NEMRE VALÓ TEKINTETTEL

Kézikönyv

a nők és férfiak közötti társadalmi egyenlőség
érvényesítésének elméletéről és gyakorlatáról
(intézmények és vállalkozások vezetői számára)

equalhungary.hu

EQUAL

NEMRE VALÓ TEKINTETTEL

Kézikönyv

a nők és férfiak közötti társadalmi egyenlőség
érvényesítésének elméletéről és gyakorlatáról
(intézmények és vállalkozások vezetői számára)

E/004. számú Fejlesztési Partnerség
Budapest, 2008

Felelős kiadó:
Smrcz Ervin

Kiadó:
E/004. számú Fejlesztési Partnerség

Szerkesztette:
Lestál Zsuzsanna

Az illusztrációkat Ruszkai Gábor készítette.

A kiadvány megjelenését az EQUAL Közösségi Kezdeményezés keretében az Európai Szociális Alap és a Magyar Kormány finanszírozta.

ISBN: 978-963-06-4399-3

Budapest, 2008

NEMRE VALÓ TEKINTETTEL

Kézikönyv

a nők és férfiak közötti társadalmi egyenlőség
érvényesítésének elméletéről és gyakorlatáról
(intézmények és vállalkozások vezetői számára)

TARTALOM

I. A gender mainstreaming elméletéről 9
I. 1. A gender mainstreaming fogalma 10
I. 2. A gender mainstreaming fogalmával nem összetévesztendő egyéb fogalmak 11
I. 3. A nemek közötti egyenlőség érvényesítéséből származó előnyök 13
I. 4. Történeti háttér 14
I. 5. A nemek közötti egyenlőség érvényesítésének legfontosabb feltételei tagállami szinten 15
I. 6. Jogi háttér 15
I. 7. A nők és férfiak közötti egyenlőtlenségek Magyarországon 19

II. A gender mainstreaming gyakorlatáról 25
II. 1. Az érvényesítés eszközei 26
II. 2. A gyakorlati megvalósítás szakaszai, esetleges akadályai 30
II. 3. Az esélyegyenlőségi terv mint a gender mainstreaming egyik eszköze 30
II. 4. A közszféra szerepe a nemek közötti egyenlőség érvényesítésében 32
II. 4. 1. Nők és férfiak a közszférában – számok, statisztikák 32
II. 4. 2. Az esélyegyenlőségi tervek a közszférában 33
II. 4. 3. Országos közigazgatás 34
II. 4. 4. Helyi közigazgatás 34
II. 4. 5. Oktatás 36
II. 4. 6. Egészségügy, szociális ellátás 36

III. Nők és férfiak esélyegyenlősége a verseny- és civil szférában 39
III. 1. Nagyvállalati tanulságok és jó példák a férfiak és nők esélyegyenlőségének érvényesítése terén 40
III. 2. Kisvállalkozói gyakorlat a nők és férfiak esélyegyenlőségének megvalósításában a verseny- és civil szférában 51
III. 2. 1. A kérdőívre adott válaszok tartalma 51

IV. Jó példák és gyakorlatok az Európai Unióban – projektek és politikák 63
IV. 1. ,,A sztereotípiák sarokba szorítása” – „ARESTE” projekt, 2002–2003 64
IV. 2. Városok az esélyegyenlőségért – „City-Dona” projekt, 2003 64
IV. 3. Egyenlő esélyek politikája – British Telecom (BT) 65
IV. 4. „Munka és magánélet egyensúlya” projekt – Leeds városának tanácsa, 2003 66
IV. 5. A sokszínűség és befogadás politikája – Shell 67
IV. 6. Vállalati szintű kollektív szerződés a nők foglalkoztatásának fejlesztéséről és a nemek közötti szakmai egyenlőségről – PSA Peugeot Citroen 68
IV. 7. A gender mainstreaming bevezetésének lehetőségei holland egyetemeken – ESF–EQUAL projekt, 2001 és 2004 69
IV. 8. Bécs másképp látja – gender mainstreaming a városfejlesztésben 71

V. Hasznos kérdések a közszféra, a versenyszféra, a civil szféra vezetői számára 73
V. 1. A közszféra számára 74
V. 2. A versenyszféra számára 74
V. 3. A szakszervezetek és egyéb vállalati érdekvédelmi szervezetek számára 75
V. 4. Civil szervezetek számára 76

VI. Vonatkozó joganyag 77

VII. Ajánlott irodalom 83

VIII. Ajánlott internetes oldalak 87

IX. Mellékletek 91

Bevezető

Az 1997-es Amszterdami Szerződés a nők és férfiak közötti egyenlőség megteremtését az Európai Unió kifejezett céljaként nevezi meg – ez a szerződés kötelezi az Európai Uniót, hogy minden tevékenységével és célkitűzésével segítse a nemek közötti egyenlőség elérését, egyben legitimizálja a gender mainstreaminget, azaz a társadalmi nemek közötti egyenlőség érvényesítésének stratégiáját.
Kézikönyvünk ezt a stratégiát mutatja be – a társadalmi nemi (gender) szempontok figyelembevételét a hétköznapi közpolitikai folyamat szintjén – hangsúlyozva annak fontosságát, hogy a döntéshozók és vezetők gender-szemüvegen keresztül lássanak, azaz „nemre való tekintettel" vezessenek be minden intézkedést munkájuk során.
A kézikönyv a gender mainstreaming elméletébe és gyakorlati megvalósításának lehetőségeibe ad betekintést – az EQUAL Közösségi Kezdeményezés keretében –, a nemek közötti munkaerő-piaci különbségek felszámolását és a foglalkozási szegregáció csökkentését célozva.

Az EQUAL Közösségi Kezdeményezés célja olyan innovatív megközelítések és módszerek kidolgozása és terjesztése, amelyek hozzájárulnak a munkaerőpiachoz kapcsolódó diszkrimináció és egyenlőtlenségek megszüntetéséhez. Az EQUAL által támogatott kezdeményezések az Európai Foglalkoztatási Stratégia és a Társadalmi Kirekesztés Elleni Küzdelem Közösségi Stratégiái által meghatározott szakmapolitikai keretekbe illeszkednek.

A kézikönyv a nők és férfiak munkaerő-piaci esélyegyenlőségét elősegítő EQUAL-projektek fejlesztési partnerségei (FP-k) által felállított „Nők és férfiak közötti társadalmi esélyegyenlőség" elnevezésű tematikus hálózat egyik munkacsoportjának terméke.
A hálózat, ezen belül ezen kézikönyv termékfejlesztési munkáját a Heim Pál Gyermekkórház („Újra eséllyel" FP) munkatársai koordinálták.

A kézikönyv összeállításában egy civil szervezetek képviselőiből álló szerkesztőbizottság és két külső szakértő vett részt:

Dr. Borbély Szilvia
(MSZOSZ Magyar Szakszervezetek Országos Szövetsége, EQUAL H/005 „Egyenlő munkáért egyenlő bért!" FP);

Lestál Zsuzsanna
(MONA Magyarországi Női Alapítvány, EQUAL E/004 „Újra eséllyel" FP);

Szederné Kummer Mária
(Zalai Falvakért Egyesület, EQUAL H/010 „Nő az esély" FP);

Szikora Mihályné
(Békés Megyei Nők Egyesülete, EQUAL H/003 „Az esély bölcsődéje" FP);

Dr. Laczkó Zsuzsanna
(külső szakértő, SEED Kisvállalkozás-fejlesztési Alapítvány);

Juhász Borbála
(külső szakértő, REGINA Alapítvány).

Budapest, 2007. december 15.

I. A GENDER MAINSTREAMING ELMÉLETÉRŐL

I. 1. A gender mainstreaming fogalma

A gender mainstreaming, azaz a *nemek közötti egyenlőség érvényesítése* az Európai Unió egyik alapvető elve, illetve – más szakértői megközelítésből – stratégiája. A kifejezés a társadalmi nemek (angolul: gender) egyenlőségének a „fősodrásban" való horizontális[1] érvényesítését (angolul: mainstreaming) jelenti. Az alábbiakban a legelterjedtebb definíciókat adjuk meg.

1997 júliusában az Egyesült Nemzetek Gazdasági és Szociális Tanácsa, az ECOSOC (United Nations Economic and Social Council) a következőképpen határozta meg a gender mainstreaming jelentését:
„A nemi szempontok érvényesítésének folyamatát jelenti minden tervezett tevékenységben, beleértve a törvényhozást, a politikaalkotást és a programok tervezését is, valamennyi területen, minden szinten. Olyan stratégiaalkotást jelent, amelyben a nők és a férfiak tapasztalatai egyaránt részét képezik a politikák és programok tervezési, végrehajtási, nyomonkövetési és értékelési folyamatainak valamennyi politikai, gazdasági és szociális területen, ezáltal a nők és a férfiak ugyanolyan mértékben jutnak előnyökhöz, és az egyenlőtlenség nem öröklődik tovább. A mainstreaming végső célja a nemek közötti egyenlőség elérése."

Az Európai Tanács szakértői csoportjának meghatározása szerint pedig a gender mainstreaming „a döntéshozatali folyamatok oly módon történő (át)szervezése, tökéletesítése, fejlesztése és értékelése, hogy a nemek társadalmi egyenlőségének szempontjait a (szak) politikai folyamatok kialakításában részt vevő szereplők minden szinten és szakaszban integrálják valamennyi intézkedésbe."[2]

Az Európai Unió Bizottsága a stratégiáról kiadott Zöld Könyvében az alábbi módon határozta meg az egyenlőség érvényesítését:
„Az egyenlőség érvényesítése azt jelenti, hogy minden általános szakpolitikát és intézkedést az egyenlőség megteremtésének konkrét célja megvalósításának érdekében kell kialakítani oly módon, hogy már a tervezési szakaszban aktívan és nyitottan figyelembe vesszük ezek lehetséges hatását a férfiak, illetve a nők helyzetére (a társadalmi nemek szempontja)."[3]

Hétköznapibb nyelven mindez azt jelenti, hogy egy-egy intézkedés meghozatalakor a döntéshozók tekintettel vannak a nők és férfiak eltérő társadalmi szükségleteire, számba veszik a két nem között meglévő egyenlőtlenségeket, majd mindezek alapján felmérik, hogy a tervezett intézkedésnek lehet-e hatása férfiak és nők egymáshoz viszonyított társadalmi és gazdasági helyzetének alakulására – és amennyiben lehet, akkor ez a hatás kedvező vagy kedvezőtlen-e a nők és férfiak közötti társadalmi egyenlőség megvalósulásának szempontjából. Az effajta körültekintésen alapuló döntések elősegíthetik a nemek közötti egyenlőség megvalósulását a legkülönfélébb területeken (horizontálisan), beépítve a nemi szempontot a tervezésbe, megvalósításba/alkalmazásba, ellenőrzésbe/értékelésbe. Mindezt röviden

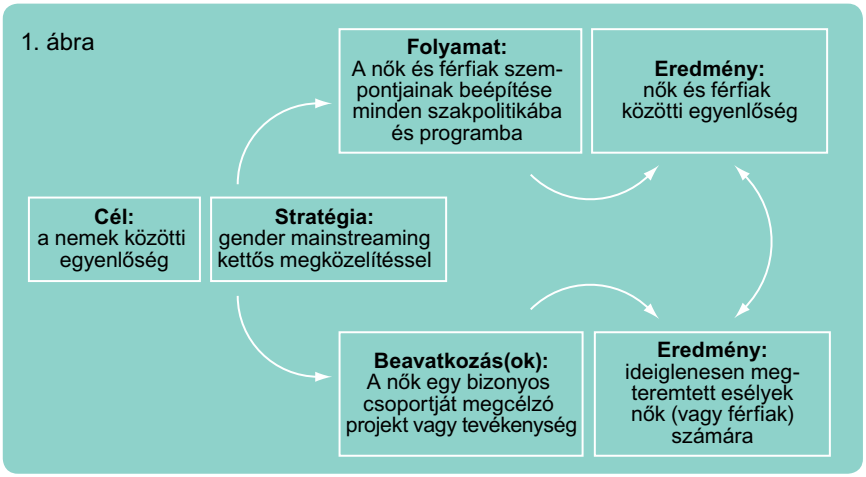


nevezhetjük a társadalmi nemek különbözőségeire érzékeny tervezésnek is.

A stratégia alapvető jellemzője, hogy tartós változást kíván elérni a nők és férfiak egyenlősége terén. Azaz, a gender mainstreaming folyamata csak akkor tekinthető befejezettnek, ha egy tervezett intézkedés célja igazolhatóan meg is valósul, kimutatható eredményt hoz egy szakpolitikában, egy munkáltató intézményben vagy egy vállalkozás mindennapjaiban.
Másrészt az is jellemzi a stratégiát, hogy a gender-szempontot (a társadalmi nemek szempontját) tudatosan és érdemben kezelik az intézkedések meghozatalakor, előre megvizsgálva az adott intézkedés nőket is és férfiakat is érintő oldalait. A stratégia egyszerre összpontosít mindkét nemre és azok kölcsönös viszonyára.
E két alapvető jellemző miatt az olyan projektek vagy programok tevékenységei, melyek egyedül a nők (vagy férfiak) helyzetének javítását, esélyeik megerősítését célozzák, illetve csak egy meghatározott időtartamra vonatkoznak, nem minősülnek gender mainstreamingnek. Ezek a célzott programok/projektek ugyanakkor rendkívül fontos szerepet töltenek be azokban az esetekben, amelyekben kifejezetten hátrányos, kirekesztett vagy a nemek egyenlősége szempontjából kedvezőtlen helyzetben vannak nők (esetleg férfiak) csoportjai. Mindez nemcsak a nemek közötti egyenlőség elvének érvényesülését célozza, hanem hozzájárul a lisszaboni célok[4] megvalósulásához is (pl. a foglalkoztatás területén elvárt célokhoz).
A nemek közötti egyenlőség érvényesítését tehát kiegészíti a célzott projektek megvalósítása, azzal párhuzamosan biztosítva egyenlő esélyeket nőknek és férfiaknak.
Mindezt az 1. ábra szemlélteti:[5]

A nemek közötti egyenlőség érvényesítésének bázisát adják egyrészt az alapelvek (pl. egyenlőség, esélyegyenlőség, egyenlő bánásmód), amelyek megalapozzák az egyenlőség iránti elkötelezettséget, és megfogalmazzák annak koncepcióit, másrészt a stratégiai, szakpolitikai, struktúra-, mechanizmus- és eszközrendszerek, amelyekkel az alapelvek gyakorlatba ültethetőek át.
Az érvényesítés érinthet olyan szakpolitikai és adminisztratív területeket is, melyeket hagyományosan, a nemek szempontjából semlegesnek szoktunk tartani. Ilyen terület például a településfejlesztés vagy a költségvetések elkészítése. A stratégia tehát nem csak a személyzeti politikát kell, hogy áthassa.

1. ábra



A nemek társadalmi egyenlőségének szempontjait az embereknek nyújtott szolgáltatásokban és más tervezési folyamatokban is érvényesíteni kell, annak érdekében, hogy fel lehessen számolni a nőket vagy a férfiakat érintő egyenlőtlenségeket a társadalmi élet valamennyi területén, beleértve a foglalkoztatás, a képzés, a gazdasági élet, a javakhoz és szolgáltatásokhoz (pl. egészségügy, közlekedés) való hozzáférést.

I. 2. A gender mainstreaming fogalmával nem összetévesztendő egyéb fogalmak

A társadalmi nemekkel foglalkozó szakirodalom több fogalmat is használ, melyek könnyen összetéveszthetők, felcserélhetők. Ezek a gender mainstreaming fogalmával rokonságban álló, de azzal nem azonos tartalmú fogalmak, melyeket a döntéshozóknak és vezetőknek munkájuk során pontosan szükséges ismerniük és alkalmazniuk. Ezek a következők:

Nők és férfiak (nemek) közötti egyenlőség:
A fogalom azt takarja, hogy nők és férfiak egyenlő jogokat élveznek az élet minden területén. Az az ideális állapot, ahol mind a nők, mind a férfiak szabadon fejleszthetik személyes képességeiket, szabadon dönthetnek. A társadalom a nők és a férfiak különböző viselkedését, törekvéseit, igényeit egyformán értékeli és támogatja. A gender mainstreaming célja ennek érvényesítése.
A nők és férfiak közötti egyenlőség az Európai Közösséget létrehozó szerződés (EK-szerződés) 2. cikke és 3. cikkének (2) bekezdése, valamint az Európai Bíróság joggyakorlata szerint alapelv. A Szerződés fenti rendelkezései kimondják, hogy a nők és férfiak közötti egyenlőség előmozdítása a Közösség feladata és célja, és tevőleges kötelezettséget rónak a Közösségre, hogy ezt minden tevékenysége során szem előtt tartsa.

Egyenlő bánásmód:
Az egyenlő bánásmód követelménye a diszkrimináció tilalmát, illetve a hátrányos megkülönböztetéstől mentes élethez való jog garantálását jelenti. Az egyenlő bánásmód elve azt követeli meg a jogalkotótól és a jogalkalmazótól, hogy az összehasonlítható helyzetben lévő, releváns tulajdonságaik tekintetében hasonló személyeket azonos módon kezelje, és az eltérő helyzeteket pedig ne azonosképpen szabályozza, értékelje. Ezt a követelményt tehát minden munkáltatónak meg kell tartania a munkához való hozzájutás, a jogviszony létesítése és megszüntetése, a képzési és előmeneteli rendszer kialakítása, a munkafeltételek megállapítása, valamint a bérezés és a juttatások területén.

Nők és férfiak esélyegyenlősége:
A politikai, gazdasági és szociális részvétel útjában álló akadályok hiányát jelenti. Az egyenlő esélyek politikája nem egyenlő az egyenlő bánásmód biztosításával, annál többet foglal magában. Az esélyegyenlőség ugyanis mindazon jogi és nem jogi eszközök összességét jelenti, amelyek azt a végső célt szolgálják, hogy a nők a férfiakkal egyenlő eséllyel érvényesülhessenek az élet legkülönbözőbb területein – oktatás, egészségügy, munkaerőpiac, szociális biztonság stb. –, és leküzdhessék a hátrányaikat. Itt tehát legalább annyira fontos a szerepe a pozitív megközelítésnek, a közösségi programoknak, kötelező erővel nem rendelkező ún. puha jogszabályoknak, mint a kötelező erejű, diszkriminációt tiltó irányelveknek.[6]

Hátrányos megkülönböztetés (diszkrimináció):
Diszkriminálni annyit jelent, mint különbséget tenni vagy eltérő bánásmódot alkalmazni akkor, amikor nincs releváns különbség két személy vagy helyzet között, vagy ugyanolyan módon kezelni olyan szituációkat, amelyekben a tények eltérőek. Az Európai Unióban két diszkriminációellenes irányelv tiltja mind a közvetlen, mind a közvetett diszkriminációt.[7]
Közvetlen diszkrimináció valósul meg, ha egy személlyel szemben olyan alapon, amelynek tekintetében tilos a diszkrimináció, kevésbé kedvezően járnak el, mint ahogyan egy másik személlyel szemben hasonló helyzetben eljárnak, eljártak vagy eljárnának. Közvetett diszkrimináció valósul meg, ha egy – látszólag semleges – rendelkezés, feltétel vagy gyakorlat egy védett csoporthoz tartozó személyek számára kifejezett hátránnyal jár más személyekhez képest; kivéve, ha az adott rendelkezés, feltétel vagy gyakorlat törvényes cél által objektíve igazolható, és a cél elérésére irányuló eszközök megfelelők és szükségesek.
Az irányelvek kimondják továbbá, hogy a zaklatás is a diszkrimináció egyik formája (pl. a munkahelyi szexuális zaklatás). A zaklatás definíciója szerint olyan, a védett tulajdonsággal összefüggő nemkívánatos magatartás, amely – szándékosan vagy szándék nélkül – a személy méltóságának megsértését, és megfélemlítő, ellenséges, lealacsonyító, megalázó vagy bántó környezet kialakítását célozza, illetve ilyen környezetet alakít ki.
A nőkkel szembeni megkülönböztetés minden formájának felszámolásáról 1979-ben New Yorkban elfogadott (CEDAW) Egyezményről szóló 1982. évi 10. törvényerejű rendelet 1. cikke szerint pedig „a nőkkel szemben alkalmazott megkülönböztetés a nemi hovatartozás miatti minden olyan megkülönböztetést, kizárást vagy korlátozást jelent, amelynek az a hatása vagy célja, hogy csorbítsa vagy megsemmisítse a politikai, gazdasági, társadalmi, kulturális, polgári vagy bármely más területen fennálló emberi jogoknak és alapvető szabadságjogoknak elismerését és megvalósítását a férfiak és a nők közötti egyenlőség alapján, nők által való gyakorlását, függetlenül családi állapotuktól.”

Pozitív diszkrimináció (vagy pozitív intézkedés):
A Tanács 84/635. sz. ajánlása kifejezetten a nőket támogató pozitív intézkedésekről szól: „...Az egyenlő bánásmódra vonatkozó jogi rendelkezések... nem alkalmasak az összes létező egyenlőtlenség megszüntetésére, ha a kormányok, a szociális partnerek és az egyéb érintett szervezetek nem tesznek ezzel párhuzamosan intézkedéseket a nőket a társadalmi előítéletekből, felfogásból és magatartásból eredő, a munkavállalással kapcsolatosan ért hátrányok ellensúlyozására."
Az Európai Bíróság véleménye szerint a pozitív intézkedések csak külső megjelenésükben diszkriminálnak, a valóságban a fennálló diszkrimináció, a társadalmi életben létező esélyegyenlőtlenség ellen hatnak. Így olyan lépéseket tesznek lehetővé, amelyek különleges előnyt biztosítanak a nőknek annak érdekében, hogy javítsák munkaerő-piaci versenyképességüket, és a férfiakkal egyenlő eséllyel építhessék karrierjüket. A tényleges pozitív diszkriminációt az úgynevezett kvóták alkalmazása jelenti. Kemény kvóta az, amelynél a betöltendő állások bizonyos része valamelyik nem számára van fenntartva, attól függetlenül, hogy milyen a jelölt képzettsége/szakmai tapasztalata a másik nembeli jelentkezőhöz képest. A kvóták tekintetében megállapítást nyert, hogy amennyiben alkalmazásuk nem jelent automatikus előnyben részesítést – tehát szükség esetére „kiskaput" hagy az egyéni eseteknek, az eseti döntés igazságosságát garantálva –, a kvótaszabályozás nem tekinthető az európai jogba ütközőnek.

I. 3. A nemek közötti egyenlőség érvényesítéséből származó előnyök

Több érv is felsorolható a nemek közötti egyenlőség érvényesítése mellett:

- az embereket, az emberek eltérő szükségleteit és tapasztalatait helyezi a szakpolitikák kialakításának és a szolgáltatások biztosításának középpontjába;
- jobb kormányzást eredményez, mert tájékozottabbá teszi a szakpolitikák kialakítóit, és átláthatóbbá és nyitottabbá a politikai folyamatokat, valamint a hatékony konzultációs mechanizmusok segítségével ösztönzi a politikai folyamatokban való szélesebb körű részvételt, s ezáltal hozzájárul a demokratikus deficit helyrebillentéséhez;
- mint folyamat a társadalomnak a diszkriminációt és a hátrányokat fenntartó és állandósító struktúráit célozza meg;
- láthatóvá teszi az egyenlőségi kérdéseket, s ezzel demonstrálja, hogy az egyenlőség mindent átitató, mindenkire ható kérdés, s nem pusztán „pénzkidobás" vagy „luxus";
- a nemek közötti egyenlőség érvényesítése során el kell fogadni, hogy a társadalomban az egyensúlyhiány és az egyenlőtlenségek megszüntetése a nők és a férfiak közös feladata; ha mind a férfiak, mind a nők részt vesznek az egyenlőség érvényesítéséért tett erőfeszítésekben, akkor jobban ki tudjuk használni az emberi erőforrásokat;
- ha a nemek közötti egyenlőség érvényesítése szempontjából közelítjük meg a dolgokat, akkor elkerülhetjük, hogy újabb és újabb olyan szakpolitikákat és programokat gyártsunk, amelyek újratermelik a hátrányos megkülönbözetést, és súlyosbítják a meglévő egyenlőtlenségeket.

A nemek közötti egyenlőség érvényesítésével sokat nyerhetünk: így a szakpolitikák kialakítását a társadalmi igazságosság szempontjából közelítjük meg, melynek során az esélyegyenlőségi alapelvek, stratégiák és gyakorlatok beépülnek a kormány és egyéb köztestületek mindennapi munkájába. Az egyenlőségérvényesítés célja a kormány és a köztestületek szervezeti kultúráinak átalakítása, a közpolitika és maga a kormányzat minőségének javítása; a különféle hivatalok, minisztériumok esélyegyenlőségi osztályainak munkájára épül, illetve azt kiegészíti. Egyértelműen összekapcsolja a nemek közötti egyenlőség érvényesítését a részvétel és konzultáció tágabb kérdéseivel. E megközelítésben a nemek egyensúlya a politikai, társadalmi és gazdasági döntéshozatalban az egyenlőség érvényesítésének kulcsfontosságú pillére, egyszersmind fontos célja.

A nemek közötti egyenlőség sikeresen akkor érvényesíthető, ha a hétköznapi nők, férfiak és érdekközösségeik részt vehetnek a szakpolitikák kialakításának folyamatában.

Az Európai Unió számos tagállamában a nemek közötti egyenlőség érvényesítésére tett eddigi kísérletek kézzelfogható eredményeket produkáltak: új és innovatív gondolkodás- és munkamódok, új vagy megerősödött együttműködési megoldások alakultak ki, szakma- vagy tárcaközi munkacsoportok jöttek létre, új eszközök teremtődtek. Az egyenlőség érvényesítésére tett erőfeszítések lendületet adtak a különféle kormányzati szintek, az állami, a magán és az önkéntes szektor közötti partneri együttműködésnek.

Nagy hangsúlyt kapott, hogy a tapasztalatokból le kell vonni a tanulságokat, és ezeket meg kell osztani egymással. A politikai vezetők úgy találták, hogy a megszerzett tapasztalatok növelik a kormányzat problémamegoldó kapacitását, és hozzásegítik ahhoz, hogy a szakpolitikáit szilárd bizonyítékra alapozza. Volt olyan eset, hogy mikor sikerült bemutatni, hogy az adott szakpolitikai javaslat káros, mert bár szándékolatlanul, de fenntartja a hátrányos megkülönböztetést, azt a megvalósítás előtt módosították. Például Svédországban a közlekedéspolitika elemzése rámutatott, hogy noha a nők használják leginkább a tömegközlekedést, a szolgáltatás a férfiak utazási mintáját követte, tehát a tömegközlekedés azoknak az igényeit elégítette ki, akik nem is használták. Ez a hozzáállás az állampolgárok, közöttük a nők számára átláthatóbb kormányzást, a szakpolitikák folyamatába való nagyobb beleszólást és erőteljesebb részvételt eredményezett.



I. 4. Történeti háttér

A nemek közötti egyenlőség mint koncepció és stratégia globális szinten az 1995-ös pekingi Nők Negyedik Világkonferenciája végén elfogadott Cselekvési Tervben jelenik meg, melyben az ENSZ kifejezetten helyeselte és támogatta a nemek közötti egyenlőség érvényesítésének koncepcióját. A Cselekvési Terv (Platform for Action) a nemek közötti egyenlőségérvényesítés politikájának előmozdítását sürgeti:

„A kormányok és egyéb szereplők támogassák az aktív és látható egyenlőségérvényesítési politikát, a nemek közötti egyenlőség szempontját minden szakpolitikában és programban oly módon, hogy a döntéseknek a nőkre, illetve a férfiakra gyakorolt hatását már a döntés meghozatala előtt elemezzék."[8]

A Cselekvési Terv elsősorban a nemek szerinti statisztikák készítését és terjesztését sürgeti, valamint hogy ezek alapján tervezzék, értékeljék és használják a társadalmi nemi szempontok alapján történő hatáselemzéseket, amelyekre minden mikro- és makrogazdasági politika és társadalompolitika kidolgozásának, figyelemmel kísérésének és értékelésének épülnie kell. A Cselekvési Terv nyomán sok országban fogadtak el nemzeti tervet a nemek közötti egyenlőség érvényesítésére, bár arra nézve nem születtek irányelvek, hogy az efféle politikát hogyan kell kidolgozni és végrehajtani.[9]

Az 1990-es években Európában mindinkább központi témává vált az esélyegyenlőségi koncepció annak köszönhetően, hogy az Európai Bizottság bevette a nemek közötti egyenlőség érvényesítésének elveit a szakpolitikáiba és programfinanszírozásába. A Harmadik (1991–95) és Negyedik (1996–2000) Esélyegyenlőségi Közösségi Ak-

cióprogram célja az volt, hogy a nemek közötti egyenlőség célkitűzését beépítse az összes szakpolitikába – avagy ezek „fősodrába" illessze – az európai egységes piac kontextusában. A tagállamok jelenleg kötelesek beilleszteni a nemek közötti egyenlőség érvényesítésének követelményét a Strukturális Alapokból finanszírozott szakpolitikáikba és programjaikba.[10]

Az Amszterdami Szerződés (aláírva 1997-ben, hatályba lépett 1999-ben) nyomán a nemek közötti egyenlőség érvényesítésének elveit kiterjesztették a hátrányos megkülönböztetés egyéb dimenzióira. Az Amszterdami Szerződés legfőbb célkitűzése a nők és férfiak, illetve a különféle társadalmi csoportok közötti egyenlőség elérése. A Szerződés kötelezi az EU-tagállamokat, hogy tegyenek lépéseket a nemi, faji, etnikai, vallási alapon, illetve életkor, fogyatékosság vagy szexuális irányultság miatti hátrányos megkülönböztetés ellen.

Továbbá a szakértők rámutattak a nemek közötti egyenlőség érvényesítése és a – jelenleg az EU- tagállamok figyelmének központjában álló – részvételi és konzultációs jog közötti egyértelmű kapcsolatra. A nemek közötti egyensúly a politikai, társadalmi és gazdasági döntéshozatalban az egyenlőség érvényesítésének kulcsfontosságú pillére, és egyben fontos célja. Az EU-tagállamok miniszternői által 1996 májusában elfogadott Római Karta például kijelenti: „A nők egyenlő részvétele szükséges a különféle gazdasági, társadalmi és kulturális struktúrákban a döntéshozatal minden szintjén ahhoz, hogy a nők és férfiak szükségleteit minden szakpolitika, program és tevékenység figyelembe vegye."

I. 5. A nemek közötti egyenlőség érvényesítésének legfontosabb feltételei tagállami szinten

Az Európai Tanács szakértői jelentése szerint az elv érvényesítésének legnagyobb akadálya lehet az, ha egy társadalomban nincsenek hagyományai a nemek közötti egyenlőségi politikának, vagy nincsenek megfelelő alapismeretek a nők és férfiak egymáshoz viszonyított társadalmi helyzetéről. További akadály az érvényesítés során, ha a meglévő szaktudást (pl. a társadalmi nemek szakértőit, az esélyegyenlőségi szakembereket) nem, vagy csak elvétve alkalmazzák a döntéshozók. A szaktudás ugyanis elengedhetetlen feltétele a nemek közötti egyenlőség érvényesítésének. Ezen túl a következő legfontosabb alapfeltételeket kell minden tagállamnak – így Magyarországnak is – biztosítania a nemek közötti egyenlőség érvényesítéséhez:[11]

– általános politikai akarat;
– esélyegyenlőségi és antidiszkriminációs törvények megléte;
– diszkrimináció elleni védelem érdekében létrehozott állami „gépezet", ill. intézmények (pl. minisztérium, esélyegyenlőségi ombudsman, bizottságok, tanácsok, hatóságok);
– megfelelő eszközök, erőforrások (anyagi és emberi) a szakpolitikák befolyásolására, anyagi támogatás biztosítása;
– a nők és/vagy férfiak eltérő igényeire reagáló, specifikus szakpolitikák, intézkedések, programok;
– esélyegyenlőségi kérdésekért felelős osztályok minden egyes minisztériumban;
– kutatás és oktatás/továbbképzés a nemek egyenlőségével/esélyegyenlőségével kapcsolatos témákban;
– átfogó ismeretek a nemek társadalmi egyenlőségéről; ismeretterjesztés és figyelemfelkeltő tevékenység a nemek társadalmi egyenlőségéről/esélyegyenlőségéről;
– a közigazgatásban dolgozók, ügyészek, bírák gender-érzékenységének (nemek iránti érzékenységének) növelése képzés, oktatás útján;
– központi statisztikai adatok nemek szerinti bontásban;
– nők magasabb részvételi arányának biztosítása a politikában és a közéletben, illetve a döntési folyamatokban.

I. 6. Jogi háttér

Az Európai Unióban többször is leszögezték már, hogy a nemek közötti egyenlőség kérdését nagyszámú társadalmi szereplő bevonásával, strukturálisan szükséges kezelni. **Az Amszterdami Szerződés 2. és 3. cikke** továbbra is a Közösség egyik fő feladatának tartja a nők és

férfiak közötti egyenlőség megvalósítását, és továbbra is előirányozza, hogy a Közösség által végzett minden tevékenység területén hangsúlyt kell fektetni a nemek közötti egyenlőség előmozdítására mint horizontális célkitűzésre.[12] Ezért azt mondhatjuk, hogy a nemek közötti egyenlőség minden területen történő alkalmazása a tagállamok, ezen belül Magyarország számára is jogi kötelezettség.

Az **Európai Bizottság 2004-es jelentése,** amely a nők és a férfiak közötti egyenlőséggel foglalkozik, továbbra is hangsúlyozza, hogy „a nemek közötti egyenlőséget elő kell mozdítani minden politikai területen, ideértve a foglalkoztatás- és szociálpolitikát, az oktatáspolitikát, a kutatást, a külkapcsolatokat, a fejlesztési együttműködést, a költségvetési és pénzügyi politikákat".[13] Továbbá, a nemek közötti egyenlőség politikai dimenziója szempontjából a tagállamok kormányainak politikai nyilatkozatokat kell kiadniuk, amelyben hangot adnak elkötelezettségüknek a nemek közötti egyenlőség dimenziójának minden politikába és programba történő integrációja mellett, és amelyben aláhúzzák a nemek közötti egyenlőség megvalósításának célját. Az elkötelezettség kinyilvánítása mellett egyértelmű kritériumokat kell megfogalmazni a nemek közötti egyenlőség megvalósítására, amelyekkel a kormány a társadalmi szereplők számára nyújt segítséget a célok megvalósításában.

Az Európai Bizottság a nemek közötti egyenlőség horizontális megjelenítésének előmozdítása érdekében kiadott egy gyakorlati útmutatót,[14] melynek célja, hogy tanácsokkal lássa el a jövőbeli tagállamokat azzal kapcsolatban, hogy hogyan jelenítsék meg a nemek közötti egyenlőséget a **Társadalmi Befogadás Közös Memorandumában**[15]**.** Az útmutató gyakorlati javaslatokat ad a memorandum minden egyes lépésével kapcsolatban. Ez a memorandum fekteti le a kétévenként elkészítendő nemzeti programok alapjait, amelyek címe: „A társadalmi befogadás nemzeti cselekvési terve".

Az Európai Unió a nemek közötti egyenlőség területén nagyon fontos jogszabályokat alkotott. Az elsődleges jogszabályokat illetően, az egyenlő díjazás elve az 1957-es **Római Szerződésben** került először megfogalmazásra. Negyven évvel később az 1997-es **Amszterdami Szerződés** jelentősen javított az elsődleges jogon oly módon, hogy jogszabályi alapot teremtett az esélyegyenlőség, valamint a nőkkel és férfiakkal szembeni egyenlő bánásmód területén.[16] Ezen túlmenően, az **Alapjogok Európai Uniós Kartája**[17] alapelvként említi a nők és férfiak közötti egyenlőséget. A Római Szerződésben a 119. cikkely utolsó mondata már a pozitív programok politikájához ad felhatalmazást és bátorítást:
„A munka világát érintő teljes nemek közötti egyenlőség érdekében nem ütközik az egyenlő bánásmód elvébe az, ha a tagállamok olyan intézkedéseket tartanak fent, illetve hoznak, amelyek különleges előnyöket biztosítanak az alulreprezentált nemhez tartozóknak, hogy azok gyakorolhassák szakmájukat, valamint megelőzzék, vagy kiegyenlítsék karrierrel kapcsolatos hátrányaikat."

A **másodlagos jogszabályok** szempontjából az Európai Unió 1975 óta összesen 13 irányelvet léptetett hatályba, így kialakult a jogszabályoknak azon csoportja, amely alapján fel lehet lépni a nemi alapú hátrányos megkülönböztetés eseteiben. Az egyenlő díjazásról szóló 1975-ös és a foglalkoztatás területén megvalósuló egyenlő bánásmódról szóló 1976-os irányelvek voltak azok a fontos jogi eszközök, amelyek a nők és a férfiak egyenlő esélyeit védték a szakmai élet területén, mivel ezek az irányelvek kapcsolódnak az egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazás elvéhez, a foglalkoztatáshoz, szakképzéshez, munkahelyi előmenetelhez és a megfelelő munkafeltételekhez való egyenlő hozzáférés elvéhez. További irányelvek születtek a nőket és férfiakat megillető egyenlő bánásmódról a foglalkoztatási, szociális biztonsági rendszerekkel kapcsolatban, az anyasági és szülői szabadság területén, illetve a részmunkaidős foglalkoztatás területén.[18]

Az elsődleges és másodlagos jogszabályi keretek mellett fontos puha jogszabályi eszközök is napvilágot láttak. **A nemek közötti esélyegyenlőség közösségi keretstratégiája, 2001–2005**[19] című dokumentum stratégiai jelentőségű, mivel a Bizottság cselekvési kereteit mutatja be, amelyek célja, hogy a „nők és férfiak közötti egyenlőtlenségeket megszüntesse, azaz előmozdítsa a nők és férfiak közötti egyenlőséget". Ezt számos lényeges cél kitű-

zésével kívánja megvalósítani: a nemek közötti egyenlőség előmozdítása a gazdasági életben, egyenlő részvétel és képviselet, a szociális jogokhoz való egyenlő hozzáférés és a szociális jogok teljes körű érvényesítése, nemek közötti egyenlőség a polgári élet minden területén, a nemi szerepek és sztereotípiák megváltoztatása, továbbá a nemek közötti egyenlőséget megvalósító döntéshozatali mechanizmusok.

Az **Európai Foglalkoztatási Stratégia** (The European Employment Strategy 2005–2008)[20], a **Lisszaboni Stratégia** kulcsfontosságú komponense, az Európai Unió politikáinak legfontosabb céljait tartalmazza, például: teljes foglalkoztatottság, jó minőségű munkahelyek, termelékenység, foglalkoztatás és szociális kohézió. A jól működő munkaerőpiacnak a női és férfi munkavállalók számára egyaránt nyitottnak kell lennie, csökkenteni kell a tartós munkanélküliséget, amely a nők körében súlyosabb problémát jelent, mint a férfiak körében, és a nők és férfiak díjazásában mutatkozó különbség csökkentésével enyhíteni kell a nők anyagi függőségét.

A nemek közötti egyenlőség érvényesítésének magyarországi megvalósításában előrelépést hozhat 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** című dokumentum[21].

Az ütemterv a 2006–2010 közötti időszakra a nemek egyenlőségével kapcsolatos uniós intézkedések hat prioritási területét vázolja fel, melyek:
– a nők és a férfiak egyenlő mértékű gazdasági függetlensége;
– a szakmai, magán- és családi élet összeegyeztetése;
– a férfiak és nők egyenlő arányú képviseletének elősegítése a döntéshozatalban;
– a szexuális erőszak és szexuális célú emberkereskedelem valamennyi formájának felszámolása,
– a nemekhez kötődő sztereotípiák leküzdése a társadalomban; valamint
– a nemek közötti egyenlőség előmozdítása az EU-n kívül.

Az ütemterv minden terület esetében meghatározza az elsődleges célokat és intézkedéseket. Az ütemterv megvalósítása Magyarországon a Szociális és Munkaügyi Minisztérium Nők és Férfiak Társadalmi Egyenlősége Osztály munkatervének (2007-ben) részét képezi. A megvalósítás részeként munkacsoportokat hozott létre. A munkacsoportokban civil szervezetek képviselői, szakértők és minisztériumi köztisztviselők dolgoznak. A munkacsoportokban folyó tevékenységekről a következő honlapokon lehet tájékozódni:
– www.munka-maganelet.hu („Munka és magánélet”-munkacsoport);
– www.nokadonteshozatalban.hu („Egyenlő arányú férfi-női részvétel támogatása a döntéshozatalban”-munkacsoport);
– www.nedoljbe.hu (Magyar–amerikai emberkereskedelem-ellenes munkacsoport);
– www.sztereotipia.hu („Nemekhez kötődő sztereotípiák lebontása a társadalomban”-munkacsoport);
– www.gendereuropankivul.hu („A nemek közötti egyenlőség előmozdítása az EU-n kívül”-munkacsoport);
– www.egyenlobert.hu („Egyenlő munkáért egyenlő bért”-munkacsoport);
– www.stopcsbe.hu („Nők elleni, illetve családon belüli erőszak”-munkacsoport).

