



A Nemek Közötti Egyenlőség
Európai Intézete

A Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézetének éves jelentése **2010**



A Nemek Közötti Egyenlőség
Európai Intézete

Az EIGE éves jelentése 2010



**A Europe Direct szolgáltatás az Európai Unióval kapcsolatos kérdéseire segít
Önnek választ találni.**

Ingyenesen hívható telefonszám (*):

00 800 6 7 8 9 10 11

(*) Egyes mobiltelefon-szolgáltatók nem engednek hozzáférést a 00 800-as
telefonszámokhoz, vagy kiszámlázzák ezeket a hívásokat.

Bővebb tájékoztatást az Európai Unióról az interneten talál (<http://europa.eu>).

Katalógusadatok a kiadvány végén található.

Luxembourg: Az Európai Unió Kiadóhivatala, 2011

ISBN 978-92-9218-006-5

doi: 10.2839/12944

©Európai Unió, 2011

A sokszorosítás a forrás megnevezésével engedélyezett.

Printed in Belgium

Az EIGE éves jelentése, 2010

„A nők és férfiak közötti egyenlőség létfontosságú ahhoz, hogy Európában a hosszú távon fenntartható gazdasági növekedés és foglalkoztatás megteremtésében előttünk álló közös kihívásokra választ adhassunk.”

(A nemek közötti egyenlőségről és a gazdasági növekedésről 2009. október 16-án megrendezett magas szintű ülés következtetései) ⁽¹⁾

¹ http://www.se2009.eu/en/meetings_news/2009/10/16/long-term_growth_requires_greater_gender_equality.html

Tartalom

| | |
|--|----|
| Az igazgatótanács elnökének előszava | 6 |
| Az igazgató előszava | 7 |
| Mi a Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézete (EIGE) ? | 9 |
| Az EIGE célja és küldetése | 9 |
| Mi alkotja az EIGE munkájának háttérét? | 9 |
| Hogyan befolyásolhatja az EIGE munkája a polgárok mindennapi életét? | 10 |
| Milyen az EIGE szervezeti felépítése? | 11 |
| Bevezetés | 12 |
| Az EIGE munkaterületei | 12 |
| A pekingi cselekvési platform és a pekingi mutatók | 13 |
| Mi a pekingi cselekvési platform? | 13 |
| Milyen kötelezettséget vállalt az EU a pekingi cselekvési platformmal kapcsolatban? | 13 |
| Az EIGE megbízatása a pekingi cselekvési platformmal összefüggésben | 14 |
| Az EIGE tevékenységei 2010-ben | 14 |
| A nemek közötti egyenlőség általános érvényesítése | 16 |
| Mit jelent a nemek közötti egyenlőség általános érvényesítése? | 16 |
| Az EIGE munkája a nemek közötti egyenlőség általános érvényesítése (eszközök, módszerek és bevált gyakorlatok) területén | 16 |
| A nemek közötti egyenlőség mutatója | 18 |
| Mi a nemek közötti egyenlőség mutatója? | 18 |
| Az EIGE tevékenységei 2010-ben | 18 |
| Az EIGE munkája a tudatosságnövelés és a nemi sztereotípiák felszámolása területén | 19 |
| Mik a nemi sztereotípiák? | 19 |
| Az EIGE munkája a férfiaknak a nemek közötti egyenlőség megteremtésében való közreműködése terén | 20 |
| A nemi alapú erőszak elleni küzdelem | 21 |
| Mi a nemi alapú erőszak? | 21 |
| Az EIGE forrás- és dokumentációs központja | 22 |
| A végrehajtás megközelítése | 23 |
| Milyen lesz a forrás- és dokumentációs központ? | 23 |

| | |
|---|-----------|
| Mi történt 2010-ben? | 23 |
| A „Nők Európában” forráskészlet és a „Nők, akik ösztönzően hatnak Európára” naptár | 24 |
| A „Nők, akik ösztönzően hatnak Európára” naptár | 24 |
| Elért eredmények | 24 |
| Párbeszéd és partnerség, ideértve a nemek közötti egyenlőség európai hálózatát | 25 |
| A „Közös erőfeszítéssel a nemek közötti egyenlőség megvalósítása felé az EU-ban, 2010–15” elnevezésű nemzetközi szeminárium | 25 |
| A nemek közötti egyenlőség európai hálózata | 25 |
| Hálózatok és partnerség | 26 |
| Az EIGE kommunikációja és közönségkapcsolata | 27 |
| Az Intézet ünnepélyes megnyitása | 27 |
| Az EIGE logótervezési versenye | 28 |
| Az Intézet az interneten | 29 |
| Partnerségek kialakítása a média- és kommunikációs szakértőkkel | 29 |
| Igazgatás | 30 |
| Pénzügyek, közbeszerzés és számvitel | 30 |
| Kötelezettségvállalások és kifizetések | 30 |
| Számviteli beszámoló | 30 |
| Közbeszerzés | 30 |
| Humán erőforrás | 31 |
| Munkaerő-felvétel | 31 |
| Végrehajtási szabályok és az azokkal kapcsolatos határozatok | 31 |
| Információs technológia és műveletek | 31 |
| Ellenőrzési és belső ellenőrzési szabványok | 31 |
| 5. melléklet: Kötelezettségvállalásokra és kifizetésekre felhasználható keret 2010-ben, C1 (*) | 32 |
| 6. melléklet: Kötelezettségvállalásokra és kifizetésekre felhasználható keret 2010-ben, C8 (*) | 33 |

Az igazgatótanács elnökének előszava

Nagy örömmre szolgál, hogy 2010-ben tanúja lehettem a Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézetének a nélkülözhetetlen intézménnyé válásának, és büszkén adom át ezt az üzenetet az EIGE első, 2010. évi éves jelentésében.

Működésének első évében az EIGE munkáját alapfeladataival kezdte, amivel 2010 második felében figyelemre méltó ütemben haladt. Feladatai közé tartozott a pekingi cselekvési platform kritikus problématerületeinek kezelésében tett előrelépés nyomán követésére irányuló mutatók kidolgozása és aktualizálása, a nemek közötti egyenlőség mutatójára vonatkozó fogalmi keret kialakítása, a nemek közötti egyenlőség megvalósítását szolgáló politikák terén bevált gyakorlatok összegyűjtése (ideértve a gyakorlati eszközöket és módszereket is) és az első lépések egy olyan dokumentációs központ létrehozása érdekében, ahol mindenki hozzáférhet a nemek közötti egyenlőség megvalósítását szolgáló uniós és tagállami politikákkal kapcsolatos különféle információkhoz és információforrásokhoz.

2010 az igazgatótanács számára is egy kihívásokkal teli év volt. Büszke vagyok arra, hogy olyan üléseken elnökölhettem, amelyek során egyesített erőfeszítéssel és az igazgatótanács tagjai, valamint az EIGE munkatársai részéről tanúsított elkötelezettséggel oly sok fontos döntés született az EIGE felépítésének meghatározásáról és majdani munkája pályájának kijelöléséről.

Ma nyugodtan kijelenthetjük, hogy az Intézet indulása sikeres volt és jövőbeli kilátásaink is reményteljesek. Nagy örömmel tölt el, hogy ma ezt kijelenthetem.

A 2011-ben több új, fontos feladatra is számíthatunk. Az idei év kulcsfontosságú év lesz az Intézet önképének kialakítása és szerepének a főbb szereplőkkel együttműködésben történő meghatározása szempontjából. Ennek érdekében az EIGE-nek erőfeszítéseit célzottan kell véghezvinnie, egy kis intézet ugyanis csak világos elképzeléssel válhat erőssé. Az EIGE továbbra is arra törekszik, hogy az Európai Unión belül a nemek közötti egyenlőség kérdéseinek európai kompetencia-központjává váljon.

Az Intézet a korábbi feladatok ismételt végrehajtásának elkerülése érdekében a meglévő adatok és erőforrások alapos áttekintésén dolgozik. Az Intézet rendszerezi az összegyűjtött adatokat és anyagokat, majd az EIGE dokumentációs központjában szisztematikusan elérhetővé teszi azokat. Az elemzés és terjesztés a következő fontos lépés, ami biztosítja, hogy az EIGE figyelemre méltó és érdemi lendületet adjon a nemek közötti egyenlőség megvalósítását szolgáló politikáknak.

Az EIGE nem egyedül folytatja tevékenységét a világban, ezért melegen üdvözlöm a múlt évben más partnerekkel és szervezetekkel kialakított együttműködést, valamint örömmel és elismeréssel teszek említést az Intézet részére oly sok oldalról nyújtott támogatásról.

Természetesen az Intézet gyors fejlődése a 2010-es év során nem lett volna lehetséges az érintett főbb szereplők nagyszerű munkája és szakadatlan erőfeszítései nélkül. Szeretném ezért megköszönni Virginija Langbakk igazgatónak és az EIGE munkatársainak, akik erejükön túl is mindent megtettek azért, hogy az Intézetet néhány hónapon belül működőképesse tegyék, és természetesen az igazgatótanács minden tagjának is, akik segítették és támogatták ezt a munkát.

Nagy várakozással nézek elébe a Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézete jövőjének és a közösen elkezdett legígéretesebb munkának.



Eva M. Welskop-Deffaa

az igazgatótanács elnöke

Az igazgató előszava

Az EIGE első éves jelentése áttekinti a 2010-ben elért eredményeket és azt, hogy az EIGE hogyan járult hozzá céljának megvalósításához. Más szóval ahhoz, hogy „a nők és férfiak közötti egyenlőség minden európai számára, és Európán túl is valósággá váljon”.

A nemek közötti egyenlőség megvalósításának uniós szintű szereplőjeként az EIGE az európai politikák és kezdeményezések keretei között működik. Az Intézetet létrehozó rendelet megállapítja tevékenységeinek alapjait, és az Intézet szerepeként az Európai Unióban a nemek közötti egyenlőség kihívásainak kezelését és ügyének előmozdítását jelöli meg.

A 2010-es év meghatározó volt az EIGE számára – mind fejlődése szempontjából, mind pedig szimbolikus értelemben. Ez az év indította el első alapköveinek letételétől a teljesen kiforrott európai uniós intézménnyé válásáig tartó fontos úton.

Az intézmény létrehozására tett intenzív erőfeszítések által jellemezhető, 2009-től 2010-ig tartó időszakban az EIGE megteremtette az igazgatási és pénzügyi önállóságához szükséges feltételeket, ami 2010 júniusában vált valóra. A 2010. június 20-án és 21-én megrendezett nagyszabású megnyitó esemény jelentős mérföldkőnek számított, és lehetőséget adott arra, hogy az Intézet megbízatását és célkitűzéseit ismeresse az érdekeltek sokasága és a nagyközönség előtt. Ezen időszak alatt számos más eredmény is született, ezek részleteiről ebben a jelentésben olvashat.

2010-ben az EIGE brüsszeli átmeneti irodáiból állandó székhelyére, a litvániai Vilniusba költözött.

Az Intézet igazgatási, technikai, munkaerő-gazdálkodási és pénzügyi felépítését az új helyszínhez igazítottuk, 2010 márciusában munkatársaink már új irodáinkból kezdték meg a munkát, és hozzájuk az Európai Unió különböző országaiból érkező új alkalmazottak csatlakoztak. Az ezt követő hónapokban és a teljes igazgatási és pénzügyi önállóság megteremtésének (2010. június) végső szakaszában megszülettek az Intézet további megalapozásához szükséges folyamatok. Tovább folytatódott a belső, a számviteli és a munkaerő-gazdálkodási eljárásokra vonatkozóan szükséges szabályok és dokumentumok kidolgozásával kapcsolatos munka, hogy az Intézet gördülékeny és átlátható működése biztosított legyen. Abban az időben az Intézet alkalmazotti létszáma nem volt több 15 főnél. Az év végére az Intézet létszáma gyors növekedésen ment keresztül, és elérte a 31 főben meghatározott célértéket. A tagállamokból delegált kilenc új taggal kezdetét vette igazgatótanácsunk új hivatali ideje. Emellett munkánk elsőként meghatározott területein szakértői fórumunk is támogatást nyújtott a kezdeti szakaszban.

Annak érdekében, hogy biztosítsuk az Intézet tevékenységei hatásának későbbi értékeléséhez viszonyítási alapul szolgáló adatokat, az EIGE a Foglalkoztatás, a Szociális Ügyek és a Társadalmi Összetartozás Főigazgatósága, valamint annak A.3. egysége támogatásával előkészítette, illetve 2010 decemberében megkezdte „az EIGE második előzetes értékelése – középpontban az Intézet konkrét célkitűzései és műveletei” című dokumentum kidolgozását. Ez biztosítja majd az Intézet megbízatásának véglegesítéséhez és a konkrét feladatainak meghatározásához szükséges iránymutatást – így az Intézet minőségi munkával járulhat hozzá a nemek közötti egyenlőség megvalósításához Európában.

2010-ben abban is jelentős szerepünk volt, hogy megtaláljuk a megfelelő hangot azokkal a szervezetekkel, amelyek fontos munkája továbbra is kiegészíti jövőbeni tevékenységeinket. Az EIGE annak érdekében, hogy gondoskodjon az uniós polgárok javát szolgáló feladatainak szinergiájáról, elkerülje ezek párhuzamos végrehajtását és biztosítsa együttes hatékonyságukat, szoros kapcsolatot épített ki és együttműködési megállapodást írt alá négy uniós ügynökséggel.

A munkaprogram 2010. április 29-i elfogadása (ami megteremtette az EIGE működési alapját), illetve az igazgatói kinevezésem (2009. április 16.) óta sok mindent elértünk és számos változás történt. 2010 második feléve erőt próbáló



időszaknak bizonyult, hiszen az Intézettől az első naptól kezdve azt várták, hogy eredményeket mutasson fel, ugyanakkor egy teljes körűen működő szervezetté kellett alakítanunk magunkat. Büszkén mondhatom, hogy ez közvetlenül annak tulajdonítható, hogy adminisztratív és műveleti egységeinkben egy megbízható irányítási struktúrát hoztunk létre. Az EIGE munkatársainak lelkesedése és elkötelezettsége szintén hozzájárult ehhez az eredményhez.

