



60 millió dolgozó  
hangja Európában

**UNICE**  
A BUSINESS HANGJA EURÓPÁBAN



22/03/2005

## KERETPROGRAM A NEMEK EGYENLŐSÉGÉRE

### I. A SZOCIÁLIS PARTNEREK HOZZÁÁLLÁSA

1. Az európai szociális partnerek, az UNICE/UEAPME, a CEEP és az ETUC<sup>1</sup> elkötelezték magukat a nemi egyenlőségnek a munkaperőpiacon és a munkahelyen történő növelésére. Ezen a területen a megnevezett szervekre fontos szerep jut. Elfogadták a jelen akciókeretet amely a gazdasági fejlődés, a több és jobb munkahely és a szociális kohézió érdekében hozzájárul a lisszaboni stratégia megvalósításához, illetve a nők és férfiak egyenlő kezelését illetően az EU jogi keretének alkalmazásához.
2. Tekintettel a munkaperőpiacon még fennmaradó egyenlőtlenségek okainak bonyolult és egymással összefonódott jellegére, az európai szociális partnerek meg vannak győződve arról, hogy ezeket leküzdeni a nemek egyenlőségének előmozdítása érdekében csak egy összevont stratégiával lehet, ami többek között azt igényli, hogy a munkaperőpiac szegregációját megszüntessék és a nemek társadalmi szerepe kérdésével foglalkozzanak. A szociális partnerek közös programjaikban abból a meggyőződésből indulnak ki, hogy a nemek szerepe és a rávonatkozó klisék erősen befolyásolják a munkának a nők és férfiak közötti megosztását úgy a családban, mint a munkahelyen és a társadalomban, ami a nemek közötti szakadék képzésére és állandó felújulására vezet. Ezért nagyon fontos lenne egyrészt a nemi szegregációt a munkahelyen és a munkaperőpiacon (úgy vízszintes mint függőleges irányban), másrészt a létező korlátokat, amelyek a férfiak és nők számára a munka és a családi élet közötti jobb összehangolást akadályozzák, összevont megközelítés keretében kezelni.
3. A nemek egyenlőségével a helyes szinten komolyan foglalkozni, az országos ipari kapcsolatok gyakorlatának megfelelően, a szociális partnerek tevékenységén például a szociális párbeszéden, a kollektív egyeztetésen, a közös nyilatkozatokon, javaslatokon stb. keresztül, hozzásegít egy támogató keret kidolgozásához.
4. A nemek egyenlőségére szóló kezdeményezéseknek bevonása egy tágabb, a sokféleség kezelésének politikájába azzal az előnnyel jár, hogy a munkáltatók termelési követeléseinek is megfelelően a nők és férfiak egyre változatosabb szükségleteire ad választ. Egy ilyen megközelítés ugyanakkor a női és férfi dolgozók támogatását és bevonását is elősegíti.

---

<sup>1</sup> Az ETUC delegáció az EUROCADRES/CEC (Európai Vezetők és Értelmiségiek Tanácsa) Összekötő Bizottságának képviselőit is magába foglalja

ETUC - A SZAKSZERVEZETEK EURÓPAI KONFEDERÁCIÓJA - Bd. DU ROI ALBERTII, 5 -1210 BRUXELLES

UNICE - EURÓPAI IPARI ÉS MUNKAADÓI SZÖVETSÉGEK UNIÓJA - AVENUE DE CORTENBERGH, 168 -1000 BRUXELLES

UEAPME - EURÓPAI KIS- ES KÖZÉPVALLALKOZÁSOK SZÖVETSEGE - RUE JACQUES LALAING, 4 -1040BRUXELLES

CEEP - ÁLLAMI VALLALATOK EURÓPAI KÖZPONTJA - RUE DE LA CHARITE, 15 BTE 12 -1040BRUXELLES

5. Az ETUC, a CEEP és az UNICE/UEAPME a helyes gyakorlatok széles választékát tanulmányozta át, amelyek érdemi szinteken és különféle módon azt mutatják, hogy a szociális partnerek hozzájárulnak a nemek egyenlőségének a munkaperőpiacon való megvalósításához. Négy prioritást határoztak meg és arra kérik fel az országos szociális partnereket, hogy a következő öt év alatt ezeken a területeken akciókat vezessenek be. Mindegyik prioritáson belül kiemelték olyan elemeket, amelyeket a szociális partnerek a különböző szinteken folytatott intenzívebb párbeszédén keresztül felértékelhetnek. Több tagállamban ill. különböző szektorokhoz tartozó és különböző méretű vállalatokban létező mindennapi gyakorlatokból merítve tanulságot példás eszközöket határoztak meg, amelyek ötleteket adhatnak a szociális partnereknek egész Európában. Az esettanulmányokra vonatkozó részletes leírás, amely ezekre az eszközökre szóló példákat tartalmaz, a függelékben található.

