



Az Európai Unió
Tanácsa

Brüsszel, 2021. június 14.
(OR. en)

8884/21

SOC 287
EMPL 211
GENDER 34
ANTIDISCRIM 31
SAN 303

AZ ELJÁRÁS EREDMÉNYE

Küldi:	a Tanács Főtitkársága
Címzett:	a delegációk
Előző dok. sz.:	ST 8878/21
Tárgy:	A Tanács következtetései – A Covid19 társadalmi-gazdasági hatása a nemek közötti egyenlőségre

Mellékelten továbbítjuk a delegációknak a fenti tárgyról szóló tanácsi következtetéseket, amelyeket az EPSCO Tanács a 2021. június 14-i ülésén jóváhagyott.

A Covid19 társadalmi-gazdasági hatása a nemek közötti egyenlőségre**A Tanács következtetései****TUDATÁBAN ANNAK, HOGY:**

1. a nemek közötti egyenlőség és az emberi jogok központi helyet foglalnak el az európai értékek között. A nők és a férfiak közötti egyenlőség az Európai Uniónak a Szerződésekben és az Alapjogi Chartában foglalt egyik alapelve, amely a tagállamokat arra sarkallja, illetve amelynek a jövőben is arra kell sarkallnia őket, hogy fokozottan törekedjenek a nemek közötti egyenlőtlen ségek megelőzésére, kezelésére és nyomon követésére, többek között a szélesebb társadalmi és gazdasági fejleményekből fakadó kockázatok és előnyök megoszlása tekintetében is;

TUDOMÁSUL VÉVE A KÖVETKEZŐKET:

2. a Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézetének (EIGE) *Gender Equality and the Socio-Economic Impact of COVID-19* (A nemek közötti egyenlőség és a Covid19-válság társadalmi-gazdasági hatása) című kutatási feljegyzése;¹
3. az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság (EGSZB) „Távmunka és a nemek közötti egyenlőség – olyan feltételek, amelyek biztosítják, hogy a távmunka ne súlyosbítsa a nem fizetett gondozás és háztartási munka egyenlőtlen eloszlását a nők és a férfiak között, és hogy ez a nemek közötti egyenlőség előmozdításának motorja legyen” című véleménye;
4. az Európai Parlament „A Covid19 okozta válság és a válságot követő időszak nemi dimenziója” című állásfoglalása;

¹ 8878/21 ADD 1.

TEKINTETTEL ARRA, HOGY:

5. a Covid19-világjárvány és a járvány megfékezésére irányuló intézkedések súlyos negatív társadalmi-gazdasági hatást gyakorolnak mind a nőkre, mind a férfiakra. A nőket azonban aránytalanul érintik a munkaerőpiacon és a társadalom egészében már korábban is meglévő, nemek közötti strukturális egyenlőtlenségek;
6. a szexizmus és a mélyen gyökerező nemi sztereotípiák, valamint az ezekkel összefüggő, intézményi és strukturális szinten érvényesülő társadalmi normák és akadályok a munkaerőpiac vonatkozásában hosszú távon súlyos hátrányt jelentenek a nők számára. A Covid19-válság tovább súlyosbította ezeket a problémákat, ami veszélybe sodorja a nemek közötti egyenlőség terén eddig elért eredményeket és a társadalom egésze számára negatív következményekkel jár, így többek között hátráltatja a fenntartható növekedést. A válság ugyanakkor – a strukturális problémák fokozott tudatosítása révén – a szükséges változás újabb mozgatórugójává válhat;
7. míg a válság a nőket és a férfiakat más-más módon ugyan, de egyaránt kedvezőtlenül érintette, a horizontális szegregáció formájában régóta fennálló nemek közötti egyenlőtlenség eredményeképp a nők felülreprezentáltak bizonyos ágazatokban, amelyek közül sokat – így például az egészségügyi és az ápolási-gondozási ágazatot, a kiskereskedelmet, valamint a szálláshely-szolgáltatást és vendéglátást – súlyosan érintett a válság;

8. a Covid19-járvány során a kulcsfontosságúnak tekintett munkakörökben dolgozó nők a világjárvány ellen vívott küzdelem frontvonalában álltak: becslések szerint az egészségügyi dolgozók, az otthoni vagy intézményi közegben személyes ápolás-gondozást végző munkavállalók, a gyermekgondozásban dolgozók és a tanárok, a háztartási takarítók és segítők, valamint az idősokkal és a fogyatékkal élő személyekkel foglalkozó munkavállalók 76–95 %-a nő². Bár a helyzet tagállamonként eltérő, ez sok esetben azt jelenti, hogy az e munkakörökben dolgozó nők körében nagyobb a Covid19-fertőzés kockázata, nagyobb stresszről számolnak be, hosszú munkaidőben nagyobb munkaterhelésnek vannak kitéve, és ehhez kapcsolódóan nehézségekkel küzdenek a munka és a családi, illetve a magánélet összehangolása terén. Mindeközben az említett szakmák nagy része a más ágazatbeli, azonos értéket képviselő munkákkal összehasonlítva továbbra is alulfizetett, és bizonytalan foglalkoztatási viszonyok jellemzik őket. A Covid19-válság egyértelműen rávilágított, hogy a társadalom és a gazdaság milyen mértékben függ ezektől az ágazatoktól, és hogy mennyire alulértékeljük azokat. Bebizonyosodott továbbá, hogy a világjárvány tovább súlyosbította az egészségügyi és az ápolást-gondozást végző dolgozókkal szembeni erőszakot, zaklatást és e dolgozók megbélyegzését³;
9. mindemellett a nők a lezárások által súlyosan érintett gazdasági ágazatokban is felülreprezentáltak, és gyakran ideiglenes, részmunkaidős vagy bizonytalan foglalkoztatásban dolgoznak. A leghátrányosabban érintett személyek körében a foglalkoztatható, de munkát nem kereső fiatal nők aránya jelentősen (2019-hez képest +6 százalékponttal⁴) nőtt, a nem uniós országban született, migráns nők foglalkoztatási aránya pedig 50 %-ra esett vissza⁵. Az alacsonyabb végzettségű nők különösen nagy hátrányba kerültek a munkaerőpiacon. Ezenfelül a világjárvány első hulláma alatt az adatok szerint a nők esetében összességében nagyobb mértékben csökkent a fő munkahelyükön ténylegesen ledolgozott munkaórák száma⁶, és gyakrabban váltak munkanélküliből inaktívvá, mint a férfiak⁷. Az egyes helyzetek és a rendelkezésre álló adatok azonban tagállamonként eltérőek, és bizonyos esetekben további, nemek szerint lebontott adatokra van szükség;

² <https://eige.europa.eu/covid-19-and-gender-equality/essential-workers>

³ Lásd az EIGE kutatási feljegyzését (8878/21 ADD 1, 29. o.).

⁴ Lásd az EIGE kutatási feljegyzését (8878/21 ADD 1, 20. o.).

⁵ Lásd az EIGE kutatási feljegyzését (8878/21 ADD 1, 12. o.).

⁶ Lásd az EIGE kutatási feljegyzését (8878/21 ADD 1, 14. o.).

⁷ Lásd az EIGE kutatási feljegyzését (8878/21 ADD 1, 17. o.).

