



2017/2210(INI)

24.1.2018

VÉLEMÉNY

a Foglalkoztatási és Szociális Bizottság részéről

a Nőjogi és Esélyegyenlőségi Bizottság részére

a nemek közötti egyenlőség uniós helyzetéről a médiaágazatban
(2017/2210(INI))

A vélemény előadója: Lynn Boylan

PA_NonLeg

JAVASLATOK

A Foglalkoztatási és Szociális Bizottság felhívja a Nőjogi és Esélyegyenlőségi Bizottságot, mint illetékes bizottságot, hogy állásfoglalásra irányuló indítványába foglalja bele a következő javaslatokat:

- tekintettel a munka és magánélet közötti egyensúly szempontjából kedvező munkaerőpiaci körülmények megteremtéséről szóló, 2016. szeptember 13-i állásfoglalására¹,
 - tekintettel a foglalkoztatási egyenlőségről szóló irányelv alkalmazásáról szóló 2016. szeptember 15-i állásfoglalására²,
 - tekintettel a nemek közötti nyugdíjszakadék megszüntetése és megelőzése érdekében egy uniós stratégia szükségességéről szóló 2017. június 14-i állásfoglalására³,
 - tekintettel a munkakörülményekről és a bizonytalan foglalkoztatásról szóló 2017. július 4-i állásfoglalására⁴,
 - tekintettel „A nők magán- és közszférán belüli gazdasági szerepvállalásának növeléséről az EU-ban” című 2017. október 3-i állásfoglalására⁵,
 - tekintettel a szexuális zaklatás és bántalmazás ellen az Unióban folytatott küzdelemről szóló 2017. október 26-i állásfoglalására⁶,
 - tekintettel az Európai Bizottságnak a szülők és gondozók vonatkozásában a munka és a magánélet közötti egyensúly megteremtéséről, valamint a 2010/18/EU tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről szóló európai parlamenti és tanácsi irányelvre irányuló 2017. április 27-i javaslatára (COM(2017)0253),
1. határozottan sajnálja, hogy míg az EU-ban egyértelműen a nők alkotják az újságírás és média szakon végzett diákok többségét (68%-át)⁷, még mindig jelentősen alulreprezentáltak a médiában, különösen döntéshozatali és vezetői szinten; megjegyzi, hogy az összes vezetői szinten a döntéshozatali pozíciókban lévő felsővezetők 32%-át alkotják átlagosan nők, míg a legmagasabb stratégiai, például ügyvezető igazgatói szintű női vezetők aránya még ennél is alacsonyabb, 16%; megjegyzi továbbá, hogy a vezetőtestületekben is alacsony, 25%-os⁸ a nők aránya; megállapítja, hogy ez az alulreprezentáltság hozzájárul a nők uniós médiabeli negatív és sztereotip ábrázolásához;

¹ Elfogadott szövegek, P8_TA(2016)0338.

² Elfogadott szövegek, P8_TA(2016)0360.

³ Elfogadott szövegek, P8_TA(2017)0260.

⁴ Elfogadott szövegek, P8_TA(2017)0290.

⁵ Elfogadott szövegek, P8_TA(2017)0364.

⁶ Elfogadott szövegek, P8_TA(2017)0417.

⁷ A nemek közötti esélyegyenlőség előmozdítása a médiaszervezetek döntéshozatalában, EIGE jelentés, 2013, 17. o.

⁸ A nemek közötti esélyegyenlőség előmozdítása a médiaszervezetek döntéshozatalában, EIGE jelentés, 2013, 29–33. o.