A magyar törvények közül a gender mainstreaming szempontjából legfontosabb jogszabály **Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról (2003. CXXV. tv.) szóló törvény,** melyet gyakran antidiszkriminációs vagy esélyegyenlőségi törvénynek is hív a köznyelv. Ez a törvény meghatározza a közfeladatokat ellátó szerveket, kimondva, hogy ezeknek minden jogviszonyukban, eljárásukban és intézkedésük során meg kell tartaniuk az egyenlő bánásmód követelményét (4. §). Ezek: a magyar állam, a helyi és kisebbségi önkormányzatok, ezek szervei, a hatósági jogkört gyakorló szervezetek, a fegyveres erők és a rendvédelmi szervek, a közalapítványok, a köztestületek, a közszolgáltatást végző szervezetek, a közoktatási és a felsőoktatási intézmények, a szociális, gyermekvédelmi gondoskodást, valamint gyermekjóléti szolgáltatást nyújtó személyek és intézmények, a muzeális intézmények, a könyvtárak, a közművelődési intézmények, az önkéntes kölcsönös biz-



tosítópénztárak, a magánnyugdíj-pénztárak, az egészségügyi ellátást nyújtó szolgáltatók, a pártok, valamint az egyéb költségvetési szervek. A diszkriminációs alapok meghatározására a törvény széles körű felsorolást tartalmaz, ideértve egyebek mellett a nemen, a családi állapoton, az anyaságon (terhességen) vagy apaságon, valamint a foglalkoztatási jogviszonynak vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonynak részmunkaidős jellegén, illetve időtartamának határozott vagy határozatlan jellegén alapuló megkülönböztetést.

A kormány a fenti törvény 64.§-ában foglalt felhatalmazás alapján elrendelte az **Egyenlő Bánásmód Hatóság** létrehozását, melyet a vonatkozó kormányrendelet[22] központi hivatalnak minősít. A szociális és munkaügyi miniszter irányítja, de önállóan gazdálkodó, az előirányzatok felett teljes jogkörrel rendelkező költségvetési szerv. Az egyenlő bánásmód követelményének megsértése esetén a jogaiban sértett fél kérelmére, illetve a törvényben meghatározott esetekben hivatalból lefolytatja a hatósági eljárást annak megállapítása érdekében, hogy történt-e hátrányos megkülönböztetés.
Kérelem alapján vizsgálatot folytat, hogy az arra kötelezett munkáltatók elfogadtak-e esélyegyenlőségi tervet. Ha az arra kötelezett munkáltató elmulasztotta az esélyegyenlőségi terv elfogadását, a hatóság felszólítja a mulasztás pótlására, és szankcióval sújthatja.
Közérdekű igényérvényesítés joga alapján pert indíthat a jogaiban sértett személyek és csoportok védelmében. A hatóság továbbá véleményezi az egyenlő bánásmódot érintő jogszabályokat, az állami irányítás egyéb jogi eszközeit és jelentéstervezeteit, javaslatot tesz kormányzati döntésekre, jogi szabályozásra. Rendszeresen tájékoztatja a közvéleményt és a kormányt az egyenlő bánásmód érvényesülésével kapcsolatos helyzetről, tájékoztatja az érintetteket az igényérvényesítés lehetőségeiről. Közreműködik azoknak a jelentéseknek az elkészítésében, melyeket az egyenlő bánásmód hazai érvényesülésével kapcsolatban nemzetközi szervezetek részére kell megküldeni.[23]

A Strukturális Alapokra vonatkozó közösségi szabályozás alapján a Nemzeti Fejlesztési Terv I. (NFT) és az **Új Magyarország Fejlesztési Terv (ÚMFT)** hivatott arra, hogy tartalmazza azokat a követelményeket, amelyek a nők és férfiak társadalmi egyenlőségének érvényesítését lehetővé teszik Magyarországon. Az ÚMFT a gender mainstreaminget mint horizontális politikát tartalmazza, és a nők és férfiak egyenlősége szempontjából a következőket mondja ki:
„Az ÚMFT és az operatív programok tekintetében a gender mainstreaming azt jelenti, hogy:
– kidolgozzuk, és alkalmazzuk azokat az indikátorokat (mutatókat), amelyek mentén nyomon követhető a nők és férfiak egyenlőségének érvényesülése,
– biztosítjuk az indikátorokhoz kapcsolódó adatgyűjtést,
– a konkrét projektek kidolgozásánál, elbírálásánál és monitoringjánál következetesen alkalmazzuk a nemek közötti egyenlőség szempontjait,
– biztosítjuk a nők és férfiak egyenlőségének szakmai képviseletét a végrehajtás intézményeiben.
Az egyenlőség horizontális érvényesítése mellett szükség van olyan célzott programokra is, amelyek közvetlenül a nőket vagy a férfiakat

érintő egyenlőtlenség felszámolására irányulnak a társadalmi élet valamennyi területén, beleértve a foglalkoztatás, a képzés, a gazdasági élet területét, valamint a javakhoz és szolgáltatásokhoz (pl. egészségügyi, közlekedési, gyermekekre irányuló szolgáltatásokhoz) való hozzáférést is. Az ilyen típusú célzott programok – mint például a nők munkaerő-piaci helyzetének javítására irányuló beavatkozások – elsősorban a Társadalmi Megújulás Operatív Program (TÁMOP) részét képezik.
Mind a horizontális szempontok érvényesítése, mind a célzott programok végrehajtása során figyelembe kell venni a nők és férfiak közötti egyenlőségre vonatkozó ütemterv (2006–2010) című dokumentumban foglaltakat."

Összességében a nemek közötti egyenlőségi politikára ma Magyarországon a szétaprózottság jellemző. A már említett esélyegyenlőségi törvényen kívül a releváns szakmapolitikákban lelhetők fel bizonyos elemei, így a társadalmi kirekesztés elleni politikában, a foglalkoztatáspolitikában, a családpolitikában, a családon belüli erőszakkal kapcsolatos politikában, a prostitúció-, abortusz-, illetve börtönpolitikában. A programok közül kiemelhetők a nemek közötti munkaerő-piaci különbségek leküzdését célzó programok, a rugalmas foglalkoztatási formákat támogató programok, az EQUAL Közösségi Kezdeményezés, a kormányzati szervek által kiírt pályázatok, a jogszabályok érvényesülését értékelő programok.

I. 7. A nők és férfiak közötti egyenlőtlenségek Magyarországon

A nők helyzetében több tekintetben javulás következett be az EU tagországaiban, de az élet napról napra bebizonyítja, hogy a nők és a férfiak közötti egyenlőtlenségek még mindig számos területen kimutathatóak.

A gazdasági részvétel és lehetőségek, politikai részvétel és lehetőségek, iskolázottság, egészségi állapot és jólét szempontjait figyelembe véve az egyenlő esélyek biztosítása terén Magyarországon is számos teendő akad.

Az Eurobarométer intoleranciát és diszkriminációt vizsgáló 2006-ban készült felmérése[24] alapján az európai polgárok összességével összehasonlítva (33%) 15 százalékponttal többen gondolják a magyarok közül (48%), hogy nőnek lenni hátrányt jelent a társadalomban. Csupán 6% gondolja, hogy férfinak lenni hátrányos. Magyarország az egyetlen volt a vizsgált országok közül, ahol a válaszadók relatív többsége szerint a nemen alapuló megkülönböztetés erősebb, mint fél évtizeddel ezelőtt. 45%-uk hiszi azt, hogy ez manapság elterjedtebb a társadalomban, mint korábban (ez az adat 18 százalékponttal több, mint az EU átlag).
Ezen kívül Magyarországon kissé többen támogatják női parlamenti képviselők megválasztását (71%), mint a nők alkalmazását vezető pozíciókban (67%) – az EU-átlag az előbbi tekintetében 72%, utóbbit illetően 77%.

A fellelhető egyenlőtlenségeket a gender mainstreaming stratégiájának alkalmazása, valamint a nőket és/vagy férfiakat megcélzó programok, projektek nagyban elősegíthetik. Az egyenlő esélyek biztosítása a következő problémaköröket érintheti (a teljesség igénye nélkül):

- Még mindig jellemző a nőket a háztartásba száműző szerepfelfogás, amit az is mutat, hogy a férfiak körében elterjedtebb – a 8 általánost végzettek esetében többségi támogatottságú – a hagyományos családi munkamegosztást pártoló vélemény.

- Európai időmérleg-vizsgálatok szerint ma a magyar nők töltik a legtöbb időt házimunkával és gyermekellátással.[25] A nők esetében a társadalmilag kötött tevékenységekre fordított idő magasabb, mint a férfiak esetében, és csökkenésének üteme is elmarad a férfiakra jellemző értékek mögött, míg a szabadon végzett tevékenységekre fordított idő értelemszerűen kevesebb. 2002-ben országos viszonylatban a nők átlagosan közel 28 órát töltöttek hetente házimunkával, a férfiak 11 órát. A településhierarchia differenciáló szerepe egyértelmű: a fővárosban, illetve a megyeszékhelyeken ez a szám 23 óra, a többi városban 27 óra, míg a falvakban 34 óra.[26]

- A nők karrierépítésének erősödésére utal, hogy a gyermekszülés ideje kitolódott, illetve

a szülések száma drasztikusan lecsökkent. A nők munkaerő-piaci jelenlétének legfontosabb meghatározója a nevelt gyermekek száma (ez az összefüggés az EU többi tagállamához viszonyítva Magyarországon a legerősebb). Míg a 20–49 éves gyermektelen nők 80%-a volt foglalkoztatott 2003-ban, az egygyermekeseknek 59, a három- és többgyermekeseknek 13%-a végzett (legális) fizetett munkát.[27] Ez az összefüggés – gyermekszám és munkaerő-piaci jelenlét között – a férfiaknál nem áll fenn.

- A gyermekgondozási támogatást igénybe vevőknek az 1990-es évektől kezdve rosszabbak az esélyei a munkaerőpiacra való visszatérésre. A jelenség hátterében komoly szerepet játszik a család és a munkahely összeegyeztetését támogató intézmények, szolgáltatások megfelelő fejlesztésének elmaradása, a bölcsődei férőhelyek drasztikus csökkenése, illetve az azokat kiváltó új típusú szolgáltatások hiánya is.

- A nők iskolázottsági mutatói kedvezőbbek, mint a férfiaké – úgy a középiskolában, a felsőfokú tanintézetben tanulók megoszlása, mint az írás-olvasás-szövegértés mutatói alapján –, ugyanakkor a szellemi életben vezető beosztásokhoz, tudományos minősítésekhez sokkal kevésbé jutnak.

- A nők alulreprezentáltak a politikában. A parlamenti képviselőknek csak 11%- a nő (2007-ben), a fővárosi polgármesterek között pedig egyetlen nőt sem találunk.

- A vidéki térségek esetében a nők képviselete erősebb a döntéshozásban. Minél nagyobb egy település, annál kisebb a valószínűsége, hogy egy nő legyen a polgármester (míg az 500 főснél kisebb falvak 19,8%-ban, addig az 50 000 főснél nagyobbaknak csak 4,8%-ában nő a polgármester).

- A nők gazdaságban való részvételét, karrierépítését meghatározza, hogy meglehetősen alacsony a foglalkoztatottsági rátájuk: az utóbbi évek lassú kiegyenlítődése ellenére 2004-ben is csak 80,3%-a volt a férfiakénak. A nők munkanélküliségi rátája sokáig kedvezőbb volt, mint a férfiaké, ám a regisztrált munkanélkülieken belül a nők aránya a folyamatos növekedés eredményeképpen jelenleg már azonos a férfiakéval. Ugyanakkor az értéke 1993 óta gyakorlatilag a felére esett vissza. Emögött a pozitív eredmény mögött azonban még mindig igen nagy a női inaktivitás mértéke. Másrészről a vállalkozók között a nők aránya csak kb. 30%, ugyanakkor a segítő családtagok aránya a férfiak körében mértnek a 2,5-szerese.



- A nők munkaerő-piaci jelenlétének jellemzői alapján a kép ellentmondásos. Egyrészt korszerűbbnek tekinthető, amennyiben foglalkoztatásuk a férfiakénál magasabb mértékű a szolgáltatások szinte minden ágazatában (kivéve a szállítást, raktározást). Ugyanakkor magas arányuk főként az alacsonyabb presztízsű szakmákban jellemző.
- A jogszabályokban megfogalmazott „egyenlő munkáért egyenlő bér"-elv ellenére a nők átlagjövedelme elmarad a férfiakétól (a férfiak bruttó átlagjövedelmét véve alapul, a nők 13,7%-kal kerestek kevesebbet 2004-ben).[28] Egyéb források – pl. az „Egyenlő munkáért egyenlő bért! BérBarométer létrehozása fejlesztési partnerség keretében"[29] elnevezésű EQUAL projekt 5000 fős szűrt adatbázisán alapuló számítások szerint ez a különbség 16%, s jelentős szórás mutatkozik az egyes ágazatokban és beosztásokban.

- A nők bizonyos szolgáltatásokat a férfiaktól eltérő módon vesznek igénybe. Például kevesebb mint feleannyi időt fordítanak személygépkocsival való közlekedésre, mint a férfiak. Közlekedésükben a tömegközlekedési eszközök használata jelentősebb szerepet kap.

- A férfiak egészségi és mentális állapota lényegesen rosszabb, mint a nőké. Ez a megbetegedések számában, a halálozási arányszámokban, a születéskor várható élettartamban, az alkoholizmus magas és tovább növekvő mértékében, valamint az öngyilkosságok arányában is visszatükröződik.

- A szociális támogatások igénybevételében egyrészről a gazdasági szerepek, másrészről a korösszetétel határozza meg a nemek részvételét. Gyermekvédelmi támogatásban valamivel több fiú részesül, mint ahogyan a rendszeres szociális segélyezettek és a munkanélküliek jövedelempótló ellátásában részesülők között is több a férfi. A nők vannak többségben azonban a lakásfenntartási támogatás, az átmeneti segély kedvezményezettjei, valamint a szociális étkeztetésben, a házi segítségnyújtásban részesülők és az idősek klubjába járók között.

- A nők nemi hovatartozásuk miatt válnak nemi erőszak, családon belüli erőszak, munkahelyi szexuális zaklatás, munkahelyi pszichoterror (mobbing), prostitúció és egyéb bűncselekmények áldozataivá. A bűncselekményt elkövetők nemek szerinti megoszlását tekintve Magyarországon a nők bűnözésben való részvételi aránya 2006-ban 14,6%.[30] A bűncselekmények nagy részét férfiak követik el.

Jegyzetek

[1] Horizontális: nem választható, nem elhagyható, mindenhol, ahol csak lehetséges, érvényesíteni kell; nem járulékos elem, azaz a célrendszerben nem egy újabb felsorolt célként jelenik meg, hanem minden célban integráltan; illetve a fejlesztési folyamat minden szintjén és minden szereplő által teljesíteni kell, azaz a programokban és projektekben egyaránt megjelenítendő.

[2] *Gender Mainstreaming: Conceptual framework, methodology and presentation of good practices. Final report of activities of the Group of Specialists on Mainstreaming (EG-S-MS)*
Elérhető: http://www.coe.int/T/E/Human_Rights/Equality/PDF_EG-S-MS_98_2rev_E.pdf

[3] COM(96) 67 final (21.2.1996), Communication from the Commission: „Incorporating Equal Opportunities for Women and Men into all community policies and activities". (= *A Bizottság közleménye: „A nők és a férfiak közötti esélyegyenlőség beépítése az összes közösségi politikába és tevékenységbe".*)

[4] Lisszaboni Akcióprogram. Elérhető: http://www.nfu.hu/liszabo_

[5] Karoline Moser: *An Introduction to Gender Audit Methodology, Its design and implementation in DFID Malawi („Bevezetés a társadalmi nemen alapuló audit-módszertanba: tervezés és megvalósítás a 'DFID Malawi' esetében.")* – London, Overseas Development Institute, 2005. – c. művében szereplő ábra alapján továbbfejlesztve.

[6] Forrás: http://www.ofakht.hu/old/dokument/eselyegy/kozosseg.html

[7] A Tanács 2000/43/EK irányelve a személyek közötti, faji vagy etnikai származásra való tekintet nélküli egyenlő bánásmód elvének végrehajtásáról és A Tanács 2000/78/EK irányelve a foglalkoztatási és munkahelyi egyenlő bánásmód általános kereteinek a létrehozásáról.

[8] UN Fourth World Conference on Women, Beijing, 1995 – Platform for Action. *(= ENSZ Nők Negyedik Világkonferenciája, Peking, 1995. – Cselekvési terv.)*

[9] Council of Europe: *Gender Mainstreaming: Conceptual framework, methodology and presentation of good practices. Final report of activities of the Group of Specialists on Mainstreaming (EG-S-MS)*

[10] Magyarországon a Nemzeti Fejlesztési Terv tartalmazza a Strukturális és Kohéziós Alapokból finanszírozható legfontosabb fejlesztési elképzeléseket. A strukturális alapokra vonatkozó általános rendelkezéseket az Európai Tanács 1260/1999. sz. rendelete fektette le. A rendelet többek között kiemel két olyan területet (horizontális politikát) is, melyre a végrehajtás során a pályázóknak külön figyelmet kell fordítani: az esélyegyenlőséget és a környezetvédelmet.

[11] Fiona Mackay and Kate Bilton: Learning from Experience: Lessons in Mainstreaming Equal Oppportunities. („Tapasztalat által tanulni: tanulságok az esélyegyenlőségi mainstreaming területéről.") – Edinburgh, Scottish Executive Social Research, 2003. – alapján.

[12] Lásd: http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/strategy/3_en.html

[13] COM(2004)115 final (Brussels, 19.2.2004) 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". *(A Bizottság jelentése a Tanácsnak, az Európai Parlamentnek, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának: „Jelentés a nők és a férfiak közötti egyenlőségről, 2004".)*

[14] Commission of the European Communities: *Gender Mainstreaming in the Joint Inclusion Memoranda for Future Member States: Practical Guide.*
Elérhető: http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/gmprac_guide_en.pdf

15 A Magyar Köztársaság Kormánya az Európai Bizottság Foglalkoztatási és Szociális Ügyek Főigazgatóságával együtt elkészítette a Közös Memorandumot a Társadalmi Befogadásról, azzal a céllal, hogy Magyarország a csatlakozásig felkészüljön a társadalmi befogadással kapcsolatos nyitott koordinációs módszer alkalmazására. Közös memorandum a társadalmi befogadásról. 2. sz. melléklet a 4/25/2003. számú kormány-előterjesztéshez.

16 Az Amszterdami Szerződés 13., 137. és 141. cikke.

17 Az Alapjogok Európai Uniós Kartáját 2000. december 7-én írták alá Nizzában. A nők és férfiak közötti egyenlőségről a Karta 23. cikke szól.

18 Megjegyzés: A vonatkozó irányelvek teljes listája a kiadvány VI. fejezetében megtalálható. (A Szerk.)

19 COM(2000) 335 final (7.6.2000), Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the Economic and Social Committee and the Committee of the Regions: „Towards a Community Framework Strategy on Gender Equality (2001–2005). Proposal for a Council decision on the Programme relating to the Community framework strategy on gender equality (2001–2005)". (= *A Bizottság közleménye a Tanácsnak, az Európai Parlamentnek, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának: „Határozati javaslat a nemek közötti egyenlőségre vonatkozó közösségi keretstratégiához kapcsolódó cselekvési program létrehozásáról, 2001–2005".*)

20 A további részleteket lásd: http://europa.eu.int/comm/employment_social/

21 Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. A Roadmap for equality between women and men 2006–2010.) {SEC(2006) 275}. A dokumentum megtalálható: http:// eur-lex.europa.eu/.

22 362/2004. (XII. 26.) Kormányrendelet az Egyenlő Bánásmód Hatóságról és eljárásának részletes szabályairól.

23 Forrás: http://www.egyenlobanasmod.hu

24 Forrás: http://www.szmm.gov.hu/main.php?folderID=16291

25 Bukodi Erzsébet: Női munkavállalás és munkaidő-felhasználás. In Nagy Ildikó, Pongrácz Tiborné, Tóth István György (szerk.): *Szerepváltozások. Jelentés a nők és a férfiak helyzetéről 2005. Budapest, TÁRKI – Ifjúsági, Családügyi, Szociális és Esélyegyenlőségi Minisztérium, 2005.* 15–43.

26 Blaskó Zsuzsa: *Nők és férfiak – keresőmunka, házimunka: a „család" tematikájú ISSP 2002-es adatfelvétel elemzése.* /Központi Statisztikai Hivatal Népességtudományi Kutatóintézetének kutatási jelentései, 82./ Budapest, KSH NKI, 2006.

27 Bukodi Erzsébet uo.

28 *Nők és férfiak Magyarországon, 2005.* (Falussy Béla – Polónyi Katalin szerk.) Budapest, KSH–SzMM, 2006.

29 Lásd: http://www.berbarometer.hu

30 Forrás: A jogerősen elítéltek nemek és kor szerint (1990–) 2.8.3 sz. tábla, KSH adatbázis.

II. A GENDER MAINSTREAMING GYAKORLATÁRÓL

II. 1. Az érvényesítés eszközei

A szakértők megkülönböztetik a nemek közötti egyenlőség érvényesítésének *alapelveit* (pl. az egyenlőség integrálása, a részvételi és konzultációs elvű politika értékeinek előmozdítása, annak elérése, hogy a feladatnak tulajdonosa legyen) és az érvényesítés *eszközeit* (nemek közötti esélyegyenlőség megvalósulásának figyelemmel kísérése/monitoringja, hatáselemzés társadalmi nemi szempontok alapján, statisztikák, indikátorok, a tudatosság növelése stb.).

Az eszközökre azért van szükség, hogy az alapelveket át lehessen ültetni a gyakorlatba, de az eszközök megléte önmagában nem szükségszerűen jelenti azt, hogy a nemek közötti egyenlőség érvényesítése megindult.

Azt is fontos megjegyeznünk, hogy a nemek közötti egyenlőség érvényesítésében nemcsak a folyamat fontos, hanem az eredmények is; a nemek közötti egyenlőség megteremtésére tett erőfeszítések a társadalmi igazságosság felől közelítik meg az egyenlőség fogalmát, ami a diszkrimináció megszüntetését és egy tisztességesebb társadalom létrejöttét célozza.[31]

Az Európa Tanács három tág kategóriába sorolja az eszközöket: **elemző/előkészítő/megalapozó, felvilágosító/érzékenyítő,** valamint **konzultációt és részvételt segítő** eszközök. A valóságban a legtöbb eszköz többféle módon használható, például a nemekre lebontott statisztikák használhatóak felvilágosításra vagy a konzultáció alapjának kidolgozására – vagy akár elemzési célokra is.

Az **elemző/előkészítő/megalapozó** *eszközök a probléma feltárását, „megláttatását" szolgálják.* Ilyenek például: statisztikák nemek szerinti bontásban, felmérések és előrejelzések, kutatás, útmutatók, akciótervek, esélyegyenlőségi tervek, feladatmeghatározások, társadalmi nemi szempontok szerint készített hatáselemzések, mutatók (indikátorok), monitoringeszközök, költségvetési elemzés a nemek szempontjából ('gender budgeting')[32].

A **felvilágosítás** *eszközei a tudatosság növelését, a tudás átadását és a képzéseket szolgálják.* Ilyenek a nemek egyenlősége iránti érzékenységre oktató tanfolyamok és tréningek, felkért esélyegyenlőségi/társadalmi nemekkel foglalkozó szakértők alkalmazása, kézikönyvek, brosúrák, füzetek, oktatási tananyagok használata.

A **konzultációt és részvételt előmozdító** *eszközök a szakpolitikák kialakításának minőségi javítását és a demokrácia mélyítését célozzák.* Ilyenek például a munkacsoportok, ügyvivői csoportok vagy agytrösztök, névjegyzékek, adatbázisok és szervezeti felépítési ábrák, mindkét nem – és minden társadalmi csoport – bevonása a döntéshozatalba, konferenciák és szemináriumok, meghallgatások és konzultációs fórumok.

A következő táblázat ezeket az eszközöket szemlélteti.

A nemek közötti egyenlőség érvényesítésének eszközei[33]

Elemző/előkészítő/ megalapozó eszközök	**Felvilágosító eszközök**	**A konzultációt és részvételt elősegítő eszközök**
Célok és célkitűzések	Célok és célkitűzések	Célok és célkitűzések
Ezeket az eszközöket és technikákat az olyan információk előállításához és átadásához használjuk, amelyek az esélyegyenlőségi kérdések megértéséhez és a politikai döntések tájékozott meghozatalához szükségesek. Továbbá különféle eszközök és technikák állnak rendelkezésre a szakpolitikák végrehajtásának figyelemmel kíséréséhez is (monitoring, gender- indikátorok/-mutatók[34], értékelések).	A felvilágosítás eszközei és technikái két dologra alkalmazhatóak: a tudatosításra és az ismeretek átadására. *A tudatosítás* célja azoknak a meglévő normáknak a megkérdőjelezése, amelyek állandósítják az egyenlőtlenséget, valamint annak demonstrálása, hogy ezek hogyan befolyásolják és korlátozzák a döntéshozatalt. *A képzések során* pedig arra tanítjuk az embereket, főként a politikai folyamatokban rendszerint résztvevőket, hogy hogyan vegyék észre az egyenlőséggel kapcsolatos problémákat a különféle területeken, és hogyan dolgozzanak ki olyan politikákat, amelyek figyelembe veszik a társadalmi nemek közötti és egyéb egyenlőségi kérdéseket.	Ahhoz, hogy a nemek közötti egyenlőség érvényesítésében sokan – többek között külső szereplők – vegyenek részt, a konzultációt és részvételt elősegítő eszközökre és technikákra van szükség. Ha a különféle szakpolitikák által érintett emberek közvetlenül is beleszólhatnak a folyamatokban, az nem csak a szakpolitika minőségét javítja, hanem a demokráciát is mélyíti. Fontos, hogy a legkülönfélébb élettapasztalattal rendelkező nők és férfiak egyaránt részt vegyenek a társadalomban meghozott minden döntésben. A nemek közötti egyenlőség érvényesítése az állampolgárok bizalmának, a kormányba és a köztestületekbe vetett hitének, a demokratikus megújulásnak az egyik alappillére.
A főbb eszközök	A főbb eszközök	A főbb eszközök
Statisztikák nemek szerinti bontásban A nemek szerint bontott statisztikák rendszeres gyűjtése, kiválogatása, felhasználása és terjesztése, valamint a további változók szerint tovább bontott adatokkal való kereszthivatkozások a szakpolitikák hatékony kialakításának és a nemek közötti egyenlőség kormányzati szintű érvényesítésének alapfeltételei.	**Érzékenyítés és képzés** Miniszterek, parlamenti képviselők és egyéb választott tisztségviselők, magas beosztású köztisztviselők számára szervezendő. A kurzusok az érzékenyítésre koncentrálnak, de ugyanakkor arra is rávilágítanak, hogy az emberek hogyan tudják a munkájukba integrálva a gyakorlatban érvényesíteni a nemek közötti egyenlőséget. Az e szinten folyó munka létfontosságú ahhoz, hogy a feladat megtalálja a „gazdáját". Szakképzés olyan személyek számára, akiknek konkrét eszközöket és technikákat kell alkalmazniuk, mint pl. hatásvizsgálatok a társadalmi nemek szempontjából, differenciált hatásvizsgálatok.	**Munkacsoportok, ügyvivői csoportok, operatív munkacsoportok, agytrösztök** A nemek közötti egyenlőség érvényesítéséhez az információk, tapasztalatok és ismeretek megosztására, valamint a különféle szereplők közti együttműködésre és koordinációra van szükség. Ezért ki kell építeni az ügyosztályok – szükség szerint az egyenlőség érvényesítésének konkrét gépezete és a külső partnerek, pl. civil szervezetek, nem-kormányzati szervezetek – közti együttműködés csatornáit.
Felmérések és előrejelzések A nemek közötti viszonyok jelenlegi állapotának feltérképezésére és a szakpolitikák jövőbeli fejleményekre gyakorolt hatásának előrejelzésére szolgálnak.	**Utánkövetés** A képzést követő segítségnyújtás formái lehetnek: rendszeres feladatkiosztás, megbeszélések, mentorok alkalmazása. A tudatosság és a tudásszint fenntartását a „felfrissítő" vagy „megerősítő" tanfolyamok segítik. A képzést állandó folyamatnak kell tekinteni, nem egyszeri eseménynek.	**Névjegyzékek, adatbázisok, szervezeti felépítési ábrák** A névjegyzékek, adatbázisok, szervezeti felépítési ábrák a szakpolitika kialakításában részt vevőket segítik, hogy tudják: kikkel, milyen csoportokkal vagy szervezetekkel kell konzultálniuk.

Kutatás
A megfelelő időben végzett, szakpolitikailag releváns kutatás a nemek közötti egyenlőség hatékony érvényesítésének kulcseleme, mert az effajta kutatások határozzák meg az aktuális kérdéseket és problémákat, és vázolják fel a lehetséges megoldásokat.
A kutatás a fent felsorolt eszközök bármelyikével történhet. További előnye, hogy újabb perspektívákat és ötleteket adhat.

Felkért szakértők
Általában a társadalmi nemi kérdések szakértői azok, akik a hivatali egységek szintjén felvilágosító képzéseket tartanak. Ideiglenesen csatlakoznak valamilyen hivatali egységhez, hogy intenzíven segítsék azokat, akik már részt vettek valamilyen tudatosságnövelő képzésen vagy kurzuson. Szerepük nem az, hogy átvegyék a hivatal munkáját. A szakértőket segítheti valamilyen konkrét egyenlőségügyi gépezet vagy a tudományos világ. Vannak példák a huzamosabb ideig tartó együttműködésre, amelynek során a szakértő folyamatosan támogatja a hivatal munkáját.

Mindkét nem részvétele a döntéshozatalban
A nemek közötti egyenlőség érvényesítéséhez az szükséges, hogy mind a nők, mind a férfiak teljes körűen részt vegyenek a társadalmi élet minden területén és szintjén, így a döntéshozatal szintjén is.
A nők döntéshozatalban való részvételét például azzal lehet biztosítani, ha pozitív akciókkal és egyéb speciális lépésekkel segítjük őket, illetve elérjük kinevezésüket vagy a megfelelő posztra való előléptetésüket.
Ahhoz, hogy garantálni lehessen a két nem egyenlő részvételét a döntéshozatalban, át kell értékelni a meglévő személyügyi politikákat.
Sok kormány, főként a skandináv államokban, kvótákat tűzött ki, hogy megteremtse a nemek közötti egyensúlyt a döntéshozatalban és a társadalmi partnerekkel együtt dolgozó köztestületekben.

Tervek, útmutatók, feladat-meghatározások
Léteznek fejlesztési tervek, esélyegyenlőségi tervek, akciótervek, melyek elsődleges célja, hogy a szakpolitikai döntéshozók és más vezetők számára konkrét célokat tűzzenek ki, beleértve a nők és férfiak közötti egyenlőséget is. Az esélyegyenlőségi kérdések megértéséhez, a tájékozott politikai döntések meghozatalához és a gyakorlati megvalósításhoz szükségesek. Az esélyegyenlőségi útmutató egyes operatív programok vagy pályázati csomagok része, mely az adott program/projekt megvalósítása során elvárt esélyegyenlőségi szempontokat tartalmazza.

Kézikönyvek, tankönyvek
Ezek a gyakorlati információkat tartalmaznak, és abban segítenek, hogy az egyes emberek munkájuk során figyelembe vegyék a társadalmi egyenlőség különféle vetületeinek kérdéseit. Arra adnak magyarázatot és útmutatást, hogy miért, hol, mikor és hogyan kell beépíteni a társadalmi nemek közötti egyenlőség perspektíváját a szakpolitikákba, valamit fontos információs és háttéranyag-forrásként szolgálnak.

Konzultációs fórumok
A konzultációs fórumok a női csoportok, civil szervezetek és a szakpolitikák kialakítói, illetve az egyéb érdekközösségekhez tartozó férfiak és nők közötti kommunikáció érdemi csatornáit biztosítják.

Hatáselemzés a társadalmi nemek szempontja szerint és differenciált hatáselemzési módszerek

A társadalmi nemek szempontjából történő hatáselemzés (angol rövidítése: GIA)[35] a környezetvédelmi szektorból került át, és tipikus példa arra, hogy egy szakpolitika meglévő eszközét átvitték a nemek közötti egyenlőség érvényesítésének területére. A társadalmi nemek szempontjából történő hatáselemzés lehetővé teszi egy adott intézkedésjavaslat átvilágítását abból a célból, hogy megvizsgálják és értékeljék, hogy milyen hatása lehet a nőkre és férfiakra, s hogy az esetleges káros hatásoknak idejében elejét vegyék. Az ilyenfajta hatáselemzés alkalmazható a törvényhozás, a szakpolitika megtervezése, politikai programok, a költségvetés, konkrét akciók, törvényjavaslatok, kutatási beszámolók és pályázatkiírások esetében. Az efféle hatáselemzési módszerek alkalmazásához elengedhetetlen az alapos gender-szakértelem.

Brosúrák és füzetek

A társadalmi nemek és egyéb csoportok egyenlőségének érvényesítését népszerűsítő, a közigazgatásban és a nagy nyilvánosságban, széles körben terjesztendő brosúrák vagy füzetek kiváló információs és tudatosságnövelő források lehetnek. Ezekben példát lehet hozni olyan intézkedésekre, amelyek kárt okoztak egyes embereknek, illetve a társadalom egészének, mert nem vették figyelembe a nemek szempontjait vagy egyéb egyenlőségi kérdéseket. A költség-haszon elemzések és az egyenlőségérvényesítés bevált módszereinek terjesztése szintén hasznos.

A Gyakran ismételt kérdések (GYIK) részben tényadatokkal és világos magyarázatokkal szállhatunk szembe a közkeletű előítéletekkel és téveszmékkel.

Meghallgatások/panelbeszélgetések/ nyilvános megbeszélések és vizsgálóbizottságok

A meghallgatások arra biztosítanak lehetőséget, hogy eljuttassunk bizonyos információkat a megfelelő szint képviselőinek, valamint hogy az emberek közvetlenül részt vehessenek az őket érintő szakpolitikák kidolgozásában és a szakpolitikai döntésekben.

Monitoring és értékelés

Ez a technika a szakpolitikák állandó felülvizsgálatát, nyomon követését és értékelését jelenti. Megvalósulhat rendszeres megbeszélések vagy beszámolók, kutatások és speciális tanulmányok formájában, monitoring bizottságok létrehozásával.

Ha a rendszeres beszámoló mellett döntünk, előbb meg kell határozni a releváns eljárásokat, értékelési eszközöket és a teljesítménymutatókat.

A beszámolás nem önmagában cél, az eredményeit ki kell elemezni, és figyelembe kell venni a szakpolitikák előkészítésében és a tervezési folyamatokban.

Iskolai felvilágosító tananyagok

A gyerekeknek és kamaszoknak többet kellene tanulniuk a társadalomról, az emberi jogokról, a nemek közötti viszonyokról. Az egyenlőség kérdéseivel az állampolgári ismeretek oktatásának keretében lehet foglalkozni.

Ehhez szükség van az iskolai munka során használható különféle oktatási anyagokra, információs csomagokra.

Konferenciák és szemináriumok

A nyilvános konferenciák, szemináriumok és sajtótájékoztatók lehetőséget adnak mind a nagy nyilvánosság, mind a szakpolitikákban érdekeltek tájékoztatására.

II. 2. A gyakorlati megvalósítás szakaszai, esetleges akadályai

A gender mainstreaming bevezetése általában radikális változást eredményez egy szervezet működésében. A nemek szempontjainak érvényesítése mint folyamat időt vesz igénybe, és állandó kihívások elé állítja a szervezetet, átgondolásra kényszeríti annak értékrendszerét és addig használt (jól működőnek vélt) munkamódszereit.
Azok, akik a gender mainstreaming megvalósításáért felelősek egy szervezetben, gyakran kaphatnak olyan kétkedő megjegyzéseket munkatársaiktól, melyek világosan mutatják, hogy mások mennyire kis jelentőséget tulajdonítanak a nők és férfiak egyenlőségének, illetve annak a módszernek vagy intézkedésnek, melyet a szervezet alkalmaz. Pl.: „nincs nálunk szükség erre, itt mindenki egyenlő”, vagy: „ez csak egy elméletben létező dolog, inkább koncentráljunk a munkánkra, van azzal is elég bajunk”, stb. A vezető beosztásban lévők tehát szembetalálhatják magukat az alkalmazottak passzivitásával, az intézkedésekkel szembeni ellenállással. Ez azonban csak addig marad így, amíg a munkatársak nem rendelkeznek megfelelő információval és tudással a gender mainstreaming várható pozitív hatásairól. Ezért fontos a képzés mindazoknak, akik a szervezeten belül valamilyen szinten kapcsolatba kerülnek a stratégia kialakításával és annak gyakorlati, megvalósítási szakaszaival.

A nemek közötti egyenlőség érvényesítésének egyszerre kell hosszú távon fenntarthatónak és hatékonynak lennie, a nemek szempontjait szisztematikusan kell beépíteni a szervezet általános döntéshozatali mechanizmusába, munkájába.

Egy svéd kézikönyv[36] alapján például a következő lépések javasolhatóak az érvényesítés során:
– alapvető gender-ismeretek megszerzése (képzés);
– a szervezeten belüli hozzáállás és az elvárások megismerése;
– felmérések, elemzések készítése a célok és intézkedések meghatározásához;
– a konkrét célok és intézkedések meghatározása (mit és hogyan akarunk megváltoztatni az elemzések eredményeinek ismeretében; indikátorok és akcióterv kidolgozása);
– a végrehajtás megtervezése (szervezési, módszertani, értékelési feladatok kiosztása);
– az intézkedések életbe léptetése és alkalmazása;
– az eredmények kiértékelése, hatáselemzés.

II. 3. Az esélyegyenlőségi terv mint a gender mainstreaming egyik eszköze

Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. CXXV. törvény (a továbbiakban: esélyegyenlőségi törvény) a hátrányos megkülönböztetés csökkentése érdekében előírja, hogy az ötven főnél több munkavállalót foglalkoztató költségvetési szervek és többségi állami tulajdonban álló jogi személyek kötelesek a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (a továbbiakban: Mt.) 70/A. §-a szerinti esélyegyenlőségi tervet elfogadni (esélyegyenlőségi törvény 36. §).
A törvényi előírás szerint az esélyegyenlőségi terv tartalmazza a munkáltatóval munkaviszonyban álló, hátrányos helyzetű munkavállalók, így különösen a nők, a negyven évnél idősebb munkavállalók, a romák, a fogyatékos személyek, valamint a két vagy több tíz éven aluli gyermeket nevelő munkavállalók vagy tíz éven aluli gyermeket nevelő egyedülálló munkavállalók foglalkoztatási helyzetének elemzését, valamint a munkáltatónak az esélyegyenlőség biztosítására vonatkozó, az adott évre megfogalmazott céljait és az azok eléréséhez szükséges eszközöket [Mt. 70/A. § (2) bekezdés].

Esélyegyenlőségi tervet bármely munkáltató készíthet; az ötven főnél több munkavállalót foglalkoztató költségvetési szervek és többségi állami tulajdonban álló jogi személyek viszont kötelesek készíteni. A terv a munkáltató döntése alapján a törvényben nem nevesített munkavállalói csoportokra is kiterjedhet. Az esélyegyenlőségi terv – az Mt. szerint – meghatározott időre szól, és évente megújítandó.
A terv érintheti a munkavállalók bérezését, jut-

tatásait, munkakörülményeit, a felvétel elveit vagy a szakmai előmenetel lehetőségét. A tervek lényege, hogy a foglalkoztató a saját munkavállalóinak demográfiai és szociális helyzetét, valamint a szervezet tevékenységét és környezetét figyelembe véve önállóan mérje fel az esélyegyenlőségi problémákat, és egyedi megoldásokat keressen azokra.

Az esélyegyenlőségi terv nem más, mint a munkáltató odafigyelése a dolgozóira, akik között lehetnek nők, negyven évnél idősebbek, romák, fogyatékosok, két vagy több tíz éven aluli gyermeket nevelők, illetve tíz éven aluli gyermeket nevelő egyedülállók.



Az esélyegyenlőségi terv a nők és férfiak közötti egyenlőség érvényesítésének hatékony eszközévé válhat, ha elkészítését a munkáltató nem felesleges nyűgként kezeli, amin jobb minél hamarabb túllenni – a humánpolitikai osztály referenseire bízva a feladatot –, hanem ha a vezetőség egyetértésén alapuló, gyakorlatban alkalmazandó eszközként tekintenek rá.

Ezt támasztja alá az Európai Bizottság 2003-as tanulmánya, amely az esélyegyenlőség megvalósításának gyakorlati hasznáról szól. A vállalatok körében végzett kutatás tapasztalatai szerint az esélyegyenlőségi tervet megvalósító munkáltatók az alábbi előnyöket emelték ki: a programok növelik a cég megbecsülését (69% szerint), segítséget nyújtanak a magasan képzett munkaerő toborzásához és motiválásához (62%), növelik a dolgozók motiváltságát és hatékonyságát (58%), elősegítik az innovációt (57%), növelik a fogyasztók elégedettségét (57%), segítik a munkaerőhiány leküzdését (57%).[37]
„A munkahelyi esélyegyenlőség javítását célzó intézkedések alkalmasak arra, hogy egyes munkavállalói csoportok munkavégzését megkönnyítsék, munkahelyi közérzetét javítsák, illetve esetleg arra is, hogy bizonyos mértékben anyagi előnyt jelentsenek a munkavállalóknak anélkül, hogy annak költségvonzata lenne a munkáltató számára (pl. rendkívüli családi eseményekkor szabadság biztosítása a rendes évi szabadságkeret terhére, rugalmas munkaidő biztosítása a gyedről, gyesről visszatérő nőknek stb.).”[38]

A Fővárosi Esélyegyenlőségi és Módszertani Iroda[39] útmutatót készített, mely segédanyagot tartalmaz a tervek elkészítéséhez, bevezetéséhez és értékeléséhez. A módszertani iroda ajánlása szerint az esélyegyenlőségi terv elkészítéséhez célszerű esélyegyenlőségi referenst kinevezni, aki elfogadás előtt mind a munkáltatóval, mind a munkavállalók képviseletével egyezteti a tervet, és végigkíséri annak megvalósulását.
A törvényben foglaltak teljesülését – így például a tervek elkészítését is – az Egyenlő Bánásmód Hatóság felügyeli, illetve szankcionálja. A hatóság jogsértés esetén súlyos bírságot szabhat ki.[40]

Kézikönyvünk mellékleteként egy esélyegyenlőségiterv-mintát is közlünk, melynek felépítése és tartalma segítséget nyújthat hasonló tervek megírásakor.

