

# AMI A PULT MÖGÖTT ÉS A PERONON TÚL KEZDŐDIK

SZAKSZERVEZETISÉG, NŐK ELLENI ERŐSZAK,  
ZAKLATÁS A MUNKAHELYEKEN

## Kutatási gyorsjelentés 2018. november 18.

A 'me too'-aktivizmus nemzetközi és magyarországi kibontakozása nemcsak tabukat döntött meg, hanem lehetőséget adott – többek között a hazai érdekvédelemnek is – hogy érdemben foglalkozzon a nők elleni erőszakkal, zaklatással a munkahelyeken. A Magyar Szakszervezeti Szövetség Női Tagozatának megbízásából az IDEA Intézet által 2018. szeptember-októberében készített felmérése úttörő kezdeményezés a munkavilágában. A csaknem 40 kérdésből álló kérdőív segítségével nemcsak az volt a vizsgálat tárgya, hogy mennyire ismerik a nők, szakszervezetek női tagjai a 'me too'-mozgalmat, hanem olyan kérdésekre is keresték válaszokat, mint például, hogyan ítélik meg a szakszervezetek teljesítményét ezen a területen, miként azonosítják a szexuális erőszakot és a zaklatást? Mit tesznek szakszervezeti tag nők, ha erőszakot vagy bántalmazást tapasztalnak, vagy éppen átélnek, mennyire ismerik a hatályos jogi környezetet? Milyen típusú segítséget várnának a saját feletteseiktől, vagy éppen a szakszervezetektől, illetve és miért nem fordulnak segítségért, ha megtörténik velük vagy tudomásukra jut? A kutatás külön kérdésekben foglalkozott a munkavégzés közbeni tapasztalt bántalmazás problémájával is.

Az alábbiakban gyorsjelentésünkben a 2018. november 22-én nyilvánosságra kerülő teljes kutatás csomópontjainak egyes eredményeit tájékoztatójelleggel és nem a teljesség igényével mutatjuk be.

### Nemzetközi és magyar körkép, bevezető gondolatok

**2017. október 5-én** nagy cikk jelenik meg a **New York Timesban**, amely **Harvey Weinstein** amerikai filmes producer „nőügyeit” tárja a nyilvánosság elé. Az írás nem marad következmények nélkül: cunamit indít el, amelynek következtében sorra „esnek ki a szekrényből” az áldozatok és az elkövetők. Alyssa Milano színésznő ekkor indítja útjára a **me too hashtag-et**, amelyet a CNN számításai szerint 24 óra alatt majd 5 millió ember használ. **A Weinstein-ügyből globális mozgalom válik, amelynek talán a leghasznosabb eleme, hogy társadalmi vita indul el egy hagyományosan tabunak számító témában.**

Magyarországot sem kerüli/kerülheti el a Weinstein-ügy: **2017. októberében Sárosdi Lilla** magyar színésznő is a nyilvánosság elé áll megnevezve egykori zaklatóját **Marton László** rendezőt, Kerényi Miklós Gábor és Havas Henrik is célkeresztbe kerül. Miközben elhangzanak beismerések és sajnálkozások valójában minden változatlan marad Magyarországon. Pedig **a számok nem hazudnak**, feketén-fehéren azt mutatják, hogy **hazánkban is szükség lenne a téma felkarolására**, az éppen csak kibontakozó társadalmi vita tovább gördítésére. 2018. nyarán a Závecz Research végzett 1000 fős telefonos kutatást a 'me too' magyarországi percepciójáról. A válaszadók kétharmada (63 százalék) rendelkezett tudással a Weinstein-ügyről, míg Marton László és Kerényi Miklós Gábor „története” még több emberhez ért el (73 százalék). Sőt, a megkérdezettek

egyharmada szerint a botrányok hatására még inkább elítéli az ilyen típusú ügyeket, mint korábban. Ötvennégy százaléka a válaszadóknak pedig már az ügyek nyilvánosságra kerülése előtt is így vélekedett. A megkérdezettek mindössze 14 százaléka szerint lesz a világ jobb hely a 'me too'-ügyek nyilvánosságra kerülése okán, míg 69 százalék szerint a nyilvánosság sem segít semmit ezen a területen.

