

I

(Állásfoglalások, ajánlások és vélemények)

VÉLEMÉNYEK

EURÓPAI GAZDASÁGI ÉS SZOCIÁLIS BIZOTTSÁG

461. PLENÁRIS ÜLÉS, 2010. MÁRCIUS 17–18.

Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság véleménye – A nők és férfiak közötti egyenlőségre vonatkozó ütemterv (2006–2010) és nyomonkövetési stratégia

(2010/C 354/01)

Előadó: **Laura GONZÁLEZ DE TXABARRI ETXANIZ**

2009. szeptember 25-i levelében Margot WALLSTRÖM, az Európai Bizottság alelnöke az Európai Közösséget létrehozó szerződés 262. cikke alapján felkérte az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságot, hogy készítsen feltáró véleményt a következő tárgyban:

A nők és férfiak közötti egyenlőségre vonatkozó ütemterv (2006–2010) és nyomonkövetési stratégia.

A bizottsági munka előkészítésével megbízott „Foglalkoztatás- és szociálpolitika, uniós polgárság” szekció 2010. február 23-án elfogadta véleményét.

Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság 2010. március 17-18-án tartott, 461. plenáris ülésén (a 2010. március 17-i ülésnapon) 137 szavazattal 3 ellenében, 5 tartózkodás mellett elfogadta az alábbi véleményt.

1. Ajánlások

1.1 A nők és férfiak közötti egyenlőség nemcsak önmagában cél, hanem a növekedésre, foglalkoztatásra és társadalmi kohézióra vonatkozó uniós célok elérésének egyik feltétele is.

1.2 Az egyenlőségi ütemterv félidei felülvizsgálata a gazdasági válság kontextusában történik. Még nyitott kérdés, hogy – különböző társadalmi helyzetük miatt – a válság milyen kihadásokkal és következményekkel jár a férfiakra és a nőkre.

1.3 Az egyenlőségi célkitűzést politikai szinten kell megvalósítani, különösen a szociál- és foglalkoztatási politika keretén belül, és továbbra is erőfeszítéseket kell tenni annak érdekében, hogy megszüntessük azokat az akadályokat, amelyek a nők és férfiak egyenlő munkae- és piaci hozzáféréseinek útjában állnak.

1.4 A nők gazdasági függetlenségének biztosítása és optimalizálása érdekében mennyiségileg és minőségileg javítani kell a nők foglalkoztatását – beleértve az önálló vállalkozói tevékenységet folytatók támogatását –, küzdeni kell munkakörülményeik bizonytalanságának veszélye ellen, és támogatni kell a családi és otthoni feladatok igazságos megosztását.

1.5 A bérek közötti egyenlőtlenségnek strukturális oka van: az úgynevezett „női” kompetenciák alulértékelése, a nő- és férfi-specifikus foglalkozások és ágazatok egymástól való elkülönítése, a bizonytalan munkakörülmények, a keresőtevékenység megszakítása stb. A törvényi szabályozások és a kollektív (bér)megállapodások hatékony eszközök a bérek közötti egyenlőtlenségek felszámolásához, és ennek során valamennyi gazdasági és társadalmi szereplő részvételére szükség van.

1.6 A nők nagyobb aránya a vállalkozásokban és a politikai tevékenységekben hozzájárul az egyenlőséghez, fokozza a nők gazdasági függetlenségét, a nemekhez kötődő sztereotípiák felszámolását és a nők döntési folyamatokban való részvételének ösztönzését.

1.7 A nőket különösen fenyegeti a társadalmi kirekesztődés és a szegénység veszélye. A szociális jogok egyéni igényekhez való igazítása, a garantált minimálbér, valamint a kereső-, illetve részmunkaidős tevékenység megszakítása által lehetővé tett gondozási időszakoknak a jövőbeli jogosultsági igényekbe való beszámítása mind olyan intézkedések, amelyek javítják a szociális védelmet, és csökkentik a szegénység kockázatát.

1.8 A magánélet és a hivatás összeegyeztethetőségét mindenképpen biztosítani kell ahhoz, hogy megvalósuljon a nők egyenlősége és foglalkoztatási arányuk javítása, azaz magas színvonalú állami szociális szolgáltatásokra, valamint az anyák védelmére, az apasági szabadságra és a szülői szabadságra vonatkozó, jelenleg hatályos jogszabályok javítására van szükség. Haladást kell elérni abban a tekintetben, hogy az összes társadalmi szereplő közösen vállaljon felelősséget az otthoni és a gondozással kapcsolatos kötelezettségek kiegyensúlyozott megosztásáért.

1.9 Az EGSZB szerint támogatni kell a nők döntési folyamatokban való egyenjogú részvételét. Ehhez a tagállamoknak világos célkitűzések és hatékony intézkedések meghatározása révén (pozitív fellépés, egyenlőségi programok) jobban el kellene kötelezniük magukat.

1.10 A továbbra is megfigyelhető nemi bűncselekményekre és emberkereskedelemre való tekintettel az EGSZB a jelenlegi jogszabályok megerősítését, egy európai átfogó stratégia keretében koordinálendő nemzeti cselekvési tervek kidolgozását, illetve a specifikus programok számának növelését tartja szükségesnek.

1.11 A nemekhez kötődő sztereotípiák megszüntetése érdekében az EGSZB elengedhetetlennek tartja, hogy a társadalmat ne nemekre vonatkozó minták révén neveljék és képezzék, férfiak és nők számára is kínáljanak képzéseket, több nő számára tegyék vonzóvá a természettudományos és műszaki pályát, javítsák az úgynevezett „női” szakmák presztízsét, és kerüljék a nemekhez kötődő sztereotípiák használatát a médiában.

