Konszenzus Alapítvány
Budapesti Szervezete

PARTSZÉLRŐL A FŐSODORBA

GENDER MAINSTREAMING KÉZIKÖNYV

Készült az Európai Bizottság
Foglalkoztatási, Szociális és Esélyegyenlőségi Főigazgatósága támogatásával,
finanszírozását a Bizottság Progress közösségi foglalkoztatási
és társadalmi szolidaritási programja (2007–2013) biztosította.

A kiadványban szereplő információ nem tükrözi szükségszerűen
az Európai Közösség álláspontját vagy véleményét.

SZERZŐK:
Betlen Anna – Krizsán Andrea – Zentai Viola

FORDÍTÁS ANGOL NYELVBŐL:
Juhász Borbála

SZERKESZTŐ:
Krizsán Andrea

OLVASÓSZERKESZTŐ:
Betlen Anna

Készült a Szociális és Munkaügyi Minisztérium
„Kormányzati szintű gender mainstreaming képzés”
című programja keretében

Szakmai közreműködők:
Konszenzus Alapítvány Budapesti Szervezete
Magyar Női Érdekérvényesítő Szövetség

A kiadvány a „Nemre való tekintettel” tananyagcsalád felhasználásával készült.

equalhungary.hu

Kiadja a Clone Design Kft.
Budapest, 2009.

ISBN: 978-963-06-7480-5

TARTALOMJEGYZÉK

Előszó 5

Bevezető 7

I. Az egyenlőtlenségről 9

II. Egyenlőségpolitikai megoldások 32

III. A gender mainstreaming stratégia: történet, meghatározás, feltételek 46

IV. A nemek közötti egyenlőség intézményrendszere és szabályozása Magyarországon 60

V. A gender mainstreaming alkalmazása: eszközök, lépések, jó példák 78

VI. Európai jó példák a fejlesztéspolitika területéről 102

VII. Összefoglaló: a gender mainstreaming stratégia előnyei 112

VIII. Irodalom 118

IX. Hasznos weboldalak 120

ELŐSZÓ

Jelen kötet a Szociális és Munkaügyi Minisztérium Esélyegyenlőségi Szakállamtitkárságának kezdeményezésére lebonyolított *Kormányzati szintű gender mainstreaming képzés* számára összeállított kézikönyv. A képzés az Európai Bizottság Progress Program pályázatának keretében valósult meg, tükrözve az Európai Unió azon világos politikai akaratát, hogy a nemek egyenlőségének eléréséhez mind az elméleti kereteket és módszertant, mind a sikeres gyakorlati alkalmazás feltételeit megteremtse. Magyarországon ez volt az első ilyen jellegű, s így mérföldkőnek tekinthető kormányzati szintű képzés.

A „gender mainstreaming" kifejezésnek még nincs bejáratott magyar megfelelője, de amint erre kötetünk címe – Partvonalról a fősodorba – is utal, olyan politikai célt és stratégiát jelöl, amely a nemek közötti esélyegyenlőséget a politikaformálás központjába helyezi. A gender mainstreaming a nők és férfiak társadalmi egyenlőségének megvalósítását szolgáló átfogó politika, mely arra irányul, hogy a nemek közötti egyenjogúság kérdése bekerüljön az általános politikába, a programtervezésbe, valamint a szektoriális politikába és tevékenységekbe, s hogy ez a szemlélet minden egyes politikai, igazgatási lépés és intézkedés során érvényre jusson.

A *Kormányzati szintű gender mainstreaming képzés*re 2009 tavaszán került sor a Nemzeti Fejlesztési Ügynökség, a Miniszterelnöki Hivatal, az Önkormányzati és Területfejlesztési Minisztérium, a Nemzeti Fejlesztési és Gazdasági Minisztérium, a Pénzügyminisztérium, valamint az Adó- és Pénzügyi Ellenőrzési Hivatal és a Magyar Államkincstár munkatársainak részvételével. Ezen államigazgatási szervezetek bevonását az a meggyőződés indokolta, hogy a gender mainstreaming sikeres gyakorlati alkalmazhatóságának előfeltétele a társadalmi problémákkal foglalkozó szakemberek képzési igényének kielégítése. Ezzel összhangban a képzés fő célkitűzése az volt, hogy a genderszempont érvényesítéséhez a résztvevő szakemberek számára átfogó ismereteket, továbbá a saját működési területüket érintő, speciális, praktikus tudáskészletet nyújtson, s hogy a gyakorlatban már jól működő példákat terjessze.

A résztvevő államigazgatási szervezetek munkatársai egy-egy elméleti és gyakorlati blokkból álló tréning során foglalkoztak a gender mainstreaming alkalmazásához kapcsolódó témakörökkel. Az elméleti előadások ismertették a gender mainstreaming fogalmát és a hagyományos egyenlőségi politikákhoz való viszonyát, felsorolták gyakorlatba ültetésének szükséges előfeltételeit, valamint beszámoltak az előforduló fő problémákról és ezek megoldási lehetőségeiről. A képzés második részében a résztvevők területspecifikusan foglalkoztak a gender mainstreaming sikeres alkalmazhatóságának kérdésével, továbbá olyan gyakorlati témákkal, mint a „genderérzékeny" költségvetés, „genderérzékeny" akcióterv és pályázati kiírás készítése.

Ez a kézikönyv a képzéshez kapcsolódó általános ismereteket bocsátja közre arra számítva, hogy az összeállított anyag a jövőben is használható ismeretanyagot nyújt a résztvevők, illetve egy szélesebb olvasóréteg számára is. A kötetet ajánljuk politikusoknak, női érdek-

védő szervezeteknek, civil szervezeteknek és egyéb szakembereknek. Reméljük, hogy a közreadott anyag a társadalom különböző szintjén működő további szervezeteket ösztönöz arra, hogy a gender mainstreaming stratégiát alkalmazzák.

A kézikönyv a Szociális és Munkaügyi Minisztérium Esélyegyenlőségi Szakállamtitkársága, a Konszenzus Alapítvány Budapesti Szervezete, valamint a Magyar Női Érdekérvényesítő Szövetség együttműködésében jött létre. A kézikönyv egyes részei az Európai Szociális Alap és a Magyar Kormány támogatásával megvalósult EQUAL program keretében kidolgozott e-learning tananyag felhasználásával kerültek kidolgozásra.

Ezúton kívánok köszönetet mondani a kötet szerzőinek, valamint a *Kormányzati szintű gender mainstreaming képzés*ben együttműködő szervezeteknek: a Konszenzus Alapítvány Budapesti Szervezetének, a Magyar Női Érdekérvényesítő Szövetségnek, valamint az Nemzeti Fejlesztési Ügynökség és a résztvevő minisztériumok szakembereinek.

Rauh Edit
esélyegyenlőségi szakállamtitkár
Szociális és Munkaügyi Minisztérium

BEVEZETŐ

A nemek közötti egyenlőség horizontális, minden közpolitikai területre kiterjedő érvényesítése az Európai Unió egyik alapvető elve és stratégiája, amely az 1997-es Amszterdami Szerződésen kívül is számos közpolitikai dokumentumban megfogalmazódik. Az európai államok többségében megvalósult jogegyenlőség nem jelenti azt, hogy nők és férfiak azonos mértékben vehetnek részt a közélet és a magánélet minden területén, és egyforma befolyással bírnak a társadalmi és politikai folyamatokra: nők és férfiak társadalmi egyenlősége még nem érvényesül a gyakorlatban. A nemek közötti egyenlőség elvének az EU által felvállalt ilyen széles körre való kiterjesztése kifejezi az európai közösség szándékát, hogy túl a formális egyenlőtlenség megakadályozásán, tevőlegesen járuljon hozzá a nők és férfiak közötti tényleges társadalmi egyenlőtlenségek csökkentéséhez.

Az EU ezirányú törekvéseinek legfontosabb eszköze a gender mainstreaming stratégia, amely röviden azt jelenti, hogy a nemek közötti egyenlőség szempontját minden szakmapolitikai intézkedésnél mérlegelni kell, a döntéshozatal minden szakaszában és annak minden szintjén. A gender mainstreaming nem világnézet, nem politikai irányzat. Csak egy gondolati „szemüveg": egyik lencséjén a férfiakat, másikon a nőket, az egész szemüveggel pedig nőket ÉS férfiakat látunk, s rajtuk keresztül figyeljük a társadalmi, gazdasági, politikai, természeti, környezeti folyamatokat, törekvéseket, a politikai, gazdasági, társadalmi irányzatokat, célokat, értékeket. Mindent megnézünk a bal szemünkkel, megnézünk a jobbal, és mindkettővel egyszerre. Az emberek – férfiak és nők – egyenlősége jegyében éppen különbözőségükre vagyunk tekintettel.

A gender mainstreaming alkalmazásának alapját a nemek közötti egyenlőtlenségekkel kapcsolatos ismeretek képezik. A gender mainstreaming sikere szempontjából először is elengedhetetlen a nemek közötti egyenlőség iránti minél szélesebb körű általános érzékenység. A gender mainstreaming kivitelezői ugyanis nem a nemek közötti egyenlőség szakmapolitikusai, hanem valamennyi szakpolitikus. Így a mainstreaming stratégia értelmében minden döntéshozónak értenie kell valamilyen szinten a nemek közötti egyenlőtlenségek rendszerét és az egyenlőség lényegét. Másrészt a gender mainstreaming alapvető lépéseinek kiindulási és végpontján feltétlenül szükséges a nemek közötti viszonyok és egyenlőtlenség természetének minél alaposabb, adatokon és tényeken alapuló ismerete és elemzése. A nemek közötti egyenlőtlenség kérdésének államigazgatási kezelése szaktudást igényel, hiszen a gender mint társadalmi konstrukció változó tartalommal és jellemzőkkel bírhat (tértől, időtől függően, kulturális és társadalmi környezet szerint): az adatok, tények szakszerű felmérése elengedhetetlen a helyzet pontos ismeretéhez.

Tankönyvünk hármas feladatot kíván betölteni: elsőrendű feladata az államigazgatásban dolgozók alapvető érzékenyítése a nemek közötti egyenlőtlenségek komplex problematikája iránt. Másodsorban be kell mutatnia a gender mainstreaming stratégia történetét, definícióját, fogalomtárát és alkalmazását. Harmadszorra pedig el kell igazítania a gender mainstreamingben elengedhetetlen genderszakértelem bevonásának lehetőségei

tekintetében, bemutatva azokat a döntéshozatali pontokat, ahol nem elég már az elemi nemek közötti egyenlőtlenség iránti érzékenység, ahol már speciális szakértelmet kell és lehet bevonni.

A tankönyv felhasznált és átdolgozott részeket az EQUAL Közösségi Kezdeményezés által finanszírozott „Nemre való tekintettel" elektronikus tananyagból, valamint a UNDP által készített „A nemek közötti egyenlőség érvényesítése a gyakorlatban. Gender Mainstreaming" kézikönyvből. A felhasznált angol nyelvű anyagok fordítását, illetve a már meglévő fordítások stilizálását Juhász Borbála végezte. A tankönyvet Krizsán Andrea szerkesztette, Betlen Anna volt az olvasószerkesztő.

I. AZ EGYENLŐTLENSÉGRŐL

1. Mi a gender?

A gender – az ember neme. De nem az a neme, amely a testével veleszületett, hanem az a neme, amely egész pici korától erre a testi-biológiai nemre rárakódik, rászerveződik, hozzánő. Az ember társadalmi neme, a gender, éppúgy velejéig az övé, mint biológiai neme, hisz az ember – általában – nem választ magának gendert: az van neki, mint ahogy neve, nemzetisége, hovatartozása is.

A gender nem biológiai természetű tulajdonság, mint a vércsoport vagy a hajszín, de nem is afféle változó nézet vagy meggyőződés, amiről néhány jól irányzott érvvel le lehetne az embert beszélni. A gender lényegi eleme a személyiségünknek, olyan viszonyok – a férfi-női viszonyok, s bennük a saját ezekhez fűződő viszonyaink – összessége, amelyet a társadalomtól (elsősorban közvetlen környezetünktől) kapunk s építünk be személyiségünkbe. A gender nagyon bonyolult, többszörösen összetett dolog: több mint társadalmilag meghatározott és körülírt nemi hovatartozásunk: tartalmazza női vagy férfi mivoltunkhoz kötődő szerepeinket, attitűdjeinket is, valamint a hozzánk fűződő társadalmi elvárásokat s nekünk az ezekhez való viszonyunkat is.

De mivel a társadalomtól kapjuk, s mivel társadalmi konstrukció – noha a konstruktőr nem ragadható meg konkrétan – a gender, ha lassan is, változtatható. Ez persze nem jelenti azt, hogy társadalmi nemünket, ha megunjuk, levethetjük, mint valami ruhát, s vehetünk helyette egy másikat: hogy ma nők, holnap férfiak vagyunk. Csak annyit jelent: viszonyulhatunk hozzá tudatosan is, és eldönthetjük, azonosulunk-e azzal a szerepkövetelménnyel, amelyet a társadalom bizonyos helyzetekben hozzánk mint nőkhöz vagy férfiakhoz fűz.

2. Az egyenlőtlenségek rendszere

Noha jog szerint minden ember egyenlő, mindannyian tudjuk: valójában nem vagyunk egyenlőek[1]. Kinek ebből, kinek abból van több, ki ehhez, ki ahhoz fér jobban hozzá. Társadalmi egyenlőtlenségről azonban akkor szoktunk beszélni, ha ez a nemegyenlőség rendszerszerű, ha az egyik jól körülhatárolható társadalmi csoport tagjait a másikhoz képest rendszeresen, jellemzően több jog, hatalom, hatáskör, jövedelem, szabadság stb. illeti meg, mint a másikat.

Társadalmunkat át- meg átszelik a különféle társadalmi egyenlőtlenségek: vannak gazdagabb, jobban felszerelt vidéken élők, s vannak, akik elmaradott térségek lakói, vannak szegények

1 Egyenlőségen és egyenlőtlenségen természetesen, mint ahogy erről már volt szó a bevezetőben, soha nem egyformaságot, illetve különbözőséget értünk. Az egyenlőség-egyenlőtlenség fogalompár jogi természetű: a joghoz, a forrásokhoz, a lehetőségekhez való hozzáférés egyenlőségét fejezi ki.

és jómódúak, épek és fogyatékosok, bevándorlók és állampolgárok, többségi és kisebbségi etnikumhoz tartozók, és persze minden lehetséges csoportosításon belül: nők és férfiak. A nők szinte minden társadalmi csoporton belül – mondhatni: horizontálisan – hátrányos helyzetű alcsoportot alkotnak. Hatalom, döntési jogkörök, a választás sokfélesége, tulajdonszerzés, időfelhasználás, pénz, kompetencia, rendelkezésre álló tér – csupa olyan „jószág", amely nem egyenlően van elosztva nők és férfiak között.

A nők és férfiak közötti egyenlőtlenségek négy főbb területe:

- a munkaerőpiaci hátrányok,
- az otthoni feladatok és felelősségek egyenlőtlen megosztása,
- alacsony részvétel a közéletben,
- nők elleni erőszak.

Az egyenlőtlenségek mértékét, irányát, alakulását általában statisztikákkal, véleményfelmérésekkel igyekszünk megragadni, de fontos tudni, hogy egy-egy adat önmagában mindig kevés a helyzet feltárásához, a problémák megértéséhez.

A magyar nők mint társadalmi csoport néhány, példaszerűen felsorolt jellemzőjét – a témánk szempontjából fontos hátrányos helyzetre helyezve most a hangsúlyt – több különböző adattal, más és más társadalmi jelenségek, tendenciák megragadása útján mutatjuk be.

2.1. Munkaerő-piaci részvétel

A magyar lakosság gazdasági aktivitása a rendszerváltást követően radikálisan visszaesett. Érdekes volt megfigyelni, hogy eleinte inkább a férfiak foglalkoztatottsága csökkent drámaian, ők adták a munkanélküliek zömét is. A politikai változásokat követő gazdasági forgószél magával ragadta a nagyipari keretek között működő gépipart, vegyipart, s a belső piac hirtelen beszűkülése pillanatok alatt szigorú takarékosságra szorította a vállalatokat (még egy ideig munkát adva az adminisztratív munkakörökben már akkor is túlreprezentált női munkaerőnek: ők adminisztrálták az elbocsátásokat): a bejáró, ingázó, szakképzetlen vagy éppen nagyon is magasan és speciálisan képzett (jobbára férfi) munkaerő tömegesen vált fölöslegessé. Az évek során azonban, számos más változással együtt, a nők is mind nagyobb arányban szorultak ki a munkaerő-piacról. Ennek a folyamatnak több összetevője közül is csak néhányat, és csak felsorolásszerűen említünk itt meg.

Átrendeződtek a tulajdonviszonyok, az ipari és a mezőgazdasági termelés szerkezete: szinte egyik napról a másikra bezárt a vidéken élő női ipari munkaerőforrás jelentékeny részét foglalkoztató konzervipar majdnem minden gyára, hónapok alatt összeomlott előbb a ruházati, majd a textilipar, a korábban kettős foglalkoztatásban élő vidéki nők – akik a mezőgazdasági nagyüzemben végzett munka mellett, általában a háztájiban dolgozhattak – most hirtelen, férfi családtagjaikkal együtt, kisebb-nagyobb földdarabokon termelő önfoglalkoztatókká váltak, ám piaci szakértelem, tapasztalat, és főként gépek, berendezések nélkül.

Mindeközben erősödött a munkáltatók pozíciója a munkavállalókkal szemben a tekintetben is, hogy mikor és mennyi időt kell a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalónak a munkahelyen töltenie, élesedett a munkaerő-piaci pozíciókért folyó verseny, egyben szigorodtak a képzettségi feltételek, radikálisan csökkent a gyermekintézményekben rendelkezésre álló férőhelyek száma, és a nyitvatartási idő is. Nőtt mindkét nem munkaképes korának határa: a férfiaké 60-ról, a nőké 55-ről 62 évre.

S minthogy a férfiak és a nők között a szűk értelemben vett munkaerőpiacon kívüli feladatok, felelősségek tekintetében nem mozdult el az egyenlőtlen elosztás, a nők néhány év késéssel bár, de aztán gyors ütemben, a férfiakat lényegesen meghaladó mértékben szorultak ki a munkaerőpiacról: a munkaképes korú női népesség körében a 80-as évek végén mért közel 80%-os aktivitási ráta 50% alá zuhant.

A népesség aktivitása nemenként, 2005.

	Munkanélküliségi ráta (%)	Aktivitási ráta (%)
Együtt	7,2	54,5
Férfiak	7,0	61,7
Nők	7,5	47,8

Forrás: Fazekas Károly- Telegdy Álmos: Munkapiaci trendek Magyarországon, 2005. (http://econ.core.hu/doc/mt/2006/hun/trendek.pdf)

További foglalkoztatás-visszaesési „tartalékok" rejlenek az aktivitási ráták korcsoportos szerkezetében. Érdemes odafigyelni arra, hogy Magyarországon a fiatal korosztály aktivitási rátái – az európai adatokat messze alulmúlva – jelentős visszaesést mutatnak az utóbbi időben.

Aktivitási ráta korcsoportos bontásban nemenként Magyarországon és a 25 tagú Európai Unióban, 2000., 2006.

Korcsoport	Magyarország						EU25					
	2000			2006			2000			2006		
	Nő	Férfi	Össz.	Nő	Férfi	Össz.	Nő	Férfi	Össz.	Nő	Férfi	Össz.
15-24	29,7	37,3	33,5	18,8	24,5	21,7	34,7	41,4	38,1	34,2	40,3	37,3
25-54	66,9	79,2	73,0	67,6	81,0	74,2	66,1	86,0	76,0	70,2	86,3	78,2
55-64	13,3	33,2	22,2	27,1	41,4	33,6	26,9	47,7	36,6	34,9	52,9	43,7
15-64	49,6	62,7	56,0	51,1	63,8	57,3	53,6	71,2	62,4	57,4	72,1	64,7

Forrás: KSH

Amellett, hogy ezt az európai átlaghoz képest feltűnő csökkenést részben a felsőoktatás rapid és nagy volumenű felfuttatása is okozhatja, nem szabad figyelmen kívül hagynunk

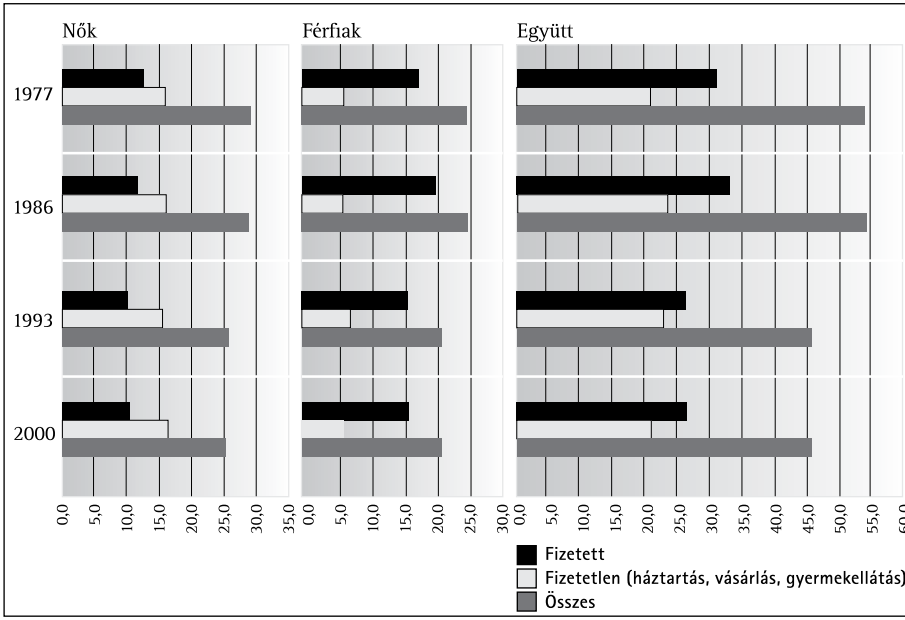
azért azt sem, hogy az ifjúsági munkanélküliségi ráta – nők és férfiak körében egyaránt – évek óta rendkívül magas (A 15–19 évesek között megközelíti a 40%-ot is, de a 20–24 évesek esetében is 15–20% között mozog).

2.2. A munkateher egyenlőtlen elosztása

Akárhogy alakult is a foglalkoztatottság és a gazdasági aktivitás, az összes munkateher férfiak és nők közötti egyenlőtlen elosztása évtizedek alatt szinte semmit nem változott. A KSH időmérleg-felvételeinek tanúsága szerint hazánkban is (mint annyi más országban) a nők végzik a fizetéssel nem járó otthoni, ház körüli munkák elsöprő többségét, a férfiak pedig többet dolgoznak pénzért, mint a nők. A különbségek együttesen végül a nők többletmunka-terhelését eredményezik.

A fizetett és a fizetetlen munkák egyenlőtlen elosztása következtében a munkaerőpiac kínálta lehetőségek csak korlátozottan nyílnak meg a nők előtt. Ők kevésbé rugalmas, kevésbé terhelhető, több külső tényezőtől befolyásolt munkaerőnek számítanak függetlenül attól, hogy személyesen épp kisgyermekes anyák-e, házasodás előtt álló fiatal nők-e, kihagytak-e éveket a szakmai fejlődésből gyermekgondozás miatt, van-e gondozandó családtagjuk vagy sem: a munkaerőpiacon a nőket általában mint társadalmi csoportot ítélik meg kedvezőtlenül.

Egy átlagos tavaszi napon munkával töltött idő Magyarországon, millió óra



KSH adatok alapján, létszámadatokkal korrigálva (20-69 évesek száma /106), millió órában

A társadalom egésze által fizetetlen munkával töltött idő az ezredfordulóra majdnem elérte a fizetés ellenében végzett munkára fordított időt: de miközben az összes munkával töltött idő csökkent, az ingyen, otthon, a család és a háztartás fenntartásáért végzett munkára fordított idő gyakorlatilag nem változott. A gazdasági aktivitás radikális visszaesése – ami elsősorban a fizetett munkaidő jelentékeny csökkenésével járt – meg sem érintette a férfiak és nők közötti hagyományos terheléskülönbséget: a háztartási, ház körüli munkák és a gyermekgondozás háromnegyedét továbbra is a nők látják el.

A háztartási, házkörüli munka kifejezés jótékony homályban hagyja, hogy ezek olyan munkatevékenységek, amelyek a házban élők szükségleteit elégítik ki. Röviden: **olyan munkatevékenységekről van szó, amelyek általában feltétlenül szükségesek ahhoz, hogy a családtagok el tudják látni egyéb feladataikat (például dolgozni tudjanak).**

Nemzetközi kutatások sora igazolja, hogy a munkaerőpiac éles különbséget tesz nő és férfi között: a gyermekeket nem nevelő nők bizonyulnak a legjobb női munkaerőnek, de ahogy gyermekeik száma nő, egyre csökken munkaerőpiaci aktivitásuk. A férfiak esetében fordított a helyzet: a gyermeket nem nevelő férfiaknak alacsonyabb az aktivitási rátája, mint a gyermekeseké, s az egygyerekesekénél még magasabb a kétgyerekeseké. A férfiak aktivitási rátája csak három gyermek fölött kezd csökkenni:

Aktivitási ráták nemenként, gyermekszám szerint, az Európai Unió 25 tagállamában (EU 25) és Magyarországon (HU)

	20–49 éves nők				20–49 éves férfiak			
	Nem nevel 12 év alatti gyermeket	1	2	3 vagy több	Nem nevel 12 év alatti gyermeket	1	2	3 vagy több
		12 év alatti gyermeket nevel				12 év alatti gyermeket nevel		
EU25	75,1	64,8	57,8	41,2	85,7	91,4	92,3	86,1
HU	78,2	59,4	43,8	12,6	82,3	87,7	87,7	73,8

Eurostat, 2005. alapján (http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_PUBLIC/3-12042005-AP/EN/3-12042005-AP-EN.PDF)

A munkaerőpiac tehát, táblázatunk tanúsága szerint, pontosan érzékeli a nők és a férfiak helyzete közötti különbséget. A család és a gyermek a nők esetében azt jelenti: **saját magán kívül még másokat** (minél több a gyerek, annál többet) **is el kell látnia** a háztartásban. A férfiaknál pont fordított a helyzet. Akinek van családja (egy vagy két gyermekkel), az megbízhatóbb munkaerő, hiszen **nem kell magának kínlódnia a munkába járáshoz elengedhetetlen háttértevékenységek** (bevásárlás, főzés, vasalás, mosás) **ellátásával.**

Táblázatunk azt mutatja, hogy a gyermeket nevelő magyar nők európai összehasonlításban is drámai mértékben szorulnak ki a munkaerőpiacról. (Arról a társadalmi csoportról – esetünkben a 3 vagy több gyermeket nevelő nőkéről –, amelynek gazdasági aktivitása nem éri el a 20%-ot, elmondható, hogy a társadalmi kirekesztődés veszélye fenyegeti.)

FELADAT:
Vázoljon fel egy kommunikációs tervet „A felnőtt ember ellátja magát!" reklámkampányra, különös tekintettel a férfiak felelősségének felkeltésére.

2.3. Foglalkozási szegregáció

Nincs olyan szakma, nincs olyan szakterület, amelyre nők (vagy férfiak) jogi akadályok miatt ne jelentkezhetnének. Egy-egy álláshelyen indokolt lehet a jelentkező nemét figyelembe venni, hiszen hiba lenne nőket alkalmazni balett-táncosként vagy férfiakat rendőri motozónőként, de az efféle kivételektől eltekintve a munkaerőpiac, s annak minden részterülete nők és férfiak előtt – elvileg – egyaránt nyitva áll. A gyakorlatban azonban nagyon is jelentős különbségek vannak a férfiak és a nők munkaerő-piaci elhelyezkedésében: mind a szektorok (állami-privát), mind a szakmák, mind a foglalkozások, mind pedig a betöltött pozíciók tekintetében. A nők és férfiak elkülönülése (szegregációja) a munkaerőpiacon egyben az adott szakterület vagy foglalkozási szegmens presztízsértékével is szoros korrelációt mutat.

Foglalkozási szegregáció, 2006.

A foglalkozások		A foglalkoztatott	
		nők	férfiak
típusai a nemi szegregáció mértéke szerint	aránya az összes foglalkozáson belül	megoszlása (%)	
Teljesen szegregált (90–100%-os nőarány)	11,2	31,5	1,2
Erőteljesen szegregált (60–89%-os nőarány)	19,8	42,1	12,1
Kiegyensúlyozott (40–59%-os nőarány)	16,0	14,2	12,1
Erőteljesen szegregált (61–89%-os férfiarány)	26,2	10,6	26,7
Teljesen szegregált (90–100%-os férfiarány)	26,8	1,6	47,9
Összesen	100,0	100,0	100,0

Forrás: KSH

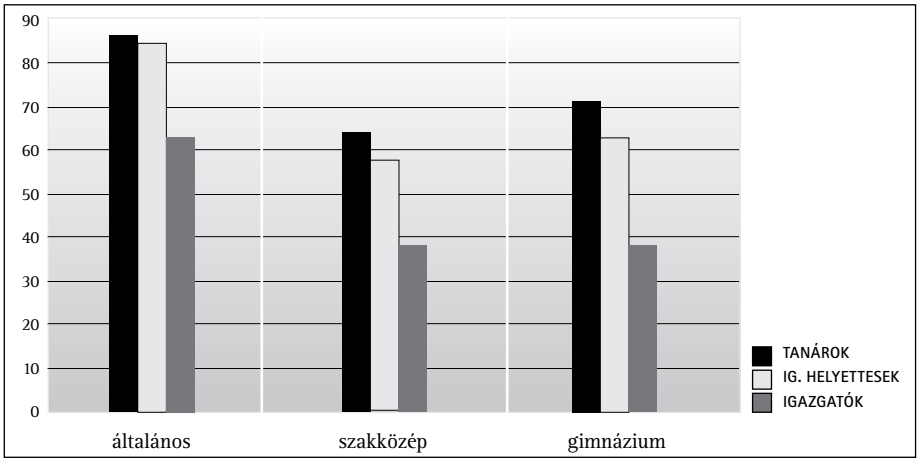
Amíg a nők ¾-e a foglalkozások 31%-ában tömörül (ugyanezekben dolgozik a férfiak 13,3%-a), addig a férfiak ¾-e a foglalkozások 53%-a közül választhat (s velük dolgozik a nők 12%-a).

A nők több mint egy harmada dolgozik a legszegregáltabbnak minősülő (90% feletti nőarány) 10 foglalkozásban, de ezekben is – mint ahogy a férfiakuralta foglalkozásokban is – a férfiak vannak kereseti előnyben. Így pl. a férfi eladók átlagkeresete 14%-kal, a lakás- és intézménytakarítóké 10%-kal, a gyártósori összeszerelőké 22%-kal, a pénzügyi előadóké 35%-kal magasabb, mint az ugyanolyan foglalkozású nőké (Társadalmi Jellemzők, 2006., KSH).

A nők olyan területen fordulnak elő nagyobb számban, ahol alacsonyabb keresetet lehet elérni, a férfiak inkább – még szakmán belül is – olyan részterületekre, pozíciókba koncentrálódnak, ahol magasabb a fizetés, jobb a megbecsülés.

Vezető pozíciókba pedig még a kifejezetten elnőiesedett szakterületeken is nagyobb valószínűséggel fognak férfi vezetőt kinevezni, mint nőt. Az általános iskolai pedagógusok között például – csak 13%-uk férfi – négyszer nagyobb esélye van egy férfinak, hogy igazgatóvá válasszák, mint egy nőnek.

Tanárnők aránya az általános- és középiskolákban, 2006.

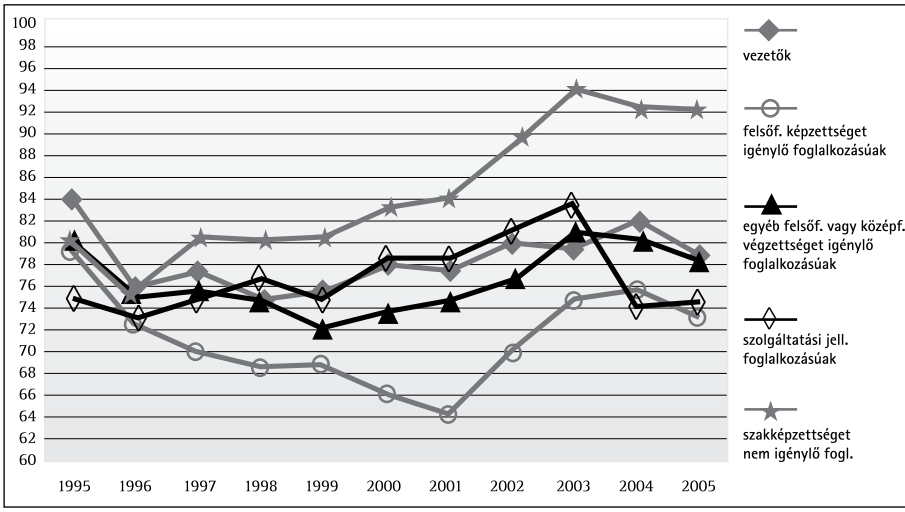


2.4. A keresetek alakulása

A nők férfiakhoz képest hátrányos munkaerő-piaci helyzetét a keresetek különbségei is alátámasztják. A nemzetközi fórumokon gyakran elhangzik, hogy az utóbb években minimálisra csökkent a nők és a férfiak közötti kereseti szakadék, s hogy ebben hazánk az európai átlagot is felülmúlja. Az összevont bér- és kereseti adatok valóban csak 10% körüli különbséget mutatnak, de néhány fontosabb főcsoportot külön vizsgálva sokkal nagyobb különbségeket, mi több, évtizedek alatt sem csökkenő szakadékot látunk.

A későbbiekben még esik majd szó a nők és a férfiak képzettségéről, tanultságáról. Tudva, hogy ma már több nő végez felsőfokú tanulmányokat, mint férfi, s hogy a nők képzettsége a munkavállalási korú népességen belül immár általában is magasabb, mint a férfiaké, elgondolkodtató, hogy éppen a felsőfokú képzettséget igénylő, komolyabb felelősséggel járó (vezető), illetve a felső- és középfokú képzettséghez kötött foglalkozásokban tér el nagy mértékben a nők és a férfiak keresete – a nők rovására –, s hogy a keresetek a képzettséget nem igénylő foglalkozásokban állnak egymáshoz közelebb.

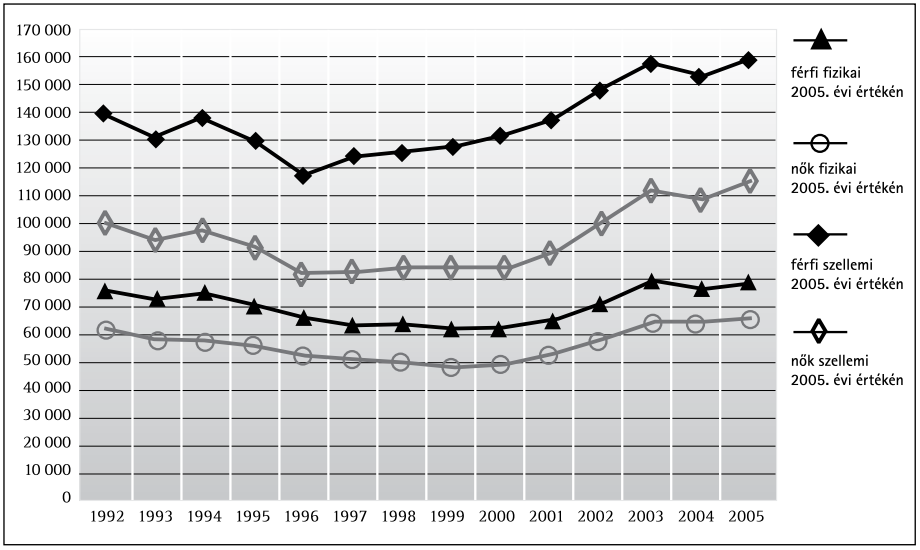
Nők bruttó keresete a férfiak keresetének %-ában (néhány foglalkozási főcsoport)



Forrás: KSH adatokból

Csak a szellemi és fizikai foglalkozásokat tekintve is jelentékeny eltérést tapasztalunk a nők és a férfiak keresete között. Az árindexszel korrigált értékek arra mutatnak rá, hogy a szellemi, illetve a fizikai foglalkozású férfiak és nők keresete közötti különbség másfél évtized alatt gyakorlatilag változatlan maradt.

Az alkalmazásban álló szellemi és fizikai foglalkozásúak havi nettó átlagkeresete nemenként (1992–2005), 2005. évi érték, a fogyasztói árindex figyelembevételével



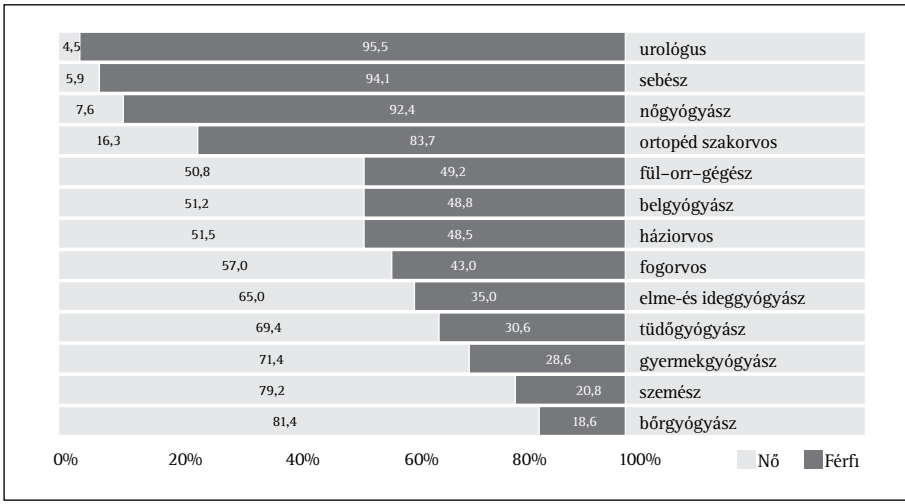
Forrás: Hajósy Adrienne, Adatok a férfiak és a nők társadalmi egyenlőtlenségéről. 2008. Tájékoztató a magyar környezetvédő szervezetek 2008. évi országos találkozója számára.

2.5. Képzettség

A képzettségre vonatkozó adatok nem indokolják a nők alacsonyabb gazdasági aktivitási rátáit. A nők az utolsó fél évszázadban ledolgozták a tanulás, képzettség terén évszázadok alatt felgyűlt hátrányaikat. Immár elmondható, hogy – miképp a fejlett világ legtöbb országában, nálunk is – a nők, legalábbis a munkavállalási korú népességen belül, átlagosan magasabban képzettek, mint a férfiak.

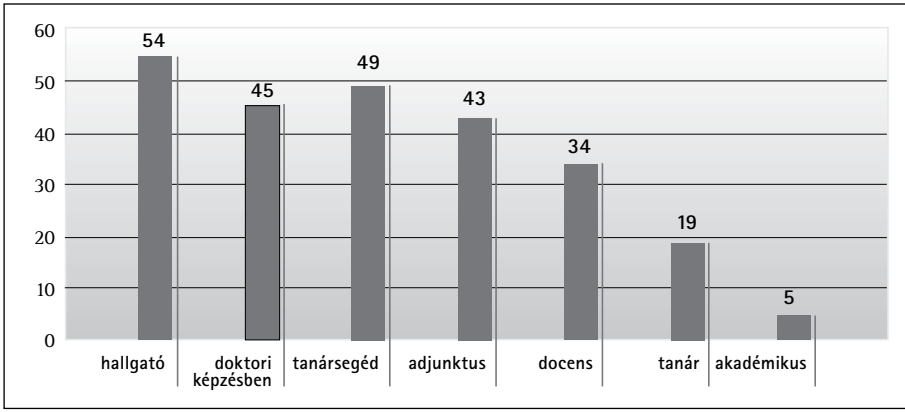
Az egyetemeken már közel 30 éve több nő tanul, mint férfi, s az utóbbi másfél évtizedben – szoros összefüggésben a szakterületek jövedelemtermelő képességével és így presztízsével – az egyetemi hallgató nők létszáma immár megközelítette vagy el is hagyta a férfiakét a hagyományosan férfiasnak tekintett területeken is, mint amilyen a mezőgazdasági vagy az állatorvosi képzés. A képzettség – ha sokat javít is a nők elhelyezkedési nehézségein (az aktivitási ráta a képzettség szintjével szignifikánsan nő) –, a nemek közötti hátrányos megkülönböztetés problémáját nem oldja meg. Azt a láthatatlan akadályt, amely a nők és az érvényesülés különféle lehetőségei közé áll – legyenek ezek szakterülethez vagy pozícióhoz, politikai vagy gazdasági ranghoz kötve – „üvegplafonnak" nevezzük. Jó példa erre az orvosi szakmák nők és férfiak közötti megosztása. Az alábbi ábra alapján jól látható az ismert presztízssorrend.

Az orvosok aránya nemenként, szakképesítésük szerint, 2006.



