



**A8-0271/2017**

13.9.2017

# **JELENTÉS**

a nők magán- és közszférán belüli gazdasági szerepvállalásának növeléséről az EU-ban  
(2017/2008(INI))

Nőjogi és Esélyegyenlőségi Bizottság

Előadó: Anna Hedh

## TARTALOM

	<b>Oldal</b>
AZ EURÓPAI PARLAMENT ÁLLÁSFOGLALÁSÁRA IRÁNYULÓ INDÍTVÁNY .....	3
INDOKOLÁS.....	22
VÉLEMÉNY A FOGLALKOZTATÁSI ÉS SZOCIÁLIS BIZOTTSÁG RÉSZÉRŐL .....	24
INFORMÁCIÓ AZ ILLETÉKES BIZOTTSÁG ÁLTALI ELFOGADÁSRÓL.....	35
NÉV SZERINTI ZÁRÓSZAVAZÁS AZ ILLETÉKES BIZOTTSÁGBAN .....	36

## AZ EURÓPAI PARLAMENT ÁLLÁSFOGLALÁSÁRA IRÁNYULÓ INDÍTVÁNY

### a nők magán- és közsférán belüli gazdasági szerepvállalásának növeléséről az EU-ban (2017/2008(INI))

Az Európai Parlament,

- tekintettel az Európai Unióról szóló szerződés 2. cikkére és 3. cikkének (3) bekezdésére,
- tekintettel az Európai Unió működéséről szóló szerződés 8. és 10. cikkére, 153. cikke (1) bekezdésére, 153. cikkének (2) bekezdésére és 157. cikkére,
- tekintettel az Európai Unió Alapjogi Chartájának 23. és 33. cikkére,
- tekintettel a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és a munkavégzés területén történő megvalósításáról szóló, 2006. július 5-i 2006/54/EK európai parlamenti és tanácsi irányelvre (átdolgozott szöveg)<sup>1</sup>,
- tekintettel az önálló vállalkozói tevékenységet folytató férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód elvének alkalmazásáról és a 86/613/EGK tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről szóló, 2010. július 7-i 2010/41/EU európai parlamenti és tanácsi irányelvre<sup>2</sup>,
- tekintettel a várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről szóló, 1992. október 19-i 92/85/EGK tanácsi irányelvre (a szülési szabadságról szóló irányelv)<sup>3</sup>,
- tekintettel a Bizottságnak a személyek közötti, vallásra vagy meggyőződésre, fogyatékosra, életkorra vagy szexuális irányultságra való tekintet nélküli egyenlő bánásmód elvének alkalmazásáról szóló tanácsi irányelvre irányuló 2008. július 2-i javaslatára (COM(2008)0426),
- tekintettel a személyek közötti, vallásra vagy meggyőződésre, fogyatékosra, életkorra vagy szexuális irányultságra való tekintet nélküli egyenlő bánásmód elvének alkalmazásáról szóló tanácsi irányelvről szóló 2008. április 2-i jogalkotási állásfoglalására<sup>4</sup>,
- tekintettel a szülési szabadságról szóló irányelvet módosító európai parlamenti és tanácsi irányelvre irányuló 2008. október 3-i bizottsági javaslatra (COM(2008)0367),
- tekintettel az első olvasatban 2010. október 20-án elfogadott, a várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről szóló 92/85/EGK tanácsi irányelv módosításáról, valamint a munkavállalókat a munka és a családi élet

---

<sup>1</sup> HL L 204., 2006.7.26., 23. o.

<sup>2</sup> HL L 180, 2010.7.15., 1. o.

<sup>3</sup> HL L 348., 1992.11.28, 1. o.

<sup>4</sup> HL C 137. E, 2010.7.27., 68. o.

összeegyeztethetőségében segítő intézkedések bevezetéséről szóló 2011/.../EU európai parlamenti és tanácsi irányelv elfogadásáról szóló állásponjtjára<sup>1</sup>,

- tekintettel a BUSINESSEUROPE, az UEAPME, a CEEP és az ESZSZ által a szülői szabadságról kötött, felülvizsgált keretmegállapodás végrehajtásáról szóló 2010/18/EU irányelvnek a Mayotte Európai Unióval kapcsolatos jogállásának változása miatt szükségessé váló módosításáról szóló, 2013. december 17-i 2013/62/EU tanácsi irányelvre<sup>2</sup>,
- tekintettel a tőzsdén jegyzett társaságok nem ügyvezető igazgatói körében a nemek közötti egyensúly javításáról és kapcsolódó intézkedésekről szóló európai parlamenti és tanácsi irányelvre (a vezetőtestületekben lévő nőkről szóló irányelv (COM(2012)0614) irányuló 2012. március 14-i bizottsági javaslatra,
- tekintettel az első olvasatban 2013. november 20-án elfogadott, a tőzsdén jegyzett társaságok nem ügyvezető igazgatói körében a nemek közötti egyensúly javításáról és kapcsolódó intézkedésekről szóló európai parlamenti és tanácsi irányelv elfogadásáról szóló állásponjtjára<sup>3</sup>,
- tekintettel „A nemi sztereotípiák felszámolásáról az EU-ban” című, 2013. március 12-i állásfoglalására<sup>4</sup>,
- tekintettel a férfi és női munkavállalók egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazása elvének alkalmazásáról szóló, 2013. szeptember 12-i állásfoglalására<sup>5</sup>,
- tekintettel a szülési szabadságról szóló, 2015. május 20-i állásfoglalására<sup>6</sup>,
- tekintettel 2016. április 28-i állásfoglalására a női háztartási alkalmazottakról és gondozókról az EU-ban<sup>7</sup>,
- tekintettel a BUSINESSEUROPE, az UEAPME, a CEEP és az ESZSZ által a szülői szabadságról kötött, felülvizsgált keretmegállapodás végrehajtásáról és a 96/34/EK irányelv hatályon kívül helyezéséről szóló, 2010. március 8-i 2010/18/EU tanácsi irányelv alkalmazásáról szóló, 2016. május 12-i állásfoglalására<sup>8</sup>,
- tekintettel 2016. május 26-i állásfoglalására a szegénységről: a nemek közötti egyenlőség szempontjai<sup>9</sup>,
- tekintettel a munka és magánélet közötti egyensúly szempontjából kedvező munkaerőpiaci körülmények megteremtéséről szóló 2016. szeptember 13-i

---

<sup>1</sup> HL C 70. E, 2012.3.8., 163. o.

<sup>2</sup> HL L 353., 2013.12.28., 7. o.

<sup>3</sup> HL C 436., 2016.11.24., 225. o.

<sup>4</sup> HL C 36., 2016.1.29., 18. o.

<sup>5</sup> HL C 93., 2016.3.9., 110. o.

<sup>6</sup> Elfogadott szövegek, P8\_TA(2015)0207.

<sup>7</sup> Elfogadott szövegek, P8\_TA(2016)0203.

<sup>8</sup> Elfogadott szövegek, P8\_TA(2016)0226.

<sup>9</sup> Elfogadott szövegek, P8\_TA(2016)0235.

állásfoglalására<sup>1</sup>,

- tekintettel a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló, 2000. november 27-i 2000/78/EK tanácsi irányelv (a foglalkoztatási egyenlőségről szóló irányelv) alkalmazásáról szóló 2016. szeptember 15-i állásfoglalására<sup>2</sup>,
- tekintettel a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósításáról szóló, 2006. július 5-i 2006/54/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv alkalmazásáról szóló 2015. október 8-i állásfoglalására<sup>3</sup>,
- tekintettel a Tanácshoz intézett 2017. február 14-i ajánlására az ENSZ Nők Helyzetével Foglalkozó Bizottsága 61. ülészakára vonatkozó uniós prioritásokról<sup>4</sup>,
- tekintettel „A nők és a férfiak közötti egyenlőségről az Európai Unióban – 2014-2015” című 2017. március 14-i állásfoglalására<sup>5</sup>,
- tekintettel 2017. április 4-i állásfoglalására a nőkről és szerepükről a vidéki térségekben<sup>6</sup>,
- tekintettel „A nők és férfiak közötti jövedelmi esélyegyenlőség: A nemek közötti nyugdíjszakadék megszüntetése” című 2015. június 19-i tanácsi következtetésekre,
- tekintettel a Tanács nemek közötti egyenlőségről szóló európai paktumról (2011–2020) szóló, 2011. március 7-i következtetéseire<sup>7</sup>,
- tekintettel a Bizottság 2014. március 7-i ajánlására a férfiak és nők egyenlő díjazása elvének az átláthatóság révén történő megerősítéséről (2014/124/EU)<sup>8</sup>,
- tekintettel az „Új kezdet a dolgozó családoknak a munka és a magánélet közötti egyensúly kihívásainak kezelésére” című 2015. decemberi bizottsági ütemtervre, valamint a nyilvános és az érdekelt felekkel folytatott konzultációra,
- tekintettel az üzleti és emberi jogokra vonatkozó irányadó ENSZ-alapelvekre, az üzleti és emberi jogokra vonatkozó első globális iránymutatásokra, amelyeket valamennyi ENSZ tagállam egyértelműen jóváhagyott az Emberi Jogi Tanács 2011. június 16-i ülésén; tekintettel a Bizottság vállalati társadalmi felelősségvállalásról szóló, 2011. október 25-i közleményére, amely arra ösztönzi az uniós tagállamokat, hogy az ENSZ irányadó alapelveit a nemzeti viszonyaikhoz igazítsák,
- tekintettel a Bizottság a szociális jogok európai pillérének létrehozásáról szóló, 2017.

<sup>1</sup> Elfogadott szövegek, P8\_TA(2016)0338.

<sup>2</sup> Elfogadott szövegek, P8\_TA(2016)0360.

<sup>3</sup> Elfogadott szövegek, P8\_TA(2015)0351.

<sup>4</sup> Elfogadott szövegek, P8\_TA(2017)0029.

<sup>5</sup> Elfogadott szöveg, P8\_TA(2017)0073.

<sup>6</sup> Elfogadott szövegek, P8\_TA(2017)0099.

<sup>7</sup> A Foglalkoztatási, Szociálpolitikai, Egészségügyi és Fogyasztóvédelmi Tanács 3073. ülése (Brüsszel, 2011. március 7.).

<sup>8</sup> HL L 69., 2014.3.8., 112. o.

április 26-iközleményére (COM(2017) 0250),

- tekintettel a Bizottság „Kezdeményezés a dolgozó szülők és gondozók körében a munka és a magánélet közötti egyensúly támogatására” című, 2017. április 26-i közleményére (COM(2017) 0252),
- tekintettel az Európai Beruházási Bank nemek közötti egyenlőségről és a nők gazdasági szerepvállalásának növeléséről szóló csoportstratégiájára,
- tekintettel a „Stratégiai kötelezettségvállalás a nemek közötti egyenlőségért 2016–2019” című 2015. december 3-i bizottsági szolgálati munkadokumentumra (SWD(2015)0278), és különösen annak a nők munkaerő-piaci részvételének növeléséről és a nők és férfiak egyenlő mértékű gazdasági függetlenségéről szóló 3.1. fejezetére,
- tekintettel a Bizottságnak az Európai Unióban a nők és férfiak közötti egyenlőségről szóló 2017. évi jelentésére, és különösen annak a nők munkaerőpiaci részvételének növeléséről és a nők és férfiak egyenlő mértékű gazdasági függetlenségéről szóló 1. fejezetére, valamint a nemek közötti bér, jövedelem és nyugdíj tekintetében fennálló különbségek csökkentéséről szóló 2. fejezetére,
- tekintettel az Európai Alapítvány az Élet- és Munkakörülmények Javításáért (Eurofound) „A nemek közötti foglalkoztatási szakadék: kihívások és megoldások” (2016), „A munka és a magánélet közötti egyensúly: megoldások létrehozása mindenki számára” (2016), „Szociális partnerek és a nemek közötti egyenlőség Európában” (2014), és „A munka világának fejleményei Európában: az EurWORK éves felülvizsgálata” (2014 és 2015), valamint „Az európai munkakörülményekről szóló hatodik felmérés” (2016) című jelentéseire,
- tekintettel a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet egyenlő díjazásról szóló 1951. évi egyezményére, a részmunkaidős foglalkoztatásról szóló 1994. évi egyezményére, az otthon végzett munkáról szóló 1996. évi egyezményére, az anyaság védelméről szóló 2000. évi egyezményére és a háztartási alkalmazottak méltányos módon történő foglalkoztatásáról szóló 2011. évi egyezményére,
- tekintettel az ENSZ Nők Helyzetével Foglalkozó Bizottsága (CWS) 61. ülészakának „A nők gazdasági szerepvállalása a munka változó világában” című, 2017. március 24-én elfogadott következtetéseire,
- tekintettel a nők gazdasági szerepvállalásának növelésével foglalkozó magas szintű ENSZ-munkacsoport „Senkit nem hagyunk az út szélén: cselekvési felhívás a nemek közötti egyenlőség elérésére és a nők gazdasági szerepvállalásának növelésére” című 2016. szeptemberi jelentésére,
- tekintettel a Pekingi Cselekvési Platformra és a nőkkel szembeni hátrányos megkülönböztetés minden formájának kiküszöböléséről szóló ENSZ-egyezményre (CEDAW),
- tekintettel eljárási szabályzata 52. cikkére,
- tekintettel a Nőjogi és Esélyegyenlőségi Bizottság jelentésére, valamint a

