

# MIT TEHET A MUNKAADÓ?

Beszámoló a COVID-19 hatásáról a nők, LMBTQI emberek, romák és fogyatékossgal élők helyzetére



*Bár látszólag együtt vagyunk benne, de valójában nem ugyanúgy érint mindenkit. Megnéztük, hogy a koronavírus-járvány gazdasági és társadalmi következményei miként hatnak több különböző kisebbségi csoportra. Megállapításokkal, adatokkal, munkáltatóknak szóló tippekkel szeretnénk segíteni egy nagyobb rossz elkerülését és felkészíteni a munkáltatókat a járvány lehetséges következő szakaszaira.*

*Örömmel várjuk további szakértői csoportok és munkáltatók csatlakozását a közös kezdeményezéshez.*

# MI EZ?

A kialakult koronavírus-járvány gazdasági és társadalmi hatásai mindenkit érintenek a világon, azonban felmérések azt is igazolják, hogy bár látszólag „együtt vagyunk ebben”, de valójában egyáltalán nem ugyanúgy érint mindenkit. A krízis felerősítheti a kirekesztő attitűdöket. A járvány negatív hatásai közé tartoznak többek között a megnövekedett idegenellenesség és rasszizmus, vagy például az otthonápolási munkák következtében nőkre háruló nyomás. Különböző kisebbségi csoportok másképp élik meg a járvány következményeit: a már eleve sérülékeny csoportok még nehezebb helyzetbe kerültek.

Tudjuk, hogy a mostani helyzet mindenki számára nehéz, de fontosnak tartjuk megmutatni a koronavírus-járvány hatásának sokféleségét. Éppen ezért együttműködést kezdeményeztünk hazai nonprofit szervezetekkel, hogy közösen megmutassuk, hogyan hat másképp a járvány a különböző kisebbségi csoportokra. Az Amnesty International Magyarországgal, a Bagázs Egyesülettel, a Háttér Társasággal és a Salva Vita Alapítvánnyal közösen összeállítottunk egy beszámolót szakértői véleményekkel, adatokkal és konkrét tippekkel munkáltatók számára. A Háttér Társaság az LMBTQI emberek elfogadása, az Amnesty Magyarország a nemek közötti esélyegyenlőség, a Salva Vita Alapítvány a fogyatékossgal élő emberek, illetve a Bagázs Egyesület a roma emberek elfogadása terén nyújt segítséget sokéves tapasztalatukkal és szakértelmükkel. Az elkészült beszámolót közösen terjesztjük. Eljuttatjuk, például a Nyitottak vagyunk-hoz csatlakozott több mint ezer munkáltatóhoz, illetve mindenki számára hozzáférhetővé tesszük a nyitottakvagyunk.hu weboldalon és a beszámoló elkészítésében résztvevő szervezetek közösségi média csatornáin.

A projekttől azt reméljük, hogy pusztán azzal, hogy néhány fontos jelenségre és azok kezelésére felhívjuk a munkáltatók figyelmét, segíthetünk megelőzni vagy tompítani néhány még súlyosabb járványhatást.

Erre a beszámolóra, mint valaminek a kezdetére tekintünk. Gondolatébresztőnek és egy eszközkészlet első elemének szánjuk. Olyan szakértői csoportok és munkáltatók jelentkezését várjuk, akik akár adatok, akár tapasztalatok megosztásával szeretnének támogatni és inspirálni másokat is.

A továbbiakban a kezdeményezésben résztvevő szervezetek egy-egy szakterületre koncentrálnak és osztják meg a véleményüket és a tanácsaikat.

# NYITOTTAK VAGYUNK:

## A MUNKÁLTATÓK MEGVÁLTOZOTT SZEREPÉRŐL, A NYITOTT VÁLLALATI KULTÚRÁRÓL ÉS A SOKSZÍNŰSÉGI TÖREKVÉSEK ALAKULÁSÁRÓL

### 1) A vállalatvezetők szerepe változik: azt várják tőlük, hogy fontos ügyek élére álljanak.

Az Edelman globális kutatásai szerint már a járvány előtt is négyből három ember várta a cégvezetőktől, hogy a fontos társadalmi változások élére álljanak és példát mutassanak - egyebek mellett a diszkrimináció megszüntetésének terén is.

Magyarországon a Nyitottak vagyunkkal az elmúlt években több száz cégvezető kampányolt együtt a nyitottságért, különböző kisebbségi csoportok támogatásáért, és ennek látjuk is a pozitív hatását. A koronavírus-járvány rendkívüli helyzet ugyan, de a vezetők szerepe, lehetősége és kötelessége abban, hogy felelősen cselekedjenek és példát mutassanak, így kiérdemeljék a közösségeik bizalmát megmaradt - sőt, nött.

### TIPPEK MUNKÁLTATÓK SZÁMÁRA:

A vezetők továbbra is konzisztensen és hitelesen képviseljék azokat az értékeket, amelyek mellett korábban is kiálltak. Érdemes ebbe a folyamatba nem csak a cégvezetőt, hanem a teljesebb felső vezetést bevonni, mivel az ő szerepvállalásuk mintaként szolgálhat cégen belül és kívül is. A vállalatok összefogása is segít: tapasztalatunk szerint társadalmi szempontból mérvadó kérdésekben még a legnagyobb versenytársak számára is különösen fontos a versengés helyett az együttműködést választani.

### ADATOK:

Az Edelman Global Barometer Trust 2019-es és 2020-as jelentése is kiemeli, hogy az emberek azt várják, hogy a vállalatvezetők tegyenek a társadalmi szempontból fontos változásokért.

### FORRÁSOK:

[edelman.com](http://edelman.com), [edelman.com](http://edelman.com)

### 2) A krízishelyzetek a szervezeti kultúra tesztjei is.

Elengedhetetlen, hogy a nyitottságot eddig is fontos értéként kezelő szervezetek továbbra is odafigyeljenek a kisebbségi csoportok tagjaira. Több tucat vállalatvezetővel folytatott beszélgetésünk alapján azt látjuk, hogy szerencsére az ezen a téren legaktívabb munkáltatók továbbra is prioritásként kezelik a sokszínű, nyitott vállalati kultúra kialakítását és fenntartását.

### TIPPEK MUNKÁLTATÓK SZÁMÁRA:

Bár látható, hogy a szervezetek nagy része költségcsökkentést hajt végre, fontos lenne, hogy a dolgozók megtapasztalják, hogy a vállalat krízishelyzetben is ugyanazt a támogatást nyújtja számukra, mint azelőtt. Tartsuk szem előtt, hogy a munkavállalók sok esetben éppen a sokszínű, nyitott vállalati kultúra miatt csatlakoztak a vállalathoz. A szervezeti kultúrára fordított befektetéseket a vállalatok továbbra is kezelik prioritásként, hogy hitelesek maradjanak, és képesek legyenek megőrizni befogadó kultúrájukat.

### ADATOK:

A brit D&I Leaders szervezet felmérése alapján, a sokszínűséggel foglalkozó szakemberek 82%-a úgy látja, hogy a koronavírus-járvány okozta krízis egyúttal lehetőség is a szervezetek számára fejleszteni a nyitott, befogadó vállalati kultúrát.

### FORRÁSOK:

[dileaders.com](http://dileaders.com)

### 3) A sokszínűbb csoportok egy nyitott közösségben, szervezeti kultúrában jobb döntéseket hoznak.

A vélemények, tapasztalatok sokfélesége és az ezeket támogató nyitott vállalati kultúra bizonyítottan segíti a jobb döntések meghozatalát, így támogatja a krízisek hatékonyabb kezelését is. A mostani helyzettől azt is reméljük, hogy az új munkaszervezési módok, az együttműködés és a kisközösségek szerepének általános erősödése olyan tapasztalatot jelenthetnek, mely alapján azok is, akik eddig nem foglalkoztak még tudatosan azzal, hogy nyitott szervezeti kultúrát építsenek, meglátják az ebben rejlő lehetőségeket.

