

Szakpolitikai háttér

A médiának létfontosságú szerepe van az adott társadalom véleményének, attitűdjének és előítéleteinek alakításában. A nők a médiatartalom előállítói és fogyasztói, és egyben annak részei is. A médiatartalom nem mindig genderérzékeny, azaz nem veszi figyelembe a társadalmi nemek szempontjait, sokszor lealacsonyító képet fest a nőkről, és állandósítja a nemi szerepeket, sztereotípiákat és normákat. A digitális technológia fellendülése és az új kommunikációs formák tovább bonyolították a kapcsolatot a nők médiában elfoglalt szerepe és aközött, ahogy a médiakészítők, -fogyasztók és a médiatartalom viszonyul hozzájuk. A média hagyományos formáinak fogyasztási módja is megváltozott, például új eszközökkel reagál a nyilvánosság véleményére.

Az Európai Unió Tanácsának következtetései (2013. június)

- Jelentős előrelépést jelent ezen a területen.
- Felszólítja a médiaszervezeteket, hogy tegyenek további önkéntes kezdeményezéseket a nemek közötti egyenlőség előmozdítására.
- Javasolja többek között a „világos, átlátható, gendersemleges megfogalmazott kritériumok” alkalmazását a munkaerő-felvételi gyakorlatban, az „alkalmazottbarát szervezeti kultúra” kialakítását, és olyan politika bevezetését, mely előmozdítja a munka és a magánélet jobb egyensúlyát és a genderérzékeny vezetést.

Az audiovizuális médiaszolgáltatásokról szóló irányelv (2010/13/EU)

- Megtiltotta a faji, nemi, vallási vagy nemzeti alapú gyűlöletre való uszítást.
- Felszólította a tagállamokat, hogy biztosítsanak megfelelő eszközöket, hogy a joghatóságuk alá tartozó médiaszolgáltatók audiovizuális tartalmaiban a fentiek ne szerepelhessenek.

Uniósi kezdeményezések a médiában megjelenő diszkrimináció és nemi sztereotípiák ellen

- A FEMM bizottság (Európai Parlament) jelentése a nemi sztereotípiák megszüntetéséről az EU-ban.
- A nők és férfiak esélyegyenlőségével foglalkozó tanácsadó bizottság (Európai Bizottság) véleménye a nemi sztereotípiák felszámolásáról a médiában.

- Az EU audiovizuális ágazati szociális párbeszéd bizottságának (Európai Gazdasági és Szociális Bizottság) a nemek közötti egyenlőséggel foglalkozó keretprogramja és a jó gyakorlatok eszközkészlete a nemek közötti egyenlőség elvének érvényesítésére az audiovizuális médiatestületeknél.

A pekingi cselekvési platform stratégiai célkitűzései és az uniós mutatók

- J.1.** A nők véleménynyilvánításhoz és döntéshozatalhoz való hozzáféréseinek és részvételének növekedése a médiában és a média révén, illetve az új kommunikációs technológiák segítségével.
- J.2.** A nők kiegyensúlyozott, sztereotípiáktól mentes ábrázolásának előmozdítása a médiában.

Az EU Tanácsának 2013-as író elnöksége alatt jóváhagyták azokat a mutatókat, amelyek a nők és férfiak arányát mérik a döntéshozatali pozíciókban és testületekben, valamint egy olyan mutatót, amely a médiaszervezetek nemek közötti egyenlőséget elősegítő politikáját értékeli. 2012 nyarán az EU egészére kiterjedően gyűjtöttek összehasonlítható adatokat a nők képviseléről a döntéshozatalban az állami és magán-médiaszervezeteknél. A tanulmány nem foglalkozott a sokkal összetettebb területtel, hogy a genderérzékeny médiatartalomra milyen hatással lehet a nők részvétele szerkesztői-ellenőrzési pozíciókban.

A „Nők és férfiak az EU-ban – tények és számadatok” 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

A nők alulreprezentáltak a médiaszervezetek vezetésében

Az elmúlt két évtizedben emelkedett a nők foglalkoztatása a médiaszektorban, és 2011-re már majdnem elérte a médiaágazatban dolgozó munkaerő felét (44%). Az EU szintjén



az újságírás és kommunikáció szakokon végzettek között 2011-ben a nők alkották a legnagyobb csoportot (68%).

