

MIT TETT ÉS MIT NEM TETT A VILÁG (ÉS MAGYARORSZÁG) A NŐK EGYENJOGÚSÁGA ÉS HELYZETE JAVÍTÁSA ÉRDEKÉBEN?

Koncz Katalin¹

A nők egyenjogúságának megteremtése érdekében végzett nemzetközi és hazai tevékenység elemzésének aktualitását bizonyítja, hogy a nemek esélyegyenlőségére vonatkozó számtalan célkitűzés, határozat, intézkedés ellenére évtizedek óta ugyanazok a problémák vannak napirenden, a nemek esélyegyenlőségének megvalósításában minimális az elmozdulás. Az egyenlőtlenlégek különböző megnyilvánulásai jelen vannak a családban, a gazdaságban, és a társadalomban, sőt a globális gazdasági verseny közepette növekednek/növekedhetnek mutat rá az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság (2006).

Terjedelmi korlátok miatt az alábbi elemzés nem lehet teljes körű. A nemek esélyegyenlőségének nagy hangsúlyt adó főbb nemzetközi szervezetek fontosabb tevékenységét és határozatait mutatom be, amelyek a női egyenjogúság megteremtése szempontjából döntő jelentőségűek – a teljesség igénye nélkül. Felhívom a figyelmet azokra a problémákra, amelyek a nemek esélyegyenlőségének megteremtését korlátozzák. Ismertetem a hazai esélyegyenlőség-politika főbb jellemzőit, a nők munkaerő-piaci helyzetének sajátosságait, valamint az elmozdulás lehetséges tartományát.

1. Mit tett a világ (és Magyarország) a nők egyenjogúsága és helyzete javítása érdekében?

A nemek (nők) egyenjogúságának kérdése évtizedek óta a nemzetközi szervezetek tevékenységének szerves részét képezi. Konferenciák százai, bizottságok sokasága, határozatok tömege foglalkozik a nők esélyegyenlőségének javításával, társadalmi hátrányainak felszámolásával.

1.1. Válogatás a nemzetközi szervezetek nők egyenjogúságának és helyzetének javítása érdekében végzett tevékenységéből

A női egyenjogúság érdekében teendő intézkedések megfogalmazásában meghatározó szerepet töltenek be az ENSZ által szervezett világkonferenciák. Minden fontosabb nemzetközi szervezet (ENSZ, Európai Parlament, Európai Unió,

¹ Prof. DR. KONCZ KATALIN egyetemi tanár, Budapesti Corvinus Egyetem

Nemzetközi Munkaügyi Szervezet stb.) rendelkezik a nők helyzetével foglalkozó bizottsággal. Az ENSZ számos szervezete közvetlenül, vagy közvetve foglalkozik a nők társadalmi helyzetének javításával. Határozatok tömege fogalmazza meg a teendőket, és javultak a határozatok megvalósításának pénzügyi feltételei.

1.1.1. Peking és a nemek esélyegyenlőségére vonatkozó átfogó politika (gender mainstreaming)

Az első világkonferenciát² a nők helyzetéről *Mexico City* rendezte 1975-ben, az ENSZ által meghirdetett nők évtizedének nyitányaként. Az akcióterv tartalmazta a nők elleni diszkrimináció minden formájának eltörlését szorgalmazó konvenció kidolgozását, és a gyakorlati megvalósítást célzó hatékony mechanizmusok kialakítását. A kormányzati konferenciával párhuzamosan került sor a civil szervezetek fórumára.³ A fórum nyomán számos új nőszervezet és világméretű projekt született, s megalakult az International Women's Tribune Centre.⁴ 1980-ban *Koppenhága* rendezte meg a nők évtizedének felezésében a világkonferenciát⁵ és a civil szervezetek fórumát. A Nők Évtizedének zárásaként a harmadik világkonferencia⁶ színhelye *Nairobi* volt. Itt fogadták el a nők felemelkedését szorgalmazó stratégiát,⁷ amely a nők esélyegyenlősége előtt tornyosuló akadályok felszámolását célozta meg. A stratégiai célkitűzések teljesülésének ellenőrzése volt a IV. Világkonferencia⁸ feladata.⁹ A konferenciarendezési kedv az idők folyamán megcsappant. Az első három világkonferenciát ötvenként rendezték meg. Peking már 10 évet váratott magára, az V. Világkonferencia pedig 2010-re várható. Időközben (2000-ben és 2005-ben) a pekingi cselekvési program végrehajtásának áttekintésére az ENSZ szervezésében New Yorkban nemzetközi összejöveleteket szerveztek (Peking + 5, Peking + 10). Jelenleg széleskörű vita folyik az V. világkonferencia megrendezéséről, amelynek vannak támogatói és ellenzői.

² International Women's Year World Conference (Nemzetközi Nőév Világ Konferencia).

³ International Women's Year Tribune (Nemzetközi Nőév Tribün).

⁴ Az International Women's Tribune Centre (Nemzetközi Nőtribün Központ) nemzetközi civil szervezet, amely a mexikói konferencia után 1976-ban alakult meg.

⁵ Mid-Decade World Conference for Women (Évtized-közepi Nemzetközi Nőkonferencia).

⁶ End of Decade World Conference on Women (Évtized-végi Nemzetközi Nőkonferencia).

⁷ Forward Looking Strategies for the Advancement of Women (A nők felemelkedését célzó stratégia).

⁸ Fourth World Conference on Women (IV. Világkonferencia).

⁹ Az 1994-es kairói cselekvési program az oktatást helyezte a női egyenjogúsítási célkitűzések középpontjába. Megfogalmazta a nemek közötti egyenlőtlenségek megszüntetésének igényét az alsó és középfokú oktatásban (2005-re), és az oktatás minden szintjére (2015-re). Forrás:

http://www.gendereuropankivul.hu/doc/a_nemi_egyenloseg_globalis_biztositasa.doc. 2. l. Letöltés: 2008. 02. 04. A célkitűzés a mai napig nem valósult meg. Független szakértői csoport állapította meg, hogy az 1995-2001 közötti időszakban a nemek közötti egyenlőtlenségek csökkentésére fordított fejlesztési támogatásoknak „nem voltak tartós, fenntartható következményei” (u.ott:3).

A pekingi konferencia hatása jelenleg is érvényesül. Minden nemzetközi ajánlás Peking szellemét idézi, megszámlálhatatlanul sok dokumentum, nemzetközi, regionális, és helyi konferencia elemezte a **Pekingi Cselekvési Programban** (**Beijing Platform for Action**) megfogalmazott elvek¹⁰ megvalósulását és alkalmazásának gyakorlatát.¹¹ Ezeken a konferenciákon már nem kérdés **a nők pozitív diszkriminálásának szükségessége**, amelynek módszerei az évek során folyamatosan gazdagodtak és mára a döntéshozatal teljes folyamatát átfogó rendszerré terebélyesedtek (gender mainstreaming). 2000-ben és 2005-ben a „Peking + 5” és a „Peking + 10” rendezvénysorozat összegezte a tapasztalatokat. Nemzetközi szervezetek tettek hitet Peking szellemisége és a Pekingi Cselekvési Program mellett. Az ENSZ Közgyűlés 58. ülészsaka 2003-ban, a Nők helyzetével foglalkozó ENSZ bizottság 2008-ban¹² megerősítette a pekingi irányvonalat és a kormányok, a magánszféra és a civil társadalom kötelességeként jelölte meg a nők esélyegyenlőségének előmozdítását a gazdaság, a politika és a társadalom minden szintjén és minden folyamatában.

Pekingben fogalmazták meg először a **nemek esélyegyenlőségére vonatkozó átfogó politika követelményét (gender mainstreaming)**, amely azt az igényt fogalmazza meg, hogy az esélyegyenlőséget – közöttük a nemek esélyegyenlőségét is – **a politikai döntéshozatali szervek minden politikai döntésük, akciójuk szerves részévé tegyék**. A célkitűzés olyan szemléleti alapállást tükröz, amelyben kifejezésre jut, hogy minden politikai döntésnek van nemi (gender – társadalmi nem) vetülete, ezért egyetlen politikai döntés sem hozható anélkül, hogy annak hatását a nemek esélyegyenlőségére ne vizsgálják.

Az **esélyegyenlőség-politika gyakorlati megvalósításának kiterjedt társadalmi feltételei vannak**. Megkülönböztetett szerephez jut **a törvénykezési szint**, amely részben a diszkrimináció tilalmával, részben a pozitív akciók megfogalmazásával segíti a mindenkori gyakorlat megváltoztatását. A törvényekkel körülbástyázott jogosítványok gyakorlati megvalósítása **hatékonyan működő intézményrendszert** igényel, amely megfelelő hatalommal és hatáskörrel rendelkezik a döntéshozatali folyamatok színterén. A stratégia gyakorlati megvalósítása olyan **kulturális környezetet** igényel, amelyben a közvélemény elfogadja és támogatja az egyenlő esélyek igényét. Többször idéztem már

¹⁰ A Cselekvési program 12 pontja: egyenlőtlen hozzáférés az oktatáshoz-képzéshez, egészségügyi ellátáshoz; a gazdasági javakhoz és a produktív tevékenységekhez; a nők elleni erőszak; a fegyveres összetűzések és egyéb konfliktusok hatása a nőkre, az idegen megszállás alatt élő nők helyzete; a nők és férfiak közötti egyenlőtlenségek a hatalommegosztásban és a politikai döntéshozatali folyamatok minden szintjén; a nők előmenetelének kedvezőtlen feltételei; a nők emberi jogai védelmének nem kielégítő tiszteletben tartása; a női részvétel egyenlőtlensége és a nőkkel szemben érvényesülő sztereotípiák minden kommunikációs rendszerben, különösen a médiában; a természeti erőforrások védelmében és környezetvédelmi menedzsmentben való egyenlőtlen részvétel; a lánygyerekek diszkriminálása és jogaik elleni erőszak. Forrás:

(http://www.choike.org/nuevo_eng/informes/1665.html). Letöltés: 2006. 07. 17.

¹¹ Az Európai Unió 2005-ben megfogalmazott keretprogramja (Framework of Actions for Gender Equality) is a pekingi Cselekvési Program követelményeiből indul ki.

¹² United Nations Commission on the Status of Women, 2008.

munkáimban, hogy Norvégiában az impozáns eredményeket a norvég társadalom „nőbarát” szemléletével (is) magyarázzák. Végül szükséges olyan **mérési, ellenőrzési módszertan** kialakítása, amely lehetővé teszi az elért eredmények számbavételét és értékelését (European Commission, 1998:36). Tegyük hozzá, hogy a nemek esélyegyenlőségét célzó politika megvalósításának egyik fontos feltétele a **naprakész statisztikai információs rendszer** megléte.

A nemek esélyegyenlőségét célzó stratégia végrehajtásának eszköze **a nemekre vonatkozó költségvetés** (gender budget), amely nem önálló költségvetési tétel, hanem elemzési eszköz. Lehetővé teszi a nemek/nők érdekeit jobban követő költségvetés összeállításának és a tételek újraelosztásának szorgalmazását. Kimutatja, hogy az adóbevételek, a költségvetési kiadások mekkora hányadát fordítják és milyen belső megoszlásban a nemek esélyegyenlőségének céljára. Ellenőrzi a kiadásokat, figyel azokra a területekre, amelyekre az állam az indokoltnál kevesebbet, vagy többet költ. Leleplezi a korrupciót. A nemi esélyegyenlőség szempontú költségvetési elemzések hívták fel a figyelmet a fejlett demokráciákban a szociális ellátásra fordított kiadások növelésének, a gondoskodó szektor (care economy) – mint egészségügy, ételmezés, oktatás, és más családi és közösségi szolgáltatások – kormányzati prioritások közé emelésének szükségességére (Bello, 2003).

1.1.2. ENSZ szervezetek és határozatok a nők esélyegyenlőségének javításáról

A nemek esélyegyenlőségét, mint az emberi jogok részét az ENSZ valamennyi szervezete integrálja tevékenységébe közvetlenül, vagy közvetve. Az ENSZ Közgyűlés fogadja el a nők megkülönböztetése és az ellenük elkövetett erőszak megszüntetésére hozott egyezményeket. 1979-ben lépett életbe a máig legnagyobb hatású egyezmény: a **Nőkkel szembeni hátrányos megkülönböztetés minden formájának kiküszöböléséről szóló Egyezmény**¹³, amelyet Magyarország 1982-ben ratifikált. A **Nők Hátrányos Megkülönböztetése Kiküszöbölésével Foglalkozó Bizottság**¹⁴ felügyeli az Egyezmény végrehajtását. Az Emberi Jogi Világkonferencia (Bécs, 1993) felkarolta azt a világméretű kampányt és szlogent, miszerint a „nők jogai emberi jogok”. A pekingi világkonferencián Hillary Clinton nagyszerű előadását e szlogen köré csoportosította.

A **Nők Helyzetével Foglalkozó Bizottság**¹⁵ javaslatokat fogalmaz meg a női egyenjogúság megteremtése érdekében a politika, a gazdaság, a kultúra és a szociális szféra területeire. Vizsgálja a nők helyzetének javítása érdekében történő előrehaladást a fejlett és a fejlődő országokban. Fontos szerepet játszott az ENSZ Titkárság nemek szerint arányos személyi állományának alkalmazását célzó

¹³ Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, rövidítése – CEDAW.

¹⁴ Committee on the Elimination of Discrimination against Women.

¹⁵ Commission on the Status of Women.

direktíva kidolgozásában és elfogadtatásában. A Bizottság készítette elő a nők helyzetének elemzését célzó négy világkonferenciát. Felügyeli a Pekingben elfogadott Cselekvési Program végrehajtását.¹⁶ Még 2008-ban is (52. ülésén), a pekingi irányelvek teljesítésére hívott ismételen fel (United Nations , 2008).

A *Nők Felemelkedésével Foglalkozó Osztály*¹⁷ a női egyenjogúság előmozdítását szolgáló javaslatok, programok kidolgozását végzi. Feladata, hogy ösztönözze az ENSZ valamennyi szervezetét (UNICEF, UNFPA, UNDP, UNESCO, WFP, ILO) a nőkérdés integrálására saját programjaikba (vagyis érvényesíti a mainstreaming elvet). Koordinálja a különböző ENSZ szervezetek nők előrehaladásával foglalkozó tevékenységét.¹⁸

Az *ENSZ Fejlesztési Alapja a Nők számára*¹⁹ a fejlődő világ segítségét célozza a nők politikai, gazdasági és emberi jogainak érvényesítésében. Technikai és pénzügyi segítséget nyújt a nőket szolgáló programok, projektek megvalósításához, tájékoztat a fejlettebb országok legjobb gyakorlatáról.²⁰ A *Nemzetközi Kutató és Oktató Intézet a Nők Felemelkedéséért*²¹ kutatási és képzési programokat szervez a nők előrehaladásának, gazdasági és társadalmi felemelkedésének segítésére. Képzett hálózatán keresztül információkkal látja el a nőkérdéssel foglalkozó szervezeteket.²²

A *Nemzetközi Munkaügyi Szervezet*²³ kezdetekben csupán a nemek béregyenlőségére koncentrált, de tevékenysége folyamatosan bővült. 1998-ban fogadta el a diszkrimináció tilalmát a foglalkoztatásban és a foglalkozásokban,²⁴ 1999-ben határozta el a nemek esélyegyenlőségét célzó átfogó politika (gender mainstreaming) alkalmazását, amelynek gyakorlati feladatait és lépéssorát akciótervben rögzítette.²⁵ Küldetésében²⁶ a nemek esélyegyenlőségének igényét fogalmazta meg, amelynek középpontjában a tisztességes és hatékony munka áll, az egyenlőség, a biztonság és az emberi méltóság védelmének jegyében. A nemek esélyegyenlőségének kulcsterületei illeszkednek a Szervezet stratégiai célkitűzéseire: a munkához való jog biztosítása, a foglalkoztatási és a jövedelmi lehetőségek bővítése, a szociális védelem hatékonyságának javítása és a társadalmi párbeszéd erősítése. Az Akcióterv öt eleme: az intézményi ügyrend korszerűsítése, nyilvántartási és ellenőrzési rendszer bevezetése, a szükséges erőforrások

¹⁶ Forrás: <http://www.un.org/womenwatch>. Letöltés: 2008.10.14.

¹⁷ Division for the Advancement of Women.

