérjenek a munkaerőpiacra. Ausztriában a szintén komplex gyermekgondozási rendszer (*Mutterschutz*, *Elternkarenz* és *Kinderbetreuungsgeld*) később épült ki, és már figyelembe vette a nemek egyenlőségének és a nők munkaerőpiaci visszatérésnek szempontjait is. Minél hamarabb tér vissza az anya dolgozni, annál magasabb összegű ellátást kap, illetve a másik szülőnek (ez általában az apa) járnak olyan hónapok, melyek elvesznek, ha nem veszi ki őket. Ellentétben a magyar rendszerrel, nem tesznek különbséget a munkavállaló (magyar GYED) és a munkaerőpiacról kiesett, vagy oda soha be nem lépett anyák (magyar GYES) között. Ellenben a bölcsődék, óvodák-ellentétben a magyar önkormányzati intézményekkel, nem ingyenesek, és nyitvatartásuk is korlátozottabb. Mindkét országban nagy hagyománya van a magas minőségű, képzett pedagógusokat alkalmazó bölcsődéknek és óvodáknak. Ausztriában 2004 óta minden szülőnek a gyermek 7 éves koráig jár kérésére részmunkaidős lehetőség, és gyakran élnek is vele (főleg az anyák) ez Magyarországon csak a gyermek 4 éves koráig (többgyermekes anya esetében 6 éves korig) jár, de csak 4 órás verzióban kötelező megadni, de kevésbé elterjedt (ennek oka nem a népszerűség hiánya, hanem az alacsony jövedelem, amit 4 órás állásban kapni lehet). Általánosságban elmondhatjuk, hogy mind Ausztria mind Magyarország egyfajta családközpontú szociálpolitikát folytat, függetlenül a kormányok politikai beállítottságától.

Mindkét országban -szintén EU-s kötelezettségnek eleget téve- van egyenlő bánásmód törvény és hatóság, és van, vagy volt nemek egyenlősége stratégia (melyet vagy kiegészít egy nőminisztérium, vagy nem): Ausztriában ilyen a „Nemzeti Akcióterv a nők és férfiak munkaerőpiaci egyenlőségért”, Magyarországon 2020-ban váltotta fel a korábbi stratégiát egy tízéves akcióterv, melynek címe: a „Nők szerepének erősítése a családban és a társadalomban”. Ez egyben tükrözi is a szakpolitikai értékválasztást, mely Magyarországon 2010 óta van jelen, amely szerint a *gender mainstreaminget* (nemek közötti egyenlőség elvének horizontális érvényesítése minden szakpolitikában) felváltotta a *family mainstreaming* (a család fontossága elvének érvényesítése minden szakpolitikában). Ausztria ezzel szemben hagyományosan élen jár a *gender mainstreaming* módszertan komplex, több területre kiterjedő alkalmazásában, mind a közpolitika-tervezés, mind költségvetés-készítés területén, 2020-ban ünnepelte ennek az elköteleződésnek a 20. évfordulóját.<sup>1</sup> Felépítéséből

---

<sup>1</sup> <https://www.bundeskanzleramt.gv.at/agenda/frauen-und-gleichstellung/gender-mainstreaming-und-budgeting.html>

kifolyólag Ausztria tartományi esélyegyenlőségi stratégiával is rendelkezhet, ilyen pl. a Stájer Nők és Nemek Egyenlősége Stratégia, melyet 2020-ban fogadtak el.<sup>2</sup>

Az Európai Unión kívül munkaügyi szervezetek, például a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) is foglalkozik a nők helyzetével jogszabályaiban, melyeket a tagállamok ratifikálhatnak. Ezek a következők: A foglalkoztatásból és a foglalkozásból eredő hátrányos megkülönböztetésről szóló 111. számú Egyezmény és 111. sz. ajánlás (1958). A családi kötelezettségekkel bíró munkavállalókról szóló 156. számú Egyezmény és 165. sz. Ajánlás (1981) és Az anyaság védelméről szóló 183. számú Egyezmény (2000) és 191. számú ajánlás (szintén 2000).

A nők munkaerőpiaci karrierlehetőségeit a nőpolitikai/családpolitikai háttéren kívül jelentősen befolyásolja az adott ország munkavállalóinak általános helyzete is, függetlenül azok nemétől: az általános bérszínvonal, a feladatmennyiség, a túlórák honorálása, a cafeteria juttatások, az állami alkalmazottak és tisztviselők megbecsülése, a munkaszervezési módszerek elterjedtsége, a munkakörülmények és a vezetői kultúra (beleértve a szervezeti protokollokat és panasztételi utakat is) és a szakszervezetek érdekérvényesítésben való sikeressége is.

A meglevő nemzeti/tartományi szabályozások egyrészt szolgálhatnak jó példaként is bilaterálisan, másrészt fejlesztésre is szorulhatnak, új elemekkel bővíthetők.

## **2. Célok**

Anyagunk politikai döntéshozók számára készült komplex szakmai anyagként. A cél a nők munkaerőpiaci helyzetének javítása oly módon, hogy ne csak ipari/munkaerőpiaci forrásként tekintsünk rájuk (mint például a háborúban, vagy az erőltetett államszocialista iparosításkor), vagy demográfiai forrásként (használva azt az érvet, hogy a fejlett világban ott születik több gyermek, ahol magasabb a nők munkaerőpiaci részvétele, pl. Franciaország vagy Svédország) hanem a fizetésért dolgozó nőben lássuk meg a gazdasági függetlenséget (mely megvéd a párkapcsolati erőszak, vagy az egyedülálló szülőség által teremtett kiszolgáltatott helyzetektől és a szegénységtől) és a szakmai önkitaljesítést is (mely a mentális egészség és jóllét egyik alapja is). A nők munkaerőpiaci helyzetének javítása egyben magával vonja a férfiak

---

<sup>2</sup> [https://www.verwaltung.steiermark.at/cms/dokumente/12374758\\_125465814/f76de72e/SteirFrauenGleichstellungsstr2020\\_EN.pdf](https://www.verwaltung.steiermark.at/cms/dokumente/12374758_125465814/f76de72e/SteirFrauenGleichstellungsstr2020_EN.pdf)

munkaerőpiaci és otthoni, gondoskodói szerepének változását is, amennyiben egyrészt növekedik a verseny, és új csoportdinamikák alakulnak ki a munkahelyen (a vegyes csoportok és a meritokrácia a minőségi munkát javítják), másrészt a férfiak otthoni szerepének növekedésével átrendeződik a munkáltatói/társadalmi elvárás is a rendelkezésre állásról, és a munkaszervezésről. Ezért a nemek egyenlőségén alapuló szakpolitikák körébe tartozik a nem a nőket, hanem a férfiakat 2022 augusztusától kötelezően megcélzó EU-s irányelv szerinti apaszabadsági napok emelése is.<sup>3</sup>

Ez magában foglalja a vertikális szegregáció csökkentését is, vagyis nemcsak általában kell növelni a nők munkaerőpiaci jelenlétét, hanem a vezető pozíciókban is. A tudatos kiválasztáson (ennek egyik formája a nemi kvóta) kívül fontos a vezetői kompetenciák fejlesztése, képzések, a mentorálás, coaching, s egy hálózatos női segítői kör létrehozása is. A projekt során elkészített *Toolkit* pontosan ezt a célt szolgálja.

