

Az Európai Unió számára készített „A nők szerepének erősítése a családban és a társadalomban” akcióterv (2021–2030)



2020

Tartalom

I.	Helyzetértékelés	2
1.	Demográfiai jellemzők	2
2.	Foglalkoztatás, munkaerőpiac.....	3
3.	Nők és férfiak jövedelmi viszonyai.....	6
4.	Családtámogatások, gyermekfelügyelet	8
5.	Oktatás, tudomány	10
6.	A nők egészségi állapota és a várandósság összefüggései.....	13
II.	Általános célok	15
1.	A családi élet és munkavállalás fokozottabb összehangolásának támogatása	16
2.	A nők részvételének segítése azokon a területeken, ahol az jelenleg alacsony	17
3.	A nők és férfiak egyenlő mértékű gazdasági és szociális védelmének megteremtése	17
III.	Konkrét célok	18
IV.	Az Európai Unió számára készített „A nők szerepének erősítése a családban és a társadalomban” akciótervben (2021-2030) foglalt intézkedésekhez rendelt célértékek	22
V.	Az Európai Unió számára készített „A nők szerepének erősítése a családban és a társadalomban” akcióterv (2021-2030) intézkedési terveinek nyomon követése	22

I. Helyzetértékelés

1. Demográfiai jellemzők

Magyarország Alaptörvénye védi a házasság intézményét, mint férfi és nő között, önkéntes elhatározás alapján létrejött életközösséget, valamint a családot, mint a nemzet fennmaradásának alapját. Az Alaptörvény kimondja, hogy Magyarország támogatja a gyermekvállalást. A társadalmi fejlődés és fenntarthatóság szempontjából elengedhetetlen a demográfiai trendekben való tartós változás. Az Alaptörvény továbbá kimondja: „A nők és a férfiak egyenjogúak”, „Magyarország külön intézkedésekkel védi a családokat, a gyermekeket, a nőket, az időseket és a fogyatékkal élőket.”

A Kormány vallja: a gyermek értéket jelent – egyéni és közösségi szinten is, illetve hangsúlyozza, hogy a sikeres és boldog nemzet alapvető feltétele a gyermekvállalás. Nyilvánvaló azonban, hogy valamennyi gyermekvállalási döntés mögött változatos emberi sorsok és élethelyzetek, adott esetben súlyos dilemmák állhatnak. A kormányzat döntéseinek meghozatalakor tisztában van ezzel, ezért intézkedéseivel igyekszik minél szélesebb körben biztosítani a választás szabadságát a nők számára, így nem hagyja magára a gyermekvállalás előtt álló nőket, fiatal párokat, illetve a gyermeket családot és az időseket sem. A Kormány intézkedéseinek fő célja olyan élethelyzetek, olyan családbarát társadalmi közeg kialakítása, amely a gyermekvállalás melletti érveket erősíti, miközben az ellene szóló érvek jelentőségüket veszítik. 2010 óta számos intézkedés született a gyermekvállalás ösztönzésére, a családok támogatására, a generációk együttműködésének erősítésére.

2010 és 2019 között a népesedési folyamatokban több tekintetben sikerült kedvező változást elérni. A **gyermekvállalási kedv az 1,25-ös szintről 2016-ra 1,49-re emelkedett**, és ez az eredmény tartósan mutatkozik. Ugyanakkor, mivel a termékeny korú nők száma eközben jelentősen (a 15-49 éveseké 7%-kal, a 15-39 éveseké 17%-kal) csökkent, **az élveszületések száma némileg (1,3%-kal) mérséklődött**, 90 ezerről mintegy 89 ezerre. Ha a termékenységet nem sikerült volna jelentősen növelni, a visszaesés még nagyobb, kétszámjegyű lehetett volna.

A **halálozások száma ugyanakkor, ha kismértékben is (0,7%-kal), de szintén mérséklődött**, így 2019-re 130 ezer alá csökkent. Mivel az élveszületések esetében nagyobb volt a visszaesés mértéke, így **a természetes népességfogyás üteme minimálisan (0,7%-kal) gyorsult**, valamivel 40 ezer fő fölé.

A **nemzetközi vándorlás** 2019-es közel 37 ezer fős **többlete** ugyanakkor érdemben **több mint háromszor magasabb volt** a 2010-ben mért mintegy 12 ezres értéknél, így a tényleges népességfogyás mértéke alig több mint tizede volt csupán a kilenc évvel ezelőttinél, vagyis **a népességcsökkenés mérséklődött** a kormányváltás előtti időszakhoz képest: míg akkor 29 ezer, addig 2018-ban már csak 6 ezer, 2019-ben pedig 3 ezer fővel lettünk kevesebben.

A családalapítási kedv, **a házasságkötések száma jelentősen fellendült**: 9 év alatt 36 ezerről 65 ezerre, azaz mintegy **30 ezerrel (83,8%-kal) emelkedett a házasuló párok száma**, ami komoly siker, és egyértelműen a házassághoz kötött családtámogatások körének bővítésével függ össze. A válások száma 27%-kal, 24 ezerről mintegy 17 ezerre esett vissza. Ezzel párhuzamosan több mint harmadával (36%-kal), 40 ezerről 26 ezer alá **csökkent az**

abortuszok száma. A Magyar Államkincstár 2017-es adatai alapján az egyszülős családok száma 283 845, akiknek többsége gyermekét egyedül nevelő nő.

2. Foglalkoztatás, munkaerőpiac

A Kormány politikájának eredményességét a statisztikai adatok is alátámasztják. A magyar gazdaság tartós növekedési pályára állásának egyik fontos hozadéka, hogy **jelentős mértékben sikerült javítani a nők foglalkoztatási helyzetét. 2010 óta az Európai Unióban Magyarországon nőtt legnagyobb mértékben a nők foglalkoztatása.** A 15-64 éves korosztály esetében 2010-ben (az egész éves adatokat tekintve) 50,2% volt a nők foglalkoztatási rátája, **2019-ben pedig 63% volt¹.** Különösen **szembetűnő a növekedés a gyermeket nevelő nők körében.** A 3 év alatti gyermeket nevelő 25-49 éves nők foglalkoztatási rátája 12,4%-ról 17,9%-ra, míg a 6 év alatti gyermeket nevelő nőké 33,1%-ról 43,5%-ra javult ebben a korcsoportban 2010. és 2019. között egész éves adatok alapján.² A nők munkanélküliségi rátája nagymértékű csökkenést mutat, 2010-ben 10,7% volt, 2019-ben már csak 3,5%.³

A 2014 és 2020 közötti uniós programozási periódusban a nők elsődleges munkaerő-piaci integrációját az ország minden régiójában uniós társfinanszírozással működő Út a munkaerőpiacra programok (GINOP 5.1.1 és VEKOP 8.1.1), valamint az Ifjúsági Garancia keretében megvalósuló munkaerőpiaci programok (GINOP 5.2.1 és VEKOP 8.2.1) egyaránt támogatják. A programok keretében a foglalkoztatási szolgálat – tanácsadás és mentorálás mellett – elhelyezkedést, vállalkozóvá válást, piacképes szakképesítést, illetve az annak megszerzését lehetővé tevő általános iskolai végzettség megszerzését kínálja az ügyfeleknek. A programok keretében 2020. június végéig összesen 328.982 fő álláskereső került bevonásra, akik közül 167.306 fő volt nő. A projektek megvalósítására országos szinten 400 Mrd Ft áll rendelkezésre. Az EFOP 1.2.9. számú „Nők a családban és a munkahelyen” című projekt keretében 14 Mrd forintos keretösszegeből országszerte 71 **Család és Karrier Pont** nyílt meg a munkába visszatérni kívánó kisgyermekes nők előtt képzésekkel, coachinggal és mentorálással segítve a nők személyes fejlődését, vállalkozói készségeik javítását, illetve megteremtve a magánélet és a munka összehangolását segítő támogató szolgáltatások feltételeit a helyi közösségek együttműködésével.

A **Nő az esély programok** (EFOP-1.1.2-16, VEKOP-7.1.1-16) célja romák (elsősorban roma nők) foglalkoztatásba ágyazott képzése, valamint továbbfoglalkoztatása, elsősorban a szociális, és gyermekvédelmi, köznevelési szolgáltatást nyújtó fenntartók által működtetett intézményekben. A képzés befejeztével teljes munkaidőben foglalkoztatták a résztvevőket a projektben meghatározott szociális, gyermekjóléti, gyermekvédelmi, illetve köznevelési intézmények. Az EFOP-1.1.2-16 program keretében 1100 roma nő foglalkoztatásba ágyazott képzése történik, a 24 hónapos támogatott foglalkoztatást 12 hónapos kötelező továbbfoglalkoztatás követi.

Az ún. **RITA Program** egy hátrányos helyzetű társadalmi rétegek számára fejlesztett alkalmazás, amely a mindennapi élethelyzetekben és az ahhoz kapcsolódó ügyintézésben nyújt segítséget a célcsoport részére. Az alkalmazás célja a célcsoportba tartozók társadalmi részvételének, valamint az öngondoskodás és az önálló ügyintézés igényének és képességének

¹ https://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_eves/i_qlf002.html

² https://www.ksh.hu/thm/2/indi2_3_3.html

³ https://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_hosszu/h_qlf012c.html?down=4336

növelése, a családi és a szociális kapcsolatháló erősítése. A RITA témakörei: család, egészség, munka, digitális világ. A projekt kiterjeszhető és lokalizálható településekre, járásokra illetve más közigazgatási egységekre, továbbá összekapcsolható más projektekkel illetve a már működő ügyintézési rendszerrel.

A **“Családbarát Munkahely” pályázatot** 2011 óta minden évben meghirdeti az Emberi Erőforrások Minisztériuma (a továbbiakban: EMMI). Az EMMI 2019-ben 77 millió forintot támogatást adott azon munkáltatóknak, akik elősegítik a családbarát környezet kialakítását, illetve támogatják munkavállalóikat a munka-család közötti egyensúly megtalálásában.