### TIPPEK MUNKÁLTATÓK SZÁMÁRA:

A különböző perspektívák megjelenése a döntéshozatali folyamatban segít jobb döntéseket hozni. Különösen fontos a különböző felelősségi szinteken dolgozó vezetők felkészítése, támogatása adatokkal és gyakorlati tapasztalatokkal, hogy a krízis okozta nyomás alatt is jobb döntéseket tudjanak hozni és tovább tudják fejleszteni a nyitott szervezeti kultúrát.

### ADATOK:

A McKinsey & Company Diversity Matters című reportjában beszámol róla, hogy a nők és etnikai kisebbségek nagyobb aránya a felső vezetésben segíti a problémamegoldást: szélesebb eszköztárat, átfogóbb gondolkodást, így jobb megoldásokat hoz.

### FORRÁSOK:

[catalyst.org](http://catalyst.org), [mckinsey.com](http://mckinsey.com)

### 4) A bizalom lehet 2020 egyik kulcsszava.

Az, hogy egy munkáltató mit kommunikál magáról és emellett hogyan bánik a dolgozóival krízishelyzetben, sokat elárul a hitelességéről és kultúrájáról. Az emberek akkor bíznak meg egy vállalatban, ha az nehéz helyzetben sem fordít hátat azoknak az

értékeknek, amelyeket korábban fontosnak tartott. A Kantar koronavírusra vonatkozó felmérése szerint az, hogy egy cég hogyan kezeli a helyzetet most, befolyásolhatja az embereket a céggel kapcsolatos későbbi döntéseikben.

#### **TIPPEK MUNKÁLTATÓK SZÁMÁRA:**

Fontos, hogy ebben az időszakban a vállalatok megőrizzék hitelességüket, és transzparensen kommunikáljanak a krízishelyzetben meghozott döntéseik háttéréről. A munkaadóknak tenniük kell a munkavállalók biztonságáért és egészségéért a kritikus időszakban is, odafigyelve arra, hogy különböző háttérű dolgozók igényei eltérőek lehetnek.

Ebben a folyamatban egy fontos elem a különböző felelősségi szinteken dolgozó vezetők felkészítése és tájékoztatása egyebek mellett arról is, hogy hogyan érinti másként a különböző kisebbségi csoportok tagjait a koronavírus-járvány.

#### **ADATOK:**

A Kantar elsősorban márkákra vonatkozó, de a vállalatokkal szembeni elvárásokat is jól tükröző felmérése megmutatta, hogy az emberek 78%-a azt várja a cégektől, hogy foglalkozzanak a dolgozóik egészségével, és tegyék lehetővé a rugalmas munkavégzést. Egyúttal 4-ből 3 ember úgy gondolja, hogy a reklámozóknak nem szabad kihasználniuk a koronavírus-járvány okozta krízist üzleti céljaik előmozdítására.

#### **FORRÁSOK:**

[warc.com](http://warc.com)

**KONTAKT:**  
**KORMOS DALMA**  
**KOMMUNIKÁCIÓS VEZETŐ**  
**DALMA.KORMOS@NYITOTTAKVAGYUNK.HU**

**NYITOTTAK**  
**VAGYUNK**

# AMNESTY MAGYARORSZÁG: A NŐK HELYZETÉRŐL

1) A frontvonalban dolgozók körében magasabb a nők aránya, akikre most extra teher hárul, és akiket a fokozott részvétel miatt jobban fenyeget a betegséggel való megfertőződés is.

A frontvonalban dolgozó munkavállalók, például a bolti dolgozók és az egészségügyben dolgozók jelentős része nő, akik az átlagnál nagyobb arányban fertőződhetnek meg, mert közvetlenül érintkezhetnek koronavírus-fertőzöttekkel. A járvány miatt ezeknek a munkavállalóknak többletfeladatokra és rengeteg túlórára kell számítaniuk, ráadásul nagyon keveset keresnek. Sok esetben ezeken a területeken dolgozóknak a fertőzésveszély miatt választaniuk kell a munkájuk és a családjuk között, például az idősellátásban dolgozók közül sokan beköltöztek a gondozott otthonába vagy az időotthonba. A rendkívüli nyomáson túl még nagyon komoly stresszel és szorongással kell sokuknak megküzdeniük.

## TIPPEK MUNKÁLTATÓK SZÁMÁRA:

A munkáltatók mérjék fel, hogy milyen és mennyi védőfelszerelésre van szükség a munkavállalók számára, majd gondoskodjanak a megfelelő védőfelszerelések beszerzéséről. A fokozott veszélynek kitett dolgozóknak biztosítsanak veszélyességi pótlékot a járvány idejére. A frontvonalban dolgozókat a hatalmas nyomás és a stressz nagyon megviselheti, ezért számukra biztosítsanak lehetőséget arra, hogy szakemberhez fordulhassanak (pszichológus vagy coach).

## ADATOK:

A Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont Közgazdaság-tudományi Intézetének legfrissebb tanulmánya szerint a frontvonalban dolgozók 57 százaléka nő, ugyanis az egészségügyi ápolók, a bolti eladók, a gyógyszerészek, a takarítók, a szociális munkások és a bentlakásos otthonok alkalmazottai nagyobb részt a nők közül kerülnek ki. A kutatás azt is megmutatja, hogy a frontvonalbeli szakmák közül a legnagyobb létszámú csoport a kereskedőké és a bolti eladóké, akik a veszélyeztetett csoport 25 százalékát teszik ki. A Központi Statisztikai Hivatal adatai szerint 2019-ben a kereskedelembe dolgozók 67 százaléka és a humán-egészségügyi, szociális ellátásban dolgozóknak pedig a 79 százaléka volt nő. Az Egészségügyi Világszervezet szerint a 2000-es évek elején az egész világon regisztrált, durván 8000 SARS-esetnek kb. 21 százaléka fordult elő az egészségügyi dolgozók körében. Magyarországon eddig az összes ismert fertőzött 13 százaléka egészségügyi dolgozó.

## FORRÁSOK:

[ksh.hu](http://ksh.hu), [ksh.hu](http://ksh.hu), [nytimes.com](http://nytimes.com), [444.hu](http://444.hu)

## 2) A gyereknevelési és háztartási munkák mennyisége megemelkedik, jelentős részük a nőkre hárul.

A gyereknevelés, a háztartási munka (főzés, takarítás stb.) és az érzelmi házimunka (főként a családi élet és a mindennapokkal kapcsolatos szervezési feladatok) jelentős részét eddig is a nők végezték, de a bölcsődék, óvodák és iskolák bezárásával ezek a feladatok a koronavírus-járvány idején fokozódnak. A társadalmi elvárások, a rugalmatlan munkahelyek és a nők férfiakéhoz képest alacsonyabb fizetése miatt sok nő arra kényszerül, hogy megváltoztassa a munkarendjét vagy akár szüneteltesse a munkáját addig, amíg a gyerekek nem mennek vissza az óvodába/iskolába. Ez számukra tartós jövedelemkiesést jelenthet, és utána nehezebben kaphatják vissza vagy véglegesen el is veszíthetik a munkájukat. A munkáltatók által a COVID-19 alatt nyújtott nem megfelelő gyermekgondozási támogatás hozzájárulhat a nők, különösen a gyermekét egyedül nevelő nők munkaerőpiaci részvételének további csökkenéséhez.

### TIPPEK MUNKÁLTATÓK SZÁMÁRA:

A munkáltatók mérjék fel, hogy a munkavállalóikat milyen arányban érinti a bölcsődék, óvodák és iskolák bezárása, és ha szükséges, illetve amint a járványhelyzet megengedi, biztosítsanak vállalati gyermekmegőrzőt a dolgozóik gyerekei számára vagy részesítsék őket pénzbeli támogatásban a gyerekeik felügyeletének biztosítása céljából.

