Европейски парламент
2024 – 2029

ПРИЕТИ ТЕКСТОВЕ

P10_TA(2026)0074

Разлика в заплащането и пенсиите на жените и мъжете в ЕС: актуално състояние, предизвикателства и перспективи и разработване на насоки за по-добро оценяване и по-справедливо заплащане на труда в сектори, в които преобладават жени

Резолюция на Европейския парламент от 11 март 2026 г. относно разликата в заплащането и пенсиите на жените и мъжете в ЕС: актуално състояние, предизвикателства и перспективи и разработване на насоки за по-добро оценяване и по-справедливо заплащане на труда в сектори, в които преобладават жени (2025/2038(INI))

Европейският парламент,

– като взе предвид Договора за Европейския съюз (ДЕС), и по-специално член 2 и член 3, параграф 3 от него,

– като взе предвид Договора за функционирането на Европейския съюз (ДФЕС), и по-специално членове 8, 10, 19, 151, 153 и 157 от него,

– като взе предвид Хартата на основните права на Европейския съюз, и по-специално нейните разпоредби относно равенството между половете (Хартата),

– като взе предвид Конвенцията на Организацията на обединените нации за правата на хората с увреждания и ратифицирането ѝ от страна на ЕС,

– като взе предвид членове 22 и 25 от Всеобщата декларация за правата на човека,

– като взе предвид Директива (ЕС) 2023/970 на Европейския парламент и на Съвета от 10 май 2023 г. за укрепване прилагането на принципа на равно заплащане на жените и мъжете за равен труд или за труд с равна стойност чрез

прозрачност в заплащането и механизми за прилагане[1] (Директива относно прозрачността в заплащането),

– като взе предвид Директива 2006/54/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 5 юли 2006 г. за прилагането на принципа на равните възможности и равното третиране на мъжете и жените в областта на заетостта и професиите[2],

– като взе предвид Директива (ЕС) 2019/1158 на Европейския парламент и на Съвета от 20 юни 2019 г. относно равновесието между професионалния и личния живот на родителите и лицата, полагащи грижи, и за отмяна на Директива 2010/18/ЕС на Съвета[3] (Директива относно равновесието между професионалния и личния живот),

– като взе предвид Директива (ЕС) 2022/2381 на Европейския парламент и на Съвета от 23 ноември 2022 г. за подобряване на баланса между половете сред директорите на дружества, регистрирани на фондовата борса, и за свързаните с това мерки[4] (Директива относно баланса между половете в управителните съвети на дружествата),

– като взе предвид Директива (ЕС) 2022/2041 на Европейския парламент и на Съвета от 19 октомври 2022 г. относно адекватните минимални работни заплати в Европейския съюз[5],

– като взе предвид съобщението на Комисията от 5 март 2020 г., озаглавено „Съюз на равенство: Стратегия за равенство между половете (2020 – 2025 г.)“ (COM(2020)0152),

– като взе предвид съобщението на Комисията от 18 септември 2020 г., озаглавено „Съюз на равенство: План за действие на ЕС за борба с расизма за периода 2020 – 2025 г.“ (COM(2020)0565),

– като взе предвид Европейския стълб на социалните права и неговия план за действие (COM(2021)0102), и по-конкретно водещите цели за 2030 г. и набора от социални показатели на ЕС,

– като взе предвид Стратегията на ЕС за правата на хората с увреждания за периода 2021 – 2030 г. (COM(2021)0101),

---

1 ОВ L 132, 17.5.2023 г., стр. 21, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2023/970/oj.
2 ОВ L 204, 26.7.2006 г., стр. 23, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2006/54/oj.
3 ОВ L 188, 12.7.2019 г., стр. 79, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2019/1158/oj.
4 ОВ L 315, 7.12.2022 г., стр. 44, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2022/2381/oj.
5 ОВ L 275, 25.10.2022 г., стр. 33, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2022/2041/oj.

– като взе предвид съобщението на Комисията от 8 октомври 2025 г., озаглавено „Съюз на равенство: Стратегия за равнопоставеност на ЛГБТИК+ за 2026 – 2030 г.“ (COM(2025)0725),

– като взе предвид съобщението на Комисията от 7 септември 2022 г. относно европейската стратегия за полагане на грижи (COM(2022)0440), препоръката на Съвета от 8 декември 2022 г. относно достъпа до финансово приемливи висококачествени дългосрочни грижи[6] и препоръката на Съвета от 8 декември 2022 г. относно образованието и грижите в ранна детска възраст: целите от Барселона за 2030 година[7],

– като взе предвид съобщението на Комисията от 7 март 2025 г., озаглавено „Пътна карта за правата на жените“ (COM(2025)0097),

– като взе предвид съобщението на Комисията от 20 март 2024 г., озаглавено „Недостиг на работна ръка и умения в ЕС: план за действие“ (COM(2024)0131),

– като взе предвид съобщението на Комисията от 5 март 2025 г., озаглавено „Съюз на уменията“ (COM(2025)0090),

– като взе предвид доклада на Комисията от октомври 2024 г., озаглавен „Годишен доклад на Комитета за социална закрила за 2024 г.“,

– като взе предвид доклада на Комисията от март 2025 г., озаглавен „Доклад за 2025 г. относно равенството между половете в ЕС“,

– като взе предвид доклада на експертната група на високо равнище относно бъдещето на социалната закрила и на социалната държава, озаглавен „The future of social protection and of the welfare state in the EU“ (Бъдещето на социалната закрила и на социалната държава в ЕС),

– като взе предвид доклада на Марио Драги от 9 септември 2024 г., озаглавен „Бъдещето на европейската конкурентоспособност“ (доклада на Драги), и доклада на Енрико Лета от 10 април 2024 г., озаглавен „Много повече от пазар“ (доклада на Лета),

– като взе предвид съвместния доклад от 2024 г. на Комитета за социална закрила и Генерална дирекция „Трудова заетост, социални въпроси и приобщаване“ на Комисията, озаглавен „The 2024 pension adequacy report – Current and future income adequacy in old age in the EU“(Доклад за адекватността на пенсиите от

---

6 ОВ C 476, 15.12.2022 г., стр. 1.
7 ОВ C 484, 20.12.2022 г., стр. 1.

2024 г.: Настояща и бъдеща адекватност на доходите в напреднала възраст в ЕС),

– като взе предвид заключенията на Съвета от 3 декември 2024 г. относно осигуряването на равновесие между професионалния и личния живот и на равенство между половете за всички поколения в контекста на демографските предизвикателства,

– като взе предвид заключенията на Съвета от 4 декември 2024 г. относно недостига на работна сила и умения в ЕС: мобилизиране на неизползвания трудов потенциал в Европейския съюз,

– като взе предвид заключенията на Съвета от 19 юни 2025 г. относно насърчаването на равенството между половете в базираната на ИИ цифрова ера: 6-и хоризонтален преглед на изпълнението на Пекинската платформа за действие от държавите членки и от институциите на ЕС,

– като взе предвид своята резолюция от 14 юни 2017 г. относно необходимостта от стратегия на ЕС за предотвратяване и премахване на разликата в пенсиите на мъжете и жените[8],

– като взе предвид своята резолюция от 30 януари 2020 г. относно разликата в заплащането на жените и мъжете[9],

– като взе предвид своята резолюция от 21 януари 2021 г. относно стратегията на ЕС за равенство между половете[10],

– като взе предвид своята резолюция от 5 юли 2022 г. към общи европейски действия в областта на грижите[11],

– като взе предвид член 55 от своя Правилник за дейността,

– като взе предвид съвместните разисквания на комисията по заетост и социални въпроси и комисията по правата на жените и равенството между половете съгласно член 59 от Правилника за дейността,

– като взе предвид доклада на комисията по заетост и социални въпроси и комисията по правата на жените и равенството между половете (A10-0021/2026),

A. като има предвид, че равенството между половете е основна ценност на ЕС, залегнала в член 2 и член 3, параграф 3 от ДЕС, членове 8, 10 и 19 от ДФЕС и член 23 от Хартата; като има предвид, че в член 157 от ДФЕС изрично е посочено, че

---

8 ОВ C 331, 18.9.2018 г., стр. 60.
9 ОВ C 331, 17.8.2021 г., стр. 5.
10 ОВ C 456, 10.11.2021 г., стр. 208.
11 ОВ C 47, 7.2.2023 г., стр. 30.