Ugyanakkor a nők olyan pozíciókat foglalnak el a médiaszervezeteken belül, ahol korlátozottan van befolyásuk a tartalomra és a szervezet stratégiájára. Az EU egészét tekintve kevés nő (32%) tölt be vezető szerepet a médiaszervezeteknél. Ez tükröződik az „üvegplafon” jelenségében, ami azt jelenti, hogy a nők aránya a magasabb pozíciók felé haladva csökken: az EU-ban a nők az operatív igazgatók 21%-át és a vezérigazgatók 16%-át tették ki. Az ezen a szinten elérhető állások száma viszonylag kicsi, de így is aggályos a nők hiánya, mivel jellemzően ezeknek a pozícióknak van a legnagyobb befolyása a médiastratégiára és -tartalomra.

Az állami és a magán-médiaszervezeteknél nem egyforma a nők képviselete: miközben a közmédia testületeiben 2012-ben a nők a vezetői helyek 35%-át töltötték be, a magán-médiaszervezeteknél 29% volt ez az arány.

Az EU-ban a nők alulreprezentáltak a médiaszervezetek igazgatótanácsában

Az uniós médiaszervezetek igazgatótanácsaiban a nők képviselete 2012-ben 26% volt, ami valamivel alacsonyabb, mint arányuk a felsővezetői pozíciókban (33%). A közmédiában az igazgatótanács tagjainak átlagosan 29%-a volt nő, ezzel szemben a magán-médiaszervezeteknél ez a szám csak 22% volt.

A médiaszervezeteknél általános a horizontális és vertikális nemi alapú szegregáció

A Nemzetközi Női Média Alapítvány 2011-ben készített vizsgálata szerint az újságíróknak alulreprezentáltsága bizonyos területeken jelentős, például az irányításban, a tartalomkészítésben és -tervezésben és a műszaki pozíciókban. Ez az alulreprezentáltság ugyanakkor szemben áll azzal, hogy a nők a média más területein viszont felülreprezentáltak.

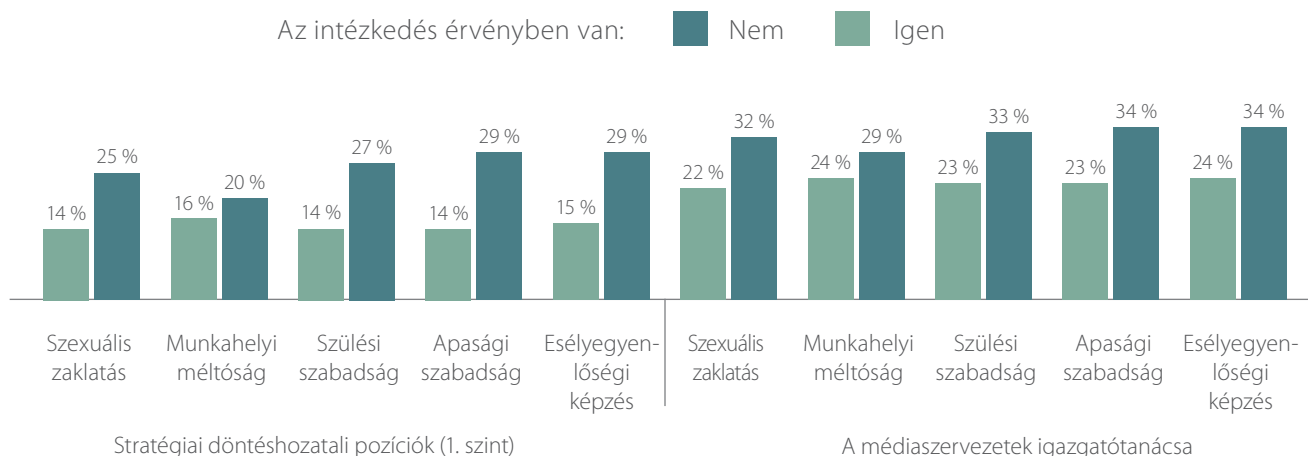
A nemi alapú szegregáció másik példája a médiában az, hogy általában nagyobb a presztízse a férfiak uralta médiaszolgáltatóknak, például a napilapoknak, szemben a magazinokkal, ahol a nők nagyobb arányban vannak jelen.

A stratégiák és intézkedések erősítik a nemek közötti egyenlőséget a médiaszervezeteknél

Összetett okai vannak annak, hogy a nők a szervezeteken belül miért az alacsonyabb hatalmi pozíciókban koncentrálnak – ami nemcsak a médiára igaz, hanem a politikai, gazdasági és más szférákra is. 2012-ben a vizsgált médiaszervezetek kis hányada (36%) rendelkezett protokollal a nemek közötti egyenlőséget és az esélyegyenlőséget illetően, vagy volt érvényben olyan gyakorlati intézkedés, ami elősegítette a nemek közötti egyenlőséget: például megtörtént az egyenlőségi politika és az ellenőrző mechanizmusok kialakítása. A szervezetek egynegyede rendelkezett a nemek közötti egyenlőségre vonatkozó protokollal vagy viselkedési kódexszel, és egyötöd részük fogadott el esélyegyenlőségi és sokszínűségi politikát. Kevés médiaszervezet számolt be róla, hogy külön mechanizmusokkal rendelkezik kötelezettségvállalásainak végrehajtására és felügyeletére a nemek közötti egyenlőség terén.

