Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο
2024-2029

ΚΕΙΜΕΝΑ ΠΟΥ ΕΓΚΡΙΘΗΚΑΝ

P10_TA(2026)0074

Μισθολογικό και συνταξιοδοτικό χάσμα μεταξύ των φύλων στην ΕΕ: τρέχουσα κατάσταση, προκλήσεις, μελλοντική πορεία και ανάπτυξη κατευθυντήριων γραμμών για την καλύτερη αποτίμηση και τη δικαιότερη αμοιβή της εργασίας σε γυναικοκρατούμενους τομείς

Ψήφισμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου της 11ης Μαρτίου 2026 σχετικά με το μισθολογικό και συνταξιοδοτικό χάσμα μεταξύ των φύλων στην ΕΕ: τρέχουσα κατάσταση, προκλήσεις, μελλοντική πορεία και ανάπτυξη κατευθυντήριων γραμμών για την καλύτερη αποτίμηση και τη δικαιότερη αμοιβή της εργασίας σε γυναικοκρατούμενους τομείς (2025/2038(INI))

Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο,

– έχοντας υπόψη τη Συνθήκη για την Ευρωπαϊκή Ένωση (ΣΕΕ), και ιδίως το άρθρο 2 και το άρθρο 3 παράγραφος 3,

– έχοντας υπόψη τη Συνθήκη για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΣΛΕΕ), και ιδίως τα άρθρα 8, 10, 19, 151, 153 και 157,

– έχοντας υπόψη τον Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της ΕΕ, και ειδικότερα τις διατάξεις σχετικά με την ισότητα των φύλων («Χάρτης»),

– έχοντας υπόψη τη σύμβαση των Ηνωμένων Εθνών για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία και την κύρωση της εν λόγω σύμβασης από την ΕΕ,

– έχοντας υπόψη τα άρθρα 22 και 25 της Οικουμενικής Διακήρυξης των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου,

– έχοντας υπόψη την οδηγία (ΕΕ) 2023/970 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 10ης Μαΐου 2023, για την ενίσχυση της εφαρμογής της αρχής της ισότητας της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας, μέσω της μισθολογικής διαφάνειας και μηχανισμών

επιβολής[1] (οδηγία για τη μισθολογική διαφάνεια),

– έχοντας υπόψη την οδηγία 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Ιουλίου 2006, για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης[2],

– έχοντας υπόψη την οδηγία (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 20ής Ιουνίου 2019, σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τους γονείς και τους φροντιστές και την κατάργηση της οδηγίας 2010/18/ΕΕ του Συμβουλίου[3] (οδηγία για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής),

– έχοντας υπόψη την οδηγία (ΕΕ) 2022/2381 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 23ης Νοεμβρίου 2022, σχετικά με τη βελτίωση της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων σε θέσεις διευθυντικών στελεχών των εισηγμένων εταιρειών και σχετικά μέτρα[4] (οδηγία για την ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στα διοικητικά συμβούλια),

– έχοντας υπόψη την οδηγία (ΕΕ) 2022/2041 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 19ης Οκτωβρίου 2022, για επαρκείς κατώτατους μισθούς στην Ευρωπαϊκή Ένωση[5],

– έχοντας υπόψη την ανακοίνωση της Επιτροπής, της 5ης Μαρτίου 2020, με τίτλο «Μια Ένωση ισότητας: Στρατηγική για την ισότητα των φύλων 2020-2025» (COM(2020)0152),

– έχοντας υπόψη την ανακοίνωση της Επιτροπής, της 18ης Σεπτεμβρίου 2020, με τίτλο «Μια Ένωση ισότητας: σχέδιο δράσης της ΕΕ για την καταπολέμηση του ρατσισμού 2020-2025» (COM(2020)0565),

– έχοντας υπόψη τον ευρωπαϊκό πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων και το σχετικό σχέδιο δράσης (COM(2021)0102), ιδίως τους πρωταρχικούς στόχους του για το 2030 και τον πίνακα κοινωνικών αποτελεσμάτων της ΕΕ,

– έχοντας υπόψη τη στρατηγική της ΕΕ για τα δικαιώματα των

---

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

ατόμων με αναπηρία 2021-2030 (COM(2021)0101),

– έχοντας υπόψη την ανακοίνωση της Επιτροπής, της 8ης Οκτωβρίου 2025, με τίτλο «Ένωση ισότητας: στρατηγική για την ισότητα των ΛΟΑΤΚΙ+ για την περίοδο 2026-2030» (COM(2025)0725),

– έχοντας υπόψη την ανακοίνωση της Επιτροπής, της 7ης Σεπτεμβρίου 2022, σχετικά με την ευρωπαϊκή στρατηγική για τη φροντίδα (COM(2022)0440), τη σύσταση του Συμβουλίου, της 8ης Δεκεμβρίου 2022, σχετικά με την πρόσβαση σε οικονομικά προσιτή και υψηλής ποιότητας μακροχρόνια φροντίδα[6] και τη σύσταση του Συμβουλίου, της 8ης Δεκεμβρίου 2022, σχετικά με την προσχολική εκπαίδευση και φροντίδα: οι στόχοι της Βαρκελώνης για το 2030[7],

– έχοντας υπόψη την ανακοίνωση της Επιτροπής, της 7ης Μαρτίου 2025, με τίτλο «Χάρτης πορείας για τα δικαιώματα των γυναικών» (COM(2025)0097),

– έχοντας υπόψη την ανακοίνωση της Επιτροπής, της 20ής Μαρτίου 2024, με τίτλο «Ελλείψεις εργατικού δυναμικού και δεξιοτήτων στην ΕΕ: σχέδιο δράσης», (COM(2024)0131),

– έχοντας υπόψη την ανακοίνωση της Επιτροπής, της 5ης Μαρτίου 2025, με τίτλο «Μια Ένωση Δεξιοτήτων» (COM(2025)0090),

– έχοντας υπόψη την έκθεση της Επιτροπής, του Οκτωβρίου του 2024, με τίτλο «Social Protection Committee Annual Report 2024» (Ετήσια έκθεση της Επιτροπής Κοινωνικής Προστασίας για το 2024),

– έχοντας υπόψη την έκθεση της Επιτροπής, του Μαρτίου του 2025, με τίτλο «2025 report on gender equality in the EU» (Έκθεση του 2025 για την ισότητα των φύλων στην ΕΕ),

– έχοντας υπόψη την έκθεση της ομάδας εμπειρογνωμόνων υψηλού επιπέδου για το μέλλον της κοινωνικής προστασίας και το κράτος πρόνοιας, με τίτλο «The future of social protection and of the welfare state in the EU» (Το μέλλον της κοινωνικής προστασίας και του κράτους δικαίου στην ΕΕ),

– έχοντας υπόψη την έκθεση του Mario Draghi, της 9ης Σεπτεμβρίου 2024, με τίτλο «The future of European competitiveness» (Το μέλλον της ευρωπαϊκής ανταγωνιστικότητας) (έκθεση Draghi), και την έκθεση του Enrico Letta, της 10ης Απριλίου 2024, με τίτλο «Much more than a market» (Πολύ περισσότερο από μια απλή αγορά) (έκθεση Letta),

– έχοντας υπόψη την κοινή έκθεση του 2024 της Επιτροπής

---

6 ΕΕ C 476 της 15.12.2022, σ. 1.
7 ΕΕ C 484 της 20.12.2022, σ. 1.

Κοινωνικής Προστασίας και της Γενικής Διεύθυνσης Απασχόλησης, Κοινωνικών Υποθέσεων και Ένταξης της Επιτροπής, με τίτλο «The 2024 pension adequacy report – Current and future income adequacy in old age in the EU» (Έκθεση του 2024 για την επάρκεια των συντάξεων – Τρέχουσα και μελλοντική επάρκεια του εισοδήματος των ηλικιωμένων στην ΕΕ),

– έχοντας υπόψη τα συμπεράσματα του Συμβουλίου, της 3ης Δεκεμβρίου 2024, σχετικά με τη διασφάλιση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής και της ισότητας των φύλων για όλες τις γενιές στο πλαίσιο των δημογραφικών προκλήσεων,

– έχοντας υπόψη τα συμπεράσματα του Συμβουλίου, της 4ης Δεκεμβρίου 2024, σχετικά με τις ελλείψεις εργατικού δυναμικού και δεξιοτήτων στην ΕΕ: Κινητοποίηση του αναξιοποίητου εργατικού δυναμικού στην Ευρωπαϊκή Ένωση,

– έχοντας υπόψη τα συμπεράσματα του Συμβουλίου, της 19ης Ιουνίου 2025, με τίτλο «Προώθηση της ισότητας των φύλων στην καθοδηγούμενη από την ΤΝ ψηφιακή εποχή: 6η οριζόντια επισκόπηση της εφαρμογής της Πλατφόρμας Δράσης του Πεκίνου από τα κράτη μέλη και τα θεσμικά όργανα της ΕΕ»,

– έχοντας υπόψη το ψήφισμά του της 14ης Ιουνίου 2017 σχετικά με την ανάγκη ανάπτυξης στρατηγικής της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την εξάλειψη και την πρόληψη του συνταξιοδοτικού χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών[8],

– έχοντας υπόψη το ψήφισμά του της 30ής Ιανουαρίου 2020 σχετικά με το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων[9],

– έχοντας υπόψη το ψήφισμά του της 21ης Ιανουαρίου 2021 σχετικά με τη στρατηγική της ΕΕ για την ισότητα των φύλων[10],

– έχοντας υπόψη το ψήφισμά του της 5ης Ιουλίου 2022 με τίτλο «Προς μια κοινή ευρωπαϊκή δράση στον τομέα της φροντίδας»[11],

– έχοντας υπόψη το άρθρο 55 του Κανονισμού του,

– έχοντας υπόψη τις κοινές συνεδριάσεις της Επιτροπής Απασχόλησης και Κοινωνικών Υποθέσεων και της Επιτροπής Δικαιωμάτων των Γυναικών και Ισότητας των Φύλων, σύμφωνα με το άρθρο 59 του Κανονισμού,

– έχοντας υπόψη την έκθεση της Επιτροπής Απασχόλησης και Κοινωνικών Υποθέσεων και της Επιτροπής Δικαιωμάτων των

---

8 ΕΕ C 331 της 18.9.2018, σ. 60.
9 ΕΕ C 331 της 17.8.2021, σ. 5.
10 ΕΕ C 456 της 10.11.2021, σ. 208.
11 ΕΕ C 47 της 7.2.2023, σ. 30.