Foglalkoztatási és Szociális Bizottság véleményére (A8-0271/2017),

- A. mivel az Unió elkötelezett az iránt, hogy valamennyi fellépésében előmozdítsa a nemek közötti egyenlőséget, és biztosítsa a nemek közötti egyenlőség szempontjainak érvényesülését;
- B. mivel a nők munkaerőpiaci, valamint a gazdasági döntéshozatalban való egyenlő részvétele a nők gazdasági szerepvállalásának egyaránt előfeltételei és következményei;
- C. mivel az Unió egészében a nők továbbra is jelentősen alulreprezentáltak a munkaerőpiacon és a vezetői munkakörökben, és a nők teljes foglalkoztatása még mindig csaknem 12%-kal alacsonyabb, mint a férfiaké;
- D. mivel a nők gazdasági szerepvállalása útjában álló főbb akadályok többek között a társadalmi normák, a megkülönböztető jogszabályok vagy a jogi védelem hiánya, a nem fizetett házimunka és gondozás férfiak és nők közötti egyenlő megosztásának kudarca, valamint a pénzügyi, digitális és ingatlanjavakhoz való hozzáférés hiánya; mivel ezen akadályokat tovább súlyosbíthatja az interszekcionális megkülönböztetés<sup>1</sup>, például faji és etnikai, vallási alapon, fogyatékoság, egészségi állapot, nemi identitás, szexuális irányultság és/vagy társadalmi-gazdasági feltételek alapján;
- E. mivel a nők gazdasági szerepvállalásának növelése előtti akadályokat a magán- és a közsférában is tapasztalható többszörös és interszekcionális egyenlőtlenségek, sztereotípiák és diszkrimináció okozzák;
- F. mivel a nők gazdasági szerepvállalásának növelése egyszerre „helyes és okos” lépés, először is, mivel ez a nemek közötti egyenlőség alapvető dimenziója, és így emberi jogi kérdés, másodsor pedig mivel a nők magasabb munkaerőpiaci részvétele hozzájárul a fenntartható gazdasági fejlődéshez a társadalom minden szintjén; mivel virágzóbbak azok a cégek, amelyek értékelik és alkalmassá teszik a nőket arra, hogy teljes körűen részt vegyenek a munkaerőpiacon és a döntéshozatalban, és ez ösztönzi termelékenységüket és gazdasági növekedésüket; mivel a Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézetének (EIGE) egy közelmúltbeli tanulmánya szerint a nemek közötti egyenlőség javulása további 10,5 millió munkahelyet hozna létre 2050-re az Unióban, amivel az uniós foglalkoztatási arány majdnem elérni a 80%-ot, az egy főre eső uniós GDP pedig 6,1–9,6%-kal nőne, a tagállamokban a növekedés pedig 15–45%-kal emelkedne 2050-ig;
- G. mivel az Európa 2020 stratégia célja, hogy 2020-ra a nők és férfiak 75%-a foglalkoztatott legyen, és különösen az, hogy bezáruljon a nemek közötti szakadék a foglalkoztatás terén; mivel a nők munkaerőpiaci részvételének elősegítéséhez összehangolt erőfeszítésekre lesz szükség;
- H. mivel 2015 végén a Bizottság kiadta a nemek közötti egyenlőségre vonatkozó 2016–2020-as cselekvési tervet, amelyben a négy „központi” cselekvési terület egyikét a nők gazdasági jogai és szerepvállalása jelentik;

---

<sup>1</sup> A nők gazdasági szerepvállalásának növelésével foglalkozó magas szintű ENSZ-munkacsoport : „Senkit nem hagyunk az út szélén: cselekvési felhívás a nemek közötti egyenlőség elérésére és a nők gazdasági szerepvállalásának növelésére” (2016. szeptember)

- I. mivel „a nők és férfiak munkabére, keresete és nyugdíja közötti különbség csökkentését, és ezzel együtt a nők elszegényedése elleni küzdelmet” a Bizottság a „Stratégiai szerepvállalás a nemek közötti egyenlőségért (2016–2019)” című dokumentumban prioritásként határozza meg;
- J. mivel a 17 fenntartható fejlesztési cél mindegyikén belül vannak a nők gazdasági szerepvállalására vonatkozó célok;
- K. mivel a munka és a magánélet közötti hatékony egyensúlynak pozitív hatása van az „egyenlő kereső/egyenlő gondozó” modell felé történő előrelépésre a nők és férfiak között, valamint az egészségi szempontokra, és előmozdít egy befogadó gazdasági környezetet, a növekedést, a versenyképességet, az átfogó munkaerő-piaci részvételt, a nemek közötti egyenlőséget, csökkenti a szegénység kockázatát, fokozza a nemzedékek közötti szolidaritást, és segít kezelni az idősödő társadalom okozta kihívásokat;
- L. mivel az Eurostat szerint az Unióban a dolgozó nők 31,5%-a részmunkaidőben dolgozik, szemben a dolgozó férfiak 8,2%-os arányával, és mivel csak a nők alig több mint 50%-a dolgozik teljes munkaidőben, összevetve a férfiak 71,2%-ával, ami a teljes munkaidős foglalkoztatási arányok közötti 25,5%-os szakadékot jelent; mivel a gazdaságilag inaktív nők csaknem 20%-a esetén a gondozási feladatok jelentik az inaktivitás okát, míg a gazdaságilag inaktív férfiak esetén ez az arány csak kevesebb mint 2%; mivel a gondozási kötıtségek, valamint a munka és a magánélet összeegyeztetéséből eredő nehézségek miatt a nők sokkal gyakrabban dolgoznak részmunkaidőben vagy válnak gazdaságilag inaktívvá, mint a férfiak, ami negatív hatással van a javadalmazásukra és a nyugdíjhoz köthető bevételeikre;
- M. mivel a gondozottak többsége általában a fizetetlen gondozók gyermekei, idős családtagjai vagy fogyatékkal élő családtagjai;
- N. mivel a nők legalább két és félszer több nem fizetett házimunkát és gondozási tevékenységet végeznek, mint a férfiak;
- O. mivel az anyaságot nem szabad a nők szakmai fejlődése, és következésképpen emancipációjuk akadályának tekinteni;
- P. mivel a nők és a férfiak gyermekneveléssel kapcsolatos jogai és kötelességei (a szülés utáni felépülés kivételével) egyenlőek, szem előtt tartva, hogy a gyermeknevelés felelősségét meg kell osztani, ezért az nem hárítható kizárólag az anyákra;
- Q. mivel 2015-ben az egy 6 év alatti gyermeket nevelő nők átlagos foglalkoztatottsága közel 9%-kal volt alacsonyabb, mint a kisgyermekkel nem rendelkező nőké, és ez a különbség egyes tagállamokban a 30%-ot is meghaladta;
- R. mivel az anyaság és a szülői lét nem lehet hátrányos megkülönböztetés alapja a munkavállalással és a munkaerőpiacon maradással kapcsolatban;
- S. mivel a nemek közötti bérszakadék megszüntetésének érdekében létre kell hozni a bérek feltérképezésének nyilvánosan hozzáférhető rendszerét, hogy így az adatgyűjtés is potenciálisan nyomást gyakoroljon mind a magán-, mind az állami szférára, hogy értékeljék át a kifizetési struktúráikat, és orvosolják az észlelt nemek közötti



különbségeket, és alakítsanak ki egy „tudatossági kultúrát”, ami társadalmilag elfogadhatatlanná tesz bármely bérszakadékot egy ágazatban vagy egy vállalatnál;

- T. mivel a kvótákról bebizonyosodott, hogy javítják a magánvállalatok teljesítményét, és fokozzák a szélesebb értelemben vett gazdasági növekedést, emellett pedig jobban hasznosítják a munkaerőben rejlő tehetséget;
- U. mivel a nemek közötti esélyegyenlőség és a munkavállalói képviselő sokszínűsége a vállalatok vezetőtestületeiben demokratikus alapérték, olyan pozitív gazdasági hatásokkal, mint befogadó stratégiai döntéshozatali folyamat és a nemek közötti bérszakadék csökkentése;
- V. mivel az OECD-tanulmányok azt mutatják, hogy azok a vállalatok, amelyeknél több nő van a vezetőtestületekben, nyereségesebben működnek, mint a kizárólag férfiakból álló vezetőtestületekkel rendelkező vállalatok;
- W. mivel a tipikusan nők által uralt ágazatokban vagy szerepekben általában alacsonyabbak a bérek, mint a férfiak által uralt ágazatokban vagy szerepekben, ami a nemek közötti – jelenleg 16% és 40%-os – bér- és nyugdíjszakadék egy elemét alkotja;
- X. mivel az ILO kialakított egy keretet, amelyen belül négy tényező: a képzés, az erőfeszítés, a felelősség és a munkakörülmények alapján értékelik az álláshelyeket, amely tényezőket a kérdéses vállalatok vagy szervezetek számára betöltött fontosság szerint súlyoznak;
- Y. mivel a szociális partnereknek lehetőségük van a kollektív tárgyalások, a nők és férfiak egyenlő munkabérének előmozdítása, a munka és a magánélet közötti egyensúlyba való befektetés, a nők vállalati szakmai előmenetelének ösztönzése, valamint a munkavállalói jogokkal kapcsolatos információk és oktatás nyújtása révén erősíteni a nők gazdasági szerepvállalását;
- Z. mivel bebizonyosodott, hogy az erős kollektív tárgyalások eredményeképpen csökkennek a bérek közötti különbségek<sup>1</sup>;
- Aa. mivel az Európai Unióban a nők 24,4%-át fenyegeti a szegénység vagy a társadalmi kirekesztés veszélye, az egyedülálló anyákat, az 55. életévüket betöltött nőket és a fogyatékkal élő nőket pedig különösen veszélyezteti a munkanélküliség és a munkaerőpiaci aktivitás hiánya;
- Ab. mivel az Európa Tanács nőkkel szembeni erőszak és a kapcsolati erőszak elleni küzdelemről és azok megelőzéséről szóló Egyezménye (Isztambuli Egyezmény) alkalmazása a nők szerepvállalásának és így a nemek közötti egyenlőségnek az előfeltétele; mivel a nemi alapú erőszak a megkülönböztetés elfogadhatatlan formáját és az alapvető jogok megsértését jelenti, mivel az nem csak a nők egészségét és jóllétét érinti, hanem a foglalkoztatáshoz és a pénzügyi függetlenséghez való hozzáférésüket is; mivel a nők elleni erőszak a nemek közötti egyenlőség egyik fő akadálya, az oktatás pedig potenciálisan csökkentheti a nemi alapú erőszak kockázatát; mivel a nők ebből

---

<sup>1</sup> Lásd: Európai Szakszervezetek Szövetsége: „Kollektív tárgyalások – a nemek közötti bérszakadék megszüntetésének eredményes eszköze” (2015).

következő társadalmi és gazdasági szerepvállalása segíthet abban, hogy elmeneküljenek az erőszakos helyzetekből; mivel a munkahelyi erőszak, köztük a szexizmus és a szexuális zaklatás súlyos negatív következményekkel jár az érintett női és férfi munkavállalókra, munkatársaikra és családjaikra, valamint a munkahelyi szervezetekre és a társadalom egészére nézve, és részben felelős a nők munkaerőpiacról történő kieséséért;

- Ac. mivel a gazdasági erőszak a nemi alapú erőszak egy formája, ami a nők mindennapi életében következik be, és megakadályozza, hogy a nők gyakorolják a szabadsághoz való jogukat, újratermeli a nemek közötti egyenlőtlenséget, és figyelmen kívül hagyja a nők által a társadalom egészében betöltött szerepet;
- Ad. mivel számos tanulmány egyértelműen bemutatta, hogy az állami szféra megszigorító politikái és kiadáscsökkentései rendkívüli mértékű negatív hatást gyakoroltak a nőkre, gazdasági szerepvállalásukra és a nemek közötti egyenlőségre;
- Ae. mivel az oktatás, a képezések és a készségek elsajátítása alapvető fontosságúak a nők szerepvállalásának növeléséhez társadalmi, kulturális és gazdasági szinten, és az oktatási lehetőségeket az egyenlőtlenségekkel (mint a döntéshozatalban és a vezetői beosztásokban, a mérnöki és természettudományos területen való alulreprezentáltság) szembeni küzdelem központi elemeként ismerik el, így javítva a nők és lányok gazdasági szerepvállalását;
- Af. mivel a digitalizálásnak pozitív hatása van az új munkalehetőségek kialakítására és a rugalmasabb munkaidő-beosztások irányába történő konstruktív váltás előidézésére, különösen a munkaerőpiacra belépő és visszatérő nők számára, valamint a gondozási és szakmai élet közötti jobb egyensúly kialakítására is, a nők és a férfiak számára egyaránt;

## **I. Általános megfontolások**

1. úgy véli, hogy a nők gazdasági részvétele és szerepvállalása kulcsfontosságú alapvető jogaik erősítésében, valamint a gazdasági függetlenség elérésére, a társadalom befolyásolására és az életük feletti ellenőrzésre való felhatalmazásukban, egyben az üvegplafon áttörésében, ami megakadályozza, hogy a munka világában a férfikkal egyenlő bánásmódban részesüljenek; ösztönzi ezért a nők gazdasági részvételének pénzügyi és politikai eszközökkel való támogatását;
2. hangsúlyozza, hogy a nők jogainak és gazdasági szerepvállalásának erősítéséhez kezelniük kell a mélyen gyökerező, nemek közötti egyenlőtlen hatalmi viszonyokat, amelyek a nők és lányok, valamint az LMBTI-személyek megkülönböztetéséhez és az ellenük való erőszakhoz vezetnek, és hogy a nemi hatalmi struktúrák a megkülönböztetés és az egyenlőtlenség egyéb formáival járnak együtt, amelyek faji hovatartozáson, fogyatékonyságon, életkoron és nemi identitáson alapulnak;
3. felhívja a Bizottságot és a tagállamokat, hogy mindenki számára biztosítsanak egyenlőséget és megkülönböztetésmentességet a munkahelyen;
4. felhívja a tagállamokat, hogy teljes mértékben hajtsák végre mind a foglalkoztatási egyenlőségről szóló irányelvet, mind az önálló vállalkozói tevékenységet folytató

férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód elvének alkalmazásáról szóló 2010/41/EU irányelvet; felszólítja a Bizottságot ezen irányelvek jobb alkalmazásának biztosítására;