държавите членки трябва да осигурят прилагането на принципа за равно заплащане на мъжете и жените за равен труд или за труд с равна стойност; като има предвид, че гарантирането на икономическата независимост на жените и равния достъп до финансови ресурси е от ключово значение за постигането на равенство между половете и за борбата с насилието, основано на пола;

Б. като има предвид, че принцип 2 на Европейския стълб на социалните права гласи, че „равното третиране и равните възможности между мъжете и жените трябва да бъдат гарантирани и насърчавани във всички области, включително по отношение на участието в пазара на труда, реда и условията за наемане на работа и напредъка в кариерата“, както и че „жените и мъжете имат право на равно заплащане“ за равен труд и за труд с равна стойност;

В. като има предвид, че в тези несигурни геополитически времена отстояването на нашите ценности на ЕС изисква държавите членки да отдадат приоритет на сектора на отбраната; като има предвид, че държавите членки трябва да гарантират, че жените, работещи в областта на отбраната, се ползват от равно заплащане, справедливо напредване в кариерата и адекватни пенсии; като има предвид, че преодоляването на разликата в пенсиите на жените и мъжете е както стратегическа, така и морална необходимост за ЕС;

Г. като има предвид, че разликата в заплащането на жените и мъжете се определя като разликата между средните брутни почасови възнаграждения на мъжете и жените, изразена като процент от средното брутно почасово възнаграждение на мъжете; като има предвид, че значителна част от разликата в заплащането на жените и мъжете не може да бъде обяснена с обективни и наблюдаеми характеристики на пазара на труда, като възраст, опит и образование, професия, работно време или други измерими характеристики, което сочи постоянна дискриминация; като има предвид, че преодоляването на разликата в заплащането изисква балансиран подход, който съчетава равните възможности, равното разпределение на отговорностите за полагане на грижи, борбата със свързаните с пола стереотипи, прозрачността в заплащането и ефективното прилагане, с политики, които подкрепят уменията, участието и напредването в кариерата, като същевременно се признава, че неравностойното положение се утежнява за жените, които се сблъскват с многобройни и пресичащи се форми на дискриминация въз основа на фактори като пол, расов или етнически произход, религия или убеждения, увреждане, възраст или сексуална ориентация;

Д. като има предвид, че в целия ЕС доходите на жените са

непропорционално по-ниски от тези на мъжете и жените са свръхпредставени сред лицата, получаващи минимална работна заплата; като има предвид, че през 2023 г. разликата между жените и мъжете в ЕС по отношение на почасовото заплащане е била 12%, със значителни различия между държавите членки, като в някои от тях тази разлика е надвишавала 18%; като има предвид, че това означава, че жените на практика работят, без да получават заплащане, средно от 54 до 67 дни годишно в сравнение с мъжете; като има предвид, че въпреки факта, че равнището на заетост при жените продължава да се увеличава, ЕС изостава от плана да намали наполовина разликата от 10% в заетостта между жените и мъжете до 2030 г., а разликата за жените с деца е още по-висока в размер на 16,5%[12]; като има предвид, че според Евростат се наблюдават различия и по отрасли и в повечето държави членки разликата е по-висока в частния сектор, отколкото в публичния сектор[13]; като има предвид, че през 2024 г. само 7,7% от мъжете в ЕС са работили на непълно работно време в сравнение с 27,9% от жените, чиято основна причина да работят на непълно работно време са били отговорностите за полагане на грижи; като има предвид, че съществува специфична взаимовръзка между секторите, в които преобладават жените, и ниските равнища на заплащане; като има предвид, че заплащането може да отразява стойността и признанието, което обществото отдава на определени видове труд;

Е. като има предвид, че неравенствата в заплащането невинаги отразяват стойността, търсенето или уменията, необходими за работата, а по-скоро са резултат от продължаващото неравенство между половете; като има предвид, че подценяването на труда на жените, професионалната и секторната сегментация, разликата между половете по отношение на ръководните длъжности и неравномерното разделение на неплатените грижи са структурни фактори за разликите в заплащането и пенсиите на жените и мъжете и изискват систематична оценка на работните места и секторни преоценки на равнището на ЕС и на национално равнище; като има предвид, че разликата в заплащането на жените и мъжете е не само въпрос на по-ниски доходи, но и отразява по-широки социални, политически и културни неравенства, които оказват влияние върху икономическата независимост, възможностите за професионално

---

12 Евростат, „Statistics Explained – SDG 5 – Gender equality“ (Статистиката в достъпна форма – ЦУР 5 – Равенство между половете), уебсайт на Евростат, април 2025 г.

13 Евростат, „Statistics Explained – Gender pay gap statistics“ (Статистиката в достъпна форма – Статистически данни за разликата в заплащането на жените и мъжете), уебсайт на Евростат, март 2025 г.

развитие и цялостното благосъстояние на жените;

Ж. като има предвид, че повишаването на осведомеността и образованието са от съществено значение за признаване на съществуването и сериозността на разликите в заплащането и пенсиите на жените и мъжете, които продължават да бъдат подценявани от обществеността; като има предвид, че разликите в заплащането и пенсиите на жените и мъжете оказват сериозно влияние върху психичното здраве на жените, като влияят не само на доходите на жените, но и на излагането им на психосоциални рискове на работното място, с дългосрочни последици за психичното здраве и благосъстоянието през целия им живот, както е видно от факта, че жените на възраст над 65 години съобщават за хронична депресия два пъти по-често от мъжете[14], което отразява комбинираните ефекти от по-ниските доходи, ограничената независимост и постоянната несигурност; като има предвид, че справедливото и достойно заплащане е от съществено значение за икономическата независимост на жените и им дава възможност да напуснат ситуации на домашно насилие; като има предвид, че преодоляването на тези разлики изисква законодателни и политически мерки, както и промяна в обществените нагласи, подкрепена от основани на данни комуникационни и образователни инициативи;

З. като има предвид, че през 2021 г. 74% от жените са извършвали ежедневно домакинска работа и готвене в сравнение с 42% от мъжете; като има предвид, че когато целият платен и неплатен труд се комбинира, жените полагат годишно осем седмици работа на пълно работно време повече от мъжете[15];

И. като има предвид, че неотдавна Световният икономически форум изчисли, че с настоящите темпове на подобрение пълно равенство между половете ще бъде постигнато след 134 години; като има предвид, че в някои проучвания се изчислява, че преодоляването на разликата в пенсиите на жените и мъжете ще отнеме 90 години; като има предвид, че очевидно са необходими нови мерки за по-бързо преодоляване на разликата в пенсиите;

Й. като има предвид, че в целия ЕС за жените е по-вероятно да заемат по-ниско платени работни места и да работят в

---

14 Европейски парламент, Генерална дирекция по права на гражданите, правосъдие и институционални въпроси, Тематичен отдел за гражданите, равенството и културата, „The effect of gender pay and pension gaps and new ways of working on women’s mental health“ (Въздействието на разликите в заплащането и пенсиите на жените и мъжете и новите начини на работа върху психичното здраве на жените), септември 2025 г.

15 Европейски институт за равенство между половете, „Gender Equality Index 2021 – Health“ (Индекс за равенството между половете за 2021 г. – Здраве), 2021 г.

неформалната икономика и в подценявани в исторически план сектори, което ограничава техните доходи и допринася за разликите в заплащането и пенсиите на жените и мъжете; като има предвид, че 3 от всеки 10 жени в ЕС работят в сферата на образованието, здравеопазването и социалната дейност, докато само 8% от мъжете са заети в тези сектори[16]; като има предвид, че в ЕС жените представляват до 80% от работната сила в областта на здравеопазването и социалните грижи, докато те са само до 20% от работниците в областта на НТИМ (наука, технологии, инженерство и математика), което е пример за свързаните с пола трайни норми и стереотипи, които възпират жените да навлизат в определени сектори[17]; като има предвид, че е наложително да се признае стойността на секторите, в които традиционно преобладават жените, като например полагането на грижи, здравеопазването, образованието и социалната дейност, тъй като те са от съществено значение за обществото, както и да се насърчат мъжете да навлизат в тези сектори;

К. като има предвид, че жените продължават да бъдат значително по-слабо представени в образованието и професионалното развитие в областта на цифровите технологии, както и в други области на науката, технологиите, изкуството, инженерството и математиката (НТИИМ) и в сектори на заетостта като отбраната и авиокосмическата промишленост, информационните и комуникационните технологии (ИКТ) и енергетиката; като има предвид, че подкрепата за участието на жените в областта на НТИИМ е от решаващо значение за преодоляване на разликите в заплащането и пенсиите на жените и мъжете, насърчаване на иновациите и гарантиране, че цифровият и екологичният преход на Европа е приобщаващ и справедлив;

Л. като има предвид, че жените са непропорционално засегнати от нарастващата разпокъсаност на пазара на труда, включително увеличаването на нестандартните форми на заетост, като например временна работа, работа на непълно работно време, работа през платформа и самостоятелна заетост; като има предвид, че жените често играят съществена роля в семейното земеделие, земеделските предприятия и живота на общността, но въпреки това тяхната работа често е подценявана или неформална, което води до по-ниски доходи през целия живот и недостатъчни пенсионни вноски; като има предвид, че това неравностойно положение се утежнява допълнително за жените, които се сблъскват с многобройни и пресичащи се форми на

---

16 Европейска комисия, „Women’s situation in the labour market“ (Положението на жените на пазара на труда), уебсайт на Европейската комисия за стратегия и политики.

17 Европейска комисия, „2025 report on gender equality in the EU“ (Доклад за 2025 г. относно равенството между половете в ЕС), март 2025 г., https://data.europa.eu/doi/10.2838/5262357.

