**Európai Parlament**
2024-2029

**ELFOGADOTT SZÖVEGEK**

# P10_TA(2026)0074

## A nemek közötti bér- és nyugdíjszakadék az EU-ban: a jelenlegi helyzet, a kihívások és a további teendők, valamint a túlnyomóan nőket foglalkoztató ágazatokban a munkavégzés megfelelőbb értékelésére és méltányosabb javadalmazására vonatkozó iránymutatások kidolgozása

### Az Európai Parlament 2026. március 11-i állásfoglalása a nemek közötti bér- és nyugdíjszakadékról az EU-ban: a jelenlegi helyzet, a kihívások és a további teendők, valamint a túlnyomóan nőket foglalkoztató ágazatokban a munkavégzés megfelelőbb értékelésére és méltányosabb javadalmazására vonatkozó iránymutatások kidolgozása (2025/2038(INI))

*Az Európai Parlament,*

– tekintettel az Európai Unióról szóló szerződésre (EUSZ) és különösen annak 2. cikkére és 3. cikkének (3) bekezdésére,

– tekintettel az Európai Unió működéséről szóló szerződésre (EUMSZ), és különösen annak 8., 10., 19., 151., 153. és 157. cikkére,

– tekintettel az Európai Unió Alapjogi Chartájára (a Charta), különösen annak a nemek közötti egyenlőségre vonatkozó rendelkezéseire,

– tekintettel a fogyatékossággal élő személyek jogairól szóló ENSZ-egyezményre és az egyezmény Európai Unió általi megerősítésére,

– tekintettel az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozatának 22. és 25. cikkére,

– tekintettel a férfiak és nők egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazása elve alkalmazásának a bérek átláthatósága és végrehajtási mechanizmusok révén történő megerősítéséről szóló,

2023. május 10-i (EU) 2023/970 európai parlamenti és tanácsi irányelvre[1] (a fizetések átláthatóságáról szóló irányelv),

– tekintettel a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és a munkavégzés területén történő megvalósításáról szóló, 2006. július 5-i 2006/54/EK európai parlamenti és tanácsi irányelvre[2],

– tekintettel a szülők és a gondozók vonatkozásában a munka és a magánélet közötti egyensúly megteremtéséről, valamint a 2010/18/EU tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről szóló, 2019. június 20-i (EU) 2019/1158 európai parlamenti és tanácsi irányelvre[3] (a munka és a magánélet közötti egyensúlyról szóló irányelv),

– tekintettel a nyilvánosan működő részvénytársaságok igazgatói körében a nemek közötti egyensúly javításáról és a kapcsolódó intézkedésekről szóló, 2022. november 23-i (EU) 2022/2381 európai parlamenti és tanácsi irányelvre[4] (a vállalati vezetőtestületekben a nemek közötti egyensúly javításáról szóló irányelv),

– tekintettel az Európai Unióban biztosítandó megfelelő minimálbérekről szóló, 2022. október 19-i (EU) 2022/2041 európai parlamenti és tanácsi irányelvre[5],

– tekintettel a Bizottság „Az egyenlőségközpontú Unió: A 2020–2025 közötti időszakra szóló nemi esélyegyenlőségi stratégia” című, 2020. március 5-i bizottsági közleményre (COM(2020)0152),

– tekintettel a Bizottság „Egyenlőségközpontú Unió: Az EU rasszizmus elleni cselekvési terve a 2020–2025-ös időszakra” című, 2020. szeptember 18-i közleményére (COM(2020)0565),

– tekintettel a szociális jogok európai pillérére és annak cselekvési tervére (COM(2021)0102), különösen a 2030-ra vonatkozó kiemelt célokra és az uniós szociális eredménytáblára,

– tekintettel az Unió stratégiájára a fogyatékossággal élő személyek jogainak érvényre juttatásáért (2021–2030 (COM(2021)0101),

---

1 HL L 132., 2023.5.17., 21. o., ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2023/970/oj.
2 HL L 204., 2006.7.26., 23. o., ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2006/54/oj.
3 HL L 188., 2019.7.12., 79. o., ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2019/1158/oj.
4 HL L 315., 2022.12.7., 44. o., ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2022/2381/oj.
5 HL L 275., 2022.10.25., 33. o., ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2022/2041/oj.

– tekintettel az „Egyenlőségközpontú Unió: az LMBTIQ+-személyek egyenlőségéről szóló stratégia (2026–2030)” című, 2025. október 8-i bizottsági közleményre (COM(2025)0725),

– tekintettel az európai gondozási stratégiáról szóló, 2022. szeptember 7-i bizottsági közleményre (COM(2022)0440), a megfizethető, minőségi tartós ápolás-gondozáshoz való hozzáférésről szóló, 2022. december 8-i tanácsi ajánlásra[6], valamint „A kisgyermekkori nevelésről és gondozásról: a 2030-ra vonatkozó barcelonai célok” című 2022. december 8-i tanácsi ajánlásra[7],

– tekintettel „A nők jogaira vonatkozó ütemterv” című, 2025. március 7-i bizottsági közleményre (COM(2025)0097),

– tekintettel a „Munkaerő- és szakemberhiány az EU-ban: cselekvési terv” című, 2024. március 20-i bizottsági közleményre (COM(2024)0131),

– tekintettel a Bizottság „A készségek uniója” című, 2025. március 5-i közleményére (COM(2025)0090),

– tekintettel a Bizottság „A szociális védelemmel foglalkozó bizottság 2024. évi éves jelentése” című, 2024. októberi jelentésére,

– tekintettel a Bizottság „2025. évi jelentés a nemek közötti egyenlőségről az EU-ban” című, 2025. márciusi jelentésére,

– tekintettel a szociális védelem és a jóléti állam jövőjével foglalkozó magas szintű szakértői csoport „Az uniós szociális védelem és jóléti állam jövője” című jelentésére,

– tekintettel Mario Draghi „Az európai versenyképesség jövője” című, 2024. szeptember 9-i jelentésére (a Draghi-jelentés), valamint Enrico Letta 2024. április 10-i, „Much more than a Market” [Jóval több, mint piac] című jelentésére (a Letta-jelentés),

– tekintettel a szociális védelemmel foglalkozó bizottság és a Bizottság Foglalkoztatás, Szociális Ügyek és Társadalmi Befogadás Főigazgatósága „A nyugdíjak megfelelőségéről szóló 2024. évi jelentés – Az időskori jövedelmek jelenlegi és jövőbeli megfelelősége az EU-ban” című, 2024. évi közös jelentésére,

– tekintettel a demográfiai kihívásokkal összefüggésben a munka és a magánélet közötti egyensúly és a nemek közötti egyenlőség valamennyi generáció számára történő biztosításáról szóló, 2024. december 3-i tanácsi következtetésekre,

---

6 HL C 476., 2022.12.15., 1. o.
7 HL C 484., 2022.12.20., 1. o.

– tekintettel a 2024. december 4-i, „Munkaerő- és készséghiány az EU-ban: a kiaknázatlan munkaerő-potenciál mozgósítása az Európai Unióban” című tanácsi következtetésekre,

– tekintettel az „Advancing Gender Equality in the AI-Driven Digital Age: 6th horizontal review of the implementation of the Beijing Platform for Action by the Member States and the EU institutions” [A nemek közötti egyenlőség előmozdítása a mesterséges intelligencia digitális korában: a Pekingi Cselekvési Platform tagállamok és uniós intézmények általi végrehajtásának 6. horizontális felülvizsgálata] című 2025. június 19-i tanácsi következtetésre,

– tekintettel az „Egy uniós stratégia szükségessége a nemek közötti nyugdíjszakadék megszüntetése és megelőzése érdekében” című, 2017. június 14-i állásfoglalására[8],

– tekintettel a nemek közötti bérszakadékról szóló, 2020. január 30-i állásfoglalására[9],

– tekintettel az uniós nemi esélyegyenlőségi stratégiáról szóló, 2021. január 21-i állásfoglalására[10],

– tekintettel a gondozásra vonatkozó közös európai fellépésről szóló, 2022. július 5-i állásfoglalására[11],

– tekintettel eljárási szabályzata 55. cikkére,

– tekintettel az eljárási szabályzat 59. cikke alapján a Foglalkoztatási és Szociális Bizottság, valamint a Nőjogi és Esélyegyenlőségi Bizottság által folytatott közös tanácskozásokra,

– tekintettel a Foglalkoztatási és Szociális Bizottság és a Nőjogi és Esélyegyenlőségi Bizottság jelentésére (A10-0021/2026),

A. mivel a nemek közötti egyenlőség az EU alapvető értéke, amelyet az EUSZ 2. cikke és 3. cikkének (3) bekezdése, az EUMSZ 8., 10. és 19. cikke és a Charta 23. cikke rögzít; mivel az EUMSZ 157. cikke kifejezetten úgy rendelkezik, hogy a tagállamoknak biztosítania kell annak az elvnek az alkalmazását, hogy a férfiak és a nők egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért egyenlő díjazást kapjanak; mivel a nők gazdasági függetlenségének és a pénzügyi forrásokhoz való egyenlő hozzáférésének garantálása kulcsfontosságú a nemek közötti egyenlőség elérése és a nemi alapú erőszak elleni küzdelem szempontjából;

---

8 HL C 331., 2018.9.18., 60. o.
9 HL C 331., 2021.8.17., 5. o.
10 HL C 456., 2021.11.10., 208. o.
11 HL C 47., 2023.2.7., 30. o.

B. mivel a szociális jogok európai pillérének 2. elve kimondja, hogy a „nőkkel és a férfiakkal szembeni egyenlő bánásmódot és az esélyegyenlőséget valamennyi területen biztosítani kell, többek között a munkaerőpiaci részvétel, valamint a foglalkoztatás feltételeinek és a szakmai előmenetelnek a vonatkozásában”, valamint hogy a „nők és a férfiak egyenlő munkáért és értékű munkáért egyenlő díjazásra jogosultak”;

C. mivel ezekben a bizonytalan geopolitikai időkben az európai értékeink fenntartásához a tagállamoknak prioritásként kell kezelniük a védelmi ágazatot; mivel a tagállamoknak biztosítaniuk kell, hogy a védelem területén dolgozó nők egyenlő díjazásban, méltányos szakmai előmenetelben és megfelelő nyugdíjakban részesüljenek; mivel a nemek közötti nyugdíjszakadék megszüntetése stratégiai és erkölcsi kötelesség az EU számára;

D. mivel a nemek közötti bérszakadék a férfiak és nők átlagos bruttó órabére közötti különbség, amelyet a férfiak átlagos bruttó órabérének százalékában fejeznek ki; mivel a nemek közötti bérszakadék nagyrészt nem magyarázható olyan objektív, megfigyelhető munkaerőpiaci jellemzőkkel, mint az életkor, a tapasztalat és az iskolázottság, a foglalkozás, a munkaidő vagy más mérhető jellemzők, ami tartós megkülönböztetésre utal; mivel a bérszakadék kezeléséhez olyan kiegyensúlyozott megközelítésre van szükség, amely ötvözi az esélyegyenlőséget, a gondozási feladatok egyenlő elosztását, a nemi sztereotípiák elleni küzdelmet, a bérek átláthatóságát és a hatékony végrehajtást a készségeket, a részvételt és a szakmai előmenetelt támogató politikákkal, elismerve ugyanakkor, hogy a nemen, faji vagy etnikai származáson, valláson vagy meggyőződésen, fogyatékosságon, életkoron vagy szexuális irányultságon alapuló megkülönböztetés többszörös és interszekcionális formáival szembesülő nők hátrányai súlyosbodnak;

