

HU

HU

HU



AZ EURÓPAI KÖZÖSSÉGEK BIZOTTSÁGA

Brüsszel, 2009.2.27.
COM(2009) 77 végleges

**A BIZOTTSÁG JELENTÉSE A TANÁCSNAK, AZ EURÓPAI PARLAMENTNEK,
AZ EURÓPAI GAZDASÁGI ÉS SZOCIÁLIS BIZOTTSÁGNAK ÉS A RÉGIÓK
BIZOTTSÁGÁNAK**

A nők és férfiak közötti egyenlőség – 2009

{SEC(2009) 165}

TARTALOMJEGYZÉK

1.	Bevezetés.....	3
2.	Főbb fejlemények.....	4
2.1.	A nők és férfiak közötti megkülönböztetés.....	4
2.2.	Szakpolitikai és jogi fejlemények	6
3.	Stratégiai kihívások és iránymutatások.....	7
3.1.	A magánéleti és családi felelősségek megosztása terén a nők és a férfiak közötti egyensúly kialakításának ösztönzése	8
3.2.	A sztereotípiák kezelése annak érdekében, hogy a nők és a férfiak teljes mértékben ki tudják használni lehetőségeiket.....	8
3.3.	A nők és férfiak egyenlő arányú képviselésének elősegítése a döntéshozatali eljárásokban és pozíciókban.....	9
3.4.	A nők és férfiak közötti egyenlőség jobb tudatosítása és megértése	10
4.	Következtetés	10

1. BEVEZETÉS

Az Európai Tanács kérésére az Európai Bizottság minden évben jelentést készít a nemek közötti egyenlőség megvalósítására tett törekvésekről, amelyben bemutatja a jövőbeli kihívásokat és prioritásokat is. 2008-ban volt a félideje a nők és férfiak közötti egyenlőségre vonatkozó ütemterv végrehajtásának, amely alátámasztja a Bizottság elkötelezettségét a nemek közötti egyenlőség előmozdítása iránt. A tagállamok a nemek közötti egyenlőségről szóló európai paktumban fejezték ki elkötelezettségüket. A közös törekvések pozitív eredményeket hoztak, különösen a nők foglalkoztatása terén, de a legtöbb területen az előrehaladás általános szintje még mindig alacsony, és a nemek közötti egyenlőség teljes megvalósítása még jócskán várat magára. Több nő lépett a munkaerőpiacra, ami közelebb vitt a lisszaboni célkitűzések teljesítéséhez, de a mennyiségi célkitűzés („több” munkahely) nem járt együtt a minőséggel („jobb” munkahelyek). Még mindig több nő dolgozik részmunkaidőben, mint férfi, nagyobb az arányuk a kevésbé megbecsült munkahelyeken és ágazatokban, átlagosan kevesebbet keresnek, mint a férfiak, és kevesebb, felelősséggel járó munkakört töltenek be.

Ezt a jelentést akkor fogadták el, amikor a pénzügyi válság hatására a gazdaság globálisan lelassult¹, ami az EU-ban a növekedésre és foglalkoztatásra negatív hatással van. A gazdasági visszaeséssel szembenézve minden eddiginél fontosabb az emberi erőforrásokba és a szociális infrastruktúrába való befektetés, ami lehetővé tenné a nők és férfiak képességeinek teljes körű kiaknázását. A megújított szociális menetrendben² a Bizottság megerősítette elkötelezettségét a foglalkoztatásra és növekedésre irányuló európai stratégia keretén belül a több és jobb munkahely megteremtése iránt. A nemek közötti egyenlőség kulcsfontosságú a stratégia sikeréhez, és egyben elengedhetetlen hozzájárulás a munkaerő-piaci hiányosságok és a szükséges új készségek pótlásához is³. Napjainkban az Unió összes felsőoktatási végzettséggel rendelkező polgárának 60 %-a nő, ám a tudományok és a technológia terén szerzett diplomáik aránya még mindig alacsony. Továbbra is vannak azonban akadályok, amelyek megnehezítik, hogy a nők teljesen kihasználhassák lehetőségeiket, és képzettségük szerinti állásokhoz és pozíciókhoz férhessenek hozzá. A nők szakmai előmenetelének egyik akadályozó tényezője a szakmai és családi élet közötti egyensúly megtalálásának nehézsége. A tartós nemi sztereotípiák korlátozzák a nők és férfiak tanulmányi és szakmai lehetőségeit, ami a munkaerőpiac nemek szerinti megosztottságához vezet. Ezen túlmenően a gazdaság lelassulása valószínűleg a nőket érzékenyebben érinti, mint a férfiakat, mert a nők gyakrabban töltenek be bizonytalan állásokat.