Az Európai Bizottságnak a nők és férfiak közötti egyenlőségre vonatkozó, 2010. szeptember 21-én elfogadott 2010–15-ös stratégiája megalapozza az Intézet jövőbeli munkájának politikai hátterét, és formáló tényezőként hat az Intézet által a következő hároméves tervezési szakaszban végzett munka szempontjából.

Az Európai Bizottság és a tagállamok támogatása érdekében az EIGE megerősíti a nemek helyzetét feltáró statisztikák és kutatások készítésére, illetve elvégzésére rendelkezésre álló belső kapacitásait, véglegesíti forrás- és dokumentációs központját, amelyet a hasznos információk megbízható tárává alakít, továbbá létrehoz egy olyan eszközökből és módszerekből álló gyűjteményt, amelyekkel a nemek közötti egyenlőséggel és annak érvényesítésével kapcsolatos munka Európában és azon kívül egyaránt hatékonyan megismertethető.

Zárásképpen szeretném kifejezni őszinte elismerésemet az igazgatótanács tagjainak, különösen az elnöknek, Eva Welskop-Deffaanak és az alelnöknek, Michel Pasteelnek, valamint a szakértői fórum tagjainak, az Európai Bizottságnak, elsősorban Belinda Pyke-nak és Daniela Bankiernek, valamint az Európai Parlament Nőjogi és Esélyegyenlőségi Bizottságának, illetve elnökének, Eva-Britt Svenssonnak.

Szeretném hálámat kifejezni az EIGE munkatársainak is, akik a számtalan kihívás ellenére nagyfokú professzionalizmusról és elhivatottságról tettek tanúbizonyságot.

Virginija Langbakk

a Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézetének igazgatója

2011. június

Mi a Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézete (EIGE)?

A Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézete leginkább EIGE néven ismert. Az 1922/2006/EK rendelettel ⁽²⁾ létrehozott Intézet 2010-ben kezdte meg működését, ez a jelentés pedig tevékenységeiről ad számot.

Az EIGE egy szabályozó ügynökség, amely az EU korábbi első pillére és az európai jog hatálya alá tartozik. Az európai ügynökségeket az igazgatási és pénzügyi önállóság jellemzi. Az EIGE esetében az igazgatási önállóságot az alapító okirata és az igazgatótanács, illetve az Intézet igazgatójának kinevezése garantálja. Napi működése során az EIGE az Európai Bizottság egyéb közös szolgálatait hívja segítségül, hogy elvégezhesse azokat a feladatokat, amelyek nem tartoznak alapvető megbízatásának körébe (úgy mint munkaerő-felvétel, pénzügyi és munkaerő-gazdálkodás és a Bizottság egészségügyi szolgálatai).

Az EIGE-t az azt létrehozó rendelet 3. cikkében meghatározott konkrét feladatok ellátásával bízták meg.

Az EIGE átfogó céljai a nemek közötti egyenlőség előmozdításához való hozzájárulás és ennek megerősítése, beleértve a nemek közötti esélyegyenlőség érvényesítését valamennyi közösségi politikában és az abból eredő nemzeti politikákban, továbbá a nemen alapuló megkülönböztetés elleni küzdelem és az uniós polgároknak a nemek közötti egyenlőség tudatosításának növelése a közösségi intézményeknek – különösen a Bizottságnak – és a tagállamok hatóságainak nyújtott technikai segítség révén ⁽³⁾.

Az EIGE célja és küldetése

A nők és férfiak közötti esélyegyenlőség egyaránt alapvető jog és az Európai Unió közös alapelve.

A Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézetének célja, hogy **a nők és férfiak közötti egyenlőség minden európai számára, és Európán túl is valóságá váljon.**

Annak érdekében, hogy a nemek közötti egyenlőség területén európai kompetencia-központtá váljon, az EIGE megkezdte a nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos azon ismeretek, szaktudás, rendelkezésre álló adatok, eszközök és módszerek összegyűjtését, amelyek segítségével a jövőben a nők és férfiak között nagyobb lehet az egyenlőség.

A Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézete arra fog törekedni, hogy a nemek közötti egyenlőség európai kompetencia-központjává váljon.

Mi alkotja az EIGE munkájának háttérét?

Amint azt az Európai Parlament felkérésére a nemek közötti egyenlőség jövőbeli európai intézetének szerepéről készített megvalósíthatósági tanulmány ⁽⁴⁾ megállapítja, annak ellenére, hogy a nők és férfiak közötti egyenlőség a kezdetektől fogva az Európai Unió egyik alapelve volt, még mindig egyértelmű és kimutatható demokratikus lemaradás tapasztalható a nőknek az uniós politikai döntéshozatalban való részvétele és jogaik tiszteletben tartása tekintetében.

10. EGYENLŐTLENSÉG

A gyermeknevelés eltérően befolyásolja a nők és a férfiak foglalkoztatási rátáját. A nők munkaerő-piaci részvétele átlagosan 12%-kal csökken, míg a férfiaké 9,1%-kal nő ⁽⁵⁾.

Az Unió szerveinek határozott kötelezettségvállalásai ellenére sokan még mindig úgy vélik, hogy a közintézkedések nem veszik figyelembe a nők, mint polgárok érdekeit.

A lisszaboni célok terén elért jelentős előrelépés ellenére nem minden tagállamban léteznek a nők teljes körű közéleti részvételét garantáló infrastruktúrák és intézkedések, aminek következtében sok magasan képzett nő kényszerül foglalkoztatásának feladására, mivel nehezen tudja munkáját és családi életét összeegyeztetni.

Napjainkban számos új kihívás áll az Unió és a tagállamok előtt, úgymint a demográfiai változások, a bővítés, a bevándorlás és a gazdasági recesszió, amelyek különbözőképp érintik a nőket és a férfiakat.

A kötelezettségvállalások végrehajtásával összefüggő elszámoltathatóság iránti igény sokszor magában foglalja a nemek közötti egyenlőség szempontját is, ez azonban nem mindig ad számot arról, hogy mit tesz az Európai Unió a nőkért.

Önálló uniós intézményként a Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézete adatokat és információkat, eszközöket és módszereket, bevált gyakorlatokat és megközelítéseket dolgoz ki és biztosít az Európai Unió és tagállamai számára, hogy a nők és férfiak közötti egyenlőséget előmozdító politikák és irányelvek végrehajtásának folyamatát megalapozottabbá és gyorsabbá tegye.

² Az Európai Parlament és a Tanács 2006. december 20-i 1922/2006/EK rendelete a Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézetének létrehozásáról.

³ Az 1922/2006/EK rendelet 2. cikke.

⁴ „A nemek közötti egyenlőség jövőbeli európai intézetének szerepe”, azonosító szám: IPOL/C/IV/2003/16/03.

⁵ Az EIGE által a nemzetközi nőnap centenáriuma alkalmából meghatározott 100 egyenlőtlenség («ftn38») <http://www.eige.europa.eu/100-international-womens-day-100-inequalities-remain#ftn38>.

A rendelkezésére álló szaktudás és az összegyűjtött ismeretek segítségével minden felhasználó számára egy megbízható és objektív vonatkoztatási ponttal szolgál.

Hogyan befolyásolhatja az EIGE munkája a polgárok mindennapi életét?

... egy példa ...

Andrea (férfi) és Andrea (nő) együtt jártak egyetemre, ahol közgazdaságtant tanultak. Néhány évvel az egyetem elvégzése után ismét találkoztak. Andrea megtudta, hogy egyetemi évfolyamtársnője férjhez ment és fia született. Ő is házasságban élt, és volt egy lánya. Miután ugyanazon a területen folytatták tanulmányaikat és dolgoztak, azt javasolta neki, hogy vegyen részt egy, a vállalatánál tartott nagyon fontos vezetői képzésen, Andrea azonban elutasította ajánlatát, mert gondoskodnia kellett kisfiáról⁶). A férfiben tudatosult, milyen szerencsés, hogy csak rövid ideig kellett szülői szabadságra mennie⁷), és minden olyan képzésen és tanfolyamon részt vehetett, amely segítette gyors előmenetelében⁸).

A nő elmondta, hogy úgy érzi, állást kell változtatnia⁹), és végre önálló tevékenységet kell folytatnia¹⁰). Megbeszélték szakmai és családi életüket, és kiderült, mindketten arról álmodnak, hogy többet hozzanak ki magukból és jobb karriert fussanak be, legyen még egy gyerekük és több időt töltsenek a családjukkal. Ugyanakkor az igazságtalanság nyugtalanító érzése vette őket körül...

A gyermeknevelés jóval nagyobb hatással van a nők életére, akik továbbra is aránytalanul nagyobb részt vállalnak a családról való gondoskodás feladataiból. A nők aktívabb munkaerő-piaci részvételét és a férfiaknak a háztartási és gyermekgondozási feladatokban való egyre nagyobb szerepvállalását jelző legújabb tendenciák ellenére még mindig eltérő értéket tulajdonítanak a női és férfi munkáknak. A nők és férfiak közötti munkamegosztás uralkodó mintázatai és a tevékenységeiknek tulajdonított eltérő érték jelentős akadályt képez a nemek közötti egyenlőség megvalósulása, valamint a munkának és a családi életnek a nemek szempontjából kiegyensúlyozott összeegyeztetésére irányuló politikák végrehajtása előtt.

A férfiak által kivett szabadság időtartama többnyire rövidebb, így munkaerő-piaci hatását tekintve kevésbé számszerűsített.

A nők esetében sokkal nagyobb a kockázata a jövedelemkiesésnek és annak, hogy karrierjük csorbát szenved. A nők sokkal több problémával szembesülnek az újrafoglalkoztatás szakaszában. Van, aki a munkába való visszatérés után rész munkaidőben folytatja, míg mások kiszorulnak a munkaerőpiacról.

A munka és a családi élet összeegyeztetésére irányuló politikák hivatottak biztosítani, hogy mindkét nem – nők és férfiak – összeegyeztethesse családi életét szakmai hivatásával. Ezek hosszú távon a jobb demográfiai egyensúly megteremtését is elősegíthetik¹¹). Részét képezik az EIGE azon munkájának, amelyet az ilyen politikák, a bevált gyakorlatok és a nemek közötti egyenlőség általános érvényesítésére szolgáló módszerek végrehajtásának támogatása érdekében folytat.

MINDENT A JOGOKRÓL

A különbözőségekre való tekintet nélkül azonos elvárások, azonos jogok, közös európai értékek¹²), nem létezik egyenlőtlenség¹³). Nem számít, mi a neved, jogod van az egyenlő bánásmóddhoz vagy ahhoz, hogy különböző legyél¹⁴)..

⁶ 16. egyenlőtlenség: A foglalkoztatott nők átlagosan heti 39 órát fordítanak háztartási tevékenységekre, szemben a férfiakkal, akik 26 órát töltenek ilyen tevékenységgel.

⁷ 15. egyenlőtlenség: Az egy vagy több gyermekes, illetve a várandós feleséggel vagy partnerrel rendelkező férfiak 84%-a nem vesz ki szülői szabadságot, illetve nem is veszi számításba ezt a lehetőséget. Az arra jogosult édesanyák szinte kivétel nélkül élnek a szülői szabadság lehetőségével, ami tovább mélyíti ezt a különbséget.

⁸ 2010-ben a vállalatok igazgatóinak csupán 3%-a volt nő, míg az igazgatósági tagok körében 12% volt az arányuk.

⁹ A nőkhez képest több férfi jelenti ki nyíltan, hogy az önfoglalkoztatást részesíti előnyben: a férfiak mintegy 50%-a vallja ezt, szemben a nők esetében mért körülbelül 40%-kal.

¹⁰ Az önfoglalkoztató nők csupán 33,2%-a női vállalkozó.

¹¹ Kutatások azt mutatták, hogy közvetlen kapcsolat áll fenn a nők foglalkoztatási rátája és a gyerekek száma között – A munka, a magánélet és a családi élet összeegyeztetése az Európai Unióban, Eurostat, 2009.

¹² Az Európai Unióról szóló Szerződés 2. cikke.

¹³ Az Európai Unió Alapjogi Chartájának 23. cikke.

¹⁴ „Mindenkinek joga van ahhoz, hogy tudatára ébredjen saját jelentéktelenségének”, Užupis Köztársaság (Vilnius, Litvánia) Alkotmányának 21. cikke.

Milyen az EIGE szervezeti felépítése?

2010. júniusban az EIGE ténylegesen megkezdte működését. Ugyanabban a hónapban az EIGE önálló európai intézményként elnyerte igazgatási és pénzügyi függetlenségét. Az EIGE az Intézetnek otthont adó városban, a litvániai Vilniusban megrendezett több rendezvény kíséretében hivatalosan 2010. június 20-án és 21-én nyílt meg.

Az Intézet felépítése az ügynökséget létrehozó rendeletben meghatározott megbízatását és feladatait, valamint munkaprogramjában az Intézet igazgatótanácsa által jóváhagyott célkitűzéseket veszi alapul. A nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos munkához kötődő feladatokat és tevékenységeket a műveleti egység végzi, ahol meghatározott csoportok felelnek a különböző munkaterületekért, amint az az alábbi ábrán látható.

2010. december 31-én az EIGE 23 ideiglenes alkalmazottat és hat szerződéses alkalmazottat foglalkoztatott.

A tervek szerint az Intézet létrehozási szakaszának végére további alkalmazottakkal és kirendelt nemzeti szakértőkkel növeli személyi állományát, amely így 2012-re összesen eléri a 45 főt.