II. 4. A közszféra szerepe a nemek közötti egyenlőség érvényesítésében

Magyarország esetében – a legtöbb EU-tagállamhoz viszonyítva – a gender mainstreaming esetében még nem beszélhetünk átültetett stratégiáról. Az ország eddig nem vett át semmilyen, e témában meghonosítani hivatott stratégiai szakpolitikai dokumentumot, ráadásul mostanáig csak gyenge és szétforgácsolt nemek közötti esélyegyenlőségi politikát sikerült kialakítania. Ennek elemei elsősorban a nemrégiben előtérbe került általános esélyegyenlőségi, valamint a különböző szakterületeket érintő politikák és a nemzeti fejlesztési tervek operatív programjainak területén érhetők tetten. A döntéshozók esetében pedig csak elvétve fedezhetőek fel a gender mainstreaminggel kapcsolatos ismeretek jelei.[41]

A központi (állami) gender-stratégia meglétének és a téma megfelelő ismeretének (amely képzések révén megszerezhető lenne) hiánya miatt a közszférában dolgozó vezetőknek nincs könnyű dolguk akkor, amikor a nők és férfiak egyenlőségének elvét érvényesíteni kívánják.

Pedig a közszférában alapvető lenne a gender mainstreaming ismerete és alkalmazása, hiszen ha másért nem is, de a törvényi szabályozás miatt az esélyegyenlőségi tervek összeállításakor ki kell térni a nőkre is, mint hátrányos helyzetű célcsoportra. Az állami szektorhoz tartozó ágazatokban ugyanis az esélyegyenlőségi törvény szerint 2004. december 31-e óta az ötven főnél több munkavállalót foglalkoztató költségvetési szervek és a többségi állami tulajdonban lévő munkáltatói szervezetek esélyegyenlőségi tervet kötelesek készíteni, melyről kézikönyvünk előző fejezete már közölt leírást.

II. 4. 1. Nők és férfiak a közszférában – számok, statisztikák

A közszférában dolgozók közel 66%-át nők alkotják. A legszembetűnőbb az egészségügy, ahol majdnem négyszer annyi nő dolgozik, mint férfi. Az arányok hasonlóak a pénzügyi és oktatási ágazatokban is. Ezekben kétszer annyi nő dolgozik, mint férfi. Tipikusan női vezetői foglalkozás az egészségügyi és szociális szolgáltatási, oktatási és kulturális tevékenységet folytató részegységek irányítása. A közigazgatásban szinte ugyanakkora a női és férfi dolgozók aránya. Irodai és ügyviteli foglalkozásokban hatszor annyi nő dolgozik, mint férfi. [42]
A közszférában dolgozók száma nemek szerinti bontásban ágazatonként:

Ágazatok	Férfiak	Nők
Közigazgatás, honvédelem, kötelező társadalombiztorsítás	146 884	150 974
Oktatás	54 391	180 590
Egészségügy, szociális ellátás	44 097	156 106
Egyéb közösségi, személyi szolgáltatás	31 762	39 507
Összesen	**277 134**	**527 177**

Forrás: Teljes munkaidős alkalmazottak összetétele nemzetgazdasági áganként. KSH, 2006.

Ami a bérek alakulását illeti, 2007 első félévében a közszférában 9,3%-kal csökkent a reálkereset, míg a versenyszférában például csak 4,8%-kal (egy évvel korábban a versenyszférában a keresetek reálértéke 5,8%-kal, a költségvetés területén 4,8%-kal nőtt).[43] A közszférában az egyéni kereseti különbségek hátterében fontos tényező, hogy köztisztviselőről vagy közalkalmazottról van-e szó.
A köztisztviselők keresete ugyanis a KSH adatai szerint átlagosan 43%-kal magasabb, mint a közalkalmazottaké; a helyi költségvetési szerveknél pedig 48% a köztisztviselők bérelőnye. A közszférához tartozó nemzetgazdasági ágakban, így a közigazgatásban és a társadalombiztosításban, a köztisztviselők átlagosan kétszeresét keresik a közalkalmazottak átlagkeresetének.[44] A statisztikai adatok szerint annyi javulás azonban történt, hogy a közalkalmazotti státusban dolgozó nők 23%-os kereseti hátránya (a közalkalmazottként dolgozó férfiakhoz képest) 5 év alatt 15%-osra csökkent (2001-től 2006-ig).
A közszférában a férfiak és nők keresete közötti legnagyobb különbséggel az irodai és ügyviteli dolgozók esetében találkozunk, a bérrés itt 56%. Ebben a foglalkozási csoportban kétszer annyi nő dolgozik, mint férfi. Ugyanakkor az itt dolgozó nők keresete jóval alacsonyabb, mint az ország-

gos átlagos női kereset. Miután nagy számban találhatók nők ebben a foglalkozási csoportban, bérszínvonaluk érezhetően hozzájárul az országos női átlagbér alacsony mivoltához.
A törvényhozók és a vezetők csoportjában másfélszer annyi férfi dolgozik, mint nő. A férfiak ebben a foglalkozási csoportban többet keresnek, mint az országos férfi kereset. A költségvetési intézményt vezetők közel 70%-a nő, kereseti hátrányuk 23%-ra tehető a férfi vezetőkhöz képest.[45]

A versenyszférához képest a közszférában dolgozó nők általában nyugodtabb szívvel mennek gyesre vagy gyedre, azzal a tudattal, hogy pozíciójuk megvárja őket – noha a közszférában is akadnak olyan törvénysértő esetek, amikor például a gyeden lévő nőt távollétében fosztják meg vezetői megbízatásától.[46]

II. 4. 2. Az esélyegyenlőségi tervek a közszférában

A fenti adatokat látszik tovább erősíteni a Fővárosi Esélyegyenlőségi és Módszertani Iroda felmérése is,[47] melyből kiderül, hogy az esélyegyenlőségi terv elkészítésére kötelezett (és azzal valóban rendelkező) szervezetek 90%-ának esetében az alkalmazottak több mint fele nő, ezen belül 50%-ukban a nők aránya meghaladja a 75%-ot, illetve a szervezetek 92%-a foglalkoztat kisgyermekes munkavállalót.

Általánosságban elmondható, hogy a nemek szempontjait nem veszik figyelembe kellőképpen az esélyegyenlőségi tervek elkészítése során.

A munkáltatók arra hivatkoznak intézkedéseik során, hogy nem tehetnek (és nem tesznek) különbséget nők és férfiak között, az intézkedések a nemek szempontjából semlegesek, a közalkalmazotti törvény mindkét nemre egyformán vonatkozik.[48]
Ez a fajta hozzáállás annak is betudható, hogy a munkáltatók többsége sajnos máig nincsen tisztában azzal a ténnyel, hogy a nők valóban hátrányos helyzetű csoportnak számítanak, sőt lehetnek több szempontból hátrányosnak ítélhető helyzetben is (40 év felettiek, romák, egyedülálló szülők), így kiemelten lehet és kell foglalkozni velük.

Némi pozitív elmozdulást mutat, hogy a kisgyermekes szülők munkahelyi esélyegyenlőségét szolgáló intézkedések kezdenek elterjedni az esélyegyenlőségi tervekben. Ilyenek például a gyesről visszatérő szülők számára a csökkentett vagy rugalmas munkaidő biztosítása, részleges távmunka, illetve az állásmegosztás gyakorlata. Gyakran illetik ezeket az intézkedéseket összefoglaló jelleggel a „családbarát” jelzővel is, miközben ennek a fogalomnak többféle, szűkebb és tágabb értelmezése létezik.
A legszűkebb értelmezés szerint a családbarát intézkedések elsősorban a kisgyermeket nevelő nőket hivatottak segíteni abban, hogy mind munkájukat, mind családi-háztartási kötelezettségeiket el tudják látni (ezzel valójában támogatva azt a konzervatív elgondolást, hogy a háztartás és a gyereknevelés elsősorban a nők feladata).
A családbarát munkahely tágabb, – és az Európai Unió szerint is követendő – értelmezése viszont a család legkülönfélébb formáival számol, figyelembe veszi nemcsak a gyerekekkel, hanem más, pl. idős, beteg, fogyatékkal élő családtagokkal kapcsolatos gondozási kötelezettségeket is, és nem abból indul ki, hogy mindez kizárólag a nők feladata.

Egy, a közszférában készült esélyegyenlőségi terveket elemző hazai felmérés adatai alapján megállapítható, hogy a nők és férfiak esélyegyenlőségét érintő intézkedések inkább általános intézkedések, mint specifikusak. A családos munkavállalók alig több mint egyharmadának (36,8%) nyújtanak kedvezményeket a vizsgált szervezetek. A 10 éven aluli gyermeket nevelő szülők eltérő munkaidejének támogatását 42,1% tartja szem előtt, míg azt az elvárást, hogy a szülési szabadságon lévőket ne érje hátrány, mindösszesen egyetlen szervezet tartja fontosnak az esélytervében. Ezen túl a vizsgált szervezetek esélyterveinek csupán 26,3%-a szól az „esélyegyenlőség a bérezés terén”-témakörről, és egyetlen esélytervben sem található az „egyenlő értékű munkáért egyenlő értékű bért”-elvet érintő témakör.[49]

Jelen kézikönyv szerkesztői az általuk összeállított kérdőív segítségével (l. jelen kötet „Mellékletek” című részében) néhány közintézményt is megkérdeztek arról, hogy náluk miként jelenik meg a nők és férfiak esélyegyenlőségének

kérdése az intézmény alapdokumentumaiban, döntésmechanizmusában. A megkérdezettek között volt egy központi közigazgatási hivatal, egy „családbarát munkahely”-díjjal rendelkező egészségügyi intézmény, három helyi önkormányzat és egy általános iskola. A kérdésekre adott válaszokban megfigyelhető volt az esélyegyenlőséggel kapcsolatos képzettség, a kellő gender-ismeretek, illetve a „gender-érzékeny” hozzáállás hiánya. Arra a kérdésre például, hogy a szervezet működési filozófiáját kifejező dokumentumok (pl. esélyegyenlőségi terv, szervezeti és működési szabályzat, etikai kódex, stb.) kitérnek-e a nők és férfiak esélyegyenlőségére, minden szervezet nemleges választ adott.

II. 4. 3. Országos közigazgatás

A közigazgatás – mint „a gazdasági, politikai és adminisztratív hatalom gyakorlása az ország ügyeinek minden szintű igazgatása céljából”[50] – azokon a mechanizmusokon, folyamatokon és intézményeken keresztül nyilvánul meg, amelyek segítségével a döntéseket egyeztetik és végrehajtják. A nemek kiegyensúlyozott részvétele az igazgatási folyamatban nemcsak a férfiak és nők „döntéshozó asztal körüli” fizikai jelenlétére vonatkozik, hanem a részvétel minőségére is, azaz a jelentőségteljes bevonásra, ami az eltérő vélemények és álláspontok kölcsönös tiszteletéből származik.

A nemek közötti egyenlőségnek az országos szintű igazgatás és részvétel tekintetében történő érvényesítése céljai kettősek:

- biztosítani kell a férfiak és nők kiegyensúlyozott részvételét az országos igazgatásban, ami magában foglalja a nők részvétele előtti strukturális korlátok lebontását;
- biztosítani kell, hogy a nemek közötti egyenlőség kérdéseit beillesszék az országos igazgatási kezdeményezésekre vonatkozó döntéshozatali folyamatokba, az intézkedések végrehajtásába, monitoringjába és értékelésébe.

A nemek kiegyensúlyozott képviselete érinti a kormányzati struktúrák hitelességét és legitimitásának kérdését is.

Mivel a nők a magyarországi népesség több mint felét teszik ki,[51] megfelelő szintű jelenlétük a kormányzatban hozzájárul a struktúra legitimitásához: ahol demokratikus folyamatok uralkodnak, ott a nők jelenléte a közhivatalok vezetésében a demokrácia reprezentatív jellegének mutatója lehet, mely intézményesíti és legitimálja a nők véleményét a hatalomban.

Ezen túlmenően, a lakosságnak nagyobb bizalma van az olyan kormányokban, amelyek átláthatóak, és az egész lakosság érdekeit képviselik.[52]

II. 4. 4. Helyi közigazgatás

A nemek közötti egyenlőség érvényesítését tekintve bizonyos aspektusok és témák a helyi önkormányzatokra különösen jellemzőek.
Az egyik ilyen aspektus a decentralizáció, mely ideális esetben az erőforrások feletti ellenőrzés és a döntéshozatal átruházását jelenti a helyi önkormányzatokhoz, melyeknek különösen érzékenynek kell lenniük a közösség aktuális szükségleteire – ami magától értetődően jelenti a közösség női és férfi tagjainak esetlegesen eltérő igényeire fordított figyelmet.
Ez a kívánalom rámutat a nemek szerint kiegyensúlyozott képviselet fontosságára a helyi önkormányzati struktúrában. (A helyi önkormányzati bizottságokban magasabb a női képviselet aránya, mint országos szinten.) Másrészt, rámutat a részvételi mechanizmusok szükségességére is, azaz arra, hogy a helyi igazgatási struktúrákba vonjanak be a szélesebb közösségből férfiakat és nőket egyaránt, hogy mindkét nem tapasztalatai hozzájárulhassanak a döntéshozatali folyamatokhoz.
Emberi jogi kérdés a közösségi szolgáltatásokhoz és az erőforrásokhoz való hozzáféréssel kapcsolatos döntéshozatali folyamatokban való részvétel lehetősége: el kell távolítani a nemi alapon egyenlő részvétel előtti akadályokat.
Az elszámoltathatóság kettős kérdés a helyi önkormányzatoknál: a helyi önkormányzatok elszámoltathatók a választókerületük előtt, de ugyanúgy elszámoltathatók a központi kormányzat felé is, a számukra biztosított központi források miatt. Mivel az elszámoltathatóság természetszerűleg magában foglalja az átláthatóság és az aktuális



igényekre való érzékenység kívánalmát, a helyi igazgatás elszámoltatásának szigorítása elősegítheti a nemek közötti egyenlőséget, és viszont. Az elszámoltathatóság eszközei a költségvetési kezdeményezések, a közmeghallgatások, valamint a konzultatív/részvételi mechanizmusok. A költségvetési kezdeményezések alatt azt értjük, amikor a kiadásokat és/vagy bevételeket nemek közötti egyenlőségi szempontok szerint elemzik (gender budgeting). Az ilyen kezdeményezések végrehajtásában a közösségi csoportokkal való együttműködés növelheti a közösségi részvétel mértékét és a helyi önkormányzat hitelességét. A közmeghallgatásokon párbeszéd indulhat a közösséget leginkább érdeklő témákról, amelyekről eltérően gondolkodhatnak a közösség férfi és női tagjai – gondoljunk például az új közösségi fejlesztési tervekre, új gyermekellátási rendszerek kiépítésére, stb.
A helyi önkormányzat tevékenysége közvetlen módon érinti a közösség tagjainak életminőségét.

Ha egy település vezetői felhasználják a férfiak és nők tapasztalatait és tudását a közösségi tervezés területén, ez nagyban javíthatja a közösség tagjainak közérzetét, és sok esetben könnyíthet a nők aránytalanul súlyos terhein.

A részvétel elvén és a nemek közötti egyenlőség elvén alapuló helyi igazgatás gyakran erős együttműködést jelent a helyi civil szervezetekkel – amelyek közül sokat vezet nő. Ez lehetőséget ad arra, hogy a civil szférában dolgozó nők otthonosabban mozogjanak a közigazgatás területén.
A közösségi munka egyrészt a nők politikai tevékenységbe való bekapcsolódásának katalizátora lehet, másrészt a civil szférában dolgozó nők által átadott, kéznél lévő, közösségi tapasztalat értékes hozzájárulást jelent a közszolgálatban dolgozók munkájához. Például:

- a szociális, egészségügyi és oktatási szolgáltatások terén:
Mivel a nők gyakran felelősek a gyerekek, betegek és idősek gondozásáért, gyakran rendelkeznek egyedi tudással a szociális és egészségügyi gondozás megfelelő és hatékony módjairól: ezt a tudást értékelni kell, és figyelembe venni a döntéshozatali folyamatok során. Ugyanakkor, mivel az egészségügyet és az oktatást gyakran tekintik „női ügynek”, a férfiak igényeit és szempontjait esetleg nem megfelelően veszik figyelembe a döntéshozók. Ha a közösség férfi tagjait bevonjuk a részvételi alapú döntéshozásba, igényeiket és szempontjaikat tekintetbe véve, ez bátoríthatja a férfiak nagyobb mértékű bekapcsolódását ezeken a területeken.

- a településfejlesztés (lakásépítés és közlekedés, stb.) terén:
A közszolgáltatások tervezésekor hangsúlyosan figyelembe veendő a nemek közötti egyenlőség szempontrendszere. Településrendezésről való döntéshozatal során a nők szükségleteit és tudását figyelembe kell venni, amikor a lakástervezésről, települési övezetek kialakításáról van szó. Hasonlóképp, mivel – egyelőre még – inkább a nők felelősek a háztartásvezetésért, konkrét igényeik és egyedi szempontjaik lehetnek a kommunális szolgáltatásokkal kapcsolatban.

II. 4. 5. Oktatás

Sok országban – így Magyarországon is – az általános iskolai szinten a női tanárok vannak többségben, és az oktatási szint növekedésével emelkedik a férfi tanárok aránya. A vezetői posztokat, különösen a középiskolai igazgatói szinttől kezdődően, már jelentősebb arányban töltik be férfiak. Az eredmény egy olyan szektor, melyben túlnyomó többségben vannak jelen női munkavállalók, kivéve a legmagasabb bérrel és presztízzsel járó beosztásokat. Így tehát a strukturális egyenlőség a pedagógus szakmában egyértelműen esélyegyenlőségi kérdés, illetve a munkaerőpiac nemek szerinti foglalkozási szegregációjának kérdése is.

A nemek kialakult arányának jelentős megváltoztatása aligha képzelhető el a közoktatási intézmények szintjén: ez csakis nagyszabású költségvetési döntések (jelentős béremelés a közalkalmazottak körében), illetve a társadalom nemi szerepekkel kapcsolatos attitűdjeinek gyökeres megváltozása esetén valósulhatna meg.

A nők nagyarányú jelenléte a közoktatásban ugyanis köthető a családi szereposztáshoz: a beosztott közalkalmazottak bére nem éri el azt a szintet, amely elsődleges kereseti forrásként biztosítaná egy család megélhetését, viszont a közalkalmazotti jogviszony relatíve biztonságosnak tűnik a gyermeket vállalni (és gyermekgondozási szabadságot igénybe venni) szándékozó nők számára. Mivel a magyar családokban hagyományosan – és szinte kizárólagosan – az anyák dolga a nagyobb (óvodás, iskolás) gyermekekkel kapcsolatos feladatok ellátása is, ezért vonzó lehet a tanári pálya a nők számára a tanítási szünetekhez igazodó szabadságolási rend miatt is, és amiatt is, hogy a munkaidő kötött része általában nem nyúlik késő délutánra, illetve sok esetben akad „hazavihető” munka (felkészülés, dolgozatjavítás stb.).
A munkaerő-felvételnél inkább a férfiak javára tapasztalható némi (nehezen tetten érhető) pozitív diszkrimináció.
A nemek közötti esélyegyenlőség kérdése a közoktatásban a nők vezetői karrierje kapcsán merülhet fel hangsúlyosan (alulreprezentáltak a nők a magasabb presztízzsel járó igazgatói posztokon): hasonlóan más szektorokhoz, itt is szakszerű felkészítés, mentorálás segíthetné, egyengethetné a nők karrierútját.

II. 4. 6. Egészségügy, szociális ellátás

A nemek közötti egyenlőség megteremtése nem mellőzhető az egészségügyi intézmények fejlesztésre irányuló törekvései során sem. A munkaerőforrás korszerű menedzselése máris kedvező folyamatok beindulását eredményezné: a munkaerő megfelelő, nemi hovatartozástól nem befolyásolt szelekciója és elosztása, illetve a gyermekkel rendelkező dolgozók számára ugyancsak nemtől függetlenül nyújtott kedvezmények, támogatások jelenthetik az első fontos lépést. Ehhez kell rendelni olyan, koncepcionálisan megalapozott, rendszerbe foglalt módszereket, azaz munkahelyi politikákat, amelyek lehetővé teszik a családi viszonyok általános (tehát nem egyedi és esetleges) figyelembe vételét, mindenekelőtt a rugalmas és részmunkaidő nagyobb arányú bevezetésének szorgalmazásával. A nemek egyenlősítésére irányuló törekvések híján nem rendeződhet megnyugtatóan a munkaerő-utánpótlás és a megfelelő színvonalú ellátás biztosításának ügye, és nem válhatnak igazán hatékonnyá a családbarát munkaformák és szolgáltatások.
A nemi szerepek átstrukturálását célzó folyamat, valamint ezzel együtt a családbarát szolgáltatások és munkaformák – mindenekelőtt a rugalmas munkaidő-beosztás – bevezetése nyilvánvalóan költségekkel jár. Ám a munkáltatónak feltételezhetően rövid és hosszabb távon egyaránt kifizetődő volna a ráfordítás: előbb az anyasági feladatok miatt kieső női dolgozók pótlása oldódna meg könnyebben, majd – távlati következményként – a férfiak fokozottabb bevonásának köszönhetően csökkennének a női dolgozók otthoni terhei, ezért jobban lehetne rájuk számítani munkavállalóként.[53]

Magyarországon elvétve vannak már az egészségügy területén olyan jó példák –családbarát munkahelyek –, ahol egy intézményen belül egyszerre valósulnak meg a következők:

– működik esélyegyenlőségi bizottság, esélyegyenlőségi referens;
– az esélyegyenlőségi referens folyamatos továbbképzésben részesül;
– a kisgyermekes szülőknek lehetősége van a

munkaidő számukra megfelelő beosztására, a gyermekellátási intézmények nyitvatartási idejéhez igazodva;
– nyaranta 6 héten át működik nyári napközi a munkavállalók gyermekei számára az intézményben;
– a munka és magánélet harmonikus összeegyeztetéséhez szükséges intézkedéseket a kollektív szerződés rögzíti (pl. a munkavállaló bármikor kérheti felettesétől munkaidejének hozzáigazítását a családgondozási vagy betegellátási feladataihoz, a kiskorú gyermeket nevelő szülő pedig ügyelet alóli felmentését);
– a műszakok beosztásánál figyelembe kell venni az alkalmazott családi kötelezettségeit, és a munkaidő-beosztást legalább egy héttel előbb, és legalább egy hétre előre közölni kell a munkavállalóval;
– munkaidő-egyeztetésre az alkalmazottak egyéni igényeihez mérten is van lehetőség, írásbeli és szóbeli megegyezés alapján;
– megoldott a részmunkaidős foglalkoztatás;
– a továbbképzésekre 95%-ban munkaidőn belül kerül sor;
– a gyesen/gyeden lévő alkalmazottakkal folyamatos a kommunikáció (hírlevél megküldése, intranet);
– az intézményben cafeteria-rendszer is működik (béren kívüli juttatások rendszere).

Jegyzetek

31 Teresa Rees: *Mainstreaming Equality in the European Union: Education, Training and Labour Market Policies.* London, Routledge, 1998.

32 'Gender budgeting' (költségvetési elemzés a nemek szempontjából): arra használjuk, hogy – elsősorban állami, önkormányzati, közigazgatási, szektorális szinten – megtudjuk, milyen arányban kedvez a költségvetés a nőknek és a férfiaknak, mennyire érvényesül az egyenlőség elve.

33 Fiona Mackay – Kate Bilton: *Learning from Experience: Lessons in Mainstreaming Equal Oppportunities. („Tapasztalat által tanulni: tanulságok az esélyegyenlőségi mainstreaming területéről.")* Edinburgh, Scottish Executive Social Research, 2003.

34 Gender-indikátorok (mutatók): arra használjuk, hogy megtudjuk, egy intézkedés vagy projekt végrehajtása után – általában egy adott időtartam után – mennyire (és milyen irányban) változott meg a nők és férfiak helyzete/esélyegyenlősége, miként valósultak meg a kitűzött célok.

35 Gender impact assessment (GIA).

36 *The gender mainstreaming manual. A book of practical methods from the Swedish Gender Mainstreaming Support Committee (JamStöd). („Gender mainstreaming kézikönyv. Gyakorlati módszerek a svéd Gender Mainstreaming Bizottságtól.")* Stockholm, 2007.

37 Forrás: http://www.romapage.hu/

38 *Országos felmérés az esélyegyenlőségi tervekről és a munkahelyi esélyegyenlőségről.* Budapest, Budapesti Közhasznú Foglalkoztatási Szolgálat, 2006.

39 Fővárosi Közhasznú Foglalkoztatási Szolgálat Kht. (1091 Budapest, Üllői út 45., Telefon/fax: 215-76-92, 215-74-18, honlap: http://www.pestesely.hu)

40 Forrás: http://www.magyarorszag.hu

41 Forrás: Krizsán Andrea – Zentai Violetta: Egyenlő bánásmód vagy gender mainstreaming? A nemek közötti egyenlőség politikája Magyarországon. *Replika* 56–57. szám (2006), 181–206. o.

42 Vanicsek Mária – Rigler András: *A munkaerőpiac nemi egyenlőtlenségei. Kutatási tanulmány.* Budapest, Nők a Holnapért Alapítvány, 2007.

43 Forrás: Gazdaság- és Vállalkozáselemző Intézet, http://www.gvi.hu

44 A keresetek alakulása és tényezői 2007-ben. ECOSTAT, X. évfolyam 8. szám, 2007. szeptember.

45 *Nők és férfiak közötti bérkülönbség. Belgium, Magyarország és Hollandia.* I. Közös EQUAL jelentés, eSolution: Egyenlő munkáért egyenlő bért! (Borbély Szilvia szerk.) Amszterdam–Budapest–Brüsszel, ESZA–EQUAL, 2007.

46 Az egyik hazai minisztériumban visszavonták két nő vezetői megbízatását, miközben ők épp gyeden voltak, melyért a minisztériumot az Egyenlő Bánásmód Hatóság elmarasztalta. Forrás: http://www.origo.hu/itthon/20071113-az-egyenlo-banasmod-hatosag-tobbszor-elmarasztalta-a-foldmuvelesi-es-videekfejlesztesi.html

47 *Országos felmérés az esélyegyenlőségi tervekről és a munkahelyi esélyegyenlőségről.* Budapest, Budapesti Közhasznú Foglalkoztatási Szolgálat, 2006.

48 A köztisztviselői és közalkalmazotti körre vonatkozóan olyan illetmény-, illetve előmeneteli rendszer működik, amely elvileg kizárja a férfiak és nők eltérő bérezését. A szabad béralkuval rendelkező piaci szférában viszont a munkabért a felek szabadon állapítják meg, ám rájuk is vonatkoznak a fenti tilalmak. Mindezek ellenére a közszférában is hasonló mértékű – 15% körüli – bérkülönbség érvényesül, mint a piaci szférában.

49 Matiscsákné dr. Lizák Marianna: *Esélytervek a közszférában.*
Elérhető: http://www.egyenlobert.hu/index.php?page=tanulmanyok.php

50 *Women's Political Participation and Good Governance: 21 Century Challenges. (= „A nők politikai részvétele és a jó kormányzás: a XXI. század kihívásai.")* UNDP, 2000.
Elérhető: http://www.iknowpolitics.org/files/Gender%20issues%20in%2021%20century_UNDP.pdf.

51 Magyarország népessége 2007. január 1-jén: összesen 10 066 158 fő; 5 287 080 nő, 4 779 078 férfi.

52 Astrida Neimanis: *A nemek közötti egyenlőség érvényesítése (gender mainstreaming) a gyakorlatban.* Kézikönyv. UNDP RBEC, 2001. Elérhető: http://www.eum.hu/index.php?akt_menu=3885

53 Forrás: Az „Újra eséllyel" című E/004. számú EQUAL projekt hatáselemzése. Készítette: Magyarországi Női Alapítvány, 2007

III. NŐK ÉS FÉRFIAK ESÉLYEGYENLŐSÉGE A VERSENY- ÉS CIVIL SZFÉRÁBAN

Jelen kézikönyv elkészítésekor egy helyzetértékelő kérdőívet állítottunk össze, melynek segítségével hazai nagyvállalatok, kis-és középvállalkozások (kkv-k) helyzetéről készítettünk interjúkat. Kíváncsiak voltunk, hogy a gyakorlatban megjelenik-e a menedzsmentben – és ha igen, akkor hogyan – a gender mainstreaming. Bevált eszközöket és jó gyakorlatokat kerestünk, és a válaszok feldolgozása után néhány következtetést le is vontunk a hazai helyzetről, kiegészítve azokat korábbi tapasztalatainkkal.

III. 1. Nagyvállalati tanulságok és jó példák a férfiak és nők esélyegyenlőségének érvényesítése terén

A tanulságokat hét nagyvállalatnál készített interjú alapján vontuk le. Az interjúk a következő vállalatoknál készültek:

- két külföldi tulajdonban lévő ipari termelő vállalatnál (az egyik az autó-, a másik a híradástechnikai gyártás területén működik);
- egy multinacionális tulajdonú, távközléssel foglalkozó szolgáltatónál;
- egy multinacionális tulajdonban lévő pénzügyi szolgáltatónál;
- egy önkormányzati tulajdonban lévő közműnél;
- két – állami tulajdonú – közlekedési vállalatnál;
- egy hazai tulajdonú, könyveléssel és tanácsadással foglalkozó cégnél.

Valamennyi vállalat a nagyvállalat-kategóriába tartozik, azaz 250 főt meghaladó az alkalmazottaik száma. A vállalatok külföldi magán-, illetve hazai köztulajdonban vannak; a legkisebb vállalatnál valamivel több mint 400, a legnagyobbnál több mint 37 000 munkavállaló dolgozik. A nők aránya a vállalatoknál nagyon változatos képet mutat: 11%-tól 72%-ig terjed. A női vezetők – három céget kivéve – az összes vezető 22–27%-át teszik ki. A könyveléssel, pénzügyi tanácsadással foglalkozó cégnél a női vezetők aránya 87%, amely jelentősen meghaladja a női alkalmazottak (63%) részarányát. Magas – 60-70% – a női csoportvezetők aránya a külföldi tulajdonú pénzügyi szolgáltató központnál. Megjegyezzük, hogy több vállalatnál is szeretnének több női vezetőt, különösen a HR területére, de nehezen találnak (megfelelő) jelentkezőt. A kisgyermekes – 10 év alatti gyermeket vagy gyermekeket nevelő – anyák a nők 6–45%-át teszik ki. Kiemelkedik a kisgyermekes anyák aránya a multinacionális távközlési cégnél (45%) és a multinacionális könyvelési szolgáltatónál (30%).

A dolgozók létszáma, a nők aránya és a női vezetők (táblázat):

Vállalat	Dolgozók létszáma	Nők	Női vezetők	Kisgyermekes anyák
Külföldi tulajdonú ipari (autógyártás)	416 fő	72%	22%	11%
Külföldi tulajdonú ipari (híradástechnika)	1 540 fő	50%	1-2%	10%
Multinacionális távközlési	6 847 fő	34%	23%	45%
Állami tulajdonú közmű	669 fő	11%	25%	6%
Állami tulajdonú közlekedési	711 fő	17%	27%	24%
Állami tulajdonú közlekedési	37 416 fő	23%	25%	nincs adat
Hazai tulajdonú könyvelési	293 fő	63%	87%	30%
Hazai tulajdonú pénzügyi	700 fő	60%	középvezetők: 40% csoportvezetők: 60-70%	nincs adat

Nagyvállalati tanulságok – összefoglaló táblázat:

1. Nők és férfiak társadalmi egyenlősége mint vállalati filozófia	A nők és férfiak társadalmi egyenlősége mint vállalati filozófia expressis verbis megfogalmazása egyelőre nem magától értetődő, és nem is gyakori, még akkor sem, ha a gyakorlatban alkalmazzák, illetve szempontként kezelik *(állami tulajdonú közmű, közlekedési vállalatok).* A vizsgált multinacionális vállalatoknál az egész nemzetközi vállalatcsoport alapfilozófiája a diverzitás figyelembevétele *(pénzügyi szolgáltató).* Az amerikai tulajdonban lévő ipari termelő cég úgy nyilatkozott, hogy a vállalati filozófiát az amerikai anyavállalatnál fogalmazták meg, ezért maximálisan tartalmazza a nők és férfiak egyenlőségének elvét. Az esélyegyenlőség elvét univerzálisan értelmezik. A demokrácia meszszemenően érvényesül a vállalatnál, pl. a csoportvezetőket a csoportok saját maguk választják. A külföldi tulajdonban lévő távközlési vállalatnál a vállalati filozófiát kódex és karták (Üzleti Magatartási és Etikai Kódex; Sokszínűségi Politika Karta és Vállalati Szociális Karta) rögzítik. Ezek olyan témákra térnek ki, mint: • a munkaerő-felvétel, • a kiválasztás/alkalmazás szempontjai, • a munkafeladat, • az áthelyezés, • az előléptetés, • a lefokozás, • az elbocsátás, • a munkaviszonyból származó kötelezettség megszegése miatt hátrányos jogkövetkezményre vonatkozó eljárás, beleértve a felmondást is, • a képzés, • a pénzbeli és természetbeni díjazás.
Jó példák:	A nemi alapon történő diszkrimináció tilalmát rögzítő **kódexek** és **karták** megfogalmazása *(multinacionális távközlési cég).*
Megjegyzések, ajánlások:	Szükség van a nők és férfiak társadalmi egyenlőségét tartalmazó vállalati filozófia megfogalmazására, és jó, ha ezt írásban is rögzítik. Ez ad igazán hangsúlyt annak, hogy a filozófiát komolyan is veszik, hivatkozási alapként szolgál írásbeli formája.
2. Színterek, fórumok, testületek biztosítása	A vizsgált cégeknél számos olyan fórum és lehetőség áll rendelkezésre, ahol a munkavállalókat rendszeresen találkozhatnak a vezetőikkel, különféle – köztük pl. a nőket sajátságosan érintő – kérdéseket is megvitathatnak. Működik az információ és konzultáció.
Jó példák:	Munkaadók és munkavállalók közvetlen találkozói és megbeszélései, rendszeres műszak előtti megbeszélések; munkahelyen kívül rendezett hosszabb találkozók, konfliktuskezelés; az igazgató által tartott havi találkozók, melyeken bárki részt vehet.

Megjegyzések, ajánlások:	A munkavállalók és a munkaadók, vezetők közötti közvetlen érintkezés, konfliktuskezelés, a munkahelyi információcsere és konzultáció színtereit ki kell alakítani. A kérdések és problémák őszinte és nyílt feltevése az első lépés az esetlegesen keletkező konfliktusok feltárásához és megoldásához. A megfelelő fórumok megléte teszi könnyebbé, hogy az egyelőre sokszor szokatlan – nőszempontú – problémafelvetések, illetve ezek megvitatása, megoldása megvalósuljon.
3. Esélyegyenlőségi terv	Nem minden általunk felmért vállalat rendelkezik esélyegyenlőségi tervvel. Nincs esélyegyenlőségi terv az egyik hazai tulajdonú közműnél és az egyik külföldi tulajdonú vállalatnál. Van azonban olyan – külföldi tulajdonban lévő – vállalat, amely, bár a törvény nem kötelezi erre, mégis rendelkezik esélyegyenlőségi tervvel. Folyamatban van az esélyegyenlőségi terv készítése a multinacionális távközlési vállalatnál, bár a törvény itt sem írja elő az esélyegyenlőségi tervet. Esélyegyenlőségi tervvel rendelkeznek a hazai tulajdonban lévő közlekedési vállalatok, bár egyikük 2005. február 22-én aláírt Esélyegyenlőségi Terve 2006. december 31-én járt le, azóta sem megújított, sem módosított változat nem készült. Bár maga a terv jó volt, a gyakorlatban kevéssé sikerült a célkitűzéseket megvalósítani.
Jó példák:	Az esélyegyenlőségi terv kitér az egyik legkritikusabb pontra, a bérezés egyenlőségére, az **„egyenlő munkáért egyenlő bért” elvére** *(állami közlekedési vállalatok).* Az esélyegyenlőségi terv fontosságát a multinacionális távközlési vállalat esetében az támasztja alá, hogy segítségével a vállalat • deklarálja az esélyegyenlőség melletti elkötelezettségét; • rögzíti a konkrét programokat és akciókat; • ezzel biztosítja az esélyegyenlőség megvalósítását. A 2008-tól bevezetni kívánt esélyegyenlőségi tervükben a hátrányos helyzetű csoportok esetében már a pozitív diszkriminációt is alkalmazni kívánják.
Megjegyzések, ajánlások:	A 2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról az 50 főnél több munkavállalót foglalkoztató költségvetési szervek és többségi állami tulajdonban álló jogi személyek számára előírja az esélyegyenlőségi terv készítését. Ennek ellenére még nem minden erre kötelezett intézmény készítette el esélyegyenlőségi tervét, noha a terv hiánya szankciót von maga után. Az esélyegyenlőségi terv az erre törvényileg nem kötelezett vállalatok esetében is hasznos eszköz. Persze, nem elég egy jó esélyegyenlőségi tervet készíteni, a célkitűzéseket a gyakorlatban is meg kell valósítani.

4. Tudatformálás	Az előítéletekkel szembeni sztereotípiák lebontására irányuló gyakorlati lépések, események, rendezvények – ha elő is fordulnak – ma még nem gyakoriak a vállalatoknál.
Jó példák:	A színház és a film mozgósító erejének felhasználása a tudatformálásnál Színházi Világnap, „Szabad az Á" esélyegyenlőségi filmklub beindítása és működtetése *(multinacionális távközlési vállalat).*
Megjegyzések, ajánlások:	A tudatformáláshoz a nagy- és tőkeerős vállalatok számára jóval szélesebb arzenál áll rendelkezésre, mint a kis és/vagy kevésbé tőkeerősek számára. A nagyvállalatoknak lehetőségük van arra is, hogy az üzenet – beleértve a nők és férfiak esélyegyenlőségét, a munka és a családi élet összehangolásának megvalósíthatóságát – ne csak a vállalaton belülre, hanem azon kívülre is eljusson. Ez a vállalat vevői számára fontos üzenet lehet a cég értékeiről, és az erre érzékeny ügyfelek céghez való hűségét erősíti.
5. Szankciók	Hiába léteznek az esélyegyenlőség megvalósulására irányuló elméleti keretek, ha a gyakorlatban nem orvosolhatóak a diszkriminációs esetek.
Jó példák:	Az esélyegyenlőségi terv a panaszok kivizsgálását, a jogos panasz alapjául szolgáló intézkedések megszüntetését, szükség esetén fegyelmi eljárás lefolytatását rögzíti több vállalatnál *(multinacionális távközlési vállalat, állami közlekedési vállalat).*
Megjegyzések, ajánlások:	A panasztétel, a panaszok kivizsgálásának és orvoslásának lehetősége, valamint az ezt szolgáló módszerek és intézmények döntő szerepet játszanak. Ezek segítségével könnyebb egy szervezetben egységes vezetői magatartást kialakítani, és minden szinten számonkérhetőbb lesz a vezetők tevékenysége. Figyelmet kell fordítani arra, hogy az esélyegyenlőségi terv szabályozza az esetlegesen előforduló diszkriminációval szembeni eljárást. Számolni kell a külső – illetékes állami – hatóságokhoz (Egyenlő Bánásmód Hatóság) való fordulás lehetőségével is. Ez fordítva is igaz, a szervezetek vezetőinek tisztában kell lenniük az Egyenlő Bánásmód Hatóság jogkörével, és azzal, hogy a nem megfelelő magatartásukat követő esetleges szankciók kárt okoznak a vállalatnak.
6. Az egyenlőség intézményesítése, megnyilvánulása a vállalatnál	A vállalatoknál az esélyegyenlőség megvalósulásának felügyeletére és az ezzel kapcsolatos tanácsadásra sokszor nem létezik külön munkakör, beosztás vagy egyéb személyi megoldás. Ez nem jelenti azonban azt, hogy a humánerő-politikai vezetés, vagy a vezetés általában, ne tekintené alapvető fontosságúnak az esélyegyenlőségi szempontot.

