

EGYENSÚLY: ÉRTÉKEK, ÉRDEKEK ÉS LEHETŐSÉGEK

MIT NYERHETÜNK A NŐK ÉS FÉRFIAK
TÁRSADALMI EGYENLŐSÉGÉN?



GENDER MAINSTREAMING KÉZIKÖNYV





EGYENSÚLY: ÉRTÉKEK, ÉRDEKEK ÉS LEHETŐSÉGEK

MIT NYERHETÜNK A NŐK ÉS FÉRFIAK
TÁRSADALMI EGYENLŐSÉGÉN?

GENDER MAINSTREAMING KÉZIKÖNYV

Ezt a kiadványt az Európai Unió PROGRESS (2007-2013)

Foglalkoztatási és Társadalmi Szolidaritási programja támogatja.

A programot az Európai Bizottság irányítja azzal a céllal, hogy pénzügyileg támogassa az Európai Unió szociális, munkaügyi és esélyegyenlőségi téren kitűzött céljainak megvalósulását, hozzájárulva ezáltal az Európa 2020

Stratégia e területekhez kapcsolódó törekvéseinek teljesüléséhez.

A hétéves program megcélozza az összes olyan érintettet, aki segíthet alakítani a megfelelő és hatékony munkaügyi és szociális törvényhozás és irányvonalak fejlesztését az EU27 és az EFTA-EEA országokban, a csatlakozás előtt álló és csatlakozásra váró országokban.

További információ a <http://ec.europa.eu/progress> internetes oldalon.

A kiadványban szereplő információ nem tükrözi szükségszerűen az Európai Közösség álláspontját vagy véleményét.



SZERZŐK:

Csurgó Bernadett – Horváth Marianna – Kerekes Ildikó –
Kocsy Béla – Losonczi Gabriella

SZERKESZTŐ:

Horváth Marianna

SZAKMAI KÖZREMŰKÖDŐK:

HBF Hungaricum Kft.

Hotel Panda Kft.

Victum Bt.

AZ ESETTANULMÁNYOK ELKÉSZÍTÉSÉBEN

A SZERZŐKÖN KÍVÜL KÖZREMŰKÖDÖTT:

Kelemen Csilla – Nagy Tamás – Rédeiné Kovács Gabriella

A kiadvány a Partszélről a fősodorba – Gender mainstreaming
kézikönyv (2009) átdolgozásával készült.

Kiadja a Nemzeti Erőforrás Minisztérium

Budapest, 2011

ISBN 978-963-89179-8-0

TARTALOMJEGYZÉK

I. A NŐK HELYE ÉS SZEREPE A TÁRSADALOMBAN	7
II. EGYENLŐSÉGPOLITIKAI MEGOLDÁSOK	41
III. A GENDER MAINSTREAMING STRATÉGIA: TÖRTÉNET, MEGHATÁROZÁS, FELTÉTELEK	53
IV. A NEMEK KÖZÖTTI EGYENLŐSÉG INTÉZMÉNYRENDSZERE ÉS SZABÁLYOZÁSA MAGYARORSZÁGON	65
V. A NEMEK EGYENLŐSÉGE SZEMPONTJAINAK ALKALMAZÁSA: ESZKÖZÖK, LÉPÉSEK, JÓ PÉLDÁK	79
VI. EURÓPAI ÉS HAZAI JÓ PÉLDÁK A FEJLESZTÉSPOLITIKA TERÜLETÉRŐL	82
VII. ÖSSZEFOGLALÓ: A GENDER MAINSTREAMING STRATÉGIA ELŐNYEI	111
VIII. FOGALOMTÁR	116
IX. EGYÉB AJÁNLOTT IRODALOM	119
X. HASZNOS HONLAPOK	120
XI. FÜGGELÉK	121

BEVEZETŐ

Jelen kötet a szociális területért felelős tárca, a Nemzeti Erőforrás Minisztérium kezdeményezésére lebonyolított kormányzati szintű gender mainstreaming képzés számára összeállított kézikönyv második, átdolgozott kiadása.

A képzés az Európai Bizottság PROGRESS Program pályázatának keretén belül valósult meg, összhangban az Európai Unió és tagállamai azon törekvéseivel, hogy a nők és férfiak társadalmi egyenlőségének elérése érdekében megteremtse az elméleti és módszertani kereteket, valamint a sikeres gyakorlati alkalmazás feltételeit.

A nők és férfiak közötti, a jog által garantált egyenlőség a mindennapi életben jelentős egyenlőtlenséget takar. Nagy felelősség hárul a döntéshozókra minden szinten, amikor ezen egyenlőtlenségek megszüntetése érdekében intézkedéseket hoznak, hiszen minden, a területen született döntés rövid és hosszú távon egyaránt befolyásolja a nők és férfiak egyenlőségének alakulását, ezzel az egyének és a családok életét. Nagyon átgondoltan kell megtalálni az egyensúlyt a különböző értékek, érdekek és lehetőségek között, hiszen a döntések minden esetben hátrányosan érintenek egyeseket, míg mások előnyökhöz jutnak. Az ember helyzetét minden esetben meghatározza a családjában és a társadalomban elfoglalt helye is. A család a társadalom alapegysége; értékmegőrző és értéktovábbító szerepe, a gyermekek egészséges felnőtté válásához biztonságos teret nyújtó egységként való értelmezésének fontossága vitathatatlan. A nők és férfiak egyenlőségének helyes megközelítése a családok harmonikus működését is segíti.

A köztudatban erről a kérdésről sok ellentmondó információ és félreértés él, ezért a felelős döntéshozatalhoz fontos az alapvető fogalmakat tisztázni annak érdekében, hogy téves fogalomértelmezések ne hassanak negatívan a nők és férfiak egyenlőségére.

A nők és férfiak társadalmi egyenlősége megteremtésének stratégiája az ún. gender mainstreaming stratégia, amely a nők és férfiak közötti társadalmi egyenlőség politikája stratégiai elvének alkalmazását jelenti az állami irányítás döntéshozó szintjein, így a legfelsőbb döntéshozó szinten is. Célja nem csupán a nők által megélt hátrányok felszámolása, hanem a társadalom és a közpolitikai gondolkodás felülvizsgálata, átértékelése, újraértelmezése úgy, hogy a nők és férfiak közötti egyenlőség szempontjai minden szinten és minden területen megjelenjenek.

A nők és férfiak közötti egyenlőtlenség kérdésének államigazgatási szintű kezelése megfelelő szaktudást igényel, ehhez a célirányos képzések lebonyolítása is nélkülözhetetlen. A képzések alkalmasak az államigazgatásban dolgozók alapvető érzékenyítésére a nők és férfiak közötti egyenlőtlenségek összetett problémája iránt, valamint lehetőséget teremtenek azon döntéshozatali pontok bemutatására, ahol speciális szakértelem bevonása szükséges.

A kiadvány további célja, hogy hazai esettanulmányok révén bemutassa, hogyan ültethető át a gyakorlatba a nemek társadalmi egyenlőségének elmélete. Ennek hasznát, jelentőségét a fejlesztéspolitika számára mára egyértelműen igazolják kutatások és tapasztalatok, például a demográfiai és jövedelmi helyzet alakulása, a foglalkoztatás, az oktatás és a szociális ellátások területén.

A bemutatott jó gyakorlatok támpontot, ötletet és mintát adnak az igényekre és szükségletekre alapozott, mérhető eredményeket hozó beavatkozásokra. A projektekben egyértelmű, hogy a nemek közötti egyenlőség szempontjának figyelembe vétele a helyzetértékelésben, a támogatási konstrukció kialakításában, a projekt megtervezésében kimutatható hasznot hozott: megakadályozta a résztvevők lemorzsolódását, és több dimenzióból szemlélve a problémákat, reális megoldási lehetőségek felvázolását segítette.

Az Európai Tanács 2006-ban elfogadta a Nemek Egyenlőségéről szóló Európai Paktumot, ezzel politikailag támogatva az Európai Bizottság Ütemtervének (2006–2010) megvalósítását. Az Ütemterv 6 prioritásra épül: a nők és férfiak egyenlő mértékű gazdasági függetlenségének megteremtése, a szakmai, a magán- és a családi élet fokozottabb összehangolása, az egyenlő arányú férfi-női részvétel támogatása a döntéshozatalban, a nemi bűncselekmények és az emberkereskedelem felszámolása, a nemekhez kötődő sztereotípiák felszámolása a társadalomban, a nemek közötti egyenlőség előmozdítása az EU-n kívül.

2011. január 1-jétől 2011. június 30-ig Magyarország töltötte be az Európai Unió Tanácsa soros elnökségének szerepét. Ezen idő alatt a nők és férfiak közötti egyenlőség témakörében a Magyar Elnökség egyik legfontosabb vállalása a 2006-ban elfogadott Európai Paktum megújítása volt. Sikerként könyveljük el, hogy sor került a Paktum elfogadására a Foglalkoztatási, Szociális, Egészségügyi és Fogyasztóvédelmi Tanács 2011. március 7-i ülésén.

Reméljük, hogy a jelen kötet elkészítésével és a képzések lebonyolításával sikeresen járulunk hozzá a Paktumban is megfogalmazott célkitűzésekhez a nők és férfiak közötti egyenlőség megteremtése területén.

A kiadvány aktualizálásához fejlesztéspolitikai tapasztalatokkal rendelkező szakemberek és projektgazdák nyújtottak naprakész információkat és hasznos segítséget. Köszönjük eddigi hozzájárulásukat és reméljük, hogy az együttműködés hosszú távra szól, és fenntartható kapcsolatokat, információs hálózatokat hoz létre, vagy meglévőket kapcsol össze.

2011. augusztus

I. A NŐK HELYE ÉS SZEREPE A TÁRSADALOMBAN

1. Alapfogalmak

A gender – az ember neme. De nem az a neme, amely a testével veleszületett, hanem az a neme, amely egész picit korától erre a testi-biológiai nemre ráakódik, rászerveződik, hozzá nő. Az ember társadalmi neme éppúgy velejéig az övé, mint biológiai neme, identitásának meghatározó alkotóeleme.

A gender nem biológiai természetű tulajdonság, mint a vércsoport vagy a hajszín, de nem is afféle változó nézet vagy meggyőződés, amiről néhány jól irányzott érveléssel lehetne az embert beszélni. Lényegi eleme a személyiségünknek, olyan viszonyok – a férfi-női viszonyok, s bennük a saját ezekhez fűződő viszonyaink – összessége, amelyet a társadalomtól (elsősorban közvetlen környezetünkől) kapunk s építünk be személyiségünkbe. A gender nagyon bonyolult, többszörösen összetett dolog: több, mint társadalmilag meghatározott és körülírt nemi hovatartozásunk: tartalmazza női vagy férfi mivoltunkhoz kötődő szerepeinket, attitűdjeinket is, valamint a hozzánk fűződő társadalmi elvárásokat s nekünk az ezekhez való viszonyunkat is.

Mivel a társadalomtól kapjuk, s mivel társadalmi konstrukció – noha a konstruktőr nem ragadható meg konkrétan –, a gender, ha lassan is, változtatható. Ez azt jelenti, hogy viszonyulhatunk hozzá tudatosan is, és eldönthetjük, azonosulunk-e azzal a szerepkövetelménnyel, amelyet a társadalom bizonyos helyzetekben hozzánk mint nőkhöz vagy férfiakhoz fűz.

2. Lebontandó akadályok: az egyenlőtlenség és forrásai

Noha jog szerint minden ember egyenlő, mindannyian tudjuk: valójában nem vagyunk egyenlők. Kinek ebből, kinek abból van több, ki ehhez, ki ahhoz fér jobban hozzá. Társadalmi egyenlőtlenségről azonban akkor szoktunk beszélni, ha ez az egyenlőtlenség rendszerszerű, ha az egyik jól körülhatárolható társadalmi csoport tagjait a másikhoz képest rendszeresen, jellemzően több jog, hatalom, hatáskör, jövedelem, szabadság stb. illeti meg, mint a másikat.

Társadalmunkat át- meg átszövik a különféle társadalmi egyenlőtlenségek: vannak gazdagabb, jobban felszerelt vidéken élők, s vannak, akik elmaradott térségek lakói; vannak szegények és jómódúak, épek és fogyatékosok, bevándorlók és állampolgárok, többségi és kisebbségi etnikumhoz tartozók, és persze minden lehetséges csoportosításon belül: nők és

férfiak. A nők szinte minden társadalmi csoporton belül – mondhatni: horizontálisan – hátrányos helyzetű alcsoportot alkotnak. Hatalom, döntési jogkörök, a választás sokfélesége, tulajdonszerzés, időfelhasználás, pénz, kompetencia, rendelkezésre álló tér – csupa olyan „jóság”, amely egyenlőtlenül oszlik meg nők és férfiak között.

Az egyenlőség-egyenlőtlenség fogalom-pár használata a szakirodalomban és a nemek társadalmi helyzetének viszonyában nem az egyformaság és/vagy különbözőség bemutatását, leírását célozza. Az egyenlőség-egyenlőtlenség érvényesülésének vizsgálata annak összevetését szolgálja, hogy a javakhoz, jövedelmekhez, jogi garanciákhoz, társadalmi státuszhoz, döntéshozatalhoz való hozzáférés milyen mértékig biztosított a nők és férfiak számára.

A nők és férfiak közötti egyenlőtlenségek négy főbb területe:

- ◆ munkaerő-piaci hátrányok,
- ◆ otthoni feladatok és felelőségek egyenlőtlen megosztása,
- ◆ alacsony részvétel a közéletben,
- ◆ nők elleni erőszak

Az egyenlőtlenségek mértékét, irányát, alakulását általában statisztikákkal, véleményfelmérésekkel igyekszünk megragadni, de fontos tudni, hogy egy-egy adat önmagában mindig kevés a helyzet feltárásához, a problémák megértéséhez.

A magyar nők mint társadalmi csoport néhány, példászerűen felsorolt jellemzőjét – a témánk szempontjából fontos hátrányos helyzetre helyezve most a hangsúlyt – több különböző adattal, más és más társadalmi jelenségek, tendenciák megragadása útján szemléltetjük. Bemutatjuk, hogy az egyenlőtlenség nem kizárólag a nőket érinti kedvezőtlenül, hanem negatív hatásai a demográfiában, a foglalkoztatásban, a gyermekek életkörülményeiben is megnyilvánulnak.

2.1. Munkaerő-piaci részvétel

A magyar lakosság gazdasági aktivitása a rendszerváltást követően radikálisan visszaesett. Eleinte inkább a férfiak foglalkoztatottsága csökkent, ők adták a munkanélküliek zömét. Majd a 90-es évektől – számos más változással együtt – a nők is egyre nagyobb, a férfiakat lényegesen meghaladó arányban szorultak ki a munkaerőpiacról. A munkaképes korú női népesség körében a 80-as évek¹ végén mért közel 80%-os aktivitási ráta 2010-re 50% alá zuhant.

1 Nagy Gyula: A nők munkaerő-piaci helyzete Magyarországon, Országos Munkaügyi Kutató- és Módszertani Központ, Budapest 2000.

A népesség aktivitása nemenként, 2010

	Munkanélküliségi ráta (%)	Aktivitási ráta (%)
Férfiak	11,6	62,1
Nők	10,7	49,2
Együtt	11,2	55,4

1. táblázat (Forrás: KSH)

A foglalkoztatás visszaesése a 2000-es években Magyarországon az uniós átlaghoz viszonyítva is jelentős a fiatalabb korosztályokban. Amellett, hogy ezt a csökkenést részben a felsőoktatás rapid és nagy volumenű felfuttatása is okozhatja, nem szabad figyelmen kívül hagynunk azt a tényt sem, hogy az ifjúsági munkanélküliségi ráta – nők és férfiak körében egyaránt – évek óta rendkívül magas. (A 15-19 évesek között megközelíti a 40%-ot is, de a 20-24 évesek esetében is 15-20% között mozog).

A foglalkoztatási ráta korcsoportos és nemenkénti bontásban Magyarországon és a 27 tagú Európai Unióban, 2000, 2008

Korcsoport	Magyarország						EU27					
	2000			2008			2000			2008		
	Nő	Férfi	Össz.	Nő	Férfi	Össz.	Nő	Férfi	Össz.	Nő	Férfi	Össz.
15-24	29,7	37,3	33,5	16,9	23,1	20,0	33,8	40,2	37,0	34,6	40,4	37,6
25-54	66,9	79,2	73,0	67,9	81,0	74,4	66,3	85,6	75,9	72,3	86,9	79,6
55-64	13,3	33,2	22,2	25,6	38,5	31,4	27,4	46,9	36,8	36,9	55,0	45,6
15-64	49,6	62,7	56,0	50,6	63,0	56,7	53,6	70,7	62,1	59,1	72,8	65,9

2. táblázat (Forrás: EUROSTAT, New Cronos)

Az EU tagországainak átlagához képest Magyarországon jóval nagyobb mértékű eltérés figyelhető meg a nők és férfiak munkanélküliségi mutatóiban, ami jelzi a nők gyengébb munkaerő-piaci részvételét és pozícióját is.

Munkanélküliségi ráta nemenként Magyarországon és a 27 tagú Európai Unióban, 2010

	Magyarország	EU 27
Férfiak	11,6	9,5
Nők	10,7	9,6
Együtt	11,2	9,5

3. táblázat (Forrás: KSH)

2.1.1. Foglalkozási szegregáció

Minden szakma és szakterület jogilag akadályok nélkül elérhető a nők (és férfiak) számára. Egy-egy álláshelyen indokolt lehet a jelentkező nemét figyelembe venni, hiszen például a testi motozással járó rendőri és biztonsági munkakörök esetében jogos elvárás a motozás alanya részéről, hogy a feladatot elvégző személy vele azonos nemű legyen. Az efféle kivételektől eltekintve ugyanakkor a munkaerőpiac, s annak minden részterülete nők és férfiak előtt – elvileg – egyaránt nyitva áll. A gyakorlatban azonban nagyon is jelentős különbségek vannak a férfiak és a nők munkaerő-piaci elhelyezkedésében: mind a szektorok (állami-pri-vát), mind a szakmák, mind a foglalkozások, mind pedig a betöltött pozíciók tekintetében. A nők és férfiak elkülönülése – amit a szakirodalom vertikális szegregációként említ – a munkaerőpiacon egyben az adott szakterület vagy foglalkozási szegmens presztízsértékével is szoros korrelációt mutat.

Foglalkozási szegregáció, 2008

A foglalkozások		A foglalkoztatott	
		nők	férfiak
típusai a nemi szegregáció mértéke szerint	aránya az összes foglalkozáson belül	megoszlása (%)	
Teljesen szegregált (90–100%-os nőarány)	11,7	31,6	1,6
Erőteljesen szegregált (60–89%-os nőarány)	19,8	41,6	12,7
Kiegyensúlyozott (40–59%-os nőarány)	19,8	41,6	12,7
Erőteljesen szegregált (61–89%-os férfiarány)	24,3	10,1	26,8
Teljesen szegregált (90–100%-os férfiarány)	28,9	1,5	46,0

4. táblázat (Forrás: *Nők és Férfiak Magyarországon, 2008, KSH – SZMM 2009*)

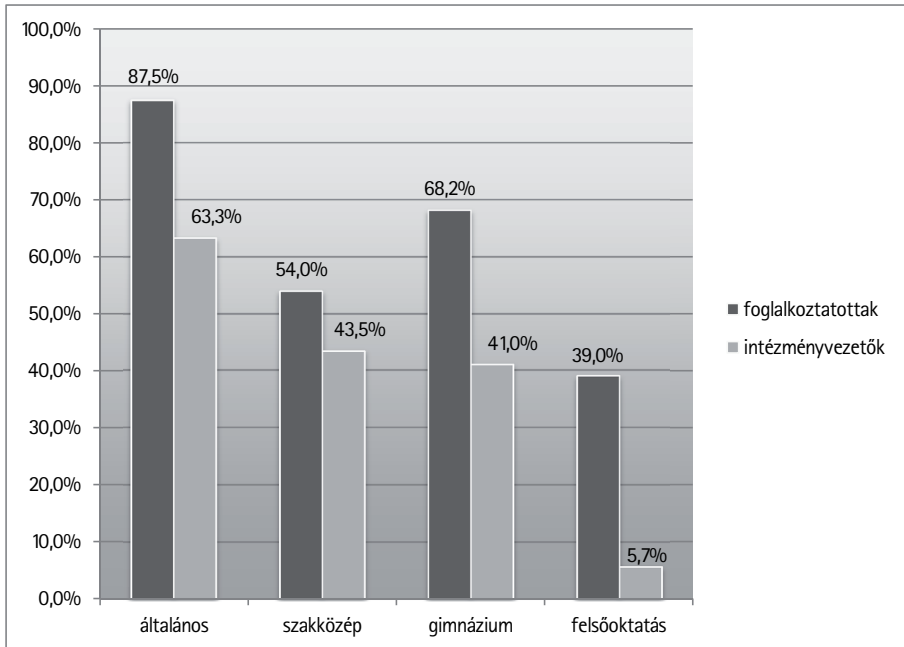
Amíg a nők $\frac{3}{4}$ -e a foglalkozások 31,5%-ában tömörül (ugyanezekben dolgozik a férfiak 14,3%-a), addig a férfiak $\frac{3}{4}$ -e a foglalkozások 53,2%-a közül választhat (s velük dolgozik a nők 11,6%-a).

A nők több mint egyharmada dolgozik a legszegregáltabbnak minősülő (90% feletti nőarány) 10 foglalkozásban, de ezekben is – mint ahogyan a férfiak uralta foglalkozásokban is – a férfiak vannak kereseti előnyben. Így például a férfi eladók átlagkeresete 14%-kal, a lakás- és intézménytakarítóké 10%-kal, a gyártósori összeszerelőké 22%-kal, a pénzügyi előadóké 35%-kal magasabb, mint az ugyanolyan foglalkozású és beosztású nőké (Társadalmi jellemzők, 2006, KSH).

A nők olyan területen fordulnak elő nagyobb számban, ahol alacsonyabb keresetet lehet elérni, a férfiak inkább – még szakmán belül is – olyan részterületekre, pozíciókba koncentrálnak, ahol magasabb a fizetés, jobb a megbecsülés.

Vezető pozíciókba pedig még a kifejezetten elnőiesedett szakterületeken is nagyobb valószínűséggel fognak férfi vezetőt kinevezni, mint nőt. Az általános iskolai foglalkoztatottak között például – csak 12,5%-uk férfi – négyszer nagyobb esélye van egy férfinak, hogy intézményvezetővé válasszák, mint egy nőnek.

Nők aránya az oktatási intézményekben, 2008



1. ábra (Forrás: KSH)

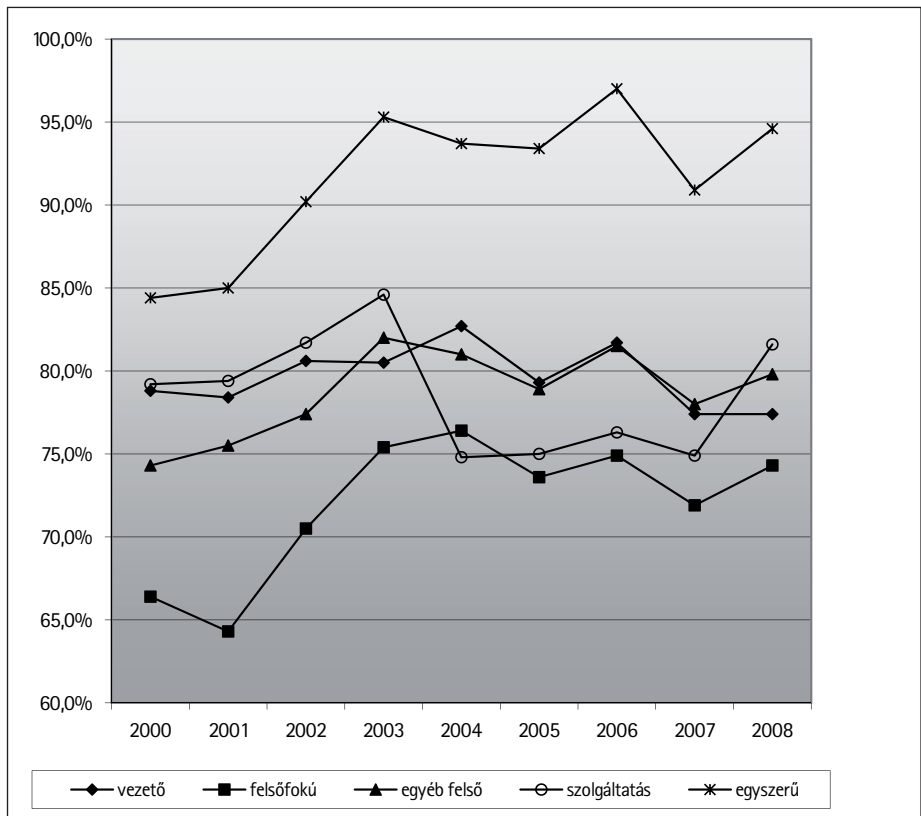
2.1.2. Keresetek alakulása

A nők férfiakkal képest hátrányos munkaerő-piaci helyzetét a keresetek különbségei is alátámasztják. A nemzetközi fórumokon gyakran elhangzik, hogy az utóbbi években minimálisra csökkent a nők és a férfiak közötti kereseti szakadék, s hogy ebben hazánk az európai átlagot is felülmúlja. Az összevont bér- és kereseti adatok valóban csak 10% körüli különbséget mutatnak, de néhány fontosabb főcsoportot külön vizsgálva sokkal nagyobb különbségeket, mi több, évtizedek alatt sem csökkenő szakadékot látunk.

A későbbiekben még esik majd szó a nők és a férfiak képzettségéről, tanultságáról. Tudva, hogy ma már több nő végez felsőfokú tanulmányokat, mint férfi, s hogy a nők képzettsége a munkavállalási korú népességben belül immár általában is magasabb, mint a férfiaké, elgondolkodtató, hogy éppen a felsőfokú képzettséghez igénylő, komolyabb felelősséggel járó (vezető), illetve a felső- és középfokú képzettséghez kötött foglalkozásokban tér el nagy mértékben a nők és a férfiak keresete – a nők rovására –, s hogy a keresetek a képzettséget nem igénylő foglalkozásokban állnak egymáshoz közelebb.

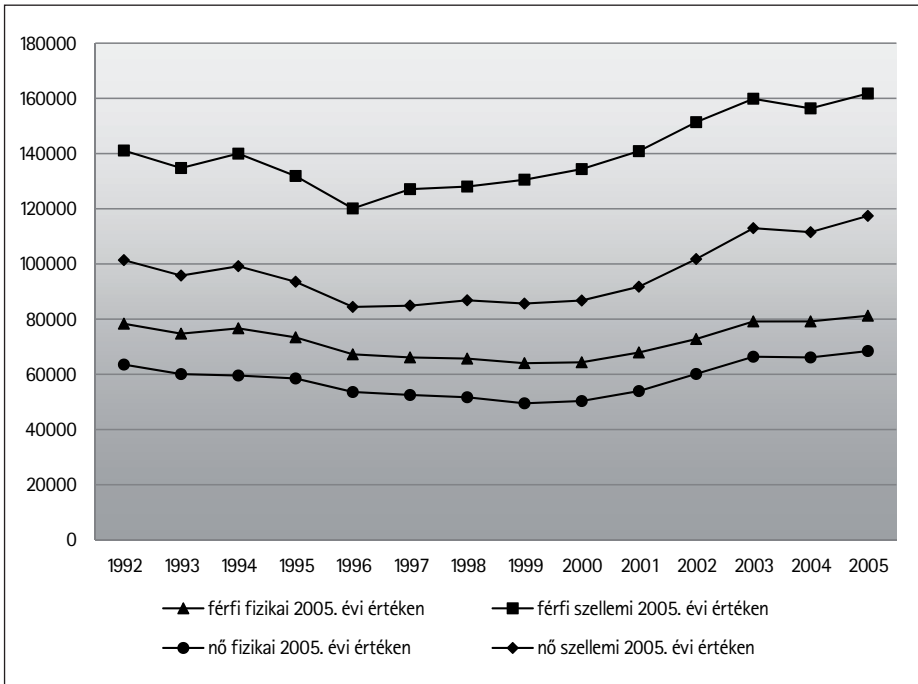
Csak a szellemi és fizikai foglalkozásokat tekintve is jelentékeny eltérést tapasztalunk a nők és a férfiak keresete között. Az árindexszel korrigált értékek arra mutatnak rá, hogy a szellemi, illetve a fizikai foglalkozású férfiak és nők keresete közötti különbség másfél évtized alatt gyakorlatilag változatlan maradt.

Nők bruttó keresete a férfiak keresetének %-ában (néhány foglalkozási főcsoport), 2000–2008



2. ábra (Forrás: Foglalkoztatási és Szociális Hivatal adatai alapján)

Az alkalmazásban álló szellemi és fizikai foglalkozásúak havi nettó átlagkeresete nemenként (1992–2005), 2005. évi érték, a fogyasztói árindex figyelembevételével

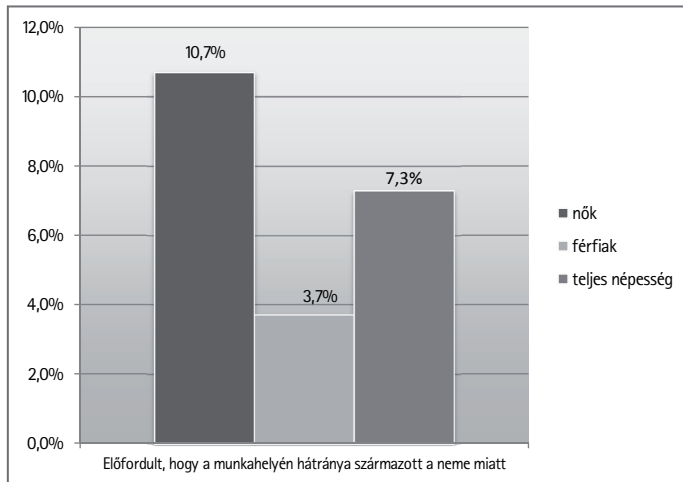


3. ábra (Forrás: Hajósy Adrienne: Adatok a férfiak és a nők társadalmi egyenlőtlenségéről, 2008. Tájékoztató a magyar környezetvédő szervezetek 2008. évi országos találkozójára számára)

2.1.3. Nemi diszkrimináció a munkahelyen

Egy 2011-ben készült felmérés szerint a nők háromszor nagyobb arányban számoltak be arról, hogy nemük miatt hátrány éri őket, mint a férfiak.

Nemi diszkrimináció a munkahelyen



4. ábra (Forrás: TÁRKI 2011)

A felmérés adatai szerint az iskolai végzettség növekedésével nő a nemi diszkriminációt tapasztalók aránya, ami részben magyarázható az érzékenységük növekedésével is.²

2.1.4. Képzettség

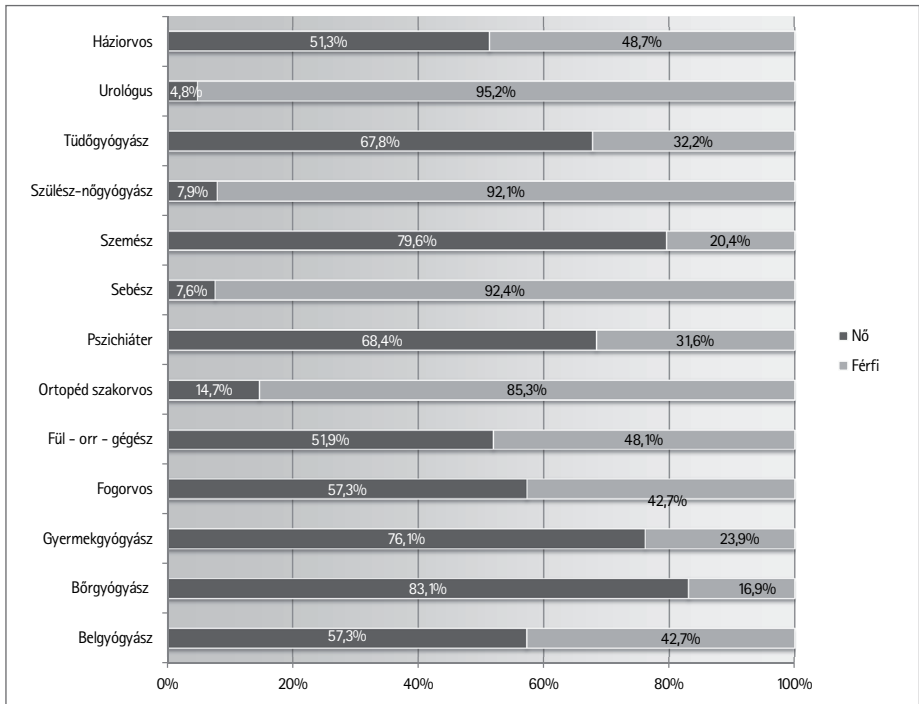
A képzettségre vonatkozó adatok nem indokolják a nők alacsonyabb gazdasági aktivitásait. A nők az utolsó fél évszázadban ledolgozták a tanulás, képzettség terén évszázadok alatt felgyűlt hátrányaikat. Immár elmondható, hogy – miképp a fejlett világ legtöbb országában, nálunk is – a nők, legalábbis a munkavállalási korú népességben, átlagosan magasabban képzettek, mint a férfiak.

Az egyetemeken már közel harminc éve több nő tanul, mint férfi, s az utóbbi másfél évtizedben – szoros összefüggésben a szakterületek jövedelemtermelő képességével és így presztízsével – az egyetemi hallgatónők létszáma immár megközelítette vagy el is hagyta a férfiakét a hagyományosan férfiasnak tekintett területeken is, mint amilyen a mezőgazdasági vagy az állatorvosi képzés.

² A nők és férfiak társadalmi egyenlősége, a munka és a magánélet összeegyeztetése, TÁRKI 2011. március

A képzettség – ha sokat javít is a nők elhelyezkedési nehézségein (az aktivitási ráta a képzettség szintjével szignifikánsan nő) –, a nemek közötti hátrányos megkülönböztetés problémáját nem oldja meg. Azt a láthatatlan akadályt, amely a nők és az érvényesülés különféle lehetőségei közé áll – legyenek ezek szakterülethez vagy pozícióhoz, politikai vagy gazdasági ranghoz kötve – „üvegplafonnak” nevezzük. Jó példa erre az orvosi szakmák nők és férfiak közötti megosztása. Az alábbi ábra alapján jól látható az ismert presztízssorrend.

Az orvosok aránya nemenként, szakképesítésük szerint, 2008



5. ábra (Forrás: Egészségügyi Engedélyezési és Közigazgatási Hivatal nyilvántartása alapján KSH)

A nők magas képzettségéből, az egyetemi oktatásban való nagy arányú részvételéből korántsem következik, hogy a tudományos pályákon is éppen olyan sikerrel tudnának szerepelni, mint a férfiak. A tanulmányi eredmények – az általános iskolai kompetenciákat felmérő tesztekől egészen az egyetemeken elnyert érdemjegyekig – nem támasztják alá azt a feltevést, hogy a nők általánosságban, s különösen azokon a szakterületeken, amelyeken elég nagy számban vannak jelen, ne lennének épp olyan tehetségesek, ne lehetnének épp oly eredményesek, mint a férfiak. Pedig a tudományos fokozatok, illetve az egyetemi oktatói ranglétrán elnyerhető pozíciók eloszlása olyan képet fest, mintha a nők szellemi képességei lényegesen alulmúlnák a férfiakéit.

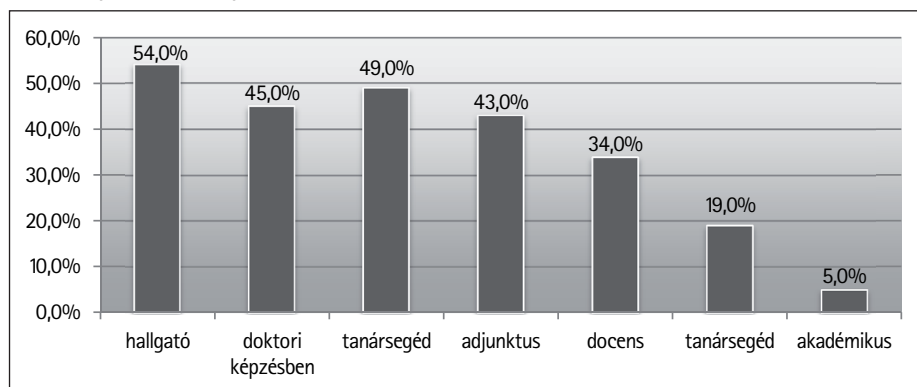
Egy regionális, Magyarország határmenti régiójára vonatkozó 2005-ös és 2006-os adatfelvétel alapján a lányok jobb középiskolai eredményei, jobb érettségi jegyei nagyobb részvételez vezetnek a felsőoktatásban, belépéskor tehát még megvan az előnyük. Negyedévre azonban ez az előny már eltűnik, a lányok közül kevesebben terveznek publikációkat vagy rendelkeznek tudományos közlésekkel, illetve kevesebben tervezik OTDK-dolgozat írását, mint a fiúk. Megjelenik a vertikális szegregáció is az oktatásban: doktori fokozatot kevesebb lány tervez, mint fiú³.

A lányok és fiúk eredményessége a felsőfokú képzésben, egy regionális mintában, 2003–2005

Eredményesség	Elsőévesek (N=1587)	Negyedévesek (N=940)
Érettségi eredmény	Lányok jobb	Lányok jobb
Felvételi pontok	Nem szignifikáns	Nem szignifikáns
Nyelvvizsga	Lányok többen	Nem szignifikáns
További felsőfokú tervek	Nem szignifikáns	Lányok többen, de inkább főiskolán
Doktori tervek	Nincs adat	Fiúk többen
OTDK	Nincs adat	Fiúk többen tervezik
Publikációk	Nincs adat	Fiúk több valós és tervezett

5. táblázat (Forrás: Fényes Hajnalka, 2009)

Nők aránya a tudományban, 2006

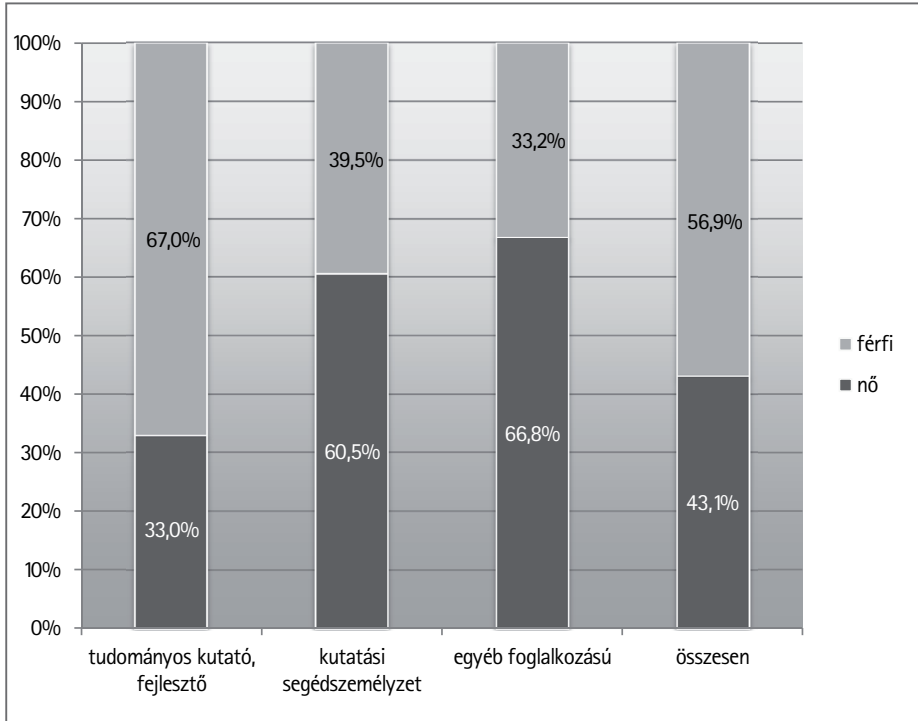


6. ábra (Forrás: Sándor Klára: Az üvegplafon innen. Előadás. 2007. Sándor Klára: Kvótával az üvegplafon ellen. 2007)

3 Fényes Hajnalka: Nemek szerinti iskolai eredményesség és a férfihátrány hipotézis, Magyar Pedagógia 2009/109. évf. 1. szám 77–101. o.

Vegyünk még egy példát a tudományban a nők által betöltött pozíciókról. Bár a kutatás-fejlesztésben foglalkoztatott személyzet közel fele nő, többségük nem tudományos, hanem segítő és más tevékenységet folytat.

