



EURÓPAI
BIZOTTSÁG

Brüsszel, 2020.3.5.
COM(2020) 101 final

**A BIZOTTSÁG JELENTÉSE AZ EURÓPAI PARLAMENTNEK, A TANÁCSNAK,
AZ EURÓPAI GAZDASÁGI ÉS SZOCIÁLIS BIZOTTSÁGNAK ÉS A RÉGIÓK
BIZOTTSÁGÁNAK**

**a nemek közötti bérszakadék kezeléséről szóló 2017-2019-es uniós cselekvési terv
végrehajtásáról**

{SWD(2020) 101 final}

1 BEVEZETÉS

Az Európai Bizottság 2017 novemberében elfogadta a nemek közötti bérszakadék kezeléséről szóló uniós cselekvési tervet¹ (a továbbiakban: cselekvési terv). A cselekvési terv széles és átfogó intézkedéscsomagot kívánt létrehozni, hogy az egymást kölcsönösen erősítő jogalkotási és nem jogalkotási kezdeményezések révén kezelje a nemek közötti bérszakadékot. 2019 októberére a Bizottság már megvalósította a cselekvési terv **24 intézkedési pontjának** nagy többségét. Emellett a legtöbb intézkedési pont végrehajtása folytatódni fog².

A cselekvési terv kifejezte a Bizottság azon szándékát, hogy célirányos fellépéssel csökkenteni kívánja a nemek közötti bérszakadékot, amelynek szintje a cselekvési terv elfogadását megelőző öt évben állandósult. A cselekvési terv ismertette a bérszakadék alapvető okait – például a kiterjedt munkaerőpiaci szegregációt, a gondozási feladatok egyenlőtlen megosztását, a munka és a magánélet közötti egyensúlyra vonatkozó nem megfelelő politikákat és a fizetések átláthatóságának hiányát –, amelyeknek fokozott figyelmet kellene szentelni nagyobb horderejű uniós szintű intézkedések révén. A Bizottság szakpolitikai prioritásainak megfelelően meghatározásra került nyolc fő cselekvési irányvonal 24 konkrét intézkedési ponttal együtt, hogy a Bizottság ezek segítségével koordináltan és több ágazatra kiterjedően kezelhesse a bérszakadékot.

A cselekvési terv végrehajtása idején, a 2017. novemberi elfogadásától 2019 októberéig a nemek közötti bérszakadék csökkentése volt az egyik olyan fő terület, amely a **nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos bizottsági politika** középpontjában állt. Visszatekintve, a cselekvési terv jól mutatta, hogy a Bizottság széleskörűen és átfogóan kívánja kezelni a nemek közötti bérszakadékot, nemcsak a nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos politikája, hanem több ágazati szakpolitika révén is. A cselekvési tervben előírt ágazati intézkedések és nemzeti projektek továbbá segítettek rámutatni arra, hogy milyen sokrétű fellépésre van szükség a probléma hátterében álló társadalmi struktúrák kezeléséhez és a nemi sztereotípiák leküzdéséhez.

A cselekvési terv keretében meghozott intézkedések különösen hozzájárultak a **szociális jogok európai pillérének**, leginkább a nemek közötti egyenlőségre vonatkozó 2. alapelvének megvalósításához. Az elv értelmében a Bizottságnak garantálnia kell mindenki számára az egyenlő bánásmódhoz való jogot, és elő kell mozdítania a nők és a férfiak közötti esélyegyenlőséget minden területen, többek között a munkaerőpiaci részvétel, a foglalkoztatási feltételek és a szakmai előmenetel tekintetében. Az elv arról is kifejezetten rendelkezik, hogy a férfiak és a nők egyenlő értékű munkáért egyenlő díjazásra jogosultak. A cselekvési tervben hozott intézkedések ezenfelül a szociális jogok európai pillére több más elvének megvalósítása szempontjából is relevánsak voltak, ideértve az esélyegyenlőséget, a béreket, a munka és a magánélet közötti egyensúlyt, az időskori jövedelmet és öregségi nyugdíjakat. A cselekvési terv végrehajtása emellett hozzájárult az **ENSZ 2030-ig tartó időszakra vonatkozó fenntartható fejlődési menetrendjének** teljesítéséhez, különösen a nemek egyenlőségének megvalósítására, és a minden nő és lány társadalmi szerepének megerősítésére irányuló 5. fenntartható fejlődési cél eléréséhez.

¹ A Bizottság közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak és az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak. Uniós cselekvési terv 2017–2019 A nemek közötti bérszakadék kezelése, 2017.11.20., COM (2017) 678 final.

² A cselekvési terv egyes intézkedési pontjainak végrehajtására szolgáló intézkedések részletesebb leírását lásd a mellékelt bizottsági szolgálati munkadokumentumban (SWD (2020)101).

A cselekvési terv végrehajtása során a Bizottság **14 millió EUR összegű támogatást** nyújtott olyan projekteknek, amelyek elősegítették a nemek közötti bérszakadék kezelését a tagállamokban a nemi sztereotípiák leküzdésével, a pályaorientáció megerősítésével, a döntéshozatalban részt vevő nők számának növelésével, a munka és a magánélet közötti egyensúly javításával a férfiak és nők esetében egyaránt, valamint az egyén élete során jelentkező nemek közötti különbségeknek a foglalkoztatás, a fizetés és a nyugdíjak terén a nemek között fennálló egyenlőtlenségek kezelésével történő felszámolásával.

E végrehajtási időszakban **jogalkotási intézkedéseket** is hoztak. 2019 júniusában elfogadásra került a munka és a magánélet közötti egyensúlyról szóló irányelv³, amely egyrészt a családi vonatkozású szabadságokra vonatkozó minimumszabályokat és rugalmas munkafeltételeket vezet be a munkavállalók számára, másrészt előmozdítja a gondozási munka egyenlő megosztását az anyák és az apák között. Továbbá, az egyenlőséggel foglalkozó szervekre vonatkozó előírásokról szóló, 2018 júniusában elfogadott bizottsági ajánlás⁴ megteremtette a lehetőséget a megkülönböztetés, többek között a bérdiszkrimináció áldozatainak jobb támogatására. A Bizottság 2018-ban elindította az egyenlő díjazásról szóló rendelkezések értékelését⁵, amely a fizetések átláthatóságára irányuló kötelező intézkedésekkel foglalkozó további, 2020-ban bevezetendő jogalkotási javaslatok alapjául szolgál, a Bizottság 2019 és 2024 közötti időszakra szóló politikai iránymutatásában és a Bizottság 2020. évi munkaprogramjában megfogalmazottaknak megfelelően.

A cselekvési terv végrehajtási időszakának végére, 2019 októberére mind a 24 intézkedési pontot részben vagy teljesen véglegesítették. Egyes intézkedések határozottan kézzelfogható eredményekhez vezettek új jogszabályok vagy szakpolitikák formájában, és az intézkedések nagy többsége folytatódni fog a különböző bizottsági szakpolitikák keretében. Ez a jelentés hozzá kíván járulni a nemek közötti bérszakadék kezeléséhez. Számba veszi a végrehajtott intézkedéseket, tárgyalja a cselekvési terv néhány fontosabb eredményét, és előkészít további olyan kezdeményezéseket, amelyek érvényesíteni kívánják az egyenlő munkáért egyenlő bér vagy az egyenlő értékű munka esetén járó egyenlő díjazás elvét.