A nők elleni erőszakról Magyarországon nemcsak a Závecz Research kutatásából vannak ismereteink foglalkozott korábban e témával - a gólyatábori botrányok hatására - az egyetemi szférában az ELTE kutatása is.<sup>1</sup>

**A nők társadalmi problémáinak másik átfogó kutatása volt a Friedrich Ebert Alapítvány (FES) 2018-ban megjelent elemzése.** A FES elemzése elsősorban a foglalkoztatás- és szociálpolitika területére fókuszált, e területeken kereste a kiemelten női problémákat, kihívásokat, de kérdezett a nők elleni erőszakról is.<sup>2</sup> Meghatározó tudásbázis e területen még a Nők a Nőkért Együtt az Erőszak Ellen Egyesület (NANE), amely elsősorban a nők elleni erőszak témájára fókuszál. Az általuk nyilvánosságra hozott adatok szerint **az Európai Unió Alapjogi Ügynökségének 2014-es reprezentatív kutatása értelmében Magyarországon a nők 7 százaléka szenvedett már el szexuális erőszakot a partnerétől, míg további 3 százalék olyan személytől, aki nem a partnere volt.**<sup>3</sup>

Mindezekből a kutatásokból, elemzésekből láthatjuk, hogy születtek már korábban is összefoglaló anyagok Magyarországon a nők elleni erőszak tematikájáról. **A munka világára - jelen esetben szakszervezeti tagokra - fókuszáló elemzés mindezidáig azonban még nem készült el hazánkban.** Jelen elemzés súlyát nemcsak az adja, hogy egy eddig szinte érintetlen területet térképez fel, hanem egyben akkor foglalkozik ezzel a rendkívül fontos és érzékeny témával, amikor globális értelemben is fókuszba került. Így lehetőség van arra is, hogy az ismertetésre került kutatás következtetéseire nemzetközi szinten is érvényes válaszok szülessenek, természetesen nem eltagadva a hazai sajátosságokat, illetve a magyar valóságot.

---

<sup>1</sup> ELTE: Nemek közötti egyenlőtlenségek különböző formáival kapcsolatos attitűdök és tapasztalatok 2015-2016. Budapest, 2017. január. Elérhető: [https://www.elte.hu/media/b1/c6/5aaa2a07525eb786e6ba92bc6287c6820bea2d25c44471284f21d1b1a506/ELTE-kutatas\\_kutatas%20leirasa.pdf](https://www.elte.hu/media/b1/c6/5aaa2a07525eb786e6ba92bc6287c6820bea2d25c44471284f21d1b1a506/ELTE-kutatas_kutatas%20leirasa.pdf).

<sup>2</sup> Friedrich-Ebert-Stiftung: Nőügyek 2018 – Társadalmi problémák és megoldási stratégiák. Budapest, 2018. május. Elérhető: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/budapest/14461.pdf>.

<sup>3</sup> Nők a Nőkért Együtt az Erőszak Ellen. Szexuális erőszak – alapinformációk áldozatoknak. 2016. március. Elérhető: <http://nane.hu/wp-content/uploads/2016/03/szexualis.pdf>.