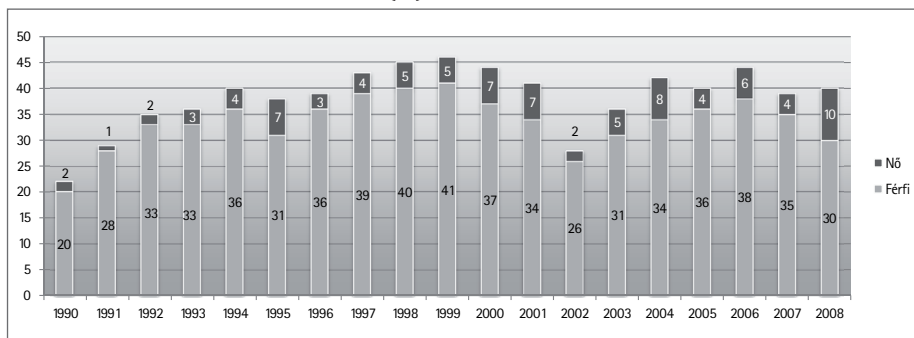
A kutatásban, fejlesztésben foglalkoztatottak nemek szerinti megoszlása, 2008



7. ábra (Forrás: KSH)

Az állami kitüntetésben részesülők között is lényegesen kisebb arányban szerepelnek a nők, mint a férfiak. Bár évente jelentős eltérések figyelhetők meg az elismerésben részesülők száma és a nemek közötti megoszlása között, átlagosan 30-40 fő részesül egy évben állami kitüntetésben: közöttük a nők száma 1 és 10 fő közötti, és arányuk soha nem haladja meg a kitüntetettek 1/4-ét.

Állami kitüntetésben részesülők száma (fő), 1990–2008



8. ábra (Forrás: *Ön-Kor-Kép*, 2009. január-február)

A nőket érő többszörös társadalmi hátrány egy másik vonatkozása érhető tetten a bűnügyi statisztikákban: miközben a bűnelkövetők 85-90%-a férfi, a sértettek több mint egy harmada nő. Nem csak fény esik kevesebb a nőkre – az elismerés fénye –, de még a rájuk vetülő árnyék is súlyosabb.

2.1.5. Üvegplafon és szegregáció

A nemek közötti – immár több oldalról is bemutatott – egyenlőtlenségek összefüggő rendszere jól megkülönböztethető státuszt jelöl ki a nőknek és a férfiaknak. A nők és a férfiak a társadalmi elosztások bonyolult rendszerének együttthatása következtében egyenlőtlenül részesednek a munkából, a szabadidőből, a rendelkezésre álló tétből és eszközökből, a pénzből, vagyonból és a közvetlen hatalomból.

A nők és férfiak egyenlőtlen esélyeit sokféle elmélet magyarázza, amelyek közül az egyik legnépszerűbb metafora az üvegplafon metafora, ami a vertikális szegregáció megjelenítőjeként szemléletesen mutatja, hogyan ütköznek akadályba a női vezetők. „Az üvegplafont nem úgy kell elképzelni, mint egy külső akadályt, hiszen a nők az akadályokat erősen interiorizálják, ezáltal gátolva saját előrelépésüket.”⁴

Az üvegplafon jelenségét szemléletesen mutatja egy 2009-ben végzett elitkutatás, amelyben 1365, a társadalom különböző területein elitpozíciót betöltött személy került lekérdezésre (a kulturális, gazdasági és politikai elitből). A teljes minta nemek szerinti megoszlása erőteljesen férfi túlsúlyt mutat, a vizsgálat eredményei szerint 2009-ben a magyarországi elitenek mindössze 17 százaléka volt nő. A kutatás azt is bizonyítja, hogy az elitpozíciók megszerzése jelentősen nagyobb áldozatot kíván a nőktől, mint a férfiaktól, ami a családi élet stabilitásában, a gyermekvállalásban érhető tetten leginkább.

⁴ Nagy Beáta: Nők és férfiak a vezetésben. In: Nagy Ildikó - Pongrácz Tiborné (szerk.): Szerepváltozások. Jelentés a nők és férfiak helyzetéről 2009, TÁRKI - SZMM 2009. 60. o

Az elitek családi állapota, 2009

	Nő (%)	Férfi (%)
Házias	58,7	82,2
Élettárssal él	12,1	6,1
Övegy	4,0	1,3
Elvált	13,3	5,5
Külön él házastársától	2,2	0,7
Egyedül él, nőtlen/hajadon	9,7	4,2
Összes	100,0	100,0

6. táblázat (Forrás: Czibere Ibolya: *Nők a kulturális, gazdasági és politikai elit tagjai között* In: Kovách Imre (szerk.): *Elitek a válság korában. Magyarországi elitek – kisebbségi magyar elitek, Argumentum-MTA PTI, Budapest, 2011*)

A nők és férfiak közötti merev elosztási rendszerek (a hatalom, a feladatkörök, a felelősség, a szerepek elosztása) mind leírhatók szegregációs szisztémaként is.

A láthatatlan akadályt, amely a nők és az érvényesülés különböző lehetőségei közé áll, köznyelven „üvegplafonnak” nevezzük. A jelenség hivatalos neve: **vertikális szegregáció**.

Ahogy a feladatkörök megosztásában, úgy a betöltött pozíciók elosztásában is éles különbségeket találunk nemek szerint. A politikai hatalom közismerten egyenlőtlen megosztásán kívül merev elkülönülés jellemzi például a gazdasági, valamint – bizonyos mértékig – a kulturális életet is. Felsővezetők – még a politikai életnél is kirívóbban – szinte kivétel nélkül csak férfiak lehetnek. Így színház- vagy opera-igazgatónőt, de még főrendezőnőt is, aligha találunk a magyar színjátszás egész történetében.

2.1.6. Sztereotípiák

A sztereotípiák a közvélekedés szerves részét alkotják. Jellemzőjük a leegyszerűsítő, sommás minősítés, amely mint afféle időtlen, közismert igazság, nem szorul bizonyításra. Az élet változó jelenségeivel a sztereotípiák a közhelyek (nemegyszer előítéletek) állandóságát állítják szembe. Használatuk különösen társadalmi csoportok esetében gyakori. Vannak pozitív sztereotípiák (a német rendszerető, a magyar tehetséges), és vannak negatívak (a németeknek nincs humoruk, a magyarok széthúznak). A sztereotípiák mereven ellenállnak az alapállításukat kikezdő tényeknek, ugyanakkor rugalmasan kiterjeszkednek, rátelepednek újfajta jelenségekre is, a már bevált magyarázatsémát alkalmazva rájuk.

A sztereotípiák palástolják az egyenlőtlenségek valódi okait.

- ♦ Állítás: A nők alapvetően érzelmek vezérelte, irracionális lények.
- ♦ Következtetés: A nők tehát rossz irányítók és döntéshozók, ezért nem való nekik a politikai pálya.
- ♦ Új jelenség: Egyre több nő kap lehetőséget a politikában.
- ♦ A jelenség magyarázata a központi állítás kiterjesztésével: A nők emocionális természetüknél fogva empatikusabbak, könnyebben képesek konszenzust teremteni, ezért van helyük a politikában.

Példánk is mutatja: a nemekre vonatkozó sztereotípiák mögött olyan meggyőződések húzódnak meg, amelyek a nők és a férfiak biológiai vagy pszichológiai tulajdonságaira hivatkozva állítják ellentétbe a két nemet (a férfiak racionálisak, a nők irracionálisak). Ezek a leegyszerűsítő, a sokféleséget figyelembe nem vevő, tudománytalan ellentétpárok adják a sztereotípiák alapját. Az aforizmaszerű, általánosító állítások a létező társadalmi szereposztást tükrözik (a vezetők túlnyomó többsége férfi, a nők inkább asszisztensi, kiszolgálói munkakörben tevékenykedhetnek), ám az idevezető társadalmi-politikai folyamatok homályban maradnak. Úgy próbálják igazolni a fennálló hatalmi rendet, hogy azt a természet rendjének állítják be. A nőknek a hatalomból való kirekesztettségét jelzi az is, hogy a „nőies” politizálás fogalma olyan tulajdonságokat, erényeket helyez az előtérbe (empátia, konszenzuskészség), amelyek korlátozottan kamatoztathatók a politika valódi színterén, a hatalomért folytatott küzdelemben. Ez megint csak egy szerepformálási folyamat eredménye, hiszen a nők valójában ugyanolyan képességekkel, készségekkel rendelkezhetnek, ugyanúgy alkalmasak a vezetésre, tervezésre, irányításra, mint a férfiak.

FELADAT:

Keressünk példát sztereotip szemléletű érvelésre a tudományok (jobban mondva: áltudományok) területéről! Ismertessük érveit, mutassuk ki, hogyan torzítanak! (Pl.: Női agy-ferfi agy. A nők agya nem alkalmas természettudományos gondolkodásra. – A nőknek nincs térlátásuk. – Hormonok. A nők hormonális okok miatt képesek egyszerre több dologra figyelni, a férfiak csak egy dologra figyelnek, ellenben abban jobban elmélyednek.)

FELADAT:

Soroljon fel a szegregáció visszaszorítására alkalmas eszközöket! (Pl.: kvóták, előnyben részesítés, pozitív diszkrimináció – pl. nőknek kiírt tudományos díjak –, iskolai programok a sztereotipikus lányos és fiús viselkedés, érdeklődés stb. oldására, nőies foglalkozások, férfias szakmák: keresztzakképzés.)

2.2. Háztartási munkamegosztás

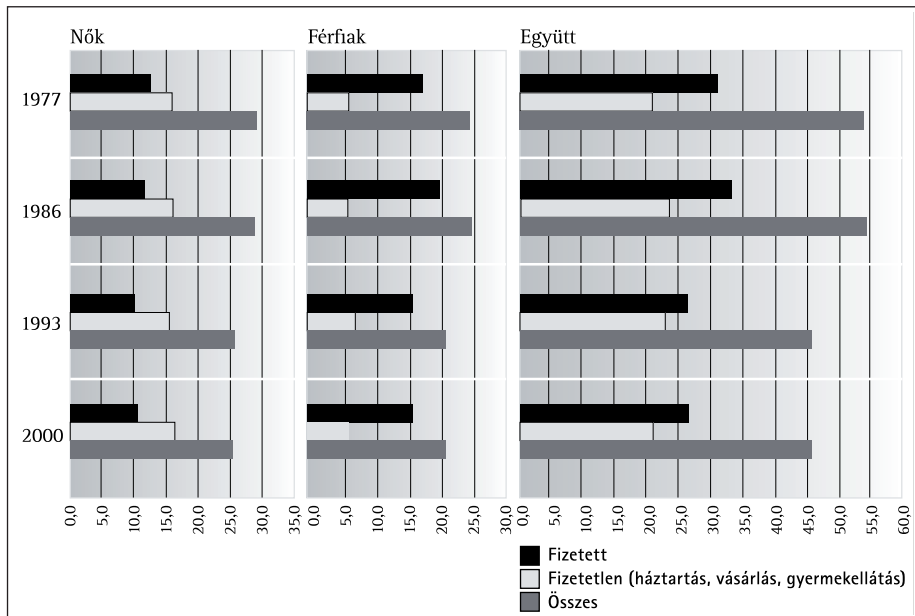
2.2.1. Időmérleg

Arkárhogy alakult is a foglalkoztatottság és a gazdasági aktivitás, az összes munkateher férfiak és nők közötti egyenlőtlen elosztása évtizedek alatt szinte semmit nem változott. A KSH időmérleg-felvételeinek tanúsága szerint hazánkban is (mint annyi más országban) a nők végzik a fizetéssel nem járó otthoni, ház körüli munkák elsöprő többségét, a férfiak pedig többet dolgoznak pénzért, mint a nők. A különbségek együttesen végül a nők többlet-munka-terhelését eredményezik.

A fizetett és a fizetetlen munkák egyenlőtlen elosztása következtében a munkaerőpiac kínálta lehetőségek csak korlátozottan nyílnak meg a nők előtt. Ők kevésbé rugalmas, kevésbé terhelhető, több külső tényezőtől befolyásolt munkaerőnek számítanak függetlenül attól, hogy személyesen épp kisgyermekes anyák-e, házasodás előtt álló fiatal nők-e, kihagytak-e éveket a szakmai fejlődésből gyermekgondozás miatt, van-e gondozandó családtagjuk vagy sem: a munkaerőpiacon a nőket általában mint társadalmi csoportot ítélik meg kedvezőtlenül.

A társadalom egésze által fizetetlen munkával töltött idő az ezredfordulóra majdnem elérte a fizetés ellenében végzett munkára fordított időt: de miközben az összes munkával töltött idő csökkent, az ingyen, otthon, a család és a háztartás fenntartásáért végzett munkára fordított idő gyakorlatilag nem változott. A gazdasági aktivitás radikális visszaesése – ami elsősorban a fizetett munkaidő jelentékeny csökkenésével járt – meg sem érintette a férfiak és nők közötti hagyományos terheléskülönbséget: a háztartási, ház körüli munkák és a gondozási feladatok háromnegyedét továbbra is a nők látják el.

Egy átlagos tavaszi napon munkával töltött idő Magyarországon, millió óra



9. ábra (KSH-adatok alapján, létszámadatokkal korrigálva (20-69 évesek száma /106), millió órában)

A háztartási, ház körüli munka kifejezés jótékony homályban hagyja, hogy ezek olyan munkatevékenységek, amelyek a házban élők szükségleteit elégítik ki. Röviden: olyan munkatevékenységekről van szó, amelyek általában feltétlenül szükségesek ahhoz, hogy a családtagok el tudják látni egyéb feladataikat (például dolgozni tudjanak).

Egy nemzetközi összehasonlító vizsgálat szerint a nők minden vizsgált európai országban több időt töltenek otthoni munkával, mint fizetett munkával és tanulással. A fizetett munka aránya a legnagyobb Svédországban és Norvégiában, míg a legalacsonyabb Belgiumban és Németországban, Magyarország a 2 óra 32 perc napi átlagos munkával és tanulással töltött idővel a középmezőnyben helyezkedik el.

Ezzel szemben a férfiak jelentősen több időt töltenek fizetett munkával és tanulással, mint otthoni munkával. Továbbá Norvégia és Svédország kivételével a nők mindenhol több időt töltenek munkával, amibe a fizetett munka és az otthoni munka egyaránt beletartozik, mint a férfiak, ami szintén igazolja a munkateher elosztásának egyenlőtlenségét.

A 20 és 74 év közötti nők időmérlege, 2002 (óra, perc/nap)

	Belgium	Németország	Észtország	Franciaország	Magyarország	Szlovénia	Finnország	Svédország	Egyesült Királyság	Norvégia
szabadidő	4:50	5:24	4:36	4:08	4:38	4:29	5:29	5:03	5:05	5:52
evés, tisztálkodás	2:43	2:43	2:08	3:02	2:19	2:08	2:06	2:28	2:16	1:58
alvás	8:29	8:19	8:35	8:55	8:42	8:24	8:32	8:11	8:27	8:10
utazás	1:19	1:18	1:06	0:54	0:51	1:02	1:07	1:23	1:25	1:11
otthoni munka	4:32	4:11	5:02	4:30	4:57	4:57	3:56	3:42	4:15	3:47
munka, tanulás	2:07	2:05	2:33	2:31	2:32	2:59	2:49	3:12	2:33	3:03

7. táblázat (Forrás: Eurostat http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-58-04-998/EN/KS-58-04-998-EN.PDF)

A 20 és 74 év közötti férfiak időmérlege, 2002 (óra, perc/nap)

	Belgium	Németország	Észtország	Franciaország	Magyarország	Szlovénia	Finnország	Svédország	Egyesült Királyság	Norvégia
szabadidő	5:22	5:53	5:28	4:46	5:29	5:34	6:08	5:24	5:30	6:03
evés, tisztálkodás	2:40	2:33	2:15	3:01	2:31	2:13	2:01	2:11	2:04	1:47
alvás	8:15	8:12	8:32	8:45	8:31	8:17	8:22	8:01	8:18	7:57
utazás	1:35	1:27	1:17	1:03	1:03	1:09	1:12	1:30	1:30	1:20
otthoni munka	2:38	2:21	2:48	2:22	2:39	2:39	2:16	2:29	2:18	2:22
munka, tanulás	3:30	3:35	3:40	4:03	3:46	4:07	4:01	4:25	4:18	4:31

8. táblázat (Forrás: Eurostat http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-58-04-998/EN/KS-58-04-998-EN.PDF)

Nemzetközi kutatások sora igazolja, hogy a munkaerőpiac éles különbséget tesz nő és férfi között: a gyermekeket nem nevelő nők bizonyulnak a legjobb női munkaerőnek, és ahogy gyermekeik száma nő, egyre csökken munkaerő-piaci aktivitásuk. A férfiak esetében fordított a helyzet: a gyermeket nem nevelő férfiaknak alacsonyabb az aktivitási rátája, mint a gyermekeseké, s az egygyerekesekénél még magasabb a kétgyerekeseké. A férfiak aktivitási rátája csak három gyermek fölött kezd csökkenni:

Aktivitási ráták nemenként, gyermekszám szerint, az Európai Unió 25 tagállamában (EU 25) és Magyarországon (HU), 2003

	20–49 éves nők				20–49 éves férfiak			
	Nem nevel 12 év alatti gyermeket	1	2	3 vagy több	Nem nevel 12 év alatti gyermeket	1	2	3 vagy több
		12 év alatti gyermeket nevel				12 év alatti gyermeket nevel		
EU25	75,1	64,8	57,8	41,2	85,7	91,4	92,3	86,1
HU	78,2	59,4	43,8	12,6	82,3	87,7	87,7	73,8

9. táblázat (Forrás: Eurostat, 2005 alapján (http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_PUBLIC/3-12042005-AP/EN/3-12042005-AP-EN.PDF))

A munkaerőpiac tehát – táblázatunk tanúsága szerint – pontosan érzékeli a nők és a férfiak helyzete közötti különbséget. A család és a gyermek a nők esetében azt jelenti: saját magán kívül még másokat is el kell látnia a háztartásban. (Minél több a gyerek, annál több családtagot.) A férfiaknál éppen fordított a helyzet. Akinek van családja (egy vagy két gyermekkel), az megbízhatóbb munkaerő, hiszen nem kell magának kinlódnia a munkába járáshoz elengedhetetlen háttértevékenységek (bevásárlás, főzés, vasalás, mosás) ellátásával.

Fenti táblázatunk azt mutatja, hogy a gyermeket nevelő magyar nők európai összehasonlításban is drámai mértékben szorulnak ki a munkaerőpiacról. (Arról a társadalmi csoportról – itt a 3 vagy több gyermeket nevelő nőkeről –, amelynek gazdasági aktivitása nem éri el a 20%-ot, elmondható, hogy a társadalmi kirekesztődés veszélye fenyegeti.)

FELADAT:

Vázzon fel egy kommunikációs tervet „A felnőtt ember ellátja magát!” reklámkampányra, különös tekintettel a férfiak felelősségének felkeltésére.

2.2.2. Családon belüli munkamegosztás és döntések

A családi gazdálkodás fontos részét képezik a családtagok által végzett háztartási munkák. Az otthoni élelmiszerfogyasztás, a ruházat tisztán tartása, valamint a lakás karbantartása munkát kíván. A házimunka többsége a családi szférában végzett női munkaként azonosítható.

A hazai időmérleg-vizsgálatok adatai alapján elmondható, hogy a 60–70-es években a magyar társadalomban a házimunkák területén a tradicionális munkamegosztás uralkodott.

A rendszerváltás utáni időmérleg-vizsgálatok adataiból az olvasható ki, hogy a helyzet az elmúlt 20 évben nem sokat változott. A nők összes munkaidejének mértéke és szerkezete a család szociális helyzetétől és összetételétől függ. A gyerekek ellátása eleve behatárolja a nő keresőmunka-lehetőségét és az erre fordítható időt. Alacsonyabb életszínvonal mellett a nők háztartásban végzett munkáinak egy része kiadásmegtakarító funkciókat hordoz, amelyek időigénye jobb anyagi viszonyok között megfelelő szolgáltatásokkal csökkenthető. Az időmérleg-vizsgálatok adatai alapján megállapítható továbbá, hogy a férfiak domináns munkatevékenysége a keresőmunka, amelyet – jóval kisebb hangsúllyal – csupán kiegészít egyes – főként a férfi szerepeknek jobban megfelelő – munkatípusok végzése (kert, udvar rendezése, különböző javító-szerelő munkák, lakás- és épületfelújítás).⁵

Változás a hagyományos munkamegosztás szerkezetében csak a képzetesebb, magasabb jövedelmű, városi rétegeknél figyelhető meg, ahol az elmúlt 20 évben némileg nőtt a férfiak részvétele a házimunkában. Kedvezőbb életkörülmények között, a magasabb iskolázottságú családokban, főként városi környezetben a hagyományos háztartási munkák a nőktől kevesebb időt igényelnek. Egyrészt jobb, korszerűbb a háztartás felszereltsége, több szolgáltatást tudnak igénybe venni, másrészt a férfiak több időt áldoznak otthoni munkákra.⁶

Egy nemzetközi összehasonlító vizsgálat hétféle háztartási munka (főzés, mosogatás, bevásárlás, takarítás, kisebb javítások, pénzkezelés, közös programok szervezése) esetében vizsgálta a családon belüli munkamegosztást. A férfiak és nők minden országban úgy nyilatkoztak, hogy a házimunkák zömét a nők végzik, annak ellenére, hogy saját munkaterhelésüket mindkét nem nagyobbának ítélte. Fontos megállapítás azonban, hogy a vizsgált országok közül a házimunka leginkább a magyar nőket terheli. A magyar nők véleménye szerint ők 3,3-szor több terhet vállalnak fel a háztartásban, mint a velük együtt élő férfiak. A legkedvezőbb helyzetben a kelet-német régióban élő nők vannak, ahol a házimunkák nő-férfi aránya „csupán” 2,3-szoros.

5 Falussy Béla: (2001) Társadalmi hatások és változások a férfiak és nők munkaidő-felhasználásában In: Nagy Ildikó, Pongrácz Tiborné, Tóth István György (szerk.) Szerepváltozások Jelentés a nők és férfiak helyzetéről 2001, TÁRKI

6 Harcsa István (2000), A munka világa az időmérleg-vizsgálatok tükrében, Statisztikai Szemle, 78. évfolyam, 12. szám, 963-981. o.

A nők és férfiak háztartási munkamegosztása, 2004

Átlagosan hány házimunkát végez ...?				
A férfiak véleménye				
	a férfi	a nő	közösen	valaki más
Magyarország	1,26	2,87	2,58	0,24
Oroszország	1,48	2,93	2,12	0,36
Kelet-német területek	1,84	2,08	3,01	0,04
Nyugat-német területek	1,75	2,36	2,76	0,11
Franciaország	1,72	2,84	2,28)	0,11
A nők véleménye				
	a férfi	a nő	közösen	valaki más
Magyarország	1,01	3,29	2,33	0,31
Oroszország	1,12	3,42	1,82	0,55
Kelet-német területek	1,33	3,1	2,43	0,14
Nyugat-német területek	1,21	3,4	2,25	0,13
Franciaország	1,36	3,33	2,11	0,15

10. táblázat (Forrás: Pongrácz Tiborné – Murinkó Livia: Háztartási munkamegosztás. Azonosságok és különbségek Európában, In: Nagy Ildikó – Pongrácz Tiborné (szerk.): Szerepváltozások. Jelentés a nők és férfiak helyzetéről 2009, TÁRKI – SZMM 2009)

Egy 2011-es magyarországi felmérés a családon belüli munkamegosztással kapcsolatban azt vizsgálta, hogy a nők és férfiak mennyire tartják igazságosnak a háztartáson belüli munkák elosztását. Az eredmények szerint minden negyedik nő gondolja úgy, hogy több házimunkát végez, mint, ami igazságos lenne, és ezzel együtt a férfiak 28 százaléka ismeri el, hogy kevesebb otthoni munkát végez az igazságos mennyiségnél.⁷

A családi szerepek azonban nemcsak aszerint változnak, hogy ki milyen feladatokat lát el otthon, hanem attól is függenek, hogy miként szól bele, mi a szavának a súlya a család mindennapi és rendkívüli döntéseiben.

A családok döntési szerkezetének markáns mutatói a családok pénzkezelési szokásai. Egy hazai kutatás eredményei azt mutatják, hogy a magyar családok pénzkezelési szokásait ma a partnerek által összeadott közös kassza jellemzi. A hatvanas-hetvenes évek óta a közös pénzkezelést alkalmazó háztartások aránya fokozatosan emelkedett a feleségek által egy kézben összefogott pénzkezeléssel szemben. A magyar családok pénzkezelési szokásai a társak között egyenlőbb viszonyokat feltételező, közös pénzkezelés irányába mutatnak.

⁷ A nők és férfiak társadalmi egyenlősége, a munka és a magánélet összeegyeztetése, TÁRKI 2011

Az adatok azt mutatják továbbá, hogy a pénzkezelés megválasztását jelentősen befolyásolja a partnerek szocio-ökonomiai helyzete és a szülőktől átvett pénzkezelési minták is. A feleségek pénzkezelése jellemző az alacsony jövedelemmel, alacsony képzettséggel és foglalkozási státusszal rendelkező idősebb, főként vidéki házaspárookra. A közös pénzkezelés pedig leginkább a magas jövedelmű, magasabb iskolai végzettségű és foglalkozási státuszú, fiatalabb, 18-34 év közötti, főként fővárosi háztartásokra jellemző.

Párkapcsolatban élők pénzkezelési szokásai a kérdezett foglalkozása szerint (%) – csak az aktívakra, 2002

Foglalkoztatottak	Közösen	A feleség	A férj	Egyéb módon	Összesen
Önálló	64	14	9	13	100 (64)
Felső- és középvezető	60	18	8	14	100 (50)
Alsóvezetők	64	29	-	7	100 (28)
Szellemiek	70	17	4	10	100 (144)
Szakt munkások	65	27	2	6	100 (145)
Betanított munkások	55	35	6	3	100 (116)
Segéd munkások, illetve mezőgazdasági fizikai dolgozók	41	48	7	4	100 (56)
Összesen	61	26	5	8	100 (603)

11. táblázat *Forrás: Nagy Ildikó (2003): „Ki az úr a háznál?” Családok pénzkezelési szokásai és az azt befolyásoló tényezők vizsgálata az 1990-es évek Magyarországon, kézirat 2003*

Egy hazai kvalitatív, a vidéki családokat vizsgáló kutatás eredményei szerint a feleségek nagyobb beleszólással rendelkeznek a család mindennapos ügyeit illetően. A férj döntései a háztartáson kívüli, a feleségé pedig az azon belüli tevékenységekre vonatkoznak, illeszkedve az általános társadalmi mintázathoz. A döntéseket meghatározza az is, hogy az adott probléma mennyire terheli meg a család költségvetését; a nagyobb volumenű beruházásokról a házaspárok általában együtt döntenek. A család életével, kényelmével kapcsolatos kérdések azonban legtöbbször az asszonyokban fogalmazódnak meg, valójában ők a család életének irányítói, annak ellenére, hogy igyekeznek kikérni a férjek véleményét is.⁸

A családon belüli hatalmat azonban nem lehet egyértelműen a döntésekben játszott szereppel azonosítani. A családi problémák megoldása történhet tudatos döntések nélkül is. A döntésekben nemcsak a hatalmi helyzet játszik szerepet, hanem a hajlékonyság is; a családi hatalom mérhető a döntéshozatal kimenetelén, a családi feszültségek és konfliktusok kezelésén, a családban uralkodó munkamegosztáson. Egyik magatartás sem azonos azonban a családi

⁸ Csurgó Bernadett (2005): Házastárs és társ a mezőgazdaságban. Családi munkamegosztás és döntések a mezőgazdasági vállalkozó családokban. In: Palasik Mária – Sipos Balázs. (Szerk) Házastárs? Vetélytárs? Munkatárs? A női szerepek változása a 20. századi Magyarországon. Napvilág Kiadó, 115-128. o.

hatalommal, a hatalom ezek teljes konfigurációjában tükröződik. Kutatási eredmények bizonyítják, hogy a nők családon belüli tevékenységeiken keresztül a tradicionális patriarchális családsszerkezettel szemben egyre egyenlőbb pozíciót szereznek maguknak a családon belül.

FELADAT:

Vegyük számba, milyen gátló és ösztönző tényezői vannak a tradicionális családon belüli munkamegosztás fenntartásának. Soroljon fel olyan élethelyzeteket, szituációkat, amelyek a családon belüli egyenlő nemi viszonyokat erősítik.

2.2.3. Tradicionális szerepek a családban

A nők különböző szerepeket töltenek be a családon belül, és ezek a szerepek komplex módon összefüggenek egymással. A nők más szerepeik, feladataik mellett tradicionális szerepfelfogásban a háztartás fenntartói, anyák, és nagyban ők azok, akik gondoskodnak másokról. A nők e változó funkcióban történő tevékenysége nagyban meghatározza a családtagok életét is.

A nők életének családi dimenziója jelentősen megváltozott a rendszerváltás során. Az a mód, ahogy a családok alakulnak, szétválnak és újraformálódnak, fontos jelzője a nők társadalmi helyzetének. A család az az alapvető társadalmi intézmény, amelyen keresztül a nemi szerepek és státuszok kommunikálnak és érvényesülnek. A rendszerváltás előtt a házasság egyetemes volt, mind a házasságkötés, mind a gyermekszülés korai életkorban következett be. Az átmenet során bekövetkező gazdasági és szociális változások nagy demográfiai változásokkal jártak együtt. A születési ráta meredeken zuhant, és a házasságkötések száma is csökkent. A változások sok szempontból érintették a nők családon belüli helyzetét is.

A változások mellett azonban a nő szerepe és az általa ellátott funkciók, és főként ezek megítélése döntően nem változott.

Az attitűdkutatások azt bizonyítják, hogy a magyar nők többsége tudomásul veszi, elfogadja a tradíciók által szentesített mintákat, s bár vannak emancipációs törekvések, ezek össz-társadalmi befolyása gyenge. Egy az egyetemi hallgatók körében végzett felmérés szerint nem csupán a hagyományos munkamegosztás, de a tradicionális női szerepek elfogadása is jellemző. A megkérdezettek szerint – annak ellenére, hogy javultak a nők lehetőségei a munkaerőpiacon, és ez irányú tevékenységükben jelentős változások következtek be – ez a folyamat nem járt együtt a tradicionális családi szerepek átalakulásával. A nőknek az otthoni feladataikat ma is el kell látniuk, a háztartás vezetése, a háziasszonyi teendők körében nincs nagy változás. A megkérdezettek többsége elfogadja a hagyományos háztartásokat jellemző tradicionális szerepmodellek változatlanlanságát.⁹ Szintén a tradicionális szerepek elfogadását mutatja egy másik, a már házasságot kötött nők körében végzett attitűdvizsgálat,

⁹ Schadt Mária: A „házi tücsöktől” a dolgozó nőig. Az individualizációs folyamatok hatása a családi szerepekre. In: Palasik Mária – Sipos Balázs (szerk.) Házastárs? Vetélytárs? Munkatárs? A női szerepek változása a 20. századi Magyarországon. Napvilág Kiadó, 2005. 156–171. o.

amely szerint a nők többsége a boldog családi életet nagyon fontosnak, míg a saját karrierjét kevésbé fontosnak tartja.¹⁰

Egy a városból vidékre költöző, döntően felsőbb társadalmi helyzetű családok körében végzett vizsgálat eredményei pedig azt mutatják, hogy a falusi család képe a kiköltözők vidékképének egyik központi eleme. A falusi vagy vidéki család képének a nemi szerep a legfontosabb, ezért legkörülmertebb eleme. A női szerepek sokkal erőteljesebben kötődnek vidékképükhöz és vidéki mindennapi életükhöz, mint a tradicionális férfi szerepek. Új, vidéki életük megélésében nem a családfenntartó férfi, hanem sokkal inkább a családanya és feleség a hangsúlyos.

Az anya és feleség szerepe a nők számára az önmegvalósítás fő formája, amelyet számos esetben kiegészítenek aktív civil tevékenységekkel. A hagyományos női szerep esetükben nem egyenlő a gyermekneveléssel és házimunkával, jellemző például a háztartási alkalmazottak (pl. bejárónő) foglalkoztatása is. A tradicionális családmodellnek sokkal inkább szimbolikus, mint gazdasági szerepe van ezekben a családokban.¹¹

A nők identitásának társadalmi konstrukciójában még mindig jelentős szerepe van a hagyományos családon belüli nemi szerepeknek.

FELADAT:

Keressünk példát a karrier és család sikeres összehangolására. Milyen tényezők, eszközök, szolgáltatások stb. szükségesek ahhoz, hogy egy családtag a családban és a munkájában is kiteljesedhessen?

2.3. Demokrácia – képviselet

A nők – ahogyan más társadalmi csoportok – érdekeinek érvényesítése a politikában és a demokratikus intézményekben két szinten értelmezhető: közvetlen jelenlétükkel (deskriptív képviselet) és/vagy érdekeik, céljaik figyelembevételével a döntéshozatalban (szubsztantív képviselet). A témával foglalkozó szakirodalom szerint, mivel a nők érdekeit jobbra (bár korántsem szükségszerűen) maguk a nők képviselik, ahhoz, hogy érdekeiket érdemben figyelembe vegyék a döntéshozatal során, szükséges, hogy megfelelő arányban – ma az úgynevezett „kritikus tömeghez” szükséges arányt legalább 30%-ra teszik – ténylegesen is képviselve legyenek a döntéshozatali fórumokon.

¹⁰ Szukicsné Serfőző Klára: Mindennapi életcél és a gyerekszám, Demográfia 2005/1. 23-57. o.

¹¹ Csurgó Bernadett: „Vidéken lakni és vidéken élni.” A városból vidékre költözők vidékreprezentációja, mindennapi élete és hatásuk a vidék átalakulására: a város környéki vidék, Doktori disszertáció, ELTE TÁTK Szociológia Doktori Iskola, 2011, kézirat

„Az egyes szervezetekben lévő nők problémái nem női létükből, hanem kisebbségi pozíciójukból fakadnak. Az adott szervezeten belüli kisebbségi helyzetből adódó problémák pedig szervesen összefüggenek a társadalom egészében elfoglalt kisebbségi státusszal. Mi változik, ha több nő kerül a politikába? Változnak a női politikusokat érintő reakciók, csökken a nők közéleti szerepvállalásával kapcsolatos ellenállás. Változik a női politikusok teljesítménye és hatékonysága. Változások történnek a politikai kultúrában (stílusban) és a politikai diskurzusban (tematikában). Mindez összességében a nők társadalmi helyzetét is jótékonyan befolyásolja.”¹²

Mások szerint a „kritikus tömeg” önmagában nem hoz megoldást a női érdekek képviselőinek hiányából adódó problémákra. Sokan úgy ítélik meg, nem a létszám, hanem a női érdekek megszólaltatását segítő mechanizmusok biztosítása szolgálhatja a nemek egyenlőségét a politikai és intézményi döntéshozatalban.

„Az arányos képviseletnél (50%) lényegesen kevesebb is elég ahhoz, hogy egy kisebbség nyomot hagyjon a politikában. Ezt a jelenséget a ‚kritikus tett’ (critical act) néven fogalmazzák meg. A ‚kritikus tett’ olyan cselekmény, amely révén valóban női érdekek érvényesülnek a gyakorlati politikában: kifejezetten női témájú törvényjavaslatok kerülnek elfogadásra, vagy a törvények elfogadása során beszámításra kerülnek a női érdekek.”¹³

A „kritikus tett” tehát több, mint egy-egy, a női érdekeket is megjelenítő szimbolikus aktus: előrelépést jelenthet a női érdekek hatékony érvényesítését szolgáló mechanizmusok bevezetése terén is (például a nők számára kedvező munkaidő beosztás alkalmazása).

„Egy adott szervezetben a kisebbségi lét önmagában is oka a hátrányos megkülönböztetésnek... a nők adott szervezetben való háttérbe szorulásának oka a nemi szerepen kívül a nőknek az adott szervezetben való, mindössze szimbolikus aránya. Azokban a szervezetekben, ahol a kisebbség aránya nem haladja meg a 20 százalékot, a domináns csoport uralja a szervezeti kultúrát. A kisebbségek ilyen részarány mellett csak mintegy szimbólumként, jelképként („token”) jelennek meg, reális hatásuk a szervezeti kultúrára nincsen... A kisebbségi helyzet több lehetséges magatartásformát eredményez: a token vagy felveszi a kesztyűt, igyekszik megfelelni az elvárásoknak, vagy élvezzi a figyelmet, az ‚egyetlen nő’ szerepet, vagy igyekszik láthatatlanná válni, átvenni a domináns közeg jellemzőit. Egyik lehetséges magatartásforma sem teszi azonban lehetővé, hogy a ‚tokenek’ hatással legyenek a domináns kultúrára.”¹⁴

12 Barlanginé Kelemen Ida: Női képviselők – női képviselet?, Ph.D. értekezés, Budapest, Corvinus Egyetem, 2009. (http://phd.lib.uni-corvinus.hu/349/01/kelemen_ida.pdf)

13 Uo.

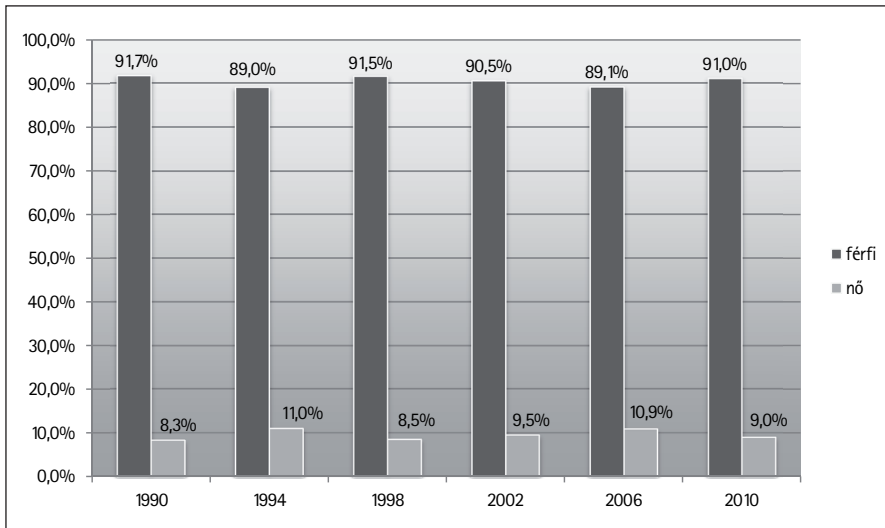
14 Uo.

2.3.1. Nők a parlamentben

Az üvegplafon jelenségének jellegzetes példája a nők parlamenten belüli aránya. A politikai hatalom legfőbb letéteményese, az országgyűlés, s benne a nők által elfoglalt, tartósan nagyon kevés hely csak a jéghegy csúcsa. Nem lényeg, csupán jelenség, de annál sokatmondóbb:

„A nők politikai részvételével foglalkozó szakirodalomban és nemzetközi politikai szándéknyilatkozatokban egyre inkább elterjedt az a felismerés, hogy a nők döntéshozatalban való arányos részvétele nemcsak a női egyenjogúság mércéje, hanem annak egyik fő garanciája is. A Magyar Országgyűlésben a női képviselők aránya ugyanakkor tartósan alacsony, 10% körül mozog, amivel egyre hátrébb kerülünk az országok rangsorában. A nők parlamenti részarányát tekintve nem egyszerűen egyes országoktól maradunk el, hanem legfőképpen egy egyre szélesebb körben elismert és gyakorolt demokratizálási iránytól. (...) A női ügyek következetes képviseletéhez és érvényre juttatásához, a politikai folyamatokra gyakorolt tényleges hatáshoz a nők arányának a 'kritikus tömeg' körülivé növekedésére van szükség. A nők képviselővé válásának vizsgálatakor tett megállapítások ugyanakkor azt mutatják, hogy sem a pártok, sem a családi, társadalmi háttér nem támogató a nők közéleti szerepvállalása szempontjából; pozitív intézkedések nélkül a nők arányának növekedése a Magyar Országgyűlésben a közeljövőben nem várható.”¹⁵

Nők a parlamentben, 1990–2010



10. ábra (Forrás: www.valasztas.hu)

¹⁵ Barlanginé Kelemen Ida: Női képviselők – női képviselet?, Ph.D. értekezés, Budapest, Corvinus Egyetem, 2009. (http://phd.lib.uni-corvinus.hu/349/01/kelemen_ida.pdf)

A nők kiszorulása a döntéshozatalból, a magasabb jövedelemmel, az önmegvalósítás több esélyével járó munkakörökből, a nagyobb hatású és megbecsülést kiváltó pozíciókból nem természettől rendelt szabályszerűségekkel, sokkal inkább a társadalom nem mindig látható mechanizmusainak működésével magyarázható.

Ezt a láthatatlan mechanizmust nevezzük hagyományosan diszkriminációnak, vagyis hátrányos megkülönböztetésnek.

2.3.2. Férfinormákra szabott intézményrendszer

Számos példa hozható fel a társadalmi-gazdasági életből vagy a szolgáltatások területéről, amely arra utal, hogy a munkarendek, a munkaerővel szemben felállított követelmények vagy akár csak elvárások, a munkaidő beosztása s más, általában természetesnek, megkérdőjelezhetetlennek számító dolgok mind egy olyan „férfi munkaerő” elképzelt tulajdonságaihoz, feltételeihez igazodnak, aki mögött legalább egy – ingyen vagy nagyon olcsón dolgozó – női munkavégző tevékenykedik: mos, vasal, vásárol, főz rá; ellátja, felügyeli a gyermekeit és idős vagy beteg rokonait, segíti őt a hazavitt munkái elvégzésében, rendet tart iratai között, intézkedik helyette, a nevében...