## **II. A KIHÍVÁSOK**

6. Az Európára váró gazdasági, demográfiai és szociális kihívások megkövetelik, hogy a nőket és férfiakat úgy is mint gazdasági szereplőket új távlatba helyezzük a társadalomban elfoglalt szerepükkel összeköttetésben. A demográfiai változások a gazdaságra és társadalomra egyre nagyobb nyomást gyakorolnak. Ezek arra is vezethetnek, hogy a nőkre különösen egyre növekvő és néha ellentmondó nyomások nehezednek. A nőket arra kell bátorítani, hogy váljanak tevékenyvé vagy maradjanak tevékenyek a munkaperőpiacon. Ezt a célt csak egy egységes megközelítés teszi elérhetővé, amely a munkaperőpiacon való részvételt az egyenlő foglalkoztatási kezelésre vonatkozó intézkedésekkel köti össze és olyan akciókkal, amelyek lehetővé teszik a férfiak és nők számára a szakmai és családi felelősségek összeegyeztetését.
7. A nőknek a munkaperőpiacon való részvételét növelő intézkedések teljes mértékben részesei a lisszaboni stratégiának amelynek célja, hogy Európa váljon a világ első számú tudásalapú gazdaságává, amely fenntartható gazdasági fejlődésre, egyre több és jobb munkahely megteremtésére és nagyobb társadalmi összetartásra képes, az alább felsorolt 2010-re kitűzött céloknak megfelelően:
- 2010-re egy 70%-os foglalkoztatási rátát megközelíteni és a dolgozó nők arányát 51%-ról több mint 60%-ra növelni (a lisszaboni konklúziók, 2000);
  - a női munkaerő részvételének elrettentését megszüntetni és törekedni arra, hogy számbavéve a gyermekgondozást elősegítő szükségleteket és az országokénti szokásokat, 2010-re a 3 éven felüli és az iskoláztatás törvényes korán aluli gyerekeknek legalább 90%-a és a három éven aluliaknak legalább 33%-a kerüljön befogadásra (a Tanács konklúziói, Barcelona 2002);
  - 2010-re a nemek közötti fizetéskülönbség lényeges csökkentését egy többoldalú megközelítés útján, amely az ezeknek a különbségeknek a háttérében levő tényezőkkel foglalkozik, beleértve a szektorai és foglalkoztatási szegregációt, az oktatást és gyakorlatot, a munkakörök minősítését és a fizetési rendszereket, a tudatosság kialakulását és az átláthatóságot (a Tanács 2003. július 22-i döntése a foglalkoztatás irányzatairól) mindegyik tagállamban elérni.
8. A nők és férfiak közötti egyenlőség kezdettől fogva az Európai Unió alapelveinek egyike volt. 1970 óta az egyenlő bánásmódról szóló jogszabályok egy összefüggő jogi keretbe fejlődtek ki, amely központi szerepet játszott és továbbra is játszik az európai gazdaságban és társadalomban a nők és férfiak egyenlőbb részvételének előmozdítása terén. Ennek eredményeként az EÚ-ban jelentős haladást lehet megfigyelni a nemek egyenlősége terén. Az EK-nek a nők és férfiak egyenlőségére vonatkozó 2004. beszámolója világosan kimutatja, hogy:
- a társadalmi viselkedésformák az elmúlt húsz év alatt megváltoztak, a férfi kenyérkereső modelltől eltávolodva és a két kenyérkeresővel rendelkező család modelje felé haladva;