¹⁸ Forrás: <http://www.unifem.undp.org>. Letöltés: 2008.10.14.

¹⁹ United Nations Development Fund for Women – UNIFEM.

²⁰ <http://www.un.org/womenwatch>. Letöltés: 2008.10.14.

²¹ Research and Training Institut for the Advancement of Women – INSTRAW.

²² Forrás: <http://www.un.org/instraw>. Letöltés: 2008.10.14.

²³ International Labour Organization – ILO.

²⁴

http://www.ilo.org/dyn/declaris/DECLARATIONWEB.ABOUTDECLARATIONHOME?var_language=EN. Letöltés: 2007. 08. 06

²⁵ *Action Plan* on Gender Mainstreaming for Gender Equality.

²⁶ „Minden nőnek és férfinak tisztességes munkát, a méltányosságot és növekedést biztosító társadalmi és intézményi változás érdekében.” (Forrás: International Labour Organization, 2002.)

előteremtése, a személyzet kompetenciáinak fejlesztése, illetve a nemek szerinti arányosság biztosítása a személyzeti munkában minden szinten. Konkrét indikátorokat (három mutatót) vezetett be a fejlődés mérésére. Nemi esélyegyenlőség szempontú szervezet- és ország átvilágításokat végez. A feladatok ellátását az Esélyegyenlőségi Iroda végzi. Az Iroda irányítja a Nemi Hálózatot,²⁷ a szektor koordinátorokat, és a nemi fókuszpontokat. Régióként átlagosan két nemi esélyegyenlőségi kérdéssel foglalkozó specialista, a központok négy szektorában 4-4 szektor-koordinátor, és 100 fókuszpont gondoskodik a nemek esélyegyenlőségének érvényesítéséről (International Labour Organization, 2002).

1.1.3. Az Európai Unió esélyegyenlőség politikája

Az uniós szinten megfogalmazott esélyegyenlőségi követelményeket a harmonizáció igénye váltotta ki, mivel az esélyegyenlőség politika gyakorlati érvényesítése és intézményrendszere a Közösség országain belül is jelentősen különbözik. Az esélyegyenlőség követelménye az elsődleges²⁸ és a másodlagos jogrendszerben²⁹ egyaránt jelen van. Napjainkban az *Unió a nemek esélyegyenlőségének követelményét az integrációs stratégia részeként, főáramként/fősodrászként (mainstreaming) kezeli.*

Az Európai Unió és korábbi szervezetei kezdetől fogva szem előtt tartották a nemek esélyegyenlőségét. A korábbi szűk körű figyelem (bérkülönbségek) folyamatosan tágul, a nemek társadalmi helyzetének egyre nagyobb területét fedte le. Az intézkedések száma nőtt és kiterjedtsége bővült. Az Európai Unió *három alapfogalmat* használ a jogalkotásban.

- Az irányelvek (direktívák) minden tagállamra kötelezőek, azokat be kell építeni a nemzeti törvényhozásba a tagországok parlamentjei útján.³⁰

²⁷ ILO Gender Network.

²⁸ Az EK szerződés 141. cikkelye. Az elsődleges jogforrásokat a Közösség alapító szerződésai, azok módosításai, valamint a rájuk épülő szerződések alkotják. Együtt az EU „alkotmányát” képezik.

²⁹ Másodlagos jogforrásoknak nevezik a közösségi intézmények jogalkotó tevékenysége nyomán születő, az elsődleges jogban lefektetett alapelvek, célok, feladatok megvalósulását elősegítő, azokat biztosító jogi eszközöket. Ilyenek a Miniszterek Tanácsa, az Európai Bizottság által kiadott rendeletek, irányelvek, határozatok, ajánlások és állásfoglalások, kiegészítve az Európai Bíróság döntéseivel és jogelvéivel.

³⁰ Magyarország két direktívát még nem ültetett át a hazai jogrendszerbe: a nemek közti egyenlő bánásmód a foglalkoztatásban irányelvet (A Tanács 76/207/EGK irányelve a nőkkel és a férfiakkal való egyenlő bánásmód elvének a munkavállalás, a szakképzés és az előmenetel lehetőségei, valamint a munkafeltételek terén történő végrehajtásáról és az azt módosító 2002/73/EK irányelv); és a nemek közti egyenlő bánásmód a javakhoz és szolgáltatásokhoz való hozzájutásban irányelvet (A Tanács 2004/113/EK irányelve a nők és férfiak közötti egyenlő bánásmód elvének az árukhoz és szolgáltatásokhoz való hozzáférés, valamint azok értékesítése, illetve nyújtása tekintetében történő végrehajtásáról).

- A döntés csak az adott országra kötelező, és be nem tartása pénzügyi következményeket von maga után.
- Az ajánlások (vélemények) nem kötelezőek, de a bíróságok a döntésnél figyelembe veszik.

Az Európai Unió nők jogaival kapcsolatos tevékenységének *négy szakasza* különíthető el.

- Az **1957-1975** közötti időszakban a bérkülönbségek álltak a jogalkotók figyelmének a középpontjában. Az első kezdeményezés a Nemzetközi Munkaügyi Szervezettől indult el, amely 1951-ben határozatban fogalmazta meg az egyenlő értékű munkáért egyenlő bér elvét. A Római szerződés 119. cikkelye (1957) szintén előírta az egyenlő munkáért egyenlő bér követelményét. Szakirodalmi források szerint az **egyenlő elbánás** szorgalmazását **a bérezésben** nem csupán a nők helyzetének javítása indokolta, sőt gyanítható, hogy nem elsősorban azt célozta, hanem gazdasági érdeket szolgált, az egyenlő versenyfeltételek megteremtésének a szolgálatában állt. Arra irányult, hogy ne legyenek lényeges különbségek a bérekben, ami megmozgatja a tőkét, egyenlőtlen feltételeket teremtve a tagországokban a befektetések tekintetében.³¹
- Az **1960-1980** között a hangsúly az egyenlő elbánásra helyeződött a foglalkoztatásban, a munkafeltételekben, a szakképzésben, és az előmenetelben. Direktívák és ajánlások sora fogalmazta meg a nők helyzete javításának igényét a foglalkoztatás és képzés területén.
- Az **1980 és 1990** között megjelölt prioritás az egyenlő esélyek megteremtése a politikai döntéshozatali folyamatokban, és az ezt elősegítő intézkedések megfogalmazása, a pozitív diszkrimináció különböző formáinak alkalmazása.
- **1995-től napjainkig** az Unió esélyegyenlőségi politikája a Pekingi Cselekvési Program és a Millenniumi Nyilatkozaton³² alapul. Jóllehet a diszkrimináció tilalma a politika, a gazdaság, a kultúra minden területére vonatkozik, a hangsúly a Foglalkoztatási Stratégia esélyegyenlőségi szemléletének megvalósítására tevődött át. 1996-ban fogadta el az Európai Bizottság a nemek esélyegyenlőségére vonatkozó átfogó stratégiát,³³ amely

³¹ Forrás: <http://www.ofakht.hu/dokument/eselyegy/kozosseg.html>. Letöltés: 2005. 08.05.

³² Az ENSZ 2005. szeptember 14-15-én tartott ülészakán elfogadott Millenniumi Nyilatkozat (Millennium Declaration).

³³ Commission Communication of 21 February 1996 „Incorporating equal opportunities for women and men into all Community policies and activities” COM(96) 67 final (European

az esélyegyenlőség követelményét a döntéshozatal minden szintjére kiterjesztette.³⁴ Az 1997-ben megrendezett Amszterdami Csúcs napirendjén már szerepelt az esélyegyenlőség kérdése, és a nők emberi jogainak védelme bekerült a Hágai Nyilatkozatba.³⁵ Ekkor fogalmazódott meg alapvető követelményként a nemek esélyegyenlőségének közelítésére tett rövid és hosszú távú intézkedések összhangjának igénye. A stratégia ugyanis hosszú távon hat a társadalmi gyakorlatra, rövidebb távon a **pozitív akciók intézkedések** hoznak eredményt, amelyek továbbra is nélkülözhetetlenek. Az Európai Szociálpolitikai Menetrend³⁶ négy főiránya³⁷ közül az egyik a nemek szerinti esélyegyenlőség előmozdítása. A 2005-től 2010-ig terjedő időszakra szóló Szociális Menetrend a munkahely-teremtésre és az esélyegyenlőségre összpontosít.

Napjainkban az esélyegyenlőség politika megvalósításának három eszköze: a Foglalkoztatási Stratégia esélyegyenlőség-pillére, a mainstreaming stratégia és az Európai Bizottság tagállamok felé megfogalmazott javaslatai. Hangsúlyt kap a statisztikai adatszolgáltatás fejlesztése és az esélyegyenlőségben történő előrehaladás mérésére alkalmas indikátorok kialakítása.

Miközben az Európai Bizottság követelmények sorát fogalmazta meg tagjai felé, saját berkeiben meglehetősen szűk körű volt a nők részvétele, főként a vezetés felsőbb szintjein (European Commission, 1998:100). Az **Európai Parlament** hívta fel a Bizottság figyelmét arra (1987-ben), ha hiteles kíván maradni a tagállamok előtt, akkor saját belső politikáját szinkronba kell hoznia a számukra megfogalmazott ajánlásokkal. A felismerés és a felhívás eredményeként az Európai

Commission, 2000c:15). (Nők és férfiak egyenlő lehetőségeinek bevezetése minden közösségi politikába és tevékenységbe.)

³⁴ Kevésbé ismert, hogy az Európai Bizottság az unió kívüli országokban is támogatja az esélyegyenlőség megvalósítását. A számtalan program közül néhányat idézek. A kilencvenes évek végén 10 afrikai ország tisztviselőit képezték a női esélyegyenlőséget támogató uniós politika és finanszírozás megismerésére. A MEDATEAM program 1998-2001 között tisztviselők és civil szervezeti tagok részére szervezett képzési programokat arab országokban a mainstreaming követelményeinek megismertetésére. A 2001-2003 közötti „Nőket a parlamentbe” program célja, hogy több női képviselő jusson be a politikai döntéshozatal csúcsszervezetébe az arab világban. A BRIDGE program 2003-2006 között az esélyegyenlőséggel kapcsolatos információs portál kialakítását támogatta. Forrás:

http://www.gendereuropankivul.hu/doc/a_nemi_egyenloseg_globalis_biztositasa.doc. Letöltés: 2008. 02. 04.

³⁵ Ministerial Conference under the Presidency of the European Union. The Hague, 24-26 April, 1997. (Idézi: European Commission, 1998:31. l.)

³⁶ A 2000-2004-re szóló Szociálpolitikai Menetrendet a nizzai Európai Csúcson fogadta el az Európai Tanács 2000. december 7-én. 2003. február 1.-jén lépett hatályba. A program a gazdaság, a foglalkoztatás és a szociálpolitika közötti pozitív kölcsönhatásra épít.

http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/social_agenda/social_agenda11_en.pdf.

Letöltés: 2008. 01. 22.

³⁷ A szociális ellátás korszerűsítése, a társadalmi befogadás elősegítése, a nemek közötti esélyegyenlőség előmozdítása, a hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelem.

http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/social_agenda/social_agenda11_en.pdf.

Letöltés: 2008. 01. 22.

Bizottság több akcióprogramot hirdetett és valósított meg. 1999 óta évente jelentést készít a nők és a férfiak esélyegyenlőségéről.

Az **első pozitív akcióprogramot** 1988. március 8-án tette közzé az Európai Bizottság, és fő célként a nők arányának javítását jelölte meg a politikai döntéshozatali folyamatokban. A program kiterjedt a toborzásra és kiválasztásra, a karriergondozásra, a képzésre, a szociális infrastruktúrára, az informáltságra (European Commission, 1998:101). A **második** és a középtávú **harmadik akcióprogram** (1991-1995) célkitűzései nem változtak, és a végrehajtásuk nyomán jelentős eredményeket könyvelhettek el. Ezen időszak alatt az igazgatók között a nők aránya 5%-ról 15%-ra nőtt, a vezetés alacsonyabb szintjein elérte az 50%-ot. A **negyedik akcióprogram** (1996-2000) a nemek esélyegyenlőségét célzó átfogó politika jegyében fogant és megerősítette a nők arányos részvételét minden szinten és minden alegységben.³⁸ Az „**Esélyegyenlőség és diszkrimináció-mentesség a kibővített Európai Unióban**” című Zöld Könyv (2004)³⁹ szintén az esélyegyenlőség érdekében hozandó közösségi akciók fontosságát hangsúlyozta.

Az **ötödik közösségi akcióprogram** alapja az Esélyegyenlőségi Keretstratégia⁴⁰ a Pekingi Világkonferencia Akcióprogramjának és az azt megerősítő Peking+5 irányelveire épül.⁴¹ Megvalósítására 61,5 millió EURO áll rendelkezésre. A keretstratégia **célja**, hogy megjelölje azokat a közösségi akciókat, amelyek hozzájárulnak az egyenlőtlenségek felszámolásához, a nők és férfiak közötti esélyegyenlőség fejlesztéséhez a társadalmi, politikai és civil életben. **Kettős megközelítést követ:** egyrészt feladatként jelöli meg a gender mainstreaming alkalmazását a közösségi politikák szintjén, másrészt, speciális intézkedéseket szorgalmaz a nők hátrányainak leküzdésére. Az akcióprogram 5 pontban összegezte a tennivalókat:

- a nemek esélyegyenlőségének javítása a gazdasági életben;
- az egyenlő részvétel biztosítása a döntéshozatalban;
- egyenlő lehetőségek a szociális jogok terén;
- a nemek esélyegyenlőségének javítása a magánszférában;
- a nemi szerepek és sztereotípiák megváltoztatása (European Commission, 2000a:17-26).

A nemek esélyegyenlőségének javítása a gazdasági életben. A célkitűzés középpontjában a foglalkoztatáspolitikát minden elemében érvényesítendő esélyegyenlőségi koncepció áll. A hangsúlyt a szegregáció csökkentésére és a nők

³⁸ Medium-Term Community Action Program on Equal Opportunity of Women and Men (1996-2000). Council Decision of 12. 12. 1995. OJL 335 of 30. 12. 1995. Idézi: European Commission, 1998: 32.

³⁹ Equality and non-discrimination in an enlarged European Union COM(2004)379 final. Forrás: <http://europa.eu/scadplus/leg/en/vb/l14157.htm>. Letöltés: 2008. 09. 10.

⁴⁰ Community Framework Strategy on Gender Equality (2001-2005).

⁴¹ Fifth Community Action Programme on Equal Opportunities – 2001-2006, amelyről 2000-ben Lisszabonban és Santa Maria da Feira-ban határozott az Európa Tanács (European Commission, 2000a:5).

kettős szerepének összehangolását segítő intézményrendszer – elsősorban a gyermekintézményi hálózat – fejlesztésére helyezték. A célkitűzés szerint a foglalkoztatás bővítésének fő forrása a női munkaerő. Az 25 tagországra a 2003-ban jellemző női foglalkoztatási ráták 5% pontos növelését jelölték meg 2010-re (60%) – European Commission, 2000b).

Az egyenlő részvétel biztosítása a döntéshozatalban. Az akcióprogram ismételten felhívta a figyelmet a nők alulreprezentáltságára a döntéshozatal minden szintjén, ami demokrácia-deficitet teremt. Előzményként már 1999-ben és 2000-ben is megfogalmazták a nők részarányának 40%-os célkitűzését a tudományos programokban, az Európai Unió bizottságaiban és szakértő csoportjaiban (European Commission, 2000a:19).

