

NŐK ESÉLYEGYENLŐSÉGE

A nemek közötti egyenlőség, az egyenlő bánásmód biztosítása ma még egy elérendő cél, ezzel kapcsolatban több hazai és nemzetközi stratégia is megfogalmazódott. Jelen Infojegyzet az Európai Bizottság által, a cél elérése érdekében meghatározott cselekvési területeket tekinti át.

- Egyenlő bánásmód elve: tiltja a valamely védett tulajdonság miatti (közvetlen és/vagy közvetett) hátrányos megkülönböztetést.
- Magyarországon az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény a védett tulajdonságok alapján tiltja a hátrányos megkülönböztetést.
- Esélyegyenlőségi politika: magában foglalja az összes olyan állami intézkedést, amellyel a különböző területeken csökkenthető a hátrányos helyzetű csoportok hátránya.
- Gender mainstreaming: a nemek közötti egyenlőség elvének általános érvényesítése. A szakpolitikák minden fázisát (tervezés, megvalósítás, utánkövetés, értékelés) a nők és a férfiak közötti társadalmi egyenlőség előmozdítását figyelembe véve kell vizsgálni.
- Nemek Közötti Egyenlőség Intézete (EIGE, Vilnius) célja a nemek közötti egyenlőség támogatásának előmozdítása valamennyi uniós és nemzeti politikában.
- Üvegplafon jelenség: a nők szakmai hierarchiájában való feljebb jutása megakad egy szinten.
- A nemek közötti egyenlőség témája az Európai Bizottságban a Jogérvényesülés keretén belül jelenik meg.

A nemek közti egyenlőség előmozdításával kapcsolatban több nemzetközi egyezmény, cselekvési terv is készült. Az ENSZ szervezésében megrendezésre került női világkonferenciák (1975 Mexikóváros, 1980 Koppenhága, 1985 Nairobi, 1995 Peking) fontos szerepet játszottak abban, hogy a nőkkel kapcsolatos esélyegyenlőségi politika prioritássá vált. A legjelentősebbnek a Nők Negyedik Világkonferenciája (1995) tekinthető, ahol elfogadták a Pekinger Nyilatkozatot és Cselekvési tervet, melyben 12 olyan fejlesztendő területet azonosítottak, ahol a nők hátrányt szenvednek (Magyarországon kihirdette a [2174/1997 \(VI.26.\) Korm. határozat](#)).

Az Európai Unió több alapidokumentuma is kimondja a nők és férfiak közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód szükségességét. A nemi alapú diszkrimináció tilalmát és a nemek közötti egyenlőség előmozdításának célját az Európai Unióról Szóló Szerződés ([EUSZ](#)) 2. és 3. (3) cikke, az Európai Unió Működéséről Szóló Szerződés ([EUMSZ](#)) 8. cikke, valamint az [Alapjogi Charta](#) 21. cikke is tartalmazza. Az Európai Unió nőpolitikai tevékenysége négy szakaszra osztható ([Koncz, 2014](#)):

- 1957-1975: nemek közti bérkülönbség kiegyenlítése;
- 1960-2000: egyenlő bánásmód a politikai döntéshozatalra, foglalkoztatásra, munkafeltételekre, szakképzésre és előmenetelre vonatkozóan (pozitív diszkrimináció kiterjedt alkalmazása);
- 2000-2010: megkülönböztetés-mentesség (Fontos dokumentumok: az Európai Bizottság [A nők és a férfiak közötti egyenlőségére vonatkozó ütemterve \(2006-2010\)](#), [Nők Chartája \(2010\)](#));
- 2010 után: az ütemterven és a nők chartáján alapuló stratégiai cselekvési tervek ([Nők és férfiak közötti egyenlőségre vonatkozó stratégia \(2010-2015\)](#), [Nemek közötti egyenlőségről szóló Európai Paktum \(2011-2020\)](#), [Stratégiai szerepvállalás a nemek közötti egyenlőségért \(2016-2019\)](#))

Magyarország [Alaptörvénye](#) XV. cikke tartalmazza az alapvető jogok megkülönböztetés nélküli biztosítását; a nők és férfiak egyenjogúságát; valamint azt, hogy külön intézkedésekkel segítik az esélyegyenlőség megvalósulását. Hazánk hosszú távú cselekvési tervét a Nők és a Férfiak Társadalmi Egyenlőségét Elősegítő Nemzeti Stratégia – Irányok és Célok 2010-2021 című [1004/2010 \(01.21.\) Korm. határozat](#) tartalmazza.