Ez a kimondatlan elvárás biztosítja a munkaerő „optimális” munkahelyi terhelhetőségét. Mint fentebb már említettük, a nők a közfelfogás szerint éppen azért minősülnek a férfiakhoz képest kevésbé megbízható munkaerőnek, mivel mögöttük általában nem áll rendelkezésre otthoni háttérszolgáltatás, így tehát ők nem terhelhetők a munkahelyen tetszés szerint.

A fentiekben láttuk, hogy a nemek orvosi szakterületek közötti eloszlása szakmai okokkal nem magyarázható eredményhez vezetett: például nőgyógyásznak lenni aligha van esélye egy orvosnőnek. Vajon miért?

A kórházak, klinikák működési rendje Magyarországon a „magányos”, a „hős” orvosszemélyiség elvére épül annak ellenére, hogy ma már az egészségügyi munka minden műveletét szigorú szabályokhoz kötik, és minden jelentős „személyiség” mögött jól szervezett teamek munkája áll.

A bármikor rendelkezésre álló, éjjel-nappal riasztható szülész-nőgyógyász a munka természetéből adódóan csak akkor láthatja el így a feladatát, ha nincsenek rendszeres otthoni, munkahelyen kívüli kötelmei. Mindaddig tehát, amíg a szüléset (és még néhány más orvosi tevékenység) működési rendje az „orvosszemélyiség” elvén alapul, olyan orvosok, elsősorban nők, akiknek más rendszeres feladatot is el kell látniuk a munkaidőn kívül, nem fognak tudni szülész-nőgyógyászként férfi kollégáikkal egyenrangú teljesítményt nyújtani.

Ha azonban egyszer visszaszorul a hálapénz (ami a szüléset területén kiugró jelentőségre tett szert), Magyarországon is át fogja venni a „hős orvos” helyét a megbízható, kiszá-

mítható, együttműködő és szakszerű kórházi, illetve klinikai rendszer, amelyben az orvosok világos módszertani útmutatás alapján és rendezett munkamegosztás szerint dolgoznak.

FELADAT:

Alkossuk meg a „A nők és férfiak közötti egyenlőségre érzékeny Magyarország” parlamentjének működési rendjét (pl. ülészakok hossza, ülésnapok időbeosztása)!

2.3.3. A politika szerepe az egyenlőtlenségek feloldásában

Sokan a magánélet sérthettségére hivatkozva hátrítják el a nemek közötti egyenlőség szempontjából oly fontos családi ügyekbe történő beleszólást, olyan esetekben is, amikor a család keretei között súlyos emberi jogsértés zajlik. Pedig az állami családpolitika is beavatkozik a magánéletbe, például a gyermekgondozási támogatások rendszerén keresztül. A szülői szabadságot 95%-ban az anyák veszik igénybe, ami jelzi, hogy nagyrészt rájuk hárul a gondoskodói szerepkör, valamint azt is, hogy a nők nélkülözhetőbbek a munkaerőpiacon, fizetésük pedig a családi kasszában. Ha valaki évekre kiesik a munkából, ez kihatással van további álláslehetőségeire, jövőbeli szakmai előmenetelére és legmagasabb elérhető fizetésére: e szempontokat sem szabad figyelmen kívül hagyni. A munkaadók szemében sokszor kiszámíthatatlan, problémás, és így eleve alacsonyabb értékű munkaerőnek minősülnek a nők, s ezzel a gyermekeket nem nevelő nőket is megbélyegzik.

Azon családbarát, vagy reintegrációs intézkedések elterjedtsége, amelyek a családos munkavállalók munkahelyi és otthoni kötelezettségeinek összehangolását is figyelembe veszi, rendkívül szűkös.

A gyēs intézményében testet öltő, ellentmondásos szocialista örökség határozza meg ma is a családpolitika irányát és az otthoni felelősségmegosztásról alkotott közfelfogást, bár a gyēs időközben a férfiak számára is elérhetővé vált. A helyzetet súlyosbítja a gyermekellátási intézményrendszer leépülése és a nőkkal szembeni munkahelyi diszkrimináció. A jó családpolitika a család minden tagjának hosszú távú érdekeit is szem előtt tartva gondoskodik a családok jólétéről.

2.4. Nők elleni erőszak

A diszkrimináció eszközrendszerének egyik – legfontosabb, leghatásosabb – eleme a nők elleni erőszak. Az erőszak maga is rendszer: a nőket a társadalom szinte minden színterén éri, s szinte minden nőt ilyen vagy olyan formában elér, életében többször is. Az erőszak oly gyakori és szisztematikus jelenség, s oly fontos szerepet játszik a nők hátrányos helyzetének fenntartásában, hogy szembe kell néznünk a ténnyel: a nők elleni erőszak rendszere biztosítja a férfiak nőkhöz képest előnyös társadalmi helyzetét. Azok a férfiak is részesülnek a

más férfiak által az évszázadok során kiharcolt előnyökből, akik soha nem alkalmaznának erőszakot, s azokat a nőket is érik hátrányok, akik ellen történetesen még senki nem vetette be az erőszak fegyverét. A nők elleni erőszak a férfiak és nők közötti egyenlőtlen hatalom-megosztás fennmaradásának záloga.

A nők elleni erőszak rendszere, a magánszférától a közösségi terekig több szinten és többféle elemről épül össze, közülük nem is mindegyik esetében nyilvánvaló – még az erőszak közvetlen kárvallottjai számára sem –, hogy erőszakról van szó. A nők hátrányos helyzetének legkirívóbb tünete, a nőket érő erőszak nem pszichológiai viselkedési természetű jelenség, hanem egy széles politikai-társadalmi támogatottságra alapuló eszközrendszer, amely a nők alávetésére irányul, egyszersmind arra is támaszkodik, s mint ilyen, fontos fenntartója a férfiak és a nők között egyéni és közösségi szinten fennálló gazdasági, politikai és társadalmi egyenlőtlenségeknek.

Főbb típusai: a párkapcsolati erőszak, az utcai, közterületi erőszak, a munkahelyi erőszak vagy szexuális zaklatás, a médiaerőszak, a prostitúció és az emberkereskedelem.

Nemzetközi kutatások szerint a nők egyötödét éri életében legalább egyszer fizikai vagy szexuális erőszak partnerkapcsolatában, vagy annak lezárása után volt partnere részéről. Hasonló felmérések a nők 10%-ára becsülik azok arányát, akik a felmérést megelőző 12 hónap során szenvedtek el partnerüktől (volt partnerüktől) fizikai vagy szexuális erőszakot.

A fizikai és szexuális erőszakon túl a párkapcsolati erőszak kevésbé látványos formái a szóbeli, lelki, gazdasági stb. erőszak. Az erőszak – bármely formájában – többnyire az alávetett fél munkájának, pénzének, vagyonának, figyelmének, szolgáltatásainak megszerzését és megtartását célozza.

A fizikai bántalmazás és a szexuális erőszak mellett minden esetben érzelmi, pszichológiai, szóbeli erőszak is történik. Társadalmi szerepét tekintve az erőszak valójában nem indulati reakció, hanem célszerű viselkedés: a másik fél megtörését, behódoltatását szolgálja.

Az erőszak nem is ritkán nélkülözi a durva, brutális elemeket: elég, ha az áldozatok emlékeznek ezekre. Az erőszak nem feltétlenül igényel agressziót: nagyon gyakran mosolyogva, külső szemlélő számára nem is látható eszközökkel zajlik.

A nőket, lányokat igen gyakran éri idegen férfiak részéről erőszak – ez lehet súlyos, életveszélyes nemi erőszak, de lehet „ártatlan” beszólás, szóbeli, esetleg érintéses zaklatás is. Tudnunk kell ugyanakkor, hogy a nemi erőszak – s vele a fenyegetés, a zaklatás, a szexuális viccelődés, megalázás – saját családjukban, közvetlen környezetükben sokszorta gyakrabban éri a nőket, mint idegenektől, idegen helyen.

A nők elnyomásának egyik bevett eszköze a munkahelyi szexuális erőszak vagy zaklatás. Ez a jelenség is egyike azoknak az erőszakformáknak, amelyekkel kapcsolatban a közvélekedés úgy tartja: nem történik meg azzal, aki nem akarja vagy nem provokálja. Az igazság

azonban az, hogy a nők nagyon gyakran vannak kitéve munkahelyi kollégáik, de leginkább főnökeik nem kívánt közeledésének vagy megalázó viccelődésének, amelyek leggyakoribb – és fel nem ismert – változatai a pornóképek, disznó viccek, célozgatások, nyúlkalások stb. Az sem ritka ugyanakkor, hogy a jobb munkafeltételeket, az előléptetést, vagy egyenesen az állás megszerzését vagy megtartását konkrét szexuális együttlélhez kötik. A szexuális zaklatás nagyon nehezen bizonyítható, ellenben minden vonatkozásában megalázó, romboló jelenség. Célja a női munkaerő alávetése, megtörése, kihasználása.

A nők elleni erőszak egyik nyilvánvalóan társadalmi formája a médiaerőszak. Nem csak a szexista és erőszakos filmeket értjük ezen, de az olyan tréfásnak szánt filmeket, reklámokat, egyéb megnyilvánulásokat is, amelyek a nőket mint árucikket, vagy mint az erőszak tárgya-ít természetesként tüntetik fel. A médiaerőszaknak óriási szerepe van abban, hogy maguk a nők is normálisnak tartják az erőszakot, ami ellenük folyik, és önmagukat hibáztatják, amiért nem örülnek neki, nem élvezik egyenesen.

A prostitúció mint rendszer a nemi erőszak – s végső soron a nő végletes alávetése – számára biztosít intézményes kereteket. A prostitúció intézményrendszerében a vevő – általában egy férfi – egy számára ellenkezés nélkül, a pénzéért előre megállapított keretek között szexuális célra rendelkezésre álló másik személyt bérel ki (aki többnyire nő vagy gyermek). Nemzetközi kutatások szerint a prostitúcióba való bekerülés átlagos életkora 14 év. A prostitúció a nők alávetésének társadalmi „biztosítóka”. Nem csupán a férfiaknak kínálja minduntalan, hogy bármikor módjuk nyílik kiélni hatalmi fölényüket egy nő felett, de a nőknek is, azoknak is, akik nem részesei a prostitúció világának, azt üzeni: bárkivel megtörténhet, hogy egyszer csak a női lét legalján, a prostitúcióban találja magát.

2.5. A nő médiareprezentációja

Kutatások sora bizonyítja, hogy a média alapvetően sztereotip képet fest a nőkről, amely nagymértékben hozzájárul a nemek közötti egyenlőtlenségek fennmaradásához. A nemi alapú reklámok és a média által közvetített nemi sztereotípiák gátolják a társadalmi egyenlőségért tett erőfeszítéseket.

A Nemzetközi Médiafigyelő Projekt 108 országra kiterjedő 2010-es felmérése szerint a férfiak háromszor nagyobb eséllyel kerülnek be a hírekbe, jelennek meg a médiában, mint a nők, és a sztereotip ábrázolásokhoz kapcsolódva a médiában megjelenő nők esetében hatszor olyan gyakran határozta meg a szereplő családi állapotát, mint a férfiak esetében.¹⁶

Egy hazai kutatás a Népszabadság 12 lapszámában előforduló 4376 említés és idézet megoszlásán keresztül elemezte a nemek és a szerepek arányát, valamint a nők reprezentációját a képi illusztrációk és a napilapban cirkuláltatott diskurzusok alapján. Eszerint „a nőket sema-

16 http://index.hu/kultur/media/2010/12/28/a_nok_mintha_nem_is_lennenek_a_mediaban/

tikusan ábrázolják. Professzionális szerepekben, komoly ügyekben ritkán juthatnak szóhoz, inkább passzív áldozatként, vagy férfiak hozzátartozóiként említik, fotózzák és idézik őket. Továbbá az ún. női témák csak elvétve fordulnak elő. (...) A nők médiabeli reprezentációja nem a valós egyenlőtlenségeket tükrözi, hanem torzít.”¹⁷

A média nemek közötti egyenlőtlenség fenntartásában játszott szerepét mind a hazai, mind az európai politika szintjén felismerték, illetve kezdik felismerni. A média erőteljes eszköze lehet a nemi sztereotípiák kezelésének és leküzdésének a megfelelő stratégiai lépések és szakmapolitika mellett. Az Európai Parlament 2008. május 29-i indítványa a marketingnek és a hirdetéseknek a nők és férfiak közötti egyenlőségre gyakorolt hatásáról többek között hangsúlyozza a média szerepének jelentőségét a nemi sztereotípiák kialakításában és fenntartásában, és kéri az uniós intézményeket és a tagállamokat, hogy tartsák be és/vagy alkossák meg – a hirdetéskészítőkre és -terjesztőkre alkalmazandó – a megkülönböztető jellegű hirdetések fogalmára vonatkozó, valamint az emberi méltóság értékeinek tiszteletben tartását megkövetelő etikai kódexeket és/vagy jogszabályokat. Kéri továbbá a Bizottságot és a tagállamokat, hogy dolgozzanak ki egy, a hirdetésekre vonatkozó „magatartási kódexet”, amely alapján a marketingkommunikáció tiszteletben tartja a férfiak és nők egyenjogúságának elvét, és elkerüli a nemi sztereotípiákat, valamint a férfiak és nők kizsákmányolását vagy megalázását. Végezetül az indítvány hangsúlyozza annak szükségességét, hogy a nemek szempontjából jó példák jelenjenek meg a média és a hirdetések világában annak bemutatására, hogy lehetségesek és kívánatosak a változások. Az EP úgy véli, hogy – Spanyolországhoz hasonlóan, amely díjat hozott létre az „egyenlőség megteremtéséért” – valamennyi tagállamnak hivatalossá kellene tennie a hirdetőik által a saját iparáguk, valamint a nyilvánosság által adaitélt díj átadását az olyan hirdetések elismeréseként, amelyek a leginkább szakítanak a nemi sztereotípiákkal, és pozitív vagy státusznövelő képet festenek a nőkről, férfiakról vagy a közöttük lévő kapcsolatról.¹⁸

Magyarországon a 2010–2021-re vonatkozó **A Nők és Férfiak Társadalmi Egyenlőségét Elősegítő Nemzeti Stratégia** pedig kimondja, hogy „a hátrányos ábrázoláson túlmenően a szexista töltetű nyelvezet és attitűd médiában való elfogadottsága kimondottan diszkriminatív jelleggel bír, ezért indokolt egyrészt a társadalmi szintű médiakritika, továbbá olyan elvárásrendszer létrehozása és működtetése, amely elfogadhatatlanná teszi a különböző kisebbségi társadalmi csoportokkal szembeni diszkriminatív kommunikációs módokat.”¹⁹

Mindezeket figyelembe véve a média fontos eszköze kell, hogy legyen a nemek közötti egyenlőségért folytatott erőfeszítéseknek.

¹⁷ Margit Patrícia: Férfiakról férfiakról férfiaknak, www.eselyhazkecskemet.hu/docok/Nok_a_mediaban.pdf

¹⁸ Az Európai Parlament vonatkozó indítványát lásd: www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=REPORT&reference=A6-2008-0199&language=HU&mode=XML

¹⁹ <http://www.kozlonyok.hu/kozlonyok/Kozlonyok/33/PDF/2010/2.pdf>, 307. o.

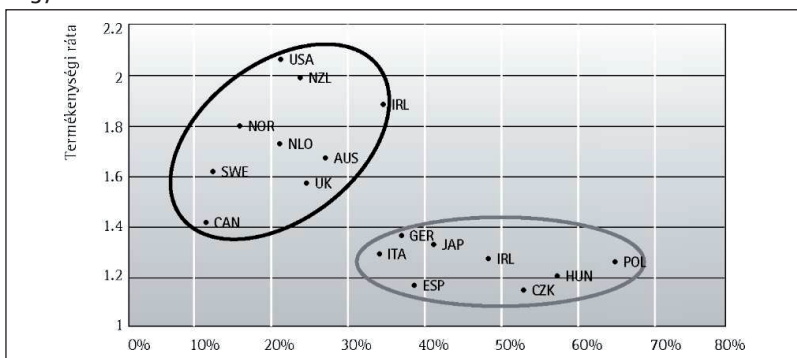
3. Az egyenlőtlenség ára

Modern, piacgazdaságra épülő társadalmunk a verseny társadalma. Ez komoly kihívás elé állítja az egyéneket és közösségeiket is, nem csoda, ha a versenyben előnyösebb pozícióból induló csoportok – a mi témánk szempontjából ezek a férfiak – igyekeznek megőrizni előnyeiket másokkal – a nőkkel – szemben. A hatalom – a lehetőségek, döntési kompetenciák – megszerzése szempontjából ez sikerstratégia, de a közösség előrejutása szempontjából már kevésbé. Hiszen a versenyben nem feltétlenül az győz (nem az jut a lehetőségekhez és döntési kompetenciához), aki a jobb, az alkalmasabb, hanem az, aki férfi, továbbá „fehér”, vagyis nem roma, ép, heteroszexuális, nem öreg és nem is gyerek, hogy csak a legfontosabb csoportos előny- és hátrányképző ismérveket soroljuk fel.

A nők és a férfiak közötti egyenlőtlenség szempontunkból azt jelenti tehát, hogy a nők, bár többet tanultak, kevesebb alkotási lehetőséghez jutnak; bár többet dolgoznak, kevesebb pénzzel és szabadidővel rendelkeznek; bár nagyobb értéket hoznak létre, kevesebb döntésbe szólhatnak bele. Ez pazarlás: egy olyan, mostanára már korszerűtlenné vált berendezkedés jellemzője, amelyben végső soron előjogok alapján dőlnek el a pozíciók, a kibontakozási és jövedelemszerzési lehetőségek, a politikai és gazdasági döntések köre és iránya.

A nők és férfiak társadalmi egyenlőtlensége, a merev szerepelvárások, a mozdulatlan társadalmi struktúrák parlagon hagyják heverni az egyén változatos képességeit: férfiakat akkor is kemény versenybe kényszerítenek, ha ezt ők személyesen nem szeretnék, nőket akkor is otthoni vagy háttérfunkciókba szorítanak, ha másra is alkalmasnak éreznék magukat.

Attitűd és termékenység: termékenységi ráta az OECD-országokban (2008) és azok aránya, akik egyetértene az állítással: a férfi dolgoz pénz keresni; a nőé, hogy ellássa a családot és a háztartást



11. ábra (Forrás: OECD. Idézi: Partszérlől a fősodorba. Gender Mainstreaming Kézikönyv. Szociális és Családügyi Minisztérium, 2009. 32. o. Interneten: http://www.nfu.hu/gender_mainstreaming)

Az egyenlőtlenségek egész társadalmunkat sújtó negatív következményei között kell felismernünk az alacsony termékenységi rátát, amelyet az OECD kutatói összefüggésbe hoznak a nemi szerepek hagyományos felfogásával. Kutatások bizonyítják, hogy a megfelelő családpolitika pozitívan képes befolyásolni a gyermekszámot. Franciaországban például a magas termékenységi ráta a családbarát környezetet biztosító családpolitikával is magyarázható, amely lehetővé teszi a szülők számára a gyermekvállalást anélkül, hogy le kellene mondani munkahelyükről vagy társasági életükről.²⁰ Közép-Európa országaiban ezzel szemben – így Magyarországon is – a családpolitika rendszerének átalakulása, a támogatások csökkenése a 90-es években negatív hatással volt a termékenységre.²¹

Az egyenlőtlenség árainak számbavételekor nem szabad továbbá megfeledeznünk a magyar népesség – világviszonylatban is, de Európán belül igen figyelemreméltóan – rossz egészségi állapotáról, és különösképpen a férfiak nőkéhez képest kirívóan tragikus életki-látásairól.

„A felnőtt népesség egészségi állapotának két legfontosabb jellemzője a várható élettartam és ezzel szoros összefüggésben az idő előtti halálozás aránya, valamint a megélt életek során elérhető életminőség. A magyar nőket és férfiakat ebből a két szempontból éppen ellenkező irányú tendenciák jellemzik. Míg a férfiak esetében az idő előtti, 40–69 éves korban bekövetkező halálozás európai összehasonlításban és a magyar nők halálozási adataival összevetve is rendkívül magas, addig a nők életminősége minden korosztályban rosszabb a férfiakénál Magyarországon.”²²

Az alábbi tábla nem a születéskor várható teljes élettartamot, hanem az egészségben várható élettartamot mutatja be, a nők és a férfiak oszlopában külön-külön növekvő sorrendben.

20 Stefán-Makay Zsuzsanna: A franciaországi családpolitika és a magas termékenység összefüggése, Demográfia, 2009/4, 313-347. o.

21 Tárkányi Ákos: A családpolitika változásainak hatásai a termékenységre Közép-Európában. Demográfia 2002/1

22 Kopp Mária – Skrabski Árpád: Nők és férfiak egészségi állapota Magyarországon, In: Nagy Ildikó – Pongrácz Tiborné (szerk.): Szerepváltozások. Jelentés a nők és férfiak helyzetéről 2009, TÁRKI – SZMM 2009. 134. o

Születéskor egészségben várható élettartam (évek)

Ország	Férfi	Ország	Nő
Oroszország	51,5	Oroszország	61,9
Észtország	58	Románia	63,3
Magyarország	58	Bulgária	65,2
Románia	58,6	Magyarország	65,5
Horvátország	59,7	Észtország	66,1
Bulgária	60,8	Lengyelország	66,6
Szlovákia	61,6	Szlovákia	66,6
Lengyelország	62,1	Horvátország	66,9
Csehország	63,8	Egyesült Államok	68,8
Portugália	64,3	Portugália	69,4
Szlovénia	65,1	Csehország	69,5
Egyesült Államok	66,4	Szlovénia	70,3
Írország	67,6	Írország	70,4
Belgium	67,7	Dánia	70,8
Finnország	67,7	Egyesült Királyság	70,9
Kanada	68,2	Hollandia	71,1
Németország	68,3	Kanada	71,6
Egyesült Királyság	68,4	Belgium	71,8
Luxemburg	68,6	Görögország	71,9
Hollandia	68,7	Németország	72,2
Spanyolország	68,7	Norvégia	72,2
Ausztria	68,9	Finnország	72,5
Franciaország	69	Luxemburg	72,7
Görögország	69	Olaszország	72,9
Olaszország	69,2	Ausztria	73
Dánia	69,3	Spanyolország	73
Norvégia	69,3	Svédország	73,2
Ausztrália	70,1	Ausztrália	73,2
Svédország	70,5	Franciaország	73,5
Svájc	71,1	Svájc	74,4
Japán	71,4	Japán	75,8

12. táblázat (Forrás: KSH)

A Demográfia folyóirat 2007. évi 2–3. számában Pongrácz Tiborné cikke összehasonlítja Dél-Európa és a skandináv országok gyermekvállalási jellemzőinek néhány elemét és azok változását, átalakulását. Az elemzés szerint Dél-Európában az igen alacsony termékenységi szint részben a meglehetősen szegényes családtámogatási rendszerre, részben a patriarchális társadalmi berendezkedésre, vagyis a családon belüli nemi szerepek igen konzervatív, a gyermekvállalás és a munkavállalás összeegyeztetését csaknem kizáró felfogására és gyakorlatára vezethető vissza. A skandináv országok és néhány nyugat-európai állam európai viszonylatban magas termékenysége több olyan társadalmi-demográfiai összefüggést kérdőjelezett meg, amelyek korábban a gyermekvállalási magatartás szempontjából egyértelműnek és meghatározónak látszottak. Statisztikai adatokkal igazolt tény (volt) például a házasságban élő pároknak az élettársi kapcsolatban élőkhez viszonyított magasabb gyermekvállalási gyakorlata, az északi régió országaiban ezzel szemben a viszonylag magas termékenység az élettársi kapcsolatok magas elfogadottságával és gyakori előfordulásával, a házasságon kívüli születések magas arányával együtt alakult ki. A cikk felhívja a figyelmet egy másik trend fordulójára is: a nők gazdasági aktivitása és átlagos gyermekszáma közötti kapcsolat változásaira. Míg korábban általánosan jellemző volt a kereső tevékenységet nem folytató nők magasabb gyermekvállalási hajlandósága, addig napjainkban az tapasztalható, hogy éppen a magas női foglalkoztatási rátát felmutató országokban magas a termékenység szintje is.²³

23 Pongrácz Tiborné: A gyermekvállalás, a gyermektelenség és a gyermek értéke közötti kapcsolat az európai régió országaiban. Demográfia, 2007. 2-3. szám

II. EGYENLŐSÉGPOLITIKAI MEGOLDÁSOK

A magyar egyenlőségpolitikai fogalomtár nagyon változatos, sokszor azonban nehezen értelmezhető. Az egyenlő bánásmód, antidiszkrimináció, esélyegyenlőség, pozitív diszkrimináció és a nemek egyenlőségének szempontjai egyre elfogadottabbak a közpolitikai beszédben (ld. Fogalomtár), ugyanakkor jelentésük és egymáshoz való viszonyuk távolról sem tisztázott. E fejezet célja a fogalomtisztázás: hogy a tisztázott fogalmak keretei közt jobban elhelyezhessük a nők és férfiak társadalmi egyenlőségének érvényesítését, vagyis a gender mainstreaminget.

Az európai közgondolkodás a nők és férfiak közötti egyenlőség politikájának három irányzatát ismeri. Ezek már magát a társadalmi problémát különbözőképpen vetik fel, és ennek megfelelően különböző közpolitikai megoldásokat is javasolnak rá.

A három irányzat:

1. antidiszkrimináció vagy egyenlő bánásmód,
2. a nők hátrányos társadalmi helyzete és ehhez rendelt női esélyegyenlőségi politika,
3. a nemek közötti társadalmi viszonyrendszer diszkriminatív működésének átalakítása – gender mainstreaming.

A három irányzat Európában a XX. század második felében egymást követve alakult ki, minthogy az előző rendre elégtelennek bizonyult a nők és férfiak közötti társadalmi egyenlőtlenség felszámolására. A három irányzat napjainkban egymás mellett, egymást kiegészítve szolgálja a nemek közötti egyenlőség elérését.

1. Antidiszkrimináció vagy egyenlő bánásmód

1.1. A probléma felvetése

Az antidiszkriminációs irányzat szerint a társadalmi probléma lényege az, hogy a hatalmi pozícióban lévő egyének, a társadalmilag elfogadott eljárások, de néha még a jogszabályok és a közpolitika sem kezelik egyenlően a nőket és a férfiakat. A hátrányos megkülönböztetés ez esetben elszigetelt események, elszórt esetek formájában jelenik meg. Lehet közvetlenül vagy közvetetten megkülönböztető: a lényeg, hogy valamilyen könnyen azonosítható hátrányos döntés születik a döntéshozatali folyamatban. Szimmetrikusan kezeli a nőket és a férfiakat: a „társadalmi nem” kategória alapján nőt és férfit egyaránt lehet hátrányosan megkülönböztetni. Az áldozat mindig egyén: nő vagy férfi. Az elkövető egyéni felelőssége a legtöbb ilyen esetben jól látható.

Az egyenlőtlen bánásmód klasszikus esete a nők szavazati jogtól való megfosztottsága, ami Európában ma már nem létezik. A hátrányos megkülönböztetés jelenlegi tipikus esetei a női és férfi munkakörök, műszakok meghatározása, a munkahelyi felvétellel, előléptetéssel és elbocsátással kapcsolatos gyakorlat, ilyenek például a nőket vagy férfiakat kirekesztő álláshirdetések.

1.2. Az egyenlő bánásmód érvényesítése – az antidiszkriminációs politika

Az egyenlő bánásmód érvényesítésének alapvető feltétele a formális jogegyenlőség. Semmiképpen nem beszélhetünk egyenlőségről, ameddig a nőket és a férfiakat a törvény nem kezeli azonos jogú állampolgárokként. Az egyenlő bánásmód követelménye sérül, ha például a nőknek korlátozott a szavazati joguk, vagy ha a nők jog szerint nem láthatnak el bizonyos munkákat csak azért, mert nők. Ez a fajta nyílt megkülönböztetés napjainkban már ritkán fordul elő. Az egyenlő bánásmód elvét érvényesítő politika ennél azonban többet jelent. Célja, hogy azonosítsa és szankcionálja azokat a gyakorlatokat és eljárásokat, amelyek közvetlen vagy közvetett módon hátrányosan érintik a nőket. Más szóval célja az egyenlőség útjába gördített formális akadályok megszüntetése. Arra törekszik, hogy a nemre való közvetlen vagy közvetett hivatkozással ne lehessen megakadályozni, hogy a nők és férfiak a társadalmi, politikai és gazdasági élet különböző területein formálisan egyenlő követelmények szerint szálljanak versenybe. Az eljárás mindig valamilyen formai hibát keres a folyamatban: egy rossz, elfogult, hátrányt okozó döntést, gyakorlatot vagy mechanizmust.

Ez az irányzat tehát különböző társadalmi, gazdasági és politikai döntési folyamatok tisztaságát célozza, és egyenlősítő hatása általában nem terjed túl a panasz lehetőségével élő egyéni áldozat problémájának orvoslásán.

2. A női esélyegyenlőségi politika

2.1. A társadalmi probléma felvetése

A női esélyegyenlőség-központú irányzat abból indul ki, hogy hiába orvosoljuk az egyes diszkriminatív döntéseket, miképpen azt a korábbi, egyenlő bánásmód szempontú megközelítés javasolta, a statisztikákban jól megmutató társadalmi egyenlőtlenség férfiak és nők között tovább él, a nők helyzete a csoport szintjén nem javul. A nők formailag a férfiakkal egyenlő kezelése önmagában nem elegendő hátrányos helyzetük hathatós felszámolásához. Lehet, hogy a verseny feltételei teljesen azonosak mindenki számára, nemtől függetlenül, de a versenyben rajthoz állók különböző helyzetből indulnak, így a nők (és más hátrányos helyzetű csoportok tagjai is) rosszabb esélyekkel vesznek részt a versenyben. Ennek oka az, hogy a nők különböző társadalmi, történelmi és csak nagyon kis részben biológiai okok miatt nem tudnak, esetleg nem is próbálnak meg megfelelni az adott társadalmi helyzetekben.

A női esélyegyenlőségi politika az áldozatokat nem egyéni szinten ragadja meg. Nemcsak azok szenvednek hátrányt, akiket az egyes hátrányos döntések értek, hanem a nők tágabb csoportja és annak valamennyi tagja, hiszen – mint a statisztikák mutatják – többségük hasonló helyzetben van, és az előítéletek és a rájuk épülő társadalmi szerepek is valamennyijüket érintik. A probléma, amelyet a közpolitikának orvosolnia kell, e szerint a megközelítés szerint a nők esélyegyenlőtlensége, amely statisztikai szinten a csoport egyenlőtlenségeként jelenik meg.

A családi kötelezettségek, pontosabban a munkaadók erre hivatkozó sztereotip hozzáállása miatt aránytalanul kevés nő kerül a munkahelyén vezető pozícióba. Bár nincs formai akadálya a nők politikai szerepvállalásának, mégsem növekszik a nők száma a politikai döntéshozatal különböző szintjein. Hiába arányos vagy még magasabb is a nők aránya a felsőfokú végzettségűek között, egyes magas presztízzsel és magas keresettel járó pozíciókban mégsem arányos a nők megjelenése.

2.2. Női esélyegyenlőségi politika

Az egyenlő bánásmód politikája orvosolja a nemi alapon hátrányos megkülönböztetést elszenvedett egyéni panasztevők gondját. Ugyanakkor fontos látni, hogy a hátrányos megkülönböztetés sérelmét kevesen ismerik fel, és még kevesebben tesznek panaszt miatta. Sőt, az egyenlő bánásmód biztosította formális egyenlőség még azokon a területeken sem elegendő a valódi társadalmi egyenlőséghez, ahol a hátrányos megkülönböztetés lehetősége elenyésző. A nők, a csoport átlagát tekintve, a diszkrimináció bizonyítható ténye nélkül is majdnem mindenütt vesztésként kerülnek ki. A női esélyegyenlőségi politika abból a társadalmi tényből indul ki, hogy a nők és férfiak formálisan egyenlő kritériumok szerint való versenyztetése a legtöbb esetben a nők alulmaradásához vezet, hiszen a nők rosszabb esélyekkel indulnak a versenyben. A női esélyegyenlőségi politika dolga ezért a nők támogatása, segítségnyújtás esélyeik javításában, hátrányaik leküzdésében, az egész társadalmi csoport jobb helyzetbe hozása. A női esélyegyenlőségi politika célzott programokkal segíti a nőket abban, hogy jobban megfeleljenek a társadalmunk által felállított mércéknek: mit jelent jó munkaerőnek, jó politikusnak, jó főnöknek lenni. Ez a megközelítés a női esélyegyenlőségi politikát külön szakpolitikának tekinti, amelynek végrehajtásáért egy bizonyos kormányzati szerv felel.

2.3. A női esélyegyenlőségi politika eszközei

A női esélyegyenlőségi politika elsődleges eszközei a különböző ún. megerősítő programok vagy pozitív intézkedések (ld. Fogalomtár). Jó példák ezekre a vezetőképző programok vagy kvóta programok – ezek célzottan nőknek szólnak. Az ilyen típusú programok általában olyan hátrányok orvoslását tűzik ki célul, amelyekkel a nők többsége – de nem feltétlenül valamennyi nő – küzd. Célba vehetik például a nők közéleti hátrányait, azt, hogy túl kevés nő

van vezető pozícióban, vagy azt, hogy sokuknak aránytalan nehézséget jelent a gyermekgondozás után a munkaerőpiacra való visszatérés, és ez rontja a versenyben való részvételi esélyeiket. Látható, hogy a programok kidolgozóit a számokban is megjelenő hátrányok leküzdésének célja motiválja, és a javasolt válaszmechanizmus, a megerősítő programok is végső soron úgy törekszik a nagyobb fokú társadalmi egyenlőségre, hogy az a jobb statisztikai eredményekben megjelenjék. Nem nyújtanak ugyanakkor megoldást az egyéni sérelmekre (az egyedi diszkriminációs esetekre), és még csak kísérletet sem tesznek a „kedvezőtlen” statisztikákhoz vezető folyamatok mélyebb okainak felszámolására.

A megerősítő intézkedések a csoport hátrányait a csoport szintjén kompenzálják: előnyeit nők élvezik, a nők csoportja, nem csupán azok, akik a hátrányos helyzethez vezető diszkriminációt személyesen elszenvedték.

3. A nemek közötti társadalmi viszonyrendszer diszkriminatív működésének átalakítása – gender mainstreaming

A gender mainstreaming az egyenlőségpolitika legkorszerűbb stratégiája, amely a társadalmi normarendszer átalakítását tűzi ki céljául, kiegészítve az antidiszkriminációs politika és a női esélyegyenlőségi politika eszköztárát.

3.1. A probléma felvetése

A nők és férfiak között statisztikai szinten megmutatkozó különbségek fontos mutatói a fennálló egyenlőtlenségeknek. Ugyanakkor a gender mainstreaming irányzata szerint az egyenlőtlenségek orvoslásához nem elegendő – de önmagában nem is lehetséges – a statisztikai eltérések ledolgozása. Az egyenlőtlenség jelensége mögötti strukturális és intézményes okokat is orvosolni kell, hiszen e nélkül az egyenlőtlenségek újra termelődnek.

E megközelítés szerint a nők és férfiak közötti egyenlőtlenség az egész társadalom strukturális problémája, nem lehet pusztán nőkérdésként kezelni. Így a nők és férfiak közötti egyenlőtlen viszonyok megjelennek és folyamatosan újratermelődnek a társadalmi normákban, az intézményekben, ezek működésében; a közpolitikai normákban, az állami és közigazgatási intézményekben mindenütt. Az egyenlőtlenség már az olyan alapvető normákban is tetten érhető, mint hogy milyen a jó munkaező, milyen a jó politikus, milyen a jó család, a jó apa és a jó anya, milyen a jó munkahely vagy milyen a jó iskola. Ezek a normák alapozzák meg a társadalmi intézményrendszerünket, és határozzák meg a közpolitikai kereteket, amelyek között a társadalom és az intézményrendszer egésze végső soron diszkriminatívan működik. Ez a statisztikai szinten jelentkező egyenlőtlenségek háttere, és ez az a probléma, amire a közpolitikának válaszolnia kell.

A társadalmi probléma elszenvedője ez esetben nemcsak a nők csoportja, hanem az egész társadalom is, amelyben szinte mindenütt: minden gyakorlatában és normájában megjelenni látjuk a nemek közötti egyenlőtlen, kiegyensúlyozatlan társadalmi viszonyokat. Az egyenlőtlenség a férfiak választási lehetőségeit sokszor éppúgy korlátozza, mint a nőket. Sok férfi éppúgy szeretne ugyanis több időt tölteni gyermekeivel, mint a nők, de ebben a ránehezedő társadalmi és munkahelyi nyomás akadályozza. Szintén az egyenlőtlenség ára jelentkezik a nagyobb társadalmi költségeket kimutató demográfiai és gazdasági szinten is.

A családi és munkahelyi kötelezettségek egyeztetése

A mainstreaming irányzat szerint a társadalmi problémát a nemi szerepek jelentik, az, hogy a társadalmi és családi nemi szerepekből következő kettős teher hátrányosan érinti a nőket. A háttérben a családi normarendszer áll, valamint az, hogy az állam beavatkozásaival – de be nem avatkozásaival épp ugyanúgy – maga is hozzájárul ennek a normarendszernek a továbbéléséhez. Ezek felülvizsgálata nélkül az egyenlőtlenségek legfeljebb csak felszínesen orvosolhatók.

Politikai részvétel és vezető szerepek betöltése

Hasonló a helyzet a politikai szerepvállalás terén. A mainstreaming gondolatmenete a problémát itt is a „jó politikus” társadalmilag megalkotott képzetében, és a hozzá kötődő közpolitikai struktúrákban látja. Az elhelyezkedés, a munkahelyi előmenetel nehézségei ugyancsak szorosan összefüggnek a munkaadókban, de általában az emberekben (köztük sok nőben) is élő „jó munkaerő” képzetel, amivel például a különböző rugalmas munkavállalási formák – teljesítménytől függetlenül – nem egyeztetethetők össze.

A nemek közötti egyenlőség minden közpolitikai területen alkalmazandó. Egyik lényeges újítása ugyanis, hogy a nők és férfiak közötti egyenlőtlenséget nemcsak a hagyományosnak tekintett egyenlőtlenségi területeken, hanem a közpolitika valamennyi területén kell keresni. Vegyünk például egy területi fejlesztési tervet. Amennyiben figyelmen kívül hagyja a gyermek- és időszápolási, valamint nevelési intézmények vagy játszótérek megfelelő elhelyezésének szempontját, vagy nem áldoz kellő figyelmet a kerekesszékes hozzáférésnek (ez esetben a babakocsik számára) a fontos csomópontoknál és a tömegközlekedési eszközökön, akkor meg kell állapítani, hogy érzéketlen a nők és férfiak közötti egyenlőtlenség szempontjaira, s ezzel hátrányt okoz. Ugyanígy érzéketlen lehet a nemek egyenlősége szempontjából a költségvetés, a mezőgazdaság-politika, a nyugdíjpolitika vagy bármelyik másik szakpolitika is, s ez az érzéketlenség a nemek közötti viszonyrendszer nőket hátrányba hozó működésének továbbéléséhez vezet.

3.2. A gender mainstreaming stratégiája

A gender mainstreaming stratégia célja tehát nem csupán a nők és férfiak között statisztikai szinten jelentkező aránytalanságok kijavítása megerősítő intézkedésekkel, hanem az, hogy ezeknek az aránytalanságoknak a mélyen gyökerező, társadalmi és intézményes okait azonosítsa és orvosolja. Az okok orvoslása – áttételesen és hosszabb távon – majd a statisztikák javulásához is elvezet.

Az eredményes egyenlőségi politika nem korlátozódhat arra, hogy a nőket felzárkóztassa a férfiközponthú, férfimércéjú társadalmi normákhoz. Hosszú távú célként a társadalom és a közpolitika egésze szorul átalakításra, hiszen a gond az alapvető társadalmi normákkal és azok intézményes és közpolitikai megtestesülésével van.

A gender mainstreaming célja részletesen átvilágítani – felülvizsgálni, újraértékeltetni és újraértelmezni – a társadalmat és a közpolitikai gondolkodást: hol és mennyiben vannak (illetve nincsenek) a nők és férfiak közötti egyenlőség szempontjai figyelembe véve. Nem csak a nők felzárkóztatását tűzi ki célul, hanem a nők és a férfiak közötti viszonyrendszer átalakítását, egyenlő és igazságos alapokra helyezését. A nemek közötti egyenlőséget célzó stratégia tehát egyrészt kiegészíti az egyenlő bánásmódot és a női esélyegyenlőségi politikát, másrészt túllép rajtuk, az egész társadalom átalakítását tűzve ki célul. Nem öncél, hanem stratégiai eszköz. Feladata a nők és férfiak közötti egyenlőség szempontjainak integrálása a közpolitika minden területén, a döntéshozatal minden fázisában, minden szintjén: tehát a teljes közpolitika ilyen irányú reformja.

