

Nemek egyenlősége és Strukturális Alapok

Férfi-női egyenlőség, egy „plusz” a kohézió érdekében

Készítette: Muriel Mackenzie ⁽¹⁾

A Strukturális Alapok azzal, hogy projektjeikben támogatják a nemek közötti esélyegyenlőség érvényesítését és finanszíroznak e témához kapcsolódó tevékenységeket, hozzájárulnak a férfi-női egyenlőség elterjedéséhez.



Munkaértekezlet a magyar Nemzeti Fejlesztési Hivatalban.

Gyakran azt gondoljuk, hogy a nemek egyenlőségét célzó törekvések már veszítettek fontosságukból a regionális fejlesztésben, mivel a nők ma már nagy számban vannak jelen a közéletben és a munkaerőpiacon. Ennek ellenére a nemek közötti egyenlőtlenség továbbra is fennáll: a társadalomban létező, nemekhez kapcsolódó sztereotípiák, nemek közötti bérkülönbség és szakmai megkülönböztetés még mindig létező problémák, főleg a Lisszaboni Stratégia kulcsterületein, így a foglalkoztatás, az oktatás, a kutatás, az innováció és a vállalkozások növekedése vonatkozásába.

A nemek társadalmi dimenziójának beépítése radikális szemléletmód változást kíván. Tudatosítani kell, hogy a nemek számbavétele a közpolitika tervezését, végrehajtását és

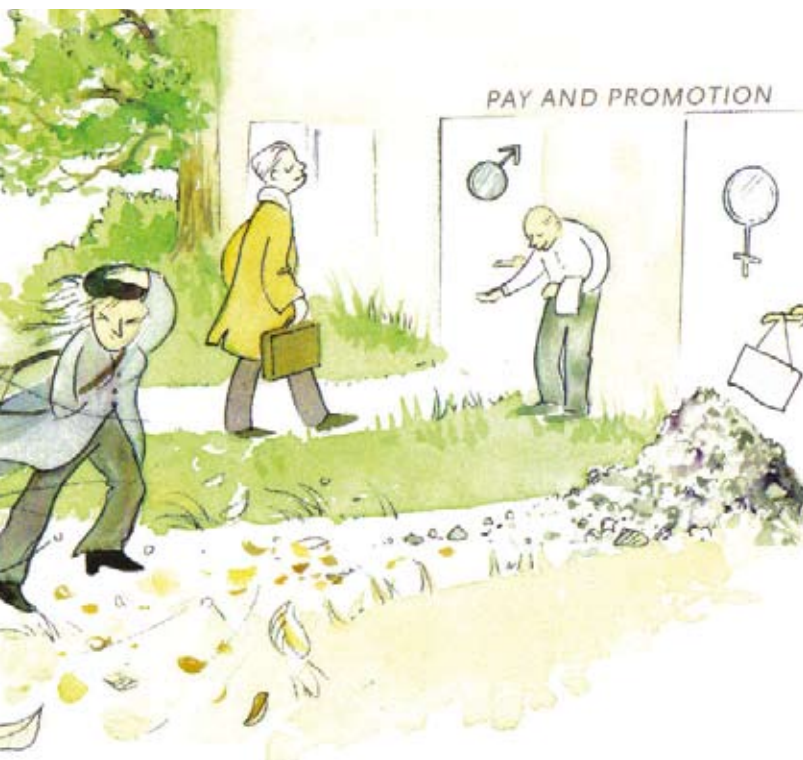
eredményeit lényegesen befolyásoló tényező. Azáltal, hogy a nemek társadalmi dimenzióját gyakran rosszul értelmezik, fennáll a kockázata annak, hogy mindez jelképes fogalomná, a férfi-női egyenlőség pedig mindenki - azaz senki - ügyévé váljon, és a nemek közötti egyenlőségre irányuló határozott közérdekű elkötelezettség alig jelenjen meg a tettekben is. A kihívás az elv gyakorlati megvalósításában áll. A Strukturális Alapok a kérdés kettős megközelítésével - specifikus tevékenységeket finanszírozva szorgalmazzák az egyenlőség érvényesítését minden támogatott projektben - hozzájárulhatnak ahhoz, hogy elkerüljék a férfi-női egyenlőség háttérbe szorulását.