10. a Covid19-világjárvány első hulláma során megszűnt női munkahelyek 40 %-át a kiskereskedelem, a szálláshely-szolgáltatások, a bentlakásos ápolás-gondozás, a háztartási munka és a ruhagyártás területén megszűnt munkahelyek tették ki⁸. A háztartási szolgáltatások és az otthoni ápolás-gondozás területén (ahol a női munkavállalók aránya 89 %) 18 %-kal esett vissza a foglalkoztatás⁹. A világjárvány kitörése miatt, majd az annak megfékezésére hozott kezdeti intézkedések súlyosan érintették az önálló vállalkozókat, valamint az ideiglenes, illetve részmunkaidős foglalkoztatásban állókat, akik közül a munkahelymegszűnések oroszlánrészét a nők viselték: a részmunkaidőben dolgozók körében a megszűnt munkahelyek 69 %-a, az ideiglenes foglalkoztatás terén pedig azok 48 %-a női munkahely volt; másrészt, bár az önálló vállalkozók között kisebb arányban vannak nők, az ebben a csoportban bekövetkezett munkahelymegszűnések 34 %-a is női munkahelyeket érintett¹⁰. Mindemellett a foglalkoztatás 2020 nyarán tapasztalt fellendülése erősebb volt a férfiak, mint a nők körében¹¹;
11. a nemek közötti digitális szakadék veszélye, hogy korlátozhatja a nők lehetőségeit, illetve egyéni képességét arra, hogy alkalmazkodni tudjanak a távmunka fokozott alkalmazásából eredő elvárásokhoz, még hozzá nemcsak a jelenlegi válság idején, hanem a jövőben is. A nők a férfiakhoz képest átlagosan kevésbé férnek hozzá a digitális technológiákhoz, kevésbé vannak kitéve azok hatásának és kevésbé rendelkeznek a digitális technológiákkal kapcsolatos tapasztalatokkal. Ez különösen aggasztó az 54 évesnél idősebb nők esetében, akik tartós hiányosságokkal küzdenek a digitális készségek, és ezen belül is különösen az alapszintűnél magasabb digitális készségek terén¹². A jövőben a foglalkoztatás területén úgy kell megvalósítani a távmunkát, hogy az mindenki számára biztosítsa a digitális infrastruktúrát és összeköttetéseket, továbbá a digitális készségek javítását, kiemelt figyelmet fordítva a nőkre, annak érdekében, hogy a nemek közötti digitális szakadék minden formáját kezelni lehessen¹³;
12. vannak már arra utaló jelek, hogy több nő választ a férfiak által uralt szakmát, például az IKT területén, ahol a 2020 második negyedévéhez vezető évben jelentősen bővült a foglalkoztatás. A nők azonban még mindig alulreprezentáltak ezen a területen. A számítógépes programozás, szaktanácsadás és kapcsolódó szolgáltatások ágazatában például a foglalkoztatás bővülésének csupán 28 %-os arányát teszik ki a nők¹⁴;

⁸ Lásd az EIGE kutatási feljegyzését (8878/21 ADD 1, 23. o.).

⁹ Lásd az EIGE kutatási feljegyzését (8878/21 ADD 1, 21. o.).

¹⁰ Lásd az EIGE kutatási feljegyzését (8878/21 ADD 1, 26. o.).

¹¹ Lásd az EIGE kutatási feljegyzését (8878/21 ADD 1, 11. o., 16. o.).

¹² Lásd az EIGE kutatási feljegyzését (8878/21 ADD 1, 35–36. o.).

¹³ Lásd az EGSZB véleményének 1.6. pontját.

¹⁴ Lásd az EIGE kutatási feljegyzését (8878/21 ADD 1, 23-24. o.).

13. 2020 első felében a nők fizetése számos tagállamban a férfiakénál nagyobb mértékben csökkent¹⁵, ami azzal a veszéllyel jár, hogy tovább mélyül a nyugdíjjövedelmek és a nyugdíjba vonulást követő életminőség tekintetében a nemek között fennálló, már így is jelentős egyensúlyhiány¹⁶. Több nő, mint férfi van fizetett betegszabadságon vagy ápolási-gondozási szabadságon, illetve részesül a megélhetési költségekhez vagy a háztartási szükségletekhez nyújtott támogatásban, ezzel szemben több férfi, mint nő kap – általában magasabb összegű – munkanélküli ellátást vagy bértámogatást. A válság során több nő, és különösen több munkaképes korú nő számolt be eltérő súlyosságú pénzügyi nehézségekről: volt, akinek korábbi életszínvonalából kellett alább adnia, míg mások a megélhetésüket sem tudták biztosítani;
14. a háztartási és ápolási-gondozási feladatok háztartáson belüli egyenlőtlen megosztásának formájában fennálló nemek közötti egyenlőtlenség miatt a Covid19-válság idején az ápolási-gondozási szolgáltatások kínálatának csökkenése, az iskolabezárások és az online oktatás követelményei, a szokásos háztartási feladatok megnövekedett mennyisége és a külső háztartási szolgáltatások kiesése, valamint az informális segítséghez való hozzáférés hiánya nyomán megnövekedett, nem fizetett munka aránytalanul nagy részét a nők vállalták¹⁷. A rendszerszintű béregyenlőtlenség is nemek közötti egyenlőtlenségeket eredményezett egyes tagállamokban a családi vonatkozású szabadságfajtáknak a világjárvány idején történő igénybevétele terén, mivel az ilyen szabadságok igénybevétele magasabb volt a nők körében, mint a férfiak körében. Ezek az egyensúlytalanságok káros hatással lehetnek a nők jóllétére, valamint hosszabb távú munkaerőpiaci kilátásaira és szakmai előmenetelére, és fennáll annak a kockázata, hogy megerősítik a sztereotip nemi szerepeket. Az ápolási-gondozási feladatok gyakrabban hárulnak a nőkre, ami már a válság előtt is a nők inaktivitásának egyik fő oka volt;

¹⁵ ILO, Global Wage Report 2020-21 (Globális jelentés a bérekről (2020–2021)), 2020.

¹⁶ Eurofound, Women and labour market equality: Has COVID-19 rolled back recent gains? (A nők és a munkaerőpiaci egyenlőség: Visszavetette-e a Covid19-világjárvány a közelmúltban elért eredményeket?), 2020.

¹⁷ Lásd az EIGE kutatási feljegyzését (8878/21 ADD 1, 50. o.).

15. jöllehet a férfiak a Covid19-világjárvány első hulláma során növekvő részt vállaltak a nem fizetett ápolási-gondozási tevékenységekből, a nők továbbra is több időt fordítottak saját gyermekeik/unokáik gondozására és oktatására (heti 12,6 óra, szemben a férfiaknál mért 7,8 órával), idős vagy fogyatékossgal élő hozzátartozók ápolására-gondozására (heti 4,5 óra, szemben a férfiaknál mért 2,8 órával), valamint főzésre és háztartási munkára (heti 18,4 óra, szemben a férfiaknál mért 12,1 órával), mint a férfiak¹⁸. Mivel a kijárási korlátozások idején ideiglenesen bezártak az iskolák és a gyermekgondozási szolgáltatást nyújtó intézmények, a gyermekek ellátása több időt és erőfeszítést igényelt, különösen a 12 évesnél fiatalabb gyermeket nevelő, dolgozó nők esetében, akik beszámolóik szerint hetente körülbelül 54 órát töltöttek a gyermekek gondozásával, szemben a dolgozó férfiak körében mért 32 órával (2020. nyári adatok)¹⁹. Ezenfelül több nő, mint férfi számolt be a munka és a magánélet közötti egyensúly általános romlásáról, például arról, hogy családi kötelezettségeik miatt kevésbé tudnak a munkára koncentrálni, egyúttal pedig úgy érzik, nem tudnak elegendő időt tölteni a családjukkal, valamint munka után, a háztartási feladatok ellátása során fáradtabbnak érzik magukat. Az anyák az online oktatásban is nagyobb mértékben vettek részt, ami további terhet jelentett számukra. Különösen nagy nyomás nehezedik az egyedülálló szülőkre – többségükben nőkre –, akik nem tudják kivel megosztani a gondozási feladatokat, és általában véve kevesebb pénzügyi erőforrással gazdálkodnak, a kulcsfontosságú munkakörökben dolgozó nőkre és férfiakra, akik nem maradhatnak otthon, hogy gyermekeikről gondoskodjanak, továbbá a távmunkát végzőkre, különösen a kisgyermekes szülőkre, akiknek produktivitására rányomja a bélyegét a párhuzamosan végzendő feladatok számának növekedése és az ezeket megszakító események, a nagyobb munkateher és a fokozott pszichés terhelés²⁰;
16. a világjárvány során gyűjtött adatokból valójában az derül ki, hogy a rugalmas munkafeltételek és a távmunka, különösen az otthonról végzett munka csak akkor javítják a munka és a magánélet közötti egyensúlyt és járulnak hozzá a nemek közötti egyenlőség növeléséhez a munkaerőpiacon, ha azokat a nemek közötti egyenlőséget célzó intézkedések, valamint családbarát politikák és szervezeti gyakorlatok is kiegészítik, továbbá ha a munkahelyi egészségvédelem és biztonság védelmet élvez;

