

HU

HU

HU



EURÓPAI BIZOTTSÁG

Brüsszel, 2010.9.21.
COM(2010) 491 végleges

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

**A nők és férfiak közötti egyenlőségre vonatkozó stratégia
2010-2015**

SEC(2010) 1079
SEC(2010) 1080

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

**A nők és férfiak közötti egyenlőségre vonatkozó stratégia
2010-2015**

TARTALOMJEGYZÉK

Bevezetés.....	3
1. A nők és férfiak egyenlő mértékű gazdasági függetlensége	4
2. Egyenlő és egyenlő értékű munkáért egyenlő díjazás.....	6
3. Egyenlőség a döntéshozatalban.....	7
4. Méltóság, sérthetetlenség és a nemi alapú erőszak megszüntetése.....	8
5. A nemek közötti egyenlőség a külpolitikában	10
6. Horizontális kérdések.....	11

Bevezetés

A nők és férfiak egyenjogúságának előmozdítása terén elért európai uniós eredmények sok európai polgár életének javulását segítették elő, és olyan alapot teremtettek, amelyre most a nemek közötti egyenlőséget valójában magáénak valló társadalmat kell felépítenünk.

1975-ben Gabrielle Defrenne, a belga nemzeti légitársaság egyik stewardesse védelme érdekében sikerrel hivatkozott az „ugyanazért a munkáért ugyanaz a díjazás” elvre. A Defrenne-ügyben megállapított jogok ma is a nők megingathatatlan örökségét képezik az Európai Unióban. Az ügy a nemek közötti egyenlőségről szóló első európai irányelvek elfogadásához vezetett.

A közelmúltban tapasztalható volt néhány pozitív tendencia: ilyen például a nők munkaerő-piaci jelenlétének erősödése, valamint az egyre magasabb szintű oktatásban és képzésben való részvételük. Ugyanakkor még számos területen érezhetők a nemek közötti aránytalanságok, és a munkaerőpiacon a nők aránya még mindig túl magas az alulfizetett ágazatokban, számuk pedig igen alacsony a döntéshozó pozíciókban. Az anyák foglalkoztatási aránya tartósan alacsony, és a nők továbbra is több fizetetlen munkaórát teljesítenek odahaza, mint a férfiak.

A nők és férfiak közötti egyenlőtlenségek sértik az alapvető jogokat. Ezenkívül nagy terhet rónak a gazdaságra, és a tehetségek pazarlását eredményezik. A nemek közötti egyenlőség előmozdítása révén viszont gazdasági és üzleti előnyöket nyerhetünk¹. Az Európa 2020 stratégia² célkitűzéseinek – azaz az intelligens, fenntartható és inkluzív növekedésnek – a megvalósítása érdekében jobban és hatékonyabban ki kell használni a nők potenciálját és képességeit.

A nemi szerepek továbbra is befolyásolják a legfontosabb személyes döntéseket, legyen szó akár az oktatásról, szakmai pályafutásról, munkaidő-beosztásról, családról vagy gyermekvállalásról. Ezek a döntések pedig hatással vannak mind a gazdaságra, mind a társadalomra. Ezért mindannyiunk érdeke, hogy tényleges választási lehetőséget kínáljunk a nők és a férfiak számára egyaránt életük különböző szakaszaiban.

Az egyenlőség az Unió alapját képező öt érték egyike. Az Unió kötelessége, hogy valamennyi tevékenysége során előmozdítsa a nők és férfiak közötti egyenlőséget³. Az Alapjogi Charta⁴ is az egyenlőség biztosítására szólít fel, és tiltja a nemen alapuló megkülönböztetést.

2010 márciusában az ENSZ nőkről szóló pekingi világkonferenciáján elfogadott nyilatkozat és cselekvési platform 15. évfordulójáról, valamint a nőkkel szembeni hátrányos megkülönböztetés minden formájának kiküszöböléséről szóló ENSZ-egyezmény 30. évfordulójáról való megemlékezésként a Bizottság elfogadta „A

¹ A Tanács következtetései a nemek közötti egyenlőségről: a növekedés és foglalkoztatás megerősítése, az EPSCO-Tanács 2980. ülése, 2009.11.30.

² COM(2010) 2020.

³ Az EUSz. 2. és 3. cikke, az EUMSZ. 8. cikke.

⁴ HL C 303., 2007.12.14., 1. o., 23. cikk.

nők chartáját”⁵, amelyben megerősítette a nemek közötti egyenlőség előmozdítása iránti elkötelezettségét, valamint a nemi dimenzió valamennyi szakpolitikán belüli fokozottabb figyelembevételét.