Másik sajátossága, hogy az egyenlőségpolitikát nem szakpolitikának tekinti, hanem inkább valamennyi szakpolitikán átívelő horizontális szempontnak. A nők és férfiak társadalmi egyenlőségét célzó szemlélet alkalmazása ezért nem csupán az esélyegyenlőségi szaktárcába dolga, hanem valamennyi felelős döntéshozóé, valamennyi szaktárcában és valamennyi döntéshozatali szinten (például önkormányzati szinten is). A komplex stratégia és szereplőinek koordinálását ugyanakkor külön szerv láthatja el, amelyben a kormányzati politika különböző ágazatai, szakértők és civil szervezetek egyeztetnek egymással.

A gender mainstreaming nem jelenti az egyenlő bánásmód politikájának és a nőpolitikának a felszámolását vagy háttérbe kerülését. A három megközelítés egymást kiegészítve tud a leghatékonyabban működni a nők és férfiak közötti egyenlőség hosszú távú céljának megvalósításában.

Alapvető normák és intézmények

A gender mainstreaming első lépése az alapvető társadalmi normák és intézmények felülvizsgálata és újragondolása a nők és férfiak közötti egyenlőség szempontjainak figyelembevételével. Különösen felülvizgálatra szorulnak a nemi szerepekkel, jó családdal, jó munkaerővel, a munka értékével, a munkahelyi érdemmel, a jó vezetővel vagy jó politikussal szemben támasztott elvárásokra vonatkozó társadalmi normák. Az-e a jó politikus vagy vezető, aki éjjel-nappal dolgozva büszkén mutogatja a gyermekeit otthon gyakorlatilag egyedül nevelő feleségét? Az-e a jó munkaerő alapvető kritériuma, hogy tradicionális munkaviszonyban van, hogy teljes munkaidőben (vagy még annál is hosszabban) munkahelyen dolgozik – vagy lehet ennek más mércéje is?

A családi és munkahelyi kötelezettségek összeegyeztetése

Jól illusztrálható a nemek közötti egyenlőséget megcélzó stratégia megközelítése a család és munkahely összeegyeztetésének területén. A család és a munkahely összeegyeztetését segítő női esélyegyenlőségi programok felismerik, hogy a szakmai és az otthoni munka kettős terhének viselése kihatással van az élet számtalan más területére, ezért ezek összeegyeztetését segíteni kell. Bár többnyire az ilyen programok nemtől függetlenül (semlegesen) határozzák meg célközönségüket, valójában azonban a nők csoportjára irányulnak, hiszen legtöbbször ők viselik ténylegesen a kettős terhet.

Az ilyen program nem befolyásolja a hagyományos nemi szerepeket, nem alakítja át a családon belüli munkamegosztást. Segíteni próbál a nehéz helyzetben lévő nőkn, s közben gyakorlatilag érintetlenül hagyja a férfiszerepeket. Célja a nők helyzetének javítása, de nem a nemek közötti viszonyrendszer átalakítása. Egy átgondolt stratégia a család és munkahely összeegyeztetését elősegítő programok mellett a családon belüli munkamegosztást, azaz a családon belüli egyenlőtlen szerepmegosztást felülvizsgáló és befolyásoló programokat is generál.

Gyermekgondozási támogatás Svédországban

Gyermek születése vagy örökbefogadása esetén a szülők gyermekgondozási támogatásra (föräldrappening) jogosultak.

A támogatást 480 napig folyósítják, de ezt nem szükséges egyszerre igénybe venni: legkorábban a szülést megelőző 60. naptól a gyermek 8. születésnapjáig lehetséges. Örökbefogadás esetén a gyermek örökbefogadásától kezdve vehető igénybe a támogatás, de 10 évnél idősebb gyermekek után már nem jár.

A jogosultság feltétele legalább 240 napos biztosított jogviszony a szülést megelőzően, amelybe az Európai Unió/Európai Gazdasági Térség másik tagállamában ledolgozott munkaviszonyt is beszámítják, amennyiben ezt E104-es nyomtatvánnyal igazolni tudják.

A támogatási időszak két periódusból tevődik össze: 390 és 90 naposból. A támogatás összege 390 napig a jogosult korábbi fizetésének 80%-a, de az alacsony keresetűek számára az állam napi 180 svéd korona támogatást garantál. A szülő további 90 napig lehet jogosult a támogatásra, amennyiben otthon marad gyermekével. Ekkor azonban a támogatás összege mindenki számára napi 60 svéd korona. A támogatás maximális értéke a svéd kormány által évente meghatározott jövedelmi bázisérték (2008-ban 41000 svéd korona) 10-szerese.

A támogatásra a szülők együttesen – akár egyszerre is – jogosultak, azonban egy szülő legfeljebb 420 napra jogosult, a fennmaradó legalább 60 nap mindenképpen a kevesebb napot igénybevevő szülőnek jár. Ha a szülők egyenlő arányban veszik igénybe a támogatást (2008. január 1-jét követően született gyermekek esetében), „nemek közötti egyenlőségi bónuszra” (jämställdhetsbonus) is jogosultak.

Átmeneti gyermekgondozási támogatásra (tillfällig föräldrappening) azok a szülők jogosultak, akik a gyermek betegsége miatt nem tudnak ismételt munkába állni. A támogatás a gyermek 12 éves koráig, évente legfeljebb 120 napig vehető igénybe. Bizonyos esetekben a jogosultság időtartama meghosszabbítható.²⁴

24 EU Vonal – EU tájékoztató szolgálat http://www.euvonal.hu/index.php?op=mindennapok_tagallamok&tid=19

Politikai részvétel és vezető pozíciók betöltése

Míg e területen a női esélyegyenlőségi politika kifejezetten a nőkre vonatkozó kvótaelőírásokkal kívánja előmozdítani a nők nagyobb arányú politikai részvételét, addig a hivatalos elfoglaltságok – például a parlament plenáris vagy bizottsági üléseinek – hozzáigazítása a gyermekgondozással járó elfoglaltságokhoz már több: gender mainstreaming stratégia. Az efféle lépések egyenesen a társadalom férficentrikus normarendszerébe avatkoznak bele, s miközben a látszat szerint kifejezetten a nőknek kedveznek – hiszen az ő szokásos elfoglaltságait veszik tekintetbe az időbeosztás megtervezésekor –, valójában semlegesek, hiszen a közélet és magánélet közötti konfliktust magát igyekeznek megoldani.

Általánosságban: ha a munkahelyi értekezletek időpontját az óvodai, illetve iskolai órákhoz igazítják, azzal nem csak a női munkatársaknak könnyítik meg, hogy beleszólhassanak a döntésekbe, de hozzájárulnak a munkaidő hosszával, és az értékes munkaórák idejével kapcsolatos alapvető normák és elvárások változásához is.

3.3. A három egyenlőségpolitikai irányzat összehasonlítása

STRATÉGIA	Egyenlő bánásmód	Női esélyegyenlőségi politika	Gender mainstreaming
KIINDULÁSI PROBLÉMA	Egyenlőtlen bánásmód – diszkrimináció	Nők egyenlőtlen társadalmi helyzete és esélyei	Társadalmi norma- és intézményrendszer diszkriminatív működése
SZENVEDŐ ALANY	Hátrányos megkülönböztetést elszenvedő egyén	A nők csoportja	Társadalom: nők és férfiak egyaránt
FELELŐSSÉG A PROBLÉMA LÉTREJÖTTÉBEN	Egyéni	Egyéni és társadalmi	A közpolitikai szereplők nem szándékos mulasztása
ALKALMAZOTT ESZKÖZÖK	Egyéni bírósági döntések	Nők felzárkóztatását célzó projektek	A nemek egyenlőségének mint szempontnak a figyelembevétele és érvényre juttatása a közpolitika kialakításának, gyakorlásának teljes folyamatában
KIT CÉLOZ A MEGOLDÁS?	Diszkriminált egyéneket	A nők csoportját	A társadalmat
FELELŐSSÉG A MEGOLDÁSBAN	Bíróságok, Egyenlő Bánásmód Hatóság	Esélyegyenlőségi Szaktárca	Valamennyi szakpolitikáért felelős döntéshozó. Társadalom Kormányzati koordináló testület
EREDMÉNY	Egyedi eset orvoslása	Nők felzárkóztatása, a nők öntudatra ébredése, a probléma napvilágra kerülése, a társadalmi szolidaritás, empátia javulása	Az egyenlőtlenségek strukturális okainak felszámolása. A társadalmi és a közpolitika által közvetített normák átalakulása.
HATÁS	Rövid távú, elszórt	Közép távú, csoport szintű	Hosszú távú, teljes társadalomra kiterjedő

FELADAT:

Elemesse az alábbi cselekvési program rendelkezéseit! Melyik rendelkezés képviseli ezek közül az egyenlő bánásmód irányzatát, melyik a női esélyegyenlőségi politika, végül melyik a társadalmi átalakítás – mainstreaming – koncepcióját?

Cselekvési program az 1997. évre a Nők Világkonferenciáján elfogadott nyilatkozatban megfogalmazott feladatok megvalósítására (2174/1997. [VI.26.] korm. határozat)

1. A nők emberi jogainak érvényesítése érdekében:
 - a) Női jogsegélyszolgálatot kell felállítani, amely telefonos tanácsadás keretében elsősorban munkajogi és családjogi kérdésekben nyújt segítséget azoknak, akiket jogsérelem ért.
 - b) Kézikönyvet kell kiadni a nők jogaira vonatkozó hazai és európai jogszabályokról, majd kiadványsorozatot készíteni a jogok érvényesítéséhez szükséges gyakorlati tudnivalókról.
 - c) Fel kell mérni, hogy a közszolgálatban dolgozók képzése kiterjed-e és milyen módon a nők jogaival kapcsolatos ismeretekre, javaslatot kell kidolgozni a további programokra.

2. A nők esélyegyenlőségének érvényesítése érdekében:
 - a) Meg kell vizsgálni a női munkavállalók hátrányos megkülönböztetését tiltó jogszabályokhoz kapcsolódó szankciórendszer gyakorlati érvényesülését, és javaslatot kell készíteni az érvényesítésükhöz szükséges teendőkre.
 - b) A kormány felkéri az Érdekegyeztető Tanács munkavállalói és munkaadói oldalát, dolgozzanak ki ajánlásokat arra, hogy miképpen lehet stabilizálni a női munkavállalók helyzetét, biztosítani esélyegyenlőségüket a kollektív megállapodások rendszerén keresztül is.
 - c) Képzési-átképzési reinteegráló programokat kell kidolgozni a munkaerőpiacra visszatérő nők speciális problémáinak figyelembevételével.
 - d) Képzéseket kell indítani a közéleti szereplésre készülő nők számára.

3. A nők szociális esélyegyenlőségének javítása, terheinek csökkentése érdekében:
 - a) A szociális ellátórendszer reformjához kapcsolódó hatásvizsgálatoknak ki kell térniük speciálisan a nők különböző rétegeire gyakorolt hatásokra és azok kezelésére.
 - b) Felül kell vizsgálni, hogy az egyes családi támogatások a nők és férfiak számára egyaránt igénybe vehetők-e, s javaslatot kell tenni a további intézkedésekre.
 - c) Javaslatot kell készíteni a szűrővizsgálatok további kiterjesztésére, különös tekintettel egyes csoportokra (tizenéves lányok, gyermeket várók, nehéz szociális helyzetben élők, idős nők).

4. Szakértői ajánlásokat kell kidolgozni a nemek közötti esélyegyenlőséggel kapcsolatos ismeretek, szemlélet iskolai oktatásban való megjelenítésének módszereire, lehetőségeire.
5. Az erőszak elleni fellépés érdekében:
 - a) Ki kell dolgozni a családon belüli erőszak elleni hatékony fellépéshez szükséges jogi szabályozást.
 - b) Szakértői ajánlásokat kell kidolgozni az erőszak megelőzésére, kivédésére irányuló felvilágosítás iskolai kereteken belül való megszervezésére.
6. A teendők koordinálására:
 - a) Ki kell alakítani egy, a női civil szervezetek létrehozását, együttműködését, szervezeti megerősödését támogató szolgáltatást (tanácsadás a szervezet létrehozásakor, pályázatok megírásakor stb.).
7. Az információs rendszer kialakítása érdekében:
 - a) A rendelkezésre álló statisztikai adatbázisok jobb felhasználása érdekében a nők helyzetének értékelése szempontjából át kell tekinteni azokat, javaslatot kell tenni arra, milyen további adatok gyűjtésére volna szükség, illetve a meglévő adatokból milyen típusú elemzéseket kellene készíttetni.
 - b) Pályázatokkal támogatni kell az esélyegyenlőséggel kapcsolatos kormányzati munkát, döntéseket megalapozó kutatásokat, ki kell dolgozni ennek rendszerét.
 - c) Információs évkönyvet kell kiadni a nők esélyegyenlőségének alakulásáról, helyzetéről.

III. A GENDER MAINSTREAMING²⁵ STRATÉGIA: TÖRTÉNET, MEGHATÁROZÁS, FELTÉTELEK

1. A gender mainstreaming története

A gender mainstreaming gondolata első alkalommal – még „névtelenül” – 1985-ben, a Nairobiban tartott, Nők III. Világkonferenciáján merült fel, ott ugyanis bírálták az ENSZ fejlesztéspolitikáját, mert nem integrálta kellőképpen – minden szinten – a nők érdekeit.

Magát a fogalmat azonban 1994-ben az Európa Tanács által létrehozott Nők és Férfiak közötti Egyenlőség Állandó Bizottságának (CDEG) jelentései nevezték néven először. Ezt követően a Nők (1995-ben, Pekingben megrendezett) IV. ENSZ-Világkonferenciájának cselekvési terve fogalmazta meg először a gender mainstreaminget mint a társadalmi nemek egyenlőségét előmozdító közpolitikai stratégiát. Az Európai Bizottság csak a következő évben, 1996-ban indította útjára gender mainstreaming szakértői csoportját, s ez rövidesen ki is adta az első olyan állásfoglalást, amelyben az EU elkötelezi magát a gender mainstreaming stratégia mellett.

A fogalom kidolgozásában az ENSZ, az Európa Tanács és az EU egymást erősítve vettek részt.

1.1. Nemzetközi mérföldkövek: az ENSZ dokumentumai

Az ENSZ 1979-ben elfogadott CEDAW²⁶ (a nőkkel szembeni hátrányos megkülönböztetés minden formájának kiküszöböléséről szóló) egyezménye a nők és férfiak közötti egyenlőségről már nem mint szakpolitikai kérdésről, hanem mint politikai és emberi jogi problémáról, horizontális, sok közpolitikai területen átívelő stratégiai célról beszél.

Pekingi cselekvési terv²⁷

A Nők (1995-ben, Pekingben megrendezett) IV. ENSZ-Világkonferenciáján elfogadott cselekvési terv (Platform for Action) jelentése a nemek közötti egyenlőség szempontjának figyelembevételét (mainstreaming gender) javasolja valamennyi stratégiai jelentőségű terület esetében. A cselekvési terv szorgalmazza a szakpolitikai folyamatok nemek egyenlősége szempontjából történő értékelését, a nemek szerint bontott statisztikák készítését, elemzését és terjesztését. Az aláíró országok 5 évenként kötelesek beszámolni a nemek egyenlőségének terén elért fejleményekről.

²⁵ Ld. VIII. fejezet: Fogalomtár

²⁶ A CEDAW, az Egyezmény és Ajánlásainak egységes szerkezetbe foglalt magyar nyelvű szövege második átdolgozott kiadás, in: Nők joga. Szociális és Munkaügyi Minisztérium, 2008

²⁷ A pekingi cselekvési terv weboldala: <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/>

A Pekingi cselekvési terv a nők és férfiak közötti egyenlőség érdekében 12 kritikus terület fejlesztését tűzte ki célul, amelyek közül nem egy kivül esett a hagyományosan egyenlőtlen-séginek tekintett területek közül:

- ♦ nők és szegénység,
- ♦ nők és az oktatás és képzés,
- ♦ nők és az egészségügy,
- ♦ nők sérelmére elkövetett erőszak elleni küzdelem,
- ♦ nők és a fegyveres konfliktusok,
- ♦ nők és a gazdaság,
- ♦ nők a döntéshozatalban,
- ♦ nők a hatalomban,
- ♦ nők emberi jogai,
- ♦ nők és a média,
- ♦ nők és a környezet,
- ♦ lánygyermek.

1.2. Nemzetközi mérföldkövek: az Európa Tanács

Az Európa Tanács a nők és férfiak teljes körű társadalmi részvételét elősegítő normák és elvárások kidolgozásával támogatja a nemek közötti egyenlőség, ezen belül a gender mainstreaming politikáját. A tanács szakértői csoportot állított fel, hogy tanulmányozza az alkalmazás lehetőségeit, és ajánlásokat fogalmazzon meg. A szakértői csoport 1998-ban kiadott jelentése²⁸ egyike a gender mainstreaming területen született legbefolyásosabb dokumentumoknak, míg definíciója a fogalom legelterjedtebb meghatározása.

Az **Európa Tanács átfogó** és számos más közegben használt meghatározását követve a gender mainstreaming máig is érvényben levő **definíciója**, jelentése a következő:

A gender mainstreaming a közpolitikai eljárások felülvizsgálata, átszervezése, fejlesztése és értékelése a felelős mindennapi döntéshozók által úgy, hogy a nemek közötti egyenlőség szempontja beépüljön a közpolitikába annak minden területén, a döntéshozatal minden szintjén és annak minden stádiumában. Európa Tanács (1999): Gender Mainstreaming. Elméleti keretek, módszertan és sikeres gyakorlati alkalmazások. EG (99) 3

1.3. Nemzetközi mérföldkövek: az Európai Unió

Az Európai Uniónak a nemek egyenlőségének szempontjait középpontba helyező politikáját eleinte inkább az egyenlő bánásmód, illetve a női esélyegyenlőség hangsúlyozása jellemezte.

28 <http://www.eum.hu/archivum/szcs-m-1998-2002/gender-mainstreaming-080630>

A gender mainstreaming a 90-es évek közepén kezdett csak teret hódítani.

Mára az EU kötelezővé teszi a nemek közötti egyenlőség mint minden ágazatot és szakpolitikát átfogó szempont figyelembevételét.

Először, 1996-ban az Európai Bizottság közleménye a nők és férfiak esélyegyenlőségének szempontjának beépítéséről valamennyi közösségi politikába és cselekvésbe (COM(96)67) mondta ki bizottsági szinten a gender mainstreaming szükségességét: azaz „a nők és férfiak helyzete, életkörülményei és szükségletei közötti különbségek szisztematikus figyelembevételét valamennyi közösségi közpolitikában és tevékenységben.”

Az elsődleges jogi szabályozás szintjén az 1997-es Amszterdami Szerződés 2. és 3. cikkében fogalmazódott meg a közösség, illetve a tagállamok számára a nemek közötti egyenlőség mint minden közpolitikai területen jelentkező horizontális célkitűzés.

A gender mainstreaming azóta az EU számos stratégiai jelentőségű dokumentumában fogalmazódott meg, az alábbiakban az időszakra érvényes dokumentumokat soroljuk fel.

- ◆ **Gender mainstreaming**
 - A nők és férfiak közötti egyenlőség stratégiája 2010-2015
 - A nők és férfiak közötti egyenlőség iránti elkötelezettség erősítése: a Nők chartája (2010)
- ◆ **Pénzügyi vonatkozások**
 - Közösségi program a foglalkoztatásért és szolidaritásért 2007-2013
 - Európai Progress mikrofinanszírozási eszköz

Az Európai Tanács 2006-ban fogadta el a nemek közötti egyenlőségről szóló első európai paktumot (7775/1/06 REV 1), az elnökségi trió pedig 2010 márciusában a paktum ötödik évfordulójára való megemlékezésre szólított fel.

1.4. Mérföldkő a tagállamok közötti együttműködésben: Magyarország soros elnöksége elfogadta A nemek közötti egyenlőségről szóló európai paktumot (2011–2020)

A magyar elnökség a paktum elfogadásának előkészítő lépései során két területet emelt ki hangsúlyosan kommunikációjában:

- ◆ különös figyelmet kell fordítani a hátrányos helyzetű csoportokhoz tartozó nők helyzetére,²⁹
- ◆ a nőkkel szembeni erőszak elleni küzdelem erősítése,³⁰

29 <http://www.eu2011.hu/hir/garantalni-noknek-valasztas-lehetoseget>

30 <http://www.eu2011.hu/hir/rethelyi-miklos-miniszter-meghallgatasa-az-europai-parlamentben-0>

és képviselte azt – a tag államok számára nagyon fontos – szempontot, hogy a paktum megújításával megeremtdjön a nemek közötti egyenlőségre vonatkozó törekvések, az Európa 2020 stratégia és a Bizottság nemek közötti egyenlőségről szóló stratégiája (2010–2015) közötti kapcsolat, összhang, hogy a végrehajtásuk során egymást erősítő hatások érvényesüljenek.

A Foglalkoztatási, Szociális, Egészségügyi és Fogyasztóvédelmi Tanács 2011. március 7-én tárgyalta és fogadta el **A nemek közötti egyenlőségről szóló európai paktumot**.³¹ A Paktumról kiadott Tanácsi következtetésekben megerősítette a nemek közötti egyenlőség elősegítésére irányuló, a Szerződésben említett uniós célok teljesítése, és különösen az alábbiak iránti elkötelezettségét:³²

1. a foglalkoztatás és a szociális védelem terén a nemek között húzóó szakadékok – többek között a nemek közötti bérszakadék – megszüntetése az Európa 2020 stratégia célkitűzéseinek teljesítése érdekében, különösen három, a nemek közötti egyenlőség szempontjából kiemelt fontosságú területen, nevezetesen a foglalkoztatás, az oktatás és a társadalmi befogadás ösztönzése terén és különösen a szegénység csökkentése révén, ezáltal pedig hozzájárulás nyújtása az európai munkaerőpiac növekedési potenciáljához;
2. a nemek közötti egyenlőség javítása, a nők munkaerő-piaci részvételének növelése, valamint a demográfiai kihívások kezeléséhez való hozzájárulás céljából a munka és a magánélet egyensúlyának ideálisabbá tétele az egész élet során a nők és a férfiak számára egyaránt; valamint
3. a nők elleni erőszak valamennyi formájának megszüntetése annak biztosítása érdekében, hogy a nők emberi jogai teljes mértékben érvényesülhessenek, továbbá hogy – az inkluzív növekedésre is tekintettel – megvalósuljon a nemek közötti egyenlőség.

A Paktum mindhárom ponthoz kapcsolódóan intézkedéseket határozott meg, és az Európa 2020 stratégia mechanizmusaival történő összhang biztosítására hívta fel a figyelmet. A dokumentumban a Tanács megerősítette a gender mainstreaming szemlélet iránti elkötelezettségét azzal, hogy a nemek közötti egyenlőség kérdését valamennyi szakpolitikai területnek, így az EU külső fellépéseinek is a részévé teszi – figyelembe véve azt is, hogy a férfiak és fiúk kulcsfontosságú szerepet töltenek be a nemek közötti egyenlőség előmozdításában –, valamint biztosítja, hogy az új uniós szakpolitikák hatásvizsgálata során figyelembe vegyék a nemek közötti egyenlőség hatásait.

31 <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2011:155:0010:0013:HU:PDF>

32 Az Európai Unió Tanácsa 2011. március 7-i következtetései a nemek közötti egyenlőségről szóló európai paktumról (2011–2020) 2011/C 155/02

2. A gender mainstreaming érvényesítése a fejlesztéspolitikában

Az Európai Tanács 2010. március 26-án jóváhagyta az Európai Bizottság „Európa 2020” elnevezésű, a foglalkoztatást és növekedést célzó új stratégia elindításáról szóló javaslatát, amely stratégia a gazdaságpolitikák fokozott összehangolása révén azokra a kulcsfontosságú területekre összpontosít, amelyekben fellépésre van szükség annak érdekében, hogy Európa növelhesse a fenntartható növekedés és a versenyképesség területén rejlő lehetőségeit.

Az Európa 2020 stratégia a befogadó (inkluzív) növekedést helyezi előtérbe, valamint a nők fokozott gazdasági részvételét szorgalmazza kiemelten. A tagállamoknak olyan Nemzeti Reform Programot kell elkészíteniük, ami a stratégia kulcselemeire ad választ, ezen belül a nők és férfiak közötti egyenlőség területén az alábbiakra irányul:

- ◆ 75%-os foglalkoztatási arány elérése a 20–64 éves korú nők és férfiak körében 2020-ig;
- ◆ A nők számának növelése a tudományos kutatásban;
- ◆ A nők számának növelése a vezető pozíciókban.

Az eredményes szakpolitika és fejlesztéspolitika formálásához elengedhetetlen, hogy a kormányzatok olyan megközelítéseket vizsgáljanak, amelyek új szempontokat, megoldásokat jelentenek, innovációt tesznek lehetővé. A nemek közötti egyenlőség ilyen megközelítés, hiszen számos olyan szempontot integrál, amelyek például egy település, térség foglalkoztatási helyzetét, annak problémáit jellemzik. A problémák megragadása egyúttal a megoldáshoz vezető első lépést is jelenti. Ha például a nők munkaerő-piaci részvétele alacsony, annak megoldása a munkahelyteremtés mellett a gyermekellátások, idősgondozás helyzetének áttekintését is kívánja.

2.1. Van-e a nemek közötti egyenlőséget befolyásoló vetülete a területi tervezésnek?

Bár első ránézésre azt gondolnánk, hogy nincs, a kérdés alaposabb átgondolása igenlő válaszhoz vezet. Egy területfejlesztési terv, amely igyekszik megfelelni a munka, a lakhatás, a közlekedés és a szórakozás szempontjainak, eközben hatással lehet a nők és férfiak közötti egyenlőségre is, így ezt a szempontot is figyelembe kell vennie. Nem mindegy például, hogy hol helyezkednek el a gyermekgondozási és nevelési intézmények, az időseknek nyújtott szolgáltatásokért felelős intézmények, a játszóterek és az orvosi rendelők. Nem mellékes az sem, hogy hozzáférhetőek-e kerekesszékesekkel ezek az intézmények, illetve a területen működő tömegközlekedési eszközök. Egészen más típusú közlekedési szükségletei vannak azoknak, akik munkájuk mellett családtagokat is gondoznak. Bár a gyakorlatban ezek a problémák legtöbbször a nőket érintik, e szempontok figyelembevétele mindenkinek fontos, aki a feladatok ilyen kombinációját látja el. A körültekintő területfejlesztési politikának köszönhetően tehát újraértékelődhet, nagyobb hangsúlyt kaphat a gondozási feladatkör, ami hosszabb távon hatással bír a tágabb társadalmi normarendszerre is.

A nemek közötti egyenlőség szempontjainak érvényessége a bevezetőben említett számos területen bizonyítást nyert (pl. demográfia, foglalkoztatás, jövedelmi viszonyok). Az alábbi konkrét elemzésen keresztül az is látható, hogy a fenti szempontokat figyelembe vevő fejlesztéspolitikai beavatkozások (pl. közlekedésfejlesztés, szociális és oktatási fejlesztések) milyen érdemi befolyást képesek gyakorolni a foglalkoztatási és gazdaságfejlesztési intézkedések sikerére.

Néhány példa az Ormánság társadalom-földrajzi elemzésének következtetéseiből:³³

- ♦ Napjainkban, amikor a gazdaság fejlesztésében a helyi erőforrások felértékelődnek, a települések jövője nagyban függ a háztartásokban hozott döntésektől, nők és férfiak életstratégiáitól. A körülmény, hogy valaki foglalkoztatott, munkanélküli, vagy háztartásban tevékenykedik, különböző módon alakítja életüket, és sajátos térbeli viszonyokat eredményez.
- ♦ A nők részéről a kettős szerep, a fizetett munkavállalás és a család-háztartás összehangolása következtében a térbeli mobilitás gyengébb, mozgásaik térben beszűkültebbek, mint a férfiaké. Ez a nemek közötti egyenlőtlen térhasználat, egyben a nők hátránya, a településméret csökkenésével arányosan nő. Minél kisebb a település, annál kisebb a foglalkoztatás, és annál kisebb a településen kívüli munkavállalás.
- ♦ A nők és férfiak mobilitási különbségében a társadalmi szerepek nemek szerinti különbségei jutnak kifejezésre. A gyermekes nők inkább „helyhez kötöttek”, nagyobb távolságot munkavállalás céljából a férfiaknál ritkábban vállalnak, ennek következtében a férfiakéhoz képest alacsony munkaerő-piaci részvételük. Hogy mennyire „helyhez kötöttek”, abban nők és nők között is differenciáló tényező a település helye. Különösen az aprófalvakban, ahol a foglalkoztatás – a helyben elérhető csekély számú munkalehetőség mellett – csak ingázással oldható meg. Főként a kisgyermeket és/vagy több gyermeket gondozó-nevelő nők munkavállalása ütközik akadályba, ami sokszor a munka átmeneti vagy végleges feladásával jár.
- ♦ A női munkavállalás egyik fő feltétele, hogy legyen olyan szolgáltatás, olyan gyermekellátási rendszer, amely megfelelő rugalmassággal és biztonsággal gondoskodik a gyermekek napközbeni ellátásáról.
- ♦ Az ormánsági települések önkormányzataiban a nők részvétele a „települési lejtő”-nek megfelelően a kisebb települések felé egyre nagyobb arányú. Az Ormánságban az országos átlagnál magasabb a női polgármesterek aránya. Ez részben következménye annak, hogy a kistelepüléseken a személyes ismeretség, a megtapasztalt jó vezetői tulajdonságok mellett nem érvényesül a nőket a politikai döntéshozatalban háttérbe állító nemi sztereotípiák. Másrészt az ormánsági nagyobb arányú női részvétel a helyi politikában a nemek közötti hatalmi viszonyból is ered. A hátrányos helyzetű, szociális problémákkal küszködő, jellemzően aprótelepülések vezetésére nagyobb esélyük van a nőknek, mint a több sikerrel kecsegtető nagyobb településeken.

33 dr. Jelenszky Fábiana Ildikó: Gender alapú társadalom-földrajzi elemzés az Ormánság példáján (disszertáció: Pécsi Tudományegyetem Természettudományi Kar, Pécs 2009)

2.2. A nemek közötti egyenlőség érvényesítése a közpolitikai eljárásokban

A fenti néhány példából jól látható, hogy a nők és férfiak esetenként eltérő igényeinek és szükségleteinek átgondolása és figyelembe vétele milyen alapvető feladatokat ró a közpolitika, és ezen belül is a fejlesztéspolitika felelős vezetőire. A gender mainstreaming stratégia ebben nyújt segítséget, hiszen eszköztára révén lehetővé teszi a teljes közpolitikai rendszer nemek közötti egyenlőség szempontú felülvizsgálatát, átszervezését, fejlesztését és értékelését.

Ez a megközelítés nem a nők szerepéről és problémáiról alkotott előzetes feltételezésekre épít, hanem azzal kezdi, hogy alaposan és következetesen elemzi a nők társadalmi helyzetét. Mindannyian tudjuk: a nemek közötti egyenlőség kérdése országonként, régióként, társadalmi csoportonként stb. másképp és másképp merül fel. Azt is tudjuk azonban, hogy egy következetes, a nők és férfiak közötti egyenlőségre érzékeny elemzés mindenütt kimutatná, hogy a nemeknek eltérnek az igényeik, mások a prioritásaik, hogy nem egyenlően férnek a lehetőségekhez, és nem egyenlően részesednek a sikerekben sem. A gender mainstreaming feladata orvosolni ezeket a problémákat.

A fentiekből következik, hogy a nemek egyenlőségének szempontjait előtérbe helyező megközelítés nem szükségszerűen teszi elavulttá a célzott női esélyegyenlőségi politikát, a nők helyzetének javítását szolgáló programok vagy projektek iránti igényt. Azt, hogy hol, mely szinten kell beavatkozni (az alapszintű, a nemek közötti egyenlőségre való érzékenységtől az átfogó, célzott női esélyegyenlőségi programokig), a nemek közötti egyenlőségre érzékeny helyzetfelmérés által feltárt igények és prioritások határozhatják meg. A gender mainstreamingnek át kell hatnia azt a szervezetet is, ahol a politika megfogalmazódik, ahol a programokat kialakítják és végrehajtják. Miközben a nemek közötti egyenlőség kérdését bekapcsoljuk a programozásba, az adott munkakörnyezetet is át kell alakítani a nemek közötti egyenlőségre érzékeny módon: biztosítva férfiak és nők számára az egyenlő esélyeket és egyenlő bánásmódot. Mindehhez az adott közpolitikai terület teljes intézményrendszerében biztosítani kell a megfelelő technikai kapacitást és emberi erőforrást is.

Ahhoz, hogy megérthessük a nemek közötti egyenlőtlenség közpolitikai vetületeit, valamint a közpolitika hatását a nemek közötti egyenlőségre, folyamatos, minden területre kiterjedő, nemek szerint bontott átfogó adatgyűjtésre van szükség. Ilyen adatok nélkül nem magyarázhatunk és értékelhetünk fejlesztéspolitikai célokat, közpolitikai hatásokat, nem érthetjük meg az egyenlőtlenség keletkezésének és újratermelődésének folyamatait. Az adatok a tudományos magyarázó értékükön túl elengedhetetlen eszközei a tervezésnek, a döntéshozatalnak és az értékelésnek.

Néhány fontos indikátor:³⁴

- A nők helye a vezető pozíciók között a versenyszférában, az államigazgatásban, a politikában.
- A nők bére, keresete, egy főre eső jövedelmei a férfiakhoz képest.
- A nők és a férfiak szektorális, ágazati, szakmai szegregációjának alakulása (csökkenése).
- A hagyományosan a nők által végzett gyermekgondozási, nevelési, háztartási, idős- és betegápolási feladatok fokozott hányadának bevonódása az áruk és szolgáltatások piacára.
- A fizetetlen munkaként, otthon, saját célra végzett hasonló tevékenységek férfiak által végzett hányada.
- A bűncselekmények elkövetőinek és áldozatainak száma nemenként, különös tekintettel a személy elleni bűncselekményekre.
- A gyermekek, illetve mozgásukban korlátozottak utaztatására alkalmas közlekedési eszközök aránya, az általuk bejárt vonalak hossza stb. a távolsági, illetve a helyi tömegközlekedésben.

2.3. A nemek egyenlőségének mérésére alkalmazott nemzetközi indexek

Nemzetközi szinten számos mutatót dolgoztak már ki arra, hogy meghatározzák egy adott ország fejlettségét, és megalapozzák más államok helyzetével való helytálló összehasonlítást.

Kidolgozó/alkalmazó	Az index megnevezése, rövid tartalma
Egyesült Nemzetek Szervezete Fejlesztési Programja (UNDP)	Gender-szemponútú fejlettségi index és a nemek jogokkal való ellátottsági mérőszáma (gender empowerment): két érdekérvényesítést és monitoringot szolgáló mérőszám a humán fejlettség és a szakpolitika terén.
Gazdasági Együttműködési és Fejlesztési Szervezet (OECD)	Társadalmi berendezkedés és nemek egyenlősége index (Social Institutions and Gender Index): a nemek közötti egyenlőtlenség gyökereire, okaira összpontosít.
Világgazdasági fórum (World Economic Forum)	Nemek közötti egyenlőség mértéke (Global Gender Gap Index)
Social Watch (Társadalmi Figyelő)	Nemek egyenlőségének indexe (Gender Equity Index) láthatóbbá teszi a nemek közötti egyenlőtlenségeket, és figyelemmel kíséri alakulásukat a világ különböző országaiban. Három területen mér: oktatás, gazdasági részvétel, jogokkal való ellátottság.

³⁴ Az Európai Bizottság Roadmap 2006-2010 által a gender mainstreaming céljaira kidolgozott indikátorok (angolul): <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52006DC0092:EN:NOT>

A Világgazdasági Fórum 2007-es jelentése felmutatott két összefüggést is, amely a nemek közötti egyenlőség mértékével (gender gap index) áll kapcsolatban: az egyik a versenyképességi index, a másik pedig az egy főre eső GDP mennyisége. Ezek az összefüggések rámutatnak arra, hogy azok az országok növekednek dinamikusan, amelyek mindkét nem emberi tőkéjét, képességeit, tudását kihasználják, és a nemek szempontjából is demokratikus társadalmat formálnak.³⁵

Az új index: EU nemek egyenlősége index (EU Gender Equality Index)³⁶

Európa folyamatos gazdasági, társadalmi és demográfiai változásai valószínűsíthetően különbözően hatnak a nőkre és a férfiakra. Annak érdekében, hogy a nemek egyenlőségének helyzetét értékelni lehessen és a fejlődés nyomon követhető legyen, az Európai Bizottság egy „EU nemek esélyegyenlősége index” (Gender Equality Index) kimunkálásáról döntött. Az index kialakításának célja egy megbízható és alkalmazható statisztikai és benchmark eszköz létrehozása volt az aktuális állapot nyomon követésére. Célja emellett az egyes országokban a nemek egyenlőségének fejlődését vagy visszaesését követni, továbbá alkalmas eszköznek kell lennie a trendek nyomon követésére közösségi és tagállami szinten, beazonosítva a nemzeti gyakorlatok erősségeit és gyenge pontjait, valamint elősegítve az országok közötti összehasonlítást.

Az index kidolgozására a Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézete kapott megbízást 2012-es határidővel.

35 Nagy Beáta: A munkavállalás és a gyermekvállalás paradoxona, in: Szociológiai Szemle: 2009/3, 81-89. o.

36 <http://www.eige.europa.eu/eu-gender-equality-index>

Az Európai Bizottság a 2007–2013-as tervezési időszakra vonatkozó módszertani útmutatásában a monitoring és értékelési indikátorok kapcsán a horizontális szempontokhoz kapcsolódóan a következőket állapította meg.

Általános alapelvek:

A tagállamok különböző jellegű horizontális célkitűzések integrálását kívánhatják programjaikban. Ezek a témák lehetnek többek között a fenntartható fejlődés, az esélyegyenlőség, a határon átnyúló együttműködések stb.

Ennek kapcsán a dokumentum a következő általános alapelvek figyelembe vételét javasolja:

- ♦ A horizontális témák monitoringját és értékelését a program általános indikátor-rendszerébe kell beépíteni, és nem elkülöníteni önálló indikátorokként.
- ♦ A Strukturális Alapok beavatkozásainál alkalmazott indikátoroknak döntésorientáltaknak kell lenniük. Adatgyűjtés ne történjék világos cél nélkül.
- ♦ Bármely indikátorrendszer létrehozása költséges. A horizontális prioritások indikátorainak alkalmazása elsősorban olyan eszközök, beavatkozások esetében szükséges, amelyeknek a horizontális témákra nagy hatásuk van.
- ♦ Ajánlott a lépésről lépésre történő megközelítés. Egyforma fontossággal, súllyal bír a kísérletezés iránti nyitottság és a jó gyakorlatok meghatározása. Például a fenntartható fejlődés megvalósítására nincs egyetlen és kizárólagos megoldás, a helyzet és az érintett prioritások függvényében jelentős különbségek létezhetnek.

Figyelemmel a fenti alapelvekre, a tagállamoknak tudomással kell bírniuk arról, hogy a General Regulation (az Európai Szociális Alapra és a Kohéziós Alapra vonatkozó általános rendelkezések) 66.2 cikke megkívánja – ahol a támogatás természete megengedi –, hogy a statisztikák nemek és a támogatott vállalkozás mérete szerinti bontásban készüljenek.

2.4. A felelős döntéshozatal

Míg a női esélyegyenlőségi politika egy szaktárca felelőssége, addig a gender mainstreaming stratégiáért valamennyi közpolitikai terület döntéshozói egyaránt felelnek.

A sikerhez a bevált nemzetközi példák sokaságának tanúsága szerint a nemek közötti egyenlőség mellett erősen elkötelezett politikai akaratra van szükség. Ha a gender mainstreaminget bevezető szervezet (minisztérium, ügynökség vagy hatóság) legfelsőbb vezetése nem támogatja, nem áll az ügy mögé, nincs esély arra, hogy a reform a gyakorlatban elindulhasson, és azt minden alegség támogassa.

Az egyes szakterületeken dolgozó szakembereknek fontos feladata, hogy meg tudják ítélni, saját szervezetük tevékenysége milyen hatást gyakorol a nemek közötti egyenlőségre. Ez azonban nem azt jelenti, hogy minden szakpolitikai döntéshozónak a bárkitől elvárható elemi érzékenységen túl avatott társadalmi nemek szakértőnek is kell lennie. Segítenek a nemek közötti egyenlőség szakemberei, és rendelkezésre állnak a témában érintett civilszervezetek, valamint a nemek közötti egyenlőségért felelős tárca munkatársai is.

A társadalmi nemekkel foglalkozó tudomány és szaktudás az egyetemi kutatócsoportok, civil szervezetek, szakértők körében élő, napi szinten alkalmazott eszköztár; a fejlesztéspolitikában integrált alkalmazása országonként változó, de többnyire egyedi projektvállalásokhoz kötődik.

