



22.1.2020

ÁLLÁSFOGLALÁSI INDÍTVÁNY

benyújtva a Bizottság nyilatkozatát követően

az eljárási szabályzat 132. cikkének (2) bekezdése alapján

a nemek közötti bérszakadékról
(2019/2870(RSP))

Frances Fitzgerald

a PPE képviselőcsoport nevében

Maria Noichl, Evelyn Regner, Lina Gálvez Muñoz, Marina Kaljurand, Maria Manuel Leitão Marques, Rovana Plumb, Pina Picierno, Vilija Blinkevičiūtė, Agnes Jongerius, Elisabetta Gualmini, Jackie Jones, Alessandra Moretti, Robert Biedroń, Monika Beňová

az S&D képviselőcsoport nevében

Sylvie Brunet, Stéphane Bijoux, Jane Brophy, Jordi Cañas, Barbara Ann Gibson, Naomi Long, Radka Maxová, Karen Melchior, Shaffaq Mohammed, Dragoș Pîslaru, Samira Rafaela, María Soraya Rodríguez Ramos, Monica Semedo, Susana Solís Pérez, Irène Tolleret, Yana Toom, Véronique Trillet-Lenoir, Marie-Pierre Vedrenne, Chrysoula Zacharopoulou

a Renew képviselőcsoport nevében

Ernest Urtasun, Alexandra Louise Rosenfield Phillips, Molly Scott Cato, Henrike Hahn, Sven Giegold, Katrin Langensiepen, Ciarán Cuffe, Kira Marie Peter-Hansen, Kim Van Sparrentak, Ville Niinistö, Anna Cavazzini, Francisco Guerreiro, Pär Holmgren, Alice Kuhnke, Heidi Hautala, Tilly Metz, Alexandra Geese, Mounir Satouri, Yannick Jadot, Gwendoline

Delbos-Corfield, Pierrette Herzberger-Fofana
a Verts/ALE képviselőcsoport nevében

**Az Európai Parlament állásfoglalása a nemek közötti bérszakadékról
(2019/2870(RSP))**

Az Európai Parlament,

- tekintettel az Európai Unióról szóló szerződés (EUSZ) 2. cikkére és 3. cikkének (3) bekezdésére,
- tekintettel az Európai Unió működéséről szóló szerződés (EUMSZ) 8., 151., 153. és 157. cikkére,
- tekintettel az Európai Unió Alapjogi Chartájára, különösen annak a nemek közötti egyenlőségre vonatkozó rendelkezéseire,
- tekintettel az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozatának 22. és 25. cikkére,
- tekintettel a szociális jogok európai pillérére, különösen annak 2., 3., 6., 9. és 15. elvére,
- tekintettel az ENSZ 2030-ig tartó időszakra vonatkozó fenntartható fejlődési menetrendjére, valamint annak fenntartható fejlődési céljaira, különösen az 1., 5., 8. és 10. célra, továbbá az azokra vonatkozó konkrét célkitűzésekre és mutatókra,
- tekintettel a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) egyenlő díjazásról szóló 1951. évi egyezményére, valamint az erőszak és zaklatás felszámolásáról szóló 2019. évi ILO-egyezményre,
- tekintettel a Bizottság 2014. március 7-i ajánlására¹ a férfiak és nők egyenlő díjazása elvének az átláthatóság révén történő megerősítéséről,
- tekintettel a Bizottságnak a nők és férfiak közötti egyenlőségre vonatkozó stratégiájára (2010–2015) (COM(2010)0491),
- tekintettel a Bizottság „Stratégiai szerepvállalás a nemek közötti egyenlőségért (2016–2019)” című dokumentumára,
- tekintettel a Bizottságnak a nemek közötti bérszakadék kezelésére vonatkozó uniós cselekvési tervére (2017–2019) (COM(2017)0678),
- tekintettel a Bizottságnak a nők és férfiak közötti egyenlőség európai unióbeli helyzetéről szóló 2019. évi jelentésére,
- 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 irányelv², valamint a szülők és a gondozók

¹ HL L 69., 2014.3.8., 112. o.