A munkáltatók mérjék fel, hogy a munkavállalóik milyen feltételek mellett tudják vállalni az otthoni munkavégzést (van-e elég számítógép otthon; tudnak-e a gyerekek távoktatásban tanulni, miközben a szülők dolgoznak; van-e jó internetelésük), szeretnének-e csökkentett munkaidőben dolgozni (ha lehet, ez ne járjon a munkabérük csökkenésével) vagy milyen időszavokban tudnak dolgozni (például megállapíthatnak egy törzsidőt, amikor minden munkatárs elérhető kell, hogy legyen, ezen az időszávon kívül pedig mindenki akkor dolgozhasson, amikor az neki megfelelő). Minden felmerülő eszközhiányra, problémára és munkaidő csökkentési kérésre próbáljanak meg méltányos megoldást találni.

A munkáltatók legyenek nyitottabbak, például vegyék figyelembe, hogy a korlátozó intézkedések miatt sok esetben a bevételeket csak munkaidőben lehet elvégezni, és a háztartási és gyereknevelési feladatokban a férfi munkavállalóik is részt vesznek.

A munkavállalóik mentális egészsége érdekében biztosítsanak lehetőséget arra, hogy szakemberrel (pszichológus vagy coach) beszélhessék meg a munkahelyi és a háztartási/gyereknevelési feladatok együttes teljesítésével keletkező nehézségeket.

### ADATOK:

A nők sokkal több láthatatlan munkát végeznek, mint a férfiak: az Európai Unió országaiban élő 7 éven aluli gyermeket nevelő párok esetében a nők átlagosan heti 32 órát töltenek fizetett és 39 órát fizetetlen munkával, míg a férfiak átlagosan heti 41 óra fizetett és 19 órás fizetetlen munkát végeznek. A KSH időmérleg-kutatása szerint 2009-2010-ben egy átlagos magyar nő napi 250 percet töltött láthatatlan munkával, míg egy átlagos férfi 115 percet. Magyarországon a gyereknevelést, a háztartási és a

gondoskodási munkát elsősorban a nők feladatának tekintik, például ha beteg a gyerek, az esetek 80 százalékában az anya marad otthon vele. Egyes cégek Dél-Koreában csökkentették azoknak a női alkalmazottaknak a fizetését, akik a koronavírus-járvány miatt az iskolák bezárását követően nem tudtak bemenni dolgozni gyermekfelügyelet hiányában.

#### **FORRÁSOK:**

[abcug.hu](http://abcug.hu), [ksh.hu](http://ksh.hu), [theguardian.com](http://theguardian.com), [theatlantic.com](http://theatlantic.com)

### **3) A jellemzően a nők által végzett fizetetlen gondoskodási munka mennyisége megnőtt.**

Az ellátórendszer hiányosságai miatt a családok, jellemzően a nők gondoskodtak a beteg, idős vagy fogyatékossgal élő családtagokról eddig is. A koronavírus-járvány alatt az időseknek javasolt otthoni tartózkodás és a kórházkiürítések következtében keletkező gondoskodási teher jellemzően a nőkre hárul. Időotthonba a járvány alatt egyáltalán nem lehet bekerülni, és sok család pedig nem is engedheti meg az ápoló vagy a gondozó megfizetését. Az otthoni betegápolás nemcsak komoly anyagi, hanem súlyos pszichés terhet is jelenthet a gondoskodó munkát végző hozzátartozók számára.

#### **TIPPEK MUNKÁLTATÓK SZÁMÁRA:**

A munkáltatók mérjék fel, hogy a munkavállalók milyen arányban végeznek gondoskodási munkákat, és hogy szükségük van-e támogatásra.

A vállalatok vegyék fontolóra, hogy a gondoskodási munkát végző munkavállalók részére milyen támogatásokat tudnak nyújtani, különösen azért, hogy a női munkavállalók ne morzsolódjanak le.

A munkavállalók mentális egészsége érdekében biztosítsanak lehetőséget arra, hogy szakemberrel (pszichológus vagy coach) beszélhessék meg a munkahelyi és a gondoskodási munka együttes teljesítésével járó nehézségeket.

#### **ADATOK:**

Az EU-ban a háztartások közel egynegyede rokonok vagy barátok informális gondoskodásától függ. A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet szerint a nők végzik a fizetetlen gondoskodási munka 76,2 százalékát, több mint háromszor annyit, mint a férfiak. A 2012-es KSH statisztika szerint Magyarországon 30 ezren adták fel a munkájukat hozzátartozójuk ápolása miatt, többségük - több mint 26 ezer fő - nő volt.

#### **FORRÁSOK:**

[eige.europa.eu](http://eige.europa.eu), [index.hu](http://index.hu), [abcug.hu](http://abcug.hu), [index.hu](http://index.hu), [merce.hu](http://merce.hu)

### **4) A nőket jobban fenyegetheti a hosszú távú jövedelemcsökkenés és a munkanélküliség.**

A nők nagyobb arányban dolgoznak az alulfizetett munkakörökben, részmunkaidős foglalkoztatásban és átlagosan kevesebb fizetést kapnak, mint a férfiak. Emiatt kevesebb megtakarításuk lehet, vagy egyáltalán nem rendelkeznek megtakarítással. Különösen kiszolgáltatott helyzetben vannak a gyerekes nők, akik eleve kevesebbet keresnek, mint



a gyermektelen nők vagy a férfi társaik. Sok nőnek a megnövekedett gondoskodási terhek miatt le kell mondania a fizetett munkájáról (a karriermegszakítás pedig tovább csökkenti a fizetésüket) vagy táppénzt kell igényelnie, miután nem tudja máshogy megoldani a gyerekfelügyeletet és az egyéb gondoskodási munkát, viszont a táppénz alapját képező jövedelem összege sok női munkavállaló esetében alacsony. A friss adatok szerint a koronavírus-járvány okozta gazdasági válság eltérően hat a nemekre és inkább a nőket sújtja: az ő körükben erősödött meg a munkanélküliség Magyarországon.

#### **TIPPEK MUNKÁLTATÓK SZÁMÁRA:**

Ha szükségszerűek a leépítések, azok során mérlegeljék a munkavállalók speciális helyzetét, vegyék figyelembe a szociális szempontokat, például egyedülálló vagy kisgyerekes szülők, anyák esetében elsősorban próbáljanak olyan alternatív megoldásokat találni, mint a munkaidő és munkakör átszervezése.

A bérek csökkentésénél ne automatikusan ugyanolyan mértékben csökkentsék a fizetését mindenkinek, hanem vegyék figyelembe, hogy az alacsonyabb jövedelmű munkavállalók sokkal kiszolgáltatottabb helyzetben vannak.

A munkáltatók fontolják meg annak a lehetőségét, hogy a táppénzre igényt tartó munkavállalóiknak kiegészítsék a táppénz összegét.

A nemek közötti bérkülönbség csökkentését helyezték előtérbe, mert az nagyban enyhítené a női munkavállalók kitétségét a hasonló helyzetekben. Ennek első lépéseként csatlakozzanak az Amnesty International Magyarország Egy Lépéssel Közelebb kampányához.