2.5. Nemek egyenlőségének szempontjaira irányuló szakértelem biztosítása

A szakértelem megszerzésének, illetve közvetítésének leghatékonyabb módja egy a női esélyegyenlőségi politika végrehajtására és/vagy koordinálására létrehozott, erre szakosodott osztállyal való együttműködés.

- ♦ Ki lehet nevezni egy szaktárcán belüli **nemek közötti egyenlőségfelelőst**, aki a szaktárcához (vagy operatív programhoz) kötődő szaktudásán túl eleve rendelkezik a nemek közötti egyenlőséghez kapcsolódó szakértelemmel, vagy ezt megfelelő képzéssel megszerezheti.
- ♦ Másik lehetőség a külső, **nemek közötti egyenlőséggel foglalkozó szakértők** folyamatos bevonása a közpolitika kialakításának különböző fázisaiba. Hasonlóképpen segítséget nyújthat a nemek közötti egyenlőség területén aktív civil szervezetek bevonása. Különösen sikeres lehet, ha szakértők is és civilek is együttműködnek a szaktárca felelőseivel.
- ♦ Segítséget nyújthat még, bár távolról sem olyan átfogó és alapos módon, mint az előbbieket, a **tanácsok vagy bizottságok létrehozása**, ahol együtt dolgoznak a minisztériumok képviselői, különböző genderszakértők és civil szervezetek delegáltjai. Bár a tanács betölthet jelző funkciót (jelezheti, ha valamely meglévő vagy éppen készülő közpolitika látványosan figyelmen kívül hagyja a nemek közötti egyenlőség szempontját), vagy szerepet kaphat a szakértelem közvetítésében, ugyanakkor nem áll módjában valamennyi meglévő és éppen készülő közpolitika felülvizsgálata és véleményezése.
- ♦ A nemek közötti egyenlőséghez kapcsolódó érzékenység vagy a témához szükséges szakértelem megszerzésének legtávlatosabb módja a **szakminisztériumok és egyéb kormányzati ügynökségek, hivatalok mint szervezetek átalakítása** a nemek közötti egyenlőség szempontjainak megfelelően. Gondoljunk itt esélyegyenlőségi tervekre, a nők és férfiak arányának módosítására mind az alkalmazottak, mind a vezető beosztásúak, sőt a felsővezetők között is, vagy a beosztottak és vezetők érzékenyítésére és továbbképzésére a nemek közötti egyenlőség területén. Csak ettől

várhatjuk, hogy legalábbis hosszabb távon a szakpolitikai területek nemek közötti egyenlőség szempontjából történő felülvizsgálatában maguk a felelős szakpolitikai döntéshozók vállaljanak főszerepet.

- ♦ A nemek közötti egyenlőséggel foglalkozó civil szervezetek fontos gócpontjai és közvetítői a szakértelemnek. A gender mainstreaming stratégia megfelelő alkalmazása olyan közpolitikai folyamatokat feltételez, amelyekben a civil szervezetek megfelelő szinten be vannak vonva az általuk védett érdekeket érintő döntésekbe. Egy erős nemek közötti egyenlőséget képviselő civil hang a gender mainstreaming stratégia alkalmazásának megfigyelője, megbízható külső elemzője lehet. Ugyanakkor a témában aktív civil szervezetek közvetítői a szükséges szakértelemnek, fontos szereplői az intézményi átalakítás részeként zajló érzékenyítésnek és képzéseknek is. Az államnak megfelelő anyagi és intézményi erőforrásokkal kell segítenie a területen működő civil szervezeteket abban, hogy tárgyalóképes partnerei legyenek a gender mainstreaming folyamatának.

Különösen fontos szempont a hálózatos együttműködések kialakítása, fejlesztése, hogy a szakértelem földrajzi helytől, településmérettől, területi fejlettségtől, intézményi ellátottságtól függetlenül elérhetővé váljon a helyi fejlesztésekhez felhasználható szakmai támogatás formájában.

3. A gender helyzete az európai fejlesztéspolitikában

A gender mainstreaming fokozatosan nyert teret az európai fejlesztéspolitikában. A projektszintet túllépve már az egész fejlesztéspolitikai ciklusban – azaz minden szakpolitikai szakaszban – vannak tapasztalatok arra, hogy milyen területen sikerült előrelépést elérni, és hol van szükség további erőfeszítésekre, jó gyakorlatok felkutatására és megismertetésére.

Bár nem minden nő képviseli a nők és férfiak közötti egyenlőség szempontjait a döntéshozatalban, a kutatások azt mutatják, hogy a nemek közötti egyenlőség kérdésének legtöbb szóvivője nő. Ezért fontos, hogy minél több nő kerüljön be a fejlesztéspolitikai folyamatokba, annak biztosításaként, hogy a különféle női csoportok értékei, érdekei és élettapasztalatai megjelenjenek a döntésekben. A nők jelenléte garancia arra, hogy a nemek egyenlőségének szempontjaira érzékenyen folyik majd a gender mainstreaming jegyében az átvilágítás és az átszervezés is.

IV. A NEMEK KÖZÖTTI EGYENLŐSÉG INTÉZMÉNYRENDSZERE ÉS SZABÁLYOZÁSA MAGYARORSZÁGON

Magyarországon a 90-es évek második felétől beszélhetünk a nemek közötti egyenlőség politikájáról. 1995 után, jó részben a Pekingben tartott negyedik női világkonferencia hatására létrejött az első, a nők helyzetének javításáért felelős kormányzati részleg, és a Pekin-gi cselekvési terv célkitűzéseinek megvalósítására 1997-ben a magyar kormány cselekvési programot fogadott el. A nemek közötti egyenlőség kérdésköre a továbbiakban is a nemzetközi és hazai tényezők összefonódásának eredményeként fejlődött Magyarországon. Az ENSZ dokumentumain túl, amelyek különösen a 90-es években gyakoroltak jelentős hatást, a legfontosabb szerepet a folyamatban az EU játszotta, eleinte a csatlakozás folyamatának keretein belül, az utóbbi hét évben pedig, amelyet Magyarország már tagállamként élt meg, az EU-s közpolitikai és finanszírozási folyamatokba való bekapcsolódás révén.

1. A nemek közötti egyenlőség szabályozása Magyarországon

A magyarországi szabályozás az egyenlő bánásmód kérdéseként kezeli, s mint ilyet, erős alkotmányos és jogi alapokra helyezi a nemek közötti egyenlőséget.

1.1. Magyarország Alkotmánya

A 2012 januárjában hatályba lépő **Alaptörvény** XV. cikk 3 (bek) alapján: „A nők és férfiak egyenjogúak.”

1.2. Törvények

Magyarországnak nincsen célzott nemek közötti egyenlőség törvénye.

A 2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról (Ebtv.) tekinthető a magyar egyenlőségpolitika, és ezen belül főként az antidiszkriminációs politika alapkövének. Az Ebtv. célja az, hogy a jogrendszer egésze tekintetében, általános jelleggel határozza meg az egyenlő bánásmód jogosultjait, kötelezetteit, az egyenlő bánásmód követelményének tartalmát, valamint biztosítsa a jogsérelmet szenvedett személyek számára a hatékony jogorvoslatot. A hátrányos megkülönböztetés tilalma helyett bevezette az egyenlő bánásmód követelményét. Az egyenlő bánásmód követelményének azért van kiemelt szerepe, mert valamennyi jogágban (munkajog, polgári jog stb.) ezeket az antidiszkriminációs szabályokat kell alkalmazni.

Az Ebtv. tiltja a közvetlen hátrányos megkülönböztetést, a közvetett hátrányos megkülönböztetést, a zaklatást, a jogellenes elkülönítést, a megtorlást, valamint az ezekre adott utasítást. A törvény hatálya kiterjed a köz- és a magánszférára egyaránt. Külön fejezetek vonatkoznak szinte valamennyi, a nők elleni diszkrimináció szempontjából fontos területre: a foglalkoztatásra, lakhatásra, szociális biztonságra és egészségügyre, oktatásra és képzésre, valamint az áruk forgalmára és szolgáltatások igénybevételére.

Az Ebtv., bár európai szinten is haladó szellemiségű törvénynek tekinthető, nem ad megfelelő választ a nemek közötti egyenlőtlenségek specifikus problémáira. Így többek között nem terjed ki a nemek közötti egyenlőség három igen fontos területére: a közéleti részvételre, az otthoni feladatok egyenlőtlen megosztására és a nők elleni erőszakra.

A 2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról rendelkezik az esélyegyenlőségi terv- és programkészítés kereteiről:

Az ötven főnél több személyt foglalkoztató költségvetési szervek és többségi állami tulajdonban álló jogi személyek kötelesek esélyegyenlőségi tervet elfogadni.

63/A. § (1) A helyi önkormányzat, valamint a többcélú kistérségi társulás – a külön jogszabályban meghatározott szempontok figyelembevételével – öt évre szóló helyi esélyegyenlőségi programot fogad el.

(2) A helyi esélyegyenlőségi programban helyzetelemzést kell készíteni a hátrányos helyzetű társadalmi csoportok oktatási, lakhatási, foglalkoztatási, egészségügyi és szociális helyzetéről, illetve meg kell határozni a helyzetelemzés során feltárt problémák komplex kezelése érdekében szükséges intézkedéseket. A programalkotás során gondoskodni kell a helyi esélyegyenlőségi program és a helyi önkormányzat által készítendő egyéb fejlesztési tervek, koncepciók, továbbá a közoktatási esélyegyenlőségi terv összhangjáról.

(3) A helyi esélyegyenlőségi program elkészítése során kiemelt figyelmet kell fordítani

- a) az egyenlő bánásmód követelményének érvényesülését segítő intézkedésekre,
- b) az oktatás és a képzés területén a jogellenes elkülönítés megelőzésére, illetve az azzal szembeni fellépésre, továbbá az egyenlő esélyű hozzáférés biztosításához szükséges intézkedésekre,
- c) a közszolgáltatásokhoz, valamint az egészségügyi szolgáltatásokhoz való egyenlő esélyű hozzáférés biztosításához szükséges intézkedésekre,
- d) olyan intézkedésekre, amelyek csökkentik a hátrányos helyzetűek munkaerőpiaci hátrányait, illetve javítják foglalkoztatási esélyeiket.

(4) A helyi esélyegyenlőségi program időarányos megvalósulását, illetve a (2) bekezdésben meghatározott helyzet esetleges megváltozását két évente át kell tekinteni, az áttekintés alapján szükség esetén a helyi esélyegyenlőségi programot felül kell vizsgálni.

(5) A helyi esélyegyenlőségi program előkészítésébe, illetve (4) bekezdés szerinti áttekintésébe, valamint felülvizsgálatába a külön jogszabály szerinti esélyegyenlőségi szakértőt be kell vonni. Az elfogadott helyi esélyegyenlőségi programhoz, annak (4) bekezdés szerinti áttekintéséhez, valamint felülvizsgálatához csatolni kell az előkészítésben részt vevő esélyegyenlőségi szakértő véleményét. A véleményt a (8) bekezdés szerinti kérelemhez csatolni kell.

(6) A helyi önkormányzat, valamint a többcélú kistérségi társulás az államháztartás alrendszeréből, az európai uniós forrásokból, illetve a nemzetközi megállapodás alapján finanszírozott egyéb programokból származó, egyedi döntés alapján nyújtott, pályázati úton odaítélt támogatásban csak akkor részesülhet, ha az e törvény rendelkezéseinek megfelelő, hatályos helyi esélyegyenlőségi programmal rendelkezik.

(7) A helyi önkormányzatok jogi személyiséggel rendelkező társulása az államháztartás alrendszeréből, az európai uniós forrásokból, illetve a nemzetközi megállapodás alapján finanszírozott egyéb programokból származó, egyedi döntés alapján nyújtott, pályázati úton odaítélt támogatásban csak akkor részesülhet, ha a társulást alkotó helyi önkormányzatok mindegyike az e törvény rendelkezéseinek megfelelő, hatályos helyi esélyegyenlőségi programmal rendelkezik.

(8) A hatóság a polgármester, a megyei közgyűlés elnöke, illetve a többcélú kistérségi társulás esetében a társulási tanács elnökének kérelmére megvizsgálja, hogy a helyi önkormányzat, illetve a többcélú kistérségi társulás rendelkezik-e az e törvény rendelkezéseinek megfelelő, hatályos helyi esélyegyenlőségi programmal, és ezt a tényt a kérelem beérkezését követő naptól számított két hónapon belül hatósági bizonyítvánnyal igazolja. A hatóság a hatósági bizonyítványokat a honlapján közzéteszi.

1.3. A magyar antidiszkriminációs politika

A magyar jogban a diszkrimináció elleni küzdelem alapvető forrása az Alaptörvény.

A magyar antidiszkriminációs politika legfőbb mérföldköve az Egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (Ebtv.). A törvény végrehajtását ellenőrző szerv az Egyenlő Bánásmód Hatóság. Feladatai közé tartozik a diszkriminációs ügyek panaszosainak támogatása, ügyeik kivizsgálása, közérdekű igényérvényesítés a jogaiban sértett személyek és csoportok védelmében.

A Hatóság azon határozatait hozza nyilvánosságra, amelyek az abban foglalt információkkal hozzájárulhatnak jövőbeni hasonló jogsértések megelőzéséhez, illetve, ha a közzététel hozzájárul a hátrányosan megkülönböztetett személy, vagy csoport sérelmének csökkentéséhez.

A következőkben egy konkrét panasz és eljárás részletei olvashatók.

A kérelmező szerszámraktárosként dolgozott egy cégnél két férfi kollégájával azonos munkakörben, de fizetése az egyik munkatársáénál 70, a másikénál 100%-kal alacsonyabb volt, így szerinte a munkáltató női mivoltánál fogva alkalmazott hátrányos megkülönböztetést.

A Hatóság az ügyben eljárást indított, és a munkáltatótól kimutatást szerzett be a vizsgált időszakra vonatkozó bérezésről, melynek kapcsán a cég előadta, hogy a bérek munkaalku során alakulnak ki, és míg a két vizsgált férfi munkavállaló 15, illetve 16 éve a cég munkavállalója, Kérelmező és egy másik női szerszámraktáros 4, illetve 2 évvel ezelőtt került felvételre, az egyik férfi munkavállaló továbbá vezető beosztást is töltött be korábban a cégnél. Kérelmező szerint azonban az egyik férfi munkatársa csak közel vele egy időben, a másik pedig már az ő érkezését követően kezdte betölteni a szerszámraktáros munkakört (korábban más beosztásban alkalmazták őket), így mindkettejüket ő tanította be a munkára.

Kérelmező munkabérért az ugyancsak szerszámraktáros munkakörben alkalmazott férfi munkavállalókénál a vizsgált időszakban lényegesen alacsonyabb összegben állapította meg a munkáltató, és az eltérés arányaiban a béremelések során is megmaradt, ami összességében egyre nagyobb különbséghez vezetett. A férfi munkavállalók ugyan 1993. illetve 1994 óta a cég alkalmazásában álltak, de csak 2003-tól, illetve 2007-től töltötték be a szerszámraktáros munkakört, vagyis az egyikük mindössze kb. két évvel szerezhetett több gyakorlatot a Kérelmezőnél, a másik személynél Kérelmező bírt nagyobb tapasztalattal. Az összehasonlítási alap a szakmai gyakorlat tekintetében is csak a megegyező munkakör lehet, ez pedig ebben az esetben nem indokolhatta a kiugróan magas bérezési különbséget.

A munkáltató az eltérő bérezés tényét nem tagadta, a megkülönböztetésnek a munka jellege vagy természete alapján indokolt, jogszerű és arányos voltát nem tudta igazolni: a férfiak jelentősen magasabb munkabérért egyetlen konkrét okkal, a cégnél töltött szakmai múltjukkal magyarázta. A teljesen más munkakörben töltött szakmai gyakorlat viszont nem jelenthet jogszerű indokot arra, hogy a férfi munkavállalók munkabére folyamatosan mintegy 50-110% közötti nagyságrenddel Kérelmezőnél magasabb legyen. A nemi hovatartozás szerinti közvetlen hátrányos megkülönböztetést igazolta az a tény is, hogy egy másik szerszámraktárosként dolgozó női munkavállaló is 45-60, illetve 100%-kal kevesebb munkabért kapott férfi kollégáinál, munkaviszonya során mindvégig. A Hatóság jogsértést megállapító határozatában a jogsértő magatartás jövőbeni tanúsítását megtiltotta, és a munkáltatót 500.000,-Ft bírság megfizetésére kötelezte.

A hatályos törvény³⁷ értelmében **közvetlen diszkriminációnak** nevezzük, ha neme vagy más hasonló személyes tulajdonsága következtében valakivel kedvezőtlenebbül bánnak, mint más - egyéb tekintetben hasonló helyzetű - személyekkel. Ez a diszkrimináció talán mindenki számára legismertebb, tipikus formája. Példa lehet rá, amikor egy állásinterjúval valakit kizárólag a neme miatt utasítanak el egy ellenkező nemű jelölttel szemben. De közvetlen diszkrimináció az is, ha egy nő munkavállaló kevesebb bért kap a neme miatt, mint a hasonló értékű munkát végző férfi munkatársa. Férfiak is lehetnek áldozatok: amíg nem váltak jogosulttá a gyésre, egészen 1999-ig nem dönthettek úgy, hogy - munkaviszonyuk megszüntetése nélkül - ők maradnak otthon a kisgyermekkel. De olyan is előfordul, hogy férfi jelentkezőket recepciós vagy hostessi állás betöltéséből kizárnak.

Közvetett diszkriminációnak minősül, ha bizonyos rendelkezések, intézkedések végrehajtásakor kiderül, hogy bár a felszínen semlegesnek mutatkoznak, egy jól beazonosítható csoporthoz tartozó személyek (például a nők) mégis látványosan többségben vannak azok közt, akiknek a jogszabály, intézkedés vagy munkahelyi gyakorlat hátrányt okoz. Közvetett diszkrimináció valósul meg például, ha valamely munkakör betöltésekor a munkáltató a feladat ellátásához egyébként nem szükséges 10 év megszakítatlan munkaviszonyt követel meg, kizorítva ezzel a munkafelvételből mindazokat a nőket, akik szülés és gyermekgondozás miatt megszakították a munkaviszonyukat valamennyi időre (vagyis a 25 és 35 év közötti nők többségét). De közvetett diszkriminációról beszélünk akkor is, ha egy munkakör betöltéséhez feleslegesen bizonyos testmagasságot írnak elő feltételül, hátrányos helyzetbe hozva ezzel a női jelentkezőket, vagy éppen „csinos” fiatal jelentkezését várják, egyértelműen utalva arra, hogy női munkatársat keresnek.

- ♦ Magyar antidiszkriminációs internetes oldal: www.antidiszko.hu
- ♦ 2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról teljes szövege itt található: www.egyenlobanasmod.hu/data/Ebktv-081106.pdf
- ♦ Az Egyenlő Bánásmód Hatóság honlapja: www.egyenlobanasmod.hu

1.4. Stratégiai tervezés

Az Európai Bizottság által meghirdetett „Nők és férfiak közötti egyenlőségre vonatkozó ütemterve 2006–2010 (Gender Equality Roadmap 2006–2010)” keretén belül formálódott a **Nők és Férfiak Társadalmi Egyenlőségét Elősegítő Nemzeti Stratégia – Irányok és Célok 2010–2021** című stratégia, amelyet a kormány 1004/2010. (I. 21.) számú határozatával fogadott el.

37 Egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény

A Stratégiában foglalt hosszú távú célok megvalósítása érdekében a kormány elrendelte az első két évre (2010-2011) vonatkozó végrehajtható intézkedések kidolgozását és az azokhoz tartozó indikátorok meghatározását a következő célkitűzések mentén:

- a) a nők és férfiak egyenlő mértékű gazdasági függetlenségének megteremtése, a fizetési és foglalkoztatási aránytalanságok felszámolása, a nők és a szegénység, a nők és az egészség szempontjainak figyelembevétele;
- b) a szakmai, a magán- és a családi élet fokozottabb összehangolásának támogatása;
- c) a férfi-női részvétel aránytalanságai csökkentésének támogatása a politikai és gazdasági döntéshozatalban, valamint a tudomány területén;
- d) az erőszak elleni hatékony fellépéshez, a megelőzéshez szükséges intézkedések megtétele;
- e) a nemekhez kötődő sztereotípiák visszaszorításának támogatása;
- f) a nők és férfiak közötti társadalmi egyenlőség politikájának stratégiai elve célkitűzéseinek megvalósításához elengedhetetlen változások szakmai megalapozása (képzés, intézményrendszer, nemekre érzékeny költségvetés, nemekre bontott adatgyűjtés).

Várhatóan a következő években szükségessé válik a Stratégia egyes pontjainak átgondolása.

1.5. A gender mainstreaming megjelenése a hazai közpolitikában

Bár a nemek közötti egyenlőség gondolata alkotmányosan és jogilag jól megalapozott Magyarországon, látható, hogy a célzott nemek közötti egyenlőségi politika egyelőre kevéssé kiforrott. A meglévő, érvényes dokumentumok többnyire az egyenlő bánásmód szemléletét tükrözik. Ezenkívül nem áll rendelkezésre olyan erős jogi eszköz, amely a nemek közötti egyenlőtlenséget külön, specifikumaira tekintettel is szabályozná. Ugyanakkor fontos megjegyezni, hogy az EU-csatlakozást megelőző évtől kezdve fokozatosan megfigyelhető a gender mainstreaming nyelvhasználat megjelenése, főként a szorosan az EU-s közpolitikai folyamatokhoz kötődő, az Európai Unió módszertani útmutatásainak, elvárásainak figyelembe vételével elkészült dokumentumokban. Így megjelenik a gender mainstreaming az Európai foglalkoztatási stratégiát övező folyamatokba való bekapcsolódást jelző Nemzeti foglalkoztatási tervekben, továbbá az európai társadalmi kirekesztődés elleni küzdelem folyamataihoz csatlakozást jelző, a társadalmi befogadásról szóló közös memorandumban.

1.6. A nemzetközi kötelezettségek hatása

CEDAW

A nőkkel szembeni hátrányos megkülönböztetés minden formájának kiküszöböléséről szóló ENSZ egyezményt (CEDAW) a magyar jogrendszerbe beiktató 1982. évi 10. törvényerejű rendelet a nemek közötti egyenlőség megteremtésének emberi jogi alapokmánya.³⁸ Az egyezményt aláíró országok kötelezettséget vállaltak, hogy a hazai jogi-intézményi környezetet összhangba hozzák a CEDAW szellemével. Az egyezmény betartását egy e célra létrehozott nemzetközi testület, a CEDAW Bizottság ellenőrzi.

A CEDAW az emberi jogi egyezmények ún. modern irányzatához tartozik, aminek az a lényege, hogy a részes államoknak egy a változó világ követelményeihez folyamatosan igazodó egyezményt kell betartaniuk. Az aláíró államok ugyanis az egyezmény alapszövegében foglalt elvárások teljesítéséről négyévente kötelesek jelentést tenni a CEDAW Bizottság előtt, s a jelentést a bizottság az ENSZ székhelyén, nyilvános ülésen tárgyalja, figyelembe véve a bizottság által a jelentéshez fűzött pótlólagos kérdésekre adott válaszokat, valamint a nem-kormányzati szervezetek ún. árnyékjelentéseit³⁹ is.

Magyarország a legtöbb aláíró állammal egyetemben (az elsők között) csatlakozott az egyezmény ún. Kiegészítő jegyzőkönyvéhez is (2001. évi LX. törvény), amelynek értelmében magyar joghatóság alá tartozó egyének és egyének csoportjai az egyezmény megsértésével kapcsolatos beadvánnyal a bizottsághoz fordulhatnak.

A bizottság az országjelentések áttekintését és megtárgyalását követően helyesléséről és rosszállásáról egyaránt tájékoztatja a részes államot, ajánlásokat fogalmazva meg a számára, amelyek a következő négyéves periódusra vonatkozó fejlesztési területeket, intézkedéseket tartalmazzák.

A CEDAW modern egyezmény jellegéből következik, hogy a részes államok jelentéseiből, valamint a 2001-es Kiegészítő jegyzőkönyvben foglalt lehetőség alapján benyújtott egyéni panaszokból leszűrt tapasztalatokat összegezve a CEDAW Bizottság időről időre újabb ún. általános ajánlásokat ad ki. Az általános ajánlások sorozata a bizottság munkájának elmélyüléséről, a nemek egyenlőségét illető nemzetközi köztudatosság gyors fejlődéséről tanúskodik. A CEDAW cikkelyei, valamint (főképp a 80-as évek közepe után keletkezett) általános ajánlásai – némelyik közülük negyedszázados már – ma is modern, előre mutató jogi, intézményi, eljárásbeli eszközöket kínálnak.

38 1982. évi 10. törvényerejű rendelet a nőkkel szembeni megkülönböztetés minden formájának felszámolásáról

39 A CEDAW Bizottság ajánlásai Magyarország számára, 2007: <http://www.szm.gov.hu/main.php?folderID=16407>
<http://www.eselyegyenloseg.eu/noierdek/sites/default/files/CEDAWShadowReport2007Hungaryfinal.pdf>

1.7. A nemek egyenlőségének szempontjait érvényesítő szervek

Jelenleg a Nemzeti Erőforrás Minisztérium Esélyegyenlőségi Főosztálya a felelős a nemek közötti egyenlőség politikájának kidolgozásáért, összehangolásáért és megvalósításáért. A főosztálynak emellett támogatási és fejlesztési feladatokat is el kell látnia, valamint nemzetközi szinten hivatott képviselni a magyar, állami szintű, nemek közötti egyenlőségpolitikát.

Az Ebtv. az egyenlő bánásmód követelménye érvényesülésének ellenőrzésére költségvetési szervet jelölt ki: az **Egyenlő Bánásmód Hatóságot**. A hatóság feladata a hozzá beérkező mindenfajta diszkriminációs panaszok kivizsgálása mellett a hivatalból történő eljárás, illetve a közérdekű igényérvényesítés értelmében akár per indítása sértettek nevében. Feladata továbbá az esélyegyenlőségi tervek elfogadásának ellenőrzése, az egyenlő bánásmódot érintő jogszabályok, az állami irányítás egyéb jogi eszközei és jelentéstervezeteinek véleményezése, javaslat-tétel kormányzati döntésekre, jogi szabályozásra, a közvélemény és a kormány rendszeres tájékoztatása az egyenlő bánásmód érvényesülésével kapcsolatos helyzetről, végül közreműködés az egyenlő bánásmód hazai érvényesülésével kapcsolatos nemzetközi jelentések elkészítésében.

1.8. Összefoglalva

Magyarországon a 2003-as egyenlő bánásmód törvénnyel sikerült megteremteni a nemek közötti egyenlőség politikája, mindenekelőtt az antidiszkriminációs politika jogszabályi kereteit. A női esélyegyenlőség szemléletű célzott közpolitika elemei és mechanizmusa 1996 óta jelentek meg a magyar szabályozásban és működnek több-kevesebb sikerrel. Az egyenlő bánásmód törvényen és a célzott női esélyegyenlőségi politikán kívül 2004 óta a gender mainstreaming bizonyos elemei is megjelentek, mégpedig egyes, EU-s közpolitikai folyamatokhoz szorosan köthető szakpolitikai területeken (pl. a foglalkoztatáspolitikában, a társadalmi kirekesztés elleni politikában, vagy a nemzeti fejlesztéspolitikában). Ezzel összhangban Magyarország a nemek társadalmi egyenlőségét célzó stratégiájának egyes elemeihez az 1095/2010. (IV. 21.) Korm. Határozattal⁴⁰ társít intézkedési tervet. A nők és férfiak közötti egyenlőség előmozdítása egyike azon alapvető stratégiai elvárásoknak, amelyek érvényesítését az EU az adott támogatások folyósításának feltételül szabja.

2. A tervezés európai uniós keretei

Az Új Széchenyi Terv forrásai döntően az Európai Unió Strukturális Alapjaiból – az Európai Regionális Fejlesztési Alapból és az Európai Szociális Alapból – származnak, ezért felhasználásukra a Strukturális Alapok szabályrendszere vonatkozik. A következőkben ismertetjük a nemek közötti egyenlőségre vonatkozó szabályozók idevágó részeit.

40 1095/2010. (IV. 21.) Korm. határozat a Nők és Férfiak Társadalmi Egyenlőségét Elősegítő Nemzeti Stratégia I. Intézkedési Tervéről: www.szmm.gov.hu/download.php?ctag=download&tdocID=22077

Nemek közötti egyenlőség az EU strukturális alapok szabályozásában – az EU jogalkotó szervei e tárgyban számos rendelkezést adtak ki.

A tanács 1083/2006/EK rendelete (2006. július 11.) kijelenti, hogy az EU „támogatja az egyenlőtlenségek felszámolását és a férfiak és nők közötti egyenlőséget [...], valamint a nemen, faji vagy etnikai származáson, valláson vagy meggyőződésen, fogyatékonyságon, koron vagy szexuális irányultságon alapuló bármilyen megkülönböztetés megakadályozását” (preambulum (30)).

Deklarálja a férfiak és nők közötti egyenlőség és a megkülönböztetés tilalmának követelményét (16. cikk).

A statisztikai adatok lehetőség szerint nemenként bontott gyűjtésére hív fel (66. cikk).

11. cikkében külön kiemeli, hogy „valamennyi tagállam nemzeti, regionális és helyi szinten, illetve a gazdasági, szociális, környezetvédelmi és egyéb területeken kijelöli az adott területet legmegfelelőbb képviselő partnereket (...), figyelembe véve a nők és férfiak közötti egyenlőség és a – környezet védelmére és állapotának javítására vonatkozó követelmények integrációja által megvalósuló – fenntartható fejlődés támogatásának szükségességét”, és az operatív programok előkészítését, végrehajtását és ellenőrzését a társadalommal „partnerségben” végzi.

A rendelet IV. melléklete felsorolja a „konvergencia”, valamint a „regionális versenyképesség és foglalkoztatás” célkitűzések alá rendelt ún. „kiemelt témákat” – végső soron ezek mentén épültek föl az operatív programok –, amelyek tartalmazzák a nők és a férfiak között fennálló egyenlőtlenségek csökkentését szolgáló fejlesztési feladatokat is:

- ♦ „A nők munkavállalásának javítására, tartós foglalkoztatására és érvényesülési lehetőségeinek növelésére, a munkaerőpiacon a nemek szerinti szegregáció csökkentésére, valamint a munka és a magánélet összeegyeztetésére szolgáló intézkedések, például a gyermekek és az eltartott személyek gondozásának megkönnyítésével” (69)
- ♦ „A hátrányos helyzetű személyek integrációjának és ismételt foglalkoztatásának módjai: a megkülönböztetés elleni küzdelem a munkaerőpiacra való belépés és a munkaerő-piaci érvényesülés során, valamint a munkahelyi sokszínűség elfogadásának elősegítése” (71)

- ♦ „A teljes életciklus alatt az oktatásban és szakképzésben való fokozott részvétel elősegítő intézkedések, többek között a közoktatásból való lemorzsolódás csökkenésének, a tantárgyak nemek alapján történő elkülönítésének, továbbá a jobb minőségű alap- és szakképzésben, valamint felsőoktatásban való fokozott részvétel megvalósítását célzó intézkedéseken keresztül” (73)

A bizottság 1828/2006/EK rendelete a fenti rendelkezés végrehajtását szabályozza.

XXIII. Melléklete az adatszolgáltatás bontását tartalmazza. Első sorában külön minden lehetséges adat nemek szerinti bontását írja elő, amit úgy kell érteni, hogy az alább következő minden adatot – a munkaerő-piaci helyre, a korcsoportokra, az érzékeny társadalmi csoportokhoz tartozásra, s a végzettségre vonatkozóakat is – meg kell bontani nemek szerint.

Ez a rendelet szabályozza a végrehajtás értékelésének, elemzésének a folyamatát is. Az értékelőanyagok számszerű elemző részében célcsoportokra bontva kell megadni az adatokat, a minőségi elemzés pedig tartalmazza „annak a hatásnak a bemutatását, amelyet az operatív program megvalósítása a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség támogatására gyakorol, valamint a partnerségi megállapodások leírását”. (XVIII. Melléklet). Ugyanitt olvashatjuk: „Ha lehetséges, valamennyi indikátort nemek szerint kell lebontani. Ha a számok (adatok) még nem elérhetők, tájékoztatást kell adni arról, hogy mikor lesz elérhető, és arról, hogy az irányító hatóság mikor adja meg a számokat (adatokat) a bizottságnak.”

Az Európai Parlament és a tanács 1081/2006/EK rendelete (2006. július 5.) az Európai Szociális Alapról további fontos előírásokat fogalmaz meg a gender mainstreaming megvalósítását elősegítendő. A rendelet 6. cikkében kimondja: „A tagállamok biztosítják, hogy az operatív programok tartalmazzák annak leírását, hogy az operatív programok előkészítése, végrehajtása, monitorozása és értékelése során miként ösztönzik a nemek közötti egyenlőséget és az esélyegyenlőséget. A tagállamok a megfelelő területi – helyi, regionális és nemzeti – szinteken előmozdítják a nők és férfiak kiegyensúlyozott részvételét az operatív programok irányításában és megvalósításában.”

3. A nemek közötti egyenlőség ügye és gender mainstreaming a Nemzeti Fejlesztési Tervben, az Új Magyarország Fejlesztési Tervben és az Új Széchenyi Tervben

A teljes jogú uniós taggá válás nyomán új fejezet kezdődött Magyarországon is a nemek közötti egyenlőség politikájában. Különösen igaz ez az európai egyenlőségi irányelvek egyes szakpolitikai területeken történő megvalósítására. A 2004–2006-os időszakra vonatkozó **Nemzeti Fejlesztési Terv** (NFT), amely az európai strukturális és kohéziós alapok felhasználásáról

lásának alapdokumentumaként született, bevezette a gender mainstreaming fogalmát a fejlesztéspolitika területén is, ezzel zászlóvivő és újító szerepet vállalva az egyenlőségpolitika tágabb közpolitikai terében is. Az NFT az esélyegyenlőség ügyét elsősorban a romák, a nők és a fogyatékossgal élők problémáira fordította le a területi egyenlőtlenségek sokrétű problémája mellett. Az NFT a nemek közötti egyenlőség elvét a gender mainstreaming értelmében olyan horizontális elvként definiálta, amely szerint a nők és férfiak szükségletei és körülményei közötti különbségeket valamennyi intézkedésének tervezése, végrehajtása és értékelése során figyelembe kell venni.⁴¹ Az öt prioritási terület közül a nők és a férfiak esélyegyenlőségével kapcsolatos törekvéseket az NFT a humán erőforrás-fejlesztés területéhez sorolta, a javasolt lépések pedig elsősorban a munkaerő-piaci integrációra, illetve a munka és a családi élet összeegyeztetésére irányultak. A magyar fejlesztéspolitika ezzel lényegében átvette az aktuális európai gondolkodás főirányát.

Az első programozási időszakban az egyes operatív programok irányító hatóságai különböző minisztériumok és hivatalok szervezeti egységeiként működtek, míg a koordináció feladatait a Nemzeti Fejlesztési Hivatal (NFH), illetve a hivatal szervezeti egységeiként működő Községi Támogatási Keret Irányító Hatóság látta el.

E koordinációs feladatok hatékony és eredményes ellátására ugyanakkor a korábbi jogszabályi környezet nem adott kellő mandátumot és elegendő eszközt a Nemzeti Fejlesztési Hivatalnak. Részben eme széttagoltság miatt, de az egyenlőségi gondolkodást segítő állami segítőgépezet erőtlensége következtében is, stratégiai módon építkező gender mainstreaming munkát leginkább egyes operatív programok tudtak felmutatni, így például a Gazdasági Versenyképesség Operatív Program (GVOP). A korai eredmények nem kis részben a monitoringbizottságban tevékenykedő civil társadalmi delegáltak szakértő munkájának voltak köszönhetőek, amelyet kis számú, de elhivatott fejlesztési szakember segített az NFH gépezetében.

Az első tervezési ciklushoz hasonlóan, összhangban az európai és a hazai jogi és közpolitikai normákkal és szabályokkal, az **Új Magyarország Fejlesztési Terv** (2007–2013) kiemelt figyelmet ígért fordítani két általános, úgynevezett horizontális szempont érvényesülésének: a környezeti és társadalmi fenntarthatóság elvének, valamint a területi és társadalmi kohézió erősítésének – beleértve a nők és férfiak egyenlőségének kérdését. Az Új Magyarország Fejlesztési Terv (ÚMFT) leszögezi, hogy figyelmet kell fordítani a horizontális célkitűzésekre az operatív programok és beavatkozásaik tervezésekor, megvalósításakor, nyomon követésekor és értékelésekor. A dokumentumtervezet vitájába bevonták az egyenlőségi célkitűzések szempontjából különösen fontos társadalmi csoportok képviselőit, így például részletesen kifejtette véleményét a Cigányügyi Tárcaközi Bizottság, a Fogyatékossgal Élő Emberek Esélyegyenlősége Munkacsoport, de érkeztek vélemények a Roma Polgárjogi Alapítványtól, a Motiváció Mozgássérülteket Segítő Alapítványtól, vagy a Nők és Férfiak Társadalmi Egyenlősége Szakmai Műhelytől is. Az a tény, hogy a társadalmi vita érdemi esélyegyenlőség-

41 Nemzeti fejlesztési terv 2004–2006. Magyar Köztársaság. Nemzeti Fejlesztési Terv és EU Támogatások Hivatala. 2003. március. 187. o., http://www.nfu.hu/nemzeti_fejlesztési_terv

gi javaslatokat adott és fogadtatott el az ÚMFT alapidokumentumát szövegezőkkel, mindenképpen elismerésre méltó mozzanat. Ugyanakkor rávilágít arra is, hogy a központi stratégiai tervezés és programozás rendszere és speciális szaktudása – különösen a nemek közötti egyenlőség politikáját illetően s az európai normák tükrében – megerősítésre szorul.

Az ÚMFT a nemek közötti egyenlőség problémájával kapcsolatos fejlesztési célokat külön bekezdésekben foglalja össze. Az Európai Tanács 2006 márciusában elfogadott „Európai egyezmény a nemek egyenlőségéért” című dokumentumára hivatkozva az ÚMFT kiemeli, hogy a nők és a férfiak közötti egyenlőség alapvető jog, az Európai Unió tagállamainak közös értéke, és a növekedéssel, foglalkoztatással és társadalmi kohézióval kapcsolatos uniós célkitűzések megvalósításának nélkülözhetetlen feltétele. Megerősíti, hogy eme célkitűzések megvalósításának közpolitikai kerete és eszközrendszere a gender mainstreaming, amely az ÚMFT és az operatív programok tekintetében azt jelenti, hogy:

- ♦ kidolgozzák, és alkalmazzák azokat az indikátorokat, amelyek mentén nyomon követhető a nők és férfiak egyenlőségének érvényesülése,
- ♦ biztosítják az indikátorokhoz kapcsolódó adatgyűjtést,
- ♦ következetesen alkalmazzák a nemek közötti egyenlőség szempontjait a konkrét projektek kidolgozásánál, elbírálásánál és monitoringjában,
- ♦ biztosítják a nők és férfiak egyenlőségének szakmai képviselőit a végrehajtás intézményeiben.

Az ÚMFT kiemeli, hogy az egyenlőség horizontális érvényesítése mellett szükség van olyan célzott programokra is, amelyek közvetlenül a nőket vagy a férfiakat érintő egyenlőtlenség felszámolására irányulnak a társadalmi élet valamennyi területén, beleértve a foglalkoztatás, a képzés, a gazdasági élet területét, valamint a javakhoz és szolgáltatásokhoz (például az egészségügyi, közlekedési, gyermekekre irányuló szolgáltatásokhoz) való hozzáférést is. Az ilyen típusú célzott programok elsősorban a Társadalmi Megújulás Operatív Program részét képezik. A dokumentum kiemeli, hogy mind a horizontális szempontok érvényesítése, mind a célzott programok végrehajtása során figyelembe kell venni „A nők és férfiak közötti egyenlőségre vonatkozó ütemterv (2006–2010)” című dokumentumban foglaltakat.⁴²

Az operatív programok TÁRKI által készített horizontális ex-ante értékelése⁴³ megállapítja, hogy a Társadalmi Megújulás Operatív Program (TÁMOP) és a Társadalmi Infrastruktúra Operatív Program (TIOP) megadja a gender mainstreaming elvének EU-konform értelmezését, és a TÁMOP még arra is utal, hogy az esélyegyenlőség elvének érvényesítése több, mint az egyenlő bánásmód érvényesítése és a diszkrimináció tilalmazása; célzott fejlesztésekre is szükség van az okok felszámolására. A Gazdasági Operatív Program (GOP) más szempontból alkalmaz realista, érdekes és érdemi megoldást azzal, hogy feltételezi, hogy a pályázatok többsége ebből a szempontból semleges lesz projekt szinten, és ezért kötelező esélyegyenlőségi minimumot ír elő.

42 Az Új Magyarország fejlesztési terv szövege: http://www.nfu.hu/uj_magyarorszag_fejlesztési_terv_2

43 <http://www.tarki.hu/adatbank-h/kutjel/pdf/b006.pdf>

A fenti jó gyakorlatok mellett az értékelés megállapítja, hogy az ÚMFT operatív programjai többségében a gender mainstreaming fogalma a sztereotíp mondatok egyik eleme, a programok készítői vagy nem tudnak mit kezdeni a kérdéssel, vagy nem tulajdonítanak neki túl nagy jelentőséget.

