



With Innovative Tools Against Gender Pay Gap – WITA GPG (2014-2016) Financed by European Commission - JUST/2013/Action Grants - Specific Programme "Progress" (2007-2013) Section 5–Gender Equality (No 4000004929)

WITA GPG project

(With innovative tools against gender pay gap)

**WITA-GPG projekt**

**(Innovatív eszközökkel a nők és férfiak bére közötti szakadék csökkentéséért)**



Borbély Szilvia

*A nők és férfiak közötti bérszakadék csökkentése kollektív szerződéssel – a szakszervezetekben  
lefolytatott viták összegzésével*

Összefoglaló

2016 augusztus/október



## Content

A szakszervezetekben folytatott viták összefoglalása .....	3
A társadalmi nemek közötti bérrés megállapításának szükségessége és nehézségei a munkahelyen	3
Szülői szabadság figyelembevétele munkában eltöltött időként.....	5
A jogi szabályozás ismerete.....	5
A nők és férfiak keresete közötti szakadék megszüntetése anyagi vonzatának előteremtése .....	6
Teljes munkaidő, részmunkaidő.....	6
Akciótervek –esélyegyenlőségi tervek .....	7
Főbb tanulságok a szemináriumok alapján .....	8
A szemináriumok során leginkább kedvelt kitételek a kollektív megállapodások számára.....	10
Függelék: a WITA-GPG projekt során készített felmérések, tanulmányok .....	12



## A szakszervezetekben folytatott viták összegzése

*Összegzés: vállalati/munkahelyi szinten a szociális partnerek további érzékenyítése, a nők és férfiak közötti bérszakadék (GPG, Gender Pay Gap) beazonosítására, mérésére és csökkentésére (kiküszöbölésére) alkalmas eszközök és módszerek létrehozása, a szociális partnerek ezzel kapcsolatos képzése és ehhez megfelelő, specifikus képzési anyagok készítése alapvető fontosságú a GPG csökkentésének eléréséhez.*

A WITA-GPG előkészítő szakaszában az EU tagállamaiból számos, a kollektív megállapodásokban előforduló, a társadalmi nemek közötti bérrés csökkentésére irányuló jó példát sikerült összegyűjteni. A projektben kiemelten kezelt három országban, Magyarországon, Spanyolországban és Hollandiában a munkáltatók és munkavállalók képviselőivel való megbeszéléseket követően beazonosítottunk néhány olyan klauzult, melyeket szélesebb körben is használni lehet, természetesen mindig szem előtt tartva az egyes országok munkaerőpiaci szabályozását, a foglalkoztatási és a munkakörülményekre vonatkozó sajátos törvényeket.

Összefoglalva, az egyes országokban tartott viták és a vizsgált kollektív szerződések alapján a társadalmi nemek közötti bérrés enyhítését illetően a legfontosabb megállapítások a következők:

### ***A társadalmi nemek közötti bérrés megállapításának szükségessége és nehézségei a munkahelyen***

Az egyik legnehezebb dolognak a nemek közötti bérrés munkahelyi szinten történő felmérése és felismerése bizonyult. A projekt során tartott szemináriumok, viták legtöbb résztvevője, szakszervezeti tisztségviselők, stb. tisztában voltak a nők és férfiak közötti bérrés létezésével országos (makro) szinten, néhányan közülük még az ágazati szintű bérszakadékról is hallottak, azonban nem tudtak a saját vállalatukat illető bérszakadékról. Sőt volt olyan vélemény is (s nem feltétlenül a szemináriumon részt vevő munkáltatói oldal képviselőjében), hogy a vállalatnál nincs semmilyen szakadék a nők és a férfiak keresete között (lásd pl. a hollandiai Doorn-ban tartott szemináriumon elhangzott véleményt). Azaz, lehetséges, hogy a társadalmi nemek közötti bérrés nemzetgazdasági (társadalmi) vagy ágazati szintű probléma, de nem az ő vállalati szintű problémájuk. Továbbá, nehezen találunk egy olyan nőt és egy olyan férfit, akik ugyanazt a munkát végzik, ugyanolyan feltételekkel és körülmények között, hogy össze lehessen hasonlítani a keresetüket – hangzott el egyesek szájából.

A beszélgetések alapján csaknem általánosnak tekinthetjük az „egyenlő értékű munka” fogalmának meg nem értését, és megállapíthatjuk, hogy nemcsak az „egyenlő munkáért egyenlő bért”, hanem az „egyenlő értékű munkáért egyenlő bért” is fontos terjeszteni.



