



Brüsszel, 2020.3.5.
COM(2020) 152 final

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

**Az egyenlőségközpontú Unió: a 2020-2025 közötti időszakra szóló nemi esélyegyenlőségi
stratégia**

A NEMEK KÖZÖTTI EGYENLŐSÉGET BIZTOSÍTÓ EURÓPA FELÉ

„Az Unió tevékenységeinek folytatása során törekszik az egyenlőtlenségek kiküszöbölésére, valamint a férfiak és nők közötti egyenlőség előmozdítására.”

Az Európai Unió működéséről szóló szerződés 8. cikke

„Joggal lehetünk büszkéek arra, amit elértünk, és bátran tűzhetünk ki ambiciózus célokat magunk elé.”

– Ursula von der Leyen, az Európai Bizottság elnöke
Politikai iránymutatás

Az Uniónak a szerződések által előírt feladata, hogy valamennyi tevékenysége során előmozdítsa nők és férfiak közötti egyenlőséget. A nemek közötti egyenlőség az EU egyik alapvető értéke, alapvető jog¹, és a szociális jogok európai pillérének egyik legfontosabb elve², amely az identitásunkat jeleníti meg. A nemek közötti egyenlőség az innovatív, versenyképes és virágzó európai gazdaságnak is elengedhetetlen feltétele. **Az üzleti tevékenységben, a politikában és a társadalom egészében csak akkor érhetjük el a teljes potenciálunkat, ha minden tehetségünket és sokszínűségünket kihasználjuk.** A nemek közötti egyenlőség több munkahelyet és nagyobb termelékenységet teremt³ – ezt a lehetőséget ugyanúgy valóra kell váltanunk, mint ahogyan megvalósítjuk a **zöld és a digitális átállást**, és szembenézünk demográfiai kihívásainkkal.

Az Európai Unió világszintű vezető szerepet tölt be a nemek közötti egyenlőség terén: a nemek közötti egyenlőség tekintetében világszerte élen járó 20 ország közül 14 uniós tagállam⁴. A nemek közötti egyenlőséggel foglalkozó, átfogó jogszabályoknak és ítélkezési gyakorlatnak⁵, a nemi⁶ dimenzió különböző szakpolitikai területeken való érvényesítésére irányuló erőfeszítéseknek, és a konkrét egyenlőtlenségek kezelésére szolgáló jogszabályoknak

¹ Lásd az EUSZ 2. cikkét és 3. cikkének (3) bekezdését, az EUMSZ 8., 10., 19. és 157. cikkét, valamint az Európai Unió Alapjogi Chartájának 21. és 23. cikkét.

² https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_hu.pdf.

³ A nemek közötti egyenlőség fokozása 2050-ig 6,1–9,6 %-os egy főre jutó uniós GDP-növekedést eredményezne, ami 1,95–3,15 billió EUR összegnek felel meg: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas/economic-and-financial-affairs/economic-benefits-gender-equality>.

⁴ Ami a nemek közötti egyenlőségre vonatkozó 5. fenntartható fejlődési célt illeti, a 2030-as fenntartható fejlődési célokra vonatkozó egyenlőségi intézkedések nemek közötti egyenlőségre vonatkozó 2019. évi mutatója szerint: <https://data.em2030.org/em2030-sdg-gender-index/>.

⁵ Az EU hat irányelvet fogadott el a nők és a férfiak közötti egyenlőségről a következő területeken: munkahelyek, önfoglalkoztatás, az áruhoz és szolgáltatásokhoz való hozzáférés, szociális biztonság, terhesesség és anyaság, valamint a családi vonatkozású szabadságok, és a szülőket és gondozókat megillető rugalmas munkafeltételek. Ezek együttesen fokozatosan kialakították az egész Európára kiterjedő jogi normát, amely széles körű védelmet biztosít a megkülönböztetéssel szemben. Az Európai Bíróság az elé terjesztett számos ügyben tovább erősítette az egyenlőség elvét és igazságot szolgáltatott a megkülönböztetés áldozatai számára.

⁶ „Társadalmi nem”: azok a társadalmilag kialakult szerepek, viselkedési formák, tevékenységek és jellegzetes tulajdonságok, amelyeket egy adott társadalom a nők és a férfiak tekintetében helyesnek tekint, lásd az Európa Tanács nőkkel szembeni erőszak és a kapcsolati erőszak elleni küzdelemről és azok megelőzéséről szóló egyezményének 3. cikke c) pontját.

köszönhetően az EU az elmúlt évtizedekben jelentős előrelépést tett a nemek közötti egyenlőség biztosítása terén.

Mindazonáltal egyetlen tagállam sem valósította meg a nemek közötti teljes egyenlőséget, és az előrehaladás lassú. A tagállamok 100-ból átlagosan 67,4 pontot értek el az EU 2019. évi nemek közötti egyenlőség mutatója⁷ szerint, és az eredmény mindössze 5,4 ponttal javult 2005 óta.

Sajnos a nemek közötti egyenlőség tekintetében történő előrelépés nem elkerülhetetlen, és nem is visszafordíthatatlan. Ezért új lendületet kell adnunk a nemek közötti egyenlőség megvalósításának. Míg az oktatás terén csökken a nemek közötti különbség, a foglalkoztatás, a bérezés, a gondozás, a befolyás és a nyugdíjak terén továbbra is fennállnak különbségek. Még mindig túl sokan sértik meg a nemek közötti egyenlőség elvét szexista gyűlöletbeszédet használva, és meggátolva a nemi alapú erőszak és a nemi sztereotípiák elleni fellépést. A nemi alapú erőszak és zaklatás továbbra is riasztó méreteket ölt. A #MeToo mozgalom igazolta, hogy a nők és a lányok továbbra is milyen mértékben szembesülnek szexizmussal és bántalmazással. Ugyanakkor világszerte képessé tette a nőket arra, hogy nyilvánosságra hozzák az őket ért sérelmeket, és bíróság elé vigyék az ügyeket.

Ez a nemi esélyegyenlőségi stratégia keretet biztosít az Európai Bizottság nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos munkájához, és meghatározza a 2020 és 2025 közötti időszakra vonatkozó szakpolitikai célkitűzéseket és a legfontosabb fellépéseket⁸. E stratégia célja, hogy megteremtse a nemek közötti egyenlőséget biztosító Európát, ahol a nemi alapú erőszak, a nemi alapon történő megkülönböztetés, valamint a nők és férfiak közötti strukturális egyenlőtlenség már a múlté. Egy olyan Európát, ahol a nők és a férfiak, a lányok és a fiúk egyenlők a teljes sokszínűségükben⁹. Ahol **szabadon** követhetik a választott életútjukat, ahol egyenlő esélyekkel rendelkeznek a **boldoguláshoz**, és ahol egyenlőképpen részt vehetnek, és **vezető** szerepet tölthetnek be európai társadalmunkban.

E stratégia végrehajtása a nemek közötti egyenlőség megvalósítására és annak erőteljesebb általános érvényesítésére irányuló célzott intézkedésekre vonatkozó **kettős megközelítésen** alapul. A Bizottság hangsúlyosabban érvényesíti majd a nemek közötti egyenlőséget azáltal, hogy **a szakpolitika kidolgozásának mindegyik szakaszában szisztematikusan beépíti a nemi dimenziót valamennyi belső és külső uniós szakpolitikai területen.** A stratégia végrehajtása során a Bizottság **horizontális elvként alkalmazza az interszekcionalitást¹⁰**, vagyis a társadalmi nem más személyes jellemzőkkel vagy identitásokkal való kombinálását,

⁷ Lásd: Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézete (a továbbiakban: EIGE): <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2019>.

⁸ A Bizottságnak a nemek közötti egyenlőség melletti 2016–2019-es stratégiai szerepvállalását követően.

⁹ E stratégia, amikor nőkről és férfiakra tesz említést, mindvégig a „teljes sokszínűség” kifejezést használja annak érzékeltetésére, hogy ezek heterogén kategóriák többek között a nemük, a nemi identitásuk, a nemi önkifejezésük vagy a nemi jellemzőik tekintetében. A stratégia megerősíti az a tekintetben vállalt kötelezettséget, hogy senki ne maradjon ki a fejlődés folyamatából, és nemtől, faji vagy etnikai származástól, vallástól vagy meggyőződéstől, fogyatékosságtól, kortól vagy szexuális irányultságtól függetlenül mindenki számára megvalósuljon a nemek közötti egyenlőséget biztosító Európa.

¹⁰ Az EIGE az „interszekcionalitást” úgy határozza meg, mint „elemző eszközt annak tanulmányozására, megértésére és megválaszolására, hogy a nem és a társadalmi nem milyen interszekcióban áll más személyes jellemzőkkel/identitásokkal, és ezek az interszekciók hogyan járulnak hozzá a megkülönböztetés egyedi tapasztalataihoz” (Lásd: <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1263>). Az EUMSZ 10. cikke szerint „politikái és tevékenységei meghatározása és végrehajtása során az Unió küzd mindenfajta nemi, faji vagy etnikai származáson, valláson vagy meggyőződésen, fogyatékosságon, életkoron vagy szexuális irányultságon alapuló megkülönböztetés ellen”.

és annak értékelését, hogy ezek az interszekciók hogyan járulnak hozzá a megkülönböztetés egyedi tapasztalataihoz.

Idén, 2020-ban ünnepeljük a Pekingi Nyilatkozat és Cselekvési Platform – a nők és férfiak közötti egyenlőség előmozdítására irányuló első egyetemes kötelezettségvállalás és cselekvési terv – elfogadásának 25. évfordulóját¹¹, **az EU ezzel a stratégiával hozzájárul a nők és férfiak, lányok és fiúk számára kedvezőbb világ kialakításához.** A stratégia megvalósítja a nemek közötti egyenlőségre vonatkozó fenntartható fejlődési célt (5. fenntartható fejlődési cél), és horizontális prioritásként érvényesíti a nemek közötti egyenlőséget az összes fenntartható fejlődési cél tekintetében¹², valamint eleget tesz a fogyatékkal élő személyek jogairól szóló ENSZ-egyezményre vonatkozó uniós kötelezettségvállalásnak.

1. Az erőszaktól és a sztereotípiáktól való mentesség

Mindenkinek biztonságban kell lennie az otthonában, szoros kapcsolataiban, munkahelyén, a nyilvános helyeken és az interneten. A nőknek és a férfiaknak, a lányoknak és a fiúknak – teljes sokszínűségükben – képesnek kell lenniük arra, hogy szabadon kifejezzék gondolataikat és érzelmeiket, valamint a sztereotíp nem normák okozta kényszerek nélkül kövessék választott tanulmányi és szakmai pályafutásukat.