3.1. Az Új Széchenyi Terv (ÚSZT)

Az Új Széchenyi Terv (ÚSZT) fejlesztéspolitikai programja a Foglalkoztatási program munkarész keretében található, kifejezetten a nők és férfiak társadalmi egyenlőségével, családbarát megoldásokkal összefüggésben megfogalmazott cél-, prioritás és beavatkozási rendszer. A Család és munka összeegyeztetését segítő prioritás céljai: a rugalmas foglalkoztatási formák biztosítása és a családbarát kezdeményezések támogatása.

Várt eredményei: hozzájárulás ahhoz, hogy

- ♦ a családbarát munkahelyi gyakorlatok és a rugalmas munkaszervezési formák elterjedésével segítsék a kisgyermekes nők visszatérését a munkaerőpiacra;
- ♦ a helyi szolgáltatások felülvizsgálata és összehangolása, valamint a bölcsődei ellátás és az alternatív ellátási formák kapacitásainak bővítése megkönnyíti a család és a munka összeegyeztetését.

A többi programrész esetében a stratégiai szintű dokumentum nem ad egyértelmű iránymutatást a nemek társadalmi egyenlősége érvényesítésének megközelítésmódjáról, ezt a tervezési hierarchiában alacsonyabb szintű dokumentumoknak kell pótolniuk.

Az esélyegyenlőségi szempontoknak való megfelelést általában kétféleképpen mérik mind a pályázatos, mind a kiemelt projekt típusok esetében: egyfelől vannak jogosultsági kritériumok (ez minden projekt esetében a rendezett munkaügyi kapcsolatokra vonatkozó követelmények teljesítése), amelyek nélkül nem fogadható be a projekt, másrészt vannak értékelési szempontok, amelyek esetében a különböző vállalásokkal el kell érni egy minimum szintet (a pályázatosoknál általában 1 pontot). Ezen felül az értékelésben további pontok adhatók további vállalásokért, amelyeket a projektleírás általános részében, illetve külön esélyegyenlőségi táblázatban kell részletezni. A pályázatos projektek értékelésében jelenleg 5%-ot foglal el az esélyegyenlőségi szempontoknak való megfelelés, ami magába foglalja a nemek egyenlősége, a fogyatékosok és a romák esélyegyenlősége szempontját, valamint vállalásokat lehet tenni a családbarát intézkedések elterjesztése, az akadálymentesítés, valamint „más hátrányos helyzetű csoportok” esélyegyenlőségének javítása céljából.⁴⁴

Az elosztásra kerülő források mérete, az európai normák terjesztésének közvetlen lehetősége, és a kiterjedt és összetett fejlesztési célok miatt a strukturális alapok segítségével folyó nemzeti fejlesztés a nemek közötti egyenlőség politikájának egyik legfontosabb terepévé vált.

⁴⁴ Például lásd az Államreform és az Elektronikus Közigazgatás Operatív Programok közös útmutatóját, <http://www.nfu.hu/doc/926>

Immár hét éve az Európai Unió tagállama vagyunk, így e horizontális elv érvényesítésére nem tekinthetünk kívülről ránk erőltetett kötelezettségként; sokkal inkább olyan eszközként, amely azzal, hogy elősegíti az országban élő nők és férfiak egyenlőségét, teljesebbé teszi a részvételen alapuló demokráciát, hozzájárul az általános jóléthez és a gazdasági stabilitáshoz.

A közösségi elvek gyakorlatba való átültetésének eljárásait rögzíti a nemzeti fejlesztési miniszter **24/2011. (V. 6.) NFM utasítása**, amelyben rendelkezett az egységes működési kézikönyv kiadásáról a 2007–2013 programozási időszakban az Európai Regionális Fejlesztési Alapból, az Európai Szociális Alapból és a Kohéziós Alapból származó támogatások felhasználási szabályainak egységesítése céljából. Az eljárásrend a horizontális vállalatokat összefoglalóan kezeli, a pályázat és az ellenőrzés kapcsán esik róluk említés.

„30. § A pályázati felhívásokban elő kell írni, hogy a támogatást igénylőnek az esélyegyenlőség és a környezeti fenntarthatóság területén vállalatokat kell tennie. Egy pályázatban legfeljebb 6-6 horizontális szempont vállalható.

403. § (1) A helyszíni ellenőrzés során ellenőrizni kell különösen
i) a környezeti fenntarthatóság és az esélyegyenlőség érvényesítését.”

V. A NEMEK EGYENLŐSÉGE SZEMPONTJAINAK ALKALMAZÁSA: ESZKÖZÖK, LÉPÉSEK, JÓ PÉLDÁK

A nemek közötti társadalmi egyenlőség immár nem tekinthető „különálló kérdésnek”: valamennyi szakpolitika és fejlesztési program részévé válik. A gender mainstreaming nem elszigetelt gyakorlat, hanem a projektciklus vagy közpolitikai folyamat szerves része.

1. Az Európai Unió ajánlásai és szabályozása

Az Alapok 2007–2013 tervezési időszakát a **1083/2006/EK Rendelet** szabályozza, a horizontális céloknak külön cikkeket szentel a jogszabály (16–17. cikk):

- ♦ az esélyegyenlőség a nemek közti egyenlőség mellett az egyéb – faji, etnikai hovatartozás, fogyatékoság, életkor, továbbá vallás, meggyőződés, szexuális irányultság alapján történő – hátrányos megkülönböztetést is magába foglalja;
- ♦ a horizontális célok program szinten szerepelnek.

Az Európai Szociális Alap (2007–2013) programozási keretéhez kapcsolódóan öt ország EQUAL programjának irányító hatóságai (Ausztria, Belgium, Észtország, Finnország és Spanyolország) ugyancsak négy lépésből álló sémát javasolnak a gender mainstreaming alkalmazására:⁴⁵

- ♦ programozás (tervezés nemek szerint bontott adatok alapján, egyenlőségi célok kijelölése stb.)
- ♦ végrehajtás (programozás és forráselosztás nemre való tekintettel, technikai segítségnyújtás stb.)
- ♦ nemek közötti esélyegyenlőség beépítésének irányítása a programok teljes élettartama alatt (szervezeti struktúrák és szabályok)
- ♦ monitorozás és értékelés (indikátorok, értékelési módszerek)

A nemek közötti társadalmi egyenlőség alapelveinek alkalmazása a Strukturális Alapok felhasználásában című értékelő tanulmány⁴⁶ megállapításai is hasznos és megfontolandó információkat tartalmaznak a hazai fejlesztéspolitika számára. A 2007-ben készült munka 122 operatív programot (OP) vizsgál 9 tagállam tapasztalatai alapján (Ausztria, Belgium, Franciaország, Németország, Írország, Olaszország, Hollandia, Spanyolország és az Egyesült Királyság). Rávilágít arra, hogy nincsenek egységes és egységesen bevált megoldások, gyakorlatok.

⁴⁵ The principle of Gender Equality in the new ESF programmes (2007–2013). http://ec.europa.eu/employment_social/equal/news/200606-reflection-notes_en.cfm

⁴⁶ Gender Mainstreaming in the Use of Structural Funding (CSIL, Milano. IRS, Istituto per la Ricerca Sociale, European Parliament Directorate-General, Brüsszel, 2007) http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/dv/675/675221/675221en.pdf

A teendőket az átfogó célok gyakorlatra és hatásos beavatkozásokra történő lefordításában látja. Kockázatként azt nevezi meg, hogy a nemek közötti esélyegyenlőség pusztán formai követelményként jelenik meg, aminek meg kell felelni, és nem olyan fontos eszközként, amely Európa és polgárai (nők és férfiak) fejlődését szolgálja.

A tanulmány a nemek közötti egyenlőség és a gazdasági növekedés között szoros korrelációt feltételez. A (helyi) gazdaságban a diszkrimináció megszüntetése az erőforrások jobb hasznosítását jelenti, ami a (helyi) gazdaság versenyképességét növelheti.

2. A svéd 4 R modell⁴⁷

Svédországi kísérletek és újítások alapján kristályosodott ki az először 3R-nek, majd 4R-nek nevezett módszer, elsősorban önkormányzati vagy regionális kormányzati körökben (nevét a lépések svéd elnevezéseiből kapta). Bátran tekinthetjük a módszert a gyakorlatban gyökeröző gondolkodásnak, hiszen kiállta a közpolitikai döntéshozás és az adminisztratív logika próbáját, igaz, egy sokak által példaértékűnek tartott közigazgatási kultúrában. Az északi országok még mindig sokszor használják a módszert, de más tradíciókkal rendelkező országokban is hivatkoznak rá komplex, mégis közérthető tartalma révén.

Lépései:

- ♦ **R – Képviselés (Representation)**

A közpolitikai intézkedés (potenciális) célcsoportjában hány nő és férfi található? Ismertek-e a számok? Ha nem, milyen arány becsülhető?

- ♦ **R – Erőforrások (Ressourcen)**

Hogyan oszlanak meg az intézkedés által mozgatott lényeges erőforrások a két nem között? A nők és férfiak ugyanolyan mértékben rendelkeznek ezekkel az erőforrásokkal, vagy vannak különbségek, illetve feltételezhető eltérések? Milyen mértékűek ezek?

- ♦ **R – Realitások (Realitäten)**

Mi a háttere annak a nemek szerint eltérő hozzáállásnak, ami legitimálja az adott egyenlőtlen erőforrás-elosztást?

- ♦ **R – Szabályozások (Regelungen)**

Milyen írott vagy íratlan szabályok befolyásolják döntően a nemek kapcsolatrendszerét az adott helyzetben? Vannak-e olyan szabályok, amelyek egy konkrét szituációban – nem szándékoltan – más-más hatással vannak a férfiakra vagy nőkre?

⁴⁷ Dori Dolbhofer-Zita Küng: A társadalmi nemek egyenlősége. A Gender Mainstreaming EwTv szakértőinek kézikönyve felsővezetők számára. Budapest: Szociális és Munkaügyi Minisztérium, 54-55. o.

3. Az Egyesült Nemzetek Fejlesztési Programja (UNDP) döntéshozatali modellje

A UNDP 10 lépésből álló modellt dolgozott ki a nemek közötti egyenlőség beillesztésére a döntéshozatali folyamatokba.

A módszertan teljes körű leírása a Partszélről a fősodorba című kiadványban található meg. A kézikönyv elektronikusan elérhető a Nemzeti Fejlesztési Ügynökség honlapján.⁴⁸

⁴⁸ http://www.nfu.hu/gender_mainstreaming

VI. EURÓPAI ÉS HAZAI JÓ PÉLDÁK A FEJLESZTÉSPOLITIKA TERÜLETÉRŐL

1. A nők és férfiak társadalmi egyenlősége a fejlesztéspolitikában

Az esélyegyenlőség – ezen belül a nők és férfiak társadalmi egyenlősége – a fejlesztéspolitikában kettős szempontként jelenik meg:

- ♦ Az Európai uniós forrásból megvalósuló fejlesztések során a horizontális céloknak (esélyegyenlőség és környezeti fenntarthatóság) is teljesülniük kell. Az uniós szabályozás ezt tervezési ciklusonként különböző szinteken határozza meg (2006-ig projekt szinten, 2007 óta program szinten kell az elvárásoknak megfelelni).
- ♦ Az esélyegyenlőség szempontrendszerének és kötelezettségeinek átgondolása és érvényesítése a tervezés, megvalósítás és értékelés során olyan hozzáadott értéket teremt, amelynek a projekt keretében az előnyei megsokszorozódnak (pl. az orvosi rendelők akadálymentesítése nemcsak a keresek-székések számára teszi lehetővé az önálló akadálymentes hozzáférést, hanem a babakocsival érkező kisgyermekes szülők és a mozgásszervi problémával küzdő páciensek számára is kedvezőbb feltételeket biztosít).

A kommunikáció és tapasztalatcsere ezen a területen képes formálni mind az érintettek szemléletét, mind pedig a releváns, alkalmazható indikátorok körét. A fejlesztéspolitikai kontextusban az ezzel szembeni kritika, ellenállás a projekt szinten releváns szempontok meghatározhatóságához, teljesíthetőségéhez, mérhetőségéhez kötődik.

2. Egy nemzetközi jó példa: Olaszország, Basilicata régió Regionális Operatív Programjának nők bevonásával megvalósuló esélynövelő elemei⁴⁹

A régió demográfiai helyzete a következő – egyértelműen romló – jellemzőket mutatta:

- ♦ jelentős elnéptelenedés;
- ♦ negatív vándorlási egyenleg, különösen a régió elszigeteltebb területein;
- ♦ alacsony termékenységi mutatók;
- ♦ az országos átlagnál idősebb népesség, növekvő trendet mutatva.

⁴⁹ Work package 7: “Effectiveness of the Cohesion Policy: Gender Equality and Demographic Change” Intermediate – készült a „Call for tender by open procedure no. 2007.CE.16.0.AT.032 for the ex post evaluation of cohesion policy programmes 2000-2006 co-financed by the European Fund for Regional Development (Objectives 1 and 2)” tender keretében

Mindezek okai a romló munkaerő-piaci feltételeknek, a humán erőforrás veszteségeinek (különösen a fiatalok és jól képzettek kényszerülnek a régió kívülrre munkát keresni).

A társadalmi nemek szempontjából végzett elemzés jelentős, de csökkenő nemek közötti eltérést mutatott foglalkoztatási és munkanélküliségi adatok viszonylatában is, különösen az ún. „inaktivitási csapda” miatt. Nehézségeket okozott a gondozási szolgáltatások hiánya miatt a magánélet és a munkahelyi kötelezettségek egyeztetése.

Néhány adat:

- ♦ Alacsony aktivitási arány a nők körében (2000-ben csak a nők 36%-a volt aktív a munkaerőpiacon)
- ♦ Magas arányú munkanélküliség
- ♦ Szűkös és nehézkes hozzáférés a munkaerőpiachoz (a nők 58,5% -a az első munkahelyét kereste), különösen a kisgyermekes nők számára.

A fenti helyzetelemző adatokra alapozó regionális operatív program önálló fejezetként foglalta magában a gender hatásértékelést.

Létrehoztak egy speciális irányítási formát a nemek társadalmi egyenlőségének szolgálatában, operatív szerepkörben működő helyi csoportokat, valamint egy regionális gender szakpolitikai irányító testületet.

A hatáselemzés alapján a következő intézkedéseket tekintették a nemek társadalmi egyenlősége szempontjából pozitívnak:

- ♦ A történelmi és kulturális erőforrások megőrzése és gazdagítása (a Kulturális erőforrások prioritás keretében)
- ♦ Vállalkozástámogató szolgáltatások
- ♦ A turizmus és a vállalkozások, valamint a Vállalkozásfejlesztés az ipari, kézműves, kereskedelmi és szolgáltató ágazatokban.

(Ezek a helyi fejlesztési rendszerek prioritásba tartoztak.)

- ♦ Szolgáltatások egyéneknek és közösségeknek elnevezésű intézkedés a Városok prioritás alatt.

Az első intézkedést 3 beavatkozási irányra bontották:

- a) A régió történelmi és kulturális erőforrásainak fejlesztése
- b) Vállalkozástámogatás
- c) Kísérő és támogató tevékenységek

A nemek társadalmi egyenlőségének előmozdítása céljából a b) pontban meghirdetett pályázatoknál a női vállalkozások elsőbbséget élveztek értékelési többletpontok révén.

A b) pályázati felhívásban a vállalkozások lehetőséget kaptak egy kérdőív kitöltésére, ami a nemek közötti társadalmi egyenlőség terén tett vállalásaikat tartalmazta.

Ez négy témakört takart:

- ♦ a hagyományosan női mesterségek, kézműipari tevékenységek újjáélesztése,
- ♦ üzleti kapcsolatépítés a női vállalkozók versenyképességéért és termékeik piaca juttatásáért,
- ♦ a vállalkozási kezdeményezésen belül a családi és munkahelyi kötelezettségek összeegyeztetését célzó tevékenységek biztosítása (pl. gyermekfelügyelet a cég területén, rugalmas munkaidőkeret),
- ♦ részvétel a gendertudatosságot és esélyegyenlőségi kultúrát terjesztő tájékoztató céges tevékenységekben.

41-ből 8 pályázó töltötte ki a kérdőívet és szerzett többletpontszámokat.

Az értékelés tanulságai:

- ♦ A regionális gender szakpolitikai irányítótestület (Regional Authority for Gender Policies) és a helyi operatív egységek (Local Task Force) jelentős mértékben hozzájárultak a konkrét eredmények eléréséhez.
- ♦ A helyi fejlesztések társadalmi nemek szempontjából történő megközelítése nagyban segítette a női vállalkozások létrejöttét, fejlődését és fenntarthatóságát.
- ♦ A gazdasági ágakhoz kötődő fejlesztések esetében a társadalmi nemekre gyakorolt hatás lehetősége is megnő, ez a helyzet az épített és kulturális örökség esetében, a helyi kulturális szférában, vagy a turisztikai ágazatban. A turizmus további foglalkoztatási lehetőségeket teremt, jól átlátható perspektívákkal és rugalmassággal a fizetett munkába visszatérni kívánó nők számára.

Következtetések:

- ♦ A térségek irányításában a társadalmi nemek szempontjainak képviselője elengedhetetlen.
- ♦ A nők képességeinek és a területfejlesztésnek a kapcsolata a turisztikai ágazatban olyan lehetőséget nyit meg, amely konkrét választ ad számos létező szükségletre: például tájrendezés, területrendezés, a turizmus fejlesztése, a nők vállalkozói tehetőségének kihasználása.
- ♦ A beavatkozások, amelyeket a területi erőforrásokhoz való szoros kapcsolat és a vállalkozói szellem terjesztése terén való hasznosíthatóság jellemez, hozzájárulnak a fenntartható turizmushoz és a vállalkozások erőforrásokkal való ellátásán keresztül helyi identitásuk növeléséhez.
- ♦ Ebben az összefüggésben a szociális ellátó infrastruktúra fejlesztése és támogatása jelentős hatást gyakorol a nemek közötti egyenlő esélyek alakulására. A társadalmi nemek egyenlőségének előmozdítása révén a nők nagyobb arányú megjelenése (különösen a teljes munkaidőben dolgozni kívánó gyermeket nevelő szülők esetében) a munkaerőpiacon és a vállalkozásokban támogatható a megfizethető, jó minőségű

gyermekellátási beruházások létrehozásával, különösen a hátrányos helyzetű térségekben, továbbá az egészségügyi és idősgondozási szolgáltatások biztosításával.

További nemzetközi jó példákat tartalmaz a Partszélről a fősodorba című kötet (elérhető a Nemzeti Fejlesztési Ügynökség honlapján)⁵⁰ és a Nemre való tekintettel című kézikönyv.⁵¹

3. Hazai jó példák a fejlesztéspolitika területéről

A gender mainstreaming gyakorlata sokkal inkább adaptálható hazai jó gyakorlatokon keresztül, mint külföldi példák másolásával egy merőben más hazai környezetben. Az itt bemutatott projektek már bizonyították, hogy hazai környezetben és gyakran a külföldinél kevésbé előnyös feltételek mellett is megvalósíthatóak a férfiak és nők társadalmi és munkapiaci esélyegyenlőségét kitűző változatos programok, amelyek a munkaerőpiacra való visszajutást alapvetően képzéssel és kiegészítő nő- és családbarát szolgáltatásokkal kívánják elősegíteni.

Bár a projektek sikertörténeteként könyvelhetők el, szinte az összes támogatásból megvalósuló interjú/esettanulmány kapcsán ugyanazok a – pályázati rendszer nehézségéből adódó – gyakorlati problémák merültek fel a projektek tervezése és megvalósítása tekintetében. A pályázati rendszer túlzott bürokratikus és adminisztratív jellege sok esetben hátráltatta a szerződéskötéseket, kifizetéseket, így a projektek megvalósítását is.

Nehézséget okozott a hosszabb időtartamot felölelő programok esetében a gyorsan változó gazdasági és munkaerő-piaci környezet, illetve a változásokat követő kormányzati szintű szabályozás, illetve a közvetítő szervezetek információhiánya, amelyek hatással voltak a programok megvalósítására.

Összességében a bemutatott modellek mintaértékűek, amelyekhez hasonló projektekre a jövőben is szükség lesz, hogy az egyre nehezedő gazdasági helyzetben tovább segítsék a hátrányos helyzetben lévő nők és családok társadalmi és munkaerő-piaci reintegrációját, ezzel is elősegítve a férfiak és nők közötti társadalmi egyenlőséget.

⁵⁰ http://www.nfu.hu/gender_mainstreaming

⁵¹ Nemre való tekintettel – Kézikönyv a nők és férfiak közötti társadalmi egyenlőség érvényesítésének elméletéről és gyakorlatáról (intézmények és vállalkozások vezetői számára). Budapest, 2008 <http://www.berbarometer.hu/main/hirek/nok/nemre-valo-tekintettel>

A jó gyakorlat tartalmi leírása

A tanulmány egy úttörő jellegű átfogó, pontos, logikusan strukturált elemzése a társadalmi nemek helyzete és viszonyai térbeli és időbeli alakulásának az Ormánságban társadalom–földrajzi megközelítésből. A dolgozat rávilágít a jelenlegi munkaerő-piaci és társadalmi jelenségek okaira a térségben, következtet a helyzet jövőbeni alakulására, illetve kérdéseket vet fel az Ormánságban nem egyedülállóan jelen lévő problémák megoldására vonatkozóan.

Néhány kulcskérdés a nők és férfiak szempontjainak azonos súllyal való érvényesítésével összefüggésben:

- ♦ nő–férfi viszony és ellentmondásos összefüggései a munkaerő-piaci részvételük arányával,
- ♦ a települések fejlettségének és forrásellátottságának viszonya a női vezetők, döntéshozók arányához,
- ♦ a szociális terület, az egészségügy, oktatás súlya az infrastruktúra- és gazdaságfejlesztéshez képest.

A disszertáció a történelmi mellett térbeli kontextusba helyezve tárgyalja többek között a következő területeket: a nők gazdasági és társadalmi szerepét, a családszerkezet gazdasághoz kötődő átalakulását, a térségben jellemző foglalkoztatottság nemek szerinti megosztottságát, a helyi vállalkozók, ingázók és munkások nemek szerinti összetételét, az iskolázottság nemek szerint eltérő szintjét, a munkanélküliség gender-szerkezetét, a nők közéleti szerepvállalását és a roma kisebbség helyzetét-összetételét társadalmi nemi megközelítésből.

Modell értékű tudományos elemzés, amely figyelemre érdemes a település-, vidék- és területfejlesztési szakpolitikák kialakításában, illetve jó példaként szolgálhat az ország hátrányos helyzetű kistérségeinek, kistájainak szükséges és hiánypótló problémafeltáró elemzéseikhez.

A szerző vizsgálja az Ormánság térbeli–településbéli változását, az „ormánsági út” demográfiai, foglalkoztatási jellegzetességeit, annak társadalmi nemek szerinti sajátosságait, a piaccgazdasági átalakulással bekövetkező férfi–nő viszonyok változását, annak következményeit a gazdasági aktivitásra.

A disszertáció fő általános célkitűzése a következő volt:

- ♦ a nemek közötti viszony társadalomformáló szerepének, és téralakító hatásának földrajzi szempontú vizsgálata, annak igazolása, hogy a társadalmi nemek (gender) kérdésköre nemcsak egy újabb téma a földrajzi kutatásokban, hanem egy szélesebb körű, a társadalmi folyamatok megértését is segítő új dimenzió.

A disszertáció rész céljai:

- ♦ feltárni, hogy az elmúlt évtizedek gazdasági-társadalmi változásai hogyan, milyen mértékben érintették a hátrányos helyzetű térségben élő nőket és a férfiakat,
- ♦ hogy ezekhez a változásokhoz nemek és lakóhely szerint hogyan alkalmazkodtak,
- ♦ milyen területi sajátosságai és általánosítható vonásai vannak a nemek közötti társadalmi egyenlőtlenségeknek az iskolázottságban, a foglalkoztatásban, a közéletben,
- ♦ milyen szerepet vállalnak a nők a helyi közéletben és a területfejlesztésben, hogyan tudnak érvényesülni e területen.

Sajátos, egyedi elemek

A dolgozat a tudományos munkákra jellemző szakirodalmi feldolgozáson és a statisztikai adatok feldolgozásán túl a különböző településeken, különböző élethelyzetekben élő nőkkel és férfiakkal készített interjúzás módszerét is felhasználta, amelyek során az alanyok tapasztalataikat, attitűdjeiket, értékítéleteiket foglalmazták meg. Ez kiegészült tíz mélyinterjúval, amelyek helyi vezetőkkel vagy a helyi közösségek más meghatározó tagjaival készültek, akik áttekintést tudtak adni a helyi gazdasági és társadalmi helyzetről.

Nők és férfiak társadalmi egyenlősége

Az esettanulmány egyik célja, hogy a gender szempontú társadalom-földrajzi kutatások eredményei nagyobb nyilvánosságot kapjanak, és beemelődjenek döntéshozatali szinten a hazai település-, vidék- és területfejlesztési szakpolitikákba, illetve az esélyegyenlőségi stratégia kialakításakor vegyék figyelembe a terepen szerzett empirikus helyzetlelemzéseket.

A kutatás során lefolytatott interjúk tapasztalata, hogy a bevont női polgármesterek és közéleti szereplők helyzetükből adódóan a tipikusan férfiak által uralt területeken gyakran ellenállásba ütköznek, igazolni kell saját magukat és bizonyítani, hogy a férfiakkal egyenlő készségekkel és képességekkel rendelkeznek. A nők és férfiak társadalmi egyenlőségének kérdéseivel és az abból fakadó feladatokkal nevesítve nem foglalkoznak, de ösztönösen ráéreznek a saját és településük helyzetét nehezítő gender szempontú problémákra. A kisteleplési polgármesterekre – akik gyakran nők – jellemző az együttműködés igénye és készsége, míg a térségi szerepkörre törekvők között gyakori a rivalizálás.

Az önkormányzatok helyzete jelenleg nem kedvez a nemek társadalmi egyenlősége prioritásként való kezelésének, a nők és férfiak társadalmi egyenlősége szempontját figyelembe vevő, azaz integrált megközelítés, ugyanakkor számos összefüggésben segítheti az egész-

ségügy, szociális ellátás, foglalkoztatás, infrastruktúra problémáinak feltárását és megoldási lehetőségeinek feltérképezését.

A disszertáció szerzője tanár, iskolavezető, tapasztalatai alapján földrajztanításban is fontos helye lehet a társadalmi nemi szemléletnek. A tantárgy által közvetített tudástartalmakba beleilleszthetők a férfi-nő társadalmi viszony időbeli és térbeli, területi vonatkozásai, mód-
szertanában pedig kiváló terepe lehet a nemek szerinti egyenlő esélyű ismeretszerzésnek.

3.2. Alsószolca Város Önkormányzata: Gyermekjóléti alapellátás infrastruktúrájának fejlesztése Alsószolca városban

A jó gyakorlat tartalmi leírása

Alsószolca Város Önkormányzata csatlakozott az Európai Helyi és Regionális Önkormányzatok Tanácsa által kidolgozott és terjesztett Európai Charta a nők és férfiak közötti esélyegyenlőségről a helyi életben kezdeményezéshez.

Az önkormányzat 1998-tól folyamatosan nyújt Gyermekjóléti és Családsegítő szolgáltatást a városban élő lakosok részére, valamint e szolgáltatás bevezetésével javultak a foglalkoztatottak munkakörülményei is. Az önkormányzat az óvoda bővítésével egy bölcsődét is üzemeltet, hozzájárulva a nők szülés utáni gyorsabb elhelyezkedéséhez, újbóli munkába állásához.

A projekt modellértékű a roma kisebbségen belüli fiatal hátrányos helyzetű nők, és fiatalok csoportjának képzése, fejlesztése és munkaerőpiacra való visszavezetése szempontjából. A roma nők hátrányos helyzete – mint fiatal, családfenntartó és családanya – szakképesítés nélkül nagy kihívást jelent, főként mivel a roma családokban alacsony mértékű a többségi társadalom elvárásainak megfelelő szocializációs törekvés.

A célcsoporthoz tartozó alsószolcai családok rossz életkörülményei, alacsony iskolázottsága és munkaerőpiacról való kiszorulása, különös tekintettel a roma nőkre, tette szükségessé a projektet. A roma családokra nagy terhet ró a munkanélküliség miatti jövedelemhiány, ami a fiatalok iskolázásában is megjelenik. Az érintett családok értékrendjében a tudás és képzés nem foglal el kitüntetett pozíciót, emiatt nem jelentkezik az igény az önképzésre. Jelen problémát orvosolandó a város vezetése megalkotta a Gyermekvédelmi és Családsegítő Szolgálatot, majd pályázat útján fejlesztette is azt.

Ugyancsak a gyerekek és fiatalok csellenését megelőzendő az önkormányzat lehetőséget és helyet biztosít a középiskolai szintű tanulásra a városon belül (az osztályon belüli korcsoport

megozslása a fiattól a középő korosztályig tart, főként nők), így küszöbölve ki a nagyobb városba való bejárás költségeinek terhét. A program jelenleg egy éve tart, és a tapasztalatok alapján sikeresnek mondható, mivel az osztályon belüli lemorzsolódás jelentéktelen. A város vezetése ezért úgy döntött: a jövő tanévben tovább folytatják a programot, valamint egy újabb első osztályt fognak indítani. Az önkormányzat az iskola befejezése után, a helyi ipari parkba települt cégekkel összefogva szakmát és gyakorlati helyet, majd munkát biztosít a szakképzést szerző embereknek.

Sajátos, egyedi elemek

A Gyermekjóléti és Családsegítő program csak a napi, és a személyes kapcsolat fenntartásával lehet sikeres. Csak így lehetséges az időben történő reagálás. A programba ezért a városon belül sokan kapcsolódtak be, az orvostól, pedagógusoktól kezdve a polgárörökig és a rendőrségig bezárólag. Nehézségeket ró a családokra a támogatások hiánya, valamint jelentős probléma a gyermeknevelésre még nem megérett (gyerek) szülő is. A fiatal családanyákat a város vezetése ismeretterjesztő képzésekkel és ingyenes szolgáltatásokkal próbálja segíteni.

Nők és férfiak társadalmi egyenlősége

A projekt több szempontból releváns a nők és férfiak társadalmi egyenlőségének előmozdítása kapcsán:

- ♦ Az önkormányzatnak sikerült a nőket bekapcsolni a társadalmi életbe a női klub létrehozásával.
- ♦ A résztvevők az életkörülményeik és lakókörnyezetük javításához szükséges ismeretekre tettek szert a képzések során (pl. takarítási, háztartási ismeretek).

Szemléletváltást eredményezett a program, hiszen belátják a résztvevők, hogy a képzésben való részvétel hosszabb távon is jótékonyan befolyásolja életkörülményeiket és társadalmi helyzetüket.

3.3. Hajdúszoboszló Város Önkormányzata:

„Ha a jövőről akarsz gondoskodni, vess magot és gondozd!” – Hajdúszoboszló Városi Bölcsőde fejlesztése

A jó gyakorlat tartalmi leírása

A megváltozott munkaerő-piaci igényeknek megfelelően egyre nő az igény a dolgozó szülők részéről a kisgyermek bölcsődei elhelyezése iránt. A hajdúszoboszlói Városi Bölcsőde az Észak-alföldi Operatív Programból támogatva a felújítást követően bővített szolgáltatásokkal, megnövekedett férőhellyel és szinte kétszeresére növekedett hasznos alapterülettel várja a gyerekeket és a kisgyermekes szülőket. A korábbi bővítés ellenére Hajdúszoboszló egyetlen bölcsődéje már évek óta maximális kihasználtsággal működik, az itt nyújtott ellátás iránti igény arányosan megnőtt a magánvállalkozásokban gyakran részmunkaidőben is foglalkoztatott szülők számának emelkedésével.

A beruházás során a meglévő épületben több funkció fogadóteret alakítottak ki, amely nemcsak a fedett térben történő közlekedést segíti, hanem biztosítja kisebb bölcsődei rendezvények fedett térben történő megtartását is. Az új épületszárnyban két új csoportszobát, valamint fürdőszobát alakítanak ki. A bővítmény alagsori részében egyebek mellett sóterápiás helyiség, gyermek WC, babakocsitároló és udvari játéktároló, valamint további tároló helyiségek kapnak helyet. A projekt keretében a létesítmény, illetve a belső udvari részek teljes körű akadálymentesítése is megtörtént.

Sajátos, egyedi elemek

A projekt sajátossága, hogy tudatosan reagál a helyben felmerülő ellátási hiányokra, és kifejezetten aktív lépéseket tesz a hátrányos helyzetben élők esélyeinek javítása érdekében.

A projekt indulásakor a célkitűzések között szerepelt a bővítés, korszerűsítés mellett a kiegészítő szolgáltatások bevezetése is: a felmerülő szülői igényeknek megfelelően napközbeni időszakos ellátást lehet majd igénybe venni méltányos díjért, hogy a pár órás elfoglaltsággal, részdíjs munkával rendelkező szülők is megoldhassák a gyermekfelügyeletet.

Korai fejlesztő csoportot is indítanak, ahol a városban elsőként a 0-6 éves korú, enyhe fogyatékkal élő gyermekek korai fejlesztését segítenék integrált módon, gyógypedagógus közreműködésével, mivel a városban nem található nyitott speciális intézmény.

A bölcsődében helyet kapó sóterápiás helyiség a város összes 0-3 éves korú krónikus légúti megbetegedéssel küzdő gyermekének ingyenesen nyújt majd segítséget orvosi javaslatra terápiás, illetve prevenció jelleggel.

Az étkeztetést saját konyhájuk biztosítja a gyerekek életkori adottságainak megfelelően elkészített ételekkel.

Nők és férfiak társadalmi egyenlősége

A foglalkoztatási minták átalakulásával megnőtt az igény a családos és egyedül álló szülők részéről is, hogy a gyes-en lévő apuka vagy anyuka részmunkaidős állást vállaljon: ezt teszi lehetővé a gyermekek bölcsődei elhelyezése. A bölcsőde vezetése tapasztalja azt a változást, hogy a családok egy része közös döntést hoz a jövedelmek és a karrierlehetőségek figyelembe vételével arról, hogy melyik szülő vállaljon teljes munkaidős fizetett munkát, és ki végezze az otthoni feladatokat és a család ügyeinek intézését.

Az apukák szerepe megnőtt a családokban a gyermeknevelés terén: ők is egyre inkább bevonódnak a bölcsőde tevékenységébe, és aktívan érdeklődnek az ott végzett gondozási feladatok iránt. A bölcsődei gondozás mintaszerepet tölt be a nevelésben: a kisgyermeknevelők igény szerinti tanácsadással segítik a szülőket. A családon belüli munkamegosztás új formáihoz így társul az új feladatokhoz szükséges információ, tájékozottság és szakmai támogatás.

A foglalkoztatás bővülésének feltétele, hogy rendelkezésre álljon a munkaidővel összehangolható gyermekellátás, továbbá az atipikus foglalkoztatási formák egyedi megoldásaihoz a gyermekintézmények rugalmassága társuljon, a gyermek-felügyeleti szolgáltatás időbeli hozzáférhetősége minél korlátlanabb legyen (beleértve a néhány órás elhelyezést arányos szolgáltatási díj kiszabásával).

3.4. Kék Madár Alapítvány:

Gyermeknevelés és/vagy karrier (Gyermeket nevelő nők munkaerő-piaci beilleszkedésének elősegítése)

A jó gyakorlat tartalmi leírása

A projekt arra keresett megoldást, hogy a fiatal gyermekes családok ne hagyják el a kistélepléseket, hanem ott találják meg az értelmes munkavégzés lehetőségét, a megélhetésüket biztosító keresettel. A projekt konkrét célja az volt, hogy a kistéleplési önkormányzatok számára segítséget nyújtson a kötelező szociális alapellátások hatékony és fenntartható kialakításához. A projekt a toborzás során a gyermekeik nevelése miatt a munkaerőpiacról hosszú ideje távol maradt nőket ért el. A résztvevők közül 8 fő volt 2 vagy 3 évig inaktív a programba lépést megelőzően, az ennél hosszabban inaktív nők közül 2 fő volt 9 évig ebben a helyzetben.

A sikeres toborzás eredményeképpen 77 érdeklődő közül interjúk, családlátogatás, személyi-
segítesztek segítségével 20, változtatni akaró, kellően motivált nőt választottak ki.

Pszichoszociális tréning segítette az átmenetet az otthon töltött évek és a tanulás, munka
között, napi 4 órában, amelyet a kisebb gyermekek szükségletei, illetve a családi feladatok
ellátása indokolt.

A tréning tematikájában szerepelt személyiségfejlesztő-önismereti tréning, gyermekneve-
lési ismeretek, háztartás-gazdaságtan, háztartásvezetés, tevékenység- időtervezés, munka-
erő-piaci ismeretek, valamint tanulásmódszertan.

A szociális munkás minden képzési napon meglátogatta a résztvevőket, és folyamatosan
nyomon követte a hiányzásokat, illetve a képzés alatt nyújtott teljesítményt.

A projekt résztvevői három OKJ-szakképesítés megszerzése közül választhattak:

- ◆ ABC-eladó (általános iskolai végzettséggel),
- ◆ szociális gondozó és ápoló (általános iskolai végzettséggel),
- ◆ szociális asszisztens.

Az elhelyezkedés, munkahelyi beilleszkedés előkészítése a képzés három utolsó hónapjában
kezdődött el. Mindenkiel egyénileg egyeztették, hol és milyen elhelyezkedést tartana ideá-
lisnak, végig gondolva a lehetőségeket. Ennek megfelelően a munkahelyfeltáró felkutatta a
lehetséges munkáltatókat, és igyekezett megnyerni a résztvevők foglalkoztatásának.

A munkába állást követően utógondozás keretében folyamatosan csökkenő intenzitással lá-
togatták meg a résztvevőket, mivel fontos cél volt az is, hogy a program végére a résztvevők
annyira megerősödjenek, hogy gond nélkül le tudjanak válni a stábról, és már ne érezzék
fontosnak a támasznyújtást.

Sajátos, egyedi elemek

A család egészére figyeltek oda, és nyújtottak segítséget abban, hogy a megváltozott élet-
helyzethez a család minden tagja minél zökkenőmentesebben alkalmazkodjon. A tréning
és a képzés ideje alatt családi eseményeket is szerveztek, amelyek során a családtagokat is
bevonták a programba, hogy a gyermekek és a társak is érezzék, hogy figyelnek rájuk, és
elköteleződjenek az édesanya sikeres részvételéért.

Sajátos módszere a családokkal való megismerkedésnek és az érintettek tájékoztatásának a
szociális munkások közreműködésével zajló családlátogatás, bár ennek automatikus alkal-
mazásától óvnak.

A tréning és a képzés ideje alatt gyermekmegőrzést biztosítottak az alapítvány családi nap-
közijében, illetve igény szerint a gyermekek otthonában.

A térbeliség a résztvevők toborzásában és részvételében is megnyilvánult, ugyanis a tapasztalatok szerint a környező településeken élők bevonása kb. 20 km-es körben reális, ez a távolság az, ahonnan mind a képzésre, mind a munkába bejárás megoldható.

Nők és férfiak társadalmi egyenlősége

A projekt javította a Szekszárd-Tolna Kistérséghez tartozó, Bátaszéki, Sárközi és Szekszárdi mikrorégióban a nők foglalkoztatási arányát, illetve csökkentette az inaktív nők számát olyan módon, hogy kistelepüléseken élő mobilitási nehézségekkel küzdő nőket is elért.

A célcsoport tagjai az inaktivitásban otthon töltött évek alatt kiestek a munkaerőpiacról, és gyakran a közösségen belül is elszeparálódtak, szegregálódtak. Ez a kistelepülési női magatartásminták között nem kirívó, ugyanakkor megváltoztatása – az érintett nők helyzetének javulása mellett – kiterjedtebb hatást is eredményez: a gyermekek nem eltartott létre szocializálódnak, hanem egy aktív, önmaga életén, helyzetén javítani tudó szülőképet látnak.

Az alapítványnál dolgozókat is érintik a magánélet és a munkahelyi feladatok összehangolását kísérő kihívások, ezáltal hiteles mintaadók és segítőik.

3.5. SEED Kisvállalkozás-fejlesztő Alapítvány: A női és családi vállalkozók támogatása

A jó gyakorlat tartalmi leírása

A SEED Kisvállalkozás-fejlesztési Alapítványt 1990 elején hozták létre vállalkozói érdekképviseletek, felsőoktatási intézmények, pénzügyintézetek és minisztériumok, 1998-ban közhasznú minősítést kapott.