2 A NEMEK KÖZÖTT AZ EURÓPAI UNIÓBAN MEGFIGYELHETŐ BÉRSZAKADÉKKAL KAPCSOLATOS ADATOK LASSÚ ELŐREHALADÁSRÓL TANÚSKODNAK

A cselekvési terv több intézkedési pontja (10., 17. és 18.) felkérte a Bizottságot a nemek közötti bérszakadékkal kapcsolatos adatok gyűjtésére. A Bizottság az Európai Unióban a nők és férfiak közötti egyenlőségről szóló éves jelentéseiben rendszeresen beszámol a bér, a jövedelem és a nyugdíj terén a nemek között fennálló egyenlőtlenségekről. Ezek az adatok⁶ (a

³ Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2019/1158 irányelve (2019. június 20.) a szülők és a gondozók vonatkozásában a munka és a magánélet közötti egyensúlyról és a 2010/18/EU tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről (HL L 188., 2019.7.12., 79. o.).

⁴ A Bizottság (EU) 2018/951 ajánlása (2018. június 22.) az egyenlőséggel foglalkozó szervekre vonatkozó előírásokról (C/2018/3850, HL L 167., 2018.7.4., 28. o.).

⁵ Az értékelés eredményét az e jelentéssel egy időben közzétett bizottsági szolgálati munkadokumentum tartalmazza. Lásd: Az egyenlő munkáért egyenlő bér vagy az azonos értékű munkáért járó egyenlő díjazás Szerződésben szereplő elvét végrehajtó 2006/54/EK irányelv vonatkozó intézkedéseinek értékelése, SWD (2020)50.

⁶ Az Európai Unióban a nők és férfiak közötti egyenlőségről szóló 2019. évi jelentés és az előző évek jelentései elérhetők az Európai Unió Kiadóhivatalának [honlapján](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/product/view/SDG_05_20?lang=en). Lásd még a nemek közötti bérszakadékról szóló, 2018. évi adatokat: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/product/view/SDG_05_20?lang=en A nyugdíjak terén a nemek között fennálló egyenlőtlenséggel kapcsolatos adatok nyilvánosan elérhetők az Eurostat adatbázisában, lásd „A nyugdíjak terén a nemek között fennálló egyenlőtlenség korosztályok szerint – EU-SILC felmérés” (https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc_pnp13&lang=en) és „A nemek

17. intézkedési pont) arról tanúskodnak, hogy a nők esetében egyértelmű és tartós strukturális alulfizettség figyelhető meg az EU-ban. A cselekvési terv végrehajtása idején **a nemek közötti átlagos bérszakadék a tagállamokban a 2017-es 16 %-ról 15,7 %-ra csökkent 2018-ban.** A nemek közötti bérszakadékon kívül a férfiak és nők között a munkaidő és a munkában töltött évek tekintetében fennálló különbségek figyelembevételével még nagyobb eltérés észlelhető a férfiak és nők gazdasági függetlensége terén. A nemek közötti teljes jövedelemkülönbség 2014-ben az Unióban megközelítette a 40 %-ot⁷. A teljes jövedelemkülönbség egyik oka, hogy a nők általában kevesebb időt töltenek fizetett munkában, mint a férfiak. Ennek megfelelően összességében az Unióban a második keresők 78 %-a nő.

Az Eurostat adatai szerint a nemek közötti átlagos bérszakadék az Európai Unió tagállamaiban alig csökkent, a 2017-es 16 %-ról 15,7 %-ra 2018-ban.

A cselekvési terv értelmében a Bizottság erőfeszítéseket tett arra is, hogy jobban megértse a nemek közötti bérkülönbségeket. A nemek közötti bérszakadékot befolyásoló tényezőkkel kapcsolatos tanulmányok⁸ azt mutatják, hogy **a nemek közötti átlagos bérszakadék mintegy kétharmadára nem adnak magyarázatot** a dolgozó nők és férfiak személyes, illetve munkával vagy vállalkozásokkal kapcsolatos tulajdonoságai. A bérkülönbséget magyarázó indokok között szerepelnek például a nők által a fizetett munkában töltött rövidebb órák, a nők magasabb aránya a részmunkaidőben foglalkoztatottak között, vagy az, hogy általában elsődlegesen a nők látják el a gondozási feladatokat a családon belül⁹.

A béregyenlőtlenségeknek a munka intenzitásában és a foglalkoztatásban töltött években rejlő különbségekkel együttes eredményeként 2018-ban az Unióban a nemek között **becslések szerint átlagosan 30,1 % volt a nyugdíjak terén fennálló egyenlőtlenség mértéke** a 65 éves vagy idősebb korosztályban¹⁰. Ez viszont azt jelenti, hogy idősebb korban a nők körében nagyobb a szegénység kockázata. A szegénységi küszöb alatt élők aránya 2018-ban hat tagállamban tíz százalékponttal magasabb volt a nyugdíjas nők körében, mint a nyugdíjas férfiaknál¹¹. A nyugdíjak megfelelőségéről szóló jelentés (a 17. intézkedési pont) emellett rámutat, hogy a jelenlegi nyugdíjrendszerek csak kis mértékben kompenzálják a nők nem

nyugdíjjogosultságának aránya korosztályok szerint – EU-SILC felmérés” (https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc_pnp14&lang=en). Az e dokumentumban szereplő adatok az EU-28 tagállamára vonatkoznak a cselekvési terv 2017-2019-es végrehajtásának megfelelően.

⁷ Lásd: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/product?code=teqges01> A legújabb adatok e mutató tekintetében 2014-re vonatkoznak.

⁸ Lásd például: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/aa27ac5b-fc83-11e5-b713-01aa75ed71a1/language-en> és Denis Leythienne, Piotr Ronkowski, „A decomposition of the unadjusted gender pay gap using Structure of Earnings Survey data” (A nemek közötti nem kiigazított bérszakadék lebontása a jövedelemszerkezeti felmérés adatai alapján). Eurostat, statisztikai munkadokumentumok, 2018, elérhetők itt: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/fb389f61-6f7c-11e8-9483-01aa75ed71a1/language-en> https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=sdg_05_20&plugin=1

⁹ Lásd: <https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/data-talks/what-lies-behind-gender-pay-gap>.

¹⁰ 2019. évi jelentés az Európai Unióban a nők és férfiak közötti egyenlőségről, 68. o. Elérhető a következő internetes oldalon:

https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/annual_report_ge_2019_en.pdf Eurostat, „Closing the gender pension gap?” (A nyugdíjak terén a nemek között fennálló egyenlőtlenség megszüntetése?) elérhető a következő internetes oldalon: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20200207-1?inheritRedirect=true&redirect=eurostat/news/whats-new%20>.

¹¹ Litvánia, Észtország, Bulgária, Csehország, Lettország és Románia. Eurostat, A szegénységi küszöb alatt élők aránya a szegénységi küszöb szerint és a leggyakoribb tevékenységek az elmúlt években – EU-SILC és ECHP-felmérések, 2018.

lineáris előremenetelét, és továbbra is az idősebb nők a minimumjövedelem-rendszerek fő kedvezményezettjei¹².

A férfiak és a nők nyugdíjának átlagos különbsége 2018-ban 30,1 % volt az Európai Unióban. Ez hozzájárul az időskori jövedelem terén a nemek között fennálló egyenlőtlenségekhez.

Ami a szakmai szegregációra vonatkozó adatokat illeti, a Bizottság által közzétett 2018. évi She Figures jelentés¹³ szerint a tudományos oktatásban hallgatói és diplomás szinten is általában a nők vannak többen, és PhD szinten már széles körű egyensúly figyelhető meg a nemek között.

Az egyes tudományos területeken ugyanakkor továbbra is egyenlőtlen a férfiak és nők eloszlása, ami a nemi sztereotípiák további fennállásáról tanúskodik. A sztereotípiák különösen erősek a tudomány, a technológia, a mérnöki tudományok és a matematika terén (TTMM), ahol a nők továbbra is minden szinten alulreprezentáltak (az alap-, mester- vagy ezekkel egyenértékű szinteken a nők aránya 32 %) egészen a vezető tudományos pozíciókig (a női hallgatók átlagos aránya 15 %). A női munkavállalók aránya magasabb volt az állami szektorban, például az egészségügyben, az oktatás és a szociális munka terén.