A nők magas képzettségéből, az egyetemi oktatásban való nagy arányú részvételéből korántsem következik, hogy a tudományos pályákon is épp olyan sikerrel tudnának szerepelni, mint a férfiak. A tanulmányi eredmények – az általános iskolai kompetenciákat felmérő tesztektől egészen az egyetemeken elnyert érdemjegyekig – nem támasztják alá azt a feltevést, hogy a nők általánosságban, s különösen azokon a szakterületeken, amelyeken elég nagy számban vannak jelen, ne lennének épp olyan tehetségesek, ne lehetnének épp oly eredményesek, mint a férfiak. Pedig a tudományos fokozatok, illetve az egyetemi oktatói ranglétrán elnyerhető pozíciók eloszlása olyan képet fest, mintha a nők szellemi képességei lényegesen alulmúlnák a férfiakéit:

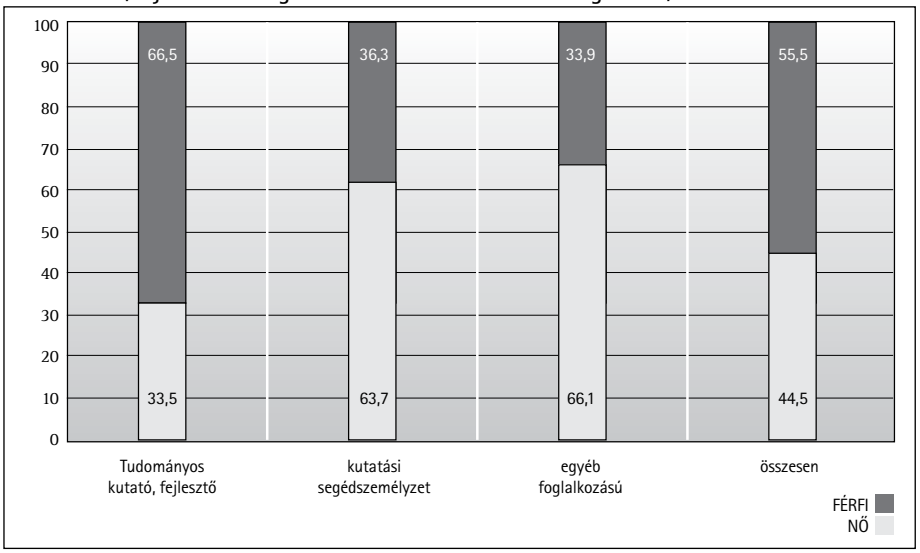
Nők aránya a tudományban, 2006.



Forrás: Sándor Klára: Az üvegplafonon innen, előadás, 2007.

Vegyünk még egy példát a tudományban a nők által betöltött pozíciókról. A személyzet közel fele nő. De többségük nem tudományos, hanem segítő és más tevékenységet folytat:

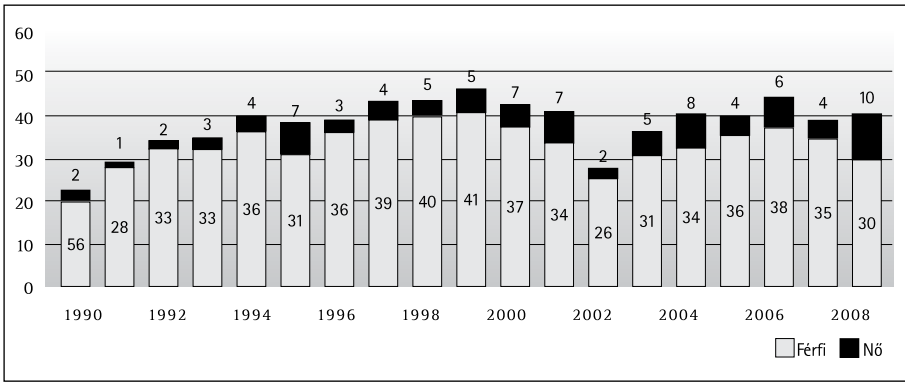
A kutatásban, fejlesztésben foglalkoztatottak nemek szerinti megoszlása, 2006.



A nők tehát munkával töltött idejük jelentős részét az otthon falai között, gyermekeik, rokonaik és férjük ellátásával, a család életének szervezésével töltik. A munkaerőpiac számukra inkább olyan tevékenységeket kínál, amelyek kisebb jövedelemmel, kevesebb hatalommal, csekélyebb önérvényesítési lehetőséggel kecsegtetnek: őket a társadalom láthatatlan rendezőelve inkább háttértevékenységekre szánja. Ha mégis döntési pozícióba, magasabb képzettséget igénylő munkakörbe szeretnének kerülni, minden bizonnyal akkor is az alacsonyabb fizetést, kisebb önállóságot, kevesebb hatalmat ígérő pozíciók közül válogathatnak.

A nőket, még a közéleti pozíciókban tevékenykedőket is, mintha észre sem vennénk. Az ő teljesítményeik nem oly sűrűn kerülnek mérlegre, róluk kevesebb híradás tudósít, ők ritkábban nyilatkoznak meg a médiumokban. A nők – a nőnapi megemlékezéseken kívül, az év 364 többi napján – mintha láthatatlanná tévő süveget hordanának.

Állami kitüntetésben részesülők száma (fő)



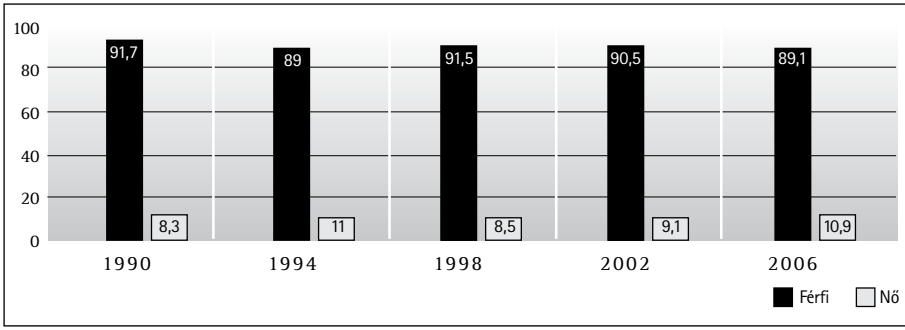
Forrás: Ön-Kor-Kép, 2009. január-február.

A nőket érő többszörös társadalmi hátrány egy másik vonatkozása érhető tetten a bűnügyi statisztikákban: miközben a bűnelkövetők 85-90%-a férfi, a sértettek több mint egy harmada nő. Nem csak fény esik kevesebb a nőkre – az elismerés fénye –, de még a rájuk vetülő árnyék is súlyosabb.

2.6. Üvegplafon

A nemek közötti – immár több oldalról is bemutatott – egyenlőtlenségek összefüggő rendszere jól megkülönböztethető státuszt jelöl ki a nőknek és a férfiaknak. A nők és a férfiak a társadalmi elosztások bonyolult rendszerének együtthatása következtében egyenlőtlenül részesednek a munkából, a szabadidőből, a rendelkezésre álló térből és eszközökből, a pénzből, vagyonból és a közvetlen hatalomból.

Nők a parlamentben, 1990–2006



A politikai hatalom legfőbb letéteményese, az országgyűlés, s a benne a nők által elfoglalt tartósan nagyon kevés hely csak a jéghegy csúcsa. Nem lényeg, csupán jelenség, de an-

nál sokatmondóbb: „A nők politikai részvételével foglalkozó szakirodalomban és nemzetközi politikai szándéknyilatkozatokban egyre inkább elterjedt az a felismerés, hogy a nők döntéshozatalban való arányos részvétele nemcsak a női egyenjogúság mércéje, hanem annak egyik fő garanciája is. A Magyar Országgyűlésben a női képviselők aránya ugyanakkor tartósan alacsony, 10% körül mozog, amivel egyre hátrébb kerülünk az országok rangsorában. A nők parlamenti részarányát tekintve nem egyszerűen egyes országoktól maradunk el, hanem legfőképpen egy egyre szélesebb körben elismert és gyakorolt demokratizálási iránytól. ... A női ügyek következetes képviseletéhez és érvényre juttatásához, a politikai folyamatokra gyakorolt tényleges hatáshoz a nők arányának a 'kritikus tömeg' körülivé növekedésére van szükség. A nők képviselővé válásának vizsgálatakor tett megállapítások ugyanakkor azt mutatják, hogy sem a pártok, sem a családi, társadalmi háttér nem támogató a nők közéleti szerepvállalása szempontjából, pozitív intézkedések nélkül a nők arányának növekedése a Magyar Országgyűlésben a közeljövőben nem várható."[2]

A nők kiszorulása a döntéshozatalból, a magasabb jövedelemmel, az önmegvalósítás több esélyével járó munkakörökből, a nagyobb hatású és megbecsülést kiváltó pozíciókból nem természettől rendelt szabályszerűségekkel, sokkal inkább a társadalom nem mindig látható mechanizmusainak működésével magyarázható.

Ezt a láthatatlan mechanizmust nevezzük diszkriminációnak, hátrányos megkülönböztetésnek.

3. A diszkrimináció eszköztára

Az eddigiekben példákkal igyekeztünk bemutatni, miképp is ragadható meg a férfiak és nők közötti egyenlőtlenség. Láttuk, hogy az otthoni és közösségi munkatevékenységekből nagyobb részt vállaló női népesség a javakból kevésbé részesedik, mint a férfiak. (A javak között a keresetekben megnyilvánuló jövedelmen kívül számításba kell vennünk a döntésekbe való beleszólás, az alkotásban való kibontakozás és az elismerésben részesülés lehetőségét, a szabadidő hosszát stb.)

A nemek közötti társadalmi egyenlőtlenségeket fenntartó diszkrimináció négy fontos eleme: a sztereotípiák, a férfinormákra szabott intézményrendszer, a szegregáció és az erőszak.

3.1. Sztereotípiák

A sztereotípiák a közvélekedés szerves részét alkotják. Jellemzőjük a leegyszerűsítő, sommás minősítés, amely mint afféle időtlen, közismert igazság nem szorul bizonyításra. Az

2 Barlanginé Kelemen Ida: Női képviselők – női képviselet?, Ph.d. értekezés, Budapest, Corvinus egyetem, 2009. (http://phd.lib.uni-corvinus.hu/349/01/kelemen_ida.pdf)

élet változó jelenségeivel a sztereotípiák a közhelyek (nemegyszer előítéletek) állandóságát állítják szembe. Használatuk különösen társadalmi csoportok esetében gyakori. Vannak pozitív sztereotípiák (a német rendszerető, a magyar tehetséges), és vannak negatívak (a németeknek nincs humoruk, a magyarok széthúznak). A sztereotípiák mereven ellenállnak az alapállításukat kikezdő tényeknek, ugyanakkor rugalmasan kiterjeszkednek, rátelepednek újfajta jelenségekre is, a már bevált magyarázatsémát alkalmazva rájuk.

A sztereotípiák palástolják az egyenlőtlenségek valódi okait

- *Állítás: A nők alapvetően érzelmek vezérelte, irracionális lények.*
- *Következtetés: A nők tehát rossz irányítók és döntéshozók, ezért nem való nekik a politikai pálya.*
- *Új jelenség: Egyre több nő kap lehetőséget a politikában.*
- *A jelenség magyarázata a központi állítás kiterjesztésével: A nők emocionális természetüknél fogva empatikusabbak, könnyebben képesek konszenzust teremteni, ezért van helyük a politikában.*

Példánk is mutatja: a nemekre vonatkozó sztereotípiák mögött olyan meggyőződések húzódnak meg, amelyek a nők és a férfiak *biológiai vagy pszichológiai tulajdonságaira* hivatkozva állítják ellentétbe a két nemet (a férfiak racionálisak, a nők irracionálisak). Ezek a leegyszerűsítő, a sokféleséget figyelembe nem vevő, tudománytalan ellentétpárok adják a sztereotípiák végső magyarázó elvét. Az aforizmaszerű, általánosító állítások a létező *társadalmi szereposztást* tükrözik (a vezetők túlnyomó többsége férfi, a nők inkább asszisztensi, kiszolgálói munkakörben tevékenykedhetnek), ám az idevezető társadalmi-politikai folyamatok homályban maradnak. *Úgy próbálják igazolni a fennálló hatalmi rendet, hogy azt a természet rendjének állítják be.* A nőknek a hatalomból való kirekesztettségét jelzi az is, hogy a „nőies" politizálás fogalma olyan tulajdonságokat, erényeket helyez az előtérbe (empátia, konszenzuskészség), amelyek korlátozottan kamatoztathatók a politika valódi színterén, a hatalomért folytatott küzdelemben. Ez megint csak egy szerepformálási folyamat eredménye, hiszen a nők valójában ugyanolyan képességekkel, készségekkel rendelkezhetnek, ugyanúgy alkalmasak a vezetésre, tervezésre, irányításra, mint a férfiak.

FELADAT:

Keressünk példát sztereotipikus érvelésre a tudományok (jobban mondva: áltudományok) területéről! Ismertessük érveit, mutassuk ki, hogyan torzítanak! (Pl.: Női agy-férfi agy. A nők agya nem alkalmas természettudományos gondolkodásra. – A nőknek nincs térlátásuk. – Hormonok. A nők hormonális okok miatt képesek egyszerre több dologra figyelni, a férfiak csak egy dologra figyelnek, ellenben abban jobban elmélyednek.)

3.2. Férfinormákra szabott intézményrendszer

Számos példa hozható fel a társadalmi-gazdasági életből, vagy a szolgáltatások területéről, amely arra utal, hogy a munkarendek, a munkaerővel szemben felállított követelmények vagy akár csak elvárások, a munkaidő beosztása s más általában természetesnek, megkérdőjelezhetetlennek számító dolgok mind egy olyan „férfi munkaerő" elképzelt tulajdonságaihoz, feltételeihez igazodnak, aki mögött legalább egy ingyen vagy nagyon olcsón dolgozó női munkavégző tevékenykedik – mos, vasal, vásárol, főz rá, ellátja, felügyeli a gyermekeit és idős vagy beteg rokonait, segíti őt a hazavitt munkái elvégzésében, rendet tart iratai között, intézkedik helyette, a nevében...

Ez a kimondatlan elvárás biztosítja, a munkaerő „optimális" munkahelyi terhelhetőségét. Mint más helyütt erről már volt szó, a nők a közfelfogás szerint éppen azért minősülnek a férfiakhoz képest kevésbé megbízható munkaerőnek, mivel mögöttük általában nem áll rendelkezésre otthoni háttérszolgáltatás, így tehát ők nem terhelhetők a munkahelyen tetszés szerint.

> *A fentiekben láttuk, hogy a nemek orvosi szakterületek közötti eloszlása szakmai okokkal nem magyarázható eredményhez vezetett: például nőgyógyásznak lenni aligha van esélye egy orvosnőnek. Vajon miért?*
>
> *A kórházak, klinikák működési rendje Magyarországon a „magányos", a „hős" orvos-személyiség elvére épül annak ellenére, hogy ma már az egészségügyi munka minden műveletét szigorú szabályokhoz kötik, és minden jelentős „személyiség" mögött jól szervezett teamek munkája áll.*
>
> *A bármikor rendelkezésre álló, éjjel-nappal riasztható szülész-nőgyógyász a munka természetéből adódóan csak akkor láthatja el így a feladatát, ha nincsenek rendszeres otthoni, munkahelyen kívüli kötelmei. Mindaddig tehát, amíg a szülészet (és még néhány más orvosi tevékenység) működési rendje az „orvosszemélyiség" elvén alapul, olyan orvosok, elsősorban nők, akiknek más rendszeres feladatot is el kell látniuk a munkaidőn kívül, nem fognak tudni szülész-nőgyógyászként férfi kollégáikkal egyenrangú teljesítményt nyújtani.*
>
> *Ha azonban egyszer visszaszorul a hálapénz (ami a szülészet területén kiugró jelentőségre tett szert), Magyarországon is át fogja venni a „hős orvos" helyét a megbízható, kiszámítható, együttműködő és szakszerű kórházi, illetve klinikai rendszer, amelyben az orvosok világos módszertani útmutatás alapján és rendezett munkamegosztás szerint dolgoznak.*

FELADAT:
Alkossuk meg a „Gendertudatos Magyarország" parlamentjének működési rendjét (pl. ülésszakok hossza, ülésnapok időbeosztása)!

3.3. Szegregáció

Foglalkozási szegregációról a korábbiakban volt már szó. A szegregáció fogalma azonban ennél szélesebb. A nők és férfiak közötti merev elosztási rendszerek (a hatalom, a feladatkörök, a felelősségek, a szerepek elosztása) mind leírhatók szegregációs szisztémaként is.

> *Jó példája a foglalkozási-szakmai szegregációnál szélesebb értelemben vett, általánosabb szegregációnak a gyerekek körüli tevékenységek megosztásának egész rendszere.*
>
> *Ahogyan axiomatikus igazságnak (sőt elvárásnak) számít, hogy a családban a gyerekek körüli munkákat nagyobb részt a nők (anyák) végzik, akkor is, ha ezek a tevékenységek épp semmmiféle biológiai funkcióhoz (szoptatás) nem köthetők, úgy a gyermekgondozás, nevelés, oktatás társadalmiasított feladatait, a kisded- és gyermekgondozást (bölcsőde, óvoda), a nevelést-oktatást (iskola) is inkább – és az évtizedek során mindinkább – nők látják el.*
>
> *A férfiak ezeken a területeken csak másodlagos, mellékes szerepet töltenek be – kivéve persze egy-egy még e körben is adódó vezető pozíciót (iskolaigazgatók). A szegregációt számos társadalmi folyamat támogatja: az óvodai nemi szocializációtól az iskolai anyagok által közvetített nemi sztereotípiákon át a fiatalok pályaorientációjának hallgatólagos (nem is mindig tudatos) befolyásolásáig.*

Ezt a tevékenységi és a családi szerepmegosztást **horizontális szegregációnak** hívjuk.

Ahogy a feladatkörök megosztásában, úgy a betöltött pozíciók elosztásában is éles különbségeket találunk nemek szerint. A politikai hatalom közismerten egyenlőtlen megosztásán kívül merev elkülönülés jellemzi például a gazdasági, és bizonyos mértékig a kulturális életet is. Felsővezetők – még a politikai életnél is kirívóbban – szinte kivétel nélkül csak férfiak lehetnek. Így színház-vagy operaigazgatónőt, de még főrendezőnőt is, aligha találunk a magyar színjátszás egész történetében.

A láthatatlan akadályt, amely a nők és az érvényesülés különféle lehetőségei közé áll, köznyelven „üvegplafonnak" nevezzük. A jelenség hivatalos neve: **vertikális szegregáció.**

FELADAT

Soroljon fel a szegregáció visszaszorítására alkalmas eszközöket! (Pl. kvóták, előnyben részesítés, pozitív diszkrimináció – pl. nőknek kiírt tudományos díjak –, iskolai programok a sztereotipikus lányos és fiús viselkedés, érdeklődés stb. oldására, nőies foglalkozások, férfias szakmák: keresztszakképzés.)

3.4. Nők elleni erőszak

A diszkrimináció eszközrendszerének egyik – legfontosabb, leghatásosabb – eleme a nők elleni erőszak. Az erőszak maga is rendszer: a nőket a társadalom szinte minden színterén éri, s szinte minden nőt ilyen vagy olyan formában elér, életében többször is. Az erőszak oly gyakori és szisztematikus jelenség, s oly fontos szerepet játszik a nők hátrányos helyzetének fenntartásában, hogy szembe kell néznünk a ténnyel: a nők elleni erőszak rendszere biztosítja a férfiak nőkhöz képest előnyös társadalmi helyzetét. Azok a férfiak is részesülnek a más férfiak által az évszázadok során kiharcolt előnyökből, akik soha nem alkalmaznának erőszakot, s azokat a nőket is érik hátrányok, akik ellen történetesen még senki nem vetette be az erőszak fegyverét. **A nők elleni erőszak a férfiak és nők közötti egyenlőtlen hatalommegosztás fennmaradásának záloga.**

A nők elleni erőszak rendszere, a magánszférától a közösségi terekig több szinten és többféle elemből épül össze, közülük nem is mindegyik esetében nyilvánvaló – még az erőszak közvetlen kárvallottjai számára sem – hogy erőszakról van szó.

Főbb típusai: a párkapcsolati erőszak, az utcai, közterületi erőszak, a munkahelyi erőszak vagy szexuális zaklatás, a médiaerőszak, a prostitúció és az emberkereskedelem.

A nők hátrányos helyzetének legkirívóbb tünete, a nőket érő erőszak nem pszichológiai-viselkedési természetű jelenség, hanem egy széles politikai-társadalmi támogatottságra alapuló eszközrendszer, amely a nők alávetésére irányul, egyszersmind arra is támaszkodik, s mint ilyen: fontos fenntartója a férfiak és a nők között egyéni és közösségi szinten fennálló gazdasági, politikai és társadalmi egyenlőtlenségeknek.

3.4.1. A nőket a családban, illetve a párkapcsolatokban érő erőszak

Nemzetközi kutatások szerint a nők egy ötödét éri életében legalább egyszer fizikai vagy szexuális erőszak partnerkapcsolatában vagy annak lezárása után volt partnere részéről. Hasonló felmérések a nők 10%-ára becsülik azok arányát, akik a felmérést megelőző 12 hónap során szenvedtek el partnerüktől (volt partnerüktől) fizikai vagy szexuális erőszakot.

A fizikai és szexuális erőszakon túl a párkapcsolati erőszak kevésbé látványos formái a szóbeli, lelki, gazdasági stb. erőszak. Az erőszak – bármely formájában – többnyire az alávetett fél munkájának, pénzének, vagyonának, figyelmének, szolgáltatásainak megszerzését és megtartását célozza.

A fizikai bántalmazás és a szexuális erőszak mellett minden esetben érzelmi, pszichológiai, szóbeli erőszak is történik, szemben a sztereotípiával, hogy míg a férfiak – testi erejük folytán – inkább fizikai vagy szexuális erőszakot követnek el, a nők – mivel ők gyengébbek – lelki, szóbeli erőszakot alkalmaznak. Ez a közhelyes gondolkodás a láthatatlan diszkrimináció

újabb példája. Eszerint az erőszak viselkedési probléma: az emberek, nők és férfiak nem tudnak megfelelően bánni indulataikkal, s ezért gyakran agresszívak. Az erősebbeknek fizikai, szexuális természetű (vajon miért?), a gyengébbeknek meg szóbeli természetű kitöréseik vannak. Társadalmi szerepét tekintve azonban az erőszak valójában nem indulati reakció (még ha időnként annak formáját ölti is), hanem célszerű viselkedés: a másik fél megtörését, behódoltatását szolgálja.

Az erőszak nem is ritkán nélkülözi a durva, brutális elemeket: elég, ha az áldozatok emlékeznek ezekre. Az erőszak nem feltétlenül igényel agressziót: nagyon gyakran mosolyogva, külső szemlélő számára nem is látható eszközökkel zajlik.

3.4.2. Utcai, közterületi erőszak

A nőket, lányokat igen gyakran éri idegen férfiak részéről erőszak – ez lehet súlyos, életveszélyes nemi erőszak, de lehet „ártatlan" beszólás, szóbeli, esetleg érintéses zaklatás is. A férfitársadalom – mint közösség – ezeken az akciókon keresztül tudatja a nőkkel, hogy hol húzódnak a nemükre jellemző szabadság határai.

Tudnunk kell ugyanakkor, hogy a nemi erőszak – s vele a fenyegetés, a zaklatás, a szexuális viccelődés, megalázás – saját családjukban, közvetlen környezetükben sokszorta gyakrabban éri a nőket, mint idegenektől, idegen helyen.

3.4.3. Munkahelyi erőszak, szexuális zaklatás

A nők elnyomásának egyik bevett eszköze a munkahelyi szexuális erőszak vagy zaklatás. Ez a jelenség is egyike azoknak az erőszakformáknak, amelyekkel kapcsolatban a közvélekedés úgy tartja: nem történik meg azzal, aki nem akarja vagy nem provokálja. Az igazság azonban az, hogy a nők nagyon gyakran vannak kitéve munkahelyi kollégáik, de leginkább főnökeik nem kívánt közeledésének vagy megalázó viccelődésének, amelyek leggyakoribb – és fel nem ismert – változatai a pornóképek, disznó viccek, célozgatások, nyúlkálások stb. Az sem ritka azonban, hogy a jobb munkafeltételeket, az előléptetést, vagy egyenesen az állás megszerzését vagy megtartását konkrét szexuális együttléthez kötik.

A szexuális zaklatás nagyon nehezen bizonyítható, ellenben minden vonatkozásában megalázó, romboló jelenség. Célja a női munkaerő alávetése, megtörése, kihasználása.

3.4.4. Médiaerőszak

A nők elleni erőszak egyik nyilvánvalóan társadalmi formája a médiaerőszak. Nemcsak a szexista és erőszakos filmeket értjük ezen, de az olyan tréfásnak szánt filmeket, reklámo-

kat, egyéb megnyilvánulásokat is, amelyek a nőket mint árucikket, vagy mint az erőszak tárgyait természetesként tüntetik fel. A médiaerőszaknak óriási szerepe van abban, hogy maguk a nők is normálisnak tartják az erőszakot, ami ellenük folyik, és önmagukat hibáztatják, amiért nem örülnek neki, nem élvezik egyenesen.

3.4.5. Prostitúció, emberkereskedelem

A prostitúció intézményrendszerében a vevő – általában férfi – egy számára ellenkezés nélkül, a pénzéért előre megállapított keretek között szexuális célra rendelkezésre álló másik személyt bérel ki (ez többnyire nő vagy gyermek). Hétköznapi körülmények között efféle rendelkezésre állást csak erőszakkal vagy fenyegetéssel lehet elérni. A prostitúció mint rendszer tehát a nemi erőszak – s végső soron a nő végletes alávetése – számára biztosít intézményes kereteket.

Míg a prostituáltak többnyire nők, lányok (nemzetközi kutatások sora szerint a prostitúcióba való bekerülés átlagos életkora 14 év), egy kisebbségük ugyanakkor férfi, illetve fiú. A kliensek elsöprő többsége azonban – a prostituált nemétől függetlenül – férfi, ezen belül is túlnyomó részük heteroszexuális kapcsolatban, általában (gyermekes) házasságban élő 30-50 év közötti ember. Az emberkereskedelem – korunk legvirágzóbb feketeüzletága – a helyi prostitúciós piacok számára biztosítja a felhozatal változatosságát, az árak letörését, s ezzel a kliensek minél szélesebb körének bevonását. Az emberkereskedelem gépezete szinte felfoghatatlan erőszak bevetésével hatalmas profitot termel, miközben évről évre újabb és újabb százezreket hurcol keresztül-kasul a világon.

A prostitúció a nők alávetésének társadalmi „biztosítéka". Nem csupán a férfiaknak kínálja minduntalan, hogy bármikor módjuk nyílik kiélni hatalmi fölényüket egy nő felett, de a nőknek is, azoknak is, akik nem részesei a prostitúció világának, azt üzeni: bárkivel megtörténhet, hogy egyszer csak a női lét legalján, a prostitúcióban találja magát.

4. A politika szerepe az egyenlőtlenségek fenntartásában

Sokan a magánélet sérthetetlenségére hivatkozva hárítják el a nemek közötti egyenlőség szempontjából oly fontos családi ügyekbe történő beleszólást, olyan esetekben is, amikor a család keretei között súlyos emberi jogsértés zajlik. Pedig az állami családpolitika is beavatkozik a magánéletbe, például a gyermekgondozási támogatások rendszerén keresztül. A szülői szabadságot 95%-ban az anyák veszik igénybe, ami jelzi, hogy nagyrészt rájuk hárul a gondoskodói szerepkör, valamint azt is, hogy a nők nélkülözhetőbbek a munkaerőpiacon, fizetésük pedig a családi kasszában. Ha valaki évekre kiesik a munkából, ez behozhatatlan hátrányt okozhat neki álláslehetőségek, szakmai előmenetel és fizetés tekintetében. A munkaadók szemében sokszor kiszámíthatatlan, problémás, és *így eleve alacsonyabb értékű munkaerőnek* minősülnek a nők, s ez a gyermekeket nem nevelő nőket is megbélyegzi.

A gyes intézményében testet öltő, ellentmondásos szocialista örökség határozza meg ma is a családpolitika irányát és az otthoni felelősség-megosztásról alkotott közfelfogást, hiába vált a gyes férfiak számára is elérhetővé. A helyzetet súlyosbítja a konzervatív ideológiák terjedése, a gyermekellátási intézményrendszer leépülése, és a nőkkel szembeni munkahelyi diszkrimináció. A jó családpolitika a nemek egyenlőségét szem előtt tartva gondoskodik a családok jólétéről.

5. Demokrácia – képviselet

A nők – ahogy más társadalmi csoportok – érdekeinek érvényesítése a politikában és a demokratikus intézményekben két szinten értelmezhető: közvetlen jelenlétükkel (deskriptív képviselet) és/vagy érdekeik, céljaik figyelembevételével a döntéshozatalban (szubsztantív képviselet). A témával foglalkozó szakirodalom szerint, mivel a nők érdekeit jobbára (bár korántsem szükségszerűen) maguk a nők képviselik, ahhoz, hogy érdekeiket érdemben figyelembe vegyék a döntéshozatal során, szükséges, hogy megfelelő arányban – ma, az úgynevezett „kritikus tömeghez" szükséges arányt legalább 30%-ra teszik – ténylegesen is képviselve legyenek a döntéshozatali fórumokon. „…Az egyes szervezetekben lévő nők problémái nem női létükből, hanem kisebbségi pozíciójukból fakadnak. Az adott szervezeten belüli kisebbségi helyzetből adódó problémák pedig szervesen összefüggenek a társadalom egészében elfoglalt kisebbségi státusszal. Mi változik, ha több nő kerül a politikába? Változnak a női politikusokat érintő reakciók, csökken a nők közéleti szerepvállalásával kapcsolatos ellenállás. Változik a női politikusok teljesítménye és hatékonysága. Változások történnek a politikai kultúrában (stílusban) és a politikai diskurzusban (tematikában). Mindez összességében a nők társadalmi helyzetét is jótékonyan befolyásolja.[3]"

Mások szerint a „kritikus tömeg" önmagában nem hoz megoldást a női érdekek képviseletének hiányából adódó problémákra. Sokan úgy ítélik meg, nem a létszám, hanem a női érdekek megszólaltatását segítő mechanizmusok biztosítása szolgálhatja a nemek egyenlőségét a politikai és intézményi döntéshozatalban.

„…Az arányos képviseletnél (50%) lényegesen kevesebb is elég ahhoz, hogy egy kisebbség nyomot hagyjon a politikában. Ezt a jelenséget a 'kritikus tett' (critical act) néven fogalmazza meg. A 'kritikus tett' olyan cselekmény, amely révén valóban női érdekek érvényesülnek a gyakorlati politikában: kifejezetten női témájú törvényjavaslatok kerülnek elfogadásra, vagy a törvények elfogadása során beszámításra kerülnek a női érdekek."[4]

A „kritikus tett" tehát több mint egy-egy a női érdekeket is megjelenítő szimbolikus aktus: előrelépést jelenthet a női érdekek hatékony érvényesítését szolgáló mechanizmusok bevezetése terén is (pl. a nők számára kedvező munkaidőbeosztás alkalmazása).

3 Barlanginé Kelemen Ida: Női képviselők – női képviselet?, Ph.d. értekezés, Budapest, Corvinus Egyetem, 2009. (http://phd.lib.uni-corvinus.hu/349/01/kelemen_ida.pdf)

4 Uo.

„...Egy adott szervezetben a kisebbségi lét önmagában is oka a hátrányos megkülönböztetésnek ... a nők adott szervezetben való háttérbe szorulásának oka a nemi szerepen kívül a nőknek az adott szervezetben való, mindössze szimbolikus aránya. Azokban a szervezetekben, ahol a kisebbség aránya nem haladja meg a 20 százalékot, a domináns csoport uralja a szervezetei kultúrát. A kisebbségek ilyen részarány mellett csak mintegy szimbólumként, jelképként ('token') jelennek meg, reális hatásuk a szervezeti kultúrára nincsen ... A kisebbségi helyzet több lehetséges magatartásformát eredményez: a token vagy 'felveszi a kesztyűt', igyekszik megfelelni az elvárásoknak, vagy élvezi a figyelmet, az 'egyetlen nő' szerepet, vagy igyekszik láthatatlanná válni, átvenni a domináns közeg jellemzőit. Egyik lehetséges magatartásforma sem teszi azonban lehetővé, hogy a 'tokenek' hatással legyenek a domináns kultúrára."[5]

6. Az egyenlőtlenségnek ára van

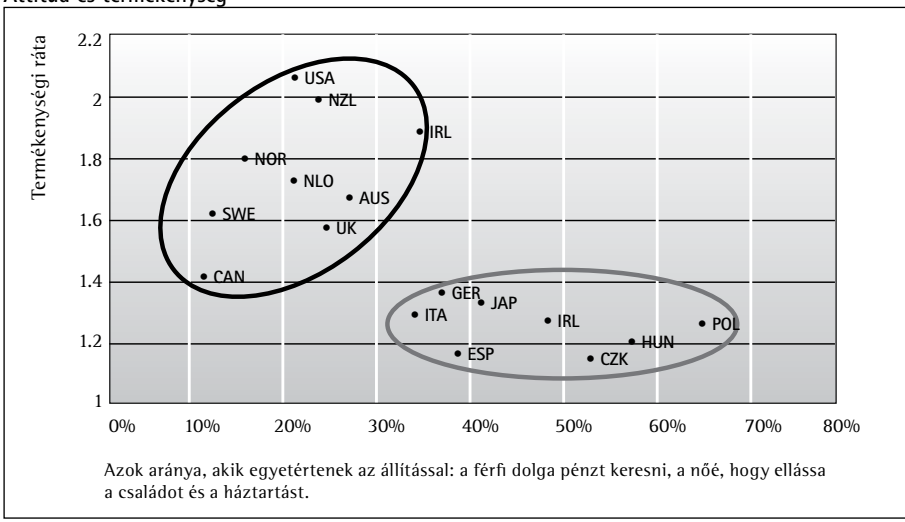
Modern, piacgazdaságra épülő társadalmunk a verseny társadalma. Ez komoly kihívás elé állítja az egyéneket és közösségeiket is, nem csoda, ha a versenyben előnyösebb pozícióból induló csoportok – a mi témánk szempontjából ezek a férfiak – igyekeznek megőrizni előnyeiket másokkal – a nőkkel – szemben. A hatalom – a lehetőségek, döntési kompetenciák – megszerzése szempontjából ez sikerstratégia, de a közösség előrejutása szempontjából már kevésbé. Hiszen a versenyben nem feltétlenül az győz (nem az jut a lehetőségekhez és döntési kompetenciákhoz), aki a jobb, az alkalmasabb, hanem az, aki férfi – és „fehér", vagyis nem roma, ép, heteroszexuális, nem öreg és nem is gyerek, hogy csak a legfontosabb csoportos előny-hátrány-képző ismérveket soroljuk fel.

A nők és a férfiak közötti egyenlőtlenség szempontunkból azt jelenti tehát, hogy a nők, bár többet tanultak, kevesebb alkotási lehetőséghez jutnak, bár többet dolgoznak, kevesebb pénzzel és szabadidővel rendelkeznek, bár nagyobb értéket hoznak létre, kevesebb döntésbe szólhatnak bele. Ez pazarlás, egy olyan, mostanára már korszerűtlenné vált berendezkedés jellemzője, amelyben végső soron előjogok alapján dőlnek el a pozíciók, a kibontakozási és jövedelemszerzési lehetőségek, a politikai és gazdasági döntések köre és iránya.

A nők és férfiak társadalmi egyenlőtlensége, a merev szerepelvárások, a mozdulatlan társadalmi struktúrák parlagon hagyják heverni az egyén változatos képességeit: férfiakat akkor is kemény versenybe kényszerítenek, ha ezt ők személyesen nem szeretnék, nőket akkor is otthoni vagy háttérfunkciókba szorítanak, ha másra is alkalmasnak éreznék magukat.

5 Uo.

Attitűd és termékenység



Forrás: OECD. http://www.oecd.org/ taoecd/13/38/16587241.pdf

Az egyenlőtlenségek egész társadalmunkat sújtó negatív következményei között kell felismernünk az alacsony termékenységi rátát, amelyet az OECD kutatói összefüggésbe hoznak a nemi szerepek hagyományos felfogásával.

Az egyenlőtlenség árainak számbavételekor nem szabad továbbá megfeledkeznünk a magyar népesség – világviszonylatban is, de Európán belül mindenképp figyelemreméltó – rossz egészségi állapotáról, és különösképp a férfiak nőkéhez képest kirívóan tragikus életkilátásairól. Az alábbi tábla nem a teljes születéskor várható élettartamot, hanem az egészségben várható élettartamot mutatja be, a nők és a férfiak oszlopában külön-külön növekvő.

Születéskor egészségben várható élettartam (évek)

Ország	Férfi	Ország	Nő
Oroszország	51,5	Oroszország	61,9
Észtország	58	Románia	63,3
Magyarország	58	Bulgária	65,2
Románia	58,6	**Magyarország**	65,5
Horvátország	59,7	Észtország	66,1
Bulgária	60,8	Lengyelország	66,6
Szlovákia	61,6	Szlovákia	66,6
Lengyelország	62,1	Horvátország	66,9
Csehország	63,8	Egyesült Államok	68,8
Portugália	64,3	Portugália	69,4
Szlovénia	65,1	Csehország	69,5
Egyesült Államok	66,4	Szlovénia	70,3
Írország	67,6	Írország	70,4
Belgium	67,7	Dánia	70,8
Finnország	67,7	Egyesült Királyság	70,9
Kanada	68,2	Hollandia	71,1
Németország	68,3	Kanada	71,6
Egyesült Királyság	68,4	Belgium	71,8
Luxemburg	68,6	Görögország	71,9
Hollandia	68,7	Németország	72,2
Spanyolország	68,7	Norvégia	72,2
Ausztria	68,9	Finnország	72,5
Franciaország	69	Luxemburg	72,7
Görögország	69	Olaszország	72,9
Olaszország	69,2	Ausztria	73
Dánia	69,3	Spanyolország	73
Norvégia	69,3	Svédország	73,2
Ausztrália	70,1	Ausztrália	73,2
Svédország	70,5	Franciaország	73,5
Svájc	71,1	Svájc	74,4
Japán	71,4	Japán	75,8

Forrás: KSH

II. EGYENLŐSÉGPOLITIKAI MEGOLDÁSOK

A magyar egyenlőségpolitikai fogalomtár nagyon változatos és sok tekintetben átláthatatlan. Az egyenlő bánásmód, antidiszkrimináció, esélyegyenlőség, pozitív diszkrimináció és gender mainstreaming fogalmak egyre elfogadottabbak a közpolitikai beszédben, ugyanakkor jelentésük és egymáshoz való viszonyuk távolról sem tisztázott. E fejezet célja a fogalomtisztázás: hogy a tisztázott fogalmak keretei közt jobban elhelyezhessük a gender mainstreaminget.

Az európai közgondolkodás a nők és férfiak közötti egyenlőség politikájának három irányzatát ismeri. Ezek már magát a társadalmi problémát különbözőképp vetik fel, és ennek megfelelően különböző közpolitikai megoldásokat is javasolnak rá.

A három irányzat:

- antidiszkrimináció vagy egyenlő bánásmód,
- a nők hátrányos társadalmi helyzete és az ehhez rendelt női esélyegyenlőség-politika,
- a nemek közötti társadalmi viszonyrendszer diszkriminatív működésének átalakítása – gender mainstreaming.

A három irányzat Európában a XX. század második felében egymást követve alakult ki, minthogy az előző rendre elégtelennek bizonyult a nők és férfiak közötti társadalmi egyenlőtlenség felszámolására. A három irányzat napjainkban egymás mellett, egymást kiegészítve szolgálja a nemek közötti egyenlőség elérését.

1. Antidiszkrimináció vagy egyenlő bánásmód

1.1. A probléma felvetése

Az antidiszkriminációs irányzat szerint a társadalmi probléma lényege az, hogy a hatalmi pozícióban levő egyének, a társadalmilag elfogadott eljárások – de néha még a jogszabályok és a közpolitika sem kezelik egyenlően a nőket és a férfiakat. A hátrányos megkülönböztetés ez esetben elszigetelt események, elszórt diszkriminációs esetek formájában jelenik meg. Lehet közvetlenül vagy közvetetten diszkriminatív: a lényeg, hogy valamilyen könnyen azonosítható hátrányos döntés születik a döntéshozatali folyamatban. Az antidiszkrimináció megközelítése szimmetrikusan kezeli a nőket és a férfiakat: társadalmi nem kategória alapján nőt és férfit egyaránt lehet hátrányosan megkülönböztetni. Az áldozat mindig egyén: diszkriminált nő vagy férfi. Az elkövető egyéni felelőssége a legtöbb ilyen esetben jól látható.

> *Az egyenlőtlen bánásmód klasszikus esete a nők szavazati jogtól való megfosztottsága, ami ma már Európában nem létezik. A diszkrimináció jelenlegi tipikus*

esetei a női és férfi munkakörök, műszakok meghatározása, a munkahelyi felvétellel, előléptetéssel és elbocsátással kapcsolatos diszkriminatív gyakorlat, ilyenek például a diszkriminatív álláshirdetések.

Diszkriminatív álláshirdetésügy a Monori Városi Bíróság előtt (1997)
Az alperes nagyvállalat a Népszabadság 1997. szeptember 18-i számában az alábbi fizetett hirdetést tette közzé: „Profi Magyarország Rt. felvételt hirdet asszisztensi (csak férfi) munkakör betöltésére. Lehet kezdő is, a későbbiekben előrejutási lehetőséggel. Alkalmazási feltételek: felsőfokú iskolai végzettség, jó szervező- és tárgyalóképesség, tárgyalási szintű francianyelv-tudás, 25–35 év közötti életkor, gépkocsi-vezetői jogosítvány…" A felperes 51 éves nő, felsőfokú iskolai végzettséggel, francianyelv-vizsgával és gépkocsivezetői engedéllyel rendelkezik. A felperes a hirdetés megjelentetése után érdeklődési célból telefonon felhívta az alperes nagyvállalatot, ahol a bemutatkozása után közölték, hogy nem felel meg a feltételeknek. A Monori Városi Bíróság 3.P.21.321/1997/13. számú ítéletében megállapította, hogy az alperes a Népszabadság című napilapban 1997. szeptember 18. napján közzétett fizetett hirdetésének a 'csak férfi' és '25–35 év közötti életkor' szövegezésű kitételeivel megsértette a felperes hátrányos megkülönböztetés tilalmára vonatkozó alkotmányos és polgári jogait.