Jó példák:	A csoportvezetők összegyűjtik a csoport problémáit, és a humánerő-politikai vezető elé tárják. Működnek ún. „team leader”-fórumok. Az uniformizált megoldások mellett az egyedi megoldások lehetőségét is biztosítják. A vezetőség beavatkozására nincs szükség, a csoportok megoldják a gondokat – pl. ha valaki huzamosabb időre kiesik a munkából, a munkatársak megosztva elvégzik a feladatot *(ipari termelő vállalat).* A humánerő-politikai vezető a szakszervezeteknek és az üzemi tanácsnak számol be az esélyegyenlőség megvalósulásának kérdéseiről *(állami közlekedési vállalat).*
Megjegyzések, ajánlások:	Az esélyegyenlőség megvalósulását segíti, ha a vállalaton belül egy erre kijelölt személy, bizottság, vezető (pl. HR-vezető) felelős a témáért. Az illető vagy illetők körülírt felelőssége, elérhetősége és számonkérhetősége alapvető fontosságú; ugyancsak lényeges, hogy tevékenysége milyen csatornákon keresztül integrálódik a szervezet alaptevékenységeihez. Fontos, hogy a kijelölt felelős témában való jártassága megfelelő legyen; képzésének, továbbképzésének ügyét pedig a szervezet a szívén viselje. A szakszervezetek és az üzemi tanács ellenőrző funkciót tölthetnek be.
7. Esélyteremtés a nők számára	Egy-egy vállalatnál fontos, hogy a különböző munkakörökben mind a nők, mind a férfiak megfelelőképpen reprezentálva legyenek. Ez nem egyszerű követelmény. Mintákban a nők hozzávetőlegesen a vezetők egynegyedét képviselik, a felső vezetésben viszont szinte egyáltalán nem találunk nőket. Igaz, hogy több esetben is említették, hogy a hagyományosan női vezetői munkakörnek tekintett HR-es posztra a vállalatok hiába keresnek megfelelő nőt, nem találnak.
Jó példák:	A külföldi tulajdonban lévő pénzügyi szolgáltató kb. 30-féle, mindenkit megillető, munkaidőben tartott, ingyenes képzést nyújt. Egy másik külföldi tulajdonú ipari termelő vállalat is bárki számára lehetővé teszi, hogy tovább- vagy átképezze magát.
Megjegyzések, ajánlások:	Az esélyteremtést a munkahelyen a nők és a kisgyermekes anyák számára elsősorban a mindenki számára elérhető képzések biztosíthatják. Emellett nagyvállalatoknál közismert megoldás a mentori hálózat, melynek tagjai a tehetséges nők karrierútját készítik elő, illetve az előléptetések alkalmával szakmai tapasztalatcsere lehetőségével, tanácsokkal segítik a női vezetőket.
8. Egyenlő munkáért egyenlő bért!	Az általunk felmért vállalatoknál a béreket a beosztás és a végzettség differenciálja. A férfiak és a nők átlagjövedelme vagy azonos (könyvelő cég), vagy pedig abból adódik a férfiak magasabb keresete, hogy magasabb végzettséget igénylő munkakörökben dolgoznak, illetve többet túlóráznak *(ipari termelő vállalat).*
Jó példák:	A vállalati kollektív szerződésben szabályozott bértarifarendszer jó megoldásnak bizonyul (*multinacionális távközlési* vállalat). A közlekedési vállalatnál besorolási kategóriákat alkalmaznak (*állami közlekedési vállalat*).

Megjegyzések, ajánlások:	A helyzetet Magyarországon nehezíti, hogy hiányoznak a tarifamegállapodások. Magyarországon. 20 több munkáltatóra kiterjedő kollektív szerződés és mindössze 4 ágazati kollektív szerződés van érvényben. Az újonnan létrejött ágazati párbeszédbizottságok közül is csak igen kevesen tervezik ágazati szintű tarifamegállapodás kötését. A szervezeteken belül érdemes végiggondolni, hogy valójában mi határozza meg egy-egy munkakör értékét.
9. Vállalati céltámogatások	A vállalatok sokféle módon nyújthatnak – és nyújtanak is – támogatásokat a családos munkavállalóknak: egy részük cafeteria-rendszer keretében teszi ezt, másutt pedig a kollektív szerződés (is) rögzíti a támogatások rendszerét.
Jó példák:	A legtöbb vállalat nyújt támogatásokat: pl. általános az iskolakezdési támogatás, ajándékutalvány karácsonykor a gyermekgondozási szabadságon lévőknek; gyermekszületéskor, házasságkötéskor adott támogatás (*könyvelő cég*). Ezen kívül előfordul még: kismama-találkozó szervezése; reorientációs program a kismamáknak a munkába történő visszailleszkedéshez; kedvezményes gyermektáborok; többletszabadság családi körülményektől függően; terhességi-gyermekágyi segély kiegészítése; gyermeknevelési támogatás; egyéb speciális céges juttatások a kismamáknak (biztosítás, étkezési utalvány, kedvezményes internet, kedvezményes üdülés, kamatmentes lakáskölcsön, teszt-mobiltelefon használata). *(multinacionális távközlési vállalat)* Ingyenes nyelvi képzés a kismamáknak *(nemzetközi pénzügyi cég)*.
Megjegyzések, ajánlások:	A támogatások egy része – mint pl. a beiskolázási támogatás – az adókedvezmények miatt nem megterhelő a vállalat számára. Az Országos Érdekegyeztető Tanács (OÉT) minden évben dönt az adómentesen nyújtható béren kívüli juttatások maximalizált értékéről. Ebbe a körbe a következő juttatások tartoznak bele: • önkéntes kölcsönös önsegélyező és egészségpénztári munkáltatói hozzájárulás, • adómentesen nyújtott üdülési szolgáltatás (csekk stb.), • iskolakezdési támogatás, • iskolarendszerű képzés, • internethasználati hozzájárulás, • helyi tömegközlekedési bérlet vásárlásának támogatása, • művelődési értéket képviselő szolgáltatások juttatási köre (színházjegy stb.) A maximalizált keretbe nem tartoznak bele az alábbiak: • idegen nyelvi képzések és szakképesítő képzések, • önkéntes kölcsönös nyugdíjpénztári munkáltatói hozzájárulások. A juttatások rögzítése a kollektív megállapodásban egyszerűsíti a munkaadók dolgát az új dolgozó felvételekor. Miután a kollektív megállapodások mind a férfiakra, mind a nőkre vonatkoznak, a kereset különböző elemeinek rögzítése az átláthatóságot és az egyenlőséget szolgálja.

10. Prevenciós célú egészségügyi szűrővizsgálatok, speciális munkaegészségügyi intézkedések	Az általunk választott vállalatoknál a helyzet kifejezetten jónak tűnik. A vizsgált nagyvállalatok többségében biztosítanak különféle szűrővizsgálatokon való részvételi lehetőséget a dolgozóknak, a nők egészségvédelmét pedig külön munkavédelmi szabályok és intézkedések szolgálják.
Jó példák:	Rendszeresen végeznek egészségügyi szűréseket a vállalatok egy részénél, ide tartoznak a speciálisan nőkre vonatkozó szűrővizsgálatok, pl. a csontritkulás szűrése *(ipari termelő vállalat)*. Az egyik vállalatnál a dolgozók több mint 90%-a magán- egészségbiztosító pénztári tag. Éves rendszerességgel kerül sor fogászati, gasztroenterológiai, szív- és érrendszeri szűrővizsgálatokra, illetve időszakos rendszerességgel anyajegyszűrésre és mammográfiai vizsgálatokra *(multinacionális távközlési vállalat).* Van olyan vállalat is, ahol a vezetői szinten dolgozó nők magán -egészségbiztosítási kártyával vehetnek részt nőgyógyászati szűrővizsgálaton, illetve mindenki igényelhet helyben, nagyon olcsón maszszázst *(pénzügyi szolgáltató vállalat).* Van, ahol helyi üzemorvosi és szakorvosi (fogorvosi és nőgyógyászati) ellátás működik, és évente biztosítanak nőgyógyászati szűrővizsgálaton való részvételi lehetőséget *(állami közlekedési vállalat, könyvelő cég).*
Megjegyzések, ajánlások:	Tanulmányok bizonyítják, hogy a nők száma nagyobb olyan foglakozásokban, ahol kisebb mértékben, de gyakran érintkeznek veszélyes anyagokkal. A nőket fenyegető veszélyek között jelentős a munkahelyi stressz. Azokban az EU-s tagállamokban (pl. Nagy-Britanniában), ahol nőkre és férfiakra vonatkozó bontásban gyűjtenek statisztikai adatokat a foglalkozási megbetegedésekkel kapcsolatban, megfigyelhetjük, hogy • a foglalkozási megbetegedéseket ritkábban jelentik nők, mint férfiak esetében; • a foglalkozási megbetegedések okán benyújtott kérvények elutasításának aránya magasabb a nők, mint a férfiak esetében.
11. Kollektív szerződés és gender mainstreaming	A vizsgált vállalatok felénél van érvényes kollektív szerződés, azonban ezek – csekély kivétellel – nem térnek ki külön a nők specifikus helyzetéből adódó viszonyok szabályozására (mondván, hogy a nőkre vonatkozóan a Munka Törvénykönyvének rendelkezéseit követik).
Jó példák:	Az egyik vállalatnál a kollektív szerződés a kisgyermekes anyák munkakörülményeit szabályozza *(állami tulajdonú közlekedési vállalat),* illetve egy másiknál mind a gyermekét egyedül nevelő nőre, mind az apára vonatkozik, hogy 16 évesnél fiatalabb gyermek esetén havonta egy fizetés nélküli háztartási napot kell engedélyezni *(multinacionális távközlési vállalat).*

Megjegyzések, ajánlások:

A kollektív szerződés a munkaadó és a munkavállalók képviselői közötti alkuban létrejövő hasznos eszköz lehet a gender mainstreaming érvényre juttatását illetően, akkor is, ha a Munka Törvénykönyvének a nőkre vonatkozó rendelkezéseit egyébként betartják a munkaadók. Jelenlegi általános tapasztalataink azonban nem kedvezőek, sem a kollektív szerződések meglétét, sem a nők speciális helyzetének kezelését illetően.

12. A munka és a magánélet összeegyeztetése

A munkaadók egy része már felismeri és hangsúlyozza azt, hogy a munka és a családi élet egyensúlya az egyéni munkavégzési hatékonyságot tekintően kulcskérdés. Nem tud igazán jól dolgozni az a szülő, aki éppen a gyermeke ellátása körüli nehézségek miatt aggódik. A munka és a magánélet, a családi élet összeegyeztethetőségét nagymértékben elősegítik a munkavégzés rugalmas formái. Erre azonban egyelőre még nem mindenütt van lehetőség. Sok esetben – pl. a termelő vállalatoknál a fizikai dolgozók számára – az üzemrend ezt nem is teszi lehetővé. Erre a szellemi munkakörben dolgozók esetében nagyobb lehetőség van.

A családbarát munkavégzés egyik formája a távmunka. A vállalatok jelentős részében nincs lehetőség távmunkában dolgozni. Van, ahol a munkaadó, van, ahol a munkavállaló idegenkedik ettől a munkavégzési formától, vagy egyszerűen a tevékenység jellege nem teszi lehetővé a távmunkát.

Jó példák:

A külföldi tulajdonban lévő pénzügyi szolgáltatónál az „anyabarát” intézkedések keretében lehetőség van a munkát távmunkában, részvagy rugalmas munkaidőben végezni.

Az önkormányzati tulajdonban lévő közművállalatnál szellemi munkakörben mindenki rugalmas munkaidőben dolgozhat.

Hasonlóképpen, a vizsgált buszvállalatnál a – főleg nők által betöltött – adminisztratív posztokon dolgozóknak lehetőségük van a rugalmas munkakezdésre *(közlekedési vállalat),* s ugyanitt azt is megoldották, hogy két vezető poszton dolgozó négyórás munkaidőben lássa el a feladatát.

A távközlési vállalatnál a férfi dolgozók 6%-a, a női munkavállalók 8%-a dolgozik rugalmas munkaidőben, elsősorban vezetői, szolgáltatás- és hozzáférés-létesítési és értékesítési területeken. A vállalatnál a távmunka is lehetséges, bár igen kis mértékben veszik igénybe: a férfiak 1,2%-a, a nőknek pedig 1,6%-a él ezzel a lehetőséggel *(multinacionális távközlési vállalat).*

Az általunk vizsgált pénzügyi szolgáltató központnál volt arra példa, hogy beteg gyermekével az apa maradt otthon, és több napig otthonról dolgozott.

Megjegyzések, ajánlások:	A munka és a magánélet összeegyeztetésénél fontos a családbarát munkaszervezés. Természetesen azt is számításba kell venni, hogy adott vállalat profiljához mely megoldások illeszkednek, illetve azt, hogy a munkavállalók részéről mire van igény. Optimális esetben a dolgozók, nők, férfiak, gyermeküket nevelő anyák vagy apák választhatnak a rendelkezésre álló lehetőségek közül, sőt időről időre módosíthatják eredeti választásukat éppen aktuális élethelyzetüknek megfelelően. A munkahelyek és a posztok döntő többségében lehetőség van a munkavégzés és a családi élet összehangolására. Vannak azonban olyan beosztások, amelyeknél a feladat sajátossága következtében ez nem lehetséges. Ekkor a megoldást a munkahelyen belüli rugalmasság, az egyik posztról a másikra történő áthelyezés jelentheti. Az atipikus munkavégzési formák gyorsabb terjedéséhez Magyarországon a korszerűbb menedzsmenteszközök térnyerése nyújthat segítséget. Azoknál a vállalatoknál, ahol teljesítménymenedzsment működik, a távmunka vagy részmunka, esetleg a hosszabb fizetés nélküli szabadság – nem csak gyermekszülés miatt – egy összefüggő, logikus és jól működő rendszert alkot.
13. A gyermeknevelés és a munkavégzés összehangolását segítő intézkedések	Ahol mindkét szülő dolgozik, a legnagyobb gond az, hogy hogyan oldják meg a gyermekek napközbeni ellátását és felügyeletét az óvodai, illetve iskolai szünetekben. Az általunk vizsgált vállalatoknál általában nem gond a szabadság kiadása, a munkaadók és a munkavállalók közös megegyezése alapján történik, s ugyanez a helyzet a fizetés nélküli szabadság kivételének lehetőségével. Megjegyezzük, hogy egyik vállalatnál sem találkoztunk azzal, hogy a vállalat – akármilyen tőkeerős is legyen – segítené a munkatársakat gyermekük napközbeni felügyeletében vagy annak megszervezésében tanítási-óvodai szünetek idején. Kivételként említhetjük a kedvezményes nyári táborozási lehetőséget *(multinacionális távközlési vállalat)*.
Jó példák:	A távközlési vállalat „Család és munkahely” programsorozatot indított a munkatársak részére, különböző témaköröket dolgozva fel, gyakorlati tapasztalatokat bemutatva és konzultációs lehetőséget biztosítva. A résztvevők 80-90%-a nő *(multinacionális távközlési vállalat).*
Megjegyzések, ajánlások:	A megfelelően tőkeerős vállalatoknál hasznos lenne a gyermekek közvetlen felügyeletével kapcsolatos folyamatos vagy időszaki programokat kidolgozni. Más esetekben a cég támogathat olyan bölcsődéket, óvodákat, ahová dolgozóinak gyermekei járnak. Amennyiben a gyermekellátási intézmény alapítványi formában működik, a támogatás adózási kedvezménnyel járhatna a vállalat számára.

14. Gyermekgondozási szabadságon lévő szülők segítése	A legtöbb vállalatnál megmarad a gyermekgondozási szabadságon lévő szülőkkel a kapcsolat.
Jó példák:	A mintánkban szereplő távközlési vállalatnál elektronikus levelezőlista segítségével folyamatosan tartják a kapcsolatot a gyermekgondozási szabadságon lévőkkel *(multinacionális távközlési vállalat).* Ugyancsak tartják a kapcsolatot a gyermekgondozási szabadságon lévőkkel, illetve nekik is felajánlják a továbbképzési lehetőségeket egy másik vállalatnál. Van olyan vállalat, ahol a gyes/gyet időtartama alatt a kismamák részmunkaidőben dolgozhatnak, ha akarnak *(állami közlekedési vállalat).* Másutt a gyermekgondozási szabadságról visszatérőket több napos reorientációs tréninggel segítik, gyermekfelügyelet biztosítása mellett. A tréning célja a visszatérők alkalmazkodóképességének fejlesztése, felkészítésük a munka világába való visszatérésre *(multinacionális távközlési vállalat).*
Megjegyzések, ajánlások:	Minden vállalatnak érdeke, hogy a felkészült és gyakorlott munkavállalók szakértelmét minél jobban hasznosítsa. Kétoldalú igény esetén érdemes kidolgozni annak feltételeit, hogy a gyermekgondozási szabadságon lévő dolgozók otthoni teendőik mellett a cég számára hasznos munkát végezzenek. A szoros kapcsolat a távollevőkkel segít abban is, hogy a visszatérés tervezett, és a vállalat számára kiszámítható legyen. A távollét idejére alkalmazott helyettessel általában határozott idejű munkaszerződést köt a cég, ezért fontos a kétirányú kommunikáció.
15. Munkaerő-toborzás	A munkakörök elvileg nyitva állnak mind a férfiak, mind a nők előtt. Kivétel persze az, ha a munka természete ezt nem teszi lehetővé. Az általunk meginterjúvolt vállalatok egyhangúlag azt vallották, hogy a felvételi folyamat diszkriminációmentes és átlátható.
Jó példák:	A kiválasztás diszkriminációmentességét egy egységes, kompetenciaalapú toborzási-kiválasztási kézikönyv segíti *(multinacionális távközlési vállalat).*
Megjegyzések, ajánlások:	Kérdés, hogy az esélyegyenlőség elve a gyakorlatban is megvalósul-e, kezdve a nyilvános álláshirdetésektől a kiválasztás során alkalmazott eljárásokon keresztül egészen a felvételig.
16. Humánerőforrás-fejlesztés (képzés és továbbképzés, karriertámogatás, szakmai fejlődés)	A munkavállalók fejlődési lehetőségeinek feltárása, valamint az erre, illetve a vállalati szükségletekre épülő képzések és továbbképzések olyan tényezők, amelyek javítják a vállalati teljesítményt. Ezt az általunk felmért vállalatok felismerték. A képzés és továbbképzés támogatása általános jelenség. A legtöbb esetben a gyermekgondozási szabadságon lévő szülők is részt vehetnek benne. Általában jellemző, hogy saját munkaterületén bárkinek lehetősége van szakmai továbbfejlődésre. A cégek általában nyitottak az alkalmazottak kezdeményezéseire, amennyiben azok a szakmai továbbfejlődésükkel kapcsolatosak.

Jó példák:	A vezető és a munkavállaló között rendszeresen kerül sor beszélgetésre, melynek célja a következő egy éves időszakra a fejlesztési irányok kijelölése és a konkrét beiskolázások véglegesítése *(multinacionális távközlési vállalat).* A képzés, továbbképzés támogatásának módja változatos: például munkaidő-kedvezmény, a tanfolyam díjának térítése. Van, ahol a részmunkaidőben dolgozók is igénybe vehetik a képzéseket *(állami közlekedési vállalat).* Van olyan vállalat, ahol harmincféle szakmai, nyelvi, általános készségfejlesztő és vezetői képzés áll a munkavállalók rendelkezésére.
Megjegyzések, ajánlások:	A tudatos szervezetfejlesztés, karrierút-tervezés még nem minden vállalatnál működik. Márpedig ez feltétele lenne annak, hogy a beiskolázások – mind a vállalat, mind a munkavállalók szempontjából – a legmegfelelőbbek legyenek.
17. Diszkrimináció, szexuális zaklatás, munkahelyi pszichoterror elleni stratégia	Kifejezetten ilyen stratégiával a felmért vállalatok közül csak egy esetben találkozunk.
Jó példák:	A távközlési vállalatnál az Üzleti Magatartási és Etikai Kódex a következőt tartalmazza: *„Nem tűrünk el semmilyen diszkriminációt, illetve zaklatást senki részéről* – legyen az vezető, szolgálati felettes, munkatárs, időszakos munkavállaló, tanácsadó, üzleti partner, szállító vagy ügyfél." Ha a munkatársak az Üzleti Magatartási és Etikai Kódexbe ütköző vagy megkérdőjelezhető tevékenységeket tapasztalnak, akkor azt bejelenthetik a cég „etikai vonal"-án. A forródrót az év minden napján, a nap 24 órájában, név nélkül is hívható. A munkavállalók kérdéseiket és bejelentéseiket elektronikus üzenet formájában is elküldhetik egy központi e-mail postafiókba. A panaszos ügyek nyilvántartására és kivizsgálására a kódexben megállapított eljárás keretein belül kerül sor.
Megjegyzések, ajánlások:	Kifejezetten diszkrimináció, szexuális zaklatás vagy munkahelyi pszichoterror ellen kidolgozott, írásba foglalt stratégia ma még nem gyakori a vállalatoknál. Lehet hivatkozni ugyan arra, hogy az esélyegyenlőség filozófiai talaján álló vállalatnak erre nincs is külön szüksége. Mégis úgy gondoljuk, hogy az olyan praktikus – akár név nélkül is – igénybe vehető lehetőségek, mint a forródrót, panasztétel e-mailben stb. – hasznosak lehetnek.

III. 2. Kisvállalkozói gyakorlat a nők és férfiak esélyegyenlőségének megvalósításában

Az elmúlt években – részben az esélyegyenlőségi törvény hatására –, sok olyan vállalat is kidolgozott esélyegyenlőségi tervet, amelyet egyébként a törvény nem kötelez erre: felismerték ugyanis a munkahelyi esélyegyenlőség megvalósítására való törekvésben rejlő erkölcsi, valamint konkrét gazdasági előnyöket.

A mikro- és kisvállalkozások, amelyek Magyarországon az összes vállalkozás 99%-át teszik ki, szinte egyáltalán nem érzékenyek az esélyegyenlőség kérdésére – és különösen igaz ez a nemek közötti esélyegyenlőség tekintetében. Meg kell azonban jegyezni, hogy az általánosító kijelentés mögött igen nagyok az egyéni eltérések. Ami közös, hogy ezeknél a kisebb cégeknél igen ritka a gender-szemlélet tudatos megfogalmazása és felvállalása, emiatt a bevált módszerek is ritkán kerülnek felszínre, mert alkalmazóik a különlegességüknek szinte nincsenek is tudatában. Jó példa erre az a cég, amelyik néhány évvel ezelőtt a kisvállalkozások kategóriájában megnyerte a „családbarát munkahely”-pályázatot. A cég vezetője – egy munkatársának javaslatára elolvasva a pályázati kiírásban foglalt értékelési szempontokat – csodálkozva mormolta maga elé: „ennek is megfelelünk… ez is így van nálunk … ez is stimmel … hát akkor akár eséllyel pályázhatunk is!”

A vállalkozások nagy többsége a piac szűkülésének, a versenyképesség megőrzésének, a foglalkoztatási terhek kigazdálkodásának problémakörében vergődve egyáltalán nem törődik a cégre vonatkoztatható gender-szempontokkal. A vezetőknek nincsenek arról ismereteik, hogy éppen ez a szemlélet tehetné cégüket versenyképesebbé, járulhatna hozzá új piacok meghódításához, illetve marketingeszközeik megújításához – hogy csak az esélyegyenlőség-szempontú menedzsment legkézenfekvőbb előnyeit említsük.

Körképet készítettünk néhány mikro- és kisvállalkozásnál arról, hogy hogyan áll náluk a férfiak és nők esélyegyenlősége a cég menedzsmentjében. A kérdőív kisebb módosításokkal önértékeléshez is használható eszköz lehet a jövőben. Az érzékenyítéshez nagyban hozzájárulhat ugyanis, hogy a cégeknek eszközt nyújtunk ahhoz, hogy értékelhessék saját működésüket gender-szempontból, ezzel felszínre hozhassanak problémákat, és megoldási lehetőségeket kereshessenek. Az önértékelés igényének felmerülése nem biztos, hogy együtt jár a változtatás igényével, de az első lépést jelenti ebbe az irányba. Ugyanez fordítva is igaz lehet – az esélyegyenlőséget fontosnak tartó vállalkozások kíváncsiak lehetnek arra, hogy hogyan is állnak ezen a területen. Különösen érdekes lehet ez más, de hasonló méretű, helyzetű, profilú cégekhez viszonyítva, vagyis a benchmarking[54] alkalmazása a gender-menedzsment területén is igen hasznos eszköz.
A fentebb említett kérdőív segítségével szúrópróbaszerűen interjúztunk néhány mikro- és kisvállalkozásnál. (A megkérdezett cégek létszámadatai: 35, 9, 8, 3, 2 és 1 fő). Az alábbiakban a kapott válaszokat összevetjük a lehetőségekkel; módszereket és új szempontokat mutatunk be, illetve azt, hogy milyen fejlesztési lehetőségekre adhat alkalmat az önértékelés, és milyen előnyök várhatóak az „esélyegyenlőség-menedzsment” bevezetésétől.
Az egyik általunk meginterjúvolt cég válaszai, követett gyakorlata azonban – jelentősen eltérve a tipikus magyar kisvállalkozói gyakorlattól – jó minta lehet mások számára, ezért helyenként követhető példaként ismertetjük a cégnél alkalmazott esélyegyenlőségi módszereket. A budapesti székhelyű, zárt részvénytársaság formájában működő informatikai vállalkozás 12 éve van a piacon; 3 fővel indult, jelenleg 35 főt foglalkoztat.

III. 2. 1. A kérdőívre adott válaszok tartalma

Alapinformációk a cégről a társadalmi nemek esélyegyenlősége szempontjából (kérdőív I. pontja)

Az első kérdéskör nemek szerinti bontásban kérdez rá alapinformációkra, adatokra. Ezeknek a kérdéseknek a megválaszolása az egészen

kis, néhány fős cégek esetén is fontos gondolatokat ébreszthet a válaszoló vezetőben, tulajdonosban.
Vajon végiggondolta-e korábban, hogy ha a cégnél dolgozó nők iskolai végzettsége összességében magasabb, mint a férfiaké, miért nincs a vezetésben egyetlen nő sem? A legtöbb magyar vállalkozás egészen kicsiben kezdte a működését, egy-két fős családi cégként. Mivel Magyarországon az összes vállalkozó között a nők aránya csak mintegy 30%, ebből következik, hogy a bővülés-növekedés szakaszában, amikor a tulajdonos esetleg nőket (is) alkalmaz, a vezetői tennivalókat nem feltétlenül osztja meg. Erre jó példa az egyik interjúalanyunk cége, egy könyveléssel foglalkozó 8 fős vállalkozás, amelyet az alapító férfi vezet, szintén férfi társával, 6 nőt irányítva. Sok esetben a női vezetők arányát firtató kérdésre a jóhiszemű válasz: „így alakult". Más esetekben, amikor a cég munkatársainak többsége férfi – pl. 12 fős informatikai cég, az a válasz, hogy „ilyen a tevékenység jellege", és az is gyakran elhangzik, hogy nincs probléma, mert a titkárságvezető nő. Amennyiben tehát a cégben a női vezetők aránya a női munkatársak arányához képest alacsonyabb, érdemes a vállalkozás vezetőjének azon elgondolkoznia, hogy vajon valóban nincs-e a nők között senki, aki a vezetésre alkalmas lenne. Ha pedig a cég jövőjét, esetleges bővülését, profilbővítését is figyelembe veszi, vajon nem érdemes-e azon elgondolkodnia, hogy milyen humán tőkét hagy kihasználatlanul akkor, ha túl kevés nőt alkalmaz, vagy egyáltalán nincs is nő vezető beosztásban.

Arra a kérdésre, hogy vannak-e gyesen, gyeden lévő férfiak a cégnél, kis cégek esetén ritka az igenlő válasz. Noha a törvény lehetővé teszi, Magyarországon a férfiak mégsem élnek túl gyakran ezzel a lehetőséggel.

A kérdőíves felmérésünkbe bekerült egyik nagyvállalatnál találtunk csak egyetlen gyesen lévő apát, 358 gyesen lévő női alkalmazott mellett (a teljes dolgozói létszám az adott multinacionális nagyvállalatnál majdnem 7000 fő volt). Egy hosszú távra is tervező cég esetén nem szabadna figyelmen kívül hagyni a bizonyított tényt, hogy nők és férfiak esetén is nagyon sok munkakört érintően alakul ki vagy erősödik hasznos, „transzverzális" kompetencia a kisgyerekkel való otthonlét idején (gondolva például a figyelemmegosztásra való készség, a konfliktuskezelő-, a problémamegoldó- vagy a kommunikációs készség fejlődésére). Az elmúlt években – külföldi példákat felhasználva – Magyarországon több olyan kezdeményezés is történt, amely a menedzserek attitűdjeinek megváltoztatására irányult, a férfi munkavállalók otthoni, családi szerepvállalásával kapcsolatban: célul tűzve ki, hogy a munkahelyeken a vezetők bátorítsák a férfi munkatársakat a hagyományostól eltérő családi feladatvállalásra, és hogy emiatt a férfiakat ne érje semmiféle hátrány. Ennek közvetlen előnye, hogy a férfiak sem lesznek kizárva az élményből, melyet a gyermekeik fejlődésének követése jelenthet; közvetett előnye pedig a női munkavállalók hátrányainak csökkenése. Ha ugyanis egyenlőbb az otthoni feladatok megosztása, a munkaadók nem érezhetik úgy, hogy a női alkalmazottjuk a családi-magánéleti kötelezettségei miatt a munkahelyen kevésbé tudja ellátni a feladatait. Ezek a projektek egyelőre nem hoztak átütő sikert.

Nők és férfiak társadalmi egyenlősége mint vállalati filozófia (kérdőív II. pontja)

A legtöbb mikro- és kisvállalkozásnál teljesen hiányzik a tudatos vállalati filozófia, természetes tehát, hogy a kérdőív II. fejezetének első három kérdésére a válasz nemleges. Pedig ha a munkatársak érzik, hogy a nők és férfiak közötti esélyegyenlőség érték a cégnél, akkor amennyiben például nemi diszkriminációt vagy bármilyen alapú zaklatást érzékelnek, könnyebben tesznek panaszt. Felvetődhet egyesekben, hogy nem kell-e az efféle ügyeket inkább „jobb a békesség"-, vagy „amiről hallgatunk, az nincs is"-alapon kezelni. A válasz erre két síkon is megadható. Egyrészt törvényi síkon: a nemi alapú diszkrimináció törvényellenes, a korábban már említett Egyenlő Bánásmód Hatóság komoly pénzbüntetést szabhat ki az esélyegyenlőségi törvény megsértőire, de a sértett munkatárs akár bíróságra is mehet, és az még többe kerülhet a cégnek. Másrészt – és a jelenlegi magyarországi gyakorlatban talán ennek van nagyobb valószínűsége – az a munkatárs, akit nemi alapú diszkrimináció ér, vagy zaklatást szenved el a szervezetnél, előbb-utóbb távozik a cégtől. Helyébe új dolgozót

kell felvenni, ez többletköltséggel jár, elvész a kilépő kolléga tudása és tapasztalata. Anyagilag is kifizetődő tehát, ha megelőzzük a jogsértő helyzetek kialakulását. A férfiak és nők közötti esélyegyenlőség témájáról érdemes beszélni, nyilvánvalóvá tenni a cég ezzel kapcsolatos álláspontját a munkatársak előtt, és a vezetőnek ezen a területen is jó példát kell mutatnia. Ez a legkisebb cégnél is könnyen megtehető, extra ráfordítás nélkül, és segítségével a munkahelyi légkör is javulhat.

Az egyenlőség megvalósítása a cégnél (kérdőív III. pontja)

Ennek a fejezetnek első kérdése az, hogy tervezik-e, hogy növelik a nők arányát az adott cégnél. Ez tipikusan az a terület, ahol igen ritkán „igen" a válasz. A megkérdezettek munkakörökben gondolkoznak, a nők arányának növeléséhez tehát automatikusan bővítést asszociálnak. Egyik válaszadónk, egy könyveléssel és adótanácsadással foglalkozó cég vezetője azonban a következőket mondta (nyilvánvalóan nem kizárólag esélyegyenlőségi szempontok, hanem a társadalmi nemekkel kapcsolatos sztereotípiák alapján is): „Tervezzük a nők arányának növelését, mert a nők sokkal jobban tudnak könyvelni, mint a férfiak, pontosabbak, alaposabbak, és jobban tűrik az íróasztalhoz kötöttséget."

A már említett, példaként felhozott budapesti informatikai cég 5-6 évvel ezelőtt nehézségeket tapasztalt az utánpótlás, létszámbővítés területén. Egyre többe került számukra, hogy nem mindig állt rendelkezésre a megfelelő munkaerő, és nehéz volt számukra kisvállalkozásként a „multi" cégeknél alacsonyabb fizetések mellett elkerülni a fluktuációt. A titkárságvezető kivételével csupa fiatal férfi alkalmazottat foglalkoztató cég ráadásul azt tapasztalta, hogy nagyon hiányzik a nők szemlélete, eltérő megközelítése, élettapasztalata. Az igazgató 4 évvel ezelőtt egy távmunkapályázat kapcsán figyelt fel az esélyegyenlőség biztosításával járó előnyökre, az ezzel kapcsolatos kérdések fontosságára, és ennek nyomán tudatos változtatásba kezdett. Ma 15 nő dolgozik a cégnél, anélkül, hogy profilt bővítettek/váltottak volna. Van női munkatárs a grafikusok és az informatikusok között is.

Felvettek egy női HR-menedzsert is, hogy a HR-menedzsment erősítésével javuljon a motiváció, és csökkenjen a fluktuáció.

A nemek közötti munkahelyi esélyegyenlőség egyik legkézenfekvőbb mércéje a bérezés, a juttatások mértéke. Az „egyenlő munkáért egyenlő bért" elve az EU egyik legfontosabb munkajogi alapnormája. Csakhogy az elméletet nagyon nehéz a valóságban érvényesíteni, különösen Magyarországon. Az államigazgatásban a közalkalmazotti bértáblára hivatkoznak, mint elméletileg minden gondot kizáró eszközre. Jó azonban néha a sémák mögé nézni, hiszen a bértábla is megenged egyfajta rugalmasságot. Másrészt a tapasztalat azt mutatja, hogy a férfiakat nagyobb valószínűséggel léptetik elő, ilyenkor pedig a bérük automatikusan emelkedik.

A vállalkozások vezetői nagyon könnyen találnak magyarázatot a bérek közötti – férfiak javára történő – eltérésekre: „Nem egyenlő a teljesítmény, nem ugyanannyi a gyakorlat." A valóságos helyzet elemzése, az adatok felvétele és figyelemmel kísérése az, ami ezt a kérdést igazán az előtérbe helyezi. A legkisebb vállalkozásoknál is fel kell tenni a kérdést, hogy mekkora a nők és a férfiak átlagjövedelme – természetesen az összes juttatással együtt. Hangsúlyozzuk, hogy noha sokszor előfordul, hogy a nők a gyermekeik születése után néhány évre kiesnek a munkából, jó lenne ezeket az éveket nem teljesen kiesett időszaknak tekinteni, hanem elismerni mint a munkavégzés szempontjából is értékes kompetenciáik fejlődését szolgáló periódust. A kérdést kezeli – és kis cégeknél is bevezethető – a teljesítmény objektív mérése, és amennyiben ez válik a bérezés alapjává, annak ösztönző hatása is igen nagy, és a viták elkerülésére, a munkatársak közötti féltékenység megelőzésére is alkalmas menedzsmenteszköz.
A nők jövedelme a vállalkozásoknál azonban azért is lehet alacsonyabb a férfiakénál, mert tipikusan más, rosszabbul fizetett munkakörökben alkalmazzák őket. A takarítónők természetesen nem fognak annyit keresni, mint a férfi menedzserek, de a jövedelmek összevetése felhívhatja a figyelmet arra a jelenségre is, hogy azonos végzettséggel a nők esetleg alacsonyabb presztízsű és jövedelmű posztokat töltenek be egy cégnél, mint férfi kollégáik. Titkárnő

a diplomás, nyelveket beszélő fiatal nő, és tanácsadó a vele azonos évfolyamon végzett férfi.

Gyakori eset, hogy a nők látják el az ügyfélszolgálatot – kiválóan –, de a nagyobb szakmai kihívást jelentő egyéb munkák nem nekik jutnak.

Persze ilyenkor is szokott lenni „magyarázat" az alacsonyabb bérekre, de érdekes komolyan feltenni a kérdést, hogy a cég szempontjából valójában kulcsszerepet játszó, „nőies" posztokon tulajdonképpen miért kisebb eleve a fizetés. Vajon hogyan értékeljük egy-egy munkakör értékét? A fizetést az ott dolgozók, illetve a munkaerőpiacon hasonló munkakörben dolgozók elvárásai szabják meg. A nők pedig kevésbé mernek magasabb fizetést kérni, pedig sokszor lenne miért. Az „azonos munkáért azonos bért"-elv mellé tehát kerüljön oda az „azonos értékű munka" fogalmának meghatározása is, és a vállalkozások vezetője gondosan elemezze egy-egy munkakörnek a cég életében betöltött szerepét is. Az adott helyzet elemzése, majd a célok megfogalmazása és a helyzet javítása igazi kihívás a kisvállalkozások számára is, amelyekkel megéri foglalkozni, mert a magasan képzett, de alacsony fizetésért dolgozó munkatársnő, ha teheti, az első adandó alkalommal kilép, és viszi magával a cégnél töltött idő alatt szerzett, értékes ismereteit és tudását – ami nagy veszteség lehet a vállalkozásnak.

A kérdőívünkre válaszolók arra a kérdésre, hogy mennyit dolgoznak a férfiak és mennyit a nők, sablonválaszt adtak: „mindenki heti 40 órát dolgozik". Itt megint felmerül a kisvállalkozások egyik leggyakoribb problémája, a teljesítménymenedzsment hiánya: az, hogy munkavégzés csak a főnök folyamatos kontrollja mellett képzelhető el, a munka értékelése a jelenléten alapul. Nyilvánvaló, hogy a mikro- és kisvállalkozások nemhogy túlórát, de sokszor reális piaci bért sem tudnak fizetni, tehát mindenki „40 órát dolgozik". De vajon tudomást szerez-e arról a vezetés, ha valaki – akár férfi, akár nő – a túlterheltség miatt rendszeresen visz haza munkát? Megbecsüli-e ezért a munkavállalót? A kérdőíves felmérés alkalmat teremt arra is, hogy erre a kérdésre választ kapjunk. De megtörténhet, hogy éppen az esélyegyenlőségi kérdőív hívja fel a figyelmet arra, hogy egyes teljes munkaidős munkakörökben nincs is elegendő munka.

Érdemes figyelni arra is, hogy vajon a munkatársak mennyi időt fordítanak a közlekedésre, mert aki napi két órát közlekedik, fáradtabb és feszültebb lehet, illetve közelebbi munkahelyet keres, ha tud. Ezzel kapcsolatban megoldás lehet a részleges távmunka – ld. később.

A mikro- és kisvállalkozások is tudják támogatni hátrányos helyzetű alkalmazottaikat, amely ennek a csoportnak a munkavégzését, motivációját és lojalitását erősíti.

A béren kívüli juttatások speciális rendszere, a cafeteria-rendszer többféle típusával külön lehet segíteni pl. a kisgyermekeseket, a nők pedig különösen nagyra értékelik, ha a munkahely ambicionálja az egészségük és fizikai állapotuk megőrzését segítő programokat. Szervezhető pl. belső munkahelyi torna – mint a 2007-es év „Családbarát Munkahely"-pályázatának „kisvállalkozás"-kategóriájában nyertes cég esetében – de vásárolhat akár közös uszodabérletet is egy cég a dolgozói számára. Egy csak nőket foglalkoztató mikrovállalkozáshoz heti egy alkalommal gyógymasszőr jár, a költségek felét a munkaadó fizeti. Az egészség a munkaadó számára is érték, a beteg munkatárs ugyanis sokba kerül.

A munka és a magánélet összeegyeztetése (kérdőív IV. pontja)

Ebben a blokkban a munkahely és magánélet összeegyeztetését segítő kérdések találhatóak. Míg a nagy cégeknél eszközök garmadáját mozgósítják erre a célra, a kisvállalkozások kerülik, tagadják a problémát – úgy a munkaadói, mint a munkavállalói oldalon. Ennek hátterében részben a magyar munkavállalók konzervativizmusa áll – akiknek többsége nem igényli a rugalmas munkaidőt sem. A munkavállalók, ha valamilyen ügyet el kell intézniük, elkéredzkednek – a munkaadó, a főnök pedig elengedi őket. A maguk szempontjából ezt kedvezőbbnek, kiszámíthatóbbnak tartják a rugalmas munkaidőnél vagy valamilyen más atipikus munkavégzési formánál. A jelenleginél sokkal nagyobb önállóságot igényel, de átláthatóbb, és a cég szempontjából kifizetődőbb rendszer a lehetőségek szerinti rugalmas munkakezdés és -befejezés, ami figyelembe ve-

szi az adott munkakör és az egész cég sajátosságait, pl. akár a szezonalitást is. Az ügyfelekkel foglalkozó munkatársaknak és háttértámogatóiknak természetesen az ügyfélfogadás rendjéhez kell alkalmazkodniuk, de összességében a jelenleginél sokkal több munkakör teszi lehetővé az akár heti, akár még hosszabb időszakon alapuló munkaidőblokkok bevezetését. Ez arra is lehetőséget teremt, hogy a férfi dolgozók is nagyobb részt vállaljanak az otthoni teendőkből (a magyar női munkaerőt érő diszkrimináció egyik legkomolyabb tényezője a családok hagyományos szereposztása, amely majdnem minden terhet a nők vállára helyez).

A versenyképesség érdekében a magyar cégek nagy része folyamatos erőfeszítéseket tesz, hogy olcsó beszállítókat, alvállalkozókat találjon; hogy leszorítsa az alapanyagok beszerzési árát; hogy csökkentse termelési/működési költségeit; hogy megfeleljen a környezetvédelmi előírásoknak, stb.