3 A NEMEK KÖZÖTTI BÉRSZAKADÉK KEZELÉSE – PÉLDÁK A CSELEKVÉSI TERV ÉRTELMEBEN VÉGREHAJTOTT INTÉZKEDÉSEKRE

A cselekvési terv 24 intézkedési pontot tartalmaz nyolc intézkedés köré csoportosítva. Ez a fejezet a cselekvési terv értelmében hozott intézkedések néhány példáját mutatja be. Az összes intézkedés végrehajtásának részletesebb leírása elérhető a mellékelt bizottsági szolgálati munkadokumentumban.

3.1. A munka és a magánélet közötti egyensúlyra vonatkozó kezdeményezés

A „Kezdeményezés a dolgozó szülők és a gondozók körében a munka és a magánélet közötti egyensúly támogatására” című bizottsági közlemény¹⁴, valamint a szülők és a gondozók vonatkozásában a munka és a magánélet közötti egyensúly megteremtéséről szóló irányelvjavaslat¹⁵ a szociális jogok európai pillérének fő eredménye. Az egymást kiegészítő és kölcsönösen erősítő intézkedésekből álló csomag kezelni kívánta a nők munkaerőpiaci alulreprezentáltságát a jelenség egyik fő mozgatórugójának, vagyis a gondozási feladatok férfiak és nők közötti egyenlőtlen megosztásának kezelésével (14. intézkedési pont).

¹² 2018. évi jelentés a nyugdíjak megfelelőségéről: az időskori jövedelmek jelenlegi és jövőbeli megfelelősége az Európai Unióban. Elérhető a következő internetes oldalon: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/f0e89c3f-7821-11e8-ac6a-01aa75ed71a1/language-en>

¹³ <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/9540ffa1-4478-11e9-a8ed-01aa75ed71a1/language-en>

¹⁴ A Bizottság közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának. Kezdeményezés a dolgozó szülők és a gondozók körében a munka és a magánélet közötti egyensúly támogatására. COM (2017)252 final.

¹⁵ 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, COM (2017) 253 final.

A munka és a magánélet közötti egyensúlyról szóló irányelv¹⁶ elfogadására 2019. június 20-án került sor. Az irányelv modernizálni kívánja a családi vonatkozású szabadságokra és a rugalmas munkafeltételekre vonatkozó uniós jogi keretet. Az irányelv megállapítja, hogy az apának joga van a fizetett apasági szabadsághoz (10 munkanap a betegségi ellátás nemzeti szintjével egyenértékű fizetés mellett), továbbá mindkét szülőnek joga van négy hónapos szülői szabadsághoz, amelyből legalább két hónap nem ruházható át a másik szülőre, és eközben megfelelő fizetést kell biztosítani (az egyes tagállamok által meghatározott szinten). Továbbá minden gondozó – vagyis olyan munkavállaló, aki súlyos egészségügyi okból jelentős mértékű gondozásra vagy támogatásra szoruló hozzátartozójának személyes gondozást vagy támogatást nyújt – jogosult legalább évi öt munkanap gondozói szabadságra. Végezetül, a legfeljebb nyolc éves gyermeket nevelő szülők és gondozók jogosultak rugalmas munkafeltételeket (táv munka, rugalmas munkabeosztás, a munkaórák számának csökkentése) kérni. A tagállamoknak három év áll rendelkezésükre (2022. augusztus 2-ig)¹⁷, hogy átültessék az irányelvet a nemzeti jogba. A Bizottság szorosan nyomon fogja követni a végrehajtást, és megadja a szükséges támogatást a tagállamoknak.

A munka és a magánélet közötti egyensúlyra vonatkozó kezdeményezés nem jogalkotási intézkedéseket is tartalmazott. Ezek végrehajtása érdekében a Bizottság az egyenlőséggel foglalkozó szervezetek európai hálózatával (EQUINET) együttműködésben kapacitásépítési szemináriumot szervezett az egyenlőséggel foglalkozó szervezetek és a munkaügyi felügyeletek részére a munka és a magánélet közötti egyensúly témájában. A Jogok, egyenlőség és polgárság (REC) program továbbá számos, a nemi sztereotípiák kezelésére irányuló projektet¹⁸ támogatott, hogy előmozdítsa a családi vonatkozású szabadságok és a rugalmas munkafeltételek nemek közötti kiegyensúlyozottabb igénybevételét. A foglalkoztatás és a szociális innováció európai uniós programja (EaSI) a munka és a magánélet közötti egyensúlyt megeremtő innovatív stratégiákat előmozdító projekteket finanszírozott, hogy megkönnyítse a szakmai és a gondozási feladatok összeegyeztetését¹⁹. A nemek közötti egyenlőséggel és a megkülönböztetésmentességgel foglalkozó jogi szakértők európai hálózata emellett tanulmányt készített a megkülönböztetés és az elbocsátás elleni védelem fokozásáról a várandós nők és a családi szabadságot igénybe vevő munkavállalók esetében²⁰, a Bizottság pedig elfogadta az iskolaköteles korig terjedő korú gyermekek intézményes gyermekgondozásban való részvételére vonatkozó barcelonai célkitűzésekkel kapcsolatos aktuális helyzetről szóló jelentést²¹.

¹⁶ Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2019/1158 irányelve a szülők és a gondozók vonatkozásában a munka és a magánélet közötti egyensúlyról és a 2010/18/EU tanácsi irányelv hatályaon kívül helyezéséről (HL L 188., 2019.7.12., 79. o.).

¹⁷ A tagállamoknak ugyanakkor öt év áll rendelkezésükre (2024. augusztus 2-ig), hogy átültessék a szülői szabadság utolsó két hetének kifizetésére vonatkozó kötelezettséget (a két megfelelően kompenzált, nem átruházható hónapból).

¹⁸ A kiválasztott projektek elérhetők az alábbi internetes oldalon:

https://ec.europa.eu/justice/grants1/calls/2015_action_grants/just_2015_rgen_ag_role_en.htm

¹⁹ A kiválasztott projektek elérhetők az alábbi internetes oldalon:

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=632&langId=en>

²⁰ A nemek közötti egyenlőséggel és a megkülönböztetésmentességgel foglalkozó jogi szakértők európai hálózata, Family leave: enforcement of the protection against dismissal and unfavourable treatment, 2018 (Családi szabadság: az elbocsátásokkal és kedvezőtlen bánásmóddal szembeni védelem érvényre juttatása, 2018). Elérhető az alábbi internetes oldalon: <https://www.equalitylaw.eu/downloads/4808-family-leave-enforcement-of-the-protection-against-dismissal-and-unfavourable-treatment-pdf-962-kb>

²¹ A Bizottság jelentése az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának a kisgyermekeknek szóló gyermekgondozási létesítmények fejlesztéséről a nők munkaerőpiaci részvétele, a dolgozó szülők esetében a munka és a magánélet közötti egyensúly javítása, és az

Végezetül, a Foglalkoztatási Bizottság és a Szociális Védelmi Bizottság – amelyek a Foglalkoztatási és Szociális Ügyek Tanácsában (EPSCO) részt vevő miniszterek tanácsadó bizottságai – a munka és a magánélet közötti egyensúllyal, többek között a szabadságok és a rugalmas munkafeltételek igénybevételével, valamint a gyermekgondozással és a tartós ápolás-gondozással kapcsolatos mutatók kidolgozásával és fejlesztésével foglalkozik. A gyermekgondozást és a tartós ápolás-gondozást, valamint a második keresőkre vonatkozó, munkavállalás ellen ható gazdasági tényezőket az európai szemeszter keretében is értékeli (24. intézkedési pont). Az európai strukturális és beruházási alapokból rendelkezésre állnak források a szolgáltatások javítására. A fenti intézkedések hozzájárultak a férfiak és nők társadalomban betöltött szerepével kapcsolatos sztereotípiák mint a nemek közötti bérszakadék egyik alapvető okának kezeléséhez.