1.2. Egyenlő bánásmód érvényesítése – az antidiszkriminációs politika

Az egyenlő bánásmód érvényesítésének alapvető feltétele a formális jogegyenlőség. Semmiképpen nem beszélhetünk egyenlőségről, ameddig a nőket és a férfiakat a törvény nem kezeli azonos jogú állampolgárokként. Az egyenlő bánásmód követelménye sérül, ha például a nőknek korlátozott a szavazati joguk, vagy ha a nők jog szerint nem láthatnak el bizonyos munkákat csak azért, mert nők. Ez a fajta nyílt megkülönböztetés napjainkban már ritkán fordul elő. Az egyenlő bánásmód elvét érvényesítő antidiszkriminációs politika ennél azonban többet jelent. Célja, hogy azonosítsa és szankcionálja azokat a gyakorlatokat és eljárásokat, amelyek közvetlen vagy közvetett módon diszkriminálják a nőket. Más szóval célja az egyenlőség útjába gördített formális akadályok megszüntetése. Arra törekszik, hogy a nemre való közvetlen vagy közvetett hivatkozással ne lehessen megakadályozni, hogy a nők és férfiak a társadalmi, politikai és gazdasági élet különböző területein formálisan egyenlő követelmények szerint szálljanak versenybe. Az antidiszkriminációs eljárás mindig valamilyen formai hibát keres a folyamatban: egy rossz, elfogult, hátrányt okozó döntést, gyakorlatot vagy eljárást.

Ez az irányzat tehát különböző társadalmi, gazdasági és politikai döntési folyamatok tisztaságát célozza, és egyenlősítő hatása általában nem terjed túl a panasz lehetőségével élő egyéni áldozat problémájának orvoslásán. Az antidiszkriminációs politika fő végrehajtói a bíróságok, az Egyenlő Bánásmód Hatóság és egyéb a témában illetékes jogalkalmazó hatóságok (például munkaügyi felügyeletek).

1.3. A magyar antidiszkriminációs politika

A magyar jogban a diszkrimináció elleni küzdelem alapvető forrása az Alkotmány, amely az Alkotmánybíróság által is számos alkalommal idézett és értelmezett 70/A.§-ában kimondja: „A Magyar Köztársaság biztosítja a területén tartózkodó minden személy számára az emberi, illetve az állampolgári jogokat, bármely megkülönböztetés, nevezetesen faj, szín, nem, nyelv, vallás, politikai vagy más vélemény, nemzeti vagy társadalmi származás, vagyoni, születési vagy egyéb helyzet szerinti különbségtétel nélkül".

A magyar antidiszkriminációs politika legfőbb mérföldköve az Egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. Törvény (Ebtv.). Az Ebtv. tiltja a közvetlen hátrányos megkülönböztetést, a közvetett hátrányos megkülönböztetést, a zaklatást, a jogellenes elkülönítést, a megtorlást, valamint az ezekre adott utasítást. A törvény végrehajtását ellenőrző hatóság az Egyenlő Bánásmód Hatóság. Feladatai közé tartozik a diszkriminációs ügyek panaszosainak támogatása, ügyeik kivizsgálása, közérdekű igényérvényesítés a jogaiban sértett személyek és csoportok védelmében.

A hatályos törvény[1] értelmében **közvetlen diszkrimináció**nak nevezzük, ha neme vagy más hasonló személyes tulajdonsága következtében valakivel kedvezőtlenebbül bánnak, mint más – egyéb tekintetben hasonló helyzetű – személyekkel. Ez a diszkrimináció talán mindenki számára legismertebb, tipikus formája. Példa lehet rá, amikor egy állásinterjún valakit kizárólag a neme miatt utasítanak el egy ellenkező nemű jelölttel szemben. De közvetlen diszkrimináció az is, ha egy női munkavállaló kevesebb bért kap a neme miatt, mint a hasonló értékű munkát végző férfi munkatársa. Férfiak is lehetnek áldozatok: amíg nem váltak jogosulttá a gyesre, egészen 1999-ig nem dönthettek úgy, hogy – munkaviszonyuk megszüntetése nélkül – ők maradnak otthon a kisgyermekkel. De olyan is előfordul, hogy férfi jelentkezőket recepciós vagy hostessi állás betöltéséből kizárnak.

Közvetett diszkriminációnak minősül, ha bizonyos rendelkezések, intézkedések végrehajtásakor kiderül, hogy bár a felszínen semlegesnek mutatkoznak, egy jól beazonosítható csoporthoz tartozó személyek (például a nők) mégis látványosan többségben vannak azok közt, akiknek a jogszabály, intézkedés vagy munkahelyi gyakorlat hátrányt okoz. Közvetett diszkrimináció valósul meg például, ha valamely munkakör betöltésekor a munkáltató a feladat ellátásához egyébként nem szükséges 10 év megszakítatlan munkaviszonyt követel meg, kiszorítva ezzel a munkafelvételből mindazokat a nőket, akik szülés és gyermekgondozás miatt megszakították a munkaviszonyukat valamennyi időre (vagyis a 25 és 35 év közötti nők többségét). De közvetett diszkriminációról beszélünk akkor is, ha egy munkakör betöltéséhez feleslegesen bizonyos testmagasságot írnak elő feltételül, hátrányos helyzetbe hozva ezzel a női jelentkezőket, vagy éppen „csinos" fiatal jelentkezését várják, egyértelműen utalva arra, hogy női munkatársat keresnek.

1 Egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény

- Magyar antidiszkriminációs internetes oldal: http://www.antidiszko.hu/index.php?id=8
- 2003. évi CXXV. törvény az Egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló törvény teljes szövege itt található: http://www.egyenlobanasmod.hu/data/Ebktv-081106.pdf
- Az Egyenlő Bánásmód Hatóság honlapja http://www.egyenlobanasmod.hu/index.php?g=ebh_aboutH.htm

2. A női esélyegyenlőségi politika

2.1. A társadalmi probléma felvetése

A női esélyegyenlőség-központú irányzat abból indul ki, hogy hiába orvosoljuk az egyes diszkriminatív döntéseket, miképpen azt a korábbi, egyenlő bánásmód szempontú megközelítés javasolta, a statisztikákban jól megmutatkozó társadalmi egyenlőtlenség férfiak és nők között tovább él, a nők helyzete a csoport szintjén nem javul. A nők formailag férfiakkal egyenlő kezelése önmagában nem elegendő hátrányos helyzetük felszámolásához. Lehet, hogy a verseny feltételei teljesen azonosak mindenki számára, nemtől függetlenül, de a versenyben rajthoz állók különböző helyzetből indulnak, így a nők (és más hátrányos helyzetű csoportok tagjai is) rosszabb esélyekkel vesznek részt a versenyben. Ennek oka az, hogy a nők különböző társadalmi, történelmi és csak nagyon kis részben biológiai okok miatt nem tudnak, esetleg nem is próbálnak meg megfelelni az adott társadalmi helyzetekben. Különösen fontos szerepet játszanak ebben a hagyományos nemi szerepekkel kapcsolatos vélekedések, valamint a nők által a társadalomban ténylegesen betöltött hely, és a hozzá rendelt feladatok, közöttük kitüntetetten a családban ellátott feladatok aránytalan mennyisége.

A női esélyegyenlőségi politika az áldozatokat nem egyéni szinten ragadja meg. Nem csak azok szenvednek hátrányt, akiket az egyes hátrányos döntések értek, hanem a nők tágabb csoportja és annak valamennyi tagja, hiszen, mint a statisztikák mutatják, többségük hasonló helyzetben van, és az előítéletek és a rájuk épülő társadalmi szerepek is valamennyiüket érintik. A probléma, amelyet a közpolitikának orvosolnia kell, e szerint a megközelítés szerint a nők esélyegyenlőtlensége, amely statisztikai szinten a csoport egyenlőtlenségeként jelenik meg.

> *A családi terhek, pontosabban a munkaadók erre hivatkozó sztereotip hozzáállása miatt aránytalanul kevés nő kerül munkahelyén vezető pozícióba. Bár nincs formai akadálya a nők politikai szerepvállalásának, mégsem növekszik a nők száma a politikai döntéshozatal különböző szintjein. Hiába arányos vagy még magasabb is a nők aránya a felsőfokú végzettségűek között, bizonyos magas presztízzsel és magas keresettel járó pozíciókban mégsem arányos a nők megjelenése.*

2.2. Női esélyegyenlőségi politika

A egyenlő bánásmód politikája orvosolja a nemi alapon hátrányos megkülönböztetést elszenvedett egyéni panasztevők gondját. Ugyanakkor fontos látni, hogy a diszkrimináció sérelmét kevesen ismerik fel, és még kevesebben tesznek panaszt miatta. Sőt az antidiszkriminációs politika biztosította formális egyenlőség még azokon a területeken sem elegendő a valódi társadalmi egyenlőséghez, ahol a diszkrimináció lehetősége elenyésző. A nők, a csoport átlagát tekintve, a diszkrimináció bizonyítható ténye nélkül is majdnem mindenütt vesztesként kerülnek ki. A női esélyegyenlőségi politika abból a társadalmi tényből indul ki, hogy a nők és férfiak formálisan egyenlő kritériumok szerint való versenyeztetése a legtöbb esetben a nők alulmaradásához vezet, hiszen a nők rosszabb esélyekkel indulnak a versenyben. A női esélyegyenlőségi politika dolga ezért a nők támogatása, segítségnyújtás esélyeik javításában, hátrányaik leküzdésében, az egész társadalmi csoport jobb helyzetbe hozása. A női esélyegyenlőségi politika célzott programokkal segíti a nőket abban, hogy jobban megfeleljenek a társadalmunk által felállított mércéknek: mit jelent jó munkaerőnek, jó politikusnak, jó főnöknek lenni. Ez a megközelítés a női esélyegyenlőségi politikát külön szakpolitikának tekinti, amelynek végrehajtásáért egy bizonyos kormányzati szerv felel.

A magyar női esélyegyenlőségi politika végrehajtásának és koordinációjának elsődleges felelőse jelenleg a Szociális és Munkaügyi Minisztérium Nők és Férfiak Társadalmi Egyenlőségéért felelős Osztály[2]. A végrehajtásban részt vehetnek a tárca által bevont szakértők és civilek is.

2.3. A női esélyegyenlőség-politika eszközei

A női esélyegyenlőség-politika elsődleges eszközei a különböző megerősítő programok és női esélyegyenlőségi programok. Jó példák ezekre a vezetőképző programok vagy kvóta programok – ezek célzottan nőknek szólnak. Az ilyen típusú programok általában olyan hátrányok orvoslását tűzik ki célul, amelyekkel a nők többsége – de nem feltétlenül valamennyi nő – küzd. Célba vehetik például a nők közéleti hátrányait, azt, hogy túl kevés nő van vezető pozícióban, vagy azt, hogy sokuknak aránytalan nehézséget jelent a gyermekgondozás után a munkaerőpiacra való visszatérés, és ez rontja a versenyben való részvételi esélyeiket. Látható, hogy a programok kidolgozóit a számokban is megjelenő hátrányok leküzdésének célja motiválja, és a javasolt válaszmechanizmus, a megerősítő programok is végső soron úgy törekszenek a nagyobb fokú társadalmi egyenlőségre, hogy az a jobb statisztikai eredményekben megjelenjék. Nem nyújtanak ugyanakkor megoldást az egyéni sérelmekre (az egyedi diszkriminációs esetekre), és még csak kísérletet sem tesznek a „kedvezőtlen" statisztikákhoz vezető folyamatok mélyebb okainak felszámolására.

2 A Szociális és Munkaügyi Minisztérium Nők és Férfiak Társadalmi Egyenlőségéért Felelős Osztály honlapja: http://www.szmm.gov.hu/main.php?folderID=933

A megerősítő intézkedések a csoport hátrányait a csoport szintjén kompenzálják: előnyeit nők élvezik, a nők csoportja, nem csupán azok, akik a hátrányos helyzethez vezető diszkriminációt személyesen elszenvedték.

Jó példa a női esélyegyenlőség-politikai megközelítésre a női kvóta alkalmazása a nők politikai döntéshozatalban való jobb részvételének elősegítésére. A kvóta programok célja a nők politikai részvételében észlelhető és a statisztikákban is jól megmutatkozó hátrányok orvoslása. Ezt a célt úgy próbálják elérni, hogy kötelezővé teszik a politikai pártok számára, hogy választási listáikra bizonyos százalékban nőket jelöljenek. Az intézkedés célja a nők arányos politikai reprezentációjának elérése, nem pedig az, hogy személyes támogatást nyújtson azoknak a nőknek, akik megpróbáltak ugyan politikai pályára lépni, de ebben a diszkrimináció megakadályozta őket.

„A kvótáról
Hogyan lehet növelni a nők arányát a politikai döntéshozásban?

„Szerves fejlődés"?
Sokszor elhangzó érv, hogy „győzzük meg a társadalmat" arról, hogy ne legyen igazságtalan, és a helyzet megoldódik magától. A tapasztalatok alapján ez az út meglehetősen hosszú. Még akkor is az lenne, ha erős esélyegyenlőségi mozgalom támogatná a véleményformálók nagyon határozott szándékát – de Magyarországon sem az előbbi, sem az utóbbi nincs. A nők 101 éve kaptak választójogot Finnországban, és a finn társadalom társadalmi igazságosság szempontjából a világ legjobbjai között van. A finnek mégsem elégednek meg azzal, hogy várjanak, míg mindenki belátja, hogy a diszkrimináció elítélendő, hanem aktívan tesznek ellene.

Szabályozás
Ahhoz, hogy a nők elnyomásának és társadalmi leértékelésének több évezredes hagyományával sikeresen szálljanak szembe, világszerte szabályozásokat vezetnek be – még azokban az országokban is, amelyek az esélyegyenlőség vonatkozásában jócskán előttünk járnak, és amelyekben nagyon erős társadalmi nyomás készteti erre a politikai testületeket. A nemek megfelelő reprezentációját biztosító szabályokat szokás összefoglaló néven kvótának nevezni – ez a név a volt szocialista országokban sajnos rossz csengésű, és számos félreértéshez vezet.

Kvóta
A kvóta nem előnyt biztosít, hanem hátrányt kompenzál. A döntéshozó testületek női-férfi arányait meghatározó kvóta többféle lehet: előírhatja az alkotmány, a választójogi törvény vagy a pártok belső, önkéntes szabályozása. Magyarországon az tűnik a legeredményesebbnek, ha a választójogi törvény módosításával segítjük elő, hogy a jelenlegi, igazságtalan arányok ésszerű időhatáron belül

megváltozzanak. **A pártok ugyan időről időre kinyilvánítják, hogy a nők esélyegyenlőségét fontosnak tartják, de nemigen tesznek határozott lépéseket annak érdekében, hogy ehhez közelebb jussunk.** Az MSZP-ben érvényes belső kvóta szintén nem elég hatékony, mert nem a megválasztott képviselők közötti arányt, hanem a listaállításkor érvényes arányt írja elő, és ott sem egyharmados, csak 20 százalékos arányt javasol.

50% a listán, váltakozó sorrendben

A vegyes választási rendszerekben kvótát igazán csak a listákon lehet érvényesíteni, így ennek kell kompenzálnia az egyéni körzetekben megválasztott képviselők férfi-nő összetételének aránytalanságait. Az 50 százalékos lista értelemszerűen gendersemleges, azaz sem a nőket, sem a férfiakat nem juttatja előnyökhöz, hiszen mindkét nem képviselőinek azonos esélyük van bekerülni a nekik fenntartott helyekre. A nők társadalmi diszkriminációjából származó hátrányokat viszont hatékonyan kiküszöböli, de csak akkor, ha a nemek váltakozva követik egymást. Ha a jelenlegi állapotból kiindulva feltételezzük, hogy a megyei és országos pártlisták többségét férfi vezeti majd, és az egyéni választókörzetek túlnyomó többségében férfi jelölteket indítanak a pártok, akkor ezzel a módszerrel azt tudjuk elérni, hogy megközelítsük a nők politikai reprezentációjához minimálisan szükséges egyharmados arányt."[3]

Jó példái a női esélyegyenlőségi politikai programoknak a kifejezetten a nőket megcélzó, a szakmai és családi élet összeegyeztetését javító vagy elősegítő programok. Az ilyen programok arra a statisztikailag kimutatható problémára válaszul születnek, hogy a háztartások túlnyomó többségében a munkahelyükön egyébként a férfiakhoz hasonló szakmai munkát végző nők látják el a háztartási és gondozási feladatok nagy részét. Az efféle női esélyegyenlőségi politikai programok célja az, hogy megtanítsa a nőket ennek a kettős tehernek a jobb és hatékonyabb kezelésére, elsősorban azért, hogy az kevésbé hátráltassa szakmai előmenetelüket és a versenyben való helytállásukat. Magyarországon a legtöbb gyermeknevelléssel kapcsolatos támogatás (gyes, gyed) célcsoportja nemtől független, azaz elvileg a férfiak ilyen irányú segítésére is kiterjed. Valójában azonban, mivel a kettős terhet viselő férfiak aránya nem számottevő, ezek a programok gyakorlatilag nőpolitikai programokként működnek.

Extrém példája a női esélyegyenlőségi politikai megközelítésnek az, amikor ünnepek előtti munkanapokon a nőket (és csak őket) pár órával hamarabb elengedik a munkából, hogy legyen idejük elvégezni a háztartási teendőket.

3 Sándor Klára: Kvótával az üvegplafon ellen: http://noikvota.hu/uploads/1/menu/16/fajlok/Kv%C3%B3t%C3%A1val%20az%20%C3%BCvegplafon%20ellen.doc

3. A nemek közötti társadalmi viszonyrendszer diszkriminatív működésének átalakítása – gender mainstreaming

A gender mainstreaming az egyenlőségpolitika legkorszerűbb stratégiája, amely a társadalmi normarendszer átalakítását tűzi ki céljául, kiegészítve az antidiszkriminációs politika és a női esélyegyenlőségi politika eszköztárát.

3.1. A probléma felvetése

A nők és férfiak között statisztikai szinten megmutatkozó különbségek fontos mutatói a fennálló egyenlőtlenségeknek. Ugyanakkor, érvel a gender mainstreaming irányzata, az egyenlőtlenségek orvoslásához nem elegendő, de önmagában nem is lehetséges a statisztikai eltérések ledolgozása. Az egyenlőtlenség jelensége mögötti strukturális és intézményes okokat is orvosolni kell, hiszen e nélkül az egyenlőtlenségek újra termelődnek.

A gender mainstreaming álláspontja szerint a nők és férfiak közötti egyenlőtlenség az egész társadalom strukturális problémája, nem lehet pusztán nőkérdésként kezelni. Így a nők és férfiak közötti egyenlőtlen viszonyok megjelennek és folyamatosan újratermelődnek a társadalmi normákban, az intézményekben, ezek működésében, a közpolitikai normákban, az állami és közintézményekben és működésükben mindenütt. Az egyenlőtlenség már az olyan alapvető normákban is tetten érhető, mint hogy milyen a jó munkaerő, milyen a jó politikus, milyen a jó család, a jó apa és a jó anya, milyen a jó munkahely vagy milyen a jó iskola. Ezek a normák alapozzák meg társadalmi intézményrendszerünket, és határozzák meg a közpolitikai kereteket, amelyek között a társadalom és az intézményrendszer egésze végső soron diszkriminatívan működik. Ez a statisztikai szinten jelentkező egyenlőtlenségek háttere, és ez az a probléma, amire a közpolitikának válaszolnia kell.

A társadalmi probléma elszenvedője ez esetben nemcsak a nők csoportja, hanem az egész társadalom is, amelyben szinte mindenütt: minden gyakorlatában és normájában megjelenni látjuk az egyenlőtlen, kiegyensúlyozatlan nemek közötti társadalmi viszonyokat. Az egyenlőtlenség a férfiak választási lehetőségeit sokszor éppúgy korlátozza, mint a nőkét. Hiszen sok férfi éppúgy szeretne több időt tölteni gyermekeivel, mint a nők, de ebben a rá nehezedő társadalmi és munkahelyi nyomás akadályozza. Az egyenlőtlenség ára ugyanakkor jelentkezik nagyobb társadalmi költségeket kimutató demográfiai és gazdasági szinten is.

> **A családi és munkahelyi kötelezettségek egyeztetése**
> *A mainstreaming irányzat szerint a társadalmi problémát a nemi szerepek jelentik, az, hogy a társadalmi és családi nemi szerepekből következő kettős teher hátrányosan érinti a nőket. A háttérben a családi normarendszer áll, valamint az, hogy az állam, beavatkozásaival – de be nem avatkozásaival épp ugyanúgy – maga is*

hozzájárul ennek a normarendszernek a továbbéléséhez. Ezek felülvizsgálata nélkül az egyenlőtlenségek legfeljebb csak felszínesen orvosolhatók.

Politikai részvétel és vezető szerepek betöltése
Hasonló a helyzet a politikai szerepvállalás terén. A mainstreaming gondolatmenete a problémát itt is a „jó politikus" társadalmilag megalkotott képzetében, és a hozzá kötődő közpolitikai struktúrákban látja. Az elhelyezkedés, a munkahelyi előmenetel nehézségei ugyancsak szorosan összefüggnek a munkaadókban, de általában az emberekben (köztük sok nőben) is élő „jó munkaerő" képzettel, amivel például a különböző rugalmas munkavállalási formák, teljesítménytől függetlenül, nem egyeztethetők össze.

A gender mainstreaming minden közpolitikai területen alkalmazandó. Egyik lényeges újítása ugyanis, hogy a nők és férfiak közötti egyenlőtlenséget nemcsak a hagyományosnak tekintett egyenlőtlenségi területeken, hanem a közpolitika valamennyi területén kell keresni. Vegyünk például egy területi fejlesztési tervet. Amennyiben figyelmen kívül hagyja a gyermek- és idősápolási és nevelési intézmények vagy játszóterek megfelelő elhelyezésének szempontját, vagy nem áldoz kellő figyelmet a kerekes hozzáférésnek (ez esetben a babakocsik számára) a fontos csomópontoknál és a tömegközlekedési eszközökön, akkor meg kell állapítani, hogy érzéketlen a nők és férfiak közötti egyenlőtlenség szempontjaira, s ezzel hátrányt okoz. De ugyanígy lehet érzéketlen a nemek egyenlősége szempontjából a költségvetés, a mezőgazdaság-politika, a nyugdíjpolitika vagy bármelyik másik szakpolitika is, s ez az érzéketlenség a nemek közötti viszonyrendszer diszkriminatív működésének továbbéléséhez vezet.

3.2. A gender mainstreaming stratégiája

A gender mainstreaming stratégia célja tehát nem csupán a nők és férfiak között statisztikai szinten jelentkező aránytalanságok kijavítása megerősítő intézkedésekkel, hanem az, hogy ezeknek az aránytalanságoknak a mélyen gyökerező, társadalmi és intézményes okait azonosítsa és orvosolja. Az okok orvoslása – áttételesen és hosszabb távon – majd a statisztikák javulásához is elvezet.

Az eredményes egyenlőségi politika nem korlátozódhat arra, hogy a nőket felzárkóztassa a férfiközpontú, férfimércéjű társadalmi normákhoz. Hosszú távú célként a társadalom és a közpolitika egésze szorul átalakításra, hiszen a gond az alapvető társadalmi normákkal és azok intézményes és közpolitikai megtestesülésével van.

A gender mainstreaming célja részletesen átvilágítani – felülvizsgálni, újraértékelni és újraértelmezni – a társadalmat és a közpolitikai gondolkodást: hol és mennyiben vannak (illetve nincsenek) a nők és férfiak közötti egyenlőség szempontjai figyelembe véve. A gender mainstreaming nemcsak a nők felzárkóztatását tűzi ki célul, hanem a nők és

a férfiak közötti viszonyrendszer átalakítását, egyenlő és igazságos alapokra helyezését. A gender mainstreaming stratégia tehát egyrészt kiegészíti az antidiszkriminációs és a női esélyegyenlőségi politikát, másrészt túllép rajtuk, az egész társadalom átalakítását tűzve ki célul.

A gender mainstreaming nem öncél, hanem stratégiai eszköz. Feladata a nők és férfiak közötti egyenlőség szempontjainak integrálása a közpolitika minden területén, a döntéshozatal minden fázisában, minden szintjén: tehát a teljes közpolitika ilyen irányú reformja.

A gender mainstreaming másik sajátossága, hogy az egyenlőségpolitikát nem tekinti szakpolitikának, hanem inkább valamennyi szakpolitikán átívelő horizontális szempontnak. A gender mainstreaming szemlélet alkalmazása ezért nem csupán az esélyegyenlőségi szaktárca dolga, hanem valamennyi felelős döntéshozóé, valamennyi szaktárcában és valamennyi döntéshozatali szinten (például önkormányzati szinten is). A komplex stratégia és szereplőinek koordinálását ugyanakkor külön szerv láthatja el, amelyben a kormányzati politika különböző ágazatai, szakértők és a civil szervezetek egyeztetnek egymással. (A magyar közpolitikában ilyen koordinációs szerepet tölthetne be a Nők és Férfiak Társadalmi Egyenlősége Tanács[4], jelenleg azonban szerepe és feladata a kormány munkáját segítő véleményezés és javaslattétel.)

A gender mainstreaming nem jelenti az egyenlő bánásmód politikájának és a nőpolitikának a felszámolását vagy háttérbe kerülését. A három megközelítés egymást kiegészítve tud a leghatékonyabban működni a nők és férfiak közötti egyenlőség hosszú távú céljának megvalósításában.

- **Alapvető normák és intézmények**
  A gender mainstreaming első lépése az alapvető társadalmi normák és intézmények felülvizsgálata és újragondolása a nők és férfiak közötti egyenlőség szempontjainak figyelembevételével. Különösen felülvizsgálatra szorulnak a nemi szerepekkel, jó családdal, jó munkaerővel, a munka értékével, a munkahelyi érdemmel, a jó vezetővel vagy jó politikussal szemben támasztott elvárásokra vonatkozó társadalmi normák. Az-e a jó család prototípusa, amelyikben az apa keresi a pénzt és az anya neveli a gyerekeket? Vagy az, amelyikben mindketten minden munkában részt vesznek? Az-e a jó politikus, vagy vezető, aki éjjel-nappal dolgozva büszkén mutogatja gyermekeit otthon gyakorlatilag egyedül nevelő feleségét? Az-e a jó munkaerő alapvető kritériuma, hogy tradicionális munkaviszonyban van, hogy teljes munkaidőben (vagy még annál is hosszabban) munkahelyen dolgozik – vagy lehet ennek más mércéje is?

4 Nők és Férfiak Társadalmi Egyenlősége Tanács honlapja: http://www.szmm.gov.hu/main.php?folderID=16271

- **A családi és munkahelyi kötelezettségek összeegyeztetése**
  Jól illusztrálható a gender mainstreaming stratégia megközelítése a család és munkahely összeegyeztetésének területén. A család és a munkahely összeegyeztetését segítő női esélyegyenlőségi programok felismerik, hogy a szakmai és az otthoni munka kettős terhének viselése kihatással van az élet számtalan más területére, ezért ezek összeegyeztetését segíteni kell. Bár többnyire az ilyen programok nemtől függetlenül (semlegesen) határozzák meg célközönségüket, valójában azonban a nők csoportjára irányulnak, hiszen legtöbbször ők viselik ténylegesen a kettős terhet. Az ilyen program nem befolyásolja a hagyományos nemi szerepeket, nem alakítja át a családon belüli munkamegosztást. Segíteni próbál a nehéz helyzetben levő nőkön, s közben gyakorlatilag érintetlenül hagyja a férfiszerepeket. Célja a nők helyzetének javítása, de nem a nemek közötti viszonyrendszer átalakítása. Egy átgondolt gender mainstreaming stratégia a család és munkahely összeegyeztetését elősegítő programok mellett a családon belüli munkamegosztást, azaz a családon belüli egyenlőtlen szerepmegosztást felülvizsgáló és befolyásoló programokat generál. Gondolhatunk a közvélemény tudatosítását és érzékenyítését célzó puha közpolitikai eszközökre, de olyan erősebb eszközökre is, mint például a gyermekgondozási támogatás és szabadság egy részének kötelezően az apához rendelése. Ha például a két év gyermekgondozási szabadság idejéből az anya legfeljebb másfél évet vehetne igénybe, s a maradék fél év csak akkor lenne kivehető, ha ez alatt az apa marad otthon a gyerekkel, ez a megoldás egyszerre szolgálná az anyák rövidebb ideig tartó kiszorulását a munkaerőpiacról, és a nők és férfiak bére közötti különbségek csökkenését is (hiszen így mindkét nem egyformán „megbízhatatlan" munkaerő). Ugyanakkor azt gondolhatjuk, hogy ez megalapozná a továbbiakban az apa komolyabb részvételét a háztartáshoz és gyermekneveléshez kapcsolódó otthoni feladatokban.

- **Politikai részvétel és vezető pozíciók betöltése**
  Míg a női esélyegyenlőségi politika kifejezetten a nőkre vonatkozó kvótaelőírásokkal kívánja előmozdítani a nők nagyobb arányú politikai részvételét, addig a hivatalos elfoglaltságok – például a parlament plenáris vagy bizottsági üléseinek hozzáigazítása a gyermekgondozással járó elfoglaltságokhoz már több: gender mainstreaming stratégia. Az efféle lépések egyenesen a társadalom férficentrikus normarendszerébe avatkoznak bele, s miközben a látszat szerint kifejezetten a nőknek kedveznek – hiszen az ő szokásos elfoglaltságaikat veszik tekintetbe az időbeosztás megtervezésekor –, valójában semlegesek, hiszen a közélet és magánéleti közötti konfliktust magát igyekszenek megoldani.

- **Általánosságban:** ha a munkahelyi értekezletek időpontját az óvodai, illetve iskolai órákhoz igazítják, azzal nemcsak a női munkatársaknak könnyítik meg, hogy beleszólhassanak a döntésekbe, de hozzájárulnak a munkaidő hosszával, és az értékes munkaórák idejével kapcsolatos alapvető normák és elvárások változásához is.

3.3. A három egyenlőségpolitikai irányzat összehasonlítása – Összefoglalás

STRATÉGIA	Egyenlő bánásmód	Női esélyegyenlőség-politika	Gender mainstreaming
KIINDULÁSI PROBLÉMA	Egyenlőtlen bánásmód – diszkrimináció	Nők egyenlőtlen társadalmi helyzete és esélyei	Társadalmi norma és intézményrendszer diszkriminatív működése
SZENVEDŐ ALANY	Hátrányos megkülönböztetést elszenvedő egyén	A nők csoportja	Társadalom: nők és férfiak egyaránt
FELELŐSSÉG A PROBLÉMA LÉTREJÖTTÉBEN	Egyéni	Egyéni és társadalmi	A közpolitikai szereplők nem szándékos mulasztása
ALKALMAZOTT ESZKÖZÖK	Egyéni bírósági döntések	Nők felzárkóztatását célzó projektek	A nemek egyenlőségének mint szempontnak a figyelembevétele és érvényre juttatása a közpolitika kialakításának gyakorlásának teljes folyamatában
KIT CÉLOZ A MEGOLDÁS?	Diszkriminált egyéneket	A nők csoportját	A társadalmat
FELELŐSSÉG A MEGOLDÁSBAN	Bíróságok, Egyenlő Bánásmód Hatóság	Esélyegyenlőségi Szaktárca	Valamennyi szakpolitikáért felelős döntéshozó. Társadalom Kormányzati koordináló testület
EREDMÉNY	Egyedi eset orvoslása	Nők felzárkóztatása, a nők öntudatra ébredése, a probléma napvilágra kerülése, a társadalmi szolidaritás, empátia javulása	Az egyenlőtlenségek strukturális okainak felszámolása. Társadalmi és a közpolitika által közvetített normák átalakulása
HATÁS	Rövid távú, elszórt	Középtávú, csoport szintű	Hosszú távú, teljes társadalomra kiterjedő

FELADAT

Elemezze az alábbi cselekvési program rendelkezéseit! Melyik rendelkezés képviseli az egyenlő bánásmód irányzatát, melyik a női esélyegyenlőségpolitika és melyik a társadalmi átalakítás – mainstreaming – koncepcióját?

Cselekvési program az 1997. évre a Nők Világkonferenciáján elfogadott nyilatkozatban megfogalmazott feladatok megvalósítására (2174/1997. (VI. 26.) Korm. Határozat)

1. **A nők emberi jogainak érvényesítése érdekében:**
   a) Női jogsegélyszolgálatot kell felállítani, amely telefonos tanácsadás keretében elsősorban munkajogi és családjogi kérdésekben nyújt segítséget azoknak, akiket jogsérelem ért.
   b) Kézikönyvet kell kiadni a nők jogaira vonatkozó hazai és európai jogszabályokról, majd kiadványsorozatot készíteni a jogok érvényesítéséhez szükséges gyakorlati tudnivalókról.
   c) Fel kell mérni, hogy a közszolgálatban dolgozók képzése kiterjed-e és milyen módon a nők jogaival kapcsolatos ismeretekre, javaslatot kell kidolgozni a további programokra.

2. **A nők esélyegyenlőségének érvényesítése érdekében:**
   a) Meg kell vizsgálni a női munkavállalók hátrányos megkülönböztetését tiltó jogszabályokhoz kapcsolódó szankciórendszer gyakorlati érvényesülését, és javaslatot kell készíteni az érvényesítésükhöz szükséges teendőkre.
   b) A Kormány felkéri az Érdekegyeztető Tanács munkavállalói és munkaadói oldalát, dolgozzanak ki ajánlásokat arra, hogy miképpen lehet stabilizálni a női munkavállalók helyzetét, biztosítani esélyegyenlőségüket a kollektív megállapodások rendszerén keresztül is.
   c) Képzési-átképzési reintegráló programokat kell kidolgozni a munkaerőpiacra visszatérő nők speciális problémáinak figyelembevételével.
   d) Képzéseket kell indítani a közéleti szereplésre készülő nők számára.

3. **A nők szociális esélyegyenlőségének javítása, terheinek csökkentése érdekében:**
   a) A szociális ellátórendszer reformjához kapcsolódó hatásvizsgálatoknak ki kell térniük speciálisan a nők különböző rétegeire gyakorolt hatásokra és azok kezelésére.
   b) Felül kell vizsgálni, hogy az egyes családi támogatások a nők és férfiak számára egyaránt igénybe vehetők-e, s javaslatot kell tenni a további intézkedésekre.
   c) Javaslatot kell készíteni a szűrővizsgálatok további kiterjesztésére, különös tekintettel egyes csoportokra (tizenéves leányok, gyermeket várók, nehéz szociális helyzetben élők, idős nők).

4. **Szakértői ajánlásokat kell kidolgozni a nemek közötti esélyegyenlőséggel kapcsolatos ismeretek, szemlélet iskolai oktatásban való megjelenítésének módszereire, lehetőségeire.**

5. **Az erőszak elleni fellépés érdekében**
   a) Ki kell dolgozni a családon belüli erőszak elleni hatékony fellépéshez szükséges jogi szabályozást.
   b) Szakértői ajánlásokat kell kidolgozni az erőszak megelőzésére, kivédésére irányuló felvilágosítás iskolai kereteken belül való megszervezésére.

6. **A teendők koordinálására:**
   a) Ki kell alakítani egy, a női civil szervezetek létrehozását, együttműködését, szervezeti megerősödésüket támogató szolgáltatást (tanácsadás a szervezet létrehozásakor, pályázatok megírásakor stb.).

7. **Az információs rendszer kialakítása érdekében:**
   a) A rendelkezésre álló statisztikai adatbázisok jobb felhasználása érdekében a nők helyzetének értékelése szempontjából át kell tekinteni azokat, javaslatot kell tenni arra, milyen további adatok gyűjtésére volna szükség, illetve a meglévő adatokból milyen típusú elemzéseket kellene készíttetni.
   b) Pályázatokkal támogatni kell az esélyegyenlőséggel kapcsolatos kormányzati munkát, döntéseket megalapozó kutatásokat, ki kell dolgozni ennek rendszerét.
   c) Információs évkönyvet kell kiadni a nők esélyegyenlőségének alakulásáról, helyzetéről.

III. A GENDER MAINSTREAMING STRATÉGIA: TÖRTÉNET, MEGHATÁROZÁS, FELTÉTELEK

1. A gender mainstreaming története

A gender mainstreaming gondolata – még „névtelenül" – először 1985-ben, a Nők III. Világkonferenciáján Nairobiban merült fel, ott ugyanis bírálták az ENSZ fejlesztéspolitikáját, mert nem integrálta kellőképpen, minden szinten a nők érdekeit.

Magát a fogalmat azonban 1994-ben az Európa Tanács által létrehozott Nők és Férfiak közötti Egyenlőség Állandó Bizottságának (CDEG) jelentései nevezték néven először. Ezt követően a Nők (1995-ben, Pekingben megrendezett) IV. ENSZ-Világkonferenciájának Cselekvési terve fogalmazta meg először a gender mainstreaminget mint a társadalmi nemek egyenlőségét előmozdító közpolitikai stratégiát. Az Európai Bizottság csak a következő évben, 1996-ban indította útjára gender mainstreaming szakértői csoportját, s ez rövidesen ki is adta az első olyan állásfoglalást, amelyben az EU elkötelezi magát a gender mainsteraming stratégia mellett. A fogalom kidolgozásában az ENSZ, az Európa Tanács és az EU egymást erősítve vettek részt.

1.1. Nemzetközi mérföldkövek: az ENSZ dokumentumai

Az ENSZ 1979-ben elfogadott CEDAW (a nőkkel szembeni hátrányos megkülönböztetés minden formájának kiküszöböléséről szóló) egyezménye a nők és férfiak közötti egyenlőségéről, már nem mint szakpolitikai kérdésről, hanem mint politikai és emberi jogi problémáról, horizontális, sok közpolitikai területen átívelő stratégiai célról beszél.

Az egyezmény, amelyet Magyarország 1982-ben ratifikált, a nőkkel szembeni hátrányos megkülönböztetést a nők és férfiak egyenlősége útjában álló akadályként definiálja. A diszkrimináció leküzdése érdekében pedig az egyezmény gazdag eszköztárát horizontálisan felvonultatva a jogok, a lehetőségek, az attitűdök (sztereotípiák), a gazdasági és politikai berendezkedés, az intézmények, a szolgáltatások, az oktatás, az egészségügy, a kultúra és a hagyományok, a város és a vidék, a fizetett és a fizetetlen munka, a nemek eltérő helyzetének megismerésére irányuló kutatás és statisztikai adatgyűjtés területén egyaránt fontos kötelezettségeket ró az aláíró államokra. Az egyezmény minden téren érvényesíteni kívánja a nemek egyenlőségét, de nem csupán a formális, *de jure*, hanem a tényleges, *de facto* egyenlőséget is megcélozza. (Bővebben az Egyezményről lásd a IV. fejezetet.)

- 1982. évi 10. törvényerejű rendelet a nőkkel szembeni megkülönböztetés minden formájának felszámolásáról 1979. december 18-án New Yorkban elfogadott egyezmény kihirdetéséről http://www.minok.hu/node/746 .

Pekingi Cselekvési terv

A Nők (1995-ben, Pekingben megrendezett) IV. ENSZ-Világkonferenciáján elfogadott Cselekvési terv (Platform for Action) már politikai stratégiaként idézi a gender mainstreaminget. A pekingi konferencia jelentése a nemek közötti egyenlőség szempontjának figyelembevételét (mainstreaming gender) javasolja valamennyi stratégiai jelentőségű terület esetében. A Cselekvési terv továbbá szorgalmazza a szakpolitikai folyamatok gender-szempontú elemzését, a nemek szerint bontott statisztikák készítését, elemzését és terjesztését. Az aláíró országok 5 évenként kötelesek beszámolni a nemek egyenlőségének terén elért fejleményekről.

A Pekingi Cselekvési terv a nők és férfiak közötti egyenlőség érdekében 12 **kritikus terület** fejlesztését tűzte ki célul, amelyek közül nem egy kívül esett a hagyományosan egyenlőtlenségeinek tekintett területek közül:

- nők és **szegénység,**
- nők és az **oktatás és képzés,**
- nők és az **egészségügy,**
- nők sérelmére elkövetett **erőszak elleni küzdelem,**
- nők és a **fegyveres konfliktusok,**
- nők és a **gazdaság,**
- nők a **döntéshozatalban,**
- nők a **hatalomban,**
- nők **emberi jogai,**
- nők és a **média,**
- nők és a **környezet,**
- **lánygyermekek.**

1.2. Nemzetközi mérföldkövek: az Európa Tanács

Az Európa Tanács a nők és férfiak teljes körű társadalmi részvételét elősegítő normák és elvárások kidolgozásával támogatja a nemek közötti egyenlőség, ezen belül a gender mainstreaming politikáját. A tanács a Nők IV. ENSZ-Világkonferenciájára készülve szakértői csoportot állított fel, hogy tanulmányozza a gender mainstreaming alkalmazásának lehetőségeit, és ezzel kapcsolatban fogalmazzon meg ajánlásokat. A szakértői csoport 1998-ban kiadott jelentése egyike a gender mainstreaming területen született legbefolyásosabb dokumentumoknak.