Az Intézet vezetését az igazgató látja el, aki az **igazgatótanáccsal** szoros együttműködésben végzi munkáját. Az igazgatótanács 18 tagállami képviselőből és a Bizottságot képviselő egy tagból áll. Míg a tagállamok képviselőit az érintett tagállamok javaslata alapján az Európai Unió Tanácsa nevezi ki, a Bizottság az igazgatótanácsi tagját közvetlenül jelöli. Az igazgatótanács tagjainak kinevezésére oly módon kerül sor, hogy a legmagasabb szintű hozzáértés, valamint a nemek közötti

egyenlőség területén a vonatkozó és transzdiszciplináris szakértelem széles köre biztosított legyen. A tagok megbízatása három évre szól, emellett a Tanács soros elnökségének megfelelő sorrendben váltják egymást.

Az igazgatótanács mellett az EIGE egy szakértői fórummal is rendelkezik, amelynek tagjai az Európai Unió egyes tagállamainak a nemek közötti egyenlőség kérdéseire szakosodott illetékes szerveitől, az európai szintű szociális partnerektől és a közösségi szintű nem kormányzati szervezetektől érkeznek. A **szakértői fórum** alkotja a nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos kérdésekre vonatkozó információcsere és az ismeretgyűjtés mechanizmusát. A fórum biztosítja az Intézet és a tagállamok illetékes szervei közötti szoros együttműködést.

Igazgatótanács

| Igazgató | Szakértői fórum |
|------------------------|--|
| Személyi asszisztens | Számvitelért felelős tisztviselő |
| Adminisztratív egység | Műveleti egység |
| Pénzügyek és beszerzés | Módszerekért és eszközökért felelős csoport |
| Humán erőforrás | A nemspecifikus területekért felelős csoport |
| IKT és logisztika | Kommunikációs csoport |
| | A hálózatépítésért és az érdekelt felekkel való kapcsolattartásért felelős csoport |

Bevezetés

Az év első hat hónapjában (2010. január 1-jétől június 15-ig) az EIGE anya-főigazgatósága, a Foglalkoztatás, a Szociális Ügyek és a Társadalmi Összetartozás Főigazgatósága viselte a pénzgazdálkodási felelősséget (engedélyezésre jogosult tisztviselői minőségben) az Intézet nevében, különösen a személyzeti és igazgatási kiadásokat illetően. Ebben az időszakban a Foglalkoztatás, a Szociális Ügyek és a Társadalmi Összetartozás Főigazgatósága összesen 846 876,91 EUR összegben teljesített kifizetést. Figyelembe kell venni azt a tényt, hogy 2010. március 1-jén az EIGE ideiglenes brüsszeli irodájából átköltözött az Intézetnek a litvániai Vilniusban található állandó székhelyére.

Az EIGE munkaterületei

Az Intézetet létrehozó rendeletben foglaltaknak megfelelően az EIGE konkrét prioritásait és feladatait az EU hatáskörein belül, az elfogadott célokra és az Intézet éves programjában meghatározott kiemelt területekre figyelemmel állapította meg. Az Intézet munkaprogramjának összhangban kellett lennie a nemek közötti egyenlőség területére vonatkozó uniós prioritásokkal és a Bizottság munkaprogramjával, beleértve annak statisztikai és kutatómunkáját is.

Az év folyamán az Intézet óriási erőfeszítéseket tett annak érdekében, hogy biztosítsa létrehozási szakaszának gyors befejezését.

Az igazgatási és pénzügyi önállóságra várva az Intézet felkészült a 2010-es éves munkaprogramjának sikeres és célravezető végrehajtására. A nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos munka elindítása és a konkrét feladatok végrehajtásának elkezdése érdekében a 2010-es éves munkaprogramot úgy állították össze, hogy abban néhány kulcsterület kerüljön a középpontba.

Az EU intézményei és a tagállamok szakpolitikai munkájához nyújtott támogatásban a pekingi mutatókkal kapcsolatos munkára, és a fennmaradó területek mutatóinak továbbfejlesztésében az Európai Unió Tanácsa elnökségeinek biztosított segítségnyújtásra helyeződött a hangsúly. Megkezdődött a **nemek közötti egyenlőség általános érvényesítésének** módszereivel és eszközeivel kapcsolatos munka is.

A nemek közötti egyenlőség uniós mutatójának kidolgozása egy másik, **tematikus területet** alkot, amely a nők és férfiak közötti egyenlőség megvalósulási folyamatának értékeléséhez egy szélesebb alapon nyugvó, teljesebb megközelítés kialakításával áll összefüggésben.

A tudatosság-növelés, a hálózatépítés és a kommunikáció célja az volt, hogy kiindulásként különböző szinteken felhívja a figyelmet a nemek közötti egyenlőség kérdésre és az Intézetre. **A párbeszéd és partnerség** a nemek közötti egyenlőség európai hálózatának létrehozására és azoknak az érdekelt feleknek az azonosítására összpontosított, amelyek készek csatlakozni az annak érdekében tett közös erőfeszítésekhez, hogy a nemek között nagyobb egyenlőség jöjjön létre Európában.

A 2010-es éves munkaprogram elfogadását (2010. április 29.) követően és különösen 2010 harmadik és negyedik negyedévében az Intézet munkatársai mindent megtettek, hogy felgyorsítsák az Intézet tevékenységeit.

16. EGYENLŐTLENSÉG

A foglalkoztatott nők átlagosan heti 39 órát fordítanak háztartási tevékenységekre, szemben a férfiakkal, akik 26 órát töltenek ilyen tevékenységgel⁽¹⁵⁾.

Annak érdekében, hogy 2010 júniusában elkezdődjön az első adatok és a vonatkozó információk összegyűjtése, az Intézet a feladatok meghatározására és a tervezett tanulmányok és jövőbeli keretmegállapodások technikai feltételeinek kidolgozására összpontosított, és radikálisan megnövelte az elkezdett tanulmányok számát. A 2010-es éves munkaprogram elfogadását és az igazgatási és pénzügyi önállóság elnyerését követő szűkös hat hónapban az Intézet összes előirányzatának (forrásainak) 65%-ára vállalt kötelezettséget, és 26%-át fizette ki.

Az EIGE ezen túlmenően lefektette az alapjait egy további új munkaterületnek, a nemi indíttatású erőszak elleni küzdelem területének, amelyet 2011-ben fog kidolgozni.

Az Intézet hozzájárult olyan megközelítések kialakításához, amelyek azzal foglalkoznak, hogy hogyan tehető nyilvánvalóbbá a nők gazdasági növekedéshez való hozzájárulása, illetve a férfiak részvétele a nemek közötti nagyobb egyenlőség megteremtésében.

¹⁵ Ütemterv: „A munka, a családi és a magánélet összeegyeztetése (2011)”, a Foglalkoztatás, a Szociális Ügyek és a Társadalmi Összetartozás Főigazgatósága, G.2. egység, kezdeményezés típusa: bizottsági munkaprogram (http://ec.europa.eu/governance/im_pact/planned_ia/docs/2011_empl_016_work_family_private_life_en.pdf).

A pekingi cselekvési platform és a pekingi mutatók

Mi a pekingi cselekvési platform?

A Pekingben (Kína) 1995-ben megrendezett negyedik Nőügyi Világkonferencián elfogadták a pekingi cselekvési platform néven is ismert „Pekingi nyilatkozat és cselekvési platform az egyenlőségért, a fejlődésért és a békéért” című dokumentumot. A nők helyzetének javítása és érdekérvényesítési képességük növelése, valamint a nők és férfiak közötti egyenlőség megvalósítása érdekében ez a dokumentum stratégiai célkitűzéseket, illetve a nemzetközi közösség, a nemzeti kormányok és a civil társadalom által végrehajtandó fellépéseket állapít meg⁽¹⁶⁾. A célkitűzéseket és fellépéseket 12 „problématerület” szerint csoportosították, amelyek mindegyike a nők érdekérvényesítési képességének növelésére helyezi a hangsúlyt: szegénység, oktatás és képzés, egészség, a nők elleni erőszak, fegyveres konfliktusok, gazdaság, hatalom és döntéshozatal, a nők helyzetének javítását szolgáló intézményi mechanizmusok, emberi jogok, média, környezet és a leánygyermek.

A cselekvési platform ezeket a célkitűzéseket „az emberi jogok kérdéseként és a társadalmi igazságosság feltételeként” határozza meg, amelyek „nem kezelhetők elkülönítetten nőügyi kérdésként”. Mind a 27 uniós tagállam aláírta a dokumentumot, és így felelősséget vállalt arra, hogy lépéseket tesz a pekingi cselekvési platform végrehajtása érdekében.

A pekingi cselekvési platform kritikus problématerületei az alábbiak:

- Nők és a szegénység (A) (3 mutató)
- A nők oktatása és képzése (B) (3 mutató)
- Nők és az egészség (C) (3 mutató)
- A nők elleni erőszak (D) (3 mutató)
- Nők és a fegyveres konfliktusok (E) (4 mutató)
- Nők és a gazdaság (F) (18 mutató)
- Nők a hatalomban és a döntéshozatalban (G) (18 mutató)
- Intézményi mechanizmusok a nők helyzetének javítására (H) (3 mutató)
- Leánygyermek (L) (3 mutató)

Kritikus problématerületek, amelyekhez még nem dolgoztak ki mutatókat:

- A nők emberi jogai (I)
- Nők és a média (J)
- Nők és a környezet (K)

Milyen kötelezettséget vállalt az EU a pekingi cselekvési platformmal kapcsolatban?

Habár a nők helyzetének javítása iránti felelősség elsősorban a nemzeti kormányokat terheli, az Európai Unió részt vett a pekingi nyilatkozat megfogalmazásában és támogatást nyújt tagállamainak az intézkedések végrehajtásához. 1995 decemberében az Európai Tanács kinyilvánította a pekingi platform melletti elkötelezettségét, valamint kötelezettséget vállalt arra, hogy évente nyomon követi a pekingi cselekvési platformot⁽¹⁷⁾. A Tanács 1998-ban megállapodott arról, hogy a pekingi cselekvési platform végrehajtása éves értékelésének tartalmaznia kell egy javaslatot a

mennyiségi és minőségi mutatók és referenciaértékek egy egységes készletére vonatkozóan. 2010-ig a pekingi cselekvési platform 12 problématerülete közül 9 tekintetében dolgoztak ki mutatókat⁽¹⁸⁾.

13. EGYENLŐTLENSÉG

A gyermekgondozási és más eltartott személyek számára nyújtott gondozási szolgáltatások hiánya miatt a gondozási feladatokat ellátó aktív korú nők mintegy 30%-a gazdaságilag inaktív vagy részmunkaidőben dolgozik⁽¹⁹⁾

A pekingi cselekvési platform végrehajtásában az EU szintjén elért eredmények vizsgálatára két áttekintő jelentés készült: Az EU Tanácsának luxemburgi elnöksége (2005) által készített „Peking + 10 – az Európai Unióban elért haladás” című, és a svéd elnökség (2010) által összeállított „Peking + 15: a cselekvési platform és az Európai Unió” című jelentés⁽²⁰⁾.

¹⁶ *Küldetésnyilatkozat* (<http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/lat1.htm#concern>).

¹⁷ *A Tanács 1995. október 5-i következtetései* (http://www.consilium.europa.eu/ue/docs/cms_data/docs/pressdata/en/sa/017a0003.htm).

¹⁸ *E jelentések áttekintése megtalálható az interneten* (<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=765&langId=hu>).

¹⁹ *Jelentés a nők és férfiak közötti egyenlőségről (2010), Európai Bizottság, a Foglalkoztatás, a Szociális Ügyek és a Társadalmi Összetartozás Főigazgatóságának G.1. egysége (a kézirat 2009. decemberében készült el).*

²⁰ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=765&langId=hu>

Az EIGE megbízatása a pekingi cselekvési platformmal összefüggésben

Az EIGE egyik fő feladata a nemek közötti egyenlőségre vonatkozó objektív, megbízható és összehasonlítható információk és adatok gyűjtése, elemzése és terjesztése. Az Európai Bizottságnak a nők és férfiak közötti egyenlőségre vonatkozó 2010–15-ös stratégiája szerint az EIGE szerepe az, hogy segítse a Bizottságot és a tagállamokat a pekingi cselekvési platform kritikus problématerületei tekintetében megállapított uniós szintű mutatókról szóló jelentések összeállításában, és ahol szükséges, további mutatók kidolgozásában. Az EIGE feladatául kapta azt is, hogy technikai támogatást nyújtson az EU Tanácsának elnökségét ellátó országnak a pekingi cselekvési platform kiválasztott problématerületéről szóló jelentés elkészítéséhez.

E megbízatás alapján az EIGE egy új intézményi szereplővé vált a pekingi cselekvési platform különböző területein az Unióban elért eredmények felülvizsgálati folyamatában, és részt vesz a meglévő mutatók aktualizálásában és javításában, illetve az új mutatók kidolgozásában. Az EU-ban elfogadott mutatók viszont több kritikus problématerületen nem terjednek ki a pekingi cselekvési platform minden egyes stratégiai célkitűzésére, statisztikai adatok pedig nem minden esetben állnak uniós vagy nemzeti szinten rendelkezésre.

Az EIGE tevékenységei 2010-ben

2010 prioritásai:

- A nemek közötti egyenlőség meglévő uniós mutatóira és az azzal kapcsolatos uniós statisztikai adatokra vonatkozó információk, valamint a pekingi mutatókkal végzett munka végrehajtási módszerei terén bevált gyakorlatok összegyűjtésének kezdeményezése
- Az EU Tanácsának soron következő elnökségei részére nyújtott technikai támogatás eljárásainak kialakítása és kapcsolatfelvétel a terület fő érdekelt feleivel

A megbízható adatokkal végzett munkához szükséges feltételek megteremtése miatt, valamint annak érdekében, hogy a meglévő mutatókhoz és a pekingi cselekvési platform végrehajtási módszerei terén bevált gyakorlatokhoz háttér-információk is rendelkezésre álljanak, az EIGE 2010-ben több tanulmány elkészítésébe belefogott.