Egy-egy új agrár, környezetvédelmi, energetikai és ipari szakpolitikai változás bevezetése előtt hatásfelmérésként PESTLE (az angol politikai, gazdasági, társadalmi-kulturális, technológiai, környezeti és jogi szavakból alkotott mozaikszó) és SWOT (az angol erősségek, gyengeségek, lehetőségek, veszélyek szóból alkotott mozaikszó) analízist szoktak készíteni. Ilyen elemzéseket a nemek egyenlőségét megcélzó intézkedéseknél is előnyös lenne készíttetnie a döntéshozóknak. Minden ilyen változtatásnak ugyanis különböző vonzatai vannak, s nemcsak a jog és a gazdaság területén, hanem a társadalomszemléletben, az életmódban, az értékrendben is bekövetkezhetnek változások, melyek szimpátiát, vagy ellenszenvet is kiválthatnak. Akár nőjogi-esélyegyenlőségi, akár családpolitikai-demográfiai, akár gazdasági munkaerőhiányt kezelő, vagy megszorító gazdaságpolitikai megközelítésből nyúlunk hozzá a nők munkaerőpiaci helyzetéhez, mindenképpen fontos, hogy az ő véleményüket is hallgassuk meg, és a döntéshozók konzultáljanak a nőket képviselő sokszínű civil szervezetekkel és a női munkavállalókat képviselő szakszervezetekkel is.

---

<sup>3</sup> [https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/women-labour-market-work-life-balance/eu-rights-work-life-balance\\_en](https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/women-labour-market-work-life-balance/eu-rights-work-life-balance_en)

### 3. Szakpolitikai ajánlások

**Felvetés:** *Bértranszparencia, nemek közötti bérkülönbségek csökkentése*

**Ajánlás:** Javasoljuk, hogy ott, ahol nincs, készüljön nemzeti stratégia éves, nemek alapján bontott bérjelentések bevezetésre. Az EU-s irányelvet ratifikálják. Ösztönözzék az álláshirdetéseket a bér megjelölését.

**Indoklás:** Az egyenlő munkáért egyenlő bért elve volt az első jogi megfogalmazása a nők és férfiak egyenlőségének az EU-ban, még 1957-ben rögzítette azt a Római szerződés. Ezt finomították 2006-ban egy, a díjazás átláthatóságáról szóló irányelvvel, majd 2014-ben egy bizottsági ajánlással. 2021-ben az Európai Parlament javaslatot dolgozott ki egy olyan irányelv bevezetésére, amely bizonyos végrehajtási mechanizmusokon keresztül átláthatóvá teszi a béreket. Ennek célja a nők és férfiak közötti bérrés csökkentése. Ennek indokoltsága a javaslat megfogalmazásában a következő: „A nemek közötti bérszakadék<sup>4</sup> mértéke az EU-ban továbbra is mintegy 14 %. A bérszakadék hosszú távú hatást gyakorol a nők életminőségére, növeli a szegénységnek való kitettségük kockázatát, és kihat a nyugdíjszakadéokra is, amely 33 %-os az Unióban<sup>5</sup>. A Covid19-világjárvány és annak gazdasági és társadalmi következményei még sürgetőbbé teszik e probléma kezelését, mivel a válság különösen súlyosan érintette a női munkavállalókat.”<sup>7</sup> Érdekes megjegyezni, hogy minél magasabb szinten vizsgáljuk a nemek közötti bérszakadékot, az annál nagyobb lesz: vezetői pozíciókban már több százalékponttal emelkedik az alacsonyabb beosztáshoz, és fizetésekhez képest. A GPG (nemek közötti bérkülönbség) férfiak és nők átlagos bruttó órábéré közötti különbséget fejezi ki, a férfi alkalmazottak átlagos bruttó órábérének százalékában (a túlórák nélkül). 2018-ban az EU28-ban ez 11,2 volt a

---

<sup>4</sup> A nemek közötti bérszakadék mutatója a férfi és női fizetett alkalmazottak átlagos bruttó órábéré közötti különbséget méri, a férfi fizetett alkalmazottak átlagos bruttó órábérének százalékában kifejezve, Eurostat, [sdg\\_05\\_20](#)

<sup>5</sup> <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20200207-1>

<sup>6</sup> <https://www.eurofound.europa.eu/publications/policy-brief/2020/women-and-labour-market-equality-has-covid-19-rolled-back-recent-gains>

<sup>7</sup> Javaslat. Az Európai Parlament és Tanács irányelve. COM/2021/93final 2021/0050 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/?uri=CELEX:52021PC0093> Hivatalos magyar fordítás, 2. oldal.



közsférában. <sup>8</sup> Ausztriában a 150 főnél nagyobb vállalatokra már eddig is igaz volt a jelentési kötelezettség. Ez kiterjedhetne az ennél kisebb vállalatokra is.

Magyarországon az egyenlő értékű munka egyenlő bérezésének kitétele kikerült a Munka törvénykönyvéből, javasoljuk, ez újra kerüljön bele. A közsférában általános a vélekedés, hogy a sávós rendszer miatt nincsen nemek közötti bérszakadék, ezen állítás ellenőrzésére kiterjedt kutatás és felmérés lenne szükséges.

A szakszervezetek nőtagozatai, bizottságai külön képzéseket szervezhetnének a GPG tudatosítása érdekében.

Az állami és civil intézményekre kevésbé, a versenyszférára viszont nagyon is jellemző, hogy az álláshirdetések nem adják meg a bért, a bérigény megfogalmazása a pályázók dolga. Tekintetbe véve a nők és férfiak még mindig eltérő szocializációját, a nők kevésbé versenyszelleműek (és inkább kooperatívak)<sup>9</sup>, s összehasonlítási alapjuk is kevesebb lehet vezető pozíciókban, ezért ez a szokás akadályozza a transzparenciát, és hátrányba hozhatja a női jelölteket.