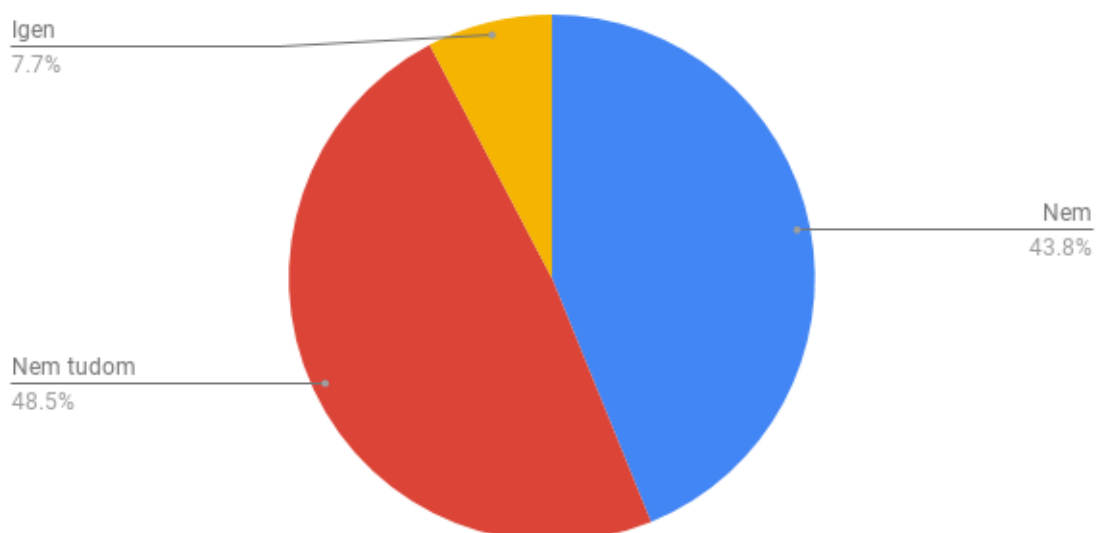
## Az IDEA Intézet kutatás ismertetése

A nők elleni erőszakot feltérképező kutatás adatai **2018. októberében** kerültek felvételre online formában a **Magyar Szakszervezeti Szövetség Női Tagozatának a megbízásából**. A majd 40 online kérdőív keretében feltett kérdésre érkező 651 szakszervezeti tag nő válasza lehetőséget adtak arra, hogy rendkívül széles merítésből tudjunk felrajzolni egy átfogó képet a női munkavállalók mindennapjairól, a nők elleni erőszakról a munkahelyeken, illetve a terület szabályozási nehézségeiről, valóságáról. Ezért arra is kerestük a választ mit várnak/várnának a munkavállalók a szakszervezetektől, milyen eszközökre, cselekvésre lenne igény ezen a területen. A válaszadók körét a szakszervezeti szövetség heterogenitásának megfelelően a különböző ágazatok (pl. kereskedelem, szociális terület, közlekedés, szállítás, oktatás, vegyipar, egészségügy, szolgáltatások) munkavállalóit tömörítette.

### *Mit tudunk a me too fogadtatásáról Magyarországon*

A kérdések első csoportja arra kereste a választ **eljutott-e a magyar munkavállalóhoz Sárosdi Lilla „ügye”, segített-e munkahelyi helyzetükön a 'me too',** illetve mindezek hatására **hasznosnak látnák-e több nő részvételét a hazai közéletben.** A válaszadók **több mint a háromnegyede (76 százalék) ismerte a magyar 'me too' ügyet kirobbantó Marton-botrányt.** Arra a kérdésre azonban, hogy **mindez segített-e munkahelyi mindennapjain a megkérdezettek 44 százaléká felelt nemmel** és mindössze 8 százalék válaszolt igennel. A me too mozgalom hatása annyiban azonban tetten érhető Magyarországon is, hogy **a válaszadók több mint a fele (53 százalék) úgy véli mindezek okán több nőre lenne szükség a közéletben** és csak 26 százalék ellenezte ezt.

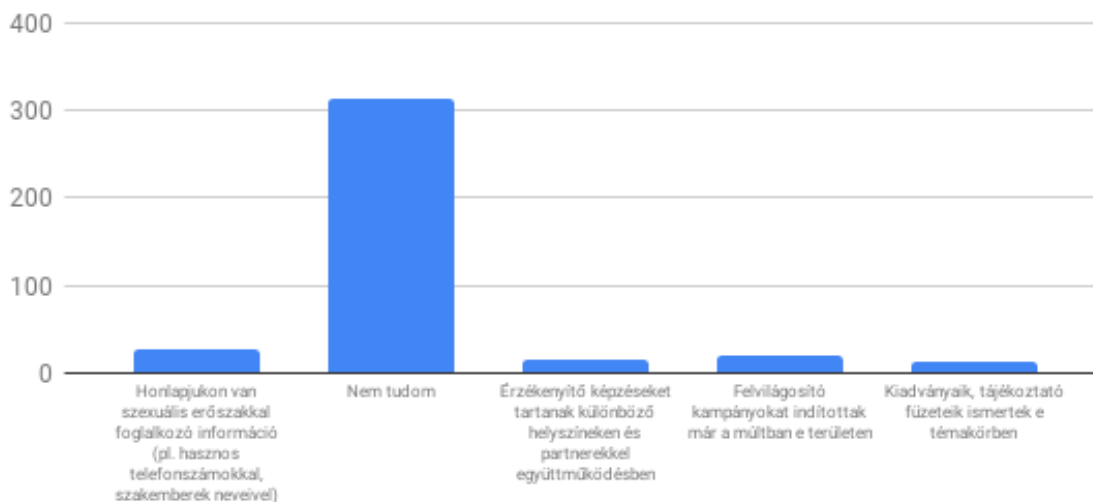
### **Segítette munkahelyi helyzetét a 'me too' mozgalom megjelenése a közéletben/közbeszédben?**