5. rámutat, hogy a nők alacsony foglalkoztatási arányának és a nők foglalkoztatásból való kizárásának negatív hatása van a nők gazdasági szerepvállalására; kiemeli, hogy a nők alacsonyabb foglalkoztatási arányának teljes éves gazdasági költségei, figyelembe véve a kiesett kereseteket, az elmaradt jóléti hozzájárulásokat és a további közpénzekkel kapcsolatos költségeket, az Eurofound becslései szerint az EU GDP-jének 2,8%-át teszi ki, vagyis 370 milliárd eurót 2013-ban, míg egy nő foglalkoztatásból való kizárása az EIGE becslései szerint 1,2 és 2 millió EUR között van, a képzettsége szintjétől függően;
6. hangsúlyozza, hogy a nők gazdasági szerepvállalása és egyenlő munkaerőpiaci esélyeik elsősorban egyénileg kulcsfontosságúak a nők számára, de az EU gazdasági növekedése szempontjából is kiemelten fontosak, mivel pozitív hatással járnak a GDP-re, a befogadóképességre és a vállalkozások versenyképességére, valamint az öregedő népességgel kapcsolatos uniós kihívásokra is segítenek választ adni; rámutat, hogy egy 2009-es tanulmány szerint az Unió GDP-je elméletileg csaknem 27%-kal növekedne, ha a munkaerőpiac a nemek szempontjából teljes mértékben kiegyensúlyozott lenne;

## **II. Fellépések és eszközök a nők gazdasági szerepvállalásának növelésére**

### ***A munka és a magánélet közötti jobb egyensúly***

7. megállapítja, hogy a Bizottság nem jogalkotási javaslatokkal és a 21. századi kihívások kezelése céljából többféle szabadságfajta felvázoló jogalkotási javaslattal válaszolt a Parlamentnek a munka és a magánélet közötti jobb egyensúly kialakítására irányuló felhívására; hangsúlyozza, hogy a Bizottság javaslata megfelelő első lépés az európai polgárok elvárásainak teljesítése felé, mivel lehetővé teszi a nők és a férfiak számára a munkával kapcsolatos, illetve a családi és társadalmi kötelezettségeik egyenlőbb megosztását, különösen ahol eltartottak és gyermekek gondozása felmerül; felhívja az összes intézményt, hogy amint lehetséges, teljesítsék e csomag előírásait;
8. kéri a tagállamokat, hogy nyújtsanak fokozott védelmet a családi élet és a munka egyensúlyával kapcsolatos hátrányos megkülönböztetéssel és törvénytelen elbocsátásokkal szemben, és biztosítsák az igazságszolgáltatáshoz és a jogi eljárásokhoz való hozzáférést; felhívja a Bizottságot, hogy erősítse a diszkriminációellenes uniós jogszabályok nyomon követését, átültetését és végrehajtását, indítson kötelezettségzegési eljárásokat, ha szükséges, és mozdítsa elő a szabályok betartását többek között információs kampányok révén, hogy növelje az egyenlő bánásmódhoz való törvényes jogokkal kapcsolatos tudatosságot;
9. hangsúlyozza, hogy a béreket és a társadalombiztosítási járulékokat továbbra is fizetni kell a távollétek alatt;
10. felhívja a tagállamokat, hogy a fogyatékossgal élő gyermeket nevelő szülők számára is biztosítsanak pótszabadságot, különös figyelmet fordítva az egyedülálló édesanyákra, és a bevált gyakorlatok megvizsgálása alapján;
11. sürgeti a tagállamokat, hogy ruházzanak be tanítás utáni, játékközpontú, nem formális tanulási létesítményekbe, melyek segítséget nyújthatnak az iskola és óvoda utáni

órákban a gyermekeknek, hogy áthidalják a tanítási idő és a munkaidő közti időbeli eltérést;

12. úgy véli, hogy az Európa 2020 célkitűzések eléréséhez elengedhetetlen, hogy a tagállamok megvalósítsák a barcelonai célkitűzéseket, és bevezessék a gondozási célkitűzéseket a társadalom eltartott és idősödő tagjai számára, köztük az elérhető, megfizethető és magas színvonalú gyermekgondozási és gondozási létesítmények és szolgáltatások, illetve a fogyatékossgal élő személyek számára független életviteli politikák kialakítását; emlékeztet arra, hogy a szociális infrastruktúrába, például a gyermekgondozásba történő befektetés nem csak a foglalkoztatásra van jelentős hatással, hanem komoly kiegészítő bevételt is generál a közszektor számára a munkaviszonyt terhelő adók, valamint a megtakarított munkanélküli segélyek formájában; hangsúlyozza ezzel kapcsolatban, hogy a vidéki térségekben is elérhetővé kell tenni a gyermekgondozási létesítményeket, és ösztönzi a tagállamokat, hogy támogassák az elérhető és megfizethető gondozási szolgáltatások nyújtásába történő beruházásokat a teljes életciklusban, ideértve a gyermekek, az eltartottak és az idősök gondozását is; úgy véli, hogy a megfelelő gyermekgondozásnak azért is elérhetőnek és megfizethetőnek kell lennie, hogy a szülők hozzáférhessenek az egész életen át tartó tanulás lehetőségeihez;
13. kiemeli a kiváló minőségű közszolgáltatások döntő szerepét, különösen a nők esetén; kiemeli a kiváló minőségű, megfizethető, kényelmesen elhelyezett és a kereslet által vezérelt közszolgáltatásokhoz való egyetemes hozzáférés jelentőségét, a nők gazdasági szerepvállalását biztosító eszközként;
14. megjegyzi, hogy jelenleg a tagállamok eredményei és a barcelonai célkitűzéseken belül meghatározott célok között következetlenség áll fenn, és sürgeti a Bizottságot, hogy szorosan kísérje figyelemmel a tagállamok intézkedéseit annak biztosítása érdekében, hogy teljesítsék a kötelezettségeiket;
15. úgy véli, hogy a férfiak gondozási feladatokba való bevonása előfeltétele a nemi szerepekhez kapcsolódó hagyományos sztereotípiák megváltoztatásának; úgy véli továbbá, hogy mindkét nem és az egész társadalom hasznára válik a nem fizetett munka méltányosabb elosztása és a gondozáshoz kapcsolódó szabadság egyenlőbb kivétele; úgy véli, hogy egy „egyenlő kereső – egyenlő gondozó” modell jelenti a nemek közötti egyenlőség elérésének leghatékonyabb módját az élet minden területén;
16. felhívja a tagállamokat, hogy folytassanak konkrét, aktív foglalkoztatási és képzési politikákat, hogy támogassák a szakmai pályafutásukat hozzátartozók gondozása miatt felfüggesztő nők munkába való visszatérését;
17. hangsúlyozza, hogy a munka és a magánélet közötti jobb egyensúly és a nők és férfiak közötti nagyobb egyenlőség alapvető fontosságú a nők gazdasági szerepvállalása növelésének célja eléréséhez; hangsúlyozza, hogy a munka és a magánélet közötti jobb egyensúly biztosítaná a fizetett és nem fizetett munkák méltányosabb elosztását a családon belül, fokozná a nők munkaerőpiaci részvételét, és ennek megfelelően csökkentené a nemek közötti bér- és nyugdíjszakadékokat;
18. hangsúlyozza a jó és biztonságos munkakörülmények fontosságát, a nők és a férfiak számára egyaránt lehetővé téve munkájuk és magánéletük összeegyeztetését, és felkéri a

Bizottságot és a tagállamokat, hogy mozdítsák elő a munkavállalói jogok és a kollektív tárgyalások megerősítésére, valamint a nemek közötti nagyobb egyenlőség megteremtésére irányuló erőfeszítéseket;

19. határozottan ösztönzi a szabadsághoz való jog egyéniesítésének támogatását, a szülői szabadságra való jogosultság szülők közötti át nem ruházhatóságát, és a gondozással kapcsolatos feladatok egyenlő elosztását a két szülő között abból a célból, hogy elérjék a munka és magánélet nemek szempontjából kiegyensúlyozott összehangolását;
20. felhívja a Bizottságot, hogy finanszírozzon tanulmányokat, amelyek a nők és férfiak által végzett, nem fizetett családi gondozási tevékenységek mennyiségét és értékét, valamint a fizetett és nem fizetett munkával töltött átlagos óraszámokat elemzik, különösen az idősek ápolásával, a gyermekgondozással és a fogyatékkal élő személyek ápolásával kapcsolatban;
21. felszólít egy, a rugalmas foglalkoztatási modellekre vonatkozó jogi keret kidolgozására a férfiak és nők számára megfelelő szociális védelem biztosítása mellett, a személyes feladatok és a szakmai köteleességek összeegyeztetésének megkönnyítése érdekében; úgy véli, ugyanakkor, hogy a munkavállalói jogoknak és a biztonságos foglalkoztatáshoz való jognak meg kell előznie a munkaerőpiac rugalmasságának bármiféle növekedését annak biztosítása érdekében, hogy a rugalmasság ne fokozza a nemkívánatos és bizonytalan munkavégzési és foglalkoztatási formákat, és ne ássa alá a férfiaknál a nőket gyakrabban érintő foglalkoztatási normákat – a bizonytalan foglalkoztatás alatt a nemzetközi, nemzeti vagy az uniós normáknak és jogszabályoknak meg nem felelő és/vagy az olyan foglalkoztatást értve, amely nem biztosít elegendő forrásokat egy tisztességes életszínvonalhoz vagy nem nyújt megfelelő szociális védelmet, mint például a nem folyamatos foglalkoztatás, az ideiglenes szerződések többsége, a nulla órás szerződések vagy a nem önként vállalt részmunkaidős foglalkoztatás; hangsúlyozza emellett azon feltételek megteremtésének szükségességét, amelyek garantálják az önkéntes részmunkaidős munkavégzésből a teljes munkaidőben való munkavégzéshez való visszatérés jogát;

### ***Egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazás és a bérek feltérképezése***

22. emlékeztet rá, hogy az EUMSZ 157. cikke is rögzíti a férfi és női munkavállalók számára az egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazás elvét, amelyet minden tagállamnak hatékonyan alkalmaznia kell; nyomatékosítja ezzel összefüggésben, hogy a nők és férfiak egyenlő díjazása elvének az átláthatóság révén történő megerősítéséről szóló bizottsági ajánlást arra kell használni, hogy szorosan figyelemmel kísérik a tagállamokban a helyzetet, és folyamatosan jelentéseket készítsenek a szociális partnerek támogatásával is, emellett ösztönzi a tagállamokat és a Bizottságot, hogy ezen ajánlással összhangban dolgozzák ki és hajtsák végre a vonatkozó szakpolitikákat a nemek közötti tartós bérszakadék felszámolása céljából;
23. felhívja a tagállamokat és a vállalatokat, hogy tartsák tiszteletben a bérek egyenlőségét, és vezessenek be kötelező erejű intézkedéseket a bérek átláthatóságát illetően, hogy a vállalatok számára módszereket alakítsanak ki a nemek közötti bérszakadék kérdésének megoldására, többek között bérellenőrzések és a kollektív tárgyalások során az egyenlő díjazást célzó eszközök bevonása révén; kiemeli annak jelentőségét, hogy megfelelő képzésről gondoskodjanak a tagállami, regionális és helyi hatóságok, a bűnüldöző

szervek alkalmazottai és a munkaügyi felügyelők számára a foglalkoztatással kapcsolatos hátrányos megkülönböztetést tiltó jogszabályokról és a bíróságok ítélezési gyakorlatáról;

24. kiemeli, hogy – a tipikusan férfiak által uralt munkával összehasonlítva – szükség van a tipikusan nők által uralt munka, mint például az egészségügyi, a szociális és a tanítási ágazat elismerésére és újraértékelésére;
25. meg van róla győződve, hogy a férfi és női munkavállalók egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazásának eléréséhez a munkahelyek értékelésére szolgáló specifikus eszközök meghatározott keretére van szükség, a munkahelyek vagy ágazatok „értékének” felmérését segítő összehasonlítható mutatókkal; ösztönzi ezért a Bizottságot, hogy fontolja meg egy ilyen keret kidolgozását, és nyújtson segítséget a tagállamoknak és a szociális partnereknek annak végrehajtásában; valamennyi felet olyan politikák és jogszabályok elfogadására ösztönzi, amelyek biztosítják az egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazást;
26. emlékeztet, hogy az Európai Unió Bíróságának ítélezési gyakorlatával összhangban a munka értékét objektív kritériumok – így a képesítési, szakmai és képzési követelmények, készségek, erőfeszítés és felelősség, az elvállalt munka és a feladatok jellege – alapján kell felmérni és összehasonlítani;
27. hangsúlyozza a nemi szempontból semleges munkaértékelési és besorolási rendszerek elvének fontosságát a köz- és a magánszférában egyaránt; üdvözli a tagállamoknak a munkaerő-felvétel során történő hátrányos megkülönböztetés megakadályozását célzó politikákat támogató erőfeszítéseit, és arra bátorítja őket, hogy támogassák a nem meghatározását nem tartalmazó önéletrajzokat, hogy eltántorítsák a vállalatokat és a közigazgatási szerveket a felvételi folyamat során alkalmazott nemek közötti megkülönböztetéstől; felhívja a Bizottságot, hogy vizsgálja meg az anonimizált Europass önéletrajz kifejlesztésének lehetőségét; javasolja, hogy a tagállamok készítsenek programokat a társadalmi és nemi sztereotípiák leküzdésére, különösen a fiatalabb népességi csoportok körében a munkahelyi fokozatok olyan szakmai kategorizálásának megelőzésére, mely gyakran korlátozza a nők legjobban fizetett állásokhoz és munkakörökhöz való hozzáférését;