Γυναικών και Ισότητας των Φύλων (A10-0021/2026),

Α. λαμβάνοντας υπόψη ότι η ισότητα των φύλων αποτελεί θεμελιώδη αξία της ΕΕ, η οποία κατοχυρώνεται στο άρθρο 2 και στο άρθρο 3 παράγραφος 3 ΣΕΕ, στα άρθρα 8, 10 και 19 ΣΛΕΕ και στο άρθρο 23 του Χάρτη· λαμβάνοντας υπόψη ότι το άρθρο 157 ΣΛΕΕ ορίζει ρητώς ότι τα κράτη μέλη πρέπει να εξασφαλίζουν την εφαρμογή της αρχής της ισότητας της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας· λαμβάνοντας υπόψη ότι η διασφάλιση της οικονομικής ανεξαρτησίας των γυναικών και της ισότιμης πρόσβασής τους σε οικονομικούς πόρους είναι καίριας σημασίας για την επίτευξη της ισότητας των φύλων και την καταπολέμηση της έμφυλης βίας·

Β. λαμβάνοντας υπόψη ότι η αρχή 2 του ευρωπαϊκού πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων ορίζει ότι η ίση μεταχείριση και οι ίσες ευκαιρίες για γυναίκες και άνδρες πρέπει να διασφαλίζονται και να προωθούνται σε όλους τους τομείς, μεταξύ άλλων όσον αφορά τη συμμετοχή στην αγορά εργασίας, τους όρους και τις συνθήκες απασχόλησης και την εξέλιξη της σταδιοδρομίας, και ότι γυναίκες και άνδρες έχουν δικαίωμα σε ίση αμοιβή για όμοια εργασία και εργασία της αυτής αξίας·

Γ. λαμβάνοντας υπόψη ότι, σε αυτούς τους αβέβαιους γεωπολιτικούς καιρούς, η προάσπιση των ενωσιακών μας αξιών απαιτεί από τα κράτη μέλη να δώσουν προτεραιότητα στον αμυντικό τομέα· λαμβάνοντας υπόψη ότι τα κράτη μέλη πρέπει να διασφαλίσουν ότι οι γυναίκες που εργάζονται στον τομέα της άμυνας επωφελούνται από ίση αμοιβή, δίκαιη επαγγελματική εξέλιξη και επαρκείς συντάξεις· λαμβάνοντας υπόψη ότι η γεφύρωση του συνταξιοδοτικού χάσματος μεταξύ των φύλων αποτελεί τόσο στρατηγική όσο και ηθική επιταγή για την ΕΕ·

Δ. λαμβάνοντας υπόψη ότι το μισθολογικό χάσμα ορίζεται ως η διαφορά μεταξύ των μέσων ακαθάριστων ωριαίων αποδοχών των ανδρών και των γυναικών, εκπεφρασμένη ως ποσοστό των μέσων ακαθάριστων ωριαίων αποδοχών των ανδρών· λαμβάνοντας υπόψη ότι σημαντικό μερίδιο του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων δεν μπορεί να εξηγηθεί από αντικειμενικά, παρατηρήσιμα χαρακτηριστικά της αγοράς εργασίας, όπως η ηλικία, η πείρα και η εκπαίδευση, το επάγγελμα, ο χρόνος εργασίας ή άλλα μετρήσιμα χαρακτηριστικά, γεγονός που υποδηλώνει επίμονες διακρίσεις· λαμβάνοντας υπόψη ότι η αντιμετώπιση του μισθολογικού χάσματος απαιτεί μια ισορροπημένη προσέγγιση που θα συνδυάζει τις ίσες ευκαιρίες, την ίση κατανομή των ευθυνών φροντίδας, την καταπολέμηση των έμφυλων στερεοτύπων, τη μισθολογική διαφάνεια και την αποτελεσματική επιβολή, με πολιτικές που στηρίζουν τις δεξιότητες, τη συμμετοχή και την επαγγελματική εξέλιξη, και παράλληλα θα αναγνωρίζει ότι τα μειονεκτήματα συσσωρεύονται για τις γυναίκες που αντιμετωπίζουν πολλαπλές και

διασταυρούμενες μορφές διακρίσεων λόγω παραγόντων όπως το φύλο, η φυλετική ή εθνοτική καταγωγή, η θρησκεία ή οι πεποιθήσεις, η αναπηρία, η ηλικία ή ο σεξουαλικός προσανατολισμός·

Ε. λαμβάνοντας υπόψη ότι, σε ολόκληρη την ΕΕ, οι αποδοχές των γυναικών είναι δυσανάλογα χαμηλότερες από τις αποδοχές των ανδρών και ότι οι γυναίκες υπερεκπροσωπούνται μεταξύ των εργαζομένων που αμείβονται με τον κατώτατο μισθό· λαμβάνοντας υπόψη ότι το 2023 το χάσμα μεταξύ των φύλων στην ΕΕ όσον αφορά τις ωριαίες αμοιβές ήταν 12 %, με σημαντικές διαφορές μεταξύ των κρατών μελών, ενώ σε ορισμένα κράτη μέλη το χάσμα υπερέβαινε το 18 %· λαμβάνοντας υπόψη ότι αυτό σημαίνει ότι οι γυναίκες εργάζονται κατ’ ουσία χωρίς να αμείβονται για 54 έως 67 ημέρες ετησίως κατά μέσο όρο σε σύγκριση με τους άνδρες· λαμβάνοντας υπόψη ότι, παρά το γεγονός ότι το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών εξακολουθεί να αυξάνεται, η ΕΕ δεν βρίσκεται σε καλό δρόμο για να μειώσει κατά το ήμισυ το χάσμα μεταξύ των φύλων στην απασχόληση, το οποίο ανέρχεται σε 10 %, έως το 2030, ενώ το χάσμα για τις γυναίκες με παιδιά είναι ακόμη μεγαλύτερο και φτάνει το 16,5 %[12]· λαμβάνοντας υπόψη ότι, σύμφωνα με τη Eurostat, το χάσμα διαφέρει επίσης ανά κλάδο και είναι υψηλότερο στον ιδιωτικό τομέα από ό,τι στον δημόσιο για την πλειονότητα των κρατών μελών[13]· λαμβάνοντας υπόψη ότι το 2024 μόνο το 7,7 % των ανδρών στην ΕΕ εργάζονταν με καθεστώς μερικής απασχόλησης σε σύγκριση με το 27,9 % των γυναικών, των οποίων ο κύριος λόγος για την εργασία μερικής απασχόλησης ήταν οι ευθύνες φροντίδας· λαμβάνοντας υπόψη ότι υπάρχει ειδική συσχέτιση μεταξύ των γυναικοκρατούμενων τομέων και των χαμηλών μισθολογικών επιπέδων· λαμβάνοντας υπόψη ότι η αμοιβή μπορεί να αντικατοπτρίζει την αξία και την αναγνώριση που προσδίδει μια κοινωνία σε συγκεκριμένα είδη εργασίας·

ΣΤ. λαμβάνοντας υπόψη ότι οι μισθολογικές ανισότητες δεν αντικατοπτρίζουν πάντα την αξία της εργασίας, τη ζήτησή της ή τις δεξιότητες που απαιτούνται για αυτήν, αλλά είναι μάλλον αποτέλεσμα της συνεχιζόμενης ανισότητας των φύλων· λαμβάνοντας υπόψη ότι η υποτίμηση της εργασίας των γυναικών, ο επαγγελματικός και τομεακός διαχωρισμός, το χάσμα μεταξύ των φύλων στις διευθυντικές θέσεις, και η άνιση κατανομή της μη αμειβόμενης φροντίδας αποτελούν διαρθρωτικούς παράγοντες του μισθολογικού και συνταξιοδοτικού χάσματος και απαιτούν συστηματικές διαδικασίες αποτίμησης της απασχόλησης και

---

12 Eurostat, «Statistics Explained – SDG 5 – Gender equality» (Επεξήγηση στατιστικών στοιχείων – ΣΒΑ 5 – Ισότητα των φύλων), ιστότοπος της Eurostat, Απρίλιος 2025.

13 Eurostat, «Statistics Explained – Gender pay gap statistics» (Επεξήγηση στατιστικών στοιχείων – Στατιστικές για το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων), ιστότοπος της Eurostat, Μάρτιος 2025.

τομεακής αναβάθμισης σε ενωσιακό και εθνικό επίπεδο· λαμβάνοντας υπόψη ότι το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων δεν είναι μόνο ζήτημα χαμηλότερων αποδοχών, αλλά αντικατοπτρίζει επίσης ευρύτερες κοινωνικές, πολιτικές και πολιτισμικές ανισότητες που επηρεάζουν την οικονομική ανεξαρτησία, τις ευκαιρίες σταδιοδρομίας και τη συνολική ευημερία των γυναικών·

Ζ. λαμβάνοντας υπόψη ότι η ευαισθητοποίηση και η εκπαίδευση είναι ουσιαστικής σημασίας για την αναγνώριση της ύπαρξης και της σοβαρότητας του μισθολογικού και συνταξιοδοτικού χάσματος μεταξύ των φύλων, το οποίο εξακολουθεί να υποτιμάται από το κοινό· λαμβάνοντας υπόψη ότι το μισθολογικό και συνταξιοδοτικό χάσμα μεταξύ των φύλων έχει σοβαρή επίδραση στην ψυχική υγεία των γυναικών, καθώς δεν επηρεάζει μόνο τις αποδοχές των γυναικών, αλλά και την έκθεσή τους σε ψυχοκοινωνικούς κινδύνους στον χώρο εργασίας, με μακροχρόνιες συνέπειες για την ψυχική υγεία και την ευημερία καθ’ όλη τη διάρκεια της ζωής τους, όπως φαίνεται από το ότι το ποσοστό των γυναικών άνω των 65 ετών που αναφέρουν χρόνια κατάθλιψη είναι διπλάσιο από το αντίστοιχο των ανδρών[14], γεγονός που αντικατοπτρίζει τις συσσωρευμένες επιπτώσεις του χαμηλότερου εισοδήματος, της περιορισμένης ανεξαρτησίας και της διαρκούς ανασφάλειας· λαμβάνοντας υπόψη ότι η δίκαιη και αξιοπρεπής αμοιβή είναι απαραίτητη για την οικονομική ανεξαρτησία των γυναικών και παρέχει στις γυναίκες τη δυνατότητα να απομακρυνθούν από καταστάσεις ενδοοικογενειακής βίας· λαμβάνοντας υπόψη ότι η αντιμετώπιση αυτού του χάσματος απαιτεί νομοθετικά μέτρα και μέτρα πολιτικής, καθώς και αλλαγή στην στάση της κοινωνίας, με τη στήριξη επικοινωνιακών και εκπαιδευτικών πρωτοβουλιών που βασίζονται στα δεδομένα·

Η. λαμβάνοντας υπόψη ότι το 2021 το 74 % των γυναικών ασχολούνταν καθημερινά με τις οικιακές εργασίες και το μαγείρεμα, σε σύγκριση με ποσοστό 42 % για τους άνδρες· λαμβάνοντας υπόψη ότι, εάν υπολογιστούν συνδυαστικά όλες οι αμειβόμενες και μη αμειβόμενες εργασίες, οι γυναίκες εργάζονται περισσότερο από τους άνδρες κατά οκτώ εβδομάδες πλήρους απασχόλησης ετησίως[15]·

Θ. λαμβάνοντας υπόψη ότι το Παγκόσμιο Οικονομικό Φόρουμ εκτίμησε πρόσφατα ότι, με τους σημερινούς ρυθμούς βελτίωσης, η πλήρης ισότητα των φύλων θα επιτευχθεί σε 134 έτη· λαμβάνοντας υπόψη

---

14 Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, Γενική Διεύθυνση Δικαιωμάτων των Πολιτών, Δικαιοσύνης και Θεσμικών Υποθέσεων, Θεματικό Τμήμα Πολιτών, Ισότητας και Πολιτισμού, «The effect of gender pay and pension gaps and new ways of working on women’s mental health» (Η επίδραση του μισθολογικού και συνταξιοδοτικού χάσματος μεταξύ των φύλων και των νέων τρόπων εργασίας στην ψυχική υγεία των γυναικών), Σεπτέμβριος 2025.

15 Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων, «Δείκτης Ισότητας των Φύλων 2021 – Υγεία», 2021.