A **Családbarát Hely** tanúsító védjegy a Családbarát ország (EFOP-1.2.6-VEKOP-17-2017-00001) projekt keretén belül a pályázó munkahelyeket minősíti a családbarát szempontok szervezeten belüli, míg a szolgáltató helyeket a családbarát szempontok szervezeten kívüli megvalósulása szerint. Az elnyert tanúsítással jelentősen megnő a munkahelyek munkaerőt megtartó és munkaerőt vonzó képessége, a szolgáltató helyeket tekintve pedig nagymértékben hozzájárul az adott szolgáltatás piaci sikerességéhez.

A Gazdaságfejlesztési és Innovációs Operatív Program egyik fontos foglalkoztatási célja az önfoglalkoztatás, a vállalkozóvá válás támogatása, amely a GINOP-5.1.10-18 (Álláskeresők vállalkozóvá válásának támogatása) és GINOP-5.2.7-18 (Fiatalok vállalkozóvá válásának támogatása), valamint a Versenyképes Közép-Magyarország Operatív Program esetében a VEKOP-8.3.1-16 (Fiatalok vállalkozóvá válásának támogatása) kiemelt projektek keretében valósul meg. A VEKOP felhívás esetében a „Vállalkozz Itthon Fiatal” projekt keretében felkészített fiatalok által megalapított vállalkozások induló költségeihez lehetett támogatást igényelni. A GINOP kiemelt projektek keretében az új egyéni vagy mikro-vállalkozásindítást tervező, a GINOP-5.1.9-17 projektben képzésen részt vett és jóváhagyott üzleti tervvel rendelkező fiatalok vagy álláskeresők által alapított vállalkozások igényelhetnek támogatást vállalkozásuk induló költségeihez a Magyar Államkincstárnál, mint a kiemelt projektek kedvezményezettjénél. Az elfogadott üzleti tervvel rendelkező, a képzési programokat eredményesen elvégző, vállalkozásukat megalapító fiatalok és álláskeresők 4,5 millió forint összegű, vissza nem térítendő támogatásban részesülhetnek. A 2020. július elejéig támogatásban részesült 3 281 vállalkozás alapítóját vizsgálva megállapítható, hogy a nők és a férfiak vállalkozási kedve közel azonos, a nők aránya meghaladja a 47%-ot.

A **GINOP-1.1.2-VEKOP-17-2018-0001** azonosító számú „Országos Vállalkozói Mentorprogram” című kiemelt projekt keretében létrejött országosan, egységes feltételek mellett elérhető, valamint a már meglévő mentoráló, fejlesztő, képző, tanácsadó szervezetekre épített mentorprogramban sikeres vállalkozások, azaz mentorok segítik a mikro-, kis- és középvállalkozásokat, mint mentoráltakat a vállalkozásuk megerősítésében, beszállítói pozíciójuk kialakításában, a generációváltás problémájának kezelésében, vagy akár külpiacra lépésük érdekében. A program a vállalkozói kultúra és imázs javításához is szervesen hozzájárul. A program keretében a SEED Kisvállalkozás-fejlesztési Alapítvány a fiatalon vállalkozások számára nyújt segítséget. Esetükben azonban csak egy olyan mentorálási folyamat érhet el valódi és nagy hatású változásokat, amelyben egy tapasztalt és sikeres vállalkozói múlttal bíró vagy közép-/felső vezetői vállalati menedzsment kompetenciákkal rendelkező mentor személyes, fejlesztő-támogató segítséget nyújt. A program keretében országos, egységes feltételek mellett elérhető vállalkozói mentorálás valósul meg, melyben sikeres vállalkozások (mentorok) segítik többek között a női vállalkozásokat (mentoráltak) céljaik elérésében. A vállalkozások kezdeti életszakaszában nyújtott mentori szolgáltatások

növelik a vállalkozói aktivitást, bővítik a széleskörű vállalkozói ismeretekkel és tudással rendelkező vállalkozói kört, ezzel javítva a vállalkozások túlélési rátáját. A projekt a női vállalkozók esetében formálja a pozitív fejlődési motivációt, a nyitottságot, illetve segíti az e vállalkozói körre egyedien jellemző nehézségek feloldását. A program női vállalkozói célcsoportját tekintve a bejegyzett női mikro- és kisvállalkozásokat szólítja meg. A társas női vállalkozásokból egy-egy fő, egyéni vállalkozó esetén maga az egyéni vállalkozó veheti igénybe a mentorálási folyamatot.

A **foglalkoztatási adatokat** nézve kiemelendő, hogy a **koronavírus-járvány következményei** miatt 2020. február–áprilisban az egy évvel korábbihoz képest a foglalkoztatottak létszáma 1,2%-kal alacsonyabb, 4 millió 436 ezer fő volt, közülük a 15–64 éves nők foglalkoztatási rátája 0,7 százalékponttal, 61,8%-ra mérséklődött.⁴ Ugyanebben az időszakban a 15–74 éves férfiak körében a munkanélküliek száma 92 ezer fő, a munkanélküliségi ráta 3,6% volt. A nők esetében az egy évvel korábbihoz képest a munkanélküliek száma 83 ezer főre, a munkanélküliségi ráta 4,0%-ra emelkedett.

A mai gazdasági-társadalmi helyzetben a kisgyermeket nevelő családok többsége hosszú távon nem tud lemondani a két keresetről, ezért a gyermekgondozási díj, gyermekgondozást segítő ellátás igénybevételét követően általában mindkét szülő teljes munkaidőben dolgozik. A Kopp Mária Intézet a Népesedésért és a Családokért (továbbiakban: KINCS) kutatásai alapján a magyarok 80%-a úgy gondolja, hogy jó, ha két kereső van egy családban, bár hozzá kell tenni, hogy ugyanennyien gondolják úgy, hogy a családayai, háziasszonyi szerep ugyanolyan értékes, mint a munkaerőpiacon dolgozni. A többség szerint (81%) a kisgyermekes anyáknak a rugalmas munkavégzés a legmegfelelőbb. Sok esetben, még ha van is lehetőség részmunkaidős foglalkoztatásra, az alacsonyabb kereset nem, vagy csak nehezen biztosítaná a család megélhetését. Ezzel szemben a rugalmas munkaidő nagymértékben segítheti a családi élet, az ebből adódó kötelezettségek és a munkavállalói lét összeegyeztetését. Az adatokat megvizsgálva megállapítható, hogy 2010-2019 között nők esetében 140 800-ról 152 800-ra, férfiak esetében pedig 62 300-ról 79 000-re nőtt a részmunkaidőben foglalkoztatottak létszáma.⁵

2018 II. negyedévében a 18–64 éves, családi kötelezettségekkel rendelkező **alkalmazottak 41%-ának volt lehetősége arra, hogy munkaidejének kezdetét, illetve végét a gondozási feladatai miatt módosítsa.** A szellemi foglalkozásúak ilyen jellegű szabadsági foka kétszerese a fizikai munkakörben dolgozóknak. A munkafeltételek rugalmasságát jellemzi, hogy van-e olyan körülmény, amely miatt különösen nehéz összeegyeztetni a munkát a gondozási feladatokkal. Részben a családban betöltött szerepekből, részben az eltérő munkakörök betöltéséből adódóan más-más fő okot jelöltek meg elsődlegesnek a férfiak és a nők. A férfiak esetében a leggyakrabban a kiszámíthatatlan, nehezen ütemezhető munka jelentette a legfőbb nehezítő körülményt, a nőknél pedig a hosszú munkaidő.⁶

A gyermekgondozással járó feladatok többsége inkább a nőkre hárul. A gyermekszületések számának csökkenésével **2018-ra 2005-höz képest 42 ezerrel, 908 ezerre csökkent a 15 évnél fiatalabb gyermeket gondozó nők száma.** (A 15 év alatti gyermekek száma 1 millió 580 ezerről 1 millió 422 ezerre mérséklődött ezen időszak alatt.) Felfelé tolódott a 15 év alatti

⁴ <https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/gyor/fog/fog2004.html>

⁵ http://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_evkozi/e_qlf008.html?lang=hu

⁶ <https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/munkerohelyz/munkavegzes/index.html>

gyermeket gondozó 18-64 éves nők életkora, 2015-ben 40 év alatti volt a kisgyermeket nevelő nők 79 %-a, 2018-ban pedig már csak 62%-a.

Hazánkban a gyermek születése és a munkába állás közötti idő európai viszonylatban összehasonlítva hosszúnak számít. Ez lehetőséget biztosít az anyáknak arra, hogy ha szeretnének, akkor akár a gyermek három éves koráig is otthon maradjanak, de ha szeretnének dolgozni, akkor is igénybe vehetik az ellátásokat, így a GYED Extrának köszönhetően akár több jövedelemre is szert tudnak tenni, hiszen egyszerre megkapják a gyermekgondozási ellátást és a bérüket. Jelentős hatása van a női foglalkoztatásra a legkisebb gyermek korának: a 2 éves vagy annál fiatalabb gyermeket gondozó 25-49 éves nők foglalkoztatási rátája annak ellenére, hogy közel másfélszeresére nőtt az elmúlt 10 évben, még mindig csupán 17,9% volt 2019-ben.

A nők 63%-a volt valaha gyermekgondozás miatt tartós távolléten. A 18–64 évesek kétharmada, 4 millió fő gondozott valaha saját vagy örökbefogadott gyermeket, egyharmaduk több mint 5 évig volt távol a munkájától. 2018 II. negyedévében 277 ezer 18–64 éves személy, az azonos korú népesség 4,6%-a (a férfiak 3,9, a nők 5,2%-a) gondozott 15 éves vagy annál idősebb beteg, illetve idős hozzátartozót, rokont. A kisebb falvakra jellemző elvándorlás miatt az ottmaradó idősödő lakosság körében gyakoribb a gondozásra szoruló, így a községekben lényegesen magasabb a beteg-, illetve időseket gondozók aránya is (5,9%), mint a városokban (4,3%), vagy Budapesten (2,7%). A beteg vagy időskorú személyek gondozását végző 18–64 évesek mintegy egyötöde öregségi nyugdíjban vagy valamilyen egészségkárosodási ellátásban részesül, 13%-uk pedig a beteg hozzátartozó után ápolási díjra jogosult. A gondozást végző nők 15%-a volt öregségi nyugdíjas.