1.12 Az EU kül- és fejlesztési politikáját a nők jogainak nemzetközi szintű ösztönzésére kell felhasználni oly módon, hogy javítsák a nők képzettségét és szerephez jutását.

1.13 Az EGSZB szerint a nemek közötti egyenlőségre vonatkozó elemzést kiemelt témaként, korlátozások nélkül integrálni kell az Európai Bizottság valamennyi cselekvési területébe, illetve európai és tagállami szinten alkalmazni kell a költségvetési eljárásokban. Ehhez a nemek közötti egyenlőség biztosítására szakosodott humánerőforrások mellett olyan nemek szerint lebontott mutatókra is szükség van, amelyek szemléletes képet nyújtanak a nők és férfiak helyzetéről, és amelyek alapján mérhető, hogy milyen mértékben sikerült az egyenlőségi ütemtervet eddig végrehajtani.

1.14 A 2010-től érvénybe lépő új egyenlőségi stratégia célkitűzései nem állhatnak a tagállamoknak címzett egyszerű európai bizottsági ajánlásokból, hanem számszerűsíthető célokat tartalmazó, kötelező érvényű irányelveknek kell lenniük. Ehhez az összes szint átfogóbb politikai együttműködésére van szükség. Az uniós intézményeknek jó példával kell elől járniuk, megvizsgálva az elvégzett munka proaktív áttekintését és a végrehajtásról szóló hatáselemzést.

2. Általános megjegyzések

2.1 A nők és férfiak közötti egyenlőség menetrendjével (2006–2010) az Európai Bizottság elkötelezi magát amellett, hogy a tagállamokkal való együttműködésben előmozdítja az

egyenlőséget. Az EGSZB az Európai Bizottság javaslatát követve értékelést készít, megvizsgálja az eddig foganatosított intézkedések hatásait, valamint végrehajtásuk szintjét, és saját javaslatokat terjeszt elő a 2010-től érvénybe lépő új stratégiára vonatkozóan.

2.2 Az EGSZB elismeri az EU átfogó elkötelezettségét a nemek közötti egyenlőség ösztönzése iránt: 1957-ben a Római Szerződésbe belefoglalták a bérek egyenlőségének elvét, az 1997-es Amszterdami Szerződés az ágazatközi megközelítés konkrét intézkedésekkel való összekapcsolásával kétszintű megközelítést alkalmaz, a Lisszaboni Szerződés pedig egyértelműen elkötelezi magát az egyenlőtlenségek megszüntetése és az egyenlőség előmozdítása mellett.

2.3 Nemzetközi szinten az Európai Unió csatlakozott a pekingi cselekvési platformhoz, a millenniumi célokhoz és a nőkkal szembeni megkülönböztetés minden formájának felszámolásáról szóló egyezményhez (CEDAW), amely a nőket az emberi jogokkal kapcsolatos aggodalmak központjába helyezi.

2.4 A fenti átfogó szabályozás ellenére a célokat nem sikerült elérni, és még mindig vannak egyenlőtlenségek a nők és férfiak között. Az Egyenlőségi ütemtervben (2006–2010) kijelölt hat prioritást élvező terület egyikén sem sikerült lényeges változást elérni a nemek közötti egyenlőséget tekintve. Ennek fényében fel kell tenni a kérdést, hogy van-e tényleges politikai akarat a változtatás iránt. Kiemelten fontos, hogy az egyenlőség alapelveit a növekedés és versenyképesség egyik kulcs tényezőjeként beépítsék a 2020-as új uniós stratégiába.

2.5 Az egyenlőségi ütemterv (2006–2010) értékelése a gazdasági válság kontextusában történik, amelynek nőkre gyakorolt hatását meg kell vizsgálni, mivel a nők helyzete eltér a férfiakétól a munkaerőpiacon, valamint a szociális kiadások – különösen a nőket leginkább érintő szociális szolgáltatásokra vonatkozó kiadások – állami politikájában.

2.6 A válság először a hagyományosan férfiakat foglalkoztató munkahelyeket érte el, például az építőipart és a közlekedést, valamint az ipart, és csak később terjedt át egyéb olyan ágazatokra, ahol több nőt foglalkoztatnak (banki szolgáltatások, kereskedelem stb.). Így a családi jövedelmek gyakran kizárólag a nők jövedelmére korlátozódtak, amelyek általában alacsonyabbak, mint a férfiaké, mivel a nők túlnyomórészt a szolgáltatási szektorban dolgoznak, részmunkaidős vagy határozott idejű szerződéseik vannak, illetve a szürkegazdaságban foglalkoztatják őket. Mindez megint csak negatívan hat a gazdaságra, mivel csökkenti a magánháztartások fogyasztását, és fékezi a gazdasági fellendülést.

2.7 A válság a szociálpolitikát is érinti: a nők kevesebb ideig és kevesebb munkanélküli segílyt kapnak, mivel gyakran hátrányos helyzetben vannak a munkaerőpiacon. Ráadásul az alapvető egészségügyi és oktatási szolgáltatásokat megnyirbálják, a szociális szolgálatok pedig éppen egy olyan időszakban korlátozzák kínálatukat, amikor a családoknak és különösen a nőknek a legnagyobb szükségük lenne rájuk. És mivel itt olyan területekről van szó, amelyek az átlagnál több nőt foglalkoztatnak, ennek megint csak negatív hatásai lesznek a nők foglalkoztatására nézve.

2.8 A válság leküzdésére irányuló intézkedéseknek nem szabad nemektől függetlennek lenniük, a gazdasági fellendülést előmozdító új szakpolitikáknak, valamint a strukturális alapokkal kapcsolatos aktuális programoknak pedig a nők és férfiak eltérő társadalmi helyzetét figyelembe kell venniük addig, amíg ez szükséges.