Ez a jelentés felvázolja azokat a kihívásokat és politikai válaszokat, amelyek a nők és férfiak teljes körű munkaerő-piaci részvétele előtt álló akadályok elhárítását célozzák. Rámutat továbbá a döntéshozatalban jelentkező nemek közötti egyenlőtlenségek korrigálásának fontosságára, főleg mivel 2009 jelentős változásokat fog hozni az uniós szintű döntéshozatali struktúrák összetételében az Európai Parlamentben és a Bizottságban is. Noha a gazdaság lelassulása

¹ COM(2008) 800.

² COM(2008) 412.

³ COM(2008) 868.

megváltoztatta a körülményeket, fontos, hogy tovább erősítsük a nemek közötti egyenlőséggel foglalkozó szakpolitikákat. A több évtizeden át tartó közös erőfeszítések nem csak javítottak a nők helyzetén és jogain, de egyben megerősítették társadalmaink gazdasági és szociális fejlődését is.

2. FŐBB FEJLEMÉNYEK

2.1. A nők és férfiak közötti megkülönböztetés

A nők és férfiak közötti egyenlőség nem pusztán önmagáért való célkitűzés: a növekedésre, foglalkoztatásra és szociális kohézióra irányuló uniós célkitűzések teljesítésének előfeltétele is. A nők fokozottabb munkaerő-piaci részvétele garanciát nyújt gazdasági függetlenségükhöz, sőt jelentősen hozzájárul a gazdasági fejlődéshez és a szociális védelmi rendszerek fenntarthatóságához is. Mivel a nők a rövid távú szerződéseken alapuló bizonytalan munkahelyeken felülreprezentáltak, jobban ki vannak téve a gazdasági recesszió munkaerőpiacon érződő hatásának. Különösen fontos, hogy a foglalkoztatás és szociális politikák terén a nemek közötti esélyegyenlőség általános érvényesítésének elvét kövessük és hangsúlyozzuk, ideértve a rugalmas biztonsági intézkedéseket is, és továbbra is arra törekedjük, hogy elháruljanak az akadályok a nők és férfiak teljes mértékű munkaerő-piaci részvétele előtt.

Az EU-ban a **nők foglalkoztatottsága** már közel áll a 2010-re kitűzött 60 %-os lisszaboni célhoz, miután az 1997-es 51,1 %-ról 2007-re 58,3 %-ra nőtt. A tagállamok között azonban számottevő különbségek tapasztalhatók, 36,9 % és 73,2 % közötti értékekkel. A nők és férfiak foglalkoztatottsági aránya közötti különbség átlagosan egyre kisebb: a 2000-es 17,1 %-ról 2007-re 14,2 %-ra csökkent. Ha azonban összehasonlítjuk a 12 évesnél fiatalabb **gyermeket nevelő anyák és apák foglalkoztatottsági arányát**, a nemek közötti különbség csaknem kétszerese ennek az értéknek. Az anyák foglalkoztatottsági aránya 12,4 %-kal csökken a gyermektelen nőkéhez képest, de az apák esetében 7,3 %-kal nő, ami a gyermekgondozási feladatok egyenlőtlen elosztását, valamint a gyermekgondozó létesítmények, továbbá a munkát és a magánéletet kiegyensúlyozó politikák hiányát tükrözi.

A **részmunkaidőben** dolgozó női munkavállalók aránya 2007-ben 31,2 % volt, ami négyszerese a férfiak értékének. Jóllehet a részmunkaidős és más rugalmas munkabeosztást az egyén választja, a **háztartási és családi feladatok egyenlőtlen megosztása** miatt több nő dönt ilyen munkabeosztás mellett. Az Unió egészében több mint hat millió, 25 és 49 év közötti nő saját elmondása szerint családi kötelezettségei miatt egyáltalán nem vagy csak részmunkaidőben tud dolgozni⁴.