A jelenleg vagy valaha dolgozó 18–64 éves népesség 38%-ának, 2 millió 113 ezer főnek volt már valaha beteg-, illetve idősgondozási kööttsége (férfiaknál 36%, nők esetében 40%). A kor emelkedésével nő a valaha gondozók aránya, mert 50 év fölött már minden második személynek volt ilyen feladata. A községben élők gyakrabban voltak kitéve gondozási kööttségnek (43%), mint a nagyvárosokban (33%), vagy a fővárosban élők (29%). Régiós szinten az Észak-Magyarországon élők körében fordult elő leggyakrabban (49%) ilyen eset.⁷

3. Nők és férfiak jövedelmi viszonyai

A fejlett nyugat-európai országok béreihez való felzárkózás hosszabb távon megvalósítható célja Magyarország Kormányának. Ezzel együtt a bérkonvergenciát illetően is komoly eredményekről lehet beszámolni az elmúlt 5 évben. A foglalkoztatás mellett a bérek vásárlóereje is folyamatosan emelkedik. A reálkeresetek szintje több mint 40%-kal nőtt a 2010. évi kormányváltás óta 2018-ig, úgy, hogy a kormány családokat támogató politikájának köszönhetően **a 3 és többgyermekes családokban a családi kedvezményeket figyelembe véve a reálbér-növekedés meghaladta a 76%-ot.**⁸

Jelentős előrelépés, hogy az elmúlt évek során hazánkban a **nők és férfiak közötti** (egy órára jutó) **bérkülönbség csökkenő tendenciát mutat.** Míg **2010-ben 17,6%-os volt az eltérés,** addig **2018-ban már 11,2%, ez 6,4%-os csökkenést jelent.** Magyarországon kisebb a

⁷ <https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/gyor/fog/fog2004.html>

⁸ A legalább öt főt foglalkoztató vállalkozások, valamennyi költségvetési intézmény és foglalkoztatás szempontjából jelentős nonprofit szervezeteknél teljes munkaidőben alkalmazásban állók vonatkozásában

különbség a férfiak és a nők fizetése között, (2016: 14%; 2017: 13,3%; 2018: 11,2%) mint az EU-ban átlagosan (2016: 16,3%; 2017: 16%; 2018: 15,7%).

A 2018-as Eurostat adatok alapján a bérkülönbség aránya 11,7% az üzleti-gazdasági szférában, 20,2% a feldolgozóiparban, 17,5% a villamos energia-, gáz-, áram- és légkondicionálási ellátások területén, 19,4% a pénzügyi és biztosítási tevékenységek területén, míg 20,3% az információs és kommunikációs ágazatokban, egyéb szakmai, tudományos, műszaki tevékenységek esetén pedig 21,6%.

A nyugdíjak közötti különbség szintén mérséklődött, 2010-ben 15,68% volt a különbség átlagosan a férfiak (93 250 Ft) és a nők (78 633 Ft) nyugdíja között⁹, míg a **2019.** januári adatok alapján csupán **11,6%** (férfiak átlagosan 132 056 Ft, nők pedig 116 773 Ft nyugdíjat kaptak).¹⁰

A nők és férfiak közötti bérkülönbségnek számos okai lehetnek, ezek közül megemlítendő, hogy egyes ágazatokban eltérő arányban dolgoznak nők és férfiak, előfordul, hogy a férfiakat a nőknél gyakrabban léptetik elő, következtésképpen jobban is keresnek. A férfiak átlagosan több időt töltenek fizetett munkával; viszont **a nők jóval nagyobb arányban látnak el nem fizetett feladatokat, mint a házimunka és a gyermekek, rokonok, betegek gondozása.** A nők gyakrabban hagyják el időszakosan a munkaerőpiacot, mint a férfiak. A karrier ily módon történő megszakítása nem csupán az órabérre van hatással, de a jövőbeni jövedelmet és a nyugdíjat is befolyásolja, magasabb összegű jövedelem magasabb összegű nyugdíjat eredményez. Egyes ágazatokban és szakmákban a nők, míg másokban a férfiak túlreprezentáltak. Számos **foglalkoztatási ágazatban**, munkakörben (így például az eladói, takarítói, óvodai, bölcsődei dajka, tanítói, szociális munkás és egészségügyi ápoló munkakörök esetében), amelyek aránytalanul elnőiesedtek, **jóval alacsonyabbak a bérek, mint a főként férfiak uralta szakmákban.**

A jövedelmi mutatókon kívül a szegénységi adatokat is lényeges figyelembe venni. 2010-ben 12,3%, 2015-ben 14,9%, 2019-ben pedig 12,3% volt a szegénységi arány. 2019-ben az egyszülős családok esetében 21,6%-os volt az arány, ahol mindkét szülő jelen van ott pedig az egygyermekes családok esetében 10,8%, kétgyermekeseknél 8,2%, háromgyermekeseknél pedig 11,4%-os volt a szegénységi arány. Nemek szerinti bontásban a relatív szegénységi rés 2010-ben a férfiak esetében 16,9% és a nők esetében 15,6%, 2015-ben a férfiak esetében 21,7% és a nők esetében 22%, 2019-ben pedig a férfiak esetében 31,1%, illetve a nők esetében 25,3% volt.¹¹

Megállapítható tehát, hogy Magyarországon mérséklődik a nők kereseti hátránya. Ebben lényeges szerepe volt annak, hogy a magas női foglalkoztatási arányt képviselő köznevelési, egészségügyi és szociális ágazatban az utóbbi években **jelentős béremelések** történtek. Ezen ágazatok sorába a területi közigazgatás is bekerült, ahol szintén több nő dolgozik, mint férfi. A Nemzeti Adó- és Vámhivatalnál 2016. július 1-jétől bevezetett önálló

⁹ <https://www.onyf.hu/hu/dokumentumok/kiadvanyok.html?id=37>

¹⁰ <https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/regiok/orsz/nyugdij/nyugdij19.pdf>

¹¹ http://www.ksh.hu/thm/2/indi2_6_1.html?lang=hu

életpálya rendszere jelentős mértékben javította a személyi állomány anyagi elismertségét. A kormány 2016-ban rendezte a járási hivatalokban, 2017-ben pedig a megyei kormányhivatalokban dolgozók bérét. Az egészségügyi szakdolgozók négy lépcsős béremelése során 2016 szeptemberétől átlagosan 26,5%-os, majd 2017 novemberétől 12%-os, 2018-ban és 2019-ben pedig újabb 8-8%-os béremelést kaptak. Több lépésben és differenciáltan emelkedett a bölcsődei dolgozók bére is.

A pozitív tendencia ellenére azonban továbbra is elmaradás tapasztalható a nők bérszínvonalában. **Az Akcióterv konkrét intézkedései között szereplő tervezett kutatás a nők és férfiak közötti bérkülönbség jelenlegi kihívásainak figyelembe vételével fog megtörténni.** A mögöttes tényezők hatásának jobb felderítéséhez és a lehetséges szakpolitikai válaszok kiigazításához rendkívül fontos megvizsgálni a nemek közötti bérkülönbség különböző aspektusait, kombinálva az egyéni, szervezeti és háztartási jellemzők hatásával.

4. Családtámogatások, gyermekfelügyelet

Magyarország Kormánya 2010 óta egy komplex, célzott és rugalmas családpolitikát folytat, amely alkalmazkodik a változó igényekhez és feltételekhez. A szülőknek, illetve a jövőbeli szülőknek stabilitásra és biztos anyagi háttérre van szükségük. E tekintetben, a foglalkoztatás, illetve a munka és családi élet összeegyeztetése kulcsfontosságú. A Kormány ezért minden lehetséges intézkedéssel igyekszik elősegíteni, hogy a szülők munkájuk és magánéletük között minél inkább egyensúlyt tudjanak találni. Magyarországon a családok kimagasló támogatást kapnak, 2020-ban a GDP 4,6%-ának megfelelő összeg kerül a gyermeket nevelő családokhoz.

Az alkotmányos-jogi alapok megerősítése mellett a Kormány az elmúlt 10 évben számos anyagi jellegű intézkedést is hozott a családok életének könnyebbé tétele, gyermekvállalási terveik megvalósítása érdekében. A teljesség igénye nélkül említhetjük itt a családi adókedvezmény bevezetését, a kisgyermekes szülők részmunkaidős foglalkoztatását segítő intézkedéseket, a családtámogatási ellátások – különösen a munkaalapú juttatások – folyamatos emelését, a családbarát otthonteremtési rendszer bevezetését. Hangsúlyozandó továbbá az ingyenes gyermekétkeztetés és tankönyvellátás kiterjesztése, a lakáshitel- és hallgatói hiteltartozással rendelkező gyermekes családok terheinek enyhítése, a bölcsődei ellátórendszer átalakítása és fejlesztése, vagy a kedvezményes gyermeküdültetés (Erzsébet-táborok) rendszerének elindítása. Kiemelendő még a gyermek születésekor igénybe vehető apasági szabadság, illetve a gyermekek után járó pótszabadság és táppénz szülők közötti megosztása is. A **Családvédelmi Akcióterv** részeként többek között további jelentős támogatásban részesülnek a gyermekvállalás előtt álló fiatalok, a négygyermekes édesanyák, a nagycsaládosok, illetve a gyermekgondozásban részt venni kívánó nagyszülők.