E. mivel Unió-szerte a nők keresete aránytalanul alacsonyabb, mint a férfiaké, és a nők felülreprezentáltak a minimálbért keresők körében; mivel 2023-ban az órabérek terén a nemek közötti különbség az EU-ban 12% volt, az egyes tagállamokban pedig jelentősen eltértek az értékek, és egyes tagállamokban meghaladták a 18%-ot; mivel ez azt jelenti, hogy a nők ténylegesen úgy dolgoznak, hogy a férfiakhoz képest évente átlagosan 54–67 napig nem részesülnek díjazásban; mivel annak ellenére, hogy a nők foglalkoztatási rátája tovább növekszik, az EU nem halad jó úton afelé, hogy 2030-ra felére csökkentse a nemek közötti 10%-os foglalkoztatási különbséget, amely a gyermekes nők esetében magasabb, 16,5%-os[12]; mivel az Eurostat szerint a különbség ágazatonként is eltérő, és a tagállamok

---

12 Eurostat, „Statistics Explained – SDG 5 – Gender equality” (Statisztikai kalauz – 5. fenntartható fejlődési cél – Nemek közötti egyenlőség), az Eurostat honlapja, 2025. április.

zömében a magánszektorban magasabb, mint az állami szektorban[13]; mivel 2024-ben az EU-ban a férfiaknak csak 7,7%-a dolgozott részmunkaidőben, szemben a nők 27,9%-ával, akiknél a részmunkaidős munkavégzést főként a gondozási feladatok indokolták; mivel sajátos összefüggés van a nők által dominált ágazatok és az alacsony bérszint között; mivel a fizetés azt az értéket és elismerést tükrözi, amelyet egy társadalom egy adott munkatípusnak tulajdonít;

F. mivel a bérkülönbségek nem mindig tükrözik a munka értékét, az iránta való keresletet vagy a munkához szükséges készségeket, hanem inkább a nemek közötti tartós egyenlőtlenség következményei; mivel a nők munkájának alulértékelése, a foglalkozási és ágazati szegmentáció, a vezetésben a nemek közötti szakadék és a nem fizetett gondozás egyenlőtlen megosztása a nemek közötti bér- és nyugdíjszakadék strukturális tényezői, és szisztematikus munkakör-értékelési és ágazati újraértékelési gyakorlatokat tesznek szükségessé uniós és nemzeti szinten; mivel a nemek közötti bérszakadék nemcsak az alacsonyabb jövedelmek kérdése, hanem a szélesebb körű társadalmi, politikai és kulturális egyenlőtlenségeket is tükrözi, amelyek befolyásolják a nők gazdasági függetlenségét, karrierlehetőségeit és általános jóllétét;

G. mivel a figyelemfelkeltés és az oktatás elengedhetetlen a nemek közötti bér- és nyugdíjszakadék létezésének és súlyosságának elismeréséhez, amelyet a nyilvánosság továbbra is alábecsül; mivel a nemek közötti bér- és nyugdíjszakadék súlyos hatással van a nők mentális egészségére, és nemcsak a nők keresetét befolyásolja, hanem a munkahelyi pszichoszociális kockázatoknak való kitettségüket is, ami hosszú távú következményekkel jár a mentális egészségre és jóllétre az egész élet során, ahol például a 65 év feletti nők a férfiaknál kétszer gyakrabban számolnak be krónikus depresszióról[14], tükrözve az alacsonyabb jövedelem, a korlátozott függetlenség és a tartós bizonytalanság halmozott hatásait; mivel a méltányos és tisztességes bér alapvető fontosságú a nők gazdasági függetlensége szempontjából, és lehetővé teszi a nők számára, hogy kilépjenek a kapcsolati erőszak helyzeteiből; mivel e hiányosságok kezeléséhez jogalkotási és szakpolitikai intézkedésekre, valamint adatvezérelt kommunikációs és oktatási kezdeményezések által támogatott társadalmi attitűdök megváltoztatására van szükség;

---

13 Eurostat, „Statistics Explained – Gender pay gap statistics” (Statisztikai kalauz – A nemek közötti bérszakadékra vonatkozó statisztikák), az Eurostat honlapja, 2025. március.

14 Európai Parlament, Állampolgári Jogok, Igazságügy és Intézményi Ügyek Főigazgatósága, Polgárok, egyenlőség és kultúra tematikus főosztály, „The effect of gender pay and pension gaps and new ways of working on women’s mental health” (A nemek közötti bér- és nyugdíjszakadék hatása és a nők mentális egészségével kapcsolatos új munkamódszerek), 2025. szeptember.

H. mivel 2021-ben a nők 74%-a végzett házimunkát és főzött naponta, szemben a férfiak 42%-ával; mivel ha az összes fizetett és nem fizetett munka összeadódik, a nők évente nyolc teljes munkaidős héttel több munkát végeznek, mint a férfiak[15];

I. mivel a Világgazdasági Fórum nemrégiben úgy becsülte, hogy a jelenlegi fejlődési ütem mellett a nemek közötti teljes egyenlőség 134 év alatt érhető el; mivel vannak olyan tanulmányok, amelyek szerint 90 évbe telik majd a nemek közötti nyugdíjszakadék megszüntetése; mivel a nyugdíjszakadék gyorsabb megszüntetése érdekében egyértelműen új intézkedésekre van szükség;

J. mivel Unió-szerte a nők nagyobb valószínűséggel töltenek be alacsonyabban fizetett állásokat, és dolgoznak az informális gazdaságban és a történelmileg alulértékelt ágazatokban, ami korlátozza jövedelmüket, és hozzájárul a nemek közötti bér- és nyugdíjszakadékhoz; mivel az EU-ban tízből három nő dolgozik az oktatásban, az egészségügyben és a szociális munkában, miközben a férfiaknak csupán 8 %-a dolgozik ezekben az ágazatokban[16]; mivel az EU-ban az egészségügyi és szociális ellátási munkaerő 80 %-át nők teszik ki, miközben a természettudományok, a technológia, a műszaki tudományok és a matematika területén dolgozó munkavállalóknak csak 20 %-át teszik ki, ami jól példázza a tartósan fennálló nemi normákat és sztereotípiákat, amelyek eltántorítják a nőket bizonyos ágazatoktól[17]; mivel feltétlenül el kell ismerni a hagyományosan nők által dominált ágazatok, például a gondozás, az egészségügy, az oktatás és a szociális munka értékét, mivel ezek alapvető fontosságúak a társadalom számára, és ösztönözni kell a férfiakat, hogy belépjenek ezekbe az ágazatokba;

K. mivel a nők továbbra is jelentősen alulreprezentáltak a digitális tanulmányokban és karrierekben, valamint a természettudományok, a technológia, a művészet, a műszaki tudományok és a matematika (STEAM) más területein, továbbá az olyan foglalkoztatási ágazatokban, mint a védelem és az űrkutatás, az információs és kommunikációs technológia (IKT) és az energia; mivel a nők STEAM-területeken való részvételének támogatása elengedhetetlen a nemek közötti bér- és nyugdíjszakadék megszüntetéséhez, az innováció előmozdításához, valamint annak biztosításához, hogy Európa digitális és zöld átállása inkluzív és méltányos legyen;

---

15 2021 A Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézete, A nemek közötti egyenlőség 2021. évi mutatója – Egészség 2021.

16 Európai Bizottság, „Women’s situation in the labour market” (A nők munkaerőpiaci helyzete), az Európai Bizottság stratégiai és szakpolitikai weboldala.

17 Európai Bizottság, 2025. évi jelentés a nemek közötti egyenlőségről az EU-ban, 2025. március, https://data.europa.eu/doi/10.2838/5262357.

L. mivel a munkaerőpiac növekvő széttagoltsága, beleértve az atipikus foglalkoztatási formák – többek között a munkaerő-kölcsönzés, a részmunkaidős foglalkoztatás, a platformalapú munkavégzés és az önfoglalkoztatás térnyerése – aránytalanul érinti a nőket; mivel a nők gyakran játszanak alapvető szerepet a családi gazdálkodásban, az agrárvállalkozásokban és a közösségi életben, de munkájuk gyakran alulértékelt vagy informális, ami az egész életen át tartó jövedelem csökkenéséhez és nem megfelelő nyugdíjjárulékokhoz vezet; mivel ez a hátrány tovább súlyosbítja az olyan tényezőkön alapuló megkülönböztetés többszörös és interszekcionális formáival szembesülő nőket, mint a faj, a nem, a nemi identitás, a szexuális irányultság vagy a fogyatékosság;

M. mivel a nemek közötti bér- és foglalkoztatási különbségek hatásai a nőknél a későbbi életszakaszokban még súlyosabbak, amit a nyugdíjak terén a nemek között fennálló egyenlőtlenség is bizonyít, amely 2025-ban 25% volt[18]; mivel ez a nők munkával töltött élete során felhalmozódott egyenlőtlenségekből, a munkaerőpiacról való időszakos távollétből és az alacsonyabb fizetésből ered; mivel az idősebb nők továbbra is jobban ki vannak téve a szegénység kockázatainak, mint az idősebb férfiak valamennyi tagállamban[19]; mivel 2024-ben a nyugdíjas nők 16,9 %-a volt kitéve a szegénység kockázatának, közel kétszer annyian, mint a szegénység kockázatának kitett nyugdíjas férfiak[20]; mivel a nők várható élettartama hosszabb, és idős korukban nagyobb valószínűséggel igényelnek tartós ápolás-gondozást[21]; mivel elengedhetetlen annak biztosítása, hogy a társadalombiztosítási és szociális védelmi rendszerek szilárdak maradjanak, és megfelelő és fenntartható finanszírozásban részesüljenek annak érdekében, hogy továbbra is megbízható támogatást tudjanak nyújtani;

N. mivel a nők által dominált munkát, gazdasági szerepvállalásuk biztosítását, valamint a nők politikában és közéletben való részvételének növelését a jogválasztás szabadságára és a lehetőségek gazdagságára kell alapozni;

---

18 A Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézete, „Gender Equality Index – European Union in 2025 edition” (A nemek közötti egyenlőség mutatója – Európai Unió 2025-ös kiadás), a Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézetének honlapja.

19 Európai Bizottság, 2025. évi jelentések a nemek közötti egyenlőségről az EU-ban, https://data.europa.eu/doi/10.2838/5262357.

20 Eurostat, „Data Browser – At-risk-of-poverty rate for pensioners – EU-SILC survey” (Adatböngésző – Szegénységi arány a nyugdíjasok körében – EU-SILC felmérés), az Eurostat honlapja, 2026. február.

21 Az ENSZ Gazdasági és Szociális Ügyek Főosztálya, „The growing need for long-term care – Assumptions and reality” (A tartós ápolás-gondozás iránti növekvő igény – Vélemények és realitások).