3.2. A közlekedési ágazatban a nők foglalkoztatásának fokozását és az esélyegyenlőség előmozdítását célul kitűző Unió platform a változásért

Amint arra a cselekvési terv felhívja a figyelmet, az ágazati szakmai szegregáció a nemek közötti bérszakadék egyik fő mozgatórugója. Ennek kezelése érdekében a cselekvési terv számos olyan intézkedést tartalmaz, amely arra irányul, hogy egyes foglalkozásokban és ágazatokban megszüntesse a szegregációt; ilyen intézkedés lehet a nők és a férfiak készségeivel, képességeivel és szerepével kapcsolatos sztereotípiák felszámolására irányuló konkrét kezdeményezések végrehajtása.

Az egyik érintett ágazat a közlekedés, amelynek tekintetében a Bizottság kötelezettséget vállalt arra, hogy a cselekvési terv értelmében több intézkedést végrehajt (9. intézkedési pont). A közlekedési ágazatban hangsúlyos a férfiak dominanciája, tekintve, hogy az ágazati munkavállalók mindössze 22 %-a nő²². Továbbá, az ágazaton belüli egyes foglalkozások tekintetében, még ha az adminisztratív pozíciókban többé-kevésbé egyenlő arányban képviseltetik is magukat a nők, a jobban fizetett vezetői pozíciókban, valamint a műszaki pozíciókban és az utazással járó munkákban továbbra is alulreprezentáltak. Például a nők közül kerül ki a pilóták kevesebb mint 5 %-a, de ők adják a kabinszemélyzet többségét.

A Bizottság számos cselekvésorientált eszközt dolgozott ki a közlekedési ágazat igényeire szabva, hogy növelje a nők foglalkoztatottságát az ágazatban. A Bizottság 2017. november 27-én elindította a „Nők a szállításban– Unió platform a változásért” elnevezésű kezdeményezést²³. Az érdekelt felek, például a tagállamok, az uniós közlekedési szervezetek, uniós ügynökségek és szervek csatlakozhatnak a platformhoz, és elkötelezhetik magukat amellett, hogy célzott intézkedéseket tesznek a nők foglalkoztatásának javítása és a foglalkozási szegregáció leküzdése érdekében. Aláírhatnak egy nyilatkozatot, amelynek célja, hogy megerősítse a nők és férfiak közötti esélyegyenlőséget a közlekedési ágazatban, és ezzel a pozitív szervezeti kultúra részeként elkötelezik magukat az egyenlő díjazás előmozdítása mellett.

A platform érdekelt feleinek elkötelezettsége összességében kézzelfogható ugyan, és egyre több intézkedésre kerül sor, de a fenti kötelezettségvállalásokat nemzeti és helyi szinten is nyomon kell követni. Ennek elősegítése érdekében a Bizottság elindította a **közlekedési sokszínűség képviselőinek európai hálózatát**²⁴.

európai fenntartható és inkluzív növekedés (a „barcelonai célkitűzések”) érdekében. Elérhető az alábbi internetes oldalon: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/bcn_objectives-report2018_web_en.pdf

²² Eurostat, Labour Force Survey 2017 (2017. évi munkaerő-felmérés).

²³ https://ec.europa.eu/transport/themes/social/women-transport-eu-platform-change_en

²⁴ https://ec.europa.eu/transport/themes/social/events/2019-09-26-conf-inclusive-diverse-transport-sector_en

A Bizottság emellett finanszírozott és közzétett egy üzleti esettanulmányt tartalmazó jelentést, amely azonosítja a nők közlekedési ágazatban való foglalkoztatásának költségeit és előnyeit, és amely kiegészül a nemek egyensúlyának például a nemek közötti bérszakadék felszámolása révén történő javítását célzó, a jelentés szerzői által javasolt intézkedések listájával²⁵. Az ajánlások konkrét, az ágazatban gyűjtött esettanulmányokon alapulnak. Foglalkoznak (1) toborzással, képzéssel és szakmai előmenetellel (beleértve a sztereotípiák és a nemi előítéletek elleni intézkedéseket), (2) figyelemfelkeltéssel (beleértve a nemek közötti bérszakadékról szóló jelentéseket), (3) a munka és a magánélet közötti egyensúllal kapcsolatos intézkedésekkel, valamint (4) egészségvédelmi és biztonsági intézkedésekkel (beleértve a munkahelyi erőszak és zaklatás elleni intézkedéseket). A tanulmány emellett konkrét ajánlásokat tartalmaz a közlekedési vállalatok részére, többek között azzal kapcsolatban, hogy kezdjenek el beszámolni a nemek közötti, vállalati szintű bérszakadékról. A nemek közötti bérszakadék felszámolására irányuló intézkedések közé tartozik a fizetések átláthatóságára vonatkozó követelmények megállapítása, valamint a vállaltoknál a nemek közötti bérszakadék felszámolására irányuló szabályzatok kidolgozása.

A nők közlekedési ágazatban való alulreprezentáltságának kezelése terén az üzleti esettanulmányt tartalmazó jelentés ajánlása szerint az az első lépés, hogy a vállalatok könnyen összegyűjthető, nemi alapú mutatókat alkalmazzanak a vállalat teljesítményének nyomon követésére.

A Bizottság további tanulmányokat kezdeményezett azokról az akadályokról, amelyekkel a nők szembesülnek, amikor a közlekedési szakmában kívánnak elhelyezkedni; e tanulmányok 2021 elejére készülnek el. Az első tanulmány a munka és a magánélet közötti egyensúllal foglalkozik (mit lehet tenni pénzügyi szempontból fenntartható módon az egyes közlekedési vállalatok szintjén azért, hogy a munkavállalók jobban össze tudják hangolni munkaidő-beosztásukat a magánéletükkel), a második tanulmány pedig eszköztárat biztosít a tanárok részére, hogy hatékonyabban, már korai életkorban felvegyék a küzdelmet a nemi sztereotípiákkal szemben. A harmadik – előremutató – tanulmány értékelni fogja egyrészt azt, hogy a nők a közlekedés digitalizálásának hatásait kihívásként vagy lehetőséggént élik-e meg, valamint azt, hogy szükség van-e konkrét kísérő intézkedésekre az átmenethez. Egy további tanulmány a nők közlekedési ágazathoz kapcsolódó kutatási és innovációs tevékenységben való részvételét elemezte, és kutatási ajánlásokat fogalmazott meg a nők közlekedési ágazatban biztosítandó egyenlősége előtti akadályok felszámolása terén²⁶.