¹⁸ Lásd az EIGE kutatási feljegyzését (8878/21 ADD 1, 43. o.).

¹⁹ Lásd az EIGE kutatási feljegyzését (8878/21 ADD 1, 45. o.).

²⁰ Lásd az EIGE kutatási feljegyzését (8878/21 ADD 1, 48-49. o.).

17. a nők és férfiak közötti egyenlőség jövőjét illetően egyértelmű aggályok merülnek fel egyrészt azzal a tendenciával kapcsolatban, hogy a távmunkát a munka és a családi, illetve a magánélet összehangolását elősegítő eszközként alkalmazzák (ami a rendszeresen otthonról dolgozó nők férfiakénál magasabb arányára is magyarázatot adhat), másrészt pedig azon újonnan megjelenő becslésekkel kapcsolatban, amelyek szerint a nők 45 %-a új távmunkában végezhető foglalkozást, szemben a férfiak 30 %-ával²¹. A távmunkával összefüggő és a Covid19-válság által feltárt bizonyos kockázatokat ezért orvosolni kell, ideértve annak kockázatát, hogy a távmunka az irodai munkavégzés nőiesített alternatívájává válik²²; annak kockázatát, hogy még inkább megnövekszik a nők által végzett fizetetlen munka mennyisége²³ – a háztartási és gondozási feladatokat is ideértve –, ami megerősítheti a sztereotíp nemű szerepeket; a fokozott munkaintenzitásnak, valamint a munka és a magánélet közötti határok elmosódásának a kockázatát; annak kockázatát, hogy a nők kevésbé láthatóvá válnak a munkaközösségben, és ez hátráltatja szakmai előmenetelüket; valamint a nők elleni online erőszak és zaklatás fokozódásának kockázatát;
18. ezzel egyidejűleg a jelenlegi válság lehetőséget ad a távmunka területén alkalmazott szabályok és gyakorlatok átgondolására, többek között a szociális partnerekkel és más érdekelt felekkel folytatott párbeszéd keretében azzal a céllal, hogy olyan rugalmas és egészséges munkarendet dolgozzunk ki és vezessünk be, amelyek elősegítik többek között a munka és a családi, illetve a magánélet összehangolását;
19. a megelőző jellegű korlátozó intézkedések, a romló társadalmi-gazdasági körülmények és a munkahelymegszűnések a nők és lányok elleni erőszakot kiváltó vagy fenntartó számos tényezőt tovább súlyosbítottak. Az újabb adatok sok tagállamban azt jelzik, hogy a világjárvány idején a nem alapú erőszak, a családon belüli erőszak, a párkapcsolati erőszak, valamint az erőszak és a zaklatás más formái mind a fizikai, mind az online térben gyakoribbá váltak. Ez az emberi jogok súlyos megsértésének minősül, és akadályozza a nőknek és a lányoknak az élet minden területén megvalósuló teljes körű részvételét. Ezért a probléma kezelése érdekében valamennyi érintett szereplő koordinált fellépésére van szükség, ideértve a nők gazdasági szerepvállalásának és függetlenségének előmozdítására és támogatására irányuló intézkedéseket, amelyek segíthetik őket abban, hogy kiléphessenek az erőszakos helyzetekből;

²¹ Lásd az EIGE kutatási feljegyzését (8878/21 ADD 1, 32. o.).

²² Lásd az EIGE kutatási feljegyzését (8878/21 ADD 1, 48. és 63. o.) és az EGSZB véleményének 1.1. pontját.

²³ Lásd az EGSZB véleményének 1.1. pontját.

20. a Covid19-válság alatt az is megfigyelhető volt, hogy a férfiak a korábbiánál nagyobb arányban vettek részt nem fizetett ápolási-gondozási és háztartási munkában – például amikor az apák otthonról dolgoztak, vagy amikor a férfiak is hozzájárultak az ápolási-gondozási feladatokhoz azért, mert a nők kulcsfontosságúnak tekintett munkaköröket töltöttek be. Mindazonáltal ahhoz, hogy tartós változásokat lehessen elérni, fel kellene számolni a sztereotip nemi szerepekkel, a szexizmussal és a kereseti egyenlőtlenségekkel kapcsolatos, tartósan fennálló attitűdöket, és olyan lépéseket kellene tenni, amelyek ösztönzik és megkönnyítik a fizetett munka és a nem fizetett ápolási-gondozási munka egyenlő alapon történő megosztását a nők és a férfiak között²⁴;
21. végezetül, a nemek között vertikális szegregáció formájában továbbra is fennálló egyenlőtlenség azt eredményezte, hogy a nők a válság alatti döntéshozatalban és a helyreállítási intézkedések megtervezésekor változatlanul alulreprezentáltak voltak;
22. jóllehet az EU-ban az egészségügyi szakemberek többsége a nők soraiból kerül ki, és a nők a világjárvány ellen vívott küzdelem frontvonalában állnak, mégis alulreprezentáltak az egészségügyi ágazaton belüli vezetői tisztségekben és döntéshozatali folyamatokban²⁵. Emellett a világban működő 115, a Covid19 területével foglalkozó döntéshozói és szakértői munkacsoportnak mindössze 3,5 %-ában valósul meg a nemek paritása a tagságot tekintve, és az esetek 85,2 %-ában a tagok többsége férfi²⁶.
23. fennáll annak kockázata, hogy a nők a válság után nem részesülnek majd egyenlő mértékben az újjáépítési intézkedések előnyeiből, például abban az esetben, ha a szóban forgó intézkedések elsősorban a férfiak által dominált gazdasági ágazatokra irányulnak, és nem foglalnak magukban a nők és lányok bevonását célzó konkrét rendelkezéseket, illetve abban az esetben is, ha az említett intézkedések csak azokra a munkavállalókra összpontosítanak, akik a válság alatt veszítették el munkahelyüket, figyelmen kívül hagyva azokat, akik már a válság előtt kiszorultak a munkaerőpiacról;

²⁴ Lásd az EIGE kutatási feljegyzését (8878/21 ADD 1, 43-44. o.).

²⁵ OECD (2020), *Women at the core of the fight against Covid-19 crisis, OECD Policy Responses to Coronavirus (Covid-19)* (Nők a Covid19 elleni küzdelem középpontjában, Az OECD szakpolitikai válasza a koronavírusra (a Covid19-re)). A 2020. április 1-jei változat.