Eközben a vállalkozók nagy része elfelejtkezik egy számára folyamatosan rendelkezésre álló hatalmas tartalékról, az emberi erőforrásról, amelyet a jelenleginél sokkal hatékonyabban tudna kihasználni, ha szakítana a hagyományos, rugalmatlan humánerőforrás–menedzsmentre jellemző felfogásával, megismerné és adaptálná az új lehetőségeket, módszereket. A legismertebb ezek közül a részmunkaidős foglalkoztatás, amely különösen alkalmas a munka és a magánélet összehangolásával kapcsolatos – esetleg csak időszakos – problémák megoldására.

A részmunkaidős foglalkoztatás segítségére lehet a szervezetnek a munkaerő optimális kihasználásában, valamint a szezonalitás, illetve a változó hosszúságú munkanapok okozta nehéz helyzetek megoldásában.

Előnyei:

- a munkavállaló könnyebben össze tudja egyeztetni – akár átmeneti – magánéleti elfoglaltságait a munkával (pl. a gyesről, gyedről visszatérő szülők; idős vagy beteg hozzátartozót ápoló munkavállalók);
- a munkavállaló számára lehetőséget teremthet, hogy – akár átmeneti – egészségi problémái miatt kevesebb munkaterhet vállaljon;
- lehetővé teszi olyan megváltozott munkaképességűek alkalmazását, akik rövidebb munkaidőben szeretnének vagy képesek dolgozni;
- könnyebben lefedhetőek a szokásos munkaidőn kívüli időszakok – akár napi, akár heti bontásban –, ami bizonyos szolgáltatások, például ügyfélszolgálati ügyelet esetén nagyon fontos lehet;
- könnyebben megoldható lehet a meghosszabbított nyitva tartás.

A távmunka Magyarországon alig ismert, csak nagyon kis százalékban alkalmazzák, pedig otthoni számítógéppel, internetes kapcsolat segítségével nagyon sok területen, nagyon sok feladatot el lehetne végezni ilyen módon. A tapasztalatok azt mutatják, hogy a magyar munkaadók még mindig inkább a személyes jelenlétben bíznak.

A példaként felhozott informatikai cégnél a távmunka mint lehetséges munkavégzési forma a megalakulástól kezdve magától értetődő volt.

Amikor felvesznek valakit a céghez, a távmunka mindig felmerül alternatívaként. Ha a munkatársak kiválasztásának, felvételének nem szab korlátokat földrajzi határ, akkor nagyobb a merítési lehetőség, könnyebb tehetséges, jó munkaerőt találni. A munkatársak közül többen élnek vidéken, az egyik vezető maga is távmunkás, Miskolcon lakik. Ő hetente egyszer jár fel a cég központjába, a többiek munkakörüktől és az adott feladattól függően akár hetente többször is. Korábban a cég irodájának szűkössége is a távmunka mellett szólt, jelen pillanatban tágas irodájuk van, tehát az irodabérlet költségeinek csökkentése már nem szempont. Az új munkatársak bizonyos területeken maguk választhatják meg, hogy milyen helyszínen kívánnak dolgozni.

A távmunkavégzés lehetőségének határai olyan feladatok ellátásánál mutatkoznak meg, amikor azonnal elvégzendő papírmunka jelentkezik (pl. szerződést kell kötni, aláírni), illetve olyan esetekben, amikor egy-kettőnél több ember kell a munka elvégzéséhez. Ugyancsak fontos, hogy az irodában dolgozók, akik többféle feladatot látnak el, és sokszor maguk választották az irodai jelenlétet, sürgős munkáknál azonnal kéznél vannak, lehet velük személyesen

kommunikálni, egyeztetni, stb. Ez tehát azt jelenti, hogy megfelelő arányra van mindig szükség a távmunkások és az irodában jelenlévők között. A cég tapasztalatai azt mutatják, hogy a munkatársaknak legfeljebb kb. 50%-a alkalmazható távmunkásként. A távmunkára vonatkozó döntéseknek általában volt tudatosan átgondolt és előkészített része, néhány esetben „magától" alakult a helyzet.

A távmunkásoknak bizonyos esetekben – céges események vagy ügyféltalálkozók során –rendelkezésre kell állniuk személyesen. Vannak olyan értekezletek is, amelyekre mindenkinek be kell jönnie az irodába.

Amikor munkatársat keresnek, eleve csak az interneten hirdetnek, és ezzel már első körben is megszűrik a jelentkezőket. Mivel a felvett munkatárs, ha az ellátandó feladat azt megengedi, maga választhatja a távmunkát, az önkéntesség mindig érvényesül. Természetesen a felvételi beszélgetéseken, a kiválasztásnál azt is vizsgálják az ebben döntő vezetők, hogy alkalmas-e az új munkatárs az önálló munkavégzésre, és képes-e megfelelően kommunikálni a többiekkel, főképpen e-mailben.

Jelenleg 8 fő dolgozik távmunkában. A távmunkában dolgozó munkatársak többsége fiatal férfi. A kiválasztásnál a vezérigazgató szerint nem szempont a nem, a jelentkező nőket nem kérdezik a családi állapotukról, magánéletükre vonatkozó információkat nem kérnek, pusztán a szakmai tudás alapján döntenek. Jelenleg egy nő távmunkás, ő mozgássérült, egyáltalán nem jár be, csak fontos értekezletekre. Lehetőség szerint olyan embereket alkalmaznak távmunkában, akiknek ki van építve a megfelelő informatikai és kommunikációs háttere a munkavégzéshez. A munkatársak egy részének, ha szükséges, a cég vásárolja meg az eszközöket, illetve az internet- hozzáférési lehetőséget. A bérezés és a juttatások szempontjából a távmunkások az irodában dolgozókkal megegyező helyzetben vannak.

A cég számára a távmunkával kapcsolatban leggyakrabban említett előnyök közül az a legfontosabb, hogy nagyobb körből jobban lehet megfelelő szakembereket választani, és könnyebben lehet a munkatársakat adott feladatokra mozgósítani. Megemlítik azt is, hogy az elmúlt négy évben rendszeresen nyújtottak be távmunkahelyek fejlesztését célzó kiírásokra pályázatokat, s nyertek el bértámogatás formájában odaítélt támogatási összegeket.

Érdekes végiggondolni, hogy a kis cégek esetén fel sem merül, és a nagyoknál is ritkán, hogy támogassák a munkavállalók gyermekeinek napközbeni felügyeletét. Habár az is nagy segítség, amiről az egyik meginterjúvolt munkavállaló beszámolt, hogy kivételes esetekben a kisgyermekek bejöhetnek „dolgozni" a szülővel. Ez azonban kényszermegoldás, és az ilyen esetekben a szülő munkavégző teljesítménye elmarad a megszokottól (a munkatársaké is, és a gyereknek sem ideális ez a helyzet). A fő kérdés természetesen a rendszeres felügyelet megoldása. Egyre népszerűbb a családi napközi, amely sokszor civil szervezet formájában működik, és léteznek alapítványi formában működő nagyobb gyermekintézmények is. Ezek általában drágák, de lehetőséget adnak a munkaadók számára, hogy – ezzel közvetve a munkavállalóikat támogatva – részt vállaljanak az alapítványi hozzájárulásból, és ezáltal csökkenthessék az adóalapjukat. Kis cégeknél, sajnos, fel sem merül ilyen megoldás.

Munkaerő-toborzás (kérdőív V. pontja)

A munkaerő-toborzás formáira vonatkozó kérdéseknél a válaszolók nem jeleznek a nők számára diszkriminatív megoldásokat. Néhány nagy port felvert próbaper után eléggé közismert, hogy a nyilvános álláshirdetésben a keresett munkatárs neme nem írható elő célzottan. Mégis, az Egyenlő Bánásmód Hatósághoz szép számmal érkeznek panaszok olyan esetekkel kapcsolatban, amikor közvetett módon diszkriminálják a felvételnél a nőket.[55]

Fiatal vagy kisgyermekes nőkkel folytatott felvételi beszélgetések során gyakran előfordul, hogy a jelentkezőtől megkérdezik, hogy tervez-e (még) gyermeket, és mikor. Ezt a kérdést tilos feltenni.

A mikro- és kisvállalkozások egyik legnagyobb gondja a munkaerő-toborzásnál, hogy nem tudnak megfelelő távlati karrierlehetőségeket felmu-

tatni a jelentkezőknek. A néhány fős cégeknél nem lehet magas posztokba kerülni. A tapasztalat azt mutatja, hogy a férfiaknak jobban számít az előmenetel, a társadalmi beidegződések miatt tőlük a környezetük is jobban elvárja a ranglétrán való feljebb jutást. A kis cégek számára ezért is különösen értékes a női munkavállaló, akinek a képzettsége és tudása azonos a férfiakéval, viszont kevésbé vágyik címekre és posztokra, ha más szempontból megbecsülik. Ha azonban a cégnél van előmeneteli lehetőség, a nőket fontos segíteni a magasabb posztok megpályázásában és betöltésében. Sikeres női vezetőkkel készített interjúk tanúskodnak arról, hogy a nők számára szárnyakat ad a szakmai bizalom, például hogy a főnökük „rájuk gondol" egy előléptetésénél. A cég számára hatalmas hozadéka van ennek is.

Humánerőforrás fejlesztés (kérdőív VI. pontja)

A már említett informatikai cég – mint amerikai megrendelőknek is dolgozó vállalkozás – elvárja a munkatársaktól az angol nyelvtudást. Ennek érdekében az irodában, munkaidőben, céges támogatással tanulhatnak a munkatársak. A költségeket megosztják a cég és a munkavállaló között.

A fenti vállalkozások felismerték azt, amit sok kis cég a napi gondok és problémák miatt nem ismer fel, hogy a munkatárs képzésének támogatása – akár csak munkaidő-kedvezménnyel – fontos motivációs eszköz. A mikro- és kisvállalkozások vezetői számára valóban gond ilyenkor a helyettesítés, de ha a munkatársak elfogadják a „ma neked, holnap nekem"-elvet, akkor talán megoldható belső erőforrásokkal a helyzet. Azoknál a vállalkozásoknál, ahol a továbbképzésnek iskolarendszerű formája nem jön szóba, vagy valóban szükségtelen, figyelhetnek a szakmai konferenciákra, az egy-két napos rendezvényekre. Ezeken a munkatársak feltöltődhetnek, és a megszerzett szakmai tudást, új kapcsolatokat a cég érdekében kamatoztathatják. A kérdőívben is hangsúlyozzuk annak fontosságát, hogy a nők is lehetőséget kapjanak rendezvényeken, továbbképzéseken való részvételre. Ezeknek nagy része ugyanis olyan időpontokban kerül megrendezésre, hogy összeegyeztethető a családi feladatokkal (melyek jellemzően a nőket terhelik), és csak a munkahelyi helyettesítést kell megoldani.

Termékek és/vagy szolgáltatások, közönségkapcsolatok, reklámok (kérdőív VIII. pontja)

A helyzetfelmérő kérdőív termékfejlesztési stratégiákra rákérdező blokkja igényli a mikro- és kisvállalkozások számára talán a legtöbb magyarázatot. Ugyanakkor könnyen belátható, hogy a termékfejlesztés nemi szempontú alapos átgondolása, a vállalkozás gyakorlatának ennek megfelelő esetleges módosítása komoly üzleti haszonnal kecsegtet.

A piacszegmentálás a vállalkozás marketingtevékenységének egyik legfontosabb eszköze. Gyakran a célcsoport egyik alapvető jellemzője a nem. Bizonyos termékek, szolgáltatások kifejlesztése során természetes, hogy ezek kizárólagosan vagy elsősorban női vevőket, ügyfeleket céloznak meg (ilyenek például a női egészségügyi termékek). Más esetekben azonban nem magától értetődő, ha egy cég speciálisan nőknek szóló terméket fejleszt ki, azaz felismeri a nők férfiakétól eltérő igényeit, és megpróbálja azokat célzottan kielégíteni.

A nők szempontjainak figyelembe vétele nemcsak a termék kifejlesztésekor fontos. Hol, hogyan reklámozzunk, hogyan érjük el információnkkal a női fogyasztót, ügyfelet? A mikrovállalkozásoknak nincs annyi pénze, hogy országos tévécsatornák nők által nézett műsorai előtt hirdessenek. De – terméktől, szolgáltatástól függően – ők is azonosíthatják azokat a helyeket, ahol célzottan és kis költséggel elérhetik a nőket (pl. óvodák, iskolák, gyermekorvosi rendelők környékén).

Kulcskérdés az is, hogy a nőknek szóló szolgáltatást a női ügyfelek nehézség nélkül igénybe tudják venni. Ha például a nőknek szóló szakmai kurzus a koraesti órákban zajlik, akkor a kisgyerekesek – különösen, ha gyermeküket egyedül nevelik – nagy valószínűséggel nem fognak eljönni.
Egy körkérdésre nemrég különböző bankok és pénzintézetek többsége azt válaszolta, hogy nincsenek felkészülve arra, hogy kisbabákkal érkezzenek az ügyfelek. Nincs lehetőség szoptatásra, sőt, legtöbbjük szerint ez zavarná a többi ügyfelet, ezért nem is engednék meg. Sehol nem rendszerszerű a kisgyermekkel várakozók előreengedése – esetlegesen, a

többi ügyfél kezdeményezésére előfordulhat. Nem várható a kis cégektől ugyanaz, mint pl. a nagy bevásárlóközpontoktól, egy családokat is szívesen látó étteremben azonban természetesnek kellene lennie a gyermekszéknek és a pelenkázónak, és ahogyan a szállodák között is egyre több a „bababarát", a falusi turizmussal foglalkozó családok is bevezethetnek hasonló szolgáltatásokat, amelyek kellemesebbé tennék a kisgyermekes családok számára a pihenést.



Ma Magyarországon a reklámok döntő többségében a hagyományos férfi-női szerepeket sulykolják. A nő küzd a foltokkal, és munka után gyors vacsorát rittyent, rozsdátlanít és babapopsit keneget. A férfi sörözik, üzleti tárgyalásokon vesz részt, gyönyörű autóval száguldozik, és leül az asszony által elétálalt vacsorához. A sztereotip ábrázolásmód mellett szembetűnő a női testet áruként tálaló, termékeket és szolgáltatásokat meztelen női bájakkal népszerűsítő reklámözön. Ráadásul – ahogy egy húsipari cég nagy port felvert, a női testet csirkéhez hasonlóan felszabdaló és „kiárusító" reklámját követő vitából kiderült, a beidegződéseken nehéz változtatni. Sok szakember nem is érti, hogy hol a probléma: számukra ezek a fajta reklámok „szellemesek", illetve „figyelemfelkeltőek".

Valószínűleg az a reklámszakember sem értené, hogy mi lehet a gond, aki egy posztgraduális képzéseket kínáló cég honlapjához a grafikát tervezte. A cég szolgáltatásait ajánló oldalon nagyméretű fotón azt láthatjuk, amint négy öltönyös fiatalember figyel a táblánál álló – szintén férfi – oktatóra. Noha a statisztikák szerint több nő vesz részt a felnőttoktatás különböző formáiban, mint férfi, a fotó mégis azt üzeni: „nálunk komoly képzés folyik, lám, csupa férfi ül itt".

A vásárlók ízlése és a közhangulat azonban változik, ezek a reklámok és burkolt üzeneteik egyre elfogadhatatlanabbak, a fogyasztók, az ügyfelek egyre kevésbé tolerálják ezeket.

A vállalkozás általános önértékelése az esélyegyenlőség szempontjából (kérdőív IX. pontja)

Az általunk megkérdezett, illetve ismert cégeknél – saját bevallásuk alapján – nincs nagy baj: nincs pszichoterror, zaklatás és „tudatos diszkrimináció". Ugyanígy azonban tudatosan felvállalt és megvalósított esélyegyenlőségi politika sincs. Van helyette sok jó kezdeményezés, egyéni emberi érzékenység és belátás alapján, amelyet érdemes összefüggő rendszerré fejleszteni.

Az esélyegyenlőség-menedzsment praktikus alaplépései, amelyeknek a legkisebb cégeknél is működnie kell, a következők:

- a vállalkozásban a munkát a nők és férfiak esélyegyenlőségét szem előtt tartva szervezik;
- az értékeléshez a legfontosabb mutatókat választják ki, és ezeknél végeznek nemekre bontott adatgyűjtést;
- rendszeres időközönként, amikor a szervezetet értékelik, használják a kapott adatokat, ér-

tékelik a szervezetet esélyegyenlőségi szempontból;
- a szervezet működésébe lehetőség szerint minden területen beleépítik a férfiak és nők társadalmi esélyegyenlőségének szempontjait, és ez számonkért feladata a vezetésnek;
- rendszeresen tűznek ki új elérendő célokat a javítandó területeken;
- rendszeresen összehasonlítják a szervezetet más cégekkel a nemek esélyegyenlősége szempontjából, feltéve a kérdést: „miben jobbak ők?"; „miben vagyunk előrébb mi?";
- az esélyegyenlőségi területnek felelőse van – a mikrovállalkozásoknál értelemszerűen a tulajdonos.

Ebben a fejezetben a különböző esélyegyenlőségi vizsgálati területek mellé sokszor illesztettük oda ezek előnyét a vállalkozás szempontjából. Általánosságban is megfogalmazhatóak ezek az előnyök, melyek a cég szempontjából is értéket jelentenek.
Tény, hogy a cégeket a humán tőke (a munkavállalók készségei, tudása, energiája és kreativitása) felhasználására jelenleg sokkal inkább a produktivitás, a versenyelőny növelése, a piaci pozíció javítása motiválja, mint az az igény, hogy jobb, igazságosabb, humánusabb munkahelyi környezetet alakítsanak ki. Azonban be kell látniuk a vállalkozások döntéshozóinak, hogy fenti céljaik, valamint a megfelelő szintű innováció, minőség, ügyfél-elégedettség eléréséhez – sokkal inkább, mint korábban – motivált, lojális, kreatív munkaerőre van szükségük.

Bizonyított, hogy a munkatársak jó teljesítményét, kreativitásának kiteljesedését nem az erős ellenőrzés, függőség teremti meg, hanem az együttműködés munkaadó és munkavállaló között. Az együttműködés alapfeltétele pedig a kölcsönös elégedettség, a jó közérzet. Ez pedig elképzelhetetlen az esélyegyenlőség – azon belül a nők és férfiak esélyegyenlőségének - munkahelyi megvalósítása nélkül.

Az alábbi táblázat összefoglalja a tipikus magyar mikro- és kisvállalkozások viszonyát a társadalmi nemek közötti esélyegyenlőség leggyakrabban felmerülő kérdéseihez.

Esélyegyenlőségi kérdések	általában megoldott	részben megoldott	nyomokban létezik	„a jövő zenéje”
„azonos munkáért azonos bér” nőknek és férfiaknak		X		
azonos előmeneteli lehetőségek nőknek és férfiaknak		X		
azonos képzési, továbbképzési lehetőségek nőknek és férfiaknak		X		
férfiak gyesen			X	
férfiak gyermekápolási szabadságon				X
nők gyermekápolási szabadságon	X			
atipikus munkavégzési lehetőségek nőknek a családi kötelezettségek miatt			X	
atipikus munkavégzési lehetőségek férfiaknak a családi kötelezettségek miatt				X
nincs nemi alapú diszkrimináció a munkaerő-felvételkor		X		
a termékek, szolgáltatások között van kiemelten nőket célzó		X		
a termékek, szolgáltatások nyújtása során figyelembe veszik a nemek eltérő igényeit			X	
a szervezet marketingtevékenysége során kerüli a szexizmust, a sztereotípiákat			X	
a nemek esélyegyenlőségének mint szempontnak szerepe van a menedzsmentben				X
a nemek esélyegyenlőségének van felelőse a szervezetben				X

Az alábbi táblázat összefoglalja a kézikönyv mellékletében közölt helyzetfelmérő kérdőív legfontosabb témaköreit, és segít átláthatóvá, tervezhetővé tenni a társadalmi nemek egyenlőségét szem előtt tartó vállalatirányítást.

Esélyegyenlőségi kérdések	**megoldott**	**részben megoldott**	**nem megoldott, de megoldható**		**nem megoldható**	**nem releváns**
			nem tervezzük a megoldását	tervezzük (határidő) a megoldását		
„azonos munkáért azonos bér” nőknek és férfiaknak						
azonos előmeneteli lehetőségek nőknek és férfiaknak						
azonos képzési, továbbképzési lehetőségek nőknek és férfiaknak						
férfiak gyesen						
férfiak gyermekápolási szabadságon						
nők gyermekápolási szabadságon						
atipikus munkavégzési lehetőségek nőknek a családi kötelezettségek miatt						
atipikus munkavégzési lehetőségek férfiaknak a családi kötelezettségek miatt						
nincs nemi alapú diszkrimináció a munkaerő-felvételkor						
a termékek, szolgáltatások között van kiemelten nőket célzó						
a termékek, szolgáltatások nyújtása során figyelembe veszik a nemek eltérő igényeit						
a szervezet marketing- tevékenysége során kerüli a szexizmust, a sztereotípiákat						
a nemek esélyegyenlőségének mint szempontnak szerepe van a menedzsmentben						
a nemek esélyegyenlőségének van felelőse a szervezetben						
vannak kitűzött célok a nemek esélyegyenlőségére vonatkozóan						
egyéb ….						

Jegyzetek

54 A benchmarking egy olyan elemző, értékelő menedzsmenteszköz, amely a szervezeteket segíti az üzleti gyakorlat megújításában. Általában a hasonló terméket gyártó vagy hasonló szolgáltatást nyújtó, hasonló vásárlói réteggel rendelkező cégekkel történő összehasonlítás segítségével, más cégeknél bevált módszerek feltérképezése révén határozza meg a fejlesztendő területeket. A módszer alkalmazása segít az önértékelésben, nyitottabbá teszi a vállalkozásokat a változásokra és változtatásokra. Eredményeképpen – a máshol bevált módszerek átvételével és adaptálásával – növelhető a cég teljesítménye.

55 Az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület 1/2007. TT. sz. állásfoglalása az állásinterjún feltehető munkáltatói kérdésekről. Elérhető: http://www.egyenlobanasmod.hu

IV. JÓ PÉLDÁK ÉS GYAKORLATOK AZ EURÓPAI UNIÓBAN – Projektek és politikák

IV. 1. „A sztereotípiák sarokba szorítása” – „ARESTE” projekt, 2002–2003

A hagyományos nemi sztereotípiák a kommunikáció minden területén jelen vannak. A médiában és a reklámokban a nőket továbbra is döntően a háztartásért felelős feleségként ábrázolják, a férfiakat pedig kenyérkeresőként. A Spanyolországban megvalósított ARESTE elnevezésű projekt szerint a tudatlanság a legfőbb oka annak, hogy ezek a sztereotípiák még mindig jelen vannak. A következtetés az volt, hogy megfelelő ismeretterjesztő tananyagot kell készíteni a kommunikációt és marketinget tanuló diákok számára, melyet meg kell ismertetni az őket oktató tanárokkal is, valamint el kell kezdeni az egyetemi intézményekkel a szoros együttműködést e problémakör tudatosítása érdekében.

A projektben részt vevő egyetemek szakértői közösen készítették el a tananyagot, majd egy szerkesztőbizottság véglegesítette, finomította a szöveget. A kézikönyvet spanyolul, franciául, olaszul és portugálul jelentették meg. Az anyag az újságokban, rádióban, televízióban és interneten előforduló sztereotip ábrázolást mutatta be és elemezte. A sevillai és madridi egyetem kutatói (informatikai szakemberekkel együttműködve) CD-ROM-ot is készítettek az anyaghoz.

A tananyag kiegészítőjeként reklámokat bemutató kártyák is készültek. A kártyák jó és rossz példákat egyaránt ábrázoltak, melyeket a tanárok és diákok megvitathatnak. Összességében 60 órás kurzusnak megfelelő tananyag készült, amely egyéni tanuláshoz is megfelelő alapként szolgál.

A projekt ideje alatt a partnerek végig szoros kapcsolatot tartottak a médiatudományt és kommunikációt oktató egyetemi fakultásokkal, és bátorították az oktatókat, hogy használják az összeállított anyagot az órákon, szervezzenek előadásokat, és vitassák meg, hogy a média milyen képet fest a nőkről és férfiakról. Az egyetemek mint partnerek tehát fontos szerepet játszottak a projekt során, hiszen az egyetemeken oktató szakemberek végezték az elkészült tananyag terjesztését, véleményt cseréltek a tananyagról más fakultások munkatársaival is, és az elkészült anyagot kurzusaikon és kutatási projektjeik során is felhasználták.

Az ARESTE projekt segített megértetni az egyetemi oktatókkal – és rajtuk keresztül a diákokkal –, hogy a médiából érkező képek, a szóbeli és írásos anyagok miként erősítik és tartják fenn a hamis sztereotípiákat a nők és a férfiak társadalomban betöltött szerepeiről.

A projekt hozzájárult az egyetemi oktatók gondolkodásának megváltozásához, amely alapvető feltétele annak, hogy valóban sikereket lehessen elérni a nemek közötti egyenlőség terén.

A projekt a tananyagot bemutató európai szemináriummal záródott, ahol az anyagot más érdeklődő egyetemek szakemberei is megvitatták.

IV. 2. Városok az esélyegyenlőségért – „City-Dona” projekt, 2003

A Spanyolországban lebonyolított City-Dona projekt célja az volt, hogy feltérképezze, hogy a városok mennyire vonják be a helyi közösségeket a nők és férfiak közötti egyenlőség érvényesítésébe.
Thurrock városa az „egyenlő munkáért egyenlő bért” problémakörére koncentrált, Terrassa városa esélyegyenlőségi tervet dolgozott ki, Guimaraes városa az oktatás és a kultúra intézményeivel foglalkozott, Capri városa pedig a tudatosság növelésével és felvilágosítással.

Thurrock városa felkérte a sheffieldi Hallum Egyetem (Nagy-Britannia) szakértőit, hogy vizsgálják meg a helyi foglalkoztatottsági helyzetet és a bérezésbeli egyenlőség megvalósulását a városban. Kiderült, hogy Thurrockban a nők 29%-al kevesebbet keresnek, mint a férfiak. Továbbá kiderült, hogy a diplomás nőknek alacsonyabb a kezdő fizetésük, és rosszabbak a jövőbeli kilátásaik, mint a diplomás férfiaknak. A bérrés a magánszektorban, a részmunkaidős dolgozók körében és olyan ágazatokban volt a

legnagyobb, ahol a férfiak sokat keresnek, például a pénzügyi szolgáltatások területén. Thurrock városa létrehozott egy, a nők esélyegyenlőségével foglalkozó bizottságot is.

Terrassa városa, 19 női civil szervezet bevonásával, 50 döntéshozót kért fel arra, hogy interjú során fejtsék ki a nézeteiket a nemek egyenlőségével kapcsolatban, a kultúra, az oktatás, a sport, stb. területén.
Ezután 400 fő részvételével konferenciát szerveztek, ahol a jelen lévő döntéshozók arról beszéltek, hogy mely területeken szorul fejlesztésre az esélyegyenlőség ügye, illetve, hogy mit lehetne a helyzet javulásáért tenni.

A legtöbben a következőket ítélték a legkritikusabb problémáknak: az oktatás társadalmi nemekhez való viszonya, a férfiak és nők közötti bérkülönbségek, az egyenlőtlen munkahelyi feltételek és a nők hiánya a politikai életben.

A konferenciát követően Terrassa városa különböző csoportokkal összefogva esélyegyenlőségi tervet dolgozott ki, nem tévesztve szem elől olyan témaköröket, mint a munka és magánélet összeegyeztethetősége, valamint a munkahelyi környezettel kapcsolatos elvárások.

Capriban tréninget szerveztek nemek esélyegyenlőségével foglalkozó gyakorlati szakemberek, trénerek, munkaadók, illetve szakszervezetek és civil szervezetek munkatársai számára. A tréningen a fő kérdés az volt, hogy hogyan lehet összehangolni a munkát és a magánéletet.

Guimaraes az oktatásra és a kultúrára fókuszált. Szükségletfeltáró tréninget szerveztek iskolák számára. Az iskolák vállalták, hogy az itt szerzett tapasztalatokat és ismereteket beépítik gyakorlatukba. Egy helyi színtársulattal együttműködve a város történetének színrevitele során a „demokrácia és egyenlőség” témáját is bemutatták. Az előadás rávilágított a nőknek a város fejlődésében játszott szerepére.

IV. 3. Egyenlő esélyek politikája – British Telecom (BT)

A British Telecomnál az egyenlő esélyekkel kapcsolatos kezdeményezések körébe a kifejezetten nőknek szóló programok is beletartoznak.

A British Telecom belső szervezeti kezdeményezései az alábbiak:

- a munkaköri leírások és specifikációk szisztematikus felülvizsgálata annak érdekében, hogy azok nemileg semlegesebbek legyenek;
- a női munkavállalók szakmai eredményeiről cikkek, beszámolók hangsúlyozott szerepeltetése a belső és külső sajtóanyagokban;
- az egyén alkalmasságának erősítése személyes támogatással/mentorálással/önbizalomfejlesztési programokkal, magas szintű megbízatásokkal;
- a fizetések átvilágítása az egyenlő bérezés biztosítása érdekében (a brit átlaggal összehasonlítva, ahol a nemek közötti bérkülönbség 19%, a BT-nél az átlagos eltérés jelenleg kevesebb mint 4%);
- a bérbesorolási rendszer felülvizsgálata, az egyenlő értékű munkakörök közötti indokolatlan bérezési különbségek feltárására;
- a nemek megfelelő arányú képviselete az előléptetésre alkalmas munkavállalók nyilvántartásában;
- rugalmas munkavégzési lehetőségek kialakítása.

A nemek tekintetében a BT a jövőben egy „mindkét nemre kiterjedő” szemlélet irányába való elmozdulást tervez, távolodva attól a szemlélettől, amely csak a nőkre összpontosít.

A vállalat úgy véli, hogy a férfiakkal is foglalkozni kell, különös tekintettel a férfiaknak a családban betöltött szerepére.

A BT támogatást nyújt a Fathers' Direct[56] nevű szervezetnek (melynek fő célkitűzése az apák fokozottabb bevonása a gyermekeik körüli teendőkbe), azzal a céllal, hogy velük együttműködésben holisztikusabb szemléletet ala-

kíthassanak ki a társadalmi nemi kérdésekkel kapcsolatban.

A munka-magánélet egyensúlyával kapcsolatban a BT különféle eszközöket alkalmaz (rugalmas munkavégzés, részmunkaidő, távmunka lehetősége, szabadságolási és karrierszüneteltetési lehetőségek stb.). A társaság mind a férfiak, mind a nők számára azt az üzenetet közvetíti, hogy ha rugalmas vagy részmunkaidőben dolgoznak is, nem veszítik el a helyüket a társaság hierarchiájában, és a karrierlehetőségeik sem romlanak. A rugalmas munkavégzés lehetővé tételével a társaság is jól járt, nőtt a dolgozók elkötelezettsége és teljesítménye.

IV. 4. „Munka és magánélet egyensúlya” projekt – Leeds városának tanácsa, 2003

A munka és magánélet egyensúlyának megteremtésére irányuló ’pilot’- (próba) projekt során Leeds városának (Nagy-Britannia) tanácsa megvizsgálta a rugalmasabb munkavégzési formák bevezetésének lehetőségét. A próbaszakasz hat hónapig tartott, és kezdetben csak a pénzügyi osztály két egységének 60 dolgozójára terjedt ki. A későbbiekben a programot az osztály többi egységére is kiterjesztették, és éppen jelenleg vezetik be a városi tanács egészénél.

A tanácsnál dolgozók már korábban is rugalmas munkaidőben dolgoztak, de a meglévő rendszer csak a beosztottak számára volt elérhető, a vezetők számára nem.
Az új rendszer valamennyi dolgozóra, a vezetőkre is kiterjed, lehetővé téve munkaidejük és szabadságuk hosszú távú előre tervezését.

A 2002. évi brit foglalkoztatási törvény rendelkezései alapján a munkavállalóknak bizonyos (gyermekekkel kapcsolatos) családi kötelezettségek esetén joguk van „kérni” – ugyanakkor a törvény nem garantálja, hogy meg is kapják – rugalmas munkavégzési rendbe való átsorolásukat. Az új rendszert azonban valamennyi munkavállaló számára biztosították, és minden, a rendszert választó dolgozó élvezhette annak előnyeit.

A rendszer már a kezdetektől kapcsolódott Leeds városának „sokszínűségi” (diverzitási) programjához, tehát nem csupán a „nők ügye” volt, hanem mindenkit érintett.

A folyamatba bevonták a munkavállalókat és a szakszervezeteket is. A vezetőség rendszeresen tájékoztatta a szakszervezeti bizottságot a programról, és a szakszervezetek közvetlenül is részt vettek a Munka és Magánélet Egyensúlyi Operatív Csoport munkájában. Koordinátorokat jelöltek ki, hogy a munkavállalókat gyakorlati tanácsokkal lássák el az új rendszerrel, annak igénybevételével kapcsolatban.

A rendszerben résztvevő valamennyi dolgozónak egyénileg meg kellett indokolnia, miért kíván részt venni a programban, és milyen előnyöket vár saját maga és az intézmény számára.

A munkavállalóknak megvolt a lehetőségük arra is, hogy ne vegyenek részt a projektben; illetve, hogy visszatérjenek a régihez, ha az új rendszer nem váltaná be a hozzá fűzött reményeiket. A rugalmas munkavégzésre való áttérés tehát választható maradt, azaz a vezetőség nem tette kötelezővé.

A próbaprojekt célja az alábbi kérdések kezelése volt:
- a szolgáltatások kiterjesztése, minőségük javítása;
- a dolgozók elégedettségének, moráljának és elkötelezettségének növelése;
- a munkaerő-felvételi és -megtartási mutatók javítása;
- betegszabadságok és egyéb hiányzások csökkentése;
- a nők magasabb vezetői pozíciókba jutásának elősegítése.

A dolgozók különféle lehetőségek közül választhattak:
- éves munkaidő, munkavégzés csak iskolai szorgalmi időben (azaz a tanítási szünetekben nem);
- részmunkaidő és csökkentett munkaórák;
- tömörített munkahét;
- lépcsőzetes munkaórák;
- állásmegosztás;
- karrier szüneteltetése;
- távmunka.

A vezetők számára két problémakör jelentett különös nehézségeket: a jelenlét ellenőrzése helyett át kellett állni a teljesítmény ellenőrzésére; és meg kellett tanulniuk, hogy az egyéni eredményekkel, ne pedig a munkahelyen eltöltött idővel gazdálkodjanak.

Ugyanakkor a munkavállalóknak pedig az egész csapatra, nem csupán saját magukra kellett gondolniuk, a siker ugyanis a csapatmegoldások függvényévé vált.
Szükséges lett a szervezeti kultúra átalakítása: hogy ne a szabályok, hanem az önálló döntések legyenek a mérvadóak. Mivel a változtatások közvetlen hatással voltak a munkavállalókra, és a program együtt járt némi kockázattal, fontos volt a szakszervezeteket is bevonni a folyamatba, és az intézményi célkitűzések elérésének lehetséges módjait közösen (csapatokban) megvitatni.

A program értékelését az alábbiak segítségével végezték el:
- a dolgozók munkanaplói, amelyekből kiderült, hogy a tényleg javult-e esetükben a munka és magánélet egyensúlya,
- a személyzet és a vezetőség megbeszélései és
- konkrét adatok, különösen a betegszabadságokról.

A program a vezetőség, a személyzet és a szolgáltatás egésze szempontjából számos előnnyel járt:
- felmérések igazolták, hogy a munkavállalók esélyei javultak a munka és magánélet egyensúlyának elérésére;
- noha a vezetők elutasíthatják a rugalmas munkaidő iránti kérelmeket, a gyakorlatban nem volt olyan eset, amikor ne találtak volna kölcsönösen kielégítő megoldást;
- jelentősen csökkent a betegszabadságok száma (és ez a csökkenés tartósnak bizonyult);
- a személyzet által választott munkaidő következtében napi két órával (9–17 óra helyett 8–18-ig) meghosszabbították a telefonos ügyfélszolgálatot, ami kifizetődőnek bizonyult, mivel így az ügyfélkapcsolattal foglalkozó munkatársak el tudták érni az embereket az otthonukban;
- csökkent a rendkívüli szabadságok száma.

A szakszervezetek véleménye szerint a rendszer bevált, és a dolgozók is elégedettségüket fejezték ki, mivel úgy érezték, hogy szabadabban gazdálkodhatnak a munkaidejükkel. Segített a férfiaknak és a nőknek, különösen az egyedülálló szülőknek, hogy ismét teljes munkaidőben dolgozhassanak. Alternatívát jelentett a csökkentett munkaidő mellett, és javította a szolgáltatások minőségét.

IV.5. A sokszínűség és befogadás politikája – Shell

A Shell a sokszínűségi politikájával (angolul: 'diversity policy') igyekszik követni a társadalmi változásokat, és megváltoztatni a vállalat férfidominanciával jellemezhető hagyományos imázsát. A cél olyan befogadó munkahely létrehozása, amelyben elismerik az egyéni különbségeket, és értékelik a sokszínűséget.
A Shell tudományos vizsgálattal mérte fel a vállalatnál a sokszínűségi politika hatását a termelékenységre, innovációra és a teljesítményre. Az eredmények eléréséhez a vállalati kultúra megváltoztatása a legfontosabb, ehhez viszont időre van szükség.

Példák az eddigi intézkedésekre:
- „Sokszínűségi referens"-eket neveztek ki a vállalatcsoport minden telephelyén. Az ő feladatuk az, hogy gondoskodjanak a politika megvalósításáról az adott helyszínen.
- Stratégiát dolgoztak ki, amelynek célja annak biztosítása, hogy mindenki tisztában legyen a kérdés fontosságával.
- A vezetők képzésben részesültek annak érdekében, hogy a sokszínűség kérdését tudatosabban kezeljék.
- A sokszínűségi politika megvalósítására éves terveket, célokat és célszámokat határoztak meg.
- A vezetőknek el kell számolniuk a politika megvalósítására tett intézkedésekkel (a vezetőkre vonatkozó teljesítményértékelési folyamat során).
- A munkavállalókat az üzemi tanácsokon/szakszervezeteken keresztül vonják be a politika megvalósításába, az értékelésben pedig a

rendszeres felmérések keretében vehetnek részt a munkavállalók.

Annak érdekében, hogy minél több nő kerüljön vezető beosztásba, illetve a felsővezetésbe, arra van szükség, hogy a cég mentorálással foglalkozó szakemberei minél korábban párbeszédet kezdjenek a női munkavállalókkal karrierjükkel kapcsolatos elképzeléseikről, a munka és a magánélet egyensúlyának kérdéseiről, és érzékeltessék velük a vezetőség elkötelezettségét a megoldáskeresésre a gyermekvállalás esetén felmerülő problémákat illetően.

A Shellnél az alábbi eszközöket alkalmazzák a munka és magánélet összehangolásának érdekében:

- igény szerint felajánlanak olyan munkaköröket, amelyek kisebb mobilitást igényelnek;
- lehetőséget adnak a horizontális mobilitásra;
- rugalmas munkaidőt biztosítanak (a rendszeresség szem előtt tartásával);
- a fiatal szülőkkel (férfiakkal és nőkkel egyaránt) megbeszélik a munka és magánélet egyensúlyával kapcsolatos kérdéseket;
- a társaságtól távozó valamennyi nőtől érdeklődnek távozásuk okairól (ez fontos a munkaerő megtartásának javítását célzó intézkedések tervezéséhez).

A Shellnél zaklatásellenes intézkedéseket is érvénybe léptettek: minden telephelyen két „bizalmit” (egy férfit és egy nőt) neveztek ki.
A Shell kétévente felmérést végez a dolgozók körében, megtudakolva véleményüket a sokszínűségi politika hatásáról. Az eredmények nyilvánosak, és a honlapon mindenki számára hozzáférhetőek.
A Shell sokszínűségi és befogadási politikájának kialakításába – az üzemi tanácsokkal folytatott konzultációk és a kollektív tárgyalások keretében – a dolgozókat és képviselőiket is bevonták. A szakszervezetek három telephelyen vannak jelen, évente vagy kétévente kötnek kollektív megállapodásokat, amelyek érintik a sokszínűségi politikát is. Ezeken a telephelyeken 3000 ember dolgozik. A többi helyszínen dolgozó 8000 munkavállalóval az üzemi tanácsok segítségével konzultálnak.

A nemi egyenlőség kérdésének egy tágabb sokszínűségi program részeként történő kezelése lehetővé teszi a férfiak esetleges negatív reakcióinak kiküszöbölését. A férfiak ugyanolyan előnyökben részesülnek, mint a nők – például a gyermeknevelés kapcsolatban –, a tapasztalat azonban az, hogy a férfiakat inkább a program más részei érdeklik, mint a nőket: például az idősebbek foglalkoztatásával kapcsolatos intézkedések.
A jövőben a társaság a nők megtartásával kapcsolatos intézkedéseken kíván dolgozni, mivel a női munkaerő fluktuációja még mindig igen magas.

IV. 6. Vállalati szintű kollektív szerződés a nők foglalkoztatásának fejlesztéséről és a nemek közötti szakmai egyenlőségről – PSA Peugeot Citroen

A nők részaránya a PSA Peugeot Citroen dolgozói állományában a következő:

- valamennyi munkakörben, világszerte: 18,17%,
- Franciaországban az autógyártásban: 15% (fizikai munkások: 14%; technikusok, dolgozók és közvetlen vezetők: 21%; menedzsment: 17%).