2. úgy véli, hogy e sztereotípiák negatív szociális környezethez vezethetnek a nők számára, és hozzájárulhatnak a munkahelyi nemi diszkriminációhoz; megjegyzi, hogy a pozitív szociális környezet fontos szerepet játszik abban, hogy a munkavállalók megbirkózzanak a magas szintű munkaterheléssel;
3. hangsúlyozza a férfiak és nők közötti egyenlő esélyek biztosításának fontosságát, hogy a tehetség nemtől, fajtól, életkortól, vallástól, fogyatékoságtól, egészségügyi állapottól és gazdasági helyzetétől függetlenül érvényesüljön;
4. felhívja a Bizottságot, a tagállamokat és a szociális partnereket a nemek közötti egyenlőség előmozdítására a médiaszervezetekben, a képviselői testületekben és a képzési intézményekben, különösen a vezetőtestületeikben, valamint az elért fejlődés szoros figyelemmel követésére és utókövetésére;
5. úgy véli, hogy minden médiában dolgozó javát szolgálhatja a nők munkahelyi helyzetének általános javulása; úgy véli azonban, hogy ez a javulás nem elegendő, és hogy továbbra is vannak egyenlőtlenségek; hangsúlyozza, hogy a tagállamoknak és a Bizottságnak elő kell mozdítaniuk és biztosítaniuk kell az egyenlő bérezés elvét az EUMSZ 157. cikkének megfelelően, többek között a nemek közötti bérszakadék és a nyugdíjszakadék elleni küzdelem, a bizonytalan foglalkoztatás csökkentése¹, a hozzáférhető és megfizethető gyermekgondozáshoz való hozzáférés, illetve a munka és a magánélet közötti jobb egyensúly biztosítása és a kollektív tárgyaláshoz való jog biztosítása révén; felhívja a Bizottságot és a tagállamokat, hogy küzdjenek a bizonytalan foglalkoztatás, köztük a be nem jelentett munka és a színlelt önfoglalkoztatás ellen annak biztosítása érdekében, hogy a munkaszerződések összes típusa megfelelő munkakörülményekkel és szociális védelemmel járó tisztességes munkát takarjon, összhangban az ILO tisztességes munka programjával, az EUMSZ 9. cikkével, az EU Alapjogi Chartájával és az Európai Szociális Chartával;
6. úgy véli, hogy a média által újratermelt nemi sztereotípiák szegregációhoz vezetnek a munkaerőpiacon; elítéli a nők olyan ábrázolását, amely csökkenti az emberi méltóságukat, például a műsorszolgáltatás és a reklám során a nők szexuális tárgyként való megjelenítése révén; hangsúlyozza, hogy a gazdasági érvek nem használhatók kifogásként arra, hogy fenntartsák a nemi sztereotípiákat a médiatartalmakban; rámutat, hogy a médiában a férfiaknál jóval kevesebb nő tudósít a fontos politikai és gazdasági ügyekről; megjegyzi továbbá, hogy elfogadhatatlan, hogy az életkor és a vonzó külső dönti el elsősorban, hogy egy adott bemondó megjelenik-e a képernyőn vagy sem;
7. megjegyzi, hogy a médiaágazatban mind a szabadúszó, mind az állandó munkatársi munkaviszonynak régi hagyományai vannak; megjegyzi, hogy az ágazat folyamatos digitalizációja a hagyományos példányszám és a reklámbevételek csökkenéséhez vezetett, ami hatással van az ágazatban kínált munkaszerződések típusára;
8. azt ajánlja, hogy a médiaszervezetek tartsák tiszteletben a nők és a férfiak szülői szabadság igénybevételéhez való egyenlő jogát; ösztönzi különösen a férfiakat az apasági szabadság igénybevételére;

¹ [Az Európai Parlament 2017. július 4-i állásfoglalása a munkakörülményekről és a bizonytalan foglalkoztatásról.](#)