²⁶ Van Daalen, K.R., Bajnoczki, C., Chowdhury, M., et al. (2020), *Symptoms of a broken system: the gender gaps in Covid-19 decisionmaking* (Egy nem működő rendszer tünetei: a nemek közötti szakadékok a Covid19-cel kapcsolatos döntéshozatalban), BMJ Global Health.

24. a Covid19-válság nőkre gyakorolt – már azonosított, illetve még újonnan jelentkező – hatásai tükrében a nemek közötti egyenlőség szempontját sürgősen be kell építeni a rövid távú szükséghelyzeti és a hosszú távú újjáépítési intézkedésekbe, valamint biztosítani kell a nők és a férfiak kiegyensúlyozott képviseletét a Covid19-válság kezelésében, többek között annak érdekében, hogy meg lehessen előzni a nemek közötti, már korábban is fennálló egyenlőtlenségek további súlyosbodását, továbbá hogy szavatolni lehessen az eddig elért eredmények megőrzését;
25. ez előfeltétel a szociális jogok európai pillérének végrehajtásához. A pillért az Európai Parlament, a Tanács és a Bizottság 2017. november 17-én hirdette ki, és annak 2., illetve 9. pontja rögzíti a nemek közötti egyenlőség, valamint a munka és a magánélet közötti egyensúly elvét. A szociális jogok európai pillérére vonatkozó cselekvési terv több kezdeményezést terjeszt elő a nemek közötti egyenlőtlenségek kezelésére, valamint a munka és a magánélet közötti egyensúly előmozdítására, továbbá célként javasolja a nemek közötti foglalkoztatási különbség legalább felére csökkentését 2030-ig;
26. az új európai készségfejlesztési program egy sor intézkedést jelent be annak biztosítása érdekében, hogy a lányok és nők is ugyanolyan arányban folytassanak IKT-tanulmányokat, mint a fiúk és férfiak, és hogy a vállalkozói és a digitális készségek fejlesztésében is egyenlő mértékben vegyenek részt;
27. ezen túlmenően az Európai Bizottságnak a 2020 és 2025 közötti időszakra szóló nemi esélyegyenlőségi stratégiája szerint „a nők munkaerőpiaci részvételének növelése erőteljes, pozitív hatást gyakorol a gazdaságra, különösen a csökkenő munkaerővel és a szakemberhiánnyal összefüggésben. Elősegíti továbbá, hogy a nők alakítsák saját életüket, szerepet vállaljanak a közéletben és gazdaságilag függetlenek legyenek.”;
28. e következtetések az Európai Parlament, a Tanács, a Bizottság és az e területen érdekelt felek által végzett korábbi munka és az általuk tett politikai vállalások alapján, többek között a mellékletben felsorolt dokumentumok figyelembevételével készültek;

AZ EURÓPAI UNIÓ TANÁCSA

FELKÉRI A TAGÁLLAMOKAT, hogy saját hatáskörüknek megfelelően és a nemzeti körülményeket figyelembe véve, valamint a szociális partnerek szerepét és autonómiáját tiszteletben tartva:

29. biztosítsák, hogy a nemzeti helyreállítási és rezilienciaépítési tervek²⁷ tiszteletben tartsák a nemek közötti egyenlőség általános érvényesítése és a mindenki számára biztosítandó esélyegyenlőség melletti elkötelezettséget, összhangban a szociális jogok európai pillérének 2. és 3. elvével, az ENSZ 5. fenntartható fejlődési céljával, valamint adott esetben a nemek közötti egyenlőségre vonatkozó nemzeti stratégiával;
30. e célból minden ágazatban alkalmazzanak a nemek közötti összehasonlító elemzés céljára szolgáló módszereket és eszközöket (például nemi szempontú hatásvizsgálatokat, nemek szerint lebontott, jó minőségű adatokat és a nemek közötti egyenlőségre vonatkozó releváns minőségi és mennyiségi mutatókat), valamint interszekcionális elemzéseket, elkerülve ugyanakkor a felesleges adminisztratív terheket;
31. az európai strukturális alapokat végrehajtó nemzeti szabályozásokban és eszközökben érvényesítsék a nemek közötti egyenlőség szempontját, és adott esetben kísérik figyelemmel a nőkre és a férfiakra gyakorolt hatásokat;

²⁷ Lásd a Helyreállítási és Rezilienciaépítési Eszköz létrehozásáról szóló (EU) 2021/241 rendelet 18. cikke (4) bekezdésének o) pontját.

32. a helyreállítási intézkedések megtervezésekor és végrehajtásakor minden ágazatban mozdítsák elő és érvényesítsék a nemek közötti egyenlőséget és a mindenki számára biztosítandó esélyegyenlőséget, mégpedig a Covid19-világjárvány nemekre gyakorolt hatásaira vonatkozó meglévő adatok alapján, és figyelembe véve az interszekcionalitás és a többszörös diszkrimináció jelenségét. Az idevágó nemzeti intézkedések közé tartozhatnak például a következők:
- a) a válság által súlyosan érintett gazdasági ágazatokban, így például a kiskereskedelemben, a szálláshely-szolgáltatásban és vendéglátásban, valamint a turizmusban dolgozó munkavállalókat támogató olyan intézkedések, amelyek figyelmet fordítanak a nők – többek között az alacsonyabb végzettségű nők, a csökkentett munkaidőben dolgozó nők, az inaktívvá váló nők és a munkanélküli nők, közülük is mindenekelőtt a munkanélküli fiatal nők és a munkanélküli migráns nők – sajátos szükségleteire, és amelyek középpontjában olyan szempontok állnak, mint például a munkaerőpiacon bekövetkező változások, az átképzés és a továbbképzés, az aktív munkaerőpiaci szakpolitikák és a vállalkozói készség;
 - b) olyan intézkedések, amelyek egyenlő hozzáférést biztosítanak az álláskeresési vagy a képzési támogatáshoz az olyan munkanélküliek esetében, akik már a Covid19-válság előtt kiszorultak a munkaerőpiacról;
 - c) olyan intézkedések, amelyek a kulcsfontosságú munkavállalók és köztük az egészségügyi és ápolási-gondozási munkakörökben és ágazatokban dolgozók státuszának javítására irányulnak – mely dolgozók gyakran alacsony bért kapnak és akiknek alapvető jelentőségét a Covid19-válság nyilvánvalóvá tette –, kiemelt figyelmet fordítva az olyan szempontokra, mint a méltányos bérek, a szakmai előmeneteli lehetőségek, a szociális biztonsághoz való hozzáférés és a tisztességes munkakörülmények;
 - d) a be nem jelentett munkavégzés felszámolására és a háztartási alkalmazottak foglalkoztatási helyzetének és szociális védelmének javítására irányuló intézkedések, kiemelt figyelmet fordítva az ebben az ágazatban dolgozó számos migráns nő munka- és életkörülményeire;
 - e) a válsághoz kapcsolódó ápolási-gondozási támogatási intézkedések nők és férfiak általi, a nemek egyensúlyát jobban tükröző igénybevételének előmozdítására irányuló intézkedések;

- f) az állami ápolási-gondozási infrastruktúra, létesítmények és szolgáltatások javítására irányuló intézkedések, ideértve a kiszervezett szolgáltatásokat is.
- g) a Covid19-világjárvány által a nemi alapú erőszakra – többek között a párkapcsolati erőszakra, a családon belüli erőszakra és az online erőszakra – gyakorolt hatásoknak például az áldozatok részére biztosított támogató szolgáltatások révén történő kezelésére irányuló intézkedések;
- h) a nők és lányok foglalkoztatási és képzési lehetőségeinek előmozdítására irányuló intézkedések a hagyományosan férfiak által uralt ágazatokban, mint például a természettudományok, a technológia, a műszaki tudományok és a matematika (TTMM)²⁸, és azon belül is mindenekelőtt az IKT területén;