#### ***A nemek közötti egyenlőség az állami és magánszektorban***

28. úgy véli, hogy a közszférában szükség lehet kvótákra, ha egy közintézmény nem teljesíti a méltányos képviselet kötelezettségét, és így javíthatja a döntéshozó intézmények demokratikus legitimitását;
29. megjegyzi, hogy a nemi kvóták és a tömörített listák használata nagyon hatékony eszköznek bizonyult a politikai döntéshozatalban a megkülönböztetés és a nemi alapú egyenlőtlenségek kezelésére, valamint a politikai döntéshozatali szervezetekben a demokratikus képviselet javítására;
30. kéri a Bizottságot, hogy javítsa a nők döntéshozatali folyamatokban való részvételével kapcsolatos átfogó, összehasonlítható, megbízható és rendszeresen frissített adatok gyűjtését, elemzését és terjesztését;
31. felszólítja az uniós intézményeket, hogy ösztönözzék a nők európai választási

folyamatokban való részvételét azáltal, hogy az európai választási jogszabályok következő felülvizsgálata során a nemek szempontjából kiegyensúlyozott listákat fogadnak el;

32. ismételten felhívja a Tanácsot, hogy mihamarabb fogadja el a tőzsdén jegyzett társaságok nem ügyvezető igazgatói körében a nemek közötti egyensúlyról szóló irányelvet, mivel az jelentős lépés az egyenlő képviselet felé az állami és magánszektorban, és megjegyzi, hogy azok a vállalati vezetőtestületek, amelyekben több nő vesz részt, a tapasztalatok szerint javították a magánvállalatok teljesítményét; megjegyzi emellett, hogy az előrelépés azon tagállamokban a legegységesebb (a 2010-es 11,9%-ról 2015-re 22,7%-ra nőtt a képviseleti arány), ahol az igazgatótanácsokra vonatkozó kvótákról szóló kötelező erejű jogszabályokat fogadtak el<sup>1</sup>; sürgeti a Bizottságot, hogy továbbra is gyakoroljon nyomást a tagállamokra, hogy jussanak megállapodásra;

### ***A nemek közötti egyenlőségre vonatkozó tervek***

33. elismeri, hogy a Bizottság támogatja a kutatást folytató és finanszírozó szervezeteken belül a nemek közötti egyenlőségre vonatkozó tervek elfogadását;
34. megjegyzi, hogy a nemek közötti egyenlőségre vonatkozó tervek vállalati vagy ágazati szinten többféle emberierőforrásbeli eszközt is tartalmazhatnak a felvétel, a díjazás, az előmenetel, a képzés és a munka és a magánélet közötti egyensúly tekintetében; ezek gyakran tartalmaznak konkrét eszközöket, ilyen többek között a nemek szempontjából semleges nyelvhasználat, a szexuális zaklatás megelőzése, az alulreprézantált nem vezető pozíciókba való kinevezése, a részmunkaidő és az apák részvétele a gyermekgondozásban, a tagállamokban pedig számos megközelítés létezik az ilyen eszközök kötelező bevezetésével kapcsolatban;
35. elismeri, hogy a nemek közötti egyenlőségre vonatkozó tervek és nemi szempontú auditok elfogadása a magánszférában támogathatja a vállalatokról kialakított pozitív, a munka és a magánélet egyensúlyát segítő képet, és hozzájárul a munkavállalók motivációjának fokozásához és a személyzeti fluktuáció csökkentéséhez; felkéri ezért a Bizottságot, hogy ösztönözze az 50 főnél többet foglalkoztató vállalatokat, hogy tárgyaljanak a szociális partnerekkel az egyenlőségi tervekről a nemek közötti egyenlőség fokozása és a munkahelyi megkülönböztetéssel szembeni küzdelem céljából; felszólít arra, hogy a nemek közötti egyenlőségre vonatkozó tervekbe foglaljanak bele egy stratégiát a munkahelyi szexuális zaklatás kezelésére, megakadályozására és felszámolására;

### ***Kollektív szerződések és a szociális partnerek***

36. meg van róla győződve, hogy a szociális partnerek és a kollektív szerződések képesek a nemek közötti egyenlőség előmozdítására, a nők szerepvállalásának növelésére az egység révén, valamint a nemek közötti béregyenlőtlenségek elleni küzdelemre;

---

<sup>1</sup> See: Az Európai Bizottság 2015. októberi, „Nemek közötti egyensúly a vállalatok igazgatótanácsában – Európa áttöri az üvegplafont” című tájékoztatója; Európai Bizottság, DG JUST: „Nők a gazdasági döntéshozatalban az Unióban: Eredményjelentés: az Európa 2020 stratégiához kapcsolódó kezdeményezés”, 2012; Aagoth Storvik és Mari Teigen, „Nők a vezetőtestületekben: a norvég példa”, 2010. június.

hangsúlyozza, hogy a nők gazdasági szerepvállalásának előmozdítása szempontjából alapvető fontosságú a kollektív tárgyalásokat folytató csapatokban a nők és férfiak egyenlő és megfelelő képviselőinek biztosítása, és ezért úgy véli, hogy a szociális partnereknek meg kell erősíteniük a nők szerepét a szociális partneri struktúráikban a vezető döntéshozó szerepekben, és vállalati és ágazati szinten kell tárgyalásokat folytatniuk a nemek közötti egyenlőségre vonatkozó tervekről;

37. ösztönzi a Bizottságot a szociális partnerekkel és a civil társadalommal való együttműködésre, hogy megerősítse azokat a bértáblák kialakítása során a megkülönböztető nemi alapú elfoglaltság észlelésében, illetve a nemi alapú elfoglaltságtól mentes munkahelyi teljesítményértékelések biztosításában betöltött kulcsfontosságú szerepükben;

### III. Ajánlások a nők gazdasági szerepvállalásának növelésére

38. úgy véli, hogy a gazdasági modelleknek és gyakorlatoknak, az adópolitikáknak és a kiadási prioritásoknak különösen a válságok alatt magukban kell foglalniuk a nemek közötti egyenlőség szempontjait, gazdasági szereplőkként kell figyelembe venniük a nőket, és arra kell irányulniuk, hogy felszámolják a nemek közötti szakadékokat a polgárok, a vállalkozások és a társadalom egészének javára egyaránt, és ezzel összefüggésben emlékeztet rá, hogy a gazdasági válságok különösen a nők számára jártak hátrányos hatással;
39. reformokra szólít fel a nemek közötti egyenlőség fokozása érdekében mind a családi életben, mind a munkaerőpiacon; úgy véli, hogy az egyéni társadalombiztosítási jogok és a teljes munkaidős foglalkoztatáshoz való erős, törvényben rögzített jog, a részmunkaidős szerződések lehetőségével, hozzájárul a nők gazdasági szerepvállalásához;
40. megjegyzi, hogy a nők pályafutása általában nélkülözi a jelentős előrelépést; felszólítja a tagállamokat, hogy bátorítsák és támogassák a nőket, hogy sikeres karriert futhassanak be, többek között pozitív fellépések, például hálózatépítési és mentori programok, valamint a megfelelő feltételek megteremtése és valamennyi korosztály számára a képzés, az előmenetel, az átképzés és a továbbképzés, továbbá a férfiakéval egyenlő nyugdíjjogosultságok és munkanélküliségi juttatások tekintetében a férfiakéval azonos lehetőségek biztosítása révén;
41. arra ösztönzi a tagállamokat az Európai Parlament és a Tanács 2014. február 26-i 2014/24/EU, a közbeszerzésről szóló irányelvének (közbeszerzési irányelv)<sup>1</sup> rendelkezései alapján, hogy mozdítsák elő a szociális záradékok alkalmazását a közbeszerzésekben, a nők és férfiak közötti egyenlőség fokozását szolgáló eszközként, ahol vannak vonatkozó nemzeti jogszabályok, és azok a szociális záradékok alapjául szolgálhatnak;
42. kéri a makrogazdasági irány újragondolását, újraértékelve az állami kiadásokat és a nyugdíjprioritásokat annak biztosítása érdekében, hogy azok hozzájáruljanak a nők és férfiak közötti egyenlőséghez, a társadalmi igazságossághoz és a szegénység csökkentéséhez, valamint ahhoz, hogy mind a nők, mind a férfiak részesüljenek a magas

---

<sup>1</sup> HL L 94., 2014.3.28., 65. o.



minőségű és megfizethető közszolgáltatásokból és a szociális infrastruktúrába, elsősorban az egészségügybe, a gondozásba és a szociális ágazatokba való beruházások hasznából;

43. hangsúlyozza, hogy küzdeni kell a nemi alapú erőszak minden formája, köztük a kapcsolati erőszak, például a nemi erőszak, a női nemi szerv megcsonkítása (FGM), a szexuális bántalmazás, a szexuális kizsákmányolás, a szexuális zaklatás és kényszerített korai házasság/gyermekházasság, valamint a gazdasági erőszak jelensége ellen; felhívja a figyelmet a munkahelyi szexuális zaklatás aggasztóan magas mértékére<sup>1</sup>, és kiemeli, hogy annak érdekében, hogy sikeres legyen a nők szerepvállalásának növelése, a munkahelynek mentesnek kell lennie a megkülönböztetés és az erőszak minden formájától; felhívja az Uniót és a tagállamokat, hogy fenntartások nélkül ratifikálják az Isztambuli Egyezményt, és szervezzenek figyelemfelkeltő és tájékoztató kampányokat a nőkkel szembeni erőszakkal kapcsolatban, és ösztönözzék a helyes gyakorlatok cseréjét; megjegyzi, hogy a nők gazdasági függetlensége döntő szerepet játszik abban, hogy képesek legyenek elmenekülni az erőszakos helyzetekből; felhívja ezért a tagállamokat szociális védelmi rendszerek biztosítására, hogy támogassák az ilyen helyzetben lévő nőket;
44. megismétli, hogy a nők egyéni, szociális és gazdasági szerepvállalása és függetlensége összekapcsolódik a saját testük és szexualitásuk feletti döntéshez való joggal; emlékeztet rá, hogy a szexuális és reprodukciós egészség és jogok teljes köréhez való hozzáférés kulcsfontosságú ösztönző erőt jelent a minden embert érintő egyenlőség erősítésében;
45. üdvözli a Nők Helyzetével Foglalkozó Bizottság 61. ülésének következtetéseit a nők gazdasági szerepvállalásáról a munka változó világában, amely első alkalommal kapcsolta össze közvetlenül és kifejezetten a nők gazdasági szerepvállalását és szexuális és reprodukciós egészségüket és reprodukciós jogaikat; sajnálatát fejezi ki azonban amiatt, hogy az átfogó szexuális oktatás teljes mértékben kimaradt a megállapodásból;
46. megjegyzi, hogy a nők Európa össznépeségének 52%-át, az uniós önálló vállalkozóknak és induló vállalkozásoknak azonban csak az egyharmadát teszik ki; megjegyzi továbbá, hogy a nők a férfiaknál több nehézséggel szembesülnek a finanszírozáshoz, képzéshez való hozzáférés, illetve a hálózatépítés és a munka és a magánélet közötti egyensúly megteremtése terén; arra ösztönzi a tagállamokat, hogy támogassák a vállalkozni szándékozó nőket felkaroló intézkedéseket, segítségnyújtást és tanácsadást, hangsúlyozva, hogy a pénzügyi függetlenség döntő fontosságú az egyenlőség eléréséhez; felszólítja a tagállamokat, hogy segítsék a hitelhez jutást, csökkentsék a bürokratikus eljárásokat, és szüntessék meg a nők induló vállalkozásai előtt álló egyéb akadályokat; felhívja a Bizottságot, hogy fokozza a tagállamokkal végzett munkáját azzal kapcsolatban, hogy azonosítsák és felszámolják a nők vállalkozóvá válása előtt álló akadályokat, és több nőt ösztönözzenek saját vállalkozás indítására, többek között a finanszírozáshoz, a piackutatáshoz, a képzéshez és az üzleti célú hálózatépítéshez való hozzáférés révén (mint a WE Gate Platform és egyéb európai hálózatok);
47. kiemeli, hogy a nők és lányok digitális készségeinek és informatikai jártasságának

---

<sup>1</sup> A FRA felmérése a nők elleni erőszakról

javítása és az IKT-ba történő integrációjuk fokozása hozzájárulhat gazdasági szerepvállalásukhoz és függetlenségükhöz, ami a nemek közötti teljes bérszakadék csökkenését eredményezi; felszólítja a tagállamokat és a Bizottságot, hogy fokozzák arra vonatkozó erőfeszítéseiket, hogy véget vessenek a férfiak és a nők közötti, az Európa 2020 Digitális Menetrendben is említett digitális megosztottságnak azáltal, hogy javítják a nők hozzáférést az információs társadalomhoz, külön összpontosítva a nők láthatóságának növelésére a digitális ágazatban;

