



Az Európai Unió
Tanácsa

Brüsszel, 2019. május 29.
(OR. en)

9804/19

SOC 396
EMPL 297
GENDER 22
ANTIDISCRIM 16

FELJEGYZÉS

Küldi:	az Állandó Képviselők Bizottsága (I. rész)
Címzett:	a Tanács
Előző dok. sz.:	9357/19
Tárgy:	A nemek közötti bérszakadék megszüntetése: kulcsfontosságú szakpolitikák és intézkedések – Tervezet – A Tanács következtetései

Az EPSCO Tanács 2019. június 13-i ülésére készülve mellékelten továbbítjuk a delegációknak a fenti tárgyról szóló tanácsi következtetések tervezetét, amelyet az Állandó Képviselők Bizottsága (I. rész) 2019. május 29-én jóváhagyott.

A nemek közötti bérszakadék megszüntetése: kulcsfontosságú szakpolitikák és intézkedések

Tervezet – A Tanács következtetései

ELISMERVE, HOGY:

1. A férfiak és nők közötti egyenlőség az Európai Uniónak a Szerződésekben rögzített és az Európai Unió Alapjogi Chartájának 23. cikkében elismert alapelve. Az Európai Unió működéséről szóló szerződés (EUMSZ) 8. cikke előírja az Unió számára, hogy tevékenységeinek folytatása során törekedjen az egyenlőtlenségek kiküszöbölésére, valamint a férfiak és nők közötti egyenlőség előmozdítására.
2. Az EUMSZ 157. cikke előírja a tagállamok számára annak az elvnek az alkalmazását, hogy a férfiak és a nők egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért egyenlő díjazást kapjanak, továbbá annak érdekében, hogy ténylegesen biztosítsák a teljes egyenlőséget a férfiak és nők között a munka világában, lehetővé teszi a tagállamok számára azt is, hogy bizonyos előnyöket nyújtó intézkedéseket tartsanak fenn vagy fogadjanak el abból a célból, hogy az alulreprezentált nem számára a szakmai tevékenységek folytatását megkönnyítsék, vagy hogy a szakmai előmenetelükben őket érő hátrányokat megakadályozzák vagy kiegyenlítsék.
3. Az Európai Parlament, a Tanács és a Bizottság által 2017. november 17-én kihirdetett szociális jogok európai pillérében foglalt 2. és 9. elv elismeri a nemek közötti egyenlőség, valamint a munka és a magánélet közötti egyensúly fontosságát.
4. A nemek közötti egyenlőségre vonatkozó szakpolitikák elősegítik az intelligens, fenntartható és inkluzív növekedést, és előfeltételei a jólét, a versenyképesség és a foglalkoztatás, valamint az inkluzivitás és a társadalmi kohézió előmozdításának.

5. Az ENSZ 2030-ig tartó időszakra vonatkozó fenntartható fejlődési menetrendjében foglalt 5.4. fenntartható fejlődési cél szerint el kell ismerni és értékelni kell a nem fizetett ápolás-gondozást és a háztartási munkát a nemzeti körülményektől függően közszolgáltatások, infrastruktúra és szociális védelmi intézkedések biztosítása révén, valamint a háztartáson és a családon belüli közös felelősségvállalás előmozdításával. Emellett az ENSZ 2030-ig tartó időszakra vonatkozó fenntartható fejlődési menetrendjében foglalt 8.5. fenntartható fejlődési cél említést tesz az egyenlő értékű munkáért fizetett egyenlő díjazás elvéről.
6. Az Európai Bizottság a „Stratégiai szerepvállalás a nemek közötti egyenlőségért (2016–2019)” című dokumentumban szintén kiemelt területként jelölte meg a nemek közötti bér-, jövedelem- és nyugdíjszakadék csökkentését és ezáltal a nők körében tapasztalható szegénység elleni küzdelmet.
7. A mélyen gyökerező társadalmi normák, társadalmi struktúrák, kulturális minták és nemi sztereotípiák hatással vannak arra, ahogy a háztartások szintjén döntések születnek a fizetett és nem fizetett munka, valamint az ápolási-gondozási tevékenységek férfiak és nők közötti megosztásáról.