- a fiatal nők hosszabb ideig maradnak az oktatási rendszerben és az első szakmai gyakorlatban, épen úgy, mint a fiatal férfiak, a legtöbb tagállamban számban meghaladva a férfiakat a felsőbb középfokú ill. felsőfokú oktatásban ; és az EÚ-ban a diplomával rendelkezők többségét a nők képezik;
  - a nők foglalkoztatási rátája jobban emelkedett mint a férfiaké és jelenleg elérte az 55,6%-ot, míg az 1990-es évek első felében 50%-os volt;
  - létezik egy általános tendencia a nők és férfiak közötti hézag csökkentésére a foglalkoztatás, az oktatás és a kutatás terén;
  - a vezetői állásokban dolgozó nők aránya megnőtt, annak köszönhetően, hogy több nő ért el magasabb szakmai és vezetői pozíciót az 1990-es években.
9. A gazdasági fejlődés és a társadalom általános fejlődése tették ezeket lehetővé. Ugyanakkor továbbra is jelentős különbség létezik a nemek között és a 2001 óta tapasztalt gazdasági lelassulás azt mutatja, hogy a nők továbbra is sérülékenyebbek mint a férfiak a munkanélküliséggel és a gazdasági téttel szemben, főleg amikor alacsony képzettséggel rendelkeznek. A nemek egyenlőségét akadályozó tényezők terén az EK-nek a nők és férfiak közötti egyenlőségről szóló 2004-es beszámolója a következő elemeket vizsgálja meg<sup>2</sup>:
- tartós nehézségek a családi felelősség és egy teljes munkaidős állás egyeztetésében, amit a következő tények világítanak meg:
    - i. az a tény, hogy a kisgyermekes anyák foglalkoztatási rátája általában 12,7-kal alacsonyabb a gyermektelen nőknél, míg a kisgyermekes férfiaké 9,5 százalékkal magasabb a gyermektelen férfiakénál;
    - ii. az a tény, hogy a házi ill. családi munkák nagyobb részét továbbra is a nők végzik arra vezet, hogy foglalkoztatásukban megszakítások fordulnak elő, ami karrierjükre, jövedelmükre és nyugdíjukra negatív hatást gyakorol, és arra, hogy a részdíjs munkahelyeken túlnyomó többségben vannak;
  - az oktatási statisztikák azt mutatják, hogy annak ellenére, hogy képzettségükre nézve a nők ma már nem elmaradottak,
    - i. a felsőfokú képzések terén fennmaradtak a hagyományos rendszerek, mivel a nőknek csak 39%-a rendelkezik PhD fokozattal (a férfiak 61%-ához képest), és
    - ii. a nők és férfiak képzési választásaiban a tendencia a nemi klisék reprodukálása, amit az mutat, hogy az EÚ-ban a tudományos, matematikai és informatikai technológiák terén a nők átlagos aránya 36% és a mérnöki, építészeti és építkezési szakágakban pedig csak 21%;
  - magas szintű foglalkoztatási és szektorai nemi szegregáció létezik még a munkapiacokon, ugyanis a nők többségben vannak a rosszul fizetett és kevés képzettséget igénylő munkahelyeken vagy az egészségügyi, szociális, oktatási, közigazgatási és kiskereskedői szektorokban, míg aránytalanul magas számú férfi dolgozik technikus, mérnöki, pénzügyi és vezetői állásokban;

- az EÚ-ban a fizetési szintek nemek szerinti átlag különbsége még mindig 16%, de csak néhány ország tett hatékony lépéseket ennek jelentős csökkentése érdekében.

10. A női munkaerő egy értékes forrás, amelyet a haladások ellenére vagy nem használnak fel vagy nem értékelnek megfelelő mértékben. A nők munkaperőpiaci helyzetét tovább javítani érdekében áll a nőknek és férfiaknak úgy is mint egyéneknek, de a gazdaságnak és a társadalomnak is. Diszkrimináció elleni törvények léteznek ugyan és szükségesek is, de a törvények önmagukban nem mozdítják elő a nemek egyenlőségét. Ez utóbbi a háztartási, közösségi és foglalkoztatási szerkezetek érintkező felületeinél jelentkező ellentétek és feszültségek feloldása érdekében megköveteli minden fontos szereplő együttműködését egy egységes megközelítés keretében. A szociális partnerek határozottan vállalják felelősségüket de a közzhatóságok, oktatási intézmények és az egyének is fontos szerepet játszanak ezen a téren.
11. Az európai munkaperőpiac általános teljesítményének fellendítése és a fent említett lisszaboni célkitűzések eléréséhez való hozzájárulás érdekében az UNICE/UEAPME, a CEEP és az ETUC saját felelősségük keretében vezetett megfelelő akciók segítségével arra ösztönzik a szociális partnereket, hogy az EÚ minden országában és minden szintjén növeljék részvételüket a nemek foglalkoztatási egyenlőségét szolgáló egységes stratégiák alkalmazásában.

### III. PRIORITÁSOK AZ AKCIÓKBAN

12. Az alább felsorolt négy prioritás az, amelyekre szólva a CEEP, az UNICE/UEAPME és az ETUC a következő öt év során cselekvésre hívja fel a szociális partnereket:
  - a nemek szerepével kapcsolatos intézkedések,
  - a nők promóciója a döntéshozatalok folyamatában,
  - a szakmai élet-családi élet egyensúlyának támogatása,
  - a nemek közötti fizetési különbségek csökkentése.
13. Ezek a prioritások egymással összeköttetésben állnak és egyenlő jelentőséggel bírnak. Az országos, szektorai illetve vállalati szinten megvalósuló akciók akkor lesznek a leghatékonyabbak, ha ezeket a prioritásokat egységesen közelítik meg.

