

---

# Nők a jövő Európájában

Korózs Lajos

Államtitkár

Szociális és Munkaügyi Minisztérium

## A háttér

---

- A nemzetközi nőmozgalom 1857-ben indult útjára amerikai nők demonstrációjával, akik alacsony fizetésük és a rossz munkakörülmények ellen tiltakoztak;
- Több, mint 150 év után még ugyanúgy megfigyelhető az, hogy a nők az élet számos területén hátrányt szenvednek el a férfiakhoz képest;
- Előadásomban azokkal a kihívásokkal és feladatokkal foglalkozom, melyek a nők és férfiak esélyegyenlősége kapcsán megoldásra várnak.

---

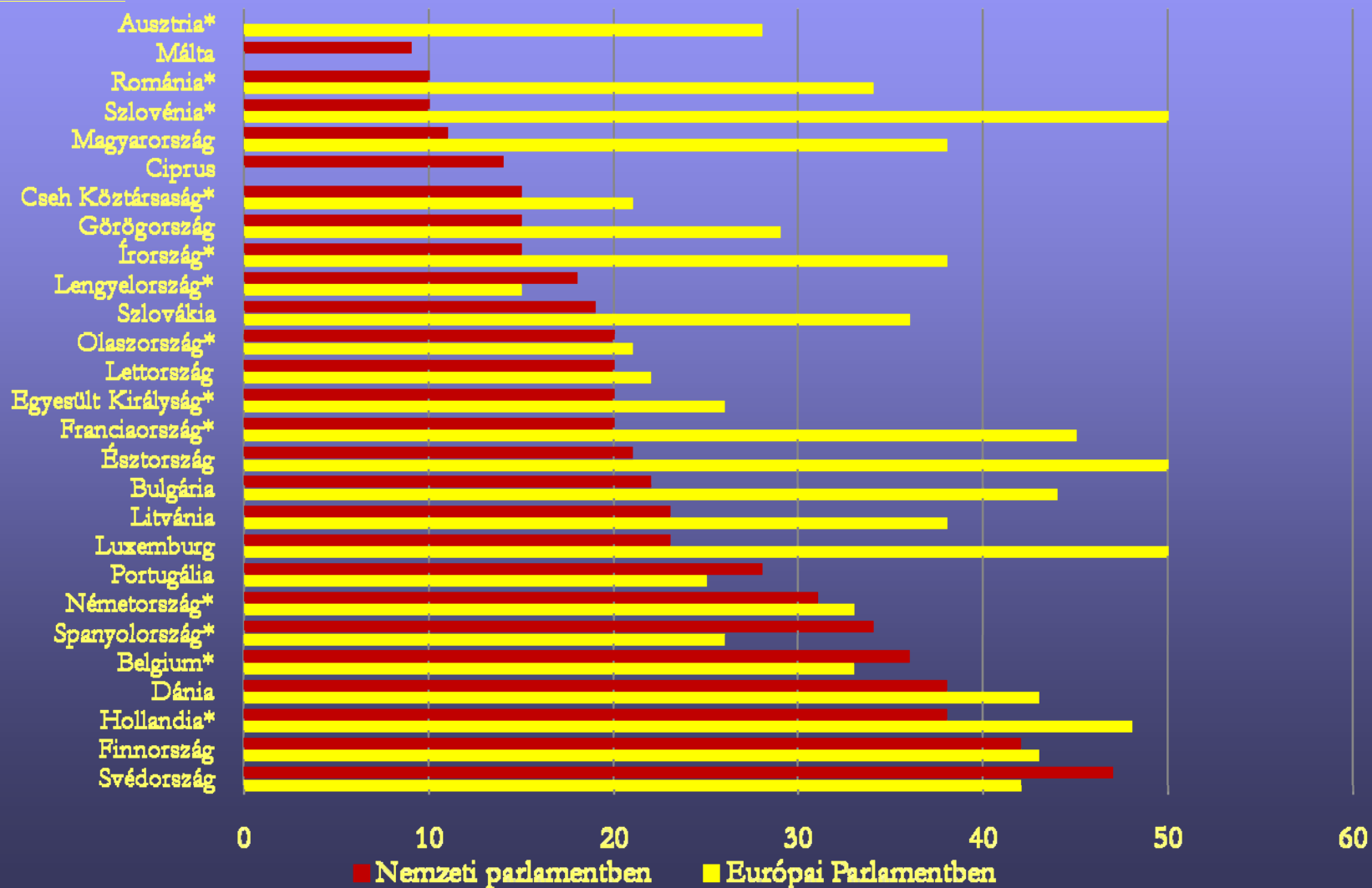
# KÖZÉLETI RÉSZVÉTEL

# A jelenlegi helyzet

---

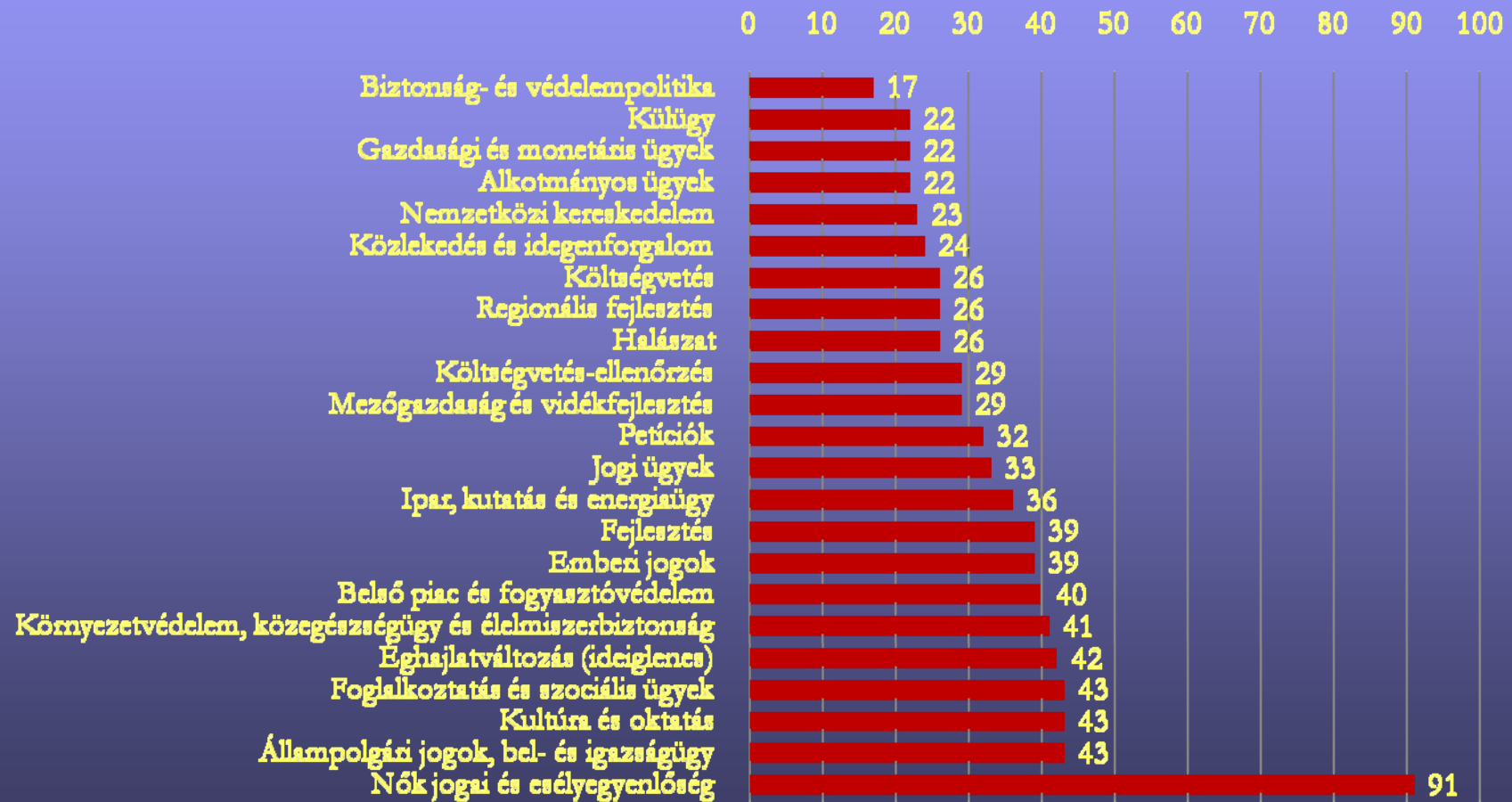
- A nemek közötti különbségek a közéleti szerepvállalásban igen magasak az Európai Parlamentben és a nemzeti parlamentekben egyaránt, de országonként is megfigyelhetők igen jelentős eltérések;
- A skandináv országokban általában magas a nők politikai jelenléte, függetlenül attól, hogy a politizálásuk terepe a nemzeti parlamentjük, vagy az Európai Parlament;
- Néhány kivételtől eltekintve (Spanyolország, Portugália, Belgium, Lengyelország) a nők nagyobb eséllyel jutnak politikai szerephez, az EU-ban, mint a nemzeti parlamentben. Az otthoni politizálásban alig kapnak szerepet a nők.