ότι ορισμένες μελέτες υπολογίζουν ότι θα χρειαστούν 90 έτη για να γεφυρωθεί το συνταξιοδοτικό χάσμα μεταξύ των φύλων· λαμβάνοντας υπόψη ότι απαιτούνται σαφώς νέα μέτρα για την ταχύτερη γεφύρωση του συνταξιοδοτικού χάσματος·

I. λαμβάνοντας υπόψη ότι, σε ολόκληρη την ΕΕ, οι γυναίκες είναι πιθανότερο να κατέχουν χαμηλότερα αμειβόμενες θέσεις εργασίας και να εργάζονται στην άτυπη οικονομία και σε ιστορικά υποτιμημένους τομείς, γεγονός που περιορίζει τις αποδοχές τους και συμβάλλει στο μισθολογικό και συνταξιοδοτικό χάσμα μεταξύ των φύλων· λαμβάνοντας υπόψη ότι 3 στις 10 γυναίκες στην ΕΕ εργάζονται στους τομείς της εκπαίδευσης, της υγείας και της κοινωνικής εργασίας, ενώ μόνο το 8 % των ανδρών απασχολείται σε αυτούς τους τομείς[16]· λαμβάνοντας υπόψη ότι στην ΕΕ οι γυναίκες αντιπροσωπεύουν έως και το 80 % του εργατικού δυναμικού στον τομέα της υγειονομικής περίθαλψης και της κοινωνικής φροντίδας, ενώ αποτελούν μόνο το 20 % των εργαζομένων στους τομείς STEM (θετικές επιστήμες, τεχνολογία, μηχανική και μαθηματικά), γεγονός που καταδεικνύει τα επίμονα έμφυλα πρότυπα και στερεότυπα που αποθαρρύνουν την είσοδο των γυναικών σε ορισμένους τομείς[17]· λαμβάνοντας υπόψη ότι είναι επιτακτική ανάγκη να αναγνωριστεί η αξία παραδοσιακά γυναικοκρατούμενων τομέων, όπως η φροντίδα, η υγειονομική περίθαλψη, η εκπαίδευση και η κοινωνική εργασία, καθώς είναι ουσιαστικής σημασίας για την κοινωνία, και να ενθαρρυνθεί η είσοδος των ανδρών σε αυτούς τους τομείς·

IA. λαμβάνοντας υπόψη ότι οι γυναίκες εξακολουθούν να υποεκπροσωπούνται σημαντικά στις σπουδές και σταδιοδρομίες στον ψηφιακό τομέα, καθώς και σε άλλους τομείς των θετικών επιστημών, της τεχνολογίας, της τέχνης, της μηχανικής και των μαθηματικών (STEAM) και σε τομείς απασχόλησης όπως η άμυνα και η αεροδιαστημική, η τεχνολογία πληροφοριών και επικοινωνιών (ΤΠΕ) και η ενέργεια· λαμβάνοντας υπόψη ότι η στήριξη της συμμετοχής των γυναικών στους τομείς STEAM είναι ζωτικής σημασίας για να γεφυρωθεί το μισθολογικό και συνταξιοδοτικό χάσμα μεταξύ των φύλων, να προωθηθεί η καινοτομία και να διασφαλιστεί ότι η ψηφιακή και η πράσινη μετάβαση της Ευρώπης είναι συμπεριληπτικές και δίκαιες·

IB. λαμβάνοντας υπόψη ότι τα παιδιά και οι γυναίκες πλήττονται δυσανάλογα από τον αυξανόμενο κατακερματισμό της αγοράς εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της αύξησης των άτυπων μορφών απασχόλησης, όπως η προσωρινή εργασία, η μερική απασχόληση, η

---

16 Ευρωπαϊκή Επιτροπή, «Women’s situation in the labour market» (Η κατάσταση των γυναικών στην αγορά εργασίας), Ευρωπαϊκή Επιτροπή – ιστότοπος για τη στρατηγική και τις πολιτικές.

17 Ευρωπαϊκή Επιτροπή, «2025 report on gender equality in the EU» (Έκθεση του 2025 για την ισότητα των φύλων στην ΕΕ), https://data.europa.eu/doi/10.2838/5262357

εργασία σε πλατφόρμα και η αυτοαπασχόληση· λαμβάνοντας υπόψη ότι οι γυναίκες συχνά διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στην οικογενειακή γεωργία, τις γεωργικές επιχειρήσεις και την κοινοτική ζωή, αλλά η εργασία τους συχνά υποτιμάται ή είναι άτυπη, με αποτέλεσμα χαμηλότερες αποδοχές καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής και ανεπαρκείς συνταξιοδοτικές εισφορές· λαμβάνοντας υπόψη ότι το μειονέκτημα αυτό επιδεινώνεται περαιτέρω για τις γυναίκες που αντιμετωπίζουν πολλαπλές και διασταυρούμενες μορφές διακρίσεων λόγω παραγόντων όπως η φυλή, το φύλο, η ταυτότητα φύλου, ο σεξουαλικός προσανατολισμός ή η αναπηρία·

ΙΓ. λαμβάνοντας υπόψη ότι οι επιπτώσεις του χάσματος μεταξύ των φύλων όσον αφορά τις αμοιβές, τη φροντίδα και την απασχόληση επιδεινώνονται για τις γυναίκες σε μεταγενέστερα στάδια της ζωής τους, όπως αποδεικνύεται από το συνταξιοδοτικό χάσμα μεταξύ των φύλων, το οποίο ανήλθε σε 25 % το 2025[18]· λαμβάνοντας υπόψη ότι το εν λόγω συνταξιοδοτικό χάσμα απορρέει από τις σωρευμένες ανισότητες καθ' όλη τη διάρκεια του εργασιακού βίου των γυναικών και από τις περιόδους απουσίας από την αγορά εργασίας και τις χαμηλότερες αμοιβές· λαμβάνοντας υπόψη ότι οι γυναίκες μεγαλύτερης ηλικίας εξακολουθούν να είναι περισσότερο εκτεθειμένες σε κινδύνους φτώχειας από ό,τι οι άνδρες μεγαλύτερης ηλικίας σε όλα τα κράτη μέλη[19]· λαμβάνοντας υπόψη ότι, το 2024, το 16,9 % των συνταξιούχων γυναικών διέτρεχε κίνδυνο φτώχειας, ποσοστό σχεδόν διπλάσιο από το αντίστοιχο για τους άνδρες[20]· λαμβάνοντας υπόψη ότι οι γυναίκες έχουν γενικά μεγαλύτερο προσδόκιμο ζωής και είναι πιθανότερο να χρειάζονται μακροχρόνια φροντίδα σε προχωρημένη ηλικία[21]· λαμβάνοντας υπόψη ότι είναι επιτακτική ανάγκη να διασφαλιστεί ότι τα δημόσια συστήματα κοινωνικής ασφάλισης και κοινωνικής προστασίας παραμένουν ισχυρά και διαθέτουν επαρκή και βιώσιμη χρηματοδότηση, ώστε να μπορούν να συνεχίσουν να παρέχουν αξιόπιστη στήριξη·

ΙΔ. λαμβάνοντας υπόψη ότι η εργασία σε γυναικοκρατούμενους τομείς, η οποία διασφαλίζει την οικονομική χειραφέτηση και αυξάνει τη

---

18 Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων, «Gender Equality Index – European Union in 2025 edition» (Δείκτης ισότητας των φύλων – έκδοση για την Ευρωπαϊκή Ένωση το 2025), ιστότοπος του Ευρωπαϊκού Ινστιτούτου για την Ισότητα των Φύλων.

19 Ευρωπαϊκή Επιτροπή, «2025 report on gender equality in the EU» (Έκθεση του 2025 για την ισότητα των φύλων στην ΕΕ), Μάρτιος 2025, https://data.europa.eu/doi/10.2838/5262357.

20 Eurostat, «Data Browser – At-risk-of-poverty rate for pensioners – EU-SILC survey» (Φυλλομετρητής δεδομένων – Ποσοστό κινδύνου φτώχειας για τους συνταξιούχους – Έρευνα EU-SILC), ιστότοπος της Eurostat, Φεβρουάριος 2026.

21 Τμήμα Οικονομικών και Κοινωνικών Υποθέσεων των Ηνωμένων Εθνών, «The growing need for long-term care – Assumptions and realities» (Οι αυξανόμενες ανάγκες για μακροχρόνια φροντίδα – Παραδοχές και πραγματικότητες).

συμμετοχή των γυναικών στην πολιτική και τη δημόσια ζωή, πρέπει να βασίζεται στην ελευθερία επιλογής και σε πληθώρα δυνατοτήτων·

ΙΕ. λαμβάνοντας υπόψη ότι η μισθολογική ποινή της μητρότητας, δηλαδή το μισθολογικό χάσμα μεταξύ μητέρων και πατέρων, καθώς και μεταξύ γυναικών με εξαρτώμενα παιδιά και γυναικών χωρίς εξαρτώμενα παιδιά, προκύπτει από την έλλειψη δομών φροντίδας παιδιών, από το γεγονός ότι πολύ μικρός αριθμός πατέρων λαμβάνει γονική άδεια ή άδεια πατρότητας, από το ωράριο εργασίας που είναι ασύμβατο με τις δομές φροντίδας παιδιών και κοινωνικής φροντίδας ηλικιωμένων, από την άνιση κατανομή της άτυπης φροντίδας στο σπίτι, και από τις πολιτισμικές προκαταλήψεις που τιμωρούν τις μητέρες στον κόσμο της εργασίας· λαμβάνοντας υπόψη ότι οι γυναίκες συχνά αντιμετωπίζουν μείωση αποδοχών, χωρίς ανάκαμψη στα προ του τοκετού επίπεδα, καθώς και βραδύτερη επαγγελματική εξέλιξη μετά την απόκτηση παιδιών, γεγονός που έχει άμεσες επιπτώσεις στις απόδοχές τους και το βιοτικό τους επίπεδο στο παρόν, καθώς στην ικανότητά τους να συγκεντρώσουν επαρκή συνταξιοδοτικά δικαιώματα στο μέλλον· σημειώνει ότι η μισθολογική ποινή της μητρότητας αποτελεί σημαντικό εμπόδιο τόσο για την πλήρη ισότητα των φύλων όσο και για τη μακροπρόθεσμη δημογραφική και οικονομική σταθερότητα·

ΙΣΤ. λαμβάνοντας υπόψη ότι τόσο η έκθεση Draghi όσο και η έκθεση Letta υπογραμμίζουν ότι η διαθεσιμότητα, οικονομική προσιτότητα και ποιότητα των υπηρεσιών φροντίδας —συμπεριλαμβανομένων της προσχολικής εκπαίδευσης και φροντίδας, της μακροχρόνιας φροντίδας και της στήριξης των ατόμων με αναπηρία— αποτελούν διαρθρωτικό εμπόδιο για τη συμμετοχή στην αγορά εργασίας, ιδίως για τις γυναίκες, και μειώνουν το συνολικό δυναμικό παραγωγικότητας της ΕΕ· λαμβάνοντας υπόψη ότι οι επενδύσεις σε υποδομές φροντίδας και ποιοτικές θέσεις εργασίας αποτελούν παραγωγικές κοινωνικές επενδύσεις που ενισχύουν την ανταγωνιστικότητα και την ανθεκτικότητα και προωθούν την ισότιμη συμμετοχή των γυναικών σε όλους τους τομείς της κοινωνίας, συμπεριλαμβανομένης της απασχόλησης· λαμβάνοντας υπόψη ότι θα πρέπει να εξασφαλιστεί η πλήρης επιβολή των διατάξεων της οδηγίας για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής, και να αξιολογηθούν τα αποτελέσματά της· λαμβάνοντας υπόψη ότι μια πιο ισορροπημένη κατανομή της γονικής άδειας και των ευθυνών φροντίδας μεταξύ των δύο γονέων, μεταξύ άλλων μέσω καλά σχεδιασμένων μη μεταβιβάσιμων δικαιωμάτων άδειας, είναι απαραίτητη για την προώθηση των ίσων ευκαιριών για γυναίκες και άνδρες και για τη συμβολή σε μια κοινωνία με μεγαλύτερη ισότητα των φύλων και σε μια σύγχρονη, ανθεκτική αγορά εργασίας·

ΙΖ. λαμβάνοντας υπόψη ότι η φροντίδα αποτελεί σημαντικό πυλώνα της κοινωνίας μας· λαμβάνοντας υπόψη ότι η μη αμειβόμενη και