#### **ADATOK:**

A kutatások szerint a járványok eltérően hatnak a nők és a férfiak jövedelmére és a munkanélküliségi arányára. Például a 2014-es Nyugat-afrikai Ebola-járvány mindenki jövedelmét befolyásolta, de utána a férfiak jövedelme hamarabb visszatért a járvány előtti szinthez, mint a nőké. Más kutatás szerint a 2008-as pénzügyi válság után nőtt a nemek közötti bérszakadék. A KSH adatai szerint 2019 első felében a férfiaknak átlagosan bruttó 68 ezer forinttal volt magasabb havonta a keresete, mint a nőknek Magyarországon. Magyarországon a koronavírus-járvány miatt a nők, az 55 év felettek, illetve a csak általános iskolai végzettséggel vagy még azzal sem rendelkezők körében erősödött a munkanélküliség márciusban. A kisgyereket egyedül nevelők, különösen a nők, fokozottan veszélyben vannak. Itthon a gyerekek 31 százaléka egyszülős családban él, a KSH 2016-os mikro-cenzusa szerint az összes egyszülős családon belül az anyák részesedése megközelítette a 86 százalékot, miközben a gyermeküket egyedül nevelők 35 százaléka él jövedelmi szegénységben, és a gyerekek negyede után nem fizetnek gyerektartást.

#### **FORRÁSOK:**

[napi.hu](http://napi.hu), [edition.cnn.com](http://edition.cnn.com), [money.cnn.com](http://money.cnn.com), [amnesty.hu](http://amnesty.hu), [demografia.hu](http://demografia.hu)

#### 4) A családon belüli erőszak gyakoribbá vált a koronavírus-járvány alatt.

A családon belüli erőszak gyakoribbá válása kapcsolatban lehet azzal, hogy sokkal több időt töltenek el az emberek otthon bezártságban. A bántalmazottak azonban a koronavírus-járvány miatt még nehezebben tudnak segítségért fordulni, mivel folyamatosan egy légtérben kell lenniük a bántalmazójukkal. A bántalmazási ügyekben egyébként is jellemző a látencia, vagyis rengeteg ügyre soha nem derül fény, ez a járvány idején még inkább igaz lehet, hiszen az áldozatok ritkán találkoznak azokkal a személyekkel, akik észrevehetik és jelenthetik az ilyen ügyeket. Az esetleges pénzügyi bizonytalanság miatt a nők számára még nehezebb lehet a bántalmazót elhagyni a válság végeztével.

#### TIPPEK MUNKÁLTATÓK SZÁMÁRA:

Ha úgy érzi, hogy kollégája, beosztottja családon belüli vagy kapcsolati erőszak áldozata és segítségre van szüksége, kérjen segítséget. Ha sürgős segítségre van szükség, hívja az Országos Kríziskezelő és Információs Telefonszolgálatot (OKIT) a +36-80-20-5520 telefonszámon, vagy felkeresheti az Ökumenikus Segélyszervezet krízisambulanciái közül a munkatársa lakóhelyéhez legközelebb esőt. A női jogvédő szervezetek közül a PATENT-et a +36-70-220-2505-ös számon hívhatja, a NANE-t pedig +36-80-505-101-esen.

#### ADATOK:

Magyarországon a civil szervezetek szerint közel negyedmillió nő él bántalmazó kapcsolatban. Az Országos Kríziskezelő és Információs Telefonszolgálat (OKIT) szerint duplájára nőtt a bántalmazás miatt segítséget kérők száma a koronavírus-járvány óta, és egyre több kapcsolati erőszakkal összefüggő hívást kapnak. Magyarországon márciusban az átlagosnak a másfélszeresére nőtt a családon belüli erőszak.

#### FORRÁSOK:

[444.hu](http://444.hu), [segelyszervezet.hu](http://segelyszervezet.hu), [patent.org.hu](http://patent.org.hu), [nane.hu](http://nane.hu)

5) A nők nagyobb arányban és gyakrabban használják a tömegközlekedést, mint a férfiak, emiatt nagyobb eséllyel fertőződhetnek meg a vírussal, illetve a tömegközlekedés helyenkénti csökkentése/a tömegközlekedésre vonatkozó új szabályok több kellemetlenséggel is járhatnak a számukra.

Lényeges különbség van a férfiak és a nők közlekedési szokásai között: egyrészt a férfiak inkább autóval közlekednek, míg a nők inkább használják a tömegközlekedést, másrészt a nők több utat tesznek meg egy nap, a férfakkal ellentétben, akik általában bemennek reggel a munkába és hazajönnek délután. Emiatt a nők nagyobb arányban fertőződhetnek meg a vírussal, illetve a tömegközlekedésen előírt kötelező maszkviselés többletköltségeivel is jár a számukra. Másfelől a mozgáskorlátozások, a tömegközlekedés helyenkénti csökkentése megnehezíti azoknak az embereknek (nagy részük nő) az életét, akik csak ezekre a szolgáltatásokra támaszkodnak. Ez az egyedülálló szülők esetében, akiknek jelentős része nő, még súlyosabb probléma.

**TIPPEK:**

A munkáltatók biztosítsák azoknak a munkavállalóknak, akik tömegközlekedéssel járnak dolgozni, az otthoni munkavégzés lehetőségét.

Ha nem megoldható az otthoni munkavégzés, a munkáltató segítsen megszervezni a dolgozóinak biztonságos bejutását a munkahelyekre, és biztosítson számukra megfelelő védőfelszereléseket, például maszkokat és kesztyűket.

**ADATOK:**

A KSH adatai szerint 2012-ben a személygépkocsit vezetők 78 százaléka férfi volt, míg a nők utasként veszik gyakrabban igénybe az autót, illetve többet használják a városi tömegközlekedést. Az EIGE kutatása szerint Európában az egyedülálló szülők 18 százaléka mondta, hogy a tömegközlekedés az egyetlen közlekedési lehetőségük és az egyedülálló szülők körében több a nő, például Magyarországon az egyedülálló szülők 86 százaléka nő.

**FORRÁSOK:**

[g7.hu](http://g7.hu), [ksh.hu](http://ksh.hu), [eige.europa.eu](http://eige.europa.eu), [ec.europa.eu](http://ec.europa.eu)

KONTAKT:  
ZORIGT BURTEJIN  
SZAKMAI PROGRAMMUNKATÁRS ÉS KAMPÁNYKOORDINÁTOR  
ZORIGT.BURTEJIN@AMNESTY.HU



# BAGÁZS KÖZHASZNÚ EGYESÜLET:

## A ROMÁK HELYZETÉRŐL

1) A mélyszegénységben élők között felülreprezentáltak a romák, akik helyzetét különösen negatívan érinti a koronavírus és annak gazdasági következményei.

A romák helyzetét illetően évtizedek óta felhalmozódott problémákról, gazdasági és szociális marginalizációról és az infrastruktúra fejletlenségéről beszélhetünk. A munkavállalás, az oktatás, az egészségügy és a lakhatás területén jelenlévő problémák és társadalmi különbségek most még jobban elmélyülnek. A szegénységben élő romáknak nincs lehetőségük ételt felhalmozni, otthonról dolgozni, digitálisan tanulni, sőt, sok helyen szappannal kezet mosni sem.

Fontos kiemelni, hogy nem etnikai sajátosságról beszélünk, amikor a nem megfelelő lakáskörülményeket, alacsony iskolázottságot említjük a roma csoportok kapcsán, hanem a szocio-ökonómiai helyzetről, mely részeként a földrajzi elhelyezkedés is sodorhat embereket a szegénység felé.

### TIPPEK MUNKÁLTATÓK SZÁMÁRA:

A romák helyzetére való figyelemfelhívás és edukáció a legelső lépés, amit a többségi társadalom tagjaiként tehetünk: a téma beemelése a társadalmi felelősségvállalási tevékenységek közé (figyelemfelhívó kampányok, előadások, önkéntesség népszerűsítése, adományozási kultúra erősítése).

### ADATOK:

Magyarországon a szegénységnek és társadalmi kirekesztettségnek kitettek 84%-a roma származású (EU-SILC, 2014). Ez az arány kb. három és félszerese az országos átlagnak. A roma népesség legnagyobb hányadát továbbra is a súlyos anyagi depriváció érinti, közülük minden második ember anyagi nélkülözésben élt 2017-ben (KSH, 2017).