2.9 A nemek közötti egyenlőség biztosítását nemcsak a jelenlegi válság leküzdésére és az ezt követő fellendülésre való tekintettel kell előtérbe helyezni, hanem azoknak a demográfiai és gazdasági kihívásoknak a kezelésére való tekintettel is, amelyek kihatnak az európai szociális modellre és így a nőkre, illetve a nők gazdasági helyzetére is.

3. Részletes megjegyzések – I. rész: kiemelt cselekvési területek a nők és férfiak közötti egyenlőség ösztönzését illetően

Az egyenlőségi ütemterv (2006-2010) meghatározza azokat a kötelezettségeket és intézkedéseket, amelyeket szükségesnek tart a nemek közötti egyenlőség előmozdítása és az egyenlőtlenségek felszámolása érdekében.

Az ütemterv első része a hat elsődleges területet, valamint az ezekhez tartozó mutatókat tárgyalja:

1. a nők és a férfiak egyenlő mértékű gazdasági függetlenségének elérése,
2. a szakmai és a magánélet összeegyeztetése,
3. a két nem egyenlő arányú képviselése a döntéshozatalban,
4. a nemi alapú bűncselekmények valamennyi formájának felszámolása,
5. a nemekhez kötődő sztereotípiák felszámolása,
6. a nemek közötti egyenlőség előmozdítása a kül- és fejlesztési politikákban.

A második részben lényegében a hatékonyabb döntéshozatali struktúrákról van szó.

3.1 A nők és a férfiak egyenlő mértékű gazdasági függetlenségének elérése

3.1.1 A lisszaboni stratégia foglalkoztatási céljainak megvalósítása

3.1.1.1 Számos ország még nem érte el a nők lisszaboni stratégiában célként kitűzött 60 %-os foglalkoztatási arányát. Míg a férfiak foglalkoztatási aránya 70,9 %-ot tesz ki, a nőknél ez az arány csupán 58,8 %-ot ér el ⁽¹⁾; az 55 évnél idősebb nők közül csak 36,8 % áll munkaviszonyban, a férfiaknál ez az arány 55 %. Több a női, mint a férfi munkanélküli, azonban a válság előrehaladtával ez a szakadék kisebb lesz (9,8 % 9,6 %-kal szemben).

⁽¹⁾ Forrás: Eurostat (EFT), 2009. februári foglalkoztatási és 2009. szeptemberi munkanélküliségi adatok.

3.1.1.2 A mennyiségen túl a nők foglalkoztatásának minőségén is javítani kell, mivel túlnyomórészt az alacsony bérezésű szektorban és magasabb bizonytalansági kockázatú munkakörülmények között dolgoznak. Részmunkaidős tevékenységet elsősorban nők folytatnak (a nők 31,5 %-a a férfiak 8,3 %-ával szemben), és a nők 14,3 %-ának határozott időre szól a szerződése. Másrészt az anyák esetében a foglalkoztatási arány több mint 10 százalékkal csökken, ami a családi kötelezettségek egyenlőtlen megosztását és a gondozási területen uralkodó szűkös infrastrukturális állapotokat tükrözi.

3.1.1.3 Az EGSZB azt javasolja, hogy a nők munkanélküliségi rátáját és a családi okok miatti inaktivitási rátáját ⁽²⁾ együtt vizsgálják meg. Mivel a nők a családról gondoskodnak, gyakran nem teljesítik a „munkanélküliség” definíciójának feltételeit, úgyhogy az inaktivitás rejtett munkanélküliségként jelenik meg.

3.1.1.4 Olyan multidiszciplináris megközelítésre van szükség, amely lehetővé teszi, hogy a foglalkoztatási politikát szociális és oktatásügyi intézkedésekkel egészítsük ki; úgymint a foglalkoztatás területén a nemi szerepekről kialakult sztereotíp képek megszüntetésére irányuló képzés, magas színvonalú állami szociális szolgáltatások, amelyek a gondozásra szoruló személyeknek megfelelő ellátást biztosítanak, valamint felvilágosító kampányok az otthoni feladatok nők és férfiak közötti hatékonyabb megosztása érdekében.

3.1.1.5 Az Európai Bizottságnak a nemek közötti egyenlőséget minden programjába be kell építenie (például a PROGRESS programba), és ennek keretében támogatnia kell. A strukturális alapok ehhez egyedülálló keretet nyújtanak, és betekintést engednek a tagállami végrehajtás szintjébe, lehetővé teszik a szóban forgó intézkedések nemekkel kapcsolatos hatásainak éves vizsgálatát az egyes országokban, és még azt is, hogy megfelelő intézkedéseket és szankciókat állapíthassanak meg azok ellen, akik a nők számára nem biztosítanak elegendő magas színvonalú munkahelyet.

3.1.2 A nők és férfiak közötti fizetési aránytalanságok felszámolása

3.1.2.1 A bérek közötti egyenlőség elengedhetetlen a nemek közötti egyenlőség megvalósításához, azonban minden jogszabályi előrehaladás ellenére a férfiak és nők közötti bérolló eléri a 17,4 %-ot, sőt az 50 év feletti nők esetében a 30 %-ot is.

3.1.2.2 A fizetési aránytalanságok strukturális okokra vezethetők vissza: szegregáció a kevésbé megbecsült gazdasági ágazatokban és az alacsony bérezésű szakmákban, nagyobb mértékű foglalkoztatás a szürkegazdaságban és bizonytalan munkakörülmények között, a kereső tevékenység családi okokból való megszakítása vagy korlátozása. Ezek a tényezők negatívan hatnak a nők bérszintjére.