9. úgy véli, hogy a médiában a nők egyenlőségének valamennyi – és különösen döntéshozói – szinten való megvalósításához munkavállaló-centrikus szervezeti kultúrára, a nemek közötti egyenlőséget figyelembe vevő felsővezetői testületre, a fizetési rendszerek átláthatóságára, nemsemleges teljesítményértékelésre és osztályozásra, valamint az előléptetési és felvételi eljárások átláthatóságára, továbbá a szexuális zaklatás megszüntetésére irányuló hatékony intézkedésekre van szükség; felszólítja a Bizottságot, hogy továbbra is kövesse nyomon a 2006/54 irányelv helyes alkalmazását és érvényesítését, amely a nemi alapú megkülönböztetést érintő ügyekben megfordítja a bizonyítás terhét;
10. megjegyzi, hogy az Európai Parlament egy közelmúltbeli tanulmánya kiemeli minden munkaforma egyre bizonytalanabbá válását; elismeri, hogy a médiaágazatban nagyobb a bizonytalan foglalkoztatás kockázata az atipikus foglalkoztatási formák, így a határozott idejű, az ideiglenes, a szabadúszó és a nem folyamatos szerződések esetében; megállapítja továbbá, hogy amint az igaz az egész munkaerőpiacra is, a nők felülreprezentáltak számos atipikus munkavégzési formában¹; megjegyzi, hogy a médiaágazatra nehezedő, a folyamatos digitalizáció miatt a gazdasági életképesség fenntartása okán növekvő nyomás kihat az ágazatban kínált munkaszerződés-típusokra és valószínűleg tovább fogja súlyosbítani ezt a trendet; megjegyzi továbbá, hogy az ilyen típusú szerződésekkel foglalkoztatott nők jobban ki lehetnek szolgáltatva a munkahelyi zaklatásnak, mivel viszonylag könnyen lehet őket elbocsátani a szervezettől;
11. az Eurofound „Fizetési átláthatóság Európában: Az első tapasztalatok a díjazásra vonatkozó adatszolgáltatás és béraudit a nemek közötti egyenlőség fényében” című, a közeljövőben megjelenő jelentése kapcsán megjegyzi, hogy csak a tagállamok harmadában vezettek be az Európai Bizottság ajánlásában (C(2014)1405 final) megfogalmazott, a nemek között a bérek átláthatóságát elősegítő intézkedéseket, néhányban csak a közelmúltban változott meg a jogszabály vagy készítettek átfogó tervet, míg a tagállamok több mint fele a bérek átláthatóságát elősegítő négy intézkedés közül egyet sem hajtott végre eddig;
12. hangsúlyozza a média, mint a társadalmi változás előidézőjének szerepét és annak befolyását a közvélemény alakításában, és felhívja a tagállamokat, hogy támogassák a nemek közötti egyenlőségről szóló tartalmakat a közszolgálati médiában; arra ösztönzi a közszolgálati és magánmédiát, hogy érvényesítsék a nemek közötti egyenlőséget minden tartalomban, és használjanak a nemsemleges kifejezőmódot; arra ösztönzi a műsorsugárzó szervezeteket, hogy fogadjanak el egyenlőségi tervet mind a belső szerkezetükre, mind a tartalmak előállítására vonatkozóan;
13. felhívja a tagállamokat, hogy hajtsanak végre olyan cselekvési programokat, amelyek biztosítják a nők bevonását a nemek közötti egyenlőség szempontjait figyelembe vevő hatékony és eredményes politikák és programok tervezésébe és végrehajtásába a médiaszervezeteken belül;
14. megismétli az Európai Parlament Bizottsághoz és Tanácshoz intézett azon felhívását, hogy minél előbb fogadják el és hajtsák végre a nők vezetőtestületekben való képviselőtételéről szóló irányelvet, amely kvótarendszert vezet be a köz- és a

¹ [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/587285/IPOL_STU\(2016\)587285_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/587285/IPOL_STU(2016)587285_EN.pdf).

magánmédiabeli szervezetek esetében is a nők döntéshozói szinten való egyenlő képviselőnek biztosítása céljából; emlékezteti a Bizottságot abbéli felelősségére, hogy lépéseket tegyen annak érdekében, hogy a nők vezetőtestületekben való képviselőtéről szóló irányelv elfogadásával kapcsolatban a Tanácsban kialakult holtpontra sikerüljön túllépni;

