

## Szakpolitikai háttér

Az oktatás és a képzés döntő fontosságú a lányok és nők lehetőségeinek és törekvéseinek alakításában. Ahhoz, hogy a nők képességei teljes mértékben kibontakozhassanak, az oktatásban fontos eszköz az egyenlő bánásmód biztosítása, a gondolatszabadság tiszteletben tartása és a nőkkel szembeni megkülönböztetés felszámolása.

### Az Európa 2020 stratégia

- Célja az intelligens, fenntartható és inkluzív növekedés biztosítása az EU-ban, a szegénység csökkentése és munkahelyteremtés révén.
- A 20–64 év közötti nők és férfiak 75%-os foglalkoztatási rátájának eléréséhez a tagállamoknak támogatniuk kell a nők oktatását és képzését, különösen azokban az ágazatokban, ahol alulreprezentáltak.
- A stratégia kiemelt célul tűzte ki a korai iskolaelhagyás 10% alá való csökkentését és a felsőfokú oktatást sikerrel befejezők arányának 40%-ra való növelését a 30–34 évesek körében.
- Az „Innovatív Unió” az Európa 2020 hét kiemelt kezdeményezésének egyike, amely támogatja a kutatási és fejlesztési célú beruházásokat és azokat az intézkedéseket, amelyek elősegítik, hogy a kutatásokból új termékek és szolgáltatások szülessenek.
- Az „Innovatív Unió” végrehajtására szolgáló pénzügyi alap a „Horizont 2020”, amely elősegíti a nemek egyensúlyát a kutatócsoportokban, és ennek érdekében ezt a rangsorolási tényezőket egyikévé teszi az azonos pontszámmal rendelkező pályázatok kiválasztásánál és a döntéshozatalban, azzal a céllal, hogy az alulreprezentált nők vagy férfiak aránya minden csoportban (pl. szakértői csoportok) és bizottságban (pl. értékelő bizottságok) elérje a kitűzött 40%-ot.

### A nemek közötti egyenlőségről szóló európai paktum (2011–2020)

- Megerősíti a Tanács elkötelezettségét a nemek közötti egyenlőségre vonatkozó uniós törekvések mellett, különösen a nemek egyenlősége szempontjából kiemelten fontos három területen, melyek a foglalkoztatás, az oktatás és a társadalmi integráció előmozdítása kiváltépp a szegénység csökkentése által.

## A pekingi cselekvési platform stratégiai célkitűzései és az uniós mutatók

- B.1.** Az oktatáshoz való egyenlő hozzáférés biztosítása.
- B.2.** Az írástudatlanság megszüntetése a nők körében.
- B.3.** A nők szakképzéshez, tudományhoz és technológiához, valamint továbbtanuláshoz való hozzáféréseinek javítása.
- B.4.** Minden hátrányos megkülönböztetéstől mentes oktatás és képzés kialakítása.
- B.5.** Megfelelő erőforrások biztosítása az oktatási reformokhoz és azok végrehajtásának ellenőrzéséhez.
- B.6.** Az egész életen át tartó oktatás és képzés népszerűsítése a lányok és nők körében.

2007-ben a Tanács megállapodott három uniós szintű mutatóról, melyek két almutatót is tartalmaznak, melyek segítségével az egész EU-ban mérni lehet, hogyan halad a pekingi cselekvési platform célkitűzéseinek megvalósítása. A mutatók mérik a nemek közötti megosztottságot az oktatásban, mind horizontálisan (azaz a tudományterületek szerint), mind vertikálisan (azaz a végzettség szintje szerint), valamint vizsgálják azt is, hogy mennyire térül meg az oktatás a nők és a férfiak esetében, amihez a nők és a férfiak foglalkoztatási arányát vizsgálják meg végzettségi szint szerint.