Tevékenységük középpontjában kiemelten a vállalkozói réteg hátrányos helyzetű metszetébe tartozó női vállalkozók és vállalkozni kívánó nők, a családi vállalkozók támogatása, szakmai ismereteik bővítése és a mikro-, valamint kisvállalkozások versenyképességének növelése áll. Vállalkozó vagy vállalkozni kívánó ügyfeleiket alkalmazott kutatásokon alapuló kiadványokkal, szakmai tanácsadással, szakértői tevékenységekkel, tréningekkel, képzésekkel, szakmai rendezvényekkel, valamint hálózatszervezéssel, kapcsolatépítéssel segítik holisztikus megközelítéssel, a szolgáltatások komplexitására törekedve. Ezen kívül professzionális szolgáltatásokat kínálnak mikrovállalkozói célcsoporttal rendelkező nagyvállalatoknak és felelős cégeknek is.

Tevékenységeik:

- ◆ eseti és projektjellegű tanácsadás;
- ◆ vállalkozói készségeket és ismereteket fejlesztő tréningek, akkreditált képzési programok (külön vállalkozónőkre is specializálódva);
- ◆ szakmai rendezvények és kapcsolatépítési lehetőségek szervezése;
- ◆ kutatás, monitoring- és szakértői tevékenység, publikációk.

2003-ban az akkori Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium oklevéllel ismerte el az alapítvány „esélyegyenlőség területén kifejtett kiemelkedő tevékenységét”.

Sajátos, egyedi elemek

A SEED Kisvállalkozás-fejlesztő Alapítvány úttörő megközelítésével az 1990-es évek elejétől fogva alkalmazott tanulmányokkal és kutatásokkal szakszerűen reagált az akkor még kialakulóban lévő vállalkozói réteg szükségleteire. Azóta intézményi és jogalkotói szinten is sokat fejlődött a nőket, női vállalkozókat támogató környezet, az alapítvány munkájának köszönhetően is.

Az Alapítvány vezetői több szervezetben is tisztségeket vállaltak. Multifunkcionális munkatársak voltak a kezdetektől fogva a SEED-nél is, mivel a civil szektorban a humán erőforrás alultőkésítettsége miatt nehéz specifikálni. Fontos azonban, hogy olyan munkatársak kellenek, akik motiváltak és érzékenyek a társadalmi problémákra.

Az is kiemelendő, hogy a női vállalkozók témája egyre elterjedtebbé vált a magán- és a közsférában is. Egyre több civil szervezet alakul a családok, nők, női vállalkozók köré, a média is mélyebben foglalkozik a kérdéskörrel, és a felsőoktatásban is a társadalomtudományi dolgozatok növekvő száma kapcsolódik ehhez a témához. A téma népszerűségének növekedését az is mutatja, hogy az internetes keresőben a „női vállalkozó” beírásakor a SEED honlapja mellett számos más honlap is megjelenik. A női vállalkozó témája elfogadottabb, már nem problémaként jelenik meg.

Nők és férfiak társadalmi egyenlősége

A női vállalkozók kiemelt segítségét a hazai környezetben az első időszakban értetlenséggel fogadták: elsősorban férfiellenesnek gondolták. Az öröklött társadalmi beidegződések legyőzése miatt gyakran még jelenleg is küzdenek az alapítvány munkatársai.

Az Alapítványnak kettős értelemben vannak esélyegyenlőségi törekvései:

- ◆ A nőkkel kapcsolatos kutatásaik rendszeresen rámutatnak az egyre súlyosbodó szerep-zavarokra, a sikeres anya/vállalkozó szerepkör összeegyeztethetőségének problematikájára: a családon belüli szerepmegosztás nem működik, semmilyen segítséget nem kapnak a nők a két életszerep összeegyeztetéséhez, intézményi szinten sem; a felgyorsult digitalizált világban a nők, és különösen a női vállalkozók, egyre több mindennek akarnak megfelelni.

- ♦ A vállalkozások mérete alapján is esélyegyenlőségi elveket követnek: mikro és kis-vállalkozásokkal foglalkoznak. A munkaerő-problémák jelentik az egyik legnagyobb gondot ebben a szektorban, azaz a családtagok alkalmazása, vagy az első nagy meg-
rázkódtatás, az első alkalmazott felvétele.

Fontos eredmény, hogy a célcsoport igényei bővültek: érdeklődőbbek, aktívabbak a nők, jobban, alaposabban kívánnak részt venni a képzéseken (eddig 4x2 napos képzéseik voltak, már 6x2 naposakat tartanak, és többre is lenne igény, például a pályázatírás, tárgyalástechnika, prezentáció készítés stb. terén).

3.6. Bonyhádi Független Roma Egyesület:

A völgyeségi hátrányos helyzetű roma nők munkaerő-piaci esélyeinek növelése komplex fejlesztéssel (HEFOP-1.3.1 projekt)

A jó gyakorlat tartalmi leírása

A Bonyhádi Független Roma Egyesület A völgyeségi hátrányos helyzetű roma nők munkaerő-piaci esélyeinek növelése komplex fejlesztéssel című projektje modellértékű a cigány kisebbségen belüli hátrányos helyzetű nők csoportjának (szak-)képzése, fejlesztése, valamint a munkaerőpiacra való visszavezetése szempontjából. A roma nőkre háruló kettős szerep – mint családfenntartó és családanya – nagy kihívást jelent, főként mivel a cigány családokban és a tágabb közösségben nehéz volt elfogadtatni a férfiakkal, hogy a nők a kétkezi alkalmi munkavégzés helyett szakképesítés szerzésének céljából inkább tanuljanak.

A Bonyhádi Független Roma Egyesület 2006-ban nyújtott szakmai képzést (takarítónő, virágkötő), készségfejlesztést (ECDL-Start) és személyiségfejlesztést a völgyeségi kistérségben élő roma nők egy csoportjának, majd segítette a szakképesítést szerző nők munkahelyhez való jutását.

A roma nők körében végzett előzetes felmérés alapján kiderült, hogy a nők főként alkalmi munkákat kapnak mint takarítónők vagy koszorúkészítők, és ennek megfelelően merült fel a részükről az igény a virágkötői és takarítónői szakképesítések megszerzésére, majd az egyéni vállalkozóvá válásra és elhelyezkedésre. Esetükben a már meglévő készségek és a piaci igények összehangolásán volt a hangsúly, ami biztosította, hogy rövidtávon legyenek sikeresek, és azonnali jövedelemnövekedésre teheszenek szert.

A célkitűzések között szerepelt, hogy 25 roma nő iskolai képzésben való részvételének szociális feltételeit megteremtse, 25-en sikeres szakmunkás vizsgát tegyenek és szakképesítést szerezzenek, és 12 fő vagy mint alkalmazott, vagy mint egyéni vállalkozó munkát vállaljon. Ezeket a célkitűzéseket a program megvalósította.

Felállítottak egy munkaerő-piaci adatbázist is, amelyben a képzés végeztével potenciálisan munkahelyet biztosító cégeket, szervezeteket gyűjtöttek össze. Inkubátor-műhelyt létesítettek a virágkötők számára, ezzel biztosítva a gyakorlat megszerzését, és egynapos munkahely-látogatásokkal segítették a munkatapasztalat-szerzést.

Munkaügyi Tanácsadó Szolgálatot működtettek a képzések végeztével folyamatosan, és nyolc álláskereső tréninget szerveztek, valamint önfoglalkoztatóvá válást elősegítő munkaügyi tréningeket is, amelyek segítségével sikerült 20 főnek állást találni a program végére.

Sajátos, egyedi elemek

A roma családok és nők sajátos helyzetéből fakadóan a tanulásra, képzésre való motivációt részben a minimálbérrel megegyező nagyságú képzési támogatás folyósítása jelentette. Ezzel vált garantálhatóvá, hogy az idénymunkák megjelenésekor a célcsoport nem morzsolódott le, illetve nem hagyta félbe tanulmányait. A képzési támogatás nélkül valószínűleg csak a nők mintegy fele vett volna részt a programban.

Nélkülözhetetlenek bizonyult a nőkkel napi kapcsolatban álló, legalább érettségivel rendelkező roma származású mentorok szerepe, akik nemcsak a tanulást, a vizsgákra való felkészülést segítették, hanem elfogadtatták a projektben résztvevő nők férjeivel és hozzátartozóival is, hogy a családfenntartói és családanyai szerepet is betöltő roma nők tanulnak. A mentori munka így a családok bevonásával teljeseedett ki.

A célcsoport sikeres bevonásának elengedhetetlen feltétele volt, hogy a programot megvalósító menedzsment mintegy 10 éve dolgozik együtt, és személyesen is ismerik őket a roma közösségben. A program modellértéke is ebben rejlik. Egy ilyen speciális célcsoport igényeinek és sajátosságainak előzetes felmérése nem elegendő, meg kell nyerni a közösség tagjainak bizalmát, ismerni kell gondolkodásmódjukat, értékrendjüket, hogy mennyire nehezen reagálnak a változásokra, és hogy – élethelyzetükből adódóan – rövid távon gondolkodnak.

Nők és férfiak társadalmi egyenlősége

A projekt több szempontból releváns a nők és férfiak társadalmi egyenlőségének előmozdítása kapcsán:

- ♦ sikerült a megváltozott női szerepek elfogadásához szükséges szemléletváltozást elérni az érintett roma családokban, különösen azok férfi tagjai között.
- ♦ a résztvevők a személyes hatékonyságuk javításához szükséges ismeretekre tettek szert a képzés során (pl. személyiségfejlesztés, munkaügyi ismeretek), ezzel javítva a többségi társadalomhoz tartozó munkáltatókkal való kommunikációjukat, érdekérvényesítő képességüket. A program során szerzett jogi, munkaügyi ismeretek hosszú távon is hasznosíthatók.

A résztvevő nők önbizalma, önbecsülése a saját jövedelemnek és az önismeretük fejlődésének köszönhetően érezhetően megnőtt, életkörülményeik ugyan nem változtak sokat, de a napi megélhetés könnyebbé vált.

A nők nagy része magától érdeklődik újabb képzések után, nem szükséges hirdetni ezeket. Szemléletváltást eredményezett a program ilyen szempontból is, hiszen belátják a résztvevők, hogy a képzésben való részvétel hosszabb távon is jótékonyan befolyásolja elhelyezkedési lehetőségeiket, és nagyobb esélyt kapnak a munkaerő-piaci érvényesülésre.

3.7. MINők Magyar Internetező Nők Egyesülete: Kezdő női vállalkozók támogatása

A jó gyakorlat tartalmi leírása

2001-ben Csapó Ida kezdeményezésére jött létre a MINők, a Magyar Internetező Nők Egyesülete. Ennek keretében két EU-s (HEFOP) pályázatot írtak és nyertek meg a női vállalkozókra fókuszálva.

A két projekt során összesen 150–200 nőt vontak be vidéki és budapesti helyszíneken.

A vállalkozást indítani szándékozó, kezdő, illetve már vállalkozó nők helyzetén kívántak javítani, felhívva a figyelmet arra, hogy nőként hogyan tudnak sikeresen működtetni vállalkozásokat, illetve mire fontos odafigyelniük a kezdéskor. Az ötletgazda kialakított egy speciális tematikájú tréninget, ugyanis tapasztalatai szerint voltak önismereti tréningek, vállalkozói alkalmasságot mérő tréningek, azaz vállalkozói önismereti tréningek is működtek már, viszont a női szempontok, a gender-érzékenység hiányzott ezekből. Így hozott létre és tartott több vállalkozónői önismereti tréninget is.

A projektek programjában a gyakorlati feladatokat tartalmazó havi képzéseken és a kötelező elemeken kívül mindkét esetben egyéni tanácsadásra, mentorálásra is volt lehetőség, amit szabadon választhattak a vállalkozónők. A vállalkozónőket érzékenyíteni igyekeztek a civil tudatosságra is, és ennek következtében jött létre az e-NIVÓ, az Együttműködő Női Vállalkozók Dél-Alföldi Regionális Egyesülete a hódmezővásárhelyi és szegedi vállalkozónőkre alapozva.

Sajátos, egyedi elemek

A két női vállalkozói projekt fontos célja volt a nők önbizalmának növelése, önbecsülésük erősítése, mert hiába képzettebbek a nők, általánosságban indokolatlanul alacsonyabb az önbizalmuk a férfiakéhoz képest, a vállalkozások világában is.

Továbbá igyekeztek felhívni a figyelmet a tudatos vállalkozásindításra, illetve működtetésre és vállalkozásfejlesztésre is. Az egyik projektben a havi képzések azt készítették elő, hogy minden résztvevő a képzés végére képes legyen a saját üzleti tervét megírni. A másik projektben pedig az internethasználat, a webes lehetőségek voltak középpontban, mint vállalkozást támogató eszközök az online hatékonyságon át az internetmarketingig bezárólag.

Mindkét projektben bevált gyakorlat volt, hogy levelezőlisták kísérték a működését – az itt zajló virtuális élet, vállalkozónői párbeszédék az egyes képzési, illetve tanácsadási napok között támogatták a projektben való benmaradást, amelynek köszönhetően minimális volt a lemorzsolódás.

A szervezők számára is nagyon inspiráló volt átélni, ahogy a vállalkozónők egyre tudatosabbá váltak, és azóta is tartó kapcsolatok alakultak ki közöttük. A MINők Egyesületét a tagsága ugyan feloszlatta a második női vállalkozói projekt befejezése után, ám ennek ellenére az érintettek úgy vélték, teljesült, amiért annak idején létrejött a szerveztük, azaz megvalósult az, hogy a nők minél szélesebb körben tudatos és öntudatos használói legyenek a számítógépnek és az internetnek hazánkban.

Nők és férfiak társadalmi egyenlősége

Az első női vállalkozói pályázat írása közben tudatosítódott, hogy miben különböznek a vállalkozó nők és a vállalkozó férfiak. A külföldi kutatók tapasztalatait a magyar viszonyok is visszaigazolták. Nevezetesen: a nők később kezdenek vállalkozni, a 30-as éveik után, a 40-es évek környékén; és tipikusan ún. női területeket választanak (oktatás, marketing, HR, szociális területek, egészségügy stb.). A nők vállalkozásai kisebbek, mint a férfiak által vezetett vállalkozások (méretben: létszámban, bevételben, profitban stb.).

A nők vállalkozásindítási és -működtetési motivációjában erősen jelen van az, hogy össze tudják egyeztetni a családot és a munkát. Mindez a hagyományos társadalmi nemi szereposztásokat, feladatvállalásokat is jelenti egyben, és míg a férfiak bizonyos élethelyzetekben gondolkodás nélkül az üzletet választják, a vállalkozásban végzendő fontos tevékenység mellett döntenek, addig a nők a családot helyezik itt is előtérbe (például ha a beteg gyerek miatt telefonálnak nekik, inkább lemondanak egy fontos üzleti tárgyalást, mert a lelkiismeret-furdalásuk, és az a beléjük nevelt elvárás, hogy egy anyának ilyenkor a gyerek mellett a helye, nem engedi, hogy a vállalkozás mellett döntsenek, és más megoldást keressenek (a gyermek apja, nagyszülő, bébisitter stb.).

Nőtt a vállalkozónők önbecsülése, szakmai és emberi kapcsolatok alakultak ki közöttük, a kapott üzleti szaktudással eredményesebben és nagyobb önbizalommal tudták elindítani, illetve fejleszteni a vállalkozásaikat.

Az ötletgazda saját egyéni vállalkozásában folytatta a projekteket, így született meg a GazdagNők.hu, ami a nők anyagi függetlenségére, pénzügyi intelligenciájának és pénz-

ügyi önismeretének fejlesztésére fókuszál, illetve a NőiVállalkozók.hu projekt, amelyben a női vállalkozók közötti kapcsolatépítés, illetve a már vállalkozónők vállalkozásának fejlesztése a fő téma.

3.8. Falugondnokok Duna-Tisza Közi Egyesülete:

„A nők munkavállalásának ösztönzése az aprófalvakban és a tanyavilágban”

A jó gyakorlat tartalmi leírása

A Falugondnokok Duna-Tisza Közi Egyesülete hat önkormányzattal (Harkakötöny, Fülöpháza, Fülöppjakab, Ordas, Kunbaracs, Újszilvás) összefogva a fenti címmel nyújtott be pályázatot a Humán erőforrás-fejlesztési Operatív Programhoz. A pályázati programban munkanélküli és munkájukban veszélyeztetett nők számára kívántak lehetőséget nyújtani a munkába való visszatéréshez képzéssel, foglalkoztatással, kiegészítő komplex szolgáltatásokkal, elsőként emelve be a tanyavilágban és aprófalvakban élő hátrányos helyzetű nőket a helyi szociális és közösségi segítségnyújtás iránti igényekre alapozott képzési és foglalkoztatási programba.

Az egyesület a működési területén lévő 6 falugondnoki, illetve tanyagondnoki szolgálattal rendelkező településen úgy kívánta bővíteni a női foglalkoztatást, hogy a munkába álló nők falu- és tanyasegítőként a falu- és tanyagondnoki munkavégzést, a közösségi és szociális ellátást segítsék. A program révén biztosított volt 15 fő képzésben és foglalkoztatásban résztvevő nő visszaailleszkedése az aktív közösségbe.

A képzés 6 hónapja alatt az elméleti oktatás és a gyakorlati munkatapasztalat megszerzése integráltan zajlott. A képzés végén a résztvevők féléves munkaszerződést vehettek át. A projekt innovatív elemeként az önkormányzatokkal együttműködve a gyakorlati képzés már konkrét munkahelyi körülmények között valósult meg. A résztvevők továbbra is tartják a kapcsolatot az Egyesülettel: két fő GYES-en van, egy fő nem akart elhelyezkedni, a többi 12 résztvevő viszont a program vége óta gyakorlatilag folyamatosan munkaviszonyban áll, ami kiemelkedően jó eredmény egy hátrányos helyzetűeket megcélzó képzési program után.

Sajátos, egyedi elemek

Egyedi elemként jelentek meg az oktatáson kívüli közösségépítő jellegű tevékenységek: a sokrétű tanácsadói és támogató szolgáltatások mellett közös szabadidős programokat és intézmény-látogatásokat (például színház, játszóház, idősek, fogyatékosok, szenvedélybeteg otthona) is szerveztek, hogy segítsék a hátrányos helyzetű nők szolgáltatásokhoz való jutását, azok megismerését.

Kiemelkedő szerep jutott az egyéni, személyes fejlesztésnek: két mentor napi szinten segítette a nők felkészülését. Az 1100 órát meghaladó képzésben a szakmai modulok mellett helyet kapott a tanulásmódszertan, az etika vagy a vállalkozói ismeretek is, így az ott szerzett tudás sokrétűen felhasználható volt a projekt vége után is.

A szervezet részt vett a visegrádi négyek V4 nemzetközi projektvásárán, ott a programot bemutatták, és I. díjat kaptak 2007 szeptemberében. A programról készített kisfilmet a Hálózat TV több alkalommal a műsorára tűzte. Projektjük bemutatásra került a Magyar Népfőiskolai Társaság által kiadott magyar-angol nyelvű „Jó gyakorlatok” kötetben.

A projekt ún. „mintaprojektként” fogható fel és adaptálható olyan térségekben, amelyek hasonló, a tanyavilágot és a kislvakokat sújtó rejtett munkanélküliségi gondokkal küzdenek. A programban szerzett tapasztalatokat az Egyesület felhasználja egy hasonló jellegű vajdasági projektben.

Nők és férfiak társadalmi egyenlősége

Az egyesület tapasztalatai szerint a hátrányos helyzetű tanyákon és kislvakban élők közül a férfiak még mindig hamarabb tudnak elhelyezkedni, mint a nők. Nehezíti a nők akár képzésbe, akár foglalkoztatásba való bevonását az, hogy általában ők adják a támogató háttérrel a családban a hagyományos férfi-női szerepek szerint, így a projekt egy kiegészítő önkéntes szolgáltatással segítette részvételüket: gyermekfelügyeletet biztosítottak és segítséget nyújtottak az idős hozzátartozók ellátásában az önkormányzatok, illetve a tanyagondnokok segítségével.

Fontos volt a képzés során, hogy nagyobb figyelmet fordítsanak a nők kommunikációs fejlesztésére, és a folyamatos személyes támogatásra. A képzés eredményeként megnőtt a nők önbizalma, kezdeményezőkézsége, és jelentősen megnőtt a közösségben betöltött aktív szerepük és kapcsolatrendszerük. Ennek eredményeként volt olyan résztvevő, aki befejezte középiskolai tanulmányait és főiskolára is jelentkezett a projektet követő években.

A nemi különbségek megjelenése a tanya- és falugondnokok, valamint segítők fogadtatása tekintetében nem érzékelhetőek, bár a tanya- és falugondnokok túlnyomó része férfi: fizikai sajátosságaikból adódóan merülnek fel különbségek a férfiak és nők között, de a tapasztalat az, hogy mindkét nem képviselői tudnak segíteni, csak kicsit másként. E pozíciók betöltésekor elsősorban az számít, hogy a jelölt széles körben ismert legyen a helyi közösségben, ott bizalmi pozíciót foglaljon el.

A jó gyakorlat tartalmi leírása

Az évek során felhalmozott szakmai tapasztalatok vitték sikerre a komplex szolgáltatói rendszer, a „NőTámogató Modell” kialakítását célzó EQUAL projektet, amely hazai és nemzetközi partnerségben valósult meg 2005 és 2008 között.

A projekt végső célja a NőTámogató Kártya volt, mint munkahelyi ösztönző juttatás és mint szociális juttatás szakpolitikai prezentálása, társadalmi népszerűsítése, pénzügyi és jogszabályi háttérnek kidolgozása.

Az ígéretes projekt koncepciót csak részben sikerült megvalósítani, ugyanis a NőTámogató Modell végső céljának, a NőTámogató Kártyának a bevezetésére még nem állt készen az adott gazdaság-politikai környezet. A kiválasztott célcsoport képzést követő foglalkoztatása Otthon Szolgáltatóként azonban megvalósult. Közel másfél évig háztartásokban nyújtottak segítő szolgáltatásokat: háztartási munkákat végeztek, idős, beteg családtagok otthoni felügyeletét látták el, valamint gyermekfelügyeletet, tanulássegítést biztosítottak az igénylők családjában.

A NőTámogató Kártya közvetlenül a nőket, közvetve viszont az egész családot szolgálja. Otthon szolgáltatások vásárlására alkalmas legális fizetőeszközzé válásával (az üdülési csekkhez hasonlóan) felhasználható lett volna:

- ♦ a munkáltatói ösztönző juttatások, a cafetéria rendszer adó-, és járulékmentes elemeként a munkavállalók számára;
- ♦ a szociális ellátórendszer államilag (helyi és központi) finanszírozott juttatásaként a rászoruló, inaktívak számára;
- ♦ állami támogatással megvalósuló képzési, illetve foglalkoztatási célú projekteken a célcsoport számára nyújtott háttérszolgáltatásokra és
- ♦ a szolgáltatási piacon, adókedvezménnyel a fizetőképes magánemberek számára.

A NőTámogató Kártya iránti igény számos hátrány alapján megfogalmazódik: nagycsaládos vagy egyedülálló munkavállaló anyák, többműszakos munkarendben dolgozók, ingázók, beteg családtagról gondoskodók, megváltozott munkaképességű munkavállalók, gyakori kiküldetést teljesítők, letelepedők, gyermekgondozásról visszatérők. Az Otthon Szolgáltató képzés a hagyományos női szerepeknek szívesen élő, alacsony iskolai végzettségű, idősebb álláskereső számára kézzelfogható munkaerő-piaci perspektívát jelent. Otthon Szolgáltatóként a következő feladatokat látták el: idős/beteg felügyelet, gyermekfelügyelet, tanulássegítés, háztartási és házkörüli munkák ellátása.

A program időtartama alatt folyamatosan folyt a munkáltató partnerek felkutatása. Ez a terület jelentette azonban a legnagyobb problémát a projekt sikerességének szempontjából. Az előzetes felmérések szerint jóval nyitottabb, aktívabb munkáltatói közeg volt várható, a helyzetelemzés azonban meglepetésszerűen vált. A program során elvi támogatást igen, gyakorlati segítséget nem kaptak: a munkáltatók hasznélvezői és nem tevékeny létrehozói kívántak lenni a cafetéria rendszer új elemmel való bővítésének. A projekttevékenység a romló gazdasági mutatókkal, valamint a civil és gazdasági szféra együttműködésének kezdeti lépéseivel esett egy időszakba.

Sajátos, egyedi elemek

Az együttműködésre hívott partnerek – helyi kistérségi társulás, regionális működésű munkaerő-kölcsönző és közvetítő cég – munkaerő-piaci szerepét, szakmai tapasztalatát és kapcsolatrendszerét tekintve nélkülözhetetlennek tűnt a projekt távlati céljainak eléréséhez.

Nők és férfiak társadalmi egyenlősége

Az alábbi, a nők és férfiak közötti munkaerő-piaci esélyek kiegyenlítését célzó, támogatható tevékenységek a programnak is meghatározó elemei voltak:

- ♦ a családi élet és a munkavégzés összehangolását lehetővé tevő új modellek kialakítása;
- ♦ a vállalatok humán erőforrás-politikájában a nők munkahelyi előmenetelét segítő eszközök kidolgozása és bevezetése;
- ♦ a nők munkaerő-piaci helyzetének javítása képzéseken, valamint készségek és kulcs-képességek fejlesztésén keresztül.

3.10. Magyar Női Karrierfejlesztési Szövetség: „Legjobb Női Munkahely Díj”

A jó gyakorlat tartalmi leírása

A szervezet tevékenységei révén arra hívja fel a figyelmet, hogy a nők életpályája más, mint a férfiaké. A nők életében sokkal többet számítanak az időszakok, a ciklusok, a változások, amelyek a „női létből” adódnak. Ezért nagyon fontos, hogy a nőknek, különböző társadalmi helyzetben, különböző életkorban és különböző szituációkban, de mindenkor, amikor erre igényük és szükségük van, álljon rendelkezésre megfelelő információ ahhoz, hogy tehetségüknek megfelelően dönthessen a karrierjük kérdésében.

A Magyar Női Karrierfejlesztési Szövetség „Legjobb Női Munkahely Díj” című pályázata 2007-ben került megalapításra Európában először, a munkahelyi női esélyegyenlőség előmozdítása céljából, és évente kerül meghirdetésre.

A nők munkavállalásának, karrierfejlesztésének előmozdításra született a projekt, amelynek több eleme is van. Közös céljuk a szerzett, öröklött hátrányok megszüntetése.

Elősorban rendezvényekkel, közéleti tevékenységgel és díjak alapításával folyamatosan valósult meg a tevékenység:

- ♦ „Díj a Női Esélyegyenlőségért” alapítása 2007-ben; évente kerül adományozásra.
- ♦ „Legjobb Női Munkahely Díj” pályázat alapítása 2007-ben Európában először, a munkahelyi női esélyegyenlőség előmozdítása céljából; évente kerül meghirdetésre.
- ♦ „Önkormányzatok az esélyegyenlőségért” pályázatot 2005-ben hozták létre az önkormányzatok női érdekvédelmi és esélyegyenlőségi munkájának elismerésére.

A szervezet a nők üzleti elfogadottságának és társadalmi helyzetének javításán dolgozik 2003 óta. A nőknek ugyanolyan esélyei kell legyenek, mint a férfiaknak, a munkaerőpiacon, valamint a női életpálya más jogszabályokat és védelmet igényel. Továbbá arra kívánták felhívni a figyelmet, hogy a vállalatok részére a gyakorlatban nem kötelezőek az esélyegyenlőségi szabályok minden esetben.

A legfontosabb cél, hogy nem elméleti síkon kívánták bemutatni a példákat, megoldásokat, hanem azokat a gyakorlatba átültetve bebizonyítani. Nem hívei a statisztikáknak, mindenhol más történelmi és kulturális háttér van, és a gazdasági adottságok is különbözőek. Ezért fontos a legmegfelelőbb megoldást megtalálni, a demográfiai helyzet figyelembevételével.

Sajátos, egyedi elemek

A megfelelő összetételű tagság (nők és férfiak) és a képzett, sikeres női vezetők közreműködése nélkülözhetetlenek bizonyult a siker érdekében. Sok sikerélmény az önkéntességből származik, amelyet az egyesület tagsága végez szívvel-lélekkel. A projekt vezetése, működtetése más személyek közreműködésével nem valósítható meg. Ezért a projekt modellértékű, de nem másolható, épp az egyedisége miatt.

A projekt eredményessége annak ismertségében és elfogadottságában rejlik. Komoly szerepet játszik a téma nyilvánosság tételeiben, a fogyatékossgal élő nők témakörét kiemelve. Eredménynek a nagyszámú női vezető sikere tartható. A projekt kezdettől fogva önfenntartó.

A célcsoport igényei, szükségletei a munkaerőpiac igényei miatt azonban változtak. Komoly igény lenne a megfelelően kidolgozott támogatási és képzési rendszerre. Nehézségek közé sorolhatóak a kormányzati változások, a nem stabil jogszabályi környezet, valamint a személyi változások is.

Nők és férfiak társadalmi egyenlősége

A foglalkoztatottak arányának növelése az Európa 2020 stratégia egyik célkitűzése. A nők aktivitási rátájának jelentős növelése nélkül ez a cél nem teljesíthető.

A nők karrierfejlesztése nem képzelhető el szemléletváltást szolgáló akciók és médijelenlét nélkül. A szövetség változatos tematikus és ágazati megközelítéssel helyezi előtérbe ezeket a szempontokat: pl. női esélyegyenlőségi vagy az önkormányzati szektor szereplői számára alapított díj.

3.11. Zalai Falvakért Egyesület: Nő az ESÉLY

A jó gyakorlat tartalmi leírása

A Zalai Falvakért Egyesület különböző programjaival következetesen építkezik a vidéki nők munkanélküliségének csökkentése érdekében. A fiatal és középkorú, középfokú/felsőfokú végzettségű nők az aprófalvas vidékeken még inkább túlképzettnek számítanak, mint az urbanizált tájakon. A tömegközlekedés munkába járáshoz nem kielégítő, még az alacsony jövedelmű családokban is használnak autót. Különösen nehéznek tekinthető a kisgyermekes anyák visszatérése a munkába.

A Nő az Esély program 3 részprogramból állt, amelyből az Újra munkában! komponens gazdája a Zalai Falvakért Egyesület. A projekt legfontosabb feladatának azt tekintette, hogy az esélyegyenlőségre érzékeny tervezést meghonosítsa Zala megyében a kistérségi tervezési, fejlesztési folyamatokban. Olyan munkanélküli/inaktív hölgyek képzésével, foglalkoztatásával valósították meg, akik maguk is – munkaerőpiaci esélyeiket tekintve – hátrányos helyzetűek, azzal a céllal, hogy az ő munkájuknak köszönhetően az egyenlőtlenségek megszüntetésére törekvő lépések induljanak el Zala megye 6 kistérségi társulásánál. A munkavállalást a képzés és az atipikus foglalkoztatás (rugalmas munkaidő-kihasználás, bizonyos távmunka jellegű munkavégzési formák), valamint a lakóhelyhez közeli munka tette lehetővé a célcsoport számára.

A programra Zala megye 6 kistérségéből 90 fő jelentkezett, közülük választottak ki 15 főt. Az általános alapképzés személyiségfejlesztés, kommunikációs technikák, informatikai ismeretek, esélyegyenlőség, munkaerő-piaci ismeretek átadására irányult, erre épültek a speciális képzések (pályázatkészítés, esélyegyenlőség, vidékfejlesztés, civil szervezetek létrehozása és működtetése, vidékfejlesztési, EU-s ismeretek, munkaerőpiac, foglalkoztatáspolitikai stb.) A résztvevők közül 8 fő „esélymenedzser” foglalkoztatására nyílt lehetőség a prog-

ramból. A Zalai Falvakért Egyesület alkalmazottaiként dolgoztak atipikus foglalkoztatási formában. A többiek részére mentori szolgálat adott segítséget az elhelyezkedéshez vagy a vállalkozóvá váláshoz. A képzésben a SEED Alapítvány is közreműködött, egy előző nagyon sikeres képzés tapasztalata alapján választották őket.

Sajátos, egyedi elemek

A kezdeményezés a PHARE határon túli együttműködési programjának 2002–2003-as tapasztalataira épült, az osztrák partnerektől származott az adaptálásra választott új terület: a női munkavállalás elősegítése a nők esélyegyenlőségének erősítésére építve.

Zala megye döntően aprófalvas terület, így hatékony előkészítés és koordináció a kistérségi társulások bevonásával működhetett, a kistérségi szervezeteken keresztül érték el a települési önkormányzatokat. A kistérségek projektekre fordítható erőforrásait befolyásolta az a változás, hogy abban az időszakban zajlott az átmenet az önkéntes társulásból a normatív finanszírozás érdekében alakított céltársulási formába. Így, míg a projekt keretében képzett esélymenedzsereket a munkaszervezetek vezetői készséggel fogadták, és kapacitásaikat le is kötötték, kevesebb erőforrás maradt a projektcélokban foglalt esélyegyenlőségi feladatokra.

Nők és férfiak társadalmi egyenlősége

A 45 év feletti nők átállása új munkahelyre egyre nehezebb, ismereteik kevésbé naprakészek, nem korszerűek (főként, ha régebben váltak már munkanélkülivé), ugyanakkor a motiváltságuk az elhelyezkedésre erős; megbízható, stabil munkaerőt képviselhetnek. A gyes-ről vagy gyet-ről visszatérők szembesülnek azzal, hogy a kisgyermek miatt nehezebben alkalmazták őket a munkáltatók. Gondot okoz számukra a gyermekek elhelyezése, hiányzik a településről a bölcsődei, óvodai szolgáltatás; a munkahelyek megközelítése rengeteg időt vesz igénybe és költséges. A gyermeket vagy beteg, idős szülőt nevelő nők szintén nehezen tudnak elhelyezkedni a tevékenységük időigénye és kiszámíthatatlansága miatt, így nekik is a helyi vagy otthoni munka lenne az előnyös.

A projekt képzéssel és munkalehetőség biztosításával egyedi megoldásokat hozott a résztvevők számára, valamint a foglalkoztatási paktumokban is hangsúlyt kapott az esélyegyenlőség, tehát gyakorlatban is bizonyítható hasznot hozott térségi szinten a nők és férfiak társadalmi egyenlőségét érvényesítő szemlélet a problémák elemzésében, a lehetséges megoldások kidolgozásában. Egyéni és szervezeti szinten is nyilvánvalóvá vált a hálózatok, kapcsolatrendszerek fontossága, az ezekből nyerhető információk, tapasztalatok értéke, ezekre alapozottan a résztvevők a projekt lezárását követően álláshoz jutottak, vállalkozást indítottak.

A jó gyakorlat tartalmi leírása

A „Család velem, karrier előttem” című, TÁMOP-243-A-09/2-2009-0003 jelű projekt európai uniós támogatással történő megvalósítása keretében a munka és a magánélet összeegyeztetésének segítése volt a fő cél a gyermek(ek)et nevelők számára, annak érdekében, hogy a kisgyermekeseket felkészítsék a munkavállalásra, a családi és munkahelyi kötelezettségek hatékony összehangolására. Ennek érdekében a munkáltatóknál atipikus foglalkoztatási formák (részmunkaidő, munkaerő kölcsönzés, osztott munka) innovatív bevezetése történt a projekt keretében, és a projektrésztvevőket komplex eszközökkel (képzés, tréningek, állásközvetítés, tanácsadás, mentorálás) látták el, hogy segítsék piaci munkahelyen való elhelyezkedésüket.

A programba olyan személyek kerülhettek be, akik a munkaerőpiacról már jelentős mértékben kiszorult regisztrált álláskeresőek voltak, és semmilyen támogatásban, segélyben nem részesültek, miközben gyermeket neveltek. Miután a résztvevők kiválasztása során felmérték, hogy a jelentkezők mennyire feleltek meg az általuk kiválasztott szakma követelményeinek, egyéni fejlesztési terveket dolgoztak ki számukra.

A képzési szakaszban a család és munkavállalás tréning keretében motivációs és önértékelés javító elemeket tartalmazó 5 napos tréningen vett részt az összes projektbe bevont személy, az álláskeresői technikák 3 napos tréning pedig a várható kihívásokra és az akadályok áthidalására készítette fel a résztvevőket. A projekt valamennyi résztvevője számára képzett mentor/munkavállalási tanácsadó nyújtott segítséget a megfelelő munkahely megtalálásában; számukra a tanácsadók célzottan tártak fel és mutattak be álláslehetőségeket. A programban összesen 60 fő vett részt, közülük 40 fő részesült szakképzésben (élelmiszer- és vegyi áru eladó, bér- és társadalombiztosítási szakelőadó, családi napközi üzemeltető), a résztvevőknek a képzés ideje alatt utazási költségtérítést és igény szerint gyermekfelügyeletet biztosítottak.

A foglalkoztatási szakaszban kialakításra került egy családi napközi, ahol a családi napközi-üzemeltető képzés sikeres befejezésével 4 résztvevő csatlakozhatott a gyermekek felügyeletének biztosításához.

A projekt keretében 6 hónapos támogatott foglalkoztatás valósult meg, a támogatáson kívül helyszíni mentorálással és mediációval, aminek fejében a munkáltató a résztvevők további 6 havi továbbfoglalkoztatását vállalta.

A konzorciumi partnerként résztvevő E-Help munkaerő-kölcsönző innovatív foglalkoztatási megoldást alkalmazott, részmunkaidőben foglalkoztatta a projektrésztvevőket. Az osztott munkakör előnyeit a családi napköziben dolgozó résztvevők tapasztalhatták meg.

A kitűzött cél maximálisan megvalósult: a résztvevők közül 15 fő elhelyezését tűzték ki a nyílt munkaerő piacon, ami előre láthatólag túlteljesítésre is kerül.

Sajátos, egyedi elemek

- ♦ Fontos eleme a projektnek a munkáltatók felkészítése a munkavállalók fogadására, amelynek keretében a munkáltatóknál munkahelyi esélyegyenlőség tréning zajlott; ennek célja a munkáltatók felkészítése volt az atipikus formák és a sokszínűség befogadására.
- ♦ Munkáltatói fórumokat rendeztek az atipikus foglalkoztatási formák törvényi hátterének megismerése, az információhiány és a munkáltatók idegenkedésének leküzdése érdekében. Ezt egy a témában készített kiadvánnyal is megerősítették.

Nők és férfiak társadalmi egyenlősége

A projekt több szempontból releváns a nők és férfiak társadalmi egyenlőségének előmozdítása kapcsán:

- ♦ A résztvevők számára a részmunkaidős foglalkoztatás lehetőséget teremtett a családi és munkahelyi feladatok összehangolására.
- ♦ A munkahelyek számára esélyegyenlőségi tréningeket tartottak az új munkavállalókra való felkészülés érdekében.
- ♦ A tréningek meghatározó témája volt a női szerepekben való megfelelés, a család bevonása, amelynek szükségessége igazolásra került az egyes szerepekbe besorult, a nyílt piac jelzéseire érzékeny személyek esetében, a mentorok tevékenysége pedig mind a munkát vállalók, mind a munkaadók elfogadását segítette.

3.13. Magyar Posta Zrt. : Esélyegyenlőségi terv

A jó gyakorlat tartalmi leírása

A Magyar Posta 2004 végén az elsők között készítette el az esélyegyenlőségi tervét, amely esetében lényeges, hogy az a szakszervezetekkel egyeztetve, velük egyetértésben került elfogadásra. 2007-ben az SZMM által meghirdetett Legjobb esélyegyenlőségi terv című pályázatot a Magyar Posta nyerte el.

A terv általános elveket fogalmaz meg, amelyek központi eleme az egyenlő bánásmód iránti elkötelezettség. A tervnek megfelelően felülvizsgálták a munkavállalókat érintő belső szabályzatokat, mint például a Foglalkoztatási szabályzatot.

A Magyar Posta mint munkáltató biztosítja az oktatási, képzési programokhoz való egyenlő hozzáférést. A hátrányos helyzetű csoportba tartozók, köztük a nők számára is a társaság különös figyelmet szentel a képzés biztosítására. Kiemelt figyelmet fordítanak a családos munkavállalókra.

A Magyar Posta Zrt. működése két területen tekinthető példa értékűnek:

- ♦ a családos munkavállalókkal szembeni bánásmód;
- ♦ az esélyegyenlőség iránti elkötelezettség növelése a szervezeten belül.

A Magyar Posta hátrányos helyzetű csoportként kezeli – a törvényi előírástól eltérően, azt kiegészítve – a nagycsaládos munkavállalókat. Az esélyegyenlőségi intézkedéseiben kiemelt figyelmet szentel a családos munkavállalóknak. Ennek a számos az esélyegyenlőségi tervben is megfogalmazott alapelveken túl az egyik meghatározó programja a Gyermeküdtetési program a posta dolgozóinak gyermekei számára. Valamint a juttatási rendszerben is külön figyelmet kapnak a gyermekes családok speciális juttatásokkal (pl. iskolakezdési támogatás stb.) Mindezek elismeréseképpen 2009-ben a Családbarát Munkahely – 2008 pályázaton a Magyar Posta nyerte el a Nagycsaládosok Országos Egyesületének különdíját.