3.3. Olyan intézményi változások előmozdítása a nemek közötti egyenlőségre vonatkozó tervekkel, amelyek elősegíthetik az egyenlőséget a tudományos élet pályákban

Egy másik ágazat, amely tekintetében a cselekvési terv konkrét intézkedéseket ír elő, a kutatás és az innováció (8. intézkedési pont). 2017 és 2019 között a Bizottság támogatta a kutatás és innováció terén a nemek közötti egyenlőség előmozdítására szolgáló intézkedések kidolgozását a „Horizont 2020” keretprogram **tudomány a társadalommal és a**

²⁵ Business case to increase female employment in transport (Üzleti esettanulmány a nők foglalkoztatásának előmozdítására a közlekedésben). Zárójelentés, 2018. Elérhető a következő internetes oldalon: <https://ec.europa.eu/transport/sites/transport/files/2018-business-case-to-increase-female-employment-in-transport-final-report.pdf>

²⁶ Women in European Transport with a focus on Research and Innovation (Nők az európai közlekedésben, a kutatásra és az innovációra összpontosítva). Európai Unió, 2019. Elérhető a következő internetes oldalon: <https://ec.europa.eu/jrc/en/publication/eur-scientific-and-technical-research-reports/women-european-transport-focus-research-and-innovation>

társadalomért munkaprogramja keretében²⁷. Emellett tíz, a nemek közötti egyenlőségre vonatkozó tervek végrehajtásába közel 60 kutatóhelyet bevonó együttműködésen alapuló projekt is pénzügyi támogatásban részesült²⁸. Ezenfelül 7 tematikus és földrajzi gyakorlati közösség alakult, hogy lehetővé tegye a nemek közötti egyenlőségre vonatkozó tervekkel kapcsolatos ismeretek megosztását²⁹. Ezen átfogó megközelítés kiegészítéseképpen egy célirányos projekt támogatta egy nemek közötti egyenlőséggel foglalkozó képzési akadémia létrehozását a kutatási és innovációs ágazat számára, nyilvánosan hozzáférhető forrásokkal³⁰. A projektek eredményei és bevált gyakorlatai helyet kaptak a **GEAR-eszközben (Gender Equality in Academia and Research – Nemek közötti egyenlőség a tudományos és kutatói körökben)**³¹, amelyet a Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézete kezel.

A GEAR-eszköz bevált gyakorlatokat biztosít az egyetemek és a kutatóhelyek számára, valamint tanácsadással szolgál a nemek közötti egyenlőségre vonatkozó tervekkel és azok hatásának értékelésével kapcsolatban.

Továbbá háromévente megjelenik a **She Figures**, amely a Bizottság vezető kiadványa a tudomány és kutatás terén megvalósuló nemek közötti egyenlőségre vonatkozó legfontosabb tendenciákról. A 2018. évi kiadás³², amely 2019. március 8-án jelent meg, átfogó adatokat tartalmaz a nemek között a tudományos kutatás és fejlesztés terén megfigyelhető bérszakadékra vonatkozóan. A nemek között a kutatás és innováció terén (2014-ben) megfigyelhető bérszakadék még mindig valamivel nagyobb (17 %), mint az EU egész gazdasága tekintetében (16,6 %). A tagállamok a She Figures kiadványt összehasonlító teljesítményértékelés céljából használják a nemzeti döntéshozatal vonatkozásában, mert információkkal szolgál a nemek között az egyes tagállamokban fennálló különbségekkel kapcsolatban.

Mivel ahhoz, hogy több nőt sikerüljön bevonni a természettudományok, a technológia, a műszaki tudományok és a matematika (TTMM) ágazatába, új tendenciákat lehetne alapul venni, például a nők által vezetett induló vállalkozások megjelenését, a **női innovációs szakemberek uniós díjjal** történő elismerése rámutat a nők tudományos eredményeire, és hozzájárul a nők és férfiak készségeivel, képességeivel és szerepeivel kapcsolatos sztereotípiák kezeléséhez. 2017-ben, 2018-ban és 2019-ben a Bizottság így a Női Innovációs Szakemberek uniós díjával tovább ünnepelte a kutatásalapú innováció terén vezető szerepet játszó inspiráló nőket; e díjban azok a nők részesülnek, akik sikeresen vesznek részt meghatározó innovációkban, és a női vállalkozók kiemelkedő teljesítményét ismeri el. Az előző évek díjazottjai ösztönzőleg hatottak a nőkre Európában és Európán kívül egyaránt, hogy rendkívüli innovációkat valósítsanak meg és létrehozzák a saját vállalkozásukat.

3.4. Az egyenlő díjazásra vonatkozó alapelv hatékonyabb alkalmazása

²⁷ <https://ec.europa.eu/research/swafs>

²⁸ A nemek közötti egyenlőségre vonatkozó tervekkel (GEP) foglalkozó együttműködésen alapuló projektek: R-I PEERS, SUPERA, CHANGE, Gender-SMART, SPEAR, GEARING ROLES, EQUAL4EUROPE, LeTSGEPs és CALIPER; ezek mindegyike szerepel a hetedik keretprogramból és a Horizont 2020 keretprogramból finanszírozott projektek” cím alatt a következő internetes oldalon:

<https://ec.europa.eu/research/swafs/index.cfm?pg=policy&lib=gender>, valamint a tizedik GEP-projekt, amelyet szintén kiválasztottak a 2019. évi munkaprogram keretében, de amely esetében még szükség van a támogatási megállapodás aláírására.

²⁹ ACT-projekt: <https://cordis.europa.eu/project/id/788204> és <https://act-on-gender.eu/communities-practice>

³⁰ GE Academy projekt: <https://cordis.europa.eu/project/id/824585> és <https://ge-academy.eu/>

³¹ <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear>.

³² https://ec.europa.eu/research/swafs/index.cfm?pg=library&lib=gender_equality

Az egyenlő díjazás elvének alkalmazását általánosságban érintve a cselekvési terv úgy rendelkezett, hogy a Bizottságnak értékelnie kell a nemek közötti egyenlőségről szóló átdolgozott irányelv³³ célzott módosításának lehetőségét, valamint annak szükségességét és lehetőségét, hogy kötelező érvényűvé váljon a fizetések átláthatóságára vonatkozó 2014. évi ajánlásban³⁴ szereplő intézkedések egy része vagy egésze (lásd az 1. intézkedési pontot). A Bizottság e kötelezettségvállalás teljesítéseként 2018 októberében megkezdte az egyenlő munkáért egyenlő bér vagy az azonos értékű munkáért járó egyenlő díjazás Szerződésben szereplő elvét végrehajtó **2006/54/EK irányelv vonatkozó intézkedéseinek értékelését**. Az értékelés teljes eredményét az e jelentéssel egy időben közzétett bizottsági szolgálati munkadokumentum³⁵ tartalmazza.

Az értékelés megvizsgálta az egyenlő díjazásra vonatkozó meglévő jogszabályok gyakorlati működését, az e rendelkezések végrehajtása érdekében alkalmazott tagállami megközelítéseket, az eredeti célok megvalósulásának mértékét, az érvényesítés hatékonyságát, valamint e rendelkezések általános hatását a nemek közötti bérszakadék felszámolására. Az értékelés konkrétabban a nemek közötti egyenlőségről szóló átdolgozott irányelvnek a fizetések átláthatóságára vonatkozó ajánlás 2014. évi elfogadását követően történő alkalmazására és érvényesítésére összpontosított.

Az értékelés megerősíti, hogy a **jelenlegi jogi keret Unió-szerte jelentős változásokat idézett elő nemzeti szinten**. A tagállamok ugyanakkor továbbra is kihívásokkal néznek szembe az egyenlő díjazás elvének eredményes végrehajtása terén, például a tagállamok nem feltétlenül egységesen határoznak meg nemzeti jogszabályaikban olyan kulcsfontosságú jogi fogalmakat, mint a „bér” és az „azonos értékű munkáért járó egyenlő díjazás”, a fizetések terén mutatkozó megkülönböztetést gyakran nem tárják fel a bérszintek átláthatóságának hiánya miatt, és továbbra is kihívást jelent tényekkel alátámasztva megállapítani, hogy megkülönböztetésre került sor. A megállapítások rámutatnak továbbá arra, hogy a fizetés terén mutatkozó megkülönböztetés áldozatai milyen nehézségekkel néznek szembe, amikor jogi képviselőt vagy támogatás nélkül indítanak keresetet a megkülönböztetéssel szemben. A bírság és a kártérítés mértéke általában nem rendelkezik elég visszatartó erővel.