A nők foglalkoztatását illetően az elmúlt években a legnagyobb növekedés a fizikai munkások körében történt.

A vállalatcsoport egyenlő esélyekkel kapcsolatos kezdeményezéseinek jelentős része oktatási és képzési intézményekkel, szakiskolákkal, helyi hatóságokkal, az állammal stb. partnerségben valósul meg. Ezekbe a tevékenységekbe bevonják a munkavállalók képviselőit is.

Jelenleg az egyik fő cél az, hogy minél több nő számára tegyék vonzóvá az autóipart.

2003. november 4-én olyan kollektív szerződést írtak alá, amely a férfiak és nők egyenlő esélyeinek különböző aspektusaival is foglalkozik, például a nők képzésével, toborzásával, karrierlehetőségeivel stb.

A bérezéssel kapcsolatos kérdéseket a 2004-ben megkötött, a bérezésről szóló kollektív szerződés rendezi. A vállalatnál végzett tanulmányt követően mind a munkaadók, mind pedig a szakszervezetek arra a megállapításra jutottak, hogy a társaságnál nincsenek fizetési különbségek: férfiak és nők egyenlő munkáért egyenlő fizetést kapnak. A férfiak és a nők fizetése között meglévő eltéréseket az a tény magyarázza, hogy a társaságnál kevesebb nő dolgozik a magasabb munkaköri kategóriákban.

A PSA Peugeot Citroënnél az alábbi intézkedéseket vezették be:
- a munkavégzés során a nemek arányának javítását lehetővé tévő intézkedések (ergonómia; szabadságolás előtti helyzetfelmérés; a helyi szolgáltatások – pl. gyermekellátási intézmények – adaptációja stb.);
- célszámok kitűzése: a felvett nők aránya feleljen meg a felvételre jelentkező nők arányának (az eredményeket három év elteltével felülvizsgálják), az előléptetett nők arányának meg kell egyeznie az előléptetésre alkalmas pozíciókban dolgozó nők arányával;
- női tanoncok szakképzése és előléptetése;
- segítségnyújtás a nőknek mobilitásuk növeléséhez (a vállalatcsoportnál a mobilitás, a költözés az előléptetés feltétele lehet);
- 35 főből álló, a vállalatcsoport különböző részlegeinél a nemek közötti egyenlőség gyakorlati megvalósításáért felelős hálózat létrehozása, a megtett intézkedések és a siker feltételeivel kapcsolatos tapasztalatok megosztása céljából;
- a vállalatcsoport üzemi tanácsainál a nemek közötti egyenlőséggel foglalkozó bizottságok tagjainak képzése;
- a menedzsment, a HR-vezetők és a munkaerő-felvétellel foglalkozó dolgozók képzése, esélyegyenlőséggel kapcsolatos tudatosságuk növelése.

A nyomon követéssel kapcsolatos intézkedések:
- a kollektív szerződést meghatározott mutatók alapján vizsgálják felül;
- figyelemmel kísérik a hároméves célszámok alakulását;
- minden telephely éves egyenlőségi tervet dolgoz ki, a megállapodásban szereplő célkitűzések elérése érdekében;
- valamennyi üzem esélyegyenlőségi bizottságot hozott létre;
- megosztják a bevált módszerekkel kapcsolatos tapasztalatokat.

Bár a szerződés létrejöttét a 2001-ben elfogadott francia esélyegyenlőségi törvény is befolyásolta, a PSA Peugeot Citroen célja e politikával az, hogy a vállalatcsoport jobban alkalmazkodjon a társadalmi környezethez, különös tekintettel a munkaerő-piaci fejleményekre (munkaerőhiány), és lépést tartson az emberek mentalitásának változásaival és elvárásaikkal.

IV. 7. A gender mainstreaming bevezetésének lehetőségei holland egyetemeken[57] – ESF–EQUAL projekt, 2001 és 2004

Az alább bemutatott hollandiai projekt (ESF–EQUAL) három felsőoktatási intézmény (Maastricht University – UM; Radboud University Nijmegen – RU; Vrije Universiteit Amsterdam – VU) részvételével zajlott, és a gender mainstreaming egyetemi környezetben való bevezetésének lehetőségeit volt hivatott feltérképezni.

A projekt céljait egy frissen megjelent kézikönyv *(Manual on Gender Mainstreaming at Universities, 2001)* ajánlásainak figyelembe vételével tervezték elérni. A kézikönyv, mely kifejezetten a holland egyetemeket szem előtt tartva íródott, négy eszközcsoportot különböztet meg:
- mérőszámok meghatározására és nyomon követésre szolgáló eszközök;
- a gender mainstreaming bevezetéséhez, illetve a szervezeti feltételek megteremtéséhez szükséges eszközök;
- tudatosságnövelést célzó eszközök, illetve a téma felelőseinek meghatározását/kijelölését lehetővé tévő eszközök;
- a gender-szempontú értékelés/minősítés eszközei.

A projekt során egy ötödik eszközcsoport társítása is szükségesnek bizonyult a fenti négyhez: a nők tudományos képzését segítő eszközöké.

Megjegyzendő, hogy Hollandiában a felsőoktatási oktatók körében nem éri el a 10 százalékot sem a nők aránya – miközben szinte az összes európai országban magasabb ez az arány.

A projekt kétségkívül sikeresnek ítélhető abból a szempontból, hogy napirendre tűzte a nemek esélyegyenlőségének, pontosabban a nők alulreprezentáltságának kérdését a holland egyetemeken.

Ezáltal viszont nem annyira a gender mainstreaming létjogosultságát bizonyította, mint inkább megerősítő jellegű, a nők arányának növekedését illetően gyors eredménnyel kecsegtető, gyakorlati intézkedések iránt keltette fel az igényt.

A maastrichti egyetemen (UM) egy kutatásfinanszírozási program kapcsán vezették be a gender-szempont figyelembe vételét: tudományos kutatásokhoz szükséges anyagi források felkutatásával kapcsolatos ismereteket közvetítő tréningeket, rendezvényeket szerveztek, elsősorban kutatónők számára – az egyetemeken jelen lévő női tudományos potenciál jobb kihasználása érdekében. A programot összességében érdeklődés kísérte, a gender-szempont azonban időközben némileg háttérbe szorult.

A nijmegeni egyetem (RU) estében a rekrutáció során helyeztek hangsúlyt a nemek közötti esélyegyenlőségre: az ezirányú intézkedések sikeresnek bizonyultak, és az eredmények – illetve a tapasztalat, hogy a gender-szempont valóban integrálható a toborzás folyamataiba – Hollandia-szerte ismertté váltak.

Az amszterdami VU-n a gender-szempont tágabb esélyegyenlőségi kontextusban jelent meg. Kifejezetten a nemek közötti esélyegyenlőségi helyzet feltérképezését szolgálta viszont az úgynevezett „üvegplafonindex”-ek (’Glass Ceiling Index’) meghatározása és elemzése: azaz annak kimutatása (szervezeti egységenként), hogy a nők szakmai hierarchián való feljebb jutása milyen szinten akad el, és milyen mértékben bizonyul általánosnak ez a jelenség.

Nem nyert bizonyítást az a hipotézis, hogy újonnan felépülő szervezetek esetében könnyebb a főáramba terelni a társadalmi nemek kérdését. Az amszterdami VU éppen egy másik felsőoktatási intézménnyel (Windesheim Hogeschool) való összeolvadási folyamatban vett részt, és a projekt tervezői azt feltételezték, hogy a többé-kevésbé újonnan kialakuló szervezet esetében könnyebb lesz a gender mainstreaming bevezetése. A tapasztalatok azonban épp a feltételezések ellenkezőjét mutatták: az alakulóban lévő szervezetre súlyos teherként nehezedett a gender mainstreaming bevezetésének követelménye. (Nem lehet persze azt sem figyelmen kívül hagyni, hogy összetevőit tekintve nem teljesen új szervezetről van szó, illetve, hogy az összeolvadási folyamat más tekintetben sem volt zökkenőmentes.)

Vélelmezhető, hogy a fenti feltételezéssel szemben a gender mainstreaming bevezetésének sikere az intézményi szinten már meglévő esélyegyenlőségi politikában, illetve infrastruktúrában rejlik: hogy legyen megfelelő hozzáállás, pénz – és legfőképpen legyen személyi szinten is felelőse az esélyegyenlőségi témáknak.

Bebizonyosodott, hogy milyen veszélyeket rejt magában az a meggyőző érvelés, hogy a gender mainstreaming „nem kerül semmibe”: valójában időt és pénzt kell szánni például az intézményen belüli felelősök képzésére.

Amennyiben ez elmarad, akkor szakszerűtlen és félreértéseken alapuló, ennél fogva hatástalan (vagy káros) lehet a gender mainstreaming címszó alatt bevezetett szervezeti stratégia.

Feltűnő volt, hogy az egyetemek alig használták ki a meglévő belső forrásaikat, amikor gender-szakértelemre lett volna szükség: az intézményi döntéshozatali folyamatok és a tudományos élet elkülönültsége folytán csak ritkán fordult elő, hogy az egyetemeken tanító gender-szakértőket bevonták az intézményi gender mainstreaminggel kapcsolatos vitákba, döntésekbe.

Végső soron egyértelművé vált az is, hogy a gender mainstreaming sikere, melynek előfeltétele a szervezetek részéről a hajlandóság a változásra, elképzelhetetlen külső nyomás nélkül (például gender-mutatók teljesítéséhez kötött állami finanszírozási vagy akkreditációs rendszer bevezetése): csak a környezeti feltételek fenyegető megváltozása, illetve a közvetlenül érezhető gazdasági

kényszer késztetheti az egyetemekhez hasonló „dinoszaurusz”-intézményeket arra, hogy „táncoló elefánt”-okká váljanak.

IV. 8. Bécs másképp látja – gender mainstreaming a városfejlesztésben[58]

„A városlakók nem alattvalók, hanem ügyfelek” – vallja a bécsi városvezetés, az ügyfelek fele pedig nő, sokszor a férfiakétól eltérő igényekkel: ezt a tényezőt sokáig vagy nem vették figyelembe, vagy fel sem ismerték.

Az MA57-ként is ismert, a városháza osztályai közé betagozódó iroda nemcsak vallja a gender mainstreaming elvét, de aktívan tesz is azért, hogy a két nem, különösképpen a nők – férfiakétól eltérő – igényeit a városvezetés minél több területen vegye figyelembe. Az iroda nem egy önálló, izolált sejt az irányításban – a többi osztállyal élő kapcsolatokat kiépítve, velük közreműködve, őket segítve és támogatva éri el, hogy az esélyegyenlőség ne csak jelszó maradjon, de praktikus, mindennapi apró lépésekre fordítódjon le a város életében. Az MA57-es ügyosztályon jelenleg több mint harmincan dolgoznak. A női iroda létét többek között az 1970-es évektől kibontakozó nőmozgalomnak köszönheti, melynek során az állami intézményeken kívüli civil aktivitás szépen lassan a rendszer részévé vált, amint a vezetők felismerték az ügy fontosságát. Az 1980-as és 90-es évektől kezdve sorra születtek a nők érdekeit figyelembe vevő intézkedések, amelyet az iroda 1992-es megalapítása koronázott meg. A bécsi városvezetésben a női irodán kívül külön csoport működik a gender mainstreaming elveinek implementálására.

A nők mindennapi, speciális igényeit figyelembe vevő várostervezés Magyarországon még ismeretlen fogalom – elég csak a liftnélküli aluljárókra vagy a babakocsival nehezen járható járdaszegélyekre gondolni.

12 éve még Bécsben is úgy gondolták, hogy a női igények bizonyára az utcák rózsaszínre való átfestését jelentik, de szerencsére azóta az MA57-es osztály elérte, hogy mindenki komolyan vegye a kérdést.

Az összes állami építkezésnél kötelező figyelembe venni az osztály javaslatait, amelyek arra irányulnak, hogy a nők, idősek, családosok kívánalmait is kielégítsék az új épületek. Az egyik fő szempont az, hogy a nők biztonságérzete növekedjen – többek között a jobb közvilágítás, a parkokban a sötét zugok megszüntetése, a parkolóházakban a kijárathoz közelebbi „női” helyek kialakítása célozza például ennek elérését. Az iroda az új lakások tervezésében és kivitelezésében ad tanácsokat, kutatásokat folytat a témában, figyelemfelkeltő akciókat hirdet, illetve hozzájárult Európa legnagyobb nők által tervezett lakáskomplexumának („Frauen-Werk-Stadt” a 21. kerületben) felépüléséhez. A 350 lakástól kezdve a hozzájuk tartozó játszótereken át egészen a szeméttárolókig mindent úgy alakítottak ki, hogy a legjobban megfeleljenek nemcsak a férfi, de a női lakosok igényeinek is, éljenek bár ott kisgyermekes családok vagy idősebb nyugdíjasok. A kísérleti projekt nyomán a 10. kerületben is felépült egy hasonló épületegyüttes.

A nők elleni erőszak témájával nálunk még jobbára csak a civilek foglalkoznak, az MA57-es iroda azonban városi szinten kezeli a kérdést. Komolyan véve az Európai Bizottság ajánlását – mely szerint minden tízezredik lakosra jutnia kell egy, a bajbajutott, illetve bántalmazott nőket befogadó intézményi helynek –, Bécsben jelenleg összesen négy önkormányzati finanszírozású menedékotthon működik, mintegy 170 férőhellyel, melyeket a Wiener Frauenhäuser (Bécsi Nőotthonok) szövetség koordinál.

Rengeteg kiadványt és publikációt jelentetnek meg évente, amelyek a városházán beszerezhetők, illetve megrendelhetők közvetlenül az irodától. A „Tegyük láthatóvá a nőket!” alprojekt részeként kiadott füzetek a Bécsben élő példamutató nőket: művészeket, politikusokat, aktivistákat mutatják be, felhívva a figyelmet a bécsi nőtörténelem fontos alakjaira is. A sorozatot poszterek egészítik ki. Az MA57-es osztály külön oktatási csomagot, úgynevezett „Education Box”-ot dolgozott ki az óvodák és az általános iskolák tanulói számára. A box olyan meséket és dalokat tartalmaz, melyek szakítanak a rögzült nemi sztereotípiákkal, a lányokat és nőket helyezik főszerepbe, illetve mutatják be a hagyományostól eltérő foglalkozásokban és helyzetekben. Ezt kiegészítve, híres nők történetein keresztül ismerhetik meg a kisdiákok Bécs történelmét.

Nálunk még furcsának hat az a projekt, amely a lányok igényeit szem előtt tartó parkrendezést tűzte ki céljául. Megfigyelések szerint a lányok kevésbé bátrak, amikor egy terület (focipálya, kosárpálya) elfoglalásáról van szó, ezért aztán ötször több fiú használja a bécsi parkok és játszóterek eszközeit, mint lány. A kislányok inkább visszahúzódnak, s így csupán passzív szemlélői lehetnek a játéknak. A „Gender-érzékeny parktervezés" elnevezésű projekt keretében több bécsi parkot átrendeznek, azért, hogy ez a helyzet megváltozzon. Több, kisebb játékpályát alakítanak ki, pszichológiai szempontok figyelembevételével, annak érdekében, hogy a lányok is otthon érezzék magukat a város terein. Az iroda célja, hogy Bécs mind a 23 kerületében létesüljön ilyen park a közeljövőben.

A munkaerőpiacon megfigyelhető vertikális és horizontális szegregációra tekintettel (kevés nő jut el vezetői pozíciókba, illetve rengeteg – sokszor jól fizető – foglalkozást túlnyomó részben csak férfiak választanak) az osztály célja minél több nővel megismertetni az ún. „nőies" szakmákon túli munkalehetőségeket. Jó példa erre a „Töchtertag", azaz a „lányok napja", amikor is a jelenleg még „férfias"-nak számító munkahelyeken, jórészt férfiakat foglalkoztató cégeknél kalauzolják körbe az iskolás lányokat.

Az érzékenyítés kétségkívül roppant fontos dolog a mainstreamingben, ám a legfontosabb a felülről lefelé hatolás az intézményrendszerben: tehát fentről kezdve kell elérni minden egyes irodánál és osztálynál azt, hogy a társadalmi nemek különböző szempontjait és igényeit figyelembe vegyék az egyes intézkedéseknél. „A politikai akarat iszonyatosan fontos" – állítja Ursula Bauer, a női osztály vezetője és a „Bécs másképp látja" projekt vezetője, hozzátéve, hogy szerencsére a bécsi városvezetés elég magasra helyezte a struktúrában a projektet ahhoz, hogy a többi részleg is komolyan vegye – és hallgasson a projektben résztvevők tanácsaira, iránymutatásaira.

„Szeretnénk a félreértéseket tisztázni: ez nem egy egzotikus téma, és nem fakultatív, hanem az egész önkormányzat feladata. A gender mainstreaming az ügyfélközpontúság lényeges eleme."

Bauer 2005 óta csapatával elérte, hogy a magisztrátuson belüli 70 osztályból 19 együttműködjön vele, többek között a munkaerő-piaci és a városépítési iroda is. Velük folyamatos kapcsolatban állnak, illetve igyekeznek további osztályokat is bevonni a munkába. „Próbáljuk elérni, hogy ők jöjjenek hozzánk tanácsért, ne nekünk kelljen rájuk kényszeríteni a témát. Ennek érdekében folyamatosan végzünk felvilágosító tevékenységet, és képzéseket szervezünk a városháza alkalmazottainak. Persze egyharmadukat így is el lehet felejteni, ők azok, akik teljesen érdektelenek." A projekt a városházán kívül is ápolja a kapcsolatokat: 30 női civil szervezetet támogatnak, és figyelembe veszik a tőlük származó civil érveket, problémafelvetéseket.

A gender mainstreaming fontos eleme a gender budgeting, tehát a nemek szempontjaira érzékeny költségvetések kidolgozása, illetve ennek a gyakorlatnak az elterjesztése az egyes osztályok között. A gender budgeting kívánalma 2006 óta van érvényben a bécsi városházán, természetesen ez sem jelenti azt, hogy minden osztály profi szintre jutott a gender-érzékeny költségvetések kidolgozása terén. Viszont elkezdtek gondolkodni, a folyamat elindult, és az MA57-es iroda szívesen segít a tervek kidolgozásában.

Jegyzetek

56 Elérhető: http://www.fathersdirect.com

57 Forrás: *„Putting gender mainstreaming into practice in Dutch universities: observations from within." (= A gender mainstreaming bevezetése holland egyetemeken – észrevételek belső nézőpontból.)* Előadásanyag, szerzői: Akke Visser és Annelies van der Horst. Az előadás az „EQUAL is Not Enough" c. konferencián (European Conference on Equal Opportunities „EQUAL is Not Enough") hangzott el Antverpenben (Belgium), 2006. szeptember 15-én.

58 Forrás: Soós Viktória: *A bécsi példa – Gender mainstreaming a városvezetésben* c. cikke (a szerző engedélyével). Elérhető: http://www.tusarok.org/rovatok/cikk.php?id=1905

V. HASZNOS KÉRDÉSEK A KÖZSZFÉRA, A VERSENYSZFÉRA, A CIVIL SZFÉRA VEZETŐI SZÁMÁRA

V. 1. A közszféra számára

Ha Ön vezető a közszolgálatban, tegye fel magának – és próbálja megválaszolni – a következő kérdéseket:

Kellően ismeri-e a nők és férfiak esélyegyenlőségét segítő előírásokat, jogszabályokat?
Hogyan tartják be ezeket a gyakorlatban?

Pontos képpel rendelkezik-e a nemek közötti esélyegyenlőség helyzetéről az intézményen belül?
Ismeri az intézménynél dolgozó nők és férfiak helyzetét jövedelmük (bérkategóriájukon belüli elhelyezkedésük), munkaidejük, munkarendjük, munkaviszonyuk jellege, karriertörténetük szempontjából? Tud róla, hogy hogyan vélekednek beosztottjai a nemek közötti esélyegyenlőség helyi megvalósulásáról?

A jogszabályi kötelezettségek teljesítésén túl is segítséget kapnak-e a munkavállalók a munkájuk és magánéletük összehangolásához?
Nem szoronganak-e alkalmazottai amiatt, mert munkahelyi feladataik és családjuk ellátása együttesen túlságosan nehezen megoldható feladat?

V. 2. A versenyszféra számára

Ha Ön munkaadó, vezető vagy tulajdonos a versenyszférában, tegye fel magának – és próbálja megválaszolni – a következő kérdéseket:

Elégedettek-e a munkatársak az időbeosztásukkal?
A kisgyermekes munkavállalóknak (legyenek akár anyák, akár apák, akár nagyszülők) nem gond-e a bölcsődésért, óvodásért vagy akár a kisiskolásért menni délután 4 vagy 5 órára? Ez állandó problémát jelent, vagy csak időnként fordul elő? Ha igen, hogyan lehet megoldani a kérdést úgy, hogy a vállalati feladat is teljesüljön, ugyanakkor a szóban forgó szülő munkaórái se teljenek szorongással, hogy odaér-e valaki a gyerekért?

Mi történik, ha megbetegszik beosztottjának gyermeke?
Amíg a gyermek lábadozik, a szülő bizonyos munkafeladatokat nem végezhetne-e el akár otthon is, távmunkában? Ha be is jön a szülő dolgozni, nem dolgozhat-e átmenetileg rövidített munkaidőben (esetleg csúsztatással megoldva a munkaidő bepótlását)?

Hogyan oldják meg a beosztottjai a bölcsődei, óvodai és iskolai tanítási szünetek – azaz az őszi, a téli, a sí-, a tavaszi és a nyári szünidő – idején gyermekük ellátását, felügyeletét?
A rövid szünetek (pl. a kisiskolásoknál az őszi szünet vagy a sí-és a tavaszi szünet) megoldhatók-e távmunkával, ha a munka jellege megengedi? Lehetősége van-e a szülőknek, hogy a szünetekben vehessék igénybe rendes évi fizetett szabadságukat? Igény szerint kivehetnek-e a szünet idejére fizetés nélküli szabadságot a szülők? Ha jelentős számú munkavállalót érint a kérdés, és megfelelően nagy méretű a vállalat, felmerült-e, hogy hogyan szervezhetne a vállalat (piaci árnál kedvezményesebben) nyári napközit, tábort a munkavállalók gyermekei számára?

Igény esetén dolgozhat-e a kisgyermekes szülő részmunkaidőben vagy teljes egészében távmunkában?
Nyitva áll-e ez a lehetőség akkor is, ha egyéb családi, magánéleti helyzet megoldásáról van szó (pl. idős vagy beteg hozzátartozó gondozása)?

Megvalósul-e az „egyenlő munkáért egyenlő bért” elve?
Vannak-e jellegzetesen nők, illetve férfiak által betöltött munkakörök? Ha igen, a munkaköri szegregációból adódik-e jövedelemkülönbség férfi és női munkavállalók között? Mi indokolja egyes munkakörök felértékelését más munkakörökkel szemben?

Azonos (arányos) mértékben jutnak-e hozzá a dolgozók a béren kívüli juttatásokhoz?
Egyformán, illetve arányosan jár-e minden dolgozónak – teljes és részmunkaidőben, rugalmas munkaidőben, illetve távmunkában dolgozóknak – az étkezési utalvány, az utazási hozzájárulás (a kilométerpénz vagy a bérlet), a mobiltelefon, az egészség- és/vagy nyugdíjpénztári hozzájárulás, a fitnessz-bérlet?

Mitől függ a munkavállalók számára a továbbképzés lehetősége?
Támogatja-e vagy biztatja-e vezetőként a beosztottjait – akár férfiakat, akár nőket – arra, hogy bővítsék szakmai tudásukat – ami önbizalmuk és önbecsülésük növekedésének is kedvez? Van-e igény a belső, vállalati továbbképzésre? Ha igen, mit tesz a vállalat ennek érdekében?
Van-e lehetősége a gyesen, gyeden lévőknek a képzéseken való részvételre? Hogyan tud a vállalat segíteni a képzés ideje alatt a gyermekfelügyeletben?

Hogyan történik a vezetői kinevezés?
Hogy dönt, ha két csaknem azonos kvalitású, de eltérő nemű jelölt közül kell választani? Jelentkeznek-e nők a vezetői posztok betöltésére? Támogatják-e a vállalatnál a nők vezetői ambícióit – illetve célozzák-e a nők vezetői ambícióinak felkeltését, például mentorálás révén?

Hogyan védik a vállalatnál a nők és férfiak egészségét?
Tesz-e valamit a vállalat az egészséges munkakörülmények megteremtésén, a foglalkozási ártalmak minimálisra csökkentésén túl – azaz a törvényi kötelezettségeken felül – a munkavállalók egészségéért, például egészségügyi (nemcsak munkaegészségügyi) szűrésekkel? Ha igen, akkor lehetővé teszik-e minden munkavállaló számára a részvételt, vagy csupán a menedzserek élhetnek az egészségügyi szolgáltatásokkal?

Hogyan történik a toborzás, az új munkaerő felvétele?
Alaposan elolvassa-e a vállalat által feladott álláshirdetéseket, hogy nem tartalmaznak-e akár szándékolatlanul is diszkriminatív elemet? Milyen módszereket (pl. pszichológiai teszteket, interjúmódszereket) használnak a vállalatnál munkaerő-felvételkor?

Milyen mértékű a fluktuáció a vállalatnál?
Ha jelentős mértékű, mit tudnak a hátteréről, okairól? Mi a vállalatnál az elbocsátások fő oka, illetve megkérdezik-e a kilépőket távozásuk okáról?

Rendelkezik-e a vállalat esélyegyenlőségi tervvel?
Amennyiben igen, tisztában van-e annak tartalmával? Mit tesz a megvalósításáért?

A vállalat termékeinek kialakításánál, a szolgáltatások nyújtásánál figyelembe veszik-e a nők és a férfiak sajátos igényeit, szempontjait?
Amennyiben mindkét nemet célozza a vállalat szolgáltatásaival vagy termékeivel, gondoskodnak-e róla, hogy a tervező-fejlesztő munkatársak között nő és férfi egyaránt legyen, esélyt adva ezáltal arra, hogy a nemek sajátos szempontjai kifejezésre juthassanak? Van-e – lenne-e – előnye annak, ha az ügyfelekkel való kapcsolattartással kapcsolatos munkakörökben férfiakat és nőket egyaránt alkalmaznak/alkalmaznának?

V. 3. A szakszervezetek és egyéb vállalati érdekvédelmi szervezetek számára

Ha Ön vállalati szinten szakszervezeti vezető, tisztségviselő vagy üzemi tanács elnöke, tegye fel magának – és próbálja megválaszolni – a következő kérdéseket:

Rendelkezésére állnak-e a szükséges információk nemi bontásban is?
Ahhoz, hogy objektív módon meg tudja állapítani, hogy milyen a vállalatánál a nemek közötti esélyegyenlőség helyzete, nemek szerinti bontásban is meg kell kapnia (kérnie, vagy kiszámítania) a munkavállalókat érintő összes fontos adatot!

Szerepelnek-e a kollektív megállapodásban a nemi esélyegyenlőséget elősegítő tételek?
Megvalósul-e a cégnél az „egyenlő munkáért egyenlő bért” elve? Figyelembe veszik-e a speciális élethelyzetben lévők egyéni szükségleteit (pl. a kisgyermekes és/vagy egyedülálló szülőkéit, beteg/idős hozzátartozót ápoló munkavállalókéit)?

Betartja-e a munkáltató az esélyegyenlőségi törvényben szereplő követelményeket…
… a munkához való hozzájutásban?
… a jogviszony létesítését megelőző eljárás során?
… a jogviszony létesítése és megszüntetése esetén?
… a munkafeltételek megállapításában és bizto-

sításában?
… a képzési és előmeneteli rendszer kialakításakor?
… a munkafeltételek megállapítása során?
… a bérezés és juttatások területén?
… a kártérítési és a fegyelmi felelősség érvényesítése során?

Tudja-e, hogy üzemi tanács elnökeként vagy tagjaként mit tehet a nemek közötti esélyegyenlőség érdekében?
Az üzemi tanácsok szerepe és jogosítványai eltérnek a szakszervezetekéitől, ezért (is) fontos, hogy az esélyegyenlőség kérdésében is együttműködjenek, egymást – és a kifejtett hatásokat – kiegészítve, erősítve. A munkáltató köteles az üzemi tanáccsal véleményeztetni döntése előtt olyan, az esélyegyenlőség szempontjából fontos terveket, mint:
- a személyügyi nyilvántartás rendszerének kialakítására, a nyilvántartandó adatok körére vonatkozó elképzeléseit;
- a személyügyi tervet;
- a továbbképzésre vonatkozó tervet;
- az éves szabadságolási tervet;
- az új munkaszervezési módszerekre és a teljesítménykövetelmények bevezetésére vonatkozó terveit;
- a munkavállalók lényeges érdekeit érintő belső szabályzatainak tervezetét.

Van-e a vállalatnál esélyegyenlőségi terv?
Szakszervezeti vezetőként vagy üzemi tanácsnokként akkor is érdemes a munkáltatóval közösen felkarolni az esélyegyenlőségi terv elkészítésének ügyét, ha az a vállalatra nézve az esélyegyenlőségi törvény értelmében nem kötelező. Egy jól kidolgozott esélyegyenlőségi terv a munkavállalók érdekeit védi.

Milyen eszközökkel segíti elő a munkavállalók (nemek közötti) esélyegyenlőséggel kapcsolatos tudatosságának növelését?
„A szakszervezet joga, hogy a munkavállalókat anyagi, szociális és kulturális, valamint élet- és munkakörülményeiket érintő jogaikról és kötelezettségeikről tájékoztassa" – mondja ki a Munka Törvénykönyve. Az esélyegyenlőséggel kapcsolatos tudatos magatartást például az erre irányuló tréningek segíthetik elő.

V. 4. Civil szervezetek számára

Ha Ön civil szervezet vezetője, tegye fel magának – és próbálja megválaszolni – a következő kérdéseket:

Vannak-e a nemek esélyegyenlőségét előmozdító kezdeményezéseik?
A civil szervezetek céljaikban, struktúrájukban és motivációikban erőteljesen különböznek. Akkor is, ha az Ön szervezetének nem közvetlen célja a nemek esélyegyenlőségének elősegítése, felteheti a kérdést, hogy vannak-e szervezetének a nők és férfiak esélyegyenlőségét előmozdító kezdeményezései a különböző civil fórumokon vagy a civil párbeszéd során?

Figyelembe veszi-e a nemek közötti esélyegyenlőség horizontális szempontját a szervezet működése, a projektek megvalósítása során?
Eszébe jut-e a nők és férfiak esélyegyenlőségének – és részvételének – kérdése a tréningek, szemináriumok, konferenciák szervezésekor? Elég erőteljesen jelenik-e meg a nemi esélyegyenlőség szempontja a projektjeikben – mind a tervezés, mind a megvalósítás, mind az értékelés során? Megjelenik-e – és hogyan – a kérdéskör az Önök kiadványaiban, nyilatkozataiban? Várnak-e, és kapnak-e visszajelzést a társadalomtól esélyegyenlőségi kérdésekben?

VI. VONATKOZÓ JOGANYAG

Jogszabályok

1949. évi XX. törvény. A Magyar Köztársaság Alkotmánya (70/A. §)

1982. évi 10. törvényerejű rendelet a nőkkel szembeni megkülönböztetés minden formájának felszámolásáról 1979. december 18-án New Yorkban elfogadott {CEDAW} Egyezmény kihirdetéséről, illetve a 2001. évi LX. törvény, annak módosításáról

1991. évi IV. törvény a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról

1992. évi XXII. törvény a Munka Törvénykönyvéről

1993. évi III. törvény a szociális igazgatásról és szociális ellátásokról

1993. évi XCIII. törvény a munkavédelemről

1995. évi CXVII. törvény a személyi jövedelemadóról

1996. évi XXI. törvény a területfejlesztésről és a területrendezésről

1996. évi LXXV. törvény a munkaügyi ellenőrzésről

1997. évi LXXVIII. törvény az épített környezet alakításáról és védelméről

1997. évi LXXXIII. törvény a kötelező egészségbiztosítás ellátásairól

2174/1997. (VI. 26.) Korm. határozat a Nők IV. Világkonferenciáján elfogadott Nyilatkozatban megfogalmazott feladatok magyarországi megvalósítását szolgáló cselekvési programról

1998. évi XXVI. törvény a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról

1998. évi LXVI. törvény az egészségügyi hozzájárulásról

1059/1999. (V. 28.) Korm. határozat a Nőképviseleti Tanács létrehozásáról

2000. évi LX. törvény a foglalkoztatásból és a foglalkozásból eredő hátrányos megkülönböztetésről szóló, a Nemzetközi Munkaügyi Konferencia 1958. évi 42. ülésszakán elfogadott 111. számú Egyezmény kihirdetéséről

305/2002. (XII. 27.) Korm. rendelet a gyermek születése esetén az apát megillető munkaidőkedvezménnyel összefüggő költségek megtérítéséről

2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról

107/2003. (VII. 18.) Korm. rendelet az esélyegyenlőségi tárca nélküli miniszter feladat- és hatásköréről

222/2003. (XII. 12.) Korm. rendelet az Esélyegyenlőségi Kormányhivatalról

2004. évi CXXIII. törvény a pályakezdő fiatalok, az ötven év feletti munkanélküliek, valamint a gyermek gondozását, illetve a családtag ápolását követően munkát keresők foglalkoztatásának elősegítéséről, továbbá az ösztöndíjas foglalkoztatásról

362/2004. (XII. 26.) Korm. rendelet az Egyenlő Bánásmód Hatóságról és eljárásának részletes szabályairól

2/2005. (III. 1.) OM rendelet a Sajátos nevelési igényű gyermekek óvodai nevelésének irányelve és a Sajátos nevelési igényű tanulók iskolai oktatásának irányelve kiadásáról és annak módosításai

96/2005. (XII. 25.) OGY határozat az Országos Fejlesztéspolitikai Koncepcióról

97/2005. (XII. 25.) OGY határozat az Országos Területfejlesztési Koncepcióról

1089/2006. (IX. 25.) Korm. határozat a Nők és Férfiak Társadalmi Egyenlősége Tanács létrehozásáról

Kormányzati dokumentumok

Szociális és Munkaügyi Minisztérium (2007):
Magyarország VI. kormányzati jelentése az ENSZ számára a nőkkel szemben alkalmazott hátrányos megkülönböztetés minden formájának kiküszöböléséről.
Elérhető: http://www.szmm.gov.hu/download.php?ctag=download&docID=14690

Kapcsolódó dokumentum: A Magyar Női Érdekérvényesítő Szövetség Árnyékjelentése A nőkkel szembeni hátrányos megkülönböztetés minden formájának kiküszöböléséről szóló egyezmény magyarországi végrehajtásáról, egységes szerkezetben a VI. Magyar Időszaki Kormányzati Jelentés kritikai vizsgálatával, 2007.
Elérhető angolul: http://www.iwraw-ap.org/resources/pdf/Hungary%20SR%20final.pdf

Egészségügyi, Szociális és Családügyi Minisztérium (2003):
Közös Memorandum a Társadalmi Befogadásról
Elérhető: http://www.szochalo.hu/szochalo/upload/JIM_szovege.doc

Miniszterelnöki Hivatal Stratégiai Tervezési és Elemzési Osztály (2003):
A népesedéspolitikai kormányprogram koncepciója
Elérhető: http://www.stratek.hu

Nemzeti Fejlesztési Hivatal (2003):
Nemzeti Fejlesztési Terv
Elérhető: http://ec.europa.eu/employment_social/social_inclusion/docs/nap_incl_2004_hu.pdf

Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium (2004):
Nemzeti Foglalkoztatási Akcióterv 2004.
Elérhető: http://www.szmm.gov.hu

Társadalmi Kirekesztés Elleni Bizottság (2004. július):
Nemzeti Cselekvési Terv a Társadalmi Összetartozásért, Magyarország 2004–2006.
Elérhető: http://ec.europa.eu/employment_social/social_inclusion/docs/nap_incl_2004_hu.pdf

A Magyar Köztársaság Kormánya (2007):
Új Magyarország Fejlesztési Terv Magyarország Nemzeti Stratégiai Referenciakerete 2007–2013. Foglalkoztatás és növekedés
Elérhető: http://www.nfu.hu/uj_magyarorszag_fejlesztesi_terv_2

Európai uniós irányelvek

A Tanács 75/117/EGK irányelve (1975. február 10.) a férfiak és a nők egyenlő díjazása elvének alkalmazására vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről

A Tanács 76/207/EGK irányelve (1976. február 9.) a férfiak és a nők közötti egyenlő bánásmód elvének a munkavállalás, a szakképzés, az előmenetel és a munkakörülmények terén történő végrehajtásáról

A Tanács 79/7/EGK irányelve (1978. december 19.) a férfiak és a nők közötti egyenlő bánásmód elvének a szociális biztonság területén történő fokozatos megvalósításáról

A Tanács 86/378/EGK irányelve (1986. július 24.) a férfiak és a nők közti egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatási szociális biztonsági rendszerekben történő megvalósításáról

A Tanács 86/613/EGK irányelve (1986. december 11.) valamely önálló vállalkozói tevékenységet, beleértve a mezőgazdasági tevékenységet is, folytató férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód elvének alkalmazásáról, valamint az önálló vállalkozó nők terhességi és anyasági védelméről

A Tanács 92/85/EGK irányelve (1992. október 19.) a várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről (tizedik egyedi irányelv a 89/391/EGK irányelv 16. cikke (1) bekezdésének értelmében)

A Tanács 96/34/EK irányelve (1996. június 3.) az UNICE, a CEEP és az ESZSZ által a szülői szabadságról kötött keretmegállapodásról

A Tanács 96/97/EK irányelve (1996. december 20.) a férfiak és a nők közötti egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatási szociális biztonsági rendszerekben történő megvalósításáról szóló 86/378/EGK irányelv módosításáról

A Tanács 97/80/EK irányelve (1997. december 15.) a nemi alapon történő hátrányos megkülönböztetés esetén a bizonyítási teherről

Az Európai Parlament és a Tanács 2002/73/EK irányelve (2002. szeptember 23.) a férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód elvének a munkavállalás, a szakképzés, az előmenetel és a munkakörülmények terén történő végrehajtásáról szóló 76/207/EGK tanácsi irányelv módosításáról (EGT vonatkozású szöveg)

A Tanács 2004/113/EK irányelve (2004. december 13.) a nők és férfiak közötti egyenlő bánásmód elvének az árukhoz és szolgáltatásokhoz való hozzáférés, valamint azok értékesítése, illetve nyújtása tekintetében történő végrehajtásáról

Az Európai Parlament és a Tanács 2006/54/EK irányelve (2006. július 5.) a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósításáról

Megjegyzés: 2006-ban egy új irányelv készült a 75/117/EG, a 76/207/EGK, a 86/378/EGK és a 97/80/EK irányelvek konszolidációja és leegyszerűsítése céljából, mely irányelv 2009. augusztus 15-től lép majd hatályba.

A Tanács 2000/43/EK irányelve a személyek közötti, faji vagy etnikai származásra való tekintet nélküli egyenlő bánásmód elvének végrehajtásáról

A Tanács 2000/78/EK irányelve a foglalkoztatási és munkahelyi egyenlő bánásmód általános kereteinek a létrehozásáról

Európai uniós egyéb dokumentumok

(Elérhetők: http://eur-lex.europa.eu/)

A Bizottság 82/43/EGK határozata (1982. december 9.) a nők és férfiak esélyegyenlőségével foglalkozó tanácsadó bizottság létrehozásáról

A Bizottság 95/420/EK határozata (1995. július 19.) a nők és férfiak esélyegyenlőségével foglalkozó tanácsadó bizottság létrehozásáról szóló 82/43/EGK határozat módosításáról

A Bizottság 2000/407/EK határozata (2000. június 19.) a Bizottság által létrehozott bizottságokban és szakértői csoportokban a nemek egyensúlyáról

Az Európai Parlament és a Tanács 771/2006/EK határozata (2006. május 17.) az „Esélyegyenlőség mindenki számára” európai évéről (2007) – az igazságos társadalom irányában

A Tanács 84/635/EGK ajánlása (1984. december 13.) a nők érdekeit szolgáló pozitív intézkedés elősegítéséről

COM(96) 67 final (21.2.1996), Communication from the Commission: „Incorporating Equal Opportunities for Women and Men into all community policies and activities”. (= A Bizottság közleménye: „A nők és a férfiak közötti esélyegyenlőség beépítése az összes közösségi politikába és tevékenységbe”.)

COM(2000) 335 final (7.6.2000), Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the Economic and Social Committee and the Committee of the Regions: „Towards a Community Framework Strategy on Gender Equality (2001–2005). Proposal for a Council decision on the Programme relating to the Community framework strategy on gender equality (2001–2005)”. (= A Bizottság közleménye a Tanácsnak, az Európai Parlamentnek, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának:„Határozati javaslat a nemek közötti egyenlőségre vonatkozó közösségi keretstratégiához kapcsolódó cselekvési program létrehozásáról, 2001–2005”.)

COM(2004) 115 final (Brussels, 19.2.2004) 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". (A Bizottság jelentése a Tanácsnak, az Európai Parlamentnek, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának: „Jelentés a nők és a férfiak közötti egyenlőségről, 2004".)

COM(2006) 92 final (1.3.2006), Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions: „A Roadmap for equality between women and men, 2006–2010". (= 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".)