Sajátos, egyedi elemek

Az esélyegyenlőség iránti elkötelezettség növelése érdekében a Magyar Posta sajátos belső pályázati rendszert dolgozott ki. Az „Egyenlő elbánás, egyenlő esély a munkahelyen” című belső pályázati felhívás a Posta dolgozóinak szól. A pályázat célja egyrészt, hogy a vállalat dolgozói megismerjék azokat a helyi jó gyakorlatokat, amelyek azt mutatják be, hogy az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség szabályozásáról szóló törvényben foglaltak hogyan valósíthatók meg, másrészt, hogy a Társaságon belül is minél szélesebb nyilvánosságot kapjon – mind a munkavállalók, mind a vezetők körében – az esélyegyenlőség biztosításához kapcsolódó jó gyakorlatok megismerése. A pályázattal kapcsolatos példák a következők: részmunkaidős foglalkoztatás biztosítása a gyermekes munkavállalók részére, fogyatékkal élők foglalkoztatása, a családosok számára kedvező munkafeltételek teremtése, ennek gyakorlati megvalósítása, támogatás nyújtása a nagycsaládos dolgozóknak stb.

Az egymillió forintos fődíjú belső pályázatot a nagy sikerre való tekintettel 2007 óta minden évben meghirdetik.

Nők és férfiak társadalmi egyenlősége

A társaságnál foglalkoztatottak 61%-a nő. A 2011. évi felmérés eredményei szerint a Magyar Posta esetében a nők a munkaerő-felvétel és munkaerő-megtartás szempontjából a

férfiakhoz viszonyítva nem tekinthetők hátrányban lévőknek, sőt a munkaerő-megtartás tekintetében kis mértékű pozitív megkülönböztetés tapasztalható.

A nők magas arányának köszönhetően érdekeik és igényeik kiemelt figyelmet kapnak a Magyar Posta foglalkoztatási gyakorlatában. A nők vállalaton belüli jelentős arányának köszönhetően a Magyar Posta foglalkoztatási gyakorlatában is helyet kaptak gender-specifikus szempontok. A társaság a foglalkoztatási gyakorlatában nagy hangsúlyt helyez a részmunkaidős foglalkoztatásra.

A családos munkavállalók igényeinek figyelembevétele, a családbarát munkahely kritériumainak való megfelelés az esélyegyenlőségi szempontokon túl a gender-specifikus követelményeket is kielégíti. A szervezeti egységek éves szabadságolási ütemtervet készítenek, amelynek alkalmával a munkavállaló és a munkáltató közösen egyeztet a hosszabb szabadság időpontjáról, összehangolva a munkavállalók családi és munkahelyi kötelezettségeit.

3.14. Motiváció Alapítvány:

A nők munkaerőpiacra való visszatérésének ösztönzése

A jó gyakorlat tartalmi leírása

A Motiváció Alapítvány 1991 májusában jött létre az önálló életvitel megvalósítását segítő szolgáltatások biztosítására. Küldetésének tekinti, hogy szolgáltatásaival elősegítse a speciális szükségletű emberek társadalmi beilleszkedését, és hozzájáruljon az egyenrangú állampolgári élet megvalósításához.

Szakmai szervezetekkel való együttműködésre, kapcsolatrendszerre alapozva képeztek és helyeztek el hátrányos helyzetű munkavállalókat az egészségügyi és szociális szférában, a célcsoport érdekképviseletében tapasztalt Közéleti Roma Nők Egyesületének közreműködésével.

A nők munkaerőpiacra való visszatérésének ösztönzése című pályázati programban 17 aktív korú, alacsony (8 osztályos végzettségű) vagy elavult képzettségű budapesti nő számára tartottak OKJ-s bizonyítványt adó szociális gondozó-ápoló képzést. A projekt a szociális gazdaság területén, elsősorban személyi segítő munkakörben kívánta a jelentkezőket elhelyezni.

Mintegy 100 fő toborzását, munkaalkalmassági szűrését (pszichikai, fizikai) és kiválasztását vállalták, és ebből 17 fő részére kívántak képzést és elhelyezkedési lehetőséget biztosítani.

A program két fázisban valósult meg. Az I. szintű gyakorlat egy féléves intenzív szakmai tanfolyam volt, ezen kívül hajléktalanszállón, gyermek- és ifjúságvédelmi intézetben, a

Mozgássérültek Állami Intézetében ismerkedtek jövődó gondozottjaik sokszor megdőbben-tő életútjával és jelenlegi egészségügyi, mentális és fizikai állapotával.

A II. szintű gyakorlaton már tevékenyen bekapcsolódtak az ápolás, gondozás gyakorlati tennivalóiba, ismerkedtek az egészségügyi intézmények viszonyaival, a rehabilitációs intéz-mények körülményeivel, majd a III. szintű gyakorlaton a támogató szolgálatok működését is megtapasztalhatták. A végzettek különböző alapítványoknál és csecsemőotthonoknál helyezkedtek el, ahol mint személyi segítők dolgoznak, megkönnyítve a fogyatékossgal élő gyerekek, illetve felnőttek életét.

Sajátos, egyedi elemek

A projektgazdák elsősorban az alacsonyabb iskolai végzettségű, elavult képzettséggel ren-delkező nőkre fókuszáltak, fontos célként határozták meg az elvált, gyermeküket egye-dül nevelő anyák elhelyezkedését, munkába állását. A nők örökölt gazdasági hátrányaira és elavulttá vált képzettségeire irányult a változtatás szándéka. Kiemelten törekedtek az önbecsülés helyreállítására és a piacképes ismeretek átadására. A résztvevők a képzés és pszichoszociális támogatás mellett olyan szervezeti környezetet tapasztaltak meg, ahol az új munkakörükhöz szükséges személyes motivációt is megélhették. A résztvevők bármilyen problémájukkal fordulhattak mentoraikhoz a program egész időszakában. A későbbiekben ők voltak segítségükre az elhelyezkedésben és a munkahely megtartásában is a munkakez-dés után fél évig.

Nők és férfiak társadalmi egyenlősége

A bevont roma származású nők projektben való tartós részvételéhez a Roma Nők Közéleti Egyesülete nyújtott nagy segítséget, különösen abban, hogy a család elengedje nőtagjait a kép-zésre. A tradicionális roma családmódel ugyanis ezt nehezen tudta elfogadni. Az egyéb szol-gáltatások révén sikerült a gyermeküket egyedül nevelő nőket is aktívan bevonni a képzésbe.

Az eredmények, az elért érdemjegyeik alapján mind a 17 hallgató szép eredménnyel tett záróvizsgát. Tanáraik elismerően nyilatkoztak képességeikről és hozzáállásukról (hiszen többnyire gyermeküket egyedül nevelő nőkről van szó, akiknek nem kis megterhelést jelent a tanfolyam végzése), s eddig a gyakorlati helyszínekről sem érkezett kifogás. A projekt legfontosabb eredménye a résztvevő személyek számára az eltartotti állapotból való kiemel-kedés, a piacképes végzettség megszerzése révén.

VII. ÖSSZEFOGLALÓ:

A GENDER MAINSTREAMING STRATÉGIA ELŐNYEI

1. A politika szerepe az egyenlőtlenségek lebontásában

Az EU a tagállamok befizetéseire támaszkodva óriási erőfeszítéseket tesz annak érdekében, hogy fejlődésben elmaradt, vagy csak az átlagot el nem érő tagállamait, régióit, gazdasági ágait fölemelje, az átlaghoz közelítse, csökkentse a szakadékot, de még a rést is. Jó okkal teszi. A lemaradás súlyos probléma. Következésményei sokkal nagyobb károkat okozhatnak az élenjáróknak, mint amennyi lemondást igényel tőlük segítséget és gondoskodást nyújtani, fejlesztési forrásokat kínálni a hátrább maradtak számára. A megélhetést nem biztosító korszerűtlen ágazatok, az infrastruktúra- és beruházásszegény térségek, a kirekesztett, esetleg iskolázatlan vagy csak modernizálatlan lakosságcsoportok óhatatlanul kulturálisan, nyelviileg, életformát vagy igényeket tekintve be nem illeszkedett népességtömegek áradatát indítják útnak a fejlettebb vidékek, területek, csoportok felé.

Az Európai Unió felismerte: az elmaradott, hátrányos helyzetű térségeket, szektorokat és népességcsoportokat segíteni kell. Az egyenlőtlenségek azonban nemcsak területek, gazdasági ágazatok, államok között merülhetnek föl, hanem ezeknél finomabb struktúrákon belül is megmutatkoznak, és ki is fejtik káros hatásaikat. Minél nagyobb, minél megcsontosodottabb egyenlőtlenségek szabdalják a feltörekvő államokat, régiókat, gazdasági szektorokat, annál nehezebb fejlődő „üzemmódba” állítani az egészet. Az Európai Unió támogatáspolitikájának szerves része tehát a különböző társadalmi csoportok egyenlőségének előmozdítása, az esélyegyenlőség biztosítása. Ezt a célt a támogatáspolitikai keretei között rendelkezésre bocsátott fejlesztési források felhasználásának egész folyamatában, a lehető legapróbb részletekig érvényesíteni kell. Külön figyelemmel kell lenni az egyes társadalmi csoportokat átfedő különféle társadalmi egyenlőtlenségek együtthatására. A területi, nemi, etnikai stb. hátrányok általában összeadódnak, és együtt igen súlyos problémák okai lehetnek.

Az EU a legtöbb fejlesztéspolitikai dokumentumban hangsúlyosan foglalkozik a nők és a férfiak társadalmi egyenlőségének általános elvével. Ezt azonban az egyes tagállamok nem mindegyike – így hazánk sem – építette be kellő mélységben a társadalmi-gazdasági folyamatok elemzésébe, értékelésébe, s még kevésbé a politikai, fejlesztéspolitikai és gazdasági döntésekbe. Az „esélyegyenlőség” gondolata, mint amolyan kötelező feladat meg-megjelenik itt is, ott is, de arról, hogy a társadalmi csoportok, köztük a nemek egyenlőtlensége hogyan ragadható meg és milyen eszközökkel lehet vele szemben hatékonyan fellépni, egyelőre nincs elegendő ismeret a közpolitika szereplői körében.

Ismerve a nemek egyenlőtlenségeit övező sztereotípiás gondolkodás természetét, tudatosan kerülni kell, hogy a politikai célok a nemekhez fűződő előítéletes közfelfogáson, alá nem tá-

masztott, áltudományos nézeteken alapuljanak. A politika alapvető feladata ezért az egyenlőségek rendszerét széles körben feltáró kutatások és elemzések megrendelése és felhasználása.

A politika irányítóinak szembe kell nézniük azzal, hogy a nemek egyenlőségének előmozdításáért teendő minden lépés komoly ellenállást fog kiváltani, hiszen fennálló társadalmi berendezkedésünk alapjaihoz kell nyúlni. Meg kell tehát találni a társadalomban rejlő tartalékokat, a gender mainstreaming politika mellett fellépni képes támogató erőforrásokat. A politika feladata fellelni és bevonni azt a szakmai és civil szervezeti hátteret, amelyre a nők és férfiak társadalmi egyenlőségét előmozdító politikáját, a gender mainstreaminget építheti.

Meg kell fogalmazni az állam és az önkormányzatok feladatait: a helyzetfeltárást és elemzést, a képzési, átképzési, foglalkoztatást elősegítő tevékenységeket, a háttérszolgáltatásokat, a jogfejlesztést és a kísérleti programokat, az áldozatvédelmet és a bűnmegelőzést (mindezt szigorúan a nemek különböző élethelyzetéhez, igényeihez igazítva), hozzájuk kell rendelni a forrást, és áttekinteni az önkormányzati és civil szféra együttműködésének lehetőségeit a megismerhető jó gyakorlatok alapján. A tévedések és rossz döntések elkerülését, az esetleges hibák kijavítását a részletes átláthatóság és nyilvánosság: a folyamatos adatgyűjtés és elemzés, valamint ezek rendszeres közzététele szolgálhatja.

A nemek egyenlősége érdekében, illetve a nők hátrányos megkülönböztetése ellen az államilag támogatott szakpolitikák szintjén elsősorban az alábbiakban felsorolt területeken kell és lehet – az Európai Unió fejlesztéspolitikai előírásaival szoros egységben – fellépni:

- ♦ Munkaerő-piaci – foglalkozási, ágazati és vertikális – nemi szegregáció visszaszorítása, a nők és a férfiak bére, keresete közötti szakadék csökkentése (egyenlő értékű munkáért egyenlő bér).
- ♦ Nők jelenlétének előmozdítása a politikai, a gazdasági, a tudományos és az államigazgatási irányítás vezető és felelős posztjain, ideértve e pozíciók betöltéséhez szükséges feltételek alkalmas átalakítását is.
- ♦ A háztartás, a gyermeknevelés és -gondozás, valamint az idős, beteg családtagok ellátása terheinek társadalmi szintű megosztása a férfiak és a nők között, a munkaerő-piaci feltételek „gyerekes szülőre” igazítása.
- ♦ Határozott és széles körű fellépés a nőket erő erőszak ellen.

A Régiók Bizottsága előzeteseként véleményt fogalmazott meg (2011/C 166/08) az Európai Szociális Alap jövőjéről:

- ♦ erőteljesen hangsúlyozza, hogy az ESZA-nak továbbra is nagy figyelmet kell fordítania a horizontális prioritásokra (hátrányos helyzetű egyének és csoportok társadalmi befogadása, illetve a nemen és az életkoron alapuló negatív diszkrimináció elleni harc), különösen támogatva és megerősítve a nemek közötti egyenlőség célkitűzését az esélyegyenlőség, valamint a nők vonatkozásában a munkahelyi egyenlő bánásmód és javadalmozás (gender pay gap) területén. Ezzel összefüggésben elfogadja és támogatja az Európai Parlament álláspontját, amely szerint az ESZA keretében kiemelt prioritást kell tulajdonítani a nők számára biztosított környezetbarát munka-

helyeknek. Támogatja a nemek közötti egyenlőség szempontját érvényesítő költségvetés-tervezés bevezetését az Európai Szociális Alapba, az újjáépítési tervekbe és a strukturális alkalmazkodást segítő programokba, annak biztosítása érdekében, hogy ezek a programok vonzzák és integrálják a nőket is;

- ♦ elismeri ezenkívül, hogy a társadalom nem biztosítja a nők gyermekszülés utáni szakmai visszatéréséhez szükséges eszközöket, és ennek megfelelően úgy véli, hogy az ESZA alapvető szerepet kell, hogy betöltsön azáltal, hogy lehetőségeket teremt a munkaerőpiacra való visszatérésre azok számára, akik gyermekeik nevelése vagy ellátásra szoruló szülei gondozása miatt elhagyták azt.⁵²

2. A gender mainstreaming „hozzáadott értéke”

A gender mainstreaming, azon túl, hogy a nemek közötti egyenlőtlenségek kezelésének legátfogóbb stratégiája, más előnyökkel is jár. A gender mainstreaming stratégia elfogadása mellett szóló érvek általában az alábbi öt kategória egyikébe esnek:

- ♦ Igazságosság és egyenlőség.
- ♦ Hitelesség és elszámoltathatóság.
- ♦ Hatékonyság és fenntarthatóság (a „makro” dimenzió).
- ♦ Életminőség (a „mikro” dimenzió).
- ♦ Láncreakció.

2.1. Igazságosság és egyenlőség

A gender mainstreaming társadalmunk alapvető értékeit: a demokráciát, az egyenlőséget és az igazságosságot szolgálja azáltal, hogy a nemek közötti társadalmi egyenlőséget túzi ki céljául. Mindez egybecseng a Magyarország által ratifikált, nők elleni diszkrimináció minden formájának eltörléséről szóló ENSZ-egyezmény (CEDAW) és a pekingi Negyedik Női Világkonferencia Magyarország által szintén aláírt programjának, valamint a magyar alkotmány szövegének szellemiségével. A gender mainstreaming igazságosságra törekszik, hiszen mindkét nem egyenlő társadalmi, politikai és gazdasági képviseletét és részvételét tartja szem előtt. A gender mainstreaming stratégia felvállalása által Magyarország érdemben része lehet a globális, de legfőképpen európai normaközösségnek, amely számára az igazságosság, egyenlőség és demokrácia alapvető érték.

2.2. A hitelesség és elszámoltathatóság

A népesség egyik fele nő, másik fele férfi: bármely adat, politika vagy ajánlás, amely nem ismeri fel és nem szólítja meg mindkét nemet egyenlően, végül hiányos lesz, és így nem

52 A Régiók Bizottsága előretételező véleménye – Az Európai Szociális Alap jövője 2013 után <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2011:166:0045:0051:HU:PDF>

lesz hiteles. Ezért különösen fontosak a gender mainstreaming stratégia által szorgalmazott nemekre érzékeny hatáselemzések, amelyek azt vizsgálják, hogy a tevékenységek vagy helyzeti tényezők mennyiben érintik, fogják érinteni vagy érintették eltérően a férfiakat és a nőket, és ezért fontos a gender mainstreaming által szorgalmazott, nemek közötti nagyobb egyensúlyra törekedni a döntéshozó folyamatokban.

Ezen túlmenően a demokratikus államokban a kormányok kötelezettsége, hogy képviseljék az állampolgárok – férfiak és nők – érdekeit. Sok genderérzékeny beavatkozás nem pusztán a nemek közötti egyenlőséget szolgálja, de a kormányoknak az állami alapok felhasználásáról és politikai ígéreteik teljesítéséről való elszámoltatását is célozza.

2.3. A hatékonyság és fenntarthatóság érvei

A férfiak és a nők egyenlő bevonása a fejlődés és a társadalom valamennyi tevékenységébe makroszinten az ország egésze számára kifizetődik. Magyarország nem engedheti meg magának, hogy ne vegyen tudomást a nők és a férfiak hozzájárulásáról, valamint gazdasági és szociális kapacitásukról minden területen. Ennek elmulasztása hosszabb távon rendkívül káros az ország egészére, annak jólétére és fellendülésére. A nemek közötti egyenlőségbe való befektetés ki fog fizetődni az ország egésze számára a jövőben. Kutatások igazolják a nemek közötti egyenlőség hatékonyságát.⁵³ Mindkét nem hozzájárulását fel kell ismerni, és megfelelően kell értékelni.

Ugyanakkor a nemek közötti egyenlőség érvényesítése a gender mainstreaming stratégia által a fenntarthatóság biztosításáról is szól. A „humán fejlődés” egy fontos tényezőjéről van szó, amely hosszú távon a szociálisan igazságos és fenntartható társadalom megteremtését szolgálja. Ugyancsak a fenntarthatóságot segíti elő, hogy a nemek közötti egyenlőség stratégiaszintű érvényesítése vertikális és horizontális koordinációt, együttműködést kíván, ezzel is hozzájárulva a közpolitikai, szervezeti mechanizmusok hosszú távon hatékony működtetéséhez.

2.4. Életminőség

A gender mainstreaming stratégia alkalmazása által a nemek közötti egyenlőségre fordított nagyobb figyelem az egyén szintjén is jelentkezik, hiszen javítani fogja az egyes emberek, férfiak és nők életét. A szociális igazságosság alapelvein nyugvó demokratikus társadalomban minden egyénnek joga van a lehető legjobb életminőséghez. A nemek közötti egyenlőség érvényesítésére irányuló kezdeményezések megpróbálják elősegíteni ezt a célt.

53 Lásd különösen a Világbank Közpolitika kutatási jelentések munkaanyag sorozatát gender és fejlődés, gender és növekedés témakörben: http://publications.worldbank.org/ecommerce/catalog/simple-search?lias_results_p=1&search_type_to_pass=&title&search_text=gender

Könnyű megérteni, hogy a nemek közötti egyenlőségre fordított nagyobb figyelem elsősorban a nők sorsát javítja, ám az életminőséggel kapcsolatos érvek arra is rámutatnak, milyen előnyök származnak a nemek egyenlősége terén elért fejlődésből a férfiak és a családok életében. Elég csak a társadalmi kapcsolatok fontosságára, a társadalmi szereplők közötti kölcsönös összefüggésre gondolni: ha a nők fejlesztik önérvényesítési képességeiket, azon a hozzájuk legközelebb állók is nyerni fognak. És megfordítva: az egyenlőtlenség, az egyik nem nehézségei negatívan érintik a többi szereplőt is, még a látszólag előnyösebb oldalon állóknak is kárára lehetnek. Például a férfiak helyzetének gyengülése vagy a nők alacsony foglalkoztatása ugyanúgy érinti a családokat, gyermekeket, házastársakat.

Ezen túlmenően az is kimutatott tény, hogy az öngyilkosság, az alkoholizmus, a szenvedélybetegségek és a krónikus stressz szorosan kötődnek a megrögzült társadalmi nemi szerepekhez és viszonyokhoz, és ahhoz, hogy az egyének képtelenek ezekkel megküzdeni és alkalmazkodni hozzájuk. A nemek közötti egyenlőség előmozdítása javítja a társadalom tagjainak életminőségét, s már ezzel jótékony hatást gyakorolhat ezekre a jelenségekre is. Ha az egyének boldogabbak és egészségesebbek, termelékenyebbek is lesznek, így járulnak hozzá a hatékonyabb és fellendülő társadalomhoz.

2.5. Láncreakció, integrált megközelítés, szinergikus hatások

A gender mainstreaming ismertett előnyei egytől egyig kapcsolódnak egymáshoz. A nemek közötti egyenlőség „láncreakciót” eredményezhet: az egyenlőség előremozdulása az egyik területen kedvező változást hozhat a másikon is. De ugyanígy van fordítva is: a nemek közötti egyenlőtlenség hatásai tovább gördülhetnek az egyénekről a családokra, a közösségre és az egész országra. A nemek közötti egyenlőségbe fektetett beruházás nem csak rövid távú, lokalizált hasznot fog hajtani, hanem láncreakcióként végiggyűrűzik a társadalmon közép- és hosszú távon, hasznot hajtva az állampolgárok egész közösségének.

Az európai uniós fejlesztéspolitikának konzekvensen képviselt szempontjaként jelenik meg a szinergia és az integrált megközelítés. A szinergia fogalmán az egyedi beavatkozásoknak olyan hatásait értjük, amelyek egymást tovább erősítik.⁵⁴

Az integrált megközelítés hangsúlyozza, hogy a fejlődés előmozdításához elengedhetetlen az állami politikai intézkedések szoros összehangolása. Például mind az infrastrukturális beruházások, mind az oktatásba és az innovációba történő befektetések hozzájárulhatnak a fejlődéshez.⁵⁵ A gender mainstreaming szemlélet az integrált megközelítést segítő eszköz lehet a különböző beavatkozások közös pontjainak megkeresésében.

54 Az EU Strukturális Alapjai által finanszírozott programok értékelésének módszertana. MEANS füzetek, 1999. Európai Bizottság

55 Panoráma inforegio 2010/34. szám Regionális politika integrált megközelítésben ©Európai Bizottság

VIII. FOGALOMTÁR

A fogalomtár a nemek közötti esélyegyenlőség kapcsán az európai uniós dokumentumokban használt meghatározásokat ismerteti az alábbiakban.

Annak érdekében, hogy az összefüggések és a komplexitás megjelenjen, a kiadvány törzsszövegén túl a más dokumentumokban előforduló kifejezéseket is ismertetjük.

A **gender mainstreaming** azt jelenti, hogy

- ◆ a nők és férfiak közötti különbségek soha nem képezhetik a hátrányos megkülönböztetés (diszkrimináció) alapját;
- ◆ alapjaiban újra kell gondolni a munkaerő-piac működését és annak a nők és a férfiak foglalkoztatására gyakorolt hatását;
- ◆ tartós változásokra van szükség a társadalomban: át kell alakítani a szülői szerepet, a családszerkezetet, a munka- és időbeosztást, akár az intézmények működését is;
- ◆ nem a nőket kell valahol a lehetőségek peremén hozzáigazítani a fennálló viszonyokhoz, hanem magukat a társadalmi viszonyokat kell átformálni;
- ◆ olyan együttműködést kell kialakítani nők és férfiak között, amely lehetővé teszi, hogy mindkét nem egyaránt részt vehessen a társadalom fejlődésében, és egyaránt részesedhessen e fejlődés eredményeiből;
- ◆ fel kell tárnai az egyenlőtlenség valódi okait, és az ezekre ható célzott beavatkozásokat kell alkalmazni;
- ◆ gondoskodni kell arról, hogy intézkedéseink ne csupán érzékenyek legyenek a nemek közötti különbségekre, de hozzájáruljanak az egyenlőtlenségek csökkentéséhez is;
- ◆ jól kell föltenni a kérdéseket, hogy világos legyen, mire kell fordítani a korlátozottan rendelkezésre álló forrásokat;
- ◆ több figyelmet kell fordítanunk a férfiakra, és arra, hogy mit tehetnek ők egy igazságosabb társadalomért.

Mit foglal magába a gender mainstreaming?

- ◆ cselekvési stratégiát,
- ◆ döntéshozatalt,
- ◆ az információkhoz való hozzáférést,
- ◆ eljárásokat és módszereket,
- ◆ módszertant,
- ◆ alkalmazást,
- ◆ ellenőrzést és értékelést.

SZÓSZEDET

Nem (szex, biológiai nem): a minden férfi és nő között fennálló biológiai különbség.

Társadalmi nem (gender): a nőknek és férfiaknak társadalmilag kiosztott, a neveltetésünk során elsajátított szerepeinkből fakadó, az időben változó, kultúránk, osztály-, vallási vagy etnikai hovatartozásunk, tanultságunk, földrajzi, gazdasági és politikai környezetünk által meghatározott különbözőségeink. Biológiai nemünk mellett e magatartási minták alakítják viselkedési normáinkat, s határozzák meg, kik vagyunk. Például, noha csak a nők szülnék (biológiai tény), ebből biológiailag nem vezethető le sem az, hogy ki nevelheti fel a gyermekeket (a társadalmi nem által meghatározott viselkedés), sem pedig, hogy ki végezheti a házimunkát. A társadalmi nem fogalma tehát egy adott társadalom által a nőktől és férfiaktól elvárt, egyben társadalmi önazonosságukat meghatározó tulajdonságok, készségek és viselkedésmódok halmazát jelenti. Önazonosságot, identitást mondtunk, de ne feledjük: ez az önazonosság kultúránként és koronként gyökeresen eltérő formákat mutathat.

Társadalmi nemek egyenlősége (gender equality): A nők és férfiak különböző viselkedésformái, törekvései és szükségletei egyaránt értékesek és helyeslésre méltók; ugyanakkor e különbözőségek elismerése nem vezethet olyan megkülönböztetéshez, amely elmélyíti az egyenlőtlenségeket.

Társadalmi nemek kölcsönös függése (gender relations): Nők és férfiak együtt alkotják a társadalmat. Vagyis a nők helyzetében bekövetkező változások hatással vannak a férfiak társadalmi helyzetére és fordítva.

Főirány (mainstream): A társadalom uralkodó eszméit, a közvélekedést, a főbb szokásokat és irányzatokat foglalja magába. Ez határozza meg a gazdasági, társadalmi és politikai döntéseket, ezen múlik a jövő. A főirány adja a fontos történések keretét. A főirány határozza meg, kinek mi jár, és megteremt a források és lehetőségek elosztásának alapjait.

Gender mainstreaming: A nemek társadalmi egyenlőségének főirányként való érvényesítése, vagyis az azt szolgáló politika, hogy a férfiak és a nők egyenlően részesedjenek a társadalmi javakból. A gender mainstreaming azt jelenti, hogy minden egyes politikai, igazgatási lépés, intézkedés – tervezés, alkalmazás, ellenőrzés és értékelés – a nők és férfiak közötti társadalmi egyenlőség előmozdításának célját kell, hogy szolgálja.

Hatáselemzés, értékelés a társadalmi nemek szempontjából (Gender impact analysis/assessment): a politikai és igazgatási intézkedések, eljárások felülvizsgálata annak érdekében, hogy azok nőkre és férfiakra egyaránt kedvező hatást gyakorolhassanak. A vizsgálat során meghatározzuk a nők és a férfiak közötti fontosabb különbségeket, e különbségek mértékét, és azt, hogy milyen szerepük lehet a kérdéses eltéréseknek egyes intézkedési területeken. Abból a szempontból értékeljük a politikai, igazgatási intézkedéseket és eljárásokat, hogy kellőképp figyelemmel vannak-e a nők és férfiak különbözőségeire, s ezáltal megfe-

lelően hozzájárulhatnak-e a diszkrimináció semlegesítéséhez, az egyenlőség biztosításához. Mindehhez nemek szerint bontott adatokra és mutatókra van szükség.

Pozitív intézkedések (Specific/positive actions): Nők vagy férfiak bizonyos csoportjainak kiemelt támogatása. A gender mainstreaming általános alkalmazása mellett is szükség lehet különleges eszközök bevetésére olyan egyenlőtlenségek kiküszöbölése során, amelyek túlságosan nehezen kezelhetőnek minősülnek, vagy ilyen okokra vezethetők vissza.

Közpolitika: A közpolitika egy olyan, az aktuálpolitika értékeivel és céltételezéseivel szoros kapcsolatban álló, de attól elkülönülő, egy stratégiai terven alapuló rendezett, jellemzően középtávú koncepció, amely meghatározza a hatalomgyakorlás különböző szintjeit elfoglaló szervezetek egy vagy több ágazatra kiterjedő cselekvését.⁵⁶ A közpolitika – a politikai hatalom gyakorlásának valamennyi (tehát központi/országos, területi és helyi) szintjére, és a közpolitika-fogalom funkcionális logikáját követve – átível a „törvényhozó” és a „végrehajtó” hatalmi ágak közötti intézményi demarkációs vonalon.⁵⁷ A közpolitika magában foglalja a döntéshozók lehetséges értékválasztásait eldöntve, hogy a közjó vagy az egyéni érdek kerül előtérbe.⁵⁸

56 A helyi közpolitikák alakítása (Szerk.: dr. Kovárik Erzsébet) Budapest, Kormányzati Személyügyi Szolgáltató és Közigazgatási Képzési Központ, 2007

57 Hajnal György: Adalékok a magyarországi közpolitika kudarcaihoz, Budapest, KSzK ROP 3.1.1. Programigazgatóság, 2008

58 A helyi közpolitikák alakítása (Szerk.: dr. Kovárik Erzsébet) Budapest, Kormányzati Személyügyi Szolgáltató és Közigazgatási Képzési Központ, 2007

IX. EGYÉB AJÁNLOTT IRODALOM

- ♦ Astrida Neimanis: *Gender Mainstreaming in Practice. A Handbook* (Gender Mainstreaming a gyakorlatban. Kézikönyv). UNDP RBEC. Bratislava, 2001
Magyarul elérhető: *A nemek közötti egyenlőség érvényesítése (gender mainstreaming) a gyakorlatban – kézikönyv*
Elérhető: <http://www.szmm.gov.hu/main.php?folderID=959>
- ♦ *Szerepváltozások. Jelentés a nők helyzetéről 1997*
(Szerkesztette: Lévai Katalin – Tóth István György)
Budapest, TÁRKI és a Munkaügyi Minisztérium Egyenlő Esélyek Titkársága, 1997
- ♦ *Szerepváltozások. Jelentés a nők helyzetéről 1999*
(Szerkesztette: Pongrácz Tiborné – Tóth István György)
Budapest, TÁRKI és a Szociális és Családügyi Minisztérium Nőképviselési Titkársága, 1999
- ♦ *Szerepváltozások. Jelentés a nők és férfiak helyzetéről 2001*
(Szerkesztette: Nagy Ildikó – Pongrácz Tiborné – Tóth István György)
Budapest, TÁRKI és a Szociális és Családügyi Minisztérium Nőképviselési Titkársága, 2001
- ♦ *Szerepváltozások. Jelentés a nők és férfiak helyzetéről 2005*
(Szerkesztette: Nagy Ildikó – Pongrácz Tiborné – Tóth István György)
Budapest, TÁRKI és az Ifjúsági, Családügyi, Szociális és Esélyegyenlőségi Minisztérium, 2005
- ♦ *Szerepváltozások. Jelentés a nők és férfiak helyzetéről 2009*
(Szerkesztette: Nagy Ildikó – Pongrácz Tiborné)
Budapest, TÁRKI és a Szociális és Munkaügyi Minisztérium, 2009
- ♦ *Szerepváltozások. Jelentés a nők és férfiak helyzetéről 2011*
(Szerkesztette: Nagy Ildikó – Pongrácz Tiborné)
Budapest, TÁRKI és a Nemzeti Erőforrás Minisztérium, 2011
- ♦ Palasik Mária – Sipos Balázs (szerk.) *Házastárs? Vetélytárs? Munkatárs? A női szerepek változása a 20. századi Magyarországon*. Napvilág Kiadó, 2005
- ♦ *Nők és férfiak Magyarországon*, KSH zsebkönyvek

X. HASZNOS HONLAPOK

- ♦ Magyar antidiszkriminációs internetes oldal: <http://www.antidiszko.hu>
- ♦ Az Egyenlő Bánásmód Hatóság honlapja: <http://www.egyenlobanasmod.hu>
- ♦ A Kormányportál Nemzeti Erőforrás Minisztérium Szociális, Család- és Ifjúság-ügyért Felelős Államtitkárság internetes oldala: <http://www.kormany.hu/hu/nemzeti-eroforras-ministerium/szocialis-csaladi-es-ifjusagugyert-feelos-allamtitkarsag>
- ♦ TÁRKI Adatbank Női Adattár: <http://www.tarki.hu/adatbank-h/nok/>
- ♦ CEDAW honlap: <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/> és <http://www2.ohchr.org/english/bodies/cedaw/index.htm>
- ♦ Az Európa Tanács honlapja: http://www.coe.int/t/e/human_rights/equality/
- ♦ Az EU gender mainstreaming politikájáról: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/index_en.htm
- ♦ Női Vállalkozók: <http://www.noivallalkozok.hu/>
- ♦ Európa 2020: http://ec.europa.eu/europe2020/index_hu.htm
- ♦ A Nők és Férfiak Társadalmi Egyenlőségét Elősegítő Nemzeti Stratégia: <http://www.kozlonyok.hu/kozlonyok/Kozlonyok/33/PDF/2010/2.pdf>
- ♦ Európai Parlament vonatkozó weboldala: http://circa.europa.eu/irc/opocefact_sheets/info/data/policies/socialemploy/article_7290_hu.htm
- ♦ Nemzeti Fejlesztési Ügynökség Kormányzati szintű gender mainstreaming képzés tananyagok: http://www.nfu.hu/gender_mainstreaming
- ♦ Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézete <http://www.eige.europa.eu>

Genderszakértelem Magyarországon – fontos, társadalmi nemet tanulmányozó, oktató és kutató központok:⁵⁹

- ♦ Társadalmi Nem- és Kultúrakutató Központ, Budapesti Corvinus Egyetem: <http://gender.bkae.hu/>
- ♦ Társadalmi Nemek Tanulmányai Tanszék, Közép-európai Egyetem: <http://www.gend.ceu.hu/>
- ♦ Közpolitikai Kutatások Központja, Közép-európai Egyetem: <http://cps.ceu.hu/>
- ♦ Magyar Tudományos Akadémia, Szociológiai Kutatóintézet: <http://www.socio.mta.hu/nyitoidal/>
- ♦ Magyar Tudományos Akadémia, Regionális Kutató Központ: <http://www.rkk.hu/>
- ♦ TÁRKI: <http://www.tarki.hu/hu/>

59 Ezen felül számos civilszervezet rendelkezik gender szakértelemmel, és tevékenykedik a nők és férfiak közötti egyenlőség területén.

XI. FÜGGELÉK

A nők és férfiak egyenlőségének megjelenése a fejlesztéspolitika különböző szakaszaiban

Szakpolitikai szakaszok	Szakpolitikai területek, melyek előrelépést mutatnak a nemek társadalmi egyenlősége terén	Szakpolitikai területek, melyek további erőfeszítéseket igényelnek a nemek társadalmi egyenlősége terén
Szövegelemzés	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Munkaerőpiac és foglalkozási feltételek ◆ Képzés és oktatás ◆ Munka-magánélet egyensúly (általában észak-európai országok) 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Nemek szerint csoportosított adatok (szolgáltatások és infrastruktúra használata) ◆ A munka és a családi élet összeegyeztetése (dél-európai országok) ◆ Fizikai, gazdasági és társadalmi infrastruktúrák (nem a gyermekjóléti vagy idősek gondozására vonatkozó ellátáshoz kapcsolódóan) ◆ Nők részvétele a politikai életben ◆ Társadalmi nemek (gender) szempontú SWOT elemzés
Általános stratégia	<ul style="list-style-type: none"> ◆ A kettős megközelítés elfogadása (nemek közötti esélyegyenlőség általában + konkrét megerősítő intézkedések) ◆ Figyelem a „gazdasági befogadás” akadályaira, melyekkel specifikus célcsoportok, köztük a nők szembenéznek (északi országok) ◆ Figyelem a nők gazdasági befogadásának” akadályaira (déli országok) ◆ A gazdasági és munkaerő-piaci befogadásra való fókuszálás (alkalmazotti függőség és önfoglalkoztatás) ◆ A közösség revitalizációjára és a szociális gazdaságra való fókuszálás 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Kevés figyelem a társadalmi nemek és a helyi fejlődés közötti kapcsolatra ◆ Kevés figyelem a nemi dimenziókra az általános szervezeti/ rendszerszerű célokban (nem egyénekhez kapcsolódóan) ◆ Kevés figyelem az alternatív forgatókönyvek és programok korai értékelésére és a nemek társadalmi egyenlőségét elősegítő projektekre ◆ Kevés figyelem a választott stratégia társadalmi nemekre történő hatásaihoz kapcsolódó hipotézisek felállítására.

<p>Specifikus célok és intézkedések</p>	<p>A nemi specifikus intézkedések tartalmazzák:</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ A női vállalkozások támogatását ◆ A munkaerő-piaci feltételeket és képzést ◆ A helyi fejlesztésben való részvételt ◆ Nőbarát szolgáltatásokat 	<p>Még mindig kis figyelem jut az alábbi témákra:</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ A társadalmi nemek és az innovációs politikák viszonyára ◆ A társadalmi nemek és az infrastruktúra viszonyára ◆ Nemek és helyi fejlesztés viszonyára ◆ Nemi szegregáció felszámolására (gazdasági szektorok)
<p>Forrás elosztás</p>	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Maximális (küszöb) költségvetés a pozitív intézkedések és az esélyegyenlőség részére (néhány ország) ◆ Költségvetési kvóta a nemekre vonatkozó prioritásokra (gyermekgondozás) ◆ Költségvetési kvóta a nemekre vonatkozó célokra (egyedüli szülők, részidősök) 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Még mindig alacsony a használata azon eszközöknek és módszertanoknak, melyek ellenőrzik és értékelik a nemek társadalmi egyenlőségének érvényesítésére (nem csak esélyegyenlőségre) szentelt pénzügyi források összegét (Strukturális Alapokra vonatkozó gender ügyére tervezett költségvetés)
<p>Kiválasztási eljárások</p>	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Hivatalos kötelezettségvállalás az OP-kban az alábbiakkal: ◆ Jogosultsági feltételek (Gateway criteria) (angolszász országok) ◆ Horizontális témák figyelembe vétele ◆ A projekt esélyegyenlőséghez való hozzájárulása értékelésének tulajdonított teljes pontszám aránya ◆ További súlyozás a kiválasztási kritériumokban azon projekteknél, melyek a célcsoportok (nők) magas arányú bevonását vállalják ◆ További pontok azon projekteknek, melyek aktívan hozzájárulnak az esélyegyenlőséghez (kontinentális és déli országok) 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Szükség van több specifikus és testreszabott kiválasztási kritérium azonosítására, melyek a nem az ESZÁ-ból finanszírozott szakpolitikákra vonatkoznak ◆ Támogatni kell a gender audit (GAC – értékelés során használt ellenőrzési eszköz) eljárásainak használatát ◆ Támogatni kell a hozzáférési kritériumok használatát

<p style="text-align: center;">Monitoring és értékelés</p>	<ul style="list-style-type: none"> ◆ A társadalmi nemek szempontjából érzékeny – és gender relevanciával bíró általános indikátorok kidolgozása ◆ Társadalmi nemekre vonatkozó hatásvizsgálati módszertanok és eszközök ◆ Tematikus értékelések 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Specifikus társadalmi nemek szempontjából releváns indikátorok tervezése ◆ A gender szempontú értékelés korlátozott terjedése a politikai folyamatok minden fázisában és minden politikában ◆ A társadalmi nemekre érzékeny monitoring rendszer fejlesztésében csak kis fejlődést lehet felmutatni. ◆ A GIA (közös) módszertanainak és eszközeinek megerősítése ◆ A programok menedzsmentjében és a projektek kiválasztásában, értékelésében résztvevő személyzetre vonatkozó társadalmi nemek tematikájú képzés
<p style="text-align: center;">Irányító testületek</p>	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Tanácsadói szervek társadalmi nemek egyenlősége témában ◆ Szakértők társadalmi nemek témában ◆ Társadalmi nemekkel kapcsolatos (helyi és országos) hálózatok 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ A közreműködő hatóságok szakértelmének megteremtése a társadalmi nemek és az esélyegyenlőség témakörében ◆ Megfelelő koordinációs mechanizmusok erősítése ◆ Információs és kommunikációs stratégiák megerősítése ◆ A jó gyakorlat (országos és nemzetközi) megosztásának erősítése ◆ Gender Mainstreaming Observatórium létesítése minden Strukturális Alapban