A nők és férfiak közötti egyenlőségre vonatkozó 2006–2010-es ütemtervre és a nemek közötti egyenlőségről szóló európai paktumra⁶ épülve ez a stratégia azokat az intézkedéseket ismerteti, amelyek a Nők chartájában meghatározott öt prioritási terület keretében kerülnek megvalósításra; egy további terület a több területet is érintő kérdésekkel foglalkozik. Minden prioritási terület esetében ismertetik, hogy milyen főbb tevékenységekkel kívánják a változásokat előmozdítani, illetve előrehaladást elérni. Ennél részletesebb javaslatok a Bizottság szolgálatainak kísérő munkadokumentumában találhatók. A javasolt intézkedések a nemek közötti esélyegyenlőség általános érvényesítésének elvét (a nemek közötti egyenlőség dimenziójának integrálása valamennyi politikai területbe), valamint a konkrét intézkedésekre épülő kettős megközelítést követik. A stratégia az Európai Bizottság nemek közötti egyenlőségről szóló munkadokumentumát tükrözi, és célja, hogy nemzeti szinten előmozdítsa az e téren történő előrelépéseket, valamint hogy megfelelő alapot nyújtson az európai intézményekkel és az érintettekkel való együttműködéshez.

1. A NŐK ÉS FÉRFIAK EGYENLŐ MÉRTÉKŰ GAZDASÁGI FÜGGETLENSÉGE

A gazdasági függetlenség feltétele annak, hogy mind a nők, mind a férfiak képesek legyenek életük független irányítására és önálló döntések meghozatalára. Ez elsősorban a saját megélhetés biztosításával érhető el. Az elmúlt évtizedben előrelépések történtek a nők munkaerő-piaci részvételét illetően: a nők foglalkoztatási aránya 62,5 %-ra⁷ nőtt. 2000 és 2009 között az újonnan teremtett 12,5 millió álláshelyből 9,8 milliót nők töltöttek be. A nők munkaerő-piaci részvételi arányának növekedése hozzájárult az EU gazdasági fejlődéséhez.

A nők munkaerő-piaci részvételének magasabb aránya segít kiegyenlíteni a munkaképes korú népesség számának folyamatos csökkenését, ezzel együtt pedig enyhíti az államháztartásra és a szociális védelmi rendszerekre nehezedő terheket, szélesíti a humántőke-alapot és növeli a versenyképességet. A munka és a magánélet közötti jobb egyensúly megteremtését célzó intézkedések pedig pozitív hatással lehetnek a gyermekvállalási kedvre. Ahhoz, hogy elérjük az Európa 2020 stratégiában kitűzött, a nők és férfiak 75 %-os foglalkoztatási arányát előírányzó célt, különös figyelmet kell szentelnünk az idősebb nők, a gyermeküket egyedül nevelő szülők, a fogyatékkal élő, valamint a bevándorló nők és az etnikai kisebbségekhez tartozó nők munkaerő-piaci részvételének. E csoportok foglalkoztatási aránya még mindig viszonylag alacsony, és a nemek között fennálló különbségeket mind mennyiségi, mind pedig minőségi szempontból csökkenteni kell⁸.

A szülői szerep munkaerőpiacra gyakorolt hatása a nők és a férfiak esetében ma még mindig nagyon eltérő szerte az EU-ban, mivel a nők kötelezettségvállalása a

⁵ COM(2010) 78.

⁶ Az Európai Tanács márciusi következtetései, 2006. 7775/1/06.

⁷ A 2000. évi 57,3 %-ról 2009-re 62,5 %-ra emelkedett (20-64 év közötti korosztály).

⁸ Lásd mindenekelőtt a 7. számú foglalkoztatási iránymutatást, tanácsi dokumentum 10907/10. 2010.6.9.

családban továbbra is túl nagy mértékű. Sok nő úgy gondolja, még mindig döntenie kell a karrierje és a gyermeknevelés között. A jelenlegi demográfiai tendenciák ezenkívül azt mutatják, hogy a nőknek és férfiaknak egyre több esetben kell előre nem látható ideig gondoskodniuk a gyerekeken kívüli hozzátartozókról. Azokban a tagállamokban, ahol a munka és a magánélet közötti jobb egyensúlyt célzó intézkedéseket vezettek be, magasabb a foglalkoztatott nők és férfiak aránya, és viszonylag állandóak a születési ráták. Az EU a közelmúltban előrelépést ért el a munka és a magánélet közötti jobb egyensúlyt lehetővé tevő átfogó keret kialakításában⁹. A Bizottság mindent meg fog tenni a további előrelépések érdekében ezen a téren, és különös figyelmet szentel annak, hogy megfizethető, magas minőségű gondozási szolgáltatások álljanak rendelkezésre.

A női vállalkozók aránya jelenleg 33 %¹⁰ (30 % a kezdő vállalkozások esetében), ami még mindig nem optimális. A legtöbb nő a vállalkozásalapítást ma még mindig nem tekinti komoly karrierlehetőségnek. Az önálló vállalkozói tevékenységet folytató nőkről szóló, felülvizsgált irányelv¹¹ végrehajtása a női vállalkozók előtt álló egyik legjelentősebb akadályt igyekszik megszüntetni¹². A fiatal nőknek előnyük származna abból, ha az iskolai oktatás keretén belül nagyobb hangsúlyt fektetnének a vállalkozói készségekre mint alapkészségekre; ezt a „Mozgásban az ifjúság” kiemelt kezdeményezés¹³ is célként tűzte ki.