---

**Felvetés:** *Rugalmas munkaformák engedélyezése*

**Ajánlás:** A munkahelyeken-amennyiben annak jellege ezt lehetővé teszi- tegyék lehetővé a rugalmas munkaformákat: távmunka, rugalmas munkaidő, állásmegosztás (*job sharing*). Az állam járjon elő jó példával ebben, és az állami és vállalati szféra jó tapasztalatait osszák meg egymással. A korábbi EU-s projektek ebben a témában felgyülemlett tapasztalatait (pl. Equal) elevenítsék fel.

**Indoklás:** A rugalmas munkaformák javaslatként több évtizede jelen vannak az esélyegyenlőséggel foglalkozó szakemberek palettáján. Az eredetileg a kisgyermekes nők munkaerőpiaci aktivitásának növelését célzó gondolat a világválságok, munkanélküliség, majd a munkaerőhiány kihívásai és a klímaváltozás miatt előtérbe került zöld, alternatív, körkörös gazdasági modellekben is népszerűvé vált. A Covid-19 világjárvány kényszerítő erővel hatott a munka világára is, és a rugalmas munkaformák,

---

<sup>8</sup> Magyar Szakszervezeti Szövetség Nőtagozata: *A nemek közötti bérkülönbség megszüntetése: szabályzat*. 2020. [https://www.epsu.org/sites/default/files/article/files/Guide\\_GPG\\_HU.pdf](https://www.epsu.org/sites/default/files/article/files/Guide_GPG_HU.pdf) Eurostat táblázat. 3. oldal.

<sup>9</sup> Lásd Horn, Kiss és Lénárd tanulmányát: Gender differences in preferences of adolescents: Evidence from a large-scale classroom experiment. In *Journal of Economic Behaviour and Organisation*. Volume 194. February 2022, 478-522.o. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0167268121005254?via%3Dihub> (letöltve: 2022. január 21.)

pl a távmunka, a „home office” időlegesen kötelezővé vált, megismerhettük ennek előnyeit és hátrányait is.

Javasoljuk a rugalmas munkaidő-modellek bevezetése a szülők számára, adótámogatással. Példa: a gyermekek 3. és 10. életéve között mindkét szülő csak heti 30-35 órát dolgozzon, vagy tegyék lehetővé a délelőtti/délutáni munkát a szülőpár számára. Egy álláson osztozhasson két dolgozó is, délelőtti-délutáni váltásban. Heti egy-két napot a munkavállaló tölthessen távmunkában. A rugalmas munkavégzési formák használatakor azonban figyelni kell arra, hogy a digitális elérés tartsa tiszteletben a munkaidő utáni, a hétvégi, és a szabadságolási időszakot, hogy a munkamagánélet összeegyeztetése ne vezessen a munka magánélet feletti uralmához a folyamatos elérhetőség és rendelkezésre állás miatt.

---

**Felvetés:** *Munkaidő, ahogy a munkavállaló nő szeretné (teljes munkaidő vagy részmunka)*

**Ajánlás:** A munkavállalók (elsősorban a gondozási feladatokat végző szülők) szabadon választhassanak a legkisebb gyermek 14 éves koráig részmunkaidőt, teljes munkaidőt, rugalmas munkaidőt és távmunkát, vagy ezek kombinációját rugalmas formában. A részmunkaidő ne zárja ki a vezetői megbízás folytatását. A gyermekgondozói intézmények a teljes munkaidős szülők munkarendjéhez igazodjanak, és támogassák egyéb segítő – akár munkahelyi-intézményi hálózatok (nyári táborok, hétvégi képzés alatti gyermekfelügyelet stb.) létrehozását. Se a részmunkaidő, se a teljes munkaidő ne váljon elvárássá, az szabadon választható legyen.

**Indoklás:** Ebben a kérdésben a magyar és az osztrák fókuszcsoporthos interjúk és az ezek alapján készült tanulmányok, valamint az előkészítő workshopok két különböző igényt vetettek fel. A magyar nők több részmunkaidős lehetőséget szeretnének, hogy a család és a munka könnyebben összeilleszthető legyen, az osztrák nők pedig teljes munkaidőben szeretnének dolgozni. Ausztriában a részmunkaidős foglalkoztatás a legnagyobb akadálya annak, hogy a nők a férfiakkal azonos lehetőségeket kapjanak a karrierjükben. Ez a pont szorosan kapcsolódik a nők hagyományos, a gondozásért és a háztartásért felelős szerepképéhez. Ha jelentősen több teljes munkaidős munkát ajánlanának a nők számára (min. 30 óra/hét), akkor a vállalatnál a továbbképzésben is figyelembe veszik őket, és minden megbeszélésen jelen lesznek. A gondozási, háztartási

teendők egy részétől különböző módokon szabadulhatnak meg: intézményi segítséggel, a feladatok férjekkel/apákkal való jobb megosztása révén, vagy a feladatot pénzért delegálva professzionális segítőknek. A nőknek képviseltetniük kell magukat a bizottságokban, hogy beleszólhassanak és észrevegyék őket.

Magyar oldalról a részmunkaidő lehetősége – melyet a Munka törvénykönyve szerint a gyermek 4 éves koráig a munkavállaló kérésére biztosítani kell – csak azért korlátozó, mert alacsonyabb nyugdíjhoz vezet, és az amúgy is alacsony bérszínvonalat még lejjebb nyomja. Vezetői munkakörben nem lehet dolgozni állami helyen részmunkaidőben.

Alternatív közgazdasági megközelítések szerint (lásd az Európai Női Lobbi Bíborpaktumát) a teljes munkaerőpiacot át lehetne úgy alakítani, hogy a gondoskodás, s ne a növekedés kerüljön annak középpontjába, s minden munkavállaló (legyen az nő vagy férfi) munkaidejébe eleve kalkulálják bele a társadalmi reprodukcióval (otthoni bevásárlás, takarítás, mosás, vasalás, főzés, gyermekek, betegek, idős szülők gondozása, szállítása stb.) kapcsolatos fizetetlen teendőket is.

---

**Felvetés:** *Nők számának növelése a felsővezetésben*

**Ajánlás:** Ajánljuk az olyan jó példák kölcsönös átvételét, melyek a női felsővezetők számának növelését eredményezték, a lehetséges technikákról és eszközökről társadalmi párbeszéd kezdetét. Ajánljuk – EU-s és osztrák példák alapján – a kvóta bevezetését az állami többségű (minimum 50% részesedésű) vállalatokban az igazgatótanácsokban, hogy bármely nem aránya elérje a 40%-ot.