O. mivel az anyasági bérhátrány, nevezetesen az anyák és az apák, valamint az eltartott gyermekekkel rendelkező és anélküli nők közötti bérszakadék a gyermekgondozási létesítmények hiánya, a szülői vagy apasági szabadságot igénybe vevő apák száma, a gyermek. és idősgondozási létesítményekkel összeegyeztethetetlen munkaidő, az otthoni informális gondozás egyenlőtlen megosztása, valamint az anyákat a munka világában sújtó kulturális elfogultság miatt van; mivel a gyermekvállalás után a nők gyakran alacsonyabb keresettel és lassabb szakmai előmenetellel szembesülnek, és ezek nem állnak vissza a születés előtti szintre, ami közvetlenül befolyásolja jövedelmüket és életszínvonalukat, valamint azon képességüket, hogy elegendő jövőbeli nyugdíjjogosultságot halmozzanak fel; megjegyzi, hogy az anyasági bérhátrány jelentős akadályt jelent mind a nemek közötti teljes egyenlőség, mind a hosszú távú demográfiai és gazdasági stabilitás tekintetében;

P. mivel mind a Draghi-jelentés, mind a Letta-jelentés hangsúlyozza, hogy a gondozási szolgáltatások – többek között a kisgyermekkori nevelés és gondozás, a tartós ápolás-gondozás és a fogyatékossággal élő személyek támogatása – rendelkezésre állása, megfizethetősége és minősége strukturális akadályt jelent a munkaerőpiaci részvétel előtt, különösen a nők számára, és csökkenti az EU általános termelékenységi potenciálját; mivel a gondozási infrastruktúrába és a minőségi munkahelyekbe történő beruházás olyan produktív szociális beruházás, amely erősíti a versenyképességet és a rezilienciát, és előmozdítja a nők egyenlő részvételét a társadalom minden területén, beleértve a foglalkoztatást is; mivel a munka és a magánélet közötti egyensúlyról szóló irányelvet alaposan végre kell hajtani és hatását értékelni kell; mivel a szülői szabadság és a gondozási feladatok mindkét szülő közötti kiegyensúlyozottabb megosztása – többek között jól megtervezett, át nem ruházható szabadságra való jogosultságok révén – elengedhetetlen a nők és férfiak esélyegyenlőségének előmozdításához, valamint a nemek közötti egyenlőséget jobban érvényesítő társadalomhoz és a modern, reziliens munkaerőpiachoz való hozzájáruláshoz;

Q. mivel a gondozás társadalmunk fontos pillére; mivel a gyermekek, az idősek, a betegek, a fogyatékossággal élők, a családtagok vagy más eltartottak nem fizetett és alulfizetett ápolási-gondozási munkáját aránytalanul nagy mértékben a nők végzik, még a munkaerőpiacra való belépésüket követően is, és ez továbbra is a nemek közötti egyenlőtlenségek egyik fő mozgatórugója a jövedelem, a szakmai előmenetel és a nyugdíjak terén; mivel a gondozási feladatok mintegy 7,7 millió nőt tartanak távol a munkaerőpiactól, szemben a mindössze 450 000 férfival; mivel vannak olyan országok, amelyek nyugdíjjóváírásokat vezettek be a gondozók számára, ami azt jelenti, hogy a gondozással töltött időt elismerik a nyugdíjszámításokban;

R. mivel a szegénység vagy a társadalmi kirekesztés aránya a nők esetében nagyobb, mint a férfiak körében (21,9%, illetve 20%); mivel

az időszegénység miatt a nők korlátozott lehetőségekkel rendelkeznek arra, hogy hosszú távú, teljes munkaidős jövedelemszerző tevékenységet folytassanak, ami korlátozza jövedelemszerzési potenciáljukat és növeli az alacsonyan fizetett vagy részmunkaidős állásokra való rászorultságukat, valamint csökkenti nyugdíjjárulékaikat és növeli időskori anyagi függőségüket, még inkább kitéve őket a nemi alapú erőszaknak, különösen a kapcsolati erőszaknak;

S. mivel Spanyolország számos, a nemek közötti szakadék csökkentését célzó átfogó jogrendszert létrehozó rendeletet illesztett be, mint például a járulékalapú nyugdíjra jogosult és (biológiai vagy örökbefogadó) anyáknak nyújtott, a nemek közötti szakadékra vonatkozó ideiglenes pótlékot, amely férfiak számára is hozzáférhető lehet, amennyiben bizonyítani tudják, hogy szakmai pályafutásukat gyermekszületés vagy -örökbefogadás megszakította vagy befolyásolta;

T. mivel az ILO szerint a változókorú nők alkotják a munkaerő leggyorsabban növekvő csoportját; mivel ez a tendencia várhatóan folytatódni és továbbra is növekedni fog; mivel a változókor témája a munkahely összefüggésében továbbra is nagyrészt láthatatlan;

U. mivel a több és jobb minőségű munkahelyet kínáló, versenyképesebb és méltányosabb uniós gazdaság, valamint a nők által dominált ágazatokra irányuló proaktív intézkedések a bevált gyakorlatokon alapuló ajánlásokkal kísérve kulcsfontosságúak lesznek a nemek közötti bér- és nyugdíjszakadék fenntartható és növekedésorientált módon történő megszüntetéséhez, biztosítva a nők teljes körű munkaerőpiaci részvételét, és lehetővé teszik a nők számára, hogy előrelépjenek az olyan nagy jelentőségű ágazatokban, mint a tudomány, a technológia, a mérnöki tudományok, a jog és a pénzügyek; mivel a bevált gyakorlatok – különösen az olyan tájékoztató kampányokban, mint a „narancssárga boríték” – segítenek tájékoztatni a nemzeti állami nyugdíjrendszerek biztosítottjait a nyugdíjcélú megtakarításaikról;

V. mivel a Draghi és Letta jelentések hangsúlyozzák, hogy Európa nem használja ki teljes mértékben a rendelkezésre álló tehetségét, különösen a magasan képzett nők körében; mivel az „üvegplafon” fenntartása mind a köz-, mind a magánszektorban korlátozza a nők vezető, igazgatási és döntéshozatali pozíciókhoz való hozzáférését; mivel a nemek közötti egyenlőségnek az oktatás legkorábbi szakaszától kezdve egyenlő esélyekkel kell kezdődnie a lányok és fiúk számára; mivel a lányok természettudományos, technológiai, mérnöki, matematikai és digitális készségekben való részvételének előmozdítása elengedhetetlen a nemek szempontjából kiegyensúlyozott és versenyképes európai gazdaság kiépítéséhez;

W. mivel a nemek közötti egyenlőség előmozdítása a foglalkoztatás és a vállalkozói lét terén, valamint a nők és férfiak kiegyensúlyozott munkaerőpiaci részvételének biztosítása a fenntartható növekedés, a nagyobb termelékenység, az innováció és az európai gazdaság hosszú távú fenntartható versenyképességének kulcsfontosságú feltételei; mivel a nők és férfiak közötti esélyegyenlőség előmozdítása hozzájárul Európa demográfiai és gazdasági rezilienciájához, és jelentősen növelheti az EU egy főre jutó GDP-jét és költségvetési fenntarthatóságát;

X. mivel a dinamikus, innovációvezérelt szociális piacgazdaságnak a készségeket, a termelékenységet és a teljesítményt kellene jutalmaznia, ezáltal pedig több előrelépési lehetőséget kellene teremtenie a nők számára az olyan nagy értékű ágazatokban, mint a technológia, a mezőgazdaság, az ipar, a védelem, a gyógyszeripar, a jog és a pénzügyek; mivel ez ösztönözné és támogatná a lányokat és a fiatal nőket abban, hogy már fiatal koruktól kezdve tanulmányokat folytassanak és karriert építsenek ezekben a nagy értéket képviselő ágazatokban, hozzájárulva a nemi sztereotípiák felszámolásához és a jövőbeli karrierlehetőségek bővítéséhez;

Y. mivel a szegénység vagy a társadalmi kirekesztődés kockázatának kitettek (AROPE) aránya magasabb az idősek (75 év felettiek), a fogyatékossággal élő nyugdíjasok és a hosszú ideje munka nélkül lévők körében; mivel 2020-ban a szegénység vagy a társadalmi kirekesztődés kockázatának kitettek aránya az EU-ban 15,6% volt a nyugdíjasok körében; mivel e csoport nemek közötti bérszakadéka (2020-ban 13%) és a nyugdíjak terén a nemek között fennálló egyenlőtlensége (2019-ben 29%) még ma is jelentős; mivel sok idősebb nő nem szerzett elegendő nyugdíjjogosultságot, és gyakran családi támogatásra vagy túlélő hozzátartozói nyugdíjra szorul; mivel a nők hosszabb élettartama növeli annak valószínűségét, hogy egyedül, egyetlen jövedelemből élnek; mivel a nyugdíjaknak megfelelőnek kell maradniuk, és azokat a megélhetési költségekhez kell igazítani, miközben az időskori szegénység és függőség csökkentése érdekében javítani kell a munkaerőpiaci részvétel meghosszabbításának ösztönzőit;

Z. mivel a munkaerőpiaci egyensúlyhiány csökkenthető az egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazás elvének fenntartásával, a nők által dominált ágazatok alulértékelésének kezelésével és az akadályok felszámolásával annak érdekében, hogy több nő léphessen be a magas bérezésű, férfiak által dominált ágazatokba; mivel a nemek közötti bérszakadék ezekben az ágazatokban a legmagasabb; mivel a társadalom olyan alapvető szolgáltatásoktól is függ, mint a gondozás, amelyek gyakran alulfizetettek, és amelyeket túlnyomórészt nők végeznek; mivel ezekben az ágazatokban a béreknek méltányosnak és fenntarthatónak kell lenniük a nők és családjaik támogatása, a munkaerőpiaci részvétel megerősítése és e szakmák státuszának javítása érdekében; mivel a nemek közötti

bérszakadékból és a nyugdíjak terén a nemek között fennálló egyenlőtlenségből adódó elszegényedés, illetve némileg a szűkebb körű pénzügyi autonómia kockázatának következtében a nők még inkább ki vannak téve a nemi alapú erőszaknak, különösen a kapcsolati erőszaknak, ami még nehezebbé teszi a bántalmazó kapcsolatokból való kilépésüket; mivel az ENSZ szerint világszerte a nők közel 35%-a tapasztal pszichológiai vagy szexuális zaklatást a munkahelyen, vagy olyan zaklatást, amely súlyos következményekkel jár személyes és szakmai törekvéseire nézve; mivel ez rontja a nők önbecsülését, és gyengíti a méltányosabb javadalmazásról szóló tárgyalásokkal kapcsolatos pozíciójukat; mivel a magas munkanélküliség, a bérek visszafogott növekedése és a bizonytalan foglalkoztatás aránytalanul sújthatja a nőket; mivel ez kedvezőtlen hatással van a nők gazdasági szerepvállalására, valamint a nők és férfiak közötti egyenlőség megvalósítására; mivel a jól megtervezett munkaerőpiaci reformok, a versenyképes gazdaság és a fenntartható államháztartás támogathatja a munkahelyteremtést és a munkavállalási lehetőségeket; mivel a közszolgáltatásoknak és a szociális támogatásnak célzottnak és hatékonynak kell lenniük, biztosítva az ár-érték arányt, ugyanakkor védve a legkiszolgáltatottabb embereket;