# Nők aránya az Európai Parlamentben és a nemzeti parlamentekben (2008) (%)

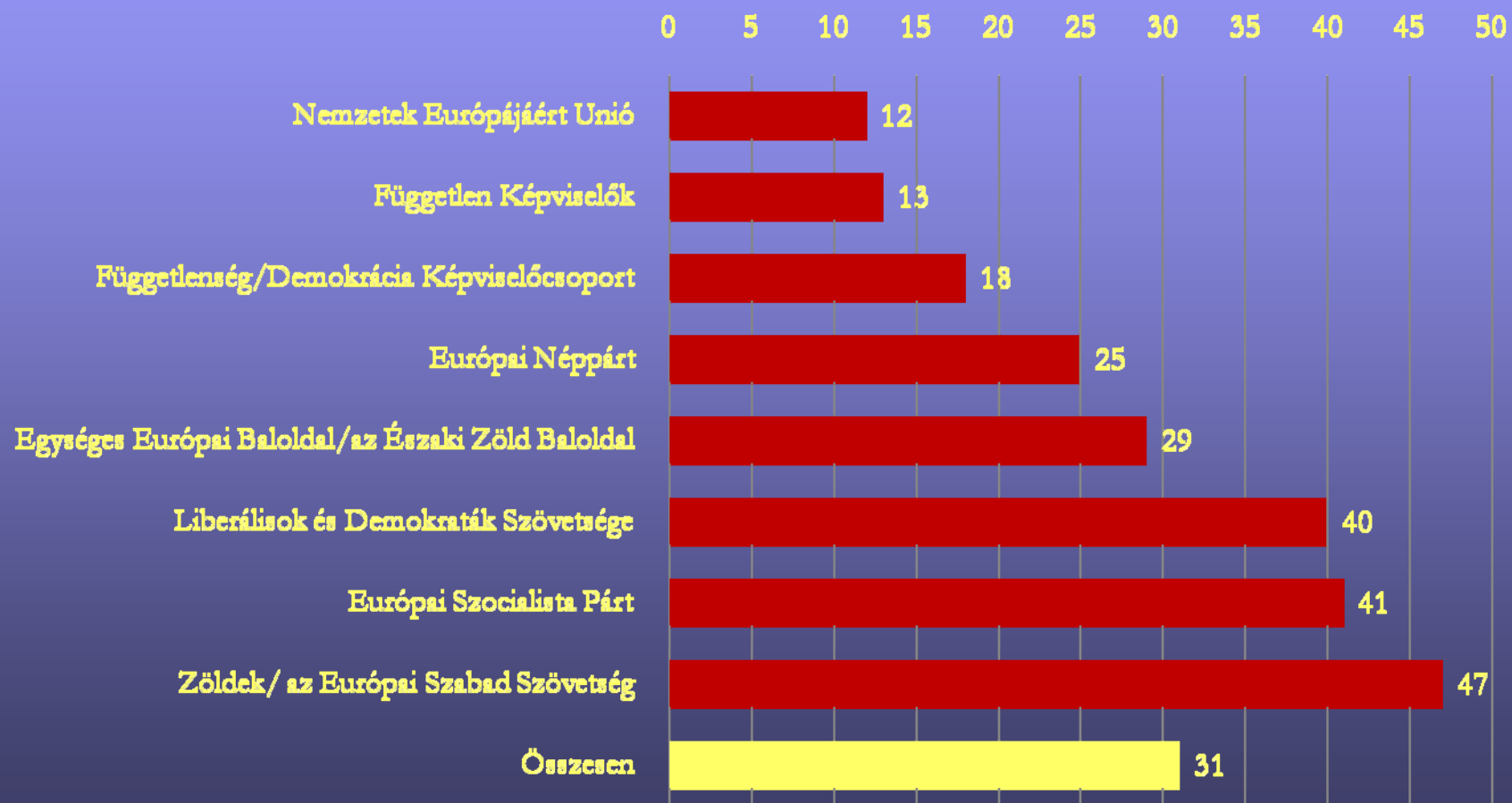


Megjegyzés: \* Alsó- és felsőház, szenátus összevont számítása

# A nők aránya az Európai Parlament bizottságaiban 2008-ban (%)



# A nők aránya az Európai Parlament frakcióiban 2008-ban (%)



# Az EU a nők közéleti részvételének növeléséért

---

- Az Európai Unió politikájában kitüntetett szerep jut a nők esélyegyenlőségének, ami nem pusztán az Unió általános antidiszkriminációs politikájában, hanem cselekvési programjaiban is kifejeződik;
- 2007-et az Unió az esélyegyenlőség évének nyilvánította, és Európa-szerte számos programot indított a nemek közötti egyenlőség elérésének érdekében;
- A **2006-2010 közötti uniós ütemtervben** a hat fő célkitűzés között **szerepel a nők közéleti részvételének növelése, egyenlő arányú képvisellete.** A **Lisszaboni Szerződés felülvizsgálatakor** az EU döntéshozói elismerték, hogy **a nők politikai és közéleti részvételének erősítése nélkül nem létezhet demokrácia;**
- Egészében véve az Európai Unió a legigazságosabban működő tagállamok esélyegyenlőségi politikáját követi, ezért dinamizáló hatással lehet az e téren elmaradottabb tagországok politikájára.