A „Nők és férfiak az EU-ban – tények és szám adatok” elnevezésű adatbázis, melyet a Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézete állított össze, friss adatokkal és információval szolgál a fentebb említett mutatókkal kapcsolatban. Az adatbázis itt érhető el: <http://eige.europa.eu/content/women-and-men-in-the-eu-facts-and-figures>

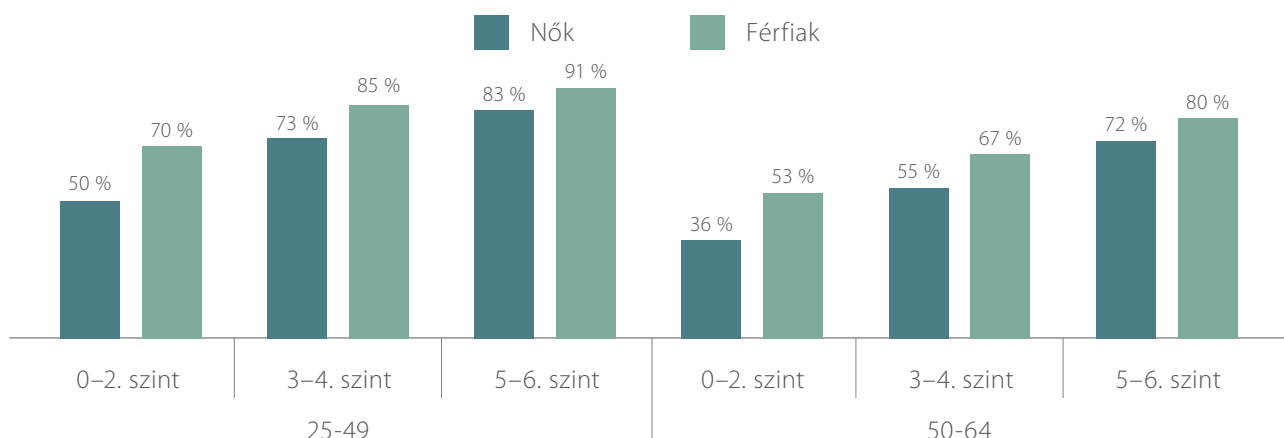
## Az uniós adatok tanulságai

### Az EU-ban az egyetemet végzettek többsége nő

2012-ben mért adatok alapján az EU-ban a nők oktatásban való részvétele egyetemi szinten meghaladta a férfiak arányát (59%), ami változatlan tendenciát jelent 2007 óta. Posztgraduális szinten a férfi PhD-fokozatot szerzők (2012-ben 53%; 2007-ben 54%) még mindig többségben vannak a nőkhöz képest, de a nemek közötti aránykülönbség csekély és folyamatosan csökken. A tagállamok szintjén jobban megfigyelhetők a változások. 2012-ben már 12 tagállamban voltak többen a nők a PhD-fokozatot szerzők között, míg 2007-ben csak kilencben.