AA. mivel a nyugdíjrendszerek Unió-szerte általában három pilléren alapulnak: állami nyugdíjak, munkáltatók által nyújtott foglalkoztatói nyugdíjak, valamint magánmegtakarítások vagy -befektetések; mivel a nők alacsonyabb keresete, szakmai pályafutásuk megszakítása, gondozási kötelezettségei és az atipikus munkavégzési formákban való felülreprezentáltsága gyakran mindhárom pillérben csökkenti a jogosultságokat, ezáltal súlyosbítva a nemek közötti nyugdíjszakadékot és növelve az időskori szegénység kockázatát; mivel az ápolási-gondozási ágazatban a legtöbb munkát nők látják el, míg a vezetésben és a döntéshozatalban továbbra is aránytalanul nagy arányban vannak férfiak; mivel a díjazás átláthatósága meghatározó szerepet játszhat abban, hogy lényegi előrelépés történjen a nemek közötti bérszakadék problémájának megoldása terén, tekintve, hogy a díjazás átláthatósága segít megjeleníteni a nők munkájának alulértékeltségét, valamint felhívni a figyelmet a nemi alapú munkaerőpiaci szegmentációra, többek között olyan objektív kritériumokkal szolgáló eszközök révén, amelyek lehetővé teszik a munka értékének nemsemleges megállapítását és összehasonlíthatóságát különböző munkakörök és ágazatok esetében; mivel figyelembe kell venni a 79/7/EGK tanácsi irányelvnek[22] a nemek közötti nyugdíjszakadék kezelésének tagállami lehetőségeire gyakorolt hatását; mivel a nemek közötti egyenlőség szempontját érvényesítő kiadási felülvizsgálatok

---

22 A Tanács 79/7/EGK irányelve (1978. december 19.) a férfiak és a nők közötti egyenlő bánásmód elvének a szociális biztonság területén történő fokozatos megvalósításáról (HL L 6., 1979.1.10., 24. o., ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/1979/7/oj).

javíthatják az ár-érték arányt az állami költségvetésekben, és célzottabbá tehetik a családot és a munkát támogató intézkedéseket;

AB. mivel a nemi alapú részrehajlástól mentes munkakör-értékelési módszerek alapvető fontosságúak ahhoz, hogy a munkakörök fontosságuk és összetettségük alapján összehasonlíthatók legyenek annak meghatározása érdekében, hogy egy adott munkakör – függetlenül attól, hogy azt férfi vagy nő tölti-e be – milyen helyet foglal el egy másikhoz képest valamely ágazaton vagy szervezeten belül; mivel a fogyatékossággal élő nők jelentősen rosszabb munkaerőpiaci eredményekkel szembesülnek – és ennek következtében még rosszabbak a nyugdíjkilátásaik –, mint a fogyatékossággal nem rendelkező férfiaké és nőké;

AC. mivel a nemek közötti egyenlőséget interszekcionális megközelítés révén kell megvalósítani, amely elismeri, hogy a megkülönböztetés és a hátrányos megkülönböztetés különböző formái – többek között az életkoron, fogyatékosságon, faji vagy etnikai származáson, társadalmi-gazdasági helyzeten, szexuális irányultságon és lakóhelyen alapuló megkülönböztetés és hátrányos megkülönböztetés – hogyan súlyosbíthatják a nők és lányok által az oktatásban, a foglalkoztatásban és a szociális védelemhez való hozzáférésben tapasztalt egyenlőtlenségeket;

AD. mivel a kollektív tárgyalások meghatározó szerepet játszanak az egyenlőtlenségek visszafordításában és leküzdésében; mivel nem elegendő az egyenlő értékű munkáért egyenlő bért biztosítani a szegénységben, mivel a bérek egyenlőségét a munkavállalók fizetésének általános emelése és munkakörülményeik javítása révén kell elérni annak érdekében, hogy garantálják számukra a méltóságot és a társadalmi igazságosságot;

***Aktuális helyzet***

1. emlékeztet arra, hogy az egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazás az EU egyik alapelve, és hogy a tagállamok kötelesek megszüntetni a nemi alapú megkülönböztetést nemcsak a javadalmazás minden területén, de a munkafeltételek és a munkaszerződés-típusok esetében is; emlékeztet arra, hogy a bérek átláthatóságáról szóló irányelv teljes körű végrehajtása hozzá fog járulni a nemi alapú megkülönböztetés és elfogultság munkahelyi felszámolásához, például a munkaerő-felvételi gyakorlatok és a bérezési struktúrák terén;

2. sajnálatát fejezi ki amiatt, hogy a nemek közötti bér- és nyugdíjszakadék továbbra is fennáll az EU-ban, ami negatív hatással van a nők társadalmi és gazdasági helyzetére és a társadalom egészére; sajnálatát fejezi ki amiatt, hogy bár az elmúlt évtizedben szerény mértékben csökkent a nemek közötti átlagos bér- és nyugdíjszakadék az EU-ban, a változás jelenlegi üteme továbbra sem

elegendő ahhoz, hogy 2100 előtt felszámoljuk a szakadékot; sajnálatát fejezi ki amiatt, hogy az időskori szegénység és kirekesztés továbbra is kihívást jelent az idősebb nők számára, és hogy ezek az általános tendenciához képest növekednek, hangsúlyozva, hogy meg kell erősíteni a fenntartható nyugdíjrendszereket és támogatni kell az aktív időskort; üdvözli a szegénység elleni uniós stratégia bejelentését, és kéri a Bizottságot, hogy biztosítsa a szinergiát e javaslat és a nemek közötti egyenlőségre vonatkozó, küszöbön álló stratégia között a szegénység nemi és interszekcionális kockázatainak kezelése érdekében;

3. emlékeztet arra, hogy a nők Unió-szerte jobban ki vannak téve a szegénység kockázatának, mint a férfiak, különösen a megkülönböztetés interszekcionális formáival szembesülő nők, például az egyedülálló anyák, az idősebb nők, a fogyatékossággal élő nők, a harmadik országbeli állampolgárok, az LMBTIQ+-személyek és a vidéki térségekben élő nők; hangsúlyozza, hogy a nyugdíjak terén a nemek között fennálló egyenlőtlenség nem csak a bérkülönbségek egész életen át tartó halmozódásának eredménye, hanem a különböző munkaerőpiaci lehetőségeknek, az otthoni informális ápolási-gondozási munka egyenlőtlen eloszlásának és a nemi alapú elfogultságnak az eredménye a társadalomban; olyan politikákat szorgalmaz, amelyek elismerik ezeket a hátrányokat, miközben előmozdítják a minőségi foglalkoztatásban való részvételt és az esélyegyenlőséget; megjegyzi, hogy mivel az öregségi nyugdíjak átlagosan a teljes nyugdíjjövedelem négyötödét teszik ki, és tekintettel a jelenlegi demográfiai kihívásokra, a nemek közötti nyugdíjszakadék kezelésének elmulasztása veszélyeztetheti a tagállamok hosszú távú társadalmi kohézióját és a szociális védelmi rendszerek fenntarthatóságát;

4. hangsúlyozza, hogy a nők egyéni szabadsága és gazdasági függetlensége alapvető fontosságú személyes biztonságuk és méltóságuk szempontjából, és hogy a munkaerőpiacon való alacsony részvétel növeli a bántalmazással, a nemi alapú erőszakkal – többek között a kapcsolati erőszakkal és a nyilvános helyeken elkövetett erőszakkal – és a gazdasági függőséggel szembeni kiszolgáltatottságot; felhívja a tagállamokat, hogy hozzanak célzott intézkedéseket az online és offline nemi alapú erőszak és zaklatás megelőzése és leküzdése érdekében, többek között figyelemfelkeltő kampányok, az isztambuli egyezmény végrehajtása és az ILO Erőszak és Zaklatás Elleni Egyezményének (190. sz. egyezmény) ratifikálása révén, hogy hatékony áldozatvédelmi mechanizmusokat biztosítsanak a munka világában;

5. megjegyzi, hogy a nők továbbra is aránytalanul nagy arányban vállalnak nem fizetett gondozást és háztartási munkát, ami csökkenti munkaerőpiaci részvételüket és nyugdíjjárulékaikat; elismeri, hogy a hagyományos nemi szerepek, az előítéletek és a gondozási feladatok nők és férfiak közötti egyenlőtlen megosztása anyasági bérhátrányt

eredményez, és hátrányos helyzetbe hozza a fogyatékossággal élő, idős vagy beteg gyermekek, családtagok vagy más eltartottak gondozásáért felelős nőket, és hogy ezek a hátrányok nemcsak a nemek közötti tartós bér- és nyugdíjszakadékhoz járulnak hozzá, hanem eltántoríthatják a nőket a gyermekvállalástól, miközben számos uniós ország demográfiai hanyatlással néz szembe, mivel csökkennek a fiatal nők munkaerőpiaci lehetőségei;

6. hangsúlyozza, hogy a minőségi gyermekgondozási és tartós ápolási-gondozási szolgáltatásokba való elégtelen beruházás, valamint a megfelelő infrastruktúra korlátozott rendelkezésre állása, magas költségei és hiánya továbbra is kulcsfontosságú kihívást jelent elsősorban a nők társadalomban és a munkaerőpiacon való teljes körű részvétele szempontjából, és azt eredményezheti, hogy a nők idő előtt hagyják el a munkaerőpiacot, kénytelenek részmunkaidőben dolgozni és szakmai előmenetelük csorbát szenved; hangsúlyozza, hogy szisztematikusan el kell ismerni a nem fizetett ápolási-gondozási munkát a szakpolitikák kialakításában és a szociális védelmi rendszerekben, ugyanakkor meg kell könnyíteni a nők számára a munkaerőpiacra való visszatérés lehetőségét; elismeri, hogy társadalmunk egyik alappillére a gondozás, amelyet nagyrészt nők végeznek; emlékeztet arra, hogy a gyermekek és a fogyatékossággal élő, idős vagy beteg családtagok vagy más eltartottak gondozása gyakran további vagy akár teljes munkaidős feladatokat jelent; kiemeli, hogy ez a valóság tükröződik a munkaerőpiaci mintákban, beleértve a részmunkaidős foglalkoztatás magasabb arányát, az alacsonyabb órabéreket, a karriermegszakításokat és a nők foglalkoztatásának rövidebb időtartamát; olyan politikákat szorgalmaz, amelyek támogatják a családokat a maguk sokféleségében, előmozdítják a munka és a magánélet közötti egyensúlyt, és mind a férfiakat, mind a nőket arra ösztönzik, hogy osztozzanak a gondozási feladatokban, biztosítva ugyanakkor, hogy a formális vagy informális gondozási munkát tiszteletben tartsák és méltányosan értékeljék a társadalomban;

***A nemek közötti egyenlőség előnyei a társadalom, a gazdasági növekedés, a versenyképesség és a megkülönböztetés elleni küzdelem szempontjából***

7. hangsúlyozza, hogy a nemek közötti bér- és nyugdíjszakadék felszámolása elengedhetetlen az egyenlőség és a versenyképesség szempontjából, és azt tényeken alapuló intézkedésekkel kell elérni, tiszteletben tartva a tagállamok és a szociális partnerek előjogait; emlékeztet arra, hogy a nemek közötti szakadék a bérek és a foglalkoztatás terén 2023-ban 390 milliárd EUR-ba[23] került az EU-

[23] „Eurofound, „Mind the gap! Gender employment gap cost Europe over €390 billion in 2023”, (Vigyázat, szakadék! A nemek közötti foglalkoztatási különbség 2023-ban több mint 390 milliárd EUR-ba került Európának), az Eurofound honlapja, 2025. március.