A következő fontos lépésnek az bizonyult, hogy hogyan határozzuk meg az „azonos értékű munka” fogalmát.

A munkakör besorolás nem könnyű, nagy szaktudást igénylő feladat és nem egyszer a nők és férfiak bére közötti rés már a nem akaratlagosan hibás munkakör besorolási és munkaértékelési rendszerben alapozódik meg (lásd a magyar szemináriumon elhangzott véleményt).

A bérek és járandóságok átláthatóságának hiánya és a titoktartási kötelezettség a munkahelyeken nem teszi lehetővé a munkatársak keresetének ismeretét, amelyre egyáltalán szükség lenne az összehasonlításhoz.

Ezeket a problémákat a WITA-GPG projekt során meglátogatott mindhárom országban és valamennyi környezetben megtapasztaltuk. Ezért elsőbbséget kell biztosítani a kollektív megállapodásokban a keresetek átláthatóságával és a megfelelő és a társadalmi nemek szempontjából is igazságos munka besorolási és értékelési rendszerek alkalmazásával kapcsolatos klauzuláknak!

Van már néhány jó példa, mint az a klauzula, amely szerint rendszeres időközönként (évente, kétévente, vagy a megállapodásban rögzítettek szerint) rendszeresen nyomon kell követni, elemezni a munkahelyen alkalmazott kereseteket a nők és férfiak keresete közötti indokolatlan differencia feltárása érdekében.

Egy másik javaslat (kíváncsán) az volt, hogy a munkahelyi szakszervezet, a HR és szakértők közösen és rendszeresen végezzenek vizsgálatot a társadalmi nemek közötti bérrést illetően. A vállalat időt és képzést kell hogy biztosítson a szakszervezeti tisztségviselőknél a rendszeres monitoring folyamatban való részvételhez. A munkáltatónak felül kell vizsgálnia a vállalatnál alkalmazott bérkategóriákat és a munkaköri leírásokat és kiküszöbölni a diszkriminatív elemeket.

E célokat és szempontokat az Európai Bizottság is nagymértékben támogatja. A projektben meglátogatott valamennyi országban és eseményen hangsúlyoztuk az EU Bizottság 2014 március 7-i ajánlását a férfiak és nők egyenlő díjazása elvének az átláthatóság révén történő megerősítéséről ((2014/124/EU). E nagyon fontos – a társadalmi nemek közötti bérszakadék legyőzésénél az egyik legfontosabb elemet érintő – ajánlás szerint az EU tagállamoknak ösztönözniük kell a szociális partnereket abban, hogy tegyenek lépéseket a keresetek összetételének és szerkezetének átláthatósága érdekében.

A bérek átláthatóságának előmozdítására, a munkavállalóknak a díjazás szintjére vonatkozó tájékoztatáshoz való joga során a munkáltatóknak az ajánlottak közül legalább az egyik eszközt alkalmazniuk kell. Ilyen lehet a rendszeres tájékoztatás az egyes alkalmazotti vagy munkaköri kategóriákban fizetett, nemek szerint lebontott átlagos javadalmazásról a legalább 50 főt foglalkoztató vállalatoknál. Ilyen a béraudit a legalább 250 fős cégeknél, mely kiterjed az egyes kategóriákban foglalkoztatott nők és férfiak arányának és az alkalmazott munkakör-értékelési és besorolási rendszernek az elemzésére, a díjazásra és annak a nemek alapon alkalmazott különbségeire vonatkozó részletes információkra. A bérauditok eredményét a munkavállalók képviselői számára is hozzáférhetővé kell tenni.



A projektünk szempontjából az ajánlás lényeges eleme, hogy a tagállamoknak biztosítaniuk kell, hogy a szociális a partnerek kollektív tárgyalások során is foglalkozzanak a társadalmi nemek közötti kereseti szakadék csökkentésének illetve megszüntetésének kérdésével (pl. foglalják bele a kollektív megállapodásokba az egyenlő és az egyenlő értékű munkáért járó egyenlő bér elvét, a bérauditok rendszerét, stb.)