дискриминация въз основа на фактори като раса, пол, полова идентичност, сексуална ориентация или увреждане;

M. като има предвид, че въздействието на разликите в заплащането, полагането на грижи и заетостта между жените и мъжете се утежнява за жените на по-късен етап от живота им, както е видно от разликата в пенсиите на жените и мъжете, която през 2025 г. възлиза на 25%[18]; като има предвид, че това произтича от натрупаните неравенства през целия трудов живот на жените и от периодите на отсъствие от пазара на труда и по-ниското заплащане; като има предвид, че възрастните жени продължават да бъдат изложени в по-голяма степен на риск от бедност в сравнение с възрастните мъже във всички държави членки[19]; като има предвид, че през 2024 г. 16,9% от пенсионираните жени са били изложени на риск от бедност, което е почти два пъти повече от броя на пенсионираните мъже, изложени на риск от бедност[20]; като има предвид, че очакваната продължителност на живота е по-голяма за жените и е по-вероятно те да се нуждаят от дългосрочни грижи с напредването на възрастта[21]; като има предвид, че е наложително да се гарантира, че публичните системи за социална сигурност и социална закрила остават стабилни и адекватно и устойчиво финансирани, така че да могат да продължат да предоставят надеждна подкрепа;

H. като има предвид, че работата с преобладаващо участие на жените, която осигурява икономическо овластяване и засилва участието на жените в политиката и обществения живот, трябва да се основава на свободен избор и на множество възможности;

O. като има предвид, че „платежната санкция за майчинство”, а именно разликата в заплащането между майките и бащите, както и между жените със и без деца на издръжка, е резултат от липсата на детски заведения, твърде малкия брой бащи, които ползват родителски отпуск или отпуск по бащинство, работното

---

18 Европейски институт за равенство между половете, „Gender Equality Index – European Union in 2025 edition“ (Индекс за равенството между половете – Европейски съюз през 2025 г.), уебсайт на Европейския институт за равенство между половете.

19 Европейска комисия, „2025 report on gender equality in the EU“ (Доклад за 2025 г. относно равенството между половете в ЕС), март 2025 г., https://data.europa.eu/doi/10.2838/5262357.

20 Евростат, „Data Browser – At-risk-of-poverty rate for pensioners – EU-SILC survey“ (Дял на пенсионерите, изложени на риск от бедност – проучване EU-SILC), уебсайт на Евростат, февруари 2026 г.

21 Департамент по икономически и социални въпроси на Организацията на обединените нации, „The growing need for long-term care – Assumptions and realities“ (Все по-големите потребности от дългосрочни грижи – предположения и реалности).

време, което е несъвместимо с детските заведения и заведенията за социални грижи за възрастни хора, неравномерното разпределение на неформалните грижи у дома и културните предубеждения, които ощетяват майките в сферата на труда; като има предвид, че жените често получават по-ниски доходи, които не се възстановяват до равнището отпреди раждането, и че жените напредват по-бавно в кариерата след като имат деца, което оказва пряко въздействие върху доходите и жизнения им стандарт по това време и върху способността им да натрупат достатъчно бъдещи пенсионни права; отбелязва, че „платежната санкция за майчинство” представлява значителна пречка както за пълното равенство между половете, така и за дългосрочната демографска и икономическа стабилност;

П. като има предвид, че в докладите на Драги и Лета се подчертава, че наличността, финансовата достъпност и качеството на услугите за полагане на грижи, включително образованието и грижите в ранна детска възраст, дългосрочните грижи и подкрепата за хората с увреждания, са структурна пречка за участието на пазара на труда, особено за жените, и намаляват общия потенциал за производителност на ЕС; като има предвид, че инвестициите в инфраструктура за полагане на грижи и качествени работни места са продуктивни социални инвестиции, които укрепват конкурентоспособността и устойчивостта и насърчават равното участие на жените във всички области на обществото, включително заетостта; като има предвид, че Директивата относно равновесието между професионалния и личния живот следва да се прилага изцяло и да се оценява нейното въздействие; като има предвид, че по-балансираното споделяне между двамата родители на родителския отпуск и отговорностите за полагане на грижи, включително чрез добре разработени непрехвърляеми права на отпуск, е от съществено значение за насърчаване на равните възможности за жените и мъжете и за допринасяне за общество с по-голямо равенство между половете и модерен и устойчив пазар на труда;

Р. като има предвид, че полагането на грижи е основен стълб на нашето общество; като има предвид, че неплатеният и нископлатеният труд по полагане на грижи за деца, възрастни хора, болни, хора с увреждания, членове на семейството или други зависими лица се извършва непропорционално от жените, дори след като навлязат на пазара на труда, и продължава да бъде основен двигател на неравенството между половете по отношение на доходите, напредването в кариерата и пенсиите; като има предвид, че отговорностите за полагане на грижи оставят около 7,7 милиона жени извън пазара на труда в сравнение със само 450 000 мъже; като има предвид, че някои държави са въвели пенсионни кредити за лицата, полагащи грижи, което означава, че времето, прекарано в полагане на грижи, се признава при изчисляването на пенсиите;

C. като има предвид, че процентът на бедност или социално изключване е по-висок при жените, отколкото при мъжете (21,9% спрямо 20%); като има предвид, че времевата бедност ограничава възможностите на жените за участие в дългосрочна заетост на пълно работно време, като ограничава техния потенциал за печелене на доходи и увеличава зависимостта им от нископлатени работни места или работни места на непълно работно време, намалява пенсионните им вноски и увеличава финансовата им зависимост и в напреднала възраст, и ги излага още повече на основано на пола насилие, и по-специално домашно насилие;

Т. като има предвид, че Испания е въвела няколко наредби за създаване на цялостна правна система, насочена към намаляване на неравнопоставеността между половете, например временната добавка за неравнопоставеност между половете, предоставяна на жени, които имат право на зависеща от вноски пенсия и са били майки (биологични или осиновителки), и която би могла да се прилага и за мъже, ако могат да докажат, че професионалната им кариера е била прекъсната или засегната от раждането или осиновяването на дете;

У. като има предвид, че според Международната организация на труда (МОТ) жените в менопауза представляват най-бързо растящата група от работната сила; като има предвид, че се очаква тази тенденция да продължи и да се засили още повече; като има предвид, че темата за менопаузата на работното място остава до голяма степен невидима;

Ф. като има предвид, че една по-конкурентоспособна и по-справедлива икономика на ЕС с повече и по-качествени работни места в съчетание с проактивни мерки за секторите, в които преобладават жените, ще бъде от ключово значение за преодоляване на разликите в заплащането и пенсиите на жените и мъжете по устойчив и ориентиран към растежа начин, като се гарантира пълноценното участие на жените на пазара на труда, с препоръки, основани на най-добрите практики, и ще даде възможност на жените да напредват в сектори с висока стойност като науката, технологиите, инженерството, правото и финансите; като има предвид, че най-добрите практики, особено в информационни кампании като „оранжевия пакет“, спомагат за информирането на осигурените в националните обществени пенсионни системи хора относно техните спестявания за пенсия;

Х. като има предвид, че в докладите на Драги и Лета се подчертава, че Европа не използва пълноценно наличните си таланти, особено сред високообразованите жени; като има предвид, че запазването на „стъкления таван“ както в публичния, така и в частния сектор ограничава достъпа на жените до висши длъжности, ръководни длъжности и длъжности, свързани с

вземането на решения; като има предвид, че равенството между половете трябва да започне с равни възможности за момичетата и момчетата от най-ранните етапи на образованието; като има предвид, че насърчаването на участието на момичетата в областта на НТИМ и цифровите умения е от решаващо значение за изграждането на балансирана по отношение на половете и конкурентоспособна европейска икономика;

Ц. като има предвид, че насърчаването на равенството между половете в областта на заетостта и предприемачеството и гарантирането на балансираното участие на жените и мъжете на пазара на труда са ключови условия за устойчив растеж, по-висока производителност, иновации и устойчива дългосрочна конкурентоспособност на европейската икономика; като има предвид, че насърчаването на равните възможности както за жените, така и за мъжете допринася за демографската и икономическата устойчивост на Европа и би могло значително да увеличи БВП на ЕС на глава от населението и неговата фискална устойчивост;

Ч. като има предвид, че в една динамична и основана на иновации социална пазарна икономика следва да се възнаграждават уменията, производителността и резултатите, което би създало повече възможности за жените да напредват в сектори с висока стойност като технологиите, селското стопанство, промишлеността, отбраната, медицината, правото и финансите; като има предвид, че това би насърчило и подкрепило момичетата и младите жени да се стремят към образование и кариера в тези сектори с висока стойност от ранна възраст, като спомогне за премахване на свързаните с пола стереотипи и за разширяване на бъдещия избор на кариера;

Ш. като има предвид, че делът на хората, изложени на риск от бедност или социално изключване (ИРБИ), е по-голям сред възрастните хора (на възраст 75 и повече години), пенсионерите с увреждания и тези, които са били без работа за продължителни периоди от време; като има предвид, че през 2020 г. делът на ИРБИ сред пенсионираните лица в ЕС е бил 15,6%; като има предвид, че разликата в заплащането на жените и мъжете от тази група, в размер на 13% през 2020 г., и разликата в пенсиите на жените и мъжете, в размер на 29% през 2019 г., все още са значителни; като има предвид, че много възрастни жени не са натрупали достатъчно пенсионни права и често разчитат на семейна подкрепа или наследствени пенсии; като има предвид, че по-голямата продължителност на живота на жените увеличава вероятността да живеят сами с един доход; като има предвид, че пенсиите трябва да останат адекватни и да бъдат адаптирани към разходите за живот, а стимулите за по-дълго участие на пазара на труда трябва да бъдат подобрени, за да се намалят бедността и зависимостта в напреднала възраст;