STRATÉGIAI SZEREPVÁLLALÁS A NEMEK KÖZÖTTI EGYENLŐSÉGÉRT (2016-2019)

Az Európai Bizottság a 2016-2019-es időszakra vonatkozóan megerősítette az előző stratégiában (2010-2015) nevesített öt fő cselekvési területet, melyekhez a következő célkitűzéseket rendelte:

- a nők munkaerő-piaci jelenlétének növelése, valamint a nők és férfiak egyenlő mértékű gazdasági függetlensége;
- a nemek közötti bér-, fizetés- és nyugdíj-szakadék csökkentése, a nők szegénysége elleni küzdelem;
- nők és férfiak közötti egyenlőség támogatása a döntéshozatalban;
- harc a nemi alapú erőszak ellen, valamint az áldozatok védelme és támogatása;
- a nemek közötti esélyegyenlőség és a nők jogainak elősegítése a világban.

Nők munkaerő-piaci jelenléte

Az [Európa 2020](#) stratégia célkitűzései között szerepel a 20-64 éves korosztályon belüli foglalkoztatottság 75 százalékra emelése 2020-ig. Ezt kiegészítve, a bizottsági stratégia célul tűzi ki, hogy a nők foglalkoztatottsági aránya minél jobban közelítse meg a férfiakét. A nők lemaradása a legfrissebb adatok (2014) alapján 10,5 százalékpont, foglalkoztatottsági arányuk 59,6 százalék ([Eurostat Employment statistics, 2015](#)). 2015 harmadik negyedében a női foglalkoztatottsági arány elérte eddigi legmagasabb szintjét: 64,5 százalék (férfiak: 75,6%; [Factsheet: Gender Equality Report 2015](#)). **Magyarországon, 2014-ben a nők 55,9 százaléka volt jelen a munkaerő-piacon.**

A nők munkaerő-piaci részvételének fokozása érdekében a dokumentum kiemeli a munka és a magánélet egyensúlyának megteremtését,

valamint ehhez kapcsolódóan a nem fizetett gyermeknevelési-, gondozási- és háztartási munkák kiegyensúlyozottabb elosztását a férfiak és a nők között. A dolgozó nők hetente átlagosan 26 órát töltenek ilyen, nem fizetett tevékenységekkel, szemben a férfiaknál tapasztalható 9 órás átlagidővel ([EU factsheet: gender pay gap in the European Union, 2015](#)). Különbség van a nemek között a **részmunkaidős foglalkoztatást** tekintve is: a 15-64 éves korosztályban a nők 32,2 százaléka, a férfiaknak pedig 8,8 százaléka dolgozik részmunkaidőben. **Magyarországon a két nem esetén az arányok: 8,3 és 4,1 százalék** ([Eurostat Employment Statistics, 2015](#)).

A nők munkaerő-piaci jelenlétéhez szorosan kapcsolódik az ún. [barcelona-i célok](#) (2002) megvalósulásának támogatása. Ezek a következők: a három év alatti gyermekek harmadának, a három és az iskolakezdési kor közötti gyerekek 90 százalékának legyen biztosított a bölcsődei-óvodai férőhely. A célok teljesítésének eredeti határideje 2010 volt, ekkorra azon-

ban a legtöbb tagország nem teljesítette ezeket.

A témához kapcsolódó Infojegyzetek: [2014/9. Családpolitika](#), [2015/55. Családtámogatás](#), [2015/57. Óvodáztatás](#).