48. rámutat, hogy a nők az EU-ban a diplomások közel 60%-át teszik ki, de a tartós akadályozó tényezők miatt mégis alulreprezentáltak a természettudománnyal, matematikával, informatikával, mérnöki tudományokkal kapcsolatos és hasonló szakmákban; felkéri a tagállamokat és a Bizottságot, hogy mozdítsák elő, információs és figyelemfelkeltő kampányok révén, a nők részvételét a hagyományosan „férfi” ágazatoknak tekintett ágazatokban, nevezetesen a természettudományokban és az új technológiákban, többek között a nemek közötti egyenlőség szempontjainak érvényesítése révén az elkövetkező évek digitális menetrendjében, valamint a férfiak részvételének előmozdításával a hagyományosan „női” ágazatoknak tekintett ágazatokban, nevezetesen a gondozásban és az oktatásban; kiemeli a szociális védelem kiterjesztésének és a bérek növekedésének jelentőségét azokban az ágazatokban, ahol a munkaerő többségét nők alkotják, ilyenek többek között például az egyéni ápolást biztosító dolgozók, a takarítók és segítők, a vendéglátóipari személyzet és az egészségügyi segédszemélyzet; kiemeli a szakképzésnek a szakmaválasztás sokszínűbbé tételében játszott jelentőségét, mivel megismerteti a nőket és a férfiakat nem hagyományos karrierlehetőségekkel, hogy leküzdjék a horizontális és vertikális kirekesztést, és növeljék a nők létszámát a döntéshozó szervezetekben a politikai és üzleti szférában;
49. jogalkotási és nem jogalkotási intézkedéseket kér a tagállamoktól annak érdekében, hogy az úgynevezett elnőiesedett ágazatokban garantálják a munkavállalók gazdasági és szociális jogait; kiemeli, hogy fontos elkerülni a nők felülreprezentáltságát a bizonytalan foglalkoztatásban, és felszólít arra, hogy le kell küzdeni a foglalkoztatás bizonytalan jellegét ezekben az ágazatokban, például a háztartási munkában vagy a gondozási ágazatban; elismeri, hogy a házimunkát és a háztartási szolgáltatásokat, melyeket javarészt nők végeznek, gyakran bejelentés nélkül végzik; felszólítja a Bizottságot és a tagállamokat, hogy támogassák és fejlesszék tovább a háztartási szolgáltatásokat mint hivatalos ágazatot, többek között a be nem jelentett munkavégzés kezelését célzó európai platformon keresztül, ismerjék el a háztartási szolgáltatásokat, a családi foglalkoztatást és az otthoni ellátást munkahelyteremtési potenciállal rendelkező értékes gazdasági ágazatként, amelyet jobban kell szabályozni a tagállamokon belül, hogy biztos álláshelyeket hozzanak létre a háztartási alkalmazottaknak, és biztosítsák a családok számára, hogy foglalkoztatói szerepet töltsenek be, továbbá lehetőséget teremtsenek a dolgozó családok számára a munka és a magánélet összehangolására;
50. hangsúlyozza az oktatás jelentőségét a nemi sztereotípiák elleni küzdelemben; felszólítja ezért a Bizottságot, hogy mozdítsa elő a nemek közötti egyenlőségről szóló képzési programok kidolgozására, valamint a sztereotípiák tanterveken és pedagógiai anyagokon keresztül történő továbbadásának megakadályozására irányuló kezdeményezéseket az oktatási szakemberek számára;

51. hangsúlyozza a nemek közötti egyenlőség szempontjai érvényesülésének jelentőségét, mint a nemi szempontokra érzékeny politikák és jogszabályok tervezésének alapvető eszközét, többek között a foglalkoztatás és a szociális ügyek területén is, és így biztosítva a nők gazdasági szerepvállalását; felkéri a Bizottságot, hogy vezessen be rendszeres nemi szempontú hatásvizsgálatokat; megerősíti a Bizottsághoz szóló felhívását, hogy egy közlemény elfogadása révén erősítse meg a nemek közötti egyenlőségre vonatkozó, 2016–2019 közötti időszakra szóló stratégiai szerepvállalását; felkéri a Bizottságot, hogy vezessen be a nemek közötti egyenlőség szempontját érvényesítő költségvetés-tervezést a következő többéves pénzügyi keretben, és kezdje meg az uniós költségvetés-megállapítási folyamatok és kiadások egyre szigorúbb ellenőrzését, többek között tegyen lépéseket az átláthatóság és a finanszírozás elköltésének módjáról szóló jelentések javítására; felhívja továbbá az Európai Beruházási Bankot, hogy tevékenységei során érvényesítse a nemek közötti egyenlőséget és a nők gazdasági szerepvállalását az Unión belül és kívül;
52. felszólítja a tagállamokat, hogy nemzeti készségfejlesztési és munkaerőpiaci politikáikban érvényesítsék általánosan a nemi dimenziót, és nemzeti cselekvési terveikbe és az európai szemeszter részeként a foglalkoztatási iránymutatásokkal összhangban foglaljanak beléjük erre irányuló intézkedéseket;
53. kiemeli az egész életen át tartó tanulás biztosításának jelentőségét a vidéki térségekben élő nők számára, például vállalkozói képzések révén; hangsúlyozza a vidéki térségekben az önálló vállalkozók magas arányát, akik nem részesülnek megfelelő szociális védelemben, illetve a különösen a nőkre jellemző „láthatatlan” munkavégzés magas arányát; felkéri a tagállamokat és a jogalkotói hatáskörrel rendelkező régiókat, hogy biztosítsák a szociális biztonságot a vidéki területeken dolgozó férfiak és nők számára egyaránt; felhívja a tagállamokat, hogy támogassák emellett a nők hozzáférését a földterületekhez, biztosítsák tulajdonjogot és az öröklési jogot, és segítsék elő a nők hitelhez való hozzáférését;
54. rámutat, hogy a szegénység vagy a társadalmi kirekesztés veszélye által fenyegetett személyek aránya a nők körében magasabb, mint a férfiak körében, és hangsúlyozza ezért, hogy a szegénység és a társadalmi kirekesztés elleni küzdelmet szolgáló intézkedések különösen kihatnak a nők gazdasági szerepvállalására; hangsúlyozza, hogy a nemek közötti nyugdíjszakadék megelőzése és megszüntetése, valamint a nők időskori szegénységének csökkentése leginkább és elsősorban az olyan feltételek kialakításától függ, melyek további munkaerőpiaci integrációjuk és a fizetések, a szakmai pályafutás során való előrelépés és a teljes munkaidős foglalkoztatás tekintetében való egyenlő lehetőségek biztosítása révén lehetővé teszik a nők számára, hogy egyenlő nyugdíjjárulékot fizethessenek be; felkéri a Bizottságot és a tagállamokat annak biztosítására, hogy az esb-alapok, valamint az Európai Stratégiai Beruházási Alap hozzájáruljon a nők szegénységének csökkentéséhez abból a célból, hogy elérjék az általános Európa 2020 szegénységcsökkentési célkitűzést; felszólítja a tagállamokat, hogy gondoskodjanak arról, hogy az ESZA-finanszírozásból a társadalmi integrációs intézkedésekre juttatott 20%-ot arra is használják, hogy növeljék a szegénységben és társadalmi kirekesztésben élő nők szerepvállalásának növelésére irányuló, kis helyi projektek támogatását;
55. megjegyzi, hogy a szegénységet továbbra is a halmozott háztartási jövedelem alapján

mérik, ami feltételezi, hogy a háztartás valamennyi tagja ugyanannyit keres, és a források egyenlően oszlanak meg; a női szegénység mértékének feltárása érdekében egyénre szabott jogosultságokra és számításokra szólít fel az egyéni jövedelmek alapján;

56. megjegyzi, hogy a megszorító intézkedések és az állami szféra kiadáscsökkentései leginkább a nőket érintették (kevesebb és drágább gyermekgondozás, csökkentett szolgáltatások az idősek és fogyatékosokkal élők számára, kórházak privatizációja és bezárása), különösen az olyan területeken, mint az oktatás, az egészségügy és a szociális munka, mivel ők képviselik az állami ágazatban dolgozó munkaerő 70%-át;
57. kiemeli annak fontosságát, hogy figyelmet fordítsanak a munkaerőpiacra történő belépés kapcsán akadályokkal szembesülő egyes kiszolgáltatott helyzetben lévő csoportok egyedi igényeire; felhívja a tagállamokat, hogy biztosítsanak az ilyen személyek számára megfelelő idejű és könnyű hozzáférést a magas színvonalú képzéshez, ideértve a szakmai gyakorlatot, annak érdekében, hogy biztosítsák a teljes társadalmi és munkaerőpiaci integrációjukat, figyelembe véve a menekültek meglévő informális és formális készségeit és kompetenciáit, képességeit és szakismereteit; felhívja a tagállamokat, hogy tegyenek intézkedéseket a – különösen a kiszolgáltatott helyzetben lévő nőket sújtó – interszekcionális diszkrimináció megelőzésére; kiemeli a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló 2000/78/EK irányelv, valamint a személyek közötti, faji- vagy etnikai származásra való tekintet nélküli egyenlő bánásmód elvének alkalmazásáról szóló, 2000. június 29-i 2000/43/EK irányelv<sup>1</sup> helyes végrehajtásának jelentőségét;
58. felszólítja a tagállamokat és a Bizottságot, hogy hajtsák végre a hatályos jogszabályokat és munkahelyi politikákat, illetve javítsák ezek gyakorlati alkalmazását, továbbá adott esetben e jogszabályokat és politikákat tegyék jobbá, a nők közvetlen és közvetett megkülönböztetéssel szembeni védelme érdekében, különösen a kiválasztás, a felvétel, a szakképzés, a köz- és a magánszférában a nők foglalkoztatásának előmozdítása és a fizetés és a karrier-előmenetel szempontjából a nők számára egyenlő esélyek kínálása terén;
59. határozottan helyteleníti, hogy a Tanács még mindig nem fogadta el a személyek közötti, vallásra vagy meggyőződésre, fogyatékosagra, életkorra vagy szexuális irányultságra való tekintet nélküli egyenlő bánásmód elvének alkalmazásáról szóló irányelvre irányuló, 2008-ban készült javaslatot; üdvözli, hogy az Európai Bizottság ezt az irányelvet prioritásnak tekinti; megismétli a Tanácsnak szóló felhívását, hogy a lehető leghamarabb fogadja el a javaslatot;
60. felhívja a Bizottságot, hogy fokozza a specifikus, nemekre vonatkozó mutatók és nemek szerint lebontott adatok gyűjtését annak érdekében, hogy becsléseket készítsenek a tagállami és uniós politikák nemek közötti egyenlőségre gyakorolt hatásáról;
61. hangsúlyozza, hogy a nők gyakran akaratlanul is aránytalanul nagy mértékben dolgoznak bizonytalan munkakörülmények között; sürgeti a tagállamokat, hogy hajtsák végre az ILO ajánlásait arra vonatkozóan, hogy csökkentsék a bizonytalan munkák

---

<sup>1</sup> HL L 180., 2000.7.19, 22. o.

mértékét, például korlátozzák azokat a körülményeket, amelyekben bizonytalan szerződések használhatók, és korlátozzák annak az időtartamnak a hosszát, ameddig a munkavállalók ilyen szerződéssel alkalmazhatók;

62. sajnálatát fejezi ki amiatt, hogy a Bizottság javaslatából hiányzik az ambíció arra vonatkozóan, hogy fejlesszék a szociális jogok európai pillérét, és felkéri a Bizottságot, hogy tegyen javaslatot egy, az összes munkavállalót érintő, tisztességes munkakörülményekre vonatkozó irányelvre;
63. rámutat az adóbevételek szerepére a jóléti rendszerek finanszírozásában;
64. felhívja az EIGE-t, hogy folytassa a nemspecifikus adatok és eredménytáblák valamennyi vonatkozó szakpolitikai területen való összegyűjtésére irányuló munkáját;
65. utasítja elnökét, hogy továbbítsa ezt az állásfoglalást a Tanácsnak és a Bizottságnak.

## INDOKOLÁS

Európa vitathatatlanul a világ vezetői közé tartozik a nők jogai és a nemek közötti egyenlőség terén. A nők egyenlő munkaerőpiaci és a gazdasági döntéshozatalban való részvétele azonban előfeltétele annak, hogy az egyenlőség és a nők gazdasági szerepvállalásának bajnoka legyen. A legutóbbi statisztikák azt mutatják, hogy az EU félúton megállt a nemek közötti egyenlőség megvalósítása felé vezető úton. Az EIGE a nemek közötti egyenlőségre vonatkozó 2015. évi mutatója szinte semmilyen haladást nem regisztrált az Uniónál, jelentéktelen növekedéssel.

Számos országban a nők gazdasági szerepvállalása útjában álló főbb akadályok a társadalmi normák vagy a megkülönböztető jogszabályok. Annak ellenére, hogy nők átlagosan magasabb szintű végzettséggel rendelkeznek, mint a férfiak, az EU-ban a nemek közötti bérszakadék még mindig jelentős, 16,1%-os, a nyugdíjszakadék pedig 40,2%-os, bár jelentős különbségek tapasztalhatóak a tagállamok között. Ahhoz, hogy a nők ugyanolyan mértékben jelen tudjanak lenni a munkaerőpiacon, mint a férfiak, a nem fizetett háztartási munka egyenlőbb elosztására is szükség van. Ha párhuzamosan végzik a nem fizetett háztartási munkát, ami közösen vállalt teher, és ha teljesülnek a barcelonai célkitűzések által megfogalmazott célok, lehetővé válik a munka és a magánélet közötti megalapozottabb egyensúly kialakítása, amely lehetővé teszi a nők számára az egyenlő versenyfeltételeket.