Щ. като има предвид, че дисбалансите на пазара на труда могат да бъдат намалени чрез спазване на принципа на равно заплащане за равен труд или за труд с равна стойност, решаване на проблема с подценяването на секторите, в които преобладават жените, и премахване на пречките, така че повече жени да могат да навлязат в сектори с високо заплащане, в които преобладават мъжете; като има предвид, че разликата в заплащането на жените и мъжете е най-голяма в такива сектори; като има предвид, че обществото зависи и от основни услуги като грижите, които често са нископлатени и се извършват предимно от жени; като има предвид, че заплащането в тези сектори следва да бъде справедливо и устойчиво, за да се подкрепят жените и техните семейства, да се засили участието на работната сила и да се подобри статутът на тези професии; като има предвид, че рискът от бедност и, в по-ниска степен, рискът за финансовата самостоятелност на жените, породени от разликата в заплащането и пенсиите на жените и мъжете, излагат жените още повече на основано на пола насилие, и по-специално домашно насилие, като правят по-трудно излизането им от връзка, в която са подложени на тормоз; като има предвид, че според ООН почти 35% от жените в световен мащаб са подложени на психически или сексуален тормоз на работното място или тормоз със сериозни последици по отношение на личните и професионалните стремежи; като има предвид, че това вреди на самочувствието на жените и на тяхната преговорна позиция за по-справедливо възнаграждение; като има предвид, че високата безработица, слабият растеж на заплащането и несигурната заетост могат да засегнат непропорционално жените; като има предвид, че това оказва неблагоприятно въздействие върху икономическото овластяване на жените и върху постигането на равенство между жените и мъжете; като има предвид, че добре разработените реформи на пазара на труда, конкурентоспособната икономика и устойчивите публични финанси могат да подпомогнат създаването на работни места и възможности; като има предвид, че обществените услуги и социалната подкрепа следва да бъдат целенасочени и ефективни, като гарантират икономическа ефективност и същевременно защитават най-уязвимите хора;

АА. като има предвид, че пенсионните системи в целия ЕС като цяло се основават на три стълба: държавни пенсии, професионални пенсии, предоставяни от работодатели, и частни спестявания или инвестиции; като има предвид, че по-ниските доходи на жените, прекъсването на кариерата, отговорностите за полагане на грижи и прекомерното представителство в нестандартни форми на заетост често водят до намаляване на правата и в трите стълба, като по този начин се задълбочава разликата в пенсиите на жените и мъжете и се увеличава рискът от бедност в напреднала възраст; като има предвид, че в икономиката на полагането на грижи повечето работни места се заемат от жени,

докато ръководните длъжности и длъжностите, свързани с вземането на решения, продължават да бъдат непропорционално доминирани от мъже; като има предвид, че прозрачността при заплащането може да играе решаваща роля за осигуряването на значителен напредък в преодоляването на разликата в заплащането на жените и мъжете, тъй като допринася за разкриването на подценяването на труда на жените и подчертава свързаните с пола аспекти на сегментацията на пазара на труда, включително чрез инструменти, предоставящи обективни критерии, които позволяват извършването на неутрална по отношение на пола оценка и съпоставимост на стойността на труда на различни работни места и в различни сектори; като има предвид, че трябва да се вземе предвид въздействието на Директива 79/7/ЕИО на Съвета[22] върху възможностите на държавите членки за преодоляване на разликата в пенсиите на жените и мъжете; като има предвид, че съобразените с равенството между половете прегледи на разходите могат да подобрят икономическата ефективност в публичните бюджети и да гарантират, че мерките са по-добре насочени в подкрепа на семейството и работата;

АБ. като има предвид, че методите за оценяване на труда, които не включват предубеждения по отношение на пола, са от ключово значение за създаването на възможност за сравняване на работните места въз основа на техния мащаб и сложност, за да се определи позицията на едно работно място спрямо друго в рамките на даден сектор или организация, независимо дали въпросните работни места са заети от жени или от мъже; като има предвид, че жените с увреждания са изправени пред значително по-лоши резултати на пазара на труда и следователно имат дори по-лоши пенсионни перспективи в сравнение с мъжете и жените без увреждания;

АВ. като има предвид, че равенството между половете трябва да се постигне чрез интерсекционален подход, който отчита как различните форми на дискриминация и неравностойно положение, включително дискриминацията, основана на възраст, увреждане, расов или етнически произход, социално-икономически статус, сексуална ориентация и място на пребиваване, могат да влошат неравенствата, с които се сблъскват жените и момичетата в областта на образованието, заетостта и достъпа до социална закрила;

АГ. като има предвид, че колективното договаряне е определящ фактор за отмяната и преодоляването на неравенствата; като

---

22 Директива 79/7/ЕИО на Съвета от 19 декември 1978 г. относно постепенното прилагане на принципа на равното третиране на мъжете и жените в сферата на социалното осигуряване (ОВ L 6, 10.1.1979 г., стр. 24, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/1979/7/oj).

има предвид, че не е достатъчно да се гарантира равно заплащане за труд с равна стойност в условия на бедност, тъй като равенството в заплатите следва да бъде постигнато заедно с общо увеличение на заплатите на работниците и подобряване на техните условия на труд, за да им се осигури достоен живот и социална справедливост;

Актуално състояние

1. припомня, че равното заплащане за равен труд или за труд с равна стойност е основополагащ принцип на ЕС, както и че държавите членки са задължени да премахнат основаната на пола дискриминация във всички аспекти на възнаграждението, условията на труд и видовете трудови договори; припомня, че пълното прилагане на Директивата относно прозрачността в заплащането ще спомогне за премахването на основаните на пола дискриминация и предубеждения на работното място, например в практиките за наемане на работа и структурите на заплащане;

2. изразява съжаление във връзка с факта, че разликите в заплащането и пенсиите на жените и мъжете продължават да съществуват в ЕС, което оказва отрицателно въздействие върху социалното и икономическото положение на жените и следователно върху обществото като цяло; изразява съжаление във връзка с факта, че въпреки че през последното десетилетие средните разлики в заплащането и пенсиите на жените и мъжете в ЕС са претърпели скромно намаление, настоящият темп на промяна остава недостатъчен за преодоляване на разликите преди 2100 г.; изразява съжаление, че бедността и изключването в напреднала възраст продължават да бъдат предизвикателство за възрастните жени и се увеличават в сравнение с общата тенденция, което подчертава необходимостта от укрепване на устойчивите пенсионни системи и подкрепа за активния живот на възрастните хора; приветства обявяването на стратегия на ЕС за борба с бедността и изисква от Комисията да гарантира взаимодействието между това предложение и предстоящата стратегия за равенство между половете, за да се преодолеят свързаните с пола и интерсекционални рискове от бедност;

3. припомня, че в целия ЕС жените са изложени на по-голям риск от бедност, отколкото мъжете, особено жените, които се сблъскват с интерсекционални форми на дискриминация, като например самотните майки, възрастните жени, жените с увреждания, гражданите на трети държави, ЛГБТИК+ лицата и жените в селските райони; подчертава, че разликата в пенсиите на жените и мъжете е резултат не само от натрупването на неравенства в заплащането през целия живот, но и от различните възможности на пазара на труда, неравномерното разпределение на работата по полагане на неформални грижи у

дома и предубежденията по отношение на пола в обществото; призовава за политики, които признават това неравностойно положение, като същевременно насърчават участието в качествена заетост и равните възможности; отбелязва, че тъй като пенсиите за старост представляват средно четири пети от общия доход след пенсиониране и предвид текущите демографски предизвикателства, несправянето с разликата в пенсиите на жените и мъжете би могло да застраши дългосрочното социално сближаване на държавите членки и устойчивостта на системите за социална закрила;

4. подчертава, че индивидуалната свобода и икономическата независимост на жените са от съществено значение за тяхната лична сигурност и достойнство и че слабото участие на пазара на труда увеличава уязвимостта към тормоз, основано на пола насилие, включително домашно насилие и насилие на обществени места, и икономическа зависимост; призовава държавите членки да предприемат целенасочени мерки за предотвратяване и борба с основаното на пола насилие и тормоз, както онлайн, така и офлайн, включително чрез осведомителни кампании, прилагане на Конвенцията от Истанбул и ратифициране на Конвенцията на МОТ относно насилието и тормоза (Конвенция 190), за да се осигурят ефективни механизми за защита на жертвите в сферата на труда;

5. отбелязва, че жените все още извършват непропорционален дял от неплатените грижи и домашния труд, което намалява участието им на пазара на труда и натрупването на пенсионни права; признава, че традиционните роли на половете, предубежденията и неравномерното разпределение на отговорностите за полагане на грижи между жените и мъжете създават платежна санкция за майчинство и санкция за полагане на грижи за деца, членове на семейството или други зависими лица, които имат увреждания или са възрастни или болни, и че тези санкции не само допринасят за продължаващите разлики в заплащането и пенсиите на жените и мъжете, но могат също така да обезкуражат жените, които искат да имат деца, да направят това, в момент, когато много държави от ЕС са изправени пред демографски спад, тъй като те намаляват възможностите за младите жени, особено на пазара на труда;

6. подчертава, че недостатъчните инвестиции и ограничената наличност, високите разходи и липсата на подходяща инфраструктура за качествени услуги за полагане на грижи за деца и дългосрочни грижи продължават да бъдат ключово предизвикателство преди всичко за пълноценното участие на жените в обществото и на пазара на труда и могат да накарат жените да напуснат преждевременно пазара на труда или да работят принудително на непълно работно време, както и да възпрепятстват напредването им в кариерата; подчертава