**Indoklás:** A nők számának növelése először a politikában merült fel célként (minimumként a múlt századfordulón a szüfrassetek mozgalma tűzte zászlajára, hogy egyáltalán lehessen nő a parlamentekben). Hogy arányuk valóban megközelítse a nők társadalomban betöltött arányát (50%), több országban ideiglenes intézkedésként kvótát alkalmaztak a pártlistákon. A kvóta az EBESZ szerint is segíti a nők politikai részvételének növekedését-más eszközökkel egyetemben.<sup>10</sup> Évtizedekkel később a politikain kívül a gazdasági hatalom kérdése is előtérbe került, hiszen a nagyvállalatok igazgatóságában még ott is nagyon kevés nő ült, ahol a nemzeti parlamentben már kivívták helyüket a nők, pl. Skandináviában. Ezért indult el az Európai Parlamentben az

---

<sup>10</sup> <https://www.osce.org/files/f/documents/4/6/366496.pdf>

a kezdeményezés, hogy a gazdasági vezetésben is vezessenek be kvótát. Ennek promótálására alakult meg Magyarországon a vállalatvezető nőket tömörítő Egyenlítő Alapítvány.<sup>11</sup>

A gazdasági élet szereplői, bár a projektben felvett fókuszcsoporthoz vizsgálat kiemelte, hogy az üzleti, banki magánszférában a nagy munkateher, és túlóra elvárás miatt a munka és magánélet összeegyeztetése szinte lehetetlen (s ezért is igazoltak többen át a jóval kisebb fizetéssel járó államigazgatási/közigazgatási területre, miután gyermekük született) szintén rájöttek, hogy a sokszínűség és a diverzitás gazdasági előnyt jelenthet, amennyiben kreatívabbá válnak a munkahelyek, és nagyobb eresztsékből válogathatják és tarthatják meg a tehetséges, képzett munkaerőt. Így külső incentívák nélkül is célul tűzték ki, hogy több nőt juttassanak be a felsővezetésbe. Igaz, ez ma már nem minden esetben szűkül le csak a nőkre, hanem kiterjed mindenféle egyéb kisebbségre. Több globális nagyvállaltnál bevezették az esélyegyenlőségi vagy tudattalan ítélezés (*unconscious bias*) képzéseket.<sup>12</sup>

Bár a közsféra Magyarországon jelentős női többlettel működik, és ezért statisztikailag enyhén magasabb a nő felsővezetők aránya, a projekt fókuszcsoporthoz vizsgálati szerint Vas és Zala megyében az érintettek ezt másként érzékelték, és bár az alsó- és középsővezetői szinten sok női vezetővel találkoztak (adott esetben ők az interjúalanyok voltak azok), a felsővezetésben kevesebb nőt érzékelték.

Bár jogi akadályai nincsenek a nők kinevezésének, és bár sokszor sem végzettség, sem képzettség vagy portfólió, sem munkaórák, sem vezetői képességek terén nem maradnak le férfitársaiktól, gyakran láthatatlan akadályok állnak az útjukba: ezt nevezik „üvegplafonnak”. Ahhoz, hogy áttörjünk az üvegplafont az kell, hogy először is tudatosítsuk a létezését, esetleg vegyünk igénybe olyan külső, intézményi segítséget, mint a kvóta, vagy egy komplex oktatáspolitikai csomag, de elengedhetetlen a belső motiváció is. A közsférában is felmerülhet hát, hogy nemi kvótát vezessünk be, és/vagy célzott női vezetőképző akadémiát és coaching felkészítést nyújtsunk a nőknek.

---

<sup>11</sup> <https://egyenlitoalapitvany.org/celkituzes/>

<sup>12</sup> Lásd pl. a magyar Telekom ilyen képzésanyagát 2019-ből [https://oktatas.magyartelekom.hu/media/public/elotelet/tudattalanej\\_low/res/html5.html](https://oktatas.magyartelekom.hu/media/public/elotelet/tudattalanej_low/res/html5.html)

**Felvetés:** *Nők továbbképzése – akár GYED/GYES alatt is.*

**Ajánlás:** Javasoljuk, hogy a munkahelytől gyermekgondozás miatt távolléti idő alatt is tartsa a munkahely a kapcsolatot a szülővel, hívja el például a továbbképzésekre és csapatépítésekre is (munkahelyi karácsonyi és névnapi ünnepek, stb.), s azokat szervezze meg úgy, hogy a kisgyermekes munkavállaló részt tudjon venni rajta. Az erre kidolgozott civil, szakmai anyagokat az állam is karolja fel.

**Indoklás:** Európai összehasonlításban az osztrák és a magyar anyasági szabadság is tekintélyesnek számít. Az összetett, és 1967 óta (tehát még az államszocializmusban korától) fejlesztett magyar GYES/GYED/rugalmas GYED pedig, a szlovák és a cseh rendszer mellett a leghosszabb otthon töltött időt teszi jogilag lehetővé az egész világon, ez több gyermek esetében akár egy évtizedet is felölelhet. Nagyon fontos, hogy ezalatt az idő alatt is tartsa az anya/apa és a munkahely a kapcsolatot, s a távollévő munkatárs ugyanúgy maradjon meg a munkahely közösségében, mintha nap mint nap ott dolgozna.

Erre civil szervezetek különböző technikákat dolgoztak ki a proaktív GYES menedzsmenttől kezdve az anyabarát vállalati gyakorlatokig.<sup>13</sup> A Proaktív GYES-menedzsment Program valójában egy családbarát HR program, amely magában foglalja a kommunikációs csatornák kialakítását, coachingot, igény szerint mediációs alkalmakat, segítő információkat a kisgyermekes anyák felé, és egyaránt képviseli a munkahelyi HR vezetők és a kisgyermekes szülők érdekeit.

---

**Felvetés:** *Családbarát továbbképzési formák*

**Ajánlás:** Javasoljuk, hogy a munkahelyi továbbképzéseket olyan módon szervezzék meg, hogy azon a kisgyermekesek is részt tudjanak venni, és ez ne nekik kerüljön pénzbe, az állam támogassa a családbarát foglalkoztatásnak ezt a formáját is.

**Indoklás:** A fókuszcsoporthoz tartozók egyik visszatérő eleme volt, hogy a kisgyermekesek, ha nincs otthon segítő kiterjedt család (nagyszülő, együttműködő szülőtárs) vagy fizetett segítség, nem tudnak elmenni többnapos képzésekre, tréningekre. A továbbképzéshez való hozzáférés azért is fontos, mert többek között ez az előléptetés egyik záloga.