### **Hogyan értékelik a szakszervezetek eddigi teljesítményét e területen**

A kutatási kérdések második csoportja már a szakszervezetekre fókuszált. Arra kerestük a választ, hogyan értékelik a megkérdezettek az érdekvédelem teljesítményét ezen a területen, illetve rendelkeznek-e ismeretekkel arról milyen lépések, kezdeményezések, akciók köthetők a szakszervezetekhez a nők elleni erőszak területén. **A válaszadók mindössze 16 százaléka elégedett maradéktalanul a hazai szakszervezetek ezen a területen végzett munkájával**, míg az inkább elégedetlenek aránya 29 százaléknyi, 14 százalék pedig elégedetlen az itt végzett szakszervezeti munkával. Arra kérdésre azonban, amely arra kereste a választ, hogy egészen **pontosan mit is tettek le az asztalra a magyar szakszervezetek ezen a területen teljes a tanácstalanság**: a válaszadók 80 százaléka nem tud megnevezni semmit.

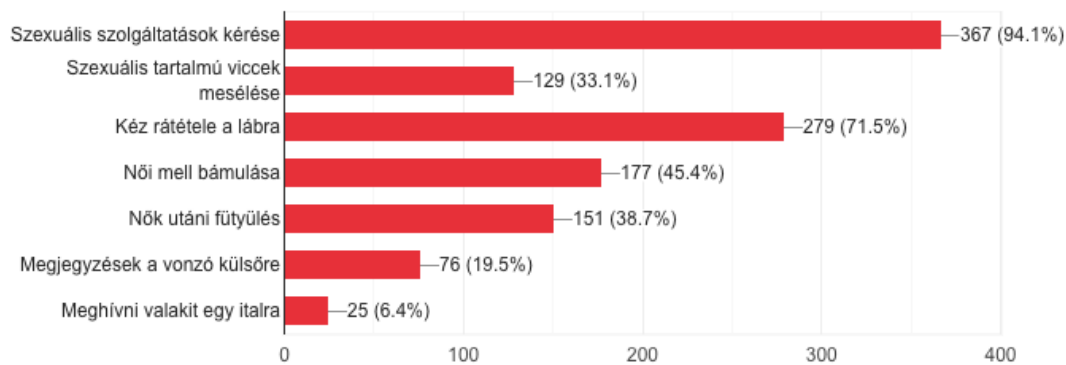
### **A munkahelyi vagy a munkahelyeken működő szakszervezet mit tesz a szexuális erőszak ellen (db)?**



### **Szexuális erőszak, zaklatás – bizonytalan fogalmak**

Röviden arról, hogy  **mennyire egyértelmű a magyarországi munkavállalók körében a szexuális erőszak, zaklatás fogalma**, mely cselekményeket sorolnak be ebbe a kategóriába. **A válaszok rendkívül széttartóak voltak**: a szexuális szolgáltatás kérését a megkérdezettek 94 százaléka sorolta ide, a kéz rátétele a lábra 71 százalék szerint tartozik e fogalomba, míg 45 százalék szerint szexuális zaklatás a női mell bámulása is, 33 százalék szerint a szexista viccek mesélése is kimeríti e fogalmat, illetve 39 százalék szerint a nők utáni fütyülés is.

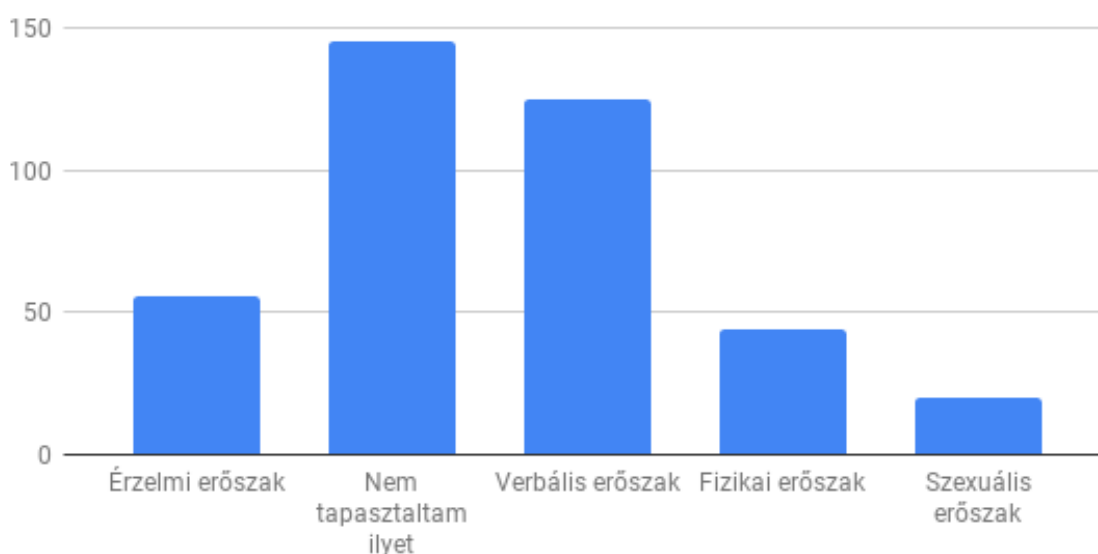
## Szexuális zaklatásnak tekinti-e Ön a következőket?