A nemek társadalmi dimenziója az európai foglalkoztatási stratégiának és az európai Strukturális Alapok programjainak

(1) Kutatás & Politika felelős, ESEP Ltd (Programmes Lowlands & Uplands Scotland, Skócia).

egyik kulcspontja. Az utóbbiak meghatározó szerepet játszanak számos olyan prioritást élvező területen, melyeket az Európai Bizottság 2006-ban megjelent „Nők és férfiak közötti egyenlőségre vonatkozó útiterv”-ében említ.

Az Útiterv célja a „foglalkoztatás lisszaboni célkitűzéseinek elérése és a nők és férfiak közötti bérkülönbségek megszüntetése”. A Strukturális Alapok projektjei lehetőséget nyújtanak arra, hogy csökkentsek a szakmai megkülönböztetést, vagy hogy gyermekfelügyeletet és rászoruló személyek gondozását segítő intézményrendszer állítsanak fel, mindeközben szorgalmazva vállalkozások indítását olyan szakterületeken, ahol az egyik nem alul reprezentált.



Az Európai Szociális Alap (ESZA) közvetlenül bérkülönbség ellen irányuló projekteket finanszírozott. Ilyen volt például az EQUAL közösségi kezdeményezési program keretében Skóciában támogatott „Close the Gap” (Zárjuk be a rést) című fejlesztési partnerség, amely a munkaadó, a dolgozók és a szakszervezet bevonásával a bérkülönbség megszüntetését célozta. Ez a projekt ma már elterjedtnek minősíthető.

Az ESZA és ERFA projektek a nő-férfi foglalkoztatási arány egyensúlyba hozását célozzák olyan területeken, mint az információs és kommunikációs technológiák (IKT), a tudomány és a műszaki tudományok. Ennek elérésére pályorientációs tanácsadást és karrierszervezést nyújtanak, együttműködnek az iskolák és a városnegyedek felvilágosító és pályaválasztási szerveivel, és képzéseket kínálnak szakmákban és ágazatokban, ahol a nő-férfi megoszlás hagyományosan aránytalan.

Európai útiterv 2006-2010 a nemek egyenlőségéért

Az Európai Bizottság által 2006. március 1-én elfogadott Nők és Férfiak Közötti Egyenlőségre Vonatkozó Útiterv⁽¹⁾ hat prioritást állít fel a 2006 és 2010 közötti időszakra:

- 1) Nők és férfiak egyenlő mértékű anyagi függetlensége. Ez magában foglalja a foglalkoztatás lisszaboni célkitűzéseinek megvalósítását, a bérszintkülönbség megszüntetését és a női vállalkozások támogatását.
- 2) Szakmai és magánélet összeegyeztetése.
- 3) Egyenlő képviselet a döntéshozatalban.
- 4) A nemi alapú erőszak minden formájának felszámolása.
- 5) A társadalomban létező, nemekhez kapcsolódó sztereotípiák megszüntetése.
- 6) A nemek közötti egyenlőség előmozdítása a külpolitikában és a fejlesztési politikában.

A prioritások követése egy jobb kormányzáson múlik. Támaszkodva a 2001 és 2005 közötti időszak - nemek egyenlőségére vonatkozó - Közösségi Keretstratégia⁽²⁾ tapasztalataira, az Útiterv fenntartja azt a kettős megközelítést, mely egyrészt magában foglalja a nemek közötti egyenlőség érvényesítését minden uniós politikában, másrészt specifikus intézkedések megvalósítását.

A Strukturális Alapok e két oldalról járulnak hozzá az Útiterv - főként az 1), 2), 3), és 5) pontok prioritásai - alkalmazásához. Mindez megjelenik módszer formájában is: ilyen a nemek egyenlőségének érvényesítése a programok tervezésében és megvalósításában, a projektek kiválasztási szempontjai, a nyomonkövetési mutatók és kiértékelés, stb. A Bizottság és a tagállamok ügyelni fognak arra, hogy a 2007-2013-as időszakra szóló Strukturális Alapok felhasználásakor előtérbe álljon a nemek egyenlőségére törekvés, beleértve a megfelelő anyagi hozzájárulást is.