- Az ET szakértői csoport jelentése (1998): http://www.coe.int/t/e/human_rights/equality/02._gender_mainstreaming/100_EG-S-MS(1998)2rev.asp#TopOfPage
- Gender Mainstreaming. Elméleti keretek, módszertan és sikeres gyakorlati alkalmazások. Végső jelentés a Mainstreaming Szakértői Csoport tevékenységéről. (EG-S-MS) 1999.: http://www.coe.int/t/e/human_rights/equality/PDF_EG(1999)3_Hungarian.pdf

- A Pekingi Cselekvési terv weboldala: http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/

A jelentés gender mainstreaming definíciója ma a leginkább elfogadott és legszélesebb körben elterjedt meghatározása ennek a fogalomnak. Európa-szerte ezt használják, ezt alkalmazza az EU számos dokumentuma is. Tankönyvünk is ezt követi (lásd III. Fejezet, 2. rész).

Az Európa Tanács azóta is fontos szerepet játszik a gender mainstreaming normarendszere és eszköztára kialakításában.

- Gender Budgeting: practical implementation. A Handbook Council of Europe 2009: http://www.coe.int/T/E/Human_Rights/Equality/PDF_CDEG%202008%2015_en.pdf
- Az Európa Tanács honlapja: http://www.coe.int/t/e/human_rights/equality/

1.3. Nemzetközi mérföldkövek: az Európai Unió

Az Európai Unió genderpolitikáját eleinte inkább az egyenlő bánásmód, illetve a női esélyegyenlőség hangsúlyozása jellemezte. A gender mainstreaming a 90-es évek közepén kezdett csak teret hódítani. Mára az EU kötelezővé teszi a nemek közötti egyenlőség mint mainstream szempont figyelembevételét minden szakpolitikai területen.

Az EU Bizottsága egyébként mint kormányzati struktúra maga is alkalmazza a gender mainstreaming eszközrendszerét a különböző közpolitikai területeken, a stratégiák és programok kifejlesztésénél. A gender mainstreaming fontos szerepet tölt be például az Európai Bizottság kül- és fejlesztéspolitikájában, így az európai uniós strukturális alapok felhasználásában.

A gender mainstreaming folyamata az EU-ban az Európai Bizottság Harmadik (1991–1995) és Negyedik (1996–2000) esélyegyenlőségi közösségi akcióprogramjának keretében indult meg. A **Negyedik esélyegyenlőségi közösségi akcióprogram** a célzott női esélyegyenlőségi lépések, intézkedések mellett a gender mainstreaminget jelölte meg a nemek közötti egyenlőség megvalósításának legfőbb stratégiájaként

Először 1996-ban az **Európai Bizottság közleménye a nők és férfiak esélyegyenlőségének szempontjának beépítéséről valamennyi közösségi politikába és cselekvésbe** (COM(96)67) mondta ki bizottsági szinten a gender mainstreaming szükségességét: azaz „a nők és férfiak helyzete, életkörülményei és szükségletei közötti különbségek szisztematikus figyelembevételét valamennyi közösségi közpolitikában és tevékenységben."

Az elsődleges jogi szabályozás szintjén az **1997-es Amsterdami Szerződés 2. és 3. cikkében** fogalmazódott meg a közösség, illetve a tagállamok számára a nemek közötti egyenlőség mint minden közpolitikai területen jelentkező horizontális célkitűzés.

A gender mainstreaming azóta az EU számos stratégiai jelentőségű dokumentumában fogalmazódott meg:

- **A nők és férfiak esélyegyenlőségének közösségi keretstratégiája (2001–2005)**
- Az **Európai foglalkoztatási stratégiához** kapcsolt iránymutató (European Employment Guidelines)[1]
- **Strukturális alapok 2000-2006-os periódusra szóló szabályozása**[2]
- Az EU Miniszteri Tanácsa által elfogadott 2006-os Nemek közötti egyenlőség paktum,[3]
- A PROGRESS program[4]
- Az új strukturális alapokra vonatkozó szabályozás.[5]
- **Nők és férfiak egyenlőségének ütemterve (2006–2010)** (Roadmap)[6]

- Az EU mainstreaming politikájáról: http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/gender_mainstreaming/general_overview_en.html

2. A gender mainstreaming definíciója

Az Európa Tanács átfogó és számos más közegben használt meghatározását követve a gender mainstreaming jelentése a következő:

> A gender mainstreaming a közpolitikai eljárások *felülvizsgálata, átszervezése, fejlesztése és értékelése* a felelős *mindennapi döntéshozók* által úgy, hogy a nemek közötti egyenlőség szempontja beépüljön a közpolitikába annak *minden területén*, a döntéshozatal minden szintjén és annak *minden stádiumában*.
> Európa Tanács (1999) Gender Mainstreaming. Elméleti keretek, módszertan és sikeres gyakorlati alkalmazások. EG (99) 3
> http://www.coe.int/t/e/human_rights/equality/PDF_EG(1999)3_Hungarian.pdf

Melyek tehát a gender mainstreaming sarokkövei? Mit jelentenek a definíció kiemelt részei?

2.1. A nemek közötti egyenlőség szempontja

A gender mainstreaming a nők és férfiak közötti egyenlőség szempontjának bevezetését javasolja. Míg az egyenlő bánásmód megközelítés az egyenlően kezelést helyezi előtérbe, a női esélyegyenlőség-politika a nők érdekeit helyezi előtérbe, addig a gender main-

1 Legfrisebb változata letölthető angolul: http://ec.europa.eu/growthandjobs/pdf/integrated_guidelines_en.pdf
2 Strukturális alapok szabályozása letölthető angolul:
http://ec.europa.eu/regional_policy/sources/docoffic/official/reglem_en.htm
3 Lásd angolul (27. oldal): http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/pressdata/en/ec/89013.pdf
4 Bővebben angolul: http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/actions/index_en.html
5 Bővebben angolul: http://ec.europa.eu/employment_social/esf/discover/esf_library/regulation_en.htm
6 Letölthető: http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/gender_mainstreaming/roadmap_en.html

streaming a nők és férfiak közötti egyenlőséget mint társadalmilag felépített viszonyrendszert célozza meg. Nem a nők érdekeinek a képviselete, hanem a nők és a férfiak közötti viszonyok egyenlővé tétele a célja. Vagyis többről van szó, nem csak a nők szempontjainak a figyelembevételéről a közpolitika alakítása során. A gender mainstreaming egyenesen a társadalom norma- és intézményrendszerének a nemek egyenlőségét célzó átalakítását szolgálja.

2.2. A közpolitika minden területére kiterjedő stratégia

Míg a női esélyegyenlőség-politika – a hagyományos diszkriminációs területekre koncentrálva – önálló és ezáltal elszigetelt szakpolitikai területként kezeli a nemek közötti társadalmi egyenlőség problematikáját, addig a gender mainstreaming a teljes közpolitikai rendszerre kiterjed, annak összes szakpolitikai területével. Nemcsak a foglalkoztatásnak vagy a családpolitikának van tehát a nemek közötti egyenlőséget befolyásoló vetülete, hanem az olyan, a közgondolkodás által a nemek egyenlősége szempontjából semlegesnek tekintett területeknek is, mint a területszervezés, agrárpolitika, költségvetés-politika vagy a közlekedéspolitika.

A gender mainstreaming stratégia célja minden közpolitikai terület felülvizsgálata, ezért minden szakminisztériumban szükség van gender mainstreaming felelősre, ez azonban nem jelentheti a speciálisan a nők és férfiak közötti egyenlőségért felelős szaktárca, s vele a női esélyegyenlőség-politika felszámolását. A két feladat kiegészíti egymást.
A nők és férfiak egyenlőségéért felelős szaktárca koordinálja a minden szaktárcát érintő, tágabban értelmezett gender mainstreaming stratégiákat, eközben a konkrét feladatok az egyes szaktárcáknál maradnak.

Van-e a nemek közötti egyenlőséget befolyásoló vetülete a területfejlesztési terveknek?
Bár első ránézésre azt gondolnánk, hogy nincs, a kérdés alaposabb átgondolása igenlő válaszhoz vezet. Egy területfejlesztési terv, amely igyekszik megfelelni a munka, a lakhatás, a közlekedés és a szórakozás szempontjainak, eközben hatással lehet a nők és férfiak közötti egyenlőségre is, így ezt a szempontot is figyelembe kell vennie. Nem mindegy például, hogy hol helyezkednek el a gyermekgondozási és nevelési intézmények, az időseknek nyújtott szolgáltatásokért felelős intézmények, a játszóterek és az orvosi rendelők. Nem mellékes az sem, hogy hozzáférhetőek-e kerekes kocsival ezek az intézmények, illetve a területen működő tömegközlekedési eszközök. Egészen más típusú közlekedési szükségletei vannak azoknak, akik munkájuk mellett családtagokat is gondoznak. Bár a gyakorlatban ezek a problémák legtöbbször a nőket érintik, e szempontok figyelembevétele mindenkinek fontos, aki a feladatok ilyen kombinációját látja el. A körültekintő területfejlesztési politikának köszönhetően tehát újraértékelődhet, nagyobb hangsúlyt kaphat a gondozási feladatkör, ami hosszabb távon hatással bír a tágabb társadalmi normarendszerre is.

2.3. A közpolitikai eljárások felülvizsgálata, átszervezése, fejlesztése és értékelése

A gender mainstreaming nem önmagában álló cél, hanem politikai stratégia, eszköz, amelynek célkitűzése a nemek közötti egyenlőség előmozdítása. A gender mainstreaminget legfőképpen eszköztára teszi különlegessé, amelynek lényege a teljes közpolitikai rendszer nemek közötti egyenlőség szempontú felülvizsgálata, átszervezése, fejlesztése és értékelése.

A gender mainstreaming nem a nők szerepéről és problémáiról alkotott apriori feltételezésekre épít, hanem azzal kezdi, hogy alaposan és következetesen elemzi a nők társadalmi helyzetét. Mindannyian tudjuk: a nemek közötti egyenlőség kérdése országonként, régiónként, társadalmi csoportonként stb. másképp és másképp merül fel. De azt is tudjuk, hogy egy következetes, a nők és férfiak közötti egyenlőségre érzékeny elemzés mindenütt kimutatná, hogy a nemeknek eltérnek az igényeik, mások a prioritásaik, hogy nem egyenlően férnek a lehetőségekhez, és nem egyenlően részesednek a sikerekben sem. A gender mainstreaming feladata orvosolni ezeket a problémákat.

A fentiekből következik, hogy a gender mainstreaming megközelítés nem szükségszerűen teszi elavulttá a célzott női esélyegyenlőségi politika, nők helyzetének javítását szolgáló programok vagy projektek iránti igényt. Hogy hol, mely szinten kell beavatkozni (az alapszintű, a nemek közötti egyenlőségre való érzékenységtől az átfogó, célzott női esélyegyenlőségi programokig), azt egy a nemek közötti egyenlőségre érzékeny helyzetfelmérés által feltárt igények és prioritások határozhatják meg. A gender mainstreamingnek át kell hatnia azt a szervezetet is, ahol a politika megfogalmazódik, ahol a programokat kialakítják és végrehajtják. Miközben a nemek közötti egyenlőség kérdését bekapcsoljuk a programozásba, az adott munkakörnyezetet is át kell alakítani a nemek közötti egyenlőségre érzékeny módon: biztosítva férfiak és nők számára az egyenlő esélyeket és egyenlő bánásmódot. Mindehhez az adott közpolitikai terület teljes intézményrendszerében biztosítani kell a megfelelő technikai kapacitást és emberi erőforrást is. (A gender mainstreaming lépéseiről bővebben lásd az V. Fejezetet.)

> **Területfejlesztés ismét:**
> *Visszatérve területfejlesztési példánkra: ha hiányoznak a gyermekgondozási intézmények a területfejlesztési tervből, ha a munkahelyeket és a lakókörzeteket összekötő közlekedési lehetőségeket a reggeli és késő délutáni órákra korlátozzák (vagyis a teljes munkaidős munkaerő időbeosztásához kötik), az nagyon megnehezíti a gyermekgondozás összeegyeztetését a munkavállalással. Vagyis: megőrződnek a gyermeket gondozók és gyermeket nem gondozók közötti (azaz általában nők és férfiak közötti) egyenlőtlen munkaerő-piaci viszonyok. A BKV járatsűrűségi táblájának genderszempontú értékelése könnyen rámutathat az ilyen fajta egyenlőtlenségekre, egyben lehetővé teszi a közlekedéspolitika egyenlőség szempontú újragondolását.*

2.4. A felelős döntéshozók

Míg a női esélyegyenlőségi politika egy szaktárca felelőssége – Magyarországon a Szociális és Munkaügyi Minisztérium Nők és Férfiak Társadalmi Egyenlőségéért felelős Osztályé –, addig a gender mainstreaming stratégiáért valamennyi közpolitikai terület döntéshozói egyaránt felelnek. Az egyes szakterületeken dolgozó szakembereknek nagyon fontos feladata, hogy meg tudják ítélni, saját szervezetük tevékenysége milyen hatást gyakorol a nemek közötti egyenlőségre. Ez azonban nem azt jelenti, hogy minden szakpolitikai döntéshozónak a bárkitől elvárható elemi érzékenységen túl szakavatott genderszakértőnek is kell lennie. Vannak a nemek közötti egyenlőségnek szakemberei, hogy segítsenek ebben, rendelkezésre állnak a témában érintett civil szervezetek, és minden bizonnyal a nők és férfiak közötti egyenlőségért felelős tárca munkatársai is. A gender mainstreaming tehát átlátható, inkluzív közpolitikai döntéshozatali folyamatokat feltételez, amelyekben szerepet kapnak a külső szakértők és a civil szervezetek is. A főszerep azonban változatlanul a felelős, a területet jól ismerő szakpolitikusoké.

Ha nem is várjuk el a közpolitikai területen működő felelős vezetőktől, hogy a gender területén is minden szakmai részletkérdéshez értsenek, azt elvárhatjuk, hogy a döntési mechanizmusba a rendelkezésre álló szakértelmet bevonják. Ennek a szakértelemnek, szaktudásnak a felépítéséhez olyan intézményekre van szükség, amelyek bővítik mind a genderszakértelem alá vont területek, mind pedig a genderszakértők számát. Szükség is van rájuk, hiszen ők fognak részt venni a szakpolitikai területek felülvizsgálatában, ők képezik ki majd a döntéshozókat és közalkalmazottakat a közpolitikai folyamatok értékelésére. Mindez megfelelő anyagi, intézményi és emberi erőforrásokat igényel.

Fontos, hogy legyenek a társadalmi nem kérdéskörét kutató központok, ilyen tartalmú oktatás az egyetemeken, és legyen lehetőség a kutatók, szakértők külföldi továbbképzésére. További (anyagi és emberi) erőforrásokra van szükség a mind színvonalát, mind pedig a képzettek számát tekintve megfelelő genderszempontú képzésekhez.

A megbízható szakértői gárda létrejötte azon is múlik, hogy hajlanak-e a különböző állami szereplők arra, hogy bevonják a szakértőket a közpolitikai döntéshozatalba. Magyarországon jelenleg – történelmi okok miatt – a genderszaktudás csupán egy-két elszórt egyetemi kutatócsoportra (még csak nem is tanszékre, még kevésbé intézetre) korlátozódik, és pár elkötelezett, kutató, jog- és érdekvédő tevékenységet végző civil szervezetre.

Genderszakértelem biztosítása

Az egyes közpolitikák nemek közötti egyenlőség szempontú átvilágításának kezdeményezői a közpolitika, nemek közötti egyenlőséghez ritkán értő kidolgozói. Az átvilágítás bizonyos fokú genderérzékenységet, szakértelmet igényel, ami ritkán áll rendelkezésre a közpolitikát kidolgozó csapatban. A szükséges szakértelem megszerzéséhez különböző lehetőségek állnak rendelkezésre. Ezek külön-külön és egymást kiegészítve is alkalmazhatóak.

A genderszakértelem megszerzésének, illetve közvetítésének leghatékonyabb módja egy a női esélyegyenlőségi politika végrehajtására vagy koordinálására létrehozott, erre szakosodott osztállyal való együttműködés. Ez lehet a már említett szaktárca, de lehet egy nagyobb kormányzati egységen belül létrehozott hasonló, szakosodott és szakértelmet gyűjtő egység. Például a Nemzeti Fejlesztési Ügynökségen belül létrehozott egység, amely az Új Magyarország fejlesztési tervvel kapcsolatos specifikus gendertudást gyűjti és koordinálja.

- Ki lehet nevezni egy szaktárcán belüli **nemek közötti egyenlőségfelelőst**, aki a szaktárcához (vagy operatív programhoz) kötődő szakértelmén túl eleve rendelkezik a nemek közötti egyenlőséghez kapcsolódó szakértelemmel, vagy ezt megfelelő képzéssel megszerezheti.
- Másik lehetőség a külső, **nemek közötti egyenlőséggel foglalkozó szakértők** folyamatos bevonása a közpolitika kialakításának különböző fázisaiba. Hasonlóképpen segítséget nyújthat a nemek közötti egyenlőség területén aktív civil szervezetek bevonása. Különösen sikeres lehet, ha szakértők is és civilek is együttműködnek a szaktárca felelőseivel.
- Segítséget nyújthat még, bár távolról sem olyan átfogó és alapos módon, mint az előbbiek, a **Nők és Férfiak Társadalmi Egyenlősége Tanács**. A tanácsban együtt ülnek a minisztériumok képviselői, különböző genderszakértők és civil szervezetek delegáltjai. Bár a tanács betölthet jelző funkciót (jelezheti, ha valamely meglévő vagy éppen készülő közpolitika látványosan figyelmen kívül hagyja a nemek közötti egyenlőség szempontját), vagy szerepet kaphat a szakértelem közvetítésében, nem áll módjában valamennyi meglévő és éppen készülő közpolitika felülvizsgálata és véleményezése.
- A nemek közötti egyenlőséghez kapcsolódó érzékenység vagy szükséges szakértelem megszerzésének legtávlatosabb módja **a szakminisztériumok és egyéb kormányzati ügynökségek, hivatalok mint szervezetek átalakítása** a nemek közötti egyenlőség szempontjainak megfelelően. Gondoljunk itt esélyegyenlőségi tervekre, a nők és férfiak arányának módosítására mind az alkalmazottak, mind a vezető beosztásúak, sőt, a felsővezetők között is, vagy a beosztottak és vezetők érzékenyítésére és továbbképzésére a nemek közötti egyenlőség területén. Csak ettől várhatjuk, hogy legalábbis hosszabb távon a szakpolitikai területek nemek közötti egyenlőség szempontjából történő felülvizsgálatában maguk a felelős szakpolitikai döntéshozók vállaljanak főszerepet.

A közlekedéspolitika terén alkalmazandó gender mainstreaming stratégia felelősei maguk a közlekedéspolitikai szaktárca szakemberei. Új közlekedéspolitikai stratégiájuk elkészítéséhez bevonhatnak külső szakértőt, aki az előkészítési folyamat során végig részt vesz a munkában. Létrehozhatnak egy előkészítő és koordináló munkacsoportot, amelybe a szakpolitikusok mellett genderszakértőket és civileket is bevonnak. De felkérhetnek egy a nemek közötti egyenlőséghez is értő trénert vagy tréner csoportot is, és a tréning eredményeképp a döntéshozók maguk is érvényesíteni tudják majd a nemek közötti egyenlőség szempontjait a döntéshozatalban.

2.5. A közpolitikai döntéshozatal minden szintjére kiterjed

A gender mainstreaming stratégia nemcsak valamennyi közpolitikai területre terjed ki, hanem célul tűzi ki a közpolitikai döntéshozatal valamennyi szintjének felülvizsgálatát, átszervezését, fejlesztését és értékelését. Így a nemek közötti egyenlőség szempontjainak nemcsak a központi, állami szintű közpolitikai folyamatokban kell érvényesülnie, hanem helyi és megyei szinten is.

2.6. A közpolitikai döntéshozatal minden szakaszára érvényes

Nem elég egyszer áttekinteni, vajon az adott politikai folyamat miképp alakul a nemek közötti egyenlőség szempontjából: ezt újra és újra, minden szakaszban, stádiumban el kell végezni. Nemcsak az épp zajló folyamatot kell megvizsgálni, hanem a programokat előzetesen, és utólag is mérlegre kell tenni: ex-ante és ex-post értékelést kell végezni. Ha pedig szükségesnek bizonyul, akkor neki kell látni a nemek közötti egyenlőség szempontjainak megfelelő átalakításnak. (Bővebben a gender mainstreaming folyamatáról, lépéseiről lásd V. Fejezet.)

3. A gender mainstreaming feltételei

A gender mainstreaming átfogó, a társadalom minden szegmensére kiterjedő, mélyreható reformtörekvéseket szorgalmazó stratégia. Alkalmazhatóságának van néhány igen fontos feltétele. A legfőbb elengedhetetlen feltétel az elkötelezett politikai akarat. Szükséges továbbá a női esélyegyenlőségért felelős célzott szakpolitika működése. Nélkülözhetetlen továbbá, hogy legyenek olyan szereplői a közpolitikai vitáknak, akik képviselni tudják a nemek közötti egyenlőség szempontjait a közpolitikában: így elengedhetetlen a nemek közötti egyenlőség területén működő szakértők, illetve releváns szakértelem, a megfelelő szervezettségű és erejű civil szervezetek közreműködése, és a nők megfelelő arányú képviselete a politikai döntéshozatalban. Végül, de nem utolsósorban, a gender mainstreaming alkalmazásához szükséges a nemek közötti egyenlőség szempontjait figyelembe vevő nemek szerint lebontott statisztika és adatgyűjtés átfogó rendszere. Vegyük sorba ezeket a tényezőket.

3.1. Politikai akarat

A gender mainstreaming átfogó és a társadalom széles rétegeit érintő, a társadalmat igazságosabbá és egyenlőbbé formáló stratégia. De ehhez sok mindenre, főként emberi erőforrásokra van szükség. A sikerhez a bevált nemzetközi példák sokaságának tanúsága szerint a nemek közötti egyenlőség mellett erősen elkötelezett politikai akaratra van szükség. Ha a gender mainstreaminget bevezető szervezet (minisztérium, ügynökség vagy hatóság) legfelsőbb vezetése nem támogatja, nem áll az ügy mögé, nincs esély arra, hogy a reform gyakorlatban elindulhasson, és azt minden alegység támogassa.

3.2. A női esélyegyenlőségi politika

A gender mainstreaming stratégia nem helyettesítheti, hanem kiegészíti a női esélyegyenlőségi szakpolitikát. A stratégia, mely a nemek közötti egyenlőtlenségek mélyen rejlő okait, a diszkriminatív intézmény- és normarendszert kívánja orvosolni, csak hosszú távon érheti el célját. Ám ahhoz, hogy eredményesen léphessünk fel az egyenlőtlenség ellen, szükség van a nők és férfiak közötti egyenlőtlenségek rövid távú orvoslására, a területtel foglalkozó szaktárca célzott figyelmére és munkájára is.

> **Hogyan viszonyul a gender mainstreaming a konkrét egyenlőségi politikához?**
> *(Részlet az Európa Tanács Gender mainstreaming tanulmányából, 1999)*
> *A gender mainstreaming nem helyettesítheti, és nem teheti fölöslegessé a célzott női esélyegyenlőségi politikát és az érte felelős szaktárcát. Amikor a gender mainstreamingről mint a nemek közötti egyenlőség megvalósításának új stratégiájáról beszélünk, mindig hangsúlyozni kell, hogy ez a stratégia nem helyettesíti a „hagyományos" egyenlőségi politikát, hanem kiegészíti azt. Ez két különálló stratégia ugyanazon cél, a nemek közötti társadalmi egyenlőség elérésére, és kéz a kézben kell működniük, legalábbis addig, amíg a társadalom egészében nem alakul ki konszenzus a nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatban. A kérdés az, hogyan viszonyul a gender mainstreaming a női esélyegyenlőségi politikához, illetve miért van még mindig szükség a nemek közötti egyenlőségi politika „hagyományos" formáira. A mainstreaming és a célzott egyenlőségi politika közötti fő különbség az érintett szereplőkben és az alkalmazott közpolitikai intézkedésekben van. A „hagyományos" egyenlőségi politika kiindulópontja a nemek közötti egyenlőtlenségből fakadó konkrét probléma, amelyre a nemek közötti egyenlőségi szaktárca egy konkrét közpolitikát dolgoz ki. A mainstreaming kiindulópontja viszont a már létező közpolitika. Ennek értelmében az egyenlőség úgy érhető el, ha a közpolitikai folyamatokat átszervezik a genderszempont figyelembevételével. A mainstreaming mélyreható stratégia, amelynek megvalósításához több időre van szükség, ugyanakkor előnye, hogy fenntartható változást eredményez. A női esélyegyenlőségi politika „hagyományos" formái gyorsabban, rövidebb távon hatnak, ugyanakkor hatásuk a konkrét közpolitikai területre korlátozódik.*

A női esélyegyenlőségi szaktárca, amely a női esélyegyenlőséggel kapcsolatos szakértelem középpontja a kormányon belül, fontos úttörője az esélyegyenlőségpolitikának, új közpolitikai problémák megfogalmazója, új közpolitikai lépések kezdeményezője. A szaktárcák a nemek társadalmi egyenlőségével kapcsolatos szakértelem felhalmozói, erősségük nem elsősorban a tudás előállítása, hanem az összegyűjtése. A gender mainstreaming elindításának feltétele e szakértelem megléte: ez a szakértelem a mainstreaminghez szükséges egyik előfeltétel. Nem valószínű, hogy a mainstreaming sikeres legyen egy olyan társadalomban, amelyben nincs „hagyományos" célzott női esélyegyenlőségi politika, és amelyben nincsenek eszközök és szereplők a megvalósítására: a mainstreaming megköveteli, hogy a társadalmi vita és a közpolitikai döntések a nők és férfiak közötti egyenlőtlenség természetének tudományos ismeretén alapuljanak, és az élet minden területén alkalmazott intézkedések tükrözzék a nemek közötti társadalmi egyenlőség szempontjának fontosságát. A mainstreaming sokkal több olyan „mindennapi" szereplőt fog bevonni, akiknek többsége nem elsősorban genderszakértő, akiknek megfelelő tudásra kell szert tenniük, hogy genderügyekkel foglalkozhassanak. A női esélyegyenlőséggel foglalkozó szaktárcáknak fontos szerepük van ezen a téren: megfelelő szakértelemmel és tudással rendelkező közpolitikai központként biztosítani tudják a szükséges szakmai hátteret. Ez a szerep azokban az országokban különösen fontos, ahol a társadalmi nemi tanulmányok még nem annyira fejlettek. A mainstreaming új stratégia, amelynek folyamatos reflexióra és fejlődésre van szüksége. Ha egyes országokban a hagyományos egyenlőségi szaktárcák nem is a mainstreaming bevezetésének legfőbb szereplői, fontos észrevételeik vannak a mainstreaminggel kapcsolatban, és genderkérdésekre vonatkozó tudást és információt továbbítanak a szereplők és általában a társadalom felé.

A nemek közötti egyenlőségi szaktárcák közvetlenek és célzottak. A nemek közötti társadalmi egyenlőtlenségből indulnak ki, és a feladatuk annak felszámolásán dolgozni. Az egyenlőségi szaktárcák fontos genderkérdéseket kerithetnek napirendre, nyomást gyakorolhatnak a közpolitika művelőire, hogy olyan konkrét genderkérdésekre is figyeljenek, amelyekkel más szakterületek nem foglalkoznak. A mainstreaming minden közpolitikai területre vonatkozik. Ez azt jelenti, hogy amikor a társadalomra jelentős hatással bíró programokat kidolgozzák, figyelembe veszik mindkét nem sajátosságait, érdekeit és értékeit. Így nyilvánvalóvá válik, hogy a nemek közötti egyenlőség a nőket és a férfiakat egyaránt érinti. A gender mainstreaming bevezeti a genderszempontot egy adott szakterületre, hogy ezáltal biztosítsa, hogy annak hatásai minél gendersemlegesebbek legyenek. Ugyanakkor a gender mainstreaming nem tekinti a nemek közötti statisztikai aránytalanságokat kiindulópontjának. A női esélyegyenlőségi politika az a megközelítés, amely közvetlenül a nemek közötti statisztikai aránytalanságokból indul ki: és figyelembe véve a nők és férfiak eltérő specifikus igényeit, olyan kérdésekre dolgoz ki lépéseket, amelyeket más programok nem fednek le. Ahogy a környezetvédelmi politikát is általában szakpolitikának tekintik, és szükség van rá mint szakpolitikára, noha

a környezetvédelmet, egy sor más szakpolitikai területen (így a mezőgazdaságban, gazdaságban, infrastruktúrában, nemzetközi kereskedelemben, fejlesztési együttműködésekben) is figyelembe kell venni, a női esélyegyenlőségi politika is szakpolitika és nem szűnhet meg. A női esélyegyenlőségi szaktárcák jelképezik a kormányzat szerepvállalását a nemek közötti egyenlőtlen viszonyok orvoslásában.

A gender mainstreaming a korábbi női esélyegyenlőségi politikai tapasztalatokra, az abból felhalmozott tudásra épít. Egyre szélesebb körben válik elfogadottá, hogy a női esélyegyenlőségi politika nem elegendő a nemek egyenlőségét tiszteletben tartó társadalom megteremtéséhez. A gender mainstreaming a következő lépés. Mindazonáltal a mainstreaming nem működhet optimálisan a „hagyományos" női esélyegyenlőségi politika nélkül, mivel ez a közpolitika alakítja ki a mainstreaming számára szükséges környezetet. Továbbá a mainstreaming nem lehet annyira célzott és konkrét, mint a női esélyegyenlőségi politika. A mainstreaming és a női esélyegyenlőségi politika nemcsak hogy kiegészítik egymást, hanem egyenesen „ikerstratégiát" alkotnak.

http://www.coe.int/t/e/human_rights/equality/02._gender_mainstreaming/EG-S-MS(1998)2rev+1.asp#TopOfPage

3.3. A nemek közötti egyenlőség szempontjait képviselő civil szervezetek

A nemek közötti egyenlőséggel foglalkozó civil szervezetek fontos gócpontjai és közvetítői a szakértelemnek. A gender mainstreaming stratégia megfelelő alkalmazása olyan közpolitikai folyamatokat feltételez, amelyekben a civil szervezetek megfelelő szinten be vannak vonva az általuk védett érdekeket érintő döntésekbe. Egy erős nemek közötti egyenlőséget képviselő civil hang a gender mainstreaming stratégia alkalmazásának megfigyelője, megbízható külső elemzője. Ugyanakkor a témában aktív civil szervezetek közvetítői a gender mainstreaming stratégia alkalmazásához szükséges szakértelemnek, fontos szereplői az intézményi átalakítás részeként zajló érzékenyítésnek és képzéseknek is. Az államnak megfelelő anyagi és intézményi erőforrásokkal kell segítenie területen működő civil szervezeteket abban, hogy tárgyalóképes partnerei legyenek a gender mainstreaming folyamatának.

Genderszakértelem Magyarországon: fontos, társadalmi nemet tanulmányozó, oktató és kutató központok:

- Társadalmi Nem- és Kultúrakutató Központ, Budapesti Corvinus Egyetemen: http://gender.bkae.hu/
- Társadalmi Nemek és Egyenlő Esélyek Központja, Miskolci Egyetem: http://www.uni-miskolc.hu/bolgender/celok.htm
- Társadalmi Nemek Tanulmányai Tanszék, Közép-európai Egyetem: http://www.gend.ceu.hu/
- Közpolitikai Kutatások Központja, Közép-európai Egyetem: http://cps.ceu.hu/

- Magyar Tudományos Akadémia, Szociológiai Kutatóintézet: http://www.socio.mta.hu/nyitooldal/
- Magyar Tudományos Akadémia, Regionális Kutató Központ: http://www.rkk.hu/
- TÁRKI: http://www.tarki.hu/hu/

Genderszakértelem Magyarországon: néhány a nemek közötti egyenlőség területén aktív civil szervezet:

- Magyar Női Érdekérvényesítő Szövetség: http://www.noierdek.hu/home/
- SEED – Kisvállalkozás-fejlesztési Alapítvány: http://www.seed.hu/
- Nők a Nőkért az Erőszak Ellen NANE: www.nane.hu
- Magyarországi Női Alapítvány -MONA: http://www.mona-hungary.hu/
- Patent Egyesület: www.patent.org.hu
- Regina Alapítvány: www.reginanet.hu, www.reginakozpont.hu
- Fiatal Nőkért Alapítvány – Fiona: http://www.fiona.org.hu/
- MINők Magyar Internetező Nők Egyesülete: ww.minok.hu
- Lépéselőny Egyesület: http://www.diplomasok.hu/
- Veszprémi Nők Kerekasztala Egyesület: http://www.venoke.hu/
- Zalai Falvakért Egyesület: http://www.zalaifalvak.hu/
- Jól-Lét Közhasznú Alapítvány: http://www.jol-let.com

> **További aktív civil szervezetek listája:**
> http://www.szmm.gov.hu/main.php?folderID=941

3.4. A nők megfelelő arányú képviselete a politikában

Bár nem minden nő képviseli a nők és férfiak közötti egyenlőség szempontjait a döntéshozatalban, a kutatások azt mutatják, hogy a nemek közötti egyenlőség kérdésének legtöbb szóvivője nő. Ezért fontos, hogy minél több nő kerüljön be a döntéshozatali folyamatokba, annak biztosításaként, hogy a különféle női csoportok értékei, érdekei és élettapasztalatai megjelenjenek a döntésekben. A nők jelenléte garancia arra, hogy a nemek egyenlőségének szempontjaira érzékenyen folyik majd a gender mainstreaming jegyében az átvilágítás és az átszervezés is.

3.5. Nemek szerint bontott adatgyűjtés

A gender mainstreaming stratégia alkalmazása feltételezi a nemek közötti egyenlőtlenségek különböző megjelenési formáinak komplex, tényeken és adatokon alapuló megértését. Ahhoz, hogy megérthessük a nemek közötti egyenlőtlenség közpolitikai vetületeit, valamint a közpolitika hatását a nemek közötti egyenlőségre, folyamatos, minden területre kiterjedő, nemek szerint bontott átfogó adatgyűjtésre van szükség. Ilyen adatok nélkül nem magyarázhatunk közpolitikai hatásokat, nem érthetjük meg az egyenlőtlenség

keletkezésének és újratermelődésének folyamatait. Az adatok a tudományos magyarázó értékükön túl elengedhetetlen eszközei a politikusok és döntéshozók meggyőzésének is, tehát a közpolitikai folyamatok befolyásolásának is. Jelenleg Magyarországon a nemek szerinti adatgyűjtés hiányos, a gender mainstreaming stratégia alkalmazásához szükséges indikátorokat szinte egyetlen közpolitikai területen sem használják.

Néhány fontos indikátor[7]**:**

- A nők helye a vezető pozíciók között a versenyszférában, az államigazgatásban, a politikában.
- A nők bére, keresete, egy főre eső jövedelmei a férfiakhoz képest.
- A nők és a férfiak szektorális, ágazati, szakmai szegregációjának alakulása (csökkenése).
- A hagyományosan a nők által végzett gyermekgondozási, nevelési, háztartási, idős- és betegápolási feladatok fokozott hányadának bevonódása az áruk és szolgáltatások piacára.
- A fizetetlen munkaként, otthon, saját célra végzett hasonló tevékenységek férfiak által végzett hányada.
- A bűncselekmények elkövetőinek és áldozatainak száma nemenként, különös tekintettel a személy elleni bűncselekményekre.
- A gyermekek, illetve mozgásukban korlátozottak utaztatására alkalmas közlekedési eszközök aránya, az általuk bejárt vonalak hossza stb. a távolsági, illetve a helyi tömegközlekedésben.

„Az esélyegyenlőség szempontjából kritikus csoportok (szegények, fiatalok, pályakezdők, romák, megváltozott munkaképességű és fogyatékossággal élő emberek, valamint a munkaerőpiacról kiszoruló inaktívak) helyzetének javítása, esélyegyenlőségük elősegítése nem lehetséges (általában kutatásokkal még feltáratlan) helyzetük részletes megismerése nélkül. Ezért a fent felsorolt célcsoportokra, azok társadalmi-gazdasági helyzetének részletes vizsgálatára alkalmas rendszeres célzott adatfelvételeket kell 3-5 évenként lefolytatni. Ezen adatfelvételeket tudományos megalapozottsággal és igényességgel kell megtervezni, a belőlük nyerhető információknak egyaránt alkalmasnak kell lenniük a fent nevezett célcsoportok általános társadalmi-gazdasági helyzetében bekövetkezett változások megragadására, monitorozására, valamint a programok hatásainak vizsgálatára, és az egyes beavatkozásoknál szükséges korrekciók szakmai megalapozására. Ezek a megismételt adatfelvételek biztosítják az esélyegyenlőségi célcsoportokat érintő programok eredményességének és hatásosságának mérését (az összehasonlítható indikátorokat).” (Új Magyarország fejlesztési terv. Társadalmi Megújulás Operatív Program, 2.3.1 Az esélyegyenlőség elősegítése, 68. o.)

7 Európai Bizottság Roadmap 2006–2010 által a gender mainstreaming céljaira kidolgozott indikátorok (angolul): http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52006DC0092:EN:NOT

IV. A NEMEK KÖZÖTTI EGYENLŐSÉG INTÉZMÉNY-RENDSZERE ÉS SZABÁLYOZÁSA MAGYARORSZÁGON

Magyarországon a 90-es évek második felétől beszélhetünk a nemek közötti egyenlőség politikájáról. 1995 után, jó részben a Pekingben tartott Negyedik Női Világkonferencia hatására létrejött az első, a nők helyzetének javításáért felelős kormányzati részleg (beszédes neve először „Nőpolitikai Titkárság" volt), és a Pekingi Cselekvési terv célkitűzéseinek megvalósítására 1997-ben a magyar kormány cselekvési programot fogadott el. A nemek közötti egyenlőség kérdésköre a továbbiakban is a nemzetközi és hazai tényezők összefonódásának eredményeként fejlődött Magyarországon. Az ENSZ dokumentumain túl, amelyek különösen a 90-es években játszottak fontos szerepet, a legfontosabb szerepet a folyamatban az EU játszotta, eleinte a csatlakozás folyamatának keretein belül, az utóbbi négy évben pedig a tagállamként az EU-s közpolitikai és finanszírozási folyamatokba való bekapcsolódás révén.

A nemek közötti egyenlőség Magyarországra érvényes követelményrendszerét egyrészt a hazai jogi és közpolitikai dokumentumokból, másrészt pedig a Magyarország számára kötelező érvényű nemzetközi dokumentumokból térképezhetjük fel.

1. A nemek közötti egyenlőség szabályozása Magyarországon

A magyarországi szabályozás az egyenlő bánásmód kérdéseként kezeli, s mint ilyent, erős alkotmányos és jogi alapokra helyezi a nemek közötti egyenlőséget.

Alkotmány

A magyar Alkotmány két cikkelyében is hivatkozik a nők és férfiak közötti hátrányos megkülönböztetés tilalmára. A 70/A cikkely tiltja és büntetni rendeli többek közt a nemi hovatartozás alapján történő megkülönböztetést, továbbá alkotmányosan lehetővé teszi a jogegyenlőség megvalósulását elősegítő célzott intézkedéseket. Ezen kívül a 66. cikkely kiemelve is előírja a nők és férfiak egyenjogúságát nemcsak politikai, hanem gazdasági, szociális és kulturális jogok tekintetében is.

> **Az Alkotmány vonatkozó rendelkezései**
> *66. § (1) A Magyar Köztársaság biztosítja a férfiak és a nők egyenjogúságát minden polgári és politikai, valamint gazdasági, szociális és kulturális jog tekintetében.*
> *70/A. § (1) A Magyar Köztársaság biztosítja a területén tartózkodó minden személy számára az emberi, illetve az állampolgári jogokat, bármely megkülönböztetés, nevezetesen faj, szín, nem, nyelv, vallás, politikai vagy más vélemény, nemzeti vagy társadalmi származás, vagyoni, születési vagy egyéb helyzet szerinti különbségtétel nélkül.*

(2) Az embereknek az (1) bekezdés szerinti bármilyen hátrányos megkülönböztetését a törvény szigorúan bünteti.
(3) A Magyar Köztársaság a jogegyenlőség megvalósulását az esélyegyenlőtlenségek kiküszöbölését célzó intézkedésekkel is segíti.

Törvények

Magyarországnak nincs célzott nemek közötti egyenlőség törvénye, a 2001-ben született erre vonatkozó törvényjavaslat (T/3804/2001 Törvénytervezet a nők és férfiak közötti esélyegyenlőségről) elbukott. Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003-as CXXV. törvény valamennyi egyenlőtlenségi kategóriát együtt kezeli, köztük a nemek közötti egyenlőtlenséget is. Védett kategória továbbá a törvény hatálya alatt a terhesség, a szülőség (anyaság vagy apaság) és a családi állapot is.

Az Egyenlő bánásmód törvény (Ebtv.) tekinthető a magyar egyenlőségpolitika, és ezen belül főként az antidiszkriminációs politika, alapkövének. Az Ebtv. tiltja a közvetlen hátrányos megkülönböztetést, a közvetett hátrányos megkülönböztetést, a zaklatást, a jogellenes elkülönítést, a megtorlást, valamint az ezekre adott utasítást. A törvény hatálya kiterjed a köz és a magánszférára egyaránt. Külön fejezetek vonatkoznak szinte valamennyi, a nők elleni diszkrimináció szempontjából fontos területre: a foglalkoztatásra, lakhatásra, szociális biztonságra és egeszségügyre, oktatásra és képzésre, valamint az áruk forgalmára és szolgáltatások igénybevételére.