Az egyenlő versenyfeltételek megléte nemcsak emberi jog, és nem szabadna ellenállásba ütköznie, mivel biológiai nemtől függetlenül mindenkinek azonos jogokkal kell rendelkeznie, és nem szabad megkülönböztetéssel szembesülnie. Amellett, hogy emberi jog, számos haszna is van az egyenlő munkaerőpiacnak. A nők kényszerűen gyakrabban dolgoznak részmunkaidőben, mint a férfiak, a munkabérek közötti különbségekkel együtt pedig már hatalmas adóbevételi veszteség ez a tagállamoknak. Az Eurofound szerint a nők alacsonyabb foglalkoztatási arányának teljes évi költsége az EU GDP-jének 2,8%-át teszi ki<sup>1</sup>, míg egy nő foglalkoztatásból való kizárása élete során becslések szerint 1,2 és 2 millió EUR között van, a képzettsége szintjétől függően.

Számos hasznos eszköz van a nők gazdasági szerepvállalásának elérésére. A bérszakadékok létezése alapvető problémát jelent az egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazás szempontjából. Az egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazás elérése érdekében szisztematikusan fel kell térképezni a béreket, hogy biztosítsuk, hogy mind a magán-, mind a közszféra teljesíti ezt az elvet.

A nők gazdasági szerepvállalásának elégtelen uniós szintjének ellensúlyozása érdekében a hagyományos női munkahelyeket a tipikus férfi munkahelyekkel egyenlően kell értékelni. Ehhez az kell, hogy az érintett, a nők által uralt ágazatokban jobb béreket adjanak a munkavállalóknak.

Mint fent is említettük, a nők munkaerőpiaci jelenlétének növelése csak pozitív hatásokkal járhat. A vállalati vezetőtestületek és a közszféra tekintetében a magas szintű döntéshozatal esetében nagyon pozitív eredménye volt a nők bevonásának. Felhívjuk a Tanácsot, hogy mihamarabb fogadja el a tőzsdén jegyzett társaságok nem ügyvezető igazgatói körében a

---

<sup>1</sup> 2013-ban – „A nemek közötti foglalkoztatási szakadék: kihívások és megoldások”

nemek közötti egyensúlyról szóló irányelvet (a nők vezetőtestületi tagságáról szóló irányelv). Előrelépés tapasztalható e téren, de túl lassú a haladás. A legtöbb haladást azokban az országokban érték el, ahogy kötelező érvényű jogszabályt fogadtak el a kvótákról. Fontos tényező a jó példával való elöljárás is. Az Unióban jelenleg nagyon kevés magas szintű/vezető pozíciót tölt be nő az intézményeken belül, ezt drasztikusan meg kell változtatni.

A nemek közötti egyenlőségre vonatkozó tervek a munkahelyi egyenlőtlenségek leküzdésének eszközei többek között a felvétel, a díjazás, az előmenetel, a képzés és a munka és a magánélet közötti egyensúly tekintetében. A nemek közötti egyenlőségre vonatkozó tervek emellett a szexuális zaklatás megelőzéséhez is hozzájárulnak. Az Unióban történt szexuális zaklatásos esetek 32%-a nőkkel történt meg a munkahelyükön, és az ilyen erőszak átélésének következtében sok nő megváltoztatja a viselkedését, és nem marad egyedül egy kollégájával vagy a főnökével. Zéró toleranciát kell alkalmaznunk a zaklatás ellen, és mindenkinek, a nőknek is biztonságban kell érezniük magukat a munkakörnyezetükben.

Csupán három év van hátra, és nagyon magas célokat tűztünk ki magunk elé, amelyeket el kell érünk. Nem fogadhatjuk el a kudarcot, és folytatnunk kell a munkát a nők gazdasági szerepvállalását és munkaerőpiaci részvételét érintő célok elérése érdekében. Vezető szerepet kell játszaniuk, határozottan mutatva, hogy nem tűrjük el az egyenlőtlenséget, és hogy mind a köz-, mind a magánszférától elvárjuk, hogy vállaljanak felelősséget az e jelentésben bemutatott problémák újratermelése miatt kialakult egyenlőtlenségek miatt.

23.6.2017

## VÉLEMÉNY A FOGLALKOZTATÁSI ÉS SZOCIÁLIS BIZOTTSÁG RÉSZÉRŐL

a Nőjogi és Esélyegyenlőségi Bizottság részére

a nők magán- és közszférán belüli gazdasági szerepvállalásának növeléséről az EU-ban (2017/2008(INI))

A vélemény előadója: Tania González Peñas

### JAVASLATOK

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

- A. mivel a nők gazdasági szerepvállalásának növelése előtti akadályokat a magán- és a közszférában is tapasztalható többszörös és interszekcionális egyenlőtlenségek, sztereotípiák és diszkrimináció okozzák;
- B. mivel a nők gazdasági szerepvállalásának növekedése és a nemek közötti egyenlőség javulása olyan gazdasági lehetőséget jelent, amely jelentős pozitív hatással lesz az EU GDP-jére, és 2050-re az egy főre eső uniós GDP 6,1–9,6%-kal történő növekedését eredményezi<sup>1</sup>, továbbá mivel a foglalkoztatás terén a nemek közötti egyenlőtlenségek felszámolása a tagállamokban a növekedést 15–45%-kal emeli<sup>2</sup>; mivel figyelembe véve a kiesett kereseteket, a kimaradt jóléti hozzájárulásokat és a további állami finanszírozási költségeket, az alacsonyabb női foglalkoztatás teljes éves költsége 2013-ban 370 milliárd euró volt, ami az EU GDP-je 2,8 %-ának felel meg<sup>3</sup>, míg a nemek közötti egyenlőség javítása 10,5 millió további munkahelyet hozna létre<sup>4</sup>;
- C. mivel a nők gazdasági részvétele és szerepvállalása alapvető szerepet játszik abban, hogy

---

<sup>1</sup> A Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézete (EIGE); „Economic benefits of gender equality in the EU” (A nemek közötti egyenlőség gazdasági előnyei az EU-ban), 2017. 3. oldal

[http://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/economic\\_benefits\\_of\\_gender\\_equality\\_briefing\\_paper.pdf](http://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/economic_benefits_of_gender_equality_briefing_paper.pdf)

<sup>2</sup> [http://europa.eu/rapid/press-release\\_IP-09-1527\\_en.htm?locale=en](http://europa.eu/rapid/press-release_IP-09-1527_en.htm?locale=en)

<sup>3</sup> <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2016/labour-market/the-gender-employment-gap-challenges-and-solutions>

<sup>4</sup> A Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézete (EIGE); „Economic benefits of gender equality in the EU” (A nemek közötti egyenlőség gazdasági előnyei az EU-ban), 2017. 3. oldal

[http://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/economic\\_benefits\\_of\\_gender\\_equality\\_briefing\\_paper.pdf](http://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/economic_benefits_of_gender_equality_briefing_paper.pdf)



a nők saját életüket irányítsák és nagyobb társadalmi befolyással rendelkezzenek, továbbá növeli az olyan gazdasági erőforrásokhoz és lehetőségekhez való hozzáférést, mint a foglalkoztatás, a pénzügyi szolgáltatások, az ingatlan és egyéb vagyontárgyak, valamint a készségfejlesztés; mivel elengedhetetlen biztosítani, hogy a nők és a férfiak ugyanolyan jogokkal rendelkezzenek, és egyenlő esélyekkel vegyenek részt a gazdasági életben és a munkaerőpiacon, ami nem csak fontos, hanem alapvető az uniós gazdasági növekedés szempontjából, és pozitívan hat a GDP-re, az inkluzivitásra, a versenyképességre és a népesség előregedése által jelentett kihívásra;

- D. mivel az Európa 2020 stratégia célja, hogy 2020-ra a nők és férfiak 75%-a foglalkoztatott legyen, és különösen az, hogy bezáruljon a nemek közötti szakadék a foglalkoztatás terén; mivel a nők munkaerőpiaci részvételének elősegítéséhez összehangolt erőfeszítésekre lesz szükség;
- E. mivel az anyaságot nem szabad a nők szakmai fejlődése, és következésképpen emancipációjuk akadályának tekinteni;
- F. mivel a nők és a férfiak gyermekneveléssel kapcsolatos jogai és kötelességei (a szülés utáni felépülés kivételével) egyenlőek, tekintettel arra, hogy a gyermeknevelés terhét meg kell osztani, ezért az nem hárítható kizárólag az anyákra;
- G. mivel azokban a háztartásokban, ahol a legfiatalabb gyermek hét éven aluli, a férfiak heti 41 órában végeznek fizetett munkát és 15 órában nem fizetett, míg a nők heti 32 órában végeznek fizetett munkát, de 39 órában nem fizetett;
- H. mivel a munka és a családi élet közötti egyensúly megteremtése alapvetően fontos a nők szakmai karrierjének fellendítése szempontjából, és mivel ehhez állami és magán gyermekgondozási struktúrák szükségesek;
- I. mivel bár a nők az EU-ban a diplomások közel 60 %-át teszik ki, szünni nem akaró hátráltató tényezők miatt mégis alulreprezentáltak a természettudománnyal, matematikával, informatikával, mérnöki tudományokkal kapcsolatos és hasonló szakmákban; kiemeli, hogy ennek eredményeként a foglalkoztatási egyenlőtlenség új formákat ölt, és az oktatásba történő beruházások ellenére a fiatal nők továbbra is kétszer akkora eséllyel inaktívak gazdaságilag, mint a fiatal férfiak; mivel a becslések szerint az ikt és a számítástechnikai tudományok területén a munkahelyek rövid távon jelentős szerepet fognak játszani mind a betöltendő álláshelyek, mind jövedelem szempontjából, és ezért kiemelkedően fontos, hogy több nőt vonzzon e tárgyak tanulása;
- J. mivel az előrejelzések szerint ha a nők termelékenységi szintje eléri a férfiakét, az EU GDP-je 27 %-kal nőhetne;
- K. mivel OECD-tanulmányok szerint azok a vállalatok, ahol több nő van az igazgatótanácsban, több profitot termelnek, mint azok, ahol kizárólag férfiakból áll az igazgatótanács, bár 2014-ben az EU-ban a tőzsdén jegyzett legnagyobb társaságok igazgatótanácsaiban csak a tagok 20,2%-a volt nő;
- 1. úgy véli, hogy a nők gazdasági szerepvállalása alapvető fontosságú a szegénység csökkentése és a gazdasági fejlődés előmozdítása szempontjából; kitart azonban amellyel, hogy a gazdasági függetlenség elérése csak az első lépés a nők gazdasági szerepvállalása

felé, de ahhoz, hogy a nők a magán- és az állami szektorban is szerepet vállaljanak, egyenlőség szükséges a politikai, szociális és kulturális arénában is; úgy véli, hogy női és a férfi munkavállalók egyenlő munkáért, illetve az egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazása elvének érvényesítése és tagállamok általi alkalmazása szükséges lépések a nők gazdasági szerepvállalásának növeléséhez és alapvető jogaik megerősítéséhez; felhívja a Bizottságot és a tagállamokat az említett elvnek az EUMSZ 157. cikkében foglaltak szerinti garantálására és arra, hogy a nők gazdasági szerepvállalásának elérése érdekében küzdjenek a közvetlen és közvetett munkaerőpiaci diszkrimináció ellen;

2. felhívja a tagállamokat, hogy teljes mértékben hajtsák végre a foglalkoztatási egyenlőségről szóló irányelvet és az önálló vállalkozói tevékenységet folytató férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód elvének alkalmazásáról szóló 2010/41/EU irányelvet; felhívja a Bizottságot, hogy gondoskodjon ezen irányelvek jobb alkalmazásáról és támogassa a vállalatok körében nemek közötti egyenlőségre vonatkozó tervek végrehajtását;
3. felszólítja a tagállamokat, hogy védjék meg a nők jogait és mozdítsák elő a nemek közötti egyenlőséget és a társadalmi jólétet a bér- és a nyugdíjszakadék megszüntetése, a foglalkoztatás területére vonatkozó, megkülönböztetést tiltó jogszabályok megsértéseinek kezelése és felszámolása, valamint a nemkívánatos és bizonytalan munkavégzési és foglalkoztatási formák elleni küzdelem révén – a bizonytalan foglalkoztatás alatt a nemzetközi, nemzeti és az uniós normáknak és jogszabályoknak meg nem felelő és/vagy az olyan foglalkoztatást értve, amely nem biztosít elegendő forrásokat egy tisztességes életszínvonalhoz vagy nem nyújt megfelelő szociális védelmet, mint például a nem folyamatos foglalkoztatás, az ideiglenes szerződések többsége, a nulla órás szerződések vagy a nem önként vállalt részmunkaidős foglalkoztatás – valamint azon feltételek megteremtése révén, amelyek garantálják az önkéntes részmunkaidős munkavégzésből a teljes munkaidőben való munkavégzéshez való visszatérés jogát;
4. sajnálja, hogy továbbra is fennáll a nemek közötti bérszakadék, amely sérti az EUMSZ 157. cikkében szentesített alapelvet, miszerint a női és a férfi munkavállalóknak egyenlő munkáért egyenlő díjazásban kell részesülniük, és különösen a gyermekeket nevelő anyákra hat ki; felhívja az EU-t és a tagállamokat, hogy a szociális partnerekkel és a nemek közötti egyenlőség előmozdításával foglalkozó szervezetekkel együttműködésben alkossanak és hajtsanak végre a nemek közötti bérszakadék felszámolására irányuló politikákat; felszólítja a tagállamokat, hogy ezen erőfeszítéseket kiegészítendő rendszeresen végezzék el a fizetések felmérését;
5. hangsúlyozza, hogy a nemek közötti bér- és a nyugdíjszakadék megelőzése és megszüntetése, valamint a nők időskori szegénységének csökkentése leginkább és elsősorban az olyan feltételek kialakításától függ, melyek munkaerőpiaci integrációjuk növelése és a fizetések, a szakmai pályafutás során való előrelépés és a teljes munkaidős foglalkoztatás tekintetében egyenlő lehetőségek biztosítása révén lehetővé teszik a nők számára, hogy egyenlő nyugdíjjárulékot fizethessenek be;
6. kiemeli, hogy a nemek közötti bér- és nyugdíjszakadék okait és következményeit kezelni kell, mivel ez a nők időskori gazdasági függetlenségének akadályja, ekkor ugyanis az ő esetükben nagyobb a szegénység kockázata, mint a férfiak esetében; hangsúlyozza az olyan tagállami adó és juttatási rendszerek jelentőségét, melyek nem ijesztik el a második

keresőt attól, hogy dolgozzon vagy többet dolgozzon, mert gyakran a nők a második keresők; felkéri a tagállamokat, hogy a háztartási egység modelljeit váltsák fel egyénre szabott adóztatási és társadalombiztosítási jogokkal annak érdekében, hogy a nők rendelkezzenek egyéni jogokkal, és ezzel ellensúlyozzák a partnerüktől vagy az államtól való függőségüket;