3.1.2.3 Az EGSZB javasolja ⁽³⁾, hogy valamennyi tagállam vizsgálja felül a szerződések és a bérek feltételeire vonatkozó jogszabályait a nők közvetlen vagy közvetett diszkriminációjának elkerülése érdekében.

⁽²⁾ A családtagok (gyermek és ápolásra szoruló) gondozásából adódó inaktivitási ráta a 25 és 54 év közötti nők körében 25,1 %, a férfiaknál ezzel szemben csak 2,4 %, ezenfelül egyéb családi kötelezettség miatt a férfiak 2,9 %-ával szemben a nők 19,2 %-a nem folytat keresőtevékenységet (Forrás: EFT, Eurostat, 2008).

⁽³⁾ HL C 211., 2008.8.19., 54. o.

3.1.2.4 A jogszabályoknak a nemekhez kötődő diszkrimináció felderítésére szolgáló ellenőrző mechanizmusokat kell tartalmazniuk, illetve meg kell erősíteniük az olyan átlátható szakmai osztályozási rendszereket, amelyek révén a képesítéseket, a tapasztalatot és a potenciált az összes dolgozó számára azonos kritériumok alapján értékelik és díjazzák.

3.1.2.5 A kollektív bértárgyalások hatékony eszközt jelentenek többek között a nemektől független munkahelyi értékelési rendszerek, a nők szakmai továbbképzését szolgáló képzési szabadság, a családi okokból engedélyezett mentesítések és szabadságok vagy a rugalmas munkaidő bevezetéséhez a bérkülönbségek felszámolása érdekében.

3.1.3 Női vállalkozók

3.1.3.1 Bár a nők egyre képzetebbek, vezető pozíciókban továbbra is kisebbségben vannak. Ezért az Európai Bizottság a vállalatok társadalmi felelősségének keretében ösztönözte a nemek közötti egyenlőséget, növelte az állami támogatások mértékét a nők által alapított vállalkozások számára (800/2008/EK rendelet), és támogatta a női vállalkozók hálózatát. Ehhez a hálózathoz a kormányok és hivatalos intézmények mellett a civil társadalom érintett szervezeteinek is hozzá kellene tartozniuk a tapasztalatok és bevált gyakorlatok cseréjének megkönnyítése érdekében.

3.1.3.2 A vállalkozó kedv ösztönzésére irányuló uniós cselekvési terv végrehajtását javasoljuk annak érdekében, hogy nőjön a nők által alapított vállalkozások száma – olyan intézkedések révén, mint a finanszírozáshoz és hitelhez való jobb hozzáférés, szervezési és tanácsadói vállalkozói hálózatok fejlesztése, megfelelő továbbképzési és átképzési intézkedések, a bevált eljárások ösztönzése stb.

3.1.4 Egyenlőség a szociális védelemben és a szegénység elleni küzdelemben

3.1.4.1 A nőket különösen fenyegeti a társadalmi kirekesztődés és a szegénység veszélye. Ehhez eltérő munkaerő-piaci helyzetük és a szociális védelmi rendszerekben való függőségi viszonyuk is hozzájárul.

3.1.4.2 A férfiak és nők szociális védelemhez való hozzáféréseinek feltételeit harmonizálni kell. A napi munkaidő családi okokból történő lerövidítése, a szülői szabadság gondozásra való igénybevétele, az idénymunka vagy a részmunkaidő, a szegregáció és a megkülönböztetésen alapuló bérkülönbségek többek között azok a tényezők, amelyek kedvezőtlenül hatnak a nők jövőbeli jogosultságaira, különösen a munkanélküliség és a nyugdíj területén. Annak érdekében, hogy ezen a területen legalább részleges megoldást érjünk el, többek között elengedhetetlen, hogy az ellenszolgáltatás nélkül végzett munkára fordított időt, valamint a szakmai pályafutás családi okokból történő megszakításait teljes értékű szolgálati időnek ismerjük el.

3.1.4.3 Az állami szociális védelmi rendszernek olyan emberhez méltó minimumjövedelmet kell biztosítania, amely csökkenti a szegénység kockázatát, kiemelt figyelmet szentelve az özvegyi nyugdíjban részesülő idősebb asszonyoknak és özvegyeknek, valamint az egyedülálló anyáknak.

3.1.4.4 Különösen oda kell figyelni néhány országban a magánnyugdíjrendszerekre is, mivel a jövőbeli nyugdíjak feltéte-

leit az egyéni jövedelmek és a várható életkor alapján határozzák meg, ami elsősorban a nőket érinti hátrányosan.

3.1.4.5 2010 a szegénység és a társadalmi kirekesztés elleni küzdelem európai éve, amely összhangban áll a lisszaboni stratégia célkitűzésével és a nyílt koordinációs módszer bevezetésével. Az új 2020-as uniós stratégiának néhány konkrét célkitűzést, valamint rövid- és hosszú távon hatékony intézkedéseket kell meghatároznia a (különösen a nőket érintő) szegénység felszámolását illetően.

3.1.5 A nemek közötti egyenlőség dimenziójának elismerése az egészségügy területén

3.1.5.1 Az EGSZB szerint olyan új egészségügyi stratégiára van szükség, amely figyelembe veszi a nők és férfiak különböző egészségügyi szükségleteit, még akkor is, ha eddig még ebben az irányban nem terveztek konkrét intézkedéseket. Ehhez előrelépést kell elérni a nők egészségének és betegségeinek kutatása terén.

3.1.5.2 A népesség elöregedése és a nők munkaerő-piaci részvétele a jövőben növelni fogja a hosszú távú gondozási szolgáltatások iránti keresletet. A tagállamoknak magas színvonalú állami egészségügyi és szociális szolgáltatásokat kell biztosítaniuk; különben a kereslet növekedése elsősorban a nőket érinti hátrányosan, mivel ők azok, akik leginkább gondozási tevékenységet végeznek.