Az EU-ban működő médiaszervezeteknél valamivel kisebb volt a valószínűsége (33%), hogy konkrét, gyakorlati intézkedéseket fogadjanak el a nemek közötti egyenlőség támogatására, minthogy általános viselkedési kódexet és felügyeleti mechanizmusokat léptessenek érvénybe a nemek közötti egyenlőségre vonatkozóan (36%). A beszámolók szerint a következő területeken történt „több gyakorlati lépés” (csökkenő sorrendben): a szexuális zaklatásra vonatkozó protokoll – 23%; a munkahelyi méltóságra vonatkozó protokoll – 18%; a szülési szabadságra vonatkozó protokoll – 17%; az apasági szabadságra vonatkozó protokoll – 16%; esélyegyenlőségi képzés az alkalmazottak számára – 8%; vezetői képzés nőknek – 6%; zaklatási

A NŐK SZÁZALÉKOS ARÁNYA A DÖNTÉSHOZÓI POZÍCIÓKBAN, A NEMEK KÖZÖTTI EGYENLŐSÉGRE VONATKOZÓ KÜLÖNFÉLE PROTOKOLLOK MEGLÉTE VAGY HIÁNYA ESETÉN, 2012



Forrás: EIGE, A nemek közötti egyenlőség elősegítése a médiaszervezetek döntéshozatalában, 2013



tanácsadók – 4%; gyakornoki pozíciók nőknek. Úgy tűnik, hogy az intézkedések erősen összefüggenek a nők nagyobb arányával a stratégiai döntéshozói pozíciókban (1. szint) és az igazgatótanácsokban.

A felsorolt intézkedések bármelyikének megléte hasznos lehet ahhoz, hogy a nők döntéshozói pozícióba jussanak a médiaszervezeteknél. Azoknál a médiaszervezeteknél, ahol a nemek közötti egyenlőségre vonatkozó protokollt vagy gyakorlati intézkedéseket vezettek be, nagyobb valószínűséggel volt magasabb a nők aránya a stratégiai döntéshozói pozíciókban.

A civilszervezetek és a szociális partnerek a kormányokkal együttműködésben törekednek arra, hogy a nők vezető pozíciókba kerüljenek a médiában

A szociális partnerek és civilszervezetek, különösen a nőszervezetek aktívan támogatják a nők előretartását a munkában, többek között a média területén is. Számos média-szakszervezetnél létezik az egyenlőségi vagy

kimondottan nőket érintő témákkal foglalkozó tisztviselő vagy tanács. Vannak kifejezetten női médiaszakembereket tömörítő szakszervezetek is, ilyen például a Román Újságírók Szövetsége és az angol Nők a Filmiparban és a Televízióban. Rajtuk kívül civilszervezetek széles köre foglalkozik a nők és a média kapcsolatával. Az Európai Női Lobbifigyeli a nőekkel és a médiával foglalkozó protokollokat, részt vesz az újságíróképzésben és központi szerepet játszik az Európa egészére kiterjedő adatgyűjtésben a médiában megjelenő nemi sztereotípiákról, szexizmusról és erőszakról.

Az EIGE jó gyakorlatokról készült kutatásának megállapításai

Terv a nemek közti egyenlőségről, ORF (Österreichischer Rundfunk, Osztrák Rádió és Televízió), Ausztria

2011-ben az Osztrák Rádió és Televízió (ORF) felmérést készített a szervezetben dolgozó nők helyzetéről, és igen széles körű aránytalanságokat talált a nemek közötti egyenlőség tekintetében. A nők hiába teszik ki a munkaerő 42%-át, többnyire műsor-összeállítással foglalkoznak és nem műszaki állást töltenek be. Magas szintű vezetőállásokban alig vannak, a regionális stúdióvezetők 11%-a nő, és a központi osztályvezetők 22%-a. Az ügyvezető igazgatók között nincs egy nő sem. Viszont a részmunkaidős foglalkoztatottak kétharmadát teszik ki.