Az esélyegyenlőségi miniszterek informális találkozásán Párizsban, 2000-ben és Norrköping-ben, 2001-ben elhatározták, hogy a nemek esélyegyenlőségét szolgáló politika koordinálására, ellenőrzésére, és továbbfejlesztésének megvitatására *magas szintű munkacsoportot*⁴² hoznak létre. A Munkacsoport az esélyegyenlőséggel foglalkozó szakemberek fóruma. Feladata a tagállamok legjobb gyakorlatainak a kicserélése, ami javítja a tagállamok esélyegyenlőségi politikájának szinergia hatását. A Munkacsoport évente kétszer találkozik. Nyomon követi a Pekingi Cselekvési Program megvalósítását. 2003 óta a csoport segíti a Bizottság „Nők és férfiak egyenlősége” beszámolójának elkészítését.⁴³

2005. márciusban az Európai szociális párbeszéd keretében a szociális partnerek elfogadták a *Nemek esélyegyenlőségének keretprogramját*.⁴⁴ Ebben négy prioritást fogalmaztak meg: a nemi szerepek kezelését, a nők részvételének növelését a politikai döntéshozatali folyamatokban, a munka és a magánélet egyensúlyának támogatását, a nemek közötti bérkülönbségek csökkentését (Commission of the European Communities, 2006a:4). A *Nemek Közötti Egyenlőségről szóló Európai Paktumot* a 2006. tavaszi Európai Tanács ülésén fogadták el az állam és kormányfők. A Paktum azokat a követelményeket fogalmazza meg, amelyeket az Amszterdami szerződés esélyegyenlőségi céljainak megvalósítását szolgálja. A megoldandó problémák a tíz év elöttivel azonosak: a foglalkoztatásban és a szociális védelem terén kialakult nemi alapú különbségek enyhítése. Hangsúlyozott szerepet kap a magánélet és a hivatás összeegyeztethetőségének előmozdítása.

A *2006–2010-es* időszakra is szóló követelményeket „A nők és férfiak közötti egyenlőségre vonatkozó *ütemterv* 2006–2010”⁴⁵ fogalmazza meg, amely szintén az Esélyegyenlőségi Keretstratégia tapasztalataira épül. Az ütemterv *hat prioritása*:

- a nők és férfiak azonos mértékű gazdasági függetlensége;

⁴² High level Group on gender mainstreaming.

⁴³ Forrás:

http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/gender_mainstreaming/gender/high_level_group_en.html. Letöltés: 2006. 08. 30.

⁴⁴ Framework of Actions for Gender Equality.

⁴⁵ A nők és férfiak esélyegyenlőségének ütemtervét (Roadmap for equality between women and men) 2006. március 1-jén fogadták el.

- a magánélet és a kereső munka összeegyeztetésének segítése;
- a nemek egyenlő mértékű képviselése a döntéshozatalban;
- a szexuális erőszak valamennyi formájának felszámolása;
- a nemi sztereotípiák leküzdése;
- a nemek közötti esélyegyenlőség biztosítása a fejlesztéspolitikában és a külpolitikában (Commission of the European Community, 2006b).

2006. júliusban fogadták el a 2006/54/EC az egyenlő bánásmódról a foglalkoztatásban direktívát, amit a nemzeti törvényhozásban 2008. augusztusig be kell vezetni (European Parliament, 2006). Az elvi iránymutatás mellett konkrét programok szolgálják az esélyegyenlőség ügyét jelentős pénzügyi kerettel.

A női *foglalkoztatás fejlesztésére* több eredményes programot indított az Európai Unió. A NOW program⁴⁶ 1994-1999 között a szakképzés javítására, a foglalkozás bővítésére, az előmenetel támogatására, valamint a családi feladatok és a kereső munka összehangolására helyezte a hangsúlyt. Az EQUAL közösségi kezdeményezés (2000-2006) minden projektre kettős elvárást fogalmazott meg: a nemi dimenzió bevitelét a programokba, és speciális pozitív akciók megvalósítását a nőprojektek útján. A program újszerű megoldások kifejlesztése számára teremt kedvező finanszírozási feltételeket.⁴⁷

A *PROGRESS program*⁴⁸ (2007-2013) az Európai Unió foglalkoztatáspolitikájának megvalósítását célozza. 628,8 millió euró áll rendelkezésre a program szervezésére és népszerűsítésére. *Öt fő eleme:*

- a foglalkoztatás;
- a szociális védelem és társadalmi bevonás (inclusion);
- a munkakörülmények;
- a sokszínűség előnyeinek kiaknázása és a diszkrimináció elleni küzdelem;
- a nők és férfiak közötti esélyegyenlőség.

A nők és férfiak esélyegyenlőségének elősegítésében aktív szerepet játszó szervezetek pénzügyi támogatásáról külön program rendelkezik.

⁴⁶ „Új lehetőségek a nők számára” (New Opportunities for Women) a „Közösség foglalkoztatási kezdeményezése” (Community Initiative on EMPLOYMENT) keretében megvalósított program, amit az Európai Szociális Alap finanszírozott.

⁴⁷ Négy prioritása: hátrányos helyzetű rétegek munkaerő-piaci integrációjának segítése; az egész életen át tartó tanulás kialakítása és a befogadó munkahelyi gyakorlat fejlesztése; a nemek közötti foglalkoztatási különbségek és a foglalkozási szegregáció csökkentése; a menedékkérők társadalmi és munkaerő-piaci integrációjának segítése. A Beszámoló szerint 170 pályázatból 39 nyert támogatás. A nyertes pályázatok tevékenysége 35 600 főre terjed ki, 8,2 md. forint keretösszeggel (Magyar Köztársaság Kormánya, 2007:12). Egy fő integrálása eszerint több mint 230 ezer forintba kerül.

⁴⁸ Community programme for employment and solidarity – PROGRESS (2007-2013).

Forrás: <http://europa.eu/scadplus/leg/en/cha/c10921.htm>. Letöltés: 2006. 09. 12.

Közösségi projektek sokasága foglalkozik a **karrier és a család összehangolásának** lehetőségeivel és módszereivel. A munkakör-fejlesztés különböző eljárásait ajánlják:

- a szűkre szabott munkaköri feladatok gazdagítását horizontálisan és vertikálisan;
- a dolgozók önrendelkezési, önszervezési, felelősségi határainak kiszélesítését;
- felemelkedés (empowerment);
- a helyhez- és időben kötött munkakörök alternatíváit: rugalmas munkaidőt, munkakör-megosztást, részmunkaidőt, rövidített munkahetet, otthoni munkavégzést, távmunkát.

Az Európai Unió **szociális programjainak** is része a nemek közötti esélyegyenlőség megteremtésének igénye. A **Szociális Napirend** (Social Agenda – 2005-2010) az európai szociális modell korszerűsítését szolgálja. Középpontjában a munkalehetőségek és az egyenlő esélyek biztosítása, a munkaerőpiac és a szociális védelem rendszerének korszerűsítése áll.⁴⁹ A jelenleginél szolidárisabb társadalomképet vetít a jövőbe, ahol mindenkinek esélyegyenlőséget ígér. Továbbra is kiemelten foglalkozik a diszkrimináció tilalmával. A 2007. évet az európai esélyegyenlőség évének szánja, 2010-et a szegénység és a társadalmi kirekesztődés elleni küzdelemnek (Commission européenne, 2005).

Az Európai Bizottság 2005. márciusban döntött a **Társadalmi Nemek Intézete** (Gender Institute)⁵⁰ létrehozásáról, amelyet 2007-ben nyitottak meg Vilniusban.⁵¹ Három ország (Litvánia, Szlovénia és Szlovákia) versengett az Intézet székhelyéért, Litvánia került ki győztesként. Az Esélyév⁵² programnyitásként 2007. január 30-31-én rendezték meg az **Esélyegyenlőségi Csúcstalálkozót** (Equality Summit).

Az Európai Unió foglalkoztatás- és esélyegyenlőség politikájának megvalósításában támaszkodik más nemzetközi szervezetekre. Az Európai Bizottság felhívta a társintézményeket, **az ENSZ és az Európai Parlament nőkérdéssel foglalkozó bizottságait**,⁵³ hogy kapcsolódjanak a nemek esélyegyenlőségére vonatkozó átfogó politikához és alkalmazzák azt saját területükön. Együttműködést ajánlottak a nemek esélyegyenlőségének megvalósításáért küzdő civil szervezeteknek.⁵⁴ Az Európai Parlament felkarolta a

⁴⁹ Forrás: http://ec.europa.eu/employment_social/social_policy_agenda/social_pol_ag_en.html.

Letöltés: 2006. 09. 11.

⁵⁰ EU institute for gender equality.

⁵¹ Az intézet működéséről nem találtam anyagot.

⁵² Pontosabban: „Esélyegyenlőség mindenki számára” Európai Év 2007.

⁵³ United Nations Commission on the Status of Women, Women's Rights Committee of the European Parliament.

⁵⁴ 1997 februárjában Santer elnök találkozott a nőkérdéssel foglalkozó szervezetekkel (pl. Advisory Committee on Equal Opportunities, European Women's Lobby) és az Európai Parlament tagjaival. A megbeszélésen egyetértettek abban, hogy a nemekre vonatkozó

kezdeményezést: 1997 szeptemberében elfogadta a gender mainstreaming irányelveit⁵⁵ és felhívta a tagállamok figyelmét arra, hogy alkalmazzák azt a saját területükön.

2. Mit nem tettek a főbb nemzetközi szervezetek a nők egyenjogúsága és helyzete javítása érdekében?

Az Európai Tanács 2003 tavaszi ülése felkérte a Bizottságot, hogy évente számoljon be a nők és férfiak esélyegyenlősége terén elért eredményekről. A 2004-2007 éves jelentések között alig van különbség, *az örökzöld témák évtizedek óta visszaköszönnék*.⁵⁶ A 2006-os jelentés a korábbi direktívák és a Pekingi Cselekvési Program teljesítését szorgalmazza: a foglalkoztatás és a keresetek nemek szerinti különbségének csökkentését, a családi és a munkahelyi feladatok jobb összehangolását, a foglalkoztatási és ágazati szegregáció elleni fellépést, a nők és férfiak arányának kiegyenlítését a döntéshozatali pozíciókban. A 2007. évi jelentés a nők munkaerő-piaci hátrányos helyzetét, a döntéshozatali pozíciókban való alulreprezentáltságát, a szakmai élet és a magánélet összehangolásának problémáit, a munkaerő-piaci szegregáció fennmaradását, a fizetési különbségeket, a szegénységi kockázatot említi (Európai Közösségek Bizottsága, 2007f:5-6). Az Európai Parlament Állampolgári Jogi, Bel- és Igazságügyi Bizottságának véleménye (2008. március 28.), az Európai Parlament Foglalkoztatási és Szociális Bizottságának az EU-ban az esélyegyenlőség és a megkülönböztetés-ellenesség terén elért előrehaladásról (a 2000/43/EK és a 2000/78/EK irányelv átültetéséről) szóló jelentése egyaránt sok hiányosságról számolt be (Kaponyi, 2008).

Az Európai Parlament Nőjogi és Esélyegyenlőségi Bizottságának jelentése is alátámasztja, hogy ugyanazok *a kérdések merülnek fel évtizedek óta* (Európai Parlament ...,2007). Az uniós országok lakossága nem eléggé tájékozott az esélyegyenlőség kérdésében. Egy felmérésben a megkérdezettek egyharmada a kilencvenes évek végén nem ismerte a saját országában az esélyegyenlőség érdekében hozott jogszabályokat, és még kevésbé tájékozott az uniós akciókról. A megkérdezett nők több mint fele, a férfiak majdnem fele nem tudta például, hogy az uniós előírások miként hatnak a foglalkoztatási esélyegyenlőségre. A nők 40%-a, a férfiak kevesebb, mint 40%-a nem tudta megítélni az uniós intézmények hatékonyságát sem. Az emberek tájékozottsága a vizsgálat szerint nemhogy csökkent volna a társulási folyamat előrehaladásával, hanem nőtt 1983 és 1996 között (European Commission,1998:41).

átfogó politikát mindegyik szervezet megjeleníti prioritásai között.

⁵⁵ European Parliament Women's Rights Committee: Report on the Communication from the Commission. Incorporating equal opportunities for women and men into all Community policies and activities. Reporter: Mrs. Angela Kokkola, EP 222.553 of 17. 09. 1997. (Idézi: European Commission,1998:11).

⁵⁶ Commission of the European Communities (2004, 2006a), Európai Közösségek Bizottsága (2007a).

Az Európai Bizottság felkérte az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságot, hogy véleményezze a 2006–2010-es időszakra tervezett ütemtervet. A Bizottság lényegre törően fogalmaz: „Az EU számottevő haladást ért el a nemek közötti egyenlőség megteremtésében, amelyben az egyenlő bánásmódról szóló jogszabályok, a nemek közötti egyenlőség általános érvényesítésének elve, a nők helyzetének erősítését szolgáló különleges intézkedések, a cselekvési programok, a szociális párbeszéd és a civil társadalommal folytatott párbeszéd fontos szerepet játszott. Ugyanakkor az egyenlőtlenségek változatlanul jelen vannak, sőt, tovább mélyülhetnek, mivel a fokozódó globális gazdasági verseny rugalmasabb és mobilabb munkaerőt igényel. Ez a nőket hatványozottan érintheti, hiszen nekik gyakran választani kell a gyermekvállalás vagy a karrier között, a rugalmas munkaszerződés-formák vagy a gondozási szolgáltatások hiánya, a nemekhez kötődő rögzült sztereotípiák, vagy a családi kötelezettségek férfiak és nők közötti egyenlőtlen megoszlása miatt.” (Európai Gazdasági és Szociális Bizottság, 2006:3). Felhívja a figyelmet, hogy „a nők részvételi arányának növeléséhez **közös prioritásokra** van szükség a foglalkoztatáspolitikák összehangolása terén.” (u.ott:1)⁵⁷

Mindezek azt igazolják, hogy **a humánus célkitűzések megvalósításának a gyakorlat ellenáll.** A célkitűzések gyakorlati megvalósításának hiányosságai arra utalnak, hogy az esélyegyenlőségi célkitűzések megfogalmazása több szempontból sem eléggé körültekintő és szakszerű. Főként a bürokrácia önfenntartó mechanizmusait táplálja, s nem az érintettek érdekeit szolgálja. Nem illeszkedik az országok gazdasági-társadalmi állapotához, igényeihez. A végrehajtás feltételei hiányosak, az ellenőrzés nem kellően hatékony, a teljesítés hiányának szankcionálása nem történik meg. A gyakorlat szereplői nem érdekeltek a célkitűzések végrehajtásában. A munkaerő-piaci mechanizmusok működése gátolja a humánus célkitűzések megvalósítását, aminek korlátozására nem mutatkozik szándék.

A szakszerűség korlátaira utal, hogy a nemzetközi szervezetek – közöttük az Európai Unió – a nemek szerinti esélyegyenlőség követelményét főként **a nőkre, a társadalmilag munkamegosztás egy-egy szeletére (parciálisan), a piaci/munkaerő-piaci értékítéletet, gazdasági érdekeket kiszolgálva, és rövid távú szemléletet követve értelmezik.** Ebben a megközelítésben **elvész az egyéni igény és jól-lét, a jövőorientáltság, sérül a két nem kapcsolata és együttműködési készsége.** A nőket egységes tömegként kezelik, akiknek az érdekei mindenben megegyeznek. Az esélyegyenlőség egyoldalú értelmezésével elveszítik az érintettek nagy részének (a nők egy részének és a férfiak nagy hányadának) támogatását. Nem tartják szem előtt azt az alapelvet, hogy bármilyen embereket érintő rendszer megváltoztatása csak az érdekeltek megnyerése útján valósítható meg. A

⁵⁷ Az Európai Bizottság kérésére az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság elkészítette és 2006. szeptember 13-án tartott 429. plenáris ülésén 175 szavazattal 11 ellenében, 9 tartózkodás mellett elfogadta „A nők és férfiak közötti egyenlőségre vonatkozó ütemtervről (2006–2010).” anyagról készített véleményt (Európai Gazdasági és Szociális Bizottság, 2006:1).

motiváltság hiányában az egyének nem járulnak hozzá tevékenyen a célok megvalósításához. A nők helyzetének javításaként megjelenő intézkedések (bérek, foglalkoztatottság, részmunkaidős foglalkoztatás, a hazai gyes bevezetésének időzítése) a női érdekek burkában gyakran nem elsősorban a nők, hanem a piacgazdaság érdekeit szolgálja.⁵⁸ Az csupán szerencsés egybeesés, ha az intézkedés egyúttal a nők számára is kedvező.