3.1.6 A többszörös diszkrimináció elleni küzdelem, különösen migráns és etnikai kisebbséghez tartozó nők esetében

3.1.6.1 Az EGSZB ismét hangsúlyozza, hogy a bevándorláspolitikai és a menekültügy területén figyelembe kell venni a nemi szempontokat. Az etnikai kisebbségeken és a bevándorló csoportokon belül nagyobb figyelmet kell szentelni a nőknek, mivel ők gyakrabban vannak kitéve egyenlőtlen bánásmódnak, és különösen veszélyeztetettek a jelenlegi válságban ⁽⁴⁾.

3.1.6.2 Az a tény, hogy a migrációs áramlásokban egyre több a nő, közvetlenül összefügg a háztartási és gondozási területen jellemző munkaerő-kereslettel, ami elsősorban a hiányos szociális infrastruktúrára vezethető vissza. Számos migráns nő informális és bizonytalan munkát végez. Az ilyen tevékenységet „szakmaiásítani” és szabályozni kell, valamint ösztönözni kell a szakképzettséget a migráns nők szakmai integrációjának javítása érdekében.

3.2 A szakmai, magán- és családi élet jobb összeegyeztethetősége

3.2.1 A női foglalkoztatás területén megvalósultak a lisszaboni stratégia célkitűzései; ugyanakkor a gyermekfelügyeleti intézményekre vonatkozóan nem teljesültek a barcelonai célkitűzések (gyermekfelügyeleti intézmények a három év alatti gyermekek legalább 33 %-a esetében, a háromtól hat éves gyermekek pedig legalább 90 %-ánál). Elengedhetetlen olyan gondozási és ápolási infrastruktúrák kialakítása, amelyek szabad helyekkel

⁽⁴⁾ Lásd a következő véleményt: HL C 182., 2009.8.4. 19. o. és HL C 27., 2009.2.3. 95. o.

és rugalmas kínálattal rendelkeznek, valamint személyes, hozzáférhető gondozást biztosítanak: olyan infrastruktúrára van szükség, amelyek a munkaidőn kívül és a szabadságok idején is rendelkezésre állnak: étkezdék, speciális centrumok az ápolási szinttől függően. A szociális szolgálatokba való beruházások nem csupán a gazdaságra és különösen a foglalkoztatásra vannak pozitív hatással, hanem szociális szempontból is nagyon hasznosak.

3.2.2 A gyermekek és ápolásra szoruló személyek gondozása időbeli rugalmasságot kíván meg, ennek megfelelően a munkaidőt oly módon kell átalakítani, hogy az a családi és foglalkozásbeli elvárásokhoz igazodjon, valamint hogy a nők és férfiak számára egyenlő mértékben hozzáférhető legyen.

3.2.3 Számos nő a részmunkaidőt a család és a hivatás jobb összeegyeztetését elősegítő eszköznek tekinti, mivel esetenként nincs elegendő ápolási és gondozási infrastruktúra. A részmunkaidő elnöiesedését azonban nem csupán családi okokra lehet visszavezetni, hanem sok esetben ez a nők egyetlen lehetősége arra, hogy egyáltalán munkát vállalhassanak ⁽⁵⁾.

3.2.4 A szabadságra vonatkozó szabályozásokat illetően a nők és férfiak egyéni jogait egyenlővé kell tenni, függetlenül a szerződés szerinti foglalkoztatási feltételeik típusától (önfoglalkoztató, határozott, határozatlan idejű szerződés stb.). Ebben az értelemben az EGSZB üdvözlözi az ESZSZ, a BusinessEurope, a CEEP és az UEAPME között a szülői szabadság meghosszabbítására vonatkozóan elért megállapodást ⁽⁶⁾, noha szükségesnek tartja a korlátlan egyenjogúságra való további törekvést. Az EGSZB támogatja az Európai Bizottság kezdeményezését, amelynek célja javítani a terhes, gyermekágyas és/vagy szoptató munkavállalók védelméről, továbbá egyetért azzal, hogy legalább 18 hétig tartó szülői szabadságot kell biztosítani ⁽⁷⁾.

3.2.5 Utat kell engedni valamennyi társadalmi szereplő közös felelősségvállalásának a háztartási és gondozási kötelesekhez kapcsolódóan – amelyeket elsősorban nők vállalnak fel –, hogy a humánerőforrásokat teljes mértékben ki tudjuk használni. Kampányt kell indítani a háztartásban és a családban elvégzett feladatok eddigénél jobb elosztásának támogatására – az elosztás gyakran az egyenlőtlenség forrását is jelenti –, valamint fel kell értékelni az effajta tevékenységeket.

3.3 Nők és férfiak döntéshozatali folyamatokban való egyenrangú részvételének támogatása

3.3.1 A gazdaság, politika, tudomány és a technika területére vonatkozó döntéshozatali folyamatokat ⁽⁸⁾ illetően nagyobb mértékű elkötelezettségre van szükség a nők és férfiak közötti

egyenlőség biztosításához. A nők helyzete az elmúlt évek során alig változott e téren. Ezért erre vonatkozóan világos célkitűzéseket és határidőket kell meghatározni, valamint célzott politikákat, illetve hatékony intézkedéseket (többek között pozitív fellépéseket, egyenlőségi programokat, különleges képzéseket, kvótákat, tájékoztató kampányokat stb.) kell végrehajtani.