---

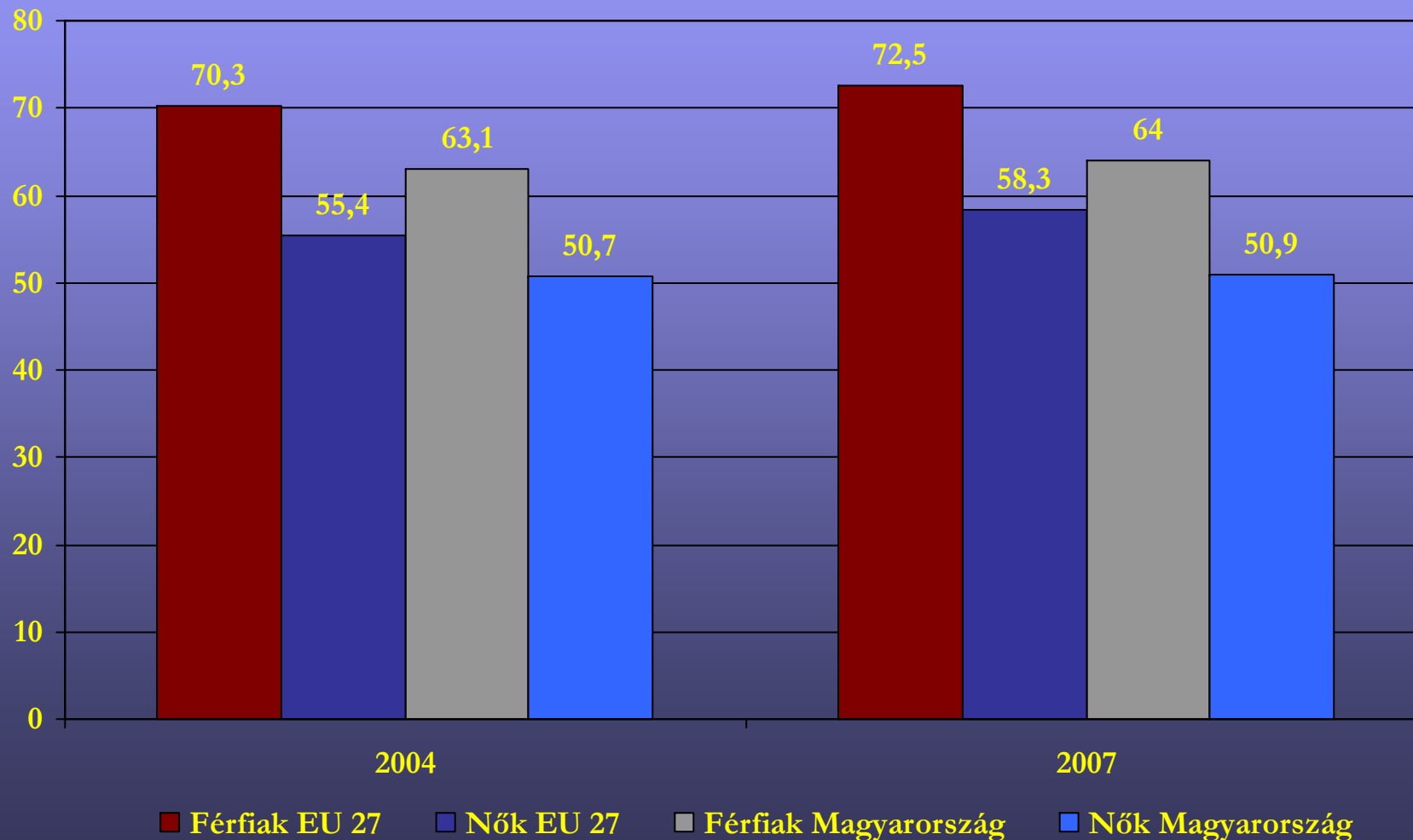
# FOGLALKOZTATÁS

# A jelenlegi helyzet

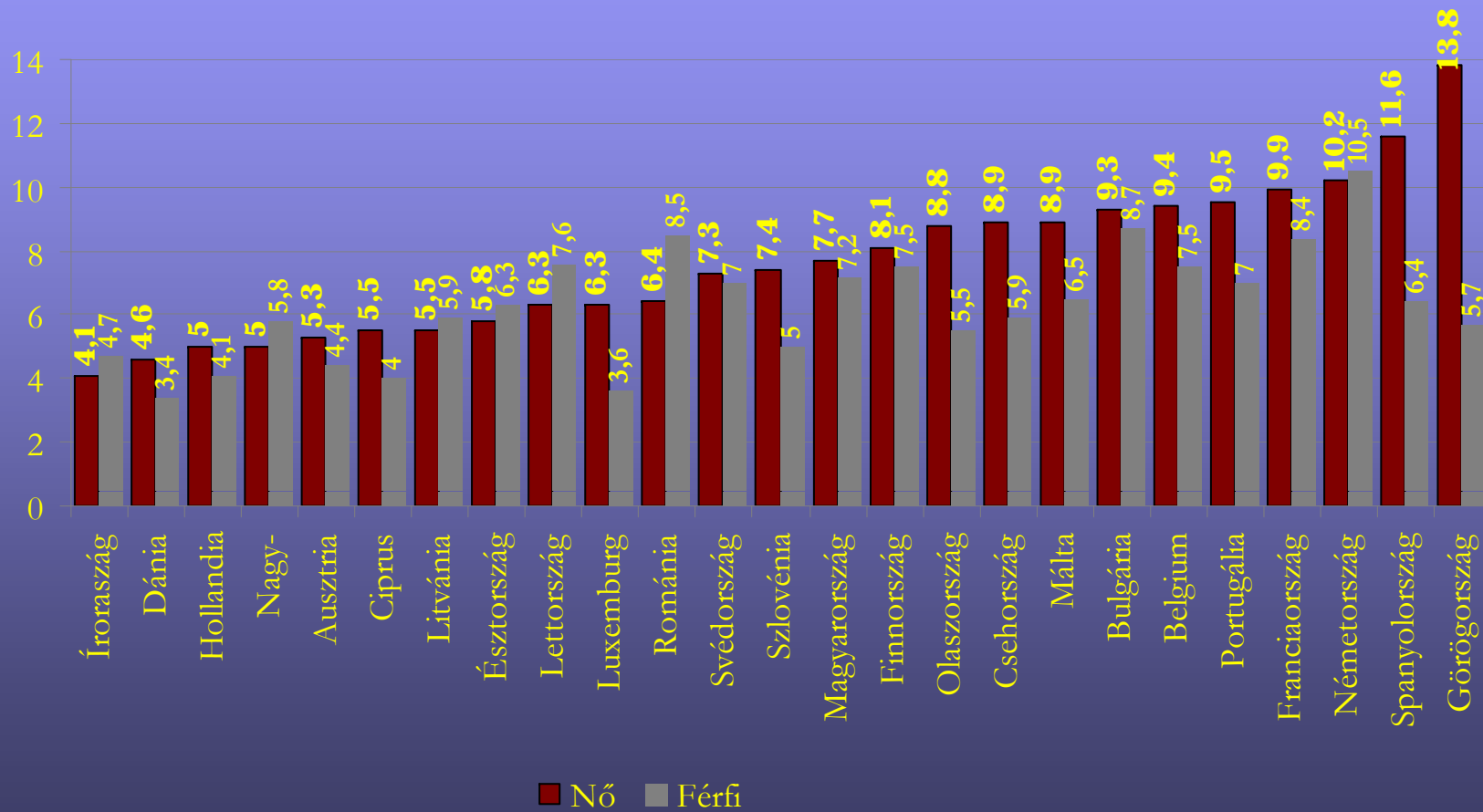
---

- A nők foglalkoztatás terén tapasztalható hátrányai az alábbi területeken érhetőek tetten:
  - Alacsonyabb a nők foglalkoztatási rátája, mint a férfiaké;
  - Valamivel magasabb a nők körében a munkanélküliség;