## Munkahelyi és azon kívüli erőszak

Külön kérdéscsoportban került tárgyalásra a munkahelyen, illetve munkahelyen kívül látott, vagy éppen tapasztalt erőszak. **Arra a kérdésre, hogy látott/tapasztalt-e kísérletet erőszakos cselekedetre a megkérdezettek közel 30 százaléka válaszolt igennel. Még nagyobb ez az arány (59 százalék) ha a munkahelyen kívül keressük az „erőszakot”.** Kisebbségi aránnyal, de hasonló az igaz, ha a megvalósuló erőszakos cselekedetéről kérdezzük. **Leginkább a verbális erőszakot élik meg a válaszadók (32 százalék),** de fizikai (11 százalék) és érzelmi erőszakra (14 százalék) is beszámolnak a megkérdezettek. Mindez azt mutatja, hogy **az erőszak valamely formája masszívan jelen van, része a mindennapoknak a hazai munkavállalók világában.**

## Amennyiben igen, a cselekmény egyike volt-e ezeknek (db)?

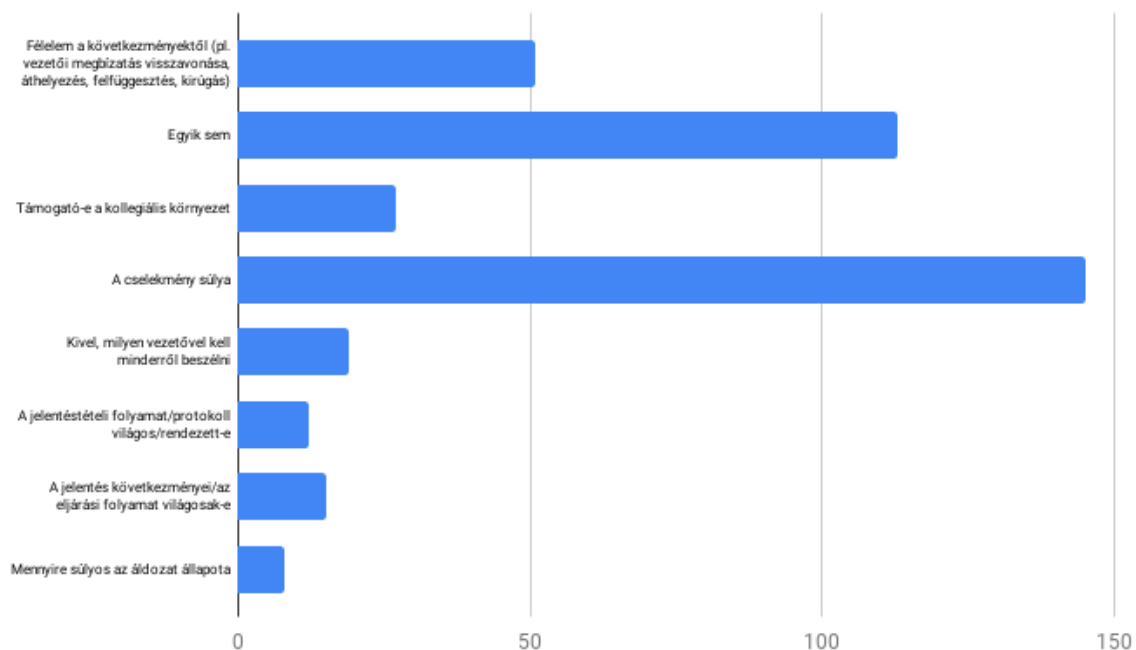


### ***Mennyire jellemző a tapasztalt, átélt erőszak/zaklatás jelentése***

A kutatás talán legfontosabb kérdéscsoportja volt, amely arra kereste a választ, hogy amennyiben történik erőszak a munkahelyeken mennyire jellemző az eset jelentése, illetve mi alapján döntenek a jelentés mellett, vagy éppen maradnak passzívak. **A válaszadók jelentős része (63 százalék) arról számolt be, hogy nem tapasztalt ilyet, de elgondolkodtató, hogy 24 százalék akkor sem jelenti, ha látott vagy éppen tapasztalt a munkahelyén erőszakot. A rendőrséghez, hatósághoz