необходимостта от систематично признаване и отразяване на неплатения труд по полагане на грижи в разработването на политиките и системите за социална закрила, като същевременно се улесняват възможностите за жените да се завърнат на пазара на труда; признава, че полагането на грижи е крайъгълен камък на обществото и до голяма степен се осигурява от жени; припомня, че полагането на грижи за деца и за членове на семейството или други зависими лица, които имат увреждания или са възрастни или болни, често представлява допълнителна отговорност или дори отговорност на пълно работно време; подчертава факта, че тази реалност е отразена в моделите на пазара на труда, включително с по-висок процент на работа на непълно работно време, по-ниски почасови възнаграждения, прекъсвания на кариерата и по-кратка продължителност на заетостта сред жените; призовава за политики, които подкрепят семействата в цялото им многообразие, утвърждават равновесието между професионалния и личния живот и насърчават както мъжете, така и жените да споделят отговорностите за полагане на грижи, като същевременно гарантират, че трудът по полагане на грижи, независимо дали формален или неформален, се зачита и оценява справедливо в обществото;

Ползи от равенството между половете за обществото, икономическия растеж, конкурентоспособността и борбата с дискриминацията

7. подчертава, че премахването на разликите в заплащането и пенсиите на жените и мъжете е от съществено значение за равенството и конкурентоспособността и следва да бъде постигнато чрез основани на доказателства мерки, при зачитане на прерогативите на държавите членки и социалните партньори; припомня, че през 2023 г. разликите в заплащането и заетостта на жените и мъжете са стрували на ЕС 390 милиарда евро[23] поради пропуснати доходи, социалноосигурителни вноски, както и поради разходи на публичните финанси във връзка със социалните помощи, получавани от неработещите жени; отбелязва, че преодоляването на разликата в заетостта между жените и мъжете би увеличило производителността, което ще доведе до увеличаване на БВП на глава от населението с от 3,2% до 5,5% до 2050 г., докато по-гъвкавите условия на труд, по-добрият баланс между личния и професионалния живот и по-високите заплати насърчават повече жени да навлязат на пазара на труда, което води до повишаване на производствения

---

23 Европейска фондация за подобряване на условията на живот и труд (Eurofound), „Mind the gap! Gender employment gap cost Europe over €390 billion in 2023“ (Внимание! Разликите в заплащането на жените и мъдете струва на Европа над 390 милиарда евро за 2023 г.), уебсайт на Eurofound, март 2025 г.

капацитет на икономиката[24]; признава, че кризата, свързана с разходите за живот, засяга непропорционално жените, включително майките; призовава за мерки, които да гарантират, че заплатите отразяват разходите за живот и стимулират участието на работната сила, като същевременно продължават да спазват националните рамки на пазара на труда и споразуменията между социалните партньори; подчертава, че равното участие на жените и мъжете в качествената заетост укрепва предлагането на работна ръка в ЕС и цялостната му икономическа устойчивост и е в съответствие с Европейската програма за конкурентоспособност; насърчава Комисията и държавите членки да включат количествено измеримите ползи от повишеното равенство между половете в икономическите прогнози и оценките на въздействието на политиките, когато е уместно;

8. подчертава факта, че през 2023 г. разликата в заплащането е била по-голяма в частния сектор спрямо публичния сектор в повечето държави от ЕС[25] и че са необходими конкретни усилия, за да се гарантира, че дружествата активно насърчават недискриминационни практики и равни възможности, както и равно заплащане за труд с равна стойност;

9. припомня, че служителите и предприятията са двигателят на конкурентоспособността на ЕС, както се признава в доклада на Драги; подчертава, че недостигът на умения и работна ръка, който се утежнява от намаляването на населението в трудоспособна възраст, сериозно възпрепятства производителността и растежа в ЕС; изтъква, че подобряването на участието на жените на пазара на труда, както и на условията на труд, особено в съществуващите и нововъзникващите сектори, свързани с двойния преход, би могло да спомогне за облекчаване на този натиск; призовава равенството между половете и борбата със свързаните с пола стереотипи да бъдат интегрирани по начин, който подкрепя участието на жените в работната сила, развитието на умения и конкурентоспособността, и насърчава премахването на пречките пред възможностите в програмите на ЕС в областта на конкурентоспособността, промишлеността,

---

24 Европейски институт за равенство между половете, „Economic benefits of gender equality in the European Union – How closing the gender gaps in labour market activity and pay leads to economic growth“ (Икономически ползи от равенството между половете в Европейския съюз — Как преодоляването на неравнопоставеността между половете по отношение на активността на пазара на труда и заплащането води до икономически растеж), 2017 г.

25 Европейски парламент, „Теми — Разбиране на разликата в заплащането на жените и мъжете: определение, факти и причини“, уебсайт на Европейския парламент, 2020 г.

уменията и цифровите технологии;

10. призовава ЕС и неговите държави членки да прилагат равенството между половете в програмирането, обществените услуги и по-специално предоставянето на сексуално и репродуктивно здравеопазване, включително достъп до безплатен, безопасен и законен аборт;

11. призовава за разработването на съобразени с равенството между половете стратегии и политики в цифровия сектор и за целенасочени усилия за по-ефективно интегриране на жените на пазара на труда;

12. припомня, че обективните, основани на заслугите практики на наемане на работа и повишаване в длъжност, равните възможности, спомагателните услуги и правата на всички да участват, са в основата на равното третиране, водещо до лоялна конкуренция в един функциониращ пазар на труда, които могат да намалят предубежденията, оказващи отрицателно въздействие върху професионалното развитие на жените и следователно ощетяващи техните доходи, включително дискриминационното поведение, основано на пол, раса, увреждане, възраст, сексуална ориентация и идентичност; във връзка с това призовава за пълно прилагане и мониторинг на Директивата относно баланса между половете в управителните съвети на дружествата и насърчава малките и средните предприятия (МСП) и други дружества, чиито ценни книжа не се търгуват на регулиран пазар, да следват най-добрите практики за баланс между половете в управлението; отбелязва освен това, че едно стабилно, приобщаващо и устойчиво общество и една водена от растежа икономика предоставя добре платени качествени работни места в доминираните от жените сектори, които дават възможност на жените да натрупват солидни пенсионни права в течение на кариерата си;

13. отбелязва необходимостта да се гарантира, че жените, работещи в сектора на отбраната, не се сблъскват с никаква форма на дискриминация, основана на стереотипи, и имат достъп до добре платени и стабилни кариери с адекватни пенсионни вноски;

14. счита, че държавите членки следва да се съсредоточат върху намаляването на пречките пред заетостта и предприемачеството, подкрепата за равновесието между професионалния и личния живот на семействата чрез подходящи политики за родителски отпуск, гъвкави схеми на работа и правото на откъсване от работната среда, мрежи за образование в ранна детска възраст, висококачествени, физически и финансово достъпни грижи за деца и услуги за дългосрочни грижи, които са съвместими с работата на пълно работно време, и инвестирането в програми за обучение, преквалификация и

повишаване на квалификацията, които спомагат за справяне с недостига на умения, включително за самотните майки, възрастните жени, ЛГБТИК + лицата, жените с увреждания, жените в уязвимо положение, гражданите на трети държави и жените, пребиваващи в селските и отдалечените райони и най-отдалечените региони, тъй като те е най-вероятно да имат труден достъп до възможности за обучение и работа; приветства приноса на жените за икономиката в селските райони;

Предизвикателства

15. подчертава факта, че сегментирането по полове в различните сектори и професии е важен структурен двигател на разликата в заплащането на жените и мъжете; подчертава, че това сегментиране е както хоризонтално, като жените са свръхпредставени в нископлатените сектори и в секторите, които в исторически план са подценявани, така и вертикално, където в рамките на същия сектор е по-малко вероятно жените да заемат по-добре платени висши и ръководни длъжности; подчертава, че секторите, в които преобладават жените, като цяло са по-ниско платени и подценявани поради различни фактори и че това не може да бъде оправдано от различията в компетентността или заслугите, като повече жени, отколкото мъже, получават ниско заплащане и минимална работна заплата в почти всички държави — членки на ЕС, въпреки че по-младите жени все по-често надминават по-младите мъже по образователна степен[26];

16. подчертава факта, че едва 30% от управителните съвети на предприятията са жени, като по-малко от 1 на 10 председатели на съвети или главни изпълнителни директори на големи предприятия са жени[27], което показва, че жените в значителна степен продължават да бъдат недостатъчно представени сред висшите длъжности, в ръководството и в програмите за наставничество; отбелязва, че разликата в заплащането на жените и мъжете е най-голяма при добре платените длъжности[28]; подчертава, че трайните „стъклени тавани“ в ръководството и научните изследвания и иновациите ограничават продуктивността и конкурентоспособността; подчертава, че премахването на неравнопоставеността в

---

26 Евростат, „Statistics Explained – Gender pay gap statistics“ (Статистиката в достъпна форма – Статистически данни за образователните степени), уебсайт на Евростат, май 2025 г.

27 Европейски институт за равенство между половете, „Gender Equality Index 2021 – Health“ (Индекс за равенството между половете за 2021 г. – Здраве), 2021 г.

28 Eurofound и Съвместният изследователски център на Европейската комисия, „European Jobs Monitor 2021: Gender gaps and the employment structure“ (Европейски наблюдател на заетостта за 2021 г.: Неравнопоставеност между половете и структура на заетостта), 2021 г.