  - A gyerekvállalás miatt a munkaerő-piacra történő visszatérés akadályokba ütközik;
  - A gyermeket nevelő anyukák foglalkoztatási rátája különösen alacsony, a családbarát munkahelyi környezet ma még többnyire csak igény;

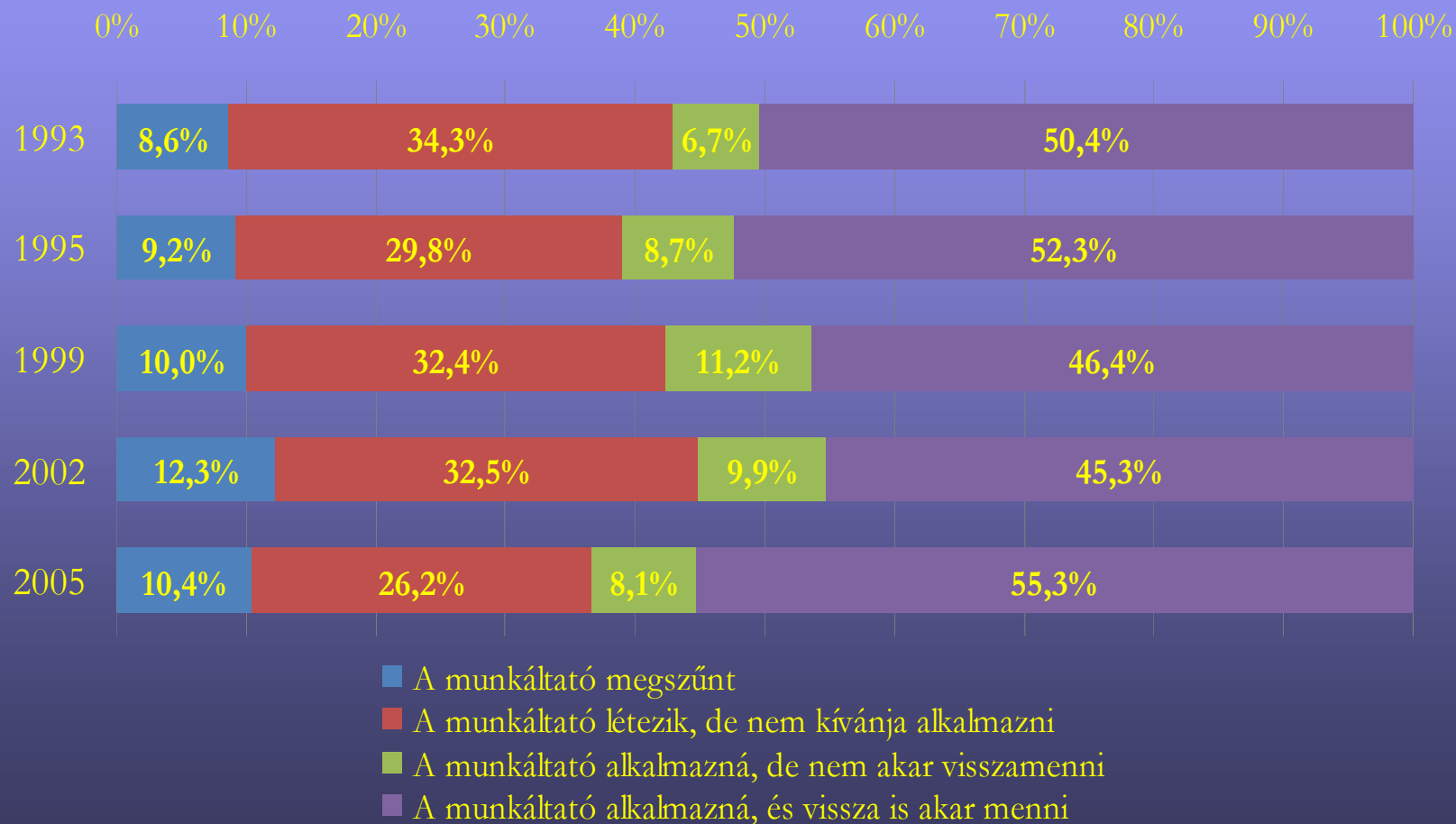
# A 18 – 64 éves korosztály foglalkoztatási rátájának alakulása az EU tagállamaiban és Magyarországon (%)



