

A nőket érintő diszkriminációról

A hátrányos megkülönböztetés, vagy idegen szóval a diszkrimináció Magyarországon több társadalmi csoportot érint és az élet számos területén jelen van. A diszkriminációval veszélyeztetett ún. védett tulajdonságokkal rendelkező társadalmi csoportok között a romákat, a fogyatékkal élők és a nőket éri legtöbbször hátrányos megkülönböztetés.

A női nemhez tartozás, az anyaság és a terhesség a leggyakrabban együtt jelennek meg diszkriminációs alapként. A nők sérelmére elkövetett hátrányos megkülönböztetések legjellemzőbb színterei a munkahelyek. A foglalkoztatás esetében a női nemhez tartozás okot szolgáltathat a kedvezőtlenebb bánásmódra a jogviszony létesítésénél és fennállása alatt is. Az Egyenlő Bánásmód Hatósághoz (EBH) érkező bejelentéseikben a nők gyakran az "egyenlő munkáért egyenlő bért" elv megsértése miatt tesznek panaszt - igen gyakori ugyanis, hogy azonos képzettséggel, nyelvtudással és munkatapasztalattal rendelkező férfi kollégájuk 10-15 százalékkal több pénzt visz haza a hónap végén. Jellemző emellett, hogy álláskereséskor a kisgyermekeseket éri hátrányos megkülönböztetés. Továbbá elterjedt az a gyakorlat is, hogy a kisgyermekes édesanyát a szülés előtti pozíciójánál alacsonyabba veszik vissza. Rosszabb esetben a kötelező megtartási idő után azonnal elbocsátják.

Sajnos gyakori, hogy állásinterjú **az interjúztató másként kezel egy nőt és egy férfit**: egy nőtől sok helyen megkérdezik, van-e gyereke, és a közeljövőben tervez-e a gyermekvállalást. A kérdés jogellenes.

Ha valaki arra gyanakszik, hogy azért nem kapott meg egy állást, mert nő, akkor az Egyenlő Bánásmód Hatósághoz fordulhat. A bizonyítás nem a diszkriminációt elszenvető álláskereső nő feladata, hanem a vállalatnak kell tisztáznia magát, azaz bebizonyítani, hogy nem azért nem a kérelmező kapta meg a munkát, mert nő, hanem azért, mert találtak nála jobb munkaerőt. Gyakori, amikor az új munkavállalót kereső cég már az álláshirdetésben is **diszkriminál, azaz például kiköti, hogy férfit keres a posztra.**

Az Egyenlő Bánásmód Hatósághoz az elmúlt években számtalan, a nőket érintő diszkrimináció miatti panasz érkezett. Több esetben született elmarasztalón határozat, amelyek közül kettőt emelnék ki:

A kérelmező szerszám-raktárosként dolgozott egy cégnél két férfi kollégájával azonos munkakörben, de fizetése az egyik munkatársánál 70, a másikénál 100%-kal **alacsonyabb volt**, így szerinte a munkáltató női mivoltánál fogva alkalmazott hátrányos megkülönböztetést. A munkáltató az eltérő bérezés tényét nem tagadta, a megkülönböztetésnek a munka jellege vagy természete alapján indokolt, jogszerű és arányos voltát nem tudta igazolni. A férfiak jelentősen magasabb munkabérért egyetlen konkrét okkal, a cégnél töltött szakmai múltjukkal magyarázta. A teljesen más munkakörben töltött szakmai gyakorlat viszont nem jelenthet jogszerű indokot arra, hogy a férfi munkavállalók munkabére folyamatosan mintegy 50-110% közötti nagyságrenddel kérelmezőénél magasabb legyen. A Hatóság jogsértést megállapító határozatában a jogsértő magatartás jövőbeni tanúsítását megtiltotta, és a munkáltatót 500.000,-Ft bírság megfizetésére kötelezte. (EBH 2010/117)

Kérelmező kérelemmel fordult a Hatósághoz, melyben előadta, hogy álláspontja szerint a kft. megsértette az egyenlő bánásmód követelményét azzal, hogy az általa meghirdetett munkahelyre történő jelentkezését követően közölték vele, hogy nőket gépezelői illetve betanított munkára nem alkalmaznak. A Hatóság az eljárás alá vont céggel szemben alkalmazott szankció – jövőbeni eltiltás a jogsértő magatartás folytatásától, illetve pénzbírság kiszabása- tekintetében figyelemmel volt arra, hogy a női jogok védelme még mindig megoldatlan abban az esetben, ha a sérelem nem már meglévő jogviszonyon belül következik be: így a nők alkalmazásának a megtagadása, álláspályázatuk hátrányos elbírálása **A pénzbírságot azért rendelte alkalmazni a Hatóság, mert jelen ügy is példa volt arra, hogy a toborzásánál még mindig a sztereotípiákat helyezik előtérbe a leendő munkaadók, és a női munkaerőt ki sem próbálják olyan munkakörökben, ahol a hagyományok szerint csak férfiakat alkalmaznak.** (EBH 564/2006)

További kérdéseivel, panaszával, a cikkel kapcsolatos észrevételeivel keresse meg **dr. Kormányos Nóra egyenlő bánásmód referenst a Szolnoki Esélyek Házában** (cím: Szolnok, Kossuth L.u. 2.-Megyeháza fsz. 51. szám, telefonszám: 56/511-128) **hétfőnként 9 és 13 óra között.**