2019 során összesen **107 580 szülő részesült** a GYED Extra intézkedéscsomag valamely kedvezményében. **59 010 fő** végzett keresőtevékenységet GYED/GYES folyósítása mellett (ebből 42 838 nő és 16 172 férfi), **47 324 fő** részesült **egyszerre több gyermek után is ellátásban** (ebből 43 821 nő és 3503 férfi), és **1 246-an** részesültek a **hallgatói GYED-ben**

(közülük 1212 nő és 34 férfi). A 2014-es adatokhoz viszonyítva a GYED/GYES folyósítása mellett munkát vállaló szülők száma 2019-re megduplázódott (29 117 főről), a párhuzamosan folyósítható ellátásokban részesülő szülők száma 35%-kal nőtt (17 852 főről), a diplomás GYED-et igénybevevők száma pedig több mint háromszorosára nőtt (393 főről). Az ún. érintetti létszám tekintetében a **GYED-et és/vagy GYES-t igénybevevő nők száma 2014-2019 között 26,3%-kal nőtt (288 291-ről 364 074-re) a férfiak száma pedig 2,5-szeresére nőtt (9 653-ról 35 495-re)** az egész éves adatok alapján a Magyar Államkincstár adatai szerint.

Az úgynevezett **Nők 40 program** keretében 2011-től a nők számára 40 év munkaviszonyt követően életkortól függetlenül lehetővé vált a nyugdíjba vonulás. A konstrukció egyrészt elismeri a nők gyermekgondozásból adódó kettős terhelését, másrészt pedig célja, hogy a 60 év körüli nők aktívan be tudjanak kapcsolódni az unokák – illetve a gondozásra szoruló más idős családtagok – ellátásába, ezzel tehermentesítve egyfelől a fiatalabb generációkat, másfelől a napközbeni ellátást nyújtó, illetve a szociális intézményrendszert.

A 2018-ban kormányzati támogatásnak köszönhetően megnyílt **Egyszülős Központban** jogászok, szociális munkások, pszichológusok és további szakemberek segítik az egyszülős családokat, akiknek többsége gyermekét egyedül nevelő nő.

Az EFOP-1.2.1-15 **Védőháló a családokért projekt** célja a családi kohézió növelése, a krízishelyzetek kezelése, illetve kialakulásuk megelőzése komplex szolgáltatások nyújtásával. A program keretében szervezett tevékenységek magukba foglalják a családi, szülői, életvezetési és egészségfejlesztési, valamint a mentális egészséggel összefüggő támogató szolgáltatásokat és az elhelyezkedést segítő személyre szabott tréningeket. A családi közösségépítő programok mélyítik a generációk közötti együttműködést, az idősebbek aktivizálását és integrálását a helyi közösségekbe.

A Kormány az InternetKon eredményei alapján készítette el a magyar társadalom és a magyar nemzetgazdaság digitális fejlesztését célzó Digitális Jólét Programot. A program részeként elkészült a 1488/2016. (IX.2.) Korm. határozattal elfogadott Magyarország Digitális Gyermekvédelmi Stratégiája, melynek elsődleges célja ezért annak biztosítása, hogy megvédjük gyermekeinket az internet veszélyes, káros tartalmaitól és módszereitől, valamint felkészítsük a gyermekeket, szüleiket, tanáraikat a tudatos, értékteremtő internethasználatra. A Digitális Jólét Programon belül elkezdődött egy az anyaságot, a szülőséget támogató, középtávú digitalizációs program elvi előkészítése, amely a gyermektervezéstől a fiatal felnőtt pályaválasztásáig tartó életszakaszhoz kapcsolódó ügymenetek, kormányzati kapcsolódások digitális összefogását végezné. A megfelelő források hozzárendelésével a program kidolgozása 2021-ben elindulhat.

Gyermekek napközbeni felügyeletéhez kapcsolódó intézkedések

2019-ben a 0-2 éves közötti gyermekek mintegy **17%-a számára biztosított a bölcsődei ellátás**, ami a bölcsődék történetében az eddigi legmagasabb arányt jelenti. A KSH 2019. évi adatai alapján a 3 év alatti gyermekek elhelyezésére szolgáló intézményes férőhelyek száma eléri a közel 49 ezret, ami azt jelenti, hogy 2010-hez képest mintegy 50%-kal nőtt a férőhelyek száma. A Családvédelmi Akcióterv egyik pontjaként 2022-ig 70 000 bölcsődei férőhelyet hoz létre a Kormány.

A bölcsődei ellátórendszer rugalmasabbá tétele segíti a családok, kifejezetten az édesanyák családi és munkahelyi teendőinek összeegyeztetését. **2017-től** minden 3 éven aluli gyermek ellátását szolgáló ellátási forma egységesen bölcsődei ellátásnak minősül, **az új bölcsődei rendszer 2 intézményi** (bölcsőde, mini bölcsőde) **és 2 szolgáltatási** (családi bölcsőde, munkahelyi bölcsőde) **formában teszi lehetővé a gyermekek napközbeni ellátását.** A települési önkormányzatoknak abban az esetben kell megszervezni a bölcsődei ellátást, ha a településen élő 3 éven aluli gyermekek száma meghaladja a 40 főt, vagy legalább 5 kisgyermek számára igény jelentkezik az ellátás igénybevételére.

2018. január 1-jétől **a bölcsődék, mini bölcsődék finanszírozási rendszerében** a korábbi normatív alapú finanszírozást a **feladatalapú finanszírozás váltotta fel**, amelynek keretében az intézményeknek a központi költségvetés **bértámogatást és üzemeltetési támogatást** nyújt. Az új finanszírozási struktúra lehetővé teszi az önkormányzatoknak az eredményes és hosszútávon működőképes feladatellátást. A feladatalapú finanszírozásnak köszönhetően a központi költségvetés **a bölcsődék kiadásainak átlagosan 75 %-át fedezi**, de vannak olyan települések, ahol majdnem 100%-os a finanszírozás támogatása.

A bölcsődei ellátórendszer átalakítását segítették a bölcsődei ellátás infrastrukturális fejlesztését, illetve új férőhelyek kialakítását – bölcsőde- és óvodafejlesztést egyaránt vagy kizárólag bölcsődefejlesztést – támogató felhívások,¹² melyek keretében várhatóan több mint 14 ezer új bölcsőde férőhely kerül kialakításra és várhatóan ugyanennyi meglévő bölcsődei férőhely kerül felújításra, fejlesztésre. A fejlesztések eredményeként javul a bölcsődei ellátási formákhoz (bölcsőde, mini bölcsőde, családi bölcsőde) és az általuk nyújtott minőségi szolgáltatások való hozzáférés, ami elősegíti a kisgyermekes szülők munkaerőpiacra történő visszatérési lehetőségét.

A folyamatban lévő bölcsődei kapacitásfejlesztési intézkedéseket kiegészítve valósul meg (a GINOP¹³ keretében, valamint részben hazai forrásból) a **Kisgyermeket nevelők munkaerőpiaci visszatérésének támogatása** című projekt, amely a munkahelyi vagy családi bölcsőde térítési díjához nyújt anyagi támogatást a kisgyermeket nevelő szülők részére. A program keretében a munkába visszatérő szülő a gyermek 3 éves koráig (vagy az óvodai nevelés megkezdéséig) maximum havi 40 ezer Ft támogatást kaphat a családi vagy munkahelyi bölcsőde térítési díjának megfizetéséhez. A program 2020 júniusáig összesen 1800 szülő munkaerőpiaci visszatéréséhez járult hozzá.

5. Oktatás, tudomány

Az Akcióterv egyik fontos pontját képezi az oktatás és tudomány területe, amelybe beletartozik egyrészt a nemek közötti egyenlőség, a nők és férfiak közötti harmonikus együttműködés beépítése a diákok oktatásába, másrészt pedig a nők és férfiak oktatásban való

¹² Bölcsőde- és óvodafejlesztést egyaránt támogató felhívások: TOP-1.4.1-15, TOP-1.4.1-16, TOP-6.2.1-15, TOP-6.2.1-16, VEKOP-6.1.1-15. Kizárólag bölcsődefejlesztést támogató felhívások: TOP-1.4.1-19, TOP-6.2.1-19

¹³ Gazdaságfejlesztési és- Innovációs Operatív Program

egyenlő mértékű részvételének a támogatása, kiemelt hangsúllyal a nők által alulreprezentált tudományterületekre.

A Nemzeti Alaptanterv egyik fejlesztési területe a **családi életre nevelés**, amely szinte minden tantárgyban megjelenik. Ezek közül is kiemelendő a köznevelési intézmények 5–8. évfolyamán tanított erkölcsstan tantárgy, amelynek tartalmai (pl. a nemiség, a szerelem, a házasság, a család, az otthonteremtés, az előítélet, a bizalom és együttérzés) széleskörű lehetőségeket teremtenek a tanórákon a nemek közötti egyenlőség kérdéskörével való foglalkozásra. Mindezek megvalósulását segíti a Nemzeti alaptantervre épülő osztatlan tanárképzés, kiemelten az etika tanárszak képzési követelményeiben előírt módon megjelenő olyan témakörök által, mint például a társadalmi egyenlőtlenségek vagy éppen a család.

Az EFOP-1.4.4-17 „Bari Shej – Nagylány – Fata Mára” program elsőrendű célja, hogy minél korábbi életkortól hatékony eszközökkel támogassa a **roma nők iskolai és munkaerőpiaci esélyei növelését**, illetve, hogy minél több roma lány folytassa a tanulmányait a nyolc általános iskolai osztály elvégzése után is. További cél a **lemorzsolódással veszélyeztetett lányok tanulási motivációjának** és családjaik tanulást szorgalmazó magatartásának **erősítése** önismereti és pályaeorientációs foglalkozásokon keresztül, egyéni és családi mentorálással, illetve pozitív mintával élenjáró roma nők életútjának bemutatásával.