nak az elmaradt jövedelem és jóléti hozzájárulások, valamint a nem dolgozó nők szociális jóléti juttatásait fedező államháztartási költségek miatt; megjegyzi, hogy a nemek közötti foglalkoztatási különbség megszüntetése növelné a termelékenységet, 2050-re az egy főre jutó GDP 3,2–5,5%-os növekedését eredményezve, és hogy a rugalmasabb munkafeltételek, a munka és a magánélet közötti jobb egyensúly és a magasabb bérek több nőt ösztönöznének a munkaerőpiacra való belépésre, ami a gazdaság termelési kapacitásának növekedéséhez vezetne[24]; elismeri, hogy a megélhetési válság aránytalanul sújtja a nőket, köztük az anyákat is; olyan intézkedésekre szólít fel, amelyek biztosítják, hogy a bérek tükrözzék a megélhetési költségeket és ösztönözzék a munkaerőpiaci részvételt, miközben továbbra is tiszteletben tartják a nemzeti munkaerőpiaci kereteket és a szociális partnerek megállapodásait; kiemeli, hogy a nők és férfiak minőségi foglalkoztatásban való egyenlő részvétele erősíti az EU munkaerő-kínálatát és általános gazdasági rezilienciáját, továbbá összhangban van az európai versenyképességi menetrenddel; ösztönzi a Bizottságot és a tagállamokat, hogy a gazdasági előrejelzésekbe és adott esetben a szakpolitikai hatásvizsgálatokba építsék be a nemek közötti egyenlőség fokozásából származó számszerűsített előnyöket;

8. kiemeli, hogy 2023-ban a bérszakadék az uniós országok többségében szélesebb volt a magánszektorban, mint a közszférában[25], és hogy konkrét erőfeszítéseket kell tenni annak biztosítása érdekében, hogy a vállalatok aktívan ösztönözzék a megkülönböztetésmentes gyakorlatokat, valamint az egyenlő esélyek és az egyenlő értékű munkáért járó egyenlő bérezés előmozdítását;

9. emlékeztet arra, hogy a munkavállalók és a vállalkozások az EU versenyképességének mozgatórugói, amint azt a Draghi-jelentés is elismeri; hangsúlyozza, a munkaképes korú népesség csökkenésével súlyosbított szakember- és munkaerőhiány súlyosan akadályozza az EU termelékenységét és növekedését; rámutat, hogy a nők munkaerőpiaci részvételének és munkakörülményeinek javítása – különösen a kettős átálláshoz kapcsolódó meglévő és feltörekvő ágazatokban – segíthet e nyomás enyhítésében; felszólít a nemek közötti egyenlőség és a nemi sztereotípiák elleni küzdelem olyan módon történő általános érvényesítésére, amely támogatja a nők munkaerőpiaci részvételét, a készségfejlesztést és a

---

24 A Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézete, „Economic benefits of gender equality in the European Union – How closing the gender gaps in labour market activity and pay leads to economic growth” (A nemek közötti egyenlőség gazdasági előnyei az Európai Unióban – A munkaerő-piaci aktivitás és a bérek terén a nemek között érvényesülő különbségek megszüntetése hogyan eredményez gazdasági növekedést), 2017.

25 Európai Parlament, „Témák – A nemek közötti bérszakadék megértése: fogalmak, tények és okok”, az Európai Parlament weboldala, 2020.

versenyképességet, és ösztönzi a lehetőségek előtt álló akadályok felszámolását az EU versenyképességi, ipari, készségfejlesztési és digitális menetrendjeiben;

10. felhívja az EU-t és tagállamait, hogy alkalmazzák a nemek közötti egyenlőséget a programozásban, a közszolgáltatásokban és különösen a szexuális és reproduktív egészségügyi ellátásban, többek között az ingyenes, biztonságos és legális abortuszhoz való hozzáférésben;

11. felszólít a nemek közötti egyenlőség szempontját érvényesítő stratégiák és szakpolitikák kidolgozására a digitális ágazatban, valamint célzott erőfeszítésekre a nők hatékonyabb munkaerőpiaci integrációja érdekében;

12. emlékeztet arra, hogy az objektív, érdemeken alapuló munkaerő-felvételi és előléptetési gyakorlatok, valamint az egyenlő lehetőségek, a támogatási szolgáltatások és a mindenki számára biztosított részvételi jog az egyenlő bánásmód alapját képezik, amely tisztességes versenyt hoz létre a működő munkaerőpiacon, potenciálisan csökkentve azon előítéleteket, amelyek negatívan befolyásolják a nők szakmai előmenetelét, és ennélfogva jövedelmüket is sújtják, beleértve a nemen, fajon, fogyatékosságon, életkoron, szexuális irányultságon, valamint szexuális irányultságon és identitáson alapuló megkülönböztető magatartásokat; e tekintetben felszólít a vállalati vezetőtestületekben a nemek közötti egyensúly javításáról szóló irányelv teljes körű végrehajtására és nyomon követésére, és arra ösztönzi a kis- és középvállalkozásokat (kkv-k) és más, tőzsdén nem jegyzett vállalatokat, hogy kövessék a nemek közötti egyensúlynak a vezetésben való érvényesítésére vonatkozó bevált gyakorlatokat; megjegyzi továbbá, hogy a reziliens, befogadó és fenntartható társadalom és a növekedésvezérelt gazdaság jól fizetett, minőségi munkahelyeket biztosít a nők által dominált ágazatokban, amelyek lehetővé teszik a nők számára, hogy pályafutásuk során komoly nyugdíjjogosultságot szerezzenek;

13. megjegyzi, hogy biztosítani kell, hogy a védelmi ágazatban dolgozó nők ne szembesüljenek a sztereotípiákon alapuló megkülönböztetés semmilyen formájával, és megfelelő nyugdíjjárulékokkal járó, jól fizetett, stabil karrierekhez férjenek hozzá;

14. úgy véli, hogy a tagállamoknak a foglalkoztatás és a vállalkozói készség előtt álló akadályok csökkentésére, a családok számára a munka és a magánélet közötti egyensúly megfelelő szülői szabadságra vonatkozó politikák, rugalmas munkafeltételek és a lecsatlakozáshoz való jog, kisgyermekkori nevelési hálózatok, a teljes munkaidős foglalkoztatással összeegyeztethető, magas színvonalú, hozzáférhető és megfizethető gyermekgondozási és tartós ápolási-gondozási szolgáltatások révén történő támogatására, valamint a készséghiány kezelését segítő képzési, átképzési és továbbképzési

programokba való beruházásra kell összpontosítaniuk, többek között az egyedülálló anyák, az idősebb nők, az LMBTIQ+-személyek, a fogyatékossággal élő nők, a kiszolgáltatott helyzetben lévő nők, a harmadik országbeli állampolgárok, valamint a vidéki és távoli területeken és a legkülső régiókban élő nők esetében, mivel nagy valószínűséggel nehézségekbe ütköznek a képzési és munkalehetőségekhez való hozzáférés terén; elismerését fejezi ki a nők vidéki gazdasághoz való hozzájárulásáért;

***Kihívások***

15. kiemeli, hogy az ágazatok és foglalkozások közötti nemi szegmentáció a nemek közötti bérszakadék fontos strukturális mozgatórugója; hangsúlyozza, hogy ez a szegmentáció egyrészt horizontális: a nők felülreprezentáltak az alacsony bérezésű és történelmileg alulértékelt ágazatokban, másrészt vertikális: ugyanabban az ágazatban a nők kisebb valószínűséggel töltenek be jobban fizetett vezető és irányító beosztást; hangsúlyozza, hogy a nők által dominált ágazatok általában alacsonyabban fizetettek és alulértékeltek különböző tényezők miatt, és hogy ezt nem indokolhatják a kompetenciák vagy az érdemek terén megnyilvánuló különbségek, mivel szinte valamennyi uniós tagállamban több nő részesül alacsony fizetésben és minimálbérben, annak ellenére, hogy a fiatalabb nők egyre jobban felülmúlják a fiatalabb férfiakat az iskolázottság terén[26];

16. kiemeli, hogy a vállalati vezetőtestületek tagjainak mindössze 30%-a nő, míg a nagyvállalatok igazgatótanácsi elnökeinek vagy vezérigazgatóinak kevesebb mint egytizede nő[27], ami azt jelzi, hogy a nők továbbra is jelentősen alulreprezentáltak a vezető beosztásokban, a vezetői és a mentorálási programokban; megjegyzi, hogy a nemek közötti bérszakadék a jól fizetett állásokban a legmagasabb[28]; hangsúlyozza, hogy az irányítás, a kutatás és az innováció terén tartósan fennálló üvegplafonok korlátozzák a termelékenységet és a versenyképességet; hangsúlyozza, hogy a vezetői szakadék megszüntetése elengedhetetlen az Unió célkitűzéseinek eléréséhez, hangsúlyozza, hogy egyre elterjedtebbé válnak a változó bérformák, például a vállalati részvények vagy bónuszok, és ezek jelenleg gyorsabban növekednek a férfiak

---

26 Eurostat, „Statistics Explained – Educational attainment statistics” (Statisztikai kalauz – Iskolai végzettségre vonatkozó statisztikák), az Eurostat honlapja, 2025. március.

27 A Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézete, A nemek közötti egyenlőség 2021. évi mutatója,

28 Eurofound és az Európai Bizottság Közös Kutatóközpontja, „European Jobs Monitor 2021: Gender gaps and the employment structure” (Európai Munkakörfigyelő 2021: A nemek közötti különbségek és a foglalkoztatási struktúra), 2021,

körében, mint a nők körében[29], ami fontos lehetőséget jelent annak biztosítására, hogy ezen új kompenzációs modellek növekedése egyenlő mértékben kedvezzen a nőknek, és támogassa a nemek közötti bérszakadék megszüntetése felé tett előrelépést;

17. emlékeztet a gondozók egyedi szerepére és a gondozás nélkülözhetetlen jellegére társadalmunk számára, különös tekintettel a jelenlegi demográfiai tendenciák és a népesség elöregedésének fényében; hangsúlyozza, hogy a nemek közötti bér- és nyugdíjszakadék egyik kulcsfontosságú tényezője a gondozási és háztartási feladatok egyenlőtlen aránya, amelyeket szinte kizárólag a nőknek kell ellátniuk; emlékeztet arra, hogy a nők esetében nagyobb a valószínűsége a munkanélküliségnek, a részmunkaidős munkavégzésnek, a rosszabbul fizetett, nők által dominált ágazatokban való elhelyezkedésnek és a karrier megszakításának, és ez részben a gondozói helyzetből eredő hátrányoknak tudható be, ami hatással van a fizetésre és a szakmai előmenetelre, és hozzájárul a szegénység kockázatához; emlékeztet továbbá arra, hogy a gondozási feladatok miatti, munkaviszonyból való távollét időszakai nem számítanak bele a nyugdíjjogosultságok felhalmozásába, annak ellenére, hogy a nők által végzett informális gondozás miatt az állam költségeket takarít meg;