Report from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. Equality between women and men - 2008. („A Bizottság jelentése a Tanácsnak, az Európai Parlamentnek, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának. Nők és férfiak közötti egyenlőség 2008"). Európai Bizottság, 2008
Elérhető: http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/com_2008_0010_en.pdf

A nemek közötti esélyegyenlőség érvényesítése a strukturális finanszírozás felhasználásában, tanulmány (IP/B/REGI/IC/2006-200). Európai Parlament, 2007
Elérhető: http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/dv/675/675221/675221hu.pdf

ENSZ-dokumentumok

UN Fourth World Conference on Women, Beijing, 1995 – Platform for Action. (= ENSZ Nők Negyedik Világkonferenciája, Peking, 1995. – Cselekvési terv.)
Elérhető angolul: http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/

CEDAW – A nőkkel szembeni megkülönböztetés minden formájának felszámolásáról elfogadott egyezmény. (CEDAW – The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women.)
Elérhető magyarul: http://www.habeascorpus.hu/jogok/nok/cedaw.egyezmeny.htm
Elérhető angolul: http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/index.html

International Labour Organization: Equal Remuneration Convention (No.100) concerning Equal Remuneration for Men and Women Workers for Work of Equal Value. (= Nemzetközi Munkaügyi Szervezet: 100. számú egyezmény a férfi és a női munkaerőnek egyenlő értékű munka esetén járó egyenlő díjazás tárgyában.)
Elérhető angolul: http://www.unhchr.ch/html/menu3/b/d_ilo100.htm

VII. AJÁNLOTT IRODALOM

Blaskó Zsuzsa: *Nők és férfiak – keresőmunka, házimunka: a „család" tematikájú ISSP 2002-es adatfelvétel elemzése.* /Központi Statisztikai Hivatal Népességtudományi Kutatóintézetének kutatási jelentései, 82./ Budapest, KSH NKI, 2006.

Borbély Szilvia – Vanicsek Mária: Esélyegyenlőségek és béresélyek. In *Nők és férfiak.* (Barreto Jozefa szerk.) Budapest, MSZOSZ – SZGTI Alapítvány, 2007.

Bukodi Erzsébet: Női munkavállalás és munkaidő-felhasználás. In Nagy Ildikó, Pongrácz Tiborné, Tóth István György (szerk.): *Szerepváltozások. Jelentés a nők és a férfiak helyzetéről 2005.* Budapest, TÁRKI – Ifjúsági, Családügyi, Szociális és Esélyegyenlőségi Minisztérium, 2005. 15–43. o.

Doblhofer, Doris – Küng, Zita: *A társadalmi nemek egyenlősége kézikönyv. A Gender Mainstreaming EWIV szakértőinek kézikönyve felsővezetők számára.* Budapest, Szociális és Munkaügyi Minisztérium, 2006.

EQUAL útmutató a nemek közötti esélyegyenlőség elvének általános érvényesítéséről. Jóváhagyott végleges változat, 2004–2008, Európai Bizottság, 2004.
Elérhető: http://ec.europa.eu/employment_social/equal/data/document/gendermain_hu.pdf

European Commission: *„EQUAL Pay – Exchange of good practices." („Egyenlő bér – jó példák cseréje.")* European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities Unit G.1., 2007.
Elérhető: http://bookshop.europa.eu/eubookshop/FileCache/PUBPDF/KE7606199ENC/KE7606199ENC_002.pdf

European Commission: *A guide to gender impact assessment. („Útmutató a társadalmi nemek szempontjából történő hatáselemzéshez.")* European Commission, Equality between women and men, Directorate-General for Employment, Industrial Relations and Social Affairs UNIT V/D.5, October 1997.

Commission of the European Communities:
Gender Mainstreaming in the Joint Inclusion Memoranda for Future Member States: Practical Guide.
Elérhető: http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/gmprac_guide_en.pdf

Council of Europe:
Gender Mainstreaming: Conceptual framework, methodology and presentation of good practices. Final report of activities of the Group of Specialists on Mainstreaming (EG-S-MS).
Elérhető: http://www.coe.int/T/E/Human_Rights/Equality/PDF_EG-S-MS_98_2rev_E.pdf

The Commonwealth Gender Mainstreaming Systems for Governments and other Stakeholders
Elérhető: http://www.thecommonwealth.org/Internal/33896/33903/gender_management_systems/

The gender mainstreaming manual. A book of practical methods from the Swedish Gender Mainstreaming Support Committee (JamStöd). („Gender mainstreaming kézikönyv. Gyakorlati módszerek a svéd Gender Mainstreaming Bizottságtól.")
Stockholm, 2007.

Gender-based analysis – a guide for policy-making. („Elemzés a társadalmi nemek alapján – útmutató döntéshozóknak."). Status of Women Canada-publications, 1998.
Elérhető: http://www.swc-cfc.gc/publish/gbagid-e.htlm

Horváth Anna, Laczkó Zsuzsa, Mihály András, Lányi Pál, Soltész Anikó: *Az esélyegyenlőség is-*

mertsége és érvényesülése, különös tekintettel a nemek közötti egyenlőtlenségekre. Négyszáz fős kérdőíves felvételen továbbá fókuszcsoport beszélgetéseken alapuló kutatás. Budapest, SEED Kisvállalkozás-fejlesztési Alapítvány, 2006.

Kaucsek György – Simon Péter: Pszichoterror a munkahelyen, *I–II. Humánpolitikai Szemle* 7. évf. 1996. 9. sz. 39–45. o., 10 sz. 41–49. o.

Ketten a pályán – avagy állásmegosztási (job sharing) praktikák. (Fűrész Tünde szerk.) Budapest, Jól-lét, 2007.

Krizsán Andrea – Zentai Violetta: Egyenlő bánásmód vagy gender mainstreaming? A nemek közötti egyenlőség politikája Magyarországon. Replika 56–57. szám (2006), 181–206. o.

Mackay, Fiona – Bilton, Kate: *Learning from Experience: Lessons in Mainstreaming Equal Oppportunities. („Tapasztalat által tanulni: tanulságok az esélyegyenlőségi mainstreaming területéről.")* Edinburgh, Scottish Executive Social Research, 2003.
Elérhető: http://www.scotland.gov.uk/resource/doc/47095/0025589.pdf

Mainstreaming – examples of best practice. („Mainstreaming – példák a gyakorlatban leginkább bevált módszerekre.") The Danish National Research and Documentation Centre on Gender Equality, 2001.

Matiscsákné dr. Lizák Marianna: *Esélytervek a közszférában.*
Elérhető: http://www.egyenlobert.hu/index.php?page=tanulmanyok.php

Moser, Karoline: *An Introduction to Gender Audit Methodology, Its design and implementation in DFID Malawi. („Bevezetés a társadalmi nemen alapuló audit-módszertanba: tervezés és megvalósítás a 'DFID Malawi' esetében.")* London, Overseas Development Institute, 2005.
Elérhető: http://www.enterprise-impact.org.uk/pdf/GenderAuditMethodology-ODI.pdf

Neimanis, Astrida: *A nemek közötti egyenlőség érvényesítése (gender mainstreaming) a gyakorlatban. Kézikönyv.* UNDP RBEC, 2001.
Elérhető: http://www.eum.hu/index.php?akt_menu=3885

A nemek közötti egyenlőség előmozdítása. Irányvonalak és kérdések a nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos egyeztetésekhez. Budapest, Foglalkoztatási és Munkaügyi Minisztérium – ILO (International Labour Organization = Nemzetközi Munkaügyi Szervezet), 2003.

Nők és férfiak esélyegyenlősége: az európai uniós normák érvényesülése Magyarországon 2003-2005. (Sáfrány Réka és Balogh Lídia szerk.) Budapest, MONA Alapítvány, 2006.

Nők és férfiak: munkakörülmények, munka és család: Belgium, Magyarország és Hollandia. II. Közös EQUAL jelentés, eSolution: Egyenlő munkáért egyenlő bért! (Borbély Szilvia szerk.) Budapest, ESZA–EQUAL, 2007.

Nők és férfiak közötti bérkülönbség. Belgium, Magyarország és Hollandia. I. Közös EQUAL jelentés, eSolution: Egyenlő munkáért egyenlő bért! (Borbély Szilvia szerk.) Amszterdam–Budapest–Brüsszel, ESZA–EQUAL, 2007.

Nők joga: ENSZ egyezmény a nőkkel szembeni megkülönböztetés minden formájának kiküszöböléséről. (Betlen Anna szerk.) Budapest, Esélyegyenlőségi Kormányhivatal – ÖnKorPress, 2003.

Országos felmérés az esélyegyenlőségi tervekről és a munkahelyi esélyegyenlőségről. Budapest, Budapesti Közhasznú Foglalkoztatási Szolgálat, 2006.

Rees, Teresa: *Mainstreaming Equality in the European Union: Education, Training and Labour Market Policies.* London, Routledge, 1998.

Sjørup, Karen: *The case of Denmark I.: Gender mainstreaming in the European employment strategy.(„Dánia példája: gender mainstreaming az európai foglalkoztatási stratégiában.")* Brussels, European Trade Union Institute, 2001.

Thermænius, Agnete: *Constructing a Swedish gender equality index for regional and local comparisons.* („Nemek közötti egyenlőségi mutató megalkotása Svédországban, regionális és helyi összehasonlítási célokra.") Paper prepared for ECE meeting in Orvieto, Italy, 11–13 October 2000. Elérhető: http://unece.org/stats/documents/2000/10/gender/15.rev.1.e.pdf

Vogel, Laurent: *A nők munkahelyi egészségvédelme Európában. Bevallatlan esélykülönbségek.* (A magyar kiadást szerkesztette és válogatta Barreto Jozefa.) Budapest, MSZOSZ, 2007.

Women's Political Participation and Good Governance: 21st Century Challenges. (= „A nők politikai részvétele és a jó kormányzás: a XXI. század kihívásai.") UNDP, 2000.
Elérhető: http://www.iknowpolitics.org/files/Gender%20issues%20in%2021%20century_UNDP.pdf

VIII. AJÁNLOTT INTERNETES OLDALAK

European Commission – Employment, Social Affairs & Equal Opportunities – Gender Equality
Elérhető: http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/

European Women's Lobby (Európai Női Lobbi)
Elérhető: http://www.womenlobby.org

Council of Europe Gender Mainstreaming
Elérhető: http://coe.int/T/E/Human _Rights/Equality/02._Gender_mainstreaming/

Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Németország): Gender Mainstreaming.
Elérhető: http://www.gender-mainstreaming.net

Ministry of Integration and Gender Equality / Integrations- och jämställdhetsdepartementet (Svédország)
Elérhető: http://www.sweden.gov.se/sb/d/8366

National Development Plan – Gender Equality Unit (Írország)
Elérhető: http://www.ndpgenderequality.ie

Österreichischen Bundesministerium für Soziale Sicherheit und Generationen (Ausztria): Gender Mainstreaming.
Elérhető: http://www.gendermainstreaming.at

The Scottish Office (Skócia): Mainstreaming Equal Opportunities. Report by The University of Edinburgh. August 1998.
Elérhető: http://www.scotland.gov.uk/government/devolution/meo-00.asp

EQUAL Közösségi Kezdeményezés – Magyarország
Elérhető: http://www.equalhungary.hu

„Egyenlő munkáért egyenlő bért" EQUAL projekt
Elérhető: http://www.berbarometer.hu

„Újra eséllyel" EQUAL projekt
Elérhető: http://www.equalnurses.hu

„Modellértékű Nőtámogató modell" EQUAL projekt
Elérhető: http://www.humankht.hu

„Nő az esély" EQUAL projekt
Elérhető: http://www.noazesely.hu

„Az esély bölcsődéje" EQUAL projekt
Elérhető: http://www.eselybolcsodeje.org

Magyarországi Női Alapítvány (MONA)
Elérhető: http://www.mona-hungary.hu

PATENT Jogvédő Egyesület
Elérhető: http://www.patent.org.hu

Fiatal Nőkért Alapítvány (FIONA)
Elérhető: http://www.fiona.org.hu

SEED Kisvállalkozás-fejlesztési Alapítvány
Elérhető: http://www.seed.hu

REGINA Alapítvány
Elérhető: http://www.reginanet.hu

Reklámok és nemek nemzetközi projekt, kiállítás és konferencia 2007
Elérhető: http://www.reklamokesnemek.hu

Lisszaboni Akcióprogram
Elérhető: http://www.nfu.hu/liszabo_

Egyenlő Bánásmód Hatóság
Elérhető: http://www.egyenlobanasmod.hu

Szociális és Munkaügyi Minisztérium: „Nemek közötti esélyegyenlőség" projekt
Elérhető: http://www.genderpilot.hu

Szociális és Munkaügyi Minisztérium Nők és Férfiak Társadalmi Egyenlősége Osztály – „Egyenlő arányú férfi-női részvétel támogatása a döntéshozatalban"-munkacsoport
Elérhető: http://www.nokadonteshozatalban.hu

Szociális és Munkaügyi Minisztérium Nők és Férfiak Társadalmi Egyenlősége Osztály – „Egyenlő munkáért egyenlő bért"-munkacsoport
Elérhető: http://www.egyenlobert.hu

Szociális és Munkaügyi Minisztérium Nők és Férfiak Társadalmi Egyenlősége Osztály – magyar–amerikai emberkereskedelem-ellenes munkacsoport
Elérhető: http://www.nedoljbe.hu

Szociális és Munkaügyi Minisztérium Nők és Férfiak Társadalmi Egyenlősége Osztály – „Munka és magánélet"-munkacsoport
Elérhető: http://www.munka-maganelet.hu

Szociális és Munkaügyi Minisztérium Nők és Férfiak Társadalmi Egyenlősége Osztály – „A nemek közötti egyenlőség előmozdítása az EU-n kívül"-munkacsoport
Elérhető: http://www.gendereuropankivul.hu

Szociális és Munkaügyi Minisztérium Nők és Férfiak Társadalmi Egyenlősége Osztály – „Nemekhez kötődő sztereotípiák lebontása a társadalomban"-munkacsoport
Elérhető: http://www.sztereotipia.hu

Szociális és Munkaügyi Minisztérium Nők és Férfiak Társadalmi Egyenlősége Osztály – „Nők elleni, illetve családon belüli erőszak"-munkacsoport
Elérhető: http://www.stopcsbe.hu

United Nations – Office of the Special Adviser to the Secretary-General on Gender Issues and Advancement of Women (UN – OSAGI)
Elérhető: http://www.un.org/womenwatch/osagi/gendermainstreaming.htm

United Nations Economic Commission for Europe (UNECE): UNECES's Gender Statistics Website
Elérhető: http://www.unece.org/stats/gender/

United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO): Gender Equality +
Elérhető: http://www.unesco.org/women/

IX. MELLÉKLETEK

1. számú melléklet

KÉRDŐÍVVÁZLAT MUNKÁLTATÓK RÉSZÉRE a nemek közötti egyenlőség érvényesítésének értékeléséhez[59]

I. Alapinformációk/adatok

1. Hány fő dolgozik Önöknél?
2. Ebből hány fő a női alkalmazott?
3. Milyen a női alkalmazottak megoszlása végzettségük szerint, és milyen a férfiaké?
4. Mekkora a kisgyermekes anyák aránya a női alkalmazottak között?
5. Jelen pillanatban hány alkalmazásban álló, gyesen/gyeden lévő női/férfi alkalmazottjuk van?
6. Hány női vezető van, a vezetők hány százaléka nő? Milyen posztokat foglalnak el (felsővezető, középvezető, egyéb)?
7. Biztosítanak-e képzést/továbbképzést/átképzést munkavállalóik számára? Ezeken belül kb. mekkora a nők részvételi aránya (százalékban kifejezve)?
8. Hány főt bocsátottak el az elmúlt egy évben, és ezeknek hány százaléka volt nő?
9. Megkapják-e a vezetők, a kollektív alkut lefolytató szakszervezeti tisztségviselők, illetve az üzemi tanács képviselői az alapadatokat a monitoring elvégzéséhez?

II. Nők és férfiak társadalmi egyenlősége mint filozófia

1. A működési filozófiát kifejező dokumentumok (pl. szervezeti és működési szabályzat, vállalatvezetési alapelvek, etikai kódex, stb.) kitérnek-e külön a nők és férfiak esélyegyenlőségére? Ha igen, miként?
2. Van-e esélyegyenlőségi tervük? Ha igen, milyen formában tér ki a nők és férfiak esélyegyenlőségére?
3. Van-e tudatformálás az egyenlőség témájában a döntéshozók és a munkatársak részére (pl. erre irányuló rendezvények szervezése, sikertörténetek kommunikálása formájában)?
4. Milyen gyakorlatot, belső döntési mechanizmust (kivizsgálás, fegyelmi eljárás, békéltetési eljárás) alkalmaznak, illetve kívánnak kialakítani arra az esetre, ha valamelyik alkalmazottjuk azt állítja, hogy munkája során diszkrimináció érte?

III. Az egyenlőség intézményesítése/megnyilvánulása

1. Létezik-e Önöknél speciális munkakör, beosztás vagy egyéb megoldás az egyenlőség megvalósításának felügyeletére és az ezzel kapcsolatos tanácsadásra? Ha igen, hogyan működik ez?
2. Léteznek-e olyan tervek és intézkedések, amelyek célzottan törekednek a nők arányának növelésére azokban a munkakörökben, ahol alulreprezentáltak? Melyek ezek?
3. Léteznek-e olyan tervek és intézkedések, amelyek célzottan törekednek a férfiak arányának növelésére a nők által dominált területeken? Melyek ezek?
4. A nők és férfiak társadalmi egyenlősége része-e a kontrollingnak?
5. Figyelembe veszik-e a bérezésnél az „egyenlő értékű munkáért egyenlő bért” elvét? Ha igen, hogyan?
6. Vannak-e adataik a nők és a férfiak átlagbérének nagyságáról, a nők és a férfiak arányáról az egyes fizetési kategóriákban; illetve, hogy hány órát dolgoznak (naponta/hetente) a férfiak és hány órát a nők? Ha igen, akkor kérjük, hogy adja meg ezeket az adatokat.
7. Volt-e már olyan eset, hogy a női/férfi munkavállalók szót emeltek azért, hogy azonos értékű munkáért nem kaptak azonos bért? Ha igen, mi állt a kifogás hátterében, és hogyan sikerült kezelni a helyzetet?

8. Támogatják-e célzottan a gyermeket nevelő női/férfi munkavállalókat vagy a hátrányos helyzetű alkalmazottakat? Ha igen, akkor kérjük, mondja el, hogy hogyan.
9. Szerveznek-e valamilyen egészségügyi szűrővizsgálatot (pl. éves prevenciós szűrővizsgálatot) az alkalmazottak részére – esetleg speciálisan nők, illetve férfiak részére?
10. Van-e érvényes kollektív szerződés? Ha igen, szerepelnek-e benne kimondottan a nemek közötti egyenlőségre vonatkozó kitételek? Melyek ezek?
11. Működik-e Önöknél ún. cafeteria-rendszer, és ebben megjelennek-e a nemek eltérő igényeire vonatkozó szolgáltatások?
12. Vannak-e speciálisan a nőket érintő munkavédelmi és munkaegészségügyi intézkedések? Ha igen, melyek ezek? Ellenőrzik-e ezek betartását?
13. Az ún. szociálisan felelős intézmények közé tartoznak-e, és ha igen, van-e a nemek közötti egyenlőséget külön is érintő intézkedésük ebben a tekintetben?

IV. A munka és magánélet összeegyeztethetősége

1. Önöknél a dolgozók számára okozhat-e nehézségeket a munka és a magánélet összeegyeztetése?
2. A kisgyermekes anyáknak/apáknak van-e lehetőségük a munkaidő számukra megfelelőbb beosztására (módosítására), a gyermekintézmények nyitvatartási idejét figyelembe véve?
3. Lehetősége van-e a kisgyermekes szülőknek teljes szabadságuk igénybevételére a gyermekintézmények nyári zárva tartása idején?
4. Dolgozhatnak-e rugalmas munkaidőben a munkatársak? Ha igen, mely szinteken, illetve hány férfi és nő él ezzel a lehetőséggel? Ha nem, lenne-e rá igény és/vagy lehetőség?
5. Van-e lehetőség a munkavégzés helyének megválasztására (pl. távmunka)? Ha igen, hány férfi és nő él ezzel a lehetőséggel? Ha nem, lenne-e rá igény és/vagy lehetőség?
6. Segítik-e a munkatársakat gyermekük napközbeni felügyeletében vagy annak megszervezésében (pl. gyermekmegőrzés, vállalati óvoda)?
7. Léteznek-e célzott támogatások kifejezetten apák számára a magánélet és a munka összeegyeztetése érdekében? Ha igen, melyek ezek?
8. Léteznek-e különböző szolgáltatások szülői szabadságon levő munkatársak számára (pl. tanácsadás a gyed/gyes/gyet időtartamának tervezésére és a munkába való visszatérésre vonatkozóan, továbbképzés)? Ha igen, melyek ezek?
9. Vannak-e részmunkaidőben betölthető munkakörök? Ha igen, mely munkakörök tölthetők be részmunkaidőben?
10. Nyitottak-e a munkatársak átmeneti problémáinak megoldására valamilyen atipikus foglalkoztatási forma alkalmazásával (pl. nyáron fizetés nélküli szabadság valamelyik szülőnek, távmunka a beteg hozzátartozó ápolásnak ideje alatt)?
11. Segítik-e egyéb módon – a fent említetteken túl – a munka és magánélet összehangolását a munkavállalók számára?

V. Munkaerő-toborzás (álláshirdetés, kiválasztási eljárás, munkatársak felvétele)

1. Készül-e valamennyi munkakörhöz követelményelemzés, amely körültekintően és részletesen felsorolja a feladatok ellátásához szükséges képzettséget, készségeket, szakmai tapasztalatot?
2. Az álláshirdetéseik megszövegezésében szem előtt tartják-e az esélyegyenlőségi törvény előírásait? Mire térnek ki a hirdetés szövegében?
3. Átláthatóan és az esélyegyenlőségi szempontokat figyelembe véve írja-e ki a vállalat a belső állásokat is? Van-e erre szabályozás?
4. Ön szerint a munkatársak kiválasztása során alkalmazott eljárások biztosítják-e a nők és a férfiak esélyegyenlőségét (pl. az interjúvolók képzettek-e a témában, a tesztek összetétele megfelelő-e erre a célra)?
5. Támogatják-e a nőket vezető tisztségek megpályázásában (pl. akár célzottan is, belső kvótával)?

VI. Humánerőforrás-fejlesztés (képzés és továbbképzés, karriertámogatás, szakmai fejlődés)

1. Sor kerül-e rendszeres beszélgetésekre a női és férfi munkatársakkal a rejtett potenciál és a fejlődési lehetőségek felmérése érdekében?
2. A nők és a férfiak számára egyenlő mértékben hozzáférhető-e valamennyi továbbképzési lehetőség? Milyen képzési lehetőségek álltak a cég dolgozóinak rendelkezésére az elmúlt egy évben?
3. Kezdeményezhetik-e a dolgozók, hogy valamilyen képzésben (cég által szervezett vagy külső tanfolyamon) részt vegyenek? Ha igen, hogyan segítik a képzésben résztvevőket (pl. időkedvezmény, tanfolyam díjának térítése)?
4. A részmunkaidősök számára hozzáférhető-e valamennyi továbbképzési lehetőség? Ha igen, élnek-e ezekkel?
5. Az alkalmazottak számára hozzáférhető-e valamennyi továbbképzési lehetőség a gyed/gyes/gyet időtartama alatt?
6. Ugyanolyan gyakran bíznak-e meg nőket különleges feladatokkal (pl. vezetők helyettesítése, projektvezetői, csoportvezetői, szakértői feladatok ellátása, részvétel döntéshozó testületekben, rendezvényeken való képviselet), mint férfiakat?
7. Egyenlő mértékben hozzáférhetőek-e a nők és a férfiak számára a vezetői utánpótlás kinevelését célzó támogatási programok?
8. Léteznek-e célzott emberierőforrás-fejlesztési intézkedések nők számára (pl. mentorálás, karriertervezési tanácsadás nők számára stb.)?
9. Az alkalmazottak közül vett-e részt valaki esélyegyenlőséggel kapcsolatos képzésen? Ha igen, milyen jellegű képzésen?

VII. A férfiak és nők közötti partneri együttműködés elősegítése a munkahelyen

1. Ügyelnek-e a teamek összeállításánál és a felelősségek/feladatok elosztásánál arra, hogy a nők és a férfiak aránya kiegyensúlyozott legyen? Ha igen, mondjon példát rá!
2. Léteznek-e konkrét stratégiák és intézkedések a munkahelyi diszkrimináció, szexuális zaklatás és munkahelyi pszichoterror (mobbing) ellen? Ha igen, melyek ezek?

VIII. Termékek és/vagy szolgáltatások, közönségkapcsolatok, reklámok

1. Termékeik/szolgáltatásaik kifejlesztése során szerepelt-e szempontként, hogy nőket vagy férfiakat céloznak vele? Ha igen, részletezze! Vannak olyan termékeik, szolgáltatásaik, amelyekkel kifejezetten a női vagy a férfi ügyfeleket célozzák?
2. Vannak-e olyan kiegészítő szolgáltatásaik, amelyek a kisgyermekkel érkező vevők/ügyfelek speciális igényeit elégítik ki (pl. pelenkázó a WC-ben, speciális nyitva tartás stb.)?
3. A reklámokban, a PR- és a marketingtevékenység során a nemek egyenlősége iránti érzékenységgel ábrázolják-e a nőket és férfiakat?

IX. Összegzés

Hogyan értékelné munkahelyét a nők és férfiak esélyegyenlőségének biztosítása szempontjából egy 1-től 5-ig tartó skálán, ahol 1-es értékelést kap az a munkáltató, ahol egyáltalán nem biztosított a nemek közötti esélyegyenlőség; 5-ös értékelést pedig az a munkáltató, ahol maximálisan és tudatosan figyelembe veszik a férfiak és nők társadalmi egyenlőségének elvét?

Jegyzetek

[59] Készült Doris Doblhofer és Zita Küng: A társadalmi nemek egyenlősége kézikönyv, a gender mainstreaming EWIV szakértőinek kézikönyve felsővezetők számára című kiadvány 9. fejezetének felhasználásával. Szociális és Családügyi Minisztérium, 2006.

2. számú melléklet

A BUDAPESTI CORVINUS EGYETEM ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERVE
a 2007. január 1. – 2007. december 31. közötti időszakra

Tartalomjegyzék

1. Általános elvek, célok
1.1. Az esélyegyenlőségi terv szellemisége: az emberi méltóság tiszteletben tartása
1.2. A megkülönböztetés tilalma: az egyenlő bánásmód követelménye
1.3. Partneri kapcsolat, együttműködés
1.4. Az esélyegyenlőség előmozdításának követelménye

2. Helyzetfelmérés
2.1. Létszámadatok
2.2. Munkakörülmények és munkafeltétele jellemzői
3. Esélyegyenlőségi stratégia és konkrét célkitűzések

4. Konkrét programok, intézkedések az egyenlő bánásmód biztosítására és az esélyegyenlőség előmozdítására
4.1. Egyenlő bánásmód a Munkatársak kiválasztása során
4.2. Egyenlő bánásmód az információkhoz való hozzáférésben
4.3. Egyenlő bánásmód a munkafeltételek biztosításában
4.4. Egyenlő bánásmód a bérezésben
4.5. Munkakörülmények javítása, különös tekintettel a 40 év feletti és fogyatékos munkatársak helyzetének javítására
4.6. Az emberi méltóság tiszteletben tartása

5. Hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok helyzetének javításával kapcsolatos intézkedések az esélyegyenlőség előmozdítására
5.1. A nők helyzetének javításával kapcsolatos intézkedések
5.2. A negyven évnél idősebb Munkatársak helyzetének javításával kapcsolatos intézkedések
5.3. A roma Munkatársak és Hallgatók helyzetének javításával kapcsolatos intézkedések
5.4. A fogyatékossággal élő Munkatársak és Hallgatók helyzetének javításával kapcsolatos intézkedések
5.5. A családos Munkatársakkal kapcsolatos intézkedések
Nyugdíj előtt álló Munkatársakkal kapcsolatos intézkedések
Nyugdíjas, volt Munkatársakkal kapcsolatos intézkedések

6. Eljárásrend az egyenlő bánásmód követelményének megsértése esetére

7. Az egyenlő bánásmód követelményének érvényesítéséhez biztosított személyi feltételek

8. Az Esélyegyenlőségi Referens és az Esélyegyenlőségi Bizottság feladatai

Az esélyegyenlőségi terv a Budapesti Corvinus Egyetem (továbbiakban: Egyetem) mint munkáltató, másrészről a Közalkalmazotti Tanács választott képviselői, a reprezentatív szakszervezetek tisztségviselői és a hallgatói képviselet között létrejött megállapodás alapján készült.

Az esélyegyenlőségi terv célja, hogy a hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok foglalkoztatási helyzetét elemezze, felmérje, és az adott szervezeti keretek sajátosságaira figyelemmel meghatározza a foglalkoztatottak esélyegyenlőségének megteremtéséhez szükséges célokat, valamint az azok eléréséhez szükséges eszközöket. Az esélyegyenlőség előmozdításának egyik kiváló eszköze egy tudatos tervezési-szervezési mechanizmus, amely eredményeként a leginkább sérülékeny szegmensek esélyeit, fejlődését a munkáltatói jogkör gyakorlói folyamatosan figyelemmel tudják kísérni, elősegítve ezzel a gyorsabb és hatékonyabb eredmények elérését.
Az Egyetem Szenátusa, az egyetemi SZMSZ mellékleteként a 2007. évre is elfogadta az egyetemi Esélyegyenlőségi tervet (a továbbiakban: Terv.) A Tervet az egyetemi esélyegyenlőségi referens készíti elő, az érintettek és az Esélyegyenlőségi Bizottság szakmai bevonásával.
A Terv 2007-ben az egyetemi esélyegyenlőségi koncepció második nagy etapjának célkitűzéseit foglalja össze, előkészítve az egyetemi foglalkoztatáspolitikai célkitűzésekkel összefüggő, 2008-ban megvalósítandó esélyegyenlőségi terv célkitűzéseit.
Tekintettel arra, hogy az egyetem szervezeti keretein belül a foglalkoztatottakon kívül a hallgatók is meghatározott szerepet játszanak, továbbá az esélyegyenlőség feltételeinek megteremtésében a hallgatói közösség is meghatározó – bár a hallgatók vonatkozásában értelmezhető esélyegyenlőségi feltételek kérdése egyéb szabályzatok (pl. a szociális támogatásokról, a fogyatékos hallgatókról szóló, a tanulmányi és vizsgaszabályzatok hatálya alá tartozik –, a Terv elfogadására jogosultak köre kibővült a hallgatói érdekképviselettel.

1. Általános elvek, célok

Az Egyetem kiemelt figyelmet fordít az egyenlő bánásmód alkalmazására, a Munkatársak törvényben megfogalmazott jellemzői miatt bekövetkező közvetlen és közvetett megkülönböztetés, zaklatás, jogellenes elkülönítés, megtorlás megelőzésére és megszűntetésére, az esélyegyenlőség előmozdítására.

Az esélyegyenlőségi terv az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Etv.) követelményeire épül. Hatálya kiterjed az Egyetemre, mint munkáltatóra, az Egyetemmel közalkalmazotti jogviszonyban, vagy munkavégzésre irányuló további jogviszonyban álló Munkatársakra (a továbbiakban: Munkatársak), az Egyetemen működő érdekvédelmi szervekre, illetve az egyetemmel hallgatói jogviszonyban állókra (a továbbiakban: Hallgatók).

A törvény két – jellegében és feltételeiben különböző – követelményt ró az Egyetemre:
– az egyenlő bánásmód követelményét minden Munkatárs és Hallgató számára
– az esélyegyenlőség előmozdításának követelményét a hátrányos helyzetű munkavállalói és hallgatói csoportok számára.

A 2003. évi CXXV. törvény preambuluma értelmében minden embernek joga van ahhoz, hogy egyenlő méltóságú személyként élhessen. Az emberi méltósághoz való jog az Alkotmány 54. § (1) bekezdésére, 70/A. §-ára vezethető vissza. Figyelemmel az Alkotmány rendelkezéseire, valamint nemzetközi kötelezettségeinkre, az esélyegyenlőség megteremtése elsősorban állami kötelezettség.

A közösségi jogalkotás alapját az Amszterdami Szerződés képezi. A területet érintő fontosabb irányelvek:

- A Tanács 1975. február 10-i irányelve a férfiak és a nők egyenlő díjazása elvének alkalmazására vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről (75/117/EGK)
- 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,
- a Tanács 79/7/EGK irányelve a férfiakkal és a nőkkel való egyenlő bánásmód elvének a szociális biztonság területén történő fokozatos megvalósításáról,
- a Tanács 86/378/EGK irányelve a férfiakkal és a nőkkel való egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatási szociális biztonsági rendszerekben történő megvalósításáról és az azt módosító 96/97/EK irányelv,
- a Tanács 86/613/EGK irányelve valamely tevékenységet, beleértve a mezőgazdaságot, önálló vállalkozást folytató férfiakkal és nőkkel való egyenlő bánásmód elvének alkalmazásáról, valamint az önálló vállalkozó nők terhességi és anyasági védelméről,
- a Tanács 97/80/EK irányelve a bizonyítási kötelezettségről a nemi hovatartozás alapján történő diszkriminációs esetekben,
- a Tanács 2000/43/EK irányelve a személyek közötti, faji vagy etnikai származásra való tekintet nélküli egyenlő bánásmód elvének végrehajtásáról,
- a Tanács 2000/78/EK irányelve a foglalkoztatási és munkahelyi egyenlő bánásmód általános kereteinek a létrehozásáról,
- 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 Tanács 1976. február 9-i, 76/207/EGK sz. irányelvének 13. szakasza szerint a munkáltató évenként köteles esélyegyenlőségi tervet készíteni.
Az Európai Bizottság 2004 májusában tette közzé az „Esélyegyenlőség és diszkrimináció-mentesség a kibővített Európai Unióban” című Zöld Könyvét, amelyben konzultációra hívta az érintett szervezeteket. A konzultáció során szerzett tapasztalatok világossá tették, hogy a nagy többség fontosnak tartja a figyelemfelhívás további erősítését, valamint mind az esélyegyenlőség, mind a diszkrimináció elleni küzdelem terén további EU-akciók kezdeményezését. Ennek nyomán hirdették meg a „diszkrimináció elleni és esélyegyenlőség mindenki számára” keretstratégiát, mely a jelenleg is működő Esélyegyenlőségi Keretstratégia nyomdokaiba lép a 2007–2013-ig terjedő időszakra.

Magyarország viszonylatában az esélyegyenlőségi tervek tekintetében fontos előrelépés volt a Munka Törvénykönyvének (1992. évi XXII. törvény) 2004. januárjától hatályos módosítása, amely pontosította az esélyegyenlőségi tervre vonatkozó addigi – meglehetősen általános – szabályozást.
Az eddig említettekhez csatlakozva az Mt. 5.§-a szerint a munkaviszonnyal kapcsolatban az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani. Az egyenlő bánásmód követelménye megsértésének következményeit megfelelően orvosolni kell, amely nem járhat más munkavállaló jogainak megsértésével, illetve csorbításával.
Az Mt. 2004-es módosítása nyomán a törvény meghatározta az esélyegyenlőségi terv kötelező tartalmi elemeit, így deklarálta, hogy az esélyegyenlőségi tervnek rendelkeznie kell a fogyatékos személyek akadálymentes munkahelyi környezet megteremtését biztosító külön intézkedésekről, valamint a munkáltató szervezetén belüli, az egyenlő bánásmód követelményének érvényesítésével kapcsolatos eljárási rendről.

1. 1. Az esélyegyenlőségi terv szellemisége: az emberi méltóság tiszteletben tartása

Az Egyetem tiszteletben tartja a Munkatársak és Hallgatók emberi értékeit, méltóságát, egyediségét. Az Egyetemi érdekeit, valamint a Munkatársak érdekeit figyelembe véve, azokat összeegyeztetve olyan munka- és oktatási feltételeket, körülményeket alakít ki, amelyek ezeknek az alapvető értékeknek a megőrzéséhez és megerősítéséhez hozzájárulnak.

1. 2. A megkülönböztetés tilalma: az egyenlő bánásmód követelménye

Az Egyetem tilt minden közvetlen és közvetett hátrányos megkülönbözetést, amely egy személy vagy csoport valós, vagy vélt jellemzői, így:

neme, faji hovatartozása, bőrszíne, nemzetisége, nemzeti vagy etnikai kisebbséghez való tartozása, anyanyelve, fogyatékossága, egészségi állapota, vallási vagy világnézeti meggyőződése, politikai vagy más véleménye, családi állapota, anyasága (terhessége) vagy apasága, szexuális irányultsága, nemi identitása, életkora, társadalmi származása, vagyoni helyzete, foglalkoztatásának jellege, érdekképviseleti szervhez való tartozása, és egyéb helyzete, tulajdonsága vagy jellemzője (a továbbiakban: tulajdonságai) alapján hátrányos helyzetbe hoz. Tiltja a zaklatás, jogellenes elkülönítés és megtorlás alkalmazásának minden formáját.

Az Egyetem kötelezettséget válla, hogy a foglalkoztatás során – az Etv. 21–23. §-ban foglaltaknak megfelelően érvényre juttatja az egyenlő bánásmód követelményét.
Nem sérti az egyenlő bánásmód követelményét az e pontban felsorolt tulajdonságon alapuló olyan magatartás, intézkedés, feltétel, mulasztás, utasítás vagy gyakorlat, amelynek tárgyilagos mérlegelés szerint az adott jogviszonnyal közvetlenül összefüggő, ésszerű indoka van.
A közvetett hátrányos megkülönböztetés lényege, hogy a megkülönböztetés látszólag semleges feltételen alapul, mégis, egyes védett tulajdonságokkal rendelkező személyeket lényegesen nagyobb számban érint. A zaklatás, a jogellenes elkülönítés és az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt kifogást emelő, eljárást indító vagy az eljárásban közreműködő személlyel szembeni jogsérelem okozása (megtorlás) egyaránt sérti az egyenlő bánásmód követelményét.
A zaklatás definíciója megfelel a 2000/43/EK irányelv 2. Cikk (3) bekezdésében, valamint a 2000/78/EK irányelv 2. Cikk (3) bekezdésében rögzített, míg a megtorlás definíciója megfelel a 2000/43/EK irányelv 9. Cikkében, valamint a 2000/78/EK irányelv 11. Cikkében rögzített meghatározásnak.
Az előnyben részesítés az egyenlő bánásmód követelményének alkotmányos korlátja lehet.
Az Európai Bíróság esetjoga szerint az előnyben részesítés akkor nem sérti az egyenlő bánásmód követelményét, ha az az érintettek egyéni kvalitását is figyelembe veszi, és nem biztosít feltétlen előnyt.

1.3. Partneri kapcsolat, együttműködés

Az Egyetem munkavégzésre irányuló és a hallgatói jogviszony keretei között is a partnerség elvének érvényesítésére törekszik. Ennek érdekében:

- átlátható jogviszonyokat alakít ki, szem előtt tartva a kölcsönös előnyök egyidejű biztosítását;
- az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség előmozdításának szellemében dolgozza ki szabályzatait;
- a Munkatársakat érintő döntések előkésítésébe bevonja a Közalkalmazotti Tanácsot és a reprezentatív szakszervezeteket;
- a hallgatókat érintő döntések előkészítésébe bevonja a Hallgató Önkormányzatot (a továbbiakban: HÖK).

A megkülönböztetés tilalma, az egyenlő bánásmód elve nem alkalmas az összes létező egyenlőtlenség megszüntetésére, amely a Munkatársakat foglalkoztatásuk során érheti. Az aláíró felek olyan pozitív, méltányos és rugalmas intézkedéseket dolgoznak ki, amelyek elősegítik a Munkatársak foglalkoztatási, illetve a Hallgatók hallgatói jogviszonybeli pozíciójának javulását, megőrzését.

1.4. Az esélyegyenlőség előmozdításának követelménye

Az Egyetem elkötelezi magát minden munkatársi és hallgatói rétegre vonatkozóan az esélyegyenlőség előmozdítására, különös tekintettel ugyanakkor a hátrányos helyzetű csoportok foglalkoztatási és érvényesülési lehetőségeire. Ennek érdekében él az előnyben részesítés törvényben biztosított lehetőségeivel.

2. Helyzetfelmérés

2.1 Létszámadatok

A helyzetfelmérés az Egyetem munka- és személyügyi nyilvántartásában szereplő adatok felhasználásával, azok statisztikai elemzésével készült.

A Terv elkészítéséhez alapul szolgáló helyzetfelmérés adatai a 2007. év január havi állapotot tükrözi.
A felmérés eredményeként az alábbi adatok kerültek megállapításra:

Összesített dolgozói létszám : 1651 fő (Ebből nő: 924 fő)
Nők létszámából a 40 év felettiek: 555 fő (60%)
Vezetői beosztásban foglalkoztatottak száma 2007-ben: 175 fő (ebből nő: 71 fő)
Felső vezetői beosztásban foglalkoztatottak száma: 2007. év: 15 (ebből nő: 6)
Gyerekesek száma (18 éves korig): 478 fő
Gyerekesek számából a 14 éves kor alatti gyerekesek: 329 fő

Beiskolázási segélyt igénybe vevők szám: 269 fő
Beiskolázási segély összege 2007. évben: 20.000 Ft/fő
Gyesen, illetve gyeden lévők száma: 71 fő
Ezekből 2007-ben munkába állók száma: 15 Fő
40 év feletti, képzésben részt vevő dolgozó: 2 fő.