EMLÉKEZTETVE ARRA, HOGY:

8. A nőkkel szemben alkalmazott hátrányos megkülönböztetések minden formájának kiküszöböléséről szóló ENSZ-egyezmény 11. cikke a munkához való jogot „minden ember elidegeníthetetlen joga”-ként határozza meg. Előírja, hogy a részes államok „kötelesek minden szükséges intézkedést megtenni a nőkkel szemben a foglalkoztatás területén alkalmazott megkülönböztetések kiküszöbölésére, abból a célból, hogy a férfiak és a nők közötti egyenlőség alapján azonos jogokat biztosítsanak számára”, beleértve az egyenlő munkabérhez, a társadalombiztosításhoz és a fizetett szabadsághoz való jogot. Ugyanez a cikk előírja továbbá, hogy a részes államok kötelesek „bevezetni a fizetéssel vagy hasonló szociális kedvezményekkel járó szülési szabadságot a korábbi munkahely, rangsorolás vagy szociális juttatások elvesztése nélkül”.

9. A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet hátrányos megkülönböztetésről (foglalkoztatás és foglalkozás) szóló, 1958. évi egyezményének 1. cikke értelmében hátrányos megkülönböztetésnek minősül minden olyan különbség, kizárás vagy előnyben részesítés, amely többek között nem alapján történik, „és az esélyek és a bánásmód egyenlőségének megszűnését vagy korlátozódását eredményezi a foglalkoztatás és a foglalkozás területén”.
10. A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet egyenlő díjazásról szóló, 1951. évi egyezményének 2. cikke előírja, hogy minden tagállam köteles előmozdítani és biztosítani, „hogy a férfi és a női munkaerőt egyenlő értékű munka esetén megillető egyenlő díjazás elve minden munkavállalóra alkalmazást nyerjen”, utalva ezzel a nemi alapú diszkriminációtól mentes díjazási ráták meghatározására.
11. Az Európa Tanács 1996. évi (felülvizsgált) Európai Szociális Chartája előírja a részes felek számára, hogy hozzanak meg bizonyos intézkedéseket többek között a munkához való jog és a méltányos díjazáshoz való jog tényleges gyakorlásának biztosítása céljából. Ezzel kapcsolatban a 4. cikk (3) bekezdésében elismerik „a férfi és női dolgozók egyenlő értékű munka egyenlő díjazásához való jogát”.

MEGÁLLAPÍTVA, HOGY:

12. Az Eurostat adatai szerint a nők átlagos bruttó órabére alacsonyabb a férfiakénál, a nemek közötti bérszakadék az EU-ban továbbra is hozzávetőlegesen 16%, és csak nagyon lassan csökken, sőt, egyes tagállamokban nő. Emellett az egész életen át megszerzett összjövedelemre vonatkozó, a nemek közötti szakadékot jelző mutató szerint a nemek közötti különbség az EU 28 országában kb. 40 %.

13. A nemek közötti bérszakadék a munkaerőpiacon jelentkező, nemek közötti egyenlőtlenségek egész sorának a következménye. Nem a különböző szintű iskolázottság az oka, mivel a nők valójában jobban teljesítenek a férfiaknál az iskolai végzettség tekintetében az EU-ban. Olyan tényezők állnak inkább a háttérben, mint például az oktatásban, a képzésben és a foglalkoztatásban tapasztalható nemi szegregáció, a foglalkozási szegregáció, a vezetői és döntéshozói pozíciókban észlelhető nemi egyenlőtlenségek, a nők gyakoribb részvétele a részmunkaidős foglalkoztatásban, illetve pályafutásuk gyakoribb és hosszabb ideig tartó megszakítása a háztartási, családi és ápolási-gondozási feladatok nők és férfiak közötti egyenlőtlen megosztása miatt, valamint a nők által végzett munka alulértékelése. Szervezeti tényezők is szerepet játszhatnak, így többek között a hosszú munkaidő, valamint a rendes munkaidőn kívüli fizikai jelenléttel és rendelkezésre állással kapcsolatos elvárás. Az összes említett tényező a továbbra is fennálló, nem tudatos nemi alapú elfogultság és diszkrimináció következménye, ideértve a bérdiszkriminációt is, ami azt tükrözi, hogy nem alkalmazzák megfelelően az egyenlő, illetve egyenlő értékű munkáért egyenlő díjazás elvét.
14. A nemek közötti bérszakadék kezeléséről szóló, az Európai Bizottság által elfogadott 2017–2019-es uniós cselekvési terv konkrét intézkedéseket sorol fel a háttérben álló, például olyan okok leküzdésére, mint a nemek közötti mind horizontális, mind vertikális foglalkozási szegregáció; a fizetések átláthatóságának hiánya, valamint az ápolási-gondozási feladatoknak a nők és férfiak közötti egyenlőtlen megosztása. A cselekvési terv emellett figyelemfelkeltő intézkedéseket, valamint az egyenlőtlenségeket feltáró és a sztereotípiákkal szembeni küzdelmet célzó intézkedéseket is meghatároz.