### ***Szülői szabadság figyelembevétele munkában eltöltött időként***

- szülői szabadságon lévő kismama jogosultsága bérfejlesztésre
- szülői szabadságon lévő kismama jogosultsága egyéb jövedelmi elemek fejlesztésében való részvételre
- szülői szabadság beszámítása törzsgárda időbe
- szülői szabadság idejének beszámítása a bérbesorolásnál figyelembe vehető jogszerző időnél

Számos országban a szülői szabadság időtartamát is figyelembe veszik a besorolásnál figyelembe vehető jogszerző időnél, miközben más országokban nem. A kollektív alkuban részt vevő szociális partnereknek tisztában kell lenniük a munkaügyi szabályozásuk által adott lehetőségekkel.

### ***A jogi szabályozás ismerete***

A WITA-GPG projekt során tartott helyi szemináriumok egy fontos tanulsága volt az, hogy a kollektív alkuban is résztvevő szakszervezeti bizalmik nincsenek mindig tisztában a létező jogosultságokkal, beleértve a munkaügyi szabályozást, vagy nem ismerik azokat teljesen pontosan.

A Wageindicator éppen ebben szeretne segíteni akkor, amikor fenntartja és frissíti a különböző országok munkaerőpiaci szabályozását tartalmazó és azt folyamatosan frissítő alhonlapját (<http://www.wageindicator.org/main/labour-laws/labour-law-around-the-world>). Az érdeklődők megtalálhatják az ezzel kapcsolatos fontos információkat.

Nincs egyhangú vélemény a szemináriumok résztvevői között azt illetően, hogy kell-e vagy felesleges a kollektív megállapodásokban megismételni a munkajog által amúgyis nyújtott jogosultságokat. A legtöbb országban a kollektív megállapodásokban lehetőség van a munkavállalók számára a törvényben megadottnál kedvezőbb feltételek rögzítésére. Vannak olyan vélemények, amelyek szerint csak ebben az esetben van értelme adott kérdéskört a kollektív megállapodásban is taglalni, miközben más (szakszervezeti) vélemények szerint nem haszontalan megismételni magában a kollektív megállapodásban is a törvény adta jogosultságokat.



## ***A nők és férfiak keresete közötti szakadék megszüntetése anyagi vonzatának előteremtése***

A szociális partnerek (munkavállalók képviselői és a munkáltató) megállapodhatnak abban, hogy a társadalmi nemek közötti bérszakadék megállapítását követően hogyan, milyen forrásból tudja vállalat fedezni a korrekciót. Többféle mód létezik. Amikor kiválasztunk egy opciót, fontos, hogy figyelembe vegyük a vállalat aktuális helyzetét, a nyereségességét. Sokkal könnyebb a vezetőséggel bármilyen megoldást elfogadtatni, ha a vállalat jól működik, és nettó profitot termel. De a kevésbé sikeres cégek is szembe kell néznie a problémával és kezelnie kell a bérszakadékot. Ilyen esetben is vannak viszonylag könnyen alkalmazható módszerek, amelyek nem jelentenének extra kiadást a munkáltató számára és rögzítve lehetnének a kollektív megállapodásban. Azt is szem előtt kell tartani, hogy a társadalmi nemek esélyegyenlőségének előmozdítására tett lépések a cégnél hozzájárulnak a munkahelyi stressz csökkenéséhez, az elégedettség és így a termelékenység és/vagy munkaintenzitás növekedéséhez, ami extraprofitot is jelenthet a munkáltató számára.

A feldolgozott kollektív megállapodások között találunk olyan jó példákat, amelyek arra vonatkoznak, hogy a rendelkezésre álló bértömeg bizonyos részét a bérszakadék csökkentésére kell fordítani, vagy rendszeres (éves, kétéves, stb.) béremelés esetén a növelést alakító egyéb tényezők mellett a bérrés csökkentését is figyelembe kell venni.

Vannak olyan más törekvések is, amelyek során a vállalat egyéni, személyre szabott bérfeljesztést alkalmaz az egyenlő munkáért egyenlő bért, illetve az egyenlő értékű munkáért egyenlő bért elvének megvalósulásáért. Ezek a bérfeljesztések évente/kétévente/ X évente valósulhatnak meg (a cég lehetőségeinek és a tárgyaló szakszervezet alkupozíciójának függvényében) a képzettségi szint, az egyéni professzionalizmus, a munkaköri besorolás és bérkategória, a munkahelyen eltöltött évek száma, a képzésben való részvétel, a munkakörülmények minősége, a munka nehézsége és összetettsége szerint.

A kollektív megállapodásokban szerepelhet olyan kitétel, amely szerint a vállalat a költségvetésében már előre elkülönít egy részt a társadalmi nemek közötti bérrés csökkentésére.