A férfiak és nők szakmai és magánéletének jobb összeegyeztetése nem csak a nemek közötti egyenlőség eléréséhez fontos, hanem a lisszaboni célkitűzések teljesítéséhez is. A megfizethető és jó minőségű gyermekgondozási létesítmények kialakítása elengedhetetlen ahhoz, hogy mindkét szülő össze tudja egyeztetni szakmai és családi életét. Ahhoz, hogy meg lehessen valósítani a tagállamok által a gyermekgondozási

⁴

Eurostat, 2006. évi munkaerő-felmérés.

létesítmények fejlesztésére irányuló ún. barcelonai célkitűzéseket⁵, még sokat kell tenni a gyermekgondozás elégséges szintjének elérése érdekében, különösen a három évnél kisebb gyermekek esetében. Az összeegyeztetést kítűző politikák fontosak a demográfiai kihívásokra adandó válasz szempontjából is. A legmagasabb születési arányszámmal rendelkező tagállamok jelenleg azok, amelyek a legtöbbet tették a szülők munkája és magánélete egyensúlyának javítása érdekében, és ahol magas a nők munkavállalásának aránya.

A nők az **oktatás** terén is előrelépést mutatnak: 2006-ban az EU-ban az egyetemi diplomák 58,9 %-át kapták nők (2004-ben csak 56,7 % volt az arány). A tanulmányi területeken jellemző nemek közötti különbségek továbbra is fennállnak, különösen a műszaki (18 % női diplomás) és számítástechnikai (20 %) tanulmányok terén, míg a nők aránya az üzleti, közigazgatási és jogi területeken magasabb (60 %). A nők az új technológiák alkalmazásában még mindig elmaradnak a férfiak mögött, és nehezebben kapnak specializáltabb IKT-hoz fűződő munkát.

A nők magas képzettsége nem mutatkozik meg közvetlenül abban, hogy milyen pozíciókat töltenek be a munkaerőpiacon. A nők elsősorban az „elnőiesedett” ágazatokban és szakmákban dolgoznak, továbbra is alacsonyabb kategóriájú munkakörökben, kevesebb előmeneteli lehetőséggel. A **szakmai és ágazati megosztottság** a legtöbb tagállamban az elmúlt években csaknem változatlan maradt, ami arra utal, hogy a női foglalkoztatottság azokban az ágazatokban nőtt meg, ahol a nők már eddig is nagyobb számban vettek részt. A tanulmányok és szakmák közötti jobb nemek közötti egyensúly hozzájárulna a jövőbeli képzettségi és munkaerő-piaci igények kielégítéséhez.

A munkaerőpiacon a nemek közötti megosztottság egyik következménye a nemek közötti tartós **bérszakadék** (az EU-ban átlagosan 17,4 %⁶), ami részben annak tudható be, hogy a nők kevésbé elismert munkakörökben és pozíciókban tevékenykednek. Mivel a nők családi okokból nagyobb valószínűséggel dolgoznak részmunkaidőben és szakítják félbe karrierjüket, a bérek, a szakmai előmenetel és a halmozott nyugdíjjogosultság szintjén is nagyobb valószínűséggel tapasztalnak negatív következményeket. Ennek eredményeként fennáll az elszegényedés kockázata is, különösen az egyedülálló szülőknél, aki az esetek többségében az anya (az elszegényedés szélén állók aránya 32 %), valamint a 65 évesnél idősebb nőknél (náluk ez az arány 21 %, amely a férfiak arányánál 5 százalékponttal több). A nők a növekvő munkanélküliség idején szintén nagyobb veszélynek vannak kitéve, mivel több nő rendelkezik határozott időre szóló szerződéssel (15 %-uk a 13,9 %-hoz képest).

Annak ellenére, hogy egyre több nő rendelkezik magas képzettséggel, és a nők munkaerő-piaci részvétele növekvőben van, még mindig sokkal több a

⁵ A 2002 márciusában Barcelonában üléselő Európai Tanácson az állam- és kormányfők felkérték a tagállamokat, hogy „számolják fel a nők munkaerő-piaci részvételét akadályozó tényezőket, valamint törekedjenek arra, hogy — figyelembe véve a gyermekgondozási lehetőségek iránti igényt és az adott országra jellemző gyermekgondozási rendszert — 2010-re a három év és az iskolaköteles kor közötti gyermekek legalább 90 %-a, és a három év alatti gyermekek legalább 33 %-a számára nyújtsanak gyermekgondozási ellátást”.

⁶ Eurostat, 2007 (új, harmonizált uniós forrásokon alapuló számadat) – lásd a SEC (2009) XXX dokumentum statisztikai mellékletét

felelősségteljes politikai és üzleti pozíciókban dolgozó férfiak száma, különösen a felsővezetői pozíciókban. A **női vezetők**⁷ száma az EU-ban az utóbbi években nem változott, átlagosan 30 %-os értéken maradt, sőt a számadatok a legtöbb tagállamban ennél kisebbek. Az EU-ban a magasan jegyzett vállalatok vezető testületeiben a női igazgatók aránya 3 %, míg tíz vállalati testületi tagból egy a nő. A nemzeti központi bankokban Unió-szerte egy női elnök sincs, az ilyen intézmények legmagasabb szintű döntéshozó szerveinek csak 16 %-a nő. Mindez ellentmond annak a ténynek, hogy a női hallgatók az üzleti, közigazgatási és jogi oktatásban többen vannak, mint a férfiak.