#### 1. A NEMEK SZEREPE

14. A nemek hagyományos szerepei és az erre vonatkozó klisék továbbra is erős hatást gyakorolnak a férfiak és nők közötti munkamegosztásra otthon, a munkahelyen és a társadalomban, illetve a nemek egyenlőségét akadályozó ördögi kört képeznek. Annak ellenére, hogy a szociális partnereknek a magánéletbe való beavatkozás nem szerepe, feladataik közé tartozik a nemek szerepével és az erre vonatkozó klisékkel foglalkozni a munkahely és a foglalkoztatás terén.
15. Az elmúlt négy évtized során a nők foglalkoztatási rátája jelentősen növekedett, sőt gyorsabban mint a férfiaké, de nem minden szektorban és szakmában egyformán. A nők általában túl magas arányban szerepelnek az olyan hagyományosan női tevékenységekben mint az egészségügy, az oktatás, a takarítás, a kiskereskedelem, stb. és túl alacsony arányban a magasabb szintű állásokban.
16. A kulturális korlátokat ledönteni annak érdekében, hogy a nők és férfiak karrierjének szélesebb skálát biztosítani és a munkaperőpiacon való részvételüket támogatni lehessen egy bonyolult feladat, tekintettel a számos szociális-gazdasági tényezőre amit számon kell tartani. Ugyanakkor a szakmai nemi egyenlőség eléréséhez a hátrányos megkülönböztetés megszűntetése a munkaperőpiacon elengedhetetlen.

17. Az EÚ-ban egyes vállalatok tanulmányozzák a kulturális szemléleteknek és a nemek szerepének a munkahelyen megnyilvánuló hatását. A vállalaton belüli gyakorlatokat és politikákat felülvizsgálják azzal a céllal, hogy egyes kategóriák felvételét és a foglalkoztatásban való megtartását elősegítsék. A szociális partnerek kezdeményezéseket is vállaltak vállalati, ágazati illetve országos szinten, a közhatóságokkal közösen, ezektől függetlenül vagy velük együttműködve.

18. Az európai szociális partnerek szerint a következő elemek nagy fontossággal bírnak a munkaerőpiacon elterjedt, a nemek szerepére szóló klisék elleni küzdelemben.

- Az iskolákban és egyetemeken a nemektől független oktatás, valamint hatékony és nem sablonos pályaválasztási tanácsok szolgáltatásának támogatása, úgy a diákok mint a már foglalkoztatottak számára, hogy így a jobb tájékoztatásnak köszönhetően tudjanak képzést és pályát választani. Az iskolásokat, diákokat és szülőket arra ösztönöznék, hogy már egy korai időszakban gondoljanak a fiaik és lányaik számára rendelkezésre álló pályafutási lehetőségekre. Az erre a célra felhasználható gyakorlati eszközök közé a következők sorolhatók:
  - > Vállalati nyílt napokat rendezni lányok számára és ezáltal megmutatni, hogy az előítéletek a nőknek ill. férfiaknak való munkahelyeket illetően nem helytállóak, ugyanakkor tájékoztatni őket azokról a lehetőségekről, amelyekre másképpen nem gondoltak volna;
  - > A szülőket bátorítani arra, hogy lányaik karrierjének elősegítése érdekében vállalatokban lássák jövőjüket;
  - > A lakossággal illetve a közoktatási hatóságokkal együttműködési programokat szervezni és ezzel figyelmüket a munkaerőpiac szükségleteire felhívni;
  - > Pályaválasztási kiállításokon résztvenni.
- Külön erőfeszítést tenni azért, hogy a lányok és fiatal asszonyok számára a műszaki és tudományos pályák vonzóvá váljanak, ami hozzájárulhat a gazdasági fejlődést akadályozó képzett munkaerőhiány pótlásához. A gyakorlati eszközökre vonatkozó példák:
  - > Célokat kitűzni műszaki és tudományos szakterületeken felvett női gyakornokok számának növelésére, ami a női toborzás növelését segítheti elő a jövőben;
  - > Műszaki és tudományos szakterületeken dolgozó nőket „követként” kiküldeni az iskolákba azzal a céllal, hogy a lányokat a műszaki és tudományos szakterületekről tájékoztassák és érdeklődésüket az ezeken a területeken nyíló lehetőségekre felébresszék.
- A megfelelő képzettséggel rendelkező nők és férfiak felvételét és tartós megtartását elősegíteni vállalati szinten olyan ágazatokban és foglalkozásokban, ahol jelenléti arányuk túl alacsony. Elismerni és ahol lehet, bővíteni a női foglalkozások tartalmát, és ezzel jobb pályafutásokat és lehetőségeket ajánlani a nőknek azokban a szektorokban, ahol már többségben vannak. A gyakorlati eszközökre vonatkozó példák:
  - > A munkakörök leírásának, megnevezésének és hirdetésének megfogalmazását átvizsgálni és nők számára vonzóvá tenni illetve a vezetők figyelmét erre a lehetőségre felhívni;
  - > A munkahelyet átalakítani oly módon, hogy növelni lehessen a vegyes nemi összetételt (ergonómia, szolgáltatások);
  - > Az intraneten hirdetni a vállalaton belül betöltendő munkahelyeket és a munkahelyet keresőket;