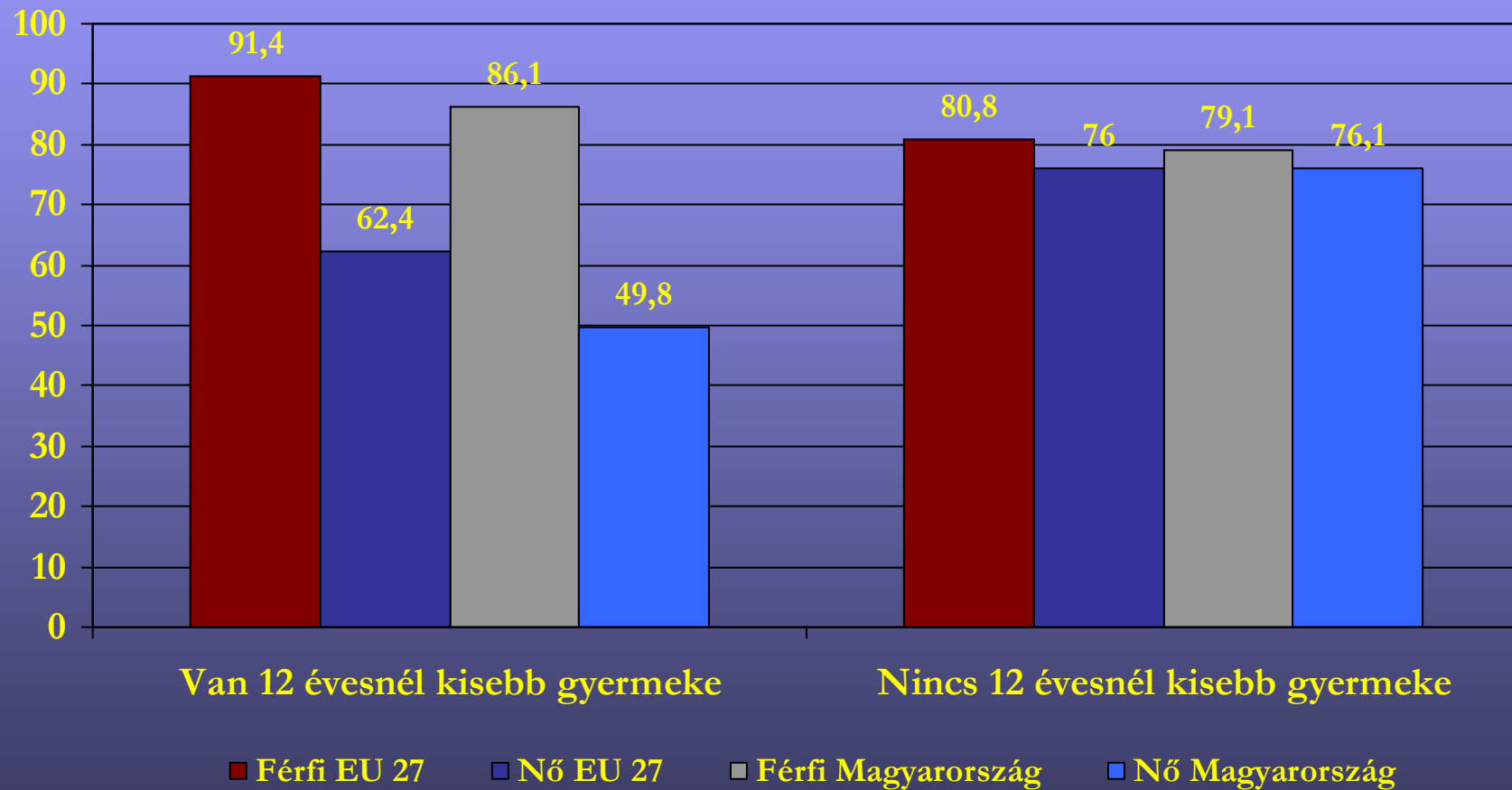
# Nemenkénti munkanélküliségi ráta az EU országokban (2006) (%)