A politikai életben a legtöbb uniós országban az elmúlt évtizedben pozitív fejlemények tapasztalhatók, de az előrehaladás csak lassan történik, és a számadatok továbbra is alacsonyok. A **nemzeti parlamentek női képviselőinek** átlagos aránya 1997 és 2008 között 16 %-ról 24 %-ra nőtt, de a nemzeti számadatok 9 és 46 % között mozognak. 30 % felett – amely a minimális szint ahhoz, hogy a nők érdemi hatást gyakorolhassanak a politikai életben – a női képviselők aránya 11 tagállamban van. A nemzeti kormányokban minden negyedik **miniszter** nő, de a tagállamok közötti különbségek a női miniszterek 0 és 60 %-os aránya között mozognak. Az **európai intézményekben** történt némi előrelépés, de a nők a vezetői pozíciókban még mindig alulreprezentáltak. Az Európai Parlamentben minden tíz képviselőből csak három nő.

2.2. Szakpolitikai és jogalkotási fejlemények

2008-ban az egyik legfőbb kezdeményezés a nemek közötti egyenlőség elérésére az volt, hogy az Európai Bizottság a **munka és a magánélet közötti jobb egyensúly**⁸ támogatására számos intézkedést fogadott el. Az egyik javaslat az anyasági védelemről szóló 92/85/EGK irányelv⁹ módosítása volt. A javasolt fő változtatások között szerepel a szülési szabadság minimális időszakának 14 hétről 18 hétre növelése, elméletileg jövedelemkiesés nélkül. A Bizottság a 86/613/EGK irányelv rendelkezéseinek megerősítését is javasolta¹⁰ az önálló vállalkozók és a családi vállalkozásban „segítő házastársak” esetében. Egy bizottsági jelentés¹¹ áttekintette a tagállamokban a gyermekgondozó létesítmények fejlesztésében elért haladást, és arra a következtetésre jutott, hogy a legtöbb tagállam 2010-ig nem fogja teljesíteni a barcelonai célokat.

A Bizottság által kezdeményezett kétszakaszos konzultációt követően a **szociális partnerek tárgyalásokat kezdtek** a szülési szabadságon kívüli, **családi okokból eredő szabadságról**. A tagállamok közötti együttműködés az „**Európai szövetség a családokért**” keretén belül folytatódott, amely uniós szintű platformot kínál a tagállamok közötti megbeszélésekre a családpolitikákról, valamint a szakmai és magánélet összeegyeztetésére vonatkozó kérdésekről. A legtöbb tagállam elismerte, hogy a gazdasági és demográfiai kihívásokra adott válaszban a munka és magánélet összeegyeztetésére irányuló politikák fontos szerepet játszanak. Számos intézkedést vezettek be, többek között a gyermekgondozó szolgáltatások szélesebb körű

⁷ Kisebb vállalatok igazgatói, ügyvezető igazgatói és vezetői.

⁸ COM(2008) 635.

⁹ COM(2008) 637.

¹⁰ COM(2008) 636.

¹¹ COM(2008) 638.

elérhetőségét (Németországban, az Egyesült Királyságban és Hollandiában), jobb szabadságolási feltételeket, főleg az apáknak (Svédországban, Németországban, Görögországban, Litvániában és Spanyolországban), valamint az apa szerepét hangsúlyozó figyelemfelkeltő kampányokat (Szlovéniában).

A Bizottság folytatta az összehasonlítható adatok gyűjtését uniós szinten a nőkről és férfiakra a döntéshozatalban, és egy nemrégiben készült jelentés megerősítette, hogy a pozitív fejlemények ellenére a nők még mindig erősen alulreprezentáltak¹². Több tagállam is hajtott végre intézkedéseket a vezető pozíciók terén jobb nemek közötti egyensúly kialakítására (pl. Spanyolország, Finnország, Franciaország, Portugália, Ausztria, Dánia, Lengyelország és Ciprus). 2008-ban **uniós hálózat jött létre a nők gazdasági és politikai döntéshozatali pozíciókba kerülésének előmozdítására**, mintegy platformként a helyes gyakorlatok megosztására az uniós szinten már meglévő hálózatok között.