Az egyik tanulmány tárgya a nemek közötti egyenlőség jelenlegi uniós mutatóinak és az azzal kapcsolatos uniós statisztikai adatoknak a racionalizálása és összehangolása volt. Egy másik tanulmány célja az volt, hogy az Európai Unióban felkutassa és összegyűjtse a bevált gyakorlatokat és a pekingi cselekvési platform mutatóinak végrehajtását szolgáló módszereket. A tanulmányok első eredményei tekintélyes eltéréseket tártak fel a pekingi cselekvési platform különböző problématerületei között az adatok elérhetősége tekintetében. Az adatok rendelkezésre állásáról, minőségéről és összehasonlíthatóságáról, valamint a nemek közötti egyenlőség különböző meglévő mutatóinak áttekintéséről 2011 folyamán közzétesznek majd egy átfogó jelentést.

36. EGYENLŐTLENSÉG

A felsőoktatási intézmények csupán 13%-ának van női vezetője, míg az egyetemek mindössze 9%-a esetében áll nő az intézmény élén⁽²¹⁾.

52. EGYENLŐTLENSÉG

A döntéshozatal területén a kormányzati minisztériumokban a vezető pozícióknak jelenleg mindössze 35%-át töltik be nők⁽²²⁾.

57. EGYENLŐTLENSÉG

2010-ben a vállalatok igazgatóinak csupán 3%-a volt nő, míg az igazgatósági tagok körében 12% volt az arányuk⁽²³⁾.

2010-ben az EIGE a nemek közötti egyenlőségre vonatkozó adatok és mutatók tekintetében együttműködést alakított ki a fő partnerekkel. Az Európai Bizottság iránymutatást adott az Intézet kutatócsoportjának az EIGE által az EU Tanácsának elnökségei részére nyújtandó támogatásról és a nemek közötti egyenlőség uniós mutatójának (EU GEI) kidolgozásáról. Az EIGE az ENSZ Európai Gazdasági Bizottságával (UNECE) együttműködésben a nemek közötti egyenlőség mutatóinak segítségével az ezen a téren elért eredmények nyomon követésével kapcsolatos teljesítmény értékelését is elvégezte, és csatlakozott az UNECE által létrehozott, a nemek közötti egyenlőség mutatóival foglalkozó munkacsoporthoz.

²¹ *She figures 2009 — Statisztikai adatok és mutatók a nemek közötti egyenlőségről a tudományban, Európai Bizottság, Kutatási Főigazgatóság, Kommunikációs Egység (EUR 23856 EN).*

²² *Adatbázis: Nők és férfiak aránya a döntéshozatalban: kiemelt adatok (2010 negyedik negyedév)*
(<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=965&furtherNews=ves>).

²³ *„Üzlet és pénzvilág — A tőzsdén jegyzett legnagyobb vállalatok”, Európai Bizottság, a Foglalkoztatás, a Szociális Ügyek és a Társadalmi Összetartozás Főigazgatóságának adatai*
(<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=777&langId=hu&intPageId=675>).

A pekingi mutatók felülvizsgálata, aktualizálása és javítása területén az EIGE által elvégzett munkát több szakértői találkozón megvitatták. A Tanács elnökségeinek támogatására irányuló feladata részeként az EIGE

felvette a kapcsolatot és megvitatta a támogatási stratégiákat a soron következő lengyel (2011. július–december) és dán (2012. január–június) elnökséggel.

Az EIGE igazgatótanácsa 2010 júniusában létrehozta a szakértői

Az EIGE éves jelentése (2010) **EIGE** 15 fórum első munkacsoportját azzal a megbízással, hogy segítse az EIGE-t a támogatáshoz szükséges megbízható, összehangolt és minőségi információk összeállításában.



A nők és a környezet lesz a 2012. januártól júniusig tartó dán elnökség témája.

A nemek közötti egyenlőség általános érvényesítése

Mit jelent a nemek közötti egyenlőség általános érvényesítése?

A nemek közötti egyenlőség általános érvényesítése (gender mainstreaming – GM) egy olyan stratégia, amelynek eredményeként az Európai Unió intézményeinek és tagállamainak minden politikájában és programjában érvényesülnek a nemi szempontok. Az Európai Unióban az Európa Tanács által alkalmazott definíció alapján a GM-et a következőképpen határozták meg: „a politikai folyamatok oly módon történő (át)szervezése, javítása, kialakítása és értékelése, hogy a politikai döntéshozatalban rendes körülmények között részt vevők a nemek közötti egyenlőség szempontját minden szinten és minden szakaszban érvényre juttassák”⁽²⁴⁾.

A Foglalkoztatási, Szociálpolitikai, Egészségügyi és Fogyasztóvédelmi Tanács (EPSCO)⁽²⁵⁾ a nemek közötti egyenlőség általános érvényesítését szolgáló stratégia szisztematikus megközelítését szorgalmazza, ideértve elsősorban a szakpolitikák nemekre gyakorolt hatása vizsgálatának hatékony alkalmazását, a nemek szerinti bontásban összeállított statisztikák kidolgozását, az elért haladás mérését szolgáló mutatók használatát és a nemek helyzetével kapcsolatos szakértelem fejlesztésére irányuló képzési programokat.

2010 prioritásai:

- A nemek közötti egyenlőség általános érvényesítésének eszközeivel és módszereivel, valamint az ezen a területen bevált gyakorlatokkal kapcsolatos munka kezdeményezése

A nemek közötti egyenlőség általános érvényesítését szolgáló eszközök és módszerek megvalósítási lehetőségeivel kapcsolatos munka elkezdésével az EIGE nekilátott a következőképp meghatározott feladatának: „a nemek közötti egyenlőség valamennyi közösségi politikába és az abból eredő nemzeti politikákba való integrálását segítő módszertani eszközök kifejlesztése, elemzése, értékelése és terjesztése, valamint a nemek közötti esélyegyenlőség érvényesítésének támogatása valamennyi közösségi intézménynél és szervnél”⁽²⁶⁾.

A nemek közötti egyenlőség érvényesítését szolgáló politikák kidolgozásának és végrehajtásának **eszközeire és módszereire** példák⁽²⁷⁾ többek között az alábbiak: legjobb/bevált gyakorlatok, könyvek és jelentések, gyakorlati közösségek, konzultációk, tanfolyamok, előadások és szemináriumok, adatbázisok, útmutatási csomagok, kézikönyvek, nyomon követési és értékelési eszközök, hálózatok és hálózatépítés, megfigyelőközpontok, leihívható szolgáltatások, kutatás és adatgyűjtés, minimumkövetelmények, képzés, oktatóképzés és tananyagok, webalapú vitahelyek és tematikus weboldalak, az egyenlő jogokkal/nők jogaival kapcsolatos megközelítések, a nemi dimenzió elemzése, a nemi szempontoknak a költségvetés-készítésben való érvényesítése, nemi szempontú hatáselemzés és hatásvizsgálat, a nemi szempontok beépítése a projektek életciklusába,

interszekcionális megközelítések, nyomon követés és értékelés, valamint a több érdekelt fél bevonásával kialakított megközelítések.

Az Európai Bizottság felkérésére készített jelentés⁽²⁸⁾ meghatározása szerint a **bevált gyakorlat** „olyan intézkedés, eszköz vagy módszer, amely (közvetve vagy közvetlenül) a 16. cikk rendelkezéseinek az [operatív programba] és/vagy annak valamely végrehajtási szakaszába való integrációját hivatott szolgálni”. A tanulmányból kiderül, hogy a részleges vagy kizárólag formális megoldásokkal ellentétben létezik az általános érvényesítésnek egy olyan modellje, amely bevált gyakorlatként jellemezhető.

Az EIGE munkája a nemek közötti egyenlőség általános érvényesítése (eszközök, módszerek és bevált gyakorlatok) területén

2010-ben az eszközökkel és módszerekkel kapcsolatos munka prioritásainak meghatározása érdekében az EIGE konzultációkat kezdeményezett az érdekelt felekkel⁽²⁹⁾, és megbízást adott több háttér tanulmány⁽³⁰⁾ elkészítésére. A tanulmányok azt mutatták, hogy hosszú távon a nemek közötti egyenlőséget és a nemek közötti egyenlőség érvényesítését szolgáló eszközökkel és módszerekkel végzett munkát az alábbiaknak kell jellemezniük.

A nők és férfiak körülményei, helyzete és igényei különbségeinek következetes figyelembevétele minden közösségi politikában és intézkedésben: ez az „általános érvényesítés” Bizottság által elfogadott elvnek alapvető jellemzője. Ez nem pusztán azt jelenti, hogy a közösségi programokat vagy forrásokat elérhetőbbé kell tenni a nők számára, sokkal inkább a jogi eszközök, a pénzügyi források és a Közösség elemzési és szervezési kapacitásainak egyidejű mobilizációjára utal, hogy ily módon minden területen kialakuljon a nők és férfiak közötti kiegyensúlyozott kapcsolatok kiépítése iránti igény⁽³¹⁾.

²⁴ A Tanács következtetései a nemek közötti egyenlőségről: a növekedés és a foglalkoztatás megerősítése – hozzájárulás a 2010 utáni lisszaboni stratégiához, a Foglalkoztatási, Szociálpolitikai, Egészségügyi és Fogyasztóvédelmi Tanács 2980. ülése, Brüsszel, 2009. november 30.

²⁵ COM(96) 67 végleges.

²⁶ A Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézetének létrehozásáról szóló, 2006. december 20-i 1922/2006/EK európai parlamenti és tanácsi rendelet 3. cikke (1) bekezdésének c) pontja.

²⁷ A lista az „Iránymutatások a nemek közötti egyenlőségre vonatkozóan a tudomány területén megvalósuló programokhoz” elnevezésű prágai programhoz (2009) készült.

²⁸ „Tanulmány az 1083/2006/EK rendelet nemek közötti egyenlőség előmozdításáról, a megkülönböztetés tilalmáról és a fogyatékossgal élő személyek hozzáféréseiről szóló 16. cikkének az ERFA és a kohéziós alap társfinanszírozásával a 2007 és 2013 közötti időszakban megvalósuló kohéziós politikai programokba történő átültetéséről”, 2009.

²⁹ A folyamat az EIGE szakértői fórumának tagjaival folytatott konzultációk és a nemek közötti egyenlőség általános érvényesítésének területén jártas szakértők részvételével Vilniusban megrendezett ülés keretében zajlott.

³⁰ Három háttér tanulmány készült: „Nem és interszekcionális”, „A nemek közötti egyenlőséggel foglalkozó képzés” és „A nemek közötti egyenlőség általános érvényesítése az európai strukturális alapokban”.

³¹ A nemek közötti egyenlőség általános érvényesítése – Fogalmi keretek, módszertan és a bevált gyakorlatok bemutatása, A nemek közötti egyenlőség általános érvényesítésével foglalkozó szakértői csoport tevékenységeiről szóló zárójelentés, Európa Tanács, Strasbourg, 1998.

Az eszközök és módszerek összegyűjtése: ezen belül is azoké az eszközöké és módszereké, amelyeket az Unió intézményei és a tagállamok alkalmaznak; a nemek közötti egyenlőség általános érvényesítése információs rendszerének létrehozása, és e rendszer tárolási, keresési és elérhetőségi adatainak folyamatos frissítése (GM-adatbázis); kapcsolatok kiépítése és folyamatos információcsere az eszközök és módszerek alkotóival/felhasználóival, és az adatbázisok egyesítése (a GM egyablakos rendszere).

Információfeldolgozás: metamódszertan kidolgozása az eszközök és módszerek csoportosítására és értékelésére; a kiválasztott módszertanok felhasználásának és eredményességének elemzése; összehasonlító tanulmányok készítése kvalitatív és kvantitatív kutatások alapján; módosítások végrehajtása, testre szabott megoldások és új modellek létrehozása, és a nemek közötti egyenlőség általános érvényesítésével kapcsolatos folyamatok nyomon követése.

Információterjesztés: a meglévő eszközökkel kapcsolatos információk megismertetése és hozzáférhetővé tétele a felhasználók számára a weboldal, a gyakorló szakemberek hálózata, valamint ülések és kiadványok segítségével; a testre szabott és új eszközök terjesztése, és a nemek közötti egyenlőség általános érvényesítésével foglalkozó szakemberekből álló gyakorlati közösség hálózatának kiépítése és koordinációja.

2010-ben az EIGE a fenti feladatoknak az alábbiak keretében látott hozzá: a) az EIGE forrás- és dokumentációs központjának szerves részeként az információgyűjtés, -feldolgozás és -terjesztés koncepciójának/rendszerének kialakítása; b) felkészülés a nemek közötti egyenlőség általános érvényesítése és a nemek közötti egyenlőség eszközeire, módszereire és bevált gyakorlataira vonatkozó információk összegyűjtésére; és c) az eszközökkel, módszerekkel és bevált gyakorlatokkal kapcsolatos munka elkezdése néhány kiválasztott kiemelt területen.

Az EIGE munkatársai az idevágó információk összegyűjtésével és egy második előzetes értékelő tanulmánnyal kezdték meg az Unió intézményei és a tagállamok által/részére kifejlesztett GM-eszközök (a nemek közötti egyenlőség általános érvényesítésére vonatkozó kézikönyvek, eszközkészletek és iránymutatások) azonosítását. A tanulmány eredményeit további feldolgozásnak vetik alá 2011-ben. Ugyanezzel a céllal háttér tanulmányok készültek három területen (a nemek közötti egyenlőséggel foglalkozó képzés, nem és interszekcionális, és a nemek közötti egyenlőség általános érvényesítése az európai strukturális alapokban).