3.3.2 A nők és férfiak politika terén vett egyenlőségének az európai integráció meghatározó pillérévé kell válnia. A 2009. évi európai választások idején az Európai Parlament 35 %-ban állt nőkből, az Európai Bizottságban pedig 10 női biztos van 17 férfi biztossal szemben. A nemzeti parlamentekben a nők 24 %-ban képviseltetik magukat, míg az egyes tagállamok miniszteriumaiban a szakpolitikák 25 %-át irányítják nők ⁽⁹⁾. Az EGSZB-n belül jelenleg a tagok 23,6 %-a nő, a férfiak 76,4 %-os részarányával szemben, a vezetői posztokon (igazgatók, igazgatóhelyettesek, főtitkárhelyettesek) pedig csak 16,7 %-kal képviseltetik magukat a nők, míg a férfiak 83,3 %-kal. A férfiak és nők egyenlő képvisleti arányát központi prioritásnak kell tekinteni, amennyiben minden szinten meg kívánjuk valósítani a nemek közötti egyenlőséget.

3.3.3 A közfinanszírozású kutatások területén elért haladás (39 %-os a női kutatók aránya) nagyon szerény mértékű, valamint a gazdasági és pénzügyi ágazatokon belül is alig történt elmozdulás (a központi bankok vezetői mind férfiak, és vezetőtestületeikben is csupán 17 % a nők aránya, nagyvállalatok igazgatótanácsaiban pedig csak 3 %-kal vannak jelen).

3.4 A nemi alapú bűncselekmények és az emberkereskedelem elleni küzdelem

3.4.1 A nők és lányok elleni erőszak továbbra is komoly probléma. Globális és a rendszeres jelenség, amely többféle formában és alakban jelenik meg. Az EGSZB az Európai Bizottsághoz hasonlóan aggodalommal tekint az erőszak női áldozatainak számára, a nőket érintő emberkereskedelem mértékére, a különösen a bevándorló nőket érintő prostitúcióra, valamint azokra a bűncselekményekre, amelyeket továbbra is a hagyomány vagy a vallás leple alatt követnek el ⁽¹⁰⁾.

3.4.2 Megfelelő szociális, gazdasági és jogi intézkedések alkalmazására van szükség, amelyek révén csökkenthetők vagy megakadályozhatók azok a helyzetek, amelyek elősegítik a nők elleni erőszakot; ilyen például az anyagi eszközök hiánya, a gazdasági függés, az alacsony képzettségi szint, a nemek közötti sztereotípiák megléte, nehézségek a munkaerőpiachoz való hozzáférés során stb.

3.4.3 Megkülönböztetett figyelmet kell szentelni a migráns nőknek, akik társadalmi elszigetelődésük vagy rendezetlen jogi helyzetük miatt nagyobb mértékben veszélyeztetettek. A nyelv, a szociokulturális különbségek, de a létező támogató struktúrák ismeretének hiánya is hátráltatja őket abban, hogy segítségért forduljanak, amennyiben családon belüli erőszak áldozataivá válnak. Még rosszabb a helyzetük a tartózkodási iratok nélküli migráns nőknek, akik esetében különleges intézkedésekre van szükség a jogaik biztosítása előtt álló akadályok felszámolásához.

⁽⁵⁾ 2008-ban az EU-ban dolgozó nők 31,5 %-a nyilatkozott úgy, hogy részmunkaidőben dolgozik (ugyanaz a férfiak esetében 8,3 % volt). A nők 27,5 %-a családi okokra (gyermekek vagy ápolásra szoruló személyek) vezette vissza e foglalkoztatási forma mellett való döntését, 29,2 %-a pedig arra, hogy nem talált teljes munkaidős állást (ugyanaz férfiak esetében 3,3 % és 22,7 %). Forrás: EFT, Eurostat.

⁽⁶⁾ A szülői szabadságot 3 hónapról 4 hónapra emelik, amelyből egy hónap az apák részére van fenntartva, és amely valamennyi munkavállalóra vonatkozik, szerződéstípustól függetlenül.

⁽⁷⁾ HL C 277., 2009.11.17., 102. o.

⁽⁸⁾ 10 évvel ezelőtt (1999-ben), a nők és férfiak hatalomban való részvételéről Párizsban tartott konferencián az Európai Unió aláírt egy megállapodást a nők és férfiak döntéshozatalban való egyenértékű részvételének támogatásáról.

⁽⁹⁾ 2009. októberi adatok.

⁽¹⁰⁾ HL C 110., 2006.5.9., 89. o.

3.4.4 Speciális programokra (a létező programok, mint pl. a Daphne, továbbvitele mellett) és jelentős pénzügyi eszközökre van szükség a nőkkel szembeni erőszak megelőzéséhez és leküzdéséhez. Uniós szinten koordinált stratégia keretében olyan nemzeti cselekvési terveket kell kidolgozni, amelyek hatékony végrehajtásuk érdekében konkrét intézkedéseket és határidőket szabnak meg. A tagállamok számára prioritást kell hogy jelentsen a családon belüli erőszak megelőzésére irányuló jelenlegi jogi keretek megerősítése, valamint az áldozatok és a veszélyeztetettek – köztük a gyermekek – védelme. Ezenkívül olyan mutatókra van szükség, amelyek átfogó képet adnak a nemi alapú erőszak – beleértve a szexuális zaklatást és emberkereskedelmet – valamennyi oldaláról. Ehhez elengedhetetlen, hogy uniós szinten egységes statisztikai adatokkal rendelkezünk a megfelelő nyomon követés és értékelés érdekében.