## A NŐK ÉS A FÉRFIAK FOGLALKOZTATÁSI RÁTÁJA ISKOLAI VÉGZETTSÉG ÉS KORCSOPORT SZERINT, EU-28, 2012



Forrás: Eurostat, EU-LFS

### A magasabb iskolai végzettség esetén csökken a nemek között a foglalkoztatási különbség

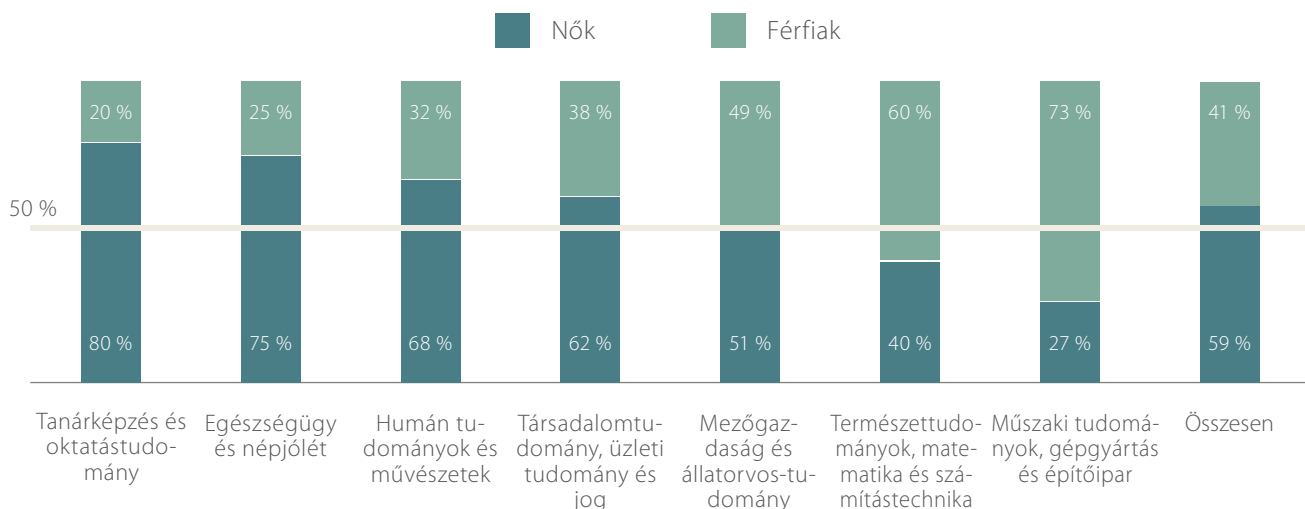
Az EU-28 területén 2012-ben a 20–64 év közötti nők átlagos foglalkoztatási rátája 62% volt, ezzel szemben a férfiaké 74%. A nők átlagos foglalkoztatási rátája az iskolai végzettséggel párhuzamosan emelkedik, különösen a 25–49 évesek körében. 2012-ben az iskola-előkészítő oktatást, alapfokú oktatást és a középfokú oktatás alsó szintjét (0–2. szint) végzett nőknek volt a legalacsonyabb a foglalkoztatási rátája (a 25–49 éves nők körében 50%, az 50–64 éves nők között 36%). Ez jóval elmarad a középfokú oktatás felső szintjét és a középfokú oktatást követő, de nem felsőoktatást (3–4. szint) végzett nőké mögött, akiknél a 25–49 éves korosztályban 73%, az 50–64 évesek között 55% volt a foglalkoztatási ráta. A felsőoktatás első és második szintjét (1997-es ISCED 5. és 6. szint) teljesítő nők nagyobb valószínűséggel voltak foglalkoztatottak (a 25–49 éves nők körében 83%-os, az 50–64 évesek körében 72%-os foglalkoztatási rátával), és foglalkoztatási rátájuk jóval meghaladta az Európa 2020 stratégiában célként kitűzött 75%-ot.

Az EU-28 országaiban 2012-ben a 0–2. oktatási szintet teljesített nők és férfiak foglalkoztatási rátája között 20 százalékpont volt a különbség a 25–49 éves korosztályban, 17 százalékpont az 50–64 éveseknél. A 3–4. szintű oktatást végzett nők és férfiak foglalkoztatási rátái között csökkent a különbség: 2012-ben az EU-28-ban 13 százalékpont volt a 25–49 éves korosztályban, és 12 százalékpont az 50–64 éves korcsoportban. Az 5–6. oktatási szint esetében még tovább csökkent a nők és férfiak közötti foglalkoztatási különbség, mindkét korcsoportban 8 százalékpontra.

### A tárgyválasztás mögött tetten érhető a nemi alapú szegregáció

A nők és a férfiak iskolai végzettségi szintjének alakulásában történt változások ellenére mélyen gyökerező szegregációs mintákat lehet megfigyelni minden tagállamban. Ezek jellemzően a társadalmi nemi szerepeknek megfelelő elvárások szerint alakulnak, azaz a nők túlreprezentáltak a hagyományos női szerepekhez köthető ágazatokban, például az egészségügy