² HL L 204., 2006.7.26., 23. o.

vonatkozásában a munka és a magánélet közötti egyensúlyról és a 2010/18/EU tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről szóló, 2019. június 20-i (EU) 2019/1158 európai parlamenti és tanácsi irányelvre³,

- tekintettel a Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézetének a nemek közötti egyenlőségre vonatkozó mutatójára, különösen a mutatóról készített 2019. évi jelentésre,
- tekintettel a nemek közötti egyenlőségről szóló európai paktumról (2011–2020) szóló, 2011. március 7-i tanácsi következtetésekre⁴,
- tekintettel az „Egyenlő jövedelmi lehetőségek a nők és a férfiak számára: A nemek közötti nyugdíjszakadék megszüntetése” című, 2015. június 18-i tanácsi következtetésekre,
- tekintettel „A nemek közötti bérszakadék megszüntetése: kulcsfontosságú szakpolitikák és intézkedések” című, 2019. június 13-i tanácsi következtetésekre,
- tekintettel „A nemek közötti egyenlőséget biztosító gazdaságok az EU-ban: A következő lépések” című, 2019. december 10-i tanácsi következtetésekre,
- tekintettel a férfi és női munkavállalók egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazása elvének alkalmazásáról szóló, a Bizottságnak szóló ajánlásokat tartalmazó, 2012. május 24-i állásfoglalására⁵,
- tekintettel „A szegénységről: a nemek közötti egyenlőség szempontjai” című, 2016. május 26-i állásfoglalására⁶,
- tekintettel a szociális jogok európai pillérééről szóló, 2017. január 19-i állásfoglalására⁷,
- tekintettel az „Egy uniós stratégia szükségessége a nemek közötti nyugdíjszakadék megszüntetése és megelőzése érdekében” című, 2017. június 14-i állásfoglalására⁸,
- tekintettel „A nők magán- és közszférán belüli gazdasági szerepvállalásának növeléséről az EU-ban” című, 2017. október 3-i állásfoglalására⁹,
- tekintettel a munkahelyteremtés és a növekedés fellendítését szolgáló, egyenlőtlenségek elleni küzdelemről szóló, 2017. november 16-i állásfoglalására¹⁰,
- tekintettel eljárási szabályzata 132. cikkének (2) bekezdésére,

A. mivel a nemek közötti egyenlőség az Európai Unió egyik közös és alapvető, az EUSZ 2.

³ HL L 188., 2019.7.12., 79. o.

⁴ HL C 155., 2011.5.25., 10. o.

⁵ HL C 264. E, 2013.9.13., 75. o.

⁶ HL C 76., 2018.2.28., 93. o.

⁷ HL C 242., 2018.7.10., 24. o.

⁸ HL C 331., 2018.9.18., 60. o.

⁹ HL C 346., 2018.9.27., 6. o.

¹⁰ HL C 356., 2018.10.4., 89. o.

cikkében és 3. cikkének (3) bekezdésében, az EUMSZ 8. cikkében, valamint az Alapjogi Charta 23. cikkében rögzített elve; mivel az EUMSZ 157. cikke kifejezetten előírja, hogy a tagállamok kötelesek biztosítani azon elv alkalmazását, hogy a férfiak és a nők egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért egyenlő díjazást kapjanak; mivel a nők és férfiak önmegvalósításának alapvető előfeltétele a gazdasági függetlenség, és mivel a pénzügyi forrásokhoz való egyenlő hozzáférés biztosítása döntő fontosságú a nemek közötti egyenlőség megvalósulásához vezető út szempontjából;