### FORRÁSOK:

[euractiv.com](http://euractiv.com), [npr.org](http://npr.org), [badurfoundation.org](http://badurfoundation.org), [ksh.hu](http://ksh.hu)

2) A romák harmada rossz lakhatási körülmények között él, ami miatt fokozottan kiszolgáltatott helyzetben vannak a koronavírussal szemben.

Jelentős részben az alacsony foglalkoztatás és jövedelmek miatt a roma népesség lakáshelyzete is lényegesen rosszabb, mint az átlag népességé: közel 30 százalékuk lakik rossz minőségű (romos) lakásokban, szemben az átlagos népesség 8 százalékával. A rosszabb higiéniai körülmények miatt nagyobb a vírus terjedésének esélye, illetve az átlagosan nagyobb zsúfoltság miatt a távolságtartás is nehezen kivitelezhető.

Az országban összesen kb. 1600 szegény- és cigánytelep van, ahol 280-315 ezer ember él. A szegregátumokban gyakran nincs bevezetett víz, emiatt már a gyakori kézmosás és fokozott tisztálkodás is gondot jelent ezekben a háztartásokban.

### TIPPEK MUNKÁLTATÓK SZÁMÁRA:

Azonnali segítséget jelent az adományozás (szappan, tisztítószeres stb.), azonban a hosszú távú megoldáshoz a civil szervezetek felzárkóztató programjainak támogatása, finanszírozása vezethet.

### ADATOK:

A romák által lakott háztartások 18%-ában nincs folyóvíz, 30%-ában nincs fürdőszoba, és 78%-ában nincs fűtés (KSH, 2011). A lakhatási szegénység egyik bevett mérőszáma a zsúfoltság mérése: míg a nem roma háztartásokban egy szobára kb. 1,2 fő jut, addig a roma háztartásokban ez a szám átlagosan 2,2 (UNDP/World Bank/EC-FRA 2012).

A romák átlagosan 10 évvel kevesebb ideig élnek, mint a nem romák (Delphoi Consulting, 2004).

### FORRÁSOK:

[reuters.com](http://reuters.com), [fra.europa.eu](http://fra.europa.eu)

**3) Az elbocsátások és a válság hatására megnövekvő munkanélküliség súlyosabban érinti az átlagosan alacsonyabb iskolázottsággal rendelkező romákat, mint a többségi társadalom tagjait.**

A romák átlagosan alacsonyabb iskolai végzettséggel és kevesebb munkatapasztalattal rendelkeznek, így őket érinti legerősebben a munkanélküliség. A korábbi válságok (és a rendszerváltás idején) is ez történt, aminek eredményeként generációk nőttek fel úgy, hogy nem volt munkájuk. Sokan a feketegazdaságban dolgoznak, vagy alkalmi munkát végeznek (jellemzően a feldolgozóiparban, építőiparban vagy mezőgazdaságban), akik ha elveszítik munkájukat, nem igényelhetnek állami támogatást sem. Ezeken a munkahelyeken gyakran a megfelelő munkakörülményeket sem biztosítják, így a vírus terjedésének is nagyobb a kockázata.

A szegénységben élő romák megtakarítással sem rendelkeznek, ezért a munkahely elvesztése a teljes családot nyomorba taszíthatja.

### TIPPEK MUNKÁLTATÓK SZÁMÁRA:

Elbocsátáskor, munkaidő csökkentésekor vegyék figyelembe a bérkülönbségeket, szociális háttérrel. A járványügyi előírásokat tartsák be: azoknál a munkaköröknél, ahol az otthoni munkavégzés nem megoldható (a romák által nagyobb arányban végzett munkák tipikusan ilyenek), biztosítsanak védőfelszerelést minden munkatárs számára.

Hosszú távon működjenek együtt civil szervezetekkel, vegyenek részt munkaerőpiaci integrációs programokban, mentorprogramban, kékgalléros és fehérgalléros munkalehetőségek biztosításával.

### ADATOK:

A munkanélküliség aránya közel ötszörös a romák körében a nem romákhoz képest (Tárki, 2017); a roma nőknek mindössze 35%-a foglalkoztatott. A romák 58%-a legfeljebb 8 általános végzettséggel rendelkezik, és mindössze 18%-ának van középfokú végzettsége (KSH, 2011).

## FORRÁSOK:

[index.hu](http://index.hu), [tarki.hu](http://tarki.hu)

**4) A digitális távoktatás sok roma, mélyszegénységben élő családnak nehézséget jelent, ami jelentősen növeli a lemorzsolódás veszélyét, és a tanulók számára tartós negatív hatásokkal járhat.**

Sok szegénységben élő roma család sem számítógéppel, sem a használatukhoz szükséges tudással nem rendelkezik. A romatelepeken sokszor nincs vezetékes internet-elérhetőség, illetve korábbi tartozásuk miatt internet-előfizetést sem kapnak.

Még ha nyomtatott feladatlapokon is próbálnak haladni a tananyaggal, az alacsony végzettségű szülők nem tudnak segíteni a tanulásban – amit nem könnyít meg az sem, hogy a roma háztartásokban egy szobára közel kétszer annyi lakó jut, mint a nem roma háztartásokban.

## TIPPEK MUNKÁLTATÓK SZÁMÁRA:

Továbbra is sok (akár használt) eszközre – laptopra, tabletre – van szükség az ország sok részén. Emellett az önkéntesség (távoktatás, akár tanároknak való segítségnyújtás) népszerűsítése is hozzájárulhat ahhoz, hogy kevésbé maradjanak le a hátrányos helyzetű diákok.

A telekommunikációs cégek biztosítsanak kedvezőbb árú internetelési lehetőséget a gyerekes családoknak, illetve enyhítsenek a szerződéskötés feltételein a korábbi adóssággal rendelkezők számára.

## ADATOK:

A 2017-es Országos kompetenciamérés alapján megbecsült adatok szerint az általános iskola felső tagozatán közel minden ötödik diák gyakorlatilag nem fér oktatáshoz. A romák digitális leszakadásáról országos adatok nem állnak rendelkezésre, de saját kutatásunk (Bagázs, 2017) szerint a bagi és dányi romatelepen átlagosan minden negyedik házban van (egyetlen) számítógép, és mindössze a felnőttek ötöde használ internetet.

## FORRÁSOK:

[szocio.atlatszo.hu](http://szocio.atlatszo.hu), [bagazs.org](http://bagazs.org)

**5) A járványhelyzet miatt erősödhet a rasszizmus és diszkrimináció a romákkal szemben.**

A Nyugat-Európában dolgozó roma fiatalok közül sokan elvesztették állásukat, így a járványhelyzet kezdetén hazatértek szülőfalujukba – ami miatt több európai médium őket okolta a vírus „hazahozataláért”. Emellett több kelet-európai országban az államok aránytalan vagy militarizált intézkedéseket hoztak a romák által lakott környékeket célozva. Ezen intézkedések egy részét rasszista narratíva vezérli, amely a romákat kollektív egészségügyi és biztonsági fenyegetésnek tekinti.

## TIPPEK MUNKÁLTATÓK SZÁMÁRA:

A munkatársakat/munkavállalókat érzékenyítsék roma civil szervezetek bevonásával történő előadások és beszélgetések szervezésével.

### ADATOK:

Nincs adat

### FORRÁSOK:

[hrjournal.org](http://hrjournal.org), [bbteszocioblog.blogspot.com](http://bbteszocioblog.blogspot.com)

KONTAKT:  
TUJNER FANNI  
ADOMÁNSZEVEZÉSI ÉS KOMMUNIKÁCIÓS VEZETŐ  
FANNI.TUJNER@BAGAZS.ORG



# HÁTTÉR TÁRSASÁG: AZ LMBTQI EMBEREK HELYZETÉRŐL

1) Az LMBTQI munkavállalókat és vállalkozókat az átlagosnál is jobban fenyegeti a munkanélküliség, illetve a tartós jövedelemkiesés.