A Kormány egyik legfontosabb tevékenysége a fiatal generációk felemelésében a **tehetségek támogatása és mentorálása**. A sikeres pályaeorientáció egyik jelentős iránya az interszektorális együttműködések alapuló programok. A „**Te is légy STEM¹⁴ csillag!**” – az EMMI által is támogatott, a nők és férfiak egyenlő esélyű részvételét célzó tehetséggondozó program. Célja a nemek egyenlő esélyű részvételét célzó, speciális hazai tehetséggondozó programok támogatása, különös tekintettel azon tehetség- és tudományterületeken, ahol hagyományosan a lányok, nők részvétele alulreprezentált.

A GINOP keretében megvalósuló **Kisgyermeket nevelő szülők képzésének elősegítése, ösztöndíja és elhelyezkedésük támogatása** című projekt lehetőséget és motivációt kínál a kisgyermekes nőknek, hogy a szakmaváltáshoz, vagy a korábbi foglalkozásuk folytatásához szükséges képzésbe bekapcsolódjanak, ezáltal naprakész ismereteket szerezzenek, fejlesszék kompetenciáikat a gyermeknevelésre jutó ellátás időszaka alatt.

A GINOP keretében tervezett Magyarország Digitális Gyermekvédelmi Stratégiája Digitális Médiaműveltség Szülőknek képzése lehetőséget nyújthat a digitális gyermekvédelemre és nevelésre irányuló digitális kompetenciák fejlesztésére.

A **Női Közéleti Vezetőképző Program** 2018-tól indult térítésmentes képzéssel olyan fiatal nőknek, akik ambíciót éreznek a közéleti szerepvállalásra. A program rávilágít a női vezetők szerepének fontosságára, valamint a nők gazdaságra, társadalomra és közéletre gyakorolt hatására. A program kimondott célja, hogy a tantermi oktatáson túl lehetőséget adjon gyakorlati tapasztalatszerzésre is, így a résztvevők kiscsoportos projektmunkában vesznek részt, és hazai, valamint külföldi szakemberekkel, vezetőkkel és politikusokkal találkozhatnak.

A KSH 2019-es adatai alapján egyedül a **gimnáziumokban figyelhető meg a lányok többsége (56,4%), a többi középfokú oktatási intézményben a fiúk vannak túlsúlyban.**¹⁵

¹⁴ STEM: science, technology, engineering, and mathematics

¹⁵ www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/oktat/oktatas1819.pdf

A **felsőfokú alap- és mesterképzésen** a nappali képzéseken a 2010/2011-es tanévben 51,7 %-os, a 2015/2016-os tanévben 51,6 %-os, illetve a 2019/2020-as tanévben **51,5 %-os volt a beiratkozott női hallgatók aránya.**¹⁶

Míg a szakmunkás, szakiskolai végzettségű férfiak jellemzően a műszaki, építőipari területről, addig a nők elsősorban a társadalomtudományok, gazdaság, jog (pl. közgazdasági, kereskedelmi szakmák) és a szolgáltatási területekről kerülnek ki. A középfokú szakképzetteket nézve a nők aránya magasabb az oktatási, a társadalomtudományi, gazdasági, jogi, valamint az egészségügyi és szociális gondoskodás területeken, míg a férfiak a műszaki, ipari és építőipari, valamint a matematikai, számítástechnikai, egyéb természettudományi területeken vannak többségben. A nők 60%-a szolgáltatási területen végzett.¹⁷

Lényeges szempont mind a felsőoktatásban tanulók, mind pedig az oktatók tekintetében a felsőoktatási intézmények családbarát jellege, ami segítheti számukra a családi élet és munka/tanulás összeegyeztetését. Magyarországon jelenleg a rendelkezésre álló felsőoktatási intézmények által szolgáltatott adatok alapján megállapítható, hogy 27 felsőoktatási intézmény rendelkezik valamely családbarát megoldással. 27 intézményben van pelenkázó és/vagy szoptató szoba, 18 intézmény rendelkezik játszósarokkal, 9 intézmény biztosít intézményi gyermekfelügyeletet, illetve 22 intézmény valósít meg egyéb családbarát szemléletet biztosító programot.

Magyarországon a **vállalkozói szektorban dolgozó kutató-fejlesztő nők aránya meghaladja az uniós átlagot**, de arányuk még így is csupán negyede a férfiakénak. Az összes szektor tekintetében a kutatás-fejlesztés területén dolgozó nők aránya egyre csökken, míg 2015-ben 38,97%, 2016-ban 38,30%, 2017-ben már csak 37,27% volt.¹⁸ **A tudományos és technológiai területen végzett vagy foglalkoztatott nők aránya hazánkban az elmúlt 15 évben jelentősen nőtt.**

A Magyar Tudományos Akadémia (továbbiakban MTA) először 1914-ben választott női tagot, azonban a nők aránya soha nem nőtt 5-6% fölé. 2010-ben a tudományok kandidátusai között csak minden ötödik volt nő¹⁹. A „tudományok doktora” címet viselő tudósok körében 15%-ot ért el a nők hányada²⁰, míg az MTA tagjainak sorában mindössze 6%-ban képviseltetik magukat (bár ez a szám 2012 óta 2%-kal nőtt). **Nem csupán az akadémikusok, hanem az MTA és a tudomány doktorai között is kevés a hölgy (15%).** 2016-ban pl. az MTA új tudós tagjainak sorában egyetlen nő sem volt. 2019-ben az összes megszerzett magyarországi PhD végeztséget szerzők 48,3%-a nő. A BA/BSc végzettek között a nők aránya hazánkban 51,2%, és az MA/MSc végzettek között pedig 54,8%.

A DESI (a digitális gazdaság és társadalom fejlettségét mérő mutató) 2020-as jelentése felhívja a figyelmet a női munkavállalók alacsony arányára az informatikai szektorban. A koronavírus járvány idején végzett felmérések azt is kimutatták, hogy a probléma leginkább az alacsonyan képzett és a hátrányos helyzetű népesség körében az elzártság miatt a nőket nagyobb mértékben érinti, mint a férfiakat, amely azonban a digitális kompetencia fejlesztésével orvosolható. Szükséges és indokolt kifejezetten nőket célzó digitális kompetencia-fejlesztő programok indítása, illetve részükre életminőség-javító digitális megoldások kidolgozása.

¹⁶ www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_eves/i_zoi008.html

¹⁷ http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/mikrocenzus2016/mikrocenzus_2016_4.pdf

¹⁸ <https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>

¹⁹ Pörzse 2011, NIH 2013

²⁰ NIH 2013

Az új Nemzeti Kutatás- Fejlesztési és Innovációs Stratégia horizontális célkitűzései között is szerepel a nemek közötti egyenlőség biztosítása a kutatási és innovációs rendszerben. A stratégia több módszerrel kívánja támogatni és elismerni a nők kiemelkedő tudományos és innovációs teljesítményét. A Nemzeti Kutatási, Fejlesztési és Innovációs Alap támogatja a fiatal női kutatókat és a támogatások keretében a gyermeket nevelő kutatók korhatárkedvezményt is kérelmezhetnek.

A Nők a Tudományban Egyesület 2013-ban indította el a Nők a Tudományban Kiválósági Díjat, melynek fővédnökségét az UNESCO Magyar Nemzeti Bizottsága mellett az MTA látja el.

6. A nők egészségi állapota és a várandósság összefüggései

A hazai lakosság **egészségi állapotra vonatkozó mutatóiban** 2010 óta folyamatos javulás tapasztalható a főbb mutatók tekintetében. 2018-ban a **születéskor várható élettartam** 76 év volt a teljes lakosságra vonatkoztatva, ami **2 évnyi emelkedést** jelent a 2010-ben mérthez képest. A nemi bontások alapján a férfiak esetében 2 évvel, nők esetében 1 évvel növekedett a születéskor várható élettartam értéke a 2010–2018 közötti időszakban, amelyhez főként a szív- és érrendszeri betegségek, különösen a stroke okozta mortalitás csökkenése járulhatott hozzá. 2010-ben a férfiak **születéskor várható egészséges élettartama** 56,5 év volt, ez 2018-ra **3,5 évvel emelkedett** meg, azaz 60 év lett. A nők esetében az emelkedés mértéke 2,5 év volt (2010: 59 év, 2018: 61,5 év), azaz mindkét nem esetében kedvező irányú tendencia mutatkozott e tekintetben. Az 1000 élveszülöttre számított **csecsemőhalandóság** mértéke 5,3-ról 3,8-ra, azaz **28%-kal csökkent** 2010 és 2019 között, különösen a Nyugat-Dunántúli régió tekintetében volt jelentős mértékű a javulás, ahol közel felére csökkent.

Jelenleg a veszélyeztetett korcsoportokra kiterjedően, jogszabályban rögzítetten két szervezett szűrővizsgálat zajlik Magyarországon: az emlőszűrés és a méhnyakszűrés. Több éves vizsgálat-sorozatot követően 2018. évben elindult országos kiterjesztésben az 50-70 éves nők és férfiak szervezett a vastag- és végbélszűrés is. Magyarországon 2001 óta működik **szervezett emlőszűrés a 45-65 éves nők** számára, 2 évente, országosan 49 szűrőhelyen. Évente mintegy 700-900 emlődaganat kerül kiszűrésre. A mammográfiás szűrőbuszok rendszerbe állításával a vizsgálat a szűrőközponttól távol eső településeken is elérhetővé válik. A **szervezett méhnyakszűrés a 25-65 éves nők** számára 3 évente biztosított. **A Kormány térítésmentesen teszi elérhetővé a méhnyakrák elleni védőoltást a 12 éves lányok számára** az általános iskola 7. évfolyamában.