Ennek kezelésére dolgozott ki az ORF egy hatéves tervet a nemek közötti egyenlőségről. Célja, hogy előmozdítsa a nemek közötti egyenlőséget és a nők karrierjét, eltörölje a létező diszkriminációt, segítse a munka és a magánélet összeegyeztetését nők és férfiak számára egyaránt, 45%-ra emelje a nők részvételét azokon a területeken, ahol a nők alulreprezentáltak, és növelje a nők jelenlétét a műszaki állásokban. A terv megvalósítását évente ellenőrzik, és megvitatásra kerül a Nemek Egyenlősége Bizottságban, a Munkavállalók Központi Tanácsában és az alkalmazottak között. A kezdeti eredmények biztatóak, mivel a nők száma a magas fizetéssel járó állásokban 26,2%-ról 27,7%-ra nőtt 2011 és 2012 között.

KVINFO Szakértői Adatbázis, Dánia

A KVINFO, a Dán Információs Központ a Nemek, az Egyenlőség és a Sokszínűség Témájában 1997-ben indította el Szakértői Adatbázisát azzal a céllal, hogy növelje a nők láthatóságát a médiában, és arányukat a magas szintű állásokhoz a médiaszervezeteken belül. Az adatbázis jelenleg több mint 1200 nőt tartalmaz a társadalom minden területéről, köztük tudósokat, kutatókat, üzletasszonyokat, vezetőket, politikusnőket, újságírókat, valamint nőket a művészetek és a kultúra területéről. Ugyan a nők nagyon láthatóak a dán médiában és nagy elismeréssel járó állásokat töltenek be mint híradósok, háborús riporterek és médiacsatornák vezérigazgatói, mégis kevés nyilvános vita folyik erről a kérdéssel. Annak ellenére, hogy a dán nők a legmagasabban képzett nők között vannak a világon, a médiában megjelenő szakértők 72%-a volt férfi 2010-ben.

Az adatbázis felhasználóbarát eszközökkel segíti az újságírók, munkaadók és konferenciaszervezők munkáját, hogy megfelelő minősítéssel és képzettséggel rendelkező női szakértőket találjanak különböző területeken (a tudományokban, az üzleti világban, a politikában, a kultúrában és a művészetekben). Ezáltal láthatóvá teszi a női szakértőket az újságírók számára és növeli a nők súlyát és hangját a médiában.



ELŐRELÉPÉSEK ÉS NEHÉZSÉGEK A J. TERÜLETEN: NŐK ÉS A MÉDIA

ELŐRELÉPÉSEK

- Magas a nők aránya az EU-ban a médiavonatkozású iskolai végzettségek terén.
- A nők nagyobb arányban kerülnek a médiaszakmába.
- Néhány (többnyire állami) médiaszervezet a nemek közötti egyenlőséget erősítő mechanizmusokat dolgozott ki, hogy támogassa a nők foglalkoztatását a médiában.
- A nők a kelet-európai és a skandináv tagállamokban sikeresebben kerültek a médiaszervezetek élére.
- Néhány tagállamban önkéntes szabályozási gyakorlatokat vezetnek be.

NEHÉZSÉGEK

- A nők alulreprezentáltak azokban a vezetői pozíciókban, amelyek a legnagyobb befolyással bírnak a szerkesztői tartalomra.
- 2012-ben nem minden médiatestületnél volt érvényben a nemek közötti egyenlőségre vonatkozó protokoll, illetve ellenőrzési mechanizmus.
- A médiaiparban az „üvegplafon” hozzájárulhat a nemek közötti bérszakadékhoz és a vertikális nemi alapú szegregációhoz.
- Jelenleg nincs mód annak felmérésére, hogy a nők és a férfiak hogyan vannak megjelenítve a médiatartalomban.
- A média egyes ágazataiban (pl. digitális média, reklám, filmgyártás és kiadói tevékenység) nincs elegendő információ a nők helyzetéről.

Az EU további teendői

- Fel kell lépni a médiaiparban állandósult „üvegplafonnal” szemben, hogy növekedjen a nők részvétele a legfelső döntéshozói pozíciókban és az igazgatótanácsokban.
- A médiaszervezetek által elfogadott önkéntes intézkedéseket szakpolitikai intézkedésekkel kell kiegészíteni, melyek a médiaágazat és a médiatartalom átalakulását szorgalmazzák.
- Konkrét lépéseket kell végrehajtani a nemek közötti bérszakadék és a vertikális szegregáció ellen.
- El kell ismerni, hogy súlyos következményei vannak a médiatartalom által létrehozott nemi sztereotípiáknak.
- Fel kell mérni, hogy a nők és a férfiak hogyan vannak megjelenítve a médiában.
- Meg kell kérdőjelezni a médiatartalomban megjelenő sztereotípiákat, fenntartva ugyanakkor a véleménynyilvánítás szabadságának védelmét.

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 szakértését, 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

twitter.com/eurogender

youtube.com/eurogender

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



ISBN 978-92-9493-279-2

doi:10.2839/40396

MH-04-15-022-HU-N