A politikai döntéshozatalban a férfiak és nők egyenlő részvétele mint a Pekingi Cselekvési Platform nyomon követésének része a szlovén elnökség idején kiemelt téma volt. 2008 júniusában a Miniszterek Tanácsa következtetéseket fogadott el a nők politikai döntéshozatalban betöltött szerepéről és a társadalomban a **nemi sztereotípiák** megszüntetéséről, a kérdés az elnökségi hármashoz (Németország, Portugália és Szlovénia) programjának kiemelt témája volt. 2007 végén a Bizottság képzési és figyelemfelkeltő kezdeményezést indított azzal a céllal, hogy tájékoztassa a vállalatokat, különösen a kis- és középvállalkozásokat, a nemi sztereotípiák leküzdésének előnyeiről. Kampányt indított azért is, hogy a fiatal lányok körében az IKT-vel kapcsolatos szakmákat vonzóvá tegye, a nőket pedig ezekben a szakmában tartsa.

A nők és férfiak közötti **egyenlő bánásmódról** szóló uniós jogszabályok szintén hozzájárulnak a helyzet javulásához. 2008-ban a Bizottság szorosan nyomon követte a 2002/73/EK¹³ és a 2004/113/EK irányelv¹⁴ végrehajtását, és megtette a szükséges lépéseket annak biztosításához, hogy a tagállamok időben és megfelelően átültessék az említett irányelveket. A Bizottság néhány tagállam ellen a 2002/73/EK irányelv helytelen átültetése miatt jogsértési eljárást indított, 20 eljárás még mindig folyamatban van. A 2004/113/EK irányelvet illetően 12 tagállam ellen indítottak jogsértési eljárást a nemzeti átültető intézkedésekről szóló értesítés hiánya miatt, amelyből hét 2008 végén még folyamatban volt.

A Bizottság továbbá a 2007. évi közleménnyel¹⁵ összhangban megkezdte az **egyenlő díjazásról** szóló jelenlegi uniós jogszabályok felülvizsgálatának folyamatát is a nemek közötti bérszakadék megszüntetésére, és kampányt indított a nemek közötti bérszakadékról szóló figyelemfelkeltés céljából. A nemek közötti bérszakadék kérdéséről több tagállam is egyedi kezdeményezésekkel kezelte, így pl. az Egyesült Királyság (a közhatóságok kötelezettsége a nemek közötti egyenlő bánásmód

¹² http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2008/ke8108186_en.pdf.

¹³ A Tanács 2002/73/EK irányelve a férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód elvének a munkavállalás, a szakképzés, az előmenetel és a munkakörülmények terén történő végrehajtásáról szóló 76/207/EGK tanácsi irányelv módosításáról.

¹⁴ A 2004/113/EK irányelv a nők és férfiak közötti egyenlő bánásmód elvét érvényesíti az árukhoz és szolgáltatásokhoz való hozzáférés, valamint azok értékesítése, illetve nyújtása tekintetében.

¹⁵ COM(2007) 424.

biztosítására [gender duty] és a nők és munka bizottsága [Women and Work Commission]), Franciaország (a béralkuban való részvétel a szociális partnerek szintjén), Finnország (nemzeti egyenlő díjazási stratégia), Svédország (kötelező éves cselekvési terv minden, legalább tíz alkalmazottat foglalkoztató vállalat számára) és Belgium (éves jelentéstétel és a nemek szerinti munkaértékelési rendszerek).

A **Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézete** felállításának előkészületei már megkezdődtek. Amint megkezdí munkáját, az Intézet technikai segítséget nyújt a közösségi intézményeknek és a tagállamoknak.

3. STRATÉGIAI KIHÍVÁSOK ÉS IRÁNYMUTATÁSOK

Az általános kihívást az jelenti, hogy a gazdaság lelassulására hatékonyan és fenntartható módon kell reagálni, és csökkenteni kell a rövid és hosszú távú következményeket, ideértve a munkaerő-piacon jelentkezőket is. A nők foglalkoztatottsága a lisszaboni stratégia elindítása óta az EU munkaerőpiacának jelentős mozgatórugója. A nemek egyenlőségével kapcsolatos aggályokat ezért be kell építeni az ezekre a kihívásokra adott válaszokba, ugyanis a nőket és férfiakat a probléma különbözően érinti. A nemek közötti egyenlőséget célzó politikák ezekre a kihívásokra hatékony válasznak bizonyultak, és a tagállamoknak továbbra is törekedniük kell a nők és férfiak készségeinek hatékonyabb felhasználására, ideértve a rugalmas biztonsági politikák nemi vetületének megerősítését is.