υποαμειβόμενη εργασία φροντίδας για παιδιά, ηλικιωμένους, ασθενείς, άτομα με αναπηρία, μέλη της οικογένειας ή άλλα εξαρτώμενα άτομα αναλαμβάνεται σε δυσανάλογο βαθμό από τις γυναίκες, ακόμη και μετά την είσοδό τους στην αγορά εργασίας, και εξακολουθεί να αποτελεί σημαντική κινητήρια δύναμη των ανισοτήτων μεταξύ των φύλων όσον αφορά το εισόδημα, την επαγγελματική εξέλιξη και τις συντάξεις· λαμβάνοντας υπόψη ότι οι ευθύνες φροντίδας κρατούν περίπου 7,7 εκατομμύρια γυναίκες εκτός αγοράς εργασίας, σε σύγκριση με μόλις 450 000 άνδρες· λαμβάνοντας υπόψη ότι ορισμένες χώρες έχουν θεσπίσει συνταξιοδοτικά μόρια για τους φροντιστές, γεγονός που σημαίνει ότι ο χρόνος που δαπανάται για την παροχή φροντίδας αναγνωρίζεται στους υπολογισμούς των συντάξεων·

ΙΗ. λαμβάνοντας υπόψη ότι ο κίνδυνος φτώχειας ή κοινωνικού αποκλεισμού είναι υψηλότερος για τις γυναίκες από ό,τι για τους άνδρες (21,9 % έναντι 20 %)· λαμβάνοντας υπόψη ότι η ένδεια χρόνου περιορίζει τις ευκαιρίες των γυναικών να συμμετέχουν σε μακροχρόνια, πλήρη απασχόληση, με αποτέλεσμα να περιορίζονται οι δυνατότητές τους για υψηλότερο εισόδημα και να αυξάνεται η εξάρτησή τους από χαμηλόμισθες θέσεις ή θέσεις μερικής απασχόλησης, να μειώνονται οι συνταξιοδοτικές εισφορές τους και να αυξάνεται η οικονομική εξάρτησή τους και κατά την τρίτη ηλικία, ενώ παράλληλα εκτίθεται σε έμφυλη βία, ιδίως ενδοοικογενειακή·

ΙΘ. λαμβάνοντας υπόψη ότι η Ισπανία έχει ενσωματώσει διάφορους κανονισμούς για τη θέσπιση ενός ολοκληρωμένου νομικού συστήματος που αποσκοπεί στη μείωση του χάσματος μεταξύ των φύλων, όπως η προσωρινή ενίσχυση κατά του χάσματος μεταξύ των φύλων η οποία χορηγείται σε γυναίκες που δικαιούνται ανταποδοτική σύνταξη και είναι μητέρες (βιολογικές ή θετές), και για την οποία μπορούν να είναι επιλέξιμοι και οι άνδρες εάν δύνανται να αποδείξουν ότι η επαγγελματική τους σταδιοδρομία έχει διακοπεί ή επηρεαστεί από τη γέννηση ή την υιοθεσία παιδιού·

Κ. λαμβάνοντας υπόψη ότι, σύμφωνα με τη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας (ΔΟΕ), οι γυναίκες σε ηλικία εμμηνόπαυσης αποτελούν την ταχύτερα αναπτυσσόμενη ομάδα του εργατικού δυναμικού· λαμβάνοντας υπόψη ότι η τάση αυτή αναμένεται να συνεχιστεί και να ενισχυθεί περαιτέρω· λαμβάνοντας υπόψη ότι το θέμα της εμμηνόπαυσης στον χώρο εργασίας παραμένει σε μεγάλο βαθμό αόρατο·

ΚΑ. λαμβάνοντας υπόψη ότι μια πιο ανταγωνιστική και πιο δίκαιη οικονομία της ΕΕ, με περισσότερες και καλύτερης ποιότητας θέσεις εργασίας, σε συνδυασμό με προορατικά μέτρα για γυναικοκρατούμενους τομείς, θα είναι καίριας σημασίας για τη γεφύρωση του μισθολογικού και συνταξιοδοτικού χάσματος μεταξύ των φύλων με βιώσιμο και προσανατολισμένο στην ανάπτυξη τρόπο, διασφαλίζοντας την πλήρη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας, με συστάσεις που βασίζονται σε βέλτιστες πρακτικές, και

θα επιτρέψουν στις γυναίκες να προοδεύσουν σε τομείς υψηλής αξίας, όπως η επιστήμη, η τεχνολογία, η μηχανική, η νομική και τα οικονομικά· λαμβάνοντας υπόψη ότι οι βέλτιστες πρακτικές, ιδίως με ενημερωτικές εκστρατείες όπως ο «πορτοκαλί φάκελος», συμβάλλουν στην ενημέρωση των ασφαλισμένων στα εθνικά δημόσια συνταξιοδοτικά συστήματα σχετικά με τις αποταμιεύσεις τους για τη σύνταξή τους·

ΚΒ. λαμβάνοντας υπόψη ότι οι εκθέσεις Draghi και Letta τονίζουν ότι η Ευρώπη δεν αξιοποιεί πλήρως τα διαθέσιμα ταλέντα της, ιδίως μεταξύ των γυναικών με υψηλό μορφωτικό επίπεδο· λαμβάνοντας υπόψη ότι η διατήρηση της «γυάλινης οροφής» τόσο στον δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα περιορίζει την πρόσβαση των γυναικών σε ανώτερες και διευθυντικές θέσεις και σε θέσεις λήψης αποφάσεων· λαμβάνοντας υπόψη ότι η ισότητα των φύλων πρέπει να ξεκινά με ίσες ευκαιρίες για τα κορίτσια και τα αγόρια από τα πρώτα στάδια της εκπαίδευσης· λαμβάνοντας υπόψη ότι η προώθηση της συμμετοχής των κοριτσιών στους τομείς STEM και στις ψηφιακές δεξιότητες είναι ζωτικής σημασίας για την οικοδόμηση μιας ισορροπημένης ως προς το φύλο και ανταγωνιστικής ευρωπαϊκής οικονομίας·

ΚΓ. λαμβάνοντας υπόψη ότι η προώθηση της ισότητας των φύλων στην απασχόληση και την επιχειρηματικότητα και η διασφάλιση της ισόρροπης συμμετοχής γυναικών και ανδρών στην αγορά εργασίας αποτελούν βασικές προϋποθέσεις για τη βιώσιμη ανάπτυξη, την υψηλότερη παραγωγικότητα, την καινοτομία και τη βιώσιμη μακροπρόθεσμη ανταγωνιστικότητα της ευρωπαϊκής οικονομίας· λαμβάνοντας υπόψη ότι η προώθηση των ίσων ευκαιριών τόσο για τις γυναίκες όσο και για τους άνδρες συμβάλλει στη δημογραφική και οικονομική ανθεκτικότητα της Ευρώπης και θα μπορούσε να οδηγήσει σε σημαντική ενίσχυση του κατά κεφαλήν ΑΕΠ της ΕΕ και της δημοσιονομικής βιωσιμότητάς της·

ΚΔ. λαμβάνοντας υπόψη ότι σε μια δυναμική, βασισμένη στην καινοτομία κοινωνική οικονομία της αγοράς θα πρέπει να επιβραβεύονται οι δεξιότητες, η παραγωγικότητα και οι επιδόσεις, ώστε με τον τρόπο αυτό να δημιουργούνται περισσότερες ευκαιρίες για να προοδεύσουν οι γυναίκες σε τομείς υψηλής αξίας, όπως η τεχνολογία, η γεωργία, η βιομηχανία, η άμυνα, η ιατρική, η νομική και τα οικονομικά· λαμβάνοντας υπόψη ότι με τον τρόπο αυτό θα ενθαρρυνθούν και θα στηριχθούν τα κορίτσια και οι νέες γυναίκες να ακολουθήσουν εκπαίδευση και σταδιοδρομία σε αυτούς τους τομείς υψηλής αξίας από μικρή ηλικία, γεγονός που θα συμβάλει στην εξάλειψη των έμφυλων στερεοτύπων και στη διεύρυνση των μελλοντικών επιλογών σταδιοδρομίας·

ΚΕ. λαμβάνοντας υπόψη ότι το ποσοστό των ατόμων που αντιμετωπίζουν κίνδυνο φτώχειας ή κοινωνικού αποκλεισμού (AROPE) είναι υψηλότερο μεταξύ των ηλικιωμένων (ηλικίας 75 ετών

και άνω), των συνταξιούχων με αναπηρία και εκείνων που υπήρξαν άνεργοι για μεγάλες περιόδους· λαμβάνοντας υπόψη ότι το 2020 το ποσοστό AROPE μεταξύ των συνταξιούχων στην ΕΕ ήταν 15,6 %· λαμβάνοντας υπόψη ότι το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων, το οποίο ανήλθε σε 13 % το 2020, και το συνταξιοδοτικό χάσμα μεταξύ των φύλων, το οποίο ανήλθε σε 29 % το 2019, εξακολουθούν να βρίσκονται και σήμερα σε υψηλό επίπεδο· λαμβάνοντας υπόψη ότι πολλές ηλικιωμένες γυναίκες δεν έχουν θεμελιώσει επαρκή συνταξιοδοτικά δικαιώματα και συχνά βασίζονται σε στήριξη από την οικογένεια ή σε συντάξεις επιζώντων· λαμβάνοντας υπόψη ότι το μεγαλύτερο προσδόκιμο ζωής των γυναικών αυξάνει την πιθανότητα να ζουν μόνες τους με ένα μόνο εισόδημα· λαμβάνοντας υπόψη ότι οι συντάξεις πρέπει να παραμένουν επαρκείς και να προσαρμόζονται στο κόστος ζωής, ενώ πρέπει να βελτιωθούν τα κίνητρα για μεγαλύτερη συμμετοχή στην αγορά εργασίας, ώστε να μειωθεί η φτώχεια και η εξάρτηση των ηλικιωμένων·

ΚΣΤ. λαμβάνοντας υπόψη ότι οι ανισορροπίες της αγοράς εργασίας μπορούν να μειωθούν με την τήρηση της αρχής της ίσης αμοιβής για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας, την αντιμετώπιση της υποτίμησης των γυναικοκρατούμενων τομέων και την άρση των εμποδίων, ώστε περισσότερες γυναίκες να μπορούν να εισέλθουν σε ανδροκρατούμενους τομείς με υψηλές αμοιβές· λαμβάνοντας υπόψη ότι το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων είναι υψηλότερο στους τομείς αυτούς· λαμβάνοντας υπόψη ότι η κοινωνία εξαρτάται επίσης από βασικές υπηρεσίες, όπως η φροντίδα, οι οποίες συχνά δεν αμείβονται επαρκώς και εκτελούνται κυρίως από γυναίκες· λαμβάνοντας υπόψη ότι οι αμοιβές σε αυτούς τους τομείς θα πρέπει να είναι δίκαιες και βιώσιμες, προκειμένου να στηριχθούν οι γυναίκες και οι οικογένειές τους, να ενισχυθεί η συμμετοχή του εργατικού δυναμικού και να βελτιωθεί το κύρος των εν λόγω επαγγελμάτων· λαμβάνοντας υπόψη ότι ο κίνδυνος φτώχειας και, σε μικρότερο βαθμό, ο κίνδυνος για την οικονομική αυτονομία των γυναικών που προκαλείται από το μισθολογικό και συνταξιοδοτικό χάσμα μεταξύ των φύλων εκθέτει περαιτέρω τις γυναίκες στην έμφυλη βία, ιδίως την ενδοοικογενειακή, γεγονός που δυσχεραίνει την απομάκρυνσή τους από μια κακοποιητική σχέση· λαμβάνοντας υπόψη ότι, σύμφωνα με τον ΟΗΕ, σχεδόν το 35 % των γυναικών παγκοσμίως υφίστανται ψυχολογική ή σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας ή παρενόχληση με σοβαρές συνέπειες όσον αφορά τις προσωπικές και επαγγελματικές προσδοκίες· λαμβάνοντας υπόψη ότι αυτό βλάπτει την αυτοεκτίμηση των γυναικών και αποδυναμώνει τη διαπραγματευτική τους θέση για την εξασφάλιση δικαιότερων αμοιβών· λαμβάνοντας υπόψη ότι η υψηλή ανεργία, η περιορισμένη μισθολογική εξέλιξη και η επισφαλής εργασία μπορούν να επηρεάσουν δυσανάλογα τις γυναίκες· λαμβάνοντας υπόψη ότι αυτό έχει αρνητικό αντίκτυπο στην οικονομική χειραφέτηση των γυναικών και στην επίτευξη ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών· λαμβάνοντας υπόψη ότι οι καλά σχεδιασμένες μεταρρυθμίσεις της αγοράς εργασίας, η