A tanulmányok és az EIGE szakértői fóruma által javasolt nemzetközi szakértői csoporttal folytatott konzultációk alapján az a döntés született, hogy a nemek közötti egyenlőséggel foglalkozó képzés (mint a nemek közötti egyenlőség általános érvényesítésének eszköze) és a bevált gyakorlatokra irányuló jövőbeli munka alapfeltételeinek meghatározása kerül a középpontba.

Felkérés született egy tanulmány elkészítésére a bevált gyakorlat mint a nemek közötti egyenlőségnek az Unió intézményeinek és tagállamainak politikáiban és programjaiban való általános érvényesítését szolgáló eszköz használatáról (³²). A tanulmány eredményei segítséget nyújtanak a 2011-re tervezett módszertani fejlesztés folyamatához, az EIGE érdekelt felei pedig az Európai Bizottság, a tagállamok, az Európai Parlament és az egyéb érdeklődő szervezetek számára 2011 novemberében, Brüsszelben megrendezésre kerülő tájékoztató szemináriumon ismerhetik meg ezeket az eredményeket.

Emellett három új tematikus terület került kiválasztásra az eszközökkel és módszerekkel, valamint a bevált gyakorlatokkal kapcsolatos információk összegyűjtése céljára.

1. A munka és a családi élet összeegyeztetésének területe, a lengyel elnökség által választott területre vonatkozó pekingi mutatók utókövetéséhez elvégzett kutatás támogatása érdekében.
2. A „nemi indíttatású erőszak”, különös hangsúlyt helyezve az információknak a megfigyelőközpontok segítségével történő összegyűjtését és nyomon követését szolgáló eszközre.
3. Az EIGE későbbi munkájának kiegészítéséhez a „férfiak és a férfiasság” területének – amely egy mindenre kiterjedő kérdésnek tekinthető – szereplőire és bevált gyakorlataira vonatkozó információk összegyűjtése.

³² *Tanulmány a „bevált gyakorlat” mint a nemek közötti egyenlőségnek az Unió intézményeinek és tagállamainak politikáiban és programjaiban való általános érvényesítését szolgáló eszköz használatáról.*

A nemek közötti egyenlőség mutatója

Mi a nemek közötti egyenlőség mutatója?

A nemek közötti egyenlőségnek egy közös mutatókészlet segítségével történő nyomon követése elengedhetetlen az európai döntéshozók számára, csakúgy, mint az uniós polgárok tudatosság-növelése szempontjából. A mutatók segítséget nyújthatnak a nemek közötti egyenlőség terén megfigyelhető tendenciák és egy nemzeti helyzet erős és gyenge pontjainak azonosításában, továbbá elősegítik az országok közötti összehasonlítást. Annak érdekében, hogy áttekintést kaphassunk egy olyan összetett és többdimenziós kérdésről, mint a nemek közötti egyenlőség, a különféle mutatók akár egyetlen számadatban is egyesíthetők, nevezetesen a nemek közötti egyenlőség mutatójában.

A Bizottság a nemek közötti egyenlőség mutatójának ötletét először a nők és férfiak közötti egyenlőségre vonatkozó ütemterv (2006–2010) című szakpolitikai dokumentumában⁽³³⁾ vetette fel. A Bizottság ténylegesen nyomon követi az elért haladást, és értékeli a nemek közötti egyenlőség aktuális helyzetét.

97. EGYENLŐTLENSÉG

Az Európai Unió 24 tagállamában az átlagos órabér a nők esetében 8,58 EUR, míg a férfiak esetében 10,43 EUR⁽³⁴⁾

Egy a nemek helyzetét leíró mutató kidolgozása és az EIGE-re bízott feladat bekerült az Európai Bizottságnak a nők és férfiak közötti egyenlőségre vonatkozó, 2010–2015-ös stratégiájához tartozó cselekvési tervbe.

Az EIGE tevékenységei 2010-ben

2010 prioritásai:

- A nemek közötti egyenlőség mutatója alapstruktúrájának létrehozása
- Kapcsolatteremtés a terület fő érdekelt feleivel

2010 második felében az Intézet bevezető kutatást kezdeményezett a mutató fogalmi keretének és alapstruktúrájának kialakítására⁽³⁵⁾. A kutatás első eredményei lehetővé tették azoknak a módszereknek, alapvető jellemzőknek és kérdéseknek a megvitatását, amelyekre a nemek közötti egyenlőség összetett mutatójának felépítésekor tekintettel kell lenni:

- a dimenziók megválasztása;
- a dimenziók súlyozása;

- az összehangolt adatok hozzáférhetősége.

A tanulmány áttekintést nyújt a nemek közötti egyenlőség egyéb mutatóiról [például az UNDP⁽³⁶⁾ egyenlőtlenségi mutatójáról, a Világgazdasági Fórum nemek közötti aránytalanságra vonatkozó mutatójáról, a Társadalmi Figyelő (Social Watch) nemek közötti egyenlőségi mutatójáról, a nemek közötti egyenlőség 2003-ban javasolt mutatójáról], középpontba állítva a nemek közötti egyenlőség (hallgatólagos) meghatározását, a kiválasztás dimenzióit és a mutatókat, az alkalmazott módszertant és a véglegesített pontszámot.

A nemek közötti egyenlőség mérési módjának egységes értelmezéséhez széles körű konszenzus szükséges. Az Intézet ezért az EIGE munkaprogramjaiban⁽³⁷⁾ előirányozottaknak megfelelően felvette a kapcsolatot a tagállamokkal és két szakértői ülést szervezett. Különös figyelmet fordítottak a nemek közötti egyenlőség mutatóival kapcsolatos korábbi globális kutatásokból nyert tapasztalatokra. A munka jelentős részét a nemek közötti egyenlőség mutatója fogalmi keretének, elsősorban dimenzióinak és alkotóelemeinek, továbbá a nemek közötti egyenlőség mutatójával végzendő jövőbeni munka keretének felállítását szolgáló eljárások megvitatása tette ki.

³⁵ A kutatás részben a megvalósíthatósági tanulmányon és „A nemek közötti egyenlőség európai uniós mutatója felé” című elemző feljegyzésen alapul, amelyet az Európai Bizottság készített 2003-ban. Lásd Plantenga és mások: A nemek közötti egyenlőség európai uniós mutatója felé – Az Európai Bizottság megbízásából készített és elé terjesztett megvalósíthatósági tanulmány, az Utrechti Egyetem Közgazdasági Kara/UMIST, 2003.

³³ COM(2006) 92 végleges.

³⁴ Felmérés a bérstruktúráról, 2006.

³⁶ Az Egyesült Nemzetek Fejlesztési Programja (<http://www.undp.org/>).

³⁷ Éves és középtávú munkaprogramok, és a Bizottságnak a nők és férfiak közötti egyenlőségre vonatkozó, 2010–2015-ös stratégiájában meghatározott feladatok.

Az EIGE munkája a tudatosságnövelés és a nemi sztereotípiák felszámolása területén

Mik a nemi sztereotípiák?

A nemi sztereotípiák kezelése bonyolult, de szükséges feladat, mivel ezek a nemek közötti egyenlőtlenség legállhatatosabb okai közé tartoznak. A sztereotipikus nemi szerepek elleni küzdelem csak abban az esetben lehet sikeres, ha arra különböző szinteken, különböző szereplők vállalkoznak. Szükség van az emberek szemléletének rendszeres felmérésére, és így a változás lehetséges „kiváltó okainak” és az átalakulást előidéző változás lehetséges akadályainak feltárására. Az ilyen információk létfontosságúak a „nőiesség” és a „férfiasság” hagyományos felfogásáról alkotott, szűk keretek közé szorító elképzelések leküzdését elősegítő hatékony módszerek és megközelítések kifejlesztéséhez.

SZÜKSÉG VAN VÁLTOZÁSRA

... fontos, hogy a nemek közötti egyenlőség mutatójában érvényesüljön a nemek közötti egyenlőség eme átfogó szemlélete, és hogy különböző (gazdasági és nem gazdasági) területekre is kiterjedjen. A nemek közötti egyenlőség magában foglalja mind a nők, mind pedig a férfiak életének a fizetett és fizetetlen munka nemek közötti kiegyensúlyozottabb eloszlásának előmozdítása által történő megváltozását. Az is világos, hogy a fizetett és fizetetlen munka kiegyensúlyozott eloszlása önmagában nem elegendő. A nemek közötti egyenlőség teljes körű koncepciójának a politikai dimenzióra és a fizikai integritásra is ki kell terjednie ⁽³⁸⁾.

³⁸ Plantenga és mások, „Tanulmány a nemek közötti egyenlőség európai uniós mutatója alapstruktúrájának

2010 prioritásai:

- Viszonyítási alapul szolgáló információk gyűjtése az Európában fennálló nemi sztereotípiákról, valós emberi történetek összegyűjtésével
- A nemek közötti egyenlőséggel foglalkozó férfiak által működtetett szervezetek feltérképezése

Eredetileg a 2010–12-es középtávú munkaprogramban szerepelt a fiatalok nemi sztereotípiáinak kezelése és a nemi szempontok tudatosítása a körükben a kiválasztott uniós tagállamokban szervezett képzési modulokba történő bevonásuk által. A célterületekre helyeződő nagyobb hangsúly és a korlátozott emberi erőforrások miatt ez a tevékenység módosult, és a pekingi cselekvési platform megvalósításával kapcsolatos kutatómunka támogatását szolgálta. A nemi sztereotípiák és a férfiaság attribútumai területén folytatott munka horizontális kérdésként bekerült az EIGE tevékenységei sorába.

A 2010-ben tapasztalható, nemi sztereotípiákat tükröző szemléletek és felfogások elterjedtségének feltérképezése érdekében az EIGE tanulmányt készít az uniós tagállamok polgárai valós történeteinek összegyűjtéséhez. Ezek a történetek segítenek az EIGE számára annak elemzésében, hogy a nemi sztereotípiákra épülő felfogások miként befolyásolják az emberek életét. A kutatók kísérletet tesznek azoknak a hitrendszereknek, viselkedésmintáknak és viselkedési normáknak az azonosítására, amelyek megerősítik a nemi sztereotípiákat, ideértve az országok közötti különbségeket és

kialakításához”, 2011 (megjelenés előtt).

az időbeli változásokat is. A tanulmány kiemelt figyelmet fordít az embereknek a nemekről alkotott szemléletében „változást kiváltó okokra”, és megpróbálja feltárni azokat a fő tényezőket, amelyek hozzájárultak a sztereotipikus nemi minták erodálásához. A tanulmányról készített zárójelentést az EIGE 2011 őszén teszi közzé.

NEMI SZTEREOTÍPIÁK

... a nemi sztereotípiák életünk minden szakaszában jelen vannak. Befolyásolják viselkedésünket és választásainkat. Korai gyermekkorban kezdődnek. A szülői elvárások, olvasmányok, a televízió és az iskola közvetíti azokat. Előre meghatározzák és megerősítik lányok és a fiúk által betöltött szerepeket. A későbbi sztereotípiák megszabják, hogy a fiatal lányok – és a fiatal fiúk – milyen tanulmányok és milyen karrier mellett döntenek.

Ezek a sztereotípiák egy egész életen, életcikluson át tartó pozitív – vagy negatív – megerősítéshez vezetnek, ami a lányokat és fiúkat, a férfiakat és nőket olyan szerepekbe, feladatokba és identitásokba kényszeríti, amelyek nem feltétlenül teszik lehetővé a bennük rejlő lehetőségeket, saját törekvéseik és ambícióik valóra váltását.

És a nemi sztereotípiák nem csak az egyéni döntéseket befolyásolják: befolyásolják a gazdasági szereplők döntéseit is, például a nők lehetőségeit arra, hogy nagy felelősséggel járó pozíciót töltsenek be, hogy vállalkozók vagy mérnökök legyenek. Belinda Pyke, az Európai Bizottság Férfiak és Nők Közötti Egyenlőség, Diszkrimináció Elleni Fellépés és Civil Társadalom Igazgatóságának korábbi igazgatója ⁽³⁹⁾.

³⁹ Konferenciajelentés – „A nemi sztereotípiák felszámolása:

20 Az EIGE éves jelentése 2010
A nemi sztereotípiákkal kapcsolatos munkastratégiája kidolgozásának támogatása érdekében az EIGE több alkalommal konzultált szakértői fórumával (európai szakértők) egy Vilniusban megrendezett ülésen. Mindegyikük kiemelte, mennyire fontos a nemi sztereotípiákkal kapcsolatos munka és az EIGE szerepe, mint hatékony információforrás ezen a területen. Az ülésen létrejött a nemi sztereotípiákkal foglalkozó szakértők tematikus hálózata azzal a szándékkal, hogy a nemek közötti egyenlőség majdani európai hálózatának részévé váljon.

86. EGYENLŐTLENSÉG

A nőket sokszor inkább külsejük miatt értékelik, és nagyobb valószínűséggel ábrázolják fiatal korukban őket; a médiában megjelenő nők 79%-a legfeljebb 34 éves (40).

EIGE

Az EIGE munkája a férfiaknak a nemek közötti egyenlőség megteremtésében való közreműködése terén

A 2010–12-es középtávú programban az Intézet arra vállalkozott, hogy kihangsúlyozza a férfiak szerepét a nemek közötti egyenlőség előmozdításában, és horizontális kérdésként beépíti a férfiak szerepét a nemek közötti egyenlőség megvalósításában az Intézet hatásköre alá tartozó valamennyi területen.

A 2010 novemberében Vilniusban a férfiakról és a férfiasság attribútumairól megrendezett szakértői ülés résztvevői az EIGE azon szerepére irányították a figyelmet, amelyet a férfiak részvételének előmozdításában, a területre vonatkozó információk összegyűjtésében és terjesztésében, valamint az információk, módszerek, gyakorlatok és elérhetőségi adatok megosztására szolgáló platform biztosításában betölt.