sem fordulnak a munkavállalók – cselekmény megvalósulása esetén sem – a válaszadók közel ötöde (18 százalék) adott ilyen értelmű információt. Erősen feltételezhető mindezekért, hogy nemcsak a magánéletben, hanem a munkahelyek világában is nagyfokú lehet az erőszakos cselekmények esetében a látencia.**

**Arra a kérdésre, hogy mi alapján dönt (jelent vagy éppen passzív marad) 37 százalék a cselekmény súlyát jelölte meg, de elgondolkodtató, hogy 13 százalék a negatív következményektől tart, illetve 7 százalék aszerint lép, hogy mennyire támogató a kollegiális környezet, illetve 5 százalék szerint döntő szempont annak a vezetőnek a személye, akihez fordulni szükséges ilyen esetekben.**

### **Mi befolyásolja abban, hogy ilyen jellegű cselekményt jelent-e (%)?**

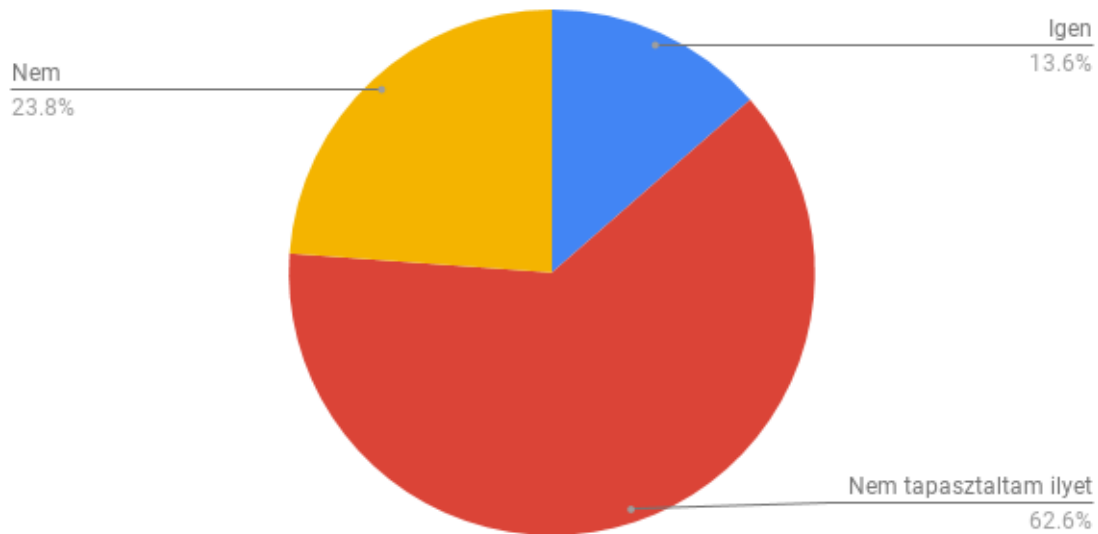


Fontos adata a kutatásnak, hogy **a legtöbben (6 százalék) közvetlen főnöküket tájékoztatták**, ha elszenvedői vagy tanúi voltak ilyen cselekményeknek, a szakszervezet munkatársát mindössze 3 százalék kereste fel. Arra a kérdésre, hogy az eset kivizsgálása után volt-e negatív következmény, amellyel az elkövetőnek (5 százalék), vagy a jelentéstevőnek (4 százalék) kellett számolnia, a válasz mindkét esetben is-is. Nem szabad amellet sem elmenni, hogy ezen kérdéscsoport esetén is nagyon magas (70-80 százalék) a válaszadóknak arról számolt be, hogy nem volt áldozat, nem tapasztalt ilyesmit a munkahelyén.