Nemek közötti bérszakadék

Az azonos munkáért azonos díjazás elve már az 1957-es Római Szerződésben is szerepelt (ma: [EUMSZ 157. cikk](#)). A valóságban azonban a nők órabére átlagosan 16,3 százalékkal alacsonyabb a férfiakéhoz képest; **Magyarországon ez a különbség magasabb: 18,4 százalék**. A Világgazdasági Fórum 2015-ös tanulmánya szerint, a jelenlegi trend folytatását feltételezve, a nők bére világviszonylatban 2133-ban érheti utol a férfiakét ([The Global Gender Gap Report 2015](#)). A díjazásbeli különbség későbbi hatása halmozottan jelenik meg a nyugdíjakban, jelenleg a nők nyugdíja

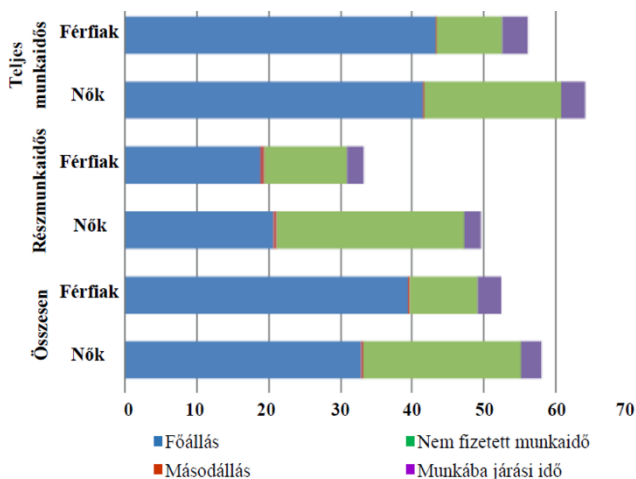
Az Eurobarometer Gender Equality (2015) felmérése alapján az uniós polgárok többsége alapjognak tekinti a férfiak és nők közti egyenlőséget. A válaszadók 62 százaléka ugyanakkor úgy jellemezte saját országát, mint amelyet inkább a nemek közötti egyenlőtlenység jellemez. A Magyarországon megkérdezettek többsége (57%) vélekedett így hazánkról.

[\(Special Eurobarometer 428\)](#)

az EU-ban átlagosan 40 százalékkal alacsonyabb a férfiakéhoz képest, míg Magyarországon ez az arány 13,2% ([Report on equality between women and men 2015](#)).

Annak érdekében, hogy a nemek közötti bérszakadék kellő figyelmet kapjon, az Európai Bizottság megalkotta az Egyenlő Díjazás Európai Napját, mely az új naptári évben azt a napot jelöli, amikortól a nők (a férfiakhoz képest) már ténylegesen pénzt keresnek a munkájukkal. Az EB először 2011-ben nevezte meg ezt a napot. (2011: márc. 5, 2012: márc. 2, 2013 és 2014: febr. 28.) 2015-ben a Bizottság november 2-t jelölte meg a Nemek közötti bérszakadék napjaként, ami után a nők (a férfiakkal szemben) „ingyen” dolgoznak év végéig.

A nők és a férfiak fizetett és nem fizetett munkaidejének összetett mutatója



Forrás: [Az első eredmények: Hatodik európai munkakörülmény-felmérés \(2015\)](#)

A két nem közötti bérszakadék hét fő okra vezethető vissza ([A nők és férfiak közötti bérszakadék áthidalása az Európai Unióban, 2014](#)):

- munkahelyi diszkrimináció;
- különböző munkakörök, gazdasági ágazatok: a többségében nőket foglalkoztató ágazatokban jellemzően alacsonyabbak a bérek;
- munkahelyi gyakorlatok és bérrendszerek: az üvegplafon jelenség megakadályozza a nőket a jobban fizetett pozíciók elérésében;

- a nők munkájának és képességének alulértékelése;
- kevés nő tölt be magasabb és vezetői pozíciókat;
- nemi szerepek és hagyományok;
- a családi és a munkahelyi kötelezettségek egyensúlya.

A nemek közötti bérszakadék csökkentése érdekében a Bizottság célja többek között az anyagi forrásokhoz való egyenlőtlen hozzáférés csökkentése, a nők körében a teljes munkaidőben dolgozók arányának növelése, valamint az egyenlő díjazásra vonatkozó jogszabályok végrehajtásának biztosítása.