Az hogy a nemek közötti megkülönböztetés változatlanul fennáll, alátámasztja a nők teljes körű munkaerő-piaci részvétele előtt álló akadályok elhárításának fontosságát. Különösen fontos a mélyen gyökerező nemi sztereotípiák elleni küzdelem, amelyek rányomják bélyegüket a férfiak és nők szerepére a társadalomban, és befolyásolják a nemek közötti egyenlőtlenségeket a fizetett és nem fizetett munkákban. A családi kötelezettségek egyenlőtlen elosztása következtében a nők nagyobb arányban döntenek rugalmas munkabeosztás mellett, és szakítják meg karrierjüket, mint a férfiak, ami előmenetelüket, jövedelmüket, nyugdíjjogosultságukat és gazdasági függetlenségüket kedvezőtlenül befolyásolja. A nők munkaerő-piaci részvételének elősegítésére irányuló politikáknak ezért integrált megközelítést kell követniük, beleértve a nemi sztereotípiák megszüntetését célzó stratégiákat és a munka és magánélet közötti egyensúly javítására hozott intézkedéseket is a férfiak és nők számára egyaránt.

A látható vagy láthatatlan megkülönböztető gyakorlatokon és struktúrákon kívül a nemi sztereotípiák és a szakmai és családi élet közötti egyensúly megtalálásnak nehézsége a nők felelősségteljes és vezető pozíciókba kerülését is megnehezítik. A döntéshozatali eljárásokban és pozíciókban a nők és férfiak egyenlő arányú részvételét elősegítő politikáknak több szempontot figyelembe kell venniük, és a probléma fő okait kell orvosolniuk. Az alábbiakban olvasható, hogy mely területeken van szükség intézkedésekre.

3.1. A magánéleti és családi felelősségek megosztása terén a nők és a férfiak közötti egyensúly kialakításának ösztönzése

A szakmai és magánélet összeegyeztetésére irányuló politikák kulcsfontosságúak a gazdasági és demográfiai kihívásokra adott válaszok közt, ezért a növekedés

elősegítése érdekében meg kell őket erősíteni. A munka és magánélet közötti jobb egyensúly eléréséhez a nők és a férfiak számára egyaránt arra van szükség, hogy a fizetett és nem fizetett munka közötti méltányosabban osszák meg idejüket. A nők idejét a háztartási és családi feladatok jobban felemésztik, mint a férfiakét. A összeegyeztetési intézkedéseknek a férfiakra is ki kell terjedniük, mivel a nemek közötti egyenlőség elősegítése mindkét nem számára változásokkal és új lehetőségekkel kecsegtet.

- Megfizethető, elérhető és jó minőségű gyermekgondozó vagy más gondozó létesítmények kialakításának hatására több nő tud munkát vállalni és a munkaerőpiacon maradni, és könnyebbé válik a munka és magánélet közötti egyensúly kialakítása is mind a nők, mind a férfiak számára. A strukturális alapok és az EMVA¹⁶ forráslehetőségeit teljes mértékben fel kell használni a jó minőségű szolgáltatások finanszírozására.
- Az összeegyeztetési politikáknak a rugalmas munkabeosztás és a szabadságok terén lehetőséget kell adni a nők és férfiak egyéni választásaira. Olyan intézkedések, mint pl. az apasági szabadság, a férfiakat arra ösztönzik, hogy egyenlő arányban vegyék ki a részüket a szülői és más gondozási feladatokból.
- Az összeegyeztetési politikákat a munkahely minden szintjén végre kell hajtani, hogy a nők és férfiak idejének méltányosabb felhasználása magától értetődővé váljon, és a szakmai és családi élet összeegyeztetésének igényéhez mindkét nem esetében ugyanolyan hozzáállást tanúsítsanak.
- A szülési szabadságról és az önálló vállalkozó nők jogairól szóló két irányelvet¹⁷ felülvizsgáló javaslatokat a jogalkotóknak mihamarabb el kell fogadniuk. Mindkettő konkrétan hozzájárul a munka és magánélet egyensúlyához az EU-ban.