# A GYES/GYED/GYET-en lévő nők korábbi munkahelyre való visszatérésének lehetőségei Magyarországon



# Kisgyermekes nők és férfiak foglalkoztatási rátája az EU-ban és Magyarországon (%)



---

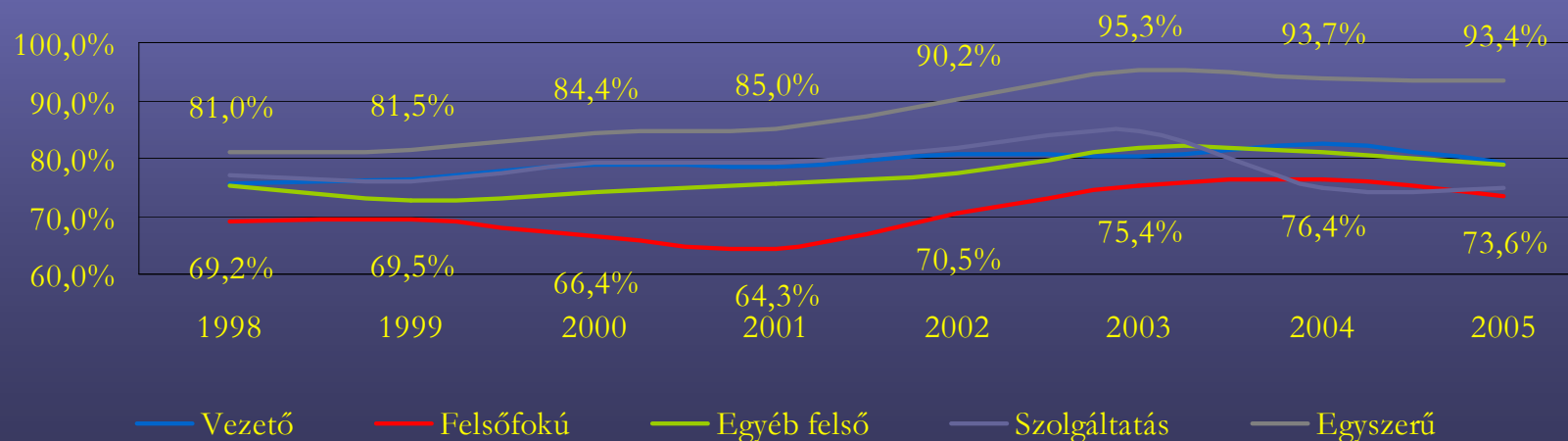
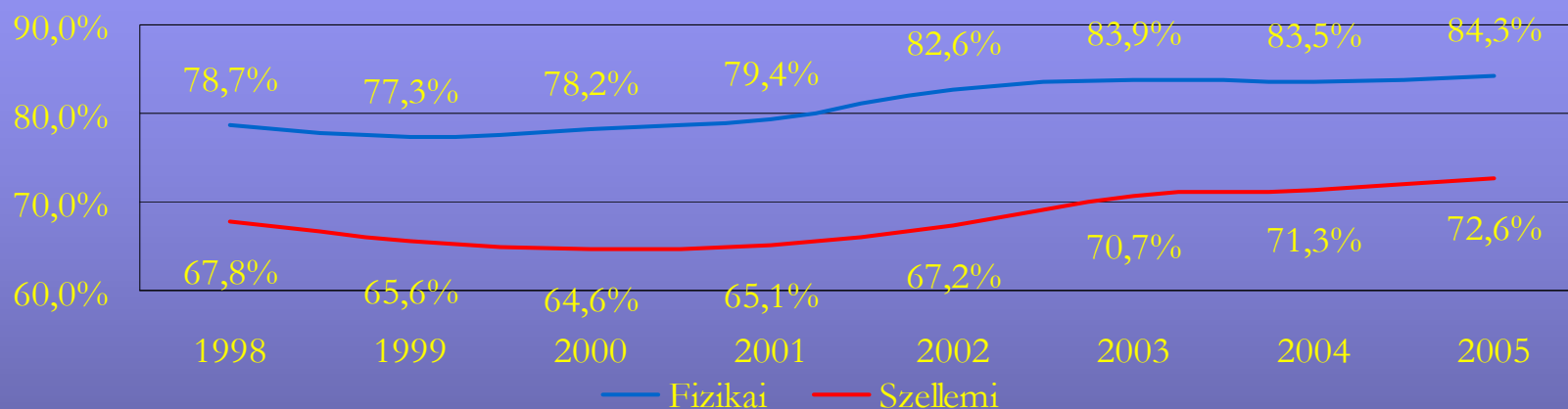
# Jövedelem különbségek

# A nemek közötti jövedelem különbségek

---

- Az EU tagállamai mindegyikében meghaladja a férfiak átlagkeresete a nőkét.
- Az unióban átlagosan 15% a különbség a férfiak és a nők jövedelme között, hazánkban ez az eltérés 11%;
- Magyarországon a nemek jövedelmi különbségei a szellemi foglalkozásúak körében jelentősebb (a nettó jövedelmet tekintve a férfiak jövedelmének 72%-át kapják a nők);
- Munkamegosztási kategóriák szerint is jellemzően a magasabb munkamegosztási pozícióban lévő nők jövedelme marad el jobban a hasonló beosztású férfiakétól.

# A nők havi nettó kereseteinek elmaradása a férfiakétól a teljes munkaidőben foglalkoztatottak körében Magyarországon (2002-2005)



# Az Európai Unió lépései a foglalkoztatási esélyegyenlőség érdekében

---

- Az Európai Foglalkoztatási Stratégia női esélyegyenlőségre vonatkozó iránymutatásai:
  - A gender mainstreaming kifejezés az Európai Bizottság (1996) értelmezésének megfelelően nem szűkíthető le azokra a pozitív akciókra, amelyek a nők hátrányainak kiegyenlítését támogatják, hanem mindegyik szakpolitikára kiterjednek, amelyeket mozgósítani szükséges a nemek egyenlőségének az elérése érdekében;
  - Emellett az iránymutatások között nevesítették a nők férfiakétól elmaradó keresetének a kiegyenlítését is;
  - A lisszaboni csúcson megerősítették az Európai Foglalkoztatási Stratégia gender dimenzióját, kimondva, hogy „A tagállamok tegyenek nagyobb erőfeszítéseket annak érdekében, hogy a nemek szerinti közelítésmód beépüljön, és láthatóvá váljon valamennyi pillérben”;
  - Lisszabonban döntött első ízben az Európai Tanács arról is, hogy számszerűsíti a magasabb foglalkoztatási rátákra vonatkozó EU célkitűzéseket.