Annak érdekében, hogy megkönnyítsék a nők számára (főként a vidéki területeken) a méhnyakrákszűréshez való hozzáférést, a „Helybe visszük a vizsgálatokat” program keretében, lakóhelyközeli szolgáltatásként az egyenlő-esélyű hozzáférést 10 db egészségfejlesztő vizsgálóbusz is segíti. Szűrési ütemtervükben a „Felzárkózó települések” hosszú távú programjában meghatározott települések prioritással szerepelnek. 2014-ben, az Országos Korányi Pulmonológiai Intézet koordinálásával alacsony sugárdózisú CT vizsgálattal történő tüdőrák szűrés modellprogram (HUNCHEST) zajlik a tüdőrák szempontjából kockázati célcsoportra kiterjedően. 2022-ig – fokozatosan, az országos lefedettség eléréséhez – 40 centrum vesz részt a programban. A program elengedhetetlen része a dohányzásról való leszokás támogatása.

Hazánkban az egészségügyi alapellátás része a védőnői ellátás. A védőnők felsőfokú képzettséggel végzik az egyének, családok, közösségek egészségi állapotának támogatását, fejlesztését, az egészség megőrzését, a betegségek megelőzését, az egészség visszaszerzésének elősegítését, a további egészségi állapot romlásának megakadályozását, a gondozottak lelki és szociális segítségét. Közreműködnek a nő-, anya-, csecsemő-, gyermek-, ifjú- és család egészségének védelemében, valamint, a közegészségügyi, a járványügyi, egészségfejlesztési (nevelési) feladatok ellátásában. Bizalmi viszonyt alakítanak ki a családokkal, amely az eredményes együttműködés, bevonás alapja. A lakosság személyes elérése és megnyerése, a szűrővizsgálat „házhoz vitele” által a szervezett szűrésben betöltött szerepük elengedhetetlen, jogos egyéni és társadalmi igény teljesítését szolgálja. Az iskolai védőnők egészségfejlesztés és szexuális oktatás témáiban tartanak órákat az általános és középiskolákban. Az iskolavédőnői tevékenység a védőnői szolgáltatás egy speciális területe, melynek során a 6–18 évesek (18 évesnél idősebb, de középiskolai tanulmányokat folytató) egészségének megőrzése, családi életre való felkészítése, fejlesztése, a rizikó állapotok korai felismerése, az ahhoz kapcsolódó problémák megelőzése, kiküszöbölése történik. A védőnők felelősséggel végzett, közvetlen részvételét a nevelési-oktatási intézményekben folyó egészségfejlesztésben, egészségnevelésben felkészültségük, oktatási és kommunikációs jártasságuk, gyakorlatuk indokolja. A hatékony egészségneveléshez szükséges a több évfolyamon átívelő időtartam és a folyamatosság, amelyet az iskolát ellátó védőnők folyamatos jelenlétükkel a nevelési-oktatási intézményekben biztosítani tudnak.

A Terület- és Településfejlesztési Operatív Program 2015-től kezdődően, több körben meghirdetett „Egészségügyi alapellátás infrastrukturális fejlesztése” c. felhívásai²¹ keretében támogatott projektek jelentősen hozzájárulnak az egészségügyi alapellátás, köztük a védőnői szolgálat infrastrukturális feltételeinek és szolgáltatásainak korszerűsítéséhez, a hozzáférés egyenlőtlenségeinek mérsékléséhez, különös tekintettel az alábbi célcsoportokra: várandósok, nők, gyermekek és fiatalok, fogyatékkal élők és idősek.

Magyarország elkötelezett a családok támogatásában, és minden ez irányú intézkedése azt szolgálja, hogy a nők anyává válhassanak, továbbá **minden tervezett gyermek megszülethessen.**

Az elmúlt években nagymértékben átalakultak, javultak a magyarországi szülészeti osztályok infrastrukturális és személyi feltételei, számos alternatív lehetőséget kínálva a vajúdo édesanyáknak, ennek ellenére sok várandós nő utasítja el a medikalizált szülés lehetőségét. Emiatt 2011-ben – mind az igénybevétel feltételeit, mind a finanszírozást tekintve – a jogszabályban teremtettük meg az otthoni szülés lehetőségét.

Jelentős továbbá a 2018-ban kiírt „**Családbarát, családközpontú szülészeti és koraszülött intenzív ellátás infrastrukturális feltételeinek fejlesztése**” pályázat, amelynek meghirdetésekor a tervezett keretösszege 8 Mrd Ft volt, majd további 2 Mrd Ft-al bővült. A beruházásokkal elérendő fő cél a pozitív szülésélmény, a családbarát ellátás feltételeinek megteremtése, fejlesztése, az anya-, baba- és családbarát szemléletű, családközpontú szülészeti ellátás megvalósítása, amelynek középpontjában a baba, anya, apa egysége áll. Három prioritási alapelveként a jó szakmai program, a komplex, továbbá az egységes, standard szülészeti ellátást célzó fejlesztés lett meghatározva, és a családbarát jellegnek az értékelésére egy 16 elemű szempontrendszer alapján került sor. Az odaítélt forrás 6,3592 Mrd Ft-ot tett ki,

²¹ TOP-4.1.1-15, TOP-4.1.1-16, TOP-6.6.1-15, TOP-6.6.1-16

amely alapvetően infrastrukturális építészeti beruházások, eszközbeszerzések fedezetül szolgált. A forrásbiztosítás ütemezése 2018-ra 3 Mrd Ft, a 2019-re 5 Mrd Ft és a 2020-ra pedig 2 Mrd Ft. A 4 alappillér, azaz a családi, a módszertani, a képzési és infrastrukturális pillér mentén lehetővé válik a már megkezdett elvek szerinti családbarát irányelv kidolgozása. Ezen irányelv mentén további intézményeknek a bevonása, baba-, anya- és családbaráttá minősítése, az ellátás színvonalának az egységesítése, továbbá mindazon programnak a meghirdetése, támogatása valósul meg, amely a már létrehozott infrastrukturális háttér mellett ennek a szemléletnek az elterjedését, aktív gyakorlását teszi lehetővé. A szemlélet magában foglalja többek között a várandósság, a szülés, a szoptatás támogatását, pszichés irányvezetését, az érintett szakemberek, szakdolgozók, családok képzését.

Az elmúlt években több jelentős lépés történt a **meddőség kezelésére, a mesterséges megtermékenyítések** támogatására, a pozitív szülésélmény biztosítására. Hazánkban a meddőség kezelése szabályozott keretek között történik, e tevékenység végzésére országosan 8 centrumnak van közfinanszírozott kapacitása. A kivizsgálás és a művi megtermékenyítés térítésmentes, azaz a Nemzeti Egészségbiztosítási Alapkezelő által finanszírozott, amennyiben Nemzeti Egészségbiztosítási Alapkezelővel szerződéssel rendelkező szolgáltatónál történik a beavatkozás. A korábbi összesen 5 támogatott IVF kezeléssel szemben, 2017-től a Nemzeti Egészségbiztosítási Alapkezelő 5 IVF ciklust támogat az első gyermek megszületéséhez míg – amennyiben az első ciklus sikerrel jár – a további gyermekek esetében gyermekenként (élveszülési eseményenként) újabb 4-4 ciklus vehető igénybe közfinanszírozottan.

A Három Királyfi, Három Királylány Mozgalom a Magyar Kórházszövetséggel közösen adományozott Családbarát kórházi osztály díjban részesültek számából megállapítható, hogy Magyarországon jelenleg 37 db családbarát kórházi osztály működik.

Az Egészségfejlesztési Iroda (a továbbiakban: EFI) hálózatának létrehozása a népegészségügyi ellátórendszerben a preventív szolgáltatások (kockázatbecslés, életmód-tanácsadás és életmód-váltó programok, közösségi egészségfejlesztési tevékenységek) tömeges és egységes szakmai színvonalú megjelenését jelentette. Lakosság közeli és térítésmentes egyéni és közösségi egészségfejlesztési szolgáltatások megvalósításával és széles partnerhálózat kialakításával, az adott járás közösségének aktív és integrált részét képezi. Az EFI tudományos bizonyítékokkal alátámasztott intervenciókat alkalmazva támogatja klienseit a szív – érrendszeri, a daganatos megbetegedések megelőzésére és a lelki egészség megőrzésére.

A speciális helyzetű nők lelki egészségének javítása, mentális támogatása jelenleg is zajlik az Egészségfejlesztési Irodák munkáján, illetve az Egyszülős Központ lelki segítségnyújtás szolgáltatásán, pszichológiai tanácsadásán keresztül. Jelenleg 112 járásban működik EFI, ebből 93 rendelkezik lelki egészségfejlesztő funkcióval is, (kizárólag a meglévő intézmények és a szolgáltatások fenntartása indokolt.)

II. Általános célok

1. A családi élet és munkavállalás fokozottabb összehangolásának támogatása

Mindennapi életünk két legfontosabb területének, a családnak és a hivatásnak az összeegyeztetése olyan alapvető cél, amely nem csak a nők helyzetének javítása, illetve a nők és férfiak társadalmi egyenlőségének megvalósulása szempontjából, hanem egyéb társadalmi és gazdasági szempontokból is meghatározó Magyarország számára. Bizonyított tény, hogy a két terület összehangolásának illetve egymásra épülésének jelentős hatása van a demográfiai mutatókra és a foglalkoztatás szintjére is.

A nők és férfiak közötti társadalmi egyenlőség megteremtésére támogatni szükséges a férfiaknak és a nőknek az egyenlőbb arányú részvételét a házimunka, a gyermekgondozás, a beteggondozás és az idősgondozás feladatainak ellátásában – ezek az otthoni fizetetlen munkák.