A nemi alapú erőszak megszüntetése

A nemi alapú erőszak – olyan erőszak, amely női mivolta miatt irányul egy nő ellen, vagy amely aránytalan mértékben sújt nőket¹³ – továbbra is társadalmunk egyik legnagyobb kihívása, amely mélyen gyökerezik a nemek közötti különbségben¹⁴. Az EU-n belül és azon kívül is változatlanul csekély arányban jelentik be a nemi alapú erőszak különböző formáit, és gyakran szemet hunynak afelett. **Az EU minden tőle telhetőt megtesz a nemi alapú erőszak megelőzése és leküzdése, e bűncselekmények áldozatainak támogatása és védelme, valamint az elkövetők visszaélészerű magatartásukért való felelősségre vonása érdekében.**



Az EU-ban **a nők 33%-a** szenvedett már el fizikai és/vagy nemi erőszakot.



Az EU-ban **a nők 22%-a** esett már kapcsolati erőszak áldozatául.



Az EU-ban **a nők 55%-át** zaklatták már szexuálisan.

Az Európa Tanács nőkkel szembeni erőszak és a kapcsolati erőszak elleni küzdelemről és azok megelőzéséről szóló Egyezménye – a továbbiakban: **az isztambuli egyezmény** – referenciaként szolgál az e területre vonatkozó nemzetközi normákhoz. Az EU 2017-ben írta alá az egyezményt, és az EU csatlakozásának lezárása egyike a Bizottság kulcsprioritásainak.

¹¹ <https://beijing20.unwomen.org/en/about>.

¹² https://ec.europa.eu/europeaid/policies/sustainable-development-goals_en.

¹³ Az isztambuli egyezmény 3. cikkének d) pontja.

¹⁴ Az Európai Unió Alapjogi Ügynöksége (a továbbiakban: FRA), „Violence against women: an EU-wide survey” (A nők elleni erőszak: az egész EU-ra kiterjedő felmérés), 2014. – lásd az infografikát.

Az Európai Parlament 2019-ben kikérte az Európai Bíróság véleményét ebben a kérdésben¹⁵, annak érdekében, hogy felgyorsítsa az EU csatlakozásának lezárását.

Ha továbbra sem történik előrelépés az EU-nak az isztambuli egyezményhez való csatlakozása tekintetében, a Bizottság **2021-ben** – az Unió hatáskörén belül – **intézkedéseket** szándékozik **javasolni az isztambuli egyezményben kitűzött célok azonos céljainak elérése érdekében.**

A Bizottság különösen azzal a céllal kíván kezdeményezést előterjeszteni, hogy **kiterjessze** a nemi alapú erőszak konkrét formáira **azon bűncselekmények** – az úgynevezett **uniós dimenziójú bűncselekmények** – **körét**, ahol az EUMSZ 83. cikkének (1) bekezdése értelmében harmonizáció lehetséges.

Amennyiben az EUMSZ 83. cikkének (1) bekezdése szerinti meglévő uniós dimenziójú bűncselekmények már felölelik ezeket a cselekményeket, a Bizottság **további intézkedéseket fog javasolni a nemi alapú erőszak konkrét formáinak** – többek között a szexuális zaklatásnak, a nők bántalmazásának és a női nemi szervek megcsonkításának – **megelőzésére és leküzdésére.**



Becslések szerint Európában **600 000 nő és lány** női nemi szervét csonkították meg, és **180 000** lányt fenyeget ennek veszélye.

A női nemi szervek megcsonkítása¹⁶, a kényszerabortusz és a kényszersterilizáció, a gyermek-, korai és kényszerházasság, az úgynevezett „becsület nevében elkövetett erőszak” és **a nők és lányok elleni egyéb káros gyakorlatok a nemi alapú erőszak formái**, amelyek az EU-n belül és szerte a világon **súlyosan sértik a nők és a gyermekek jogait**. A lehetséges jogszabályok mellett az EU **a káros gyakorlatok megelőzéséről szóló ajánlást** fog előterjeszteni, ideértve a hatékony megelőző intézkedések szükségességét és az oktatási programok fontosságának elismerését. Az ajánlás foglalkozni fog továbbá a közszolgáltatások megerősítésével, megelőzési és támogatási intézkedésekkel, a szakemberek kapacitásépítésével és az igazságszolgáltatáshoz való áldozatközpontú hozzáféréssel.

A Bizottság 2020-ban az **áldozatok jogaira vonatkozó stratégiát** is előterjeszt, amely az áldozatok jogairól szóló irányelv¹⁷ építve foglalkozni fog a nemi alapú erőszak, így a családon belüli erőszak áldozatainak sajátos szükségleteivel.

Az **egészségügyi problémával küzdő vagy fogyatékossgal élő** nők nagyobb valószínűséggel találkoznak az erőszak különböző formáival¹⁸. A Bizottság intézkedéseket

¹⁵ Az Európai Parlament által az EUMSZ 218. cikkének (11) bekezdése alapján benyújtott vélemény iránti kérelem (1/19. vélemény).

¹⁶ Az infografikán feltüntetett adatok az END FGM European Network (Vessünk Véget A Női Nemi Szervek Megcsonkításának Európai Hálózat) közelmúltban készített tanulmányaiból származnak, lásd: <https://www.endfgm.eu/female-genital-mutilation/fgm-in-europe>.

¹⁷ 2012/29/EU irányelv a bűncselekmények áldozatainak jogaira, támogatására és védelmére vonatkozó minimumszabályok megállapításáról.

¹⁸ Például az egészségügyi problémával küzdő vagy fogyatékossgal élő nők 34 %-a élt át fizikai vagy a szexuális partner által elkövetett erőszakot, szemben az ilyen problémával vagy fogyatékossgal nem terhelt

fog kidolgozni és finanszírozni¹⁹ a bántalmazás, az erőszak, valamint a kényszersterilizáció és a kényszerabortusz leküzdése érdekében. Ilyen például a szakemberek kapacitásépítése és a jogokról és az igazságszolgáltatáshoz való jogról szóló figyelemfelhívó kampányok.

Az erőszak hatékony megelőzése alapvetően fontos. Ebbe beletartozik a fiúk és lányok korai életkortól kezdődő oktatása a nemek közötti egyenlőségről, valamint az erőszakmentes kapcsolatok kialakításának támogatása. Ez továbbá multidiszciplináris megközelítést tesz szükségessé a szakemberek és a szolgálatok körében, beleértve a büntető igazságszolgáltatási rendszert, a sértett-támogatási szolgáltatásokat, az elkövetőknek szóló programokat, valamint a szociális és egészségügyi szolgáltatásokat. A nőkkel szembeni erőszak és a nők jogait megkérdőjelező ideológiák kezelése az erőszakos szélsőségekhez és terrorizmushoz vezető radikalizálódás megelőzéséhez is hozzájárulhat. A Bizottság létre fogja hozni **a nemi alapú erőszak és a családon belüli erőszak megelőzésével foglalkozó uniós hálózatot**, amely a bevált gyakorlatok cseréje érdekében egy asztalhoz ülteti a tagállamokat és az érdekelt feleket, valamint finanszírozást fog biztosítani a képzéshez, kapacitásépítéshez és a támogató szolgáltatásokhoz. A férfiakat, fiúkat és a férfiszerepeket²⁰ előtérbe helyező erőszakmegelőzés központi jelentőséggel bír majd.

A munkahelyi erőszak és zaklatás kezelése érdekében a Bizottság továbbra is ösztönözi fogja a tagállamokat, hogy erősítsék meg a **Nemzetközi Munkaügyi Szervezetnek (a továbbiakban: ILO) a munka világában tapasztalható erőszak és zaklatás felszámolásáról szóló egyezményét**²¹, hajtsák végre a munkavállalók szexuális zaklatással szembeni védelmére vonatkozó hatályos uniós szabályokat²², és hívják fel ezekre a lakosság figyelmét. A Bizottság munkáltatóként új, átfogó jogi keretet fog elfogadni, amely a munkahelyi zaklatással szembeni megelőző és reaktív intézkedéseket tartalmaz.

A nők ellen irányuló online erőszak széles körben elterjedté vált, és konkrét, súlyosan negatív következményekkel jár; **ami elfogadhatatlan. Ez akadályozza a nők közéletben való részvételét.** A közösségi médiában történő megfélemlítés, zaklatás és bántalmazás messzemenő hatással van a nők és lányok mindennapi életére. A Bizottság javaslatot fog tenni **a digitális szolgáltatásokról szóló jogszabályra**²³, hogy tisztázza az online platformok felelősségét a felhasználók által terjesztett tartalmak tekintetében. A digitális szolgáltatásokról szóló jogszabály pontosítani fogja, hogy milyen intézkedéseket várnak el a platformoktól az illegális online tevékenységeknek – az alapvető jogok védelme mellett történő – kezelése érdekében. A felhasználóknak is képesnek kell lenniük arra, hogy fellépjenek a káros és visszaélészerű tartalmak egyéb típusaival szemben, amelyek nem minden esetben minősülnek jogellenesnek, de pusztító hatásúak lehetnek. A nők online biztonságának

nők 19 %-ával. FRA, „Violence against women: an EU-wide survey” (A nők elleni erőszak: az egész EU-ra kiterjedő felmérés), 2014.

¹⁹ A Fogyatékosággal Élő Személyek Jogainak ENSZ Bizottsága által az EU számára megfogalmazott ajánlások, különösen a 6. cikkel (Fogyatékosággal élő nők) és a 16. cikkel (A kizsákmányolástól, erőszaktól és visszaélésektől való mentesség) kapcsolatos ajánlások végrehajtása érdekében.

²⁰ Az EIGE szerint „férfiszerepek”: „a férfi fogalmának különböző meghatározásai, beleértve a férfiaknak a nemi szerepek és kapcsolatok egy adott csoportjában elfoglalt helyéhez kapcsolódó magatartásmintákat is”, lásd: <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1285>.

²¹ ILO, Erőszak és Zaklatás Elleni Egyezmény (190. sz.) és Ajánlás (206. sz.).

²² 2006/54/EK irányelv a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósításáról (átdolgozott szöveg).

²³ <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/new-eu-rules-e-commerce>.

védelve érdekében a Bizottság elő fogja segíteni az **internetes platformok közötti együttműködés új keretének**²⁴ kidolgozását.