- B. mivel a szociális jogok európai pillérének 2. elve kimondja, hogy a „nőkkel és a férfiakkal szembeni egyenlő bánásmódot és az esélyegyenlőséget valamennyi területen biztosítani kell, többek között a munkaerőpiaci részvétel, valamint a foglalkoztatás feltételeinek és a szakmai előmenetelnek a vonatkozásában”, valamint hogy a „nők és a férfiak egyenlő értékű munkáért egyenlő díjazásra jogosultak”;
- C. mivel a Bizottság 2014. évi ajánlása több alapvető intézkedést is körvonalazott annak érdekében, hogy segítséget nyújtson a tagállamoknak az átláthatóság növeléséhez, valamint a férfiak és nők egyenlő díjazása elvének megerősítéséhez; mivel ezen intézkedések köre kiterjedt a munkavállalóknak a díjazási szintekről való tájékoztatáshoz fűződő jogára, a díjazásra vonatkozó adatszolgáltatásra, a bérauditra, a kollektív tárgyalásokra, a statisztikákra és adminisztratív adatokra, az adatvédelemre, az egyenlő értékű munka fogalmának pontosítására, a munkakör-értékelési és -besorolási rendszerekre, az egyenlőséggel foglalkozó szervek támogatására, a jogorvoslati eszközök következetes nyomon követésére és végrehajtására, valamint a tudatosság növelését célzó tevékenységekre;
- D. mivel a nők Unió-szerte aránytalanul alacsonyabb díjazásban részesülnek, mint a férfiak; mivel a Bizottság legfrissebb adatai szerint a nemek közötti órabékkülönbség az Unióban 16%-os, jóllehet e tekintetben számottevő eltérések tapasztalhatók az egyes tagállamok között; mivel a foglalkoztatási rátákat és az általános munkaerőpiaci részvételt is tekintetbe véve a nemek közötti bérszakadék 40%-ra emelkedik; mivel az EU-ban a férfiaknak mindössze 8,7%-a, a nőknek viszont – az Unió egészét tekintve – közel harmada (31,3%-a) dolgozik részmunkaidőben; mivel a hivatások feminizálódása és a bérek színvonala között jellegzetes negatív korreláció áll fenn, amit az átlagbéreknek a legalább 65%-ban nőket foglalkoztató vállalatoknál tapasztalható csökkenése is bizonyít;
- E. mivel a nemek közötti bérszakadék a férfiak és nők átlagos bruttó órabére közötti különbség, amelyet a férfiak átlagos bruttó órabérének százalékában fejeznek ki; mivel a nemek közötti bérszakadék mintegy kétharmad része nem magyarázható a munkaerőpiaci jellemzők – például az életkor, a tapasztalat és az iskolázottság, a foglalkozási kategória vagy a munkaidő, valamint más mérhető jellemzők – nemek közötti különbségeivel, ez pedig egyértelműen diszkriminatív tényező jelenlétére utal, amelynek esetében a nemek alapuló megkülönböztetés a diszkrimináció több formájával is összefonódik; mivel az interszekcionális megközelítés létfontosságú a megkülönböztetés halmozott – az identitások együttesével rendelkező nők esetében a nemek közötti bérszakadékot még inkább súlyosbító – formáinak, valamint a nemi tényező más társadalmi tényezőkkel való összekapcsolódásának megértéséhez;
- F. mivel a nők gazdasági szerepvállalásának növelése kulcsfontosságú a nemek közötti

bérszakadék felszámolásához; mivel tekintve, hogy a nemek közötti foglalkoztatási különbség évente hozzávetőlegesen 370 milliárd eurós veszteséget okoz a gazdaságnak, nem pusztán tisztesség kérdése, hanem gazdasági szükségszerűség is, hogy e téren lépésekre kerüljön sor¹¹; mivel ha a nők nem részesülnek egyenlő díjazásban, az korlátozza a gazdasági függetlenség elérésére való képességüket, ennél fogva pedig azt is, hogy teljes mértékben autonóm módon élhessenek; mivel az *Institute for Women's Policy Research* szerint a dolgozó nők körében a szegénységi ráta 8,0%-ról 3,8%-ra csökkenhetne, ha a nők a férfiakéval azonos díjazásban részesülnének; mivel a nemek közötti bérszakadék megszűnése a jelenleg szegénységben élő 5,6 millió gyermek közül 2,5 millió számára jelentene kiutat a szegénységből;

- G. mivel a havi bruttó keresetet tekintve a 15 és 24 év közötti munkavállalók körében a nemek közötti különbség (7%) kevesebb mint ötödét tette ki a 65 éves vagy annál idősebb munkavállalók esetében mért (38%-os nemek közötti) különbségnek; mivel emellett az eltartott gyermekeket nevelő nők és az eltartott gyermekek nélküli nők, valamint az anyák és az apák bére közötti különbségből adódóan létezik „anyasági bérszakadék” is; mivel elsősorban azokban a családokban koncentrálódik a szegénység, ahol a nők az egyetlen munkajövedelemmel rendelkező személyek, és 2017-ben a szegénység kockázatának kitett egyedülálló anyák aránya az Unióban 35% volt, szemben az egyedülálló apák 28%-os rátájával¹²;
- H. mivel társadalmunk egyik alappillére a gondozás, amelyet nagyrészt nők végeznek; mivel az egyensúly e hiánya tükröződik a nemek közötti bérszakadékban, valamint a nyugdíjak terén a nemek között fennálló egyenlőtlenségben; mivel az anyaság, valamint a gyermekek és idősek, a beteg vagy fogyatékossgal élő családtagok és más eltartottak gondozása további, időnként teljes munkaidőben végzett munkát jelent, amelyet majdnem mindig kizárólag nők végeznek; mivel ez megmutatkozik a munkaerőpiaci szegregációban, valamint a részmunkaidőben, alacsonyabb órabérért dolgozó, szakmai pályafutásukat többször megszakító és kevesebb, munkaviszonyban töltött évvel rendelkező nők magasabb arányában; mivel e munkát gyakran díjazás nélkül végzik és a társadalom sem értékeli megfelelően, jóllehet társadalmi jelentősége rendkívüli, és hozzájárul a szociális jóléthez;
- I. mivel a fogyatékossgal élő nők között a munkaképes korúak több mint fele gazdaságilag inaktív; mivel a súlyos anyagi nélkülözésben élők aránya valamennyi tagállamban magasabb a fogyatékossgal élő nők körében, mint a nem fogyatékossgal élő nők körében;
- J. mivel a bérszakadék következményei közé tartozik a nyugdíjjövedelmek terén a nemek között fennálló 37%-os – az elkövetkező évtizedekben tartósan megmaradó – különbség, valamint a nők és férfiak egyenlőtlen mértékű gazdasági függetlensége, amelynek megfelelően az EU-ban a nők közül minden ötödik, míg a férfiak esetében minden tizedik munkavállaló tartozik a legalacsonyabb bércsoportba; mivel a nyugdíjak