Nők a döntéshozatalban

Bár a frissen végzett egyetemi hallgatók 60 százaléka nő, a vállalatok vezető testületeiben felülreprezentálnak a férfiak. Az EU-28-at tekintve **a nők átlagos aránya a nagy, bejegyzett vállalatok döntéshozó testületeiben 22,7 százalék (Magyarországon 17,8%)**. Csak 10 olyan ország van, ahol a testületek negyedét nők alkotják: Franciaország, Svédország, Lettország, Finnország, Olaszország, Egyesült Királyság, Németország, Belgium, Dánia és Hollandia. Közülük öt országban (Franciaország, Olaszország, Németország, Belgium, Hollandia) kvótát vagy célkitűzést határoztak meg a nők döntéshozó testületekben való képviseletére vonatkozóan ([Report on equality between women and men 2015; Gender balance on corporate boards – Europe is cracking the glass ceiling, 2016](#))

A nők **politikai részvételét** tekintve az Európai Unió tagállamaiban a parlamentek (két-kamarás parlament esetén az alsóházak) 28,6 (Magyarország 10,1%), a kormányok minisztereinek pedig 27,6 százaléka nő. Az elmúlt egy évtizedben ez mindkét esetben kb. 6,5 százalékpontos emelkedést jelentett. Jelenleg három olyan tagállam van, mely kormányának egyetlen női minisztere sincs: Szlovákia, Görögország, Magyarország. Kilenc országban törvényileg előírt nemi kvótát alkalmaznak a parlamenti választásokon: Belgium, Franciaország, Görögország, Horvátország, Írország, Lengyelország, Portugália, Spanyolország, Szlovénia.

Ezen a területen cél a gazdasági döntéshozó testületek kiegyensúlyozottabb nemi összetételének megvalósítása: a jelenleg alulreprezentált nem legalább 40 százalékos részvételének biztosítása; a politikai döntéshozatalban és a közéletben a nemek közötti egyensúly megteremtése. A Bizottság célja, hogy 2019 végére a Bizottságban a felső- és középszelektív pozíciók 40 százalékát nők töltsék be.

Nők elleni erőszak

A nemi alapú erőszak oka és következménye is a nők és férfiak közötti egyenlőtlenségnek. Ma háromból egy nő vált fizikai és/vagy szexuális erőszak áldozatává 15 éves kora után, ugyanilyen arányban tapasztaltak a nők visszaélészerű magatartást partnerüktől ([Factsheet: Istanbul Convention: Combatting Violence against women, 2016](#)). A célok:

- a nemi alapú erőszak elleni fellépés, az áldozatok védelme és támogatása;
- az adatok elérhetőségének, minőségének, hitelességének javítása;
- figyelemfelhívás, a társadalmi szintű attitűdváltás és a megelőzés támogatása;
- az áldozatok támogatásának és az igazságszolgáltatás elérhetőségének javítása;
- a női nemi szervek megcsonkításának megszüntetése.

Források:

- Az Európai Bizottság Nemek közötti egyenlőséggel foglalkozó [honlapja, dokumentumok](#)
- Európai Bizottság (2016): [Strategic Engagement for Gender Equality, 2016-2019, munkadokumentum](#)
- Európai Bizottság (2016): [Report on equality between women and men, 2015](#)
- Európai Bizottság (2014): [A nők és a férfiak közötti bérszakadék áthidalása az Európai Unióban](#)
- Európai Bizottság (2015): [Country report gender equality Hungary](#)
- Juhász Borbála (szerk.) (2014): *A nőtlen évek ára. A nők helyzetének közpolitikai elemzése 1989-2013.* Budapest, Magyar Női Érdekvédelem Szövetsége
- Koncz Katalin (2014): [Nők az Európai Parlamentben, az európai uniós nőpolitika](#). In: Statisztikai Szemle 92. évf. 10. szám, pp. 853-873.
- Lestál Zsuzsanna (szerk.) (2008): [Nemre való tekintettel](#). Budapest, E/004. számú fejlesztési partnerség
- Sík Endre – Csaba Dániel – Hann András (2013): [A férfiak és nők közötti jövedelemegyenlőtlensége és a nemi szegregáció Magyarországon](#). Egyenlő Bánásmód Hatóság

Készítette: Tóth Adrienn
Képviselői Információs Szolgálat
E-mail: infoszolg@parlament.hu



ORSZÁGGYŰLÉS HIVATALA
KÖZGYŰJTEMÉNYI ÉS KÖZMŰVELŐDÉSI IGAZGATÓSÁG

Internet: www.parlament.hu/infoszolg
Intranet: intra.parlament.hu/infoszolg/
Tel.: (1) 441-4529; (1) 441-6486