A nők és a lányok alkotják az emberkereskedelem áldozatainak nagy többségét az EU-n belül és azon kívül egyaránt, és a leggyakrabban szexuális kizsákmányolás céljából válnak az emberkereskedelem áldozatává²⁵. Az EU az összes érintett területen folytatott koordináció révén átfogóan foglalkozik az emberkereskedelemmel²⁶. Kiemelt fontosságú az igénybe vevők, a kizsákmányolók és a profitszerzők büntetlensége elleni fellépés. A szakpolitikák fejlesztésének központjába kell emelni az emberkereskedelem által érintett nők és lányok aggodalmait. A Bizottság a biztonsági unió keretében új **uniós stratégiát terjeszt majd elő az emberkereskedelem felszámolásához kapcsolódóan, és stratégiát fog javasolni a gyermekek szexuális zaklatásával szembeni hatékonyabb küzdelemre vonatkozóan.**

Az EU-nak átfogó, naprakész és összehasonlítható adatokra van szüksége ahhoz, hogy a nemi alapú erőszak elleni küzdelemre irányuló szakpolitikák hatékonyak legyenek. Annak érdekében, hogy teljes képet kapjunk a nemi alapú erőszakról, az adatokat releváns interszekcionális szempontok és mutatók (például az életkor, fogyatékoság, migráns jogállás és a vidéki-városi lakóhely) szerinti bontásban kell feltüntetni. Egy, az Eurostat által koordinált **uniós szintű felmérés** adatokat fog szolgáltatni a nők elleni erőszak és az interperszonális erőszak más formáinak előfordulási gyakoriságáról és dinamikájáról. A Bizottság 2023-ban ismerteti majd a felmérés eredményeit.

A nemi sztereotípiák elleni küzdelem

A nemi sztereotípiák a nemek közötti egyenlőtlenség kiváltó okai, amelyek a társadalom minden területét érintik²⁷. A nőkre és férfiakra, lányokra és fiúkra vonatkozó rögzült normákon alapuló sztereotip elvárások korlátozzák az érintettek törekvéseit, választásait és szabadságát, ezért fel kell számolni ezeket. A nemi sztereotípiák nagymértékben hozzájárulnak a nemek közötti bérszakadékhoz. A nemi sztereotípiák gyakran együtt jelentkeznek más sztereotípiákkal, például a faji vagy etnikai származáson, valláson vagy meggyőződésen, fogyatékoságon, koron vagy szexuális irányultságon alapuló sztereotípiákkal, ami megerősítheti a sztereotípiák negatív hatásait.



A mesterséges intelligencia (a továbbiakban: MI) **stratégiai jelentőségű területté** és a gazdasági fejlődés egyik fő hajtóerejévé **vált**, ezért a nőknek kutatóként, programozóként és felhasználóként részt kell venniük annak fejlesztésében. Bár az MI számos társadalmi

²⁴ Az uniós internet fórum keretében folytatott együttműködés alapján, amely a jogellenes online gyűlöletbeszéd felszámolására vonatkozó uniós magatartási kódex elfogadásához vezetett.

²⁵ Az emberkereskedelem elismerten a nőkkel és lányokkal szembeni erőszak, a nőkkel szemben alkalmazott hátrányos megkülönböztetések minden formájának kiküszöböléséről szóló ENSZ-egyezmény 6. cikkének megfelelően.

²⁶ Az emberkereskedelem megelőzéséről, és az ellene folytatott küzdelemről, az áldozatok védelméről szóló 2011/36/EU irányelv alapján.

²⁷ 465. Eurobarométer tematikus felmérés, 2017. június – lásd az infografikát.

kihívásra megoldást kínálhat, azzal a veszéllyel jár, hogy fokozza a nemek közötti különbségeket. Az algoritmusok és a kapcsolódó gépi tanulás – ha nem elég átláthatók és megalapozottak – azzal a kockázattal járnak, hogy megismétlik, felerősítik vagy elősegítik a konkrét adatok kiválasztásából származó nemi elfogultságokat, amelyekkel esetleg a programozók sincsenek tisztában. Az MI-ről szóló új bizottsági fehér könyv meghatározza az uniós értékeken és alapvető jogokon – többek között a megkülönböztetésmentességen és a nemek közötti egyenlőségen – alapuló európai megközelítést²⁸. Az **Európai horizont**²⁹, a következő kutatási és innovációs keretprogram szintén betekintést nyújt az MI esetleges nemi elfogultságaiba és megoldásokat is kínál azok kezelésére, valamint az összes társadalmi, gazdasági és kulturális területen jelentkező nemi sztereotípiák leleplezésére, elősegítve elfogulatlan, tényeken alapuló szakpolitikák kidolgozását.

A médiának és a kulturális ágazatoknak jelentős befolyásuk van az emberek meggyőződésének, értékeinek és a valóságról alkotott képének alakítására, így szintén kulcsfontosságú csatornát jelentenek az attitűdök megváltoztatásához és a sztereotípiák leküzdéséhez³⁰. A Bizottság folytatja a **Kreatív Európa** keretprogram³¹ – beleértve „**A zene mozgatja Európát**” elnevezésű intézkedést – nemek közötti egyenlőséget előmozdító projektjeinek támogatását, és a következő **MEDIA** alprogram³² keretében elő fogja terjeszteni az **audiovizuális ágazat nemi esélyegyenlőségi stratégiáját**, amely kiterjed a pénzügyi támogatásra, a strukturált párbeszédre, a női filmkészítők, producerek és forgatókönyvírók mentorálására és képzésére.

A Bizottság **uniós szintű kommunikációs kampányt indít a nemi sztereotípiák leküzdésére**. Az interszekcionális megközelítést alkalmazó kampány az élet valamennyi területére kiterjed majd, és a tagállamokkal együttműködésben kiemelten fogja kezelni a fiatalok részvételét.

²⁸ Európai Bizottság, Fehér könyv a mesterséges intelligenciáról: a kiválóság és a bizalom európai megközelítése, COM(2020) 65 final: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/commission-white-paper-artificial-intelligence-feb2020_en.pdf.

²⁹ https://ec.europa.eu/info/horizon-europe-next-research-and-innovation-framework-programme_en.

³⁰ Lásd például: „A nemek közötti egyenlőség médiaszektoron belüli helyzete”, a Nőjogi és Esélyegyenlőségi Bizottság által a nők jogairól és a nemek közötti egyenlőségről készített tanulmány, Európai Parlament, 2018.

³¹ https://ec.europa.eu/programmes/creative-europe/node_en.

³² <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/media-sub-programme-creative-europe>.

A fent felsorolt bizottsági intézkedéseken kívül a Bizottság arra kéri:

- **a Tanácsot, hogy:**
 - zárja le az isztambuli egyezményhez való uniós csatlakozást, és gondoskodjon annak gyors uniós megerősítéséről.
- **a tagállamokat, hogy:**
 - erősítsék meg és hajtsák végre az isztambuli egyezményt;
 - erősítsék meg és hajtsák végre a munka világában tapasztalható erőszak és zaklatás felszámolásáról szóló ILO egyezményt;
 - hajtsák végre az áldozatok jogairól szóló irányelvet, a gyermekek szexuális bántalmazásáról szóló irányelvet³³ és a nemi alapú erőszak áldozatait védő egyéb vonatkozó uniós jogszabályokat³⁴;
 - szisztematikusan gyűjtsék össze a nemi alapú erőszakra vonatkozó adatokat és számoljanak be azokról; valamint
 - támogassák a civil társadalmat és a közszolgálatokat a nemi alapú erőszak és a nemi alapú sztereotipizálás megelőzésében és az ellene folytatott küzdelemben, többek között a „Polgárok, egyenlőség, jogok és értékek” program (2021–2027) keretében rendelkezésre álló uniós finanszírozás segítségével.

2. Boldogulás a nemek közötti egyenlőségen alapuló gazdaságban

A virágzó és szociális Európa megteremtése közös ügyünk. A nőknek és a férfiaknak – teljes sokszínűségükben – egyenlő esélyekkel kell rendelkezniük a boldoguláshoz és a gazdasági függetlenséghez, az egyenlő értékű munkáért járó egyenlő bérezéshez, a forráshoz jutáshoz és ahhoz, hogy tisztességes nyugdíjakban részesüljenek. A nőknek és a férfiaknak egyenlő mértékben kell osztozniuk a gondozási és pénzügyi felelősségen.

A nemek közötti munkaerőpiaci szakadék megszüntetése

A nők munkaerőpiaci részvételének növelése erőteljes, pozitív hatást gyakorol a gazdaságra, különösen a csökkenő munkaerővel és a szakemberhiánnyal összefüggésben. Elősegíti továbbá, hogy a nők alakítsák saját életüket, szerepet vállaljanak a közéletben és gazdaságilag függetlenek legyenek.

Az EU-n belül jelenleg mindenkorábbinál magasabb a nők foglalkoztatási rátája³⁵, azonban sok nő még mindig akadályokba ütközik a munkaerőpiacon való megjelenés és további részvétel tekintetében³⁶. A nők egy része strukturálisan alulreprezentált a

³³ 2011/93/EU irányelv a gyermekek szexuális bántalmazása, szexuális kizsákmányolása és a gyermekpornográfia elleni küzdelemről.

³⁴ Különösen az emberkereskedelem megelőzéséről, és az ellene folytatott küzdelemről, az áldozatok védelméről szóló 2011/36/EU irányelvet, az európai védelmi határozatról szóló 2011/99/EU irányelvet, a polgári ügyekben hozott védelmi intézkedések kölcsönös elismeréséről szóló 606/2013/EU rendeletet és a bűncselekmények áldozatainak kárenyhítéséről szóló 2004/80/EK tanácsi irányelvet.

³⁵ Eurostat, 2019, https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/product?code=sdg_05_30 és https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsl_emp_a&lang=en – lásd az infografikát.

³⁶ <https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/pdfscache/35409.pdf> és még FRA, „Roma Women in nine EU Member States” (Roma nők kilenc uniós tagállamban), 2019 – lásd az infografikát.

munkaerőpiacon³⁷, ami gyakran amiatt következik be, hogy interszekció keletkezik a társadalmi nem és a további sebezhetőség vagy marginalizálódás, például egy etnikai vagy vallási kisebbséghez tartozás³⁸ vagy migráns háttér között.