A nők foglalkoztatása növelésének elsődleges eszköze mindazon akadályok lebontása, amelyek jelenleg visszatartják – különösen a gyermeket nevelő – nőket a munkaerőpiacra való visszatéréstől. Ezek sorában kiemelt szerepe van az atipikus és rugalmas foglalkoztatási formáknak, valamint általában a családbarát szemléletű foglalkoztatásnak. A kisgyermeket nevelő szülők egy részének készségei, ismeretei megkopnak és elavulnak a gyermek ellátásának időszaka alatt, így képzésük és személyre szabott segítség nyújtása is fontos szerepet játszik sikeres munkaerőpiaci visszatérésükben. Mindezek mellett jelentős számú nőnek jelenthetnek lehetőséget a különféle önfoglalkoztatási lehetőségek, vállalkozások, szövetkezeti típusú megoldások. Ezeknek a lehetőségeknek a feltárása, a jó gyakorlatok terjesztése, az akadályok lebontását szolgáló jogi környezet megteremtése, illetve az e-learning képzési formák bevezetése elengedhetetlen.

A rugalmas foglalkoztatás népszerűsítése és elterjesztése egy két komponensből álló fejlesztési program keretében valósult meg a GINOP keretében. A GINOP-5.3.1-14 felhívás („A” komponens) célja a vállalkozások rugalmas/családbarát átvilágítását lefolytató szolgáltatók kiválasztása volt. A kiválasztott szolgáltatók végezték a kis- és középvállalkozások toborzását, ingyenes átvilágítását, illetve az elvégzett értékelés alapján átszervezési tervet készítettek a rugalmas foglalkoztatás növelése érdekében. A GINOP-5.3.2-16 felhívás („B” komponens) a már felmért, átvilágítási jegyzőkönyvvel és átszervezési tervvel rendelkező vállalkozások számára biztosított támogatást az átszervezési tervben szereplő intézkedések megvalósítása érdekében.

A GINOP-5.3.1-14 felhívás keretében összesen 858 vállalkozás átvilágítására került sor, míg a GINOP-5.3.2-16 felhívás keretében 543 kedvezményezett kapott támogatást az átszervezési tervben foglaltak megvalósítására. Az átvilágított vállalkozásoknál foglalkoztatott munkavállalók létszáma 29 017 fő. A rugalmas foglalkoztatási formák ismertségének javulása és elterjesztése területén a vizsgált két egymásra épülő konstrukció „A” komponense úttörő szerepet játszott, elsősorban a célcsoportként definiált kis- és középvállalkozások körében. Az Ernst & Young Tanácsadó Kft. által elvégzett munkavállalói felmérés adatai pedig visszaigazolták, hogy sikerült a kiemelt (hátrányos helyzetű) célcsoportok tagjait bevonni a projektbe. Az adatok alapján a kiemelt célcsoportok közül elsősorban a hat évnél fiatalabb gyermeket nevelők elérése valósult meg, amely összhangban van a felhívás tartalmával. Az eredmények fényében a konstrukciók továbbvitele indokolt.

A Kormány a 3 év alatti gyermekek napközbeni gondozásához, felügyeletéhez kapcsolódó, a

családok igényeihez rugalmasan igazodó szolgáltatások nyújtásával segíti a gyermeket nevelő szülők foglalkoztatásban való részvételét.

Többek között a nők foglalkoztatásának növelését is elősegítik azok a törekvések, amelyek a vállalatokat kívánják ösztönözni a felelős üzleti magatartás és a társadalmi felelősségvállalás keretében meghatározott eszközök használatára, mint pl. az atipikus foglalkoztatási formák fokozottabb alkalmazása a kisgyermeket nevelő nők foglalkoztatása során. A szemléletmód formálás terén elért eredmények hatékonyan járulhatnak hozzá a munkahelyi diszkrimináció mérséklődéséhez is.

2. A nők részvételének segítése azokon a területeken, ahol az jelenleg alacsony

A nők részvétele jelenleg a gazdaság, a tudomány, a szakképzés és a politika egyes területein alulreprezentált. A Kormány kiemelt feladatának tekinti a nők támogatását, motiválását ezeken a területeken való szerepvállalásra, annak érdekében, hogy elképzeléseiknek, tudásuknak, képességeiknek megfelelően tudjanak érvényesülni a karrierjükben. E tekintetben lényeges a képzések szervezése, mentorálás, példaképek bemutatása, illetve a sikeres nők eredményeinek elismerése díjak alapításával. A tudomány terén való előrelépésben a gyermekvállalás akadályozó tényező lehet, az egyes kutatómunkák hosszú folyamatot, éveket ölelnek fel, amelynek a megszakítása talán még élesebben érzékelhető, mint más területeken. Szükséges az általános szakképzésben, felnőttképzésben az általános alapismeretek modulokba építeni a digitalizáció hatásaival és magával a digitális átalakulással kapcsolatos elemeket, mindezen belül pedig a családon belüli digitalizációs hatásokra vonatkozó elemek szükségesek a felnőtt és szakképzési tananyagokba is. Ezek csökkentenék a nők alulreprezentáltságát, továbbá a második digitális szakadék (digitális technikákat jobban értő/alkalmazó és kevésbé értő, illetve ezzel való visszaélés, vagy generációs szakadék családon belül) csökkentését.

Az Akcióterv számos támogató intézkedést fogalmaz meg a nők előtt álló láthatatlan akadályozó tényezők lebontására.

3. A nők és férfiak egyenlő mértékű gazdasági és szociális védelmének megteremtése

A foglalkoztatás és a szociális védelem terén a nők és férfiak között húzódó szakadékok megszüntetése az Európa 2020 stratégia egyik legfontosabb célja, különösen három, a nők és férfiak közötti társadalmi egyenlőség szempontjából kiemelt fontosságú területen, nevezetesen a foglalkoztatás, a társadalmi befogadás ösztönzése és a szegénység csökkentése terén. Kiemelten fontos az egyes hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok, így például a kisgyermekes, gyermeküket egyedül nevelő, nagycsaládos, fogyatékos gyermeket nevelő, idős, illetve roma nők munkaerőpiacra való visszajuttatása, beilleszkedésének elősegítése, illetve további támogatása. A leghátrányosabb helyzetű településeken élő, gyermeket vállaló fiatal nők életminősége javításának ösztönzése szintén elengedhetetlen a nők szegénységi

kockázatának csökkentése szempontjából.

A GYED Extra intézkedéscsomag, a Munkahelyvédelmi Akcióterv járulékkedvezményei és az álláskereső és inaktívok – köztük kiemelten a kisgyermekes nők – foglalkoztatását elősegítő aktív munkaerőpiaci programok jelentős mértékben támogatták a női foglalkoztatás bővülését, ezáltal a nők és a családok jövedelmi helyzetének javulásához is hozzájárultak, azonban továbbra is fennállnak a munkaerőpiac rugalmatlanságából, a megmerevedett struktúrákból adódó nehézségek, emellett az idős hozzátartozó ápolásából fakadó feladatok is egyre jellemzőbbek. Nehezen terjednek el a részmunka rugalmasabb formái és az egyéb atipikus foglalkoztatási formák, ami még mindig akadályozó tényezőt jelent különösen a gyermeket nevelő és idős, beteg vagy fogyatékos családtagot gondozó, illetve egyéb sajátos élethelyzetben lévő nők számára.

Az egészségügyi ellátások, kiemelten a várandós nőket érintő ellátások területén szintén fontos a nők szociális védelmének a megteremtése a szűrővizsgálatok, a megfelelő minőségű szülészeti ellátás biztosításán, a védőnői hálózat megerősítésén keresztül.

III. Konkrét célok

Az általános és konkrét célok megvalósításához az alábbi területeken javasolt az előre lépés:

1. Az Akcióterv a családi élet és munkavállalás összehangolásának további támogatását tűzi ki célul, amelyet a következő konkrét intézkedésekkel javasolt elérni:

a) A női-férfi munkamegosztás elősegítése

- *az atipikus foglalkoztatási formák – különösen a munkáltatók körében - népszerűsítésével; továbbá hazai és uniós pályázati programokkal, kedvezményekkel, illetve a Családbarát Munkahely pályázati program kibővítésével;*
- *a nők és férfiak igényeinek, illetve az atipikus foglalkoztatási formák alacsony volta okainak kutatással történő felmérésével, a KINCS bevonásával;*
 - *Sikeres pályázatnak köszönhetően 2020. július 1-től egy 18 hónapos Strukturálisreform-támogató program (SRSP) keretében a nemek közötti foglalkoztatási különbségek elemzése valósul meg, illetve a kutatás vizsgálni fogja, hogy a meghozott intézkedések ellenére miért alacsony továbbra is a nők munkaerőpiaci részvétele. A projekt új intézkedések kidolgozását is magában foglalja.*
- *a kutatás eredményének figyelembe vételével szükséges intézkedések kidolgozása, a munkáltatói és munkavállalói eltérő érdekek összehangolásával;*
- *a kisgyermekes nőknek és férfiaknak lehetőség megteremtésével, hogy hosszabb ideig és rugalmasabban vehessék igénybe az atipikus foglalkoztatási megoldásokat;*
- *az atipikus foglalkoztatási formákban dolgozók arányának növelésével.*

b) A nők „láthatatlan”, „fizetetlen” munkájának fokozott elismerése

- *figyelemfelhívó kampánnyal;*
 - *a nők és férfiak „fizetetlen” munkában való részvételének vizsgálatával;*
 - *az ápolási feladatok (beteg vagy idős hozzátartozó ápolása) kutatásban való vizsgálatával;*
 - *nagyszülői feladatok fokozott elismerésével.*
- c) A munka és családi élet összehangolása a nők és férfiak között a gyermekgondozási szabadság tekintetében**
- *a gyermekgondozási idő alatti, a munkahellyel illetve szakmai civil szervezetekkel való kapcsolattartást támogató programokkal/pályázatokkal;*
 - *a férfiak családi szerepének kutatásával a KINCS bevonásával;*
 - *a nők-férfiak közötti munkamegosztás támogatásával.*
- d) A gondozási feladatokban való állami és munkaadói segítségnyújtás**
- *munkahelyi, vállalati bölcsődék és óvodák számának növelésével figyelembe véve a meglévő óvodák kapacitását;*
 - *a gondozási feladatokban résztvevők támogatásával.*
- e) Szemléletmód formálás az oktatásban**
- *a Családi Életre Nevelés program erősítésével, hangsúllyal a nők és férfiak közötti harmonikus együttműködésre az óvodáktól kezdve, illetve az alap-és középfokú oktatásban az iskolai védőnők bevonásával;*
 - *Magyarország Digitális Gyermekvédelmi Stratégiájának Programjai továbbfolytatásával a Digitális Gyermekvédelmi Szolgáltató és Módszertani Központ megvalósításában;*
 - *módszertan és segédanyag kidolgozásával a pedagógusok, óvodai és iskolai szociális segítő tevékenységet nyújtó szakemberek, iskolapszichológusok részére.*
- f) Szemléletmód formálás a vállalati magatartásban**
- *az 1201/2015. (IV. 9.) Korm. határozatban foglalt a vállalati társadalmi felelősségvállalásra vonatkozó Cselekvési Terv aktualizálása a vállalatok felelős magatartásának erősítése érdekében;*
 - *a vállalatok menedzsmentjének érzékenyítése további eszközökkel.*
- g) Család-és gyermekbarát környezet kialakítása**
- *további pályázatok, díjak bevezetésével.*