2010 novemberében az EIGE háttér tanulmányt indított a férfiaknak a nemek közötti egyenlőség megvalósításában az EIGE munkaterületein való részvételéről, azokat a szereplőket a középpontba állítva, amelyek tevékenysége hozzájárulhat a férfiaknak a nemek közötti egyenlőség előmozdításába történő hatékonyabb bevonásához.

A tanulmány mind a 27 uniós tagállamban az ilyen szereplők által alkalmazott megközelítéseket és az általuk előállított anyagokat is elemezte. E szereplők közé tartoznak az európai vagy nemzeti szinten tevékeny hatóságok, kutatóközpontok, kutatók, civil társadalmi szervezetek, ezek hálózatai, szociális partnerek és kapcsolódó szervezetek, szakértők, oktatók és újságírók.



*(lehetetlen) lehetséges küldetés?“, 2008
(http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/Gender-Stereotypes_conference_report.pdf)*

⁴⁰ *Az Európai Bizottság nők és férfiak esélyegyenlőségével foglalkozó tanácsadó bizottsága, vélemény a nemi sztereotípiák felszámolásáról a médiában, 2011. január.*

A nemi alapú erőszak elleni küzdelem

Mi a nemi alapú erőszak?

Hosszú ideig a nők ellen elkövetett erőszakot (amely potenciálisan minden polgárt, azaz nőt és leányt érint) még csak lényeges problémának sem érzékelték, és a nőket magukra hagyták annak megoldásában. A társadalmi és kulturális normák még támogatták és igazolták is azt.

64. EGYENLŐTLENSÉG

Európában évente több ezer nőt öl meg partnere vagy korábbi partnere ⁽⁴¹⁾.

Az Európai Unió nőjogi chartájában (2010) is megerősített elv alapján a nők ellen elkövetett erőszak az emberi jogok megsértésének egyik legelterjedtebb formája, ezért az EIGE a nőkkel szembeni erőszak felszámolását tartja egyik legfontosabb feladatának Európa és a világ közössége érdekében.

2010 prioritásai:

- A nemi alapú erőszakra vonatkozó kiinduló adatok összegyűjtésének kezdeményezése

E munka politikai háttérét az Európai Bizottságnak a nők és férfiak közötti egyenlőségre vonatkozó 2010–2015-ös stratégiája adja. A stratégiában vizsgált négy problématerület egyike a méltóság, az integritás és a nemi alapú erőszak. Az Intézet ebben a környezetben látott neki a stratégia ezen területének végrehajtásához nyújtott hozzájárulása előkészítéséhez.

VIVIANE REDING

„A büntetőjog területén végzett munkákkal párhuzamosan olyan intézkedésekre kerül sor, amelyek középpontjában elsősorban a nők érdekérvényesítő képességének növelése, a tudatosságnövelés és az erőszakkal kapcsolatos statisztikai adatok gyűjtése és elemzése áll. ... Vilniusba tett látogatásom során kifejezetten kértem a Nemek Közötti Egyenlőség Intézetét, hogy a tárgyra vonatkozóan bocsásson rendelkezésünkre megbízható adatokat.” ⁽⁴²⁾

A nemek közötti egyenlőség terén több tagállamban megfigyelhető előrelépés nem feltétlenül csökkenti minimális szintre a nők ellen elkövetett erőszak körét és az erőszak egyes formái (ügymint a női nemi szervek megcsonkítása, zaklató követés, stb.) elterjedésének kockázatát. Spanyolország kezdeményezése nyomán, amelyet az Európai Unió Tanácsa a nőkkel szembeni erőszak európai megfigyelőközpontjának létrehozására vonatkozó következtetéseiben ⁽⁴³⁾ is támogat, az EIGE kinyilvánítja, hogy készen áll arra, hogy otthont adjon a nőkkel szembeni erőszak európai megfigyelőközpontjának.

A legjobban bevált gyakorlatok, a meglévő forrásokkal kapcsolatos információk és a rendelkezésre álló adatok összegyűjtésének új területei között a pekingi mutatók vonatkozó problématerületének megerősítése érdekében elkezdődött a nemi alapú erőszakkal kapcsolatos munka. Tanulmány készül a nőkkel szemben az Európai Unióban elkövetett erőszakra vonatkozóan elérhető források feltérképezéséről a rendelkezésre álló források összegyűjtése és annak érdekében, hogy ezek az EIGE forrás- és dokumentációs központjában

hozzáférhetővé váljanak. A tanulmány a nemi erőszak kérdésével foglalkozó jelenlegi forrásokat, eszközöket, módszereket és szereplőket gyűjti egybe a megelőzés és a védelem területén. A tanulmány eredményei 2011 második felében jelennek meg.

Novemberben egy több tagállam képviselőiből álló szakértői csoport megvitatta, hogy mi az EIGE szerepe az Európai Bizottságnak a nők és férfiak közötti egyenlőségre vonatkozó 2010–15-ös stratégiája és az EU tagállamai számára a nőkkel szembeni erőszak elleni küzdelemhez nyújtott támogatás összefüggésében. A csoport kiemelte, hogy uniós szinten összehangolt adatokra és az ilyen adatok és információk gyűjtéséhez módszertani iránymutatásokra van szükség.

Az EU Alapjogi Ügynökségének (FRA) igazgatója és az EIGE igazgatója által 2010 novemberében aláírt hivatalos együttműködési megállapodásban foglaltaknak megfelelően az EIGE hozzájárult, hogy nemspecifikus szaktudásával és információival támogatást nyújtson a FRA részére egy a nőkkel szembeni erőszakra készülő felmérés elkészítéséhez. 2010-ben az EIGE csatlakozott a FRA-hoz egy adatgyűjtésre és egyéb szolgáltatásokra vonatkozó közös keretmegállapodás létrehozása céljából, amelynek segítségével a jövőben idő- és költséghatékony kutatások és adatgyűjtés végezhető.

A NŐKKEL SZEMBENI ERŐSZAK

Az EU minden tagállama által támogatott pekingi cselekvési platform (1995) szerint „a nők elleni erőszak a férfiak és nők közötti, történelmileg egyenlőtlen hatalmi viszonyok megnyilvánulása, amely viszonyok a férfiak nők feletti uralmához és velük szembeni diszkriminációjához, valamint a nők teljes körű érvényesülésének megakadályozásához vezettek”.

⁴¹ A nők és férfiak esélyegyenlőségével foglalkozó tanácsadó bizottság, „Vélemény a nőkkel és lányokkal szembeni erőszakra vonatkozó uniós stratégiáról”, 2010. december 7.

⁴² Viviane Reding, az Európai Bizottság alelnökének beszéde az Európai Bizottság 2010. november 25-én Brüsszelben, a nőkkel szembeni erőszak tárgyában megrendezett konferenciáján.

⁴³ A Tanács következtetése a nők elleni erőszak felszámolásáról az Európai Unióban, CL10-048EN.

Az EIGE forrás- és dokumentációs központja

Jelenleg a nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatosan különféle témákban rengeteg információ található szétszórva Európában és a világban, amelyek az Intézet forrás- és dokumentációs központjában hatékonyan egyesíthetők. Erre az EIGE forrás- és dokumentációs központján keresztül kerül sor, amely egy hagyományos könyvtárból, és az azt kiegészítő online forrásközpontból, továbbá az aktív gyakorlati közösséggel folytatott kommunikációt elősegítő elektronikus hálózattól áll. Az EIGE forrás- és dokumentációs központja egy nyilvános platformként szolgál, ahol a felhasználók a nemek közötti egyenlőség témájában egy helyen hatalmas mennyiségű információhoz és forráshoz férhetnek hozzá.

A meglévő forrásokkal és hálózatokkal kapcsolatos párhuzamos munkavégzés elkerülése és a majdani hatékony információ- és tapasztalatcsere, illetve a bevált gyakorlatok hatékony megosztásának támogatása érdekében 2010-ben az EIGE felkutatta a szoros együttműködés lehetőségeit a nemek közötti egyenlőséggel foglalkozó szervezetekkel, és olyan kutató- és dokumentációs központokat hozott létre, mint az Aletta és az Európai Női Információs Hálózat (Women Information Network Europe – WINE).



A hagyományos könyvtár a tervek szerint kiegészül egy online forrásközponttal és egy elektronikus hálózattal (a kép illusztráció).

A „Nők Európában” forráskészlet és a „Nők, akik ösztönzően hatnak Európára” naptár

A nők jelentős mértékben hozzájárulnak társadalmunk fejlődéséhez, azonban ez a szerep nem mindig látható igazán. Az EIGE azzal a céllal, hogy az élet minden területén előmozdítsa a nők pozitív és nem szokványos szerepvállalását, és hogy ráirányítsa a figyelmet a nők sikereire és eredményeire, amelyek inspirációt nyújthatnak mások számára, létrehozta a „Nők Európában” elnevezésű forráskészletét.

Az EIGE azon feladatának eleget téve, miszerint terjesztenie kell az információkat a nők és férfiak nem szokványos szerepeinek az élet különböző területein fellelhető pozitív példáira vonatkozóan, és közzé kell tennie következtetéseit, valamint az ilyen sikertörténetekre való építkezést és az azok megismertetését szolgáló kezdeményezéseit, a nemzetközi nőnapon az Intézet megkezdte a „Nők Európában” forráskészlettel kapcsolatos leleteinek összegyűjtését. A „Nők Európában” forráskészlet olyan nőkre vonatkozóan tartalmaz majd információkat egész Európa területéről, akik példaképnek tekinthetők és ösztönzően hatnak az érdekelt felekre és partnerekre azokban az esetekben, ahol a siker valódi bizonyítékára, úgymint ajánlólevelekre, szakértői vagy előadói ajánlásokra van szükség. Idővel, ahogy ez a tevékenység lendületet nyer, a „Nők Európában” forráskészlet a valós történetek bemutatásával az Intézet forrás- és dokumentációs központjának szerves részévé válik, és elismerést szerez az európai nők által elért eredményeknek.

A „Nők, akik ösztönzően hatnak Európára” naptár

Az európai nők és eredményeik reflektorfénybe helyezésének szándékával az EIGE felhívást tett közzé, amelyben várta a jelöléseket a forráskészletében és első naptárában – „Nők, akik ösztönzően hatnak Európára – 2011” – történő megjelenésre.

A jelöltek közül 12 nőt választottak ki, akikről bemutatkozó portrét készítettek az Európa-szerte széles körben terjesztett „Nők, akik ösztönzően hatnak Európára – 2011” naptárba. Ez a kezdeményezés az EIGE honlapján is szerepelt, és a nemzetközi nőnap rendezvényén is kiemelt helyet kapott.

Annak érdekében, hogy a nők társadalmi fejlődéshez való hozzájárulása általában láthatóbbá váljon, valamint a „Nők, akik ösztönzően hatnak Európára” naptár példaképeinek bemutatása céljából 2010. decemberben egy szemináriumot tartottak Brüsszelben.

Elért eredmények

Az Intézet öt közbeszerzési eljárást bonyolított le, amelyek eredményeképp az Intézet biztosította a könyvtár bútorzatát, a globális online katalógust, a nemek kérdésével foglalkozó tudományos anyagok elektronikus előfizetését és a könyvekhez, valamint a nemek kérdésével kapcsolatos szürke irodalomhoz való hozzáférést.

Kezdetét vette egy megvalósíthatósági tanulmány elkészítése az elektronikus hálózatok hatékony formáiról.



A Bizottság alelnöke, Viviane Reding és az EIGE igazgatótanácsának elnöke, Eva-Maria Welskop-Deffaa



A naptárban szereplő két nő, Cristina Gallach Spanyolországból és Stanimira Hadjimitova Bulgáriából

Párbeszéd és partnerség, ideértve a nemek közötti egyenlőség európai hálózatát

2010 prioritásai:

- Az érdekelt felek feltérképezése
- A nemek közötti egyenlőség európai hálózata koncepciójának és technikai feltételeinek megteremtése
- Hálózatépítés és partnerség

Az erőfeszítések és ismeretek egyesítése a nők és férfiak közötti egyenlőség előmozdítása érdekében kulcsfontosságú az EIGE számára. A tényleges együttműködés és partnerség különböző szinteken történő kialakítása az érdekelt felekkel, illetve a szakismeretek és tapasztalatok megosztását szolgáló hálózat feltételeinek megteremtése volt az elsődleges feladat 2010-ben.

E célból az **érdekelt felek** Intézet általi **feltérképezése** az európai szintű érdekelt felek és szereplők, valamint harmadik országok jövőbeli szereplőinek a nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos munka tekintetében történő feltérképezéséről, az érdeklődési körük és igényeik, valamint az egyes érdekelt felek érdeklődési körének és igényeinek felvázolásáról szóló tanulmánnyal vette kezdetét.

A „Közös erőfeszítéssel a nemek közötti egyenlőség megvalósítása felé az EU-ban, 2010–15” elnevezésű nemzetközi szeminárium

A Bizottság nők és férfiak közötti egyenlőségre vonatkozó 2010–15-ös stratégiája végrehajtásának és az EIGE e végrehajtási tervhez való hozzájárulásának a tagállamokkal történő megvitatása céljából november 22-én az EIGE technikai szemináriumot tartott „Közös erőfeszítéssel a nemek közötti egyenlőség megvalósítása felé az EU-ban, 2010–15” címmel. A nemzeti szervek, elsősorban a nemek közötti egyenlőséggel foglalkozó nemzeti szervek és nemzeti statisztikai hivatalok, továbbá az érintett uniós ügynökségek megbeszéléseinek tárgya a nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos munka előrevitelének megfelelő megközelítései voltak.