15. A Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézete (EIGE) által készített, „A nemek közötti bérszakadék megszüntetése: a munka és a magánélet közötti egyensúly javítása nélkül nem lehetséges” című kutatási feljegyzésből kiderül, hogy az EU-ban a nők négyszer nagyobb valószínűséggel dolgoznak részmunkaidős foglalkoztatás vagy ideiglenes szerződések keretében. Ezenkívül a munkaképes korú nők gazdasági inaktivitásának aránya közel kétszerese a férfiakénak. A szegénységben élő nők ötöde nem aktív résztvevője a munkaerőpiacnak gondozói vagy a háztartásban végzendő feladataik miatt. A kutatási feljegyzés szerint ez elsősorban azt tükrözheti, hogy nem állnak rendelkezésre megfizethető és minőségi gyermekgondozási létesítmények és a többi eltartott számára igénybe vehető ápolási-gondozási szolgáltatások, valamint a munka kifizetődővé tételére irányuló szakpolitikák és más intézkedések, mint például a nők és a férfiak számára is rendelkezésre álló rugalmas munkafeltételek. Ezek az intézkedések elősegíthetik a munka, valamint a családi és a magánélet összeegyeztetését, így azt is, hogy elegendő idő jusson mindegyik terület számára. Emellett azok a nők, akik teljes munkaidőben dolgoznak, és ugyanakkor nem fizetett ápolási-gondozási és háztartási munkát is végeznek, végül több órát dolgoznak naponta, mint a férfiak.
16. E következtetések a Tanács, az Európai Parlament, a Bizottság és az e területen érdekelt felek által végzett korábbi munka és az általuk tett politikai vállalások alapján, többek között az I. mellékletben felsorolt dokumentumok figyelembevételével készültek.

AZ EURÓPAI UNIÓ TANÁCSA

FELKÉRI A TAGÁLLAMOKAT, hogy hatáskörükkel összhangban, a tagállami sajátosságokat figyelembe véve, valamint a szociális partnerek szerepét és önállóságát tiszteletben tartva:

17. Vegyék számba az „egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért egyenlő díjazás” jogelvének tényleges tagállami szintű érvényesítése céljából rendelkezésre álló összes intézkedést.

18. Adott esetben fejlesszék tovább a meglévő intézkedéseket vagy vezessenek be újakat az „egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért egyenlő díjazás” elvének tényleges érvényesítése érdekében, ideértve a fizetések átláthatóságának javítását szolgáló intézkedéseket, az egyenlő díjazás elvének megerősítéséről szóló, 2014. március 7-i bizottsági ajánlás¹ alapján.
19. Hozzanak olyan intézkedéseket, amelyek fokozottan képessé teszik az egyenlőség előmozdításával foglalkozó szerveket arra, hogy cselekedjenek, illetve segítsék és képviseljék a bérdiszkrimináció áldozatait, továbbá mérlegeljék az egyenlőséggel foglalkozó szervekre vonatkozó előírásokról szóló, 2018. június 22-i bizottsági ajánlásban² említett intézkedések megtételét. Az intézkedések során figyelembe kell venni azon nők és férfiak konkrét igényeit is, akik több okból is megkülönböztetéssel szembesülnek.
20. Hozzanak hatékony intézkedéseket az egyenlőség előmozdítására az oktatás és a foglalkoztatás területén a munkaerőpiaci szegregáció problémájának kezelése és a nemek közötti bérszakadék megszüntetése érdekében, beleértve az alábbiakat is:
- a) a bérdiszkrimináció elleni küzdelmet szolgáló intézkedések, ideértve a fizetések átláthatóságának előmozdítását;
 - b) az előítéletektől mentes oktatást és képzést biztosító intézkedések minden szinten, ideértve a felsőoktatást, a szakképzést, az egész életen át tartó tanulást és a pályaaorientációt, valamint mindenki számára az ezekhez való egyenlő hozzáférést;
 - c) olyan intézkedések, amelyek lehetővé teszik minden lány, nő, fiú és férfi számára, hogy ne a nemi sztereotípiák alapján, hanem érdeklődésüknek, képességeiknek és készségeiknek megfelelően, szabadon válasszanak oktatási területeket és foglalkozást;