A bevándorló nők foglalkoztatási aránya továbbra is alacsony¹⁴, különösen a befogadó országban való tartózkodásuk első három éve alatt. Ezért feltétlenül szükség van arra, hogy a bevándorló nők időben támogatásban részesüljenek, és a támogatás hatásait figyelemmel kell kísérni. Alapvetően fontos, hogy jobban tájékoztassuk őket jogaikról, valamint megkönnyítsük számukra a beilleszkedést, úgymint az oktatáshoz és az egészségügyi ellátásokhoz való hozzáférést.

A nők és férfiak még ma is különbözőképpen élik meg a szegénységet és a társadalmi kirekesztést. A nők esetében nagyobb a veszélye az elszegényedésnek – különösen a gyermekeiket egyedül nevelők és az idősebbek esetében –, amikor is a bérezés terén mutatkozó aránytalanságok később a nyugdíj terén is jelentkeznek. A foglalkoztatás akadályai a magasabb inaktivitási és tartós munkanélküliségi rátákban is visszaköszönnek. Ezenkívül a hátrányos helyzetű csoportok körében (például migráns munkavállalók, fogyatékkal élők, idősebbek) általában sokkal nagyobbak a nemek között fennálló különbségek, és ez a nőkre nézve különösen sok problémát jelent. Annak biztosítására, hogy a nők megfelelő jövedelemmel rendelkezzenek nyugdíjazásukat követően, aktív idősödési politikákra és konkrét nyugdíjágazati intézkedésekre van szükség¹⁵.

⁹ COM(2008)635 végleges, a Tanács 2010/18/EU irányelve (2010. március 18.) a szülői szabadságról kötött, felülvizsgált keretmegállapodás végrehajtásáról, HL L 68/13.; Az Európai Parlament és a Tanács 2010/41/EU irányelve (2010. július 7.) az önálló vállalkozói tevékenységet folytató férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód elvének alkalmazásáról és a 86/613/EGK tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről, HL L 180., 2010.7.15.

¹⁰ 2008. évi munkaerő-felmérés.

¹¹ Lásd a 9. lábjegyzetet.

¹² Lásd még a 8. számú foglalkoztatási iránymutatást.

¹³ COM(2010) 477

¹⁴ A Tanács és a tagállamok kormányainak képviselői által elfogadott következtetések az integrációról mint a fejlődés és a társadalmi kohézió motorjáról, 10307/10, 2010.6.3.

¹⁵ Lásd még a 10. számú foglalkoztatási iránymutatást.

Főbb tevékenységek

A Bizottság a következőket kívánja tenni:

- Végrehajtásának valamennyi aspektusa tekintetében támogatja a nemek közötti egyenlőség előmozdítását; emellett támogatja az **Európa 2020** stratégia úttörő kezdeményezéseit, különösen a vonatkozó nemzeti intézkedések meghatározását és végrehajtását illetően, mind technikai segítségnyújtás, mind pedig a strukturális alapok és más nagyobb finanszírozási programok, például a 7. kutatási keretprogram révén. A foglalkoztatási iránymutatásokkal és a nemzeti foglalkoztatási szakpolitikák értékelésével összefüggésben szorosan figyelemmel fogja kísérni a nemek közötti munkaerő-piaci egyenlőség előmozdítására és a nők társadalmi befogadásának javítására irányuló nemzeti szakpolitikákat.
- Támogatja a női vállalkozókat és az önfoglalkoztatást.
- Megvizsgálja, milyen különbségek vannak a **családi okokból kivett szabadságra** – nevezetesen az apasági és az ápolási szabadságra – való jogosultság terén, és hogy miként lehetne megszüntetni azokat. Az EUMSz. 154. cikke alapján konzultációt fog folytatni a szociális partnerekkel a további intézkedésekről.
- Jelentést fog készíteni a tagállamok **gyermekgondozási létesítményekkel** kapcsolatos előrelépéseiről.
- Támogatja a nemek közötti egyenlőséget a **bevándorlással és a bevándorlók integrációjával** kapcsolatos kezdeményezésben.

2. EGYENLŐ ÉS EGYENLŐ ÉRTÉKŰ MUNKÁÉRT EGYENLŐ DÍJAZÁS

A férfiak és nők egyenlő értékű munkájáért járó egyenlő díjazás elvét az EU-szerződések rögzítik. Ennek ellenére a nemek közötti bérszakadék (azaz a férfiak és a nők óránkénti bruttó jövedelme közötti átlagos különbség a gazdaság egészében) az EU-ban továbbra is 17,8 %. Ez a különbség Észtországban a legnagyobb (30,9 %), majd ezután következik a Cseh Köztársaság (26,2 %), Ausztria (25,5 %) és Németország (23,2 %). A legkisebb mértékű aránytalanság Olaszországban (4,9 %), Szlovéniában (8,5 %) és Belgiumban, valamint Romániában (mindkét országban 9 %) tapasztalható¹⁶. Ez a helyzet összeegyeztethetetlen az EU-szerződések szellemével, ezért tarthatatlan.