- A közép-vezetők figyelmét felhívni azokra az eljárási módokra, amelyek a foglalkoztatási kapcsolaton keresztül az esélyegyenlőséget minden alkalmazott számára elősegítik. A gyakorlati eszközökre vonatkozó példák:
  - > Minden rendelkezésre álló kommunikációs eszközt felhasználni a felső vezetőség azon elkötelezettségének megvilágítására, amely a munkaerő sokféleségének elősegítésére vonatkozik, illetve ennek a sokféleségnek úgy a munkavállalókra mint a vállalatra ható előnyeire;
  - > A sokféleség irányítását intéző vezetőket a sokféleség előnyeire kiképezni és a sokféleségi politikának a vállalatba való bevezetéséért felelőssé tenni;
  - > Jól működő információs áramlatot biztosítani az esélyegyenlőségre szóló vezetőségi panaszok kezelésére kinevezett kapcsolattartó személyek és a megvalósításért felelős vezetők között;
  - > Rávilágítani azokra az esetekre, amelyekben nők új területet hódítottak meg.
- A vállalkozói munkakört ágazati illetve országos szinten fellendíteni, úgy a nőknek mint a férfiaknak illő pályafutási lehetőségként. A gyakorlati eszközökre vonatkozó példák:
  - > Az üzletalapításra illetve felső vezetésre alkalmasnak látszó női munkaerőt azonosítani és kiképezni.
- A felnőttek kompetenciájának fejlesztését támogatni és ezzel a férfiak és nők számára a karrierfejlesztést életük folyamán lehetővé tenni ill. a múlt oktatási rendszeréből eredő hiányokat pótolni, különös figyelmet fordítva az idősebb KKV (kis- és középvállalkozások) vezetők erőfeszítéseinek támogatására. A gyakorlati eszközökre vonatkozó példák:
  - > A kompetenciák és képzettségek átláthatóságát és áthelyezhetőségét biztosítani;
  - > Az alacsony képzettségű illetve a nem standard rendszerben foglalkoztatott munkavállalók részvételét elősegíteni a továbbképzés, a gyakorlat és az élethosszan tartó tanulás terén;
  - > A szakképzéshez való hozzáférés érdekében a nemi egyensúlyt ágazati szintre helyezni.

## 2. A NŐKET A DÖNTÉSHOZATAL SZINTJÉRE EMELNI

19. A nők egyre magasabb számban vannak jelen a döntéshozatal szintjén a társadalom minden körében, lényegében a nőknek a munkaperőpiacon való növekvő részvételének és a magasfokú képzések terén elért sikereinek eredményeként. Ugyanakkor a vezetőknek csak 30%-a, az igazgatótanácsoknak csak 10%-a és az üzemi tanács elnököknek vagy megfelelő pozícióknak csak 3%-a vezető pozícióban levő nő<sup>3</sup>. A szociális partnerek felelőssége biztosítani azt, hogy a teljes munkakörnyezet támogassa a nőknek és férfiaknak a döntéshozatalban való jobban kiegyensúlyozott részvételét.
20. Azok a vállalatok, amelyek sikeresen támogatták a nők vezetőségi szinten való részvételét beszámolnak arról, hogy ők részben azért jártak el ilyen módon, hogy a nők kiaknázatlan képességeinek felszabadításával egy magas teljesítményű munkahelyet teremtsenek. A nőknek a döntéshozatal szintjére való emelése befektetést képez egy magasabb teljesítményű, innovációs és ösztönző munkakörnyezet és jobb gazdasági teljesítmény felé.

<sup>3</sup> EK adatbázis a nők helyéről a döntéshozatalban: [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/women\\_men\\_stats](http://europa.eu.int/comm/employment_social/women_men_stats)

Ez ahhoz is hozzájárul, hogy a nők jobb munkakörhöz jussanak és a munkaperőpiacon általában jobb helyet foglaljanak el.

21. Az európai szociális partnerek hisznek abban, hogy a következő elemek biztosíthatják a vállalat minden szintjén a nők részvételének növelését.