¹ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/?uri=CELEX:32014H0124>

² <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/?qid=1548772937602&uri=CELEX:32018H0951>

- d) olyan intézkedések, amelyek előmozdítják az összes oktatási területhez és foglalkozáshoz való egyenlő hozzáférést, megkönnyítik a nők és a lányok hozzáférését a természettudományokhoz, a technológiához, a műszaki tudományokhoz, a matematikához (TTMM), valamint az információs és kommunikációs technológiákhoz (IKT), továbbá olyan intézkedések, amelyek az oktatás, az egészségügy és a szociális ellátás területén történő képzésre és munkavállalásra ösztönzik a fiúkat és a férfiakat;
- e) a fizetett munkában való teljes részvételt hátráltató tényezők kezelését szolgáló intézkedések mindkét szülő (és az egyedülálló szülők) esetében, többek között aktív munkaerőpiaci politikák révén, továbbá olyan intézkedések, amelyekkel az adó- és ellátórendszereknek és egyéb jogosultságoknak a nők és férfiak jövedelmére gyakorolt hatását elemzik és szükség esetén kezelik;
- f) olyan intézkedések, amelyek a foglalkozási szegregáció elleni küzdelem érdekében minden korcsoport tekintetében elmozdítják a nemek közötti egyenlőségre és a nemekkel kapcsolatos nem tudatos elfogultságra vonatkozó oktatást és képzést, ideértve a nem formális oktatást és képzést, valamint egyéb felvilágosító tevékenységeket;
- g) a munkakörök nemsemleges értékelését ösztönző célirányos intézkedések, kiemelve, hogy az ilyen értékelés milyen előnyökkel jár a munkaadók számára; és
- h) a vezetői pozíciókban a nemek szerint kiegyensúlyozott képviseletet előmozdító intézkedések.

21. Hozzanak intézkedéseket a munka, a családi élet és a magánélet összeegyeztetésének megkönnyítésére mind a nők, mind pedig a férfiak számára, ezáltal ösztönözve az ápolási-gondozási és háztartási feladatoknak a nők és a férfiak közötti egyenlő megosztását, beleértve az alábbiakat:

- a) a hozzáférhető, színvonalas és megfizethető ápolás-gondozási szolgáltatások nyújtását javító intézkedések, kisgyermekes, idősek és tartós ápolás-gondozásra szorulóknak esetében is;
- b) a munkahelyen a munka és a magánélet közötti egyensúlyt előmozdító intézkedések, önkéntes tanúsítási rendszerek létrehozása, szakképzés biztosítása, figyelemfelkeltés és tájékoztató kampányok végrehajtása;

- c) a munkavállalóknak abból a célból biztosított jogok és támogatás fokozását szolgáló intézkedések, hogy jobban össze tudják egyeztetni az ápolási-gondozási és a szakmai feladataikat, valamint annak előmozdítása, hogy a férfiak éljenek ezekkel a jogaikkal;
- d) az ápolási-gondozási feladatoknak a nők és a férfiak közötti egyenlő megosztását előmozdító intézkedések;
- e) olyan intézkedések, amelyek az érintetteket – többek között a szociális partnereket [...] és a vállalkozásokat – a munka, a családi élet és a magánélet összeegyeztetését megkönnyítő gyakorlatok bevezetésére ösztönzik, a férfiak által dominált ágazatokban is, továbbá a jogok és lehetőségek igénybevétele terén a nők és a férfiak számára egyenlő lehetőségeket biztosító intézkedések;
- f) a szülőknek és gondozóknak a munka és a magánélet egyensúlyához kapcsolódó jogokról és lehetőségekről való felvilágosítását szolgáló intézkedések, e jogok és lehetőségek igénybevételének megkönnyítése céljából, különösen a férfiak tekintetében;