## A NŐK ÉS A FÉRFIAK SZÁZALÉKOS ARÁNYA AZ ISCED 5. ÉS 6. SZINTJÉN VÉGZETTEK KÖZÖTT, EU-28, 2012



Forrás: Eurostat, oktatási statisztikák



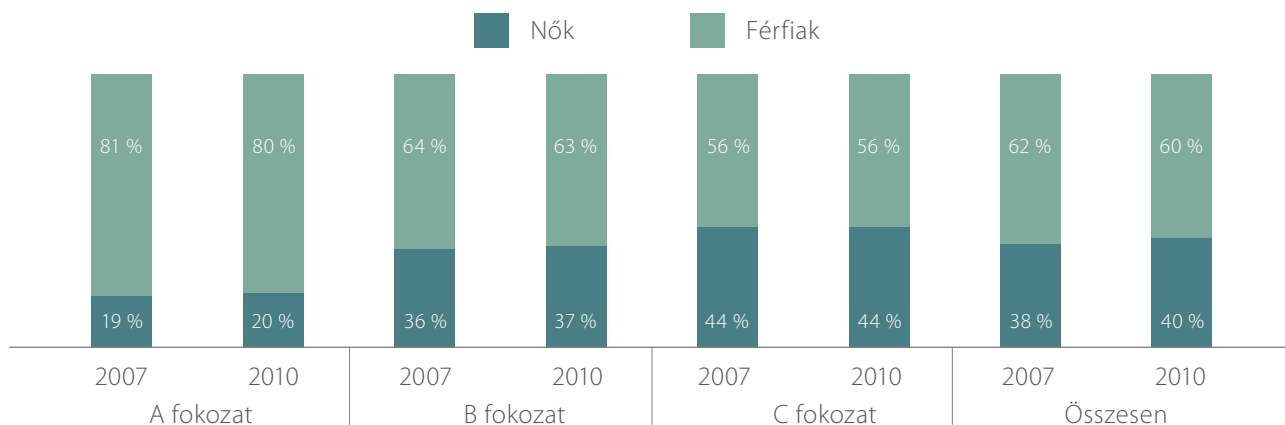
és a népjólét, a humán tudományok és a művészetek, illetve a tanárképzés és az oktatástudomány terén.

2012-ben az 5. és 6. szinten (1997-es ISCED) végzett férfiak többségben voltak a nőkhez képest a műszaki tudományok, gépgyártás és építőipar területén az összes tagállamban. A nők és a férfiak részvétele leginkább a mezőgazdaság és az állatorvos-tudomány területén kiegyensúlyozott.

### A tudományos vezető pozíciókban a nők a legtöbb tagállamban alulreprezentáltak

Több férfi, mint nő van a tudományos munkatársak között a magasabb szintű tudományos intézményekben, a férfiak 2010-ben a tudományos intézményekben dolgozók 60%-át tették ki (a 2007-es 62%-hoz képest ez kismértékű csökkenést mutat). A legtöbb tagállamra igaz, hogy a tudományos munkatársak többsége férfi. A vertikális szegregáció mértéke

### A NŐK ÉS A FÉRFIAK SZÁZALÉKOS ARÁNYA A MAGAS SZINTŰ TUDOMÁNYOS INTÉZMÉNYEK MUNKATÁRSAI KÖZÖTT AZ ÖSSZES FOKOZATOT TEKINTVE, 2007-BEN ÉS 2010-BEN, EU



Forrás: Európai Bizottság, She Figures (Női adatok), 2012.

jelentősen változik a három tudományos munkatársi fokozaton belül. 2010-ben az EU-27 egészét tekintve a nők a C fokozatú állások (ezt kaphatja meg elsőként a frissen végzett PhD-diplomás [ISCED 6]) 44%-át töltötték be átlagosan, a B fokozatú állások (nem vezető pozícióban, de a friss PhD-diplomásoknál magasabb fokozattal dolgozó kutatók) 37%-át, az A fokozatú állásoknak (a kutatói munkában a legmagasabb fokozat/pozíció) pedig mindössze 20%-át. Az összkép nem sokban különbözik a 2007-ben mért adatoktól (amikor a nők a C fokozatú helyek 44%-át, a B fokozatú pozíciók 36%-át és az A fokozatú állások 19%-át töltötték be).