# A Foglalkoztatási Stratégia nők és férfiak esélyegyenlőségére vonatkozó 6. számú iránymutatása

- A tagállamok integrált megközelítéssel, a nemek közötti egyenlőség horizontális szempontjának érvényesítésére és specifikus intézkedésekre egyaránt építve ösztönzik a nők munkaerő-piaci részvételét, és 2010-ig jelentősen csökkentik a nemek közötti különbségeket a foglalkoztatási ráta, a munkanélküliségi ráta és a keresetek tekintetében. Ezek megvalósításában meghatározó a szociális partnerek szerepe.
- A szakmapolitikai intézkedéseknek elsődlegesen arra kell irányulniuk, hogy 2010-re jelentősen *csökkentsék minden tagállamban a kereseti különbségeket* – törekedve azok teljes megszüntetésére – olyan többirányú megközelítésre építve, amely figyelembe veszi a kereseti különbségeket meghatározó tényezőket, beleértve az ágazati és foglalkozási szegregációt, az oktatást és képzést, a foglalkozások besorolását és a bérrendszereket, a tudatosság növelését és az átláthatóságot.
- Kiemelt figyelmet kell szentelni a munka és a családi élet összeegyeztetésének, elsősorban a gyermekek és más eltartottak gondozását biztosító szolgáltatásokkal, a családi és munkahelyi kötelezettségek megosztásának ösztönzésével, és a munkaerőpiactól való távolmaradás időszakát követően a munkába való visszatérés segítségével.
- A tagállamoknak *meg kell szüntetniük a nők munkaerő-piaci részvételének ellenösztönzőit*, és – a gyermekek napközbeni ellátását biztosító szolgáltatások iránti keresletet továbbá a nemzeti ellátórendszer jellemzőit figyelembe véve – törekedniük kell arra, hogy 2010-ig a 3 évesnél idősebb, de az iskolaköteles kort még el nem érő gyermekek legalább 90%-ának, és a 3 évesnél fiatalabb gyermekek legalább 33%-ának biztosítsanak gyermekgondozási szolgáltatásokat.