3.4.5 A fiatalok körében elkövetett erőszakos – köztük a nemi alapú – bűncselekmények aggasztóan magas számát tekintve helytálló az Európai Bizottság azon döntése, hogy a nemi alapú erőszak elleni küzdelmet beilleszti a „Cselekvő ifjúság” program projektjeibe. Hasonlóképpen szükséges, hogy az erőszakmentesség kultúrája és az emberi jogok tiszteletben tartása bekerüljön számos gyermekekre és fiatalokra vonatkozó oktatási és szakképzési programba.

3.5 A nemekhez kötődő sztereotípiák felszámolása

3.5.1 A nemekhez kötődő sztereotípiák kulturális és társadalmi viselkedésmódok, amelyek abból indulnak ki, hogy léteznek hagyományosan „férfias” és „nőies” szerepek és feladatok. Ez hatással van a képzésre és a foglalkoztatási lehetőségekre, illetve a munkaerőpiac szegregációjához vezet. A sztereotípiák akadályozzák a nemek közötti egyenlőség megvalósítását, valamint a nők és férfiak teljes részvételét a döntéshozatali folyamatokban.

3.5.2 Magas képzettségi szintjük ellenére a nők továbbra is lényegében „női” gazdasági ágazatokban (egészségügy és szociális ügyek, oktatás, kereskedelem, közigazgatás, üzleti szolgáltatások, szálloda- és vendéglátóipar stb.) és szakmákban (előadóként, háztartási alkalmazottként, gondozó személyzetként, adminisztratív munkakörben stb.) dolgoznak, valamint alacsonyabb foglalkoztatási kategóriában, ahol kevesebb hozzáférési lehetőséggel rendelkeznek a magasabb szintű állásokhoz. A szegregáció az elmúlt években változatlan maradt, mivel a nők munkavállalói tevékenységének növekedését azokban az ágazatokban regisztrálták, amelyeket eddig is többnyire nők uraltak.

3.5.3 A nemekhez kötődő sztereotípiák felszámolásához a következőkre van szükség:

- A gyermekeknek és fiataloknak nem a nemekhez kötődő eszményképek alapján történő nevelése, és különösen az ilyen sztereotípiákat reprodukáló oktatási anyagok és oktatók felügyelete. Az EGSZB üdvözli, hogy a nemek közötti egyenlőség kiemelt prioritásként bekerült az EU oktatási és képzési programjaiba.
- Több női hallgató megnyerése olyan természettudományi és műszaki szakokra, amelyeken kisebb arányban vannak képviselve, hogy ezáltal jobb munkahelyekhez jussanak, és hogy így egyensúlyba kerüljön a nők és a férfiak aránya minden tudományos területen;

- Nők vállalkozói kezdeményezéseinek, innovációinak és kreativitásának támogatása az önálló vállalkozói tevékenységet végzők, a munkavállalók és a munkanélküliek között, mivel ez fontos eszköz annak hangsúlyozásához, hogy a nők milyen erősségekkel járulnak hozzá a társadalomhoz;
- A nők munkaerő-piaci részvételének biztosítása azonos feltételek mellett, különösen kiskorú gyermeket nevelő nők esetében;
- Különösen az ápolás és gondozás területén végzett „női” munkák felértékelése továbbképzési intézkedések támogatása révén.
- A nemekhez kötődő sztereotípiák médiában és reklámparban való alkalmazásának megszüntetése, amelynek során külön figyelmet kell szentelni az erőszaknak és az olyan képeknek, amelyek a nőket megalázó helyzetekben ábrázolják.
- A nők nagyobb képviselője a kommunikációs média döntéshozatali szintjén a megkülönböztetésmentes bánásmód előmozdítása érdekében, valamint hogy valós képet adjunk a nők és férfiak társadalmi jelenlétéről.

3.6 A nemek közötti egyenlőség Unión kívüli támogatása

3.6.1 Az Európai Bizottságnak külügyi és fejlesztési politikája keretén belül a jövőben is előre kell lendítenie a nők jogainak nemzetközi szinten történő támogatását. Ennek során nőkre irányuló specifikus intézkedés révén a nemi szempontokat az együttműködés valamennyi aspektusába be kell vonni, elősegítve részvételüket a döntéshozatalban és támogatva kezdeményező-készségüket, a fejlődő országokban pedig a kapacitások kiépítését kell támogatni, hogy azok folytathassák az egyenlőség támogatását.

3.6.2 Fontos lenne a nemi szempontoknak a közös európai biztonság- és védelempolitikába (EBVP) való felvétele, hogy válsághelyzetekben rendelkezésünkre álljanak cselekvési lehetőségek. A humanitárius segélyek területén (ECHO) az Európai Bizottságnak természeti katasztrófák bekövetkeztekor első sorban a gyermekekről és családtagokról gondoskodó nők védelmére kellene összpontosítania, konfliktusok idején pedig a férfiak által elkövetett erőszakcselekmények női áldozataira.

4. II. rész: Hatékonyabb határozathozatali struktúrák az egyenlőség támogatásához

4.1 A nemek közötti egyenlőség elemzését átfogó témaként integrálni kell az Európai Bizottság valamennyi cselekvési területébe, beleértve a költségvetési eljárást is; ezzel párhuzamosan pedig az Európai Bizottságnak saját háza táján értékelnie kell az egyenlőség elérése érdekében tett lépéseket. Ehhez a nemek közötti egyenlőség megteremtésére szakosodott humánerőforrásra és néhány kifejező, nemek szerint lebontott mutatóra van szükség, amelyek szemléletes képet adnak a nők helyzetéről.

4.2 Az Európai Bizottságnak az egyenlőtlenség problémáinak jobb megértése érdekében nyílt és rendszeres párbeszédet kellene folytatnia a női szervezetekkel, szociális partnerekkel, és egyéb civil szervezetekkel.