- A kompetenciára alapozódó és nemi megkülönböztetéstől mentes toborzások támogatása a vállalatokban. A gyakorlati eszközökre vonatkozó példák:
  - > Átlátható és nemi megkülönböztetéstől mentes toborzási, kiválasztási és előléptetési kritériumok bevezetése;
  - > A felvett nők és a munkahelyre jelentkező nők arányának ellenőrzése és az eredmény rendszeres átvizsgálása.
- A nők megtartása a vállalatban a kompetenciák elvesztésének elkerülése érdekében. A gyakorlati eszközökre vonatkozó példák:
  - > Már egy korai stádiumban beszélni az alkalmazottakkal, úgy a nők mint a férfiak esetében, pályafutásukkal szembeni elvárásaikról illetve a munka-családi élet összegyeztetését szolgáló szükségleteikről és ezeknek a vállalat érdekeivel való egyeztetéséről;
  - > Azokkal a nőekkel akik elhagyják a vállalatot interjúkat rendezni, ezáltal indokaikat meg érteni és a továbbiakban a vállalat humán erőforrás politikáját kifinomítani;
  - > Az alkalmazottak elégedettségét rendszeres véleménykutatással ellenőrizni.
- A karrier fejlesztést a nőknél és férfiaknál egyaránt elősegíteni. Ilyen tekintetben a felső vezetőség elkötelezettsége döntő szerepet játszik a nők döntéshozatallal járó munkakörökbe való helyezésének kezdeményezésében. A gyakorlati eszközökre vonatkozó példák:
  - > Hálózatok, önbizalmat fejlesztő szervezetek kiépítése a vállalatokban csökkenti az önkéntes lemondásokat;
  - > Egy adott foglalkoztatási szinten dolgozó nők arányának megfelelő női előléptetést előírányozni azon a szinten és az eredményt rendszeresen ellenőrizni;
  - > Nem egyenes vonalban lefolyó karrier fejlesztési lehetőségeket azonosítani, amelyekben magasabb szakmai elfoglaltsággal ill. nagyobb családi felelősséggel járó időszakok váltják egymást; ez alternatívát képezhet a szükségtelenül hosszú munkaidő felfogással szemben;
  - > A vezetők földrajzi mobilitását megkönnyíteni élettársuk az új régióban történő elhelyezkedésének elősegítésével.
- A női vállalatvezetők promóciója kiegészíti a nőknek a döntéshozatalban és a munkaerőpiacon való részvételének növelését. A gyakorlati eszközökre vonatkozó példák:
  - > Regionális programok szervezése a saját vállalatukat alapítani akaró nők számára;
  - > Támogató projektek a nők korosztályi transzferálásának megkönnyítésére a KKV-kban.
- A nők szerepének támogatása a szociális párbeszéd minden szintjén úgy a munkáltatói mint a szakszervezeti oldalon; ez különösen fontos a kollektív szerződések tárgyalásában. Különös figyelmet kell fordítani arra, hogy a nők felelősségeket vállalhassanak a munkavállalók képviselőjében, egyrészt az ülések

időpontjának meghatározásában másrészt megfelelő eszközök rendelkezésre bocsátásával.

### 3. A MUNKA-CSALÁDI ÉLET ÖSSZEHANGOLÁSÁNAK TÁMOGATÁSA

22. A munka-családi élet összehangolása növelheti a munkavállaló elégedettségét, a munkahely kiegyensúlyozottságát, hozzájárulhat a munkáltató szervezési hírnevéhez mint példászerű munkáltató és hasznos lehet úgy a munkáltató mint a munkavállalók számára. A munka-családi élet összehangolását elősegítő sikeres politikákat az egyes nők és férfiak szükségleteihez kell igazítani, tudva azt, hogy ezek az élet folyamán változhatnak és szem előtt tartva, hogy a hosszú illetve rendszertelen munkaidő a munka-családi élet összehangolásában akadályt képezhet férfiak és nők számára egyaránt. Viszont ugyanolyan fontos számbavenni a vállalatok szükségleteit, azt sem felejtve, hogy ezek változhatnak a termelési időszak vagy a fogyasztók keresletének függvényében. Abból kiindulva, hogy a munkavállalók és a vállalatok érdekei nem feltétlenül egyeznek, a legjobb eredményeket a párbeszédre keresztül lehet elérni egy nyertes/nyertes hozzáállással.
23. Míg a munka-családi élet összehangolásának kezelése a munkahelyen kétségtelenül a munkáltatókra és munkavállalókra tartozik, a közhatóságok is nagy szerepet játszanak a szélesebb körű társadalmi kérdések kezelésében. Ez különösen érvényes a különböző szociális ellátások biztosítása terén, nevezetesen a bölcsődék, az idősek illetve egyéb függő személyek esetében, ami lehetővé teszi a nők és férfiak számára a munkaerőpiachoz való hozzáférést. Egyes esetekben a közhatóságok és a szociális partnerek közötti együttműködés hozzásegíthet új megoldások kidolgozásához.
24. A szociális partnerek és a vállalatok az EÚ-ban többféle utat találtak a munkavállalók erőfeszítéseinek támogatására egy megfelelő munka-családi élet összehangolás kidolgozásában. Vállalatonként és egyénenként nagyon különböző eszközök kerültek felhasználásra. Ezeket a politikákat sokszor átvizsgálják és módosítják a munkavállalók és vállalatok változó szükségleteinek megfelelően.
25. Az európai szociális partnerek hisznek abban, hogy a következő elemek biztosíthatják egy megfelelő munka-családi élet összehangolás kidolgozását.
  - Rugalmas munkaidő beosztások, amelyeket önkéntesen vállalhatnak nők vagy férfiak, beleértve a szabadságok beosztását amit úgy ajánlatos megszervezni, hogy hosszútávon ne ássa alá a munkavállalóknak a munkaerőpiacon való részvételét és helyzetét. A gyakorlati eszközökre vonatkozó példák:
    - > Változatos munkafeltételek kidolgozása és rendelkezésre bocsátása, amelyek a munkaidőben és a munka szervezésében a rugalmasságot lehetővé teszik; ilyenek a részidős munka, a munkakör megosztása, a csökkentett munkaidő, a rövidebb munkahét, az iskolai időhöz igazított munka, csúsztatott órák, otthoni munka, stb.;
    - > Pályafutás megszakítás és a szülői szabadság beosztása.
  - A munka-családi élet összehangolását megkönnyítő lehetőségek kihasználásának elősegítése. A gyakorlati eszközökre vonatkozó példák:
    - > A vállalaton belül tudatosan figyelmet fordítani és ösztönözni a rugalmas munkafeltételek alkalmazását, kiemelten a férfiak számára, beleértve azokat a szakmákat, amelyekben a férfiak többségben vannak;
    - > Tájékoztató kampányok szervezése a nők és férfiak számára rendelkezésre álló, a szabadságra kivett időszakokra szóló lehetőségekről, és a szülők ösztönzése a kivett időszakok egyenlőbb megosztására.