Az IDEA Intézet kutatás arra is kereste a választ, hogy milyen okok állnak amögött, ha a munkavállaló úgy dönt nem jelenti a szexuális erőszakot, zaklatást. **A válaszadók 77 százaléka fél a negatív következményektől, 48 százalék szerint nem hinnének neki, 47 százalék hiányolja a támogató munkahelyi környezetet, 30 százalék szerint nincs elegendő információja a jelentéstételi folyamatról, míg 19 százalék korábban a munkahelyén történt nem megfelelő módon kezelt esetek tapasztalása miatt marad passzív.**

### Amennyiben látott és/vagy tapasztalt erőszakot a munkahelyén jelentette-e?



### Munkahelyi erőszak külső szereplőktől

A kutatás arra is kereste a válaszokat a munkahelyeken megélt erőszak mennyire gyakran érkezik azoktól a szereplőktől, akik a szolgáltatást kapják a munkavállalóktól. A beérkezett válaszok a munkavállalók kiszolgáltatottságáról vallanak. **Arra a kérdésre, hogy munkavégzésük során, a szolgáltatás nyújtása közben szenvedtek-e el valamilyen erőszakot a válaszadók majd 35 százaléka tudott ilyen élményről beszámolni.** Jellemző módon verbális erőszakra (14 százalék) számolnak be, amelyet egy-egy elkövető visz véghez, de megjelenik körükben a lelki (10 százalék) és a fizikai erőszak is (3 százalék). **Az ilyen munkakörben dolgozók felkészítése során ezért célszerűtlen érdemes foglalkozni az ehhez hasonló veszélyhelyzetekkel.**



**Előfordult Önnel valaha, hogy munkavégzése során az Ön részéről szolgáltatást kapó fél részéről bántó, sértő, vagy fenyegető magatartást tapasztalt akár verbális akár fizikai erőszak formájában (db)?**

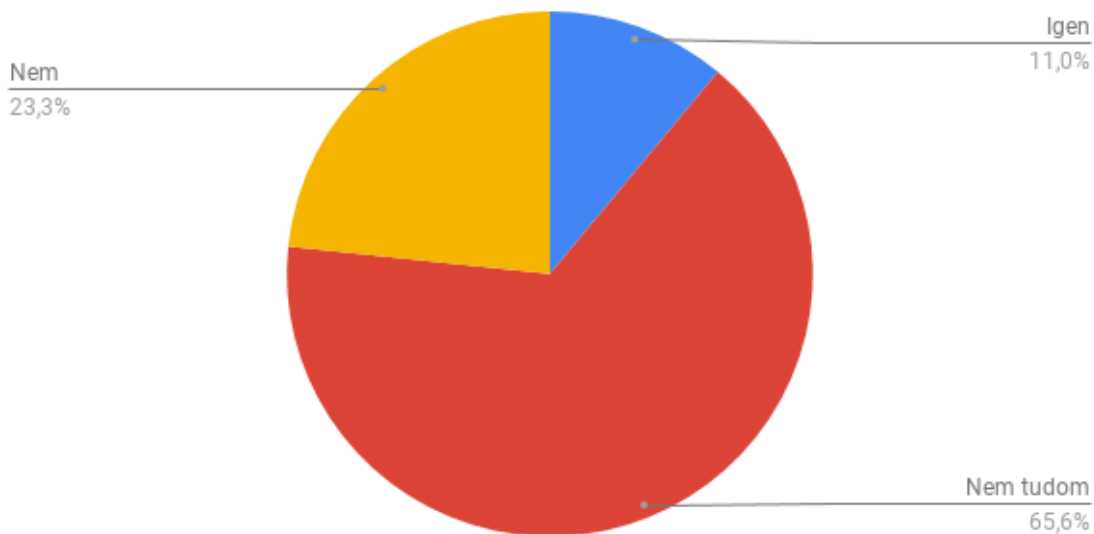


### ***Jogszabályi környezet, szabályozási kérdések***

A kutatás egyik legfontosabb területe volt annak a feltérképezése, hogy mit tudnak a hazai munkavállalók a nők elleni erőszak jogszabályi környezetéről mind a munkahelyek világában, mind általános értelemben. **Arra a kérdésre, hogy van-e működő szabályozás ezen a területen a munkahelyén a válaszadók 66 százaléka nem tudott válaszolni.** Sem azt nem tudják, hogy a meglévő szabályozás az egész ágazatra érvényes-e, sem arról nincs ismeretük, hogy a kollektív szerződés foglalkozik-e ezzel a kérdéssel. **A hatályos törvényeket, jogszabályokat a válaszadók 46 százaléka nem ismeri** és annak is csak egy részét a válaszadók 41 százaléka, míg mindössze 13 százalék számolt be arról, hogy átfogóan ismeri a hatályos jogszabályokat.