---

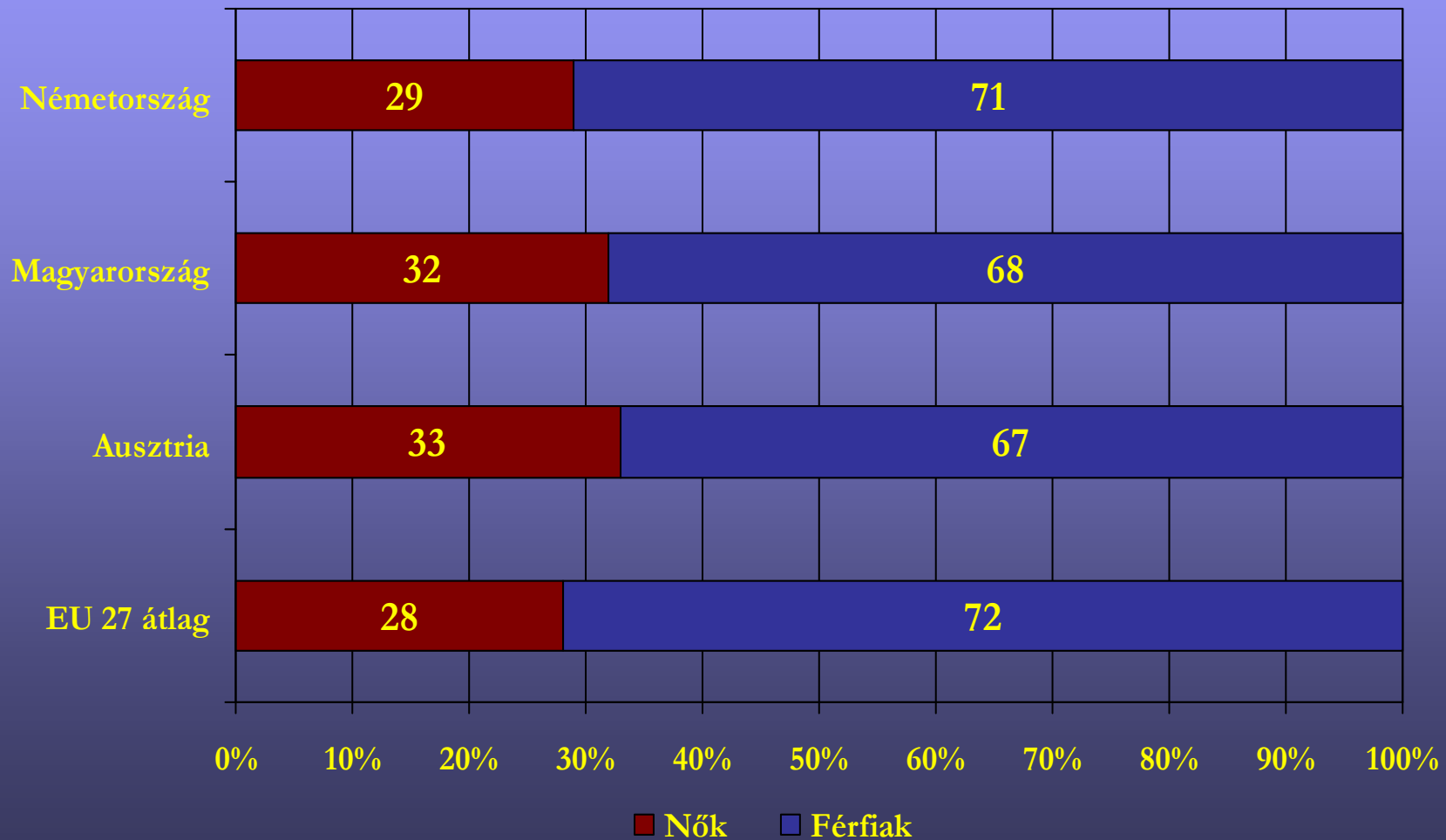
# Nők a vezetésben

# A nők és a vezetés témájának megközelítései

---

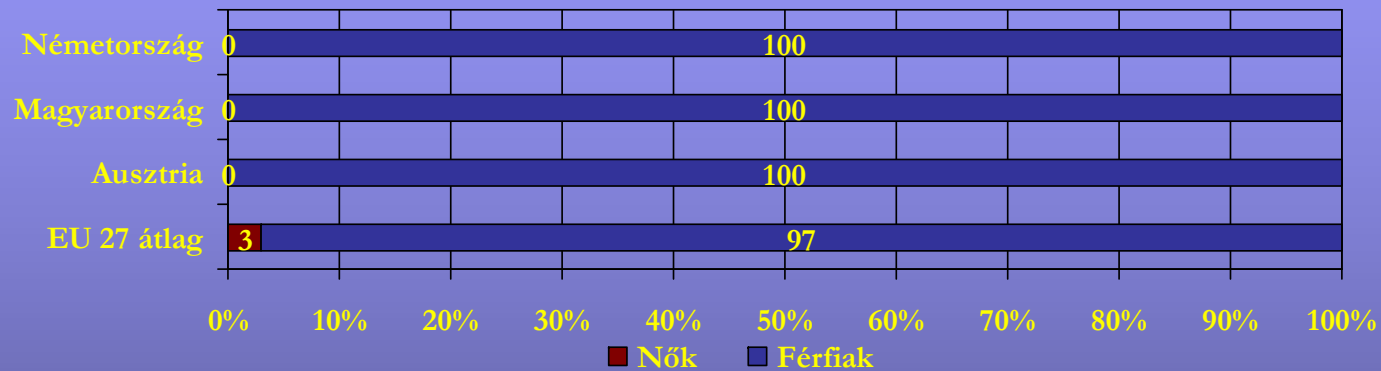
- *Az egyenlő esélyek* álláspont abból indul ki, hogy a társadalomban és a munka világában is egyenlőtlenség van a férfiak és a nők helyzetét tekintve. A nők egyértelműen hátrányos helyzetben vannak, diszkrimináció áldozatai, nem kapják meg ugyanazokat a lehetőségeket a vezetővé válásra, mint a férfiak.
- *A meritokratikus álláspont* képviselői abban érdekeltek, hogy a társadalom és a szervezetek leküzdjék a nők útjában álló akadályokat, hiszen azok megakadályozzák az emberi erőforrások tökéletes kihasználását, s ezáltal gátolják a szervezeti hatékonyságot.
- *A speciális hozzájárulás* álláspontja azt hangsúlyozza, hogy a nemek jellegzetességei között nem elhanyagolható különbségek vannak. Képviselői általában a sajátos női tapasztalatokból indulnak ki, amelyek kiegészítik a férfiak tapasztalatait. Véleményük szerint a komplementer tudás, a nőies vezetés, a feminista menedzsment fontos hozzájárulás a szervezetekre vonatkozó korábbi tudáshoz.
- *Az alternatív értékeket* emlegetők kiindulópontja szintén az, hogy a két nem alapvetően különbözik, és így például nem ugyanaz érdekli a férfiakat és a nőket, mások a prioritásaik és a célkitűzéseik. Az előző felfogáshoz képest itt sokkal erőteljesebben hangsúlyozzák a különbséget a tipikus férfi és a tipikus női értékek között.

# Női és férfi vezetők aránya az üzleti életben (2008)

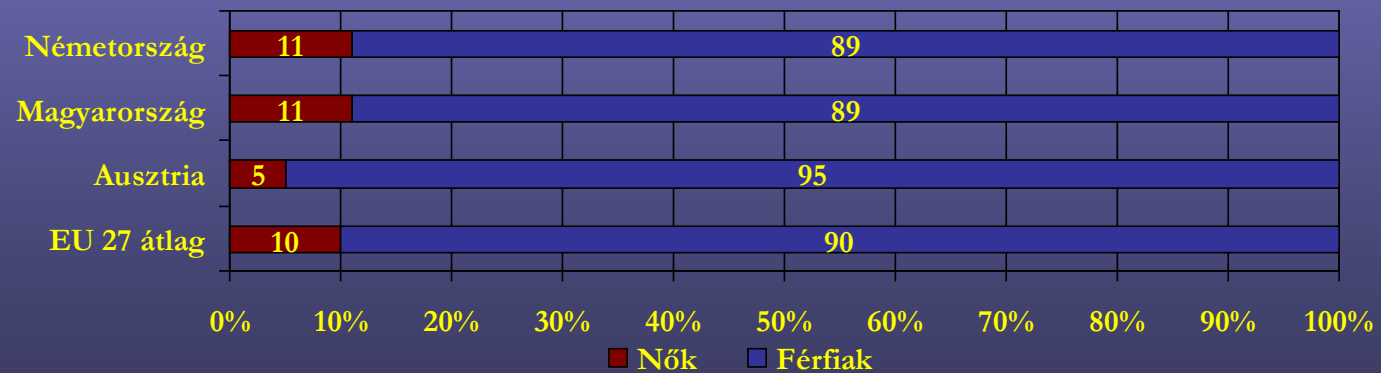


# Nők és férfiak aránya az igazgatótanács elnöki és igazgatótanács tagi pozícióban (2008)

## Elnök



## Tag



# A döntéshozatali esélyegyenlőségre való törekvések

---

- Napjainkban egyre több, nemcsak gazdasági, hanem társadalmi és szociálpolitikai okokból fakadó intézkedést is hozott az EU, és folyamatosan figyelmezteti a nemzetállamokat a nemek közötti esélyegyenlőség szempontjainak érvényesítésére a döntéshozatal minden pontján, azaz horizontális elvvé vált a *gender mainstreaming* gondolata.
- Ennek a folyamatnak az egyik jelenlegi eredménye a nemek közötti egyenlőségre vonatkozó ütemterv (*Gender Roadmap*) a 2006–2010-es esztendőkre vonatkozóan (EC, 2006).
- Az ütemterv főbb pontjai a következőkben foglalhatók össze:
  1. Gazdasági függetlenség elérése férfiak és nők számára egyaránt;
  2. Munka és magánélet összehangolása;
  - 3. Döntéshozatalban való egyenlő részvétel;**
  4. Nemi alapú erőszak és nőkereskedelem megsemmisítése;
  5. Nemi sztereotípiák megszüntetése;
  6. A női-férfi esélyegyenlőség előmozdítása az EU-n kívül is.

---

**Köszönöm a figyelmüket!**