18. emlékeztet a szülői szabadsághoz való jogra, amelyet a munka és a magánélet közötti egyensúlyról szóló irányelv rögzít, és hangsúlyozza annak teljes körű és hatékony végrehajtásának szükségességét; hangsúlyozza, hogy a politikának kezelnie kell a nők és férfiak közötti egyenlőtlen tehermegosztást, és támogatnia kell a szülői szabadság és a gondozási feladatok szülők közötti méltányos elosztását az „egyenlő kereső/egyenlő gondozó” modell megvalósítása érdekében; felhívja a tagállamokat, hogy mozdítsák elő a nem átruházható, megfelelően fizetett apasági szabadságot, és vezessenek be figyelemfelhívó kampányokat és ösztönzőket a szülői szabadság férfiak általi igénybevételének növelése érdekében, és vezessenek be intézkedéseket a nemek szerinti bontásban történő igénybevétel nyomon követésére és jelentésére; hangsúlyozza a munkáltatók szerepét abban, hogy a teljes munkaidős foglalkoztatást összeegyeztethetővé tegyék a gondozási feladatokkal;

19. felhívja a tagállamokat, hogy szorosan működjenek együtt a szociális partnerekkel aktív és összehangolt intézkedések – többek között célzott képzés és mentorálás – meghozatala érdekében a nemek közötti strukturális egyenlőtlenségek kezelése céljából, amelyek alátámasztják, hogy a nők vonakodnak előléptetésért folyamodni vagy kiemelni a saját teljesítményüket; hangsúlyozza, hogy ez a vonakodás nem egyéni választás kérdése, hanem a megszilárdult nemi sztereotípiákból, a foglalkozási szegregációból és a nem

---

29 Eurofound, „Gender equality at work” (Nemek közötti egyenlőség a munkahelyen), 2020.

megfelelő pályaorientációból ered, ami különösen az alacsony képzettségű és marginalizált nőket érinti; sürgeti a tagállamokat, hogy inkluzív munkahelyi kultúrák, jobb karrierfejlesztési keretek és proaktív esélyegyenlőségi stratégiák révén szorosan működjenek együtt a szociális partnerekkel ezen akadályok felszámolása érdekében;

20. figyelmeztet arra, hogy 2015 óta folyamatosan nő az időskori szegénység és a társadalmi kirekesztés, ami különösen az idősebb nőket érinti, valamint a 75 év feletti nők drámai szegénységi rátájára számos tagállamban, ami az egész életen át tartó keresetben a nemek közötti általános egyenlőtlenség tünete; hangsúlyozza, hogy az idősebb nők nagyobb valószínűséggel töltenek hosszabb életszakaszokat gondozási és támogatási szolgáltatásokra szorulva, amelyek költségei a legtöbb tagállamban meghaladják az átlagos nyugdíjjövedelmet;

21. hangsúlyozza, hogy a munkaerő-felvétel, az előléptetés és a bérmegállapítás terén tapasztalható nem tudatos nemi elfogultság hozzájárul a nemek közötti bérszakadékhoz; hangsúlyozza, hogy azok a nemi sztereotípiák, amelyek a nőket a hagyományosan nők által dominált, alacsony bérezésű ágazatokba helyezik, előnyben részesítik a férfiakat az azonos képzettségű női jelöltekkel szemben, és hogy a „ragacsos padló”[30] a nők szakmai előmenetelében, valamint a nemi normák dinamikájának a bértárgyalásokra gyakorolt hatása összeadódik a nők szakmai karrierje során;

22. hangsúlyozza, hogy a nők munkaerőpiaci részvételének növelése, a nemek közötti foglalkoztatási, bér- és nyugdíjszakadék megszüntetése, valamint a készség- és munkaerőhiány reziliens, minőségi munkahelyek teremtése révén történő kezelése érdekében alapvető fontosságú a gondozási szolgáltatások megerősítése; felhívja a Bizottságot és a tagállamokat, hogy teljes mértékben hajtsák végre az európai gondozási stratégiát és a tartós ápolás-gondozásról szóló tanácsi ajánlást, határozzanak meg nemzeti célokat a gyermekgondozás és a tartós ápolás-gondozás elérhetőségére, hozzáférhetőségére és minőségére vonatkozóan, és az európai szemeszter és az uniós finanszírozási eszközök keretében különítsenek el forrásokat a minőségi, megfizethető és hozzáférhető gondozási szolgáltatásokra; hangsúlyozza, hogy az ápolási-gondozási infrastruktúrába történő állami beruházásokat a felülvizsgált uniós gazdasági kormányzási keret szerint növekedésösztönző kiadásnak kell minősíteni; felhívja a tagállamokat, hogy erősítsék meg az ILO háztartási alkalmazottakról szóló, 2011. évi egyezményét;

---

30 A Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézete, „Glossary and thesaurus – sticky floor” (Szószedet és fogalomtár: ragacsos padló) a Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézetének honlapja.

23. hangsúlyozza, hogy a gyermekgondozási szakadék megszüntetése továbbra is az egyik legfontosabb lehetőség az új szülők életének javítására Unió-szerte; megjegyzi, hogy ez a szakadék gyakran egy gyermek születését követően keletkezik, miután kimerítették a fizetett szülői szabadságot, de a teljes munkaidőben történő koragyermekkori neveléshez és gondozáshoz való hozzáférés még nem áll rendelkezésre; hangsúlyozza, hogy a családok támogatása ebben az átmeneti időszakban jelentősen megerősítheti a szülők azon képességét, hogy a munkaerőpiacon maradjanak;

24. megjegyzi, hogy a nők által vezetett vállalkozások gyakran alacsonyabb jövedelmű ágazatokban működnek, és további akadályokkal szembesülnek, mint például a finanszírozáshoz való korlátozott hozzáférés, a nemi alapú elfogultság és a szabályozási akadályok;

25. rámutat, hogy az EU-ban mintegy 6,8 millió ember dolgozik be nem jelentett fizetett gondozóként a személyi és háztartási szolgáltatások ágazatában, akiknek 90%-a nő, és akiknek többsége középkorú, valamint migráns[31], és ezért nem tartoznak a munkavállalói jogok vagy a szociális biztonság hatálya alá;

26. hangsúlyozza, hogy a pénzügyi bizonytalanság és egyenlőtlenség szorosan összefügg a pszichológiai jólléttel, és nem szabad figyelmen kívül hagyni a béregyenlőtlenség mentális egészségre gyakorolt hatását; megjegyzi, hogy a nők a férfiaknál nagyobb valószínűséggel szembesülnek mentális egészségügyi problémákkal, például kiégéssel és krónikus depresszióval, különösen az alacsonyan fizetett, és érzelmileg megterhelő munkát megkövetelő ágazatokban;

***További lépések***

27. üdvözli a Bizottságnak a nemek közötti egyenlőség előmozdítására irányuló folyamatos erőfeszítéseit, és felhívja a Bizottságot, hogy a korábbi eredményekre és bevált gyakorlatokra építve terjesszen elő a nemek közötti egyenlőségre vonatkozó új, részletes, eredményorientált és ambiciózus uniós stratégiát, és javasoljon célzott cselekvési tervet a nemek közötti bér- és nyugdíjszakadék felszámolására, tényeken alapuló intézkedések, ágazatközi megközelítés elfogadása, valamint uniós szintű mennyiségi és határidőhöz kötött célok révén, biztosítva, hogy a nemek közötti egyenlőségre vonatkozó politikák, amelyek az egészséges és virágzó társadalmak előfeltételei, hozzájáruljanak a fenntartható gazdasági növekedéshez, a versenyképességhez, a vállalkozói készséghez, az innovációhoz és a családi jólléthez, valamint a munka és a magánélet közötti egyensúlyhoz is;

---

31 Eurofound, „Nem bejelentett ápolási-gondozási munka az EU-ban: egy összetett társadalmi-gazdasági kihívás szakpolitikai megközelítései”, 2025.

28. kéri továbbá, hogy a cselekvési terv tartalmazzon célzott intézkedéseket a munkakörülmények és a méltányos díjazás javítására a nők által dominált ágazatokban, a családok támogatása, valamint abból a célból, hogy a következő többéves pénzügyi keretben prioritásként kezeljék azokat a beruházásokat, amelyek erősítik a munka és a magánélet közötti egyensúlyt és a megbízható gondozási ágazatot; hangsúlyozza, hogy olyan megközelítésre van szükség, amely tiszteletben tartja a nemzeti hatásköröket és a nők Unió-szerte eltérő realitásait;

29. felhívja a Bizottságot, hogy működjön együtt a tagállamokkal és a szociális partnerekkel a nemi szempontból semleges munkakör-értékelési és -besorolási rendszerekre vonatkozó iránymutatások és európai kísérleti projekt kidolgozása érdekében, lehetővé téve az egyenlő értékű munka uniós szintű összehasonlítását, valamint egyértelmű kritériumok meghatározását a munka értékének méltányos értékeléséhez és az érdemeken alapuló díjazási rendszerekhez a nők által dominált ágazatokban, elkerülve ugyanakkor a munkáltatókra háruló szükségtelen szabályozási vagy pénzügyi kötelezettségeket; megjegyzi, hogy ezt ágazatokon átívelően, a kollektív tárgyalásokhoz való jogok biztosításával kell megvalósítani; hangsúlyozza, hogy a méltányos értékelés a munkaerőpiac rugalmasságának aláásása nélkül javítja a munkahelyek minőségét, a motivációt és a versenyképességet; ösztönzi a Bizottságot és a tagállamokat, hogy folytassák adott esetben képzések nyújtását a nemi szempontból semleges munkaerő-felvételi és értékelési folyamatok jobb támogatása érdekében;

30. felhívja a Bizottságot, hogy a 2024. évi parlamenti meghallgatásokon bejelentetteknek megfelelően vezessen be európai gondozási megállapodást; kéri, hogy ez a megállapodás tartalmazzon egy sor olyan szakpolitikát, programot és ajánlást, valamint egy külön gondozási beruházási csomagot, amelyek célja egy olyan gondozási gazdaságra való átállás előmozdítása, amely az ápolási-gondozási ágazatot jogként ismeri el, és társadalmunk gerinceként értékeli azt; ebben az értelemben kéri, hogy a 2028–2034-es időszakra vonatkozó többéves pénzügyi kereten belül hozzanak létre külön finanszírozási csatornát az informális gondozókat támogató szolgáltatások bevezetésére;

31. felhívja a tagállamokat, hogy jutalmazzák a munkát, és mozdítsanak elő olyan megoldásokat, amelyek erősítik a legkülönfélébb hátterű és élethelyzetű családokat, miközben biztosítják a költségvetési felelősséget és a vállalkozások támogatását, mint például a rugalmas munkafeltételek kiterjesztése a szülők és az egyének számára, a lecsatlakozáshoz való jog, adókedvezmények nyújtása a gondozási évekre és juttatások nyújtása az egyedülálló szülők számára, valamint beruházás a magas színvonalú, megfizethető és hozzáférhető gyermekgondozási és tartós ápolási-gondozási szolgáltatások biztosításába, amelyek összeegyeztethetők a teljes

munkaidős foglalkoztatással és a nemek közötti egyenlőséget biztosító szülői szabadságra vonatkozó politikákkal; felhívja továbbá a tagállamokat, hogy szociális párbeszéd és kollektív tárgyalások révén ösztönözzék azokat az intézkedéseket, amelyek elősegítik a nők teljes körű munkaerőpiaci részvételét, és csökkentik a karriermegszakítások és a részmunkaidős foglalkoztatás arányát, amely magasabb, mint a férfiaké; célzott intézkedésekre szólít fel annak elősegítése érdekében, hogy a nők szakmai pályafutásuk hosszabb megszakítása után újra munkába álljanak, reintegrációs intézkedésekkel és célzott ösztönzőkkel, például átképzései programokkal;