Az LMBTQI emberek az átlagnépességnél jóval nagyobb arányban dolgoznak a koronavírus-válság által különösen érintett iparágakban, pl. a szolgáltató szektorban, illetve nem munkavállalói, hanem annál bizonytalanabb jövedelemforrást jelentő vállalkozói státuszban. Ezért őket különösen fenyegeti munkájuk, állandó jövedelemforrásuk elvesztése.

## TIPPEK MUNKÁLTATÓK SZÁMÁRA:

A vállalatok fordítsanak különös figyelmet az esélyegyenlőségre és a diszkriminációmentességre, amikor munkatársaik megtartásáról, munkabeosztásáról, illetve a nekik dolgozó vagy beszállító vállalkozásoknak szóló megrendelésekről döntenek.

## ADATOK:

Magyarországon az LMBTQI emberek 37%-a dolgozik a krízis által leginkább érintett iparágakban (éttermekben és az élelmiszeriparban, az egészségügyi, az oktatási és a kereskedelmi szektorban).

Egy 2016-os magyar kutatás azt mutatja, hogy sok LMBTQI ember a homofób / transzfób munkahelyi közeg miatt kényszerül a vállalkozói státuszt választani.

## FORRÁSOK:

[hrc.org](http://hrc.org), [stonewall.org.uk](http://stonewall.org.uk), [stonewall.org.uk](http://stonewall.org.uk)

2) Az LMBTQI dolgozók mentális egészségére különösen negatív hatással lehet a karantén időszak.

Számos fiatal LMBTQI munkavállaló bérelt lakásából a szüleihez, családjához költözött, ahol azzal szembesülhet, hogy a családtagok nem elfogadók, szóbeli bántalmazás érheti LMBTQI volta miatt. Azok, akik korábban előbújtak legalább munkatársaik egy részének, és így velük ugyanúgy részt tudtak venni a kötetlen munkahelyi beszélgetésekben, mint mások, most sok esetben elvesztették ezt a támogató közeget. Külön stresszt okozhat számukra, ha rendszeresen kifejezetten homofób vagy transzfób kollégájukkal kell részt venniük a csoportos online munkahelyi megbeszéléseken, és ezt nem oldja fel az elfogadó kollégákkal való beszélgetés lehetősége.

## TIPPEK MUNKÁLTATÓK SZÁMÁRA:

A vállalatok különösen figyeljenek oda a befogadó munkahelyi környezetre! Érdemes ebben az időszakban tudatosságnövelő anyagokat megosztani a munkatársakkal, információt küldeni az LMBT+ és szövetséges munkavállalói csoportról, vagy akár felmérést végezni a munkahelyi környezettel kapcsolatos tapasztalatokról. Emellett munkavállalóik figyelmébe ajánlhatják többek között a Háttér Társaság szolgáltatásait: <http://hatter.hu/tevekenysegunk>



#### **ADATOK:**

Magyarországon az LMBTQI emberek kevesebb, mint fele bújt elő otthon a szűkebb családjában: az anyjával 46%-uk, az apjával 31%-uk beszélte meg LMBTQI voltát. Azonban azoknak is, akik előbújtak, sok esetben jelent ez negatív tapasztalatot: az anyák 37-, míg az apák 46%-a rosszalotta ezt, vagy nem akarnak beszélni a témáról. Magyarországon az emberek 44%-a szégyellné, ha meleg vagy leszbikus lenne egy rokona.

#### **FORRÁSOK:**

[hatter.hu](http://hatter.hu)

**3) Egyes munkáltatók félretehetik az esélyegyenlőség előmozdítását és a befogadó munkahelyi környezetet támogató tevékenységeiket, miközben a válság okozta stressz felerősítheti a különböző kisebbségekkel, így az LMBTQI emberekkel szembeni kirekesztő attitűdöket.**

A járvány idején a munkáltatók úgy gondolhatják, hogy elég, ha csak elsődleges gazdasági érdekeikre figyelnek, és egyébként sincs meg a megfelelő tere annak, hogy a munkavállalói csoportokkal, az esélyegyenlőséggel és érzékenyítő vagy szakmai képzésekkel foglalkozzanak. Eközben a válság okozta stressz (pl. a megváltozott munkakörülmények, a munkahelyek elvesztése miatti aggodalom stb.) felerősítheti az LMBTQI emberekkel szemben kirekesztő attitűdöket is.

#### **TIPPEK MUNKÁLTATÓK SZÁMÁRA:**

Ez az időszak egyfajta teszt lehet a vállalati kultúra számára. Fontos a munkavállalókat emlékeztetnünk arra, hogy a vállalat számára a sokszínűség és a befogadás továbbra is prioritás, illetve ezt tudatni a potenciális munkavállalókkal is, hogy a jövőben is a legelkötelezettebb és legalkalmasabb jelöltek keressenek munkát nálunk.

#### **ADATOK:**

A COVID-19 nem csak egészségügyi probléma: „a vírus növeli az idegengyűlöletet és a kirekesztést is” – mondta el Fernand de Varennes, az ENSZ kisebbségekkel foglalkozó különbiztosa.

#### **FORRÁSOK:**

[weforum.org](http://weforum.org), [news.un.org](http://news.un.org)

**4) A transz munkavállalók helyzete különösen bizonytalan, és ez növeli a rájuk nehezedő nyomást és stresszt.**

A magyar kormány március végén egy olyan törvényjavaslatot nyújtott be, amely lehetetlenné tenné a transznemű emberek számára nemük jogi elismerését, nevük és irataik cseréjét. Mivel Magyarországon már több mint három éve szünetel az erre irányuló kérelmek elbírálása, a transz munkavállalók nyomasztó helyzetben vannak: vagy titkolják transz voltukat, vagy a megjelenésüktől, megélt nemüktől eltérő iratokkal és névvel kell munkát keresniük, illetve dolgozniuk. Ez mindennapi stresszforrás, mivel bármilyen ügyintézés, pl. levélátvétel, vásárlás során megalázó helyzetbe kerülhetnek.

### TIPPEK MUNKÁLTATÓK SZÁMÁRA:

Kövessék figyelemmel a törvényjavaslat sorsát! Közöljék munkavállalóikkal, hogy transz munkatársaik a jövőben is számíthatnak támogatásukra! Dolgozzanak ki olyan munkahelyi szabályzatokat, amelyek lehetővé teszik, hogy munkatársaik a nemi identitásuknak megfelelő nevüket használhassák (gyakori felületek pl. a vállalati levelezés, a belépőkártyák, de fontos a kiválasztási folyamat biztonságossá tétele is), és minden módon tartsák tiszteletben megélt nemi identitásukat!

### ADATOK:

Az Európai Unió 27 tagállama közül 24 lehetővé teszi a transz embereknek, hogy nemüket hivatalosan megváltoztathassák.

A magyarok 70%-a szerint biztosítani kellene a transznemű emberek számára, hogy nemüket jogilag elismertessék.

### FORRÁSOK:

[socialworker.com](https://socialworker.com), [hatter.hu](https://hatter.hu)

KONTAKT:  
SÁNDOR BEA  
ÜGYVIVŐ, JOGÁSZ  
SANDOR.BEA@HATTER.HU



# SALVA VITA ALAPÍTVÁNY:

## A MEGVÁLTOZOTT

## MUNKAKÉPESSÉGŰEK HELYZETÉRŐL

1) A megváltozott munkaképességű személyek fokozottan ki vannak téve a koronavírus okozta fertőzésveszélynek.