Ezenfelül a cselekvési terv felkérte a Bizottságot az egyenlő díjazásra vonatkozó elvvel kapcsolatban a hatékonyabb figyelemfelhívásra és egy iránymutatás kidolgozására (a 20. és 21. intézkedési pont). Ebből a célból a nemek közötti egyenlőséggel és a megkülönböztetésmentességgel foglalkozó jogi szakértők európai hálózata 2019 novemberében közzétette **„Az egyenlő díjazással kapcsolatos nemzeti esetek és bevált gyakorlatok” című tanulmányát**³⁶. A tanulmány összefoglalja az EU 28 tagállamának és az Európai Gazdasági Térség három országának az egyenlő díjazással kapcsolatos ítélkezési gyakorlatát, továbbá tartalmazza a bevált gyakorlatokat és a nemzeti szinten elfogadott megoldások elemzését. A Bizottság emellett 2019 novemberében

³³ 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.).

³⁴ A Bizottság ajánlása (2014. március 7.) a férfiak és nők egyenlő díjazása elvének az átláthatóság révén történő megerősítéséről (COM(2014) 1405 final).

³⁵ Az egyenlő munkáért egyenlő bér vagy az azonos értékű munkáért járó egyenlő díjazás Szerződésben szereplő elvét végrehajtó 2006/54/EK irányelv vonatkozó intézkedéseinek értékelése, SWD (2020)50.

³⁶ Elérhető a következő internetes oldalon: <https://www.equalitylaw.eu/downloads/5002-national-cases-and-good-practices-on-equal-pay>

közzétette az Európai Unió Bírósága **egyenlő díjazással kapcsolatos ítélkezési gyakorlatának** naprakész összefoglalását³⁷.

4 BEVONÁS ÉS EGYÜTTMŰKÖDÉS

4.1. A nemek közötti bérszakadék kezelése a tagállamokkal együtt

A cselekvési terv arra ösztönözte a Bizottságot, hogy az eredményes végrehajtás garantálása érdekében keressen szinergiákat a legfontosabb érdekelt felek által európai, nemzeti és vállalati szinten hozott intézkedések között. A Bizottság ezért az érdekelt felek széles körét bevonta az annak érdekében hozott intézkedéseibe, hogy megvalósítsa a cselekvési tervben meghatározott kötelezettségvállalásait.

A nemek közötti egyenlőség általános érvényesítésével foglalkozó magas szintű csoport révén, amely a nemek közötti egyenlőség általános érvényesítésével foglalkozó vezető tagállami képviselőket tömöríti, a Bizottság tájékoztatta a tagállamokat a cselekvési tervről (a 3. intézkedési pont). A magas szintű csoport 2018-ban a Tanács bolgár elnöksége alatt megvitatta a tervet, és példákat hozott a nemek közötti bérszakadék csökkentésére irányuló tagállami intézkedésekre. A civil társadalom bevonását és a szociális partnerek aktív részvételét, továbbá a figyelemfelhívó intézkedéseket és a fizetések átláthatóságát szintén fontos tényezőnek tartották a nemek közötti bérszakadék felszámolásában. A bolgár elnökség emellett 2018 márciusában miniszteri vitát tartott az EPSCO Tanácsban a nemek közötti bérszakadék felszámolásáról.

Ezek az erőfeszítések 2019-ben a román elnökség alatt is folytatódtak, amikor a magas szintű csoport megvitatta a nemek közötti bérszakadék, illetve a munka és a magánélet közötti egyensúly összefüggéseit a Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézetének kutatási feljegyzése³⁸ alapján. Ez a feljegyzés képezte a 2019 júniusában elfogadott, **„A nemek közötti bérszakadék megszüntetése: kulcsfontosságú szakpolitikák és intézkedések” című tanácsi következtetések**³⁹ alapját. A következtetések felszólítják a tagállamokat a jelenlegi intézkedések fejlesztésére vagy új intézkedések bevezetésére az egyenlő díjazásra vonatkozó elv hatékony végrehajtása érdekében. A fizetések átláthatóságára vonatkozó 2014. évi ajánlás alapján az ilyen intézkedések közé tartozhatnak a fizetések átláthatóságának fokozására irányuló intézkedések is. A 2019. október 24-én, a finn elnökség alatt elfogadott, **„A jóléti gazdaság” című tanácsi következtetésekben**⁴⁰ a Tanács ezenfelül felkérte a tagállamokat és az Európai Bizottságot, hogy „hajtsanak végre a nemek közötti bérszakadék kezeléséről szóló, folyamatban lévő uniós cselekvési terven túlmutató, konkrét és hathatós intézkedéseket a nemek közötti foglalkoztatási és bérszakadékok megszüntetésére, és kezeljék az utóbbiakból a nemek közötti nyugdíjkülönbségek terén fakadó hatásokat.”

A Bizottság emellett tovább támogatta a nemek közötti bérszakadék kezelésére irányuló tagállami erőfeszítéseket az **európai szemeszter** folyamatában (a 24. intézkedési pont). Konkrétabban: az európai szemeszter lehetővé tette, hogy a Bizottság kiemelve a nemek

³⁷ Az Európai Unió Bírósága döntő jelentőségű ítélkezési gyakorlatának áttekintése. Elérhető a következő internetes oldalon: <https://op.europa.eu/fr/publication-detail/-/publication/8ecbe429-fb90-11e9-8c1f-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-107656972>

³⁸ Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézete (EIGE): „Tackling the gender pay gap: not without a better work-life balance” (A nemek közötti bérszakadék kezelése: elengedhetetlen a munka és a magánélet közötti jobb egyensúly, 2019). Elérhető a következő internetes oldalon: <https://eige.europa.eu/publications/tackling-gender-pay-gap-not-without-better-work-life-balance>

³⁹ <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-9804-2019-INIT/hu/pdf>

⁴⁰ <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-13432-2019-INIT/hu/pdf>

közötti bérszakadék alapvető tagállami okait, így például azt, hogy a megfelelő gyermekgondozásba való beruházások hiányában a nők aránytalan mértékben végeznek részesített munkát, illetve az adórendszer munkavállalás ellen ható tényezői hatására a második keresők nem vállalnak munkát vagy több munkát. 2018-ban nyolc tagállam⁴¹ országjelentése foglalkozott a nemek közötti bérszakadékkal, és egy tagállam⁴² kapott országspecifikus ajánlást a nemek közötti bérszakadékkal kapcsolatban. 2019-ben tizenegy tagállam⁴³ országjelentése foglalkozott a nemek közötti bérszakadékkal, és ismét egy tagállam⁴⁴ kapott országspecifikus ajánlást a nemek közötti bérszakadékkal kapcsolatban. A Bizottság folytatta az együttműködést a tagállamokkal a magas szintű csoportban is, azáltal, hogy tájékoztatta a csoportot az európai szemeszter folyamatában a nemek közötti bérszakadékot illetően tett megállapításairól.

Végezetül, 2019 májusában Izlandon **a nemek közötti bérszakadékról** és a kiváltó okokról, valamint az ezek kezelésére szolgáló bevált gyakorlatokról **szóló, az egymástól való tanulást szorgalmazó szemináriumot** szerveztek a tagállamok számára. (22. intézkedési pont)⁴⁵.

4.2. Az Európai Parlament és más érdekelték határozott elkötelezettsége

A nemek közötti bérszakadék számos alapvető oka és széles körű, ágazatokon átívelő hatásai miatt döntő fontosságú az érdekeltéknek a bérszakadék kezelése iránti elkötelezettsége. A Bizottság ezért arra törekedett, hogy aktívan bevonja az érdekelt feleket, és szinergiákat hozzon létre a cselekvési terv végrehajtása során.