ανταγωνιστική οικονομία και τα βιώσιμα δημόσια οικονομικά μπορούν να στηρίξουν τη δημιουργία θέσεων εργασίας και ευκαιριών· λαμβάνοντας υπόψη ότι οι δημόσιες υπηρεσίες και η κοινωνική στήριξη θα πρέπει να είναι στοχευμένες και αποτελεσματικές, ώστε να διασφαλίζεται η οικονομική αποδοτικότητα και παράλληλα να προστατεύονται τα πλέον ευάλωτα άτομα·

ΚΖ. λαμβάνοντας υπόψη ότι τα συνταξιοδοτικά συστήματα σε ολόκληρη την ΕΕ βασίζονται γενικά σε τρεις πυλώνες: κρατικές συντάξεις, επαγγελματικές συντάξεις που παρέχονται από εργοδότες, και ιδιωτικές αποταμιεύσεις ή επενδύσεις· λαμβάνοντας υπόψη ότι οι χαμηλότερες αποδοχές των γυναικών, οι διακοπές της σταδιοδρομίας, οι ευθύνες φροντίδας και η υπερεκπροσώπηση σε άτυπες μορφές εργασίας έχουν συχνά ως αποτέλεσμα τη μείωση των δικαιωμάτων και στους τρεις πυλώνες, με αποτέλεσμα να επιδεινώνεται το συνταξιοδοτικό χάσμα μεταξύ των φύλων και να αυξάνεται ο κίνδυνος φτώχειας στην τρίτη ηλικία· λαμβάνοντας υπόψη ότι στην οικονομία της φροντίδας οι περισσότερες θέσεις εργασίας καταλαμβάνονται από γυναίκες, ενώ οι ηγετικές θέσεις και οι θέσεις λήψης αποφάσεων εξακολουθούν να κυριαρχούνται από άνδρες· λαμβάνοντας υπόψη ότι η διαφάνεια στις αμοιβές μπορεί να διαδραματίσει καίριο ρόλο στη διασφάλιση ουσιαστικής προόδου στην αντιμετώπιση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων, καθώς συμβάλλει στο να αποκαλυφθεί η υποτίμηση της εργασίας των γυναικών και να αναδειχθεί η έμφυλη διάσταση του διαχωρισμού της αγοράς εργασίας, μεταξύ άλλων με εργαλεία που παρέχουν αντικειμενικά κριτήρια τα οποία επιτρέπουν μια ουδέτερη από άποψη φύλου αξιολόγηση και καθιστούν συγκρίσιμη την αξία της εργασίας σε διάφορες θέσεις και τομείς εργασίας· λαμβάνοντας υπόψη ότι πρέπει να ληφθεί υπόψη ο αντίκτυπος της οδηγίας 79/7/ΕΟΚ του Συμβουλίου[22] στη δυνατότητα των κρατών μελών να αντιμετωπίσουν το συνταξιοδοτικό χάσμα μεταξύ των φύλων· λαμβάνοντας υπόψη ότι, εάν πραγματοποιούνται επανεξετάσεις δαπανών που λαμβάνουν υπόψη τη διάσταση του φύλου, μπορεί να βελτιωθεί η σχέση κόστους-οφέλους στους δημόσιους προϋπολογισμούς και να διασφαλιστεί ότι τα μέτρα θα εστιάζουν καλύτερα στη στήριξη της οικογένειας και της εργασίας·

ΚΗ. λαμβάνοντας υπόψη ότι είναι απαραίτητο να υπάρχουν μέθοδοι επαγγελματικής αξιολόγησης χωρίς έμφυλες προκαταλήψεις για να καθίσταται δυνατή η σύγκριση των θέσεων εργασίας με κριτήριο τον βαθμό δυσκολίας και την πολυπλοκότητά τους, ώστε να καθορίζεται το επίπεδο μιας θέσης εργασίας σε σχέση με μια άλλη σε έναν

---

22 Οδηγία 79/7/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 19ης Δεκεμβρίου 1978, περί της προοδευτικής εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως μεταξύ ανδρών και γυναικών σε θέματα κοινωνικής ασφαλίσεως (ΕΕ L 6 της 10.1.1979, σ. 24, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/1979/7/oj).

συγκεκριμένο τομέα ή οργανισμό, ανεξάρτητα από το αν τα άτομα που κατέχουν τις εν λόγω θέσεις είναι γυναίκες ή άνδρες· λαμβάνοντας υπόψη ότι οι γυναίκες με αναπηρία αντιμετωπίζουν σημαντικά χειρότερα αποτελέσματα στην αγορά εργασίας, και κατ' επέκταση ακόμη χειρότερες συνταξιοδοτικές προοπτικές, τόσο από τους άνδρες όσο και από τις γυναίκες χωρίς αναπηρία·

ΚΘ. λαμβάνοντας υπόψη ότι η ισότητα των φύλων πρέπει να επιδιώκεται μέσω διατομεακής προσέγγισης που αναγνωρίζει τον τρόπο με τον οποίο διάφορες μορφές διακρίσεων και μειονεκτημάτων — συμπεριλαμβανομένων εκείνων που βασίζονται στην ηλικία, την αναπηρία, τη φυλετική ή εθνοτική καταγωγή, την κοινωνικοοικονομική κατάσταση, τον σεξουαλικό προσανατολισμό και τον τόπο διαμονής— μπορούν να οδηγήσουν σε επιδείνωση των ανισοτήτων που βιώνουν οι γυναίκες και τα κορίτσια στην εκπαίδευση, την απασχόληση και την πρόσβαση στην κοινωνική προστασία·

Λ. λαμβάνοντας υπόψη ότι οι συλλογικές διαπραγματεύσεις συνιστούν καθοριστικό παράγοντα για την αντιστροφή και την εξάλειψη των ανισοτήτων· λαμβάνοντας υπόψη ότι δεν αρκεί να διασφαλίζεται ίσος μισθός για εργασία της αυτής αξίας σε συνθήκες φτώχειας, καθώς η μισθολογική ισότητα θα πρέπει να επιτυγχάνεται παράλληλα με μια γενική αύξηση των μισθών των εργαζομένων και με βελτιώσεις στις συνθήκες εργασίας τους, προκειμένου να διασφαλίζονται η αξιοπρέπεια και η κοινωνική δικαιοσύνη·

Τρέχουσα κατάσταση

1. υπενθυμίζει ότι η ίση αμοιβή για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας αποτελεί θεμελιώδη αρχή της ΕΕ και ότι τα κράτη μέλη έχουν την υποχρέωση να εξαλείψουν τις έμφυλες διακρίσεις σε όλες τις πτυχές της αμοιβής, τις συνθήκες εργασίας και τα είδη συμβάσεων εργασίας· υπενθυμίζει ότι η πλήρης εφαρμογή της οδηγίας για τη μισθολογική διαφάνεια θα συμβάλει στην εξάλειψη των έμφυλων διακρίσεων και προκαταλήψεων στην εργασία, π.χ. στις πρακτικές πρόσληψης και στις μισθολογικές δομές·

2. εκφράζει τη λύπη του για το γεγονός ότι το μισθολογικό και συνταξιοδοτικό χάσμα μεταξύ των φύλων εξακολουθεί να υφίσταται στην ΕΕ, γεγονός που έχει αρνητικό αντίκτυπο στην κοινωνική και οικονομική κατάσταση των γυναικών και, κατ' επέκταση, στην κοινωνία στο σύνολό της· εκφράζει τη λύπη του για το γεγονός ότι, ενώ κατά την τελευταία δεκαετία σημειώθηκε μικρή μείωση του μέσου μισθολογικού και συνταξιοδοτικού χάσματος μεταξύ των φύλων σε ολόκληρη την ΕΕ, ο τρέχων ρυθμός αλλαγής παραμένει ανεπαρκής για τη γεφύρωση του χάσματος πριν από το 2100· εκφράζει τη λύπη του για το γεγονός ότι η φτώχεια και ο αποκλεισμός στην τρίτη ηλικία εξακολουθούν να αποτελούν πρόκληση για τις ηλικιωμένες γυναίκες, καθώς και για το γεγονός

ότι παρουσιάζουν αύξηση σε σχέση με τη συνολική τάση, γεγονός που αναδεικνύει την ανάγκη να ενισχυθούν και να καταστούν βιώσιμα τα συνταξιοδοτικά συστήματα και να στηριχθεί η ενεργός γήρανση· εκφράζει την ικανοποίησή του για το γεγονός ότι ανακοινώθηκε στρατηγική της ΕΕ για την καταπολέμηση της φτώχειας, και ζητεί από την Επιτροπή να διασφαλίσει τη συνέργεια μεταξύ της αντίστοιχης πρότασης και της επικείμενης στρατηγικής για την ισότητα των φύλων, προκειμένου να αντιμετωπιστούν οι κίνδυνοι φτώχειας με έμφυλη και διατομεακή διάσταση·

3. υπενθυμίζει ότι, σε ολόκληρη την ΕΕ, οι γυναίκες διατρέχουν μεγαλύτερο κίνδυνο φτώχειας από ό,τι οι άνδρες, και ιδίως οι γυναίκες που υφίστανται διατομεακές μορφές διακρίσεων, όπως οι μόνες μητέρες, οι ηλικιωμένες γυναίκες, οι γυναίκες με αναπηρία, οι υπήκοοι τρίτων χωρών, τα άτομα ΛΟΑΤΚΙ+ και οι γυναίκες στις αγροτικές περιοχές· τονίζει ότι το συνταξιοδοτικό χάσμα μεταξύ των φύλων είναι όχι μόνο το αποτέλεσμα της συσσώρευσης μισθολογικών ανισοτήτων καθ’ όλη τη διάρκεια της ζωής, αλλά και των διαφορετικών ευκαιριών στην αγορά εργασίας, της άνισης κατανομής της άτυπης εργασίας φροντίδας στο σπίτι και των έμφυλων προκαταλήψεων στην κοινωνία· ζητεί να εφαρμοστούν πολιτικές που θα αναγνωρίζουν αυτά τα μειονεκτήματα και παράλληλα θα προωθούν τη συμμετοχή σε ποιοτική απασχόληση και ίσες ευκαιρίες· σημειώνει ότι, καθώς οι συντάξεις γήρατος αντιπροσωπεύουν κατά μέσο όρο τα τέσσερα πέμπτα του συνολικού εισοδήματος κατά τη συνταξιοδότηση, και δεδομένων των συνεχιζόμενων δημογραφικών προκλήσεων, ενδέχεται η μακροπρόθεσμη κοινωνική συνοχή των κρατών μελών και η βιωσιμότητα των συστημάτων κοινωνικής προστασίας να τεθούν σε κίνδυνο εάν δεν αντιμετωπιστεί το συνταξιοδοτικό χάσμα μεταξύ των φύλων·