Munkahelyi környezetben nehézséget jelent, hogy a dolgozóknál nem minden esetben egyértelműen beazonosítható a sérülékeny csoportba tartozás: sokaknak például nincs orvosi igazolása arról, hogy fogékonyabbak lennének a fertőzésekre (holott azok). Előfordulhat továbbá az is, hogy az érintett mindezidáig azért nem tett említést a munkáltatójának az egészségügyi problémájáról, mert állapota egészen mostanáig nem gyakorolt semmiféle negatív hatást a munkájára. Ami a közvetett hatásokat illeti: sokak számára az otthonmaradáshoz szükséges anyagi feltételek vagy egy olyan állás, ami otthoni munkavégzést tenne lehetővé, nem áll rendelkezésre. Mivel a nehéz anyagi körülmények és a rossz egészségügyi állapot sokszor kéz a kézben járnak, azon személyek, akiknek a fertőzés elkerülése érdekében a legnagyobb szüksége lenne az izolációra, pont azok, akik ezt nehezen tehetik meg. Emellett, azok a fogyatékos és egészségkárosodott emberek, akik a napi munkavégzésük vagy életvitelük során ápolásra vagy mások segítségére, támogatására szorulnak, szintén nem vagy csak nehezen tudják megoldani, hogy ne érintkezzenek senki mással.

### TIPPEK MUNKÁLTATÓK SZÁMÁRA:

Munkáltatóként, ha tehetjük, akkor végezzünk kockázatelemzést a teljes dolgozói állományra. Ennek keretében pedig a foglalkozás-egészségügyi szolgáltató bevonásával, a rendelkezésre álló orvosi dokumentációk és a dolgozók által frissen benyújtott orvosi igazolások figyelembevételével mérjük fel, hogy mely munkavállalóink egészségügyi állapotára nézve jelenthet rendkívüli kockázatot a vírushelyzet. Az elemzés alapján magas kockázati besorolásúnak minősített kollégákat tartsuk otthon. Ha ez nem lehetséges, vezessünk be olyan óvintézkedéseket, amelyek minimalizálják a munkavállalóink közötti érintkezés lehetőségét, valamint biztosítsunk számukra védőfelszereléseket. Munkáltatóként figyeljünk oda többek között azokra is, akik hiányos orvosi dokumentációval, de egyúttal magas fokú kitettséggel rendelkeznek, valamint vegyük figyelembe a részükről felmerülő speciális kéréseket, igényeket is!

### ADATOK:

A magyar népesség körülbelül egyötöde él olyan krónikus betegséggel, amely betegség megsokszorozhatja a fertőzésveszély esélyét. A kialakult helyzet emellett közvetett módon akadályoztathatja a koronavírussal szembeni megfelelő védekezést a fogyatékos vagy egészségkárosodott személyek körében is.

## FORRÁSOK:

[sokszinumunkahely.hu](https://sokszinumunkahely.hu), [forbes.com](https://forbes.com), [sokszinumunkahely.hu](https://sokszinumunkahely.hu), [mandiner.hu](https://mandiner.hu)

2) Egyes társadalmi csoportok, például a pszichoszociális érintettséggel rendelkező személyek a szociális elszigeteltségből kifolyólag az átlagoshoz képest magasabb fokú distresszt élhetnek meg. Azok az emberek, akik a meglévő alapbetegségeik okán a többiekhez képest veszélyeztetettebbnek érzik magukat, szintén napi szintű szorongást élhetnek meg.

Az elmúlt hetek folyamán számos olyan nehézség került terítékre, amelyek mind-mind fokozhatják a szorongás szintet az érintett csoportok tagjainál. Fontos megjegyezni, hogy nem kizárólag a megfertőződéssel kapcsolatos félelmek azok, amik napi szintű frusztrációt kelthetnek bennük. Sok megváltozott munkaképességű személy számára okoz például nehézséget az alapbetegségük kezelését szolgáló gyógyszerekhez való hozzáférés. Csúsznak vagy elmaradnak a kezelések, műtétek, kontrollvizsgálatok, valamint a két-három hónapja foglalt időpontok a szakrendelésekre. Készlethiány van bizonyos gyógyszerekből. Mindezek negatív következményekkel járhatnak az érintettek általános egészségi állapotára nézve. Problémát jelent az is, hogy az intenzív kommunikációs kampányok ellenére rengeteg a bizonytalanság a vírus természetét és a járványügyi helyzet hatásait illetően, és az emiatt kialakuló szorongást egyes érintett csoportok nehezebben tudják feldolgozni. Azok, akik egyedül élnek, másokhoz képest még inkább embert próbáló helyzetbe kerültek. Frusztrációforrás továbbá a munka elvesztésétől való félelem is, ami a megváltozott munkaképességű személyek esetében, mint érzés még markánsabban megjelenhet, különösképpen a múltbeli vagy diszkrimináción alapuló negatív tapasztalataikból adódóan.

A stressz és szorongás extrém esetben olyan mértékben felerősödhet, hogy elmagányosodáshoz, depresszióhoz, túlzott alkohol- és drogfogyasztáshoz, vagy akár önkárosító viselkedésformákhoz is vezethet.

## TIPPEK MUNKÁLTATÓK SZÁMÁRA:

Legyünk figyelmesek és körültekintőek, és ha olyan megnyilvánulásokat vagy tüneteket észlelünk, amelyek valamely dolgozónk esetében fokozott distresszről árulkodnak, akkor igyekezzünk támogatólag fellépni. Figyelmeztető jelek lehetnek például, amikor a munkatársunk rendszeresen fizikai tünetekről panaszkodik, vagy szokatlanul kezd el viselkedni, és ezeket az atipikus, korábban rá nem jellemző viselkedésformákat hosszabb időn keresztül produkálja.

Néhány fontos lépés, amit tehetünk a stressz enyhítéséért: intenzív kapcsolattartáson keresztül próbáljunk segíteni a munkavállalóinknak. A vírushelyzet vonatkozásában tett legfontosabb intézkedéseket és tudnivalókat közösen vitassuk meg, valamint biztosítsunk teret a helyzet kapcsán felmerülő aggodalmak megosztására is. A stressz kialakulásában vagy fokozódásában nagy szerepe lehet annak is, hogy az érintettek túl sok és nem minden esetben megbízható forrásból származó információval találkoznak.

Segítség lehet számukra, ha rendszeres és aktív kommunikációra törekszünk, ami részükre is világos tartalmat ad, csökkenti a kétségbeesést, és visszaadja az esetlegesen elvesztett biztonságérzetet. Amennyiben a helyzet megkívánja, biztosítsunk a fokozott distresszben érintett kollégánk számára konzultációs lehetőséget olyan releváns szakemberekkel vagy szakmai szervezetekkel, akik a helyzettel való megküzdésben szakszerű támogatást tudnak nyújtani.

#### **ADATOK:**

Az EU-ban a lakosság több mint 7%-a szenved depressziótól, a halálesetek 4%-a pedig mentális zavar következménye. 2020-ra a kardiovaszkuláris betegségek után a pszichiátriai betegségek jelentik a második legnagyobb betegségterhet az EU-ban.

#### **FORRÁSOK:**

[kepmas.hu](http://kepmas.hu), [businessdisabilityforum.org.uk](http://businessdisabilityforum.org.uk), [euro.who.int](http://euro.who.int), [fszk.hu](http://fszk.hu), [forbes.com](http://forbes.com)

3) A koronavírus okozta megváltozott helyzet munkáltatói oldalon megteremtheti mindazokat a bizalmi feltételeket, amelyek hiánya mindeközéig az otthoni munkavégzés lehetőségének útjában álltak. Ez hosszú távon kiszélesítheti a munkaerő-piaci lehetőségek spektrumát a megváltozott munkaképességű személyek számára is.