A nemek szerinti esélyegyenlőség követelménye a gyakorlatban a skandináv államok utóbbi évtizedre jellemző kísérletei kivételével főként **a nők esélyegyenlőségének igényeként jelenik meg.**⁵⁹ Ennek sokféle egymással összefonódó oka van/lehet. Szerepet játszik a nőmozgalmak férfimozgalmaknál lényegesen jobb szervezettsége, nemzetközi hálózata, nagyobb hangereje, a nők jobb verbális készsége, ami a problémáikat jobban láthatóvá teszi.⁶⁰ Felkarolja a politika, mert hasznos a politikai játszmák és résztvevői számára, ha a tömeg tagolt – többet között nemek szerint – mert az eltérő érdekek és értékek elterelik a játszmákról a figyelmet, akadályozzák az egységes fellépést. A férfiak esélyegyenlőségét az átlagosnál jobban szem előtt tartó skandináv államokban is az utóbbi években felerősödtek azok a hangok, amelyek elégtelennek tartják a férfiakra fordított figyelmet. Felismerték az egyoldalú gyakorlat kedvezőtlen hatását a nemek viszonyára és a társadalomra. Norvégia a világon elsőként kíván parlamenti határozatot hozni a férfiak esélyegyenlőségének előmozdítására.⁶¹ A norvég nemi esélyegyenlőség miniszter 2007 nyarán 30 főből álló férfi bizottságot hozott létre, hogy fogalmazzanak meg egy nyilatkozatot a férfiak társadalmi szerepeiről.⁶² A svéd kormány további ösztönzőket kíván működtetni, hogy a férfiak nagyobb arányban maradjanak otthon a gyerekeikkel.⁶³ Az Unióban ugyanis a férfiak 84%-a akkor sem veszi igénybe a fizetett gyermekgondozást, ha arra a törvény lehetőséget teremt (European Commission, 2008:9). Ezeket a tapasztalatokat **a nemek esélyegyenlőségére irányuló hazai politikában célszerű lenne figyelembe venni.**

⁵⁸ Napjainkban kap például hangot, hogy a gyermektámogatási rendszer túl drága, az OECD küldöttség is a munkaerő-piaci szempontú felülvizsgálatát javasolja (Bálint-Köllő, 2008:3). A gyes bevezetésének időzítése a munkanélküliségi hullám levezetését szolgálta.

⁵⁹ Nem a férfiak, hanem a Nőtudományi Központ kiadványa fogalmaz hasonlóan mint én a fentiekben: korábban az esélyegyenlőség kérdése csak nőkérdés volt („it's been an issue only for women” – Nordic Institute for Women's Studies and Gender Research, 2007b:6).

⁶⁰ A 31 tagú Nők és Férfiak Esélyegyenlősége Tanácsban 3 férfi van jelen (2 minisztériumi képviselő – Honvédelmi Minisztérium és Külügyminisztérium –, valamint a nem országos hatáskörű civil szervezet – a Munkanélkülieket Segítő Közhasznú Szervezetek Magyarországi Szövetsége képviselőjében). Forrás: <http://www.szmm.gov.hu/main.php?folderID=16271&articleID=3>. Letöltés: 2008. 01. 22. Amikor egy férfi bizottsági tag felvetette a férfiak nagyobb arányú részvételének igényét, amit csak ketten támogattunk. A Bizottság többi tagja a felvetést nem fogadta el. (Szakértőként vagyok a testület tagja.)

⁶¹ Nordic Institute for Women's Studies and Gender Research, 2007a:4.

⁶² Nordic Institute for Women's Studies and Gender Research, 2007b:7.

⁶³ Nordic Institute for Women's Studies and Gender Research, 2007c.

A hátrányos helyzet értelmezését nehezíti, hogy az emberi élet különböző dimenzióiban elszenvedett **hátrányok összemérése és összegzése nem megoldott/megoldhatatlan**. Mert ki tudná megmondani, hogy a különböző korú, iskolázottságú, az ország más-más településein, eltérő gazdasági-társadalmi-kulturális viszonyok között élő nőtársadalmát, vagy férfi társadalmát érik-e nagyobb hátrányok? Mi a nagyobb hátrány, ha lényegesen kisebb arányban kerülnek vezető pozíciókba a nők, vagy ha lényegesen kedvezőtlenebbek a férfiak életkilátásai? Példák sora állítható szembe egymással. A nemeket érintő társadalmi problémák egészét annak komplexitása, kölcsönhatása és minőségi dimenziói miatt nem tudjuk átfogni és mérni, csupán egy-egy dimenzióban vagyunk képesek esetleg összevetni, megítélni nők és férfiak társadalmi helyzetét. Vannak területek, ahol a nők, másutt a férfiak élveznek előnyt, vagy szenvednek hátrányt. Ez a szemlélet hiányzik a hazai döntéshozók és kutatók többségének látóteréből. Annak eldöntése, hogy mely hátrány felszámolása az égetőbb társadalmi igény, csak **a nemzet fejlődését szolgáló stratégia** függvényében ítéltető meg.

Az is kérdés, hogy **mi tekinthető előnynek és hátránynak és kinek a szempontjából?** Az egyén, a szűkebb közösség (család, hatalmi elit) vagy tágabb közösség (nemzet, Unió) érdeke képezi-e a minősítési kritériumot? A jelen vagy a jövő hozadéka legyen-e fontosabb? Ezekre a kérdésekre még senki nem adott választ, miközben a nemzetközi és hazai szervezetek tonnaszámra gyártják a követelményeket, a végrehajtandó határozatokat és a határozatok teljesítését leíró, a teljesítés elmaradását felmentő jelentéseket. Történelmi távlatú és nemzetközi összehasonlító elemzések alapján bizonyítottam, hogy a női esélyegyenlőség kérdése és az arra adott válaszok mindig vélt vagy valós gazdasági szükségszerűségből táplálkoztak, amit a politikai döntéshozók iránymutatásai tükröznek, függetlenül az egyéni igényektől és szándékoktól (Koncz, 1982, 1987).

Zavarja a tisztánlátást az is, hogy a **helyzetértékelés mindig szubjektív**. Függ az értékelőtől, az értékelttől, a közöttük levő viszonytól, a külső gazdasági-társadalmi-kulturális feltételektől, a szereplők érdekviszonyaitól, értékrendjétől, felkészültségétől, tudatosságától, az alkalmazott mércétől/normától, a pillanatnyi állapottól és még sok minden mástól. A fejlett piacgazdaságok többségében a piaci értékek mindenhatósága vetett hit rendületlen, nők és férfiak társadalmi helyzetét e piaci nézőpontból közelítjük, piaci mércével értékelünk minden előrehaladást, lemaradást, és ez meg is felel a piacgazdaság logikájának. Még csak mérlegelés tárgyat sem képezi/képezheti, hogy a nem piaci mércével mért teljesítmény (pl. gyermekszülés, gyermeknevelés, kulturális és humánus értékek megőrzése, átadása) egyéni és társadalmi haszna hosszabb távon mennyivel haladja meg a piaci értékkel mért eredményt. Ezeknek a teljesítményeknek a mérése sem megoldott piacgazdasági körülmények között. A kérdések felvetése ugyanakkor elgondolkodásra készítet és megfontolásra ajánlja, hogy a piac mindenhatóságába vett hittel a nemzetgazdaság hosszú távú érdekeinek érvényesítése céljából szükséges lenne leszámolni.⁶⁴

⁶⁴ Berend T. Iván akadémikus a Budapesti Corvinus Egyetem Jubileumi Tudományos Konferenciáján (Budapest, 2008. október 3-4.) tartott előadásában a neoliberális

A nemzetközi szervezetek irányelveinek, határozatainak súlyát és komolyságát jelzi, hogy milyen kényszereket és ösztönzőket működtetnek a végrehajtás érdekében, és teljesítését mennyire kérik számon a tagországoktól. Az Európai Unió beszámoltatási/jelentési gyakorlatából úgy tűnik, hogy az esélyegyenlőségi szempont nem áll az Európai Bizottság érdeklődésének középpontjában. Miközben a konvergencia program végrehajtását kemény pénzügyi kényszerek biztosítják,⁶⁵ az esélyegyenlőségi követelmények teljesítése hiányának semmilyen következménye nincs. Az ENSZ CEDAW Bizottsága értékeléseinek sincs különösebb súlya. Mindezek fényében az esélyegyenlőség politika olyan kirakatpolitikává válik, amely humánus és igazságosnak tűnő elvárásaival elfedi a „csúnya valóságot”, a piaci/költségvetési egyensúly primátusát. Ez is magyarázhatja azt, hogy az egyes tagországok, közöttük Magyarország politikai vezetése nem izgatja különösebben magát az esélyegyenlőségi követelmények teljesítésének hiánya miatt.

3. Az esélyegyenlőség-politika magyarországi jellemzői

Az uniós esélyegyenlőségi elvárása akkor valósulhat meg a hazai gyakorlatban, ha a döntéshozatali és cselekvési tér mindhárom szintjén – **nemzetgazdasági, szervezeti és családi szinten** – megjelenik követelményként; a jogi szabályozás felkarolja, nemzeti és szervezeti szinten kiépülnek az esélyegyenlőséget megvalósítani képes személyi és infrastrukturális feltételek, valamint találkozik a folyamatban résztvevő szereplők érdekeivel.

Az esélyegyenlőség közelítését szolgáló teendőket hazai nemzeti szinten a **Köztársasági Esélyegyenlőségi Program** fogalmazza meg. „Célja, hogy az élet valamennyi területén megelőzze a hátrányos megkülönböztetést, és elősegítse egyes társadalmi csoportok tagjainak esélyegyenlőségét.” (2003. CXXV. törvény 31. §). A Program hangsúlyt fektet a társadalmi szemlélet alakítására, a hátrányos helyzetű társadalmi rétegek munkaerő-piaci helyzetének javítására. Megjelöli a feladatok ellátásához szükséges pénzügyi feltételeket, állami intézkedéseket sürget. Az intézkedések az információs társadalom szolgáltatásaihoz való hozzáférés elősegítését, a köz- és felsőoktatásban való bekapcsolódás elősegítését, a szükséges jogalkotási feladatok meghatározását célozzák.⁶⁶

Míg egyensúlyi kérdésekben Magyarország mozgástere minimális, az esélyegyenlőség gondozásában nagy szabadsággal rendelkezik. Belülről azonban nincsenek meg azok dinamizáló erők (érdekeltség, felkészültség, nyitottság, önmérséklet), amelyek külső nyomás nélkül váltásra készítenének (Koncz, 2006a). Valóságos európai uniós nyomás pedig nem nehezedik a döntéshozókra és

piacszemlélet és gazdaságpolitika okozta problémákat bizonyította a gyorsan fejlődő országok példáján.

⁶⁵ Lásd a túlzottdeficit-eljárást.

⁶⁶ 2003. évi törvény... 8. l.

végrehajtókra. Ezért (is) **az esélyegyenlőség problémájának hazai gondozása terén több a hiátus, mint az eredmény.** A nemek esélyegyenlőségét célzó politika sem a fejlesztési elképzelésekben, sem a konkrét intézkedésekben nem jut kellően kifejezésre, a gyakorlatban pedig alig érvényesül. Az európai uniós tapasztalatok alapján megfogalmazható, hogy a küszöbértéken felüli (érezhető) változások feltétele a nemek esélyegyenlőségére vonatkozó stratégiai elképzelések megfogalmazása, a stratégiát végrehajtó infrastruktúra kiépítése, a személyi állomány és pénzügyi feltételek megléte. Magyarországon nincs stratégiai elképzelés a nemek esélyegyenlőségének közelítésére,⁶⁷ nincs jól működő infrastruktúra a feladatok megoldására, a döntéshozó és a végrehajtó apparátus személyi állományának döntő hányada nem rendelkezik a nemek esélyegyenlőségének értelmezéséhez és kezeléséhez szükséges ismeretekkel, a bonyolult és bürokratikus pályázati rendszerben megszerezhető pénzek kivételével alig van pénzügyi keret a jól-rosszul felismert problémák megoldására. Pedig az uniós iránymutatások nagy szabadságfokkal alkalmazhatók a lényegesen eltérő hazai feltételekre, ami csak hosszú távú társadalmi cél ismeretében, és a hazai viszonyok sajátosságainak szem előtt tartásával szolgálhatja a nemzet érdekeit. **Hosszú távú társadalmi célt** sem a hazai Nemzeti Fejlesztési Tervek, sem a Foglalkoztatási Akciótervek nem tartalmazzak. Az eszközrendszer fogalmazza meg: növekedést és foglalkoztatást. A nemek esélyegyenlőségének közelítése terén az előrelépés elsődleges feltétele a nemekre vonatkozó **komplex kormányzati politika** megfogalmazása, amely keretet ad és irányt mutat.

Nemek vonatkozó esélyegyenlőségi stratégia hiánya

Kormányzati szintű nemekre vonatkozó **esélyegyenlőség politika és cselekvési program** megfogalmazására sem a korábbi kormányok, sem a jelenlegi nem fordít(ott) kellő figyelmet. A Köztársasági Esélyegyenlőségi Program kiemelt öt pillére (Nemzeti Esélyegyenlőségi Hálózat kiépítése, képzési és közvéleményformáló programok, hozzáférhető környezet megteremtése a fogyatékkal élő emberek számára, krízis-intervenciós központok kiépítése az erőszak áldozatai számára, minta-program a kistérségi szinten halmozottan megjelenő etnikai, társadalmi és területi hátrányok társadalmpolitikai kezelésére) nem illeszkedik hosszú távú koncepcióba.

Az első **Nemzeti Fejlesztési Terv** az Esélyegyenlőség címszó alatt⁶⁸ **öt kulcskérdést** fogalmazott meg problémaként: a nők horizontális és vertikális

⁶⁷ Folyamatban van a 2009-2020 közötti időszakra vonatkozó „Nők és Férfiak Társadalmi Egyenlőségét Elősegítő Nemzeti Stratégiai Terv” kidolgozása. A stratégia prioritásai a Pekingi Cselekvési Program célkitűzéseire, valamint a Nők és Férfiak egyenlőségéről 2006-2010-re szóló útírtvire épülnek. Szakértői véleményemben megfogalmaztam fenntartásaimat. A stratégia vázlatát 2008. március 18-án tárgyalta a Nők és Férfiak Társadalmi Egyenlősége Tanácsa. A Tervet 2008. október 17-i „Roadmap” konferencián mutatta be dr. Frey Mária (Szociálpolitikai és Munkaügyi Intézet).

⁶⁸ http://www.kozpontiregio.hu/00_aktualis/nft.pdf. Letöltés: 2002. 08. 24. 92-95. l.

integrációját a munkaerő-piacon, a nem eléggé családbarát politikákat, a hátrányos foglalkoztatási gyakorlatot és alacsony keresőképességet, a munkaerő-piac által igényelt versenyképes készségek hiányát vagy elégtelenségét, a nemek közötti esélyegyenlőség politikájának eredménytelen érvényesítését.”⁶⁹ A megoldásra nincs – az Európai Unió gyakorlatától ismert – konkrét akcióprogram. A **Kormány esélyegyenlőségi koncepcióját** az „Új Magyarország” program „Esélyegyenlőség a nőknek” fejezet mutatja be, amely az SZDSZ választási programjában szereplő gondolatokat veszi át. Leszögezi, hogy a jogszabályi tiltás ellenére a diszkrimináció nyílt és rejlett formái jelen vannak a nők mindennapjaiban, és állást foglal a férfiakéval azonos jogaik és esélyek követelménye mellett. Érvényesíteni kívánja az Európai Unió irányelveit, ennek fő elvét a nemek esélyegyenlőségére szabott átfogó politikát (gender mainstreaming) azonban meg sem említi. Hiányzik a koncepció a női esélyegyenlőség közelítésére, a megoldandó kérdések kiemelése esetleges. Négy fő feladatot említ: az előítéletes gondolkodás átforgalmazását, a diszkrimináció tilalmának érvényesítését a foglalkoztatásban, a női vezetők arányának növelését és a családon belüli erőszak áldozatainak védelmét. Aránytalan a feladatok megjelölése: az öt kiemelt alpont közül kettő a családon belüli erőszakkal foglalkozik, amiben a férfiakat, mint áldozatokat meg sem említi.⁷⁰

A nemek esélyegyenlőségének kérdését **a hazai nemzeti fejlesztési programok**, így az Új Magyarország Fejlesztési terv nem kezeli érdemben. A célkitűzések gyakran általánosak, hiányoznak a nőkre és a férfiakra (gender) kiterjesztett, a tényleges esélyegyenlőség előmozdítását szolgáló konkrét intézkedések, és az azok megvalósítását mérni képes indikátorok. A többszörösen hátrányos helyzetű nőkről (roma nőkről, fogyatékkal élő nőkről, leszakadt régiókban élő nőkről) nem esik szó, amire a CEDAW⁷¹ Bizottság is felhívja a figyelmet (CEDAW, 2007). Az Operatív Programok egy része az esélyegyenlőség horizontális elvének alkalmazását nélkülözi, más része főként hosszú távon hat, ha egyáltalán hat.⁷² A „prioritási tengelyként” megfogalmazott elvárások közül

⁶⁹ http://www.kozpontiregio.hu/00_aktualis/nft.pdf. Letöltés: 2002. 08. 24.