2. A nők részvételének segítése azokon a területeken, ahol az jelenleg alacsony. A cél eléréséhez a következő lépések javasoltak:

- a) A nők részvételének támogatása a politikai döntéshozatalban**

- *képzéssel és mentorálással.*

b) A nők vezetővé válásának elősegítése a gazdasági - vállalati szektorban

- *középfokú oktatásban történő pályaaorientációval;*
- *a vezető nők példájának bemutatásával;*
- *mentorprogrammal;*
- *díjak alapításával;*
- *a családbarát munkahelyek és felsőoktatás támogatásával, a családbarát megoldásokkal rendelkező felsőoktatási intézmények arányának növelésével.*

c) A tudomány terén a nők előtt álló láthatatlan akadályozó tényezők lebontása

- *pályázatok meghirdetésével, amelyek figyelembe veszik a kutató, PhD hallgató nők gyermekgondozás következtében a kutatómunkából kiesett időszakát és ennek fényében kedvezményeket nyújtanak számukra;*
- *a női oktatói és kutatói utánpótlás elősegítése érdekében olyan beruházások támogatása, amelyek a telephelyeken gyermekbarát megoldásokat valósítanak meg (pelenkázó és szoptató terek, gyermekszarkok, gyermekmegőrző);*
- *a kutató, PhD hallgató nők jó családi gyakorlatainak (a mai modern szemlélet szerinti, harmonikus családi együttélésen alapuló női-férfi szerepek) bemutatása médiakampány formájában.*

d) A lányok és nők MTMI (matematikai, természettudományos, műszaki, informatikai) pályák felé való irányultságának támogatása

- *pályaaorientációs foglalkozások szervezésével a középszintű oktatásban, amelyek népszerűsítik az MTMI szakmákat a pályaválasztás előtt álló fiatal nők számára;*
- *a kutatói életpálya népszerűsítésével a felsőoktatásban;*
- *középfokú szakképzés terén;*
- *az MTMI pályaaorientáció, ösztöndíj a felsőoktatásban, különös tekintettel a női hallgatókra.*

e) A lányok és nők szakképzésben és felsőoktatásba való érvényesülésének előmozdítása, a lemorzsolódásuk csökkentése

- *speciális oktatásszervezési modellek kidolgozásával és alkalmazásával;*
- *felzárkózási és fejlesztési célú kurzusok megvalósításával;*
- *olyan programok kidolgozásával, amely révén nő a szakma és a diplomaszerezés esélye a lemorzsolódás kockázatával érintett nők számára;*
- *a "nem foglalkoztatott, oktatásban és képzésben nem részesülők" (NEET) között magasabb a nők aránya, számukra szakképzést, illetve felsőfokú tanulmányokat előkészítő programok szervezésével, a programokon való részvételt elősegítő ösztönző rendszer kialakításával és működtetésével, specifikus (korai) pályaaorientációs, készségfejlesztő és kommunikációs*

programok megvalósításával, továbbá a gyermekneveléssel összeegyeztethető továbbtanulási formák támogatásával;

- *nagyszabású digitális kompetenciafejlesztési program indításával nők részére.*

f) A nőpolitikai, a női szempontokat figyelembe vevő szaktudás fejlesztése

- *szakértők képzésével, valamint a szaktudás elterjesztésével a közigazgatásban (pl. Probono képzések indításával).*

3. A nők és férfiak egyenlő mértékű gazdasági, egészségi és szociális védelmének megteremtése, amelyet az alábbi intézkedésekkel javasolt elérni:

a) A 6 év alatti gyermeket nevelő nők elhelyezkedésének támogatása az 1. fejezetben kitűzött célok mellett

- *fiatal nőknek karrier tanácsadással, mentorhálózat kiépítésével;*
- *kisgyermekes anyáknak biztosított képzéssel, tanácsadással;*
- *bölcsődei ellátást biztosító intézmények kapacitásának további növelésével;*
- *a hátrányos helyzetű, szakmát még nem szerzett négy vagy több gyermekes édesanyák esetében a hosszú évek után a munkába történő visszatérés megkönnyítésére azon lehetőség kialakításával, hogy egészségügyi, szociális, gyermek-vagy idősgondozási területen segítő szakmába térhessenek vissza, amely az otthon megszerzett tudás elfogadottságát is erősítené (Nő az esély programhoz hasonló koncepció kidolgozása), amennyiben az eredeti munkahelyen történő foglalkoztatásra nincsen mód.*

b) A női vállalkozók támogatása

- *felkaroló, foglalkoztatást javító (kompetenciafejlesztés, tréningek, kutatás, mentorprogram) és a források elérését biztosító intézkedésekkel;*
- *sikeres vállalkozó nők példájának bemutatásával.*

c) A nők és férfiak közötti bérkülönbségek

- *okainak kutatásban való vizsgálatával a kihívások alátámasztásának fényében;*
- *a kutatás eredményeinek figyelembe vételével az indokolt, célértékekkel meghatározott intézkedések meghozatalával;*
- *a nők és férfiak nyugdíja közötti különbségek kutatásban való vizsgálatával.*

d) A nők speciális (különösen gyermekszülés és gyermeknevelés, családi állapot, gyermekszám, egészségi állapot, valamint beteg- és idősgondozás miatti) szegénységi kockázatának csökkentése (munkavállalás, társadalombiztosítás, munkanélküliség, az egészségügyi és a szociális ellátások, valamint a digitalizáció területén)

- *nemekre bontott statisztikai adatgyűjtések és adat-kiértékelések elvégzésével, külön célzottan a speciális helyzetben lévő (egyszülős, fogyatékkal élő gyermeket nevelő, nagycsaládos, hátrányos helyzetű) csoportokra*

keresetszerkezeti felmérés, időmérleg adatok, háztartási szatellit számla módszereivel;

- *kedvezményes oktatási lehetőségek biztosításával kismamák számára;*
- *a Család és Karrier Pontok hálózatának továbbfejlesztésével;*
- *a Családbarát Szüléset és Családbarát Kórház pályázat további meghirdetésével, kibővítésével;*
- *a várandós anyák nagyobb mértékű támogatása érdekében a védőnői hálózat erősítése ösztönzők bevezetésével, béremeléssel, kiemelt jelentőséggel a hátrányos helyzetű településekre;*
- *a hátrányos helyzetű nők egészségtudatosságát növelő, a szervezett népegészségügyi szűréseken való részvételt ösztönző programok kidolgozásával;*
- *ingyenes mentálhigiénés tanácsadással, pszichológusok biztosításával az Egészségfejlesztési Irodákban a hátrányos helyzetű nők számára;*
- *a szegénységben élők és a roma nők, mint aktív erőforrás beépítésével a munkaerőpiacra, figyelembe véve a korai iskolaelhagyást megelőző programok továbbfejlesztését, kiterjesztését;*
- *a hátrányos helyzetű édesanyák gyermeknevelési kompetenciáinak erősítése (az uniós források biztosítása esetén a Biztos Kezdet Gyerekházak hálózatának kibővítésével: legfeljebb 50 új Gyerekház létrehozásával);*
- *a szegénységben, illetve mélyszegénységben élő egyszülős családok számára rezsiköltségek támogatásával, illetve tanulmányi ösztöndíjak biztosításával az egyszülős gyermekek részére;*
- *idős hozzátartozó gondozását ellátó nők otthoni munkavégzésének elismerésével;*
- *digitalizáció adta támogatási lehetőségek speciális felmérésével és kamatoztatásával az adott élethelyzethez igazodva.*

IV. Az Európai Unió számára készített „A nők szerepének erősítése a családban és a társadalomban” akciótervben (2021-2030) foglalt intézkedésekhez rendelt célértékek

- *2022-re 70 000 bölcsődei ellátást biztosító férőhely létesítése.*
- *Az atipikus foglalkoztatási formákban dolgozók arányának növelése 8%-kal.*
- *A családbarát megoldásokkal rendelkező felsőoktatási intézmények számának növelése 10%-kal.*
- *A családbarát kórházi osztályok számának növelése 10%-kal.*

V. Az Európai Unió számára készített „A nők szerepének erősítése a családban és a társadalomban” akcióterv (2021-2030) intézkedési terveinek nyomon követése

Az Európai Unió számára készített „A nők szerepének erősítése a családban és a társadalomban” akcióterv (2021–2030) kidolgozásáért felelős munkacsoport (a továbbiakban: Munkacsoport) évente megtárgyalja és nyomon követi az intézkedési tervek végrehajtását civil szervezetek bevonásával. Az intézkedési tervet kétéves periódusra dolgozza ki a Munkacsoport. Az első intézkedési tervet a 2021–2022. évekre a felelős tárcák és határidők meghatározásával kormányhatározat fogadja el.