A cselekvési terv végrehajtása során az Európai Parlament is több alkalommal kiemelte a nemek közötti bérszakadék fennállását és alapvető okait. Állásfoglalásai révén az Európai Parlament következetesen felszólította az érdekelt feleket, hogy vegyék fel a küzdelmet a nemek közötti bérszakadék ellen, és előzzék meg a nyugdíjak terén a nemek közötti fennálló egyenlőtlenséget⁴⁶. A cselekvési tervre hivatkozva felszólította a Bizottságot, hogy a nemek közötti bérszakadék csökkentése érdekében tegyen javaslatot a fizetések átláthatóságáról szóló irányelvre⁴⁷. Emellett a vonatkozó parlamenti bizottságok is megvitatták a nemek közötti bérszakadékot⁴⁸. Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság is véleményt tett közzé a cselekvési tervről 2018 áprilisában⁴⁹.

⁴¹ AT, CZ, DE, EE, FI, PT, SK, UK.

⁴² Észtország.

⁴³ AT, CZ, DE, EE, FI, FR, HU, MT, PT, SK, UK.

⁴⁴ Észtország.

⁴⁵ Az anyagok tekintetében lásd a következő internetes oldalt: https://ec.europa.eu/info/publications/eu-mutual-learning-programme-gender-equality-equal-pay-iceland-27-28-may-2019_en

⁴⁶ Lásd például: Az Európai Parlament 2019. október 10-i állásfoglalása az euróövezet foglalkoztatási és szociális politikájáról (2019/2111(INI)), Az Európai Parlament 2018. április 17-i állásfoglalása a nemek közötti egyenlőség uniós médiaszektoron belüli helyzetéről (2017/2210(INI)). Lásd még: Az Európai Parlament 2020. január 30-i állásfoglalása a nemek közötti bérszakadékról (2019/2870(RSP), amelyet a cselekvési terv végrehajtási időszakán kívül fogadtak el.

⁴⁷ Az Európai Parlament 2020. január 30-i állásfoglalása a nemek közötti bérszakadékról (2019/2870(RSP), Az Európai Parlament 2019. január 15-i állásfoglalása az EU-ban a nemek egyenlőségéről és az adópolitikáról (2018/2095(INI)) és Az Európai Parlament 2019. október 10-i állásfoglalása az euróövezet foglalkoztatási és szociális politikájáról (2019/2111(INI)).

⁴⁸ Például a FEMM bizottság 2018. július 9-i meghallgatása a nemek közötti bérszakadék kezeléséről szóló uniós cselekvési tervről.

⁴⁹ Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság véleménye a nemek közötti bérszakadék kezeléséről szóló uniós cselekvési tervről (2017–2019), 2018. április; elérhető az alábbi internetes oldalon:

<https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/opinions-information-reports/opinions/eu-action-plan-2017-2019-tackling-gender-pay-gap>

A **nemzeti érdekelt felek** bevonása érdekében a Bizottság támogatta a sztereotípiák és a szegregáció leküzdésére irányuló transznacionális projekteket azzal, hogy vissza nem térítendő támogatást nyújtott nyolc, 2017 és 2019 között zajló projektnek⁵⁰ (4. intézkedési pont). Ezek a projektek előmozdították a kontraproduktív nemi szerepek és nemi sztereotípiák leküzdésére szolgáló bevált gyakorlatokat az oktatás, a képzés és a munkavégzés terén. A Bizottság ösztönözte továbbá számos érdekelt fél projektek végrehajtásában való részvételét, és igyekezett bevonni a szociális partnereket, a közszolgáltatókat, a pályaorientációs szolgáltatókat, a civil társadalmi szervezeteket, az iskolákat és az egyetemeket, valamint lehetőség szerint a helyi vagy regionális érdekelt feleket, illetve a magánszektor. A Bizottság emellett ösztönözte a projektek magatartási hatásának értékelését is, hogy bizonyítékok álljanak rendelkezésre az olyan tényezőkkel kapcsolatban, amelyek konkrét változást idéznek elő a nemi szerepekkel és sztereotípiákkal kapcsolatos hozzáállásban. A Bizottság elősegítette a bevált gyakorlatok és a levont tanulságok megosztását a szociális partnerekkel, így hozzájárult azokhoz az erőfeszítésekhez, amelyek támogatják a különböző szakmai ágazatokban a férfiakkal és nőkkel szemben tanúsított eltérő bánásmódhoz vezető sztereotípiák kezelését célzó nemzeti tevékenységeket (5. intézkedési pont).

Az oktatás terén folytatott európai ágazati szociális párbeszéd révén a Bizottság továbbá támogatott egy ETUCE⁵¹ által irányított, a nemek közötti egyenlőséggel foglalkozó projektet. A „Szociális párbeszéd és a nemek közötti egyenlőség: Az oktatási szakszervezetek önrendelkezésének elősegítése a nemek között a tanári pályán megfigyelhető egyenlőségnek a szociális párbeszéd révén történő kezelésére érdekében” elnevezésű projekt 2017 és 2019 között zajlott, és célul tűzte ki a tanárok, oktatók és iskolavezetők szakmai státuszának javítását, valamint azt, hogy mind a férfiak, mind a nők számára vonzóbbá tegye a tanári hivatást (10. intézkedési pontot). Folyamatban vannak továbbá, a Bizottság által a Jogok, egyenlőség és polgárság program keretében 2019-ben támogatott projektek, amelyek a gazdasági pozíciókban kívánják javítani a nemek közötti egyensúlyt. Ezek a projektek a nők döntéshozatalban betöltött szerepével, a munka és a magánélet közötti egyensúllyal, valamint a nemek vállalati irányításban és a politikában megjelenő egyensúlyának előmozdításával foglalkoznak⁵².

2018 októberében Prágában került megrendezésre a sokszínűséggel foglalkozó uniós charták éves fóruma (6. intézkedési pont). Ezen a fórumon **sokszínűségi szakértők, vállalkozások és állami szektorbeli képviselők** vettek részt, és osztották meg a magánszektorbeli megkülönböztetésmentességgel és befogadással kapcsolatos bevált gyakorlatokat. A fórum kiemelte a vállalati vezető pozíciókban érvényesülő nemi sokféleséggel kapcsolatos üzleti esettanulmányt, valamint azt, hogy figyelmet kell fordítani a nők felvételére, megtartására és előremenetelére a vállalatoknál, és le kell küzdeni a nemi előítéleteket.

A Bizottság emellett **párbeszédet folytatott az európai szociális partnerekkel**, hogy a nemek közötti bérszakadék kezeléséhez hozzájáruló releváns intézkedéseket fogadjanak el és mozdítsanak elő (13. intézkedési pont). 2018 júniusában sor került „A nemek közötti bérszakadék kezelése és a gyermekgondozás előmozdítása” című, a szociális partnerek részvételével zajló szemináriumra, a Bizottság és a szociális partnerek közötti párbeszéd formáját öltő, 2019. május 7-i tematikus szeminárium pedig megvitatta a fizetések átláthatóságának szerepét, költségeit és hasznát.

⁵⁰ A kiválasztott projektek tekintetében lásd a következő internetes oldalt:

https://ec.europa.eu/justice/grants1/calls/2015_action_grants/just_2015_rgen_ag_role_en.htm

⁵¹ Elismert európai szociális partner, amely az oktatásban dolgozó munkavállalókat képviseli.

⁵² A felhívás és a kiválasztott projektek elérhetők az alábbi internetes oldalon: <https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/portal/screen/opportunities/topic-details/rec-rgen-wwlb-ag-2018>

A 2017. évi Éves Alapjogi Kollokvium a „nők jogai viharos időkben” témára összpontosított, amelynek keretében megvitatta, hogy növelni kell a nők arányát a politikai döntéshozatalban, az egyik plenáris ülése pedig az „egyenlő részvétel a munkában és a politikában: alapjogi előfeltétel” témával foglalkozott⁵³. A Kollokvium egyik 2018. évi ülése a demokratikus társadalmakban megvalósuló széles körű részvétel támogatására összpontosított⁵⁴. Továbbá, az Európai Fejlesztési Napok keretében 2018 júniusában sor került egy magas szintű panelbeszélgetésre „A nők döntéshozatali részvételének bővítése: a férfiak mint a változás előmozdítói” címmel. Ezek az események lehetővé tették, hogy magas szintű nemzetközi, nemzeti és európai döntéshozók, a civil társadalmi szervezetek, a média és a közösségi média képviselői, az üzleti élet és az oktatás szereplői, a jogi szakemberek és a fiatalok megosszák egymással elképzeléseiket és tapasztalatukat azzal kapcsolatban, hogyan növelhető a nők aránya a politikai döntéshozatalban (13. intézkedési pont). Emellett hozzájárultak olyan gyakorlatok támogatásához, amelyek célja a nemek egyensúlyának javítása a döntéshozatali folyamatokban és pozíciókban valamennyi ágazatban, továbbá a vertikális szegregációval szembeni küzdelem segítése.