A munkavállalók munka és magánélet közötti egyensúlyának javítása a nemek közötti munkaerőpiaci különbségek kezelésének egyik módja. Mindkét szülőnek éreznie kell, hogy felelőssége és jogosultsága van a családi gondozás terén. A **munka és a magánélet közötti egyensúlyról szóló irányelv**³⁹ minimumkövetelményeket vezet be a családi vonatkozású szabadságok, és a munkavállalókat megillető rugalmas munkafeltételek tekintetében, valamint előmozdítja a gondozási feladatok szülők közötti egyenlő megosztását. A Bizottság biztosítani fogja, hogy a tagállamok helyesen **ültessék át**⁴⁰ és **hajtsák végre** ezt az irányelvet annak érdekében, hogy a férfiak és a nők mind személyes, mind szakmai szempontból egyenlően boldogulhassanak, valamint felszólítja a tagállamokat, hogy szakpolitikáik felülvizsgálata során lépjenek túl ezeken a minimumkövetelményeken. Emellett olyan minőségi megoldásokat is biztosítaniuk kell, például a gyermekgondozás terén, amelyek Európa ritkábban lakott területeit is eléri. Saját szervezetén belül a Bizottság elő fogja mozdítani és figyelemmel fogja kísérni, hogy minden alkalmazott egyenlően igénybe vehesse a rugalmas munkafeltételeket⁴¹.

A nemek közötti egyenlőség kihívást jelent a tagállamokban, különösen annak munkaerőpiaci, társadalmi befogadási és oktatási dimenzióját illetően, amelyeket a Bizottság az **európai szemeszter**⁴² keretében továbbra is figyelemmel fog kísérni. A szociális eredménytábla révén az európai szemeszter a szociális jogok európai pillérének e dimenzióit is figyelemmel kíséri⁴³. Az európai szemeszter 2019–2020. évi ciklusától kezdve a szemeszter

³⁷ Eurostat, „Munkaerő-felmérés”, a számítások az *lfsa_eegan2* alapján készültek – lásd az infografikát.

³⁸ Lásd például: Európai Rasszizmus Elleni Hálózat (ENAR), „Racism and discrimination in Employment in Europe 2013–2017” (Foglalkoztatási rasszizmus és megkülönböztetés Európában), 2013–2017, 2017.

³⁹ (EU) 2019/1158 irányelv a szülők és a gondozók vonatkozásában a munka és a magánélet közötti egyensúlyról.

⁴⁰ A tagállamoknak a munka és a magánélet közötti egyensúlyról szóló irányelvet 2022. augusztus 2-ig (a minimum két hónapos szülői szabadság utolsó két hetének kifizetése tekintetében pedig 2024. augusztus 2-ig) kell átültetniük.

⁴¹ A meglévő intézkedések tekintetében lásd: Európai Bizottság, „A sokszínűsége és a nemek közötti egyenlőségre vonatkozó 2019. évi jelentés” (belső dokumentum).

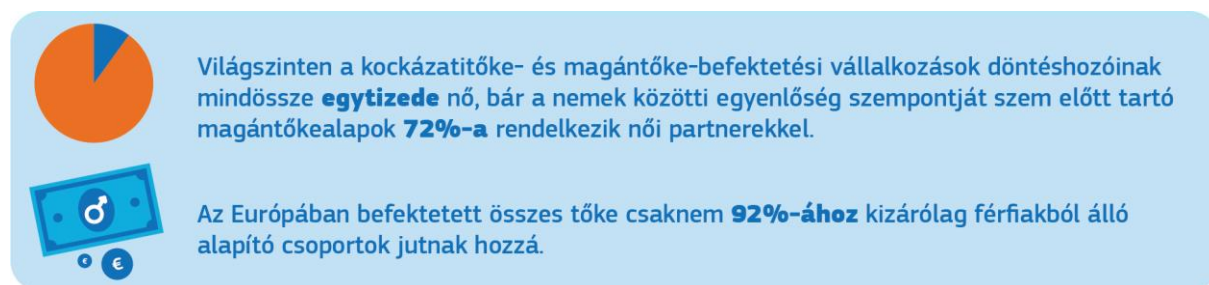
⁴² https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/eu-economic-governance-monitoring-prevention-correction/european-semester_hu.

⁴³ A pillér 2. elve a nemek közötti egyenlőségre vonatkozik, több másik elv pedig a társadalmi nemekkel kapcsolatos kihívásokkal foglalkozik, ideértve az esélyegyenlőség (3. elv), a munka és a magánélet közötti

országjelentései hozzájárulnak a fenntartható fejlesztési célok nyomon követéséhez, többek között a nemek közötti egyenlőség (5. fenntartható fejlesztési cél) tekintetében, valamint annak figyelemmel kíséréséhez, hogy a gazdaság- és foglalkoztatáspolitikák miként segíthetik elő azok megvalósítását.

A **strukturálisreform-támogató program** támogathatja a tagállamokat a nemek közötti egyenlőség általános érvényesítésében a közigazgatásban, a költségvetési tervezésben és a pénzügyi irányításban. Emellett hozzájárulhat a tagállamok nemzeti strukturális reformjaihoz, amelyek célja a **nemek közötti foglalkoztatási különbség megszüntetése** és annak kezelése, hogy a nők, különösen idősebb korban, nagyobb arányban élnek szegénységben.

A **szociális és gazdaságpolitikáknak, az adó- és szociális védelmi rendszereknek** nem szabad állandósítaniuk a hagyományos nemi szerepekre épülő strukturális nemi egyenlőtlenségeket a munka és a magánélet terén. A Bizottság iránymutatást fog kidolgozni a tagállamok számára arra vonatkozóan, hogy a nemzeti adó- és szociális ellátórendszerek miként befolyásolhatják a **második keresőket érintő pénzügyi ösztönzőket vagy visszatartó tényezőket**.



A nők munkaerőpiaci szerepvállalásának növelése arra is lehetőséget nyújt számukra, hogy **befektetőként és vállalkozóként boldoguljanak**⁴⁴. Az EU kohéziós politikája támogatja a nők vállalkozói készségét, munkaerőpiaci (újra)beilleszkedését és a nemek közötti egyenlőséget konkrét, hagyományosan a férfiak által uralt ágazatokban. Az Európai horizont program keretén belül az **Európai Innovációs Tanács** célzott intézkedéseket fog kidolgozni a nők innovációban való részvételének előmozdítására, többek között 2020-ban elindít egy kísérleti projektet, amelynek célja, hogy elősegítse a nők által vezetett induló vállalkozásokat és innovatív kis- és középvállalkozásokat⁴⁵. A Bizottság emellett elő fogja mozdítani a nők jelenlétét a magántőke alapok és kockázati tőkealapok döntéshozói pozícióiban, továbbá az **InvestEU program** keretében támogatni fogja a nemileg diverzifikált portfóliókba befektető alapokat, hogy mozgósítsa az európai magán- és állami beruházásokat a fenntarthatóbb, inkluzívabb és innovatív növekedés érdekében.

Az egyenlő részvétel megvalósítása a különböző gazdasági ágazatokban

egyensúly (9. elv), a gyermekgondozás és a gyermekek támogatása (11. elv), az időskori jövedelem és öregségi nyugdíjak (15. elv) és a tartós ápolás-gondozás (18. elv) elvét.

⁴⁴ Nemzetközi Pénzügyi Társaság, „Moving toward gender balance in private equity and venture capital” (Előrelépés a nemek egyensúlya felé a magántőke alapokban és kockázati tőkealapokban), 2019; Biegel, S., Hunt, S. M., Kuhlman, S., „Project Sage 2.0 Tracking venture capital with a gender lens” (Sage projekt 2.0. – A nemek közötti egyenlőség szempontját érvényesítő kockázati tőke nyomában), 2019; valamint Atomico, „State of European Tech 2019 Report” (Az európai csúcstechnológiai vállalkozások helyzete, 2019. évi jelentés) (<https://2019.stateofeuropeantech.com/chapter/state-european-tech-2019/article/executive-summary>) – lásd az infografikát.

⁴⁵ <https://ec.europa.eu/research/eic/index.cfm>.

Bár Európában több a női egyetemi diplomás, mint a férfi, a nők továbbra is alulreprezentáltak a magasabban fizetett szakmákban⁴⁶. A férfiaknál több nő dolgozik rosszul fizetett állásokban és ágazatokban, és alacsonyabb beosztásokban⁴⁷. Ehhez olyan tényezők járulnak hozzá, mint a nők és férfiak készségeivel kapcsolatos diszkriminatív társadalmi normák és sztereotípiák, valamint a nők munkájának alulértékelése.



A digitális átállás rendkívül fontos ebben az összefüggésben. A gazdaság és a munkaerőpiac gyors átalakulása és digitalizációja következtében mára a munkahelyek 90 %-a igényel alapvető digitális készségeket⁴⁸. Az EU-ban⁴⁹ IKT⁵⁰ tanulmányokat és pályafutást választó személyek mindössze 17 %-a, és a TTMM terén⁵¹ végzett hallgatóknak⁵² csak 36 %-a nő, annak ellenére, hogy a lányok a digitális jártasság⁵³ terén felülmúlják a fiúkat. A Bizottság kezelni fogja az említett különbséget és ellentmondást az aktualizált **digitális oktatási cselekvési terv** keretében és a „Nők a digitalizációban” című **miniszeri kötelezettségvállalási nyilatkozat**⁵⁴ révén. A Bizottság szisztematikusabban használja majd „nők a digitális világban” című eredménytáblát.

Az aktualizált európai készségfejlesztési program elősegíti majd az oktatás és képzés terén jelentkező horizontális szegregáció, sztereotipizálás és nemek közötti szakadék kezelését. A **szakképzésről szóló tanácsi ajánlásra** irányuló bizottsági javaslat támogatni fogja a nemek közötti egyensúly javítását a hagyományosan férfiak vagy nők által uralt szakmákban, és foglalkozni fog a nemi sztereotípiákkal. A **megerősített ifjúsági garancia** is kifejezetten a nem foglalkoztatott, oktatásban és képzésben nem részesülő nőkkel foglalkozik majd az esélyegyenlőség biztosítása érdekében.

Az európai oktatási térségről szóló, soron következő bizottsági **közleményben** a nemek közötti egyenlőség az egyik legfontosabb elemként fog szerepelni. A **sport területén a nemek közötti egyenlőség** megújított **stratégiai kerete** elő fogja mozdítani a nők és lányok

⁴⁶ 2019. évi PISA-felmérés,

<http://www.oecd.org/pisa/PISA%202018%20Insights%20and%20Interpretations%20FINAL%20PDF.pdf>;

Európai Bizottság: – „A nők a digitális korban – Zárójelentés”, 2018; valamint Világgazdasági Fórum „Gender Gap Report 2020” (A nemek közötti globális szakadékról szóló 2020. évi jelentés) – lásd az infografikát.

⁴⁷ Eurostat, „A decomposition of the unadjusted gender pay gap using Structure of Earnings Survey data” (A nemek közötti bérszakadék kiigazítatlan összetevőjének további részekre bontása a jövedelemszerkezeti felmérés segítségével), statisztikai munkadokumentum, 2018.

⁴⁸ Európai Bizottság, „ICT for Work: Digital Skills in the Workplace” (IKT a munkához: Digitális készségek a munkahelyen), 2017.