2.2. Munkakörülmények és munkafeltételek jellemzői

Az Egyetemen lévő munkakörülmények és munkafeltételek jellemzőit az esélyegyenlőségi referens tárja fel.

Határidő: 2007. június 30.

3. Esélyegyenlőségi stratégia és konkrét célkitűzések

Az esélyegyenlőségi stratégia meghatározása során különös figyelmet kell fordítani az esélyegyenlőségi törvény által példálózva nevesített tényezőkre. Az említett rendelkezések közül talán a legfontosabb az egyenlő bánásmód követelménye sérelmének meghatározása.
Az egyenlő bánásmód követelményének sérelmét jelenti különösen, ha a munkáltató a munkaválla-

lóval szemben közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetést alkalmaz, különösen a következő rendelkezések meghatározásakor, valamint azok alkalmazásakor:
a) a munkához való hozzájutásban, különösen nyilvános álláshirdetésben, a munkára való felvételben, az alkalmazási feltételekben;
b) a foglalkoztatási jogviszony vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony létesítését megelőző, azt elősegítő eljárással összefüggő rendelkezésben;
c) a közalkalmazotti jogviszony vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony létesítésében és megszüntetésében;
d) a munkavégzést megelőzően vagy annak folyamán végzett képzéssel kapcsolatosan;
e) a munkafeltételek megállapításában és biztosításában;
f) a közalkalmazotti jogviszony vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony alapján járó juttatások, így különösen a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény 142/A. § (3) bekezdésében meghatározott munkabér megállapításában és biztosításában;
g) a tagsággal vagy részvétellel kapcsolatban a munkavállalók szervezeteiben;
h) az előmeneteli rendszerben;
i) a kártérítési, valamint a fegyelmi felelősség érvényesítése során.

Nem jelenti az egyenlő bánásmód követelményének megsértését
a) a munka jellege vagy természete alapján indokolt, az alkalmazásnál számba vehető minden lényeges és jogszerű feltételre alapított arányos megkülönböztetés,
b) a vallási vagy más világnézeti meggyőződésen, illetve nemzeti vagy etnikai hovatartozáson alapuló, a szervezet jellegét alapvetően meghatározó szellemiségből közvetlenül adódó, az adott foglalkozási tevékenység tartalma vagy természete miatt indokolt, arányos és valós foglalkoztatási követelményen alapuló megkülönböztetés.
Törvény, törvény felhatalmazása alapján kormányrendelet, illetve kollektív szerződés a munkavállalók meghatározott körére ugyanakkor – a foglalkoztatási jogviszonnyal vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonnyal összefüggésben – előnyben részesítési kötelezettséget írhat elő.
A törvény 23. §-a biztosítja annak a lehetőségét, hogy törvény, kormányrendelet, illetve kollektív szerződés a munkavállalók meghatározott körére – a közalkalmazotti jogviszonnyal vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonnyal összefüggésben – eltérjen az egyenlő bánásmód követelményétől, amennyiben ennek célja valamely hátrányosabb helyzetű csoporttal kapcsolatban előnyben részesítési szabályok meghatározása, pozitív diszkrimináció alkalmazása.
A Európai Unió tagállamainak gyakorlata és az Európai Bíróság esetjoga alapján az előnyben részesítő intézkedés nem lehet feltétlen és automatikus, tehát nem zárhatja ki az egyéni szempontok mérlegelését, amely mégis a nem hátrányosabb helyzetű munkavállaló javára szóló döntést eredményezheti. Az uniós tagállamok, különösen a skandináv országok tapasztalata azt mutatja, hogy az esélyegyenlőség előmozdítását kötelezettségként előíró jogszabályhelyek lehetővé teszik, hogy szakszervezetek, nőszervezetek és esetleg érdekelt más civil szervezetek javaslataikkal megkereshessék a munkáltatókat.
Az Egyetem az egyenlő bánásmód elvét és az esélyegyenlőség előmozdítását üzleti és humán stratégiájának szerves részeként kezeli. Biztosítja:
– az egyenlő bánásmód elvét, kidolgozza annak szabályzati és infrastrukturális feltételeit;
– intézkedéseket hoz a hátrányos helyzetű rétegek (40 éven felüliek, nők, romák, nyugdíj előtt állók és nyugdíjasok) foglalkoztatási és érvényesülési lehetőségeinek segítésére.
Az esélyegyenlőségi stratégia érvényesítését az esélyegyenlőségi terv, és az abban szereplő célkitűzések megvalósítását szolgáló személyi és infrastrukturális feltételek megteremtése biztosítja.

Konkrét célkitűzések

Az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében:
- esélyegyenlőségi referens és esélyegyenlőségi bizottság működtetése;
- az emberi méltóság tiszteletben tartása jelenlegi egyetemi gyakorlatának felmérése, és a vezetőkkel szemben támasztott követelmények megfogalmazása;
- a belépéstől a kilépésig tartó munkaügyi folyamatok szabályozása;
- a képzési programokhoz való egyenlő hozzáférés elősegítése;
- a munkakörülmények felmérése és javítására irányuló intézkedések megfogalmazása, különös tekintettel a 40 év feletti és fogyatékossággal élő Munkatársak helyzetének javítására;
- a családos Munkatársak számára biztosított kedvezmények kiterjesztése;
- a nyugdíjas korba való átmenet megkönnyítése és a nyugdíjas dolgozókkal való humánus törődés.

4. Konkrét programok, intézkedések az egyenlő bánásmód biztosítására és az esélyegyenlőség előmozdítására

Az egyenlő bánásmód biztosítását, az esélyegyenlőség előmozdítását az alábbi konkrét intézkedések segítik.

4.1. Egyenlő bánásmód a Munkatársak kiválasztása során

Az Egyetem munkaerő-szükségletének kielégítése során szem előtt tartja a hátrányos megkülönböztetés tilalmát. Ennek érdekében

- az álláshirdetések megfogalmazásakor és a Munkatársak kiválasztása során nem tesz különbséget kor, nem, nemzetiség, családi- és egészségügyi állapot szempontjából;

- a jelöltek kiválasztásánál a hangsúlyt az adott munkához szükséges készségekre, képességekre, jártasságokra és tapasztalatokra helyezi;

- a munkaerő-szükséglet kielégítése során elsősorban az egyetemi belső forrásokra épít;

- a hosszú szakmai, gyakorlati munkatapasztalatokat és az ezen alapuló megbízhatóságot a többi készség és képesség elemhez hasonló súllyal veszi figyelembe;

- előzetes képzéshez, betanuláshoz kötött munkakörök betöltésnél a negyven év felettiek pályázatát nem utasítja el csak arra hivatkozva, hogy a képzés és a betanítás korukból következően már nem kifizetődő befektetés.

Felelős: munkáltatói jogkör gyakorlója
Határidő: folyamatos

A munkáltatói jogkör gyakorlója számára csupán eligazítást nyújt a fenti felsorolás, tekintettel arra, hogy a kiválasztás során mindig az adott eset egyedi körülményeire figyelemmel kell eljárni, úgy, hogy az előzetes kiválasztási eljárás során minden olyan körülmény feltárásra kerüljön, amely révén az esélyegyenlőség sérelme elkerülhető.

4. 2. Egyenlő bánásmód az információkhoz való hozzáférésben

Az Egyetem gondoskodik arról, hogy minden munkatársa korlátozás nélkül hozzájusson:

- a munkaköri kötelezettsége ellátásához;
- a szűkebb és tágabb egyetemi közösségben való egyenrangú részvételhez;
- az egyéni fejlődéséhez;
- az élethosszig tartó képzés követelményének teljesítéséhez;
- az érdekeinek érvényesítéséhez és megvédéshez;
- a szükséges információkhoz.

Felelős: munkáltatói jogkör gyakorlója
Határidő: folyamatos

Az információáramlás és a tájékoztatás kérdéskörét tekintve különösen fontos feladat hárul a munkáltatói jogkör gyakorlóira. Ez elsősorban arra vezethető vissza, hogy többnyire a munkáltatói jogkör gyakorlója rendelkezik a legtöbb releváns információval, vagy ő van olyan helyzetben, hogy az információkat az információgazdáktól összegyűjtse, majd a megfelelő módon közölje.
Az előző ponthoz hasonlóan itt is csupán eligazítást nyújt a Terv a felelős számára, hiszen az információáramlás, tájékoztatás stb. esetkörei rendkívül változatosak. Éppen ezért javasoljuk a munkáltatói jogkör gyakorlóinak, hogy a jogszabályi keretekre figyelemmel – különösen az adtavédelmi törvény rendelkezéseire – törekedjenek a tájékoztatás adott esetben leggyorsabb, legpraktikusabb módjának a kiválasztására, úgy, hogy az információk mindig az érintettek megfelelő köréhez juthassanak el.

4.3. Egyenlő bánásmód a munkafeltételek biztosításában

Az Egyetem gondoskodik arról, hogy minden munkatársa:

- hozzájusson a szervezeti egység rendelkezésére álló, a munkaköri kötelezettség ellátásához szükséges munkafeltételekhez;

- hozzáférjen a szervezeti egység rendelkezésére álló forrásokhoz;

- részesedjen a szervezeti egységre háruló feladatokból az adott feladatokhoz szükséges készségek, képességek, jártasságok és tapasztalatok alapján.

Felelős: munkáltatói jogkör gyakorlója
Határidő: folyamatos

A munkáltatói jogkör gyakorlója számára csupán eligazítást nyújt a fenti felsorolás, tekintettel arra, hogy a munkafeltételek biztosítása az egyetem egyes szervezeti egységeiben meglehetősen heterogén. Ennek megfelelően a munkafeltételek kialakítása során a munkáltatói jogkör gyakorlójának abból az alapelvből kell kiindulnia, hogy az anyagi, illetve infrastrukturális lehetőségekre figyelemmel mindenki számára a lehető legoptimálisabbak legyenek a munkavégzés feltételei. A kérdéssel kapcsolatban ld. a 4.5. pontot.

4.4. Egyenlő bánásmód a bérezésben

Az Egyetem gondoskodik arról, hogy az illetménytáblázat kötelező minimuma feletti összeget az azonos értékű munkáért azonos illetmény elve alapján állapítsa meg.

Felelős: munkáltatói jogkör gyakorlója, rektor, humánpolitikai vezető
Határidő: folyamatos.

A bérezés során az Mt., illetve a Kjt. rendelkezéseire figyelemmel kötelesek eljárni a feladat megvalósításáért felelős személyek. A bérezés az egyik legproblematikusabb kérdés a foglalkoztatáspolitikában, tekintettel arra, hogy a financiális források korlátozottsága miatt a munkavállalókat érintő pozitív és nagyobb léptékű változás rövid idő alatt nehezen érhető el. Ennek megfelelően a bérpolitika kialakítása csak részben tekinthető esélyegyenlőségi kérdésnek, mégis különös figyelmet kell fordítani arra, hogy a rendelkezésre álló eszközök felhasználásával, valamint az esélyegyenlőségi szempontok figyelembe vételével történjen mindennemű bérpolitikai kérdés meghatározása.

4.5. Elhelyezés és munkakörülmények javítása, különös tekintettel a 40 év feletti Munkatársak helyzetének javítására

Az Egyetem igyekszik a munkakörülményeket és a hallgató légkört úgy alakítani, hogy folyamatosan elősegítse az idősebb korúak, fogyatékkal élők fizikai és szellemi képességeinek kihasználását. Ennek érdekében felmérést végez a Hallgatók és a Munkatársak körülményeiről. Ennek keretében:

- javaslatot tesz a különböző munkakörökben dolgozó Munkatársak munkakörülményeinek és munkafeltételeinek javítására, különös tekintettel az egészségre ártalmas munkakörökben;
- intézkedik a Munkatársak és a Hallgatók jó egészségi állapotának, biztonságának és jó közérzetének megtartásához szükséges változásokról;
- aktív eszközökkel ösztönzi a Munkatársakat és a Hallgatókat az egészséges életmód kialakítására, folytatására.

Felelős: munkáltatói jogkör gyakorlója
Határidő: 2007. június 30.

A munkáltatói jogkör gyakorlója számára csupán eligazítást nyújt a fenti felsorolás, tekintettel arra, hogy a munkafeltételek biztosítása az egyetem egyes szervezeti egységeiben meglehetősen heterogén. A kérdéssel kapcsolatban ld. a 4.3. pontot.

4.6. Az emberi méltóság tiszteletben tartása

Az Egyetem tiszteletben tartja a Hallgatók és a Munkatársak emberi méltóságát. Ennek érdekében

- olyan feltételeket, körülményeket alakít ki, és olyan szabályzatokat működtet, amelyek az emberi méltóság tiszteletben tartását a gyakorlatban érvényesíti;

- az emberi méltóság tiszteletben tartásának követelményét érvényesíti a Munkatársak vonatkozásában a vezető kiválasztásban;

- az emberi méltóság tiszteletben tartása szellemében fejleszti az Egyetem szervezeti és vezetési kultúráját, a Hallgatókkal való kapcsolattartás lehetőségeit.

Mindezek érdekében

- felméri az emberi méltóság tiszteletben tartásának jelenlegi egyetemi gyakorlatát;

Felelős: esélyegyenlőségi referens
Határidő: 2007. június 30.

- kidolgozza a vezetőkkel szemben támasztott követelményeket az emberi méltóság tiszteletben tartása tekintetében.

Felelős: rektor, esélyegyenlőségi referens
Határidő: 2007. június 30.

Az emberi méltósághoz való jog azt jelenti, hogy van az egyén autonómiájának, önrendelkezésének egy olyan mindenki más rendelkezése alól kivont magja, amelynél fogva – a klasszikus megfogalmazás szerint – az ember alany marad, s nem válhat eszközzé vagy tárggyá. A méltósághoz való jognak ez a felfogása különbözteti meg az embert a jogi személyektől, amelyek teljes szabályozás alá vonhatók, nincs érinthetetlen lényegük. [64/1991. (XII. 17.) AB határozat, ABH 1991, 64.].
A magyar alkotmánybírósági gyakorlatban – 8/1990. (IV. 23.) AB határozat (ABH 1990, 44.) – az emberi méltósághoz való jog az ún. általános személyiségi jog egyik megnyilvánulása. Az emberi méltósághoz való jog az általános személyiségvédelmi funkciójából eredően további külön nevesített jogokat – részjogosítványokat – is magában foglal, így például az önazonossághoz, az önrendelkezéshez való jogot, az általános cselekvési szabadságot, a magánszféra védelméhez való jogot. Az emberi méltóságból levezetett alkotmányos önrendelkezési jog eljárási vetülete az eljárás alá vont személy rendelkezési joga a büntetőeljárásban és annak jogerős befejezését követően (1234/B/1995. AB határozat, ABH 1999, 524.). Az Alkotmánybíróság a külön nevesített jogokkal kapcsolatban hangsúlyozta, hogy az emberi méltósághoz való jog csak az emberi státus meghatározójaként, az élethez való joggal fennálló egységben korlátozhatatlan. Az anyajog mivoltából levezetett egyes részjogai azonban, bármely alapjoghoz hasonlóan, az Alkotmány 8. § (2) bekezdése szerint korlátozhatóak (1234/B/1995. AB határozat, ABH 1999, 524.).
Az általános személyiségi jog jellegéből, anyajog mivoltából eredően az emberi méltósághoz való jog olyan szubszidiárius alapjog, amelyre mind az Alkotmánybíróság, mind más bíróságok minden esetben hivatkozhatnak az egyén autonómiájának védelmében, ha az adott tényállásra a konkrét, nevesített alapjogok egyike sem alkalmazható. Az emberi méltósággal ellentétes például az a jogszabályi rendelkezés, amely szerint művészeti alkotást kizárólag művészeti szempontból előírt elbírálás után lehet beszerezni, forgalomba hozni, felhasználni [24/1996. (VI. 25.) AB határozat, ABH 1996, 107.]. Erkölcsi bizonyítvány megkövetelése felsőoktatási intézményekbe való felvételhez, a közügyektől eltiltás büntetésének hatálya alatt álló személyek általános kizárása felsőfokú tanulmányokból szintén ellentétes az emberi méltósággal [12/1996. (III. 22.) AB határozat, ABH 1996, 241.] stb.
A méltósághoz való jog egyik funkciója az emberi életek közötti egyenlőség biztosítása. Az Alkotmánybíróság az egyenlőséget az emberi méltóság fogalmának részeként kezeli. Ebből következik,

hogy gyakorlatában az emberi méltósághoz való jog elsősorban és eredetileg a klasszikus alapjogokkal kötődik össze, de nemcsak azokkal: érvényesülésének hatóköre a nem alapjogokra is kiterjed. (Sólyom: i.m. 460. o.)
Mind az emberi méltósághoz való jog, mind a szociális jogok szempontjából fordulatot ígér a 32/1998. (VI. 25.) AB határozat (ABH 1998, 251.). Korábban – ahogyan említettük – az emberi méltósághoz való jog fogalma a klasszikus alapjogokkal, illetve az egyenlőség keretei között a nem alkotmányos jogokkal kötődött össze. Az idézett határozat túlmegy ezen, s a méltósághoz való jog hatókörét a szociális jogokra is kiterjeszti. A határozat ugyanis a szociális ellátásnak egy bizonyos minimumát az emberi méltósághoz való jog részeként fogja fel.

5. Hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok helyzetének javításával kapcsolatos intézkedések az esélyegyenlőség előmozdítására

A törvényi szabályozásnak megfelelően az Egyetem megkülönböztetett figyelmet fordít a hátrányos helyzetű Munkatársak esélyegyenlőségének elősegítésére, különösen a nők, a negyven évnél idősebb munkavállalók, a romák, a fogyatékossággal élők és a családos Munkatársak helyzetének javítására.

5. 1. A női munkatársak helyzetének javításával kapcsolatos intézkedések

A nőkkel kapcsolatos intézkedések súlypontjai az előmenetel elősegítése és a nők családi feladatainak megkönnyítése. Ennek érdekében:

- az Egyetem figyelemmel kíséri a tehetséges, vezető pozícióhoz szükséges kompetenciákkal rendelkező és a vezető pozícióra vállalkozó nők életpályáját.

- célul tűzi ki a nők arányának növelését az egyetemi felsőszintű vezetésben.

Felelős: rektor és esélyegyenlőségi referens
Határidő: folyamatos

A nők munkahelyi esélyegyenlőtlenségének lehetséges okai közül alapvetően a munkahelyi és a családi kötelezettségek összeegyeztetésének nehézségei emelendők ki. Ennek megfelelően – a kollektív szerződésben foglaltakra figyelemmel – a probléma kezelésére kötelezettek is e két problémakör okán felmerülő kérdések megoldására hivatottak.

5.2. A negyven évnél idősebb Munkatársak helyzetének javításával kapcsolatos intézkedések

A negyven évnél idősebb Munkatársakkal kapcsolatos intézkedések súlypontjai

- az előmenetel elősegítése
- a képzésben való részvétel ösztönzése és támogatása
- a nyugdíj előtt álló Munkatársak életpályájának segítése
- a nyugdíjas Munkatársakkal való humánus törődés.

Felelős: esélyegyenlőségi referens és munkáltatói jogkör gyakorlója, humánpolitikai vezető
Határidő: folyamatos

A 40 év feletti alkalmazottak munkahelyi esélyegyenlőtlensége elsősorban a romló egészségi állapotból és a képzettségbeli hiányosságokból eredő problémákra vezethető vissza. A munkáltatói jogkör gyakorlója számára csupán eligazítást nyújt a fenti felsorolás, tekintettel arra, hogy a negyven évnél idősebb Munkatársak helyzetének vizsgálata során mindig az adott eset egyedi körülményeire figyelemmel kell eljárni, úgy, hogy az eljárás során minden olyan körülmény feltárásra kerüljön, amely révén az esélyegyenlőség sérelme elkerülhető.

5.3. A roma Munkatársak és Hallgatók helyzetének javításával kapcsolatos intézkedések

A roma Munkatársakkal kapcsolatos intézkedések súlypontjai:
- az előmenetel segítése;
- a képzésben való részvétel ösztönzése és támogatása;
- több gyermek esetén a családi feladatok megkönnyítése.

Felelős: esélyegyenlőségi referens és munkáltatói jogkör gyakorlója
Határidő: folyamatos

A roma Hallgatókkal kapcsolatos intézkedések súlypontjai:
- a beilleszkedés elősegítése;
- a képzésben való részvétel ösztönzése és támogatása;
- tájékoztatás nyújtása az igénybe vehető támogatási formákról.

Felelős: Diáktanácsadó Központ

A kérdéskör tekintetében elengedhetetlenül fontos az adatvédelmi törvény rendelkezéseinek betartása. Ennek megfelelően a roma kisebbséghez való tartozásról nyilvántartás csak az érintettek önkéntes adatszolgáltatásán alapulhat, és a nyilvántartás adatainak kezelése is csupán az adatvédelmi törvény szigorú szabályainak betartásával lehetséges.

5. 4. A fogyatékossággal élő Munkatársak és Hallgatók helyzetének javításával kapcsolatos intézkedések

Az Egyetem felméri a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségének biztosításáról szóló 1998. évi XXVI. törvényben megfogalmazott követelmények teljesítésének egyetemi helyzetét, és ennek megfelelően hozza meg intézkedéseit a fogyatékossággal élő Munkatársak helyzetének javítására.
Az Egyetem Diáktanácsadó Központja – figyelemmel az Egyetem irányadó szabályzatának rendelkezéseire – elősegíti a fogyatékos hallgatók jogainak érvényesítését.

Felelős: munkáltatói jogkör gyakorlója, esélyegyenlőségi referens, Diáktanácsadó Központ
Határidő: 2007. június 30.

5. 5. Családos Munkatársakkal kapcsolatos intézkedések

A családi kötelezettségekkel rendelkező munkáltatók nyilvántartása céljából az Egyetem a „Nyilatkozat az eltartott gyermekek számáról” nyomtatványt alkalmazza.
A családi feladatok és a munkahelyi kötelezettségek összehangolása érdekében az Egyetem előmozdítja

- a gyedről, gyesről visszatérő dolgozók beilleszkedésének segítését;

Felelős: munkáltatói jogkör gyakorlója
Határidő: folyamatos

- a gyedről, gyesről visszatérő dolgozók részére a csökkentett munkaidő lehetőségét (arányosan csökkentett illetménnyel);

Felelős: munkáltatói jogkör gyakorlója
Határidő: folyamatos

- a részmunkaidőben való munkavállalást a tartós ápolásra szoruló közeli hozzátartozó gondozása miatt;

Felelős: munkáltatói jogkör gyakorlója
Határidő: folyamatos

- a rugalmas munkaidő-beosztást, azokban a munkakörökben, ahol ez nem akadályozza az Egyetem tevékenységének ellátását;

Felelős: munkáltatói jogkör gyakorlója
Határidő: folyamatos

- a gyermekes munkavállaló munkaidő-beosztásánál a gyermekgondozó és oktatási intézmények nyitva tartásának figyelembe vételét, amennyiben ezen az időszakon túli munkavégzést rendel el, a munkavállalót legalább 24 órával előbb tájékoztatja;

Felelős: munkáltatói jogkör gyakorlója
Határidő: folyamatos

- havi 4 óra munkaidő kedvezményt biztosítását a 2 vagy több 10 éven aluli gyermeket nevelő, vagy legalább egy 10 éven aluli gyermeket egyedül nevelő Munkatársak számára, melynek igénybevétele nem akadályozhatja a munkavállaló munkaköri feladatainak ellátását;

Felelős: munkáltatói jogkör gyakorlója
Határidő: folyamatos

- a rendkívüli családi események (gyermek születése, gyermek ballagása stb.) esetére szabadság biztosítását a rendes szabadságkeret terhére;

Felelős: munkáltatói jogkör gyakorlója
Határidő: folyamatos

- a szabadság igénybevételénél az óvodai és iskolai szünetek figyelembe vételét;

Felelős: munkáltatói jogkör gyakorlója Költségvállaló: munkáltató.

- a beiskolázási támogatást (mértékét minden évben meghatározza az Egyetem).

Felelős: gazdasági főigazgató
Határidő: folyamatos.

5. 6. Nyugdíj előtt álló Munkatársakkal kapcsolatos intézkedések

Az Egyetem pályagondozási tevékenysége részeként olyan rugalmas és humánus nyugdíjazási rendszert működtet, amely lehetővé teszi, hogy az érintett Munkatársak nyugdíjba vonulását megelőző években felkészüljenek a nyugdíjazásra, a nyugdíjas életformára, az aktív nyugdíjas évekre. Ennek érdekében az Egyetem

- egyénre szabott nyugdíj előkészítő programokat szervez;

Kedvezményezettek köre (várható létszáma):
Felelős: humánpolitikai vezető
Határidő: folyamatos

- a nyugdíj előtt álló munkatárs munkaidejét kérésére csökkenti, (az illetmény arányos csökkentésével egyidejűleg) ha ezt a munkatárs egészségi állapota indokolja és a feladat ellátását nem veszélyezteti;

Kedvezményezettek köre (várható létszáma):
Felelős: munkáltatói jogkör gyakorlója
Határidő: folyamatos

- a 10 évnél hosszabb időt eltöltött munkatársat nyugdíjba vonulása alkalmából az Egyetem anyagi lehetőségétől függően, jutalomban részesíti;

Kedvezményezettek köre (várható létszáma):
Felelős: munkáltatói jogkör gyakorlója
Határidő: folyamatos

- a korengedményes nyugdíjazás egyénre és munkáltatóra gyakorolt hatását annak alkalmazása előtt megvizsgálja.

Kedvezményezettek köre (várható létszáma):
Felelős: munkáltatói jogkör gyakorlója
Határidő: folyamatos.

5. 7. Nyugdíjas, volt munkatársakkal és végzett hallgatókkal kapcsolatos intézkedések

- A nyugdíjazott munkatárs kérésére további foglalkoztatási lehetőségét az Egyetem megvizsgálja.

Felelős: humánpolitikai vezető
Határidő: folyamatos

- A szakmailag kiemelkedő oktató és tudományos munkát végző nyugdíjas munkatárs foglalkoztatását az Egyetem a külső alkalmazással szemben előnyben részesíti.

Felelős: humánpolitikai vezető
Határidő: folyamatos

- A végzett Hallgatókkal való kapcsolattartás érdekében az Egyetem működteti az „öregdiákok” szervezetét. A HÖK-kel együttműködve az Egyetem segíti a végzett Hallgatók jubileumi összejöveteleit.

Felelős: dékánok, tanulmányi hivatalok vezetői, Karrier Iroda, Rektori Hivatal
Határidő: folyamatos.

6. Eljárásrend az egyenlő bánásmód követelményének megsértése esetére

Az Egyetem az egyenlő bánásmód követelményének megsértése esetére szabályozza a panasztételi eljárást, e körben a bizonyítási szabályokat, és a jogsértés következményeit, továbbá az egyenlő bánásmód érvényesítéséhez biztosított személyi feltételeket.

Az Egyetem annak érdekében, hogy Munkatársai és Hallgatói esetleges jogsérelme az Egyetemen belül nyerjen jogorvoslatot, panasztételi eljárást intézményesít.

Az egyenlő bánásmód megsértése, a zaklatás, jogellenes elkülönítés, megtorlás valós vagy vélt előfordulása esetén a Munkatárs, illetve a Hallgató az Esélyegyenlőségi Bizottsághoz fordulhat.
A panasztételi eljárás részletszabályait az Esélyegyenlőségi Bizottság Ügyrendje szabályozza (1. sz. melléklet).

Az esélyegyenlőségi törvény rendelkezései alapján az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatti igények különböző jogszabályokban meghatározott eljárások során – így különösen személyiségi jogi perben, munkaügyi perben, illetve fogyasztóvédelmi, munkaügyi vagy szabálysértési hatóságok eljárása során – érvényesíthetőek.

Az Egyetem a konfliktusok feloldása érdekében belső, ún. panasztételi eljárást intézményesít. Emellett természetesen a sérelmet szenvedett fél gyakorolhatja az egyes jogszabályokban nevesített jogait (pl. személyiségi per, munkaügyi per, közigazgatási eljárás).

Az Egyenlő Bánásmód Hatóság (a továbbiakban: hatóság) kérelem alapján, illetve az a törvényben meghatározott esetekben hivatalból vizsgálatot folytat annak megállapítására, hogy megsértették-e az egyenlő bánásmód követelményét, valamint kérelem alapján, hogy az arra kötelezett munkáltatók elfogadtak-e esélyegyenlőségi terve. A vizsgálat alapján határozatot hoz, sőt arra is lehetősége van, hogy a közérdekű igényérvényesítés joga alapján pert indítson a jogaikban sértett személyek és csoportok jogainak védelmében.

Ha a hatóság megállapította a törvényben foglalt, az egyenlő bánásmód követelményét biztosító rendelkezések megsértését, elrendelheti a jogsértő állapot megszüntetését, megtilthatja a jogsértő magatartás jövőbeni tanúsítását, továbbá elrendelheti a jogsértést megállapító jogerős határozatának nyilvános közzétételét, bírságot szabhat ki, illetve külön törvényben meghatározott jogkövetkezményt alkalmazhat.

A hatóság határozata és végzése ellen a közigazgatási döntésekre vonatkozó általános szabályok szerint bírósági felülvizsgálatnak van helye. Az eljárás a Fővárosi Bíróság hatáskörébe és kizárólagos illetékességébe tartozik.

7. Az egyenlő bánásmód követelményének érvényesítéséhez biztosított személyi feltételek

Az Egyetem az egyenlő bánásmód biztosítása és az esélyegyenlőség előmozdítása, továbbá az esélyegyenlőségi terv megvalósítása érdekében Esélyegyenlőségi referenst és Esélyegyenlőségi Bizottságot nevez ki.

A Rektor az Egyetem közalkalmazotti jogviszonyban álló munkatársai közül kijelöli az Esélyegyenlőségi Bizottságot tagjait. Az Esélyegyenlőségi Bizottság tagjai: jogász, esélyegyenlőségi szakértő, szakszervezeti képviselő, a HÖK által delegált tag.

8. Az Esélyegyenlőségi Referens, az Esélyegyenlőségi Bizottság és az Esélyegyenlőségi Munkacsoport feladatai

Az esélyegyenlőségi referens feladatai:

- az esélyegyenlőségi terv teljesülésének vizsgálata, beszámoló készítése minden év december 31. napjáig;
- az esélyegyenlőségi terv elkészítése a következő időszakra, egyeztetése a munkáltatóval és a munkavállalói érdekképviseletekkel; az egyeztetett tervezet benyújtása;
- az éves esélyegyenlőségi ütemterv kidolgozása;
- a vezetők tájékoztatásának megszervezése az esélyegyenlőségi törvény követelményeiről és eljárásrendjéről külső szakértő bevonásával;
- felmérés készítése a munkakörülményekről és a munkafeltételekről, javaslat készítése azok javítására, különös tekintettel a hátrányos helyzetű rétegekre;
- felmérés készítése az emberi méltóság tiszteletben tartásának jelenlegi egyetemi gyakorlatáról;
- a vezetőkkel szemben támasztott követelmények kidolgozása az emberi méltóság tiszteletben tartása tekintetében;
- felmérés készítése a fogyatékossággal élő Munkatársak támogatási igényéről, és a szükséges intézkedések megfogalmazása;
- az Esélyegyenlőségi Bizottság titkári teendőinek ellátása.

Az Esélyegyenlőségi Bizottság feladatai:
- irányítja az esélyegyenlőségi referens munkáját véleményezi előterjesztéseit;
- lefolytatja a panasztételi eljárásokat;
- munkájáról évenként egy alkalommal beszámol az Egyetemi Tanácsnak.

Határidő: folyamatos

Az Esélyegyenlőségi Munkacsoport az egyetem szervezeti egységeinek és a HÖK képviselőiből álló testület, amely a szervezeti egységek közötti kapcsolattartás és az Esélyegyenlőségi Tervben fog-

laltak határidőben történő ellátásának biztosítására hivatott.
Feladatai:

- az esélyegyenlőségi Referens munkájának segítése, az egyetemi szintű beszámolók és jelentések elkészítésének szervezeti egységeknek megfelelő részfeladatainak ellátása,
- az esélyegyenlőségi tervben foglaltak, szervezeti vezetők részére előírt kötelezettségek teljesítésének elősegítése.

A megállapodást az aláíró felek a 2007. január 1-től 2007. december 31-ig tartó időszakra fogadják el.

A következő időszakra szóló Esélyegyenlőségi terv elfogadási határideje 2007. november 30.

Jelen megállapodást a munkahelyi esélyegyenlőség érdekében a következő szervezetek képviselői aláírásukkal elfogadják.

Munkáltató részéről:
Munkavállalók részéről:
HÖK részéről:

Budapest, 2007. január 1.

Az esélyegyenlőségi terv melléklete: Az Esélyegyenlőségi Bizottság Ügyrendje

Az Esélyegyenlőségi Bizottság (a továbbiakban: Bizottság) ügyrendjét az alábbiakban állapítja meg.

1. § A Bizottság célja
A Bizottság célja az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény célkitűzéseinek érvényre juttatása.

2. § A Bizottság feladatai
A Bizottság feladatai az éves Esélyegyenlőségi Terv (a továbbiakban: esélyegyenlőségi terv) elkészítése és az ezzel kapcsolatos intézkedések koordinálása, valamint az Egyetemen belüli esélyegyenlőséggel kapcsolatos panaszok kivizsgálása.

3. § Az esélyegyenlőséggel kapcsolatos panaszok kivizsgálásának menete
(1) Az egyenlő bánásmód megsértése, a zaklatás, jogellenes elkülönítés, megtorlás valós vagy vélt előfordulása esetén az Egyetem munkatársai és hallgatói az Esélyegyenlőségi Bizottsághoz fordulhatnak.

(2) A panaszt a Bizottsághoz kell benyújtani. A panasz benyújtható szóban vagy írásban. A szóbeli panasz benyújtásáról jegyzőkönyvet kell felvenni.

(3) A Bizottság előtti eljárásban a jogsérelmet szenvedett munkatársnak/hallgatónak kell bizonyítania, hogy
a) hátrány érte és
b) a jogsértéskor – ténylegesen vagy a jogsértő feltételezése szerint – rendelkezett a 2003. évi CXXV. Törvény 8. §-ban meghatározott a–t. pontban felsorolt tulajdonságokkal.

(4) A (3) bekezdésben foglaltak bizonyítása esetén a sérelmezett intézkedést hozónak, illetve magatartást tanúsítónak kell bizonyítania, hogy
a) megtartotta, vagy
b) az adott jogviszony tekintetében nem volt köteles megtartani
az egyenlő bánásmód követelményét.

(5) Az esélyegyenlőségi Bizottság a tényállás feltárása érdekében az érintetteket és a tanúkat meghallgathatja, iratokba tekinthet be, helyszíni szemlét tarthat, szakértőt, s más bizonyítási eszközöket vehet igénybe.

(6) A jogsérelmet szenvedett kérésére a Bizottság az eljárást indokolt esetben – ha ez annak sikerét nem veszélyezteti – a panasztevő személyének titokban tartásával folytathatja le. Ebben az esetben a panaszt tévő adatait a Bizottság zárt borítékban helyezi el az ügy iratai között. Abba csak az esélyegyenlőségi Bizottság tagjai, a Rektor, az esélyegyenlőségi referens, valamint az arra feljogosított államigazgatási szervek, bíróságok, ügyészségek tagjai tekinthetnek be.

(7) A Bizottság az eljárását 15 napon belül folytatja le, mely határidő indokolt esetben egy ízben, a panasztevő egyidejű értesítése mellett, 15 nappal meghosszabbítható.

(8) Az Esélyegyenlőségi Bizottság amennyiben a panaszt alaptalannak ítéli, erről – írásbeli indokolással – tájékoztatja Munkavállalók esetében a panasztevőt és a munkáltatói jogkör gyakorlóját, a sérelmezett intézkedést hozó (magatartást tanúsító) vezetőt, illetve a rektort, hallgatók esetében a

sérelmet szenvedett hallgatót, a Hallgatói Önkormányzat illetékes szervezetét, sérelmezett intézkedést hozót (magatartást tanúsítót), a dékánt és a rektort. Egyúttal a panasztevőt tájékoztatja a törvényben foglalt jogorvoslati lehetőségekről is.

(9) Amennyiben a Bizottság megállapítja az egyenlő bánásmód követelményének megsértését, javasolja a sérelmezett intézkedést hozó (magatartást tanúsító) vezető dékánjának, dékán esetén a rektornak, rektor esetén pedig az Egyetemi Tanácsnak, hogy az:

- intézkedjék a jogsértő állapot megszüntetése érdekében,
- tiltsa meg a jogsértő magatartás további folytatását,
- indokolt esetben hozza nyilvánosságra a szükséges körben a megállapított jogsértést az Egyetem belső kommunikációs csatornáin.

4. § A Bizottság tagjai

(1) A Bizottság tagjai: jogász, esélyegyenlőségi szakértő, szakszervezeti képviselő és a HÖK által delegált tag. A Bizottság tagjait a Szenátus választja. A Bizottság titkára az Esélyegyenlőségi Referens.

(2) A Bizottságot az elnök vezeti. A Bizottság elnökét a tagok, egyhangú szavazattal választják. Az elnök jogkörében eljárva összehívja és vezeti a Bizottság üléseit, valamint képviseli a Bizottságot. Az elnököt akadályoztatása esetén az általa kijelölt személy helyettesíti.

5. § Participáció a Bizottság munkája során

(1) A Bizottság – munkájának segítése érdekében – minél szélesebb körben konzultál az esélyegyenlőség területén hátrányos helyzetű csoportokkal.

(2) A Bizottság elnöke a napirendi pontoktól függően a Bizottság bármely tagja által javasolt személyt is meghívhatja a Bizottság ülésére tanácskozási joggal. Ezen túlmenően a Bizottság elnöke a napirendi pontoktól függően bármely más, a tevékenysége alapján érintett szervezet képviselőjét meghívhatja a Bizottság ülésére tanácskozási joggal.

(3) A Bizottság elnöke és döntésre jogosult tagjai akadályoztatásuk esetére kötelesek állásfoglalásra jogosult, állandó helyettesítőt kijelölni. Az állandó helyettesítő szavazati joggal rendelkezik.

(4) A Bizottság – munkájának segítése érdekében – a tagok egyhangú hozzájárulásával szakmai munkacsoportok és műhelyek létrehozására jogosult.

6. § A Bizottság ülései

(1) A Bizottság az esélyegyenlőségi terv ütemezéséhez igazodva ülésezik. Az ülés akkor is összehívható, ha bármelyik szavazati joggal rendelkező Bizottsági tag azt a napirendi pont javaslatának megjelölésével indítványozza.

(2) A Bizottság üléseit elektronikus, vagy hagyományos meghívó megküldésével a Bizottság elnöke hívja össze.

(3) A meghívóban közli az ülés időpontját, helyszínét és a javasolt napirendi pontokat. A meghívóban nem szereplő napirendi pontot is tárgyalhat a Bizottság, ha a szavazati joggal rendelkező Bizottsági tagok többsége jelen van és a napirendi pont megtárgyalásával a jelen levő szavazati joggal rendelkező Bizottsági tagok többsége egyetért.

(4) Az egyes napirendi pontokhoz tartozó háttéranyagokat a Bizottság tagjai legalább három munkanappal az ülés előtt megkapják. Az ülések előkészítését az esélyegyenlőségi referens végzi.

(5) A Bizottság az elnöke által előterjesztett napirend alapján ülésezik. A Bizottság határozatképes, ha az ülésen a szavazati joggal rendelkező Bizottsági tagok több, mint a fele jelen van. Határozatképtelenség esetén az elnök az ülést – a jelenlévők létszámától függetlenül – 8 nappal, rendkívül sürgős esetben egy órával későbbi időpontban hívja össze, ugyanazon napirenddel.

(6) A Bizottság döntései során konszenzusra törekszik. Amennyiben nem érhető el konszenzus, a jelen lévő tagok többségével döntenek. Minden szavazati jogú tag egy szavazattal bír. A döntéshozatal nyílt szavazással történik. A tagok kisebbségi véleményét rögzíteni kell az ülésről készült emlékeztetőben.

7. § A Bizottsági ülés emlékeztetője

A Bizottsági ülésekről emlékeztető készül, amelyet az esélyegyenlőségi referens készít el, és küld szét a Bizottság tagjainak postai úton és elektronikusan, az ülést követő egy héten belül.

Az emlékeztetőnek tartalmaznia kell:
a) az ülés időpontját és helyét;
b) a jelenlévők nevét;
c) az ülésen lezajlott fontosabb eseményeket, a megtárgyalt témákat;
d) a Bizottság döntéseit, javaslatait, a Bizottsági tagok vállalt feladatait és az esetleges kisebbségi véleményeket;
e) amennyiben szavazása került sor, akkor annak eredményét.

8. § Adminisztratív teendők ellátása

A Bizottság munkájához kapcsolódó adminisztratív teendőket az esélyegyenlőségi referens látja el. Feladatkörében eljárva
a) ellátja mindazokat a feladatokat, melyek a Bizottság operatív működtetéséhez, a Bizottság üléseivel kapcsolatos feladatok ellátásához szükségesek;
b) előkészíti az üléseket, gondoskodik a meghívók kiküldéséről, elkészíti a napirendi javaslatot;
c) fogadja, kezeli és tárolja a Bizottság munkája során keletkezett iratokat;
d) gondoskodik az iratok érintetteknek való megküldéséről;
e) elkészíti a Bizottság üléseinek emlékeztetőit;
f) szervezi és koordinálja a Bizottság tevékenységével összefüggő kommunikációs feladatokat.

Jelen ügyrend a Bizottság általi elfogadása napján lép hatályba.

Budapest, 2007. január 1.