5 KIHÍVÁSOK ÉS TOVÁBBI LÉPÉSEK

5.1. A cselekvési terv megteremtette a lehetőséget a további kötelezettségvállalásra

A cselekvési terv e végrehajtási jelentése megerősíti, hogy a cselekvési terv mind a 24 intézkedési pontját részben vagy teljeskörűen teljesítették. Ráadásul, az intézkedési pontok nagy többségének végrehajtása különálló szakpolitikai kezdeményezésekben is folytatódni fog. Ez általánosságban kiváló nyomon követést mutat, és rávilágít arra, hogy szükség van a tartós, nemi alapú megkülönböztetés e formájának kezelését célzó, folyamatos, célirányos intézkedésekre.

Az egyedi intézkedések megvalósítása érdekében meghozott konkrét intézkedések részletes leírása e végrehajtási jelentés mellékletében szerepel. A konkrét intézkedések e listája, annak ellenére, hogy tanúskodik a Bizottság által a nemek közötti bérszakadék felszámolása érdekében hozott számtalan intézkedésről, azt is megmutatja, hogy maradtak olyan területek, ahol további intézkedésekre lenne szükség a nemek közötti bérszakadék érdemi kezeléséhez. A cselekvési terv célja az volt, hogy bizonyítsa a Bizottságnak a nemek közötti bérszakadék kezelése iránti politikai elkötelezettségét, és sikeresen váltotta át ezt az elkötelezettséget egy sor konkrét intézkedésre. A cselekvési terv ugyanakkor arra is felkérte a Bizottságot, hogy keressen szinergiákat a legfontosabb érdekelt felek által európai, nemzeti és vállalati szinten hozott intézkedések között. A konkrét intézkedések mellékelt leírásából kitűnik, hogy a Bizottság sokszoros erőfeszítéseket tett és tesz az érdekeltek bevonására, akik elkötelezettségére szükség van a változás eléréséhez. Egyes esetekben ugyanakkor ezek az erőfeszítések lehetnek volna jelentősebbek is.

Ezenfelül további intézkedéseket lehetett volna hozni a szegregáció kezelésére azokban az ágazatokban, ahol a nők hagyományosan felülreprezentáltak, például az oktatásban, az ápolásban és az egészségügyben. Ugyanígy, hasznosak lehetnek volna további erőfeszítések a nők vállalati és politikai döntéshozatalban megfigyelhető alulreprezentáltságának megváltoztatásához is.

⁵³ https://ec.europa.eu/newsroom/just/item-detail.cfm?item_id=115277

⁵⁴ https://ec.europa.eu/info/events/annual-colloquium-fundamental-rights/2018-annual-colloquium-fundamental-rights-2018-nov-26_en

A legutóbbi, 2018-as adatokból az látható, hogy a nemek közötti bérszakadék és a nyugdíjak terén a nemek között fennálló egyenlőtlenség kezelése nagyon lassan haladt a cselekvési terv végrehajtási időszakában (2017 és 2018 között 0,3 százalékpontos elmozdulás volt megfigyelhető a nyugdíjak terén a nemek között fennálló egyenlőtlenséget illetően az EU 28 tagállamában). A csökkenésük ellenére a nemek közötti bérszakadék és nyugdíjak terén a nemek között fennálló egyenlőtlenség általában továbbra is jelentős az EU-ban, és még messze nem mondható el, hogy sikerült felszámolni.

Az egyenlő díjazásra vonatkozó jelenlegi rendelkezéseknek a cselekvési terv keretében történő értékelése azt jelezte, hogy a bérszintekkel kapcsolatos bővebb és könnyebben hozzáférhető információk rámutathatnak a vállalatok bérstruktúrájában vagy iparági szinten megjelenő esetleges nemi előítéletekre és megkülönböztetésre. A fizetések átláthatóságával kapcsolatos határozottabb intézkedések előmozdíthatják a fizetési megkülönböztetés azonosítását az egyedi esetekben. Az egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért fizetett eltérő bérekkel kapcsolatos, vállalatokon belüli tudatosság is megkönnyítheti az egyének számára a fizetés terén mutatkozó megkülönböztetéssel szembeni fellépést a nemzeti bíróságokon. A fizetések átláthatósága – rávilágítva a strukturális különbségekre – elősegítheti a nemek közötti bérszakadék okainak elemzését is, és biztosíthatja a célzottabb szakpolitikai intézkedéseket.

Amint Ursula von der Leyen, a Bizottság elnöke bejelentette a Bizottság 2019–2024-re szóló politikai iránymutatásában, a Bizottság e végrehajtási jelentéssel együtt és az egyenlő díjazásra vonatkozó értékelés közzétételével egyidejűleg előterjeszti a 2020 és 2025 közötti időszakra szóló uniós nemi esélyegyenlőségi stratégiát⁵⁵. A stratégia további intézkedéseket határoz meg a nemek közötti bérszakadék felszámolására, és kezdeményezi a fizetések átláthatóságára vonatkozó kötelező intézkedések bevezetését. Az egyedi intézkedések végrehajtása hasonlóképpen átfogóan rávilágított a nemek közötti bérszakadék és a nemi sztereotípiák közötti szoros összefüggésre. A nemi sztereotípiák kezelése szintén az uniós nemi esélyegyenlőségi stratégia egyik politikai célkitűzése lesz.

5.2. Következtetések

Holisztikus intézkedései révén a cselekvési terv átfogó szakpolitikai keretet biztosított, és tanúsította, hogy az Európai Bizottság elkötelezett a nemek közötti bérszakadék érdemi kezelése iránt. Az adatgyűjtési tevékenységnek és különösen az egyenlő díjazásra vonatkozó jogszabályok értékelésének köszönhetően a cselekvési terv végrehajtása nyomán szilárd, megalapozott háttér jött létre a béregyenlőtlenségekkel szembeni további tevékenységekhez.

Az egyéni végrehajtási intézkedések, amelyeket a mellékelt szolgálati munkadokumentum ismertet részletesebben, rávilágítanak arra, hogy milyen széles körű fellépésre van szükség a bérszakadék eredményes felszámolásához. A cselekvési terv és a végrehajtására hozott átfogó intézkedések rámutatnak arra, hogy tovább kell lépni a nemek közötti bérszakadék meglétének megvitatásáról a felszámolására irányuló konkrét, összehangolt intézkedésekre.

Emellett a cselekvési terv ágazati intézkedései segítettek rávilágítani arra, hogy konkrét, testre szabott intézkedésekre van szükség ahhoz, hogy változást lehessen elérni az egyenlőbb foglalkoztatási esélyek megteremtése terén.

⁵⁵ Egyenlőségközpontú Unió: nemi esélyegyenlőségi stratégia 2020–2025, COM(2020)152.

Amint e jelentés is bemutatta, a nemek közötti bérszakadék kezeléséről szóló uniós cselekvési terv (2017–2019) áthatja az Európai Bizottságnak a nemek közötti bérszakadék felszámolására irányuló jövőbeni munkáját.