⁴⁹ <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/EDN-20180425-1>.

⁵⁰ Információs és kommunikációs technológiák.

⁵¹ A természettudományok, a technológia, a műszaki tudományok és a matematika.

⁵² <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/9540ffa1-4478-11e9-a8ed-01aa75ed71a1/language-en>.

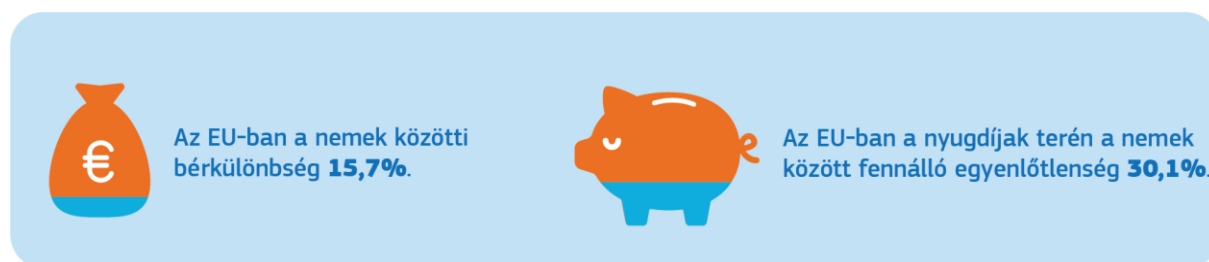
⁵³ 2018. évi nemzetközi számítástechnikai és informatikai műveltségi vizsgálat (ICILS).

⁵⁴ <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/eu-countries-commit-boost-participation-women-digital>.

sportban és testmozgásban való részvételét, valamint a nemek közötti egyensúlyt a sportszervezetek vezető álláshelyeiben.

A nemek között fennálló egyenlőtlenség kezelése a bérek és a nyugdíjak terén

A Szerződések 1957 óta rögzítik és ültetik át az uniós jogba az egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő bérezés elvét, amely biztosítja, hogy hátrányos megkülönböztetés esetén jogorvoslati lehetőségek álljanak rendelkezésre. Mégis, a nők átlagban még mindig kevesebbet keresnek, mint a férfiak⁵⁵. Az egész életen át tartó, nemek közötti foglalkoztatási és bérszakadékok még nagyobb nyugdíjszakadékot eredményeznek, és ennek következtében az idősebb nők jobban ki vannak téve a szegénység kockázatának, mint a férfiak.



A nemek közötti bérkülönbség felszámolásához annak valamennyi kiváltó okát kezelni kell, beleértve a nők alacsonyabb munkaerőpiaci részvételét, a láthatatlan és nem fizetett munkát, a részmunkaidős foglalkoztatás⁵⁶ és a pályafutás-megszakítás nők általi gyakoribb igénybevétele, valamint a nemi sztereotípiákon és megkülönböztetésen alapuló vertikális és horizontális szegregációt.

Ha rendelkezésre állnak a bérszintekre vonatkozó információk, könnyebb felismerni a különbségeket és a hátrányos megkülönböztetést. Az átláthatóság hiánya miatt sok nő nem tudja, vagy nem tudja igazolni, hogy alulfizetik. A Bizottság **2020 végéig a bérek átláthatóságára irányuló kötelező intézkedéseket** fog előterjeszteni.

Ez a kezdeményezés megerősíti a munkavállalók azon jogát, hogy több információhoz jussanak a bérszintekről, egyúttal adminisztratív terhet róhat a munkáltatókra. Ahhoz, hogy megfelelő egyensúlyt teremtsünk az ilyen uniós fellépés esetében, rendkívül fontos a szociális partnerekkel és a nemzeti közigazgatásokkal folytatott konzultáció és véleményük meghallgatása. A Bizottság alapos értékelésnek vetette alá az egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő bérezésre vonatkozó jelenlegi keretet⁵⁷. E stratégia elfogadásával párhuzamosan a Bizottság **széles körű és inkluzív egyeztetési folyamatot** indít⁵⁸ a nyilvánosság, a tagállamok és a szociális partnerek bevonásával. Konkrétabban a Bizottság ismét vitát indít a **szociális partnerekkel** arról, hogy miként lehetne javítani a nemek közötti

⁵⁵ Eurostat, 2018 a https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/product/view/SDG_05_20?lang=en; https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc_pnp13&lang=en és https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc_pnp14&lang=en weboldalakon – lásd az infografikát.

⁵⁶ Ennek egyik oka az, hogy a nők átlagosan kevesebb órát töltenek fizetett munkával, mint a férfiak: míg az EU-ban a férfiaknak csupán 8 %-a dolgozik részmunkaidőben, EU-szerte a nők közel egyharmada (31 %) dolgozik így – lásd Eurostat, 2018, <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20190621-1>.

⁵⁷ „Az egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő bérezés” Szerződésben rögzített elvét végrehajtó 2006/54/EK irányelv vonatkozó rendelkezésének értékelése, SWD(2020) 50; A nemek közötti bérszakadék kezelésére vonatkozó 2017–2019-es uniós cselekvési terv végrehajtásáról szóló jelentés, COM(2020) 101.

⁵⁸ A stratégiával egy időben.

egyenlőséget a munka világában, többek között annak struktúráin belül, valamint arra ösztönözi őket, hogy fokozzák a nemek közötti foglalkoztatási és bérkülönbség kezelésére irányuló erőfeszítéseiket.

Az alacsonyabb jövedelmek, a részmunkaidős foglalkoztatás és a nők gondozási feladataihoz kapcsolódó pályafutás-megszakítás gyakoribb előfordulása lényegesen hozzájárul **a nemek között a nyugdíjak terén fennálló egyenlőtlenséghez. A nyugdíjak megfelelőségéről szóló jelentés** 2021. évi kiadásában a Bizottság a Tanács szociális védelemmel foglalkozó bizottságával együtt értékelni fogja, hogy a nők és a férfiak között hogyan oszlanak meg a kockázatok és a források a nyugdíjrendszerekben. A nyugdíjjogosultságok védelme és a gondozási feladatok nők és férfiak közötti egyenlő megosztásának ösztönzése érdekében a Bizottság a tagállamokkal és az érdekelt felekkel együtt megvizsgálja majd **a gondozással összefüggő pályafutás-megszakításokra vonatkozó nyugdíjívóírások** biztosításának lehetőségét **a foglalkoztatói nyugdíjrendszerben**, a nyugdíjakkal foglalkozó magas szintű munkacsoport ajánlásának megfelelően⁵⁹.

A nemek közötti szakadék megszüntetése a gondozás terén

Az otthoni gondozási feladatok ellátása mellett kihívást jelent a munkahelyi érvényesülés, különösen a nők számára. A nők a munkavállalásra és a munkavégzés módjára vonatkozó döntésüket gyakran a gondozási feladataiktól, valamint attól teszik függővé, hogy ezeket a feladatokat partnerrel megosztva látják-e el, és ha igen, milyen módon. Ez különös kihívást jelent az egyedülálló szülők számára, akik többsége nő⁶⁰, valamint a távoli vidéki területeken élőknek, akik gyakran nem jutnak hozzá támogatást biztosító megoldásokhoz. A nők aránytalanul nagy terhet viselnek a nem fizetett munka terén is, ami a gazdasági tevékenység jelentős részét teszi ki⁶¹.

Az otthoni gondozási feladatok egyenlő megosztása alapvető fontosságú, hasonlóan a gyermekgondozási, szociális ellátási és háztartási szolgáltatások elérhetőségéhez, különösen az egyedülálló szülők esetében⁶². A nemek közötti munkaerőpiaci egyenlőtlenség egyik fő mozgatórugója az, hogy nem megfelelő a hozzáférés a minőségi és megfizethető professzionális gondozási szolgáltatásokhoz⁶³. Ezért a gondozási szolgáltatásokba való beruházás fontos a nők fizetett munkában való részvételének és szakmai fejlődésének támogatásához. Emellett munkahelyeket teremthet mind a nők, mind a férfiak számára.

⁵⁹ A nyugdíjakkal foglalkozó magas szintű munkacsoport zárójelentése, 2019. december,

<https://ec.europa.eu/transparency/regexpert/index.cfm?do=groupDetail.groupDetail&groupID=3589>.

⁶⁰ Maldonado, L. C., & Nieuwenhuis, R., „Family policies and single parent poverty in 18 OECD countries, 1978–2008” (Családpolitikák és egyedülálló szülői szegénység 18 OECD-országban, 1978–2008). *Közösség, Munka és Család*, 18(4): 395–415.

⁶¹ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_713376.pdf.

⁶² Eurofound, „Striking a balance: Reconciling work and life in the EU” (Egyensúlyteremtés: A munka és a magánélet összeegyeztetése az EU-ban), 2018. – lásd az infografikát.

⁶³ Hoffmann, F., & Rodrigues, R., „Informal carers: who takes care of them?” (Házi gondozók: ki gondoskodik róluk?), Szakpolitikai tájékoztató, 2010. április, European Centre for Social Welfare Policy and Research (Európai Szociális Jóléti Politikai és Kutatási Központ), Bécs – lásd az infografikát.



Az EU-ban a nők heti **22 órát** töltenek gondozási és háztartási munkával, míg a férfiak csupán **9 órát**.



Az EU-ban a gondozás **80%-át** házi gondozók végzik, akik **75%-a** nő. Közülük sokan bevándorló háttérrel rendelkeznek.

A **koragyermekkori nevelésre és a gyermekek gondozásával kapcsolatos megoldásokra vonatkozó barcelonai célkitűzések**⁶⁴ többnyire teljesülnek, néhány tagállam azonban jelentős lemaradásban van. A Bizottság ezért javasolni fogja a barcelonai célkitűzések felülvizsgálatát, hogy biztosítsa a tagállamok további felzárkózását a koragyermekkori nevelés és gondozás terén. Emellett a szegénység nemzedékről nemzedékre történő öröklődésének megakadályozása és az egyenlőtlenségek csökkentése érdekében a **gyermekgaranciára** vonatkozó 2021-es bizottsági javaslat azokra a jelentős akadályokra összpontosít majd, amelyek meggátolják, hogy a gyermekek hozzájussanak a jólétükhöz és személyes fejlesztésükhöz szükséges szolgáltatásokhoz.