---

<sup>13</sup> Lásd pl. a Jól-Lét Alapítvány munkásságát: <https://jol-let.com/new/merfoldkovek/>

Ezen változtatna az a szemléletváltás, hogy ne a gyermektelen, vagy az odaadó háziasszony feleség által támogatott férfi munkavállaló legyen az elképzelt munkavállalói sztenderd, hanem egy olyan nő vagy férfi, akinek gondozási kötelezettségei is vannak, s ezzel együtt is értékes munkaerő. A munkahely szervezheti úgy is a képzéseket, hogy támogatja (akár cafeteriával) a kisgyerekek és kísérőjük utazását és elhelyezését is, így téve azokat családbaráttá. Az állam támogathatja ezeket a kísérleteket a családbarát vállalat díj vagy más formájában. A Covid-19 világválság megmutatta, hogy a digitális jelenlét, bár nem egyenértékű a személyessel, de tud alternatívát nyújtani, ezért a képzések hibrid módon is megszervezhetőek, hogy aki más módon nem tud bekapcsolódni, online részt tudjon rajta venni.

---

**Felvetés:** *Nemi egyenlőség a nyelvhasználatban*

**Ajánlás:** A munkahelyi szóhasználatban és a szerződésekben a nemek egyenlőségét figyelembe vevő szóváltozatokat, nyelvtani formulákat használjuk.

**Indoklás:** Ez a felvetés nem, vagy kevésbé vonatkozik a nyelvtanilag nemsemleges finnugor magyar nyelvre (bár néhány megszólítás és foglalkozásnév hordoz magában sztereotípiákat, pl. „honatya”), de osztrák részről a német nyelv sajátosságai miatt felmerült az erre való igény. A német nyelv átalakulásának, átalakításának folyamata már elindult, s bár társadalmi viták kísérik, hozzájárul a nők nagyobb láthatóságához és elfogadásához, és a társadalmi szemlélet átalakításához.

---

**Felvetés:** *Az apák gyermeknevelésben és háztartásban végzett munkájának támogatása*

**Ajánlás:** Javasoljuk az EU-s irányelv szerinti 10 nap apaszabadság népszerűsítését, a munkaadók érzékenyítését és társadalmi szemléletformáló kampányok kezdeményezését.

**Indoklás:** A nőmozgalmak ihlette nemek egyenlősége közpolitika részben társadalmi igény, részben a bevezetett nő- és anyatámogató intézkedések értékelése miatt rájött, hogy a nők emancipálása mellé fel kell zárkózzon a férfiak emancipálása is, csak míg az első a nők oktatásban és a munkaerőpiacon való kiteljesedését hozhatja magával, a

másik a férfiak otthoni, gondozói, háztartási és társadalmi reprodukciós jelenlétét erősíti meg. Bár ideológiai/pszichológiai vita folyik róla, a hagyományos nemi szerepek megbolygatása jó dolog-e, az élet és a modern gazdaság igényei ezt a vitát eldöntötték, a folyamat már elindult. Egy korábbi értelmezés szerint a nőket kell „férfiassá” tenni, vagyis felszabadítani minden gondozói kötelezettségük alól (állami, intézményi vagy a magánpiacon megvásárolt szolgáltatás segítségével: bölcsőde, iskolai menza, takarítónő, bejárónő, stb. illetve a gyermekvállalás elhalasztásával, vagy a tudatos gyermektelenséggel, mikor a női szerepet elváltatjuk a gyermekvállalástól), míg egy újabb értelmezés az egész társadalmi berendezkedést tolná el működésében nőies, a gondoskodási munkát felértékelő irányba ( lásd pl. *care economy*).

Hogy a gyermekgondozás kizárólag női feladatként való megfogalmazásán lazítsunk jogi s gazdasági szabályozók is segíthetnek, főleg, ha kötelezővé teszik őket: ilyen annak a lehetősége, hogy a gyermekgondozási szabadságot az apa is kivehesse, vagy hogy egy bizonyos részét csak az apa vehesse ki, illetve, hogy a gyermek születésekor legyen egy csak az apa által kivehető (az EU-ban 2022 nyarától 10 napban meghatározott) apasági szabadság.<sup>14</sup> S ilyen annak az előmozdítása is, hogy igény szerint ne csak az anya, hanem az apa is dolgozhasson rugalmas munkavállalási formában, vagy részmunkaidőben.

A gyermek első három életévében, igény szerint tovább is, fontos lenne a gyermekgondozás miatt a munkaidő csökkentésének törvényben biztosított lehetősége, teljes bérkompenzáció mellett, de úgy, hogy az mindkét szülőre érvényes legyen.

Társadalmi kampánnyal, és esetleg a vállalatot sújtó állami szankciókkal, vagy más megközelítésben a vállalatnak nyújtott bónuszokkal is támogatni kéne, hogy a férfiak könnyebben, természetesebben férjenek hozzá a szülői szabadsághoz (a fókuszcsoporthoz interjúk megszólalói szerint ez magánszektorban ez szinte lehetetlen, vagy együtt jár a munkahely elvesztésével vagy lefokozással.)

Természetesen olyan családokban, ahol az anyák bármely okból egyedülállóak, egyhetes extra gondozási szabadság járhatna nekik a meglévőkhöz felül, hiszen ezt ők nem oszthatják meg partnerükkel.

---

<sup>14</sup> [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=uriserv:OJ.L\\_.2019.188.01.0079.01.ENG](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=uriserv:OJ.L_.2019.188.01.0079.01.ENG)

**Felvetés:** *Otthoni szolgáltatások ajánlása cafeteria juttatásként*<sup>15</sup>

**Ajánlás:** Ajánljuk, hogy dolgozzák ki az alkalmi vagy rendszeres otthoni takarítás/gyermekvigyázás/beteg és idősgondozás cafeteria formáját, mely a már meglévő szociális hálót egészítené ki.