ръководството е от основно значение за постигането на целите на ЕС; подчертава, че променливите форми на заплащане, като например дружествени дялове или бонуси, стават все по-разпространени и понастоящем се увеличават по-бързо сред мъжете, отколкото сред жените[29], като подчертава важната възможност да се гарантира, че растежът на тези нови модели на възнаграждение е от полза в еднаква степен за жените, и подкрепя напредъка към премахване на разликата в заплащането на жените и мъжете;

17. припомня уникалната роля на полагащите грижи лица и безусловната необходимост в нашето общество от осигуряването на грижи, по-специално в светлината на текущите демографски тенденции и застаряването на населението; подчертава, че ключов фактор за разликите в заплащането и пенсиите на жените и мъжете е неравномерният дял на отговорностите за полагане на грижи и домакинските отговорности, които почти изцяло се поемат от жените; припомня факта, че е по-вероятно жените да бъдат безработни, да работят на непълно работно време, да работят в сектори с по-ниско заплащане, където преобладават жени, и да прекъсват кариерата си, както и че това може да се дължи отчасти на отрицателните ефекти, свързани с полагането на грижи, с последващо въздействие върху заплащането, кариерното развитие и допринася за риска от бедност; освен това припомня, че периодите на отсъствие от работа поради отговорности, свързани с полагане на грижи, не се отчитат за натрупването на пенсионни права въпреки разходите, които неформалните грижи, полагани от жени, спестяват на държавата;

18. припомня правото на родителски отпуск, залегнало в Директивата относно равновесието между професионалния и личния живот, и подчертава необходимостта от нейното пълно и ефективно прилагане; подчертава, че политиката трябва да се справи с неравномерното споделяне на тежестта между жените и мъжете и да подкрепя справедливото разпределение на родителския отпуск и отговорностите за полагане на грижи между родителите, за да се постигне модел на „равно възнаграждение, равно полагане на грижи“; призовава държавите членки да насърчават неподлежащ на прехвърляне отпуск по бащинство с подходящо заплащане, да въведат осведомителни кампании и стимули, за да се увеличи излизането на мъжете в родителски отпуск, и да включат мерки за следене и докладване на напредъка по увеличаването на тази практика, като данните се групират по пол; подчертава ролята на работодателите за съвместяването на заетостта на пълно работно

---

29 Eurofound, „Gender equality at work“ (Равенство между половете на работното място), 2020 г.

време с отговорностите за полагане на грижи;

19. призовава държавите членки да работят в тясно сътрудничество със социалните партньори, за да предприемат активни и координирани мерки – включително целенасочено обучение и наставничество с цел справяне със структурните неравенства между половете, които са в основата на нежеланието на жените да кандидатстват за повишение или да изтъкват постиженията си; подчертава, че това нежелание не е въпрос на личен избор, а произтича от дълбоко вкоренени стереотипи, свързани с пола, професионална сегрегация и неподходящо професионално ориентиране, засягащо по-специално нискоквалифицираните и маргинализираните жени; настоятелно призовава държавите членки да работят в тясно сътрудничество със социалните партньори, за да се премахнат тези прегради чрез приобщаваща култура на работното място, подобрени рамки за кариерно развитие и проактивни стратегии за равенство;

20. предупреждава за постепенното увеличаване от 2015 г. насам на бедността в напреднала възраст и социалното изключване, които засягат по-специално възрастните жени, както и за стряскащия дял на бедните жени на възраст над 75 години в няколко държави членки, което е симптом на цялостното неравенство между половете от гледна точка на доходите през целия живот; подчертава факта, че за по-възрастните жени има по-голяма вероятност да се нуждаят от грижи и помощни услуги през по-дълъг период от живота си, като разходите за тях надвишават средния пенсионен доход в повечето държави членки;

21. подчертава, че несъзнателните предубеждения по отношение на пола при назначаването, повишаването и определянето на възнаграждението допринасят за разликата в заплащането на жените и мъжете; подчертава факта, че стереотипите, свързани с пола, които ограничават жените до нископлатените сектори, в които традиционно преобладават жените, благоприятстват мъжете спрямо жените кандидати с равностойни квалификации, като „лепкавият под“[30] за кариерното развитие на жените и въздействието на динамиката на нормите, свързани с пола, при договарянето на заплащането се увеличават в течение на професионалния живот на жените;

22. подчертава, че е от съществено значение да се укрепят услугите за полагане на грижи, за да се увеличи участието на жените на пазара на труда, да се преодолеят разликите в заетостта, заплащането и пенсиите на жените и мъжете и да се преодолее недостигът на умения и работна ръка чрез създаване на

---

30 Европейски институт за равенство между половете, „Glossary and thesaurus – sticky floor“ (Речник и справочник – лепкавият под), уебсайт на Европейския институт за равенство между половете.

устойчива качествена заетост; призовава Комисията и държавите членки да приложат изцяло европейската стратегия за грижите и препоръката на Съвета относно дългосрочните грижи, да определят национални цели за осигуряване на наличност, достъпност и качество на грижите за деца и дългосрочните грижи и да отделят ресурси в рамките на европейския семестър и инструментите на ЕС за финансиране за качествени, финансово приемливи и достъпни услуги за полагане на грижи; подчертава факта, че публичните инвестиции в инфраструктурата за полагане на грижи следва да бъдат класифицирани като стимулиращи растежа разходи като част от преразгледаната рамка на ЕС за икономическо управление; призовава държавите членки да ратифицират Конвенцията на МОТ за домашните работници от 2011 г.;

23. подчертава, че преодоляването на разликата във връзка с грижите за деца продължава да бъде една от ключовите възможности за подобряване на живота на младите родители в целия ЕС; отбелязва, че тази разлика често възниква след раждането на дете, когато платеният родителски отпуск приключи и още няма достъп до целодневно образование и грижи в ранна детска възраст; подчертава, че подкрепата за семействата по време на този преходен период може значително да укрепи способността на родителите да останат на пазара на труда;

24. отбелязва, че ръководените от жени дружества често извършват дейност в сектори с по-ниско заплащане и са изправени пред допълнителни препятствия, като например ограничен достъп до финансиране, предубеждения по отношение на социалния пол и регулаторни пречки;

25. изтъква, че около 6,8 милиона души в ЕС извършват недекларирaн заплатен труд, свързан с полагане на грижи, в сектора на персоналните и домакинските услуги, от които 90% са жени, като мнозинството от тях са на средна възраст и мигранти[31], поради което не са обхванати от трудовите права или социалната сигурност;

26. подчертава факта, че финансовата несигурност и неравенство са тясно свързани с психологическото благосъстояние и че въздействието на неравнопоставеност в заплащането върху психичното здраве не бива да се пренебрегва; отбелязва, че жените са по-предразположени от мъжете към проблеми с психичното здраве, като например синдром на професионалното

---

31 Eurofound, „Undeclared care work in the EU: Policy approaches to a complex socioeconomic challenge“ (Недекларирaн труд, свързан с полагане на грижи, в ЕС: подходи на политиката спрямо едно сложно социално-икономическо предизвикателство), 2025 г.

изчерпване и хронична депресия, особено в сектори с ниско заплащане и с по-голямо емоционално натоварване;

Бъдещи перспективи

27. приветства продължаващите усилия на Комисията за насърчаване на равенството между половете и я призовава да представи нова, подробна, ориентирана към резултатите и амбициозна стратегия на ЕС за равенство между половете, която да се основава на досегашния напредък и най-добри практики, и да предложи специален план за действие за премахване на разликите в заплащането и пенсиите на жените и мъжете чрез основани на доказателства мерки, като възприеме междусекторен подход и с количествени и обвързани със срокове цели на равнището на ЕС, като гарантира, че политиките за равенство между половете, които са предпоставка за здрави и просперираща общества, също така допринасят за устойчивия икономически растеж, конкурентоспособността, предприемачеството, иновациите и благосъстоянието на семействата и равновесието между професионалния и личния живот;

28. освен това призовава планът за действие да включва целенасочени мерки за подобряване на условията на труд и справедливото заплащане секторите, в които преобладават жените, за подкрепа на семействата и за отдаване на приоритет на инвестициите в следващата многогодишна финансова рамка, която укрепва равновесието между професионалния и личния живот и един надежден сектор на грижите; подчертава необходимостта от подход, който зачита националните компетентности и разнообразните реалности на жените в целия ЕС;

29. призовава Комисията да работи с държавите членки и социалните партньори за разработване на насоки и европейски пилотен проект за неутрални по отношение на пола системи за оценка и класификация на професиите, които дават възможност за сравнение на труда с равна стойност в целия ЕС и за определяне на ясни критерии за справедлива оценка на стойността на труда и за основани на заслугите системи за заплащане в секторите, в които преобладават жените, като същевременно се избягват ненужни регулаторни или финансови задължения за работодателите; отбелязва, че това следва да се приложи във всички сектори, като се гарантират права за колективно договаряне; подчертава, че справедливото оценяване подобрява качеството на работните места, мотивацията и конкурентоспособността, без да подкопава гъвкавостта на пазара на труда; насърчава Комисията и държавите членки да продължат да провеждат обучения, когато това е уместно, с цел осигуряване на по-добра подкрепа за неутрални по отношение на

пола процедури за набиране на персонал и оценка;

30. призовава Комисията да въведе Европейски пакт за грижите, както беше обявено по време на парламентарните изслушвания през 2024 г.; призовава този пакт да включва набор от политики, програми и препоръки, съчетани с конкретен пакет от инвестиции в грижите, чиято цел е да се насърчи преход към икономика за полагане на грижи, в която грижите се признават като право и се ценят като гръбнака на нашето общество; в този контекст призовава за създаване на специален поток на финансиране по многогодишната финансова рамка за периода 2028 – 2034 г. с цел въвеждане на услуги за подпомагане на лицата, полагащи неформални грижи;