A Bizottság az Európai Szociális Alap Pluszból, az Európai Regionális Fejlesztési Alapból, az InvestEU programból és az Európai Mezőgazdasági Vidékfejlesztési Alapból származó beruházások révén továbbra is támogatni fogja **a tagállamok arra irányuló tevékenységét, hogy javítsák a gyermekekre és más eltartottakra vonatkozó minőségi gondozási szolgáltatások elérhetőségét és megfizethetőségét.**

2020 végén a Bizottság elindítja az **idősödésről szóló zöld könyvre** vonatkozó egyeztetési folyamatot, amelynek a tartós ápolás-gondozás, a nyugdíjak és az aktív idősor áll majd a középpontjában.

A fent felsorolt bizottsági intézkedéseken kívül a Bizottság arra kéri a tagállamokat, hogy:

- ültessék át a munka és a magánélet közötti egyensúlyról szóló irányelvet, és megfelelően hajtsák végre a nemek közötti egyenlőségre és a munkajogra vonatkozó uniós jogszabályokat⁶⁵;
- kövessék nyomon „A nemek közötti bérszakadék megszüntetése: kulcsfontosságú szakpolitikák és intézkedések” című, 2019. júniusi tanácsi következtetéseket;
- többek között a rendelkezésre álló uniós finanszírozásból biztosítsák a koragyermekkori nevelésbe, a gondozási szolgáltatásokba és a tartós ápolás-gondozásba történő megfelelő beruházásokat; valamint
- hajtsák végre a „Nők a digitalizációban” című miniszteri kötelezettségvállalási nyilatkozatot.

3. Egyenlő vezetés az egész társadalomban

⁶⁴ https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/bcn_objectives-report2018_web_en.pdf.

⁶⁵ Ez felöleli a nemek közötti egyenlőségnek a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósításáról szóló irányelv átdolgozását, a nemek közötti egyenlőségnek az önfoglalkoztatás, az áruhoz és szolgáltatásokhoz való hozzáférés, a szociális biztonság, a terhesség és anyaság területén történő megvalósításáról szóló irányelveket, a részmunkaidős foglalkoztatásról szóló irányelvet, az átlátható és kiszámítható munkafeltételekről szóló irányelvet, a szociális védelemhez való hozzáférésről szóló ajánlást és az egyenlőség előmozdításával foglalkozó szervekről szóló ajánlást.

A vállalatok, közösségek és országok vezetői egyaránt lehetnek nők és férfiak a teljes sokszínűségükben. A nemi hovatartozás nem befolyásolhatja azt, hogy ki milyen pályafutást fog befutni.

A nemek egyensúlyának megvalósítása a döntéshozatalban és a politikában

Még mindig rendkívül alacsony a nők aránya a vezető pozíciókban, legyen szó akár a politikai vagy kormányzati szervekről, a felsőbb bíróságokról vagy a vállalatok vezetőtestületeiről. Ez abban az esetben is igaz, ha alacsonyabb szinteken megvalósul a nemek paritása. Ha huzamos ideig kizárólag férfiak töltik be a vezető pozíciókat, az – néha pusztán tudattalan előítéletek alapján – mintát alakít ki az utódok felvételére vonatkozóan.

A sikeres vezetéshez elengedhetetlen, hogy a nők és a férfiak egyaránt képviseltessék magukat. **A napjainkban a döntéshozók előtt álló összetett kihívások megoldásához inkluzív és sokszínű vezetésre van szükség.** A befogadás és a sokszínűség fokozása elengedhetetlen ahhoz, hogy olyan új ötletek és innovatív megközelítések szülessenek, amelyek jobban szolgálják a dinamikus és virágzó uniós társadalmat. A megfelelően működő demokrácia szükséges előfeltétele, hogy a polgárok háttérüktől függetlenül érdemben részt vehessenek a társadalomban, ez ugyanis hatékonyabb politikai döntéshozatalhoz vezet⁶⁶.



Az EU legnagyobb tőzsdén jegyzett társaságaiban a vezetőtestületi elnököknek mindössze **7,5%-a**, a vezérigazgatóknak **7,7%-a** nő.



Az EU-ban a nemzeti parlamentekben a képviselők csupán **32,2%-a** nő.

A tehetségek és készségek széles köre hozzájárul a döntéshozatal és a vállalatirányítás javításához, és ösztönzi a gazdasági növekedést.⁶⁷ Annak ellenére, hogy az elmúlt években történt némi előrelépés, a nők továbbra is alulreprezentáltak az európai vállalkozások és gazdasági ágazatok döntéshozói pozícióiban⁶⁸.

Az üvegplafon áttörésének elősegítése érdekében a Bizottság szorgalmazni fogja **a nemek vezetőtestületeken belüli egyensúlyának javításáról szóló irányelv**⁶⁹ irányuló 2012. évi javaslat elfogadását, amely minimum 40 %-os célértéket tűz ki az alulreprezentált nem képviselőit a vállalati vezető testületek nem ügyvezető tagjai tekintetében⁷⁰.

Ezzel párhuzamosan a Bizottság a kormányok, a civil társadalom vagy a magánszektor által irányított nemzeti vagy regionális projektek példáit felhasználva megkönnyíti a vezető testületekben és vezetői pozíciókban kialakítandó nemi egyensúlyra vonatkozó bevált

⁶⁶ EIGE, nemekkel kapcsolatos statisztikai adatbázis, nemzeti parlamentek: Egyetlen/alsóház, 2019 – lásd az infografikát.

⁶⁷ ILO, „The business case for change” (A változtatásra vonatkozó döntés-előkészítő tanulmány), 2019; McKinsey, „Women Matter report” („A nők számítanak” jelentés), 2017; Catalyst, „Why Diversity and Inclusion Matter” (Miért számít a sokszínűség és a befogadás), 2018; Rohini Anand, „Gender-Balanced Teams Linked to Better Business Performance: A Sodexo Study” (Nemek szerint kiegyensúlyozott csoportok a jobb üzleti teljesítményért: Sodexo-tanulmány), 2016.

⁶⁸ EIGE, nemekkel kapcsolatos statisztikai adatbázis, Nők és férfiak a döntéshozatalban, 2019 – lásd az infografikát.

⁶⁹ COM(2012) 614 final.

⁷⁰ A vonatkozó jogalkotási intézkedéseket bevezető több ország, így Franciaország, Olaszország, Belgium, Németország és a közelmúltban Ausztria és Portugália pozitív eredményeket mutatott fel. Lásd: <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2019-report/more-gender-equality-corporate-boards-only-few-member-states>.

gyakorlatok cseréjét. A **sokszínűségi charták uniós platformja**⁷¹ szolgál majd e cserék platformjaként. A Bizottság továbbra is együttműködik az olyan uniós szintű projektekkel, mint amilyen például az európai nemi diverzitási index⁷².

Az egyenlő részvételi lehetőség valamennyi (európai, nemzeti, regionális és helyi) szinten alapvető fontosságú a képviseleti demokrácia szempontjából. A Bizottság – többek között a bevált gyakorlatok finanszírozása és elősegítése révén – az Európai Parlamenttel, a nemzeti parlamentekkel, a tagállamokkal és a civil társadalommal együttműködésben előmozdítja a nők szavazóként és jelöltként való részvételét a **2024-es európai parlamenti választásokon**. A Bizottság arra ösztönzi az európai finanszírozást igénylő európai politikai pártokat, hogy biztosítsanak átláthatóságot azt illetően, hogy milyen mértékben valósul meg a nemek egyensúlya politikai pártjuk tagjai körében⁷³.



A 2019-es európai választásokon a megválasztott európai parlamenti képviselők **39%-a** nő, szemben a 2014-es **37%-kal**.



Az Ursula von der Leyen által vezetett Bizottságban a női biztosok aránya minden korábbinál magasabb.

Az uniós intézményeket és szerveket nem szabad mentesíteni a vezető beosztásokban biztosítandó nemi egyensúly kötelezettsége alól. A Bizottság jó példával jár elől. Ursula von der Leyen elnöknek a **biztosi testületben** megvalósítandó **nemek közötti paritásra** irányuló határozott felhívásának köszönhetően a mostani testületben a legmagasabb a női biztosok száma. A Bizottság célja, hogy 2024 végére valamennyi vezetői szintjén elérje a **nemek 50 %-os egyensúlyát**⁷⁴. A támogató intézkedések közé tartoznak a női kinevezésekre vonatkozó mennyiségi célértékek, és a vezetői képességeket fejlesztő programok⁷⁵. A Bizottság az **uniós ügynökségeknél alkalmazott női vezetők arányának**⁷⁶ növelésére irányuló erőfeszítéseket is fokozni fogja, valamint biztosítani fogja a nemek kiegyensúlyozott képviseletét az előadók és a panelbeszélgetések résztvevői körében az általa szervezett konferenciákon.

A Bizottság – többek között a nemek közötti egyenlőségre vonatkozó kölcsönös tanulási program⁷⁷ révén – támogatni fogja a tagállamokat abban, hogy hatékonyabb **stratégiákat** dolgozzanak ki és hajtsanak végre **a döntéshozatali pozíciókban lévő nők létszámának növelése érdekében**. A Bizottság a Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézetével (a továbbiakban: EIGE) együttműködve **terjeszteni fogja a nők és férfiak döntéshozatali pozíciókban való képviseletére vonatkozó adatokat és tendenciák elemzését is**.

⁷¹ https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/tackling-discrimination/diversity-management/eu-platform-diversity-charters_en.

⁷² A releváns projektek közé tartozik az „Európai nők a vezetőtestületekben” (European Women on Boards): <https://europeanwomenonboards.eu/>.

⁷³ Az európai politikai pártok és az európai politikai alapítványok jogállásáról és finanszírozásáról szóló 1141/2014/EU, Euratom rendelet módosításáról szóló (EU, Euratom) 2018/673 rendelet (6) preambulumbekzdése.

⁷⁴ 2019-ben a bizottsági vezetők 41 %-a volt nő (szemben a 2014-es 30 %-kal). Ez a felső vezetők 37 %-át (korábban 27 %) és a középső vezetők 42 %-át (korábban 31 %) jelentette.

⁷⁵ A meglévő intézkedések tekintetében: Európai Bizottság, „A sokszínűsége és a nemek közötti egyenlőségre vonatkozó 2019. évi jelentés”, Brüsszel, 2019. november 6.

⁷⁶ Jelenleg az uniós ügynökségek több mint háromnegyedét férfiak vezetik.

⁷⁷ https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/who-we-work-gender-equality/mutual-learning-programme-gender-equality_en.