A nemek közötti bérszakadék mélyebb okainak keresésekor nem szorítkozhatunk csupán arra a kérdésre, hogy ugyanazért a munkáért ugyanaz a díjazás jár-e. A nők iskolai végzettsége és szakmai előmenetele között is mutatkoznak aránytalanságok, ezért külön figyelmet kell szentelni az oktatás és a munkaerőpiacra történő belépés közötti átmenetnek. A bérszakadék okai részben a **munkaerő-piaci szegregációban** keresetők, mivel a nők és a férfiak még mindig általában eltérő ágazatokban/szakmákban dolgoznak. A nők és férfiak egyrészt gyakran túlerepresentáltak bizonyos ágazatokban, és az ún. „női szakmákat” (főként az egészségügyben, oktatásban és közigazgatásban) általában kevésbé tartják

¹⁶ Észtország (2007) kivételével valamennyi adat 2008-ból származik.

értékesnek, mint a tipikusan „férfi szakmákat”. Másrészt ugyanazon ágazaton vagy vállalaton belül a nők által végzett munkát kevésbé értékelik, és alacsonyabban fizetik.

A bérszakadék a munkaerőpiacon tapasztalható más egyenlőtlenségekre is rávilágít, amelyek főként a nőket érintik – elsősorban arra, hogy a családi kötelezettségekben aránytalanul nagyobb részt vállalnak, és nehezen tudják összeegyeztetni munkájukat a magánélettel. Sok nő részmunkaidőben vagy atipikus szerződések keretében dolgozik. Ezáltal ugyan lehetővé válik számukra, hogy családi kötelezettségeik teljesítése mellett a munkaerőpiacon maradjanak, azonban mindez negatív hatással lehet a bérezésükre, szakmai fejlődésükre és előmenetelükre, valamint a nyugdíjukra¹⁷.

Főbb tevékenységek

A Bizottság a következőket kívánja tenni:

- Az európai szociális partnerekkel közösen, és a társadalmi párbeszéd autonómiájának megőrzése mellett megvizsgálja, hogy miként lehet fokozni a **díjazások átláthatóságát**, és hogy milyen **hatással vannak az egyenlő díjazásra** a különböző munkaidő-beosztások, mint például a **részmunkaidő** és a **határozott idejű** szerződések.
- Támogatja az **egyenlő díjazást célzó munkahelyi kezdeményezéseket**, például egyenlőség címkék, szabályzatok és díjak, valamint olyan eszközök kifejlesztését, amely a munkáltatók számára lehetővé teszi a nemek közötti indokolatlan bérszakadékok kiigazítását.
- Bevezeti a minden évben megrendezésre kerülő „**egyenlő díjazás európai napját**”, amellyel tudatosítani kívánja, mennyivel többet kell a nőknek dolgozniuk, hogy ugyanannyit keressenek, mint a férfiak.
- Bátorítja a nőket, hogy a **hagyományoktól eltérő szakmát** válasszanak, például „zöld” vagy innovatív ágazatokban.

3. EGYENLŐSÉG A DÖNTÉSHOZATALBAN

A legtöbb tagállamban a nők még mindig alulreprezentáltak a döntéshozatali folyamatokban és pozíciókban, különösen a legmagasabb posztokon, annak ellenére, hogy az EU-ban ők teszik ki a teljes munkaerő közel 50 %-át, valamint a frissen végzett diplomások több mint felét.

Noha történtek előrelépések a nemek közötti egyensúly javítása terén a politikai döntéshozatalban, ennek ellenére még mindig sok a tennivaló: a nemzeti parlamentek képviselői, illetve a nemzeti kormányok miniszterei közül átlagban négyből csak egy a nő¹⁸.

¹⁷

Lásd még a 7. számú foglalkoztatási iránymutatást.

¹⁸

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=762&langId=hu&furtherPubs=yes>

A gazdaságban a nők aránya valamennyi irányítási és döntéshozói szinten alacsonyabb, mint a férfiaké. Az EU-ban a tőzsdén jegyzett legnagyobb vállalatok igazgatósági tanácsaiban 10 tag közül csak egy a nő, arányuk pedig az igazgatósági tanács elnökei között csupán 3 %. Kutatások azt mutatják, hogy a nemi diverzitás kifizetődik, és hogy a nők magasabb aránya a vezető pozíciókban pozitívan hat az üzleti teljesítményre.

Noha a 2005-ben meghatározott uniós cél az volt, hogy az állami kutatási ágazaton belül a nők aránya a vezető pozíciókban elérje a 25 %-ot, ettől ma még meglehetősen távol vagyunk, mivel az EU felsőoktatási intézményeiben dolgozó egyetemi tanároknak csupán 19 %-a nő¹⁹. A tudomány és kutatás terén a nemek kiegyenlített jelenléte még mindig jelentősen akadályozza a versenyképesség növelésére és az innovációs potenciál maximális kiaknázására irányuló európai célkitűzés megvalósítását.