32. felhívja a Bizottságot, hogy a nemzeti hatáskörök tiszteletben tartása mellett adjon ki iránymutatásokat az olyan adózási megállapodások – például a közös adózási rendszerek – azonosításának és kezelésének elősegítése érdekében, amelyek eltántoríthatják a másodlagos keresőket a munkaerőpiacon való aktív részvételtől, annak biztosítása érdekében, hogy a nemzeti adópolitikák támogassák a nemek közötti egyenlőséget és a nők szélesebb körű munkaerőpiaci részvételét, valamint hogy megkönnyítsék a bevált gyakorlatok cseréjét;

33. kiemeli a női vállalkozói készség elősegítésének fontosságát és a nők által vezetett vállalkozásoknak a gazdasági szerepvállalás és a potenciális jövedelmek egész életen át tartó javításában játszott szerepét; hangsúlyozza, hogy mind uniós, mind nemzeti szinten jobb támogatásra van szükség, különösen a vállalkozásfejlesztés, a mentorálási programok, a finanszírozáshoz és a kockázati tőkéhez való hozzáférés, valamint a nők pénzügyi jártasságának javítása tekintetében, az InvestEU, az Európai Innovációs Tanács és az Enterprise Europe Network támogatásával, az alulreprezentált csoportokra, köztük a vidéki térségekben élő nőkre és a STEAM-ágazatokra irányuló célzott intézkedésekkel; felhívja a Bizottságot, hogy a nemek közötti egyenlőségre vonatkozó következő stratégiában foglalkozzon ezekkel a szempontokkal, valamint hangsúlyozza a lányok vállalkozói és pénzügyi jártassággal kapcsolatos korai oktatásának fontosságát a jövőbeli női vállalkozók támogatása érdekében;

34. hangsúlyozza, hogy több nőt kell ösztönözni arra, hogy a vezetés, a fejlesztés, a mentorálás, valamint a munka és a magánélet közötti egyensúly támogatása révén haladjanak előre; tudomásul veszi, hogy a Bizottság a minőségi munkahelyekre vonatkozó ütemtervébe belefoglalta a nemi dimenziót, és hangsúlyozza, hogy biztosítani kell, hogy a kapcsolódó kezdeményezések foglalkozzanak a jellemzően nők által végzett munka ágazatokon átívelő méltányos elismerésével, és javítsák a munkahelyek minőségét és a munkakörülményeket, hozzájárulva ezáltal a termelékenyebb munkaerőhöz és az erősebb, versenyképesebb európai gazdasághoz;

35. hangsúlyozza, hogy meg kell szüntetni a foglalkozási nemi szegmentációt elismerve a nők által dominált ágazatok, például az oktatás, az egészségügy és a szociális szolgáltatások értékét a bérek és a munkakörülmények tekintetében, valamint lehetővé téve, hogy több nő helyezkedhessen el a jól fizető ágazatokban, például az IKT- és STEAM-ágazatokban és pénzügyi területen, és tölthessen be felső vezetői és munkahelyi vezetői szerepköröket, valamint a közéletben és a politikai életben; hangsúlyozza, hogy valamennyi oktatási és képzési szinten biztosítani kell a nemek közötti egyenlőség szempontját jobban figyelembe vevő és dinamikusabb pályaorientációt a silók mielőbbi kezelése érdekében; ösztönzi a tagállamokat és a munkáltatókat, hogy már korai szakaszban biztosítsanak a nemek közötti egyenlőséget figyelembe vevő pályaorientációt, és mozdítsák elő a kiegyensúlyozott képviseletet a vezető beosztásokban és a döntéshozatali pozíciókban;

36. hangsúlyozza annak fontosságát, hogy az oktatás és képzés minden szintjén minden tantárgy egyformán hozzáférhető legyen a nők és lányok számára; hangsúlyozza, hogy a tantervekben, az oktatási anyagokban, a pályaorientációban és az oktatók képzésében meg kell szüntetni a kulturális és nemi előítéleteket és sztereotípiákat annak megelőzése érdekében, hogy a nők és lányok csak korlátozott számú tanulmányi területre vagy foglalkoztatási ágazatra jussanak be; ösztönzi a tagállamokat, hogy mozdítsák elő a lányok jobb hozzáférését a hagyományosan férfiak által dominált területekhez; felszólít olyan, a nemek közötti egyenlőség szempontját érvényesítő oktatási politikák előmozdítására, amelyek arra ösztönzik és támogatják a lányokat, hogy minden területen – többek között a STEAM-területeken – tanulmányokat folytassanak és karriert építsenek;

37. hangsúlyozza, hogy pénzügyileg jobban kell értékelni a nők által dominált ágazatokban végzett munkát, garantálni kell az egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazáshoz való jogot, tájékoztatást kell nyújtani a munkavállalók egyéni bérszintjéről és átlagos bérszintjéről, valamint javítani kell a munkakörülményeket, különösen a fizetést és a szakmai előmenetelt, ami javítja a nők pénzügyi függetlenségét, és csökkenti a szegénység kockázatát; hangsúlyozza, hogy a nők által dominált ágazatokban a feltételek javítása csökkenteni fogja a nemek közötti szegmentációt és kezelni fogja a súlyosbodó munkaerőhiányt is; felhívja a Bizottságot, hogy építsen be erőteljes nemi dimenziót a tartós ápolás-gondozással és a munkaerővel kapcsolatos kihívások kezelésére szolgáló keretre irányuló, küszöbön álló kezdeményezésbe, valamint a készségek uniójának valamennyi intézkedésébe, valamint a minőségi munkahelyekről szóló jövőbeni törvénybe; felhívja a tagállamokat, hogy hozzanak konkrét intézkedéseket az egyenlő munkáért járó egyenlő díjazás biztosítása érdekében, ugyanakkor ösztönözzék a termelékenységhez, a versenyképességhez és a gazdasági

fenntarthatósághoz kapcsolódó méltányos bérnövekedést támogató politikákat;

38. hangsúlyozza, hogy a fogyatékossággal élő személyek, különösen a fogyatékossággal élő nők továbbra is többszörös és interszekcionális akadályokkal szembesülnek a foglalkoztatáshoz, a képzéshez és a vállalkozói készséghez való hozzáférés terén; felhívja a Bizottságot és a tagállamokat, hogy a fogyatékossággal élők jogaira vonatkozó európai stratégiával összhangban mozdítsák elő a minőségi munkahelyekhez, a szakképzéshez és a finanszírozási lehetőségekhez való egyenlő hozzáférést, teljes mértékben kihasználva a meglévő uniós és nemzeti eszközöket; hangsúlyozza, hogy a befogadás és a hozzáférhetőség Európa szociális piacgazdaságának és versenyképességének alapvető eleme;

39. felhívja a tagállamokat, hogy a szociális partnerekkel együtt dolgozzanak ki többéves, költségvetési szempontból felelős karrier- és fizetési pályákat az alapvető állami és gondozási szolgáltatásokban (egészségügy, szociális ellátás, oktatás) a minőség, a készségek és a megtartás javítása érdekében; kéri a tagállamokat az Európai Szociális Alap Plusz és adott esetben a Helyreállítási és Rezilienciaépítési Eszköz célzott felhasználását a képzésre, továbbképzésre és munkaerő-megtartásra, elkerülve a bérdinamika állandó torzulásait;

40. ösztönzi a Bizottságot és a tagállamokat, hogy hozzanak létre önkéntes ösztönző mechanizmusokat, például egyszerűsített adminisztratív eljárásokat, nyilvános elismerést vagy az uniós forrásokhoz való elsőbbségi hozzáférést a nemek közötti egyenlőségre vonatkozó terveket végrehajtó munkáltatók és a bérek átláthatóságával kapcsolatos bevált gyakorlatok számára;

41. hangsúlyozza a tisztességes javadalmazás biztosításának fontosságát a nők által dominált ágazatokban, a szociális partnerek bérmegállapítási autonómiájának fenntartása és a kollektív tárgyalások nemzeti hagyományainak tiszteletben tartása mellett;

42. hangsúlyozza, hogy a minőségi munkakörülményekkel végzett formális munka megerősítheti az adóalapokat, és biztosíthatja a női munkavállalók törvény szerinti elismerését és védelmét, különösen a nők által dominált ágazatokban; megjegyzi, hogy a nem formális gazdaság célzott reformok – például az adószabályokra vonatkozó adminisztráció egyszerűsítése és a vállalkozói készség támogatása – révén történő kezelése jobban biztosíthatja az egyenlő versenyfeltételeket a nők számára a munkaerőpiacon; felhívja ezért a tagállamokat, hogy egyszerűsítsék a formális gazdasághoz való hozzáférést, mozdítsák elő a szürkegazdaság elleni küzdelemre irányuló intézkedéseket, és formalizálják a munkaszerződéseket az informális ágazatokban, például a háztartási munkában, a házi gondozásban, a mezőgazdaságban és az idénymunkában dolgozók

védelme érdekében, küzdjenek a be nem jelentett munkavégzés ellen, erősítsék meg a tisztességes versenyt, és biztosítsák, hogy a nők hozzájárulhassanak a szociális védelmi rendszerekhez, valamint hozzáférjenek a képzéshez és más munkavállalói jogokhoz és védelemhez; felhívja a Bizottságot és a tagállamokat, hogy fokozzák a dolgozói szegénység elleni küzdelemre irányuló munkájukat, amely negatívan befolyásolja a nők életszínvonalát, beleértve az informális munkavállalókat is, akik gyakran nem kapnak jó fizetést, és nem férnek hozzá a társadalombiztosításhoz;

43. elismeri, hogy a hosszabb ideig tartó nem fizetett gondozás hosszú távú pénzügyi hatást gyakorolhat a nőkre; felhívja a tagállamokat, hogy biztosítsanak szilárd, a nemek közötti egyenlőség szempontját figyelembe vevő szociális védelmi rendszereket, többek között azoknak, akik az eltartottak gondozása érdekében megszakítják karrierjüket; hangsúlyozza, hogy bár elismeri, hogy a nyugdíjrendszerek elsősorban a tagállamok kompetenciája, a megfelelő nemzeti minimálnyugdíjak és a nyugdíjjogosultságokban a gondozási jóváírások fontosságát azok számára, akik megszakítják a karrierjüket az eltartottak gondozása érdekében; hangsúlyozza, hogy megfelelő védelmet és jövedelemtámogatást kell biztosítani az informális gondozók számára, és biztosítani kell a részmunkaidős munkavállalók második pillérhez tartozó nyugdíjalapokba való befogadását; hangsúlyozza, hogy a nemek közötti nyugdíjszakadékra vonatkozó mutatókat be kell építeni az uniós szociális eredménytáblába, és a nemekhez kapcsolódó nyugdíjkockázatok elleni küzdelemre irányuló intézkedéseket be kell építeni az országspecifikus ajánlásokba, az európai szemeszter 2026. évi ciklusától kezdve; ösztönzi a tagállamokat, hogy vizsgáljanak meg olyan, költségvetési szempontból felelős és munkaorientált megoldásokat, amelyek támogatják a gondozók munkaerőpiacra való visszatérését, tájékoztatást nyújtanak az állami és magánnyugdíj-megtakarításokhoz való hozzáférésről, valamint megerősítik a családi és közösségi alapú támogatási rendszereket; felhívja a Bizottságot, hogy a tagállamokkal együttműködve helyezzen erőteljes hangsúlyt a nyugdíjasok gazdasági szerepvállalásának erősítésére, és értékelje az ápolás-gondozással töltött évek nyugdíjba való beszámítására vonatkozó uniós minimumkövetelményekre vonatkozó lehetséges javaslatot; felhívja a tagállamokat annak biztosítására, hogy a minimumjövedelemről szóló tanácsi ajánlás[32] végrehajtása a nemek közötti egyenlőség szempontját érvényesítse, és a szegénységben élő nők szükségleteinek támogatását célozza, hogy pénzügyi szabadsághoz, függetlenséghez és lehetőségekhez jussanak;