3.2. A sztereotípiák kezelése annak érdekében, hogy a nők és a férfiak teljes mértékben ki tudják használni lehetőségeiket

A nemi sztereotípiák kulturális és szociális magatartásformák a hagyományos értelemben vett „férfi” és „női” szerepek és feladatok kérdésében, amelyek befolyásolják a nők és férfiak választási lehetőségeit a tanulmányok és karrier terén, ez pedig a munkaerőpiac nemek szerinti megosztottságához vezethet. Ezek a sztereotípiák a nők és férfiak munkaidejének, jövedelmének és családi feladatainak egyenlőtlen elosztását idézik elő, és akadályokat gördítenek a nők szakmai előmenetele, valamint a döntéshozatali pozíciókba való kinevezésük útjába. A nemi sztereotípiák elleni küzdelem tehát azt jelenti, hogy a munkaerőpiacon és a társadalomban jelentkező nemek közötti tartós megkülönböztetés okait kell kezelni.

- A gyermekeknek és fiataloknak sztereotípiák nélküli nő- és férfimodellre van szükségük a társadalomban. A tananyagoknak, az oktatási módszereknek, valamint a tanítási és szakmai iránymutatásoknak megkülönböztető gyakorlatoktól és magatartásoktól mentesnek kell lenniük.

¹⁶ Európai Mezőgazdasági Vidékfejlesztési Alap
¹⁷ Lásd a 9–10. lábjegyzetet.

- A munkahelyi képzés és figyelemfelkeltés megszüntetheti a nemi előítéleteket, így a nők és férfiak képességei tekintetében megváltoztathatja a sztereotipizált munkahelyi kultúrákat, ideértve a női vezetők iránti hozzáállást is.
- A médiát, ideértve a reklámapart is, arra kell sarkallni, hogy sztereotípiáktól mentes női és férfiképet alakítsanak ki, különösen a döntéshozatali pozíciókat betöltő nőkről.

3.3. A férfiak és a nők egyenlő arányú képviselésének elősegítése a döntéshozatali pozíciókban

A döntéshozatali eljárásokban a nők és férfiak egyenlő arányú részvétele a demokrácia és gazdaság érdekében is szükséges. A jelenlegi gazdasági helyzetben különösen fontos mozgósítani valamennyi tehetséget. Nem megfelelő az idő ahhoz, hogy a nők és a férfiak szerepének és vezetői képességeinek elavult megítélése miatt készségeket és termelési potenciált vesztegessünk el. A kutatási eredmények¹⁸ szerint a vezető pozíciót betöltő nők és a pénzügyi és szervezeti teljesítmény között kedvező kölcsönhatás áll fenn. Az üzleti életben és a vezetői pozíciókban a nemek közötti egyensúlyba való befektetés javíthatja a vállalatirányítást és a jövedelmezőséget.

- A döntéshozatalban a nők és férfiak közötti egyenlőség elősegítése érdekében minden szinten nagyobb kötelezettséget kell vállalni, és szorosabb partnerséget kell kialakítani a kormányok, a regionális és helyi hatóságok, a politikai pártok, a szociális partnerek, az üzleti vezetők, az emberi erőforrás, a nem kormányzati szervezetek, az oktatási intézmények, a média, a férfiak és a nők szintjén.
- A döntéshozatalban való kiegyensúlyozottabb részvételhez a siker érdekében specifikus politikákra és hatékony intézkedésekre van szükség, ideértve adott esetben pozitív fellépéseket, egyenlőségi terveket, tanácsadást és célirányos képzést. Minden kinevezésnek, toborzásnak, munka- és készségértékelésnek, fizetésnek és előléptetésnek átláthatónak és nemi elfogultságtól mentesnek kell lennie. A megkülönböztetés, valamint az erkölcsi és szexuális zaklatás elleni küzdelem érdekében a rendszeres fellépésre van szükség.
- Javítani kell a nemek szerint lebontott uniós szinten meglévő adatok összegyűjtését, elemzését és terjesztését, hogy támogatni lehessen a döntéshozatalban a nemek közötti egyenlőség megfigyelését. A tagállamokban alkalmazott stratégiák következményeiről, többek között az olyan pozitív fellépésekről mint pl. a kvóták, mennyiségi és minőségi tanulmányokat kell végezni. Elő kell segíteni a helyes gyakorlat egymással való megosztását és terjesztését, ideértve a női vezetők hálózatának kialakítását is.
- A választási rendszerek hatással vannak a nők részvételére és reprezentáltságára. A politikai pártokat, valamint az európai és nemzeti parlamenteket arra kell ösztönözni, hogy saját feladatköreikkel összhangban hozzanak külön intézkedéseket abból a célból, hogy a nőket jobban bevonják, és javítsák a

¹⁸

Például: Mc Kinsey Women Matter Report (2007); Vinnicombe, Susan, Singh, Val (2003); Catalyst (2004)

választási listákon és a megválasztott megbízatásokra jelöltek között a nők és a férfiak kiegyensúlyozott reprezentáltságát.