7. kiemeli, hogy a rugalmas munkavégzési formák megkönnyítik a nők számára a munka és a családi élet összehangolását és pozitívan járul hozzá a hátrányos helyzetű nők csoportjainak munkaerőpiaci befogadásához;
8. felszólítja a tagállamokat, hogy javítsák az általános munkakörülményeket, többek közt a munkavállalókkal folytatott konzultáció alapján alakítsák családbarát módon a munkaidő-szervezést;
9. sürgeti a tagállamokat, hogy biztosítsanak megfelelő apasági szabadságot és támogatást, hogy a szakmai előmenetel terén egyenlő esélyeket biztosítsanak a nőknek és a férfiaknak;
10. hangsúlyozza, hogy a közvetlen és a közvetett okok felszámolása, a diszkriminatív társadalmi viselkedések és sztereotípiák kezelése, a nők és a férfiak karrierlehetőségeinek diverzifikálása, a nők és a férfiak egyenlő munkaerőpiaci részvételének előmozdítása, a minőségi oktatás, formális és nem formális képzés, továbbá az egész életen át tartó tanulás és képzés, valamint a gondozási feladatokért való közös felelősségvállalás révén fel kell számolni a munkaerőpiacon a horizontális és vertikális nemi szegregációt; felszólítja a Bizottságot és a tagállamokat, hogy hajtsanak végre intézkedéseket a nemi sztereotípiák és a munkaerőpiaci, az oktatási, képzési, valamint a házimunkával kapcsolatos és a gondozási felelősségek szegregációjának csökkentésére annak érdekében, hogy javítsák a nők jövőbeli kereseti és társadalmi-gazdasági körülményeit;
11. emlékeztet, hogy a befogadó, társadalmilag igazságos és demokratikus társadalom alapja az oktatás fenntartható állami és magán finanszírozása, és ezt a prioritást a költségvetéseknek tükrözniük kell; kiemeli, hogy a lányok és fiatal nők oktatása különös szerepet játszik jövőbeli foglalkoztatási kilátásaik és gazdasági szerepvállalásuk szempontjából; felhívja e tekintetben a tagállamokat, hogy erősítsék meg szakpolitikáikat és fektessenek be többet a minőségi oktatásba és képzésbe az olyan ágazatok és állások népszerűsítése érdekében, ahol a nők alulreprezentáltak – ilyenek például a természettudományok, a technológia, a műszaki tudományok és a matematika (STEM) –, továbbá növeljék e minőségi állásokban a nők foglalkoztatását; kiemeli a szakképzésnek a szakmaválasztás sokszínűbbé tételében játszott jelentőségét, mivel megismerteti a nőket és a férfiakat nem hagyományos karrierlehetőségekkel; emlékeztet annak fontosságára, hogy oktatási rendszereikben hangsúlyozzák a férfiak és nők közti egyenlőség elvét és a gazdasági életben való részvételhez való egyenlő jogot;
12. rámutat, hogy a digitális technológia gyors terjedése mélyen kihat a munkaerőpiacra, mivel megváltoztatja az értékláncokat, a munkakörülményeket és a munka jellegét; megjegyzi, hogy a digitalizálás által hozott lehetőségek hatékony eszközül szolgálhatnak a nők fokozottabb munkaerőpiaci integrációjához és a szakmai és magánéleti kötelezettségek jobb összehangolásához, mind a nők, mind a férfiak számára; rámutat továbbá, hogy a digitalizáció miatt egyre nagyobb az igény a nők és férfiak közt létező digitális szakadék kezelését lehetővé tevő készségek iránt; kiemeli, hogy az új készségek iránti igényt – különösen az ikt területén – képzések, valamint továbbképzések és egész

életen át tartó tanulás révén kell kezelni, a digitális jártasság előmozdítása és a nemek között fennálló szakadék kezelése céljából, valamint a magasan képzett jelentkezők számának növelése érdekében; felszólítja ezért a tagállamokat és a Bizottságot, hogy tegyenek további erőfeszítéseket az ikt-vel összefüggésben az inkluzivitás növelésére és a digitális készségek és az elektronikus írástudás nők és lányok körében történő előmozdítására, akik továbbra is alulreprezentáltak ebben az ágazatban;

13. felszólítja a Bizottságot, hogy a tagállamokkal együtt mozgósítsa elő és támogassa a női vállalkozói kezdeményezéseket, mivel azok biztosíthatják a nők számára az ahhoz szükséges tudást, hogy saját innovatív ötleteik alapján saját vállalkozást alapítsanak vagy társalapítók legyenek; e tekintetben kulcsfontosságú az információnyújtás a képzésekhez való hozzáférésről, a női vállalkozók támogatása az alternatív finanszírozási forrásokhoz való hozzáférésben, az üzleti hálózatépítési lehetőségekben, valamint a vállalkozás indításával, irányításával és növekedésével kapcsolatos tanácsadás a korai szakaszokban;
14. felhívja a tagállamokat, hogy folytassanak konkrét, aktív foglalkoztatási és képzési politikákat, hogy támogassák a szakmai pályafutásukat hozzátartozók gondozása miatt felfüggesztő nők munkába való visszatérését;
15. hangsúlyozza, hogy biztosítani kell, hogy a strukturális és beruházási alapokat az oktatás és képzés javítására használják fel a nők munkaerőpiaci hozzáféréseinek javítása, valamint munkanélkülisége, szegénysége és társadalmi kirekesztése elleni küzdelem céljából; rámutat arra, hogy az ESZA társadalmi befogadásra irányuló intézkedésekre és társadalmi innovációs projektekre előirányzott 20%-át aktívabban fel lehetne használni olyan kezdeményezések – például kis helyi projektek – támogatására, amelyek célja a szegénységben és társadalmi kirekesztettségben élő nők felemelkedésének elősegítése;
16. jogalkotási és nem jogalkotási intézkedéseket kér a tagállamoktól annak érdekében, hogy az úgynevezett elnöiesedett ágazatokban garantálják a munkavállalók gazdasági és szociális jogait; kiemeli, hogy fontos elkerülni a nők felülreprezentáltságát a bizonytalan foglalkoztatásban és felszólít arra, hogy le kell küzdeni a foglalkoztatás bizonytalan jellegét ezekben az ágazatokban, például a háztartási munkában vagy a gondozási ágazatban; elismeri, hogy a házimunkát és a háztartási szolgáltatásokat, melyeket javarészt nők végeznek, gyakran bejelentés nélkül végzik; felszólítja a Bizottságot és a tagállamokat, hogy támogassák és fejlesszék tovább a háztartási szolgáltatásokat mint hivatalos ágazatot, többek között a be nem jelentett munkavégzés kezelését célzó európai platformon keresztül, ismerjék el a háztartási szolgáltatásokat, a családi foglalkoztatást és az otthoni ellátást munkahelyteremtési potenciállal rendelkező értékes gazdasági ágazatként, amelyet jobban kell szabályozni a tagállamokon belül, hogy biztos álláshelyeket hozzanak létre a háztartási alkalmazottaknak, és biztosítsák a családok számára, hogy foglalkoztatói szerepet töltsenek be, továbbá lehetőséget teremtsenek a dolgozó családok számára a munka és a magánélet összehangolására;
17. rámutat a gondozási és a háztartási munka ágazatának fontosságra és a bennük rejlő munkahelyteremtési lehetőségre, és hangsúlyozza, hogy több tisztességes munkahelyet eredményező minőségi foglalkoztatási lehetőséget kell teremteni a gondozási ágazatban a köz- és a magánszektorban is; kiemeli a szociális védelem kiterjesztésének és a bérek növekedésének jelentőségét azokban az ágazatokban, ahol a munkaerő többségét nők alkotják, ilyenek többek közt például az egyéni ápolást biztosító dolgozók, a takarítók és

segítők, a vendéglátóipari személyzet és az egészségügyi segédszemélyzet;

18. kiemeli annak fontosságát, hogy figyelmet fordítsanak a munkaerőpiacra történő belépés kapcsán akadályokkal szembesülő egyes kiszolgáltatott helyzetben lévő csoportok, például a fiatal nők, a vidéki nők, a fogyatékossgal élő nők és a menekült és migráns nők egyedi igényeire és a velük kapcsolatban felmerülő szerteágazó kihívásokra; felhívja a tagállamokat, hogy biztosítsanak számukra megfelelő idejű és könnyű hozzáférést a magas színvonalú képzéshez, ideértve a szakmai gyakorlatot, annak érdekében, hogy biztosítsák a teljes társadalmi és munkaerőpiaci integrációt, figyelembe véve a menekültek meglévő informális és formális készségeit és kompetenciáit, képességeit és szakismereteit; felhívja a tagállamokat, hogy tegyenek intézkedéseket a – különösen a kiszolgáltatott helyzetben lévő nőket sújtó – interszekcionális diszkrimináció megelőzésére; kiemeli a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló 2000/78/EK irányelv és a személyek közötti, faji- vagy etnikai származásra való tekintet nélküli egyenlő bánásmód elvének alkalmazásáról szóló 2000/43/EK irányelv helyes végrehajtásának jelentőségét;
19. felszólítja a tagállamokat és a Bizottságot, hogy hajtsák végre a már hatályos jogszabályokat és munkahelyi politikákat, illetve javítsák ezek gyakorlati alkalmazását, továbbá adott esetben e jogszabályokat és politikákat tegyék jobbá, a nők közvetlen és közvetett megkülönböztetéssel szembeni védelme érdekében, különösen a kiválasztás, a felvétel, a szakképzés, a köz- és a magánszférában a nők foglalkoztatásának előmozdítása és a fizetés és a karrier-előmentel szempontjából a nők számára egyenlő esélyek kínálása terén;
20. hangsúlyozza a nemi szempontból semleges munkaértékelési és besorolási rendszerek elvének fontosságát a köz- és a magánszférában egyaránt; üdvözli a tagállamoknak a munkaerő-felvétel során történő hátrányos megkülönböztetés megakadályozását célzó politikákat támogató erőfeszítéseit, és arra bátorítja őket, hogy támogassák a nem meghatározását nem tartalmazó önéletrajzokat, hogy eltántorítsák a vállalatokat és a közigazgatási szerveket a felvételi folyamat során alkalmazott megkülönböztetéstől; felhívja a Bizottságot, hogy vizsgálja meg az anonimizált Europass önéletrajz kifejlesztésének lehetőségét; javasolja, hogy a tagállamok készítsenek programokat a társadalmi és nemi sztereotípiák leküzdésére, különösen a legfiatalabb csoportok körében a munkahelyi fokozatok olyan szakmai kategorizálásának megelőzésére, mely gyakran korlátozza a nők legjobban fizetett állásokhoz és munkakörökhöz való hozzáférését;
21. felhívja a tagállamokat, hogy indítsanak olyan nők és férfiak fenntartható és minőségi foglalkoztatással való támogatására irányuló proaktív szakpolitikákat és megfelelő beruházásokat, akik családi és gondozással kapcsolatos szabadságot követően lépnek a munkaerőpiacra, térnek oda vissza, vagy szeretnének a munkaerőpiacon maradni és előre haladni, összhangban az Európai Szociális Charta 27. cikkével; hangsúlyozza, hogy biztosítani kell az ugyanabba, azonos, vagy hasonló munkakörbe való visszatérést, a várandósság vagy a családi szabadságra irányuló kérelem vagy annak kivétele miatti elbocsátás vagy kedvezőtlenebb bánásmód elleni védelmet, továbbá a munkába való visszatérést követően egy védelmi időszakot annak érdekében, hogy az érintett személyek újból alkalmazkodni tudjanak a munkahelyükhöz;
22. sürgeti a tagállamokat, hogy adott esetben vezessenek be szülővédelmi rendszereket,

amelyekben szerepel kötelező kizárólagos szülési és apasági szabadság mindkét szülő számára, továbbá a szülői szabadság, amelyet a szülők közös döntésének megfelelően lehet felhasználni, mindkét szülő jogainak elismeréseként és ellensúlyozva a munkáltatók minden olyan esetleges feltételezését, hogy a szülői felelősség kizárólag az anyákat terheli;