15. megállapítja különösen a női újságírók által elszenvedett zaklatás riasztó mértékét; megjegyzi, hogy az IWFM és az International News Safety Institute 2013-as közelmúltbeli tanulmánya¹ szerint nemzetközi szinten a médiában dolgozó nők 64,8%-a szembesül munkájával kapcsolatban megfélemlítéssel, fenyegetésekkel vagy bántalmazással, és ezek 31,7%-a mondta azt, hogy a megfélemlítés és bántalmazás nagyobb része a munkahelyen fordult elő, és azt férfi főnök, felettes vagy munkatárs követte el; felhívja a médiaszervezeteket, hogy ahol korábban nem volt ilyen, hozzanak létre belső szervezetet a zaklatás áldozatainak segítésére a velük történtek elbeszélésének teljes folyamata során; felhívja továbbá e szervezeteket annak biztosítására, hogy egyértelmű és konkrét belső politikáik legyenek, köztük eljárás a visszaélés bejelentésére, amelyek kifejezetten egy olyan munkahelyi kultúra ellen irányulnak, amely lehetővé teszi a nemi alapú megkülönböztetés és a zaklatás elősegítését; üdvözlí a #MeToo mozgalomhoz hasonló kezdeményezéseket, amely rámutatott a szexuális zaklatás és a nők elleni erőszak eseteinek nagy számára; határozottan támogatja az összes nőt és lányt, akik részt vettek a kampányban, így azokat is, akik feljelentették az elkövetőket;
16. felhívja a tagállamokat olyan programok kidolgozására, amelyek javítják a nők készségeit a STEM-tárgyakban, amelyek fontosak a technikaibb jellegű médiaálláskörök, például az audiovizuális és hangtechnikusok esetében; hangsúlyozza a szakképzésnek a szakmaválasztás sokszínűbbé tételében játszott jelentőségét, bevezetve a nőket és a férfiakat nem hagyományos karrierlehetőségekbe a horizontális és a vertikális kirekesztés megszüntetése érdekében;
17. felszólítja a Bizottságot és a tagállamokat, hogy nyújtsanak támogatást a nemek közötti egyenlőség médiabeli előmozdításának területén tevékenykedő nőszervezeteknek, ideértve az olyan nőket és lányokat támogató szervezeteket, akik nemi alapú erőszak, interszekcionális megkülönböztetés vagy szexuális zaklatás áldozatai, és mozdítsák elő azokat;
18. elismeri, hogy a médiaágazatban a vezetői szerepet betöltő nők arányának növekedése fontos lépés, és felhívja a médiaágazat szervezeteit, hogy vezessenek be bevált intézkedéseket ennek biztosítása érdekében; ösztönzi az ilyen szervezeteket, hogy aktívan fontolják meg például az Északi Közszolgálati Műsorszolgáltatók által bevezetett intézkedéseket², erősítsék meg belső intézkedéseiket, például magatartási kódexeiket, az egyenlőségi auditokat, a nemek közötti egyenlőségre vonatkozó terveket, a jelentéstételi mechanizmusokat, valamint a zaklatásról és a nemi sztereotípiákról szóló képzéseket, illetve nyújtsanak képzést és mentorálást a női munkatársaknak, akik a médiaágazatban az Eurofound szerint kisebb mértékben részesülnek a munkáltató által

¹ <https://www.iwfm.org/wp-content/uploads/2014/03/Violence-and-Harassment-against-Women-in-the-News-Media.pdf>

² http://www.nordicom.gu.se/sites/default/files/mediefakta-dokument/Gender_Media/Making_Change/1-12_makingchange_lr.pdf

fizetett képzésben, mint férfi társaik; javasolja, hogy ezeket a fellépéseket egyértelmű és megvalósítható éves célkitűzéseket rögzítő nyomon követési mechanizmusok révén erősítsék meg; úgy véli, hogy az ilyen intézkedések hozzájárulhatnak a nők magasabb arányának eléréséhez a stratégiai döntéshozó pozíciókban;