31. призовава държавите членки да възнаграждават работата и да насърчават решения, които укрепват семействата в цялото им многообразие, като същевременно гарантират фискална отговорност и подкрепа за предприятията, като например разширяване на гъвкавите схеми на работа за родителите и физическите лица и правото на откъсване от работната среда, предлагане на данъчни стимули за годините на полагане на грижи и обезщетения за самотните родители и инвестиране в предоставянето на висококачествени, финансово приемливи и достъпни услуги за грижи за деца и дългосрочни грижи, които са съвместими с политиките за заетост на пълно работно време и за равенство между половете по отношение на родителския отпуск; освен това призовава държавите членки да насърчават действия, чрез социален диалог и колективно договаряне, за улесняване на пълноценното участие на жените на пазара на труда и за намаляване на техния процент на прекъсвания на кариерата и работа на непълно работно време, които са по-високи от тези за мъжете; призовава за специални мерки за улесняване на връщането на жените на работното място след дълго прекъсване на кариерата с мерки за реинтеграция и целенасочени стимули като например схеми за преквалификация;

32. призовава Комисията, като зачита националните компетентности, да издаде насоки, за да помогне за идентифицирането и разглеждането на данъчни договорености, като например схеми за съвместно данъчно облагане, които могат да обезкуражат вторите работещи членове на домакинството да участват активно на пазара на труда, за да се гарантира, че националните данъчни политики подкрепят равенството между половете и по-широкото участие на жените на пазара на труда, и да се улесни обменът на най-добри практики;

33. подчертава, че е важно да се благоприятства предприемачеството сред жените и подчертава ролята на ръководените от жени предприятия за подобряване на

икономическото овластяване и потенциалните доходи през целия живот; подчертава необходимостта от по-добра подкрепа както на равнището на ЕС, така и на национално равнище, по-специално по отношение на развитието на бизнеса, програмите за наставничество, достъпа до финансиране и рисков капитал и подобрената финансова грамотност за жените, подкрепена от InvestEU, Европейския съвет по иновациите и мрежата „Enterprise Europe“, с целенасочени мерки за по-слабо представените групи, включително жените в селските райони и секторите на НТИИМ; призовава Комисията да обърне внимание на тези аспекти в следващата стратегия за равенство между половете и подчертава значението на ранното образование в областта на предприемачеството и финансовата грамотност за момичета с цел да се насърчат бъдещите жени предприемачи;

34. подчертава, че повече жени следва да се насърчават да напредват чрез лидерство, развитие, наставничество и подкрепа за равновесието между професионалния и личния живот; отбелязва включването от страна на Комисията на измерението на социалния пол в нейната пътна карта за качествени работни места и подчертава необходимостта да се гарантира, че съответните инициативи са насочени към справедливото признаване на работата, която обикновено се извършва от жени в различните сектори, и към подобряване на качеството на работните места и условията на труд, като по този начин се допринася за по-продуктивна работна сила и по-силна и по-конкурентоспособна европейска икономика;

35. подчертава необходимостта от премахване на сегментирането по полове в професиите чрез признаване на ценността на секторите, в които преобладават жените, каквито са образованието, здравеопазването и социалните услуги, от гледна точка на заплащането и условията на труд и чрез осигуряване на възможност на повече жени да участват във високоплатени сектори като ИКТ, НТИМ и финансите, както и на висши ръководни и лидерски длъжности на работното място, като например главни изпълнителни директори, и в обществения и политическия живот; подчертава необходимостта да се гарантира интегрирането на по-чувствително към аспектите на пола и динамично професионално ориентиране на всички равнища на образование и обучение, така че изолираността да се преодолява на възможно най-ранен етап; насърчава държавите членки и работодателите да осигурят чувствително към аспектите на пола професионално ориентиране от ранен етап и да насърчават балансирано представителство сред по-висшите позиции и позициите, свързани с вземането на решения;

36. подчертава, че е важно да се гарантира, че всички учебни предмети на всички равнища на образование и обучение са еднакво достъпни за жените и момичета; подчертава

необходимостта да се премахнат предубежденията и стереотипите, свързани с културата и пола, от учебните програми, учебните материали и професионалното ориентиране и в обучението за възпитателите, за да се предотврати насочването на жените и момичета към ограничен брой области на образование или сектори на професионална заетост; насърчава държавите членки да поощряват по-добрия достъп на момичетата до области, в които традиционно преобладават мъже; призовава за насърчаване на съобразени с равенството между половете образователни политики, които насърчават и подкрепят момичетата да се ориентират към образование и кариера във всички области, включително НТИИМ;

37. подчертава необходимостта от по-добро финансово оценяване на работата, извършвана в секторите, в които преобладават жените, от гарантиране на правото на равно заплащане за труд с равна стойност, от предоставяне на информация относно индивидуалните равнища на заплащане на работниците и средните равнища на заплащане, както и от подобряване на условията на труд, по-специално заплащането и кариерното развитие, което подобрява финансовата независимост на жените и намалява риска от бедност; подчертава, че подобряването на условията в секторите, в които преобладават жените, също така ще намали сегментирането по полове и ще помогне за справяне с увеличаващия се недостиг на работна сила; призовава Комисията да включи силно изразено социално измерение на пола в предстоящата инициатива за рамка за справяне с предизвикателствата, свързани с дългосрочните грижи и работната сила, във всички действия в рамките на Съюза на уменията, както и в предстоящия Акт за качествени работни места; призовава държавите членки да предприемат конкретни мерки, за да гарантират равно заплащане за равен труд, като същевременно насърчават политики, които подкрепят справедлив растеж на заплатите, свързан с производителността, конкурентоспособността и икономическата устойчивост;

38. подчертава факта, че лицата с увреждания, по-специално жените с увреждания, продължават да се сблъскват с множество припокриващи се пречки пред достъпа до заетост, обучение и предприемачество; призовава Комисията и държавите членки да насърчават равен достъп до качествени работни места, професионално образование и възможности за финансиране в съответствие с Европейската стратегия за правата на хората с увреждания, като се използват пълноценно съществуващите инструменти на ЕС и национални инструменти; подчертава факта, че приобщаването и достъпността са основни компоненти на социалната пазарна икономика и конкурентоспособността на Европа;

39. призовава държавите членки да разработят заедно със

социалните партньори многогодишни и фискално отговорни пътища за кариерно развитие и заплащане в основните обществени услуги и услугите за полагане на грижи (здравеопазване, социални грижи, образование), за да се подобрят качеството, уменията и задържането на работа; приканва държавите членки да използват целенасочено Европейския социален фонд плюс и, когато е уместно, Механизма за възстановяване и устойчивост за обучение, повишаване на квалификацията и задържане на работното място, като се избягват трайните нарушения на динамиката на заплатите;

40. насърчава Комисията и държавите членки да създадат доброволни механизми за стимулиране, като например опростени административни процедури, обществено признаване или приоритетен достъп до фондове на ЕС за работодатели, които прилагат планове за равенство между половете и най-добри практики за прозрачност в заплащането;

41. подчертава значението на гарантирането на справедливо заплащане в секторите, в които преобладават жените, като същевременно се запазва автономността на социалните партньори при определянето на заплащането и се зачитат националните традиции на колективно договаряне;

42. подчертава, че официалните работни места с качествени условия на труд, особено в секторите, в които преобладават жени, могат да укрепят данъчните основи и да гарантират, че работещите жени са признати и защитени от закона; отбелязва, че справянето със сенчестата икономика чрез целенасочени реформи, като например опростяване на администрацията на данъчните изисквания и подкрепа за предприемачеството, може в по-голяма степен да гарантира еднакви условия на конкуренция за жените на пазара на труда; поради това призовава държавите членки да опростят достъпа до официалната икономика, да насърчават мерки за борба с неформалната икономика и да формализират трудовите договори, за да защитят работниците в неформалните сектори, като например домашния труд, полагането на лични грижи, селското стопанство и сезонните работни места, да се борят с недекларирания труд, да засилят лоялната конкуренция и да гарантират, че жените могат да допринасят за системите за социална закрила и да имат достъп до обучение и други свързани с труда права и закрила; призовава Комисията и държавите членки да засилят работата си за борба с бедността сред работещите, която оказва отрицателно въздействие върху стандарта на живот на жените, включително неформалните работници, които често нямат добри заплати и достъп до социална сигурност;