A Bizottság maga is ugyanazokat a normákat fogja alkalmazni, mint amelyeket másoknak javasol, és minden szükséges lépést megtesz annak érdekében, hogy javítsa a nemek közötti egyensúlyt saját intézményén belül, különösen a döntéshozói pozíciókban.

Főbb tevékenységek

A Bizottság a következőket kívánja tenni:

- Megvizsgálja, milyen célzott kezdeményezésekkel javítható a **nemek közötti egyensúly a döntéshozatalban**.
- Nyomon követi azt a **célkitűzést, amely a kutatási ágazaton belül a nők arányát 25 %-ban határozza meg a felső döntéshozói pozíciókban**.
- **Figyelemmel kíséri, milyen előrelépések** történtek azon cél elérése érdekében, amely szerint a Bizottság által létrehozott bizottságokban és szakértői csoportokban a tagok legalább 40 %-át az egyik nemnek kell képviselnie.²⁰
- Támogat minden arra irányuló törekvést, hogy az **európai parlamenti választásokon** a nők – jelöltként is – magasabb arányban vegyenek részt.

4. MÉLTÓSÁG, SÉRTHETETLENSÉG ÉS A NEMI ALAPÚ ERŐSZAK MEGSZÜNTETÉSE

A nők csupán azért, mert nők az erőszak számos formájával szembesülnek. Ide tartozik a családon belüli erőszak, a szexuális zaklatás, az erőszakos közöszlés, a nemi erőszak konfliktusok idején, valamint az olyan ártalmas szokások és hagyományok, mint a női nemi szervek megcsonkítása, a kényszerházasság és a becsületbeli gyilkosság. Becslések szerint Európában a nők 20–25 %-a életében már

¹⁹ Egyetemi tanárok, A fokozat (Lásd a 2009-es adatokat).

²⁰ A Bizottság 2000/407/EK határozata (2000. június 19.).

legalább egyszer szenvedett el fizikai erőszakot²¹; más becslt adatok szerint az Európában élő nők közül közel fél milliónak csonkították meg nemi szervét²².

A stockholmi program végrehajtására vonatkozó cselekvési terv²³ ezért külön kiemeli a bűncselekmények áldozatainak védelmét, beleértve az erőszak és a nemi szervek megcsonkításának női áldozatait, ezenkívül pedig bejelenti, hogy az EU átfogó stratégiát fog kidolgozni a nemi alapú erőszak ellen. A Nők chartája továbbá átfogó és hatékony szakpolitikai keretet kíván bevezetni a nemi alapú erőszak ellen, valamint hatáskörén belül különböző intézkedéseket – köztük büntetőjogiakat is –, amelyek egyszer és mindenkorra véget vetnek a női nemi szerv megcsonkításának szerte Európában.

Nemi alapú egyenlőtlenségek az egészségügy, a tartós ápolás-gondozás és az egészségügyi következmények terén is mutatkoznak. A férfiak és a nők nemhez kötött egészségügyi veszélyekkel és betegségekkel néznek szembe, amelyeket az orvosi kutatásokban és az egészségügyi szolgáltatásokban is megfelelően figyelembe kell venni. Biztosítani kell, hogy a szociális és egészségügyi szolgáltatások jobban tudjanak alkalmazkodni a nők, illetve a férfiak speciális szükségleteihez.

A nemmel kapcsolatos kérdéseknek különös jelentőségük van a menekültügyben is. A Bizottságnak a jelenleg hatályos uniós menekültügyi eszközök módosításáról szóló 2008. és 2009. évi javaslatai kitérnek többek között azokra a kulcsfontosságú területekre, amelyeken a nemekre jellemző szempontokat jobban figyelembe kell venni.

Főbb tevékenységek

A Bizottság a következőket kívánja tenni:

- Az egész EU-ra kiterjedő, a nőkkel szembeni erőszak elleni küzdelmet célzó stratégiát fog elfogadni, melynek célja többek között, hogy az EU hatáskörén belül valamennyi megfelelő eszköz révén – beleértve a büntetőjogi intézkedéseket is – véget vessen a női nemi szervek csonkításának; a stratégiát a nőkkel szembeni erőszak elleni, európai szintű figyelemfelhívó kampány egészíti majd ki.
- Biztosítja, hogy az uniós menekültügyi jogalkotás figyelembe vegye a nemek közötti egyenlőség szempontjait. Az európai menekültügyi támogató hivatal keretén belül, valamint az Európai Menekültügyi Alapból nyújtott támogatásokkal támogatja a nemekhez kötött képzéseket és legjobb gyakorlatokat.
- A nők egészségi állapotáról szóló 2010. évi jelentést követően jelentést készít a férfiak egészségi állapotáról is.