- A közhatóságok közös megközelítése olyan eszközök kidolgozása érdekében, amelyek hozzásegítenek a hozzáférhető és elérhető árú, jó minőségű gyermekgondozási intézmények növekvő létesítéséhez, illetve innovációs módok keresése a lényegesebb háztartási vagy gondozási szolgáltatások ellátására. A gyakorlati eszközökre vonatkozó példák:
  - > A helyszínre vonzani olyan szolgáltatásokat mint utazási irodák, üzletek, bankok és biztosító társaságok, stb.;
  - > Gyermekgondozási központokat támogatni vagy a családoknak a gyermekgondozási költségek egy részét megtérítő támogatást nyújtani;
  - > Alapokat létesíteni kollektív megállapodások útján vagy más úton az anyai vagy apai szabadságok költségének kölcsönös vállalására, ami hozzásegít annak biztosításához, hogy a női munkaerő nem drágább mint a férfi munkaerő. Ehhez hasonló intézkedések hasznosak lehetnek az olyan gyermekgondozási projekteknél, amelyek dolgozó szülők specifikus elvárásait elégíthetik ki, ilyenek például a beteg gyermekekre vigyázni, a nyitvatartáson kívüli órákon gyermekgondozási szolgáltatást nyújtani, stb. Ez különösen a KKV-kat segítheti.

#### 4. A NEMEK KÖZÖTTI BÉRKÜLÖNBSÉGEK CSÖKKENTÉSE

26. Az EÚ-ban létezik egy erős, törvényes, az EÚ szerződés 141. cikkére alapozott munkakeret, amely a nőket és férfiakat egyenlő munkára és egyenlő értékű munka esetében egyenlő bérré jogosítja fel. Az egyes dolgozók béreit sok különböző tényező befolyásolja. Minden tagállam szociális partnerei számára kötelező biztosítani azt, hogy az általuk bevezetett fizetési rendszerek nem vezetnek a nők és férfiak közötti hátrányos megkülönböztetésre.
27. A szociális partnereket nagyon meglepi a nők és férfiak között egész Európában továbbra is fennálló bérkülönbség. Ez többek között azt jelentheti, hogy a munkaerőpiac nem működik helyesen. A szociális partnereket az is érinti, hogy az emögött a különbség mögött rejtőző okok nem mindig világosan érthetőek. Ezért úgy gondolják, hogy nagyon fontos lenne jobban megérteni azt a sokféle és bonyolult tényezőt, amely a nők és férfiak közötti bérkülönbségeket megmagyarázhatja, és ennek megfelelően kellene eljárni.
28. Felismerve a munkaerőpiacon jelentkező hátrányos megkülönböztetés és a nemek közötti bérkülönbségek között létező kapcsolatot, a szociális partnerek többféle szinten vettek használatba vagy fejlesztettek ki változatos eszközöket, amelyekkel hatni lehet a nemek közötti bérkülönbségek mögött rejtőző okokra; ilyen eszközök lévén az egyenlő bérek átvizsgálása, egyenlőségi tervek, benchmarking ill. összehasonlítások, stb. A gyakorlat azt is mutatja, hogy a bérezési rendszerek modernizálásának a nemi kérdések előtérbehelyezésére való felhasználása különösen hatékony lehet. A bérezési rendszerek jelentős átvizsgálása esetében lényeges a bérrendszer módosítását elég hosszú időszakra tervezni és felosztani ahhoz, hogy az új szemszög pénzügyileg fenntartható legyen, és hogy a vállalat versenyképessége ne szenvedjen kárt.
29. Az európai szociális partnerek hisznek abban, hogy közös elkötelezettségük minden érdemi szinten lehetővé teszi a nemek közötti bérkülönbségek sikeres kezelését, a következő elemek segítségével.
  - Tájékoztatni az egyenlő bérekre szóló jogi keretről és utat mutatni arra, hogy miképpen lehet a nemek közötti bérkülönbségeket különböző szinteken megszüntetni. A gyakorlati eszközökre vonatkozó példák:
    - > Gyakorlati útmutató, kiemelten a KKV-k számára arról, hogy hogyan lehet a törvényes kötelezettségeknek megfelelni;
    - > Országos vagy ágazati kollektív szerződések illetve keretszerződések.