A fent felsorolt bizottsági intézkedéseken kívül a Bizottság arra kéri:

- **az Európai Parlamentet és a Tanácsot, hogy:**
 - fogadják el a nemek vezetőtestületeken belüli egyensúlyának javításáról szóló irányelvre irányuló javaslatot; valamint
 - fogadjanak el intézkedéseket a nemek közötti egyensúly javítására vezetésük minden szintjén és a vezetői pozíciókban.
- **a tagállamokat, hogy:**
 - annak elfogadását követően ültessék át és hajtsák végre a nemek vezetőtestületeken belüli egyensúlyának javításáról szóló irányelvet; valamint
 - dolgozzanak ki és hajtsanak végre stratégiákat a politikai döntéshozatali pozíciókban lévő és a szakpolitikai döntéshozatalban részt vevő nők létszámának növelése érdekében.

4. A nemek közötti egyenlőség általános érvényesítése és interszekcionális megközelítés az uniós szakpolitikákban

Az EU-t napjainkban érintő legfontosabb kihívások – így a zöld és a digitális átállás, valamint a demográfiai változások – egyaránt rendelkeznek nemi dimenziójával. A nemi dimenzió az összes uniós szakpolitikában és folyamatban történő érvényesítése alapvető fontosságú a nemek közötti egyenlőségre vonatkozó célkitűzés elérése szempontjából.

A nemek közötti egyenlőség általános érvényesítése biztosítja, hogy a szakpolitikák és a programok maximálisan kihasználják a nőkben és férfiakban, lányokban és fiúkban – és azok teljes sokszínűségében – rejlő lehetőségeket. A cél a hatalom, a befolyás és az erőforrások igazságos és nemek közötti megkülönböztetéstől mentes elosztása, az egyenlőtlenségek leküzdése, a méltányosság előmozdítása és lehetőségek teremtése.

A Bizottság a **jelenlegi megbízatása során valamennyi jelentős bizottsági kezdeményezésben érvényesíteni fogja a nemi dimenziót.** Ezt elősegíti az első biztos kinevezése az önálló tárcaként létrehozott, egyenlőségért felelős portfólió élére, valamint az összes bizottsági szolgálat és az Európai Külügyi Szolgálat képviselőiből álló **Esélyegyenlőségi Munkacsoport**⁷⁸ létrehozása. A Munkacsoport biztosítani fogja az egyenlőség – így a nemek közötti egyenlőség – általános érvényesítésének operatív és technikai szinten történő végrehajtását.

Például az **európai zöld megállapodás** keretében bevezetésre kerülő szakpolitikák – így az **épületfelújítási hullám** vagy az **éghajlatváltozáshoz való alkalmazkodásra vonatkozó uniós stratégia** – a férfiaktól eltérő hatást gyakorolhatnak a nőkre⁷⁹. Ami az **éghajlatváltozást** illeti, különösen a fiatal nők játszanak figyelemreméltó szerepet a változás előmozdításában. Az éghajlatváltozás elleni küzdelemtől (a nők kevésbé válhatnak klímamenekültté) a tiszta átmeneten át (több nő él energiaszegénységben) a

⁷⁸ A Munkacsoport elősegíti az egyenlőség általános érvényesítését az alábbi hat okra visszavezethető megkülönböztetés esetében: nem, faji vagy etnikai származás, vallás vagy meggyőződés, fogyatékoság, kor és szexuális irányultság.

⁷⁹ Az idős emberekre irányuló kitüntetett figyelem (az időtálló felújítások vagy az éghajlatváltozáshoz való alkalmazkodást célzó politikák esetében a hőhullámok során a hidratációt javító intézkedések révén) mindkét esetben kedvező hatással lesz például a nőkre, különösen mivel ők alkotják az idős népesség többségét.

szennyezésmentes közlekedésig (több nő használja a tömegközlekedést), a zöld politikák nem egyformán érintik a nőket és a férfiakat. A nemi dimenzió kezelése ezért alapvetően fontos az e politikákban rejlő lehetőségek teljes körű kiaknázásához.

Egy másik példa a **digitalizáció**, amely alapvetően meg fogja változtatni az életünket és gyermekeink életét. Ezen átállás során alapvető fontosságú, hogy a nők hozzájáruljanak ennek a jövőnek az építéséhez, valamint hogy a jelenleginél sokkal több lány szerezzon informatikai készségeket, hogy szerepet tudjon játszani a holnap digitális világának alakításában.

Az egészségügy terén a nők és a férfiak nemhez kötött egészségügyi veszélyekkel néznek szembe. A Bizottság be fogja építeni a nemi dimenziót a 2020-ban elindítandó európai rákellenes tervbe. Elő fogja segíteni az egészségügy nemi szempontjaival, így a szexuális és reprodukciós egészséggel és jogokkal kapcsolatos bevált gyakorlatoknak a tagállamok és az érdekelt felek közötti rendszeres cseréit.

A Bizottság 2020-ban elfogadja a 2021–2025-ös időszakra vonatkozó, **kábítószer elleni uniós menetrendet**, amely foglalkozik majd a droghasználó nők és lányok előtt álló, nemekhez kötődő kihívásokkal.

A Bizottság valamennyi uniós szakpolitikai területen kezelni fogja a társadalmi nemet és az egyéb indokon alapuló hátrányos megkülönböztetés közötti interszekcionalitást. A nők heterogén csoportot alkotnak, és több személyes jellemzőn alapuló, interszekcionális megkülönböztetéssel kerülhetnek szembe. Egy fogyatékossgal élő migráns nő például legalább három indokkal is hátrányos megkülönböztetést szenvedhet el. Az uniós jognak, szakpolitikáknak és végrehajtási erőfeszítéseknek ezért igazodniuk kell a különböző csoportokba tartozó nők és lányok sajátos szükségleteihez és körülményeihez. Az integrációra és befogadásra vonatkozó, hamarosan megjelenő cselekvési terv, valamint a fogyatékossgal élőkre, az LMBTI+-személyekre, a romák befogadására és a gyermekek jogaira vonatkozó uniós stratégiai keretek kapcsolódni fognak ehhez a stratégiához és egymáshoz. Ezen túlmenően a Bizottság az interszekcionális nézőpontot mindig becsatornázza a nemek közötti egyenlőségi szakpolitikákba.

5. A nemek közötti egyenlőség előmozdítását célzó intézkedések finanszírozása az EU-ban

A többéves pénzügyi keretre irányuló bizottsági javaslat biztosítja a nemi dimenzió integrációját a pénzügyi keret egészébe, és konkrétan a különböző uniós finanszírozási és költségvetési biztosítékul szolgáló eszközökbe, különösen az **Európai Szociális Alap Pluszba**, az **Európai Regionális Fejlesztési Alapba**, a **Kreatív Európa** programba, az **Európai Tengerügyi és Halászati Alapba**, a **Kohéziós Alapba** és az **InvestEU programba**. A finanszírozás olyan intézkedéseket támogat, amelyek előmozdítják a nők munkaerőpiaci részvételét és a munka és a magánélet közötti egyensúlyt, a gondozási létesítményekbe irányuló beruházásokat valósítanak meg, támogatják a női vállalkozókat, fellépnek az egyes szakmákban jelentkező nemi szegregáció ellen és foglalkoznak a lányok és fiúk egyes oktatási és képzési ágazatokban meglévő kiegyensúlyozatlan képviseletével.

A javasolt közös rendelkezésekről szóló rendelet⁸⁰ olyan **konkrét „előfeltételeket”** foglal magába, amelyek előírják a tagállamok számára, hogy a pénzeszközök felhasználásának előfeltételként **a nemek közötti egyenlőségre vonatkozó nemzeti stratégiai kerettel** kell

⁸⁰ COM/2018/375 final.

rendelkezniük, amikor beruháznak a nemek közötti munkaerőpiaci egyenlőség, a munka és a magánélet közötti egyensúly vagy a gyermekgondozási infrastruktúra javításába. További **horizontális előfeltétel az Alapjogi Charta** hatékony végrehajtása, ideértve az annak egyik legfontosabb elvét jelentő nemek közötti egyenlőséget, amely az e rendelet szerinti valamennyi beruházásra vonatkozik.

A **Polgárok, egyenlőség, jogok és értékek program** keretében célzott finanszírozás áll majd rendelkezésre az olyan civil szervezeteket és állami intézményeket támogató projektek számára, amelyek konkrét intézkedéseket hajtanak végre, többek között a nemi alapú erőszak megelőzése és az ellene folytatott küzdelem terén. Különös figyelmet kell fordítani a nőkre és lányokra a menekültügy és migráció terén. A Bizottság a **Menekültügyi és Migrációs Alapon** keresztül arra fogja ösztönözni a tagállamokat, hogy a menekültügyi eljárás során támogassák a nők sajátos szükségleteit, valamint hozzanak intézkedéseket annak érdekében, hogy elősegítsék a nőknek az új társadalomba való beilleszkedését. Az alap továbbá lehetővé teszi, hogy fokozzák a kiszolgáltatott csoportok, köztük a menekültüggyel és a migrációval összefüggésben a nemi alapú erőszak áldozatául esett nők védelmét.

A kutatás és innováció területén a Bizottság új intézkedéseket fog bevezetni az **Európai horizont** programon belüli nemek közötti egyenlőség megerősítése érdekében, például lehetőséget fog biztosítani arra, hogy a **nemek közötti egyenlőségre vonatkozó terveket** kérjenek a **pályázóktól**, valamint kialakít egy kezdeményezést a technológiai területen működő, nők által vezetett induló vállalkozások számának növelése érdekében. A Bizottság a társadalmi nemekkel kapcsolatos és interszekcionális kutatás számára is forrásokat fog rendelkezésre bocsátani.

Finanszírozási lehetőségek nyílnak arra is, hogy fokozzák a nők vállalkozói ismereteit és a döntéshozatalban való részvételét, valamint hogy a **közös agrárpolitika** keretében beruházzanak az alapvető szolgáltatások fejlesztésébe a vidéki területeken. A Bizottság azt tervezi, hogy nők társadalmi szerepvállalásának növelése érdekében a 2021–2027-es időszakra szóló, következő **Európai Tengerügyi és Halászati Alap** részeként új pályázati felhívást tesz közzé, kifejezetten a „kék gazdaságban”⁸¹ dolgozó nők számára.

A jövőbeli **Erasmus+ programra** vonatkozó befogadási és sokszínűségi stratégia iránymutatást nyújt majd arra vonatkozóan, hogy a program hogyan segítheti elő a nemek közötti egyenlőtlenségek kezelését az oktatás és képzés, az ifjúságpolitika és a sport valamennyi területén.

A **társadalmi szempontból felelős közbeszerzésre** vonatkozó bizottsági iránymutatás felveszi majd a küzdelmet a hátrányos megkülönböztetéssel szemben és előmozdítja a nemek közötti egyenlőséget a közbeszerzési ajánlatokban.