33. tevékenyen foglalkozzanak a munka és a családi, illetve a magánélet összehangolásával a nők és férfiak esetében egyaránt, például az alábbi intézkedések révén:

- a) annak biztosítására irányuló intézkedések, hogy a szakmai előmenetelt illetően minden munkavállaló – köztük a távmunkában dolgozók is – ugyanazokkal a lehetőségekkel rendelkezzenek, a vezetői és döntéshozói pozíciókhoz való egyenlő hozzáférést is beleértve;
- b) annak előmozdítására irányuló intézkedések, hogy a nők és a férfiak egyenlő mértékben vegyék ki részüket a fizetett munkából, a nem fizetett ápolási-gondozási munkából és a háztartási munkából, az ahhoz biztosított ösztönzőket is ideértve, hogy a férfiak nagyobb mértékben vegyenek részt a nem fizetett ápolási-gondozási munkában;
- c) a munka és a magánélet közötti egyensúlyról szóló irányelv gyors és hatékony végrehajtásának biztosítására irányuló intézkedések, a Covid19-válságból fakadó aggályokra is figyelemmel;
- d) beruházás a mindenki számára elérhető digitális infrastruktúrába és összeköttetésekbe, így többek között adott esetben az otthonon kívüli távmunkavégzést elősegítő helyi közös terek kialakításába, valamint a digitális készségek fejlesztésébe – különös figyelmet fordítva a nőkre –, biztosítva ugyanakkor azt is, hogy figyelembe vegyék a kkv-k igényeit;

²⁸ Természettudományok, technológia, műszaki tudományok és matematika.

- e) olyan szervezeti kultúra, politikák és gyakorlatok előmozdítása a munkáltatók körében, amelyek elősegítik a jóllétet és a termelékenységet, valamint előmozdítják a nők és férfiak közötti egyenlőséget, és küzdenek a nemi sztereotípiák ellen. Erre többek között a következők révén kerülhetne sor: a vezetői képzés népszerűsítése, valamint a vezetők ösztönzése arra, hogy rugalmas megközelítést alkalmazzanak, és vegyék figyelembe többek között az eltérő munkarendeket és a munkavállalók eltérő helyzetét, különös tekintettel a családi helyzetre, valamint az egyedülálló szülők és a fogyatékkal élő nők helyzetére; a munkahelyi egészségvédelem és biztonság javítása; valamint képzések és készségfejlesztés biztosítása a távmunkával összefüggésben;
34. vizsgálja meg egy olyan integrált keret kidolgozását, amely a fizetett munkának és a nem fizetett ápolási-gondozási munkának a nők és a férfiak közötti egyenlő megosztását célozza, amely a nők munkaerőpiaci részvételének és szakmai előmenetelének előfeltételét jelenti. Egy ilyen keret magában foglalná a megfizethető és magas színvonalú oktatási és ápolási-gondozási szolgáltatások rendelkezésre állását a gyermekek és eltartottak számára, a rugalmas, egészséges és észszerű munkarendet, valamint lehetőségeket a munkavállalók számára munkaidejük átmeneti csökkentésére vagy kiigazítására, továbbá azoknak a munkavállalás ellen ható pénzügyi tényezőknek a csökkentését, amelyek ösztönzik és állandósítják a nem fizetett ápolási-gondozási munka és a fizetett munka nők és férfiak közötti egyenlőtlen megosztását.
35. továbbra is hajtsanak végre hatékony intézkedéseket annak érdekében, hogy küzdjenek a horizontális szegregáció ellen az oktatás, a képzés és a foglalkoztatás valamennyi szintjén, azáltal, hogy előmozdítják az összes oktatási területhez való egyenlő hozzáférést, valamint a nők és a férfiak tanulmányi és szakmai lehetőségeinek diverzifikálását. Mindenekelőtt aktívan mozgósítsák elő a lányok és a nők információs és kommunikációs technológiákhoz való hozzáférését, és küzdjenek a nemek közötti digitális szakadék minden formája ellen többek között a lányok és a nők digitális készségeinek javításával, és arra motiválva a lányokat, hogy tanulmányi területként válasszanak TTMM-szakokat és különösen az IKT-t;

FELKÉRI AZ EURÓPAI BIZOTTSÁGOT ÉS A TAGÁLLAMOKAT, hogy saját hatásköreinek megfelelően, a tagállamok nemzeti körülményeit figyelembe véve, valamint a szociális partnerek szerepét és autonómiáját tiszteletben tartva:

36. fokozzák azokat a konkrét intézkedéseket, amelyek a nők és férfiak közötti strukturális egyenlőtlenségek elleni küzdelemre irányulnak – ideértve többek között a vertikális és a horizontális szegregáció, és különösen a nemek közötti digitális szakadék, valamint a nemek közötti bérszakadék, illetve a nyugdíjak terén a nemek között fennálló egyenlőtlenség, továbbá a nem fizetett ápolási-gondozási és háztartási feladatok egyenlőtlen megosztása elleni küzdelmet –, egyebek mellett a munka és a családi, illetve a magánélet összehangolásával összefüggésben;
37. tegyenek lépéseket a nőkkel és lányokkal szembeni erőszak valamennyi formájának megelőzése és az ellene folytatott küzdelem érdekében, mindenekelőtt az áldozatok és túlélők – köztük a párkapcsolati erőszak, a családon belüli erőszak, az online erőszak és zaklatás áldozatainak és túlélőinek – védelme és helyzetük megerősítése révén;
38. szilárdítsák meg a nemek közötti egyenlőségre vonatkozó szakpolitikákat, és politikai prioritásként erősítsék meg a nők és lányok társadalmi szerepét, mégpedig mindenekelőtt a Covid19-válságra és annak következményeire válaszul hozott szakpolitikai intézkedések összefüggésében;
39. több – nemek szerint lebontott – adatot, valamint információt és kutatási eredményt állítsanak elő és terjesszenek a Covid19 nemek közötti egyenlőségre gyakorolt hatásáról, a következőkre is kiterjedően:
 - a) a nagyobb mértékű távmunka következményei a nemek közötti egyenlőségre nézve – többek között a munka és a családi, illetve a magánélet összehangolásával összefüggésben is, figyelembe véve a távmunka nők és férfiak körében tapasztalható relatív előfordulási gyakoriságát –, továbbá az iskolák és a gyermekgondozási létesítmények átmeneti bezárásának hatásai, illetve a különböző háztartási összetételek és azok munkaszervezése;
 - b) a férfiak nagyobb mértékű részvétele a háztartási munkában és a nem fizetett ápolási-gondozási munkában a világjárvány alatt, valamint ennek okai és hatása;
 - c) a válságnak a munkarendre – többek között a munkaidőre, az inaktivitásra és a munkamegszakításra – gyakorolt hatása;
 - d) a szülői szabadságok, a családi okokkal indokolt szabadságok és a gyermekkel kapcsolatos szabadságok igénybevétele;