Viviane Reding, a Bizottság jogérvényesülésért, alapvető jogokért és uniós polgárságért felelős alelnöke a stratégia kihívásainak és kiemelt területeinek bemutatásával nyitotta meg a szemináriumot. A Cedefop, az Eurofound, a FRA, az Eurostat és az OECD részvétele több területen utat nyitott a szoros együttműködés előtt.

A nemek közötti egyenlőség európai hálózata

Létrejött a nemek közötti egyenlőség elektronikus európai hálózata, egy folyamatosan bővülő „gyakorlati közösség”, hogy a nemek közötti egyenlőség területén elősegítse az Intézet érdekelt felei között az információ- és adatcserét.



E. M. Welskop-Deffaa (elnök)



V. Langbakk (igazgató), V. Reding bizottsági alelnök és E. M. Welskop-Deffaa (elnök)

Ennek érdekében az EIGE megkezdte a munkát egy olyan elektronikus hálózat feltételeinek meghatározása érdekében, amely lehetőséget teremt a szakismeretek és tapasztalatok megosztására, a különböző érdekelt felek közötti kommunikációra, a releváns információk, módszerek, legjobban bevált gyakorlatok és publikációk azonosítására és megosztására, valamint a lehetséges együttműködő partnerek felkutatására.

A jól működő hálózatokra vonatkozó, bizonyítékkal alátámasztott tények összegyűjtése érdekében 2010 végén felkérés született egy megvalósíthatósági tanulmány elkészítésére az elektronikus hálózat hatékony formáiról. A tanulmány elemzést ad majd több, európai szintű hálózatról és a sikerükhöz hozzájáruló tényezőkről.

2010-BEN TÖBB TEMATIKUS HÁLÓZAT IS LÉTREJÖTT AZ ALÁBBI TERÜLETEKEN:

- a nemi alapú erőszak leküzdése,
- a nemek közötti egyenlőség általános érvényesítése,
- férfiak és a férfiasság attribútumai,
- nemi sztereotípiák,
- a pekingi mutatók,
- a nemek közötti egyenlőség uniós mutatója,
- az újságírói munkacsoport, és
- a hasznos és hatékony hálózatépítéssel foglalkozó hálózat.

Ezek a tematikus hálózatok virtuálisak lesznek, és

egyesítik a nemek közötti egyenlőséggel foglalkozó szakemberek és szervezetek szaktudását. A hálózatok segítségével több tag érhető majd el az egyes tematikus csoportokban, elősegítve ezáltal a megbeszéléseket és az információcserét. Ezen túlmenően a virtuális tematikus hálózatok résztvevőinek lehetőségük lesz az információk saját hálózataikon belüli hatékonyabb megosztására.

Hálózatok és partnerség

2010 folyamán az Intézet első ízben vette fel a kapcsolatot a Nemzetközi Munkaügyi Szervezettel (ILO), az OECD-vel és az Egyesült Nemzetek Szervezetével (UNECE). Az Intézethez több tagállam – többek között Svédország, Németország és Litvánia – nemzeti parlamentjétől, valamint európai női szervezetektől érkeztek látogatók. Az EIGE küldetését megismertették az Intézetet befogadó országban tartózkodó valamennyi uniós nagykövettel. Az EU-n kívülről (például Ukrajnából) érkező első látogatók szintén megtalálták az utat az újonnan létrehozott Intézethez. Az EIGE fő munkatársai a nemek közötti egyenlőségről megrendezett több európai szemináriumon és konferencián részt vettek.

2010 novemberében Vilniusban aláírtak két együttműködési megállapodást: az Európai Alapítvánnyal az Élet- és Munkakörülmények Javításáért (Eurofound) és az Európai Unió Alapjogi Ügynökségével (FRA). Levélváltás formájában 2010-ben egy másik együttműködési keretmegállapodás is született az Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökséggel (EU-OSHA).

Az EIGE kommunikációja és közönségkapcsolata

A tudatosságnövelés általában az eredmények és bevált gyakorlatok terjesztését, továbbá a társadalmi szemlélet megváltoztatását, a nemi sztereotípiák felszámolását és a nemek közötti aránytalanságok láthatóvá tételét is céljául tűzi ki. Egy nemrégiben létrehozott ügynökség esetében ez egy hosszadalmas, időigényes folyamatot jelent, amelynek során kulturális, kontextuális és nyelvi problémákkal szembesül a különböző tagállamokban.

A munka elkezdéséhez az Intézet hozzálátott egy kommunikációs stratégia kidolgozásához, és ezzel egyidejűleg jelentős energiát fordított arra, hogy a fő érdekelt felekben tudatosítsa az EIGE létezését és szerepét.

2010 prioritásai:

- Az uniós polgárok figyelmének felhívása az Intézet küldetésére és munkájára a nyilvánossággal fenntartott kapcsolatok, események, az Intézet weboldala és a kommunikációs stratégia kidolgozása segítségével
- Partnerségek kialakítása média- és kommunikációs szakértőkkel

A 2010-es éves munkaprogram elfogadását követően a kommunikációval kapcsolatos munka a nagyszabású megnyitó ünnepséggel, az Intézet logójának elkészítésére meghirdetett európai versennyel, a kezdeti internetes jelenléttel, az újságírókkal tartott konzultációs ülésekkel, az Intézetnek otthont adó országban kialakított közönségkapcsolatokkal és a kommunikációs stratégia kidolgozásának elkezdésével meghozta első gyümölcsét. A feltételek elemzése és egy működőképes külső és belső kommunikációs stratégia helyes koncepciójának kialakítása érdekében 2010 végén az Intézet pályázatot írt ki „Támogatás biztosítása a Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézete kommunikációs stratégiájának kidolgozásához” címmel.

Az Intézet ünnepélyes megnyitása

Június 20–21-én Vilnius szívében közel 3000 helyi lakos és Európa különböző országaiból érkező vendég volt tanúja az Intézet hivatalos megnyitójának, amely egy szabadtéri koncertből és egy konferenciából állt, amelyet a Litván Köztársaság elnöke, Dalia Grybauskaitė nyitott meg.

A koncert alatt meghirdették az Intézet logójának megtervezésére kiírt versenyt.

A megnyitóünnepségen óriáskivetítőn bemutatott videoanimációk, vetélkedők és interaktív játékok segítségével ismerhette meg a nyilvánosság az Intézetet és jövőbeli munkáját. Az Európai Parlament, az Európai Bizottság, a tagállamok, az érintett uniós ügynökségek és a civil társadalmi szervezetek képviselőit egy konferenciára invitálták, ahol ismertették az EIGE-nek a nők és férfiak közötti egyenlőség előmozdításában betöltött szerepét.



Az EIGE és a FRA igazgatója aláírja az együttműködési megállapodásokat.



Az EIGE és az Eurofund igazgatója aláírja az együttműködési megállapodásokat.

Az EIGE megnyitása az esemény előtt egy hónappal egy helyi népszerűsítő kampánnyal indult. Az „Egyenlőség nem jelent azonosságot” elnevezésű téma vizuális szlogenként került kialakításra, hogy az Intézet munkáját nem ismerő helyi közönségnek bemutassa a nemek közötti egyenlőség fogalmát. A megnyitó tevékenységeket televíziós és rádiós interjúsorozatok is támogatták.

Az EIGE logótervezési versenye

2010 első negyedében az Intézet megtervezte és lebonyolította azt az európai szintű kampányt, amely hivatalos logójának megtervezését adta feladatuk a vizuális és grafikai tervezéssel foglalkozó diákoknak. Az EU 27 tagállamában megkerestek bizonyos egyetemi karokat és iskolákat, illetve posztereket és tájékoztatókat küldtek ki tervezőknek és civil társadalmi szervezeteknek.

A logó egyrészt a két figura megjelenítésével szimbolizálja a nemek közötti egyenlőséget, másrészt a csillagok ábrázolásával azt is kifejezésre juttatja, hogy az EIGE az Európai Unió része. „Az, hogy a két figura a csillagok után nyúl, tulajdonképpen azt jelenti, hogy az új intézet a legjobbat kívánja elérni” – mondja Guillaume Danjou, francia iskolai tanár, aki a logót tervezte.

Az Euronews televíziós csatorna közvetítette az eseményeket, valamint a helyi és európai sajtó is beszámolt az Intézet elveiről és megbízásáról. A „Szükségünk van egy logóra” jelmondat a lehető legegyszerűbben és legegységesebben adta vissza a kampány lényegét. A kampány további lendületet nyert a Facebook-on indított közösségi médiakampány és több brüsszeli blog segítségével, amelyek a nemek közötti egyenlőség ügyének támogatását tűzték ki célul.

A logó több ezer pályázatot inspirált, és a szeptember 1-jei határidőre az EIGE már számos figyelemre méltó logó közül válogathatott. Az EIGE valamennyi alkalmazottjának bevonásával zajló előválogatást követően szeptember közepén Vilniusban összeült egy válogatott szakértőkből – a formatervezés, a nemek közötti egyenlőség és a márkamenedzsment területén dolgozó szakemberekből –

álló kis létszámú zsűri. Hosszas és nehéz elbírálást követően a zsűri Guillaume Danjou-t, a francia Pireneusokból érkező általános iskolai tanárt nevezte meg az EIGE logótervezési versenyének győzteseként.

A nyertes logót Vilniusban 2010. november 22-én egy ünnepség keretében leplezték le azon a nemzetközi EIGE-szemináriumon, amelyet Viviane Reding, az Európai Bizottság alelnöke nyitott meg, és ahol a nyertes és a második helyezett a lelkes közönség és helyi újságírók előtt átvehették díjait. A videofelvételt megtekintheti az alábbi webhelyen: www.youtube.com/eurogender



Június 20-án Vilnius szívében közel 3000 helyi lakos és Európa különböző országaiból érkező vendég volt tanúja az Intézet hivatalos megnyitásának.

Az Intézet az interneten

Az Intézet internetes jelenléte az egyik legfontosabb platformja volt annak, hogy az EIGE bemutatkozzon Európa és a világ előtt. Az Intézet már a 2010. évi éves munkaprogram elfogadása előtt felkészült arra, hogy még a megnyitó előtt elindítsa első, ideiglenes weboldalát (1.0 változat). Az ezt követő hónapokban az Intézeten belül kifejlesztettek egy új változatot (1.1 változat), mielőtt a 2.0 változat fejlesztésére irányuló szolgáltatásokat 2010 végén megrendelték volna.

Az év során a weboldal folyamatosan frissült az Intézet tevékenységeivel, híreivel, eseményeivel, multimédia alkalmazásaival, álláslehetőségeivel és eljárásaival kapcsolatos információkkal.

Weboldala mellett, amely elsősorban egyirányú kommunikációt tett lehetővé, az Intézet dinamikus megjelenéséről is gondoskodott a közösségi hálókon, amelyek a polgárokkal közvetlen párbeszédre adtak módot. A közösségi hálókon keresztül az Intézet nagy lelkesedéssel közvetítette fő üzeneteit, és „rajongóival” napi szinten tartotta a kapcsolatot. Az Intézet aktív szereplő a Facebook-on (<http://www.facebook.com/eige.europa.eu>), a Twitteren (<http://twitter.com/eurogender>), a YouTube-on (<http://www.youtube.com/euro-gender>) és a LinkedIn oldalon (<http://www.linkedin.com/company/european-institute-for-gender-equality>), és nagy mennyiségben oszt meg multimédiás tartalmakat és információkat. Noha az Intézet még mindig fiatalnak és viszonylag ismeretlennek számít, „rajongói tábor” egyre növekszik, és egyre több visszajelzést kap.



Partnerségek kialakítása a média- és kommunikációs szakértőkkel

A nők és férfiak közötti egyenlőséggel kapcsolatos információk és tények multiplikatorkok segítségével történő hatékonyan közvetítése érdekében az Intézet létrehozott egy média-adatbázist, hogy kapcsolatba léphessen 4000–5000 médiaszereplővel.

A multiplikatorkoknak a nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos üzenetek céljára való felhasználása érdekében megalakult az EIGE újságírói munkacsoportja, amely 2010 során Vilniusban és Brüsszelben ülésezett. Ezenfelül az Intézet négy regionális ülés megrendezését vette tervbe, hogy biztosítsa a média- és kommunikációs szakemberek értékes hozzájárulását, megismerje az igényeket, és információkat szerezzen jövőbeli kommunikációs stratégiájához.

2010-ben az EIGE a Google analytics segítségével médiafigyelésbe kezdett, és párbeszédet kezdeményezett a Közös Kutatóközponttal a munka nyomon követésének lehetőségeiről. Külső támogatással biztosították az Intézet kezdeti tevékenységeinek nyomon követését, amiből kiderül, hogy a médiamegjelenések mennyisége már 2010-ben is megfelelő volt. Az EIGE médiaismertsége Litvániában a legszembetűnőbb, ami természetes, hiszen ez az ország ad otthont az Intézetnek.



Igazgatás

Működésének első hat hónapjában az Intézet vezetése az alábbi prioritásokkal foglalkozott:

- egy megfelelő igazgatási és pénzügyi keret létrehozása az Intézet későbbi, teljes körű működéséhez;
- berendezkedés a fogadó országban;
- a munkaprogram végrehajtásához szükséges felelősségvállalás és készségek kialakítása a munkatársak körében.