(1) COM(2006) 92 final:
http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/site/fr/com/2006/com2006_0092fr01.pdf

(2) COM(2000) 335:
http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/fr/com/2000/com2000_0335fr02.pdf

Európai egyezmény a nemek egyenlőségéért

Miután a Bizottság jóváhagyta a Nemek Egyenlőségére Vonatkozó Útitervet, az Európai Tanács 2006. március 24-én elfogadta a Nők és Férfiak Közötti Egyenlőségről szóló Európai Paktumot⁽¹⁾. Ez utóbbi szorgalmazza, hogy a tagállamok és az Unió - a növekedési és foglalkoztatási stratégia keretében - hozzon intézkedéseket az alábbi területeken:

- A nemek közötti egyenlőség elérésére irányuló, a Szerződésben meghatározott uniós célok teljesítését szolgáló hozzájárulás;
- A férfiak és nők közötti különbségek megszüntetése a foglalkoztatás és a szociális védelem területén, elősegítve ezzel az európai munkaerőpiac termelékenységi potenciáljának teljeskörű kiaknázását,
- A szakmai és magánélet egyensúlyának ideálisabb tételével a demográfiai kihívásokra adandó válaszok elősegítése

(1) Az Elnökség Zárószavai II. melléklete, Brüsszeli Európa Tanács, 2006. március 23-24.:

http://www.eu2006.at/fr/News/Council_Conclusions/2403EuropeanCouncil.pdf

Eltérő szükségletek kielégítése

Az Útiterv rámutat többek között arra, hogy a cégvezetők között a nők aránya alacsony. E tekintetben a vállalkozásindítást és növekedést támogató projektekben figyelembe kell venni, hogy a vállalkozást indító nők és férfiak szükségletei eltérnek. Így például a nőknek szükségük lehet kezdőtőkére, amihez lehet, hogy jobban megfelelnek a mikro-hitel típusú kölcsönök; családi kötelezettségeik és részmunkaidős munkájuk összehangolása érdekében olykor előnyben részesíthetik a támogatást és az esti vagy hétfői tanfolyamokat..



Neves divatház Frederikshavn-ban (Dánia).

Az Útiterv elismeri a nemek társadalmi dimenzióját az egészségügy és a szegénység elleni küzdelem vonatkozásában. A Strukturális Alapok programjai széles körben hozzájárulhatnak olyan térségfejlesztési tevékenységekhez, amelyek számon tartják a nők és férfiak szükségleteit, tudatosítva a nők és férfiak közötti egyenlőség fontosságát a fenntartható fejlődés, a helyi gazdasági fejlesztés és az újraélesztés stratégiák keretében. Köztudott, hogy a szociális juttatásban részesülők nagy része nő, és hogy az egyszülős családok és az egyedül élő nyugdíjasok különösen ki vannak téve az elszegényedésnek. A szakmai, családi és magánélet összeegyeztetésének igényét tükrözi, hogy ma már számos projekt támogatást és rugalmas képzési időbeosztást nyújt, közvetlen hozzáférést tesz lehetővé - vagy megkönnyíti ezt - olyan intézményrendszerekhez, amelyek gyermekfelügyeletet nyújtanak, vagy segítik rászoruló személyek gondozását..



Nyelvtanfolyam bevándorlók részére Bécsben (Ausztria).

A foglalkoztatás általában alacsonyabb az etnikai kisebbségek, valamint a csökkent képességű személyek körében, ezen belül is különösen a nők között. Nőket és férfiakat egyaránt érint az életkoron és a nemi hovatartozáson alapuló megkülönböztetés. A Strukturális Alapok lehetőséget nyújtanak olyan specifikus tevékenységek támogatására, melyek egyrészt rovosolják a különféle hátrányokból fakadó kihívásokat, másrészt kapcsolatot teremtenek a társadalmi nemek kérdéskörével.

„Nemek közötti egyenlőség érvényesítése”: egy világméretű küldetéssel rendelkező fogalom eredete

Az Egyesült Nemzetek 1985-ben Nairobiban megrendezett harmadik Nőügyi Világkonferenciáján a nők társadalmi helyzetéről és fejlesztésben elfoglalt szerepéről folytatott vita során került először említés a „nemek közötti esélyegyenlőség általános érvényesítéséről”. A fogalom tíz évvel később újra megjelent az ENSZ negyedik Nőügyi Világkonferenciáján elfogadott Cselekvési Platformban (Peking, 1995).

1998-ban az Európai Tanács a következő meghatározást fogalmazta meg: „A nemek közötti esélyegyenlőség általános érvényesítése a döntéshozatali folyamatok (át) szervezéséből, javításából, fejlesztéséből és kiértékeléséből tevődik össze, annak érdekében, hogy a politikaalkotásban résztvevők a nemek közötti esélyegyenlőség perspektíváját valamennyi politikai terület valamennyi szintjébe belefoglalják.”⁽¹⁾

Az Európai Bizottság a 90-es évek elején kezdte meg a nemek társadalmi dimenziójának figyelembevételére irányuló munkálatokat és a Pekingi Konferencia hatására a fogalom egyre koherensebb megközelítését⁽²⁾ dolgozta ki.