22. A tagállami fenntartható fejlődési stratégiáikban vegyenek figyelembe és vezessenek be kifejezetten a nőkre és lányokra vonatkozó intézkedéseket, az ENSZ 2030-ig tartó időszakra vonatkozó fenntartható fejlődési menetrendjében szereplő 5. fenntartható fejlődési céllal³ összhangban, továbbá kísérik figyelemmel az összes releváns rendelkezés végrehajtását, többek között a Pekingi Cselekvési Platform végrehajtásának keretében meghatározott mutatószámokon alapuló adatok felhasználásával.

FELKÉRI A TAGÁLLAMOKAT ÉS AZ EURÓPAI BIZOTTSÁGOT, hogy saját hatáskörükkel összhangban, a tagállami sajátosságokat figyelembe véve, valamint a szociális partnerek szerepét és önállóságát tiszteletben tartva:

23. A nemek közötti bérkülönbség megszüntetése és a nemek közötti egyenlőség előmozdítása érdekében tett minden erőfeszítés során alkalmazzanak integrált megközelítést, többek között a foglalkoztatási stratégiák, illetve a fiatalokat, az oktatást, az adózást, a családi ellátásokat, a szociális védelmet és az egészségügyi ellátást érintő egyéb gazdasági és szociális szakpolitikák közötti szinergiák elősegítése révén.

³ 5. fenntartható fejlődési cél.

24. Hozzanak intézkedéseket a nemi sztereotípiák és a nemi szerepekkel kapcsolatos sztereotip szemléletmód felszámolására, a nemek közötti bérkülönbség megszüntetése, a nemek közötti horizontális és vertikális munkaerőpiaci szegregáció csökkentése, valamint az ápolási-gondozási feladatoknak a férfiak és a nők közötti egyenlőbb megosztása érdekében.
25. Minden releváns kezdeményezés, szakpolitika és intézkedés – beleértve a foglalkoztatási és szociálpolitikákat és stratégiákat is – keretében fokozzák a nemek közötti bérkülönbség megszüntetése és az egyenlő foglalkoztatási lehetőségek biztosítása érdekében tett erőfeszítéseket, például a nemek közötti egyenlőségért felelős állami szervek és intézmények szerepének megerősítésével, valamint e szakpolitikák előkészítése, végrehajtása, ellenőrzése és az általuk a nőkre és férfiakra gyakorolt hatás értékelése során a nemek közötti egyenlőség szempontjának érvényesítésével.
26. Hozzanak hatékony intézkedéseket a nemek közötti bérkülönbség megszüntetésére, adott esetben a Bizottság cselekvési terve alapján, beleértve az alábbiakat:
- a) a fizetések átláthatóságának javítását és az egyenlő, illetve egyenlő értékű munkáért egyenlő díjazás elvének jobb érvényesítését szolgáló intézkedések;
 - b) olyan intézkedések, amelyek biztosítják, hogy a jelöltek kiválasztása – különösen a magán- és a közsférában betöltött vezetői pozíciók esetében – egyértelmű, objektív és nemi szempontból semleges értékelésen, valamint a jelöltek érdemein és képzettségén alapuljon;
 - c) olyan intézkedések, amelyek megkönnyítik, hogy több nő pályázzon vezetői pozíciókra;
 - d) olyan intézkedések, amelyek eleget tesznek annak az igénynek, hogy a családon belüli ápolás-gondozás és a háztartási munka – ami többnyire továbbra is fizetetlen női munka – foglalkozásnak minősüljön és szabályozva legyen; és
 - e) a bevált gyakorlatok cseréjét ösztönző intézkedések – helyi, regionális, tagállami, uniós és nemzetközi szinten.