²¹ Európa Tanács, Combating violence against women: Stocktaking study on the measures and actions taken in Council of Europe member states (2006) (Küzdelem a nők elleni erőszak ellen: számvetés az Európa Tanács tagállamaiban hozott intézkedésekről).

²² Az Európai Parlament állásfoglalása (2009.3.24.) a női nemi szervek megcsonkítása elleni küzdelemről.
²³ COM(2010) 171.

5. A NEMEK KÖZÖTTI EGYENLŐSÉG A KÜLPOLITIKÁBAN

A nemek közötti egyenlőség Európai Unión belüli előmozdítására vonatkozó uniós politika szorosan összefügg az EU harmadik országokban végzett munkájával. Az EU külpolitikai tevékenységei keretében valamennyi vonatkozó szakpolitikán keresztül szerte a világon jelentős hatást képes gyakorolni a nemek közötti egyenlőség és a nők szerepvállalásának erősítésére.

A tagjelölt országoknak maradéktalanul azonosulniuk kell a nők és férfiak közötti egyenlőség alapelvével. Az e téren meglévő uniós jogszabályok átültetésének, végrehajtásának és érvényesítésének figyelemmel kísérése továbbra is a bővítési folyamat egyik prioritása, amelyhez az EU pénzügyi támogatást nyújt.

Az európai szomszédságpolitikán belül az EU támogatja a partnerországoknak a nemek közötti egyenlőségre irányuló erőfeszítéseit. Az európai szomszédságpolitikai cselekvési tervek közös megállapodással létrejött reformprioritási ütemtervet tartalmaznak, valamint a partnerországok azon elkötelezettségét, hogy a vonatkozó kérdésekről párbeszédet folytassanak, valamint politikai és jogszabályi reformokat hajtsanak végre.

Az EU továbbra is a **millenniumi fejlesztési célok** mielőbbi megvalósítása mellett kötelezi el magát, valamint amellett, hogy a nemek közötti egyenlőség és a nők szerepének erősítése a fejlesztési együttműködésben (2010–2015) című európai uniós cselekvési tervvel²⁴ összhangban elősegítse a nőkkel szembeni hátrányos megkülönböztetés minden formájának kiküszöböléséről szóló egyezményben rögzített normák megvalósítását, valamint a pekingi cselekvési platform és a kairói cselekvési program célkitűzéseinek megvalósítását. A nők és lányok elleni **erőszakról**, valamint a velük szembeni megkülönböztetés valamennyi formája elleni küzdelemről szóló európai uniós iránymutatások utat mutatnak a politikai párbeszédhez és intézkedésekhez, valamint adott esetben a nők elleni jogsértések konkrét eseteihez. **Fejlesztési politikái** keretében az EU továbbra is előmozdítja a nemek közötti egyenlőséget és a nők szerepvállalását²⁵.

Az EU a nemek közötti egyenlőség terén aktívan együtt fog működni olyan **nemzetközi szervezetekkel**, mint például az ILO, az OECD, az ENSZ és az Afrikai Unió, annak érdekében, hogy szinergiákat hozzon létre, és erősítse a nők szerepvállalását. Együttműködik a **nők szerephez juttatásának kérdésével foglalkozó új ENSZ-szervezettel** (UN WOMEN) is, és támogatja a civil társadalom bevonását, a kapacitásépítést, valamint a nemek közötti egyenlőségről és a nők szerepvállalásáról szóló felvilágosító tevékenységeket.

Az EU továbbá kész arra, hogy **konfliktusok** idején, valamint az azokat követő időszakban védelmet nyújtson a nők számára, valamint biztosítsa, hogy a nők teljes mértékben részt vegyenek a **konfliktusmegelőzésben, a béketeremtésben** és az újjáépítési folyamatokban. Az EU elkötelezi magát az Egyesült Nemzetek Biztonsági Tanácsának a nőkről, a békéről és a biztonságról szóló, 1325. és 1820. sz. határozatának EU általi végrehajtására vonatkozó átfogó megközelítés aktív

²⁴ Melléklet a millenniumi fejlesztési célokról szóló tanácsi következtetésekhez az ENSZ-közgyűlés New York-i és azon túli plenáris üléseihez.

²⁵ Lásd az előző lábjegyzetet.

végrehajtása mellett. A nemekhez fűződő szempontokat jobban figyelembe fogja venni a **humanitárius segítségnyújtási** intézkedéseknél is²⁶.

A fenntartható fejlődés tágabb keretének részeként az EU kereskedelmi politikájába is beépíti a nemek közötti egyenlőség elvét, és ösztönöz a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) alapvető munkaügyi normáinak és a tisztességes munkára vonatkozó menetrendjének hatékony végrehajtására, többek között a megkülönböztetés tilalmának a preferenciális kereskedelmi megállapodásokba való felvétele által. A nemek közötti egyenlőség kérdéseire azok a fenntarthatósági hatásvizsgálatok is kitérnek, amelyeket a tárgyaló felek számára készítenek iránymutatásként a kereskedelmi tárgyalásokhoz.