**A kutatási válaszokból az is szembetűnő, hogy a meglévő munkahelyi programok ezen a területen rendkívül ritkák. A válaszadók mindössze 4 százaléka tudott ilyenről saját munkahelyén.** Leginkább érzékenyítő képzéseket várnának (34 százalék), illetve több szakember (13 százalék) és több biztonság (17 százalék) jelenlétét a munkahelyeken.

## Van működő szabályozás munkahelyén a szexuális erőszak ellen?



### Összegzés

A me too egyszerre lehetőség és felelősség is a szakszervezetek, hiszen nemcsak a nők elleni erőszak képviselőit érdemes újragondolniuk, de számos más a nők helyzetét érdemben elősegítő kezdeményezést indíthatnak el egyszerre egy időben. A Magyar Szakszervezeti Szövetség Női Tagozata által megrendelt kutatás következtetései ehhez nyújtanak segítséget.

Az IDEA Intézet kérdőíves kutatásának eredményei azt mutatják, hogy **a me too ügy elérte a nők ingerküszöbét Magyarországon is, de pozitív változásokat még nem hozott magával.** A válaszokból az is kirajzolódik, hogy ha úgy tetszik van igény a kérdés erősebb képviselőire és több nő részvételére a közügyekben, társadalmi kérdésekben.

A hazai érdekvédelem szerepét a nők elleni erőszak világában **nem érzik meghatározónak a magyar munkavállalók, valójában nincs tudásuk arról, hogy tesz-e valamit a szakszervezet ezen a „fronton”.** Vagyis érdemes az alapoknál kezdeni a munkát ezen a területen, már kis lépések is jelentős figyelmet kapnának a munkavállalók körében.

A kutatás általános tapasztalata volt, hogy **nem világos a válaszadók előtt mi tekinthető szexuális erőszaknak, zaklatásnak, ezért nagy hangsúlyt kell fektetni a jelenség/fogalom pontos meghatározására,** ez segítené valószínűleg azt is, hogy tisztább legyen az áldozatok/tanúk számára, ha szexuális erőszakot, zaklatást tapasztalnak.

A kutatási kérdésekre adott válaszokból az is kirajzolódik, hogy **az erőszak valamely formája masszívan jelen van, része a mindennapoknak a hazai munkavállalók világában.** Meghatározó lehet mindezekért, hogy milyen munkahelyi környezet valósul meg egy-egy helyen és persze az is, hogy mennyire egyértelmű az a

**folyamat amelyet végig kell járnia a jelentéstevőnek**, mennyire védik ilyen esetben a bejelentőt. **Ebben nagy segítség lehet a szakszervezet:** akár segítő kolléga kinevezésével, akár a munkahelyi hr-s munkatárssal való szoros koordináció kialakításával. **Biztonságos munkakörnyezetet szükséges megvalósítani**, azaz egyértelmű folyamatokra és egyértelmű következményekre van szükség. **Kulcsszereplők a felettesek, vezetők: számukra érzékenyítő képzéseket kell tartani**, hogy megfelelő módon kezeljék az ilyen szenzitív helyzeteket.

**Összefoglalóan elmondható, hogy az alapoktól kezdődő építkezésre van szükség a területen.** Nemcsak a meglévő munkahelyi szabályozás bemutatására/megismertetésére van szükség, hanem a szélesebb törvényi, jogszabályi kereteket is szükséges felvázolni a munkavállalók számára. **Mindenképpen hasznos lehet ezért, ha szórólapokon, szakszervezeti honlapokon, képzéseken mutatják be a szakszervezetek a jogi és intézményi háttérét a kérdéskörnek és persze a munkavállaló jogait és lehetőségeit ezen a területen is. Érdemes érzékenyítő kurzusokat szervezni a munkahelyeken célzottan a felsővezetők számára, valamint az újonnan belépő munkatársaknak.**

IDEA INTÉZET

1083 BUDAPEST  
BAROSS U. 119/A  
INTEZET@IDEAINTEZET.HU  
WWW.IDEAINTEZET.HU



MAGYAR SZAKSZERVEZETI  
SZÖVETSÉG NŐI TAGOZAT

1068 BUDAPEST  
VÁROSLIGETI FASOR 46-48.  
TITKARSAG@SZAKSZERVEZETEK.NET  
WWW.SZAKSZERVEZETEK.NET  
FACEBOOK.COM/MSZSZHUNGARY