¹¹ Mascherini, M., Bisello, M. és Rioboo Leston, I.: *The gender employment gap: Challenges and solutions*, EUROFOUND, 2016.

¹² A Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézetének „Szegénység, nem és egyedülálló szülők az EU-ban” (*Poverty, gender and lone parents in the EU*) című ismertetője szerint, amely a jövedelmekre és életkörülményekre vonatkozó uniós statisztika (EU-SILC) 2014-es adatait idézi.

terén fennálló egyenlőtlenség csökkentése a nemzedékek közötti szolidaritás szempontjából is fontos;

- K. mivel a nemek közötti bérszakadék és annak okai exponenciális károkat okoznak a nők számára egész életük során, ami végül a nyugdíjak terén fennálló, jelenleg a bérszakadéknál több mint kétszer nagyobb különbségben tetőzik; mivel a szegénység kockázata az életkor előrehaladtával meredeken nő, ami rávilágít a béregyenlőtlenségek fokozatosan összeadó hatására; mivel a 75 évesek és a 75 évnél idősebbek esetében a szegénység következetesen a nők körében összpontosul, mindenekelőtt a díjazás nélkül, a nemi viszonyrendszer alapján végzett gondozási feladatok hatása, az alacsonyabb nyugdíjakat eredményező díjazásbeli és munkaidőbeli, a nők egész életét végigkísérő különbségek, egyes tagállamokban a férfiak és nők eltérő nyugdíjkorhatára következtében, valamint amiatt, hogy több idős nő él egyedül;
- L. mivel a 2006/54/EK irányelv hozzájárult a nők munkaerőpiaci helyzetének javulásához, de számos tagállamban egyáltalán nem eredményezett mélyreható változásokat a nemek közötti bérszakadék megszüntetésére vonatkozó jogszabályokban;
- M. mivel a díjazás átláthatósága meghatározó szerepet játszhat abban, hogy lényegi előrelépés történjen a nemek közötti bérszakadék problémájának megoldása terén, tekintve, hogy a díjazás átláthatósága segít megjeleníteni a nők munkájának alulértékeltségét, valamint felhívni a figyelmet a nemi alapú munkaerőpiaci szegmentációra, többek között olyan objektív kritériumokkal szolgáló eszközök révén, amelyek lehetővé teszik a munka értékének nemsemleges megállapítását és összehasonlíthatóságát különböző munkakörök és ágazatok esetében;
- N. mivel a nemi alapú részrehajlástól mentes munkakör-értékelési módszerek alapvető fontosságúak ahhoz, hogy a munkakörök fontosságuk és összetettségük alapján összehasonlíthatók legyenek annak meghatározása érdekében, hogy egy adott munkakör – függetlenül attól, hogy azt férfi vagy nő tölti-e be – milyen helyet foglal el egy másikhoz képest valamely ágazaton vagy szervezeten belül;
- O. mivel a nemek közötti bérszakadékból és a nyugdíjak terén a nemek között fennálló egyenlőtlenségből adódó elszegényedés veszélye miatt, valamint a szűkebb körű pénzügyi autonómia következtében a nők még inkább ki vannak téve a nemi alapú erőszaknak, különösen a kapcsolati erőszaknak, ami még nehezebbé teszi a bántalmazó kapcsolatokból való kilépésüket; mivel az ENSZ szerint világszerte a nők közel 35%-át éri pszichológiai vagy szexuális zaklatás a munkahelyén, vagy személyes és szakmai céljaik szempontjából súlyos következményekkel járó zaklatás, ezek pedig gyengítik a nők önbecsülését és tárgyalási pozícióját az igazságosabb díjazás kivívása tekintetében;
- P. mivel a nemek közötti bérszakadék hátterében számos ok áll, és ezek strukturális és kulturális tényezőket egyaránt tartalmaznak: egyfelől ide tartoznak a nemi szegregáció által érintett munkaerőpiacok és ágazatok, a munka és a magánélet közötti egyensúly megteremtéséhez szükséges lehetőségek és szolgáltatások hiánya – tekintve, hogy mind a gyermekek, mind a további eltartottak gondozásáért elsősorban a nők felelősek –, az „üvegplafon” tartós jelenléte – amely nem teszi lehetővé a nők számára, hogy szakmai pályafutásuk során elérjék a legmagasabb szinteket, ebből adódóan pedig a legmagasabb fizetéseket –, másfelől pedig ide tartoznak a női szerepekkel és a nők

törekvéseivel kapcsolatos nemi sztereotípiák is, továbbá a bérszerkezetbeli és a bérek megállapításával foglalkozó intézményeken belüli nemi alapú részrehajlás, valamint a nők anyaként betöltött szerepével szembeni mélyen gyökerező elvárások –, amelyek a szakmai pályafutás szüneteltetéséhez, megszakításához, vagy a részmunkaidős munkavégzésre való átálláshoz vezetnek –, valamint az átláthatóság hiánya;

- Q. mivel a nemek közötti bérszakadék, valamint a nők és férfiak között ennek kapcsán a keresetek és a nyugdíjak terén fennálló egyenlőtlenségek hátterében több, strukturális jellegű és gyakran egymással összefüggő ok áll; mivel ezek az okok két komponensre oszthatók, amelyek közül az első látszólag a nők és férfiak munkaerőpiaci jellemzői közötti különbségekkel „magyarázható”, a második viszont – amely világszerte szinte valamennyi országban a nemek közötti bérszakadék meghatározó eleme – látszólag továbbra is „megmagyarázhatatlan” e jellemzők alapján;
- R. mivel a nők és férfiak munkaerőpiaci jellemzőiben tetten érhető e különbségek közé tartozik az életkor, a tapasztalat és az iskolázottság, a foglalkoztatási ágazat vagy a munkaidő; mivel ezek abban nyilvánulnak meg, hogy a nők esetében gyakoribb a részmunkaidős munkavégzés, a nőknek meg kell küzdeniük a vállalati üvegplafonnal, a nők olyan ágazatokban és tisztségekben dolgoznak, ahol többségükben nőket foglalkoztatnak és alacsonyabb a fizetés, vagy hogy gyakran a nemi szerepeken alapuló társadalmi normák miatt elsősorban rájuk hárul a családtagok gondozásával kapcsolatos feladatok ellátása, ami a munka világától való távolmaradáshoz vezet; mivel a nagyobb, „megmagyarázhatatlan” komponens a nemi sztereotípiáknak, a bérdiszkriminációnak és a többségében nők által végzett munkák gyakori alulértékelésének tudható be, amely egyaránt lehet közvetlen vagy közvetett, és továbbra is olyan rejtett jelenség marad, amelyet eredményesebben kell kezelni;
- S. mivel az EU-ban ugyan a diplomások közel 60%-a nő, továbbra is aránytalanul alulreprezentáltak a természettudományok, a technológia, a műszaki tudományok és a matematika (TTMM) területén, valamint a digitális karrierpályák esetében; mivel ennek eredményeként a foglalkoztatási egyenlőtlenség új formákat ölt, és az oktatásba irányuló beruházások ellenére a fiatal nők körében még mindig kétszer akkora a gazdasági inaktivitás esélye, mint a fiatal férfiak esetében;
1. emlékeztet arra, hogy az egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazás az EU egyik alapelve, és a tagállamok kötelesek megszüntetni a nemi alapú megkülönböztetést az azonos vagy egyenlő értékű munkáért járó díjazás minden vonatkozása és feltétele tekintetében; mély sajnálatát fejezi ki amiatt, hogy az egyenlő értékű munka esetében a nemek közötti bérszakadék továbbra is fennáll, és hogy az uniós átlagérték az elmúlt évtizedben minimális javulást mutatott;
 2. felhívja a Bizottságot, hogy a korábbi stratégiára és stratégiai szerepvállalásra építve terjesszen elő egy ambiciózus, új nemi esélyegyenlőségi uniós stratégiát, amely a nemek közötti bérszakadékokra és a díjazás átláthatóságára vonatkozóan kötelező intézkedéseket, valamint a nemek közötti egyenlőség előmozdítását szolgáló egyértelmű célokat és nyomkövetési eljárásokat tartalmaz, továbbá méri a nemek közötti egyenlőség megvalósítása tekintetében elért eredményeket, különösen a nemek közötti bérszakadékkal és a nyugdíjak terén a nemek között fennálló egyenlőtlenséggel, valamint a nők és férfiak kereső tevékenységbeli és gondozásbeli egyenlőségének

előmozdításával összefüggésben;

3. felszólít a nemek közötti bérszakadéokra vonatkozó cselekvési terv 2020 végéig lezárandó, azonnali felülvizsgálatára és ambiciózus naprakésszé tételére, amelynek egyértelmű célokat kell kitűznie a tagállamok számára a nemek közötti bérszakadék következő ötéves időszakbeli csökkentéséhez, továbbá biztosítania kell, hogy e célokat figyelembe vegyék az országspecifikus ajánlásokban; külön kiemeli, hogy az új cselekvési tervnek interszekcionális nézőpontot is tartalmaznia kell; felhívja a Bizottságot, hogy a cselekvési terv keretében fordítson kiemelt figyelmet a nyugdíjak terén fennálló egyenlőtlenséget előidézítő tényezőkre, egyúttal pedig mérje fel, hogy szükségesek-e konkrét intézkedések az egyenlőtlenség uniós és nemzeti szintű csökkentéséhez;
4. örömmel fogadja, hogy a Bizottság elnöke és az egyenlőségért felelős biztos egyaránt kötelezettséget vállalt arra, hogy a Bizottság megbízatásának első 100 napja során intézkedéseket terjeszt elő a díjazások átláthatóságát szabályozó kötelező intézkedések bevezetésére; úgy véli, hogy a jövőbeli irányelv alkalmazásának ki kell terjednie mind a magán-, mind a közzsférára, valamint a teljes javadalmazási csomagra, többek között annak minden összetevőjére, hatályának pedig – a kis- és középvállalkozások (kkv-k) sajátosságainak kellő figyelembevételével – széles kört kell lefednie; felhívja a Bizottságot, hogy a 2014. évi ajánlására építve mérlegelje konkrét intézkedések bevezetését; határozottan úgy véli, hogy az ilyen jellegű intézkedések szükségszerűek a bérdiszkrimináció eseteinek azonosításához annak érdekében, hogy a munkavállalók megalapozott döntéseket hozhassanak, valamint szükség esetén lépéseket tehessenek; felhívja a Bizottságot a szociális partnerek és a kollektív tárgyalás szerepének a díjazások átláthatóságára vonatkozó, jövőbeli jogszabályokon belüli, minden (nemzeti, ágazati, helyi és vállalati) szintre kiterjedő előmozdítására;
5. felhívja a Bizottságot, hogy e kezdeményezés kiegészítéseként adjon ki iránymutatásokat a nemsemleges munkakör-értékelési és -besorolási rendszerekről, valamint határozzon meg egyértelmű kritériumrendszert a munka értékének megállapításához;
6. felhívja a Bizottságot, hogy fellépését az egyenlő díjazásra vonatkozó uniós jogszabályok, valamint az egyenlő díjazás elvének érvényesüléséről és végrehajtásáról szóló jelenlegi felülvizsgálatra alapozza, és időben terjessze elő a 2006/54/EK irányelv felülvizsgálatát az egyenlő díjazás elvéről szóló, meglévő jogszabályok gyakorlatbeli naprakésszé tétele és fejlesztése, a végrehajtásnak az Európai Unió Bíróságának (EUB) ítélkezési gyakorlatával összhangban történő javítása, valamint a szexuális irányultságon, nemi identitáson vagy nemváltáson alapuló mindennemű megkülönböztetés tilalmának beillesztése érdekében; a bérdiszkrimináció elleni küzdelem érdekében felszólít az igazságszolgáltatáshoz való jog előmozdítására, valamint szigorúbb eljárási jogok bevezetésére;
7. emlékeztet arra, hogy a férfiak és nők egyenlő díjazása elvének az átláthatóság révén történő megerősítéséről szóló bizottsági ajánlás végrehajtására vonatkozó 2017. évi bizottsági jelentésben (COM(2017)0671) megállapítást nyert, hogy az intézkedések nem eredményesek, végrehajtásuk pedig nem megfelelő; örömmel veszi tehát tudomásul, hogy a Bizottság elnöke a hivatalba lépő következő Európai Bizottság számára (2019–

2024) meghatározott politikai iránymutatásaiban elkötelezte magát amellelt, hogy az „egyenlő munkáért egyenlő bért” elv lesz a nemek közötti egyenlőségre vonatkozó új európai stratégia alapelve, és üdvözli továbbá annak elismerését, hogy a nemek közötti egyenlőség a gazdasági növekedés fontos tényezője, egyszersmind pedig alapjogi és méltányossági kérdés is;

8. ismételten felszólít arra, hogy mind uniós, mind tagállami szinten meg kell valósítani a – felfelé irányuló konvergenciát előmozdító – szociális jogok európai pillérét a nők és férfiak közötti egyenlő bánásmód, valamint esélyegyenlőségük biztosítása, továbbá a nők és férfiak egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazásához való jog tiszteletben tartása érdekében; kiemeli, hogy az Európa 2020 stratégia utódprogramjában a nemek közötti szakadék megszüntetésének konkrét célkitűzésként kell szerepelnie;
9. felhívja a tagállamokat, hogy erősítsék meg a bérszakadék végleges megszüntetését célzó törekvéseiket azáltal, hogy határozottan érvényt szereznek az egyenlő díjazás elvének, biztosítják a részmunkaidőben foglalkoztatottak bérének a teljes munkaidős egyenértékkel való összhangját, a díjazás átláthatóságát növelő és nagyobb jogi egyértelműséget biztosító jogszabályokat fogadnak el a nemi alapú részrehajlás és a bérszerkezetbeli megkülönböztetés feltárása érdekében, fellépnek a foglalkoztatásban tapasztalható – akár vertikális, akár horizontális jellegű – szegregációval szemben, valamint fellépnek a munkáltatók előítéleten alapuló munkaerő-felvételi és előléptetési döntései ellen;
10. felhívja továbbá a tagállamokat, hogy az európai strukturális és beruházási alapokat a barcelonai célokkal összhangban felhasználva megfelelő mértékben fektessenek be a formális koragyermekkorai nevelési és gondozási szolgáltatások biztosításába, hozzáférhetővé és megfizethetővé tételébe, valamint minőségébe, továbbá fektessenek be a tartós ápolási-gondozási szolgáltatásokba és a családbarát munkafeltételekbe annak érdekében, hogy lehetővé váljon a nők egyenlő és folyamatos munkaerőpiaci részvétele a női foglalkoztatási ráták növelésének előmozdítását segítő megfelelő rugalmasság biztosítása révén; megismétli, hogy az idősebb nők elszegényedésének kockázatával szembeni küzdelem, valamint a nemek közötti bérszakadék okainak felszámolása érdekében a tagállamoknak gondoskodniuk kell arról, hogy a szegénység feminizációjának megakadályozása érdekében az idősebb nők megfelelő ellátásban részesüljenek, többek között például a gondozási időszakok jóváírására, a tisztességes minimumnyugdíjakra, a túlélő hozzátartozói ellátásokra, valamint a férfiak családi szabadságra való jogosultságára vonatkozó intézkedések révén; felhívja a Tanácsot, hogy az idősek gondozására és az eltartottakat ellátó személyekre vonatkozóan vezessen be a barcelonai gyermekgondozási célokhöz hasonló célokat;
11. felhívja a Bizottságot és a tagállamokat, hogy hajtsanak végre a nők foglalkoztatását és pénzügyi függetlenségét elősegítő politikákat, többek között a marginalizált csoportokhoz tartozó nők munkaerőpiaci integrációját elősegítő politikákat; felhívja a tagállamokat, hogy lépjenek fel a nemi alapú munkaerőpiaci szegmentációval szemben, és ennek jegyében támogassák a nők formális, informális és nem formális oktatását, valamint egész életen át tartó tanulását és szakképzését annak biztosítása érdekében, hogy a nők részt vehessenek a minőségi foglalkoztatásban, valamint élhessenek a jövőbeli munkaerőpiaci változásoknak megfelelő át-, illetve továbbképzési

lehetőségekkel; kiváltképpen szorgalmazza a lányok esetében a vállalkozói készségek, a TTMM-tárgyak, a digitális oktatás és a pénzügyi jártasság nagyobb mértékű, kora életkortól kezdődő támogatását, a meglévő oktatási sztereotípiák leküzdése, valamint annak biztosítása érdekében, hogy több nő lépjen be a fejlődő és jól fizető ágazatokba;

12. felhívja a tagállamokat, hogy biztosítsák a munka és a magánélet közötti egyensúlyról szóló irányelv gyors elfogadását és végrehajtását, továbbá felkéri a Bizottságot, hogy tekintettel a végrehajtásról szóló végleges jelentésre és kísérő tanulmányokra, kövesse szorosan nyomon a tagállamok által elért eredményeket;
13. megjegyzi, hogy a nők alulreprezentáltsága a vezetői tisztségekben hatást gyakorol a nemek közötti bérszakadékra, és kiemeli, hogy valamennyi döntéshozatali szinten sürgősen elő kell mozdítani az üzleti szférában és az igazgatásban a nők és férfiak közötti egyenlőséget; felhívja a tagállamokat, hogy hárítsák el a Tanácsban a nők vezetőtestületi tagságáról szóló irányelvjavaslattal kapcsolatos tárgyalások előtt álló akadályokat, tekintve, hogy az hozzájárulhat az üvegplafon felszámolásához;
14. felhívja mind a Bizottságot, mind a tagállamokat, hogy gyűjtsenek részletes bontású adatokat a nemek közötti bérszakadék megszüntetése terén elért eredmények megfelelőbb mérése és nyomon követése érdekében, kiemelt figyelmet fordítva a megkülönböztetés halmozott és interszekcionális formáit elszenvedő csoportokra, például a fogyatékossgal élő nőkre, a migráns és az etnikai kisebbségekhez tartozó nőkre, a roma nőkre, az idősebb nőkre, a vidéki és elnéptelenedett térségekben élő nőkre, az egyedülálló anyákra és az LMBTIQ-személyekre;
15. felhívja a Bizottságot, hogy vonja be a szociális partnereket a nemek közötti bérszakadék megszüntetését célzó új politikák kidolgozásába; ezzel összefüggésben felszólítja a szociális partnereket, hogy folytassanak megbeszéléseket, továbbá egymással összefogva dolgozzanak a bérszakadék – többek között pozitív intézkedések révén történő – kezelésén, valamint tekintve, hogy a nemek közötti bérszakadék megszüntetése általános érvényű prioritás, működjenek együtt a civil társadalmi szervezetekkel a közvélemény nagyfokú bevonása érdekében;
16. felhívja a Bizottságot és a tagállamokat, hogy fokozzák a többségében nőket foglalkoztató bizonytalan munka, valamint a szegénység feminizációja elleni küzdelmet célzó tevékenységeiket; kiemeli, hogy a nők körében magas szinteket ér el a be nem jelentett munkavégzés, ami kedvezőtlen hatást gyakorol jövedelmükre, társadalombiztosítási jogviszonyukra és védelmükre, és felhívja a tagállamokat, hogy erősítsék meg a háztartási alkalmazottakra vonatkozó 2011. évi ILO-egyezményt;
17. elismeri, hogy a nemi alapú erőszakot és zaklatást a nemek közötti bérszakadék is súlyosbíthatja, mivel az ellenséges munkakörnyezet miatt az áldozatok gyakran kényszerülnek alacsonyabb díjazással járó munkakörök betöltésére; felhívja a tagállamokat, hogy a munka világában tapasztalható erőszak és zaklatás definiálására, megakadályozására és betiltására irányuló – a biztonságos és hatékony panaszkezelési, valamint vitarendezési mechanizmusokra, támogatásra, szolgáltatásokra és jogorvoslatokra is kiterjedő – hatásos intézkedések bevezetése céljából írják alá és erősítsék meg az Erőszak és Zaklatás Elleni 2019. évi ILO-egyezményt;
18. felhívja a Bizottságot, hogy mutasson példát, és az egyenlő díjazás európai napján

szolgáljon teljes körű elemzéssel az uniós intézményeken belüli nemek közötti bérszakadékról;

19. utasítja elnökét, hogy továbbítsa ezt az állásfoglalást a Tanácsnak, a Bizottságnak és a tagállamok kormányainak.