⁹². I.

⁷⁰ Tamási Erzsébet (2005) mutatja be kitűnő könyvében a családon belüli erőszak férfi áldozatait.

⁷¹ A Nők elleni diszkrimináció minden formájának kiküszöböléséről szóló Egyezmény (Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination Against Women – CEDAW).

⁷² A TÁRKI elemzése rámutat az egyes Operatív Programok prioritási tengelyeként megfogalmazott célkitűzések nemek esélyegyenlőségére gyakorolt hatására. A 39 prioritási tengely közül csupán 17-et nevez meg, amelynél a nemek esélyegyenlőségi hatásával számolni lehet. A GOP és a KEOP sem rövid, sem hosszú távon nem hat a nemek esélyegyenlőségére. **Rövid távon** csak az EKOP közigazgatás folyamatainak korszerűsítése, és a ROP humán infrastruktúra fejlesztése prioritás hatásával lehet számolni. **Rövid és hosszú távon** egyaránt hat a nemek esélyegyenlőségére az EKOP a közigazgatás folyamatainak korszerűsítése, a KMOP a települési területek megújítása, és a ROP a humán infrastruktúra fejlesztése nyomán. Csak **hosszú távon** hat a TÁMOP a foglalkoztathatóságon és az alkalmazkodóképességen, a TIOP a munkaerő-piaci részvételt és a társadalmi befogadást elősegítő infrastruktúra fejlesztésén, az ÁROP a

kevesebb, mint felénél lehet a nemek esélyegyenlőségi hatásával számolni (TÁRKI, 2007:154).

A 2004-2006 közötti időszakra vonatkozó *Társadalmi összetartozásról szóló nemzeti cselekvési terv* stratégiai célkitűzései a foglalkoztatás elősegítésére, a közszolgáltatásokhoz való hozzáférés biztosítására, a szegénység, a tartós- és mélyszegénység csökkentésére, a gyermekek jól-létének biztosítására, a társadalmi kirekesztés elleni küzdelem érvényesítésére irányulnak (Magyar Köztársaság Kormánya 2004). A nők (és férfiak) munkaerő-piaci esélyegyenlőségének elősegítésére a női foglalkoztatás bővítését, a családi és munkahelyi kötelezettségek összeegyeztetését,⁷³ a rugalmas foglalkoztatási formák térnyerésének erősítését, a családbarát munkahelyi környezet fejlesztését irányozza elő (Magyar Köztársaság Kormánya, 2004:29-30). A terv intézkedéseinek megvalósulásáról szóló beszámoló a női foglalkoztatás és munkanélküliség, szegénység tényeit idézi, a férfiak esélyegyenlőségének kérdéseit meg sem említi (Magyar Köztársaság Kormánya, 2007).

A hazai *esélyegyenlőségi programok egyoldalú „nőcentrikusságát”* a Nemzeti Cselekvési Terv célkitűzései és a „Nők és Férfiak Társadalmi Egyenlőségét Elősegítő Nemzeti Stratégiai Terv” tervezete is igazolja. A Nemzeti Cselekvési Terv a nemek esélyegyenlőségét a munka és a magánélet összehangolásának segítségével, a női foglalkoztatás bővítésével, a gondozási hálózat fejlesztésével, a családon belüli erőszak elleni fellépéssel kívánja megoldani. Fontosnak tekinti az előrehaladás mérésére alkalmas indikátorok kidolgozását, „hogyan lássuk, melyik intézkedés érinti hátrányosan a nőket.” (Magyar Köztársaság Kormánya, 2007:8)

A nemek közötti esélyegyenlőség kezelésére alkalmas szervezeti infrastruktúra hiányosságai

Hosszú távú esélyegyenlőségi stratégia nélkül még egy jól kiépített intézményrendszer és szakapparátus sem képes átütő sikereket elérni. Ennek hiányában pedig még inkább kétséges a befektetések megtérülése. Az esélyegyenlőségi kérdés kormányzati és helyi kezelésére hivatott szervezetek emberi és pénzügyi erőforrásai elégtelenek. A kormányzati szervezet elhelyezkedése a döntési jogosultságok, és a befolyás szempontjából az intézményi hierarchia alsóbb szintjein helyezkedik el és folyamatosan változott. Ez meghatározza, behatárolja a szervezet mozgásterét és érdekérvényesítési képességét.

szervezetfejlesztés és a humán erőforrások minőségén, az EKOP a közigazgatás folyamatainak korszerűsítésén és a szolgáltatásaihoz való hozzáféréseken, a KMOP a versenyképesség feltételeinek és a humán szolgáltatások intézményrendszerének fejlesztésén, a ROP a regionális közlekedési infrastruktúra fejlesztésén keresztül (TÁRKI, 2007:154). A rövidítéseket lásd az operatív programokról szóló rész lábjegyzeteiben.

⁷³ 2007-ig a gyermekek napközbeni ellátását szolgáló férőhelyek számának 10%-os növelését irányozza elő (Magyar Köztársaság Kormánya, 2004:10).

A rendszerváltást követően a Népjóléti Minisztérium által 1994-ben létrehozott **Humánpolitikai Kabinet** karolta fel a nőkérdés gondozását. A Pekingben 1995-ben hozott javaslatok (Cselekvési Program) irányába tett gesztusként a kormány létrehozta a **Nőpolitikai Titkárságot**, későbbi nevén az **Egyenlő Esélyek Titkárságát** (1996) a Munkaügyi Minisztériumban főosztályi ranggal, amely később átkerült a Szociális Családügyi Minisztériumhoz **Nőképviselési Titkárság** néven, osztály besorolással (1998). Az esélyegyenlőség kérdéseivel megbízott kormányzati szerv létrehozása **önmagában előrelépést** jelentett a korábbi néma csendhez képest. Az osztály munkatársainak erőfeszítései és jegyezhető eredményei ellenére sem szervezeti elhelyezését (a minisztériumközi kérdéseket is érintő feladatot egy adott minisztériumhoz kötött apparátus végezte) sem a hierarchiában elfoglalt helyét tekintve nem lehetett a kormányzati döntési mechanizmusok meghatározó eleme. A rendelkezésre álló szűk mozgástérben a **Nőképviselési Titkárság** erőfeszítéseket tett az esélyegyenlőség kérdésének népszerűsítésére és érvényesítésére. A Titkárság vezetőjének személyéhez⁷⁴ fűződő megélénkülő sajtókapcsolat és sajtóvisszhang tudatosította az esélyegyenlőség kérdését az érdeklődő közvélemény körében. Nevéhez kötődött a hazai viszonyok között új és eredményes próbaper megszervezése, amely a felvételi diszkriminációt vette célba.⁷⁵ Történtek lépések a civil szféra bevonására, főként rendezvények szervezése formájában.

A Kormány 1999-ben létrehozta a **Nőképviselési Tanácsot**,⁷⁶ amelyben minisztériumok, civil szervezetek, szakszervezetek és a tudomány képviselői vettek részt. A koordináló testület feladata a jogszabályok és kormányzati programok véleményezése, javaslattevő a nők esélyegyenlőségét elősegítő programok kidolgozására, az esélyegyenlőségi előírások és programok végrehajtásának ellenőrzése volt. Érdemi befolyással a Nőképviselési Tanács nem rendelkezett, 2004-től nem működött. 2006-ban alakult újjá **Nők és Férfiak Társadalmi Egyenlősége Tanács** néven. Kormányhatározat döntött a létrehozásáról, miszerint a szervezet a „Kormány döntéseit előkészítő konzultatív, véleményező, javaslattevő testület”.⁷⁷ Tagjai a minisztériumok és a Miniszterelnöki Hivatal egy-egy képviselője, a miniszter által felkért hét női civil szervezeti⁷⁸ képviselő, hét tudományos képviselő,⁷⁹ és három civil szervezeti⁸⁰ képviselő. A Tanács újraválasztása jelenleg van folyamatban.

⁷⁴ Dr. Lévai Katalin.

⁷⁵ Részletesebben lásd Peszlen (1999).

⁷⁶ 1059/1999 (V.28.) Korm. Határozat.

⁷⁷ 1086/2006. (IX. 25.) Korm. határozat a Nők és Férfiak Társadalmi Egyenlősége Tanács létrehozásáról. Az alakuló ülés 2006. szeptember 26-án volt.

⁷⁸ Első Magyar Vidéki Nőegylet, Magyar Asszonyok Érdekszövetsége, Magyar Védőnők Egyesülete, Magyar Nők Szövetsége, MSZOSZ Női Választmánya, Nők a Nőkért Együtt az Erőszak Ellen, Roma Nővédelmi Közhasznú Szervezet.

⁷⁹ Budapesti Corvinus Egyetem Women's Studies Központ, CEU Department of Gender Studies, Debreceni Egyetem, Foglalkoztatási Hivatal Kutatási Iroda, MTA Jogtudományi Intézete, MTA Szociológiai Kutatóintézet, Semmelweis Orvostudományi Egyetem Magatartástudományi Intézet.

⁸⁰ Munkanélkülieket segítő Közhasznú Szervezetek Magyarországi Szövetsége,

Az esélyegyenlőség koordinálására a kormány **tárcaközi bizottságot** hozott létre 1998-ban, amely néhányszor ülésezett évenként. Az értekezleteken ritkán volt stabil minisztériumi képviselő, és esélyegyenlőségi szakértelemmel – a más munkakörben dolgozó minisztériumi alkalmazottak – nem rendelkeztek. 2004-ben javaslatot tettem egy minisztériumi szakértő hálózat létrehozására. Felkészítésükre képzési programot nyújtottam be az esélyegyenlőségi tárca nélküli miniszternek, amire akkor sem, és azóta sincs fogadókészség, jóllehet a képzés fontosságát a CEDAW Bizottság is sürgeti a magyar jelentéssel kapcsolatos megállapításaiban (CEDAW, 2007).

A 2002-es kormányváltást követően a női esélyegyenlőség ügye a szervezeti hierarchia magasabb szintjére került. 2002-től **esélyegyenlőségi főigazgató**,⁸¹ majd 2004. májusig a Miniszterelnöki Hivatal és az Esélyegyenlőségi Kormányhivatal keretében az **esélyegyenlőségért felelős tárca nélküli miniszter** irányította a szervezetet.⁸² A miniszter jól működtette média kapcsolatait, az esélyegyenlőség ügye gyakori beszédtemává vált. Több szervezet létrehozása és kiadvány megjelentetése fűződik a nevéhez, ezek között a legjelentősebb az Esélyegyenlőségi Koordinációs Irodák, közismert néven Esélyházak hálózata.⁸³ Az **Esélyegyenlőségi Koordinációs Irodák** hálózata transzmissziós szerepet tölt be a kormány esélyegyenlőségi programjának és az integrációs szakpolitikák helyi megvalósítása között. Az Esélyházak a területileg illetékes szervezetekkel együttműködve munkálkodnak a nemek esélyegyenlőségének megteremtésén. A civil szervezetek részvételével Esélyegyenlőségi Fórumot működtetnek (Magyar Köztársaság Kormánya, 2006a:18). 12 civil szervezet létrehozta az első magyarországi civil nőközpontot, a **Budapesti Nőházat**⁸⁴, amely anyagi ellehetetlenülés és a háttérben munkáló személyes ellentétek miatt egy éven belül megszűnt. Az Esélyegyenlőségi Kormányhivatal nagy figyelmet fordított a **képzésekre**, pályázati keretből lehetőséget nyújtott ezek szervezésére, főként az elmaradott térségek és a többszörösen hátrányos helyzetű nők képzésére.

2004-ben a szervezeti struktúra ismét átalakult, létrejött az **Ifjúsági, Családügyi-, Szociális és Esélyegyenlőségi Minisztérium**.⁸⁵ A nők és a férfiak esélyegyenlőségének kérdése az államtitkár helyettes irányításával kis létszámú

Nagycsaládosok Országos Egyesülete, SEED Kisvállalkozásfejlesztési Alapítvány.

⁸¹ A 2002-ben a Foglalkoztatási és Munkaügyi Minisztérium keretében működtetett Esélyegyenlőségi Főigazgatóság élén a későbbi tárca nélküli miniszter dr. Lévai Katalin állt.

⁸² 2004. januárban hozták létre az Esélyegyenlőségi Kormányhivatalt, mint önálló hatáskörű államigazgatási szervezetet.

⁸³ Jelenleg csaknem minden megyeszékhelyen működik Esélyegyenlőségi Koordinációs Iroda, közkeletű néven Esélyek Háza.

⁸⁴ A résztvevő szervezetek: Budapesti Nyílt Társadalom Intézet Alapítványa, Civil Ombudsnő Programiroda Alapítvány, Esztertáska Alapítvány, Habeas Corpus Munkacsoport, Kismamaház, Közéleti Roma Nők Egyesülete, Magyar Internetező Nők Egyesülete, Magyarországi Női Alapítvány (MONA), Nők a Holnapért Alapítvány, Nők a Médiaiban Egyesület, Nők a Nőkért Együtt az Erőszak Ellen (NaNE) Egyesület, Szociális Innováció Alapítvány (Bozzi-Czene, 1996:160). A Budapesti Nőház elnöke Dalos Rimma, alelnöke Szabó Istvánné volt.

⁸⁵ dr. Göncz Kinga vezetésével.

főosztályhoz⁸⁶ került, a minisztérium tevékenységében azonban a téma nem kapott prioritást. Az Esélyházak működése, a képzések és a kiadványok megjelentetése folytatódott.⁸⁷ 2006-ban a nők ismét a kormányzati hierarchia alsó szintjére kerültek, a Szociális és Munkügyi Minisztérium *Nők és Férfiak Társadalmi Egyenlősége Osztálya* látja el a feladatot.^{88,89} Az osztály kis létszámáról, a szervezeti struktúrában való elhelyezkedéséről, gyenge érdekérvényesítő képességéről a CEDAW Bizottság jelentése (CEDAW, 2007:4), és a Magyar Női Érdekérvényesítő Szövetség Árnýékjelentése (2007) is elmarasztalóan nyilatkozott. A nemek közötti esélyegyenlőség átfogó érvényesítése napjainkban sem hatja át a közpolitikai intézkedéseket.⁹⁰ Tetten érhető a szándékhiány a politikai vezetés legfelsőbb szintjein, másrészt a hozzáértés hiánya a döntéshozó és végrehajtó hatalom minden szintjén, néhány elkötelezett és hozzáértő személy kivételével.

A Munkügyi és Szociális Minisztérium megfogalmazott esélyegyenlőségi küldetése „A nők és férfiak közti társadalmi egyenlőtlenségek csökkentése és a nők és férfiak közötti egyenlőség elősegítése minden intézkedésben” (Rauh, 2007). Az esélyegyenlőségi szakállamtitkár a szakállamtitkárság feladatainak bemutatása kapcsán a családon belüli erőszak megelőzését és kezelését, valamint az emberkereskedelemmel összefüggő feladatokat ismertette. A munkatervben megjelölt feladatok és programok közül az Új Magyarország Fejlesztési Terv végrehajtásában a „gender” szempontok érvényesítését, a Nők és Férfiak Társadalmi Egyenlősége Tanács működtetését, a Családbarát Munkahely Díj pályázat gondozását, a kapcsolatépítést a női civil szervezetekkel, az élettársi kapcsolatok jogi, gazdasági és egyéb következményeiről szóló kampány szervezését és kiadvány megjelentetését, KSH Zsebkönyv kiadását, kutatás támogatását, a Nemzeti Cselekvési Tervből adódó feladatok végrehajtását említette. Az Európai Unió 2006-2010-re szóló ütemtervében szereplő prioritásokra (a nők és férfiak egyenlő mértékű gazdasági függetlenségének megteremtése; a szakmai, a magán-és családi élet fokozottabb összehangolása; egyenlő arányú férfi-női részvétel támogatása a döntéshozatalban; a nemi alapú erőszak és az emberkereskedelem felszámolása; a nemekhez kötődő sztereotípiák felszámolása a társadalomban; a nemek közötti egyenlőség támogatása az Európai Unióon kívül) a szakállamtitkárság munkacsoportokat hozott létre. Hetedikként működik az „Egyenlő munkáért egyenlő bér” munkacsoport. A 2007. évi

⁸⁶ Nők és Férfiak Társadalmi Egyenlősége Főosztály.