27. Hozzanak célirányos intézkedéseket a munka, a családi élet és a magánélet összeegyeztetésének megkönnyítésére. A munka és a magánélet egyensúlyát számos, egymást kölcsönösen erősítő – mind jogalkotási, mind szakpolitikai – intézkedéssel kell segíteni, például a családhoz kapcsolódó, elsősorban szülési, apasági, szülői és gondozói szabadsággal, elérhető és megfizethető, színvonalas ápolási-gondozási szolgáltatásokkal, valamint rugalmas munkafeltételekkel, mind a nők, mind a férfiak esetében.
28. Ösztönözzék a munkaadókat arra, hogy támogassák a férfiak szülői és egyéb, családhoz kapcsolódó szabadságainak igénybevételét, valamint vezessenek be rugalmas munkafeltételeket.
29. Ösztönözzék a munkaadókat arra, hogy tegyék könnyebbé a munkavállalók számára a családhoz kapcsolódó, elsősorban szülési, apasági, szülői és gondozói szabadság igénybevételét, vezessenek be rugalmas munkafeltételeket a gyermekek és egyéb eltartottak ápolása-gondozása érdekében, megkönnyítve ezáltal az ápolási-gondozási feladatok egyenlőbb megosztását.
30. Mozdítsanak elő olyan szervezeti és munkahelyi kultúrákat, amelyek elősegítik a nők és férfiak számára a munka és a magánélet egyensúlyának megteremtését, szükség esetén például a nemek közötti egyenlőség támogatására irányuló tervek révén.
31. Aktívan működjenek együtt a vállalkozásokkal – például alkalmi kampányok vagy a példamutató vállalkozásoknak adott díjak révén –, a vállalati és munkavállalói szervezetekkel, valamint a nonprofit és civil társadalmi szervezetekkel, támogatva a nemek közötti bérkülönbség kiváltó okainak kezelésére tett erőfeszítéseiket, ideértve a munka és a magánélet egyensúlyba hozatalának megkönnyítését mind a nők, mind a férfiak számára.
32. Tegyenek lépéseket annak biztosítására, hogy mind a nők, mind a férfiak a családdal kapcsolatos szabadságok tekintetében fennálló hátrányos megkülönböztetés nélkül juthassanak előre a pályafutásuk során.

33. Könnyítsék meg a munkavállalók szabadság utáni visszatérését a munkába, valamint a részmunkaidős időszak utáni visszaállásukat a korábbi munkarendjükbe. Az első esetben ösztönözni kell a munkavállalókat és a munkaadókat arra, hogy a szabadság alatt tartsák a kapcsolatot, és állapodjanak meg a megfelelő visszailleszkedési intézkedésekről.
34. Hozzanak meg minden szükséges intézkedést a magas színvonalú és megfizethető gyermekgondozási ellátásokra⁴ vonatkozó barcelonai célok elérése és a gyermekgondozás igénybevételének megkönnyítése érdekében, továbbá mérlegeljék az életciklus folyamán szükséges egyéb ellátásokra – különös tekintettel az idősek gondozására – irányuló új célok bevezetését.
35. Rendeljenek forrásokat a nemek közötti bérszakadék kiváltó okainak kezelését célzó konkrét intézkedések kidolgozása és végrehajtása céljára, többek között az európai strukturális és beruházási alapok és mindenekelőtt az Európai Szociális Alap keretében.
36. Ösztönözzenek minden érintett érdekelt felet és szereplőt – többek között a szociális partnereket, a vállalkozásokat és az állami foglalkoztatási szolgálatokat – arra, hogy fokozzák a nemek közötti horizontális szegregáció mérséklésére irányuló erőfeszítéseiket, például azáltal, hogy jobban megbecsülik a nők által dominált ágazatokban végzett munkát, javítják a munkakör-értékelési rendszerek átláthatóságát és tisztességes voltát, ösztönzik és képessé teszik a nőket és a férfiakat arra, hogy minden ágazatban egyenlő alapon férjenek hozzá álláslehetőségekhez, továbbá hogy rávilágítsanak a szegregáció megszüntetésének gazdasági hasznára és annak jelentőségére a munka jövője szempontjából.
37. A szociális jogok európai pillérével összhangban foglalkozzanak a nemek közötti bérszakadék kérdésével az Európa 2020 stratégia jelenlegi irányítási keretén – többek között az éves növekedési jelentésen és az együttes foglalkoztatási jelentés tervezetén – belül, valamint vegyék azt számításba a jövőbeli stratégiai kereteken belül is.

⁴ Az Európai Tanács 2002-ben azt a célt tűzte ki, hogy 2010-re a hároméves és a tanköteles kor közötti gyermekek legalább 90 %-a, a három év alatti gyermekeknek pedig legalább 33 %-a részesüljön gyermekgondozási ellátásban.