A vezetőség előtt álló fő kihívások az elmúlt időszakban az alábbiak voltak: i) megfelelő munkakörnyezet kialakítása az Intézetben, idetartozik a humán erőforrások működőképessé csoporttá történő átalakítása, a munkatársak éves és középtávú munkaprogram iránti felelősségvállalásának kialakítása, működőképessé munkavégzési struktúrák megteremtése és az egyes alkalmazottak feladatainak és munkaköri leírásának finomhangolása; ii) működőképessé igazgatási struktúra létrehozása, idetartozik a belső szabályok kidolgozása (cél, képzés, szakmai gyakorlattal kapcsolatos politika, bevezető tájékoztatás a belső ellenőrzési szabályokról és a kockázatkezelésről, az iktatási és archiválási rendszerről stb.); iii) pénzügyi és számviteli eljárások kidolgozása (pénzügyi áramlások, kifizetési és lekötési eljárások, stb.); iv) humán erőforrás-gazdálkodás (a személyzeti szabályzatnak érvényt szerző végrehajtási rendelkezések kidolgozása, többéves személyzeti politikai terv, az új munkaerő felvételének megtervezése és végrehajtása, nyelvvoktatási és egyéb képzési politika, stb.).

Pénzügyek, közbeszerzés és számvitel

2010. június 15. és december 31. között a pénzügyekért, közbeszerzésért és számvitelért felelős személy az alábbi prioritásokkal foglalkozott:

- eljárások és folyamatok kialakítása (küldetés, telekommunikáció, panaszkezelés, közbeszerzés, nyilvántartási keret, héa, minőségi számvitel, banki kimutatások könyveléssel való összevetése, számlák, kifizetések ellenőrzési és könyvelési eljárása, kötelezettségvállalások és kifizetések);
- számítások kidolgozása a feladatokra és a szakértők, illetve a jelöltek részére teljesített kifizetésekhez;
- az igazgatótanács befagyasztott pénzeszközökre vonatkozó határozatának (2010. október 1.) végrehajtása;
- a Számvevőszék (a Számvevőszék képviselője és csoportja) feladatának és az OLAF látogatásának elősegítése.

A 2010. évi költségvetés-tervezet felülvizsgálatakor az igazgatótanács két költségvetési hiányra hívta fel a figyelmet, nevezetesen a II. cím alatt 195 000 EUR és a III. cím alatt 220 000 EUR összeg esetében, ami összesen 415 000 EUR-nak felel meg. 2010. októberben az igazgatótanács egyhangúlag egyetértett abban, hogy a befagyasztott pénzeszközöket nem bocsátja az Intézet rendelkezésére.

Kötelezettségvállalások és kifizetések

A 2010. decembertől júniusig terjedő időszakban az EIGE 102 kötelezettségvállalást tett, amelyek a Foglalkoztatás, a Szociális Ügyek és a Társadalmi Összetartozás Főigazgatóságától a 2010. június 15-i fordulónapon átszármaztatott, valamint az EIGE által igazgatási és pénzügyi önállóságának elnyerését követően létrehozott

kötelezettségvállalások. Az Intézet 390 kifizetést teljesített, ideértve az esetleges különbözetelek megfizetését is⁽⁴⁴⁾.

Számviteli beszámoló

A beszámolási időszak végén (2010. december 31-én) a banki egyenleg a következőképp alakult:

3 661 233,90 EUR az ING Banknál és

1 527 941,47 LTL és
499 998,39 EUR a SEB Banknál.

Az EIGE-hez három banki átutalás érkezett az Európai Bizottságtól, összesen 5 678 123,09 EUR összegben (a Bizottság az első alkalommal 2 593 123,09 EUR, a második alkalommal 2 000 000,00 EUR, a harmadik alkalommal pedig 1 085 000,00 EUR összeget utalt át).

Közbeszerzés

Az EIGE közbeszerzéseinek alapját a leggazdaságosabb, leghatékonyabb és legeredményesebb végrehajtás elve alkotja.

A beszámolási időszakban 63 közbeszerzési eljárásra került sor, és az Intézet ennyi szerződést kötött a megrendelt szolgáltatások biztosítására. A szerződések teljes összege 1 974 626 EUR volt (lásd a IV. mellékletet).

Az odaítélt szerződések nagy része (1 628 122 EUR, 85%) az Intézet működési tevékenységeit támogató szolgáltatásokhoz kötődik. A fennmaradó, 292 504 EUR-nak (15%) megfelelő rész az adminisztratív tevékenységekhez szükséges áruk és szolgáltatások beszerzésére irányult.

⁴⁴ Lásd 5. melléklet: A költségvetés végrehajtása

Humán erőforrás

2010 során az Intézet prioritásai a humán erőforrás területén az alábbiak voltak:

- megfelelő munkaerő-felvételi eljárás kidolgozása és végrehajtása
- humán erőforrás-gazdálkodás
- a személyzeti szabályzatnak érvényt szerző, tervezett végrehajtási rendelkezések kialakítása és elfogadása
- a vonatkozó belső politikák kialakítása

Munkaerő-felvétel

Az év végére a hat szerződéses alkalmazott mellett az EIGE 23 ideiglenes alkalmazotti álláshelyre vett fel munkatársat, ami létszámterve figyelemre méltó 92%-ának felel meg⁴⁵), továbbá elkészültek az első kirendelt nemzeti szakértők kirendelésére vonatkozó szabályok.

Végrehajtási szabályok és az azokkal kapcsolatos határozatok

Az Intézetnek a személyzeti szabályzat 110. cikke szerinti kötelezettségeivel összhangban az EIGE igazgatótanácsa az alábbi végrehajtási szabályokat hagyta jóvá 2010 során:

- (a) ideiglenes alkalmazottak felvétele és alkalmazása;
- (b) szerződéses alkalmazottak felvétele és alkalmazása;

(c) a Nemek Közötti Egyenlőség Európa Intézete igazgatójának értékelése;

(d) középvezető beosztású alkalmazottak a Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézeténél;

(e) a személyzeti szabályzat általános végrehajtási rendelkezései, amelyek kitérnek az olyan szempontokra, mint a nyugdíjjogosultság átruházása, a háztartási támogatás, eltartott gyermekek, származási ország, iskoláztatási támogatás, szülői szabadság, hozzátartozó ápolására kivehető szabadság, betegszabadság, az egészségügyi kiadások megtérítése, fizetett szabadság, az Intézetben kívül végzett tevékenységek és feladatok, személyes okokból kivett szabadság, a besorolásra és előléptetésre, valamint a foglalkoztatásra és részmunkaidős munkavégzésre vonatkozó kritériumok;

(f) az alkalmazottak értékelésére vonatkozó 43. cikk végrehajtási szabályai; és

(g) a személyzeti bizottság felállítására vonatkozó határozat

(h) Emellett számos további belső határozat és politika született, nevezetesen az alábbiak:

(i) a Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézeténél dolgozó vagy ott szakmai képzésen részt vevő kirendelt nemzeti szakértők foglalkoztatására és alkalmazására vonatkozó szabályok;

(j) a Nemek Közötti Egyenlőség Intézetének szakmai gyakorlattal kapcsolatos politikája; és

(k) a rugalmas munkaidő lehetősége az Intézet munkaidő-politikájával összefüggésben.

Információs technológia és műveletek

2010-ben az EIGE az alábbi prioritásokra összpontosított:

- az informatikai infrastruktúra kiépítése;
- S-TESTA kapcsolat létrehozása az Európai Bizottsággal;
- videokonferencia rendezését lehetővé tevő eszközök;
- az EIGE adatközpontjának létrehozása (kezdeti szakasz).

A vilniusi székhelyre történő átköltözés alatt és azt megelőzően az Intézet egy teljesen új informatikai infrastruktúra beszerzéséről gondoskodott, többek között hálózatok és szerverek felállításával és konfigurálásával együtt, valamint minden egyes alkalmazottnak kialakította munkahelyét és üzembe helyezte a munkájukat támogató berendezéseket (nyomtatók, másolók, telefonok stb.).

Ellenőrzési és belső ellenőrzési szabványok

2010. november 9-én és 10-én az OLAF képviselői látogatást tettek az EIGE-nél és első alkalommal képzést tartottak az EIGE munkatársai részére. Az OLAF és az EIGE közötti együttműködési megállapodás előkészületei jelenleg zajlanak. Az ütemezés szerint az EIGE igazgatótanácsa 2011 első negyedévében hagyja jóvá a megállapodást.

A Számvevőszék első ellenőrzésére 2010. december 6. és 10. között került sor. Az ellenőrzés elsősorban a közbeszerzésre, a pénzügyi és a humán erőforrásokra terjedt ki.

⁴⁵ Lásd 6. melléklet: Létszámterv

5. melléklet: Kötelezettségvállalásokra és kifizetésekre felhasználható keret 2010-ben, C1 (*)

| Hivatalos költségvetési cím | Finanszírozási forrás | Kötelezettségvállalás | | | | Kifizetés | | | |
|-----------------------------|-----------------------|---------------------------------------|--|--|--------------------|---|--|--|------------------------|
| | | Lekötésre felhasználható összeg (EUR) | Kötelezettségvállalás jóváhagyott összeg (EUR) | Kötelezettségvállalási munkafolyamat összege (EUR) | Lekötés aránya (%) | Kifizetésre felhasználható összeg (EUR) | Kifizetési kérelem jóváhagyott összege (EUR) | Kifizetési munkafolyamat összege (EUR) | % Kifizetés aránya (%) |
| A-1 | C1 | 2 033 935,01 | 1 117 446,14 | | 54,94% | 2 033 935,01 | 1 000 393,01 | 0,00 | 49,19% |
| | | 2 033 935,01 | 1 117 446,14 | | 54,94% | 2 033 935,01 | 1 000 393,01 | 0,00 | 49,19% |
| A-2 | C1 | 584 884,15 | 503 223,38 | | 86,04% | 584 884,15 | 169 544,05 | 0,00 | 28,99% |
| | | 584 884,15 | 503 223,38 | 0,00 | 86,04% | 584 884,15 | 169 544,05 | 0,00 | 28,99% |
| B0-3 | C1 | 3 280 000,00 | 2 184 420,54 | | 66,60% | 3 280 000,00 | 355 505,34 | 0,00 | 10,84% |
| | | 3 280 000,00 | 2 184 420,54 | | 66,60% | 3 280 000,00 | 355 505,34 | 0,00 | 10,84% |
| Összesen | | 5 898 819,16 | 3 805 090,06 | 0,00 | 64,51% | 5 898 819,16 | 1 525 442,40 | 0,00 | 25,86% |

(*) C1 — A feladatvégzésre rendelkezésre álló végleges előirányzat — felhasználható összegek 2010-ben

Forrás: ABAC-adatbázis

6. melléklet: Kötelezettségvállalásokra és kifizetésekre felhasználható keret 2010-ben, C8 (*)

| Hivatalos költségvetési cím | Finanszírozási forrás | Kötelezettségvállalás | | | Kifizetés | | | | |
|-----------------------------|-----------------------|---|--|--|--------------------|---|---|--|----------------------|
| | | Kifizetésre felhasználható összeg (EUR) | Kötelezettségvállalásra jóváhagyott összeg (EUR) | Kötelezettségvállalási munkafolyamat összege (EUR) | Lekötés aránya (%) | Kifizetésre felhasználható összeg (EUR) | Kifizetés kérelem jóváhagyott összege (EUR) | Kifizetési munkafolyamat összege (EUR) | Kifizetés aránya (%) |
| A-1 | C8 | 2 027 698,67 | 0,00 | | 0,00% | 2 027 698,67 | | | |
| | | 2 027 698,67 | 0,00 | 0,00 | 0,00% | 2 027 698,67 | | | |
| A-2 | C8 | 658 709,02 | 395 139,44 | | 59,99% | 658 709,02 | 31 763,49 | 0,00 | 4,82% |
| | | 658 709,02 | 395 139,44 | | 59,99% | 658 709,02 | | | |
| Összesen | | 2 686 407,69 | 395 139,474 | 0,00 | 14,71% | 2 686 407,69 | 31 763,49 | 0,00 | 1,18% |

(*) C8: Automatikusan átvitt összegek – felhasználható összegek 2009-ben

Forrás: ABAC-adatbázis

Európai Bizottság

Az EIGE éves jelentése, 2010

Luxembourg: Az Európai Unió Kiadóhivatala

2010 — 33 o. — 21x29,7 cm

ISBN 978-92-9218-006-5

doi:10.2839/12944

A Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézetének célja, hogy a nők és férfiak közötti egyenlőség minden európai számára, és Európán túl is valósággá váljon.

Az EIGE-ről

Az EIGE egy európai intézmény, amely segítséget nyújt az EU-nak és tagállamainak a nemek közötti egyenlőség előmozdítására, a nemen alapuló megkülönböztetés elleni küzdelemre és a nemek közötti egyenlőség tudatosítására irányuló törekvéseikhez.

Feladata a nemekkel kapcsolatos kérdésekre vonatkozó, összehasonlítható adatok gyűjtése és elemzése, elsősorban a nemi dimenzióval valamennyi szakpolitikai területen történő érvényesítését szolgáló módszertani eszközök kidolgozása, az érdekelt felek közötti párbeszéd és a legjobb gyakorlatok megosztásának elősegítése és az uniós polgárok tudatosságának növelése.

Az Intézet szervei közé tartozik az igazgatótanács (döntéshozó szerv), a szakértői fórum (tanácsadó szerv), valamint az igazgató (végrehajtó szerv) és annak személyzete. Az igazgatótanács fogadja el az éves és középtávú munkaprogramokat, valamint az Intézet költségvetését. A szakértői fórum támogatja az igazgatót az Intézet kiválóságának és függetlenségének biztosításában. Az igazgató az Intézet jogi képviselőjeként felelős annak napi szintű irányításáért és a munkaprogram végrehajtásáért.

Az Intézet költségvetése a 2007 és 2013 közötti időszakra 52,5 millió euró. Az Intézet 2010-ben megközelítőleg 30 alkalmazottat foglalkoztatott.



A Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézete

EIGE European Institute for Gender Equality

Švitrigailos 11M, LT-03228 Vilnius, Litvánia

Tel.: +370 5 239 4140

Fax: +370 5 239 2163

E-mail: eige.sec@eige.europa.eu

Weboldal: www.eige.europa.eu



9 789292 180065