⁸⁷ 2005-ben jelent meg Nagy Ildikó - Pongrácz Tiborné - Tóth István György szerkesztésében a Szerepváltozások. Jelentés a nők és a férfiak helyzetéről 2005. című könyv (TÁRKI, Ifjúsági, Családügyi Szociális és Esélyegyenlőségi Minisztérium, 255 l.

⁸⁸ Az esélyegyenlőségért felelős szakállamtitkár Rauch Edit.

⁸⁹ Visszalépés történt a nemzetközi szakértői képviseletben. Jelenleg a Bizottságban nincs magyar szakértő, a 2008-as jelölés lehetőségét a magyar kormány nem használta ki, nem nevezett meg jelöltet.

⁹⁰ A gender mainstreaming érvényesítésének hiányát a Magyar Női Érdekérvényesítő Szövetség (2007) árnyékjelentése is említi.

költségvetési előirányzat (nők és férfiak társadalmi egyenlőségét elősegítő programokra 70 millió forint volt (Rauh, 2007).

A rendelkezésre álló emberi erőforrás korlátai és a szemléletformálás hiánya

Az esélyegyenlőség kérdése nem tartozik a döntéshozói és kormányzati prioritások közé, csakúgy, mint a többi poszt-szocialista országban.⁹¹ Súlyosabb társadalmi problémák kezelésének igénye előzi meg a nők és férfiak esélykülönbségeinek csökkentését célzó intézkedéseket. A TÁRKI ex-ante elemzése szerint „csupán a véletlenül fog múlni, hogy csökkennek-e a férfiak és a nők közötti esélykülönbségek.” (TÁRKI, 2007:107). A női foglalkoztatás bővítésére tett intézkedések szerények, az atipikus foglalkoztatási formák elterjesztésére hozott konkrét intézkedések hatása alig érezhető. Sok a formális elvárás, a „kötelező gyakorlat teljesítése”, az elvárt iránymutatás „letudása”, ami a „délj vu” érzését kelti: *az esélyegyenlőség követelménye tekintetében* a szocialista tervezés gyakorlatával mutat sok hasonlóságot. Akkor a párthatározatok iránymutatásai voltak követendő normák, most az európai uniós irányelvek, függetlenül attól, hogy tartalommal megtölthetők vagy sem. Programok és jelentések készülnek, a teljesítés elmaradásának nincsenek következményei, a gyakorlat alig változik.

A tervezett intézkedések túlzottan általánosak és elnagyoltak. Ennek egyik oka, hogy a magyar tervezési és döntéshozatali folyamatban résztvevők még nem sajátították el az esélyegyenlőségi szemléletet. Egyetértve a TÁRKI elemzésében is szereplő megállapítással, a tervezők nem ismerik és főként *nem értik a* gender mainstreaming követelményét.⁹² A célkitűzések, és megvalósításuk gyakorlati értékét csökkenti továbbá, hogy a tervezők nem ismerik fel *a kérdés komplex kezelésének szükségességét*. A TÁRKI is csak a romák esetében kifogásolja a komplex közelítés hiányát (TÁRKI, 2007:108), holott az minden más kiemelt hátrányos helyzetű csoportra (így a nőkre, a fogyatékosokkal élőkre, a leszakadt területen élőkre) is elmondható. Pedig a nemek esélyegyenlőségének *komplex* kezelésére az Európai Bizottság külön is felhívja a figyelmet, és kellő útmutatásul szolgál (European Commission, 2004:7).

A kormányzat *esélyegyenlőségi szemléletének* formálására nem történtek hatékony intézkedések,⁹³ jóllehet „a nemek közötti egyenlőség csak akkor

⁹¹ Hasonló megállapítást tesz Beveridge, (2007), azzal a kiegészítéssel, hogy a csatlakozási folyamatban a nemek esélyegyenlőségének törvényi szabályozásában jelentős előrelépés történt (Beveridge, 2007:10-11).

⁹² „...,nem világos, vagy nem érthető a tervezők számára a *gender mainstreaming* problematikája (TÁRKI, 2007:107). „a programok készítői vagy nem tudnak mit kezdeni a kérdéssel, vagy nem tulajdonítanak túl nagy jelentőséget ennek.” (U.ott:116. Kiemelés – KK).

⁹³ Gyurcsány Ferenc miniszterelnök az öregecske feleségek lecseréléséről beszélt. A megmosolyogtató megjegyzés ellen civil szervezetek tiltakoztak. Üzenete az elhangzottnál azonban sokkal mélyebb: a nőkérdés nem tartozik a fontosabb társadalmi kérdések sorába.

valósítható meg, ha ezzel kapcsolatban a legfelső politikai szinten egyértelmű elkötelezettség alakul ki” (Európai Gazdasági és Szociális Bizottság, 2006:11). E téren is tanulni lehetne a svéd kollégáktól. 1996-ban a svéd esélyegyenlőségi miniszter⁹⁴ képzést kezdeményezett felsőszintű vezetők számára az esélyegyenlőség és a nemi különbözőség kezelésére.⁹⁵ A program átfogta a teljes felsővezetői kört. Az első (3 órás) szemináriumot a miniszterelnök(!), a kabinettagok, az államtitkárok és egyéb felsővezetők számára tartották. A későbbiekben a regionális vezetők, főigazgatók, püspökök és egyetemi rektorok kerültek sorra (Woodward, 2001:38). A képzés fontosságára a CEDAW Bizottság Magyarországnak tett ajánlásai során több összefüggésben is felhívja a figyelmet. Pedig akkreditált felsőfokú másoddiplomás „Esélyegyenlőségi szakértő” képzés a Budapesti Corvinus Egyetemen rendelkezésre áll,⁹⁶ a lehetőséggel a kormányzat nem él, nem biztosít rá pénzügyi fedezetet. Biztató kezdet, hogy ebben az évben nyertünk a Közgazdasági Továbbképző Intézet keretében HEFOP pályázatot az első egyetemi szintű „Esélyegyenlőségi Menedzserképzés” számára.

A 2007. évi „Egyenlő esélyek mindenki számára európai év” célkitűzése a társadalom érzékenyítése a nemi, faji vagy etnikai származáson, valláson vagy meggyőződésen, fogyatékonyságon, koron és szexuális irányultságon alapuló esélyegyenlőség iránt. Négy kiemelt célkitűzése a jogok, képviselő, elismerés, tiszteletben tartás (Magyar Köztársaság Kormánya, 2006b). Magyarországon 280-350 között volt a rendezvények száma⁹⁷ az ország különböző részeiben. A nyitó és záró rendezvénynek Budapest adott otthont. Ahhoz, hogy az Esélyév eredményét mérni lehessen, szükség lett volna a rendezvénysorozat előtt és után helyzetfelmérést végezni, ami nem történt meg. Esélyév átfogó értékeléséről nem találtam információt.⁹⁸ A nemek esélyegyenlőségére kiélezett fülem és szemem nem tapasztal változást. Ahogy az „lenni szokott” az eredményt a rendezvények számával és a szervezők elégedettségével mérik. És ezek szerint minden rendben van.

Nincs minden rendben a magyar helyzettel/helyzetjelentéssel, amelyet a (CEDAW) Bizottság 2007. július 31-én tárgyalt. A négyévente készülő hatodik kormányzati jelentés az Egyezmény végrehajtására tett intézkedésekről számolt be. A Bizottság sok területen elmarasztalta a magyar kormányt a nemek

⁹⁴ Aki egyúttal miniszterelnök-helyettes: Mona Sahlin.

⁹⁵ A programért Agneta Stark a gender studies és közgazdaságtudomány professzora, valamint Birgitta Hedman a Svéd Statisztikai Hivatal nemi kérdésekkel foglalkozó részlegének vezetője volt felelős.

⁹⁶ A Közgazdasági Továbbképző Intézet keretében működő szak ötletem és tematikáját én dolgoztam ki, és már dr. Lévai Katalin miniszter asszonytól is lobbiztam a képzés finanszírozása érdekében. A szak pénzügyi fedezet hiányában a mai napig nem tudott elindulni. Ez év nyarán HEFOP projekt keretében 192 órás esélyegyenlőségi menedzserképzést sikerült szervezni 60 fő részvételével.

⁹⁷ Rauh Edit (2007) szakállamtitkár tájékoztatása.

⁹⁸ Az Esélyév záró-beszámolója jelenleg még nem áll rendelkezésre, a teljes összefoglaló anyag a pályázati beszámoló beérkezése után, előreláthatóan március közepe-vege felé áll össze (Svastics Carmen, az Esélyév Szakértői Munkacsoport titkárának tájékoztatása szerint).

egyenlőségének és a nők helyzetének javítása tárgyában elmulasztott intézkedések és hiányosságok miatt. Vannak visszatérő intelmek, a mulasztásoknak azonban nincs semmilyen hátrányos következménye.

Miután a Bizottság és jelentése megteszi a kötelező tiszteletköröket; elismeréséről, nagyrabecsüléséről biztosítja az időszakos jelentést, az ajánlásokat követő ismételt jelentést, a tárgyaló delegációt, a tárgyalás légkörét, a hozott intézkedéseket, a **3 pontból álló kedvező fejleményeket**, keményen megfeddi Magyarországot: **30 pontban aggódik**, ajánl, felszólít, bátorít, sürget. Az alábbiakban csak a nők munkaerő-piaci helyzetéhez szorosan kapcsolódó megállapításokat emelem ki röviden. A Bizottság szerint aggodalomra ad okot: a törvények és hozott intézkedések gyakorlati alkalmazása, a nők és férfiak foglalkoztatási esélyegyenlősége, a foglalkozási szegregáció, a nemi sztereotípiák, a nők pályaaorientációja, a nők és férfiak közötti bérkülönbség, a kisgyermekes nők munkahelyi diszkriminálása, a nők nem megfelelő képviselete a döntéshozatal felső szintjein, a képzés sokféle összefüggésben, a nemi szerepeket érintő patriarchális szemlélet, a kereső munka és a magánélet összehangolása, a vidéki nők helyzete, a nők és férfiak valódi egyenlőségének megvalósításában elért fejlődés mérése (CEDAW, 2007). A Bizottság által is támogatott 50%-os női-férfi kvóta elfogadását a pártok választási listáin a Parlament tavaly⁹⁹ elutasította.

Az esélyegyenlőségi intézkedések ösztönzését, a legjobb gyakorlat elterjesztését célozzák az esélyegyenlőség követelményét is tartalmazó különféle díjak. A díjak adományozásának gyakorlata a fejlett piacgazdaságokban régi múltra tekint vissza és meglehetősen elterjedt. A poszt-szocialista országokban a rendszerváltást követően vált az elismerési gyakorlat részévé. Ma már nálunk is annyiféle „legjobb” cím van,¹⁰⁰ hogy a címek rangja, értéke devalválódik. A „Legjobb esélyegyenlőségi terv” díjat¹⁰¹ 2007-ben az Esélyév záró rendezvényén osztották ki.¹⁰²

Nehezíti az esélyegyenlőség ügyének hazai mozdulását a közvélemény támogatásának hiánya. Egy korábbi hazai felmérés tanúságai szerint a magyar lakosság a nemek esélyegyenlősége tekintetében meglehetősen konzervatív mintákat követ, többségük a nők esélyegyenlőségének hiányosságait sem kifogásolja (S. Molnár, 1990). Tapasztalataim szerint a helyzet lényegesen nem változott. A helyzetfelmérést nehezíti, hogy a hazai statisztikai adatok nemek szerinti bontásban nem mindig állnak rendelkezésre. Az Unió ajánlása ellenére sem vált általánossá, hogy minden adatot nemek szerinti bontásban is közöljön a hazai Központi Statisztikai Hivatal. Megfelelő statisztikai adatok hiányában pedig

⁹⁹ 2007. november 26-án.

¹⁰⁰ „Családbarát munkahely díj”, „Legjobb munkahely díj”, „Befogadó munkahely díj”, „Legjobb női munkahely díj”.

¹⁰¹ Három kategóriában hirdettek pályázatot: versenyszféra és többségi állami tulajdonú vállalkozások, önkormányzatok és intézményeik, közigazgatás és intézményeik. Az egyetemi Esélyegyenlőségi Terv gerincét én dolgoztam ki. A terv elfogadásától kezdve az Esélyegyenlőségi Bizottság Elnöki tisztét töltöttem be.

¹⁰² A közigazgatás és intézményei kategóriában az első díjat a Budapesti Corvinus Egyetem nyerte el.

megoldhatatlan a nemek eltérő társadalmi helyzetének mélyreható elemzése és a hátrányos helyzet okainak feltárása.

4. Tények a nők munkaerő-piaci helyzetéről és munkaerő-piaci pozíciójáról

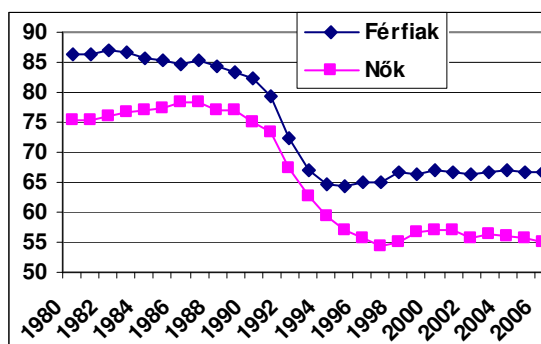
A nők munkaerő-piaci helyzete és pozíciója a férfiakénál rosszabb a világ minden országában. Ez kifejezésre jut a munkaerő-piaci integráció és reintegráció nehézségeiben, a munkaerőpiac nemek szerint szegmentáltságában, a női szegmensek kedvezőtlenebb feltételeiben, az előmenetel korlátaiban, a bér- és keresetkülönbségben.

Az Európai Unió foglalkoztatási stratégiájában a foglalkoztatási szint növelését, a munkanélküliség csökkentését jelölte meg. A célkitűzések nem teljesültek az elmúlt években, a munkanélküliség szintje a főbb versenytársakénál (Egyesült Államok és Japán) magasabb. A foglalkoztatottság szintje jelentősen szóródik a tagországok között.

A magyar népesség foglalkoztatási szintje a rendszerváltás követően drasztikusan esett (1. ábra), a foglalkoztatási esélyek romlottak az iskolázottság minden szintjén. A hazai foglalkoztatás jellemzői Európai Unió korábbi 15 tagállamához képest kedvezőtlenek, főként a férfiak esetében. Míg azonban a férfiak relatív pozíciója 1996 és 2006 között javult, a **nőké romlott**. Különösen gyenge a fiatalok, a kisgyermekkel rendelkező nők, az idősebbek, a romák, a fogyatékkal élők, valamint az alacsony iskolai végzettséggel rendelkezők munkaerő-piaci integrálódásának esélye.

Jelentős az elmaradás az Európai Unió átlagához képest az alapfokon iskolázott népesség, főként férfi népesség foglalkoztatása körében, amely a rendszerváltás terméke, és az eltelt 19 év alatt nem történt érdemi változás a réteg foglalkoztathatóságának növelésében. Különösen kedvezőtlen volt az 55 éven felüliek foglalkoztatási szintje 1996-ban, és a fiataloké 2006-ban. Az időskorúak foglalkoztatottsági szintjében korábban meglévő különbségek a periódus végére enyhültek. Ez elsősorban a nyugdíjkorhatár emelésének és a nyugdíjazás feltételei szigorításának következménye, és nem feltétlenül találkozik az egyéni aspirációkkal és elégedettséggel. A fiatalok munkaerő-piaci helyzetének lényeges romlása egyéni és társadalmi szempontból egyaránt riasztó jelenség, és sürgős változtatást igényel. A perspektíva hiánya messzemenő egyéni és társadalmi károkat okoz. Rontja az egészségi állapotot, csökkenti a termékenységet, növeli a szegénységet és a bűnözést, az élvezeti szerek használatát; a megszerzett ismeretek elvesztésével, elavulásával, alulfoglalkoztatással jár; csökkenti a társadalmi kérdések iránti érzékenységet, a társadalommal való azonosulást, elvándorláshoz vezet, ami tovább rontja a népesség demográfiai összetételét és eltartó képességét.