**Indoklás:** A váratlan gyermekbetegségek, a családban váratlanul előforduló idős szülőket érő betegségek, a nők kettős terhe (fizetett és otthoni fizetetlen munka) csökkenti a nők rendelkezésre állását, és problémát okozhat nemcsak munkafelvételnél, hanem a vezetői beosztások mérlegelésénél is. Erre a nők egyrészt megemelkedett stresszinttel (mely egy sor krónikus betegség melegágya) reagálhatnak, különösen az un. szendvicsgeneráció tagjai, akiknek a kitolódott gyermekvállalás miatt még kiskorú gyerekei vannak, de ugyanakkor már elesett szüleiről/partnere szüleiről is gondoskodnia kell (országja válogatja az állami egészségügyi és szociális ellátórendszerek mennyiben tudnak ebben segíteni, kultúrája válogatja, ezt a segítséget mennyire illik igénybe venni, vagy mennyire tekintenek erre családi feladatként). Másrészt mind saját maguk, mind a munkaadók eleve belekalkulálják majd döntéseikbe, hogy egy nőre nem lehet ugyanúgy számítani, mint egy férfira, hogy ő alacsonyabb értékű munkavállaló. Ez a keresetekre majd a nyugdíjakra is kihathat, ami hátrányosan érinti a nőket. Ne tévesszük szem elől azt sem, hogy gazdagabb országokban, illetve a módosabb rétegekben a háztartási és gondozói munka megvásárlása nem okoz akkora problémát, bár az azt kiszolgáló réteg gyakran kiszolgáltatott, feketén alkalmazták, és migráns vagy kelet-európai háttérű. Egy alacsonyabb bérért dolgozó nő viszont nem tudja ezeket a szolgáltatásokat a piacon megvásárolni, ezért egy ilyen választható cafeteria társadalmilag is igazságosabb lenne.

A cafeteria-nak ezt a formáját egy EQUAL projekt keretében dolgozták ki a 2000-es években Vas megyében, a NőTámogató Kártya (FeMale Assistance Card) pilot projektben. Ez a – végül állami szinten nem megvalósult – kártya a munkáltatói ösztönző juttatások körébe tartozna, a cafeteria-rendszer adó- és járulékmentes elemeként a munkavállalók számára; a szociális ellátórendszer államilag (helyileg, illetve központilag) finanszírozott juttatása lehetne a rászorulóknak, inaktívak számára állami támogatással megvalósuló képzési, illetve foglalkoztatási célú projektekben

---

<sup>15</sup> A "cafeteria" egy olyan béren kívüli juttatási rendszer, amelyben a munkavállaló választhat egy személyes vállalati juttatási csomagot, pl. étkezési utalványt, utazási hozzájárulást, ruházati juttatást vagy üdülési csekket.



háttérszolgáltatás lenne; s a szolgáltatási piacon adókedvezménnyel megvásárolható lenne bármely fizetőképes magánember számára is<sup>16</sup>.

---

**Felvetés:** *A közszolgálati munkakör családbarátabbá tétele, erkölcsi megbecsültségének növelése a társadalomban, és népszerűsítése a fiatalok körében hangsúlyozva annak családbarát jellegét is*

**Ajánlás:** Javasoljuk, hogy Ausztriában is vezessenek be szabadnapot a közszférában dolgozók számára (mint ahogyan az már létezik a Magyarországon – július 1. –).<sup>17</sup>

Biztosítsanak fizetett (államilag finanszírozott) képzést és oktatást a közalkalmazottak számára.

Induljon toborzókampány, mely hangsúlyozza azokat a családbarát értékeket, melyek meglehetnek a közszolgálati munkakörben.

Magyarországon csökkenjen a munkaterhe a közszolgálati dolgozóknak, s a kisgyermekes dolgozókat megillető szabadságkedvezmény megtartása mellett, a gyermektelen vagy más nagyobb gyerekekkel rendelkező munkavállalókat is becsüljék meg.

Javasoljuk, hogy a jó csapatszellem kialakítása és megtartása érdekében kapjanak keretet az szervezetek munkahelyi és tanulmányi kirándulások, családi napok, közös ünneplések megszervezésére.

**Indoklás:** A fókuszcsoportos interjúkból kiderült, hogy a közszférában dolgozó nők karrier alatt a következőket értették: szeretnék, ha a ranglétrán való emelkedéssel a következőket érnék el: anyagi és munkabiztonság, az előmenetel lehetővé tétele, tanulás és szakmai kiteljesedés lehetősége, önálló munkavégzés, önálló problémamegoldás, megbecsülés. Pozitívumként hozták fel, hogy a közszolgálati munka családbarátabb, a munkaidő és a szabadságok – bár a munkateher az elmúlt években növekedett –

---

<sup>16</sup> EQUAL H/8 „Modellértékű NőTámogató Rendszer” Fejlesztési Partnerség a Fejlesztési Partnerség : West Hungary Humán Szolgáltató Kht. , Szombathelyi Kistérség Többcélú Társulása WH Consulting Kft. 2004-2008 <http://www.nokaholnapert.hu/html/011/011015.pdf>

<sup>17</sup>Július elseje Magyarországon két ünnepnapot takar, melyek eredete 1992-re nyúlik vissza: az egészségügyi dolgozók Semmelweis napját, és a köztisztviselők és kormánytisztviselők napját. Míg az egészségügyben ez 2011-től általános szabadnap, 2017-től a köztisztviselőknek és kormánytisztviselőknek csak kiadható szabadnap (2001 és 2016 között szintén munkaszüneti nap volt).

kiszámíthatóbb, tervezhetőbb, helyben van, s mivel a közigazgatásban (Magyarországon) több nő dolgozik, könnyebben ki tud teljesedni egy nő szakmailag, mint a többi ágazatban, ahol a több férfi miatt más a verseny. Megfogalmazták azt is, hogy négy dolog motiválhat valakit a közsférában: a fizetés, a szakmai kihívás, az összetartó, jó közösség és az erkölcsi elismerés.

Hogy egy-egy munkahely, a vezetőség hozzáállásától függően mennyire családbarát, az változó, de az állami elköteleződést mutatja a magyar állami Családbarát Munkahely Díj és a magánkezdeményezésű Családbarát Vállalat<sup>18</sup> díj is. Zalaegerszeg Megyei Jogú Város Önkormányzata az Esély Európára Egyesület közreműködésével alapított Családbarát Munkahely díjat 2019-ben, míg a Vas Megyei Közgyűlés 7/2018. (X.01.) számú önkormányzati rendeletében alapított meg a Vas Megye Családbarát Munkahelye díjat.

A családbarátság díjazása, és a kisgyerekes családok támogatása azonban nem elég a jó munkaerő megtartásához. Magyarországon a kormányzati igazgatásról szóló törvény 2019. márciusi hatályba lépésével több dolgozó szabadsága csökkent, munkaideje növekedett. Bár a 10 év alatti gyermeket nevelők kedvezményeket kaptak, mások rosszabbul jártak. Az állam járjon elől munkaadóként minden munkavállalója felé.