38. Hívják fel az európai polgárok figyelmét a nemek közötti bérszakadék jelenségére, annak okaira és következményeire, valamint a nemek közötti nyugdíjszakadék jelenségére és arra is, hogy az idős korú nők körében magasabb a szegénység kockázata.
39. Ösztönözzék a párbeszédet az érintett érdekelt felekkel, így például a szociális partnerekkel, a vállalkozásokkal, az egyenlőség előmozdításával foglalkozó nemzeti szervezetekkel és a nemek közötti egyenlőségért küzdő szervezetekkel a következő témákban: a bérdiszkrimináció, valamint az oktatásban és a munkaerőpiacon jelentkező, nemi alapú elfogultság és nemi sztereotípiák elleni küzdelem témájában, előmozdítva ezzel a kölcsönös tanulást.
40. Folytassák a Bizottság és az Eurostat arra irányuló közös munkáját, hogy a nemek közötti bérszakadék kiigazítatlan összetevőjét további részekre bontják és rendszeresen közzéteszik a bérszakadékra, annak meghatározó tényezőire, valamint a jövedelemre és a nyugdíjakra gyakorolt hatására vonatkozó releváns adatokat.

FELSZÓLÍTJA AZ EURÓPAI BIZOTTSÁGOT, hogy:

41. Fogadjon el bizottsági közleményt, amelyben meghatározza a 2019 utáni időszakra szóló, a nemek közötti egyenlőségre vonatkozó önálló stratégiát, azon belül pedig a bérszakadék felszámolását célzó szakpolitikákat.
42. Elemezze a digitalizáció hatását a nemek közötti egyenlőségre, valamint a munka és a magánélet egyensúlyára a munkaerőpiac kontextusában, és az eredményeket vegye figyelembe a szakpolitika jövőbeli alakítása során.
43. Tevékenyen kövesse nyomon az egyenlő díjazás Szerződésben rögzített elvének megvalósítására irányuló 2006/54/EK irányelv rendelkezéseinek folyamatban lévő értékelését⁵, és adott esetben mérlegelje annak módosítását.
44. Mozdítsa elő a bevált gyakorlatok tagállamok közötti cseréjét a nemek közötti bérszakadék kiváltó okainak kezelését célzó intézkedések területén.
45. Erősítse a nemek közötti egyenlőség szempontjának érvényesítését minden szakpolitikai területen, ideértve az ifjúságpolitikát, az oktatási és a foglalkoztatási politikát, valamint a jövőbeli programokat.

⁵ https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/initiatives/ares-2018-3415794_hu.

Hivatkozások

1. EU 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:

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 2010/41/EU irányelve (2010. július 7.) az önálló vállalkozói tevékenységet folytató férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód elvének alkalmazásáról és a 86/613/EGK tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről (HL L 180., 2010.7.15., 1. o.)

Javaslat – Az Európai Parlament és a Tanács irányelve a szülők és a gondozók vonatkozásában a munka és a magánélet közötti egyensúly megteremtéséről, valamint a 2010/18/EU tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről [*a hivatkozást az elfogadott irányelvre való hivatkozással kell felváltani.*]

3. Tanács:

A Pekingi Cselekvési Platform⁶ végrehajtásának áttekintéséről elfogadott valamennyi tanácsi következtetés, továbbá a nemek közötti egyenlőségről szóló tanácsi következtetések, különösen a következők:

- A Tanács következtetései a nemek közötti bérszakadék felszámolásával kapcsolatos elkötelezettség megerősítéséről és az arra irányuló erőfeszítések fokozásáról, valamint a Pekingi Cselekvési Platform végrehajtásának áttekintéséről (18121/10)
- A Tanács 2011. március 7-i következtetései a nemek közötti egyenlőségről szóló európai paktumról (2011–2020) (HL C 155., 2011.5.25., 10. o.)
- 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 2015. március 9-én elfogadott következtetései: „A befogadóbb munkaerőpiacok útján” (7017/15)

⁶ http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/tools/statistics-indicators/platform-action/index_en.htm