Főbb tevékenységek

A Bizottság a következőket kívánja tenni:

- Figyelemmel kíséri és támogatja az EU-hoz való csatlakozás koppenhágai kritériumainak betartását a nők és férfiak egyenlő bánásmódját illetően, valamint segítséget nyújt a nyugat-balkáni országoknak és Törökországnak a vonatkozó jogszabályok átültetésében és érvényesítésében.
- Megvalósítja a nemek közötti egyenlőség és a nők szerepének erősítése a fejlesztési együttműködésben című európai uniós cselekvési tervet (2010–2015).
- Továbbra is ösztönzi az európai szomszédságpolitikában részt vevő partnerországokat a nemek közötti egyenlőség előmozdítására a szokásos politikai párbeszéd, tapasztalatcsere és az Európai Szomszédsági és Partnerségi Támogatási Eszköz keretében nyújtott támogatási lehetőségek kiaknázása révén.
- *Jobban figyelembe fogja venni a nemekhez fűződő szempontokat az uniós humanitárius segítségnyújtási intézkedéseknél.*

6. HORIZONTÁLIS KÉRDÉSEK

6.1. Nemi szerepek

A **merev nemi szerepek** gátolhatják az egyéni döntéseket, és korlátozhatják a nők és a férfiak potenciálját egyaránt. A megkülönböztetésmentes nemi szerepek előmozdítása ezért az élet valamennyi területén – például az oktatásban, a pályaválasztásban, a foglalkoztatásban vagy a sportban – elengedhetetlen a nemek közötti egyenlőség megvalósításához. A nemek közötti egyenlőség csak a **férfiak** aktív hozzájárulásával, támogatásával és részvételével valósulhat meg; a politikai intézkedéseknek olyan, nemekhez fűződő kérdésekkel is foglalkozniuk kell, amelyek a fiatal fiúkat/ férfiakat érintik, mint például az alacsony szintű írni-olvasni tudás, korai iskolaelhagyás és foglalkozás-egészségügy.

6.2. Jogalkotás

²⁶

Nevezetesen a humanitárius segítségnyújtással kapcsolatos európai konszenzus tekintetében, HL C 25., 2008.1.30., 1. o.

Az EU már hosszú ideje rendelkezik a foglalkoztatás és a mindennapi élet egyéb területein egyaránt előforduló, **nemen alapuló megkülönböztetés** elleni jogszabályokkal. A közelmúltban végrehajtott egyszerűsítés és korszerűsítés révén ezek a jogszabályok érthetőbbé váltak, és jobban lépést tudnak tartani a társadalmi változásokkal. A 2006-ban átdolgozott irányelv²⁷, valamint a szülői szabadságról²⁸ és az önálló vállalkozókról²⁹ szóló 2010. évi irányelv e módosítások mérföldköveinek tekinthetők.

A hatékony jogi kerethez **figyelemmel kísérésre, érvényesítésre, rendszeres értékelésre és frissítésre** van szükség, emellett pedig folyamatos párbeszédet kell folytatni a gazdasági szereplőkkel, a szociális partnerekkel, az egyenlőséggel foglalkozó szervezetekkel és a civil társadalom képviselőivel annak biztosítása érdekében, hogy a jogalkotás elérje célját. Az egyenlőséggel foglalkozó nemzeti szervek, amelyek segítséget nyújtanak az áldozatoknak, kiállnak jogaikért, és előreviszik a kutatásokat, lényeges szerepet játszanak a jogszabályok gyakorlati alkalmazásában; az áldozatok védelme szempontjából pedig ugyanilyen fontosak az őket védelmező egyesületeket és szakszervezeteket illető jogok.

Ezzel összefüggésben a Bizottság átfogó tanulmányba kezdett a 27 tagállam egyenlőséggel foglalkozó szerveinek működéséről, valamint általános tanulmányt készít az e téren történő igazságszolgáltatási lehetőségekről is. Ezenkívül a 2004/113/EK irányelv alapján létrehozott, a biztosításhoz és a kapcsolódó pénzügyi szolgáltatásokhoz való hozzáférés terén történő, nemen alapuló megkülönböztetéssel foglalkozó fórum tanácskozásai a biztosítási gyakorlatokról, illetve az oktatás területén való esetleges, nemen alapuló megkülönböztetésről készített két mélyreható tanulmány eredményeivel együtt be fognak kerülni az irányelv végrehajtásáról szóló legközelebbi jelentésbe.

A **két vagy több alapon történő megkülönböztetés** – pl. a koron és nemen alapuló megkülönböztetés az idősebb korú álláskereső nők esetében – súlyos következményeivel is foglalkozni kell a vonatkozó jogszabály, valamint az EUMSZ. 19. cikkében szereplő, egyéb okok miatti megkülönböztetés elleni védelmet nyújtó jogszabály végrehajtása révén. A Bizottság foglalkozik továbbá a nemi identitással összefüggő, nemen alapuló egyedi kérdésekkel is.