Tovább emelkedett a nők felsőoktatási részvétele, és a felsőfokú oktatás szintjén már számos területen többségben vannak a férfiakhoz képest. Azonban a nemi alapú szegregáció nem változott ugyanilyen ütemben, se a horizontális, se a vertikális. A nők és a férfiak pályaválasztási lehetőségei nem egyformán alakulnak a nem hagyományos ágazatokban a különböző szakmákban belül, és a két nem tagjai előtt nem feltétlenül állnak nyitva ugyanazok a karrierlehetőségek.

A tudományos életben tovább kell javítani és támogatni a nők jelenlétét és magasabb szintekre való bejutását, és ezzel a kérdéssel a legtöbb tagállamban foglalkozni kell.

### Hasznos kezdeményezések:

Köztudott, hogy az oktatás és a képzés területén az egyik oka a nemi alapú szegregációnak és egyenlőtlenségnek a **nemekkel kapcsolatos előítéletek** alkalmazása, ami ellen a tagállamok különféle intézkedésekkel próbálnak fellépni. Külön figyelmet fordítanak a tantervre, valamint a társadalmi nemi szerepek, sztereotípiák és a nemek közti egyenlőség megvitatására a társadalomismeret, illetve történelem órákon (dán *Folkeskole*). A „Ciprusi cselekvési terv a nemek közötti egyenlőség megvalósítására az oktatásban (2014–2017)” intézkedései a nemi szerepek és sztereotípiák problémájával foglalkoznak a családban és a társadalomban. A cseh „A nemek közötti egyenlőség helyzete az oktatási, ifjúságpolitikai és sportminisztérium keretében és a nemek egyenlőségére irányuló középtávú stratégiai tervjavaslat” szerint az oktatáspolitikai egyik fő célja a társadalmi nemekkel kapcsolatos előítéletek következményeinek felszámolása. Horvátországban a tankönyvekre vonatkozó általános előírás, hogy „a tankönyveknek mindkét nem tagjait fel kell készíteniük a tényleges és egyenlő részvételre az élet minden területén” és „támogatniuk kell a nemek közötti egyenlőséget”. A görög Pedagógiai Intézet, a tananyagokért felelős hatóság, az Interdiszciplináris integrált kerettantervben (2004) lépéseket tett a nőkre vonatkozó sértő sztereotípiák eltávolítására. A magyar Nemzeti alaptanterv a tanítási program keretében foglalkozik az emberi jogokkal, a nők és a férfiak közötti egyenlőség tudatosításával és az ezzel kapcsolatos szemléletmódokkal.

**A kapacitásépítés a nemek közötti egyenlőség** témájában az oktatási rendszeren belül, valamint az iskolai dolgozóknak szóló segédanyagok biztosítása csak néhány a tagállamok által foganatosított intézkedések közül, melyek célja a nemek közötti egyenlőséget előmozdító politikák megvalósítása az oktatásban. A ciprusi Pedagógiai Intézet létrehozott egy tanároknak szóló weboldalt a nemek közötti egyenlőségről, ahol sok információ és anyag található



a fiúk és a lányok iskolai esélyegyenlőségéről. Litvániában egy tanároknak és szociálpedagógusoknak szóló tanítási segédeszköz, a „Lehetőségek a nemek közötti egyenlőség előmozdítására az iskolában” nyújt tájékoztatást a nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos célokról az iskolákban, és különböző eszközöket kínál a nemek közötti egyenlőség oktatásához mind az iskola, mind a tágabb iskolai közösség számára. A spanyol Oktatási, Kulturális és Sportminisztérium és az Egészségügyi, Szociális és Esélyegyenlőségi Minisztérium közötti együttműködés keretében létrejött az „Inter-cambia Portál” – ikt-forrásokkal, adatbázisokkal és statisztikákkal –, amelynek célja, hogy megkönnyítse a tájékozódást, az információcserét és tudásmegosztást olyan oktatási gyakorlatokról, amelyek elősegítik az esélyegyenlőséget és segítenek megelőzni a nemi alapú erőszakot.