A tiltó rendelkezéseken kívül 2004. december 31-e óta az Ebtv. 36. §-a és a Munka törvénykönyve 70/A paragrafusa értelmében minden ötven főnél több munkavállalót foglalkoztató költségvetési szerv és többségi állami tulajdonban álló jogi személy köteles esélyegyenlőségi tervet elfogadni. Az esélyegyenlőségi terv tartalmazza a munkáltató alkalmazásában álló hátrányos helyzetű munkavállalói csoportokkal kapcsolatos helyzetfelmérését, a munkáltatónak az esélyegyenlőség biztosítására vonatkozó, az adott évre megfogalmazott céljait és az azok eléréséhez szükséges eszközöket, valamint a munkáltatónál rendszeresített, a foglalkoztatás feltételeit érintő bármely programokat. A törvény kiemelt munkavállalói csoportként kezeli a nőket, a negyven évnél idősebb munkavállalók, a romák, a fogyatékos személyek, a két vagy több, tíz éven aluli gyermeket nevelő munkavállalók vagy tíz éven aluli gyermeket nevelő egyedülálló munkavállalók mellett. Az esélyegyenlőségi terv kötelezővé tétele által a törvény Magyarországon pozitív esélyegyenlőségi kötelezettségeket ró erre a szűk, ám igen fontos munkáltatói kategóriára.

Az esélyegyenlőségi tervek bevezetésének első tapasztalatai azt mutatják, hogy az elkészített tervek egyik fő célterülete a gyermekvállalás körüli igények figyelembevétele. Ugyanakkor az intézkedések elsősorban az anyagi vonzattal nem járó, puhább intézkedések irányába mozdulnak, tehát nem nyúlnak olyan nemek közötti egyenlőség szempontból fontos kérdésekhez, mint a szakmai előmenetel vagy a bérezés.

- Országos felmérés az esélyegyenlőségi tervekről és a munkahelyi esélyegyenlőségről. 2006. http://www.pestesely.hu/doc/EselyegyenlosegiTerv1.pdf

Az Ebtv., bár európai szinten is haladó szellemiségű törvénynek tekinthető, nem ad megfelelő választ a nemek közötti egyenlőtlenségek specifikus problémáira. Így többek között nem terjed ki a nemek közötti egyenlőség három igen fontos területére: a közéleti részvételre, az otthoni feladatok egyenlőtlen megosztására és a nők elleni erőszakra. Az Ebtv.-n kívül a nemek közötti egyenlőségre közvetlen vagy közvetett módon kihatással levő rendelkezések találhatók a különböző szektorális törvényekben például a Munka törvénykönyvében, a Büntető törvénykönyvben, az Egészségügyi törvényben vagy az Oktatási törvényben.

Stratégiai tervezés

A nemek közötti egyenlőség problematikájához a magyar közpolitika célzottan csak a stratégiai tervezés szintjén szól. Az első, mostanra már érvényét veszített stratégiai dokumentum ezen a téren az 1997-es Cselekvési program, amely a Nők Negyedik Pekingi Világkonferenciáján elfogadott Cselekvési tervben megfogalmazott feladatok megvalósítására született. A Cselekvési program tevékenységei célzott női esélyegyenlőségi eszközökkel terveztek fellépni többek közt a női jogok jogalkalmazása, foglalkoztatás, politikai reprezentáció, oktatás, nők elleni erőszak területeken. A Cselekvési program célkitűzéseiből nagyon kevés valósult meg.

Ezt követően a nők és férfiak közötti egyenlőség területén a hazai stratégiai tervezésben jelentkező hosszabb szünet után, 2006-ban született meg az a döntés, hogy az Európai Bizottság által meghidtetett "Nők és férfiak közötti egyenlőségre vonatkozó ütemtervének 2006–2010 (Gender Equality Roadmap 2006–2010)" megvalósítása a Szociális és Munkaügyi Minisztérium Nők és Férfiak Társadalmi Egyenlősége Osztály hosszú távú munkatervének gerincét képezze. A Szociális és Munkaügyi Minisztérium, mint koordináló szerv, az ütemterv megvalósításának részeként hét munkacsoportot_hozott létre (a szaktárcák tisztviselőinek, civil szervezetek képviselőinek és szakértők részvételével). A hét munkacsoport az unió roadmapja prioritási területeinek megfelelően: nők és férfiak gazdasági függetlensége, a magán és szakmai élet összeegyeztetése, a nemi bűncselekmények és az emberkereskedelem felszámolása, egyenlő részvétel a döntéshozatalban, nők elleni erőszak felszámolása, a társadalmi nemekkel kapcsolatos sztereotípiák felszámolása, és a nemek közötti egyenlőség megjelenítése Európán kívül.

Az ütemterv keretén belül ugyanakkor megkezdődött az előkészítése egy új, átfogó, hosszú távú a „Nők és férfiak társadalmi egyenlőségét elősegítő nemzeti stratégiai terv"-nek. Az új terv a roadmap hat prioritási területe mentén haladva a gender mainstreaming stratégiát központi elemévé tervezi emelni.[1]

1 Bővebben dr. Frey Mária előadása a Stratégiai Tervről: http://www.szmm.gov.hu/main.php?folderID=16379&articleID=40589&ctag=articlelist&iid=1

Bár az új stratégia készülőfélben van, fontos megjegyezni, hogy Magyarországnak 1997 óta nincs a nemek közötti egyenlőség előmozdítását célzó érvényben levő stratégiai terve, amely meghatározná a követendő célokat és irányadó dokumentuma lenne a szaktárcának, illetve a többi, gender mainstreaming szemléletet követni kívánó (avagy köteles) állami szervnek. Jelenleg nincs elfogadott magyar gender mainstreaming stratégia sem érvényben. Továbbá egyetlen hazai dokumentum sem definiálja a nemek közötti egyenlőség célkitűzésének tartalmát. A magyar közpolitikában így jelenleg a hazai jogba beépülő CEDAW által használt nemek közötti egyenlőség fogalom a mérvadó.

A nemzetközi kötelezettségek hatása

CEDAW

A nőkkel szembeni hátrányos megkülönböztetés minden formájának kiküszöböléséről szóló ENSZ egyezményt (CEDAW) a magyar jogrendszerbe beiktató 1982. évi 10. törvényerejű rendelet a nemek közötti egyenlőség megteremtésének emberi jogi alapokmánya. Az egyezményt aláíró országok kötelezettséget vállaltak, hogy a hazai jogi-intézményi környezetet összhangba hozzák a CEDAW szellemével. Az egyezmény betartását egy e célra létrehozott nemzetközi testület, a CEDAW Bizottsága ellenőrzi.

Az egyezmény alapcikkelyeiben és az idők során hozzájuk fűzött ajánlásaiban kitér a nők és férfiak egyenlőségének gyakorlatilag minden lehetséges területére. Kimondja az állam felelősségét, és megfogalmazza azt a kötelezettségét, hogy a nők helyzetének javításáért felelős állami intézményt kell létrehozni, működtetni, megfelelő kompetenciával, szakértelemmel és forrásokkal felruházni. Foglalkozik a nők és férfiak emberi, politikai és gazdasági jogainak egyenlőségével, a munkához, szabad szakmaválasztáshoz, a reproduktív önrendelkezéshez fűződő joggal, lefedi a családi felelősségek megosztását, a küzdelmet a sztereotípiák ellen, a vidéken élő nők rejtett kizsákmányolásának felszámolását, a fizetés nélkül a háztartásban végzett munkák elismerését, a nők és az egészség problémáit, és persze a nők elleni erőszak minden formáját. Mindezekre megoldásokat, ajánlásokat, példákat kínál. És persze elvárja, hogy az egyezményhez jól felfogott érdeküket szem előtt tartva önként csatlakozó államok be is tartsák azt.

A CEDAW az emberi jogi egyezmények ún. modern irányzatához tartozik, aminek az a lényege, hogy a részes államoknak egy a változó világ követelményeihez folyamatosan igazodó egyezményt kell betartaniuk. Az aláíró államok ugyanis az egyezmény alapszövegében foglalt elvárások teljesítéséről négyévente kötelesek jelentést tenni a CEDAW Bizottsága előtt, s a jelentést a bizottság az ENSZ székhelyén, nyilvános ülésen tárgyalja, figyelembe véve a bizottság által a jelentéshez fűzött pótlólagos kérdésekre adott válaszokat, vala-

mint a nem kormányzati szervezetek ún. árnyékjelentéseit[2] is. Magyarország a legtöbb aláíró állammal egyetemben (az elsők között) csatlakozott az egyezmény ún. Kiegészítő jegyzőkönyvéhez is (2001. évi LX. törvény), amelynek értelmében magyar joghatóság alá tartozó egyének és egyének csoportjai fordulhatnak az egyezmény megsértésével kapcsolatos beadvánnyal a bizottsághoz[3].

A bizottság az országjelentések áttekintését és megtárgyalását követően helyesléséről és rosszallásáról egyaránt tájékoztatja a részes államot, ajánlásokat fogalmazva meg a számára, amelyek a következő négyéves periódusra vonatkozó fejlesztési területeket, intézkedéseket tartalmazzák.

Meg kell említenünk, hogy Magyarország az egymást követő jelentéseinek tárgyalásakor egyre határozottabb felszólításokat kapott, hogy vegye komolyan a CEDAW előírásait. A legutóbbi, 2007-ben kelt CEDAW bizottsági ajánlás[4], részben a civil árnyékjelentésekben[5] foglalt javaslatokra támaszkodva, a többi között kénytelen megismételni az öt évvel korábban megállapított elmaradásokat is. Ezek kozott szerepelnek olyan konkrét közpolitikai ajánlások is, mint például a kvótatörvény megalkotása, a szexuális bűncselekményekre vonatkozó elavult szabályozás megváltoztatása, vagy a családon belüli nők elleni erőszakra vonatkozó törvény megalkotása. A Bizottság sürgeti a roma nőket sújtó többszörös hátrányos megkülönböztetés elleni határozott és átfogó fellépést, és - számos más intézkedés mellett - a horizontális és vertikális munkaerő-piaci szegregáció visszaszorítását.

A CEDAW modern egyezmény jellegéből következik, hogy a részes államok jelentéseiből, valamint a 2001-es Kiegészítő jegyzőkönyvben foglalt lehetőség alapján benyújtott egyéni panaszokból leszűrt tapasztalatokat összegezve időről időre újabb ún. általános ajánlásokat ad ki. Az általános ajánlások sorozata a bizottság munkájának elmélyüléséről, a nemek egyenlőségét illető nemzetközi köztudatosság gyors fejlődéséről tanúskodik. A CEDAW cikkelyei, valamint (főképp a 80-as évek közepe után keletkezett általános ajánlásai, némelyik közülük negyedszázados már) ma is modern, előre mutató (s bizony nálunk még nemigen alkalmazott) jogi, intézményi, eljárásbeli eszközöket kínálnak.

Mi sem utal fájóbban a hazai közpolitika és közgondolkodás nemek egyenlősége iránti érzéketlenségére, mint hogy az 1981 óta hatályos CEDAW – egy a magyar jogrend szerves részét képező nemzetközi jogi norma – teljes szövegét (az általános ajánlásokkal, a Kiegészítő jegyzőkönyvvel, a hazánknak tett ajánlásokkal együtt) először csak 2003-ban adták ki magyar nyelven, s a teljes szöveg magyarul csak a Szociális és Munkaügyi Minisztérium honlapján[6] található meg, a többi államigazgatási szerv internetes weboldalán, sajnos, nem.

2 A kötelező jelentéstétel várható időpontjára vonatkozóan az ENSZ honlapjáról bárki tájékozódhat. A nem kormányzati szervezeteknek is módjukban áll az egyezmény betartására vonatkozó különvéleményüket, saját álláspontjukat közölni a bizottsággal. Az Országjelentés megtárgyalásán a bizottság meghallgathatja az árnyékjelentést készítő nemkormányzati szervezetek képviselőit.

3 Eddig Magyarországot a bizottság két egyéni panasz ügyében is elmarasztalta.

4 A CEDAW Bizottság ajánlásai Magyarország számára, 2007: http://www.szmm.gov.hu/main.php?folderID=16407

5 A Női Érdek Árnyékjelentése: http://www.noierdek.hu/home/files/Noi%20ErdekCEDAWArnyekjelentesOsszefoglalo.pdf

6 A CEDAW teljes szövege magyar nyelven:http://www.szmm.gov.hu/main.phpfolderID=959

Az Erópai Unió előírásai

Az EU a nemek egyenlőségére vonatkozó irányelvek, programok, stratégiák és koordinációs mechanizmusok lefektetésével egyszerre kötelezi és ösztönzi a tagországokat arra, hogy érvényesítsék a nemek közötti egyenlőség szempontját az unió szempontjából stratégiai fontosságú területeken, de különösképpen a foglalkoztatásban. Az irányelvek a nemek közötti egyenlőség viszonylag formális, egyenlő bánásmód szemléletű megközelítését közvetítik, bár néhány ponton hivatkoznak a tágabb, gender mainstreaming típusú szemléletre is.

A nemek közötti egyenlőséget szabályozó legfontosabb európai uniós irányelvek:

- *75/117/EGK irányelv: a férfiak és a nők egyenlő díjazása elvének alkalmazására vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről,*
- *76/207/EGK irányelv: egyenlő bánásmód elvének a munkavállalás, a szakképzés, az előmenetel és a munkakörülmények terén történő végrehajtásáról,*
- *79/7/EGK irányelv a férfiak és a nők közötti egyenlő bánásmód elvének a szociális biztonság területén történő fokozatos megvalósításáról,*
- *86/378/EGK irányelv a férfiak és a nők közötti egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatási, szociális biztonsági rendszerekben történő megvalósításáról,*
- *86/613/EGK irányelv 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,*
- *92/85/EGK irányelv a várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről,*
- *96/34/EK irányelv az UNICE, a CEEP és az ESZSZ által a szülői szabadságról kötött keretmegállapodásról,*
- *96/97/EK irányelv a férfiak és a nők közötti egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatási szociális biztonsági rendszerekben történő megvalósításáról szóló 86/378/EGK irányelv módosításáról,*
- *97/80/EK irányelv a nemi alapon történő hátrányos megkülönböztetés esetén a bizonyítási teherről,*
- *2000/78/EK a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról,*
- *2002/73/EK irányelv 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,*
- *2004/113/EK irányelv a nők és férfiak közötti egyenlő bánásmód elvének az árukhoz és szolgáltatásokhoz való hozzáférés, valamint azok értékesítése, illetve nyújtása tekintetében történő végrehajtásáról,*
- *az új, úgynevezett „Recast" irányelv (Az Európai Parlament és a Tanács 2006/54/EK irányelve 2006. július 5.) a férfiak és a nők esélyegyenlősége és az egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és a munkavégzés területén történő megvalósításáról.*

A gender mainstreamingnek az Európai Unió különféle szintű és erejű szabályozás révén biztosít közpolitikai megalapozottságot. Az 1997-es Amsterdami Szerződés (mint elsődleges jogszabály) 2. és 3. cikke előírja a közösség, illetve a tagállamok számára a nemek közötti egyenlőség mint horizontális célkitűzés előmozdítását minden közpolitikai területen.

> **Amszterdami Szerződés**
> *2. cikk*
> *A közösség feladataként közös piac, gazdasági és pénzügyi unió létrehozásával, valamint a 3. és 3a cikkben hivatkozott közös politikák és tevékenységek végrehajtásával az egész közösségben elősegíti a gazdasági tevékenységek harmonikus, kiegyensúlyozott és fenntartható fejlődését a foglalkoztatás és a szociális védelem magas szintjét, a férfiak és nők közötti egyenjogúságot, a fenntartható és nem inflációs növekedést, a gazdasági teljesítmény versenyképességének és konvergenciájának magas fokát, a környezet minőségének magas szintű védelmét és javítását, az életszínvonal és életminőség növelését, valamint a gazdasági és szociális kohéziót és szolidaritást a tagállamok között.*
> *3. cikk*
> *Az ebben a cikkben hivatkozott összes tevékenységben a közösség célja, hogy kiküszöbölje az egyenlőtlenségeket, és előmozdítsa az egyenlőséget férfiak és nők között.*

A gender mainstreaming alkalmazását ettől eltekintve jobbára ún. puha jogszabályi eszközök írják elő a tagállamoknak, köztük Magyarországnak is. Ilyenek főként a **Nők és férfiak egyenlőségének ütemterve** (2006–2010) (Roadmap), a 2006-os Nemek közötti egyenlőség paktum, a PROGRESS program, az Európai foglalkoztatási stratégia dokumentumai és az új strukturális alapokra vonatkozó szabályozás (2009–2011).

Magyarország a kötelező EU-normák teljesítése terén jó eredményeket ért el. Az értékelések azonban hangsúlyozzák, hogy az eredmények sok tekintetben *de jure* (formai jogi szinten) maradtak, míg *de facto*, azaz a gyakorlat terén, sokkal nagyobb az elmaradás. A puha eszközök által felállított normák terén a *de facto* és *de jure* közötti különbség ugyanígy megmutatkozik.

- Nők és férfiak esélyegyenlősége: Az európai normák érvényesülése Magyarországon 2003–2005 (Kiadás éve: 2006):
  http://www.mona-hungary.hu/kepek/upload/2006-04/EOWM_magyar_riport-2005_net.pdf

A gender mainstreaming megjelenése a hazai közpolitikában

Bár a nemek közötti egyenlőség gondolata alkotmányosan és jogilag jól megalapozott Magyarországon, látható, hogy a célzott nemek közötti egyenlőségi politika egyelőre kevéssé kiforrott. A meglévő, érvényes dokumentumok többnyire az egyenlő bánásmód szemléletét tükrözik. Ezenkívül nem áll olyan erős jogi eszköz rendelkezésre, amely a nemek közötti egyenlőtlenséget külön, specifikumaira tekintettel is szabályozná. Ugyanakkor fontos megjegyezni, hogy az EU-csatlakozást megelőző évtől kezdve fokozatosan megfigyelhető a gender mainstreaming nyelvhasználat megjelenése, főként a szorosan az EU közpolitikai folyamatokhoz kötődő, gyakran EU-felügyelet alatt létrehozott dokumentumokban. Így megjelenik a gender mainstreaming az Európai foglalkoztatási stratégiát övező folyamatokba való bekapcsolódást jelző Nemzeti foglalkoztatási tervekben, az európai társadalmi kirekesztődés elleni küzdelem folyamataihoz csatlakozást jelző, a társadalmi befogadásról szóló közös memorandumban.

A Magyar Női Érdekérvényesítő Szövetség a gender mainstreaming magyarországi helyzetéről[7]:

Elsősorban az EU-tagsággal járó elvárásoknak köszönhető, hogy a gender mainstreaming stratégia alkalmazásának fontossága megjelent a közpolitikai dokumentumokban és diskurzusban. A gyakorlatban azonban néhány intézkedéstől és projekttől eltekintve a fogalmat nem sikerült intézményesen megérteni és érvényesíteni. Még azokban a dokumentumokban is hiányoznak a hatékony érvényesítést célzó eszközök és módszerek, s e tekintetben szakmailag igen gyengének is bizonyulnak, amelyek pedig – mint például az EU-s folyamatok keretei között készült programdokumentumok – hangsúlyozottan hivatkoznak a gender mainstreaming stratégiára.

A nők és férfiak társadalmi egyenlőségét célzó, átfogó közpolitikai intézkedések és a gender mainstreaming érvényesítésének hiánya:

- *A korábbi 1997-ben elfogadott, 1998-as végrehajtási határidőt kijelölő Nemzeti cselekvési program helyébe lépő új program mindmáig nem került kidolgozásra.*
- *Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló törvény által előírt Köztársasági esélyegyenlőségi program évekig nem került elfogadásra, ráadásul a törvény 2006-os módosításával – a civil szervezetek tájékoztatása nélkül – a jogalkotó hatályon kívül helyezte az erről szóló rendelkezéseket.*

7 CEDAW – A Magyar Női Érdekérvényesítő Szövetség 2007-es árnyékjelentésének összefoglalója: http://www.noierdek.hu/home/files/Noi%20ErdekCEDAWArnyekjelentesOsszefoglalo.pdf

A nemek egyenlőségének szempontjait érvényesítő kormányzati szervek

Jelenleg a Szociális és Munkaügyi Minisztérium Nők és Férfiak Társadalmi Egyenlősége Osztály a felelős a nemek közötti egyenlőség politikájának kidolgozásáért, összehangolásáért és megvalósításáért. Az osztálynak emellett támogatási és fejlesztési feladatokat is el kell látnia, valamint nemzetközi szinten hivatott képviselni a magyar, állami szintű, nemek közötti egyenlőség politikát.

Nők és Férfiak Társadalmi Egyenlősége Osztály feladatai közé tartozik a Nők és Férfiak Társadalmi Egyenlősége Tanács működtetése. A tanácsot, Nőképviseleti Tanács néven, 1999-ben hozták létre az (akkori) szociális és családügyi miniszter mellett működő tanácsadó, véleményező testületeként. Tagjai voltak: az összes minisztérium egy-egy (eredetileg) legalább főosztályvezetői szintű képviselője –bár a tanács működésének négy éve alatt e főosztályvezetők rendre valamelyik alacsonyabb rangú beosztottjukat küldték maguk helyett –, 6 civil szervezeti képviselő, akiket a civil nőszervezetek maguk közül választottak, és három közelebbről meg nem határozott civil szervezeti képviselő és öt, a nők helyzetével foglalkozó tudományos szakértő, akiket a miniszter jelölt ki. A tanács rendszeresen ülésezett, véleményezte a fontosabb törvényeket (nyugdíj, szociális törvény), intézkedés- és jogszabály-előkészítő bizottságokat állított fel kiemelt témákban (nők elleni erőszak[8], prostitúció).

2002-2005 között a Nőképviseleti Tanács akadozva működött, majd 2006-ban egy kormányhatározat nyomán megalakult a Nők és Férfiak Társadalmi Egyenlősége Tanács, amely folyamatos munkájával segítette a kormányzat munkáját. A tanács mandátuma 2008 őszén lejárt, majd új jogszabályi keret (1008/2009 (I.28.) Korm. határozat) rendelkezett a tanács részben új alapokon nyugvó működtetéséről. Az újítás lényege, hogy a női civil szervezetek képviselőinek javaslatai alapján történik a tanács civil oldalának megválasztása, amelyre elsőként 2009. márciusában került sor.

> **1008/2009. (I. 28.) Korm. határozat a Nők és Férfiak Társadalmi Egyenlősége Tanács működtetéséről**
> *2. A tanács a kormány döntéseit előkészítő konzultatív, véleményező, javaslattevő testület. E feladatkörében*
> - *a) véleményt nyilvánít a nők és férfiak társadalmi egyenlőségét érintő szabályozási javaslatokról, illetőleg a hazai és nemzetközi jelentésekről, tájékoztatókról és beszámolókról;*
> - *b) közreműködik a nők és férfiak társadalmi egyenlőségének javítását szolgáló hazai, illetve nemzetközi támogatással megvalósuló programok kidolgozásában, a tárgyban készült jelentések, beszámolók elkészítésében;*

8 Ennek a tevékenységnek köszönhető a családon belüli erőszakról szóló törvénycsomag koncepciója 2001-ben. A koncepciót 2002 áprilisában a Tanács megvitatta és egyhangúan (egyenként felállva és szóban is megerősítve kinek-kinek a támogató álláspontját) elfogadta. A dokumentummal a továbbiakban nem történt semmi.

- *c) a nők és férfiak társadalmi egyenlőségének megvalósítását elősegítő jogszabály-módosításokat, egyéb kormányzati döntéseket, új programokat kezdeményezhet;*
- *d) javaslatot tehet konkrét intézkedésekre a nők és férfiak társadalmi egyenlőségének megvalósítása érdekében, az Új Magyarország fejlesztési terv és az Új Magyarország vidékfejlesztési stratégia terv vonatkozásában.*

Az Egyenlő bánásmód törvény végrehajtására létrehozott kormányzati szerv az **Egyenlő Bánásmód Hatóság**. A hatóság feladata a hozzá beérkező mindenfajta diszkriminációs panaszok kivizsgálása mellett, a hivatalból történő eljárás, illetve a közérdekű igényérvényesítés értelmében akár per indítása sértettek nevében. Feladata továbbá az esélyegyenlőségi tervek elfogadásának ellenőrzése, az egyenlő bánásmódot érintő jogszabályok, az állami irányítás egyéb jogi eszközei és jelentéstervezeteinek véleményezése, javaslattétel kormányzati döntésekre, jogi szabályozásra, a közvélemény és a kormány rendszeres tájékoztatása az egyenlő bánásmód érvényesülésével kapcsolatos helyzetről, végül közreműködés az egyenlő bánásmód hazai érvényesülésével kapcsolatos nemzetközi jelentések elkészítésében.

Az Egyenlő Bánásmód Hatóság viszonylag tág hatásköre, és az ilyen intézményekre vonatkozó EU-előírások ellenére jelenleg többnyire csak egyéni panaszok elbírálásával foglalkozik. Viszonylag kevés figyelmet szentel a diszkrimináció elleni szisztematikus küzdelemnek: szinte egyáltalán nem indít hivatalból eljárásokat, főként nem nagyobb intézményes diszkriminációt mutató ügyekben, jellemzően nem készít átfogó jelentéseket, nem rendel kutatásokat a diszkrimináció átfogó feltérképezésére. Ezek miatt az intézményi mulasztások miatt, kifejezetten a nemek közötti egyenlőséghez kapcsolódóan, az EU 2008-ban szabályszegési eljárást (infringement procedure) indított Magyarország ellen. Remélhető, hogy a strukturális alapokból az EBH-nak 2008-ban ítélt támogatás[9] ez irányban javulást fog hozni, és elősegíti az EBH proaktívabb munkáját a diszkrimináció elleni küzdelem terén.

Összefoglalva

Magyarországon a 2003-as egyenlő bánásmód törvénnyel sikerült megteremteni a nemek közötti egyenlőség politikájának, mindenekelőtt az antidiszkriminációs politika jogszabályi kereteit. A női esélyegyenlőség szemléletű célzott közpolitika elemei és mechanizmusai egyébként 1996 óta jelentek meg a magyar szabályozásban és működnek több-kevesebb sikerrel. Az egyenlő bánásmód törvényen és a célzott női esélyegyenlőségi politikán kívül 2004 óta a gender mainstreaming bizonyos kezdetleges elemei jelentek meg egyes EU-s közpolitikai folyamatokhoz szorosan köthető szakpolitikai területeken (pl. a foglalkoztatáspolitikában, a társadalmi kirekesztés elleni politikában, vagy a nemzeti fejlesztéspoli-

9 TAMOP-5.5.5/08/1 - A diszkrimináció elleni küzdelem – a társadalmi szemléletformálás és hatósági munka erősítése http:// www.nfu.hu/doc/1311

tikában). Magyarország azonban ezidáig nem fogadott el átfogó, eszközökre is kitérő mainstreaming stratégiát, amelyhez költségvetést is rendelt volna.

A fentiekben már említett Ütemterv a nők és férfiak egyenlőségéért (2006–2011), amely a nemek közötti egyenlőség előmozdítását szolgáló politika irányvonalát jelöli ki öt évre, bár tágan értelmezi a nemek közötti egyenlőség területeit, nem nevezi meg a gender mainstreaminget követendő stratégiaként. Ugyanakkor épp az ütemterv végrehajtása keretében napjainkban készül egy új, a nemek közötti egyenlőséget szolgáló stratégiai terv, amely már – ha elfogadják – központi fontosságot fog tulajdonítani a gender mainstreamingnek.

Az Európai Unióhoz való csatlakozás azonban – már az előcsatlakozás folyamata is – egy korábban ismeretlen hatalmi központ létrejöttét indukálta. Megjelent ugyanis a kormányzaton belül – de azzal mégis bizonyos mértékig versenyhelyzetbe hozva – az európai támogatási források elosztásáért, s az ország új, a felzárkóztatást szolgáló alapokra helyezett fejlesztéséért felelős mechanizmus. Ez intézményenként ma aktuális nevén a Nemzeti Fejlesztési Ügynökségben, stratégiaként pedig (jelenleg) az Új Magyarország fejlesztési tervben jelenik meg.

Bár az NFÜ a kormány alá rendelt intézmény, azok a források, amelyeknek elosztásáról gondoskodnia kell, az Európai Uniótól származnak, és a felhasználásukat meghatározó szigorú szabályok az unió politikáját tükrözik. Ez nem is egyszer konfliktust generál a fennálló struktúra fenntartásában érdekelt nemzeti államapparátus és a felzárkózást elősegíteni hivatott, gyakran gyökeres reformokat szorgalmazó uniós támogatáspolitika között.

A nők és férfiak közötti egyenlőség lényeges előmozdítása egyike azon alapvető stratégiai elvárásoknak, amelyek érvényesítését az EU a támogatás folyósítása feltételéül szabja.

2. A nemek közötti egyenlőség ügye és gender mainstreaming az ÚMFT-ben

Az első és második programozási ciklus egyenlőségpolitikai alapkövei

A teljes jogú uniós taggá válás nyomán új fejezet kezdődött Magyarországon is a nemek közötti egyenlőség politikájában. Különösen igaz ez az európai egyenlőségi irányelvek egyes szakpolitikai területeken történő megvalósítására. A 2004–2007-es időszakra vonatkozó Nemzeti fejlesztési terv (NFT), amely az európai strukturális és kohéziós alapok felhasználásának alapkövetelményeként született, bevezette a gender mainstreaming fogalmát a fejlesztéspolitika területén is, ezzel zászlóvivő és újító szerepet vállalva az egyenlőségpolitika tágabb közpolitikai terében is. Az NFT az esélyegyenlőség ügyét elsősorban a romák, a nők és a fogyatékosok problémáira fordította le a területi egyenlőtlenségek sokrétegű problémája mellett. Az NFT a nemek közötti egyenlőség elvét a gender mainstreaming értelmében olyan horizontális elvként definiálta, amely szerint a nők és férfiak szükségletei és körülményei közötti különbségeket

valamennyi intézkedésének tervezése, végrehajtása és értékelése során figyelembe kell venni.[10] Az öt prioritási terület közül a nők és a férfiak esélyegyenlőségével kapcsolatos törekvéseket az NFT a humánerőforrás-fejlesztés területéhez sorolta be, a javasolt lépések pedig elsősorban a munkaerő-piaci integrációra, illetve a munka és a családi élet összeegyeztetésére irányultak. A magyar fejlesztéspolitika ezzel lényegében átvette az aktuális európai gondolkodás főirányát, se többet, se kevesebbet nem olvasott bele a nők és férfiak egyenlőségének kérdésébe, mint amit tudni illett újdonsült európai tagállamként akkoriban.

Az első programozási időszak tapasztalataira utaló hivatalos dokumentumok úgy vélik, hogy meglehetősen széttagolt intézményrendszer jellemezte a Nemzeti fejlesztési terv 2004–2006 közötti végrehajtását. Eszerint az egyes operatív programok irányító hatóságai különböző minisztériumok és hivatalok szervezeti egységeiként működtek, míg a koordináció feladatait a Nemzeti Fejlesztési Hivatal, illetve a hivatal szervezeti egységeként működő Közösségi Támogatási Keret Irányító Hatóság látta el. E koordinációs feladatok hatékony és eredményes ellátására ugyanakkor a korábbi jogszabályi környezet nem adott kellő mandátumot és elegendő eszközt a Nemzeti Fejlesztési Hivatalnak. Részben eme széttagoltság miatt, de az egyenlőségi gondolkodást segítő állami segítő gépezet erőtlensége következtében is, stratégiai módon építkező gender mainstreaming munkát leginkább egyes operatív programok tudtak felmutatni, így például a GVOP. A korai eredmények nem kis részben a monitoring bizottságban tevékenykedő civil társadalmi delegáltak szakértő munkájának voltak köszönhetők, amelyeket kevés, de elhivatott fejlesztési szakember segített az NFH gépezetében.

Az első tervezési ciklushoz hasonlóan, összhangban az európai és a hazai jogi és közpolitikai normákkal és szabályokkal, az **Új Magyarország fejlesztési terv** (2007–2013) kiemelt figyelmet ígér fordítani két általános, úgynevezett horizontális szempont érvényesülésének: az ágazati és regionális programokat át kell hatnia a környezeti és társadalmi fenntarthatóság elvének, valamint a területi és társadalmi kohézió erősítésének – beleértve a nők és férfiak egyenlőségének kérdését (4. oldal). Az ÚMFT leszögezi, hogy figyelmet kell fordítani a horizontális célkitűzésekre az operatív programok és beavatkozásaik tervezésekor, megvalósításakor, nyomon követésekor és értékelésekor (63. oldal). A dokumentumtervezet vitájába bevonták az egyenlőségi célkitűzések szempontjából különösen fontos társadalmi csoportok képviselőit. Így például részletesen kifejtette véleményét a Cigányügyi Tárcaközi Bizottság, a Fogyatékossággal Élő Emberek Esélyegyenlősége Munkacsoport, de érkeztek vélemények a Roma Polgárjogi Alapítványtól, Motiváció Mozgássérülteket Segítő Alapítvány, vagy a Nők és Férfiak Társadalmi Egyenlősége Szakmai Műhelytől is (15. oldal). Az a tény, hogy a társadalmi vita érdemi esélyegyenlőségi javaslatokat adott és fogadtatott el az ÚMFT alapdokumentumát szövegezőkkel, mindenképpen elismerésre méltó mozzanat. Ugyanakkor megmutatja, hogy a központi stratégiai tervezés és programozás rendszere és tudása – különösen a nemek közötti egyenlőség politikáját illetően s az európai normák tükrében – megerősítésre szorul.

10 Nemzeti fejlesztési terv 2004–2006. Magyar Köztársaság. Nemzeti Fejlesztési Terv és EU Támogatások Hivatala. 2003. március. 187. o., http://www.nfu.hu/nemzeti__fejlesztesi__terv

Az ÚMFT a nemek közötti egyenlőség problémájával kapcsolatos fejlesztési célokat külön bekezdésekben foglalja össze (68. oldal). Az Európai Tanács 2006 márciusában elfogadott „Európai egyezmény a nemek egyenlőségéért" című dokumentumára hivatkozva az ÚMFT kiemeli, hogy a nők és a férfiak közötti egyenlőség alapvető jog, az Európai Unió tagállamainak közös értéke, és a növekedéssel, foglalkoztatással és társadalmi kohézióval kapcsolatos uniós célkitűzések megvalósításának nélkülözhetetlen feltétele. Megerősíti, hogy eme célkitűzések megvalósításának közpolitikai kerete és eszközrendszere a gender mainstreaming, amely az ÚMFT és az operatív programok tekintetében azt jelenti, hogy:

- kidolgozzák, és alkalmazzák azokat az indikátorokat, amelyek mentén nyomon követhető a nők és férfiak egyenlőségének érvényesülése,
- biztosítják az indikátorokhoz kapcsolódó adatgyűjtést,
- következetesen alkalmazzák a nemek közötti egyenlőség szempontjait a konkrét projektek kidolgozásánál, elbírálásánál és monitoringjában,
- biztosítják a nők és férfiak egyenlőségének szakmai képviseletét a végrehajtás intézményeiben. (69. o.)

Az ÚMFT kiemeli, hogy 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, gazdasági élet területét, valamint a javakhoz és szolgáltatásokhoz (pl. egészségügyi, közlekedési, gyermekekre irányuló szolgáltatásokhoz) való hozzáférést is. Az ilyen típusú célzott programok elsősorban a Társadalmi Megújulás Operatív Program részét képezik. A dokumentum kiemeli, hogy 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.[11]

Az uniós pályázati rendszer működtetésének központi intézménye a **Nemzeti Fejlesztési Ügynökség**, melyet az előző programozási ciklus központi szervéből, a Nemzeti Fejlesztési Hivatalból és az egyes operatív programoknak korábban más minisztériumoknál működő munkaszervezeteiből, az úgynevezett „irányító hatóságokból" hoztak létre. Az ügynökség feladatai közé tartozik a nemzeti fejlesztési terv, az operatív programok és az akciótervek kidolgozásának koordinációja, valamint a pályázati kiírások és a támogatási szerződések mintáinak jóváhagyása, illetve a támogatandó fejlesztések, beruházások kiválasztását előkészítő bíráló bizottságok felállítása. Az ügynökség irányítja, ellenőrzi és értékeli a pályáztatást közvetlenül végző, úgynevezett „közreműködő szervezetek" munkáját, működteti a pályázati rendszert segítő informatikai rendszert, valamint felelős a fejlesztési terv egészének kommunikációjáért és a valamennyi operatív programra kiterjedő ügyfélszolgálat működtetéséért. Az egyes operatív programok tevékenységét monitoring bizottságok ellenőrzik. Követve az európai és hazai jogszabályok előírásait, e bizottságok tagjai között helyet foglalnak a romák, a fogyatékossággal élő emberek, és a nők és férfiak esélyegyenlősége ügyét képviselő civil (általában országos ernyő-) szervezetek képviselői is.

11 Az Új Magyarország fejlesztési terv szövege: http://www.nfu.hu/uj__magyarorszag__fejlesztesi__terv__2

Nemek közötti egyenlőség az EU strukturális alapok szabályozásában az EU jogalkotó szervei e tárgyban számos rendelkezést adtak ki.

A tanács 1083/2006/EK rendelete (2006. július 11.) kijelenti, hogy az EU „támogatja az egyenlőtlenségek felszámolását és a férfiak és nők közötti egyenlőséget [...], valamint a nemen, faji vagy etnikai származáson, valláson vagy meggyőződésen, fogyatékosságon, koron vagy szexuális irányultságon alapuló bármilyen megkülönböztetés megakadályozását" (preambulum (30).

*Deklarálja a férfiak és nők közötti egyenlőség és a megkülönböztetés tilalmának követelményét (***16. cikk***).*

*A statisztikai adatok lehetőség szerint nemenként bontott gyűjtésére hív fel (***66. cikk***).* **11. cikk***ében külön kiemeli, hogy „valamennyi tagállam nemzeti, regionális és helyi szinten, illetve a gazdasági, szociális, környezetvédelmi és egyéb területeken kijelöli az adott területet legmegfelelőbben képviselő partnereket [...], figyelembe véve a nők és férfiak közötti egyenlőség és a – környezet védelmére és állapotának javítására vonatkozó követelmények integrációja által megvalósuló – fenntartható fejlődés támogatásának szükségességét", és az operatív programok előkészítését, végrehajtását és ellenőrzését a társadalommal „partnerségben" végzi.*

A rendelet IV. melléklete felsorolja a „konvergencia", valamint a „regionális versenyképesség és foglalkoztatás" célkitűzések alá rendelt ún. „kiemelt témákat" – végső soron ezek mentén épültek föl az Operatív Programok –, amelyek tartalmaznak a nők és a férfiak között fennálló egyenlőtlenségek csökkentését szolgáló fejlesztési feladatokat is:

- *„A nők munkavállalásának javítására, tartós foglalkoztatására és érvényesülési lehetőségeinek növelésére, a munkaerőpiacon a nemek szerinti szegregáció csökkentésére, valamint a munka és a magánélet összeegyeztetésére szolgáló intézkedések, például a gyermekek és az eltartott személyek gondozásának megkönnyítésével" (***69***)*
- *„A hátrányos helyzetű személyek integrációjának és ismételt foglalkoztatásának módjai; a megkülönböztetés elleni küzdelem a munkaerőpiacra való belépés és a munkaerő-piaci érvényesülés során, valamint a munkahelyi sokszínűség elfogadásának elősegítése" (***71***)*
- *„A teljes életciklus alatt az oktatásban és szakképzésben való fokozott részvételt elősegítő intézkedések, többek között a közoktatásból való lemorzsolódás csökkenésének, a tantárgyak nemek alapján történő elkülönítésének, továbbá a jobb minőségű alap- és szakképzésben, valamint felsőoktatásban való fokozott részvétel megvalósítását célzó intézkedéseken keresztül" (***73***)*

A bizottság 1828/2006/EK rendelete a fenti rendelkezés végrehajtását szabályozza.