- Felfrissített, naprakész statisztikákat országos vagy ágazati szinten kidolgozni, ami a szociális partnerek számára a bérkülönbségek bonyolult okainak elemzését és értelmezését teszi lehetővé. A kiemelten nemi kérdésekkel foglalkozó információkhoz való hozzáférést a megfelelő szinteken elősegíteni (országos, ágazati illetve vállalati szint). A gyakorlati eszközökre vonatkozó példák:
  - > Egy összetett eljárás kifejlesztése, amely olyan nagyszámú változót vesz számba amennyit csak lehet, hogy ezzel a nők és férfiak közötti bérkülönbségek rejtett okairól részletes és analitikus képet lehessen alkotni.
- Megbizonyosodni arról, hogy a bérezési rendszerek, beleértve a munkakör felmérésére szolgáló módszereket, átláthatóak és nemi megkülönböztetést nem tartalmaznak, különös gondot fordítva a bért kiegészítő juttatások által esetleg előidézett hátrányos megkülönböztetésekre. A nemek közötti bérkülönbségek rendszeres kezelése érdekében alkalmazni vagy kidolgozni módszereket és eszközöket, amelyek egy szélesebb körű stratégia keretében nyomomonkvetést és felmérést tesznek lehetővé. A gyakorlati eszközökre vonatkozó példák:
  - > Munkakör leírásokban ellenőrizni, hogy nem tartalmaznak diszkriminációs elemeket;
  - > A bérezési feltételeket átvizsgálni, hogy nem tartalmaznak diszkriminációs elemeket;
  - > Különböző elemekből álló eszköztárt kidolgozni, amely háttér információt szolgáltat a nemek egyenlőségével kapcsolatos témakörben tárgyaló feleknek, illetve gyakorlati tanácsot szolgáltat arról, hogy a vállalaton belül munkáltatók és munkavállalók milyen lépéseket vezethetnek be;
  - > Létező, vonalban levő eszközöket alkalmazni, amelyek a bér összeállításáról tájékoztatnak, és lehetőséget teremtenek az egyének számára hogy béreiket más munkavállalókéval összehasonlíthassák.

#### IV. AZ AKCIÓK ÉS A NYOMONKÖVETÉS

30. Az UNICE/UEAPME, CEEP és ETUC tagszervezetei (és az EUROCADRES/CEC összekötő bizottság), szem előtt tartva az országokénti gyakorlatokat, ezt a keretprogramot a tagállamokban minden alkalmas szinten terjesztik közös ill. különálló akciókon keresztül, ahogy esetenként megfelel. Tekintettel ennek a témának a fontosságára, a szociális partnerek úgy döntöttek, hogy a jelen dokumentet európai és országos szinten minden érdekelt félnek átadják, beleértve az EÚ ágazati szociális partnereit, az EÚ és az országos közhatalóságokat, stb.
31. Az országos szociális partnerek éves beszámolót állítanak össze a tagállamokban elvégzett, a négy meghatározott prioritásra vonatkozó akciókról. Az EUROCADRES/CEC tagjaira kiemelt szerep jut „a nők bevonása a döntéshozatalba” prioritás terén.
32. Az Európai Szociális Párbeszéd Bizottság megbízást kap az általános európai beszámoló elkészítésére.
33. Négy éves beszámoló után az európai szociális partnerek felméri a vállalatokra és a munkavállalókra gyakorolt hatást. Ez a felmérés arra vezethet, hogy felfrissítik a meghatározott prioritásokat illetve megvizsgálják újabb akciók bevezetésének szükségességét egy vagy több prioritás tekintetében.
30. A következő EÚ szociális párbeszéd program kidolgozásában a szociális partnerek ezt az keretprogramot számba fogják venni.

.....