40. végezzenek kutatásokat a nem fizetett ápolási-gondozási munka értékével kapcsolatban, és integrálják a nem fizetett ápolási-gondozási munkát a makrogazdasági és munkaerőpiaci elemzésekbe, valamint a munkaügyi és foglalkoztatáspolitikák kialakításába, továbbá dolgozzanak ki további mutatókat a makrogazdasági teljesítmény mérésére, amelybe a fizetett és nem fizetett ápolási-gondozási munka, az ápolási-gondozási ágazat és az időmérlegben kimutatható nemek közötti különbségek is beletartoznak;
41. gyűjtsék össze és terjesszék a nemek közötti egyenlőségnek a távmunka összefüggésében történő előmozdítására szolgáló, már meglévő bevált gyakorlatokat;
42. tegyenek lépéseket a munka és a családi, illetve a magánélet összehangolásának elősegítése érdekében, a nők és férfiak esetében egyaránt, például az alábbi intézkedések révén:
- a) olyan intézkedések, amelyek a fizetett munka, a nem fizetett ápolási-gondozási munka és a háztartási munka nők és férfiak közötti egyenlő megoszlásának előmozdítására, valamint arra irányulnak, hogy ösztönözzék a férfiakat a rendelkezésre álló családbarát szakpolitikai intézkedésekben való – például a családi vonatkozású szabadságok felhasználása révén megvalósuló – részvételre;
 - b) olyan intézkedések, amelyek a távmunka fejlesztésére, valamint a változó munkavégzési modellek oly módon történő figyelembevételére irányulnak, amely előmozdítja a nők és férfiak közötti egyenlőséget, továbbá a munka és a családi, illetve a magánélet összehangolását, beleértve például az alábbiakat:
 - i. a jogi és a szabályozási keret, illetve iránymutatások felülvizsgálata – amennyiben relevánsnak bizonyul –, biztosítva ugyanakkor, hogy ez ne érintse aránytalanul a kkv-kat, és hogy figyelembe vegyék a szükségleteiket. A releváns szempontok közé tartozhatnak a következők: nagyobb rugalmasság az irodai és az otthoni munkavégzés között; a munkaidő rugalmassága, az egészséges, testre szabott munkaidő-beosztást is beleértve; munkahelyi egészségvédelem és biztonság, a pszichoszociális kockázatokat és az ergonómiai megfontolásokat is beleértve; a lecsatlakozáshoz való jog; ápolási-gondozási szabadság; az elbocsátással szembeni védelem; felügyeleti és nyomonkövetési gyakorlatok; valamint a szociális védelem, különösen ami a munkaerőpiac ápolási-gondozási feladatok ellátása miatti elhagyása után járó ellentételezést illeti;

- ii. magas színvonalú, megfizethető, hozzáférhető és sokoldalú ápolási-gondozási szolgáltatások rendelkezésre állásának biztosítása otthon vagy az otthonon kívül (az ápolási-gondozási feladatok kiszervezésével), többek között a támogató ápolási-gondozási infrastruktúrák (pl. a gyermekgondozási szolgáltatások, összhangban a barcelonai célokkal, valamint az idősgondozási szolgáltatások) javítása révén, különböző igényekre és helyzetekre reagálva, hogy ezáltal biztosítani lehessen, hogy a munka és az ápolási-gondozási feladatok egymással való összeegyeztetése távmunka végzése esetén ne okozzon még nagyobb nehézséget a nők számára. Biztosítani kell, hogy ezeket a szolgáltatásokat minden munkavállaló igénybe vehesse, a távmunkásokat is beleértve;
- 43. küzdjenek hatékonyan az elfoglaltság ellen a munkakör-értékelési rendszerekben, és hívják fel a figyelmet a nem fizetett és a fizetett ápolási-gondozási munka értékére társadalmaink és gazdaságaink fenntarthatósága szempontjából;
- 44. alakítsanak ki és hajtsanak végre olyan célzott intézkedéseket, amelyek a lányok és a fiúk, illetve a nők és a férfiak tanulmányi és szakmai előmenetelükkel kapcsolatos választási lehetőségeit korlátozó szexizmus és nemi sztereotípiák elleni küzdelemre irányulnak, továbbá végezzenek tudományágakon és ágazatokon átívelő kutatást a nemi sztereotípiák jellegére vonatkozóan, illetve azzal kapcsolatban, hogy ezek milyen hatással vannak a nemek közötti egyenlőségre, különösen ami a foglalkoztatást illeti;
- 45. a kutatási tevékenységet finanszírozó és végző szervezetekkel együttműködve elemezzék a Covid19-járványnak a kutatók munkakörülményeire, karrierjére és szakmai előmenetelére gyakorolt esetleges nemi vonatkozású hatásokat, különös tekintettel a női kutatókra, tanárookra és diákokra, és hozzanak megfelelő intézkedéseket ezek kezelésére, elismerve, hogy a pályakezdő női kutatók további akadályokkal szembesülnek;
- 46. erősítsék meg azokat a konkrét intézkedéseket, amelyek a nők teljes körű és egyenlő munkaerőpiaci részvételének biztosítására és a nők vállalkozói készségének előmozdítására irányulnak, mivel ezek mindegyike előfeltétele a hosszú távú inkluzív gazdasági növekedésnek, a nemek közötti egyenlőségnek és a nők gazdasági függetlenségének;

47. erősítsék meg azokat az intézkedéseket, amelyek célja, hogy növeljék a nők szerepét és számát a – többek között a Covid19-világjárvány kapcsán hozott válszintézkedéseket alakító folyamatokkal összefüggő – döntéshozatalban, valamint mozdítsák elő a nők és a férfiak kiegyensúlyozott képviseletét a döntéshozatalban, ezáltal is garantálva a nemek közötti egyenlőség szempontját érvényesítő szakpolitikákat, jogszabályokat és végrehajtást. Ez lehetővé fogja tenni, hogy a nők és lányok igényeit, perspektíváit, ismereteit és készségeit olyan szakpolitikák tükrözzék, amelyek elősegítik a nagyobb egyenlőséget a nők és a férfiak között, és ezáltal hozzájárulnak a méltányos és fenntartható helyreállításhoz;
48. működjenek együtt a szociális jogok európai pillérének végrehajtása érdekében, többek között annak 2. és 3. elve tekintetében;
49. biztosítsák, hogy a nemek közötti egyenlőség általános érvényesítésének szempontját a vonatkozó uniós finanszírozási programok végrehajtása, nyomon követése, értékelése és a kapcsolódó jelentéstétel során figyelembe vegyék és előmozdítsák;

FELSZÓLÍTJA AZ EURÓPAI BIZOTTSÁGOT, hogy:

50. terjessze be a barcelonai célok annak érdekében történő felülvizsgálatát, hogy fokozza a tagállamok közötti, felfelé irányuló konvergenciát a minőségi kisgyermekkori nevelés és gondozás biztosítása terén;
51. vegye figyelembe a nemek közötti egyenlőség szempontját, amikor meghatározza a Helyreállítási és Rezilienciaépítési Eszköz keretében felmerülő szociális kiadásokkal kapcsolatos jelentéstételre vonatkozó – az említett eszközben meghatározott szabályokkal összhangban álló – módszertant, amely szempontra ki kell térni az eszköz végrehajtására vonatkozó felülvizsgálati jelentésben;
52. vegye számba a Covid19-világjárványnak az ellátásban vagy ápolásban-gondozásban részesülőkre – különösen az idősekre –, az ellátást vagy ápolást-gondozást nyújtókra, valamint a társadalom és a gazdaság egészére, ezen belül a tartós ápolás-gondozási ágazatra gyakorolt nemi vonatkozású hatásait, és támogassa az ezek kezelését célzó intézkedéseket. vegye fontolóra olyan intézkedések kidolgozását, amelyek támogatják a felfelé irányuló konvergenciát a tartós ápolás-gondozás biztosítása terén;
53. adott esetben, a 2020. évi foglalkoztatási iránymutatásokkal összhangban vizsgálja meg a nők munkaerőpiaci helyzetét, és az európai szemeszter összes releváns aspektusát illetően kövessen a nemek közötti egyenlőség általános érvényesítését célzó megközelítést;
54. többek között az EIGE-n keresztül végezzen további kutatást a Covid19-válságnak a nemek közötti egyenlőségre gyakorolt hatásáról;