19. értékeli, hogy a médiában dolgozók szakszervezetei és szakmai szövetségei pozitív szerepet játszanak abban, hogy saját belső struktúráikon belül hatékonyabban mozdítják elő a nemek közötti egyenlőséget, mint a munkahelyen; véleménye szerint ezeknek a szakmai szövetségeknek kulcsszerepet kellene játszaniuk a nemek közötti egyenlőségre törekvő stratégiák kidolgozásában; megjegyzi emellett, hogy a nemzeti esélyegyenlőségi szervek és a nemzeti médiaszabályozó hatóságok proaktív szerepet játszhatnak a nemek közötti egyenlőség nyomon követésében és az ellene való fellépésben a médiaágazatban;
20. elismeri, hogy a nőket nem lehet homogén csoportként kezelni, hiszen az eltérő etnikumú, vallású, nemi identitású, szexuális orientációjú nők és a fogyatékossgal élő nők egyedi nemi alapú akadályokkal és munkahelyi stresszforrásokkal, köztük zaklatással, kirekesztéssel, megkülönböztetéssel vagy nemi sztereotípiákkal néznek szembe;
21. sürgeti a Bizottságot és a tagállamokat a foglalkoztatás tekintetében alkalmazandó egyenlő bánásmódról és a megkülönböztetés tilalmáról szóló meglévő európai jogszabályok maradéktalan végrehajtásának biztosítására; sajnálja, hogy csupán néhány tagállam biztosítja szisztematikusan, hogy a meglévő jogi szövegek összhangban álljanak az egyenlő bánásmód elvével¹;
22. felhívja a tagállamokat a zaklatás elleni, az egyenlőséghez és a sokszínűséghez, köztük a megkülönböztetésmentes nyelv használatához és a médiabeli nemi sztereotípiák elkerüléséhez kapcsolódó munkahelyi politikáról szóló képzés kidolgozására, finanszírozására és ösztönzésére a munkahelyi zaklatás elleni küzdelem érdekében; hangsúlyozza, hogy külön figyelmet kell fordítani az azzal kapcsolatos képzésre, hogy a média hogyan számoljon be a nők elleni erőszakkal kapcsolatos esetekről;
23. fenntartja annak fontosságát, hogy biztosítani kell, hogy a nők meg tudják valósítani a munka és a magánélet közötti egyensúlyt, különösen a médiában a rendszertelen munkaidő fényében; megjegyzi, hogy az Eurofound egy közelmúltbeli tanulmányában² a munka és a magánélet közötti nem megfelelő egyensúly magas szintjéről számoltak be a nyomtatott sajtóban és a kiadásban dolgozó médiamunkások, a kommunikációs és médiaágazatokban pedig leginkább a kis- és középméretű munkahelyeken volt ez az arány a legmagasabb; üdvözli ezért a munka és magánélet egyensúlyának kérdéséről szóló európai bizottsági javaslatot, válaszul az Európai Parlament ismételt felhívásaira, és ragaszkodik hozzá, hogy az intézményközi tárgyalások hatékony jogszabályt eredményezzenek; megjegyzi, hogy segít felszámolni a nemek közti egyenlőtlenségeket, ha a nők és a férfiak egyenlően osztják meg a felelőségeket, a költségeket és a gondozási feladatokat;

¹ Vessd össze: Az Európai Parlament 2016. szeptember 15-i állásfoglalása a foglalkoztatási egyenlőségről szóló irányelv alkalmazásáról.

² <https://www.eurofound.europa.eu/publications/information-sheet/2014/working-conditions/media-and-communications-working-conditions-and-job-quality>.

24. felszólítja a tagállamok kormányait olyan intézkedések ösztönzésére, amelyek megszüntetik a férfiak és nők közötti megkülönböztetést az állami csatornák használatára jogosult vállalatoknál; tudomásul veszi a munkahelyi női tanácsok és női egyenjogúsággal foglalkozó munkatársak pozitív szerepét; úgy véli, hogy e szervezeteknek továbbra is a munkáltatókkal együtt kell dolgozniuk a médiaszervezeteken belül a nemek közötti egyenlőség elérésére irányuló intézkedések kialakításában;
25. sajnálatosnak tartja, hogy nem jelentik be kellő mértékben a munkahelyi megkülönböztetés összes formáját, és kiemeli az objektív adatok hiányát, ami megnehezíti a megkülönböztetés fennállásának bizonyítását; felszólítja a Bizottságot és a tagállamokat, hogy pontosan és szisztematikusan, a szociális partnerek, a nemzeti esélyegyenlőségi szervek és a nemzeti bíróságok bevonásával gyűjtsenek adatokat a foglalkoztatási egyenlőségről szóló irányelv hatályát érintő egyenlőségre vonatkozóan és kövessék nyomon az EIGE által kidolgozott mutatókat; azt ajánlja továbbá, hogy a nemzeti, regionális és helyi hatóságok, bűnüldöző szervek, köztük a munkaügyi felügyelők, a nemzeti esélyegyenlőségi szervek és a civil társadalmi szervezetek fokozottan figyeljék a nemi és az egyéb megkülönböztetési okok és gyakorlatok közötti átfedést.