### ***Teljes munkaidő, részmunkaidő***

*A három országban lezajlott szemináriumok során különböző intenzitással merült fel a teljes és részmunkaidőben dolgozókkal kapcsolatos – minden szempontból – azonos bánásmód szükségessége. Hollandiában ez a kérdés elsőbbséget élvezett, Magyarországon kevésbé került a vita középpontjában, tekintettel a részmunkaidő alacsony elterjedtségére.*

*Azokban az országokban, ahol a részmunkaidőben dolgozók – és közöttük különösen a nők – aránya magas, külön figyelmet kell szentelni a teljes-és részmunkaidőben dolgozók teljes jogegyenlőségére. Kollektív szerződésben vannak olyan klauzulák, amelyek külön vizsgálatot írnak elő a részmunkaidőben*



dolgozókat illetően abból a célból, hogy biztosítani tudják a teljes munkaidőben dolgozókkal való egyenlő jogaikat.



### ***Akciótervek –esélyegyenlőségi tervek***

A vállalat a különböző elemek szerepeltetésével készíthet és alkalmazhat akciótervet. Olyan jó példákat találunk ezzel kapcsolatban, amikor a vállalat (stratégiai) esélyegyenlőségi tervet készített a nők, az idősebb dolgozók, a fogyatékkal élő alkalmazottak, az egyedülálló szülők és a két vagy többgyermekes, illetve a 10 évesnél fiatalabb gyermeket nevelő szülők esélyegyenlőségét, érintve az előléptetést, a bért, a munkakörülményeket, a munkahelyi egészséget és biztonságot.



## Főbb tanulságok a szemináriumok alapján

### *1 tanulság:*

A nők és a férfiak közötti bérszakadék vállalatról vállalatra változó. Fontos, hogy a bérszakadék meglétét és nagyságát minden egyes vállalatnál külön-külön vizsgálják meg.

### *2 tanulság:*

A vállalatoknak azonban nem egyszerű a nők és férfiak közötti bérszakadékot beazonosítani. Sokkal egyszerűbb a jelenségről országos vagy ágazati szinten beszélni. A jelenség vállalati szinten történő felismerése (beismerése) és beazonosítása nemcsak bizonyos szintű (kereseti) átláthatóságot igényel, hanem szakmaiságot is. Ebben a HR segíthet (mint ahogy ez a magyar szemináriumokon felvetődött). Fontos a vállalati szintű bértranszparencia, a megfelelő munkaköri leírás és bérbesorolási rendszer alkalmazása.

### *3 tanulság:*

Vannak még olyan országok, ahol továbbra is fontos hangsúlyozni az Európai Bizottság 2014. március 7-i ajánlásának alkalmazását a férfiak és nők egyenlő díjazása elvének az átláthatóság révén történő megerősítéséről, mert ez még nem történt meg. A meglátogatott országokban nagymértékben különbözik az, hogy hol tart az ajánlás alkalmazása. A spanyolországi találkozón meggyőződhattünk arról, hogy a kormányzat jelentős lépéseket tett, elkészített pl. egy vállalati önértékelésre alkalmas eszközt, annak kiszűrésére, hogy van-e vagy nincs a vállalatnál bérrés a férfiak és nők között, miközben Magyarország jelentősen lemaradt ebben. A szakszervezeti tisztségviselők a WITA-GPG 2015 év második felében tartott szemináriumain értesültek a bizottság ajánlásáról.

### *4 tanulság:*

Nem mindegyik – a kollektív (bér)alkuban résztvevő - szakszervezeti tisztségviselő, bizalmi van teljesen tisztában az éppen érvényben lévő munkajogi szabályozásokkal. Szükségük van egy könnyen elérhető és érthető eszközre, amely segíti őket az alku során. A WageIndicator pontosan ilyen céllal készült on-line jogi eszközt szélesebb körben kell ismertté tenni.

### *5 tanulság:*

Nem szabad megfeledkezni a férfiak és nők bérszakadéka témája iránti további és folyamatos érzékenyítésről. Nem mindenütt magától értetődő és egyáltalán elfogadott, - még szakszervezeti köröket illetően is - hogy ez a probléma létezik (lásd Doorn)

### *6 tanulság:*





Nagy szükség van a kollektív alkuban résztvevő szakszervezeti tisztségviselők továbbképzésére az olyan témakörökben, mint HR témák, munkaköri értékelés, besorolási rendszerek, stb.. Képesek kellene arra, hogy értékelni tudják a vállalatuknál alkalmazott rendszert a (nemek közötti) esélyegyenlőség szempontjából. Tudniuk kell értelmezni a (jövőbeli) bérauditokat, bérmonitoringot, jelentéseket, etc.