FELSZÓLÍTTJA A FOGLALKOZTATÁSI BIZOTTSÁGOT ÉS A SZOCIÁLIS VÉDELEMMEL FOGLALKOZÓ BIZOTTSÁGOT, hogy:

55. megbízatásuk keretein belül és a szociális jogok európai pillérére vonatkozó cselekvési terv keretében továbbra is integrálják a nemek közötti egyenlőség szempontját a releváns szakpolitikai területek elemzésébe, többek között amikor a Covid19-világjárvánnyal és annak következményeivel foglalkoznak;

autonómiájuk maradéktalan tiszteletben tartása mellett FELKÉRI A SZOCIÁLIS PARTNEREKET, hogy:

56. aktívan törekedjenek a nemek közötti egyenlőség szempontjának érvényesítésére a Covid19-világjárvány és következményei kezelése során, és fokozzák azokat a konkrét intézkedéseket, amelyek a nők és férfiak közötti strukturális egyenlőtlenségek elleni küzdelemre irányulnak – ideértve többek között a vertikális és a horizontális szegregáció, és különösen a digitális szakadék, valamint a nemek közötti bérszakadék, illetve a nyugdíjak terén a nemek között fennálló egyenlőtlenség, továbbá a nem fizetett ápolási-gondozási és háztartási feladatok egyenlőtlen megosztása elleni küzdelmet –, többek között a munka és a családi, illetve a magánélet összehangolásával összefüggésben;
57. a nők és férfiak közötti egyenlőséget, valamint a munka és a családi, illetve a magánélet összehangolását előmozdítva, az ágazati vagy vállalati szintű szociális párbeszéd, illetve a munkáltatókkal folytatott kétoldalú tárgyalások keretében formálják át a távmunkával kapcsolatos gyakorlatokat – különösen az otthonukban dolgozó személyek tekintetében –, és vegyék figyelembe a változó munkavégzési modelleket, mint például a vegyes irodai és otthoni munkavégzést;
58. kollektív tárgyalások révén mozdítsák elő azokat a szervezeti gyakorlatokat és az olyan szervezeti kultúrát, amelyek segítségével küzdeni lehet a szexizmus, a nemi alapú erőszak – többek között a családon belüli erőszak és a munkahelyi erőszak –, valamint a nemi sztereotípiák ellen. Törekedjenek a munkahelyi jóllét és termelékenység előmozdítására, többek között az egyenlőség szempontját figyelembe vevő politikák és gyakorlatok révén, valamint a távmunkával összefüggésben képzések és készségfejlesztés biztosítása révén, gondoskodva arról, hogy a távmunka önkéntes lehetőség legyen, és javítva a munkahelyi egészségvédelmet és biztonságot;
59. az összes vezetőt ösztönözzék arra, hogy a távmunkára vonatkozóan rugalmas megközelítést alkalmazzanak, és vegyék figyelembe többek között az eltérő munkarendeket és szolgáltatási igényeket, valamint a munkavállalók és családjuk – köztük az egyedülálló szülők – eltérő helyzetét.

Hivatkozott források

1. **Európai uniós intézményközi dokumentum:**

A szociális jogok európai pillére,

https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_hu.pdf.

2. **Uniós jogszabályok**

A Tanács 2004/113/EK irányelve (2004. december 13.) a nők és férfiak közötti egyenlő bánásmód elvének az árukhoz és szolgáltatásokhoz való hozzáférés, valamint azok értékesítése, illetve nyújtása tekintetében történő végrehajtásáról. (HL L 373., 2004.12.21., 37. o.)

Az Európai Parlament és a Tanács 2006/54/EK irányelve (2006. július 5.) a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósításáról (átdolgozott szöveg) (HL L 204., 2006.7.26., 23. o.)

Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2019/1158 irányelve (2019. június 20.) a szülők és a gondozók vonatkozásában a munka és a magánélet közötti egyensúlyról és a 2010/18/EU tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről (HL L 188., 2019.7.12., 79. o.)

Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2021/241 rendelete (2021. február 12.) a Helyreállítási és Rezilienciaépítési Eszköz létrehozásáról (HL L 57., 2021.2.18., 17. o.)

3. Tanács

A nemek közötti egyenlőségről és a témához kapcsolódó más kérdésekről szóló tanácsi következtetések, különösen a következők:

- A Tanács következtetései: „A nők és a gazdaság: a munka és a családi élet összeegyeztetése mint a munkaerőpiacon való egyenlő részvétel előfeltétele” (17816/11)
- A Tanács következtetései: „A befogadóbb munkaerőpiacok útján” (7017/15)
- A Tanács következtetései az uniós munkaerőpiacon jelen lévő nők és férfiak készségfejlesztéséről (6889/17)
- A Tanács következtetései az oktatás és a foglalkoztatás terén tapasztalható horizontális nemi szegregáció visszaszorítására irányuló megerősített intézkedésekről (15468/17)
- A Tanács következtetései: „A nemek közötti bérszakadék megszüntetése: kulcsfontosságú szakpolitikák és intézkedések” (10349/19)
- A Tanács következtetései a jóléti gazdaságról (13432/19)
- A Tanács következtetései: „A nemek közötti egyenlőséget biztosító gazdaságok az EU-ban: A következő lépések – A Pekingi Cselekvési Platform 25 éves végrehajtásának áttekintése” (14938/19)
- A Tanács következtetései a munkahelyi jóllét fokozásáról (8688/20)
- A Tanács következtetései – „A nemek közötti bérszakadék kezelése: a fizetett munka és a nem fizetett ápolási-gondozási munka megbecsülése és megosztása” (13584/20)

4. Elnökségi trió

A Németország, Portugália és Szlovénia elnökségi trió által aláírt nyilatkozat a nemek közötti egyenlőségről (2020. július)

5. Európai Bizottság

A Bizottság 2014/124/EU ajánlása (2014. március 7.) a férfiak és nők egyenlő díjazása elvének az átláthatóság révén történő megerősítéséről (HL L 69., 2014.3.8., 112. o.)

A Bizottság 2017. április 26-i közleménye: „Kezdeményezés a dolgozó szülők és gondozók körében a munka és a magánélet közötti egyensúly támogatására” (COM(2017) 252 final)

Unió cselekvési terv 2017–2019: A nemek közötti bérszakadék kezelése (COM(2017) 678 final)

A Bizottság (EU) 2018/951 ajánlása (2018. június 22.) az egyenlőséggel foglalkozó szervekre vonatkozó előírásokról (HL L 167., 2018.7.4., 28. o.)

Challenges in long-term care in Europe – A study of national policies 2018 (Kihívások a tartós ápolás-gondozás területén Európában – Tanulmány a nemzeti szakpolitikákról, 2018.) Európai Szociálpolitikai Hálózat.