XXIII. melléklete *az adatszolgáltatás bontását tartalmazza. Első sorában külön minden lehetséges adat nemek szerinti bontását írja elő, amit úgy kell érteni, hogy az alább következő minden adatot – a munkaerő-piaci helyre, a korcsoportokra, az érzékeny társadalmi csoporthoz tartozásra, s a végzettségre vonatkozóakat is – meg kell bontani nemek szerint.*

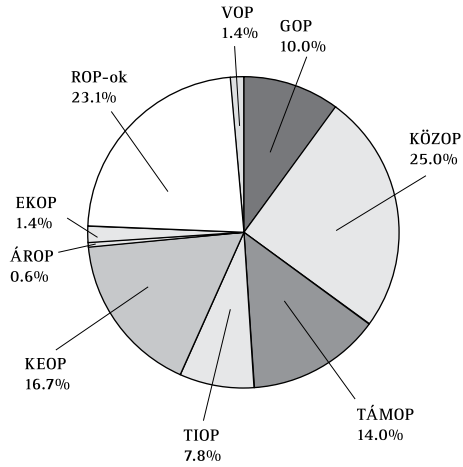
*Ez a rendelet szabályozza a végrehajtás értékelésének, elemzésének a folyamatát is. Az értékelőanyagok számszerű elemző részében célcsoportokra bontva kell megadni az adatokat, a minőségi elemzés pedig tartalmazza „annak a hatásnak a bemutatását, amelyet az operatív program megvalósítása a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség támogatására gyakorol, valamint a partnerségi megállapodások leírását". (***XVIII. melléklet***). Ugyanitt olvashatjuk: „Ha lehetséges, valamennyi indikátort nemek szerint kell lebontani. Ha a számok (adatok) még nem elérhetők, tájékoztatást kell adni arról, hogy mikor lesz elérhető, és arról, hogy az irányító hatóság mikor adja meg a számokat (adatokat) a bizottságnak."*

Az Európai Parlament és a tanács 1081/2006/EK rendelete (2006. július 5.) az Európai Szociális Alaptól *további fontos előírásokat fogalmaz meg a gender mainstreaming megvalósítását elősegítendő. A rendelet* **6. cikk***ében kimondja, hogy „az operatív programoknak tartalmazniuk kell a nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos intézkedések leírását a programok előkészítése, végrehajtása, követése, és értékelése során. A tagállamoknak biztosítaniuk kell a férfiak és nők kiegyensúlyozott részvételi arányát az operatív programok vezetésében és végrehajtásában helyi, regionális és országos szinten."*

Új Magyarországi fejlesztési terv (ÚMFT) forrásmegosztás

15 Operatív Program (OP):

Gazdaságfejlesztés OP/GOP
Közlekedés OP/KÖZOP
Társadalmi Megújulás OP/TÁMOP
Társadalmi Infrastruktúra OP/TIOP
Környezet és Energia OP/KEOP
Államreform OP/ÁROP
Eletronikus közigazgatás OP/EKOP
7 regionális OP/ROP-ok



Lehetőségek és korlátok

A fentiek alapján elmondható, hogy az ÚMFT tartalmazza a gender mainstreaming elvének alapvetéseit, és egyfajta tudatosságot mutat a nemek közötti egyenlőtlenségek jelentőségének kezelésében. Az egyenlőtlenségeknek a fejlesztéspolitika szempontjából legfontosabb típusait, jellemzőit, elterjedtségét, a hazai és európai jogi és közpolitikai kötelezettségekben gyökerező beavatkozások lehetséges irányainak taglalását azonban az ÚMFT átengedte az operatív programok alapszövegeit és akcióterveit szövegező szakembereknek. A szakemberek e feladatnak változó erősségű meggyőződéssel láttak neki és eltérő részletességű koncepciók kidolgozásával tettek eleget. Ezt két példával világítjuk meg.[12]

Az **Államreform Operatív Program** dokumentuma progresszív szemléletet tükröz, és ez megjelenik a nemek egyenlőségével foglalkozó részekben is. A dokumentum kifejezi általános elkötelezettségét a nemek egyenlőségének előmozdítása iránt. Megemlíti továbbá a nők alacsony arányát a közigazgatási felsővezetők között, s jelzi, hogy az ezzel szembeni fellépés főbb eszközei „a vezetési funkciók ellátásnak támogatása", a női asszertivitás növelése, és a női vezetők nagyobb mértékű elfogadtatása érdekében a támogató környezet kialakítása lehetnek. A toborzás, pályáztatás, köztisztviselővé válás lépéseit taglalva leszögezi, hogy egyfelől biztosítani kell az egyenlő bánásmódot, másfelől az esélyegyenlőség biztosítása érdekében „úgy kell összhangba hozni a családfenntartásból és a munkavégzésből eredő kötelezettségeket a rugalmas, illetve az atipikus foglalkoztatási formák elterjesztésével, hogy az már a kiválasztás folyamán is megmutatkozzon". Ugyanakkor a nemek egyenlőségének szempontja a prioritásokban már nincs jelen, és az operatív program helyzetelemzésében felsorolt problémák megoldása nem jelenik meg az akciótervekben. Ilyen cél pl. a női vezető köztisztviselők számának növelése, amellyel kapcsolatosan az eddigi akciótervek nem tartalmaznak semmilyen fejlesztési lehetőséget.

A **Környezet és Energia Operatív Program** stratégiai megfontolásainak egyik alapja, hogy a környezet védelmén keresztül az életminőség javulását eredményezze. A KEOP támogatni kívánja a lisszaboni stratégia megvalósulását, és szintén hangsúlyos célja „az energiahatékonyság növelése és a leghátrányosabb térségek (foglalkoztatási) elmaradásainak csökkentése". De az operatív program alapdokumentuma és az akciótervek nem vizsgálják eme tágabb célok fontosságát az egyes társadalmi csoportok egyenlőtlenségi viszonyaiban, vagy legalább az egyes, sajátos védelmet, figyelmet csoportok sajátos szempontjait a környezet- és energiapolitika területén. A program a nők és férfiak társadalmi esélyegyenlőségét együtt, egy csomagban kezeli az összes egyéb hátrányos helyzetű csoporttal, illetve az egyéb horizontális prioritásokkal. Ebből következően nem dolgoz ki saját stratégiát arra nézve, hogy a nemek egyenlőségét pontosan milyen eszközökkel kívánja előmozdítani.

Összességében elmondható, hogy az ÚMFT és a hét sajátos fejlesztési probléma (szektor) köré szerveződő operatív programjának alapdokumentumai nem mutatnak jelentős előrelépést a nemek közötti egyenlőség értelmezésében és stratégiai tárgyalásában az első tervezési

12 Az Operatív Programok alapdokumentumai: http://www.nfu.hu/umft__operativ__programok

ciklushoz képest. Bár az ÚMFT elemi szinten beemelte a nemek egyenlősége témáját a nemzeti fejlesztés céljai közé, azok horizontális érvényesítéséhez egyértelműbb célmeghatározás és elköteleződés lenne kívánatos. Sokat segítene (segített volna a jelen ciklus előkészítéseként) az ÚMFT teljes egészére vonatkozó esélyegyenlőségi koncepció megalkotása, amely feltérképezhette volna a legfontosabb esélyegyenlőségi területeket, és kijelölhette volna a legfontosabb célkitűzéseket minden fontos területen, beleértve a nemek közötti egyenlőség ügyét.

Az esélyegyenlőségi célok megvalósítását szolgáló intézményi keretben a **Koordinációs Irányító Hatóság** visel kiemelten fontos szerepet. Az IH hivatott elősegíteni a horizontális témák, így az esélyegyenlőség integrálását is, a programvégrehajtás teljes folyamatába, valamint az intézményrendszerbe. Az egyes operatív programokhoz kapcsolódó monitoring bizottságokba kötelező jelleggel hívták meg a nők és férfiak egyenlőségét képviselő civil szervezetek egy-egy képviselőjét. Az egyes operatív programokat irányító hatóságokban esélyegyenlőségi referensek dolgoznak, több más feladat mellett az ő feladatkörükbe tartozik a nemi esélyegyenlőség szempontjának érvényesítése is. A programozási ciklus kezdetén a szervezeti változások és innovációk ellenére sem jött létre olyan központi egység, amelynek speciális feladata a kiemelt esélyegyenlőségi területek szakmai munkájának irányítása és koordinálása. Így a Nemzeti Fejlesztési Ügynökségen belül nincs kifejezetten a nemek egyenlősége szempont érvényesítéséért felelős szervezeti egység, csoport, de személy sem.

A gender mainstreaming elvének és folyamatának felépítése irányába azonban nyitva maradtak a lehetőségek, és a szervezet tudása és erőforrásai egyes pontokon mozgósíthatónak látszanak. A Koordinációs Irányító Hatóság kezdeményezésére és gondozásában az ÚMFT egészére érvényes összetett esélyegyenlőségi útmutatót dolgoztak ki, ez szolgálja a tervezők, a pályázatértékelők és a pályázók eligazítását egyaránt. A központi kezdeményezés és dokumentum nyomán minden ágazati operatív program kialakította saját esélyegyenlőségi alapvetéseit és útmutatóját, helyet adva a férfiak és nők közötti egyenlőség ügyének is.

Az esélyegyenlőségi szempontoknak való megfelelést általában kétféleképpen mérik mind a pályázatos, mind a kiemelt projekttípusok esetében: egyfelől vannak jogosultsági kritériumok (ez minden projekt esetében a rendezett munkaügyi kapcsolatokra vonatkozó követelmények teljesítése), amelyek nélkül nem fogadható be a projekt, másrészt vannak értékelési szempontok, amelyek esetében a különböző vállalásokkal el kell érni egy minimum szintet (a pályázatosoknál általában 1 pontot). Ezen felül az értékelésben további pontok adhatóak további vállalásokért, amelyeket a projektleírás általános részében, illetve külön esélyegyenlőségi táblázatban kell részletezni. A pályázatos projektek értékelésében jelenleg 5%-ot foglal el az esélyegyenlőségi szempontoknak való megfelelés, ami magába foglalja a nemek egyenlősége, a fogyatékosok és a romák esélyegyenlősége szempontját, valamint vállalásokat lehet tenni a családbarát intézkedések elterjesztése, az akadálymentesítés, valamint „más hátrányos helyzetű csoportok" esélyegyenlőségének javítása céljából.[13]

13 Például lásd az Államreform és az Elektronikus Közigazgatás Operatív Programok közös útmutatóját. http://www.nfu.hu/doc/926

Az elosztásra kerülő források mérete, az európai normák terjesztésének közvetlen lehetősége, és a kiterjedt és összetett fejlesztési célok miatt a strukturális alapok segítségével folyó nemzeti fejlesztés a nemek közötti egyenlőség politikájának egyik legfontosabb terepévé vált. Mivel jelenleg Magyarországon nincs a nemek egyenlőségének elősegítésére vonatkozó, elfogadott nemzeti stratégia, még fontosabb, hogy az uniós támogatással létrejövő fejlesztésekben érvényre jusson a nemek egyenlőségének szempontja. Immár öt éve az Európai Unió tagállama vagyunk, így e horizontális elv érvényesítésére nem tekinthetünk egy külső hatalom által ránk erőltetett kötelezettségként; sokkal inkább olyan eszközként, amely azzal, hogy elősegíti az országban élő nők és férfiak egyenlőségét, teljesebbé teszi a részvételen alapuló demokráciát, hozzájárul az általános jóléthez és a gazdasági stabilitáshoz.

V. A GENDER MAINSTREAMING ALKALMAZÁSA: ESZKÖZÖK, LÉPÉSEK, JÓ PÉLDÁK

A gender mainstreaming értelmében a nemek közötti társadalmi egyenlőség immár nem tekinthető „különálló kérdésnek": valamennyi politika és program ügyévé válik. A gender mainstreaming nem elszigetelt gyakorlat, hanem a projektciklus vagy közpolitikai folyamat szerves része. Különböző megközelítéseket ismerünk a gender mainstreaming alkalmazása terén. Eltérő részletességgel bár, de mindegyik a kérdéses közpolitikai folyamat szakaszaihoz igyekszik igazítani a gender mainstreaming lépéseit. Két közismert eljárás ismertetése után tankönyvünk a magyar körülményekre leginkább alkalmazhatót, az ENSZ Fejlesztési programja (UNDP) módszerét ismerteti részletesen.

1. Az Európai Unió ajánlásai

Számos dokumentumában és kézikönyvében az EU négy lépést javasol a gender mainstreaming megvalósítására a fejlesztéspolitikában (és a társadalmi integrációt szolgáló szakpolitikában)[1]:

- Felkészülés, ez magába foglalja a közpolitikai folyamat jól ismert lépéseit a cél kitűzésétől, az eszközök célhoz rendelésén át a felelősségek megállapításáig, mindezt abban a tudatban, hogy valamilyen, a nemek egyenlőségét érintő problémát (is) a fejlesztés középpontjába állítunk (tulajdonképpen előzetes terveket készítünk).
- Tájékozódás a nemek közötti különbségekről az adott közpolitikai területen, ez magába foglalja a releváns statisztikai adatok összegyűjtését és elemzését a megismerhető egyenlőtlenségek formáiról és mélységéről az adott területen.
- A tervezett szakpolitikai intézkedés hatásainak felmérése, ez magába foglalja a mostanra már kifejlett módszertannal és tapasztalattal rendelkező gender hatáselemzések valamelyikének használatát a fő döntések előtt (ex ante értékelés).
- A szakpolitikai intézkedés tervének átalakítása, ez magába foglalja a hatáselemzés nyomán szükségessé váló apróbb vagy épp radikális módosításokat.

A fenti modell valójában a tervezés szakaszát bontja fel négy lépésre, és ott javasolja az egyenlőségi szempontok főáramba állítását. Ennél tovább megy egy másik, nemrégiben közzé tett dokumentum, amely egy sokkal teljesebben értelmezett közpolitikai folyamatba illeszti a nemek egyenlősége elvének gyakorlatra fordítását. Az Európai Szociális Alap (2007–2013) programozási keretéhez kapcsolódóan öt ország EQUAL programjának irányító hatóságai (Ausztria, Belgium, Észtország, Finnország és Spanyolország) ugyancsak négy lépésből álló sémát javasolnak a gender mainstreaming alkalmazására[2]:

1 Manual for gender mainstreaming of employment policies, 2007: http://ec.europa.eu/employment__social/gender__equality/docs/2007/manual__gend__mainstr__en.pdf

2 The principle of Gender Equality in the new ESF programmes (2007-2013). http://ec.europa.eu/employment__social/equal/news/200606-reflection-notes__en.cfm

- programozás (tervezés nemek szerint bontott adatok alapján, egyenlőségi célok kijelölése stb.)
- végrehajtás (programozás és forráselosztás nemre való tekintettel, technikai segítségnyújtás stb.)
- nemek közötti esélyegyenlőség beépítésének irányítása a programok teljes élettartama alatt (szervezeti struktúrák és szabályok)
- monitorozás és értékelés (indikátorok, értékelési módszerek)

2. A svéd 4 R modell[3]

Svédországi kísérletek és újítások alapján kristályosodott ki az először 3R-nek majd 4R-nek nevezett módszer, elsősorban önkormányzati vagy regionális kormányzati körökben (nevét a lépések svéd elnevezéseiből kapta). Bátran tekinthetjük a módszert a gyakorlatban gyökerező gondolkodásnak, hiszen kiállta a közpolitikai döntéshozás és az adminisztratív logika próbáját, igaz, egy sokak által példaértékűnek tartott közigazgatási kultúrában. Az északi országok még mindig sokszor használják a módszert, de más tradíciókkal rendelkező országokban is hivatkoznak rá komplex, mégis közérthető tartalma révén.

Lépései:

- **R –Képviselet (Representation)**
  A közpolitikai intézkedés (potenciális) célcsoportjában hány nő és férfi található? Ismertek-e a számok? Ha nem, milyen arány becsülhető?
- **R – Erőforrások (Ressourcen)**
  Hogyan oszlanak meg az intézkedés által mozgatott lényeges erőforrások a két nem között? A nők és férfiak ugyanolyan mértékben rendelkeznek ezekkel az erőforrásokkal, vagy vannak különbségek, ill. feltételezhetők eltérések? Milyen mértékűek ezek?
- **R- Realitások (Realitäten)**
  Mi a háttere annak a nemek szerint eltérő hozzáállásnak, ami legitimálja az adott egyenlőtlen erőforrás-elosztást?
- **R- Szabályozások (Regelungen)**
  Milyen írott vagy íratlan szabályok befolyásolják döntően a nemek kapcsolatrendszerét az adott helyzetben? Vannak-e olyan szabályok, amelyek egy konkrét szituációban – nem szándékoltan – más-más hatással vannak a férfiakra vagy nőkre?

3 Dori Dolbhofer, Zita Küng: A társadalmi nemek egyenlősége. A Gender Mainstreaming EWIV szakértőinek kézikönyve felsővezetők számára. Budapest: Szociális és Munkaügyi Minisztérium: 54-55.

3. UNDP: A nemek közötti egyenlőség beillesztése a politikai döntéshozatali folyamatba 10 lépésben[4]

A UNDP a gender mainstreaming folyamatát 10 különböző, de egymással szorosan összefüggő szakaszba csoportosítja. A következő tíz pont ellenőrző listaként használható, amely megmutatja a gender mainstreaming menetét a közpolitikai folyamatban.

A gender mainstreaming 10 lépése:

1. A felelősök és gender mainstreaming tudásuk/kapacitásuk azonosítása: a közpolitikai kontextus
2. A közpolitikai probléma/terület átvilágítása: hogyan érinti a nőket és férfiakat?
3. A nemek közötti egyenlőség felé vezető út: az alapvető célok
4. Helyzetelemzés: mit tudunk és mit nem?
5. A tudás finomhangolása: kutatás és elemzés
6. Közpolitikai beavatkozás tervezése „nemre való tekintettel"
7. Indoklás és legitimálás: a nemek közötti egyenlőség jelentősége
8. Monitorozás: módszerek és indikátorok
9. Értékelés és visszacsatolás
10. Kommunikáció: férfiaknak és nőknek férfiakról és nőkről

1. LÉPÉS: A felelősök és gender mainstreaming tudásuk/kapacitásuk azonosítása: a közpolitikai kontextus

A gender mainstreaming folyamatba bevont szereplők nemek közötti egyenlőség kérdéséről vallott értékei és felfogása jelentősen meghatározza a gender mainstreaming eredményét a politika vagy projekt szintjén.

Ezért az első lépésben a következő három kulcskérdésre kell választ adni:

- Kik a közpolitikai folyamat résztvevői? Vannak-e köztük a genderszempontot (a nemek társadalmi egyenlőségének szempontját) értő egyének vagy csoportok?

A gender mainstreaming azt jelenti, hogy meg kell találni a közpolitikai folyamat ehhez értő szereplőit (akik lehetnek civilek, szakértők, kutatók, vagy egyenlőségpolitikára szakosodott állami szereplők) és be kell vonni őket a közpolitikai folyamat egészébe. Minél több ilyen szereplő van, annál jobb az ellenőrzés lehetősége, és annál valószínűbb a különböző álláspontok ütköztetése a politikaformálás során. Több nézőpont versenyeztetése jobb közpolitikai tervezést eredményez.

4 Ez a fejezet nagyban támaszkodik a „Gender Mainstreaming in Practice. A Handbook" (Gender Mainstreaming a Gyakorlatban. Kézikönyv). Írta: Astrida Neimanis**.** UNDP RBEC 2001, Fordította: Juhász Borbála **E**lérhető: http://www.undp.org/women/docs/RBEC_GM_manual.pdf

- Érvényesül-e a nemek közötti egyenlőség szempontja valamennyi érintett intézménynél és testületnél?

Ha a közpolitikai folyamat résztvevői vagy akár a politikaformálók körében nagy a nemek közötti aránytalanság, lépéseket kell tenni az alulreprezentált nem – akár férfiak, akár nők – fokozott bevonására. Ez elszámoltathatóság és hitelesség kérdése.

- Hol van a gender szakértelem?

A gender szakértelemmel rendelkező közpolitikai szereplők segítenek azonosítani azokat a pontokat, amelyeknél érdemes elkezdeni a gender mainstreaming stratégia alkalmazását. Ők tartják szemmel a genderszempont figyelembevételét a teljes közpolitikai folyamat során. Éppen ezért a genderszakértők a gender mainstreaming stratégiát alkalmazó döntéshozók fontos szövetségesei. Genderszakértelemmel rendelkezhetnek a közpolitikát formáló és nemek közötti egyenlőségre szakosodott kollégák, egyetemi oktatók, független szakértők vagy civil szervezetek. A gender mainstreaming kiindulási pontja a genderszakértelem azonosítása és bevonása a közpolitikai folyamatokba.

Bevontuk-e a közpolitikai folyamatba a következő egyéneket és csoportokat:
(ellenőrző kérdéssor a genderérzékeny közpolitikai szereplők bevonásáról)

- más minisztériumok vagy főosztályok nemek közötti egyenlőség felelőseit, a nemek közötti egyenlőségért felelős kormányzati szerv képviselőit,
- genderszakértelemmel rendelkező közgazdászt,
- magánszektori érdekek férfi és női képviselőit,
- nemek közötti egyenlőségért küzdő civil szervezetek ernyőszervezetét,
- a férfiak genderérdekeit képviselő civil szervezetet vagy közösségi csoportot,
- releváns ágazati politikai érdekeltségű civil szervezetet, amely nem zárkózik el, vagy van tapasztalata nemek közötti egyenlőségi kérdésekben,
- emberi jogi csoportokat,
- EU-integrációért lobbizó civil szervezeteket,
- nemek közötti egyenlőségi kérdésekben tapasztalattal és szakértelemmel rendelkező közpolitikai kutatócsoportokat és elemzőket,
- egyetemi gendertanszékek oktatóit vagy kutatóit?

2. LÉPÉS: A közpolitikai probléma/terület átvilágítása: hogyan érinti a nőket és férfiakat?

A gender mainstreaming 2. lépésének legfőbb célja a közpolitika által megcélzott társadalmi probléma azonosítása. Ennek érdekében két alapkérdést kell megválaszolni:

- Mi a témája a közpolitikai kezdeményezésnek?

Ezt a témát a gender szempontok alapján kell megvizsgálni, hogy felismerjük, hol, miért és hogyan lehet a gender mainstreaming stratégiát alkalmazni ebben a témában. A következő kérdés pedig segít meghatározni, hogy milyen, a nemek közötti egyenlőség szempontjai szerinti probléma merül fel ezen a téren.

- Eltérő módon érinti-e a téma a férfiakat és a nőket?

A válasz valószínűleg „igen". Ezért meg kell értenünk pontosabban, hogy a problémának milyen specifikus hatása van nőkre és férfiakra. (Bővebben lásd a 4. és 5. lépést). A nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatban felmerülő probléma megértésének lényegi eleme a genderhatás-elemzés.

A 2. lépés tehát az első, „nemek közötti egyenlőségi szemüvegen" át vetett pillantás. Bár ebben a szakaszban még nem azonosítjuk a konkrét, politikai megoldásokat követelő nemek közötti egyenlőségi problémákat, a 2. lépés abban segít majd, hogy érzékelhessük a látszólag „nemsemleges" kérdések nemek közötti egyenlőséghez kapcsolódó vonatkozásait.

3. LÉPÉS: A nemek közötti egyenlőség felé vezető út: az alapvető célok

A közpolitikai kezdeményezés témájának megállapítása után arról kell döntenünk, hogy mi legyen a tágabb célunk. Ebben a döntésben a következő kérdések segíthetnek:

- Milyen eredményeket szeretnénk elérni?

A 2. lépésben beazonosítottuk a közpolitikai kérdés gendervonatkozásait is. Fontos, hogy ezeket közpolitikai célunk részeként explicit módon megfogalmazzuk. Ez két különböző módon történhet, két különböző kérdést feltéve jelölhetjük ki őket:

- Tekintettel van-e a közpolitikai cél a nemek közötti különbségekre?

A közpolitika vagy projekt célja foglalkozzon a férfiak és nők közötti különbségekkel és foglalja magába ezek orvoslását amennyiben hátrányt okoznak. Ha a férfiaknak és nőknek eltérő igényeik vannak, akkor a céloknak egyformán figyelembe kell venniük a nők és a férfiak igényeit. Ha a férfiak vagy a nők hátrányos helyzetben vannak az adott esetben, akkor politikai célunk, hogy lehetőleg orvosoljuk az egyenlőtlenséget. A cél tehát a korrekció, úgy hogy a férfiak és a nők gyakorlati igényei egyaránt teljesüljenek.

- Tartalmaz-e a cél tágabb elkötelezettséget a nemek közötti egyenlőség javítása iránt?

A közpolitika vagy projekt célját meg kell vizsgálni a tágabban értelmezett nemek közötti egyenlőség fényében is. Előfordulhat, hogy intézmények, struktúrák vagy ezek mögöttes mozgatórugói jelentősen akadályozzák a férfiak és nők közötti de facto egyenlőséget. Ha így van, a célunkba ezeket az elemeket is bele kell foglalni. Az azonosított közpolitikai célok így a szűkebben értelmezett ágazati politikai gendercélokon túlmenően intézmények és struktúrák (szociális, politikai, gazdasági, kulturális stb.) átalakításáról is szólnak, ezzel a nemek közötti teljes egyenlőség sokkal könnyebben elérhető. Ezeket a nagyobb léptékű célokat akkor tudjuk konkrét kivitelezhető célokká és célkitűzésekké formálni (lásd 6. lépés), ha már túl vagyunk az elemzési fázison (lásd az 5. lépést), és készek vagyunk a konkrét politikai beavatkozás kialakítására.

4. LÉPÉS: Helyzetelemzés: mit tudunk és mit nem?

A 2. lépésben meghatároztuk, mi a politikai téma, és beazonosítottuk a téma gendervonatkozásait. A 3. lépésben kijelöltük a közpolitika vagy projektbeavatkozás átfogó céljait, és megbizonyosodtunk afelől, hogy azok genderérzékenyek-e.

A 4. lépésben, amelynek célja a helyzet elemzése, el kell kezdenünk pontosabban kidolgozni a kérdéseinket, valamint a lehetséges politikai beavatkozásokat. Ennek érdekében lényeges leltárba venni a következőket:

- mi az, amit tudunk;
- mi az, amit nem tudunk;
- milyen projekt vagy közpolitikai beavatkozások történtek eddig;
- mi történik jelenleg;
- milyen kapcsolódó beavatkozásokat terveznek.

A fenti kérdések megválaszolása segít a hiányok pótlására koncentrálni, segít abban, hogy ne akarjuk ismét „feltalálni a spanyolviaszt", az elemzések, háttértanulmányok megrendelésével vagy elvégzésével törekedjünk a valóban hiányzó ismeretek, információk pótlására, és a meglévőket kiegészítő célzott projekteket tervezzünk. A helyzet feltérképezése elengedhetetlen feltétele a mainstreaming hatékonyságának.

Az alábbi három eszköz és eljárás segíthet a fenti kérdések megválaszolásában:

4.1 GYAKORLAT: Feltérképezési gyakorlat

A kérdéses közpolitikai területtel kapcsolatos „feltérképezési gyakorlat" hasznos eszköz arra, hogy szisztematikusan felmérjük, mit tudunk és mit nem, valamint, hogy az adott közpolitikai területen milyen megelőző, folyamatban levő és tervezett közpolitikai kezdeményezések léteznek. Ennek a gyakorlatnak az elvégzéséhez nem szükséges kiegészítő pénzügyi forrás.

Szükséges idő:
A lenti táblázat kitöltéséhez szükséges idő minimális, mivel azonban előfordulhat, hogy várni kell a partnerektől és a kollégáktól beérkező információra, a gyakorlat elvégzése egy-két hetet is igénybe vehet.

Hasznos információforrások:

- A kormány jogszabályainak adatbázisa
- A kormány dokumentumainak adatbázisa
- A kormány megbízásából készült kutatások adatbázisa
- Nemzetközi technikai segítségnyújtó szervezetek adatbázisa
- A civil szervezetek adatbázisa

Módszertan:
A rendelkezésre álló és megszerezhető információ alapján töltse ki a táblázatot, sorról sorra:

- Első sor (ágazati politikai kérdések): Azonosítsa a vonatkozó fő közpolitikai kérdéseket (lehetnek alkérdések is). Használjon annyi oszlopot, amennyi szükséges.
- Második sor (a nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos kérdések): Tegyen fel a fent azonosított közpolitikai kérdések lehetséges gendervonatkozásaival kapcsolatos kérdéseket (ezeket a kérdéseket a 2. lépéshez visszatérve azonosíthatja a következő kérdés megválaszolásával: Eltérő módon érinti-e a közpolitikai kérdés a férfiakat és a nőket?)
- További sorok: Innentől kezdve, egyszerűen töltse ki, amit a témáról tud, a bal oszlop kategóriái szerint: (a dőlt betűs információ a táblázat kitöltésében segít). Jegyezzen fel minden olyan pontot, ahol hiányzik az információ.

Az eredmények felhasználása:
Ha a lehetőségek szerint kitöltötte a táblázatot, a hiányok megmutatják, hol lehet szükség további kutatásra, közpolitikai beavatkozásra stb. A táblázat frissítése a nemek közötti egyenlőség érvényesítése terén elért haladás monitoring eszközként is szolgálhat.

Nemek társadalmi egyenlősége – térképezési gyakorlat

1. Szektorális vagy ágazati politikai témák:	**1. téma**	**2. téma**	**3. téma stb.**
2. Nemek közötti egyenlőség kérdése	*Milyen kérdéseket kell feltenni, hogy segítsen megtalálni a téma gendervonatkozásait? Mire vagyunk kíváncsiak a nemek közötti egyenlőség szempontjából?*	*Melyek a 2. téma „genderkérdései"? stb.*	*Melyek a 3. téma „genderkérdései"? stb.*
Mit tudunk?			
3. Indikátorok (mennyiségi és minőségi)	*Vannak-e olyan rendszeresen monitorozott indikátorok, amelyek kimutatják a gender-vonatkozásokat? Melyek azok? Ki követi nyomon ezeket?*		
4. Elérhető kutatási jelentések	*Van-e a területen a nemek közötti egyenlőségre vonatkozó kutatási jelentésünk? És kollégáinknak?*		
5. Kormányprogram	*Van-e olyan kormányprogram, amely foglalkozik az 1. témával? Ebben megnevezik-e a gender-vonatkozásokat?*		
6. Közpolitika/ jogszabályalkotás	*Milyen közpolitika és jogi szabályozás foglalkozik az 1. témával? Figyelembe veszik-e a gendervonatkozásokat?*		
7. Civil szervezetek projektjei	*Tudunk-e valamilyen, az 1. témával foglalkozó civil szervezeti projektről? Tartalmazzák-e a gender-vonatkozásokat?*		
8. Nemzetközi szervezetek	*Milyen nemzetközi szervezetek foglalkoznak az 1. témával? Foglalkoznak-e a kérdés gender-vonatkozásaival?*		

Példa térképezési gyakorlatra

A következő oldal azt mutatja be, hogyan térképezhetjük fel például az információs és kommunikációs technológia szektorának (ICT) gendervonatkozásait X országban. Ha kitöltöttük a „térképtáblát", láthatjuk, milyen területek igényelnek további genderelemzést vagy -kutatást.

Információs és kommunikációs technológia X országban			
Szektorális vagy politikai témák	Internethozzáférés	Az e-kereskedelem fejlesztése a kkv-k esetében	Munkahelyek az informatikai szektorban
Nemek közötti egyenlőség kérdése	A férfiak és nők azonos módon juthatnak az internethez? Melyek a nemek közötti aránytalanság hatásai? A férfiak és a nők eltérő célokra használják az internetet?	Egyforma-e a férfiak és a nők jelenléte az e-kereskedelemben? Eltérő hatással van-e az e-kereskedelem a férfiakra és a nőkre?	Egyenlően jutnak álláshoz a férfiak és a nők az informatikai szektorban? Milyen akadályok vannak? Melyek a nemek közötti aránytalanság hatásai?
Mit tudunk?			
Indikátorok (mennyiségi és minőségi)	Az internet-felhasználói statisztikák nem tartalmaznak nemek szerinti bontást	A kkv vezetők 74%-a férfi. Nincs konkrét adat a kkv menedzserek e-kereskedelméről.	A munkaerő-piaci felmérés adatai: - az informatikai állások 73%-át férfiak töltik be - az informatikai vezetés 91%-át férfiak adják - az informatikát tanulók 71%-a férfi
Elérhető kutatási jelentések	Az Informatikai Minisztérium legutóbbi informatikai felmérése nem mutat rá a gendervonatkozásokra	Már készült genderhatás-tanulmány a kkv-knál általában, de szakértőket kellene felvenni a konkrét következtetések levonására az e-kereskedelemben.	Genderhatás-elemzést a témában nem rendeltek eddig.

Kormányprogram	Nincs futó program.	A P körzetben volt egy kis próba projekt a kkv szektorba bevont nők számának növelésére. Nincs program az e-kereskedelem fejlesztésére.	Nincs futó program.
Kormánypolitika	Új tervezet készült az általános hozzáférésről. A nemek közötti egyenlőség kérdését nem említi. Konkrét célcsoportok: - iskolás gyerekek - munkanélküliek. Nem tudjuk. További politikai/jogi szabályozási áttekintést igényel.	Új fejlesztési politikát fogalmaztak meg az e-kereskedelemben. Nem tartalmaz genderszempontokat. A Munka törvénykönyve tiltja a nemek közötti hátrányos megkülönböztetést.	A Munka törvénykönyve tiltja a nemek közötti hátrányos megkülönböztetést. Az „Oktatást mindenkinek" politika célként említi a fiúk és lányok egyenlő bevonását minden programba (mi a helyzet a műszaki tárgyakkal és az informatikával?)
Adományozók tevékenysége	Y támogató jelenleg ingyenes internethozzáférést finanszíroz a könyvtárakban. Nincs a projektnek kifejezett gendervonatkozása.	P körzetben a kormányprogrammal összefüggésben Z támogató e-kereskedelmi inkubátorokat finanszíroz.	Nem ismeretes.

4.2. ESZKÖZ: A közpolitika genderszempontú felülvizsgálata

A helyzet „feltérképezése" után a közpolitika mélyebb, genderszempontú áttekintése segíteni fog annak értékelésében, hogy a politikai, szakpolitikai intézkedések és programok milyen mértékben veszik figyelembe a nemek közötti társadalmi egyenlőség szempontját. (Itt felmerülhet a genderszakértő bevonása). Ez a folyamat a közpolitika alábbi elemeinek a vizsgálatából áll:

- **A nemek közötti egyenlőség mint közpolitikai prioritás**: Van-e felhatalmazás, megnyilvánult-e politikai akarat a nemek közötti egyenlőség érvényesítésére országos (regionális vagy helyi) szinten?

Különösen fontos az olyan politikai dokumentum, (pl. országos, regionális vagy helyi terv a nemek közötti egyenlőség érvényesítésére), amely kifejezetten rögzíti a kormány elkötelezettségét a nemek közötti egyenlőség iránt, mivel ez felhatalmazást ad a szektorális politikai programok genderszempontú fejlesztéséhez (azaz a mainstreaminghez).

A közpolitikai felülvizsgálat első lépése tehát annak a feltérképezése, hogy a fő közpolitikai elkötelezettséget mutató dokumentumok tekintettel vannak-e a nemek közötti egyenlőségre.

Másodszor, át kell vizsgálni, hogy ez a felhatalmazás kifejezetten körvonalazza-e, hogyan, és ki hajtja végre a gender mainstreaminget, és vázolni kell az elszámoltathatóság és felelősség kérdését is. Bármely megbízható politikának tartalmaznia kell a konkrét célokat, célkitűzéseket és a siker indikátorait.

- **A gender mainstreaming az ágazati politikákban**: Van-e az ágazati minisztériumoknak vagy hivataloknak saját gender mainstreaming stratégiájuk?

A gender mainstreamingre való felhatalmazást itt is közpolitikai dokumentumnak kell tartalmaznia (miniszteriális vagy szektorális terv a nemek közötti egyenlőség érvényesítésére). Az ilyen politikának itt is kifejezetten körvonalazniuk kell, hogyan, és ki hajtja végre a nemek közötti egyenlőség érvényesítését, és tisztázni kell a konkrét célokat, célkitűzéseket, és a siker indikátorait.

- **Az ágazati politikai eszközök és programok genderérzékeny megközelítése**: Tükröződik-e a genderszempont valamennyi ágazatban és közpolitikai területen?

Alaposan át kell tekinteni a konkrét ágazat vagy közpolitikai terület valamennyi intézkedését és programját abból a szempontból, hogy az mennyire veszi figyelembe a gender vonatkozásokat. Ez az áttekintés a következő kérdésekből és válaszokból állhat:

- Bevonták-e a genderszakértelmet a közpolitikai folyamat információgyűjtő és konzultációs szakaszaiba?
- A probléma meghatározásánál nyíltan kezeli-e a közpolitika a nemek közötti egyenlőség kérdését?
- A férfiakra és nőkre gyakorolt esetleges eltérő hatást figyelembevéve alakították-e ki a közpolitikai eljárásokat és megoldásokat? Ennek megfelelően jelölték-e ki a célcsoportokat?
- A közpolitika genderszempontú felülvizsgálatának rá kell mutatnia azokra a területekre is, ahol a konkrét nemek közötti egyenlőségi kérdésekben új szakpolitikai megoldás bevezetése válhat szükségessé (pl. nemi alapú erőszak, vagy a munkaerő hátrányos megkülönböztetése).

4.3. ESZKÖZ: A jogszabályok felülvizsgálata gender szempontok szerint

Nemcsak a közpolitikát, de a jogrendszert is felül lehet vizsgálni annak elemzésére, hogy a nemek közötti társadalmi egyenlőség érvényesítése milyen mértékben befolyásolja a jelenleg érvényes jogszabályokat. Ezt olyan személynek kell elvégeznie, aki jogi és genderszakértelemmel is rendelkezik. A jogszabályok genderszempontú felülvizsgálata során választ kell keresni a következő kérdésekre:

- *Van-e megfelelő alapszintű jogszabály, amely tiltja a nemi alapon történő hátrányos megkülönböztetést (alkotmány, egyenlő bánásmód avagy antidiszkriminációs törvény)?*
- *Van-e bármilyen jogszabályban bizonyíték a nyílt, férfiakkal vagy nőkkel szembeni hátrányos megkülönböztetésre?*
- *Van-e bizonyíték arra, hogy bármely jogszabály végrehajtása közvetett, férfiakkal vagy nőkkel szembeni hátrányos megkülönböztetéshez vezethet?*
- *Bevonták-e a genderszakértelmet a jogszabályalkotás információgyűjtő és konzultációs szakaszaiba?*

5. LÉPÉS: A tudás finomhangolása: kutatás és elemzés

„A helyzet feltérképezése" (4. lépés) kimutatja, hol van szükség a gender mainstreaming szempontrendszerére: politikai eszközök, intézmények módosításra szorulhatnak, hogy integrálják a hiányzó genderszempontot, vagy esetleg új politikát kell kialakítani. A 4. lépés egyértelművé teszi az információs bázis hiányosságait is.

Az 5. lépésben kell elvégezni, illetve megbízást adni olyan kutatásokra, amelyek pótolják a hiányosságokat. Enélkül nem biztosítható a kifejlesztendő projekt vagy közpolitika hitelessége, hatékonysága és eredményessége.

Ez a szakasz az alábbiakat foglalja magába:

- A kutatandó probléma meghatározása
- A szükséges inputok meghatározása
- A kutatás megtervezése és/vagy külső megbízás kiadása

5.1. A kutatandó probléma meghatározása:

A kutatás által feltett kérdést konkrétan és specifikusan kell megfogalmazni, hogy hasznos legyen a közpolitikaformálás vagy projektfejlesztés során. Mindenképp eldöntendő, hogy milyen eredményt várunk a kutatástól. Ez fontos ahhoz, hogy pontos referenciapontokat adjunk a kutatóknak.

Milyen eredményt várunk a kutatástól?

Helyzetelemzés: Ha egyáltalán nincs adatunk az adott témáról, helyzetelemzésre lehet szükségünk. Ne feledjük azonban, hogy a helyzetelemzés még nem ad konkrét politikai opciókat vagy ajánlásokat.

Közpolitikai opciók/ajánlások: Ha konkrét közpolitika kidolgozása a cél, a területhez értő kutatókkal és elemzőkkel „közpolitikai összefoglalót" (policy brief) készíttethetünk, ami több opciót tartalmaz, és rámutat mindegyik előnyeire és hátrányaira. Az opciók mérlegelésénél megfontolandó kérdések:

- hatékonyság (költség-haszon elemzés),
- hatásfok (lefedettség, hatály, fenntarthatóság) és
- milyen mértékben érinti a nemek közötti egyenlőség kérdését: egyaránt szem előtt tartja-e férfiak és nők igényeit? Átalakultak-e általa a nemi szerepek és társadalmi kapcsolatok keretei?

5.2. A szükséges inputok meghatározása

A kutatás elvégezhető házon belül vagy (egyéni szakértőknek, civil szervezeti csoportoknak, „agytrösztnek" – think tank – vagy piaci tanácsadó cégeknek adott) külső megbízással.

A költségvetés, a technikai kapacitás és szakértelem, valamint a kutatás kitűzött célja határozzák meg, hogy melyiket választjuk. De akárhogy döntünk is, a kutatóknak az alábbi kritériumoknak kell megfelelniük:

- ágazati szakértelem az adott közpolitikai kérdésben;
- genderszakértelem (azaz szakmában szerzett tapasztalat és/vagy egyetemi képzés a gendertudományok és közpolitika területén)
- a kutatási téma által megkívánt konkrét szaktudás (azaz gazdasági modellezés, kérdőíves kvantitatív felmérések stb.).

Gondoskodni kell a három elem megfelelő egyensúlyáról a megvalósítható politikai alternatívák kidolgozásához. A három kritérium biztosításához sokszor nem elegendő megbízni egy kutatót, előfordulhat, hogy egész kutatói teamet kell összeállítani.

5.3. A kutatási megbízás kiadása

Attól függetlenül, hogy a kutatás házon belül valósul-e meg vagy külső szakértelem bevonásával, az előzetes kutatási terv értékelésekor a következő kérdéseket kell szem előtt tartani.

Kérdések az előzetes kutatási terv értékeléséhez:

- **Szereplők:** Kik gyűjtik és elemzik az adatokat? Biztosított-e a nemek közötti egyensúly és a genderszempont (-szakértelem)?
- **Téma:** A kutatás mindkét nem helyzetére irányul-e? Nemek szerinti bontásban lesznek-e az adatok?
- **Módszertan:** Milyen módszertant fognak használni? Érzékeny-e ez a férfiak és a nők különleges igényeire? (Pl. bizalmas adatok, érzékenység bizonyos kérdésekre.)
- **Elemzés aspektusai:** Figyelembe veszi-e a kutatás a társadalmi folyamatok meghatározásánál a nemek közötti egyenlőséget, mint fontos változót? Más fontos tényezőket is figyelembe vesznek-e az elemzésnél (etnikai hovatartozás, társadalmi-gazdasági státusz, földrajzi elhelyezkedés stb.)?
- **Elméleti keret:** Látszik-e a tervben a genderszempontú elemzés elméleti kereteinek ismerete? Használni tervezik-e ezeket az adatok elemzésénél?
- **Hitelesség:** Foglalkozik-e a terv azzal, hogy a kutatás eredményei hitelesek lesznek-e a döntéshozó/megrendelő számára? Terveznek-e konzultációkat a döntéshozókkal a kutatás folyamatában?