43. признава дългосрочното финансово въздействие, което удължените периоди на неплатени грижи могат да окажат върху жените; призовава държавите членки да осигурят стабилни, чувствителни към аспектите на пола системи за социална закрила, включително за онези, които прекъсват кариерата си, за да полагат грижи за зависими от тях лица; подчертава, като същевременно признава, че пенсионните системи са преди всичко национална компетентност, значението на адекватните минимални пенсии и кредитите за полагане на грижи за пенсионните права на лицата, които прекъсват кариерата си, за да се грижат за зависими членове на семейството; подчертава необходимостта от осигуряване на адекватна закрила и подпомагане на доходите за лицата, полагащи неформални грижи, и от гарантиране на включването на работниците на непълно работно време във втори стълб на пенсионно осигуряване; подчертава необходимостта от интегриране на показатели за разликата в пенсиите на жените и мъжете в набора от социални показатели на ЕС и от интегриране на мерки за борба със свързаните с пола пенсионни рискове в специфичните за всяка държава препоръки, като се започне от цикъла на европейския семестър за 2026 г.; насърчава държавите членки да проучат фискално отговорни и ориентирани към работата решения, които подкрепят завръщането на полагащите грижи лица на пазара на труда, предоставят информация относно достъпа до публични и частни пенсионни спестявания и укрепват системите за подкрепа на семейството и общността; призовава Комисията да оцени, в сътрудничество с държавите членки, да постави силен акцент върху икономическото овластяване на пенсионерите и да направи оценка на възможното предложение за минимални стандарти на ЕС за кредити за полагане на грижи, при които да се даде възможност годините, прекарани в полагане на грижи, да се отчитат за правото на пенсия; призовава държавите членки да гарантират, че изпълнението на препоръката на Съвета относно минималния доход[32] е съобразено с равенството между половете и е насочено към подпомагане на потребностите на живеещите в бедност жени, за да им се предоставят финансова свобода, независимост и възможности;

44. признава ролята, която автоматичното включване в професионалните пенсионни схеми може да играе за насърчаване на по-голямо участие на жените в пенсионните спестявания, като спомага за намаляване на разликата в пенсиите на мъжете и жените и подкрепя дългосрочната финансова сигурност; отбелязва, че Европейският орган за застраховане и професионално пенсионно осигуряване подкрепя

---

32 Препоръка на Съвета от 30 януари 2023 г. относно адекватен минимален доход, гарантиращ активно приобщаване (ОВ C 41, 3.2.2023 г., стр. 1).

използването на пенсионни информационни табла, инструменти за следене за ефективно наблюдение на разликите в заплащането и пенсиите на жените и мъжете и за неутрални по отношение на пола политики и практики относно възнагражденията, свързани с професионалното пенсионно осигуряване; призовава държавите членки да насърчават недискриминационен достъп до допълнителни и професионални пенсионни схеми за всички работници, включително работниците на непълно работно време;

45. призовава Комисията и държавите членки да защитават от дискриминация и експлоатация жените мигранти от трети държави, които често са наети на нискоквалифицирани, несигурни и недостатъчно добре платени работни места в сектори, като например домакинските грижи, почистването и кетъринга[33]; подчертава факта, че гарантирането на справедливо заплащане, защита съгласно трудовото право и подходящи вноски за социално осигуряване е от съществено значение за премахването на разликите в заплащането и пенсиите на жените и мъжете;

46. приканва Комисията да разработи осведомителни и образователни кампании за целия ЕС относно прозрачността в заплащането, равното третиране и наличните инструменти на ЕС, които насърчават равенството в заетостта; подчертава факта, че добре осведомените работници и работодатели са от ключово значение за ефективното прилагане на съществуващото законодателство;

47. призовава държавите членки да признаят грижите, полагани от баби и дядовци – когато те редовно се грижат за своите внуци, за да осигурят възможност на единия или и двамата родители на детето да постъпят, да се задържат или да се върнат на работа – като период на полагане на грижи, за който могат да се присъждат кредити за полагане на грижи, с ясни критерии за допустимост и проверка;

48. подчертава значението на премахването на практическите препятствия на работните места, включително чрез цифрова достъпност, разумни улеснения и гъвкави схеми на работа; насърчава държавите членки да осигурят целенасочени стимули на работодателите, които инвестират в достъпност, развитие на умения и приобщаващо набиране на персонал, като се избягва допълнителната административна тежест, за да се насърчи както равенството, така и конкурентоспособността в съответствие с

---

33 Европейски парламент, Генерална дирекция за парламентарни изследвания, „Migrant women and the EU labour market – Overcoming double discrimination“ (Жените мигранти и пазарът на труда в ЕС — Преодоляване на двойната дискриминация), май 2023 г.

принципите на социалната пазарна икономика;

49. подчертава ключовата роля на социалния диалог и на участието на социалните партньори в разработването, прилагането и наблюдението на стратегиите относно равенството и заплащането, за да се благоприятства изкореняването на разликите в заплащането; насърчава социалните партньори да включат мерки за насърчаване на равните възможности и борба с тормоза, неравенството в заплащането и предубежденията по отношение на пола в колективните трудови договори, както и да разширят обхвата на колективното договаряне за нестандартните работници, особено в секторите с преобладаващо женско присъствие и нископлатените сектори, в съответствие с член 152 от ДФЕС; призовава Комисията и държавите членки да включат пълноценно социалните партньори в разработването на нови политики за премахване на разликата в заплащането на жените и мъжете в следващата стратегия за равенство между половете и да продължат да подкрепят социалните партньори;

50. призовава държавите членки да подкрепят институционалното изграждане на местно, регионално и национално равнище, за да се следят прилагането и напредъкът на националните стратегии за равенство между половете; подчертава също така значението на активното ангажиране и изслушване на жените в множество сектори и видове работна сила при формулирането, прилагането и оценката на политики, насочени към преодоляване на разликата в заплащането на жените и мъжете, включително проучване на аспекти, които потенциално оказват въздействие върху доходите на жените и участието им в работната сила, но за които липсват данни, като например психичното здраве, менопаузата или менструацията; силно насърчава държавите членки да разгледат професионалните въпроси, свързани с ендометрита и менопаузата, включително ранното напускане на пазара на труда от страна на жените;

51. отново изтъква необходимостта от интегриране на принципа на равенство между половете в политиките на ЕС и национални политики, включително в областта на заетостта, здравеопазването, уврежданията, пенсиите и спорта и при вземането на политически решения, като се гарантира, че целите за равенство са включени на всички етапи от формирането на политиката и изпълнението на бюджета; призовава за засилено прилагане на интегрирането на принципа на равенство между половете в следващата многогодишна финансова рамка и за специални ресурси на ЕС, насочени към премахване на разликите в заплащането и пенсиите на жените и мъжете, за укрепване на услугите и инфраструктурата за полагане на грижи и за подкрепа на чувствителните към аспектите на пола услуги в областта на психичното здраве; припомня факта, че интегрирането на целите за равенство в

финансирането от ЕС подобрява ефективността и прозрачността на публичните инвестиции; подчертава във връзка с това възможната роля на механизмите на ЕС за финансиране, като например Европейския социален фонд плюс, Европейския фонд за регионално развитие, Механизма за възстановяване и устойчивост, програмата „Граждани, равенство, права и ценности“ и „Хоризонт Европа“, за предоставянето на финансова подкрепа за цели, свързани с равенството между половете;

52. призовава за подобряване на събирането, съпоставимостта и публикуването на разбити по пол данни във връзка с разликите в заплащането и пенсиите между жените и мъжете във всички сектори с цел по-добро наблюдение на напредъка при премахването на тези различия, като се използват пълноценно съществуващите системи за докладване и цифрови инструменти, с цел предотвратяване на повишаването на административните разходи за предприятията; подчертава, че надеждните и хармонизирани данни са от съществено значение за разработването на основани на доказателства политики и за наблюдението на напредъка към преодоляване на неравнопоставеността между половете; подчертава ключовата роля на Европейски институт за равенство между половете (EIGE) и Евростат за подкрепа на събирането на съпоставими и висококачествени данни в целия ЕС, които следва да залегнат в основата на целенасочени политики; изисква от Евростат да допълни официалния показател за разликата в заплащането на жените и мъжете със стандартизиран показател за разликата във времето на труд за жените и мъжете;

53. призовава за бързо транспониране и прилагане на Директивата относно прозрачността в заплащането и на Директивата относно баланса между половете в управителните съвети, които 10 държави членки все още не са транспонирали, и настоятелно призовава Комисията да гарантира стриктното прилагане на двете директиви; насърчава МСП и други дружества, чиито ценни книжа не се търгуват на регулиран пазар, да разгледат установените най-добри практики за баланс между половете в управлението; призовава Комисията да гарантира, че Директивата относно прозрачността в заплащането, като ключов законодателен акт на ЕС за преодоляване на разликата в заплащането на жените и мъжете, няма да бъде включена в предстоящите сборни пакети от мерки за опростяване, като същевременно се предотвратява дублирането или припокриването във връзка с нови незаконодателни и законодателни актове, насочени към преодоляване на разликата в заплащането на жените и мъжете;

54. призовава Комисията и държавите членки да гарантират стриктно прилагане и, когато е възможно, укрепване на текущото законодателство на ЕС и националното

законодателство, за да се гарантира равенство в професионалното развитие, особено след отпуск по майчинство; подчертава, че работниците следва да бъдат защитени от всички форми на неравностойно положение, включително понижаване в длъжност, удължаване на изпитателния срок или неблагоприятни промени в условията на труд, дължащи се на ползването на такъв отпуск;

55. подчертава факта, че административната тежест за микропредприятията и МСП би могла да окаже отрицателно въздействие върху предприемачеството сред жените, което е от съществено значение за финансовата независимост на жените и равенството между половете;

56. приканва държавите членки да гарантират, че правилата за прозрачност на заплащането и механизмите за подаване на жалби са достъпни както в цифрова, така и във физическа форма за работниците с увреждания и че методите за оценка на работните места се проверяват, за да се предотвратят предубежденията срещу жени – по-специално в професиите, където преобладават жените, и сред жените с увреждания;

°

° °

57. възлага на своя председател да предаде настоящата резолюция съответно на Съвета и Комисията.