Jelentés a kisgyermekeknek szóló gyermekgondozási létesítmények fejlesztéséről a nők munkaerőpiaci részvétele, a dolgozó szülők esetében a munka és a magánélet közötti egyensúly javítása, és az európai fenntartható és inkluzív növekedés (a „barcelonai célkitűzések”) érdekében (COM(2018) 273)

Közlemény – Digitális oktatási cselekvési terv (2021–2027) – Az oktatás és a képzés átalakítása a digitális kornak megfelelően, COM(2020) 624 final

2021 Report on equality between women and men in the European Union (2021. évi jelentés a nők és a férfiak közötti egyenlőségről az Európai Unióban) (6774/21)

Európai Bizottság. A nők és férfiak esélyegyenlőségével foglalkozó tanácsadó bizottság – *Opinion on challenges for gender equality in a rapidly ageing society* (Vélemény a nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos kihívásokról a gyors előregedés jellemezte társadalomban), 2019. október.

Közös európai iránymutatások az intézményi gondozásról a közösségi alapú gondozásra való áttérésről és Eszköztár az uniós alapoknak az intézményesített ellátásról a közösségi alapú ellátásra való áttérés céljára történő felhasználásához.

https://ec.europa.eu/regional_policy/hu/policy/themes/social-inclusion/desinit/

Az egyenlőségközpontú Unió: a 2020–2025 közötti időszakra szóló nemi esélyegyenlőségi stratégia. (6678/20) (Bizottsági hivatkozás: (COM(2020) 152 final)

Közlemény a méltányos átállást szolgáló erős szociális Európáról. (COM(2020) 14 final)

Közlemény – A fenntartható versenyképességre, a társadalmi méltányosságra és a rezilienciára vonatkozó európai készségfejlesztési program (COM(2020) 274 final).

Európai Bizottság, 2020: *Labour Market and Wage Developments in Europe, Annual Review 2020* (A munkaerőpiac és a bérek alakulása Európában, 2020. évi éves jelentés). (ISSN 2443-6771)

Cselekvési terv a szociális jogok európai pillérének megvalósítására (6649/21 + ADD 1 + ADD 2)

6. Európai Parlament

Állásfoglalás a nemek közötti bérszakadékról (2020. január 30., 2019/2870(RSP))

Saját kezdeményezésű jelentés – A gondozási szolgáltatások az Unióban a nemek közötti egyenlőség jobb megvalósulása érdekében (2018/2077(INI))

2021. január 21-i állásfoglalás a Covid19 okozta válság és a válságot követő időszak nemi dimenziójáról (2020/2121(INI))

7. A Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézete

Gender Equality and the Socio-Economic Impact of COVID-19 (A nemek közötti egyenlőség és a Covid19 társadalmi-gazdasági hatása), 2021. 8878/21 ADD 1.

Gender Equality Index 2020: Digitalisation and the future of work (A nemek közötti egyenlőség 2020. évi mutatója: Digitalizáció és a munka jövője), 2020.

<https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2020-digitalisation-and-future-work>

The Covid-19 pandemic and intimate partner violence against women in the EU (A Covid19-világjárvány és a nőkkel szemben elkövetett párkapcsolati erőszak az EU-ban), 2021.

Covid-19 and gender equality (A Covid19 és a nemek közötti egyenlőség)

<https://eige.europa.eu/covid-19-and-gender-equality/essential-workers>

8. Eurofound

Striking a balance: Reconciling work and life in the EU (Egyensúlyteremtés: A munka és a magánélet összehangolása az EU-ban), 2019.

https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef18065en.pdf

Living, working and COVID-19 dataset (Az életminőségre, a munkára és a Covid19-re vonatkozó adatok), Dublin <http://eurofound.link/covid19data>

Covid-19: Policy responses across Europe (Covid19: Szakpolitikai válaszok az EU-ban), 2020.

„Életről, a munkáról és a Covid19-ről”, Covid19-sorozat, 2020.

<https://www.eurofound.europa.eu/hu/publications/report/2020/living-working-and-covid-19>.

Long-term care workforce: Employment and working conditions (A tartós ápolás-gondozás területén dolgozó munkaerő: Foglalkoztatási és munkafeltételek), 2020.

https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef20028en.pdf.

Regulations to address work–life balance in digital flexible working arrangements, New forms of employment series (A munka és a magánélet közötti egyensúly kérdésének szabályozása a digitális rugalmas munkarendben), „Új foglalkoztatási formák” sorozat, 2020.

Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age, New forms of employment series (Távmunka és IKT-alapú mobil munkavégzés: Rugalmas munkavégzés a digitális korban), „Új foglalkoztatási formák” sorozat, 2020

https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef19032en.pdf

Women and labour market equality: Has COVID-19 rolled back recent gains? (A nők és a munkaerőpiaci egyenlőség: Visszavetette-e a Covid19-világjárvány a közelmúltban elért eredményeket?), 2020.

Platform economy: Developments in the COVID-19 crisis (Platformalapú gazdaság: A Covid19-válság alatti fejlemények), 2020. <https://www.eurofound.europa.eu/data/platform-economy/dossiers/developments-in-the-covid-19-crisis>

Labour market change: Trends and policy approaches towards flexibilisation, Challenges and prospects in the EU series, (Munkaerőpiaci változások: A rugalmassággal kapcsolatos trendek és szakpolitikai megközelítések), „Kihívások és kilátások az EU-ban” sorozat, 2020.

9. Európai Gazdasági és Szociális Bizottság

„Távmunka és a nemek közötti egyenlőség – olyan feltételek, amelyek biztosítják, hogy a távmunka ne súlyosbítsa a nem fizetett gondozás és háztartási munka egyenlőtlen eloszlását a nők és a férfiak között, és hogy ez a nemek közötti egyenlőség előmozdításának motorja legyen.” SOC/662-EESC-2020.

10. Egyesült Nemzetek Szervezete

A Pekingi Nyilatkozat és Cselekvési Platform (Az ENSZ menetrendje a nemek közötti egyenlőségre és a nők szerepvállalásának fokozására)

Az ENSZ egyezménye a nőkkel szemben alkalmazott hátrányos megkülönböztetések minden formájának kiküszöböléséről (CEDAW)

Az ENSZ 2030-ig tartó időszakra vonatkozó fenntartható fejlődési menetrendjében meghatározott 5.4. sz. fenntartható fejlődési cél

A 100. számú ILO-egyezmény (a férfi és a női munkaerőnek egyenlő értékű munka esetén járó egyenlő díjazásáról), 1951.

A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet egyezménye a háztartási alkalmazottak méltányos módon történő foglalkoztatásáról (189. sz. egyezmény), 2011.

ILO-jelentés: „*Care work and care jobs for the future of fair work*” (Ápolási-gondozási munka és álláshelyek a tisztességes munka jövőjéért), 2018.

http://ilo.org/global/publications/books/WCMS_633135/lang--en/index.htm

ILO-jelentés: *Global Wage Report 2020-21: Wages and minimum wages in the time of COVID-19* (Globális jelentés a bérekről (2020–2021): Bérek és minimálbérek a Covid19-világjárvány alatt), 2020.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_762534.pdf

Egyesült Nemzetek Szervezete: Egyezmény a fogyatékkal élő személyek jogairól, New York, 2006. december 13., Az Egyesült Nemzetek Szerződéseinek Tára, 2515. kötet, 44910. szám, 3. o.

11. Egyéb

OECD, *Women at the core of the fight against Covid-19 crisis*, OECD Policy Responses to Coronavirus (Covid-19) („Nők a Covid19 elleni küzdelem középpontjában”, Az OECD szakpolitikai válasza a koronavírusra (a Covid19-re)). A 2020. április 1-jei változat.

<https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/women-at-the-core-of-the-fight-against-covid-19-crisis-553a8269/#biblio-d1e2093>.

Az Európa Tanács CM/Rec(2019)1 ajánlása a szexizmus megelőzéséről és az ellene való küzdelemről.