6.3. A nemek közötti egyenlőség érvényesítésének irányítása és eszközei

A nemek közötti egyenlőség terén aktív különböző intézményekkel és érdekelt felekkel – köztük a tagállamok kormányaival, az Európai Parlamenttel, a szociális partnereket összefogó szervezetekkel, a civil társadalommal, az egyenlőséggel foglalkozó szervezetekkel, nemzetközi szervezetekkel és uniós ügynökségekkel – való fokozottabb együttműködés elengedhetetlen az előrehaladás biztosításához.

A nők és férfiak közötti egyenlőségről szóló éves jelentése alapján – amely minden évben egy-egy kiemelt témára összpontosít, és bemutatja a tagállami gyakorlatokat – a Bizottság magas szintű, évente sorra kerülő párbeszédet kíván bevezetni a nemek közötti egyenlőségről az Európai Parlament, a tanácsi elnökségek és olyan főbb

²⁷ 2006/54/EK.

²⁸ 2010/18/EK.

²⁹ Lásd a 9. lábjegyzetet.

érdekelt felek részvételével, mint az európai szociális partnerek és a civil társadalom. E párbeszéd célja helyzetfelmérést készíteni a stratégia végrehajtása terén elért előrelépésekről.

A tagállamok kormányaival való szoros együttműködés továbbra is a nemek közötti egyenlőség általános érvényesítésével foglalkozó magas szintű csoport keretén belül zajlik. A Bizottság a vonatkozó szakpolitikákat és jogszabályi kezdeményezéseket illetően ezután is konzultálni fog a tagállamok képviselőiből, az európai szociális partnerekből és a civil társadalom képviselőiből álló tanácsadó bizottsággal. Fokozza továbbá a bevált gyakorlatok tagállamok közötti cseréjét valamennyi, a stratégiával összefüggő területen.

A Bizottság ezentúl is szorosan együtt fog működni az európai szociális partnerekkel és a civil társadalmat képviselő szervezetekkel.

A nemek közötti esélyegyenlőség általános érvényesítése – a Bizottság politikaalkotásának szerves részeként – beépül a hatásvizsgálatba és az értékelési folyamatba is. A Bizottság ki fogja bővíteni a nemek közötti egyenlőségre vonatkozó tudásalapot. A Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézetének létrehozása várhatóan jelentős lendületet ad majd. Munkaprogramja keretében az intézet segít a Bizottságnak és a tagállamoknak azon uniós szintű mutatókról szóló jelentés elkészítésében, amelyeket a pekingi cselekvési platform alapján állapítottak meg a különösen problémás területeken. Amennyiben szükség van rá, további mutatók (pl. a nők és a természet témájához) kidolgozásában is segítséget nyújt majd.

A Bizottság továbbra is folytatja a nemek közötti egyenlőség politikája iránti figyelemfelkeltő tevékenységét, és e politika előnyeinek népszerűsítését. Például további linkek hozzáadása és az előrelépésekről szóló hírek frissítése révén javítani fogja a nemek közötti egyenlőségről szóló weboldalát.

Az EU következő többéves pénzügyi keretét 2011 első felében terjesztik elő. Ez a keret 2013 után fog támogatást nyújtani a stratégiában előirányzott tevékenységek végrehajtásához. Ezenkívül a nemek közötti egyenlőség kérdéseinek a jelenlegi programokba (2007–2013) való jobb integrálása szilárd alapot fog teremteni, amellyel biztosítható, hogy a következő programok kialakításánál a nemi perspektívát is megfelelően figyelembe vegyék úgy, hogy ezek a programok a nők és férfiak helyzetének megbízható értékelésére épülhessenek.

Főbb tevékenységek

A Bizottság a következőket kívánja tenni:

- Megvizsgálja, milyen **szerepük van a férfiaknak** a nemek közötti egyenlőség tekintetében; támogatja a nemi szerepekre vonatkozóan bevált gyakorlatokat az ifjúságpolitika, oktatás, kultúra és sport területén.
- Figyelemmel kíséri **az egyenlő bánásmódról szóló uniós jogszabályok** végrehajtását, különös hangsúlyt fektetve a 2004/113/EK és a 2006/54/EK irányelvre. Nyomon követi, hogy milyen mértékben vették figyelembe a nemi szempontokat a megkülönböztetést tiltó irányelvek alkalmazásakor.

- A Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézet támogatásával előmozdítja a pekingi cselekvési platform végrehajtását, beleértve mutatók kidolgozását és azok frissítését is.
- **Éves jelentést** terjeszt elő a nemek közötti egyenlőség terén, különösen a stratégiában szereplő területeken elért haladásról; e jelentést majd egy magas szintű, évente sorra kerülő **párbeszéd követ a nemek közötti egyenlőségről** a Parlament, a Bizottság, a tagállamok és a főbb érdekelt felek részvételével.
-