---

**Felvetés:** *Kötelezően választható képzések bevezetése a nemek egyenlősége tág témakörében a közsférában*

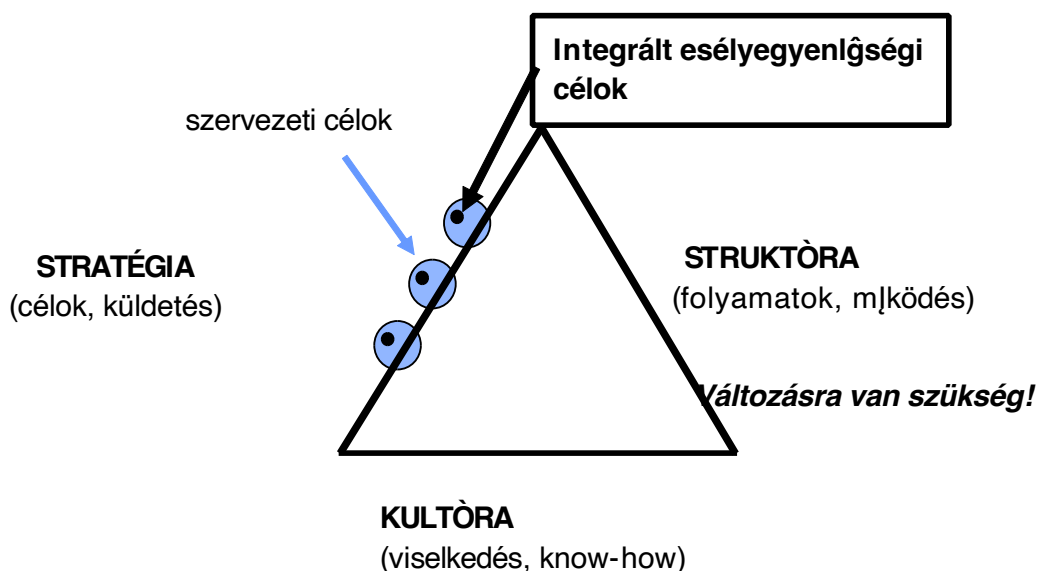
**Ajánlás:** Javasoljuk, hogy jó – többek között osztrák – példákat alapul véve vezessenek be kötelezően választható képzéseket a nemek egyenlősége tág témakörében, külön vezetőknak, külön az egyes szakmákban dolgozóknak.

---

<sup>18</sup> A kezdetben a Szociális és Munkaügyi Minisztérium (szakmai koncepció: Jól-Lét Alapítvány), majd jogutódja, az Emberi Erőforrások Minisztériuma, majd a Családokért felelős tárca nélküli miniszter fennhatósága alá tartozó díjat 2008 óta ítélik oda. A Három királyfi, három királylány Mozgalom Családbarát Vállalat című, hasonló díját 2013 óta osztják ki.

## Indoklás:

### 1. Ábra



A projekt rendszerháromszöge (stratégia-struktúra-kultúra, Lásd: 1. Ábra) tükrözte azt a szakmai álláspontot, hogy a nők és férfiak egyenlőségét nem lehet csak jogi és gazdasági intézkedésekkel elérni, hanem tudatosá kell tenni a társadalmat arra, hogy minden területen meglássa a nőket másként érintő jelenségeket, és érzékeny legyen a nők, lányok szempontjaira is. Több nőjogi nemzetközi egyezmény is kiemeli az oktatás, szemléletformálás, továbbképzés fontosságát.<sup>19</sup> Ennek elengedhetetlen része a képzés. Mivel a gender megközelítés az elmúlt időszakban világszerte vitákat szült, kötelezővé csak akkor javasoljuk tenni a képzéseket, ha több lehetőség közül választhatnak a munkatársak, és látják, hogy annak elvégzése javítja munkájuk minőségét.

<sup>19</sup> Lásd pl. az Európa Tanács nők elleni erőszak elleni egyezményét, vagy a szexizmus ellenes ajánlását. <https://www.coe.int/en/web/istanbul-convention/home>? és <https://www.coe.int/en/web/genderequality/combating-and-preventing-sexism>

A következő témájú képzéseket javasoljuk:

- Nemek közötti egyenlőség közpolitikája (különösen: a nemek közötti egyenlőséget figyelembe vevő nyelvezet német nyelvterületen) vezetőknek
- Nemek egyenlőségének szempontjait figyelembe vevő költségvetés-készítés (gender budgeting)
- Képzés és érzékenyítés a "párkapcsolati erőszak" témájában
- Nemek egyenlősége a pedagógiában tanárképzés
- Nő- és családbarát HR menedzsment

## Felhasznált irodalom

Adamecz-Völgyi Anna: Van-e üvegplafon Magyarországon? Nemek közötti bérkülönbség az iskolai végzettség függvényében. in: *Munkaerőpiaci Tükör*. 2017,62-64.o. [https://kti.krtk.hu/wp-content/uploads/2018/12/mt\\_2017\\_hun\\_62-64.pdf](https://kti.krtk.hu/wp-content/uploads/2018/12/mt_2017_hun_62-64.pdf) (letöltve: 2022. január 3.)

Berghammer, Caroline, 'The return of the male breadwinner model? Educational effects on parents' work arrangements in Austria, 1980-2009'. *Work, Employment and Society*, 2014, 28, 4, 611-623.o.

Borbély Szilvia, Szerk. EQUAL Közösségi kezdeményezés magyarországi tapasztalatai. *A nők és férfiak esélyegyenlőségének elősegítése a felnőttképzésben*. Kézikönyv, 2008 <http://www.nokaholnapert.hu/html/011/011015.pdf> (letöltve 2021. november 8.)

DAFF: WomEn-Puls: Verzeichnis aller Schwerpunkte und Vorschläge für Policy recommendation Papier, 2021 március

EIGE (European Institute of Gender Equality): Gender in Employment, 2016 <https://eige.europa.eu/publications/gender-employment> (letöltve: 2021.szeptember 20.)

Európai Női Lobb: *Biborpaktum-feminista gazdaságszemlélet*, 2019 [http://noierdek.hu/2/wp-content/uploads/2021/06/Biborpaktum\\_PurplePactHUN.pdf](http://noierdek.hu/2/wp-content/uploads/2021/06/Biborpaktum_PurplePactHUN.pdf) (letöltve 2021 október 5.)

Európai Parlament: Javaslat AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS A TANÁCS IRÁNYELVE a férfiak és nők egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazása elve alkalmazásának a bérek átláthatósága és végrehajtási mechanizmusok révén történő megerősítéséről, 2021. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/?uri=CELEX:52021PC0093> (letöltve: 2022 január 20.)