4. υπογραμμίζει ότι η ατομική ελευθερία και η οικονομική ανεξαρτησία των γυναικών είναι απαραίτητες για την προσωπική τους ασφάλεια και αξιοπρέπεια, και ότι η χαμηλή συμμετοχή στην αγορά εργασίας τις καθιστά πιο ευάλωτες στην κακοποίηση, την έμφυλη βία, συμπεριλαμβανομένων της ενδοοικογενειακής βίας και της βίας σε δημόσιους χώρους, και την οικονομική εξάρτηση· καλεί τα κράτη μέλη να λάβουν στοχευμένα μέτρα για την πρόληψη και την καταπολέμηση της έμφυλης βίας και της παρενόχλησης, τόσο στο διαδίκτυο όσο και εκτός διαδικτύου, μεταξύ άλλων μέσω εκστρατειών ευαισθητοποίησης και με την επιβολή των διατάξεων της Σύμβασης της Κωνσταντινούπολης και την κύρωση της Σύμβασης της ΔΟΕ για τη βία και την παρενόχληση (Σύμβαση 190), προκειμένου να εξασφαλιστούν αποτελεσματικοί μηχανισμοί προστασίας στον κόσμο της εργασίας·

5. σημειώνει ότι οι γυναίκες εξακολουθούν να επωμίζονται δυσανάλογο μερίδιο της μη αμειβόμενης εργασίας φροντίδας και της οικιακής εργασίας, γεγονός που περιορίζει τη συμμετοχή τους στην

αγορά εργασίας και τη συσσώρευση συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων· αναγνωρίζει ότι οι παραδοσιακοί ρόλοι των φύλων, οι προκαταλήψεις και η άνιση κατανομή των ευθυνών φροντίδας μεταξύ γυναικών και ανδρών συνεπάγονται μια μισθολογική ποινή της μητρότητας και μια ποινή για τη φροντίδα παιδιών, μελών της οικογένειας ή άλλων εξαρτώμενων ατόμων που έχουν αναπηρία ή είναι ηλικιωμένα ή άρρωστα, και ότι οι ποινές αυτές δεν συμβάλλουν μόνο στο επίμονο μισθολογικό και συνταξιοδοτικό χάσμα μεταξύ των φύλων, αλλά μπορούν επίσης να λειτουργήσουν αποτρεπτικά για τις γυναίκες που επιθυμούν να αποκτήσουν παιδιά, σε μια περίοδο κατά την οποία πολλές χώρες της ΕΕ αντιμετωπίζουν δημογραφική συρρίκνωση, καθώς με τον τρόπο αυτό μειώνονται οι ευκαιρίες στην αγορά εργασίας ιδίως για τις νέες γυναίκες·

6. τονίζει ότι οι ανεπαρκείς επενδύσεις και η περιορισμένη διαθεσιμότητα, το υψηλό κόστος και η έλλειψη κατάλληλων υποδομών για ποιοτικές υπηρεσίες φροντίδας παιδιών και μακροχρόνιας φροντίδας εξακολουθούν να αποτελούν βασική πρόκληση, πρωτίστως για την πλήρη συμμετοχή των γυναικών στην κοινωνία και την αγορά εργασίας, και μπορούν να έχουν ως αποτέλεσμα την πρόωρη αποχώρηση των γυναικών από την αγορά εργασίας ή την ακούσια μετάβασή τους σε καθεστώς μερικής απασχόλησης, και να παρεμποδίσουν την επαγγελματική τους εξέλιξη· υπογραμμίζει την ανάγκη να αναγνωρίζεται συστηματικά και να αντικατοπτρίζεται η μη αμειβόμενη εργασία φροντίδας στον σχεδιασμό πολιτικής και στα συστήματα κοινωνικής προστασίας, και παράλληλα να διευκολύνεται η δυνατότητα των γυναικών να επιστρέψουν στην αγορά εργασίας· αναγνωρίζει ότι η φροντίδα αποτελεί ακρογωνιαίο λίθο της κοινωνίας μας και ότι παρέχεται, σε μεγάλο βαθμό, από γυναίκες· υπενθυμίζει ότι η φροντίδα των παιδιών και των μελών της οικογένειας ή άλλων εξαρτώμενων ατόμων που έχουν αναπηρία ή είναι ηλικιωμένα ή άρρωστα συχνά αντιπροσωπεύει πρόσθετες ευθύνες ή ακόμη και ευθύνες πλήρους απασχόλησης· επισημαίνει το γεγονός ότι η πραγματικότητα αυτή αντικατοπτρίζεται στα πρότυπα της αγοράς εργασίας, μεταξύ άλλων με υψηλότερα ποσοστά μερικής απασχόλησης, χαμηλότερες ωριαίες αποδοχές, διακοπές της σταδιοδρομίας και μικρότερη διάρκεια απασχόλησης μεταξύ των γυναικών· ζητεί πολιτικές που στηρίζουν τις οικογένειες σε όλη τους την πολυμορφία, προωθούν την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής και ενθαρρύνουν τόσο τους άνδρες όσο και τις γυναίκες να μοιράζονται τις ευθύνες φροντίδας, διασφαλίζοντας παράλληλα ότι η εργασία φροντίδας, τόσο η επίσημη όσο και η άτυπη, γίνεται σεβαστή και αποτιμάται δίκαια εντός της κοινωνίας·

Οφέλη της ισότητας των φύλων για την κοινωνία, την οικονομική ανάπτυξη, την ανταγωνιστικότητα και την καταπολέμηση των διακρίσεων

7. τονίζει ότι η γεφύρωση του μισθολογικού και συνταξιοδοτικού

χάσματος μεταξύ των φύλων είναι απαραίτητη για την ισότητα και την ανταγωνιστικότητα και θα πρέπει να επιτευχθεί μέσω τεκμηριωμένων μέτρων, με σεβασμό των προνομίων των κρατών μελών και των κοινωνικών εταίρων· υπενθυμίζει ότι το χάσμα μεταξύ των φύλων στις αμοιβές και την απασχόληση κόστισε στην ΕΕ 390 δισεκατομμύρια EUR το 2023[23] λόγω της απώλειας εισοδημάτων και κοινωνικών εισφορών και του κόστους από άποψη δημόσιων δαπανών λόγω των παροχών κοινωνικής ασφάλισης που έλαβαν οι άνεργες γυναίκες· σημειώνει ότι η γεφύρωση του χάσματος μεταξύ των φύλων στην απασχόληση θα μπορούσε να οδηγήσει σε αύξηση της παραγωγικότητας, με αποτέλεσμα την αύξηση του κατά κεφαλήν ΑΕΠ κατά 3,2 έως 5,5 % μέχρι το 2050, και ότι οι πιο ευέλικτες συνθήκες εργασίες, η καλύτερη ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής και οι υψηλότεροι μισθοί ενθαρρύνουν περισσότερες γυναίκες να εισέλθουν στην αγορά εργασίας οδηγώντας σε αύξηση στην παραγωγική ικανότητα της οικονομίας[24]· αναγνωρίζει ότι η κρίση του κόστους ζωής επηρεάζει δυσανάλογα τις γυναίκες, συμπεριλαμβανομένων των μητέρων· ζητεί μέτρα που να διασφαλίζουν ότι οι μισθοί αντικατοπτρίζουν το κόστος ζωής και να παρέχουν κίνητρα για τη συμμετοχή του εργατικού δυναμικού, με σεβασμό παράλληλα προς τα εθνικά πλαίσια της αγοράς εργασίας και τις συμφωνίες των κοινωνικών εταίρων· τονίζει ότι η ισότιμη συμμετοχή γυναικών και ανδρών στην ποιοτική απασχόληση ενισχύει την προσφορά εργασίας της ΕΕ και τη συνολική της οικονομική ανθεκτικότητα και ευθυγραμμίζεται με το ευρωπαϊκό θεματολόγιο για την ανταγωνιστικότητα· ενθαρρύνει την Επιτροπή και τα κράτη μέλη να περιλαμβάνουν ποσοτικοποιημένα οφέλη από την ενίσχυση της ισότητας των φύλων στις οικονομικές προβλέψεις και στις εκτιμήσεις επιπτώσεων πολιτικής, κατά περίπτωση·

8. επισημαίνει το γεγονός ότι το 2023 το μισθολογικό χάσμα ήταν υψηλότερο στον ιδιωτικό τομέα από ό,τι στον δημόσιο τομέα στις περισσότερες χώρες της ΕΕ[25] και ότι απαιτούνται συγκεκριμένες προσπάθειες ώστε να διασφαλιστεί ότι οι εταιρείες ενθαρρύνουν

---

23 Eurofound, «Mind the gap! Gender employment gap cost Europe over €390 billion in 2023» (Να γεφυρωθεί το χάσμα: Το χάσμα μεταξύ των φύλων όσον αφορά την απασχόληση κόστισε στην Ευρώπη πάνω από 390 δισ. EUR το 2023), ιστότοπος του Eurofound, Μάρτιος 2025.

24 Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων, «Economic benefits of gender equality in the European Union – How closing the gender gaps in labour market activity and pay leads to economic growth» (Οικονομικά οφέλη της ισότητας των φύλων στην Ευρωπαϊκή Ένωση – Πώς η γεφύρωση του χάσματος μεταξύ των φύλων στη δραστηριότητα στην αγορά εργασίας και στις αμοιβές οδηγεί σε οικονομική ανάπτυξη), 2017.

25 Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, «Θέματα – Τι είναι το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων και πώς υπολογίζεται;», ιστότοπος του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, 2020.

ενεργά αμερόληπτες πρακτικές και προωθούν τις ίσες ευκαιρίες και την ίση αμοιβή για εργασία ίσης αξίας·

9. υπενθυμίζει ότι οι εργαζόμενοι και οι επιχειρήσεις αποτελούν την κινητήρια δύναμη της ανταγωνιστικότητας της ΕΕ, όπως αναγνωρίζεται στην έκθεση Draghi· τονίζει ότι οι ελλείψεις δεξιοτήτων και εργατικού δυναμικού, οι οποίες επιτείνονται από τη συρρίκνωση του ενεργού πληθυσμού, παρεμποδίζουν σοβαρά την παραγωγικότητα και την ανάπτυξη της ΕΕ· επισημαίνει ότι η βελτίωση της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας και των συνθηκών εργασίας, ιδίως σε υφιστάμενους και αναδυόμενους τομείς που συνδέονται με τη διττή μετάβαση, θα μπορούσε να συμβάλει στην άμβλυνση αυτών των πιέσεων· ζητεί την ενσωμάτωση της ισότητας των φύλων και της καταπολέμησης των έμφυλων στερεοτύπων κατά τρόπο που να στηρίζει τη συμμετοχή των γυναικών στο εργατικό δυναμικό, την ανάπτυξη δεξιοτήτων και την ανταγωνιστικότητα, και ενθαρρύνει την άρση των εμποδίων για τις ευκαιρίες σε όλα τα θεματολόγια της ΕΕ για την ανταγωνιστικότητα, τη βιομηχανία, τις δεξιότητες και την ψηφιακή εποχή·

10. καλεί την ΕΕ και τα κράτη μέλη της να εφαρμόσουν την ισότητα των φύλων στον προγραμματισμό, τις δημόσιες υπηρεσίες και, ειδικότερα, την παροχή σεξουαλικής και αναπαραγωγικής υγειονομικής περίθαλψης, συμπεριλαμβανομένης της πρόσβασης σε δωρεάν, ασφαλή και νόμιμη άμβλωση·