(1) Az Európa Tanács jelentése (EG-S-MS(98)2).

(2) További felvilágosítás az alábbi honlapon található: http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/gender_mainstreaming/general_overview_fr.html



A Strukturális Alapok programjai, az egyenlőség közvetítői

Azok a - jelen témánkba vágó - programok, amiket a 2000-2006-os időszakban teljesítettünk, jól mutatták, hogy a Strukturális Alapok fontos hajtóerőt képviselnek a nők és férfiak közötti egyenlőség érvényesítésében. Skóciában ennek elősegítésére szisztematikus megközelítést dolgozunk ki, mely több pontra összpontosít: ilyen a programbizottságokon és munkacsoportokon belüli kiegyensúlyozott férfi-női megoszlás; a tájékoztatás, segítségnyújtás és eszközök rendelkezésre bocsátása; a bevált gyakorlatok példái-
nak összegyűjtése és terjesztése; a tapasztalatok és a szaktudás átvitelének elősegítése különböző projektektől.

A partnerségi megközelítés kulcsfontosságú szerepet játszik a nemek társadalmi dimenziójának beépítésében: összehoz olyan szervezeteket és egyéneket, akik jártasak a hasznos adatgyűjtésben, a helyi lakosság ismertetésében, jól megértik a nők és férfiak szükségleteit, valamint átlátják a lehetőségekhez való hozzáféréskor tapasztalható akadályokat. Az egyenlőség érvényesítésének „értelme” kell, hogy legyen a regionális fejlesztés szereplői számára. A projektvezetőknek szilárd adatokkal kell rendelkezniük annak érdekében, hogy bizonyítani tudják a nők és férfiak közötti egyenlőség érvényesítésének szükségességét, helytállóságát és az ebből eredő kézzelfogható előnyöket a szervezetek és projektek számára.



Egy leipzig-i bölcsődében (Németország).

A Strukturális Alapok programjai által elfogadott megközelítés kimutatta, hogy a nemek társadalmi dimenziójának elismerése maga után vonja a nők és férfiak szükségleteinek a figyelembevételét. Több projekt foglalkozott a szakmai megkülönböztetéssel s ezzel együtt a nemek közötti bérezési különbséggel. Bár a pozitív cselekvési projektek többnyire olyan női képzésekre irányulnak, melyek magasabb szintű foglalkoztatást és jobb fizetést tesznek lehetővé a fejlődő ágazatokban - mint amilyen az IKT, a tudomány, a fejlesztés és a technológiák -; az ESZA projektek férfiakat is kiképeztek olyan szakmákra ahol a nők vannak munkavállalói többségben. Mindez elősegítheti nemekhez kapcsolódó társadalmi sztereotípiák felszámolását. Skóciában a gyermekellátási ágazatban dolgozók csupán 4%-a férfi, ugyanakkor egy felmérés kimutatta, hogy a férfiak 27%-a szándékozna ezen a szakterületen dolgozni. Azok a projektvezetők, akik férfiakat képeztek ki gyermekellátási és szociális szektorok számára, toborzási kampányuk során, valamint a rádióban és hírlapokban közzétett hirdetésekre kapott visszajelzésekben megállapították, hogy a férfiak körében nagy az érdeklődés e szakmák iránt.

A Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézetének megnyitására készülnek Vilniusban

Miután az Európai Tanács 2004. június 17-18-án egyértelműen támogatásáról biztosította a kezdeményezést, az Európai Bizottság 2005. március 8-án bejelentette a Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézetének létrehozását és benyújtott erre a célra egy szabályozástervezetet⁽¹⁾. Ez utóbbi jelenleg intézményközi vita tárgya. A Foglalkoztatási és Szociális Ügyek Tanácsának 2006. december 1-én hozott határozata szerint az új intézet székhelye Vilniusban, Litvánia fővárosában lesz.