44. elismeri, hogy a foglalkoztatói nyugdíjrendszerekbe való automatikus belépés szerepet játszhat a nők nyugdíj-megtakarításokban való nagyobb részvételének ösztönzésében, segítve a nemek közötti

---

[32] A Tanács ajánlása (2023. január 30.) az aktív befogadást biztosító megfelelő minimumjövedelemről (HL C 41., 2023.2.3., 1. o.).

nyugdíjszakadék enyhítését, és támogatva a hosszú távú pénzügyi biztonságot; megjegyzi, hogy az Európai Biztosítás- és Foglalkoztatóinyugdíj-hatóság támogatja a nyugdíj-eredménytáblák használatát, a nemek közötti bér- és nyugdíjszakadék hatékony nyomon követésére szolgáló nyomonkövetési eszközöket, valamint a foglalkoztatói nyugdíjak nemi szempontból semleges javadalmazási politikáit és gyakorlatait; felhívja a tagállamokat, hogy mozdítsák elő a kiegészítő és foglalkoztatói nyugdíjrendszerekhez való megkülönböztetésmentes hozzáférést valamennyi munkavállaló számára, beleértve a részmunkaidőben foglalkoztatottakat is;

45. felhívja a Bizottságot és a tagállamokat, hogy védjék meg a megkülönböztetéssel és a kizsákmányolással szemben a harmadik országokból érkező migráns nőket, akiket gyakran alacsony képzettséget igénylő, bizonytalan és alulfizetett munkakörökben foglalkoztatnak olyan ágazatokban, mint az otthoni gondozás, a takarítás és az étkeztetés[33]; hangsúlyozza, hogy a méltányos bérek, a munkajogi védelem és a megfelelő társadalombiztosítási járulékok biztosítása elengedhetetlen a nemek közötti bér- és nyugdíjszakadék megszüntetéséhez;

46. felkéri a Bizottságot, hogy dolgozzon ki uniós szintű figyelemfelkeltő és oktatási kampányokat a bérek átláthatóságáról, az egyenlő bánásmódról és a foglalkoztatás terén az egyenlőséget előmozdító, rendelkezésre álló uniós eszközökről; hangsúlyozza, hogy a tájékozott munkavállalók és munkáltatók kulcsfontosságúak a meglévő jogszabályok hatékony érvényesítéséhez;

47. felhívja a tagállamokat, hogy a nagyszülői gondozást – amikor a nagyszülők rendszeresen gondozzák az unokáikat annak érdekében, hogy lehetővé tegyék a gyermek szülője/szülei számára a munkába lépést, a munkában maradást vagy a munkába való visszatérést – ismerjék el beszámítható gondozási időszakként, egyértelmű jogosultsági és ellenőrzési kritériumok mellett;

48. hangsúlyozza a gyakorlati akadályok felszámolásának fontosságát a munkahelyeken, többek között a digitális hozzáférhetőség, az észszerű alkalmazkodás és a rugalmas munkafeltételek révén; ösztönzi a tagállamokat, hogy biztosítsanak célzott ösztönzőket azon munkáltatók számára, akik beruháznak az akadálymentességbe, a készségfejlesztésbe és az inkluzív munkaerő-felvételbe, elkerülve ugyanakkor a további adminisztratív terheket az egyenlőség és a versenyképesség előmozdítása érdekében, a szociális piacgazdaság elveivel összhangban;

49. kiemeli a szociális párbeszéd és a szociális partnerek bevonásának kulcsszerepét az egyenlőségi és bérstratégiák kialakításában,

---

33 Európai Parlament, Parlamenti Kutatási Szolgáltatások Főigazgatósága, „Migráns nők és az uniós munkaerőpiac – A kettős megkülönböztetés leküzdése”, 2023. május.

végrehajtásában és nyomon követésében a nemek közötti bérszakadék felszámolásának érdekében; ösztönzi a szociális partnereket, hogy az EUMSZ 152. cikkével összhangban foglaljanak bele az esélyegyenlőség előmozdítására, valamint a zaklatás, a béregyenlőtlenség és a nemi alapú elfogultság elleni küzdelemre irányuló intézkedéseket a kollektív szerződésekbe, és terjesszék ki a kollektív tárgyalások hatókörét az atipikus munkavállalókra, különösen a nők által dominált és alacsonyan fizetett ágazatokban; felhívja a Bizottságot és a tagállamokat, hogy a következő nemi esélyegyenlőségi stratégiában érdemben vonják be a szociális partnereket a nemek közötti bérszakadék megszüntetésére irányuló új politikák kidolgozásába, valamint hogy folytassák a szociális partnerek támogatását;

50. felhívja a tagállamokat, hogy támogassák az intézményfejlesztést helyi, regionális és nemzeti szinten a nemek közötti egyenlőségre vonatkozó nemzeti stratégiák végrehajtásának és előrehaladásának nyomon követése érdekében; hasonlóképpen hangsúlyozza annak fontosságát, hogy a nőket számos ágazatban és munkaerő-állományban aktívan bevonják és meghallgassák a nemek közötti bérszakadék megszüntetését célzó szakpolitikák kialakításába, végrehajtásába és értékelésébe, beleértve azon szempontok kutatását is, amelyek hatással lehetnek a nők jövedelmére és munkaerőpiaci részvételére, de amelyekkel kapcsolatban hiányoznak az adatok, mint például a mentális egészség, a menopauza vagy a menstruáció; határozottan ösztönzi a tagállamokat, hogy foglalkozzanak az endometriózissal és a menopauzával kapcsolatos munkahelyi kérdésekkel, beleértve a nők munkaerőpiacról való korai kilépését is;

51. megismétli, hogy szükség van a nemek közötti egyenlőség általános érvényesítésére a vonatkozó uniós és nemzeti szakpolitikákban, beleértve a foglalkoztatást, az egészségügyet, a fogyatékosságot, a nyugdíjakat, a sportot és a szakpolitikai döntéshozatalt, biztosítva, hogy az egyenlőséggel kapcsolatos célkitűzéseket a szakpolitikák kialakításának és a költségvetés végrehajtásának valamennyi szakaszába beépítsék; felszólít a nemek közötti egyenlőség általános érvényesítésének megerősítésére a következő többéves pénzügyi keretben, valamint elkülönített uniós forrásokra a nemek közötti bér- és nyugdíjszakadék megszüntetése, az ápolási-gondozási szolgáltatások és infrastruktúra megerősítése, valamint a nemek közötti egyenlőséget figyelembe vevő mentális egészségügyi szolgáltatások támogatása céljából; emlékeztet rá, hogy az egyenlőségre vonatkozó célkitűzések uniós finanszírozásba való integrálása javítja a közberuházások hatékonyságát és átláthatóságát; e tekintetben kiemeli az uniós finanszírozási mechanizmusok, például az Európai Szociális Alap Plusz, az Európai Regionális Fejlesztési Alap, a Helyreállítási és Rezilienciaépítési Eszköz, a Polgárok, egyenlőség, jogok és értékek program és a

Horizont Európa lehetséges szerepét a nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos célkitűzések pénzügyi támogatásában;

52. felszólít a nemek közötti bér- és nyugdíjszakadékra vonatkozó, nemek szerint lebontott adatok gyűjtésének, összehasonlíthatóságának és közzétételének javítására valamennyi ágazatban a nemek közötti bérszakadék megszüntetése elérésének jobb nyomon követése érdekében, teljes mértékben kihasználva a meglévő jelentéstételi rendszereket és digitális eszközöket, a vállalkozások adminisztratív költségeinek növelése nélkül; hangsúlyozza, hogy a megbízható és harmonizált adatok elengedhetetlenek a tényeken alapuló szakpolitikák kialakításához és a nemek közötti különbségek megszüntetése felé tett előrehaladás nyomon követéséhez; hangsúlyozza a Nemek Közötti Egyenlőség Intézete (EIGE) és az Eurostat kulcsfontosságú szerepét az összehasonlítható és magas színvonalú adatgyűjtés támogatásában Unió-szerte a célzott szakpolitikák megalapozása érdekében; kéri az Eurostatot, hogy a nemek közötti bérszakadékra vonatkozó hivatalos mutatót egészítse ki a nemek közötti időbeli különbség szabványosított mutatójával;

53. felszólít a bérek átláthatóságáról szóló irányelv és a vállalati vezetőtestületekben a nemek közötti egyensúly javításáról szóló irányelv gyors átültetésére és végrehajtására, amelyeket 10 tagállam még nem ültetett át, és sürgeti a Bizottságot, hogy biztosítsa mindkét irányelv határozott végrehajtását; ösztönzi a kkv-kat és más, tőzsdén nem jegyzett vállalatokat, hogy vegyék figyelembe a nemek közötti egyensúlynak a vezetésben való érvényesítésére vonatkozó bevált gyakorlatokat; felhívja a Bizottságot annak biztosítására, hogy a bérek átláthatóságáról szóló irányelv – mint a nemek közötti bérszakadék kezelésére irányuló kulcsfontosságú uniós jogszabály – ne szerepeljen a készülő egyszerűsítési omnibusz csomagban, megakadályozva ugyanakkor a nemek közötti bérszakadékra vonatkozó új nem jogalkotási és jogalkotási aktusokkal kapcsolatban a párhuzamosságokat és átfedéseket;

54. sürgeti a Bizottságot és a tagállamokat, hogy biztosítsák a jelenlegi uniós és nemzeti jogszabályok határozott végrehajtását és lehetőleg megerősítését annak érdekében, hogy garantálják az egyenlőséget a szakmai előmenetel során, különösen a szülési szabadságot követően; hangsúlyozza, hogy a munkavállalókat meg kell védeni a hátrányos helyzet minden formájával szemben, beleértve a lemorzsolódást, a próbaidő meghosszabbítását vagy a munkafeltételek ilyen szabadság igénybevételének tulajdonítható kedvezőtlen változásait;

55. hangsúlyozza, hogy a mikrovállalkozásokra és a kkv-kra nehezedő magas adminisztratív teher negatívan hat a nők vállalkozói készségére, ami döntő fontosságú a nők pénzügyi függetlensége és a nemek közötti egyenlőség szempontjából;

56. felkéri a tagállamokat annak biztosítására, hogy a bérek átláthatóságára vonatkozó szabályok és a panasztételi mechanizmusok digitálisan és fizikailag egyaránt hozzáférhetők legyenek a fogyatékossággal élő munkavállalók számára, és hogy ellenőrizzék a munkahelyek értékelésére vonatkozó módszereket a nőkkel szembeni elfogultság megelőzése érdekében, különösen a nők által dominált munkahelyeken és a fogyatékossággal élő nők körében;

°

° °

57. utasítja elnökét, hogy továbbítsa ezt az állásfoglalást a Tanácsnak és a Bizottságnak.