**INFORMÁCIÓ A VÉLEMÉNYNYILVÁNÍTÁSRA FELKÉRT
BIZOTTSÁG ÁLTALI ELFOGADÁSRÓL**

Az elfogadás dátuma	23.1.2018
A zárószavazás eredménye	+ : 42 - : 3 0 : 5
A zárószavazáson jelen lévő tagok	Guillaume Balas, Vilija Blinkevičiūtė, Enrique Calvet Chambon, David Casa, Ole Christensen, Michael Detjen, Geoffroy Didier, Martina Dlabajová, Lampros Fountoulis, Arne Gericke, Marian Harkin, Czesław Hoc, Agnes Jongerius, Rina Ronja Kari, Jan Keller, Ádám Kósa, Agnieszka Kozłowska-Rajewicz, Jean Lambert, Jérôme Lavrilleux, Jeroen Lenaers, Verónica Lope Fontagné, Javi López, Thomas Mann, Dominique Martin, Anthea McIntyre, Joëlle Mélin, Elisabeth Morin-Chartier, Emilian Pavel, João Pimenta Lopes, Georgi Pirinski, Marek Plura, Dennis Radtke, Terry Reintke, Claude Rolin, Siôn Simon, Romana Tomc, Ulrike Trebesius, Marita Ulvskog, Tatjana Ždanoka
A zárószavazáson jelen lévő póttagok	Georges Bach, Lynn Boylan, Rosa D'Amato, Tania González Peñas, Krzysztof Hetman, Paloma López Bermejo, António Marinho e Pinto, Edouard Martin, Ivari Padar, Flavio Zanonato
A zárószavazáson jelen lévő póttagok (200. cikk (2) bekezdés)	Morten Messerschmidt

**NÉV SZERINTI ZÁRÓSZAVAZÁS A VÉLEMÉNYNYILVÁNÍTÁSRA FELKÉRT
BIZOTTSÁGBAN**

42	+
ALDE	Enrique Calvet Chambon, Martina Dlabajová, Marian Harkin, António Marinho e Pinto
EFDD	Rosa D'Amato
GUE/NGL	Lynn Boylan, Tania González Peñas, Rina Ronja Kari, Paloma López Bermejo, João Pimenta Lopes
PPE	Georges Bach, David Casa, Geoffroy Didier, Krzysztof Hetman, Ádám Kósa, Agnieszka Kozłowska-Rajewicz, Jérôme Lavrilleux, Jeroen Lenaers, Verónica Lope Fontagné, Thomas Mann, Elisabeth Morin-Chartier, Marek Plura, Dennis Radtke, Claude Rolin, Romana Tomc
S&D	Guillaume Balas, Vilija Blinkevičiūtė, Ole Christensen, Michael Detjen, Agnes Jongerius, Jan Keller, Javi López, Edouard Martin, Ivari Padar, Emilian Pavel, Georgi Pirinski, Siôn Simon, Marita Ulvskog, Flavio Zanonato
VERTS/ALE	Jean Lambert, Terry Reintke, Tatjana Ždanoka

3	-
ENF	Dominique Martin, Joëlle Mélin
NI	Lampros Fountoulis

5	0
ECR	Arne Gericke, Czesław Hoc, Anthea McIntyre, Morten Messerschmidt, Ulrike Trebesius

Jelmagyarázat:

+ : mellette

- : ellene

0 : tartózkodik