1. ábra: Nők és férfiak foglalkoztatottsága* Magyarországon 1980 és 2006 között (%)

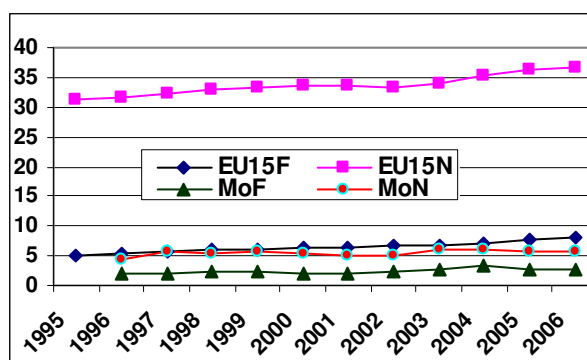


*Foglalkoztatottak a munkaerőforrás százalékában.

Forrás: Központi Statisztikai Hivatal, 2006a: 12-15. 1. alapján számítás.

A globalizáció terjedésével fokozódik a munkaerőpiac rugalmassága iránti igény. A különböző atipikus/bizonytalan, diszkriminatív foglalkoztatási formák terjedése figyelhető meg a fejlett piacgazdaságokban. Ennek nyomán a munkaerő-piaci szereplők erőviszonyai a korábbiaknál is nagyobb mértékben a munkáltatók felé tolódik el, a munkavállalók munkaerő-piaci pozíciója, foglalkoztatási biztonsága romlik. A hazai részmunkaidős foglalkoztatás a statisztikai nyilvántartás szerint korábban is, és jelenleg is alacsony, *nincsenek jelentős tradíciói*. A részmunkaidőben foglalkoztatottak aránya messze az európai uniós átlaga alatt marad (2. ábra).

2. ábra: Részmunkaidős foglalkoztatottak aránya a foglalkoztatottak százalékában Magyarországon és az Európai Unió 15 országában nemek szerint 1995 és 2006 között (%)



Forrás: European Commission, 2007:284-286., 302. 1.

A *részmunkaidős foglalkoztatás* és az egyéb atipikus foglalkoztatási formák a munkaerő-kereslet (a munkáltatói igény) és a munkaerő-kínálat találkozásának pontján jönnek létre, a munkaerő-piaci egyensúly megteremtéséhez járulnak hozzá. A részmunkaidős foglalkoztatottak többsége a világon mindenütt nő. Humánus és egyes női rétegek érdeke szempontjából a részmunkaidős munka lehetőségének biztosítása *indokolt és hasznos*, mert lehetővé teszi a bekapcsolódást a társadalmilag szervezett tevékenységekbe, miközben a családgondozási feladatok ellátásához a teljes munkaidős foglalkoztatásnál kedvezőbb feltételeket nyújt. Az igény realizálódása a munkaerő-piac mindenkori állapotától és igényétől, a foglalkoztatási-családi tradícióktól, valamint az egyének munkavállalási szándékaitól és hajlandóságától függ. Amennyiben *önként* vállalják az érdekeltek, akkor összhangban van az esélyegyenlőség igényével, viszonylag konfliktusmentesen szolgálja az egyéni érdekeket. A nem önként vállalt részfoglalkoztatás azonban olyan kényszereket hárít a résztvevőkre, amelyek szabad választásukat korlátozzák, ami ellentmond az esélyegyenlőség követelményének.

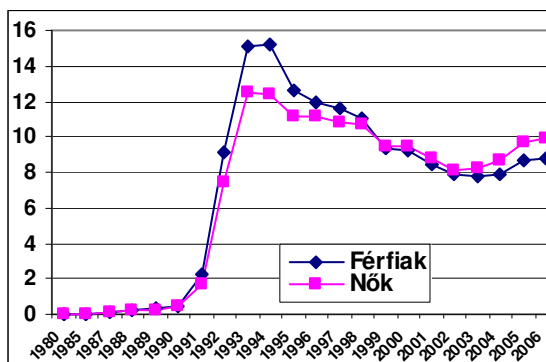
A részmunkaidős foglalkoztatás (és az egyéb atipikus foglalkoztatás formák) funkciója a munkaerőpiac egyensúlyának megteremtése. A hazai döntéshozók úgy vélik, hogy a részmunkaidős munka kiterjesztésével enyhíthetők a foglalkoztatási problémák, megoldódik a nők kettős szerepének összehangolása. Nem számolnak a részmunkaidős foglalkoztatás diszkriminatív jellegével, amelynek felszámolása a piaci erők korlátozását igényli. Komplex ellenintézkedések hiányában a jelen választási kényszerek szorításában nem javítja, hanem rontja a nők társadalmi helyzetét. A bizonytalan foglalkoztatási formák sem a nők, sem a férfiak érdekeit nem szolgálja, *teljes kiszolgáltatottságot teremt* számukra. A határozott idejű szerződéssel foglalkoztatottak tekintetében Magyarország jelenleg kedvezőbb helyzetben van, mint az Európai Unió sok más országa, és a nők védettebbek, mint a férfiak. Félő azonban, hogy a munkanélküliséghez hasonlóan a globalizáció terjedésével elveszítjük ezt a relatív előnyt. A távmunka kedvező feltételeket teremthet az otthon végezhető kereső munka számára, jobb lehetőséget biztosít a családi feladatok és a kereső munka együttes ellátására. Az izoláltság azonban a társadalmi kapcsolatok beszűkülésével jár.

A *munkanélküliség* európai és hazai tendenciájának elemzése megerősíti azt a tapasztalatot, hogy a keresletkorlátos munkaerőpiac szükségszerű kísérő jelensége a munkanélküliség változó nagyságrendje. *A nők munkanélküliségi szintje az országok többségében meghaladja a férfiakét*, a poszt-szocialista országokban a nők relatíve jobb helyzetben vannak a férfiakhoz viszonyítva.

A rendszerváltást követően Magyarországon és a térségben a nők és a férfiak tömegesen veszítették el állásukat, ugrásszerűen emelkedett a munkanélküliség (3. ábra). Ennek ellenére a munkanélküliség tekintetében Magyarország az Európai Unió átlagánál kedvezőbb helyzetben van. Kezdetben azon kevés európai ország közé tartoztunk, ahol a nők munkanélküliségi rátája a férfiaké alatt maradt, 2004-től azonban meghaladja azt. A nők között kisebb a

tartós munkanélküliek aránya, munkaerő-piaci integrációs esélyük azonban a férfiaknál rosszabb.

3. ábra: A nők és a férfiak regisztrált munkanélküliségének alakulása Magyarországon 1980 és 2006 között (%)



Forrás: Központi Statisztikai Hivatal, 2006a: 12-15. l. alapján számítás.

A *munkaerő-piaci pozíció* az egyének érdekérvényesítésének lehetőségeit meghatározó, a jobb, kedvezőbb feltételeket nyújtó munkaposztok megszerzésének esélyeként értelmezhető. A *nők* munkaerő-piaci pozíciójának legfontosabb jellemzője, hogy *mind az indulás, mind a munkaerő-piacon belüli mozgás szempontjából hátrányos helyzetben vannak, és e hátrány az életpálya során állandósul, sőt kumulálódik.* A nők munkaerő-piaci hátránya megnyilvánul a felvétel során, az előmenetel korlátaiban, a keresetkülönbségben és a foglalkozások elnöiesedését követő pályapresztízs romlásban. Érvényesül a munkahelyi diszkrimináció (Koncz, 2006b).

A nők helyzetének javításában a legnagyobb előrelépés a világon mindenütt az *iskolázottság* szintjének látványos növekedése. Az iskolázottság szintje alapvető szerepet játszik a nők életminőségének, érdekérvényesítési képességének alakulásában; foglalkoztatási, valamint karrier igényében és esélyeiben. Az alap- és magasabb szintű iskolázottság *a női foglalkoztatás bővítésének előfeltétele*, amely a nők anyagi függetlenségének alapvető, esélyegyenlőségük megteremtésének egyik döntő feltétele. Az iskolázott nők foglalkoztatottsági szintje a világon mindenütt meghaladja az átlagot. A magasabb szintű képzettség és a folyamatos továbbképzés a szervezeti *hierarchiában való előmenetel feltétele*. A képzett nők kerülnek vezető pozíciókba a legfelső-, és az alsóbb szinteken, ez utóbbiak a felfelé irányuló mobilitás közvetítő csatornájaként jöhetnek szóba. Az iskolázottság javulása *erősíti a nők munkaerő-piaci pozícióját*, gyengíti az előmenetelüket korlátozó akadályokat. A magasabb szintű iskolázottság nagyobb védettséget nyújt a munkanélküliség ellen: az iskolázottság növekvő szintjein csökken a munkanélküliek aránya. Bár a nők esetében ez a védelem a

piacgazdaságok többségében a férfiakénál gyengébb, a nők felülreprezentáltak az iskolázott munkanélküliek között is.

Gyakorlati tapasztalatok szerint a szervezetek *a férfiakat részesítik előnyben a felvétel során*, ami a munkáltatói érdek szempontjából racionális is lehet. A nők iránti munkáltatói keresletet a terhesség és anyavédelem, a férfiakénál nagyobb hiányzások és fluktuáció, ennek következményeként a nagyobb költség és kisebb termelékenység korlátozza (Anker-Hein, 1985:87, Standing, 1989:4, 21). Erősítik e szemléletet a társadalomban érvényesülő kulturális normák, a sztereotípiák előítélletté válása és a diszkrimináció érvényesülése. A munkáltatók nagy hányada alkalmatlannak tartja a nőket bizonyos foglalkozások betöltésére a kisebb fizikai terhelhetőség, a vezetési-irányítási képességek gyengéi miatt (Anker-Hein, 1985:83-84). Hazai tapasztalatok szerint a felvételi interjúk során a nőktől szinte kivétel nélkül megkérdezik jövőbeni családi, gyermekvállalási terveiket, a férfiaktól nem. Ennek megvan az a racionális oka, hogy a munkáltató tudni akarja, milyen mértékben és mennyire folyamatosan számíthat a jelöltre.

A nők munkaerő-piacon belüli mozgása – amely természetesen különbözik a nők kora, foglalkozása, társadalmi rétege szerint – *kevésbé intenzív*, mint a férfiaké, *a nők indulási hátrányát a munkaerő-piaci mozgások sajátosságai felerősítik*, a nők nem tudják helyzetüket sorozatos elmozdulással lényegesen javítani életpályájuk során. A nők férfiakénál enyhébb mozgáskészsége *két tényező* következménye. Egyrészt helyzetükből, az ezzel is összefüggő törekvéseikből adódóan *kevésbé mozgékonyak*. Családi kötöttségeik és egyéni habitusuk miatt a férfiaknál nehezebben és ritkábban mozdulnak el, jobban ragaszkodnak a megszokotthoz. Ezen túl azonban a nők azért is kevésbé mozgékonyak, mint a férfiak, mert *a kedvezőtlenebb lehetőségek* nem csábítanak elmozdulásra. A munkaerő-piaci viszonyok a férfiak számára teremtnek vonzó feltételeket. Közvetett adatok arra engednek következtetni, hogy *a férfiak elmozdulása egyéni helyzetüket inkább javítja, mint a nőké*.

A nők a világon mindenütt nagyobb arányban vannak jelen a rosszabbul fizetett, de biztosabb állásokat nyújtó közszférában, ahol könnyebben kerülnek vezető pozícióba, mint a versenyszférában. *A nők vezetővé válásának esélyei a férfiakénál rosszabbak*, csekély az arányuk a vezetők, főként a felsőszintű gazdasági vezetők között. A politika és a gazdaság szférájában egyaránt érvényesül az „*üvegplafon*”, a nők nehezebben kerülnek vezető pozícióba, a pozíciók alsóbb szintjeire lépnek be, és megrekednek a középvezetői szinteken. Keményebben kell dolgozniuk a férfiaknál, hogy elismertessék eredményeiket és magukat (International Labour Organization, 2004:2). A pálya kezdetén meglévő hátrányok az idő előrehaladásával fokozódnak. A nővezetők elhelyezkedését a hierarchiában „*piramisszerkezetnek*” nevezem (Koncz, 1987), amely mára már általánosan elterjedt terminológia a jelenség leírására. Vizuálisan jól szemlélteti a tényt, hogy *felfelé haladva a ranglétrán a nők aránya a világon mindenütt csökkenő*. A nők a vezetői hierarchia alsóbb szféráiban helyezkednek el és azokon a vezetői posztokon, amelyek presztízse kicsi. A nők jelenlétének ez a piramis szerkezete *érvényesül egy adott pálya különböző szintjein és egy adott szinten belüli*

beosztási hierarchiában egyaránt. Az előbbinek megfelelő képi ábrázolás szerint a piramis tulajdonképpen egymásba tolt piramisok rendszere. A nők hierarchikus elhelyezkedésének *piramis szerkezetére* a legjobb példát az oktatás kínálja, ahol az óvodák személyzetének 99 százaléka, az általános iskolai tanítók több mint négyötöde, a középiskolai tanárok kétharmada, a felsőfokú oktatási intézmények oktatóinak egyharmada nő (Központi Statisztikai Hivatal, 2007:77). Ez utóbbiban a nők a beosztások alacsonyabb szintjein helyezkednek el. Hasonló arányok jellemzők a fejlett piacgazdaságokban és a többi poszt-szocialista országban is. Kedvező jelenség, hogy a korábbiaktól eltérően, amikor a vezetők többsége az iskolák élén férfi volt minden iskolafokozatban, 2006-ban az általános iskolák vezetőinek majdnem kétharmada (62,6%-a) nő (u.ott). A növeztők aránya azonban lényegesen csökken az intézményi hierarchia felsőbb színjein, az egyetemek-főiskolák vezetőinek negyede nő (u.ott).

Nemzetközi vizsgálatok bizonyítják, hogy a nemek szerinti foglalkozási szegregáció *világjelenség*, *magas* a gazdasági fejlettség minden szintjén, minden politikai és vallási rendszerben, társadalmi, kulturális környezetben. A foglalkozási szegregáció alakulásában világosan kirajzolódó tendenciák azonosíthatók, és sok a hasonlóság a világ fejlett és kevésbé fejlett térfelén. A nők és a férfiak a saját nemük által uralt foglalkozásokban dolgoznak szívesen (Kreimer, 2004:230). A munkaerő jelentős hányada tipikusan női (*nő-domináns*) vagy tipikusan férfi (*férfi-domináns*) foglalkozásban/ágazatban van jelen. A világ aktív népességének körülbelül fele olyan nő-, illetve férfi-domináns foglalkozásban dolgozott a vizsgálat idején, ahol a saját nemük aránya meghaladta a 80%-ot (Anker, 1998:407). A nőket és a férfiakat tömegesen foglalkoztató ágazatok, foglalkozások szorosan kötődnek a nemekkel kapcsolatos sztereotípiákhoz (Anker, 1998; Bielby-Baron, 1986; Anker-Hein, 1985), és fordítva: ebből a társadalmi gyakorlatból táplálkoznak a sztereotípiák.

A nemzetközi szervezetek a foglalkozási szegregáció mérséklését tűzik ki célul, jóllehet, nem a foglalkozási szegregáció a probléma, hanem az a folyamatot kísérő egymással kölcsönhatásban levő mechanizmus, miszerint

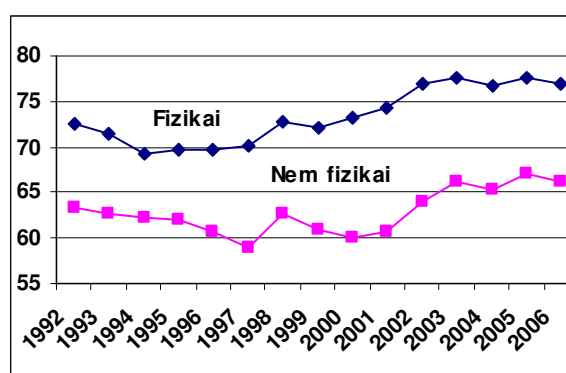
- a presztízst vesztő pályák nyílnak meg tömegesen a nők előtt;
- a nők tömeges beáramlásával a pálya presztízse csökken.