4.3 Az EGSZB felszólítja az Európai Bizottságot, hogy minden részlegét arra ösztönözze, hogy valamennyi belső és külső dokumentumban, a hivatalos szövegekben, az összes nyelv tolmácsolása során, valamint internetes oldalain a nemeket tekintve semleges kifejezőmódot használjon.

5. III. rész: 2010 utáni stratégia

Az EGSZB, az Európai Bizottság javaslatára, megfogalmaz néhány javaslatot a nők és férfiak közötti egyenlőségre vonatkozó új, 2010 utáni ütemtervet illetően.

5.1 A nők és férfiak közötti egyenlőséget globális szempontból kell vizsgálni. Az uniós politikák célja nem korlátozódhat arra, hogy a demográfiai kihívások leküzdéséhez valamennyi területen fokozzák a nők részvételét, vagy hogy a gyermekek jólétén javítsanak, hanem a megfelelő intézkedéseket kifejezetten úgy kell kialakítani, hogy csökkentsék a családi, gondozással kapcsolatos és háztartásbeli kötelezettségek – különösen a nők és férfiak közötti, ugyanakkor általános értelemben valamennyi szociális szereplő közötti – elosztásában tapasztalható kiegyensúlyozatlanságot.

5.2 Az Európai Bizottságnak a nemek közötti egyenlőséget elsődleges fontossággal be kellene építenie valamennyi bizottság, osztály és igazgatóság munkájába, intézkedésbe és szakpolitikába. A nemek közötti egyenlőség kérdése nem kizárólag a foglalkoztatási és szociális ügyekért felelős főigazgatóságot érinti.

5.3 Szükség van a nemek közötti esélyegyenlőség témájában jártas szakemberekre, akik olyan képzéseket és képzési anyagokat kínálnak, amelyekkel fokozhatók a nemek közötti egyenlőség európai megbízottjainak tudatossága, ismeretei és képességei. Az Eurostatnak a jövőben is feladata, hogy statisztikai adatait nemek szerint lebontsa, a módszertani gyakorlatokat javítsa, valamint új mutatókat alkalmazzon, amelyek a nők helyzetéről jobb tájékoztatást, ezzel együtt pedig az egész uniós helyzetről teljes képet adnak.

5.4 A nemi szempontokat integrálni kell az EU és minden tagállam költségvetési eljárásába. Emellett olyan tanulmányokra is szükség van, amelyekben értékeli az állami fellépés nőkre és férfiakra gyakorolt hatását.

5.5 A strukturális alapok egyedülálló keretet nyújtanak ahhoz, hogy a tagállamok figyelembe vegyék a nemek közötti egyenlőség kérdését operatív programjaik és az alapok egyes megvalósítási fázisai során, egyben pedig ahhoz, hogy értékeljék

a nemek szerinti hatást e programok valamennyi kiemelt témakörén és cselekvési területén belül. A jobb eredményekhez jobban kell koordinálni a strukturális alapok és a nemek közötti egyenlőségért felelős nemzeti hatóságok közötti együttműködést.

5.6 Az Európai Bizottságnak gondoskodnia kell a jogi előírások hatékony végrehajtásáról, azáltal hogy követendő gyakorlatokat mutat be, valamint hogy szankcionálja a nők és férfiak közötti egyenlőség alapelvét megsértő országokat. Minden szakpolitikán és igazgatóságon belül felügyelnie és értékelnie kell a nemek közötti egyenlőséget. Ehhez olyan értékelési módszerre van szükség, amellyel megfigyelhető és megbecsülhető, hogy milyen mértékben érték el a célkitűzéseket, valamint hogy milyen sikerek és visszalépések történtek. Erre a célra értékelő csoportot kell létrehozni, amely rendszeresen felügyeli és értékeli az egyes tagállamok által alkalmazott végrehajtási módszereket, a nők és férfiak közötti egyenlőségre vonatkozó ütemtervben már említett mutatók alapján.

5.7 Az EGSZB javasolja, hogy amennyiben a jövőbeli tervet még módosítják, az első területet osszák fel további részekre, mivel az különböző témaköröket ölel fel (foglalkoztatás, egészségügy, bevándorlás), amelyek mind különböző intervenciók mechanizmusokat tesznek szükségessé. Ezen túlmenően ajánlott lenne egy új terület is „A nők és a környezetvédelem” címmel, mivel a nők jelentős szerepet játszanak a fenntartható fejlődésben, ugyanis nekik különösen szívügyük az élet minősége, illetve a jelenlegi és a jövőbeli generációk számára való fenntarthatósága. ⁽¹⁾

5.8 Az EGSZB utal a szociális partnerek szerepére abban, hogy a szociális párbeszéd és a kollektív tárgyalások keretében támogassák a nemek közötti egyenlőséget. Jó példa erre a 2005. évi, nők és férfiak közötti egyenlőséget célzó cselekvési keret.

5.9 A Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézetének fontos szerepet kell betöltenie a politikai intézkedések javításában, valamint a tudatosítást célzó tájékoztatás és az egyenlőség területén érvényes jogszabályok átdolgozásában. Gondoskodni kell arról, hogy a nemek közötti egyenlőséget minden szakpolitikai intézkedésben vegyék figyelembe és fejlesszék azokat, valamint hogy nemi kérdésekben felelősségteljesebb és befogadóbb polgári és politikai részvétellel buzdítsanak.

5.10 Az Európa előtt álló gazdasági és pénzügyi problémák, akárcsak a demográfiai változás, nem befolyásolhatják a nemek közötti egyenlőség célkitűzését, és háttérbe sem szabad, hogy szorítsák azt.

Kelt Brüsszelben, 2010. március 17-én.

az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság
elnöke

Mario SEPI

⁽¹⁾ Az 1995-ös pekingi cselekvési platform szerint.