Federal Chancellery, Republic of Austria: Austria's answer to CEDAW to the 2019 CEDAW list of issues. <https://www.bundeskanzleramt.gv.at/en/agenda/women-and-equality/women-s-rights-and-gender-equality-at-the-international-level/convention-on-the-elimination-of-all-forms-of-discrimination-against-women/cedaw-documents.html> (letöltve 2021 december 10)

FEM.A (Verein Feministische Alleinerzieherinnen): *Frauenpolitische Forderungen für Alleinerzieherinnen für die Arbeitsmarktreform 2022*, <https://www.frauenring.at/sites/default/>

[files/artikel/Frauenpolitische\\_Forderungen\\_fur\\_Alleinerzieherinnen\\_fur\\_die\\_Arbeitsmark.pdf](#)

(letölve 2022 január 16).

Fókuszcsoporthos interjúk-Vas megye

Fókuszcsoporthos interjúk-Zala megye

Horn Dániel-Kiss Hubert János- Lénárd Tünde: Gender differences in preferences of adolescents: Evidence form a large-scale classroom experiment. In *Journal of Economic Behaviour and Organisation*. Volume 194. February 2022, 478-522.o. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0167268121005254?via%3Dihub> (letöltve: 2022. január 21.)

ILO (International Labour Organisation): *Family Friendly Policies and Other Good Workplace Practices in the Context of Covid-19. Key steps employers can take*. 2020 [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms\\_740831.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_740831.pdf) (letöltve: 2022. január 17.)

Jól-Lét Alapítvány: *Ketten a pályán- Állásmegosztási praktikák*, Szerk: Fűrész Tünde, 2009

KINCS (Kopp Mária Intézet a Népesedésért és Családokért): *Európai Családpolitikai Kitekintő*, 2019.

Lovász Anna: Jobbak a nők esélyei a közszférában? A nők és férfiak bérei közötti különbség és a foglalkozási szegregáció vizsgálata a köz-és magánszférában. in *Közgazdasági Szemle* LC. évfolyam. 2013. július-augusztus (814-836.o.) [http://real.mtak.hu/6415/1/Kszemle\\_CIKK\\_1400.pdf](http://real.mtak.hu/6415/1/Kszemle_CIKK_1400.pdf) (letöltve: 2022. január 5.)

Magyar Női Érdekvégyesítő Szövetség: *Közpolitikai ajánlásai*, második, bővített kiadás, 2016.

Magyar Szakszervezeti Szövetség Nőtagozata: *A nemek közötti bérkülönbség megszüntetése: szabályzat*. 2020. [https://www.epsu.org/sites/default/files/article/files/Guide\\_GPG\\_HU.pdf](https://www.epsu.org/sites/default/files/article/files/Guide_GPG_HU.pdf) (letöltve: 2021 szeptember 24.)

MKKSZ (Magyar Köztisztviselők, Közalkalmazottak és Közszolgálati Dolgozók Szakszervezete): *Nemzetközi illetve hazai kutatási eredmények és gyakorlatok a munkahelyi stressz kezelése és megelőzése kapcsán*, 2022 <https://www.mkksz.org.hu/rovatok/dokumentumok/ginop-5-3-5-18-2018-00083> (letöltve 2022 január 15.)

Magyarország Kormánya: Nők és férfiak társadalmi egyenlőségét elősegítő nemzeti stratégia: irányok és célok 2010-2021 <https://net.jogtar.hu/getpdf?docid=A10H1004.KOR&targetdate=&printTitle=1004/2010.+%28I.+21.%29+Korm.+hat%C3%A1rozat&getdoc=1> (letöltve 2022. január 20.)

Magyarország Kormánya: „A nők szerepének erősítése a családban és a társadalomban” akcióterv (2021-2030) <https://kormany.hu/dokumentumtar/a-nok-szerepenek-erositese-a-csaladban-es-a-tarsadalomban-20212030> (letöltve: 2022. január 20.)

Magyar Telekom: Tudattalan előítéletek tudatosítása a munkahelyeken [https://oktatas.magyartelekom.hu/media/public/eloitelet/tudattalanei\\_low/res/html5.html](https://oktatas.magyartelekom.hu/media/public/eloitelet/tudattalanei_low/res/html5.html) (letöltve 2021 szeptember 5.)

Nemzeti Közszerológati Egyetem (NKE): Jóállam jelentés.H.4.3 Nők aránya a közigazgatásban. 2018. [https://joallamjelentes.uni-nke.hu/2018\\_pages/pages/H.4.3.pdf](https://joallamjelentes.uni-nke.hu/2018_pages/pages/H.4.3.pdf) (letöltve: 2021. december 16).

NOWA: WomEn-Puls: Auswertung Nationales Netzwerktreffen, 2021.március 18.

NOWA: WomEn-Puls: Auswertung Workshop Policy briefing, 2021 március 16.

NOWA: WomEn-Puls: Gender Equality Basics.2020

NOWA: WomEn-Puls: Közös tréningprogram kidolgozása (eszközkészlet) a genderelmélet mentén, 2020

OECD ODIHR (EBESZ Demokratikus és Emberjogi Intézete): *Nemzetközi fórum a nők politikai szerepvállalásának megerősítéséről. Beszámoló.* <https://www.osce.org/files/f/documents/4/6/366496.pdf> 2017. (letöltve 2020 június 5.)

ÖFR (Österreichischer Frauenring) -Netzwerk Österreichischer Frauen und Mädchenberatungstellen): *Frauenpolitische Forderungen Arbeitsmarktreform 2022*, [https://www.frauenring.at/sites/default/files/artikel/Forderungen\\_Arbeitsmarkt\\_Frauen\\_final\\_0.pdf](https://www.frauenring.at/sites/default/files/artikel/Forderungen_Arbeitsmarkt_Frauen_final_0.pdf) (letöltve: 2022. január 3)

Steiermark, Das Land: *Styrian Women's Gender Equality Strategy, 2020. Styria on the Path towards more fairness and gender equality.* 2020 [https://www.verwaltung.steiermark.at/cms/dokumente/12374758\\_125465814/f76de72e/SteirFrauenGleichstellungsstr2020\\_EN.pdf](https://www.verwaltung.steiermark.at/cms/dokumente/12374758_125465814/f76de72e/SteirFrauenGleichstellungsstr2020_EN.pdf) (letöltve: 2021. december 8.)

Szabó-Morvai, Ágnes: *Evaluation of family policy measures and their impact on fertility*. 2019, HÉTFA Kutatóközpont, Budapest.

UNICEF Magyarország: Kisgyerekes nők munkaerőpiaci részvétele. 2020 [https://unicef.hu/wp-content/uploads/2020/11/sv\\_indotek-kutatas\\_unicef\\_20201123.pdf](https://unicef.hu/wp-content/uploads/2020/11/sv_indotek-kutatas_unicef_20201123.pdf) (letöltve: 2022. január 21.)

WomEn-Puls ATHU116 projekt pályázati dokumentációja