#### *7 tanulság:*

A HR és a szakszervezetek együttműködése értékes és fontos a nők és férfiak közötti bérrés megszüntetését célzó tevékenységekben. Nagyon gyakran maga a HR is érzékeny e témát illetően, nem utolsósorban azért, mert a HR-esek döntő része maga is nő.

#### *8 tanulság:*

A nők bevonása és részvétele a kollektív béralkuban (is) előmozdíthatja a nők és férfiak bére közötti szakadék kérdésének napirendre kerülését.

#### *9 tanulság:*

A projektbe bevont három országban a probléma érzékelése és kezelésének mértéke nagyon különbözik. Spanyolországban pl. kidolgoztak egy vállalati szinten használható önértékelő eszközt és számos más jó gyakorlatot találhatunk (lásd pl. a Banco Sabadell vagy a Mutualia ezirányú gyakorlatát). Kívánatos lenne ezeket az már kidolgozott eszközöket, jó gyakorlatokat más országokban is elérhetővé tenni és terjeszteni (használni).

#### *10 tanulság:*

A társadalmi nemek közötti bérszakadék nem az egyetlen igazságtalan bérkülönbség. Számos, más alapon képződő bérszakadék létezik, pl. egy országon belül a különböző régiók, vagy akár az egyes uniós országok közötti kereseti különbözőség, ez utóbbi annak köszönhetően, hogy az uniós bérharmonizáció nagyon lassan halad előre, ami a munkaerőhiányt vetíti maga elé az alacsony bérszínvonalú országokban (lásd a magyar szemináriumokon elhangzottakat).

#### *11 tanulság:*

A kötelező minimálbér alkalmazása a nők és férfiak közötti bérszakadék csökkenését jelenti az alacsony bérkategóriájú (kevésbé képzett) munkavállalókat illetően.



## A szemináriumok során leginkább kedvelt kitételek a kollektív megállapodások számára

A szülői szabadságon (GYES-en, GYED-en, GYET-en) lévő kismama is jogosult a vállalatánál megvalósuló bérfejlesztésre. (Ausztria)
A szülői szabadság idejét be kell számítani a bérkategóriába történő besorolásnál. (Ausztria)
A szülői szabadság idejét be kell számítani a törzsgárda időbe. (Ausztria)
A teljes bérköltség..... %-át kell a nők és férfiak közötti bérszakadék csökkentésére fordítani. (Finnország, Akava)
a) Éves bérauditot kell a vállalatnál megvalósítani a nemek közötti bérkülönbség feltárására, b) akcióttervet kell kialakítani és alkalmazni a bérkülönbségek korrigálására; c) a költségvetésben forrást kell biztosítani a nők és férfiak közötti béregyenlőség megvalósítására (Franciaország, FO)
A férfiak és nők bére közötti különbség lecsökkentése érdekében és/vagy az egyenlő értékű munkáért egyenlő bért előmozdítása érdekében a vállalat egyéni bércorrekciót (emelést) alkalmaz. A bércorrekció évente/kétévente/....évente legalább egyszer valósul meg, a képzettségi szint, egyéni professzionalizmus, munkaköri beosztás, a munkában eltöltött évek száma, képzés, munkakategória, munkakörülmények, az elvégzett munka nehézségi foka és komplexitása alapján. (Franciaország, FO)
Biztosítani kell a részmunkaidős és teljes munkaidős dolgozók egyenlőségét. Speciális monitoringot kell alkalmazni a részmunkaidős alkalmazottak esetében annak érdekében, hogy biztosítva legyen a teljes munkaidőben alkalmazottakkal való egyenlőségük. (Franciaország, FO)
A rendszeres monitoringot a HR-nek és a szakszervezetnek együtt kell végeznie; e) A vállalatnak biztosítani kell a szakszervezeti képviselő számára az időt és a képzést, hogy az részt tudjon venni a rendszeres monitoring folyamatában. (Franciaország, FO)
A munkáltatónak ellenőriznie kell a vállalatnál a bérkategóriákat, átnéznie a munkaleírásokat a diszkriminatív elemek kiszűrése végett.. (Magyarország, Vasutasok Esélyegyenlőségi terve)
A munkaadó a kisebbségben lévő nemet illetően specifikus kritériumokat alkalmaz (pozitív diszkriminációt alkalmaz) a munkaerő toborzásnál, a felvételnél, az előremenetelnél, a továbbképzésre történő beiskolázásnál, a bérfejlesztésnél, stb.
A vállalatnál esélyegyenlőségi terv készül, amely kitér a nőkre, az idősebb dolgozókat, a rokkantakat, az egyedülálló szülők és a két vagy több tíz évesnél fiatalabb gyermeket nevelő szülők bérére, a foglalkoztatási helyzetére, munkakörülményeire, a szakmai karrierjére, a munkahelyi egészségre és biztonságra, vagy a