3.4. A nemek közötti egyenlőség jobb tudatosítása és megértése

Az utóbbi néhány évben a nemek közötti egyenlőség iránti politikai elkötelezettség az EU és a tagállamok szintjén is nőtt. Ezt az elkötelezettséget azonban a nemek közötti egyenlőség érdekében tett cselekvésre és előrehaladásra kell váltani minden tagállamban. Ehhez minden szereplőnek tudnia kell és meg kell értenie, hogy milyen tényezők vezetnek a nemek közötti egyenlőtlenségekhez, és milyen mechanizmusokkal és eszközökkel lehet őket csökkenteni. A megfelelő források és struktúrák elengedhetetlenek, és növelni kell a nemek közötti esélyegyenlőség általános érvényesítésére irányuló kapacitást. A több és hatékonyabb kommunikációnak fel kell keltetnie a figyelmet, és a nemi kérdéseket láthatóbbá és érthetőbbé kell tennie a társadalom minden szintjén.

- A nemek közötti esélyegyenlőség általános érvényesítésének elvét a döntéshozatalban résztvevők számára fokozottabb képzéssel és kapacitáskiépítéssel meg kell erősíteni, hogy ezáltal a nemi dimenziót minden politikába és intézkedésbe hatékonyabban be lehessen építeni.
- A nemek arányára vonatkozóan meglévő adatokon alapuló statisztikák és mutatók kialakítása, ideértve a nemi dimenzió beépítését a politikai elemzése és a megfigyelésbe is, támogatni fogja a kapacitáskiépítést.
- Ha a nemi kérdéseket a társadalom minden szintjén jobban megismerik és megértik, többek között a kommunikációs tevékenységeken keresztül, az érdekelték és a nyilvánosság körében is jobban tudatosul a probléma.

4. KÖVETKEZTETÉS

Ez a jelentés bemutatja a nők és férfiak közötti egyenlőség terén 2008-ban elért főbb eredményeket, és felvázolja a jövőbeli kihívásokat. E tekintetben a következőket kell hangsúlyozni:

- fontos megerősíteni a nemek közötti egyenlőség iránti politikai elkötelezettség terén tapasztalt pozitív eredményeket, valamint az uniós jogszabályok, többek között a munkavállalás terén egyenlő bánásmóddal foglalkozó 2002/73/EK, az árukhöz és szolgáltatásokhoz való hozzáférés terén egyenlő bánásmóddal foglalkozó 2004/113/EK és az egyenlő bánásmóddal foglalkozó hét irányelvet átdolgozó 2006/54/EK irányelv¹⁹ helyes végrehajtásával fontos garantálni ezeket az alapelveket és a polgárok jogait,
- az anyasági védelemmel foglalkozó 92/85/EGK és az önálló vállalkozók és a családi vállalkozásban „segítő házastársakkal” foglalkozó 86/613/EGK irányelvet módosító javaslatok,

¹⁹

2006/54/EK irányelv a munkavállalási és foglalkoztatási ügyekben az esélyegyenlőség és a férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód elvének végrehajtásáról (átdolgozás)

- a szociális partnerek által kezdeményezett tárgyalások annak érdekében, hogy az egyéb családi okokból eredő szabadságokról megállapodást kössenek,
- folytatni kell a gyermekgondozó létesítmények nyújtásával foglalkozó barcelonai célkitűzések megvalósítására irányuló törekvéseket, és más szolgáltatásokat is ki kell alakítani a nők és férfiak szakmai és magánélete közötti egyensúly megkönnyítésére,
- támogatni kell a nők és férfiak kiegyensúlyozott reprezentáltságának aktív elősegítését a 2009. évi európai parlamenti választások során, valamint a nők kinevezését az Európai Unió intézményeinek felsővezetői pozícióiba,
- támogatni kell a szociális partnereket és a civil társadalmat, ideértve a női szervezeteket is, elismerve a nemek közötti egyenlőség elősegítésében játszott kulcsszerepüket,
- mivel a nemek közötti egyenlőség hozzájárulhat a növekedéshez, a foglalkoztatáshoz és a szociális kohézióhoz, a Bizottság felkéri az Európai Tanácsot, hogy a tagállamokat a jelentésben felvázolt kihívásokra mihamarabbi válaszadásra ösztönözze. Mindezt azáltal kell elérniük, hogy együttműködésben a szociális partnerekkel és a civil társadalommal megerősítik elkötelezettségüket az iránt, hogy a nemi dimenziót valamennyi politikai területbe integrálják.