23. hangsúlyozza, hogy a béreket és a társadalombiztosítási járulékokat továbbra is fizetni kell a távollétek alatt;
24. kiemeli a nők és férfiak döntéshozói pozíciókban való egyenlő képviselőnek fontosságát mind az állami, mind a magánszektorban; emlékeztet a nők vezetőtestületi tagságáról szóló irányelv fontosságára, melynek célja, hogy a kis- és középvállalkozások kivételével egyensúlyba hozza az alulreprezentált nem arányát a tőzsdén jegyzett társaságok nem ügyvezetői beosztású igazgatótanácsi tagjai között; felhívja továbbá a tagállamokat, hogy zárják le a tanácsi munkát annak érdekében, hogy a Parlamenttel folytatott tárgyalások során megkezdődhessen a munka annak a célnak az elérése érdekében, hogy 2020-ra a tőzsdén jegyzett társaságok nem ügyvezetői beosztású igazgatótanácsi tagjainak legalább 40%-a nő legyen; felszólítja továbbá a tagállamokat és a vállalatokat, hogy javítsák a nemek közötti egyensúlyt a vezetői beosztásokban a munkaerőpiacon, a gazdasági és politikai döntéshozatali struktúrákban és intézményekben, valamint a vállalkozásokban és a vállalatok vezetőtestületeiben, például nemi kvóták révén;
25. hangsúlyozza, hogy a hitelekhez, a pénzügyi szolgáltatásokhoz és a tanácsadáshoz való hozzáférés elengedhetetlen a társadalmi kirekesztéssel küzdő nők vállalkozói sikeréhez, valamint képviselőjük növeléséhez a magánszektorban; javasolja ezért megvizsgálni az Európai Stratégiai Beruházási Alap (ESBA) és az Európai Szociális Alap (ESZA) rugalmasabb és kevésbé bürokratikus felhasználásának lehetőségét a női vállalkozások indulási szakaszban való támogatása érdekében;
26. női vezetőséget ösztönöz a szakszervezetekben és a munkavállalói szervezetekben és minden szakszervezeti vezetőt arra sürget, hogy garantálják az egyenlő képviselőt és ténylegesen képviseljék a női munkavállalók érdekeit;
27. hangsúlyozza a szociális partnerek és a kollektív tárgyalások jelentőségét a női munkavállalók gazdasági szerepvállalásában és a munkavállalói kategóriák felülvizsgálatára ösztönöz, amikor a foglalkoztatási kategóriák terén a nemi alapú elfoglaltság ugyanolyan feladatok elvégzése esetén különböző álláshelyeket eredményez;
28. felszólítja a tagállamokat, hogy erősítsék meg és érvényesítsék a kollektív tárgyalásokhoz való jog teljes körű gyakorlását a magán- és a közszférában; felszólítja különösen a szociális partnereket, hogy kollektív tárgyalások útján mozdítsák elő a nők és férfiak közti esélyegyenlőséget, biztosítsák, hogy az egyenlő bánásmódról szóló létező jogszabályokat a gyakorlatban alkalmazzák, valamint hogy kezeljék a nemek közti bérszakadékokat és küzdjenek ellene; hangsúlyozza e tekintetben, hogy a szociális partnerek jelentős potenciális támogatást tudnak nyújtani a nemek közötti munkaerőpiaci egyenlőséghez a kollektív tárgyalások során a nők és a férfiak egyenlő és tisztességes díjazása kérdésének aktív felvetésével; jó gyakorlatnak tartja a nemek közötti munkahelyi egyenlőség kérdése kapcsán az egyenlőséggel foglalkozó képviselők kinevezését a tudatosság növelése, tájékoztatás és kapcsolattartás szempontjából;

29. felszólítja a tagállamokat, hogy vezessenek be és hajtsanak végre állami szociális gondozási politikákat, valamint biztosítsák minőségi, megfizethető és általánosan hozzáférhető gyermek-, idős- és egyéb hozzátartozói gondozási szolgáltatások rendelkezésre állását és az ezekhez való hozzáférést, a gyermekgondozási létesítményekre vonatkozó barcelonai célkitűzések felfelé történő módosítása révén; felhívja továbbá a tagállamokat, hogy határozzanak meg hasonló célokat a hosszú távú gondozási szolgáltatásokra vonatkozóan, és mozdítsák elő a nem fizetett háztartási munka és a gondozási feladatokkal kapcsolatos felelősség megosztását; hangsúlyozza, hogy a gyermekgondozás elérhetősége elengedhetetlen előfeltétele annak, hogy a nők teljes mértékben kibontakoztathassák a bennük rejlő lehetőségeket a munkahelyen, és hogy a dolgozó családok összehangolhassák a munkát és a családi életet, valamint hogy növekedjen a nők munkaerőpiaci részvétele; emlékeztet a közszolgáltatások fontosságára a nemek közötti egyenlőség elérése terén; megjegyzi, hogy e területek kiadásait gazdasági megtérüléssel járó beruházásoknak kell tekinteni,
30. hangsúlyozza, hogy fel kell számolni a nemek között a fizetett és a nem fizetett munka tekintetében fennálló egyenlőtlenségeket, és elő kell mozdítani a feladatok, a költségek és a gyermekgondozás, illetve a hozzátartozók gondozása egyenlő megosztását a nők és a férfiak között, és a társadalom egészén belül is, hogy biztosítsák a nők egyenlő helyzetét keresőkként és gondozókként; e tekintetben rámutat arra, hogy konkrét javaslatokra van szükség a munka és a magánélet közötti egyensúly javítása érdekében;
31. felszólítja a társjogalkotókat, hogy tegyenek új hatékony intézkedéseket a munka és a magánélet közti egyensúly javítása érdekében, többek közt jogalkotási javaslatokat az anyasági, az apasági, a szülői és gondozói szabadsággal kapcsolatban, a nemek közti egyenlőség az általi előmozdítása érdekében, hogy javítsák a nők munkaerőpiaci hozzáférést és a háztartásbeli és gondozási feladatok nők és férfiak közti egyenlő megosztását;
32. sürgeti a tagállamokat, hogy munkajogi szabályozásukba építsenek be olyan mechanizmusokat, melyek ösztönzik a rugalmas munkaidő-beosztások létrehozását és a távmunkamodelleket, melyek megkönnyítik a szülők számára a gyermekeikről való gondoskodást iskolaidő után és segítenek egyensúlyt teremteni a munkával kapcsolatos és a családi feladatok között; hangsúlyozza ugyanakkor, hogy a munkavállalók és a munkáltatók közös felelősséggel tartoznak a megfelelő rendszer kialakításáért és elfogadásáért;
33. felhívja a tagállamokat, hogy a fogyatékossgal élő gyermeket nevelő szülők, különösen tekintettel az egyedülálló édesanyák számára is biztosítsanak pótszabadságot a legjobb gyakorlatok megvizsgálása alapján;
34. sürgeti a tagállamokat, hogy ruházzanak be tanítás utáni, játékközpontú, nem formális tanulási létesítményekbe, melyek segítséget nyújthatnak az iskola és óvoda utáni órákban a gyermekeknek, hogy áthidalják a tanítási idő és a munkaidő közti időbeli eltérést;
35. arra ösztönzi a tagállamokat, hogy a közbeszerzési irányelv (2014/24/EU) rendelkezései alapján mozdítsák elő szociális záradékok használatát a közbeszerzésben a nők és férfiak közti egyenlőség fokozásának eszközeként ott, ahol létezik megfelelő nemzeti szabályozás, amely a szociális záradékok alapjául szolgálhat;

36. kiemeli az olyan nemzeti kezdeményezések jelentőségét, melyek hozzáférhetőbbé teszik a női vállalkozók számára a finanszírozást, és e tekintetben hangsúlyozza a mikrokölcsönök potenciálját;
37. felszólítja a tagállamokat, hogy nemzeti készségfejlesztési és munkaerőpiaci politikáikban érvényesítsék általánosan a nemi dimenziót és nemzeti cselekvési terveikbe és/vagy az európai szemeszter részeként a foglalkoztatási iránymutatásokkal összhangban foglaljanak beléjük erre irányuló intézkedéseket.



**INFORMÁCIÓ A VÉLEMÉNYNYILVÁNÍTÁSRA FELKÉRT  
BIZOTTSÁG ÁLTALI ELFOGADÁSRÓL**

<b>Az elfogadás dátuma</b>	21.6.2017
<b>A zárószavazás eredménye</b>	+: 35 -: 4 0: 3
<b>A zárószavazáson jelen lévő tagok</b>	Guillaume Balas, Brando Benifei, Mara Bizzotto, Vilija Blinkevičiūtė, Enrique Calvet Chambon, Lampros Fountoulis, Elena Gentile, Marian Harkin, Czesław Hoc, Danuta Jazłowiecka, Agnes Jongerius, Rina Ronja Kari, Jan Keller, Ádám Kósa, Jean Lambert, Jérôme Lavrilleux, Jeroen Lenaers, Verónica Lope Fontagné, Elisabeth Morin-Chartier, João Pimenta Lopes, Georgi Pirinski, Marek Plura, Terry Reintke, Sofia Ribeiro, Robert Rochefort, Anne Sander, Sven Schulze, Siôn Simon, Romana Tomc, Ulrike Trebesius, Marita Ulvskog, Jana Žitňanská
<b>A zárószavazáson jelen lévő póttagok</b>	Georges Bach, Lynn Boylan, Miapetra Kumpula-Natri, António Marinho e Pinto, Tamás Meszerics, Joachim Schuster, Michaela Šojdrová
<b>A zárószavazáson jelen lévő póttagok (200. cikk (2) bekezdés)</b>	Xabier Benito Ziluaga, Monika Smolková, Milan Zver

**NÉV SZERINTI ZÁRÓSZAVAZÁS  
A VÉLEMÉNYNYILVÁNÍTÁSRA FELKÉRT BIZOTTSÁGBAN**

<b>35</b>	<b>+</b>
ALDE	Enrique Calvet Chambon, Marian Harkin, Marinho e Pinto, Robert Rochefort
GUE/NGL	Xabier Benito Ziluaga, Lynn Boylan, Rina Ronja Kari
PPE	Georges Bach, Danuta Jazłowiecka, Ádám Kósa, Jérôme Lavrilleux, Verónica Lope Fontagné, Elisabeth Morin-Chartier, Marek Plura, Sofia Ribeiro, Anne Sander, Sven Schulze, Michaela Šojdrová, Romana Tomc, Milan Zver,
S&D	Guillaume Balas, Brando Benifei, Vilija Blinkevičiūtė, Elena Gentile, Agnes Jongerius, Jan Keller, Miapetra Kumpula-Natri, Georgi Pirinski, Joachim Schuster, Siôn Simon, Monika Smolková, Marita Ulvskog
VERTS/ALE	Jean Lambert, Tamás Meszerics, Terry Reintke

<b>4</b>	<b>-</b>
ECR	Czesław Hoc, Ulrike Trebesius, Jana Žitňanská
NI	Lampros Fountoulis

<b>3</b>	<b>0</b>
ENF	Mara Bizzotto
GUE/GNL	João Pimenta Lopes
PPE	Jeroen Lenaers

Jelmagyarázat:

+ : mellette

- : ellene

0 : tartózkodik

## INFORMÁCIÓ AZ ILLETÉKES BIZOTTSÁG ÁLTALI ELFOGADÁSRÓL

<b>Az elfogadás dátuma</b>	12.7.2017
<b>A zárószavazás eredménye</b>	+: 22 -: 8 0: 1
<b>A zárószavazáson jelen lévő tagok</b>	Daniela Aiuto, Maria Arena, Beatriz Becerra Basterrechea, Malin Björk, Vilija Blinkevičiūtė, Anna Maria Corazza Bildt, Viorica Dăncilă, Iratxe García Pérez, Arne Gericke, Anna Hedh, Teresa Jiménez-Becerril Barrio, Agnieszka Kozłowska-Rajewicz, Florent Marcellesi, Maria Noichl, Margot Parker, Marijana Petir, Terry Reintke, Michaela Šojdrová, Ernest Urtasun, Ángela Vallina, Elissavet Vozemberg-Vrionidi, Jadwiga Wiśniewska, Anna Záborská, Jana Žitňanská
<b>A zárószavazáson jelen lévő póttagok</b>	Catherine Bearder, Ildikó Gáll-Pelcz, Edouard Martin, Dubravka Šuica, Mylène Troszczynski
<b>A zárószavazáson jelen lévő póttagok (200. cikk (2) bekezdés)</b>	Theresa Griffin, Renate Weber

## NÉV SZERINTI ZÁRÓSZAVAZÁS AZ ILLETÉKES BIZOTTSÁGBAN

22	+
EPP	Ildikó Gáll-Pelcz, Teresa Jiménez-Becerril Barrio, Agnieszka Kozłowska-Rajewicz, Dubravka Šuica, Elissavet Vozemberg-Vrionidi
S&D	Maria Arena, Vilija Blinkevičiūtė, Viorica Dăncilă, Iratxe García Pérez, Theresa Griffin, Anna Hedh, Edouard Martin, Maria Noichl
ALDE	Catherine Bearder, Beatriz Becerra Basterrechea, Renate Weber
EFDD	Daniela Aiuto
VERTS	Florent Marcellesi, Terry Reintke, Ernest Urtasun
GUE/NGL	Malin Björk, Ángela Vallina

8	-
EPP	Marijana Petir, Michaela Šojdrová, Anna Záborská
ECR	Arne Gericke, Jadwiga Wiśniewska, Jana Žitňanská
EFDD	Margot Parker
ENF	Mylène Troszczynski

1	0
EPP	Anna Maria Corazza Bildt

Jelmagyarázat:

+ : mellette

- : ellene

0 : tartózkodik