6. LÉPÉS: Közpolitikai beavatkozás tervezése „nemre való tekintettel"

Miután összegyűjtöttük és elemeztük a szükséges adatokat és információkat, meg kell határoznunk a 3. lépésben meghatározott cél elérése érdekében teendő beavatkozás irányát. A politikai vagy projektbeavatkozás „helyes" irányának kiválasztása ritkán egyértelmű. Legtöbbször számos igen fontos szempont között kell egyensúlyt teremteni.

A megfelelő politikai alternatíva kiválasztásának alapvető szempontjai:

- hatékonyság (költség-haszon elemzés),
- eredményesség: a kitűzött célt milyen mértékben éri el,
- társadalmi igazságosság ideértve a nemek társadalmi egyenlőségét: milyen mértékben kezeli és kompenzálja a társadalom különböző csoportjai közötti társadalmi és történelmi hátrányokat.

Értékelni kell mindegyik alternatíva gazdasági, társadalmi, egyenlőségi, közösségi, környezeti és egyéb fajta hatásait. Minden alternatíva „genderhatás-elemzését" (Gender Impact Assesment – GIA) el kell végezni a genderszempont biztosítására. A genderhatáselemzés a következő kulcskérdések alapján segít a különböző közpolitikai alternatívák mérlegelésében.

Genderhatás-elemzés ellenőrző kérdései[5]:

- Milyen haszonnal (anyagi, emberi) jár a közpolitikai alternatíva férfiak és nők számára?
- Milyen költségekkel (anyagi, emberi) jár az alternatíva férfiaknak és nőknek?
- Hogyan viszonyulnak az alternatívához költségek, haszon, elfogadhatóság és kivitelezhetőség tekintetében a különböző női és férfi résztvevői a közpolitikai folyamatnak?

Azt is meg kell fontolni, hogy milyen tágabb következményekkel jár, ha nem a nemek közötti egyenlőségre érzékeny alternatívát választjuk? (lásd 7. lépés)

Genderérzékeny költségvetés (Gender Budgeting)

A közpénzek felhasználása, így a fejlesztési források elosztása, a nemek közötti esélyegyenlőtlenségeknek sokszor pontos tükörképe, sőt nyilván forrása is. A gender mainstreaming elv alkalmazása a költségvetés-készítésben, elszámolásban olyan tudáskészleteket kapcsol össze, amelyek a mindennapi gyakorlatban sokszor nem találkoznak: a társadalmi nemi alapú egyenlőtlenségek, illetve a közfinanszírozás, a közszektor működésének ismeretét.

A költségvetés nemek egyenlőségére érzékeny összeállítására jellemző, hogy kialakítása során a forrásképzés és -kihelyezés tervezésében arra is figyelemmel vannak, hogy a nők prioritásai ugyanolyan súlyt kapnak-e, mint a férfiakéi, és hogy a költségvetési eszközök elősegítik-e a nemek közötti egyenlőséget. Ezeket a kérdéseket több szinten lehet vizsgálni: egy adott közpolitikai terület egész költségvetésére, választott programok forrásaira vagy csupán bizonyos kiadási, bevételi tételekre. Jellemző, hogy a társadalmi nemi szempontokra (gender)érzékeny költségvetés kialakítása révén a forrásképzés és forráskihelyezés nagyobb nyilvánosság mellett valósul meg. Így javul a költségvetési tervek ellenőrizhetősége, a hatásmechanizmus és a közszektor átláthatósága, valamint a kormányzat elszámoltathatósága. A nemek közötti egyenlőség előmozdítása tehát elősegíti a közélet tisztaságát és a gazdasági hatékonyságot is.

A genderérzékeny költségvetés magába sűríti a gender mainstreaming minden elemét, pontosabban a gender mainstreaming teljes folyamata és átfogó szemlélete felépíthető az erőforrások számbavétele és elosztása felől is. Nem kétséges, hogy a nemekre érzékeny költségvetés szemlélete még az erőforrások, a közpénzek, az elszámolás és elszámoltathatóság nyelvét jól beszélő fejlesztéspolitika, így például az NFÜ és irányító hatóságai számára is jelentős alaptudást és kompetenciát biztosíthat,

5 EC: Evaluating Socio Economic Development. Methods and Techniques. Gender Impact Assesment http://ec.europa.eu/regional_policy/sources/docgener/evaluation/evalsed/downloads/sb2_gender_impact_assessment.doc

megkönnyítheti az egyenlőtlenségek főbb arcainak és mechanizmusainak felismerését, a gender mainstreaming egyenlőségpolitikai tartalmának és közpolitikai folyamatának megértését.

- A sokféle elérhető kézikönyv közül lásd:
  Gender Budgeting: Practical Implementation. A Handbook. Council of Europe 2009
  http://www.coe.int/T/E/Human_Rights/Equality/PDF_CDEG%202008%2015_en.pdf

A különböző tényezők mérlegelése alapján megfogalmazhatjuk az elfogadható közpolitikai beavatkozást, amely nyomán elkészíthető az elfogadott alternatívát magába foglaló közpolitikai dokumentum.

Gender mainstreaming ellenőrző szempontok közpolitikai dokumentumok készítéséhez

- Háttér és indoklás: Rámutatnak-e a közpolitikai intervenció háttér-információjában a genderszempontokra? Az indoklás meggyőző érveket tartalmaz-e a gender mainstreamingre és a nemek közötti egyenlőségre nézve? (lásd 7. lépés)
- Célok: A javasolt közpolitikai intervenció célja tükrözi-e mind a férfiak, mind a nők szükségleteit? Megkísérli-e a cél a nemek közötti egyenlőtlenségek korrigálását a férfiak és a nők gyakorlati szükségleteinek figyelembevétele segítségével? Megkísérli-e a cél az olyan (társadalmi és egyéb) intézmények átalakítását, amelyek fenntartják a nemek közötti egyenlőtlenségeket? (lásd 2. lépés)
- Megcélzott haszonélvezők: Nemek szerint kiegyensúlyozott-e a beavatkozás célcsoportja? (kivéve persze a nemek közötti egyenlőség növelését biztosító korrigáló intézkedéseket, amelyeknél a beavatkozás kifejezetten férfiakat vagy nőket céloz meg)
- Célkitűzések: A beavatkozások célkitűzései figyelemmel tartják-e mind a férfiak, mind a nők igényeit?
- Tevékenységek: A tervezett tevékenységek bevonják-e mind a férfiakat, mind a nőket? Szükségesek-e pótlólagos tevékenységek annak biztosítására, hogy érvényt szerezzünk a nemek közötti egyenlőség érvényesítése nézőpontjának (pl. genderképzés, pótlólagos kutatás stb.)?
- Indikátorok: Kifejlesztettek-e indikátorokat az egyes célkitűzések terén elért haladás mérésére? Mérik-e ezek az indikátorok minden célkitűzés gendervonatkozásait? Nemek szerint bontottak-e az indikátorok? Úgy állapították-e meg a célkitűzéseket, hogy garantálják a tevékenységekben a nemek közötti egyensúly megfelelő szintjét (pl. kvóták a férfi és női részvételre)? (lásd a 9. lépést)
- Végrehajtás: Ki fogja végrehajtani a tervezett közpolitikai beavatkozást? Kaptak-e ezek a partnerek a nemek közötti egyenlőség érvényesítésével kapcsolatos képzést, ami által a végrehajtás során is fenntartható a gender? Részt vesznek-e nők és férfiak is a végrehajtásban?

- Monitoring és értékelés: A monitoring és értékelő stratégia figyelembe veszi-e a genderszempontot? Fogja-e vizsgálni a beavatkozásnak mind a tartalmi, mind pedig az eljárási aspektusait? (lásd 9. és 10. lépés)
- Kockázatok: Figyelembe vették-e lehetséges kockázati tényezőként a nemi szerepek és kapcsolatrendszerek tágabb összefüggéseit a társadalomban (olyan sztereotípiákat és intézményes korlátokat, amelyek megakadályozhatják egyik vagy másik nem részvételét)? Figyelembe vették-e a beavatkozás lehetséges negatív hatásait (pl. a nők esetleg növekvő terheit vagy a férfiak társadalmi elszigetelődését)?
- Költségvetés: Átvilágították-e genderszempontok alapján a költségvetést, oly módon, hogy mind a férfiak, mind a nők részesüljenek a tervezett beavatkozás hasznából? Szerepel-e a költségvetésben gendertréning nyújtása vagy rövid távon genderszakértő foglalkoztatása?
- Függelékek: Csatoltak-e függelékként vonatkozó kutatási anyagokat (vagy kivonatokat) (különösen olyanokat, amelyek alapos indoklást adnak a nemek közötti egyenlőség figyelembevételére)?
- Kommunikációs stratégia: Kidolgoztak-e genderszempontú kommunikációs stratégiát a nagyközönség tájékoztatására a projekt létezéséről, haladásáról és eredményeiről? (lásd 10. lépés)

7. LÉPÉS: Indoklás és legitimálás: a nemek közötti egyenlőség jelentősége

A gender mainstreaming egyik alapvető eszköze a nemek közötti egyenlőség mellett szóló érvek kialakítása. Mivel a tapasztalat azt mutatja, hogy a döntéshozók időnként vonakodnak a szűkös erőforrásokat nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos tevékenységre szánni, a döntéshozókat (különösen azokat, akik a költségvetést ellenőrzik), meg kell győzni, hogy a nemek közötti egyenlőségbe fektetett beruházás meg fog térülni.

A döntéshozóknak olyan érveket kell bemutatni, amelyek rávilágítanak konkrétan és precízen arra, hogy miért számít a nemek közötti egyenlőség. Más szóval, illusztrálni kell, milyen fejlesztési problémák megoldásához járul hozzá a nemek közötti egyenlőség, és milyen konkrét haszonnal jár a nemek közötti egyenlőséget figyelembe vevő nézőpont a kormány, az egyének – férfiak és nők – és az ország egésze számára. A jól definiált érvek növelik az esélyét annak, hogy a tervezett közpolitikai beavatkozás pénzügyi és erkölcsi támogatást kapjon.

Hogyan adjuk el a gender mainstreaminget?

A gender mainstreaming stratégia alkalmazása során ellenállásba ütközhetünk. Az ellenállás okai változóak: lehet félretájékozottság vagy a nemek közötti egyenlőségi kérdésekről való tudás hiánya, lehetnek a korlátozott erőforrások, de lehet a nemi szerepek adott kultúrába ágyazott, hagyományos felfogása is. Néhány tipp az ellenállás leküzdésének lehetséges stratégiáihoz:

- Ha egy program vagy közpolitika elfogadását szeretnénk elérni, a döntéshozókat konkrét javaslatokkal közelítsük meg, s lehetőleg írásban. Az olyan esetekben, amikor program- és költségvetési javaslatunk van, hasznos lehet először a programot bemutatni, és ha megkaptuk az általános jóváhagyást, a költségvetést is be lehet mutatni. Az érvek alátámasztására használjunk konkrét adatokat és kutatást (lehetőleg országunkból vagy a régióból).
- Különösen nehéz az olyan kérdések megválaszolása, mint „Miért lenne prioritás a nemek közötti egyenlőség a gazdasági nehézségek idején?". Az érvelésnek itt arra kell összpontosítania, hogy a gender mainstreaming és a nemek közötti egyenlőség növeli a hatékonyságot (bővebben lásd VI. Fejezet).
- Hangsúlyozzuk, hogy a nemek közötti egyenlőség nemcsak a nőkről, hanem a férfiakról is, és általában a társadalomról szól. Ez lehetővé teszi, hogy a férfiak sokkal kényelmesebben érezhessék magukat, hiszen a gender mainstreaming folyamatának ők is részesei, ez egyben emlékezteti őket arra, hogy az egyenlőség biztosításában nekik is felelősségük és szerepük van.
- Válasszuk meg a politikai pillanatot, amikor bevezetjük az ügyet. Az időzítés kulcsfontosságú. Érdemes akkor próbálkozni, amikor a közvélemény támogató és „ugródeszkaként" szolgálhat javaslatunk elfogadásához.
- Emlékeztessük a döntéshozókat arra, hogy kérésünk/javaslatunk közvetlen hasznot hoz nekik, javítja imázsukat és hitelességüket (pl. politikai tőkéjük növelésével). Fontos, hogy inkább pozitívak, mint konfliktuskeresők legyünk, megértsük és figyelembe vegyük a megszorításokat és akadályokat, amelyekkel a döntéshozók szembesülnek. Próbáljunk meg mindenki számára elfogadható helyzeteket felajánlani.
- Ajánljunk több alternatívát, hogy a döntéshozók maguk választhassák ki a megfelelőt. Ha rugalmasak és kompromisszumra készek vagyunk, az hasznunkra válik. Hasznosak lehetnek a „úttörőprogramok" („pilot projektek"), amelyek költséghatékony módon mutatják be a beavatkozás hozzáadott értékét, és a jövőben megismételhetők.
- Sajnos, komoly akadályt képez az egyenlőségi munkába bevont emberek felé megnyilvánuló szexuális zaklatás és más szakmaiatlan hozzáállás, hiszen ezeket nehéz leküzdeni jó érvekkel. A gender mainstreaming létfontosságú eleme tehát a genderérzékenység és az attitűdök megváltoztatása a szervezeti struktúrákban.

8. LÉPÉS: Monitorozás: módszerek és indikátorok

A monitoring a gender mainstreaming elengedhetetlen része. Lássuk a monitoring három fontos aspektusát:

- a monitoring szintjeit,
- genderérzékeny monitoringtervek,
- genderérzékeny célok és indikátorok.

8.1. A monitoring szintjei

A monitoringnak két különböző szinten kell folynia:

1. Monitorozzuk, hogy van-e haladás a lényeges célok és célkitűzések teljesítésében.
2. A végrehajtási folyamat monitorozása.

Mindkettőhöz célokat (célkitűzéseket) kell felállítani, és olyan indikátorokat kell kidolgozni, melyek mérik a célkitűzések felé haladást.

A lényeges célok és célkitűzések felé haladás monitorozásához olyan indikátorokat kell kidolgozni, amelyek nyomon követik a konkrét tevékenységek kimenet-, eredmény- és hatásindikátorainak alakulását. A végrehajtási folyamat monitorozásakor olyan célokat és indikátorokat kell kialakítani, amelyek kimutatják, hogy mennyire genderérzékeny a folyamat.

A folyamat monitorozása:

- lehetővé teszi a folyamat azonnal orvosolható akadályainak és hiányosságainak felismerését,
- lehetővé teszi a jövőbeli kezdeményezések tervezésének javítását,
- dokumentálja a gender mainstreaming a későbbiekben tágabb intézményi összefüggésben kezelhető akadályait.

A folyamat monitorozásakor figyelembe vehető kérdések

- A projekt döntéshozatali folyamatában egyenlően vesznek-e részt férfiak és nők?
- Egyenlő tisztelettel kezelik-e a férfiakat és nőket mint döntéshozókat, végrehajtókat és résztvevőket?
- Van-e folyamatos motiváció a projekt végrehajtásába bevontak körében a genderszempont fenntartására (van-e lehetőségük genderismereteik és -szaktudásuk frissítésére, s ezek megvitatására nem elítélő környezetben)?

8.2. Genderérzékeny monitoringtervek

Mindkét típusú monitoringfolyamat monitoringtervét a beavatkozást leíró hivatalos dokumentumban kell megnevezni és kifejteni. A tervek konkretizálják az alábbiakat:

- ki a felelős a monitorozási feladatokért,
- hogyan vesz részt a monitorozás folyamatában a többi döntéshozó,
- mikor zajlik a monitorozás,
- milyen eszközöket használnak a megfigyelések rögzítésére, és milyen mechanizmusok léteznek a haladás felülvizsgálatára (periodikus értékelések vagy felülvizsgáló ülések).

8.3. Genderérzékeny célkitűzések és indikátorok

Konkrét célkitűzések

A konkrét célkitűzéseket úgy állapítjuk meg, hogy „mindig szemünk előtt lebegjen a cél". A célkitűzések teszik tágabb közpolitikai célunkat konkréttá. Konkrét célkitűzések megállapítása által megnő megvalósulásuk esélye. A konkrét célkitűzések növelik annak a lehetőségét, hogy konkrét erőforrásokat (humán, pénzügyi) különítsenek el azok elérése érdekében.

A hatékony célkitűzés:
- progresszív, de realista,
- időhöz kötött,
- mérhető.

A genderszempont integrálása azt jelenti, hogy a hatékony célkitűzések egyben genderérzékenyek is: figyelembe veszik a nők és férfiak helyzetét és igényeit.

Indikátorok

A haladást konkrét indikátorok segítségével térképezhetjük fel.

A hatékony indikátor:
- longitudinálisan (időben) összehasonlítható – a csak egyszer mért indikátorok nem mutathatják a haladás vagy visszalépés jeleit,
- összehasonlítható más országgal, régióval vagy célközönséggel,
- mérhető – az eredményeket lehessen számszerűsíteni vagy kategorizálni,
- precíz – olyan indikátorokat kell választani, amelyeknél a mérni nem kívánt külső és környezeti tényezők hatása minimális,
- szelektív és reprezentatív – a túl sok indikátort nehéz nyomon követni.

A gender mainstreaming folyamatában részes programokban és közpolitikákban minden indikátort nemek szerint kell bontani. Ez segít felismerni a közpolitikai beavatkozás nemek szerint differenciált hatását.

> **Indikátorok kidolgozása**
>
> Olyan indikátorokat kell kidolgozni, amelyek felhasználhatóak a lényegi előrelépést vagy a végrehajtási folyamatot érintő kérdések megválaszolásában. A megfelelő indikátorok kiválasztása a következőket jelenti:
> - **A helyes kérdések felvetése – Mit mutat az indikátor?**
> - Pl. egyenlően jutnak-e a férfiak és a nők a szociális juttatásokhoz?

- **A kérdés megválaszolásához szükséges információ meghatározása: mit kell mérnem vagy összehasonlítanom?**
  Pl. milyen mértékben teljesül a nők igénye szociális juttatásokra, összehasonlítva a férfiak igényének teljesülésével?
- **Információforrás beazonosítása**
  Pl. lakossági felmérések a szociális juttatások használatáról, amely nemek szerint bontja és összehasonlíthatóvá teszi a férfiak és nők válaszait.

Néhány indikátortípus

Az indikátorok osztályozásának több különböző módja van. A következő táblázat segít kiválasztani, milyen típusú indikátor lesz a leghasznosabb a megfogalmazott „monitoring-kérdések" megválaszolásában.

TÍPUS	LEÍRÁS	ELŐNYÖK	HÁTRÁNYOK	PÉLDÁK
Ellenőrző indikátor	Feltérképezi, hogy valami van vagy nincs. Igen/nem opciót ajánl fel.	Folyamatok, politikai szándék és elkötelezettségek monitorozására jó. Egyszerű és olcsó adatgyűjtés.	Nincs kvalitatív vonatkozása. Néha értelmezés kérdése.	- Használnak-e gender mainstreaminget? - A jelentés elkészítésekor konzultáltak-e genderszakértővel?
Statisztikán alapuló indikátorok	„Hagyományos" indikátorok, melyek a változásokat az elérhető statisztikai adatok felhasználásával mérik.	Az információ viszonylag könnyen megszerezhető	Ritkán ad kvalitatív támpontokat. Gyakran ki kell egészíteni más típusú indikátorokkal.	- Férfiak-nők aránya a HIV-fertőzöttek között - Férfiak-nők munkanélküliségi rátája
Az adatgyűjtés specifikus formáját igénylő indikátorok	Az adatgyűjtés specifikus formáját igénylik (szociológiai felmérések, fókuszcsoportok, interjúk stb.) Meghatározott, megismételhető módszertant követel, hogy az adatok összehasonlíthatóak legyenek idővel.	Az adat legtöbbször rendkívül hasznos és specifikus. Jó eszköz a kvalitatív adat gyűjtésére.	Gyakran forrásintenzív (idő, pénz, humánerőforrás).	- A népesség hány százaléka gondolja azt, hogy elsősorban a nők dolga a gyermeknevelés? - Az újságokban megjelenő álláshirdetések hány százaléka mutat nemek szerinti elfogultságot

9. LÉPÉS: Értékelés és visszacsatolás

A 9. lépés az értékelés, a monitorozási folyamat végkifejlete. Ez a szakasz létfontosságú ahhoz, hogy jó gyakorlatokat emelhessünk ki, és tanulságokat vonhassunk le a közpolitikai kezdeményezésünkből azért, hogy a jövőben jobb kezdeményezéseket készíthessünk elő. Az értékelés a felhasznált források elszámoltathatóságát is szolgálja.

Az értékelés három szakasza:

- Az output értékelése (elértük a célkitűzéseket?),
- Az eredmény értékelése (milyen mértékben értük el a fejlesztési célt?),
- A folyamat értékelése (hogyan teljesültek az outputok és az eredmények?).

Az értékelés minden szintjén fontos kérdések a gender mainstreaming alkalmazása érdekében

Értékelési szempontok

- Ki határozza meg az értékelési szempontokat?
- *Milyen szintű fontosságot vagy prioritást tulajdonítanak a nemek közötti egyenlőségi megfontolásoknak?*

Az értékelés szereplői

- *Az értékelők munkaköri leírása kimondja-e genderszakértelem szükségességét?*
- *Bevonták-e a közpolitikai folyamat valamennyi résztvevőjét az értékelő folyamatba?*
- *Ki szolgáltatja az adatokat az értékeléshez?*
- *Figyelembe fogják-e venni mind a férfiak, mind a nők véleményét?*
- *Kinek a felelőssége a bejövő információ összehangolása és az eltérő vélemények vagy megfigyelések érvényességének és prioritásának meghatározása?*

Az értékelés folyamata

- *Fognak-e résztvevő (inkluzív) módszereket alkalmazni?*
- *Hogyan és milyen körben fogják az értékelés eredményét terjeszteni?*
- *Meg fogják-e adni közpolitikai folyamatok férfi és női résztvevőinek egyaránt a lehetőséget a véleményezésre, illetve hogy az értékelés eredményeit illető fenntartásaikat kifejezzék?*

Hogyan tartsuk a nemek közötti egyenlőség ügyét a napirenden?

Gyakran előfordul, hogy a nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos kérdések eltűnnek a politikai napirendről, ha a fontos genderszempontot érvényesítő kezdeményezések teljesülnek. Amíg ezek a megfontolások csak a politikai napirend margóján szerepelnek, a

nemi szerepek és az általuk áthatott társadalmi kapcsolatrendszerek nemek közötti egyenlőséghez, s ezáltal az ország jobblétéhez vezető átalakítása elérhetetlen cél marad.

A gender mainstreaming elvének napirenden tartásához a következőket vegyük figyelembe:

- Hogyan illik kezdeményezésünk a „nagy képbe", azaz az átfogó kormányprogramokba és politikai keretekbe? Ez a keret milyen belépési pontokat kínál a bekapcsolódásra?
- Értékelésünk tartalmaz-e konkrét ajánlásokat a folytatólagos kezdeményezésekre? Milyen más belépési pontok állnak rendelkezésre a folytatáshoz?
- Van-e az értékelésnek tágabb kihatása más minisztériumokra vagy a közpolitikai folyamat más résztvevőire? Hogyan fogjuk kommunikálni ezeket a kihatásokat? Tudunk-e másoknak konkrét csatlakozási pontokat javasolni?
- Úgy dokumentáltuk-e kezdeményezésünk folyamatát és eredményeit, hogy az intézményes emlékezet azt a jövőben is elő tudja majd venni?
- Általában hogyan és kinek kommunikáljuk kezdeményezésünk eredményeit?

10. LÉPÉS: Kommunikáció: férfiaknak és nőknek férfiakról és nőkről

Bár a „kommunikáció" az utolsó lépés ebben az útmutatóban, azt, amiről szól, magát a kommunikációt, a gender mainstreaming értelmében, be kell illeszteni a közpolitikai folyamat vagy projektciklus minden szakaszába. Minden szakaszban és minden szinten szükséges a közpolitikai folyamat többi résztvevőjével – a civil szervezetektől a feletteseinkig – folytatott kommunikáció. A kommunikáció módja (akár proaktív, akár reaktív) minden esetben befolyásolni fogja a projekt vagy közpolitika sikerét.

A hatékony gender mainstreaming egyik akadálya az információ hiánya a különböző szinteken az alábbiakról:

- a társadalmi helyzet, genderszempontból,
- mire terjed ki a nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos kormányzati és intézményes mandátum,
- milyen a nemek közötti egyenlőséget célzó politika, milyen programok vannak,
- milyen erőfeszítéseket tesznek nemek társadalmi egyenlőségének előmozdítására a közpolitikai folyamat résztvevői és más szereplők?

A mi feladatunk, hogy hatékony kommunikációs stratégiát tervezzünk és valósítsunk meg annak érdekében, hogy segítsünk áthidalni az információs szakadékot a különböző hallgatóságok között. Hallgatóságunk részét képezhetik:

- magas rangú döntéshozók és szakmapolitikusok,
- egyéb döntéshozók,
- a civil társadalom különböző csoportjai,
- nemzetközi partnerek.

Vegyük figyelembe, hogy hallgatóságunk nőkből és férfiakból áll!

A kommunikációs stratégia megtervezésekor a gendermegközelítés rámutat arra, hogy a férfiak és nők mennyire eltérően válaszolnak a különböző üzenetekre. A kommunikációs stratégia genderelemzésekor az alábbi kulcskérdéseket tehetjük fel:

- Különböző publikációkat olvasnak a férfiak és a nők?
- Különböző elektronikus médiát néznek vagy hallgatnak a férfiak és a nők?
- Eltérőek-e a férfiak és nők médiafogyasztási szokásai (gyakoriság, idő)?
- Eltérő-e a férfiak és nők hitelességi kritériuma (a „hatóságokat" tekintve, a felhasznált érveket tekintve stb.)?
- Vannak-e férfiaknak és nőknek olyan eltérő értékei, ami miatt bizonyos üzenetekre eltérően reagálnak?

A gender mainstreaming területén elért haladás közzétételének lehetőségei:

- Éves genderjelentés készítése: Ha a kormány ilyen jelentést készít, az fontos statisztikai információforrás lehet. Ezáltal követhetővé válik a fejlődés, és széles körben lehet terjeszteni az információt. A jelentés „házon belül" is elkészülhet, vagy ki lehet szerződtetni kutató- vagy civil szervezetnek.
- Az elektronikus média használata: Az internet és az e-mail használata (internetes fórumok, levelezőlisták, weboldalforrások és „virtuális viták" hatékony és hatásos módozatai lehetnek a kommunikációs rés áthidalásának.
- Közpolitikai genderforrásközpont létrehozása: Jelentések, közlönyök, könyvek és egyéb információk központi „klíring házának" létrehozása sokkal hatékonyabbá teheti a gender mainstreaminget és hozzájárulhat ahhoz, hogy a nemek közötti egyenlőség fontos szemponttá váljon a kormányzaton belül és országos szinten.

4. Valóban olyan bonyolult-e a gender mainstreaming?

A gender mainstreaming feladata ne legyen nyomasztó pluszfeladat. Bár igaz, hogy a nemek közötti egyenlőségen alapuló mélyelemzés kifinomult szakértelmet kíván, ezt, ha szükséges, kiadhatjuk szakértőknek is. A nemek közötti egyenlőség gyakorlati érvényesítése legtöbbször nem jelent többet, mint hogy átfutjuk a kérdések ellenőrző listáját, hogy megnézzük, nem siklottunk-e el semmi felett. A gender mainstreaming a mindennapokban abból áll, hogy megfelelő célzott kérdéseket teszünk fel, és így kiderül, hogy még a korlátozott erőforrásokat is lehet jobban elosztani. Az elérendő cél a nemek közötti társadalmi egyenlőség, a gender mainstreaming módszer ahhoz kell, hogy ezt a leghatékonyabban és legeredményesebben érjük el.

VI. EURÓPAI JÓ PÉLDÁK A FEJLESZTÉSPOLITIKA TERÜLETÉRŐL

Az alábbiakban néhány olyan kezdeményezés rövid leírását tárjuk az olvasó elé, amely sikereket ért el a gender mainstreaming bevezetésében, különösen az európai strukturális alapok elosztásához kötődő fejlesztési munkában. A siker szinte soha nem jelent gyorsan és könnyen végrehajtható akciókat, illetve teljes és maradéktalan átalakítást a közpolitika eszköztárában, nyelvében és intézményeiben. A siker ezekben a példákban sokszor hosszadalmas és fokozatosan építgetett eljárásokról, módszerekről, akaratlagosan vagy csak észrevétlen átvett, avagy tovagördülő normákról szól. Bár nagyon eltérő politikai, társadalmi és kulturális környezetben alakultak ki, ezeket a jó gyakorlatokat összeköti két fontos jellemző: az egyik, hogy valahol, valakinek el kellett indítania a kísérletet, magától nem alakultak át intézmények és strukturális egyenlőtlenségi mechanizmusok. Másrészt az átalakulás egyes eredményeit el lehetett veszíteni, de a teljes visszarendeződés – a gender mainstreaming lényege miatt – gyakorlatilag kizárható.

AUSZTRIA

GeM – Koordinációs gender mainstreaming osztály az osztrák ESZA-ban[1]

A GeM-et az osztrák Szövetségi Gazdasági és Munkaügyi Minisztérium (BMWA) hozta létre 2000-ben. Hároméves mandátuma alatt (2001–2003) fő feladatául azt kapta, hogy integrálja és tegye működőképessé a gender mainstreaming módszerét az Európai Szociális Alapok (ESZA) felhasználásában. Célközönsége a finanszírozás kedvezményezettjei, többek között a Munkapiaci Szolgálat, a Szövetségi Oktatási és Tudományos Minisztérium, vagyis az ESZA-programok tervezésében és végrehajtásában közvetlenül résztvevő szervezetek voltak. A BMWA pályázatot írt ki a Gender Koordinációs Osztály létrehozására, amelyet egy független kutatóintézet (L&R Sozialforschung) nyert meg. A nyertes pályázat értelmében a GeM-ben két genderszakértő és egy adminisztratív munkatárs dolgozott.

A GeM három fő tevékenységi körre összpontosított:

- *Információterjesztés*: alapvetően a GeM honlapján keresztül történt. A honlap a gender mainstreaming témakörében szervezett szemináriumokról és újdonságokról adott hírt. Ezenkívül a gender mainstreaming Ausztriában és máshol elért eredményeiről tudósítva bőséges adattárként szolgált. A honlap 2001 januárjától kilenc hónapon át tartó monitorozása bebizonyította sikerességét, látogatottsága ebben az időszakban elérte a 10.000-et, s átlagosan harminc percet töltöttek előtte a látogatók. A honlapot egy elektronikus levelezőlista egészítette ki.

1 S. Taylor, L. Polverari and P. Raines: Mainstreaming the Horizontal Themes into Structural Fund Programming. IQ-Net Thematic Paper 10(2). European Policies Research Centre, University of Strathclyde. December 2001.: http://www.eprc.strath.ac.uk/iqnet/downloads/IQ-Net__Reports(Public)/10.2Horizontal%20Themes.pdf

- *Hálózatépítés*: A GeM évente tartományi szintű kerekasztalokat szervezett, amelyre meghívták az ESZA megvalósításában közreműködő összes szervezetet. A találkozón a résztvevők tapasztalatot cserélhettek arról, hogyan lehet a gender mainstreaming módszert megvalósítani az ESZA-projektekben. A nemzetközi események további lehetőségeket biztosítottak arra, hogy Ausztrián kívüli szervezetekkel is kiépüljenek kapcsolatok. Ennek érdekében a honlap is sok szervezet linkjét tartalmazta.
- *Tanácsadás*: A GeM által kifejlesztett legfontosabb segédeszköz a Gender eszköztár volt. Az eszköztár ahhoz adott segítséget, hogyan lehet az ESZA-projektekben a gyakorlatban is alkalmazni a gender mainstreaminget. A GeM részletes gyakorlati segítséget adott intézményi kezdeményezéseknek (hogyan lehet a gender mainstreaminget beépíteni az intézményekbe, a területi foglalkoztatási egyezményekbe és a projektmenedzsment folyamatába), segített a programozásban (hogyan lehet a gender mainstreaminget a programokban megjeleníteni) és a projekttervezésben (hogyan lehet a társadalmi nemekre tekintettel kifejleszteni a projekteket, majd genderérzékeny módon monitorozni őket, és a projektek nemekre való hatását mérni). A GeM igény szerint tovább is tudta bővíteni az anyagot. Éves GeM-szemináriumokat szerveztek az ESZA-pénzek felhasználóinak, amelyeken a Gender eszköztár gyakorlati felhasználásában segítették őket, és közvetlenül válaszoltak is a felvetett kérdésekre, problémákra.

Az ESZA-programok megvalósításában részt vevő intézmények rendelkezésére álló GeM csupán egy információs tanácsadó központ volt. Ennek ellenére az osztály tudatosságnövelő tevékenysége és gyakorlati eszköztára fontos segítséget adott a gender mainstreaming iránt érdeklődést mutató szervezeteknek, és hozzájárult a jó példák és sikeres tapasztalatok elterjesztéséhez.

Gender mainstreaming stíriai módra: a képzési és foglalkoztatási közpolitikák átitatása a társadalmi nemekre érzékeny módszerrel[2]

A Just GeM osztrák tartományi kormányzati kezdeményezésként indult, amely sikerrel győzte meg a stíriai tartomány képzésért és foglalkoztatásért felelős szervezeteit, hogy gender mainstreaming próbaprojektet indítsanak, és szervezeteikből egy felsővezetőt „egyenlőségi szószóló" képzésre nevezzenek be. A képzési program és az azt követő próbaprojektek is a horizontális mainstreaming regionális közpolitikára és államigazgatásra gyakorolt pozitív hatásait mutatják. A program az elméleti alapok lefektetése után egy sor módszert és eszközt dolgozott ki, mint például:

- Hatlépcsős modell bevezetése, amely a kulcsszereplőknek lehetővé teszi, hogy a tervezéstől az értékelésig minden lépést a gender mainstreaming folyamatában vizsgáljanak. A modell egy genderhatás-tanulmány elkészítésével kezdődik (GIA, avagy Gender Impact Assessment), amely azt vizsgálja, hogyan jelennek meg a

2 http:// www.justgem.at

nők és a férfiak az adott döntéshozatali folyamatokban, és mit nyernek a foglalkoztatási és képzési közpolitikáktól és gyakorlatoktól. A tanulmány eredményeire építve a nemek társadalmi egyenlősége területén elérendő célokat tűztek ki, és egy életképes akciótervet dolgoztak ki ezen célok megvalósítására. Az akcióterv végrehajtása során a genderdimenziót minden egyes érintett szervezet menedzsment- és kontrollingrendszerében alkalmazni kellett.

- Tudatosságnövelő workshopok a foglalkoztatási közpolitikáért felelős szervezetek felsővezetőinek a nemek közötti egyenlőségről.
- Különböző szervezetek (önkormányzatok, regionális fejlesztési ügynökségek, munkaügyi központok, szakszervezetek és cégek) felsővezetői számára „egyenlőségi szószóló" képzése a gender mainstreaming folyamat kezdeményezésére.
- Egy másik képzéssorozat célozta meg a munkaerő-piaci intézkedéseket végrehajtó szervezeteket. A termékfejlesztésért és annak minőségéért felelős emberek elsajátíthatták, hogyan építsék be a gender mainstreaming elveit a tervezés, fejlesztés és megvalósítás lépéseibe, hogyan nyújtsák szolgáltatásaikat a nők és férfiak egyenlőségét szem előtt tartva.
- A Gender Radar nevű monitoring- és minőségellenőrzési rendszer kifejlesztése a nemek társadalmi egyenlőségét mérő mutatókkal.

Résztvevők, módszerek

A Just GeM az összes olyan közpolitikai szereplőt koalícióba szervezte, akit mandátuma az egyenlőségi munkára kötelezett vagy bátorított: összehozta a Regionális Gazdasági Minisztériumot, a Regionális Munkaügyi Központot, a Szociális Partnerek Szervezeteit, a Kereskedelmi Kamarát, Stíria központjának, Graz városának önkormányzatát, több megyei önkormányzatot, a Stíriai Innovációs Központot és a tartomány legnagyobb jótékonysági alapítványát. A program együttműködött emellett mind a hat alrégió képző- és oktatóközpontjaival, kutatóintézeteivel, egyenlőségpolitikát folytató államigazgatási egységekkel és a tartomány minden pontját képviselő női civil szervezetekkel. Nyilvánvaló volt azonban, hogy még egy ilyen komoly szövetség sem érhet el semmit, ha azon a szervezeten belül, amelyet befolyásolni akar, nincs vezetői kezdeményezés. Ezért a program nagyon sok energiát és időt fordított arra, hogy a legmagasabb rangú politikai döntéshozókat meggyőzze, szervezetük köteleződjön el a gender mainstreaming mellett. A felső támogatás biztosította, hogy a felső-és középvezetők részt vegyenek az FP munkájában, és alapvetően hozzájárult a stíriai és a tartományi határon is túlérő genderügynökök hálózatának kiépüléséhez.

A siker kulcsa és akadályai

A fent vázolt partnerségi megközelítés a kezdeményezés minden tevékenységéhez nélkülözhetetlen elem volt. A siker másik meghatározó elemét azok a próbaprojektek alkották, amelyek során a résztvevő szervezetek kísérletezhettek a gender mainstreaminggel, és saját tapasztalatból vonhatták le a következtetést, mit nyerhet egy szervezet annak alkal-

mazásával. A képzések speciális elemei egyértelműen a siker harmadik kulcsához járultak hozzá. A programok moduláris rendszerűek és gyakorlatorientáltak voltak, mivel a megfelelő tudás és kompetenciák elsajátítása egybeesett saját próbaprojektek tervezésével és megvalósításával. Végül de nem utolsósorban a Regionális Munkaügyi Központ szigorú rendelete szerint a gender mainstreaminget minden alvállalkozójának be kellett vezetnie, s ezért azok körében komolyan megnőtt a genderképzés iránti érdeklődés, s mindez látható változásokat eredményezett.

De ez a program is szembesült nehézségekkel és akadályokkal, hiszen minden struktúraátalakítás régi, mélyen beivódott mintákat „zavar meg" a szervezetben. Előfordult, hogy a szóban forgó rendszerek döntéshozói a gender mainstreaming kezdeményezéseket visszasöpörték a „tudatformálás" szintjére, és szerkezeti átalakításokra már nem voltak hajlandók. Nem volt mindegy az sem, hogy a vezetés hová helyezte el a kiképzett egyenlőségi szószólót az intézményi hierarchián belül. Néhány esetben feladatuk mindössze arra korlátozódott, hogy belső tanácsadóként igény szerint rendelkezésre álljanak, de ne legyen hatalmuk.

Eredmények (válogatás):

- *11 próbaprojekt indult el Stíriában, amelyekben a bennük részt vevő szervezetek fenntartható eredményeket értek el, s továbbiak is fejlesztés alatt állnak.*
- *A grazi önkormányzat bevezette a gender budgeting (nemekre érzékeny költségvetés-készítés vagy elszámolás) módszerét, hogy a kiválasztott közpolitikai területeken igazságosabb forrás- vagy támogatáselosztást érjen el.*
- *Graz városi önkormányzata a sport- és családpolitikában dolgozott ki gender mainstreaming eszközöket és útmutatókat, melyeket más önkormányzatok is használhatnak.*
- *Az Osztrák Szakszervezeti Konföderáció regionális szervezete egy sor kollektív szerződést elemzett a nemekre gyakorolt hatás szempontjából, és létrejött egy tréningprogram, mely a munkástanácsoknak segít felismerni és megszüntetni a munkahelyi nemi diszkriminációt.*
- *A stíriai Sozialhilverband által kezdeményezett legelső interszektorális megközelítés. A Sozialhilverband a szociálpolitikáért, így az idősek és fogyatékosok segítéséért felelős, a közszféra részét képező intézmény. A koncepció szerint a fenti szolgáltatásokat nyújtó jótékonysági civil szervezetek, magáncégek, orvosok és kórházak együttműködnek, és a gondozottak és gondozók szempontjából is figyelembe veszik a társadalmi nemek dimenzióit.*
- *A Gender Radarnak keresztelt minőségbiztosítási rendszer révén az idősoros indikátorok összehasonlításával lehetővé válik, hogy az egyes közpolitikai területeken elért fejlődést demonstrálni lehessen, és a földrajzi területek szerinti általános teljesítményt is mérni tudjuk.*

A Just GeM tevékenységéből profitáló munkaerő-piaci hatóságok gender mainstreaming bevezetésével nyert tapasztalataik alapján most társaikat képezik ki, és segítik abban, hogy ők is erre az útra léphessenek. Az önkormányzatok például más osztrák régióban adnak tanácsot genderügyekben és az Osztrák Szakszervezeti Föderáció stíriai szervezete más helyi szervezetekkel, valamint a bécsi központtal működik együtt. Ezen túlmenően egy sor vállalat, beleértve több piacvezető céget is, felismerte a gender mainstreaming hozzáadott értékét. A demográfiai változások előidézte szakemberhiányt most olyan akciótervekkel próbálják meg kezelni, amelyek a nők addig érintetlen utánpótlásaiból merítenének, miközben azzal is tisztában vannak, hogy ehhez nélkülözhetetlen a munka és magánélet összehangolásának komplex intézkedési csomagja, mely nők és férfiak számára egyaránt elérhető.