A szegmentált munkaerőpiac működésének részeként a nők bére és keresete nem éri el a férfiakét. Miközben a Római Szerződés 119. cikkelye, a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet 100. sz. egyezménye, az Európai Unió direktívái, az Unió országainak alkotmánya rögzíti a nemek egyenlő bérezésének elvét, a gyakorlatban a nők és férfiak közötti keresetkülönbség nemzetközi jelenség¹⁰³: a nők a férfiak

¹⁰³ A keresetek nemzetközi összehasonlítása a statisztikusok és a közgazdászok kemény erőpróbája, a tendenciák megfogalmazása és általánosítása kellő mértéktartásra int. Még túlzó óvatosság mellett is megfogalmazható azonban néhány általánosan érvényes tendencia, ami azért válthat ki különös érdeklődést, mert különböző társadalmi

keresetének 60-80 százalékát éri el a fejlett piacgazdaságokban is.¹⁰⁴ Általánosan jellemző, hogy a bérrés a kor előrehaladásával nő, a házas alkalmazottak esetében nagyobb, mint az egyedülállóak körében, és a közszférában kisebb, mint a versenyszférában (European Commission, 2006:7). A bérkülönbségek kisebbek a fizikai munkakörökben és nagyobbak a nem fizikai munkák körében (4. ábra).

4. ábra. Nők havi bruttó átlagkeresete a férfiak havi bruttó átlagkeresetének százalékában a foglalkozás jellege szerint 1995 és 2006 között



Megjegyzés: 1992-1997 között 20 fő feletti, 1998- 4 fő feletti szervezetek teljes munkaidős foglalkoztatottsága.

Forrás: 1992-2005 Központi Statisztikai Hivatal, 2006b:77. l., 2006. évi adatok forrása Fazekas et al, 2007:222. l.

A nemek szerinti keresetkülönbségben a két nem eltérő társadalmi és munkaerőpiaci pozíciói jutnak kifejezésre, amit a társadalom értékítélete közvetít és megerősít. Nemzetközi és hazai tapasztalatok szerint a **keresetkülönbségek kettős megnyilvánulásaként**

- **a nők a kereseti piramis alján helyezkednek el.** Azokban a foglalkozásokban tömörülnek nagy számban, amelyek az átlagnál kisebb keresetet biztosítanak;
- **ugyanazon foglalkozásban** keresetük az esetek nagyobb hányadában **a férfiak keresete alatt marad.**

berendezkedésű, eltérő bérrendszereket alkalmazó országokban fedezhető fel számos hasonlóság a nemek szerinti bérkülönbségek terén.

¹⁰⁴ Az Európai Parlament Nőjogi és Esélyegyenlőségi Bizottsága is megállapítja, hogy nem történt előrelépés a keresetkülönbség felszámolására (Európai Parlament ...,2007:4).

5. A továbblépés feltételei

A továbblépés feltételei a diagnózisból már következnek, és a társadalmi szervezetek, szereplők mindegyike felé támaszt követelményeket.

Nemzetközi szinten célszerű nagyobb figyelmet fordítani a határozatok és ajánlások szakszerűségére, végrehajtásuk feltételeinek megteremtésére, ellenőrzésére és szankcionálására.

Nemzetgazdasági szinten nélkülözhetetlen a nemzeti stratégiából levezetett esélyegyenlőségi stratégia és akcióterv megfogalmazása, a végrehajtás feltételeinek biztosítása, az esélyegyenlőségi szemlélet társadalmi elterjesztése, az esélyegyenlőségi követelmények beépítése a vezető kiválasztás folyamatába, az esélyegyenlőség érvényesítésének jutalmazása, a diszkriminációs panaszt megfogalmazók munkajogi védelme és a civil/nőszervezetek összefogása a határozatok végrehajtásának kikényszerítése céljából.

Szervezeti szinten az első számú vezető megnyerésére, a munkatársi állomány képzésére, a munkahelyi diszkrimináció elleni eljárás részletes szabályozására, a mentori rendszer kiépítésére és működtetésére célszerű hangsúlyt fektetni.

Egyéni szinten a nők és férfiak tennivalói is számosak. A női érdekérvényesítő képessége javításának feltétele hatalomforrásuk bővítése (kapcsolati tőke fejlesztése, információ-ellátottság javítása, képzés, hálózatfejlesztés). A férfiak megnyerése a nemek esélyegyenlőségének egyoldalú (nőcentrikus) felfogással történő felszámolását, a férfiak érdekeinek figyelembe vételét feltételezi. Mert a nemzet fizikai és szellemi létének újratermelése és fejlődése a nők és férfiak együttműködését igényli.

Hivatkozások

Anker, Richard (1998): Gender and jobs. Sex segregation of occupations in the world. International Labour Office, Geneva, 444 l.

Anker, Richard – Hein, Catherine (1985): Why Third World urban employers usually prefer men. International Labour Review, Vol. 124. No. 1. 73-90. l.

Bálint Mónika – Köllő János (2008): A gyermeknevelési támogatások munkaerőpiaci hatásai. Esély, 1. sz. 28-48. l.

Bello, Carolina Rodriguez (2003): Women and Political Participation, November.

<http://www.whrnet.org/docs/issue-women-politics.html>. Letöltés: 2006. 07. 20.

Beveridge, Fiona (2007): Gender and EU enlargement – Potential and Progress. Development & Transition, December, pp. 10-12.

Bielby, William T. – Baron, James N. (1986): Sex Segregation Within Occupations: A Critical Evaluation. American Economic Review, Vol. 76. No. 2. 43-47. l.

CEDAW (2007): A nőkkel szembeni hátrányos megkülönböztetés minden formájának kiküszöbölésével foglalkozó Bizottság Magyarországnak szóló megállapításai. Harminckilencedik ülés, 2007. július 23. - augusztus 10. (CEDAW/C/HUN/CO/6. Szerkesztetlen változat (Magyar Női Érdekvédelem Szövetsége) 12 l.

Commission européenne (2005): L'Agenda social 2005-2010. Une Europe sociale dans l'économie mondiale. Des emplois et de nouvelles chances pour tous. Direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'égalité des chances. for Employment, Industrial Relations and Social Affairs, Manuscrit terminé en mars 2005. Office des publications officielles des Communautés européennes, Luxembourg, 29 l.

Commission of the European Communities (2004): Report from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. Report on equality between women and men, 2004. Brussels, 19.2.2004. COM (2004) 115 final. 20 l.

Commission of the European Communities (2006a): Report from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. Report on equality between women and men, 2006. Brussels, 22.2.2006. COM (2006) 71 final. 23 l.

Commission of the European Community (2006b): Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. Roadmap for the equality

between women and men. 2006-2010. (CES (2006)275). Bruxelles, 01.3.2006. COM (2006) 92 final.

Európai Gazdasági és Szociális Bizottság (2006): Vélemény – A Bizottság közleménye a Tanácsnak, az Európai Parlamentnek, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának: A nők és férfiak közötti egyenlőségre vonatkozó ütemterv 2006–2010. COM(2006) 92 final, (2006/C 318/29) 13 1. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52006AE1174:HU:NOT>.

Letöltés: 2007. 08. 09.

Az Európai Közösségek Bizottsága (2007a): Negyedik jelentés a nők és férfiak esélyegyenlőségéről. Az Európai Bizottság az Európai Unió Tanácsának, az Európai Parlament és a Gazdasági és Szociális Bizottság, valamint a Régiók Bizottságának negyedik jelentése a nők és férfiak esélyegyenlőségéről.

<http://www.szmm.gov.hu/main.php?folderID=996&articleID=31404&ctag=articlelist&iid=1>. Letöltés: 2008. 01. 20.

Az Európai Közösségek Bizottsága (2007b): A Bizottság jelentése a Tanácsnak, az Európai Parlamentnek, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának a nők és férfiak közötti egyenlőségről – 2007. COM(2007) 49 végleges, Brüsszel, 02. 07., 27 l.

Európai Parlament Nőjogi és Esélyegyenlőségi Bizottság (2007): JELENTÉSTERVEZET a nők és a férfiak egyenlőségéről az Európai Unióba n – 2007. Ideiglenes (2007/2065 (INI), május 10. 6 l.

European Commission (1998): Equal Opportunities for Women and Men in the European Union. Annual Report 1997. Employment & social affairs. Equality between women and men. Directorate-General for Employment, Industrial Relations and Social Affairs, Office for Official Publications of the European Communities, Luxemburg, 140 l.

European Commission (2000a): Presidency conclusions (Lisbon 23 and 24 March 2000): <http://ue.eu.int/en/Info/eurocouncil/index.htm>. Letöltés: 2005. 09.10.

European Commission (2000b): Presidency conclusions (Lisbon 23 and 24 March 2000): <http://ue.eu.int/en/Info/eurocouncil/index.htm>. Letöltés: 2005. 09.10.

European Commission, (2000c): Commission Communication of 21 February 1996 „Incorporating equal opportunities for women and men into all Community policies and activities” COM(96) 67 final.

European Commission (2004): Equality and non-discrimination in an enlarged European Union. GREEN PAPER. Office for Official Publication of the European Communities, Luxemburg, 30 l.

European Commission (2005): Employment in Europe 2005. Office for Official Publication of the European Communities, Luxemburg, 301 l.

European Commission (2006): The gender pay gap – Origins and policy responses. A comparative review of 30 European countries. (Manuscript completed in July 2006) Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Office for Official Publications of the European Communities, Luxemburg, 74 l.

European Commission (2007): Employment in Europe 2007. (Manuscript completed in October 2007) Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Unit D1. Office for Official Publications of the European Communities, Luxemburg, 366 l.

European Commission (2008): What's keeping women out of the top jobs? Social Agenda, No. 16. February, 7-9. l. p.

European Parliament – Council of the European Union (2006): Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal treatment of men and women in matters of employment and occupations (recast). Official Journal of the European Union. 07. 26. I. 204/23-36. l.

Fazekas Károly – Cseres-Gergely Zsombor – Scharle Ágota (Szerk.) (2007): Munkaerő-piaci tükrök 2007. MTA Közgazdaságtudományi Intézet, Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, Budapest, 276 l.

http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/gender_mainstreaming/gender/high_level_group_en.html. Letöltés: 2006. 08. 30.

http://ec.europa.eu/employment_social/social_policy_agenda/social_pol_ag_en.html. Letöltés: 2006. 09. 11.

<http://europa.eu/scadplus/leg/en/cha/c10921.htm>. Letöltés: 2006. 09. 12.

<http://europa.eu/scadplus/leg/en/lvb/l14157.htm>. Letöltés: 2008. 09. 10.

http://www.choike.org/nuevo_eng/informes/1665.html). Letöltés: 2006. 07. 17.

http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/social_agenda/social_agenda1_en.pdf. Letöltés: 2008. 01. 22.

http://www.gendereuropankivul.hu/doc/a_nemi_egyenloseg_globalis_biztositasa.doc. 2. l. Letöltés: 2008. 02. 04.

http://www.ilo.org/dyn/declaris/DECLARATIONWEB.ABOUTDECLARATIONHOME?var_language=EN. Letöltés: 2007. 08. 06

http://www.kozpontiregio.hu/00_aktualis/nft.pdf. Letöltés: 2002. 08. 24. 92-95. l.

<http://www.ofakht.hu/dokument/eselyegy/kozosseg.html>. Letöltés: 2005. 08. 05.

<http://www.unifem.undp.org>. Letöltés: 2008.10.14.

<http://www.un.org/instraw>. Letöltés: 2008.10.14.

<http://www.un.org/womenwatch>. Letöltés: 2008.10.14.
<http://www.szmm.gov.hu/main.php?folderID=16271&articleID=3>. Letöltés: 2008.01.22.

International Labour Organization (2002): Gender: Equality between men and women.

<http://www.ilo.org/public/english/bureau/gender/newsite2002/about/action.htm>.
Letöltés: 2006.09.16.

International Labour Organization (2004): Breaking through the glass ceiling. Women in Management. Geneva, 71 l.

Kaponyi Erzsébe (2008): Az Európai uniós horizontális elvei: az esélyegyenlőségi politika és a környezeti fenntarthatóság

Koncz Katalin (1982): Nők a munka világában. Kossuth Könyvkiadó. Budapest, 1982. 164 l. 16 t.

Koncz Katalin (1987): Nők a munkaerőpiacon. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó. Budapest, 1987. 392 l.

Koncz Katalin (2006a): Nők a politikai hatalomban. Számvetés a rendszerváltástól napjainkig. Magyar Női Karrierfejlesztési Szövetség, 452 l.

Koncz, 2006a

Koncz Katalin (2006b): Munkahelyi diszkrimináció. Munkaügyi Szemle, 50. évfolyam, 2006. I. rész. 1. sz. 11-14. l., II. rész: 2. sz. 16-19. l.

Központi Statisztikai Hivatal (2006a): A nemzetgazdaság munkaerőmérlege 1990-2006. január 1. Budapest, 27 l.

Központi Statisztikai Hivatal (2006b): Magyar Statisztikai Évkönyv 2005. Budapest, 416 l.

Központi Statisztikai Hivatal (2007): Nők és férfiak Magyarországon 2006. Szociális és Munkaügyi Minisztérium, Budapest, 159 l.

Kreimer, Margareta (2004): Labour Market Segregation ant the Gender-Based Division of Labour. European Journal of Women's Studies, Vol. 11. No. 2. 223-246. l.

Magyar Köztársaság Kormánya (2004): Nemzeti Cselekvési Terv a társadalmi összetartozásért 2004-2006. Július, 68 l.

Magyar Köztársaság Kormánya (2006a): Magyarország VI. kormányzati jelentése az ENSZ számára a nőkkel szemben alkalmazott hátrányos megkülönböztetés minden formájának kiküszöböléséről. Budapest, 102 l.

Magyar Köztársaság Kormánya (2006b): Nemzeti stratégia és prioritások "Egyenlő esélyek mindenki számára európai év" (2007) – az igazságos társadalom irányában. Magyarország VP/2006/006. December, 19 l.

Magyar Köztársaság Kormánya (2007): Beszámoló a 2004-2006 közötti időszakokra vonatkozó Társadalmi összetartozásról szóló nemzeti cselekvési terv intézkedéseinek megvalósulásáról. 2.2. számú függelék. Budapest, 59 l.

Magyar Női Érdekvédelem Szövetsége (2007): Árnycikkjei. Budapest, 2007. május 25. 4 l.

Nagy Ildikó – Pongrácz Tiborné – Tóth István György (szerk.) (2005): Szerepváltozások. Jelentés a nők és a férfiak helyzetéről 2005. TÁRKI, Ifjúsági, Családügyi, Szociális és Esélyegyenlőségi Minisztérium, 255 l.

Nordic Institute for Women's Studies and Gender Research (2007a): Norway leads the way – men to join the equality train. NIKK magazin, No. 2, 4-5. l.

Nordic Institute for Women's Studies and Gender Research (2007b): Gender equality – a male issue now. NIKK magazin, No. 2, 4-5. l.

Nordic Institute for Women's Studies and Gender Research (2007c): Increased parental choice can lead to reduced gender equality. NIKK magazin, No. 2, 8-11. l.

Peszlen Zoltán (1999): Próbapaper a diszkrimináció ellen. In: Lévai Katalin – Kiss Róbert – Gyulavári Tamás (1999) 138-149. l.

Rauh Edit (2007): Nők és Férfiak Társadalmi Egyenlősége. Szociális és Munkaügyi Minisztérium, Budapest, Előadásanyag, Budapesti Corvinus Egyetem, november 29. 24 dia.

S. Molnár Edit (1990): Kell-e több politikusnő? Jel-Kép, 3. szám 58-67. l.

Standing, Guy (1989): Global feminisation through flexible labour. Labour market analysis and employment planning. Working Paper No. 31. International Labour Office, 42 l.

Tamási Erzsébet (2005): A családon belüli erőszak férfi szereplői című könyve. BM Kiadó, 216 l.

TÁRKI (2007): Az Új Magyarország Fejlesztési Terv Operatív programjainak ex-ante elemzése. 2/2. kötet: Részletes elemzések. Budapest, március 21. 244 l.

United Nations Commission on the Status of Women (2008): **Fifty-second session, 25 February – 7 March 2008. DRAFT Agreed Conclusions: Financing for gender equality and the empowerment of women. 8 March, 9 l.**

Woodward, Alison E. (2001): A nemek közötti egyensúly megteremtése. Útmutató a döntéshozatal kiegyensúlyozásához. Strasbourg, március 12. EG-S-BP (2001) 1 prov. 67 l.

2003. évi CXXXV. Törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról.