



2017/2008(INI)

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 eredményezi¹, továbbá mivel a foglalkoztatás terén a nemek közötti egyenlőtlenségek felszámolása a tagállamokban a növekedést 15–45%-kal emeli²; 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 meg³, míg a nemek közötti egyenlőség javítása 10,5 millió további munkahelyet hozna létre⁴;
- C. mivel a nők gazdasági részvétele és szerepvállalása alapvető szerepet játszik abban, hogy 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

¹ 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

² http://europa.eu/rapid/press-release_IP-09-1527_en.htm?locale=en

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

⁴ 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

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 amellett, 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 akadálya, 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 tévő 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 mozgátsa 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-előmenetel 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; üdvözlö 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 képviselésének 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 képviselőik 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 bérszakadékot 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 hozzáférését 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 mikro kölcsönök 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**

Az elfogadás dátuma	21.6.2017
A zárószavazás eredménye	+: 35 -: 4 0: 3
A zárószavazáson jelen lévő tagok	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
A zárószavazáson jelen lévő póttagok	Georges Bach, Lynn Boylan, Miapetra Kumpula-Natri, António Marinho e Pinto, Tamás Meszerics, Joachim Schuster, Michaela Šojdrová
A zárószavazáson jelen lévő póttagok (200. cikk (2) bekezdés)	Xabier Benito Ziluaga, Monika Smolková, Milan Zver

**NÉV SZERINTI ZÁRÓSZAVAZÁS
A VÉLEMÉNYNYILVÁNÍTÁSRA FELKÉRT BIZOTTSÁGBAN**

35	+
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

4	-
ECR	Czesław Hoc, Ulrike Trebesius, Jana Žitňanská
NI	Lampros Fountoulis

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

Jelmagyarázat:

+ : mellette

- : ellene

0 : tartózkodik