Több tagállam és az Európai Parlament többszöri felhívásával összhangban⁸² a **Bizottság meg fogja vizsgálni tevékenységeinek a nemek közötti egyenlőségre gyakorolt hatását, és azt, hogy a 2021–2027-es időszakra vonatkozó többéves pénzügyi keretben hogyan lehet programszinten mérni a nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos kiadásokat.** Az Európai Számvevőszék által nemrégiben indított, a **nemek közötti egyenlőség előmozdításának az uniós költségvetésben való érvényesítésére** irányuló ellenőrzés

⁸¹ <https://ec.europa.eu/jrc/en/news/how-big-eus-blue-economy-eu-report-potential-coasts-and-oceans-provide-sustainable-economic-growth>.

⁸² http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2014_2019/plmrep/COMMITTEES/FEMM/DV/2018/09-03/20180828DraftResolutionGenderBudgetingintheEUBudget-thewayforward_EN.pdf.

eredménye elősegíti majd ezt a folyamatot. Ez javítani fogja a nemek közötti egyenlőség általános érvényesítését a Bizottság költségvetési eljárásában, és tovább fokozza a szakpolitikák kialakításának és a források elosztásának a nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos célkitűzésekhez való hozzájárulását.

6. A nemek közötti egyenlőségnek és a női társadalmi szerepvállalás növelésének kezelése világszerte

A nemek közötti különbség globális probléma. A nemek közötti egyenlőség és a nők társadalmi szerepvállalásának növelése az EU külső tevékenységének egyik alapvető célkitűzése. Fontos, hogy az EU e területen tett belső és külső fellépései koherensek legyenek és kölcsönösen erősítsék egymást. Az EU előmozdítja a nemek közötti egyenlőséget és a nők társadalmi szerepvállalásának növelését nemzetközi partnerségeiben, a harmadik országokkal folytatott politikai és emberi jogi párbeszédei során, az uniós kereskedelempolitikában, valamint az EU szomszédsági és bővítési politikáiban, így a csatlakozási tárgyalások és stabilizációs és társulási folyamat keretében. Emellett a nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos intézkedéseket beépíti az instabil, konfliktus- és vészhelyzetekben tett uniós fellépésekbe.

A külkapcsolatok keretében a nemek közötti egyenlőség és a nők társadalmi szerepvállalásának növelésére irányuló cselekvési terv (2016–2020) (GAPII)⁸³ a nők és lányok elleni erőszak felszámolására, a nők gazdasági és társadalmi szerepvállalásának előmozdítására, valamint emberi, politikai és polgári jogaik tiszteletben tartásának biztosítására összpontosít. A Bizottság **2020-ban** – az elért eredményekre és a levont tanulságokra építve – **elindítja GAP III-at**, amely átfogó megközelítést alkalmaz és koherens lesz e stratégia prioritásaival azáltal, hogy annak valamennyi releváns elemét beépíti az EU külső tevékenységébe.

Az EU továbbra is támogatni fogja a nők emberi jogait, a női jogvédőket, a szexuális és reprodukciós egészséget és jogokat, valamint az arra irányuló erőfeszítéseket, hogy instabil, konfliktus- és vészhelyzetekben is világszerte visszaszorítsa a szexuális és nemi alapú erőszakot. Az EU elindította a **Reflektorfény kezdeményezést**, az EU és az ENSZ közös globális programját, amelynek keretében összesen 500 millió EUR-t különítettek el a nők és lányok elleni erőszak valamennyi formájának felszámolására. Az EU 2020-ban elindítja a **#WithHer kampányt a nőkért**, amelynek az a célja, hogy fellépjen a nők elleni erőszakot világszerte fenntartó káros nemi normák és sztereotípiák ellen. Az EU 2020-ban elfogadja **az emberi jogokra és a demokráciára vonatkozó uniós cselekvési tervet (2020-2024)**. Az EU emellett folytatja a **nőkről, a békéről és a biztonságról szóló uniós stratégiai megközelítés és cselekvési terv (2019–2024)⁸⁴** végrehajtását.

A Bizottság **kereskedelempolitikája** révén továbbra is aktívan elő fogja mozdítani a nemek közötti egyenlőséget, így tevékeny szerepet vállal a kérdésben a Kereskedelmi

⁸³ <https://europa.eu/capacity4dev/articles/eu-gender-action-plan-ii-how-eu-delegations-contribute-gender-equality-worldwide>.

⁸⁴ A nőkre, a békére és a biztonságra vonatkozó uniós stratégiai megközelítés, amelyet csatoltak a Külügyek Tanácsa 2018. december 10-én elfogadott, a nőkre, a békére és a biztonságra vonatkozó következtetéseihez (15086/18 tanácsi dokumentum), <https://www.consilium.europa.eu/media/37412/st15086-en18.pdf>, valamint a nőkről, a békéről és a biztonságról szóló uniós cselekvési terv (2019–2024), 2019. július 4., Európai Külügyi Szolgálat (2019) 747, https://www.consilium.europa.eu/register/en/content/out/?&typ=ENTRY&i=ADV&DOC_ID=ST-11031-2019-INIT.

Világszervezetben belül. A Bizottság folytatni fogja a nemek szerint lebontott adatok gyűjtését, valamint annak biztosítását, hogy a kereskedelmi megállapodásokban megfelelően foglalkozzanak a nemek közötti egyenlőség kereskedelmi vonatkozásaival.

A partnerországokban az EU a **külső beruházási terv** segítségével előmozdítja majd a nők vállalkozói készségét és munkaerőpiaci részvételét. Például a nők pénzügyi kirekesztésének felszámolására irányuló eszköz egymaga 100 millió EUR-t tervez mozgósítani a nők finanszírozáshoz való hozzáférése érdekében. Az **Afrikára vonatkozó 2020-as uniós stratégia** szintén hangsúlyt helyez a nemek közötti egyenlőségre és a nők társadalmi szerepvállalásának növelésére.

A Bizottság az **EU külső politikáiban** azon kötelezettségvállalás révén **érvényesíti a nemek közötti egyenlőséget a költségvetési folyamat során**, hogy az összes új program 85 %-a hozzájárul a nemek közötti egyenlőséghez és a nők társadalmi szerepvállalásának növeléséhez⁸⁵.

⁸⁵ A mérést az OECD nemek közötti egyenlőségre vonatkozó szakpolitikai mutatója szerint végzik. Konkrétan a humanitárius támogatás tekintetében a Bizottság saját nemek közötti egyenlőségre vonatkozó mutatóját alkalmazza.

EGYÜTTMŰKÖDÉS A NEMEK KÖZÖTTI EGYENLŐSÉGET BIZTOSÍTÓ EURÓPA ÉRDEKÉBEN

A nemek közötti egyenlőség Európai Unión belüli megvalósítása közös felelősség. Ehhez az összes uniós intézmény, a tagállamok és az uniós ügynökségek összefogására és fellépésére szükség van, partnerségben a civil társadalommal és a női szervezetekkel, a szociális partnerekkel és a magánszektorral.

Az **Európai Parlament**⁸⁶ és a **Tanács**⁸⁷ több állásfoglalásában és következtetésében is kifejezésre juttatta a nemek közötti egyenlőség iránti elkötelezettségét, felszólítva a Bizottságot, hogy fogadjon el uniós nemi esélyegyenlőségi stratégiát, és valamennyi szakpolitikai területen erősítse meg a nemek közötti egyenlőség általános érvényesítését.

Az együttműködő uniós intézményeknek és a tagállamoknak el kell mélyíteniük a civil társadalommal – többek között a női mozgalmakkal és szervezetekkel, nemzetközi szervezetekkel és kormányokkal – való együttműködésüket annak érdekében, hogy előmozdítsák a nemek közötti egyenlőséget és továbbra is globális vezető szerepet töltsenek be.

A Bizottság felkéri az Európai Parlamentet és a Tanácsot, hogy sürgősen folytassák a jelenlegi és a jövőbeli bizottsági javaslatokkal kapcsolatos munkájukat. A tagállamoknak fel kell használniuk minden rendelkezésükre álló eszközt, különös tekintettel az uniós pénzügyi támogatás által kínált lehetőségekre, és gondoskodniuk kell arról, hogy előrelépés történjen a nemek közötti egyenlőség terén.

A Bizottság rendszeresen frissíti és kiegészíti az e stratégiában ismertetett legfontosabb intézkedéseket, valamint figyelemmel kíséri azok végrehajtását, és évente beszámol az előrehaladásról. E jelentések az **elért eredmények éves politikai számbavételére** szolgálnak. A tagállamokban alkalmazott bevált gyakorlatok példáin kívül az éves jelentések releváns – többek között az Eurostattól és az Eurofoundtól származó – adatokat, valamint az EIGE éves nemek közötti egyenlőség uniós mutatójára épülő mutatókat is tartalmaznak majd. Az EIGE által szolgáltatott adatok és kutatási eredmények emellett becsatornázásra kerülnek az uniós intézmények és a tagállamok tényeken alapuló szakpolitikai döntéshozatalába.

Együttműködve valódi előrelépést érhetünk el 2025-ig egy olyan Európa megvalósítása terén, ahol a nők és a férfiak, a lányok és a fiúk egyenlők a teljes sokszínűségükben – ahol szabadon követhetik a választott életútjukat, és megvalósíthatják a bennük rejlő valamennyi lehetőséget, ahol egyenlő esélyekkel rendelkeznek a boldoguláshoz, és ahol egyenlőképpen részt vehetnek, és vezető szerepet tölthetnek be európai társadalmunkban.

⁸⁶ Az Európai Parlament nemek közötti egyenlőségre vonatkozó közelmúltbeli állásfoglalásai a következők: Az Európai Parlament 2020. január 30-i állásfoglalása a nemek közötti bérszakadékról ([2019/2870\(RSP\)](#)); Az Európai Parlament 2019. november 28-i állásfoglalása az EU isztambuli egyezményhez való csatlakozásáról és a nemi alapú erőszak elleni küzdelmet célzó egyéb intézkedésekről ([2019/2855\(RSP\)](#)); Az Európai Parlament 2017. március 14-i állásfoglalása a nők és a férfiak közötti egyenlőségről az Európai Unióban – 2014–2015 ([2016/2249\(INI\)](#)).

⁸⁷ A nemek közötti egyenlőségre vonatkozó közelmúltbeli tanácsi következtetések az alábbiak: A Tanács 2019. december 10-i következtetései – Nemek közötti egyenlőség az uniós gazdaságokban: további lépések a Pekingi Cselekvési Platform 25 éves végrehajtásának áttekintése terén; A Tanács 2019. október 24-i következtetései a jóléti gazdaságról; A Tanács 2019. június 13-i következtetései – A nemek közötti bérszakadék megszüntetése: a legfontosabb szakpolitikák és intézkedések.