Magyarországon több százezer megváltozott munkaképességű személy él. Sokuk számára a munkahelyre történő bejárás nem, vagy csak nagyon nehezen megoldható saját fizikai korlátozásaikból vagy immobilitásukból adódóan. Ezek a nehézségek sok esetben teljesen ellehetetlenítik a munkavállalást. Az a fajta közösségi távolságtartás, amit a többségi társadalom jelenleg megtapasztal, jelentette és jelenti még napjainkban is a mindennapi valóságot sok fogyatékos ember számára.

Bízunk benne, hogy a cégek a járványhelyzet hatására olyan szemléletváltáson mennek keresztül, aminek következtében felismerik, hogy otthonról is lehet hatékonyan dolgozni, és így hosszú távon az irodaépület fizikai akadálymentességének hiánya sem fog hátrányt jelenteni a fogyatékos személyek foglalkoztatásában.

#### **TIPPEK MUNKÁLTATÓK SZÁMÁRA:**

Aktívan tegyünk azért, hogy azok a járvány során alkalmazott megoldások, jó gyakorlatok és munkavégzési feltételek, amelyek az otthoni munkavégzést lehetővé tették, elérhetőek maradjanak a jövőben is. Főként azok számára, akik kizárólag ezek a feltételek teljesülése mellett képesek a munkavállalásra. Ne zárkózzunk el a foglalkoztatáshoz szükséges alternatív megoldások felkutatásától és alkalmazásától, és ezzel biztosítsuk, hogy a megváltozott munkaképességű, jelenlegi és jövőbeli kollégák is ugyanúgy részt tudnak venni a szervezet életében.

#### **ADATOK:**

Több korábbi kutatás is alátámasztotta, hogy a munkaadók nem tanúsítanak kellő mértékű bizalmat a munkavállalók irányába, és gyakran merülnek fel bennük kétségek azzal kapcsolatban, hogy kollégáik a kiadott feladatokat otthonról el fogják-e végezni. Egy a Dreamjobs által végzett kutatásban a megkérdezett cégvezetők és HR vezetők

közel egyharmada pesszimistán állt ehhez a kérdéshez. Ebben hozhat változást a mostani kényszerből bevezetett távmunka.

**FORRÁSOK:**

[hrportal.hu](http://hrportal.hu), [quantumworkplace.com](http://quantumworkplace.com), [marketing.quantumworkplace.com](http://marketing.quantumworkplace.com), [forbes.com](http://forbes.com), [forbes.com](http://forbes.com), [linkedin.com](http://linkedin.com)

4) A járványügyi helyzet erőteljesen felforgatta a vállalatok döntéshozatali folyamatait, ebben a kialakult krízishelyzetben a szervezetek akarva akaratlanul is figyelmen kívül hagyhatják a speciális szükségletű munkavállalói csoportok aktuálisan felmerülő igényeit, illetve háttérbe szorulhatnak bizonyos vállalati esélyegyenlőségi intézkedések.

A megváltozott munkaképességű munkavállaló sok esetben erős korlátozásként élheti meg az otthoni munkavégzés munkáltató által definiált kereteit. Az is gyakori, hogy a munkavállalónak érintettségéből adódóan az otthoni munkavégzéséhez is akadálymentesítésre van szüksége, legyen szó akár infokommunikációs vagy szoftver akadálymentesítésről (pl. látás- vagy hallássérültek esetében), akár munkaszervezésbeli kérdésekről (pl. autizmus spektrumzavar esetében).

**TIPPEK MUNKÁLTATÓK SZÁMÁRA:**

Kérdezzük meg a megváltozott munkaképességű munkavállalóktól, hogy mire van szükségük! Amennyiben az érintett munkavállaló ezt igényli, biztosítsuk számára a kellő mértékű döntési szabadságot, hogy maga fejezhesse ki igényeit és maga rendelkezessen afelől, ami számára ebben a helyzetben biztonságot jelent vagy a hatékony munkavégzéséhez hozzájárul. Hagyjuk meg a szükséges szabadságfokot, de legyünk jelen és támogassuk, ha segítségre van szüksége, valamint biztosítsuk számára a munkavégzéséhez szükséges eszközöket.

**ADATOK ÉS TÉNYEK:**

Mivel a munkáltatóknak ebben a gyorsan átalakuló - gyorsan változó helyzetben számtalan azonnali döntést kell hozniuk, döntéseik meghozatalakor esetenként figyelmen kívül hagyhatják annak alapos mérlegelését, hogy speciális szükségletű munkavállalóik számára a távmunkavégzés során mi garantálja a megfelelő/hatékony munkavégzést. Azok a megváltozott munkaképességű munkavállalók, például, akik számára az új helyzetekhez való alkalmazkodás az átlagosnál sokkal lassabban megy, lehet, hogy nehezen tudnak elfogadni olyan új szervezeti szokásokat vagy megoldásokat/intézkedéseket, amelyek egységesen, az összes dolgozóra vonatkozóan kerülnek bevezetésre.

**FORRÁSOK:**

[businessdisabilityforum.org.uk](http://businessdisabilityforum.org.uk), [sokszinumunkahely.hu](http://sokszinumunkahely.hu)

5) Tapasztalataink alapján a megváltozott munkaképességű személyek krízishelyzetekben nem mindig tudják megfogalmazni az esetlegesen felmerülő speciális szükségleteiket, vagy nem megfelelő mértékben/módon fejezik ki azokat.

Ez egyrészt érdekérvényesítésbeli nehézségekből fakad, illetve a korábbi negatív tapasztalataik is közrejátszhatnak ebben.

#### **TIPPEK MUNKÁLTATÓK SZÁMÁRA:**

A megváltozott munkaképességű személyeket támogató szakmai szervezetek közvetlen kapcsolatot képeznek a fogyatékos és/vagy egészségkárosodott személyek, illetve a többségi társadalom tagjai között. Támogatják az érintett feleket mindennapi életviteli és munkavállalási kérdésekben, emellett az érintett személyek közvetlen környezete (család, munkahely, barátok) számára is hasznos tanácsokkal szolgálnak. A megváltozott munkaképességű személyeket is foglalkoztató vállalatok válláról óriási terhet vehet le egy olyan támogató fél, aki érti ennek a munkavállalói csoportnak a „nyelvét”, ismeri a szükségleteit, és így segít az adaptációs folyamatban, valamint mediál a két fél között.

Az átállás mindennek köszönhetően gyorsabban meg tud valósulni.

Civil szervezetként fontos odafigyelnünk arra, hogy az általunk nyújtott támogatás minden esetben túlmutasson azon, hogy a megváltozott munkaképességű személyek konkrét direktívákat kapjanak arra vonatkozólag, hogy mi a teendőjük egy adott helyzetben. A cél inkább annak elérése (általában véve is, de a konkrét járványügyi helyzetre vonatkoztatva is), hogy az érintettek maguk fogalmazzák meg, mi az a megoldás, ami saját maguk számára a legmegfelelőbb az adott szituációban. A folyamatot civil szervezetként lehet például támogatni különböző megoldási javaslatok, ötletek vagy tanácsok megosztásán keresztül.

A COVID-19 idején különösen nagy jelentősége lehet mindennek, mivel a kialakult helyzet extra gyors reakciót követel meg mindenkitől, de főként a munkáltatói oldal részéről.

#### **FORRÁSOK:**

[salvavita.hu](http://salvavita.hu), [fszk.hu](http://fszk.hu)

KONTAKT:  
KAPPEL KATALIN  
REHABILITÁCIÓS TANÁCSADÓ  
KAPPEL.KATALIN@SALVAVITA.HU



**MEGOSZTANÁ TAPASZTALATAIT MUNKÁLTATÓKÉNT?  
VÁRJUK AZ ESETTANULMÁNYOKAT A  
NYITOTTAKVAGYUNK.HU/KIADVANYOK OLDALON!  
UGYANOTT EZT AZ BESZÁMOLÓT PDF-BEN IS LE LEHET TÖLTENI.**