11. ζητεί την ανάπτυξη στρατηγικών και πολιτικών που λαμβάνουν υπόψη τη διάσταση του φύλου στον ψηφιακό τομέα και στοχευμένες προσπάθειες για την αποτελεσματικότερη ένταξη των γυναικών στην αγορά εργασίας·

12. υπενθυμίζει ότι οι αντικειμενικές και αξιοκρατικές πρακτικές προσλήψεων και προαγωγών και οι ίσες ευκαιρίες, οι υποστηρικτικές υπηρεσίες και τα δικαιώματα όλων να συμμετέχουν, αποτελούν τη βάση της ίσης μεταχείρισης που οδηγεί σε θεμιτό ανταγωνισμό σε μια λειτουργική αγορά εργασίας, κάτι το οποίο μπορεί να οδηγήσει σε περιορισμό των προκαταλήψεων που επηρεάζουν αρνητικά την επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών και, κατ’ επέκταση, έχουν ως αποτέλεσμα τη μείωση των αποδοχών τους, συμπεριλαμβανομένων συμπεριφορών που εισάγουν διακρίσεις λόγω φύλου, φυλής, αναπηρίας, ηλικίας και σεξουαλικού προσανατολισμού και ταυτότητας· ζητεί, στο πλαίσιο αυτό, την πλήρη εφαρμογή και παρακολούθηση της οδηγίας για την ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στα διοικητικά συμβούλια των εταιρειών και ενθαρρύνει τις μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις (ΜΜΕ) και άλλες μη εισηγμένες εταιρείες να ακολουθούν βέλτιστες πρακτικές για την ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στη διοίκηση· σημειώνει, επιπλέον, ότι μια ανθεκτική, συμπεριληπτική και βιώσιμη κοινωνία και μια φιλοαναπτυξιακή οικονομία οδηγούν σε καλά αμειβόμενες

και ποιοτικές θέσεις εργασίας σε γυναικοκρατούμενους τομείς, που επιτρέπουν στις γυναίκες να θεμελιώνουν ισχυρά συνταξιοδοτικά δικαιώματα κατά τη διάρκεια της σταδιοδρομίας τους·

13. επισημαίνει την ανάγκη να διασφαλιστεί ότι οι γυναίκες που εργάζονται στον τομέα της άμυνας δεν αντιμετωπίζουν καμία μορφή διακρίσεων λόγω στερεοτύπων και έχουν πρόσβαση σε καλά αμειβόμενες, σταθερές σταδιοδρομίες με επαρκείς συνταξιοδοτικές εισφορές·

14. θεωρεί ότι τα κράτη μέλη θα πρέπει να επικεντρωθούν στη μείωση των φραγμών στην απασχόληση και την επιχειρηματικότητα, στηρίζοντας την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τις οικογένειες μέσω κατάλληλων πολιτικών γονικής άδειας, ευέλικτων εργασιακών ρυθμίσεων και του δικαιώματος στην αποσύνδεση, δικτύων προσχολικής εκπαίδευσης, υψηλής ποιότητας, προσβάσιμων και οικονομικά προσιτών υπηρεσιών φροντίδας παιδιών και μακροχρόνιας φροντίδας που είναι συμβατές με την πλήρη απασχόληση, και επενδύοντας σε προγράμματα κατάρτισης, επανειδίκευσης και αναβάθμισης των δεξιοτήτων που συμβάλλουν στην αντιμετώπιση των ελλείψεων δεξιοτήτων, μεταξύ άλλων για τις μόνες μητέρες, τις ηλικιωμένες γυναίκες, τα άτομα ΛΟΑΤΚΙ+, τις γυναίκες με αναπηρία, τις γυναίκες που βρίσκονται σε ευάλωτη κατάσταση, τις υπηκόους τρίτων χωρών και τις γυναίκες που κατοικούν σε αγροτικές και απομακρυσμένες περιοχές και στις εξόχως απόκεντρες περιοχές, καθώς είναι πιθανότερο να δυσκολεύονται να έχουν πρόσβαση σε ευκαιρίες κατάρτισης και εργασίας· επαινεί τη συμβολή των γυναικών στην αγροτική οικονομία·

Προκλήσεις

15. επισημαίνει το γεγονός ότι ο έμφυλος διαχωρισμός σε τομείς και επαγγέλματα αποτελεί σημαντικό διαρθρωτικό παράγοντα του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων· τονίζει ότι αυτός ο διαχωρισμός είναι τόσο οριζόντιος, με τις γυναίκες να υπερεκπροσωπούνται σε τομείς με χαμηλές αμοιβές και ιστορικά υποτιμημένους τομείς, όσο και κάθετος, όπου, εντός του ίδιου τομέα, οι γυναίκες είναι λιγότερο πιθανό να κατέχουν υψηλόβαθμες και διοικητικές θέσεις με καλύτερες αμοιβές· υπογραμμίζει ότι οι γυναικοκρατούμενοι τομείς είναι γενικά χαμηλότερα αμειβόμενοι και υποτιμημένοι λόγω διαφόρων παραγόντων και ότι αυτό δεν μπορεί να δικαιολογηθεί από τις διαφορές ως προς τις ικανότητες ή τα προσόντα, καθώς περισσότερες γυναίκες από ό,τι άνδρες λαμβάνουν χαμηλές αμοιβές και τον κατώτατο μισθό σε όλα σχεδόν τα κράτη μέλη της ΕΕ, παρά το γεγονός ότι οι νεότερες γυναίκες σημειώνουν όλο και υψηλότερες επιδόσεις από τους νεότερους

άνδρες όσον αφορά το μορφωτικό επίπεδο[26]·

16. επισημαίνει το γεγονός ότι μόνο το 30 % των μελών διοικητικών συμβουλίων επιχειρήσεων είναι γυναίκες, ενώ λιγότεροι από 1 στους 10 προέδρους διοικητικών συμβουλίων ή διευθύνοντες σύμβουλοι μεγάλων εταιρειών είναι γυναίκες[27], γεγονός που υποδηλώνει ότι οι γυναίκες εξακολουθούν να υποεκπροσωπούνται σημαντικά σε υψηλόβαθμες και ηγετικές θέσεις και προγράμματα μεντορίας· σημειώνει ότι το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων είναι υψηλότερο στις καλά αμειβόμενες θέσεις εργασίας[28]· υπογραμμίζει ότι οι επίμονες γυάλινες οροφές στη διοίκηση, την έρευνα και την καινοτομία περιορίζουν την παραγωγικότητα και την ανταγωνιστικότητα· τονίζει ότι η γεφύρωση του χάσματος ηγεσίας είναι απαραίτητη για την επίτευξη των στόχων της ΕΕ· τονίζει ότι οι μεταβλητές μορφές αμοιβής, όπως οι μετοχές εταιρειών ή τα πριμ, γίνονται όλο και πιο συχνές και επί του παρόντος αυξάνονται ταχύτερα μεταξύ των ανδρών από ό,τι μεταξύ των γυναικών[29], γεγονός που αναδεικνύει μια σημαντική ευκαιρία να διασφαλιστεί ότι η ανάπτυξη αυτών των νέων μοντέλων αμοιβής ωφελεί εξίσου τις γυναίκες και υποστηρίζει την πρόοδο προς τη γεφύρωση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων·

17. υπενθυμίζει τον μοναδικό ρόλο των φροντιστών και τον ουσιαστικό χαρακτήρα της παροχής φροντίδας στην κοινωνία μας, ιδίως υπό το πρίσμα των τρεχουσών δημογραφικών τάσεων και της γήρανσης του πληθυσμού· τονίζει ότι βασικός παράγοντας του μισθολογικού και συνταξιοδοτικού χάσματος μεταξύ των φύλων είναι η άνιση κατανομή των ευθυνών φροντίδας και των οικιακών ευθυνών, τις οποίες αναλαμβάνουν σχεδόν αποκλειστικά οι γυναίκες· υπενθυμίζει το γεγονός ότι οι γυναίκες είναι πιθανότερο να είναι άνεργες, να εργάζονται με μερική απασχόληση, να εργάζονται σε χαμηλά αμειβόμενους γυναικοκρατούμενους τομείς και να διακόπτουν τη σταδιοδρομία τους, και ότι αυτό μπορεί να αποδοθεί εν μέρει στην ποινή φροντίδας, η οποία έχει επακόλουθες επιπτώσεις στην αμοιβή και την επαγγελματική εξέλιξη και συμβάλλει στην αύξηση του κινδύνου φτώχειας· υπενθυμίζει περαιτέρω ότι οι περίοδοι απουσίας από την απασχόληση λόγω ευθυνών φροντίδας δεν συνυπολογίζονται στη συσσώρευση

---

26 Eurostat, «Statistics Explained – Educational attainment statistics» (Επεξήγηση στατιστικών στοιχείων – Στατιστικά στοιχεία για το μορφωτικό επίπεδο), ιστότοπος της Eurostat, Μάιος 2025.

27 Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων, «Δείκτης Ισότητας των Φύλων 2021 – Υγεία», 2021.

28 Eurofound και Κοινό Κέντρο Ερευνών της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, «European Jobs Monitor 2021: Gender gaps and the employment structure» (Ευρωπαϊκό Παρατηρητήριο Απασχόλησης για το 2021: Τα χάσματα μεταξύ των φύλων και η διάρθρωση της απασχόλησης), 2021.

29 Eurofound, «Gender equality at work» (Ισότητα των φύλων στην εργασία), 2020.

συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων, παρά τις δαπάνες που εξοικονομεί το κράτος από την άτυπη φροντίδα που αναλαμβάνουν οι γυναίκες·

18. υπενθυμίζει το δικαίωμα γονικής άδειας, όπως κατοχυρώνεται στην οδηγία για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής, και τονίζει την ανάγκη για πλήρη και αποτελεσματική εφαρμογή· υπογραμμίζει ότι οι πολιτικές πρέπει να αντιμετωπίζουν την άνιση κατανομή των βαρών μεταξύ γυναικών και ανδρών και να στηρίζουν τη δίκαιη κατανομή της γονικής άδειας και των ευθυνών φροντίδας μεταξύ των γονέων για την επίτευξη ενός μοντέλου ισότητας μεταξύ αμειβόμενης εργασίας και εργασίας παροχής φροντίδας· καλεί τα κράτη μέλη να προωθήσουν τις μη μεταβιβάσιμες, επαρκώς αμειβόμενες άδειες πατρότητας και να θεσπίσουν εκστρατείες ευαισθητοποίησης και κίνητρα για την αύξηση της χρήσης της γονικής άδειας από τους άνδρες, και να συμπεριλάβουν μέτρα για την παρακολούθηση και την υποβολή εκθέσεων σχετικά με την πρόοδο όσον αφορά τη χρήση ανά φύλο· τονίζει τον ρόλο των εργοδοτών στο να καταστεί η πλήρης απασχόληση συμβατή με τις ευθύνες φροντίδας·

19. καλεί τα κράτη μέλη να συνεργαστούν στενά με τους κοινωνικούς εταίρους για τη λήψη ενεργών και συντονισμένων μέτρων, συμπεριλαμβανομένων της στοχευμένης κατάρτισης και καθοδήγησης για την αντιμετώπιση των διαρθρωτικών ανισοτήτων μεταξύ των φύλων που συντείνουν στη διστακτικότητα των γυναικών να υποβάλλουν αιτήσεις για προαγωγή ή να αναδεικνύουν τα επιτεύγματά τους· τονίζει ότι αυτή η διστακτικότητα δεν είναι θέμα ατομικής επιλογής, αλλά απορρέει από παγιωμένα έμφυλα στερεότυπα, τον επαγγελματικό διαχωρισμό και τον ανεπαρκή επαγγελματικό προσανατολισμό, επηρεάζοντας ιδίως τις γυναίκες με χαμηλή ειδίκευση και τις περιθωριοποιημένες γυναίκες· παροτρύνει τα κράτη μέλη να συνεργάζονται στενά με τους κοινωνικούς εταίρους για την άρση αυτών των φραγμών μέσω συμπεριληπτικών νοοτροπιών στον χώρο εργασίας, βελτιωμένων πλαισίων επαγγελματικής εξέλιξης και προορατικών στρατηγικών για την ισότητα·