Mi lesz a szerepe? A Bizottság megvalósíthatósági tanulmánya⁽²⁾ szerint olyan feladatok betöltésében lesz funkciója, amelyeket a meglévő intézményes szervezetek és rendszerek nem fednek le, mindenekelőtt a koordinálás, a központosítás, az információterjesztés, az ismertetés és az eszközök rendelkezésre bocsátása vonatkozásában, de minden esetben kerülve a párhuzamosságot más szervezetek hasonló tevékenységével. Az Európai Női Lobby kéri, hogy az Intézet rendelkezzen e szerep gyakorlásához megfelelő eszközökkel, és hogy segítse az európai intézményrendszert és a tagállamokat a nemek egyenlőségét célzó európai keretstratégia megvalósításában.

(1) COM(2005) 81 final:

http://ec.europa.eu/employment_social/news/2005/mar/genderinstitute_fr.pdf

(2) Az alábbi honlapról letölthető: http://ec.europa.eu/employment_social/equ_opp/documents_fr.html Az E melléklet megmutatja a vonatkozó szervezetek és intézmények névjegyzékét. Az Európai Parlament részére készített tanulmány elolvasható:

<http://www.yellowwindow.be/assets/free/r-finalreport-FR.doc>

Közvetlen és közvetett megkülönböztetések

A férfi-női egyenlőség nemcsak az ESZA által finanszírozott projektek problematikája. A bevált gyakorlatok elterjesztéséből származó tapasztalataink azt mutatják, hogy az ERFA projektekben alapvető megértéssel viszonyulnak a független munkavállalók esélyegyenlőségét célzó törekvések iránt. Arra biztatjuk a projektindítókat, hogy vizsgálják meg projektjük életciklusát, és ennek fényében az eljárás minden szakaszában azonosítsák be a nemek társadalmi dimenziójának beépítési lehetőségeit: a tervezéstől és szakvélemény kérésétől kezdve a kiértékelésig és a közvetlen és közvetett megkülönböztetések megszüntetéséig. A projekthordozók felméri, hogy a nők és férfiak hasonlóan használják-e szolgáltatásaikat, valamint foglalkoznak a közvetett megkülönböztetés jelenségeivel. Ilyen lehet a gyermekfelügyeletet biztosító létesítmények megléte, vagy például a tömegközlekedési eszközök elérhetősége (a nők magánautóhoz való hozzáférése kisebb), csakúgy, mint a biztonság és a megvilágítás, a munkaidő, vagy a vállalkozási tevékenységet és vállalkozásindítást segítő szolgáltatások. A projektek hirdetésében sokat segíthet a nőket és férfiakat ábrázoló pozitív képek alkalmazása, amelyeket a nyitottságra és befogadásra utaló üzenetek egészítenek ki.



A halak táplálkozásának kutatása a svéd Lappföldön.

Fontos, hogy a foglalkoztatásra és vállalkozások növekedésére irányuló tervezési stratégia minden szakaszában tudatosítsák a nemek közötti egyenlőség problematikáját, kiegészítve mindezt a közvetlen és közvetett megkülönböztetések hatásainak (valamint a lehetséges megoldások ismertetésével). A férfiak és nők közötti egyenlőtlenségnek számos oka van, de a Strukturális Alapok programjai az egyenlőtlenség többféle megjelenési formájával foglalkoznak. A nemek társadalmi egyenlőségének beépítése időbefektetést, forrásokat és mozgósítást igényel. Ez a befektetés elkerülhetetlen, ki akarjuk védeni olyan politikák és gyakorlatok meggyökeresedését, amelyek fenntartják a megkülönböztetéseket, és elmélyítik a meglévő egyenlőtlenségeket.

A nemek közötti bérkülönbségek csökkentésére irányuló cselekvési lehetőségek

Az Európai Bizottság 2007. július 18-án elfogadott egy Közleményt⁽¹⁾ a nők és férfiak közötti bérkülönbségek elleni küzdelemről. A nők - mutat rá a közlemény - az Unióban átlagosan 15%-kal keresnek kevesebbet, mint a férfiak és semmi jel nem mutat arra, hogy ez az arány a közeljövőben jelentősen csökkenne. A bérezési különbséget a gazdaság egészére számított átlagos bruttó női és férfi órabér hányadosaként határozzuk meg. Ez valójában számos más megkülönböztetést és egyenlőtlenséget is tükröz, melyek főként a nőket érintik a munkaerőpiacon.

(1) http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/gender_mainstreaming/equalpay/equal_pay_fr.html

Szakértői jelentés „A nemek közötti bérszakadék – Eredet és Politikai Megoldások”

http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2006/ke7606200_en.pdf

Szakértői jelentés „A nemek közötti bérszakadék jogi aspektusai”

http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/legislation/report_equal_pay.pdf