szülői szereppel és kötelességgel összefüggő programokra.



### ***Függelék: a WITA-GPG projekt során készített felmérések, tanulmányok***

Borbély, S (2015): Inventory of trade union GPG policies and activities in EU-28+1  
<http://www.wageindicator.org/documents/wita-gpg/inventory-of-trade-union-gender-pay-gap-policies-and-activities-in-eu-29-countries.pdf>

Borbély, S (2015): 10 GPG Clauses in Collective agreements  
<http://www.wageindicator.org/documents/wita-gpg/10-gender-pay-gap-clauses-in-collective-agreements.pdf>

CELSI (2015) Fair treatment laws in the European Union and Turkey  
<https://docs.google.com/presentation/d/1Ksdl8Kfv83l4b7we9BpWNjWOnEs3lWFqi7iiYAhhg0I/pub?start=true&loop=false&delayms=10000&slide=id.p6>

Borbély, S (2016) Magyarország: a nők és férfiak bére közötti szakadék - WITA GPG - Hungary country case  
<http://www.wageindicator.org/main/Wageindicatorfoundation/publications/2016/magyarorszag-a-nok-es-ferfiak-bere-kozotti-szakadek-wita-gpg-hungary-country-case-2016>

Borbély, S. (2016). Spain: Gender Pay Gap (GPG) - WITA GPG - Spain country case - 2016 (ES / EN)  
<http://www.wageindicator.org/main/Wageindicatorfoundation/publications/2016/borbely-s-2016-spain-gender-pay-gap-gpg>

Borbély, S. (2016). Netherlands Gender Pay Gap (GPG) - WITA report  
<http://www.wageindicator.org/main/Wageindicatorfoundation/publications/2016/borbely-s-2016-netherlands-gender-pay-gap-gpg-wita-report-en>

Borbély, S. (2016). GPG clauses in collective agreements, including summaries of the discussions in the trade unions. Report October 2016. WITA GPG project. WageIndicator Foundation, Amsterdam  
<http://www.wageindicator.org/main/Wageindicatorfoundation/publications/2016/borbely-s-2016-gpg-clauses-in-collective-agreements-including-summaries-of-the-discussions-in-the-trade-unions-report-2016-wita-gpg-project-wageindicator-foundation-amsterdam>

Dr. Szilvia Borbély (2016) Modelo de contrato colectivo para la tutela de los derechos de las trabajadoras y de la igualdad de género en España. Capítulo de Contrato Colectivo para disminuir la brecha salarial de género (BSG) <http://www.tusalario.es/main/leys-laborales/base-de-datos-de-convenios-colectivos/modelo-de-contrato-colectivo-para-la-tutela-de-los-derechos-de-las-trabajadoras-y-de-la-igualdad-de-g-nero-2016->

Link a 30 WITA-GPG alhonnalaphoz: <http://www.wageindicator.org/main/salary/gender-pay-gap-1/gender-pay-gap-publications-per-country-1>

Ingyenes teszt a nők és férfiak közötti kereseti különbség lecsökkentésére – WITA-GPG honlapon, magyarul:

Szilvia Borbély  
h10095bor@ella.hu



With Innovative Tools Against Gender Pay Gap – WITA GPG (2014-2016) Financed by European Commission - JUST/2013/Action Grants - Specific Programme "Progress" (2007-2013) Section 5–Gender Equality (No 4000004929)

Teszt munkavállalóknak

<http://www.berbarometer.hu/main/munkaber/a-nok-es-a-ferfiak-kozotti-berszakadek/nemek-koztiberkulonbseg-teszt-alkalmazottaknak>

Teszt munkáltatóknak

<http://www.berbarometer.hu/main/munkaber/a-nok-es-a-ferfiak-kozotti-berszakadek/nemek-koztiberkulonbseg-teszt-munkaltatok-szamara>