SPANYOLORSZÁG

Gender mainstreaming Andalúziában: gender- és egyenlőségi osztály az andalúz regionális kormányban[3]

Andalúzia regionális kormányzata egy technikai segítségnyújtási projekt keretében Gender és Egyenlőségi Osztályt hozott létre a gender mainstreaming stratégiájának gyakorlatba ültetésére. A fejlesztés a Regionális Kormányzat és az európai strukturális alapok társfinanszírozásával valósul meg, a megvalósításban a spanyolországi Európai Alapok Igazgatósága (a Regionális Gazdasági és Pénzügyi Minisztérium része) és az Andalúz Nőtudományi Intézet (a Regionális Egyenlőségi és Szociális Minisztérium része) vett részt. Az osztály 2002-ben kezdte meg működését, azóta a regionális kormánynak folyamatos tanácsadói és technikai segítséget nyújt, és megpróbálja meghonosítani a gender mainstreaminget a regionális kormányzásban és annak minden közpolitikai tevékenységében. Az osztály feladatának lényege, hogy a nemek egyenlőségét előtérbe állító módon avatkozik be a közpolitika folyamatába, egy négylépcsős modell segítségével.

Első lépcső: a tudatosság növelése, állapotfelmérés, képzés
Ebben a szakaszban a cél a regionális kormány vizsgálata volt: annak kiderítése, hogy a nők és férfiak egyenlőségének elve milyen mértékben jelenik meg a kormány munkájában. Kipróbálták továbbá, hogyan tudják a munkatársak érdeklődését felkelteni a nemek egyenlőségét szolgáló politika iránt. A kollégák önként jelentkezhettek a nemek egyenlőségéről és gender mainstreamingről szóló képzésekre. Az osztállyal együttműködve egyéni munkaterveket dolgoztak ki arra, hogyan alkalmazhatják a gender mainstreaminget mindennapi munkájuk során.

3 The principle of Gender Equality in the new ESF programmes (2007-2013). http://ec.europa.eu/employment__social/equal/news/200606-reflection-notes__en.cfm

Második lépcső: motiválás és szervezetfejlesztés
Ebben a szakaszban megpróbálták feltérképezni, hogy a döntéshozók hol és milyen (gyakran nem tudatos) ellenállást fejtenek ki, s mi akadályozza a változást. Ezzel egy időben a Regionális Kormány különböző osztályain mindenhol kialakítottak egy olyan csoportot, amelynek feladata a gendergondolkodás előmozdítása volt. A legfontosabb célcsoportot itt a főigazgatók alkották, részükre speciális képzési programot, és olyan munkaterveket dolgoztak ki, amelyek kifejezetten a főigazgatóságok jellegzetességeihez igazodtak. Így ebben a fázisban az elkötelezettség az egyéni szinttől az intézményi irányba mozdult el.

Harmadik lépcső: megvalósítás (erre 2006-ban került sor)
Miután az osztály és a főigazgatók megegyeztek a tréningprogram és osztályaik munkaterveinek részleteiben, elkezdődhetett a megvalósítás. Ez a fázis egyben a tudásátadásra is kísérletet tesz, vagyis a bevált módszereket és a levont tanulságokat a többi főigazgatóságnak is átadhatóvá teszi.

Negyedik lépcső: elterjesztés
Az utolsó lépésben a gender mainstreaming stratégiát úgy alkalmazzák, mint a teljes közpolitika szisztematikus és állandó elemét.

Résztvevők, módszerek

Az osztályt az Andalúz Nőtudományi Intézet és az Európai Alapok Főigazgatósága indította útjára. Tevékenysége 14 regionális minisztérium 84 főigazgatósága aktív részvételére épült.

A siker kulcsa és akadálya

Napjainkra, különböző intenzitással bár, de az összes regionális minisztérium a projekt részesévé vált. A siker kulcsa abban rejlik, hogy ha egyszer a három lépcsőt meglépték, a technika magától működik, és kiterjeszthető a regionális kormányzat minden tevékenységére. A megvalósítás alatt az akadályok mindig változtak. Az első lépcsőben az osztály még ismeretlen volt a többiek előtt, és a nemek egyenlőségének kötelező beépítése a mindennapi feladatokba elég munkát adott ahhoz, hogy az embereket nehéz legyen rábeszélni a hatástanulmány készítésében vagy a képzésekben való részvételre. Mivel a regionális kormányzat úgy határozott, hogy a részvétel önkéntes alapon, egyénileg működik, újabb akadály merült fel: a genderperspektívát beépíteni hivatott emberek nem ismerték el az ügy fontosságát, és nem támogatták azt. A második fázisban, amikorra a kompromisszumok már magasabb szinten is megköttettek, és a szerkezeti átalakítások is megkezdődtek, másfajta akadály adódott. Annak ellenére, hogy a közép- és felsővezetői szintek támogatták a projektet, a passzív ellenállás erősödött. Az is kiderült, hogy az ügymenetbéli változások megnövelték a munkaterheket, minden más feladattól eltérő külön munkát jelentettek, és ezért nem maradt idő bevezetésükre. Másik fontos probléma, hogy

a képzési programot és a főigazgatóságok munkatervét nem tervezték meg a formalizált adminisztratív lépések szintjén. Hatékonyabb lett volna, ha a döntéshozók hajlandósága helyett inkább különböző protokollokra építettek volna, így szabályozni lehetett volna az osztály és a különböző főigazgatóságok együttműködését.

Eredmények

Mint már említettük, a genderperspektíva beépítésére a Regionális Kormányzat 73 főigazgatóságának tevékenységében nyílt lehetőség, 352 munkatársat képeztek ki a gender mainstreaming alapjai és speciális nemek egyenlősége témákban, mint például: a társadalmi nemek fontossága, társadalmi nemek és egészség, gender budgeting. Részleges, de jelentős változások történtek, például:

- Megnövekedett a nemek szerint bontott adatok használata.
- Elterjedt a szexizmust kerülő szóhasználat,
- A pályázatok odaítélésének kritériumai megváltoztak a genderperspektíva bekerülésével,
- A lebonyolító személyzet képzése, az esélyegyenlőségi témák bekerültek a házon belüli továbbképzésekbe.
- Az információs rendszer átalakult (internet, adatbázisok, űrlapok stb.)
- A nemek közötti egyenlőséget mérő mutatókat fejlesztettek ki.

ÍRORSZÁG

Gender mainstreaming a Nemzeti fejlesztési tervben

Írországban hiányzott az állami intézményi keret a társadalmi nemi szempont érvényesítésére, aminek a pótlására a Nemzeti fejlesztési terv (2000–2006) keretében hozták létre a Nemek Közötti Társadalmi Egyenlőség Osztályt (Gender Equality Unit) az Igazságügyi, Egyenlőségi és Jogi Reformok Minisztériuma kezdeményezésére. A fejlesztés a Foglalkoztatási és Humánerőforrás-fejlesztési Operatív Program keretében valósult meg.

Az osztály több területen végez a gender mainstreaming támogatását célzó munkát, többek között:

- *Képzés*: Képzések széles körben az NFT döntéshozói számára általánosan a nemek közötti egyenlőség kérdéseiről, konkrétabban pedig több közpolitikai témával kapcsolatban, pl. képzés, lakásépítés, közlekedés, sport, turizmus, vállalkozásfejlesztés, városfejlesztés, mezőgazdaság és vidékfejlesztés.
- *Tanácsadás*: Az osztály tanácsadást végez a döntéshozók és a megvalósítók körében, és tájékoztatást nyújt az Egyenlő Esélyek és Társadalmi Befogadás Koordinációs Bizottság számára.
- *Statisztikai adatgyűjtés*: Adatbázis összeállítása és aktualizálása az NFT-re nézve releváns, nemek szerinti statisztikákból. Megrendelésre történő adatgyűjtés a közle-

kedés használatáról nők és férfiak körében, nők és férfiak lakhatási körülményeiről Írországban. Statisztikai kimutatások készítése a nők és férfiak helyzetéről az üzleti életben és általában a mai Írországban.

- *Kutatások*: Adatösszesítő kiadványokat jelentettek meg több közpolitikai területen a nemek közötti egyenlőségi kérdésekről készült kutatásokról. A kutatások az alábbi területeket érintették: ipar, képzés, mezőgazdaság és vidékfejlesztés, lakásépítés, közlekedés, sport és szabadidő, turizmus, művészetek és kultúra, városfejlesztés, bűnmegelőzés, információtechnológia és e-kereskedelem, infrastruktúra és fiataloknak szóló szolgáltatások.
- Az osztály hat megyei fejlesztési tanács konzorciumának adott támogatást „gender proofing" képzésre, melynek célja azt biztosítani, hogy a közpolitikai irányítás és egy adott intézmény tevékenységei a nők és a férfiak életére egyaránt előnyös hatással legyenek. A munka részeként egy gender proofing kézikönyv készült, melyben gyakorlati példák szerepelnek arról, hogyan lehet a gender proofing eszközt a különböző szakterületeken alkalmazni.[4]

SVÉDORSZÁG

Adatgyűjtés és konzultációs gyakorlat. A Svéd Nemzeti Tervezési, Építés- és Lakásügyi Bizottság (Boverket) tanulmánya: „A társadalom mint egység"

A svéd kormány megbízta a Boverketet, hogy a nemek esélyegyenlősége szempontjából tanulmányozza a földhasználatot, az építőipart és a terek használatát. A kutatók nagyon sokféle szakemberrel konzultáltak adat- és tapasztalatgyűjtés céljából különböző szemináriumokon. Majd a témában létező statisztikai kimutatásokat és tanulmányokat gyűjtötték egybe. A kutatómunka a Nemzeti Környezetvédelmi Ügynökség, a NUTEK (a Svéd Ipari és Technikai Fejlesztési Bizottság), a Nemzeti Vidékfejlesztési Ügynökség és a Nordplan szoros együttműködésével zajlott. Ezenkívül a Boverket konzultált a Svéd Közlekedési Bizottsággal is, amellyel egy közös 'nők és tömegközlekedés' projektet is kidolgoztak, és egyeztetett a Fogyasztói és Környezeti Bizottsággal, valamint a Svéd Önkormányzatok Szövetségével is.

Az előzetes következtetés az volt, hogy „az épített környezetet és a műszaki tervezést alapvetően, még a területen jellemző túlsúlyuk által indokolhatónál is nagyobb mértékben, a férfiak elképzelései uralják". A „túlsúlyt" a következő statisztikák is alátámasztják: a svéd építőiparban a menedzserek 97%-a férfi. A helyi önkormányzatok politikai részvételében a férfiak aránya 60%-os, a vezetők között pedig 75%-os. Svédország 264 városi építészéből 234 a férfi. A műszaki tervezésben – mind a döntéshozókat és a tervezőket, mind a lakossági konzultációs fórumokon részt vevő állampolgárokat tekintve – több férfi vesz részt, mint nő. Néhány helyi önkormányzat tudatos politikát folytatott, hogy több nőt vonjon be a tervezésbe (Norvégia példáját szokták felhozni, ahol az 1980-as évektől

4 A kiadvány letöltehető innen: http://www.seupb.org/peace__eval__genderproofing.htm, http://www.ndp.ie/viewdoc.asp?DocID=475

kezdve komoly erőfeszítéseket tettek azért, hogy több nő vegyen részt a városépítészet és -tervezés minden szintjén).

A kutatás eddigi legfontosabb eredménye az volt, hogy felmutatta, új munka- és szervezési módszerekre van szükség, különös tekintettel a kooperáción és részvételen alapuló módszerek bevonására, valamint hogy az adatokat nemek szerint bontva kell gyűjteni.

MAGYARORSZÁG

Kis lépések egy nagyobb cél felé az NFT Gazdasági és Versenyképesség Operatív Programjában

A 2004-ben indult operatív program elhivatott szakemberei látható és vissza nem fordítható eredményeket értek el a nemek közötti egyenlőség szempontjának érvényesítésében a program végrehajtása során. Úgy is mondhatjuk, hogy a GVOP egy saját, de önmagán túlmutató gender mainstreaming iskolát teremtett az NFÜ rendszerében, s ez még akkor is igaz, ha a munka kezdeményezői az eredményeket félsikernek is tartják. A (fél)siker kulcsa a monitoringbizottságban helyet foglaló, a nemek egyenlőségét képviselő civil társadalmi delegált szaktudásában, vállalkozói szellemében és néhány államigazgatási döntéshozó és tisztségviselő érdeklődő, sőt később elkötelezetté váló hozzáállásában keresendő.

A genderszempontok beépítésének legfőbb lépései:

- Kutatások megrendelése: 2005-2006-ban, azaz nem sokkal a program indulása után a GVOP megvizsgáltatta, hogy a horizontális szempontok ténylegesen megjelentek-e a pályáztatási gyakorlatban. Az elemzések lefedték a benyújtott és a nyertes pályázatokat (random módszerekkel, de elég nagy elemszámra) és megvizsgálták, hogy a pályázók mit tudtak kezdeni az egyenlőségi szempontokkal.
- Helyzetfelmérés: az operatív program feltérképeztette, hogy milyen erős a közvetlen munkaerő-piaci diszkrimináció a romák, a fogyatékkal élők és a nők ellen. A kérdésfeltevés az egyenlőtlenségek tágabb rendszerét és az összekapcsolódó egyenlőtlenségek formáit tárta fel, de jól közelítette a nemek közötti egyenlőtlenségek egyes kirívó formáit is. A felmérés akkor is fontos módszert épített be a programozási munkába, ha nem is hozta meg a várt eredményeket.
- Rendszeres adatgyűjtés: mivel az NFÜ egységes adatbázisa még gyermekcipőben járt, a GVOP esélyegyenlőségi adatlap használatát vezette be, amelyet kiküldenek minden nyertes pályázónak a szerződéssel együtt. Ebből alapvető adatokat tudhatnak meg a három kiemelt esélyegyenlőségi célcsoport helyzetéről a nyertes vállalkozásokban/projektekben, és a megpályázott fejlesztés egyenlőségi célkitűzéseiről is. Ezek elemzése nem szándékolt hatásokra is felhívhatja a figyelmet a nemek egyenlőtlenségi viszonyaiban (így például, hogy a GVOP erősíti a horizontális munkaerő-piaci szegregációt, mert aránytalan módon támogatta a férfiakat foglalkoztató iparágakat).

- Tudásépítés a civil társadalmi szervezetek rendszeres bevonásával: a program vezetői elérték, hogy a különféle közreműködő szervezetek fogadják a monitoringbizottság civil tagjait és konzultáljanak velük. A közreműködő szervezetek először nem örültek ennek a „lehetőségnek", de egy idő után megszokták és együttműködtek releváns információk megosztásában.
- Képzés: Tapasztalt civil társadalmi szervezeteket kértek fel genderérzékenyítő és környezettudatosságot formáló képzések megtartására az irányító hatóság és minden közreműködő szervezet részére, beleértve a projektértékelő és előértékelő szakembereket is.
- Célzott programok: Az operatív program célzott, a nemek egyenlőségét elősegítő projekteket is meghirdetett, igaz, ezek száma és részesedése a teljes programcsomagban szerény maradt.
- Projekttervezés és kiválasztás: a mindenkire kötelező és más operatív programokban is alkalmazott esélyegyenlőségi útmutatóval dolgoztak az operatív program munkatársai is, de megkezdődött az esélyegyenlőségi minimumról való gondolkodás és szakmai vita, amely majd a következő ciklusban hozza meg az eredményét – a kiválasztási folyamatban legalábbis.

A fent leírt lépések, újítások és eredmények az európai strukturális alapokhoz kötődő fejlesztési rendszer első programozási ciklusának úttörő jellegű vállalkozásai voltak. A GVOP-ban elért kezdeti, de semmiképpen nem kezdetleges gender mainstreaming munka példaértékűvé válhatott a többi operatív programban dolgozó esélyegyenlőségi referens és monitoringbizottsági tag számára. A GVOP-ban megtett lépések inspirálták és megerősítették az NFÜ központi gépezetében dolgozó kevés számú, de elkötelezett, esélyegyenlőségi feladatokat is ellátó szakembert. A GVOP tapasztalatai hozzájárulnak az új programozási ciklus egyenlőségpolitikai szakmai munkájához, amelyet a férfiak és nők egyenlősége területén még mindig elsősorban a civil társadalmi szerepkörből delegált monitoringbizottsági tagok kezdeményeznek, terelgetnek, és szakmai tudásukkal erősítenek. Csak remélhető, hogy majd az államigazgatási struktúra is változik, úgy, ahogy más országok jó példái mutatják. (Forrás: a GVOP monitoringbizottsága nemek egyenlősége tagjának szóbeli közlése, a program tervezési és megvalósítási dokumentumai)

FELADAT:

Tanulva az iménti jó példákból, ezeket is szabadon felhasználva, nyissa ki a könyvet az előző fejezetben olvasható 10 lépésnél, és tervezze meg saját munkahelyén, programjában a gender mainstreaming stratégia bevezetését és megerősítését!

VII. ÖSSZEFOGLALÓ: A GENDER MAINSTREAMING STRATÉGIA ELŐNYEI

1. A politika szerepe az egyenlőtlenségek lebontásában

Az EU a tagállamok befizetéseire támaszkodva óriási erőfeszítéseket tesz annak érdekében, hogy fejlődésben elmaradt, vagy csak az átlagot el nem érő tagállamait, régióit, gazdasági ágait fölemelje, az átlagoshoz közelítse, csökkentse a szakadékot, de még a rést is. Jó okkal teszi. A lemaradás súlyos probléma. Következményei sokkal nagyobb károkat okozhatnak az élenjáróknak, mint amennyi lemondást igényel tőlük segítséget és gondoskodást nyújtani, fejlesztési forrásokat kínálni a hátrább maradottak számára. A megélhetést nem biztosító korszerűtlen ágazatok, az infrastruktúra- és beruházásszegény térségek, a kirekesztett, esetleg iskolázatlan vagy csak modernizálatlan lakosságcsoportok óhatatlanul kulturálisan, nyelvileg, életformát vagy igényeket tekintve be nem illeszkedett népességtömegek áradatát nyomják a fejlettebb vidékek, területek, csoportok felé.

Az Európai Unió felismerte: az elmaradott, hátrányos helyzetű térségeket, szektorokat és népességcsoportokat segíteni kell. Az egyenlőtlenségek azonban nemcsak területek, gazdasági ágazatok, államok között merülhetnek föl, hanem ezeknél finomabb struktúrákon belül is megmutatkoznak, és ki is fejtik káros hatásaikat. Minél nagyobb, minél megcsontosodottabb egyenlőtlenségek szabdalják a feltörekvő államokat, régiókat, gazdasági szektorokat, annál nehezebb fejlődő „üzemmódba" állítani az egészet. Az Európai Unió támogatáspolitikájának szerves része tehát a különböző társadalmi csoportok egyenlőségének előmozdítása, az esélyegyenlőség biztosítása. Ezt a célt a támogatáspolitika keretei között rendelkezésre bocsátott fejlesztési források felhasználásának egész folyamatában, a lehető legapróbb részletekig érvényesíteni kell. Külön figyelemmel kell lenni az egyes társadalmi csoportokat átfedő különféle társadalmi egyenlőtlenségek együtthatására. A területi, nemi, etnikai stb. hátrányok általában összeadódnak, és együtt igen súlyos problémák okai lehetnek.

Az EU a legtöbb fejlesztéspolitikai dokumentumban hangsúlyosan foglalkozik a nők és a férfiak társadalmi egyenlőségének általános elvével. Ezt azonban az egyes tagállamok nem mindegyike – így hazánk sem – építette be kellő mélységben a társadalmi-gazdasági folyamatok elemzésébe, értékelésébe, s még kevésbé a politikai, fejlesztéspolitikai és gazdasági döntésekbe. Az „esélyegyenlőség" gondolata, mint amolyan kötelező feladat meg-megjelenik itt is, ott is, de arról, hogy a társadalmi csoportok, köztük a nemek egyenlőtlensége hogyan ragadható meg és milyen eszközökkel lehet vele szemben hatékonyan fellépni, egyelőre nincs elegendő ismeret a közpolitika szereplői körében.

Ismerve a nemek egyenlőtlenségeit övező sztereotípiás gondolkodás természetét, tudatosan kerülni kell, hogy a politikai célok a nemekhez fűződő előítéletes közfelfogáson, alá nem támasztott áltudományos nézeteken alapuljanak. A politika alapvető feladata ezért

az egyenlőtlenségek rendszerét széles körben feltáró kutatások és elemzések megrendelése és felhasználása.

A politika irányítóinak szembe kell nézniük azzal, hogy a nemek egyenlőségének előmozdításáért teendő minden lépés komoly ellenállást fog kiváltani, hiszen fennálló társadalmi berendezkedésünk alapjaihoz kell nyúlni. Meg kell tehát találni a társadalomban rejlő tartalékokat, a gender mainstreaming politika mellett fellépni képes támogató erőforrásokat. A politika feladata fellelni és bevonni azt a szakmai és civil szervezeti hátteret, amelyre a nők és férfiak társadalmi egyenlőségét előmozdító politikáját, a gender mainstreaminget építheti.

Meg kell fogalmazni az állam feladatait: a helyzetfeltárást és -elemzést, a képzési, átképzési, foglalkoztatást elősegítő tevékenységeket, a háttérszolgáltatásokat, a jogfejlesztést és a kísérleti programokat, az áldozatvédelmet és bűnmegelőzést (mindezt szigorúan a nemek különböző élethelyzetéhez, igényeihez igazítva), hozzájuk kell rendelni a forrást és azonnal megkezdeni a feladatok kiszervezését az államigazgatáson kívüli szereplők számára. A tévedések és rossz döntések elkerülését, az esetleges hibák kijavítását a részletes átláthatóság és nyilvánosság: a folyamatos adatgyűjtés és elemzés, valamint ezek rendszeres közzététele szolgálhatja.

FELADAT:
Gyűjtsön érveket a mellett, hogy az emberi jogok védelmének, a nők és férfiak közötti egyenlőség biztosításának állami feladatát miért kell nem állami, gyakran civil szervezetekre bízni! Mi a magyarázata/biztosítéka annak, hogy a nem állami szervezetek legalább olyan jól, sőt jobban fogják a feladatukat ellátni, mintha ugyanezt állami szervezetre bíznák? Miképp vehetjük elejét annak, hogy civil vagy magánszervezeteknek kiszervezett állami feladatok (és források) rossz kezekbe kerüljenek?

A nemek egyenlősége érdekében, illetve a nők hátrányos megkülönböztetése ellen az államilag támogatott szakpolitika szintjén elsősorban a következő területeken kell és lehet – az Európai Unió fejlesztéspolitikai előírásaival szoros egységben – fellépni:

Munkaerő-piaci – foglalkozási, ágazati és vertikális – nemi szegregáció visszaszorítása, a nők és a férfiak bére, keresete közötti szakadék csökkentése (egyenlő értékű munkáért egyenlő bér).
Többek között:

- Vállalati programok támogatása: az atipikus foglalkoztatási formák többletköltségeinek állami átvállalása.
- Magánéletbarát[1] munkahely.
-

1 A „családbarát munkahely" fogalmával már megbarátkozhatott a magyar olvasó. A „magánéletbarát munkahely" nem csak a kisgyermekes szülőkre és még kevésbé csak a fiatal anyákra koncentrál: a munkaerőt – akár nő, akár férfi – öntudatos, független, önmagáért és közösségéért felelős embernek látja, s így hagy időt és teret neki a család és a munka mellett a sportra, kultúrára, önkéntes tevékenységekre, politizálásra is.

- Munkakörelemzés módszertanának kidolgoztatása és terjesztése, törekvés a női és férfi fizetések, juttatások összehasonlíthatóvá tételére.
- A nemi sztereotípiáktól lehetőleg mentes köz- és szakoktatási programok, képzés, átképzés.
- Célzott pályázatok (óvóbácsi, pilótanő).

Nők jelenlétének előmozdítása a politikai, a gazdasági, a tudományos és az államigazgatási irányítás vezető és felelős posztjain, ideértve e pozíciók betöltéséhez szükséges feltételek alkalmas átalakítását is.
Többek közt:
- A munkaidő alkalmas átszervezése.
- Egyéb programok időbeosztásának áttekintése.
- Egyenlőségérzékeny etikai szabályok (pl. szexuális zaklatástól mentes munkahely, felsővezető nem alkalmaz feketemunkaerőt a háztartásában, köztisztviselő nem jár prostituálthoz – külföldön sem, nem vesz részt szex-ipari szolgáltatásokat is igénybe vevő üzleti tárgyalásokon stb.).

A háztartás, a gyermeknevelés és -gondozás, valamint az idős, beteg családtagok ellátása terheinek társadalmi szintű megosztása a férfiak és a nők között. Az európai viszonylatban kiugróan hosszú, gyermekenként háromévi szülői szabadság lerövidítése, illetve megoszthatóvá tétele, a munkaerő-piaci feltételek „gyerekes szülőre" igazítása.
Többek közt:
- A gyermekintézmények, gondozószolgálatok fejlesztése.
- „Az ember ellátja magát" típusú kampányok és ismeretterjesztés.
- Képzés, a háztartási munkák elvégzésére alkalmas szervezet- és vállalkozás-fejlesztés.
- „Több nőt a közéletbe – több férfit a magánéletbe!" kampány.
- Háztartás-gazdaságtani ismeretek gyerekeknek (fiúknak!) az iskolákban
- Csecsemő- és kisgyermek-gondozási, valamint fejlődés-lélektani alapismeretek kisgyerekkortól (óvodától!) fiúknak, lányoknak (ez a következő, negyedik pontot is szolgálja, eszközt adva az esetleg bántalmazott gyermekek kezébe, hogy ráismerjenek helyzetükre, és segítséget tudjanak kérni).
- Hosszú távú családi munkavállalási stratégiák kidolgozásának támogatása.

Határozott és széles körű fellépés a nőket érő erőszak ellen.
Többek közt:
- Adatgyűjtés, kutatás és elemzés, a mély látenciában lévő jelenség feltárása.
- Az állami tisztviselők (bírák, ügyészek, rendőrök, minisztériumi, kormányzati munkatársak, a szóvivők) képzése a nőket érő erőszak természetéről.
- A területen működő és már megismerhető tapasztalattal rendelkező civil szervezetek és szakemberek bevonása a stratégia kialakításába.
- Állami normatíva rendszerének kialakítása.
- Törvényalkotás, jogfejlesztés, civil ellátó hálózatok kialakításának és működ-

tetésének segítése az áldozatok szakszerű és hatékony támogatása, felvértezése, az elkövetők megbüntetése, elrettentése, eltérítése érdekében.

A nemek közötti egyenlőtlenség e négy vetülete hatást gyakorol a közpolitika valamennyi területére, s a kirajzolódó, a nemek közötti egyenlőség szempontját érvényesítő beavatkozáscsomag a gender mainstreaming stratégia átfogó alkalmazását jelenti. A nemek közötti egyenlőtlenségek ilyen mélyreható kezelésére csak a gender mainstreaming típusú megközelítés képes.

FELADAT:
A munkakörelemzés hasznos eszköz lehet a jellegzetesen női és férfi munkakörök összehasonlítására, a nők által végzett, és sokszor kevéssé megbecsült munkák értékének átgondolására. A munkakörök összehasonlítása a nemek egyenlőségét szolgáló stratégiai gondolkodás egyik eszköze.

- *Képzelje el, hogy Ön egy vállalat HR-referense, és arról akarja meggyőzni főnökeit, hogy sérül vállalatuknál az „egyenlő értékű munkáért egyenlő bért" elve!. Készítsen listát egy-két alkalmasan kiválasztott „női" és „férfi" munkakör eredményes betöltéséhez szükséges tulajdonságokról, képességekről, tudásról, gyakorlatról, feltételekről!*
- *Hasonlítsa össze őket úgy, hogy meg tudja igazáról győzni a vállalatvezetést (példa: karbantartó – konyhás; gépkocsivezető – titkárnő)!*

2. A gender mainstreaming „hozzáadott értéke"

A gender mainstreaming azon túl, hogy a nemek közötti egyenlőtlenségek kezelésének legátfogóbb stratégiája, más előnyökkel is jár. A gender mainstreaming stratégia elfogadása mellett szóló érvek általában az alábbi öt kategória egyikébe esnek:

- Igazságosság és egyenlőség.
- Hitelesség és elszámoltathatóság.
- Hatékonyság és fenntarthatóság (a „makro" dimenzió).
- Életminőség (a „mikro" dimenzió).
- Láncreakció.

2.1. Igazságosság és egyenlőség

A gender mainstreaming társadalmunk alapvető értékeit: a demokráciát, az egyenlőséget és az igazságosságot szolgálja azáltal, hogy a nemek közötti társadalmi egyenlőséget tűzi ki céljául. Mindez egybecseng a Magyarország által ratifikált, nők elleni diszkrimináció minden formájának eltörléséről szóló ENSZ-egyezmény (CEDAW) és a Pekingi Negyedik Női Világkonferencia Magyarország által szintén aláírt programjának, valamint a Magyar Alkotmány szövegének szellemiségével. A gender mainstreaming igazságosságra törekszik, hiszen mindkét nem egyenlő társadalmi, politikai és gazdasági képviseletét és rész-

vételét tartja szem előtt. A gender mainstreaming stratégia felvállalása által Magyarország érdemben része lehet a globális, de legfőképpen Európai normaközösségnek, amely számára az igazságosság, egyenlőség és demokrácia alapvető érték.

2.2. A hitelesség és elszámoltathatóság

A népesség egyik fele nő, másik fele férfi: bármely adat, politika vagy ajánlás, amely nem ismeri fel és nem szólítja meg mindkét nemet egyenlően, végül hiányos lesz, és így nem lesz hiteles. Ezért különösen fontosak a gender mainstreaming stratégia által szorgalmazott nemekre érzékeny hatáselemzések, amelyek azt vizsgálják, hogy a tevékenységek vagy helyzeti tényezők mennyiben érintik, fogják érinteni vagy érintették eltérően a férfiakat és a nőket, és ezért fontos a gender mainstreaming által szorgalmazott nemek közötti nagyobb egyensúlyra törekedni a döntéshozó folyamatokban.

Ezen túlmenően a demokratikus államokban a kormányok kötelezettsége, hogy képviseljék az állampolgárok – férfiak és nők – érdekeit. A társadalmi igazságosság vagy a nemek közötti egyenlőtlenség kezelésének elmulasztása a valamennyi állampolgárának elszámoltatható kormány mulasztása is. Továbbá sok genderérzékeny beavatkozás nem pusztán a nemek közötti egyenlőséget szolgálja, de a kormányoknak az állami alapok felhasználásáról és politikai ígéreteik teljesítéséről való elszámoltatását is célozza.

2.3. A hatékonyság és fenntarthatóság érvei

A férfiak és a nők egyenlő bevonása a fejlődés és a társadalom valamennyi tevékenységébe makroszinten az ország egésze számára kifizetődik. Magyarország nem engedheti meg magának, hogy ne vegyen tudomást a nők és a férfiak hozzájárulásáról és a gazdasági és szociális kapacitásukról minden területen. Ennek elmulasztása hosszabb távon rendkívül káros az ország egészére, annak jólétére és fellendülésére. A nemek közötti egyenlőségbe való befektetés ki fog fizetődni az ország egésze számára a jövőben. Kutatások igazolják a nemek közötti egyenlőség hatékonyságát[2]. Mindkét nem hozzájárulását fel kell ismerni, és megfelelően kell értékelni. Ez nem azt jelenti feltétlenül, hogy a nők a társadalom „kihasználatlan erőforrása", hiszen a „túlhasználtság" sok nő alapvető gondja. A cél nem a nők további terhelése, hanem az, hogy újratárgyaljuk a nők és a férfiak szerepét a társadalomban, ami végül a fejlődés és fellendülés magasabb szintjét fogja eredményezni.

Ugyanakkor a nemek közötti egyenlőség érvényesítése a gender mainstreaming stratégia által a fenntarthatóság biztosításáról is szól. A „humán fejlődés" egy fontos tényezőjéről van szó, amely hosszú távon a szociálisan igazságos és fenntartható társadalom megteremtését szolgálja. Ugyancsak a fenntarthatóságot segíti elő, hogy a nemek közötti egyen-

2 Lásd különösen a Világbank Közpolitika kutatási jelentések munkaanyag sorozatát gender és fejlődés, gender és növekedés témakörben: http://publications.worldbank.org/ecommerce/catalog/simple-search?has_results_p=1&search_type_to_pass=title&search_text=gender

lőség stratégiaszintű érvényesítése vertikális és horizontális koordinációt, együttműködést kíván, ezzel is hozzájárulva a közpolitikai, szervezeti mechanizmusok hosszú távon hatékony működtetéséhez.

2.4. Életminőség

A gender mainstreaming stratégia alkalmazása által a nemek közötti egyenlőségre fordított nagyobb figyelem az egyén szintjén is jelentkezik, hiszen javítani fogja az egyes emberek, férfiak és nők életét. A szociális igazságosság alapelvén nyugvó demokratikus társadalomban minden egyénnek joga van a lehető legjobb életminőséghez. A nemek közötti egyenlőség érvényesítését célzó kezdeményezések megpróbálják elősegíteni ezt a célkitűzést.

Könnyű megérteni, hogy a nemek közötti egyenlőségre fordított nagyobb figyelem elsősorban a nők sorsát javítja, ám az életminőséggel kapcsolatos érvek arra is rámutatnak, milyen előnyök származnak a nemek egyenlősége terén elért fejlődésből a férfiak és a családok életében. Elég csak a társadalmi kapcsolatok fontosságára, a társadalmi szereplők közötti kölcsönös összefüggésre gondolni: ha a nők fejlesztik önérvényesítési képességeiket, azon a hozzájuk legközelebb állók is nyerni fognak. És megfordítva: az egyenlőtlenség, az egyik nem nehézségei negatívan érintik a többi szereplőt is, még a látszólag előnyösebb oldalon állóknak is kárára lehetnek. Például a férfiak helyzetének gyengülése vagy a nők alacsony foglalkoztatása ugyanúgy érinti a családokat, gyermekeket, házastársakat.

Ezen túlmenően kimutatott tény, hogy az öngyilkosság, alkoholizmus, szenvedélybetegségek és krónikus stressz szorosan kötődnek a megrögzült társadalmi nemi szerepekhez és viszonyokhoz, és ahhoz, hogy az egyének képtelenek ezekkel megküzdeni és alkalmazkodni hozzájuk. A nemek közötti egyenlőség előmozdítása javítja a társadalom tagjainak életminőségét, s már ezzel jótékony hatást gyakorolhat ezekre a jelenségekre is. Ha az egyének boldogabbak és egészségesebbek, termelékenyebbek is lesznek, így járulnak hozzá a hatékonyabb és fellendülő társadalomhoz.

2.5. Láncreakció

A gender mainstreaming ismertetett előnyei egytől egyig kapcsolódnak egymáshoz. A nemek közötti egyenlőség „láncreakciót" eredményezhet: az egyenlőség előremozdulása az egyik területen kedvező változást hozhat a másikon is. De ugyanígy van fordítva is: a nemek közötti egyenlőtlenség hatásai tovább gördülhetnek az egyénekről a családokra, a közösségre és az egész országra. A nemek közötti egyenlőségbe fektetett beruházás nem csak rövid távú, lokalizált hasznot fog hajtani, hanem láncreakcióként végiggyűrűzik a társadalmon közép és hosszú távon, hasznot hajtva az állampolgárok egész közösségének.

VIII. IRODALOM

- Barlanginé Kelemen Ida (2009) Női képviselők – női képviselet? Ph.d. értekezés, Budapest, Corvinus Egyetem.
  http://phd.lib.uni-corvinus.hu/349/01/kelemen_ida.pdf
- CEDAW 1982. évi 10. törvényerejű rendelet a nőkkel szembeni megkülönböztetés minden formájának felszámolásáról 1979. december 18-án New Yorkban elfogadott egyezmény kihirdetéséről
  http://www.minok.hu/node/746
- CEDAW (2007) A CEDAW Bizottság ajánlásai Magyarország számára.
  http://www.szmm.gov.hu/main.php?folderID=16407
- A CEDAW, az Egyezmény és Ajánlásainak egységes szerkezetbe foglalt szövege, in: Betlen Anna (szerk:) Nők joga. Esélyegyenlőségi Kormányhivatal és ÖnKorPress Kiadó, 2003.
- Council of Europe (1999) Gender Mainstreaming. Elméleti keretek, módszertan és sikeres gyakorlati alkalmazások. Végső jelentés a Mainstreaming Szakértői Csoport tevékenységéről. (EG-S-MS) 1999.
  http://www.coe.int/t/e/human_rights/equality/PDF_EG(1999)3_Hungarian.pdf
- Dori Doblhofer, Zita Küng (2006) A társadalmi nemek egyenlősége. A Gender Mainstreaming EWIV szakértőinek kézikönyve felsővezetők számára. Budapest: Szociális és Munkaügyi Minisztérium.
- EC (2006) The principle of Gender Equality in the new ESF programmes (2007-2013).
  http://ec.europa.eu/employment_social/equal/news/200606-reflection-notes_en.cfm
- EC (2007) Manual for gender mainstreaming of employment policies.
  http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/2007/manual_gend_mainstr_en.pdf
- EC Evaluating Socio Economic Development. Methods and Techniques. Gender Impact Assesment.
  http://ec.europa.eu/regional_policy/sources/docgener/evaluation/evalsed/downloads/sb2_gender_impact_assessment.doc
- Fazekas Károly- Telegdy Álmos (2005) Munkapiaci trendek Magyarországon.
  http://econ.core.hu/doc/mt/2006/hun/trendek.pdf
- Frey Mária (2008) A Nők és Férfiak Társadalmi Egyenlőségét Elősegítő Nemzeti Stratégiai Terv. Előadás.
  http://www.szmm.gov.hu/main.php?folderID=16379&articleID=40589&ctag=articlelist&tiid=1
- Hajósy Adrienne (2008) Adatok a férfiak és a nők társadalmi egyenlőtlenségéről. Tájékoztató a magyar környezetvédő szervezetek 2008. évi országos találkozója számára.

- Krizsán Andrea – Papp Enikő (2006) Nők és férfiak esélyegyenlősége: Az európai normák érvényesülése Magyarországon 2003-2005. MONA Budapest. http://www.mona-hungary.hu/kepek/upload/2006-04/EOWM_magyar_riport 2005_net.pdf
- A Magyar Női Érdekérvényesítő Szövetség (2007) CEDAW Árnyékjelentés. http://www.noierdek.hu/home/files/Noi%20ErdekCEDAWArnyekjelentes Osszefoglalo.pdf
- Astrida Neimanis. (2001) Gender Mainstreaming in Practice. A Handbook (Gender Mainstreaming a Gyakorlatban. Kézikönyv). UNDP RBEC. Bratislava: http://www.undp.org/women/docs/RBEC_GM_manual.pdf
- Nők és Férfiak Társadalmi Egyenlősége Szakmai Műhely (2007) Vélemény az Új Magyarország Fejlesztési Terv vitájához,
- Pestesély (2006) Országos felmérés az esélyegyenlőségi tervekről és a munkahelyi esélyegyenlőségről. http://www.pestesely.hu/doc/EselyegyenlosegiTerv1.pdf
- Sheila Quinn (2009) Gender Budgeting: practical implementation. A Handbook Council of Europe http://www.coe.int/T/E/Human_Rights/Equality/PDF_CDEG%202008%2015_en.pdf
- Sándor Klára (2007) Az üvegplafonon innen. Előadás.
- Sándor Klára (2007) Kvótával az üvegplafon ellen http://noikvota.hu/uploads/1/menu/16/fajlok/Kv%C3%B3t%C3%A1val%20az%20%C3%BCvegplafon%20ellen.doc
- S. Taylor, L. Polverari and P. Raines (2001) Mainstreaming the Horizontal Themes into Structural Fund Programming. IQ-Net Thematic Paper 10(2). European Policies Research Centre, University of Strathclyde. http://www.eprc.strath.ac.uk/iqnet/downloads/IQ-Net_Reports(Public)/10.2 Horizontal%20Themes.pdf
- World Bank: Világbank Közpolitika kutatási jelentések munkaanyag sorozat gender és fejlődés, gender és növekedés témakörben. http://publications.worldbank.org/ecommerce/catalog/simple-search?has_results_p=1&tsearch_type_to_pass=title&tsearch_text=gender

IX. HASZNOS WEBOLDALAK

- Magyar antidiszkriminációs internetes oldal:
  http://www.antidiszko.hu/index.php?id=8
- Az Egyenlő Bánásmód Hatóság honlapja
  http://www.egyenlobanasmod.hu/index.php?g=ebh_aboutH.htm
- A Szociális és Munkaügyi Minisztérium Nők és Férfiak Társadalmi Egyenlőségéért felelős Osztály honlapja
  http://www.szmm.gov.hu/main.php?folderID=933
- Nők és Férfiak Társadalmi Egyenlősége Tanács honlapja
  http://www.szmm.gov.hu/main.php?folderID=16271
- CEDAW honlap
  http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/
- Az Európa Tanács honlapja
  http://www.coe.int/t/e/human_rights/equality/
- Az EU gender mainstreaming politikájáról: http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/gender_mainstreaming/general_overview_en.html
- Magyar Női Érdekérvényesítő Szövetség
  http://www.noierdek.hu/home/
- SEED – Kisvállalkozásfejlesztési Alapítvány
  http://www.seed.hu/
- Magyarországi Női Alapítvány -MONA
  http://www.mona-hungary.hu/
- Nők a Nőkért az Erőszak Ellen NANE
  www.nane.hu
- Magyar Internetező Nők Egyesülete
  http://www.minok.hu/
- Striria tartomány gender mainstreaming websiteja
  www.justgem.at
- Nemzeti Fejlesztési Terv végrehajtásához kapcsolt nemek közötti egyenlőség osztály
  http://www.ndp.ie/viewdoc.asp?DocID=475