- A Tanács 2018. június 18-i következtetései – Egyenlő jövedelmi lehetőségek a nők és a férfiak számára: A nemek közötti nyugdíszakadék megszüntetése (10081/15)
- A Tanács 2015. október 26-i következtetései a nemek közötti egyenlőségre vonatkozó cselekvési tervről (2016–2020) (13201/15)
- A Tanács következtetései az uniós munkaerőpiacon jelen lévő nők és férfiak készségfejlesztéséről (6889/17)
- A Tanács 2017. december 7-i következtetései az oktatás és a foglalkoztatás terén tapasztalható horizontális nemi szegregáció visszaszorítására irányuló megerősített intézkedésekről (15468/17)
- A Tanács 92/241/EGK ajánlása (1992. március 31.) a gyermekgondozásról (HL L 123., 1992.5.8., 16. o.)
- A Tanács és a Tanács keretében ülésező foglalkoztatási és szociálpolitikai miniszterek 2000. június 29-i állásfoglalása a nőknek és a férfiaknak a családi életben és a munka világában való kiegyensúlyozott részvételéről (HL C 218., 2000.7.31., 5. o.)

4. Elnökségi trió:

- [A Románia, Finnország és Horvátország elnökségi trió által aláírt nyilatkozat a nemek közötti egyenlőségről (2019. március 15.).]
- Együttes nyilatkozat: „A nemek közötti egyenlőség mint az Európai Unió jelenlegi és jövőbeli prioritása”. Az osztrák, észt és bolgár elnökségi trió javaslatára, a nemek közötti egyenlőséggel foglalkozó uniós miniszterek nem hivatalos ülése, Bécs, 2018. október 12.

5. Európai Bizottság:

- A Bizottság 2010. március 3-i közleménye: „Európa 2020: Az intelligens, fenntartható és inkluzív növekedés stratégiája – COM(2010) 2020 végleges
- 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 szolgálati munkadokumentuma: „Stratégiai szerepvállalás a nemek közötti egyenlőségért (2016–2019)” (SWD (2015) 278 final)
- 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)
- Uniós cselekvési terv 2017–2019: A nemek közötti bérszakadék megszüntetése (COM(2017) 678 final)

- 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)
- A Bizottság (EU) 2018/951 ajánlása (2018. június 22.) az egyenlőséggel foglalkozó szervekre vonatkozó előírásokról (HL L 167., 2018.7.4., 28. o.)
- A nők és férfiak esélyegyenlőségével foglalkozó tanácsadó bizottság véleménye a nemek közötti egyenlőségre vonatkozó szakpolitika 2019 utáni jövőjéről, a régi és új kihívásokról és a prioritásokról
- A nők és férfiak esélyegyenlőségével foglalkozó tanácsadó bizottság véleménye a munka változó világában a nemek közötti egyenlőség előtt álló új kihívásokról
- 2019. évi éves jelentés a nők és a férfiak közötti egyenlőség Európai Unióban fennálló helyzetéről
https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/annual_report_ge_2019_en.pdf

6. Európai Parlament:

- Az Európai Parlament 2017. március 14-i állásfoglalása a nők és a férfiak közötti egyenlőségről az Európai Unióban – 2014–2015
<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=TA&reference=P8-TA-2017-0073&language=HU>
- Az Európai Parlament 2017. június 14-i állásfoglalása egy uniós stratégia szükségességéről a nemek közötti nyugdíjszakadék megszüntetése és megelőzése érdekében
<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=TA&language=HU&reference=P8-TA-2017-0260>

7. A Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézete

- „A nemek közötti bérszakadék megszüntetése: a munka és a magánélet közötti egyensúly javítása nélkül nem lehetséges” című kutatási feljegyzés (6656/19 ADD 1)
- A nemek közötti egyenlőség mutatója <https://eige.europa.eu/gender-equality-index>

8. Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság véleménye – Uniós cselekvési terv 2017–2019 – A nemek közötti bérszakadék kezelése (SOC/571)

9. Egyéb:

- Az ENSZ egyezménye a nőkkel szemben alkalmazott hátrányos megkülönböztetések minden formájának kiküszöböléséről
 - Az ENSZ 2030-ig tartó időszakra vonatkozó fenntartható fejlődési menetrendje
 - Az Európa Tanács 1996. évi Európai Szociális Chartája (felülvizsgált változat)
 - Az ENSZ menetrendje a nemek közötti egyenlőségre és a nők szerepvállalásának fokozására (Pekingi Cselekvési Platform)
-