## ELŐRELÉPÉSEK ÉS NEHÉZSÉGEK A B. TERÜLETEN: A NŐK OKTATÁSA ÉS KÉPZÉSE

ELŐRELÉPÉSEK	NEHÉZSÉGEK
<ul style="list-style-type: none"> <li>A nemek közötti aránykülönbség lassan csökken számos olyan oktatási ágazatban is, ahol túlsúlyban vannak a férfiak.</li> <li>Általánosságban az egyetemet végzettek között minden tagállamban több a nő.</li> <li>A nemek közötti foglalkoztatási különbség a magasabb iskolai végzettségűek (5–6. szint) körében alacsonyabb, és az ebbe a kategóriába tartozó nőket kevésbé sújtotta a gazdasági válság.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>A nemi alapú szegregáció csak lassan változik az oktatásban, mind horizontálisan, mind vertikálisan.</li> <li>A nők alul vannak reprezentálva a tudományos élet magasabb szintjein.</li> <li>A nemek közötti foglalkoztatási különbség az oktatás minden szintjén megmaradt.</li> </ul>

## Az EU további teendői

- Tovább kell dolgozni a nemi alapú előítéletek és szegregáció megszüntetésén az oktatás és képzés területén, azaz támogatni kell a genderérzékeny (a társadalmi nemek szempontjából érzékeny) tanterveket az oktatásban, illetve az olyan pályaválasztási tanácsadást és médiakampányokat, amelyek arra bátorítják a fiúkat és lányokat, nőket és férfiakat, hogy a készségeiknek és képességeiknek megfelelő pályát válasszanak.
- Foglalkozni kell a nemi alapú szegregációval az oktatásban, mivel az további egyenlőtlenségeket szül a munkaerőpiacon, és hozzájárul, hogy a nők és a férfiak gazdasági lehetőségei eltérőek legyenek.
- Karrier- és előrelépési lehetőséget kell biztosítani mindazon nők és férfiak számára, akik nem hagyományos, általában a másik nemhez köthető foglalkoztatási ágazatot választanak.
- Lehetőséget kell teremteni a nők számára, hogy a férfiakkal megegyező mértékben kamatoztathassák a felsőoktatásban elért eredményeiket, és foglalkozni kell az üvegplafon jelenségével a tudományos életben.

## A Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézete (EIGE)

A Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézete (EIGE) az EU tudásközpontja a nemek közötti egyenlőség témájában. Az EIGE támogatja a politikai döntéshozókat és minden fontosabb intézményt, melyek erőfeszítéseket tesznek azért, hogy minden európai számára és azon túl is valósággá váljon a nők és férfiak közötti egyenlőség. Rendelkezésükre bocsátja speciális szaktudását, valamint megbízható, összehasonlítható adatait a nemek közötti egyenlőség terén Európában.

További információk: <http://eige.europa.eu>

A Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézetének Információs és Dokumentációs Központja (RDC) egy innovatív, gyakorlati segédeszköz, mely segít megtalálni a legfontosabb forrásokat a nemek közötti egyenlőség témájában, megkönnyíti az ismeretek megosztását azok között, akiket érdekel a nemek közötti egyenlőség szakpolitikája és gyakorlata, és online teret nyújt a véleménycserére és vitára.

További információk: <http://eige.europa.eu/content/rdc>



### Kapcsolat:

European Institute for Gender Equality  
Gedimino pr. 16, LT-01103 Vilnius, LITVÁNIA  
Tel. +370 5 215 7444, Tel. +370 5 215 7400

[facebook.com/eige.europa.eu](https://facebook.com/eige.europa.eu)

[twitter.com/eurogender](https://twitter.com/eurogender)

[youtube.com/eurogender](https://youtube.com/eurogender)

<https://eurogender.eige.europa.eu>



ISBN 978-92-9493-279-2

doi:10.2839/40396

MH-04-15-022-HU-N