20. προειδοποιεί ότι από το 2015 αυξάνονται σταθερά η φτώχεια και ο κοινωνικός αποκλεισμός των ηλικιωμένων, πλήττοντας ιδίως τις γυναίκες μεγαλύτερης ηλικίας, και ότι σε αρκετά κράτη μέλη είναι δραματικά τα ποσοστά φτώχειας των γυναικών άνω των 75 ετών, κάτι που αποτελεί ένδειξη της συνολικής ανισότητας των φύλων στις αποδοχές καθ’ όλη τη διάρκεια της ζωής· επισημαίνει ότι οι γυναίκες μεγαλύτερης ηλικίας είναι πιθανότερο να χρειάζονται οι ίδιες υπηρεσίες φροντίδας και υποστήριξης για μεγαλύτερες περιόδους της ζωής τους, των οποίων το κόστος υπερβαίνει το μέσο συνταξιοδοτικό εισόδημα στα περισσότερα κράτη μέλη·

21. τονίζει ότι οι ασυνείδητες προκαταλήψεις λόγω φύλου κατά την πρόσληψη, την προαγωγή και τον καθορισμό των αμοιβών

συμβάλλουν στο μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων· επισημαίνει ότι τα έμφυλα στερεότυπα, τα οποία περιορίζουν τις γυναίκες σε παραδοσιακά γυναικοκρατούμενους, χαμηλά αμειβόμενους τομείς, ευνοούν τους άνδρες έναντι των υποψήφιων γυναικών με τα ίδια προσόντα, και ότι το «κολλώδες δάπεδο»[30] για την επαγγελματική ανέλιξη των γυναικών και οι επιπτώσεις της δυναμικής των έμφυλων προτύπων στις μισθολογικές διαπραγματεύσεις έχουν σωρευτική επίδραση καθ' όλη τη διάρκεια της επαγγελματικής ζωής των γυναικών·

22. υπογραμμίζει ότι είναι σημαντικό να ενισχυθούν οι υπηρεσίες φροντίδας προκειμένου να αυξηθεί η συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας, να γεφυρωθεί το χάσμα μεταξύ των φύλων όσον αφορά την απασχόληση, τις αμοιβές και τις συντάξεις και να αντιμετωπιστούν οι ελλείψεις δεξιοτήτων και εργατικού δυναμικού με τη δημιουργία ανθεκτικών και ποιοτικών θέσεων εργασίας· καλεί την Επιτροπή και τα κράτη μέλη να εφαρμόσουν πλήρως την ευρωπαϊκή στρατηγική για τη φροντίδα και τη σύσταση του Συμβουλίου σχετικά με τη μακροχρόνια φροντίδα, να καθορίσουν εθνικούς στόχους για τη διαθεσιμότητα, την προσβασιμότητα και την ποιότητα της φροντίδας παιδιών και της μακροχρόνιας φροντίδας, και να διαθέσουν πόρους στο πλαίσιο του Ευρωπαϊκού Εξαμήνου και των χρηματοδοτικών μέσων της ΕΕ για ποιοτικές, οικονομικά προσιτές και προσβάσιμες υπηρεσίες φροντίδας· τονίζει ότι οι δημόσιες επενδύσεις σε υποδομές φροντίδας θα πρέπει να ταξινομούνται ως δαπάνες που ενισχύουν την ανάπτυξη βάσει του αναθεωρημένου πλαισίου οικονομικής διακυβέρνησης της ΕΕ· καλεί τα κράτη μέλη να κυρώσουν τη σύμβαση της ΔΟΕ για το οικιακό προσωπικό, του 2011·

23. τονίζει ότι η γεφύρωση του χάσματος όσον αφορά τη φροντίδα παιδιών παραμένει μία από τις βασικές δυνατότητες για βελτίωση της ζωής των νέων γονέων σε ολόκληρη την Ευρώπη· σημειώνει ότι το χάσμα αυτό εμφανίζεται συχνά μετά τη γέννηση ενός παιδιού, μόλις εξαντλείται η αμειβόμενη γονική άδεια, αλλά δεν διατίθεται ακόμη πρόσβαση σε προσχολική εκπαίδευση και φροντίδα πλήρους ωραρίου· υπογραμμίζει ότι η στήριξη των οικογενειών κατά τη διάρκεια αυτής της μεταβατικής περιόδου μπορεί να ενισχύσει σημαντικά την ικανότητα των γονέων να παραμείνουν στην αγορά εργασίας·

24. σημειώνει ότι οι επιχειρήσεις που διοικούνται από γυναίκες δραστηριοποιούνται συχνά σε τομείς με χαμηλότερες αμοιβές και αντιμετωπίζουν πρόσθετα εμπόδια, όπως η περιορισμένη πρόσβαση σε χρηματοδότηση, οι προκαταλήψεις λόγω φύλου και τα

---

30 Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων, «Glossary and thesaurus – sticky floor» (Γλωσσάριο και θησαυρός – κολλώδες δάπεδο), ιστότοπος του Ευρωπαϊκού Ινστιτούτου για την Ισότητα των Φύλων.

κανονιστικά εμπόδια·

25. επισημαίνει ότι στην ΕΕ περίπου 6,8 εκατομμύρια άνθρωποι εργάζονται ως αδήλωτοι αμειβόμενοι φροντιστές στον τομέα των προσωπικών και οικιακών υπηρεσιών, εκ των οποίων το 90 % είναι γυναίκες, κυρίως μέσης ηλικίας και μετανάστριες[31], και ότι, ως εκ τούτου, στερούνται εργασιακών δικαιωμάτων ή κοινωνικής ασφάλισης·

26. τονίζει ότι η οικονομική ανασφάλεια και ανισότητα συνδέονται στενά με την ψυχολογική ευεξία και ότι δεν θα πρέπει να παραβλέπονται οι επιπτώσεις της μισθολογικής ανισότητας στην ψυχική υγεία· σημειώνει ότι οι γυναίκες σε σχέση με τους άνδρες είναι πιθανότερο να αντιμετωπίσουν προβλήματα ψυχικής υγείας, όπως η επαγγελματική εξουθένωση και η χρόνια κατάθλιψη, ιδίως σε τομείς που χαρακτηρίζονται από χαμηλές αμοιβές και συναισθηματικά απαιτητική εργασία·

Μελλοντική πορεία

27. εκφράζει την ικανοποίησή του για τις συνεχείς προσπάθειες της Επιτροπής να προωθήσει την ισότητα των φύλων και την καλεί να προτείνει μια νέα, λεπτομερή, προσανατολισμένη στα αποτελέσματα και φιλόδοξη στρατηγική της ΕΕ για την ισότητα των φύλων, με βάση την πρόοδο που έχει σημειωθεί και τις βέλτιστες πρακτικές, καθώς και να προτείνει ειδικό σχέδιο δράσης για την εξάλειψη του μισθολογικού και συνταξιοδοτικού χάσματος μεταξύ των φύλων, μέσω τεκμηριωμένων μέτρων, με την υιοθέτηση μιας διατομεακής προσέγγισης και με ποσοτικούς και χρονικά προσδιορισμένους στόχους σε επίπεδο ΕΕ που θα διασφαλίζουν ότι οι πολιτικές για την ισότητα των φύλων, οι οποίες αποτελούν προϋπόθεση για υγιείς και ευημερούσες κοινωνίες, συμβάλλουν επίσης στη βιώσιμη οικονομική ανάπτυξη, την ανταγωνιστικότητα, την επιχειρηματικότητα, την καινοτομία και την οικογενειακή ευημερία και την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής·

28. ζητεί, επιπλέον, το σχέδιο δράσης να περιλαμβάνει στοχευμένα μέτρα για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας και την εξασφάλιση δίκαιης αμοιβής σε γυναικοκρατούμενους τομείς, να στηρίζει τις οικογένειες και να δίνει προτεραιότητα σε επενδύσεις στο πλαίσιο του επόμενου πολυετούς δημοσιονομικού πλαισίου που ενισχύουν την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής και έναν αξιόπιστο τομέα φροντίδας· τονίζει την ανάγκη για μια προσέγγιση που θα σέβεται τις εθνικές αρμοδιότητες και τις διαφορετικές πραγματικότητες των γυναικών σε ολόκληρη την ΕΕ·

---

31 Eurofound, «Undeclared care work in the EU: Policy approaches to a complex socioeconomic challenge» (Αδήλωτη εργασία φροντίδας στην ΕΕ: Προσεγγίσεις πολιτικής για μια σύνθετη κοινωνικοοικονομική πρόκληση), 2025.

29. καλεί την Επιτροπή να συνεργαστεί με τα κράτη μέλη και τους κοινωνικούς εταίρους για την ανάπτυξη κατευθυντήριων γραμμών και ενός ευρωπαϊκού πιλοτικού έργου για ουδέτερα ως προς το φύλο συστήματα επαγγελματικής αξιολόγησης και κατάταξης, τα οποία θα επιτρέπουν τη σύγκριση της εργασίας ίσης αξίας σε επίπεδο ΕΕ και τον καθορισμό σαφών κριτηρίων για τη δίκαιη αποτίμηση της αξίας της εργασίας και για αξιοκρατικά συστήματα αμοιβής σε γυναικοκρατούμενους τομείς, αποφεύγοντας παράλληλα την επιβολή περιττών κανονιστικών ή οικονομικών υποχρεώσεων στους εργοδότες· σημειώνει ότι αυτό θα πρέπει να πραγματοποιηθεί σε όλους τους τομείς και με διασφάλιση των δικαιωμάτων συλλογικής διαπραγμάτευσης· τονίζει ότι η δίκαιη αποτίμηση ενισχύει την ποιότητα των θέσεων εργασίας, τα κίνητρα και την ανταγωνιστικότητα χωρίς να υπονομεύεται η ευελιξία της αγοράς εργασίας· ενθαρρύνει την Επιτροπή και τα κράτη μέλη να συνεχίσουν να παρέχουν κατάρτιση, κατά περίπτωση, για καλύτερη στήριξη των ουδέτερων ως προς το φύλο διαδικασιών πρόσληψης και αξιολόγησης·

30. καλεί την Επιτροπή να θεσπίσει μια ευρωπαϊκή συμφωνία για τη φροντίδα, όπως ανακοινώθηκε κατά τις κοινοβουλευτικές ακροάσεις του 2024· ζητεί η συμφωνία αυτή να περιλαμβάνει ένα σύνολο πολιτικών, προγραμμάτων και συστάσεων, σε συνδυασμό με μια ειδική δέσμη επενδυτικών μέτρων για τη φροντίδα, με στόχο την προώθηση της μετάβασης προς μια οικονομία της φροντίδας που θα αναγνωρίζει τη φροντίδα ως δικαίωμα και ως ακρογωνιαίο λίθο της κοινωνίας μας· ζητεί, στο πλαίσιο αυτό, τη δημιουργία ειδικής ροής χρηματοδότησης στο πλαίσιο του πολυετούς δημοσιονομικού πλαισίου 2028-2034 με σκοπό την ανάπτυξη υπηρεσιών για τη στήριξη των άτυπων φροντιστών·

31. καλεί τα κράτη μέλη να ανταμείβουν την εργασία και να προωθούν λύσεις που ενισχύουν τις οικογένειες σε όλη τους την πολυμορφία, διασφαλίζοντας παράλληλα τη δημοσιονομική υπευθυνότητα και τη στήριξη των επιχειρήσεων, όπως η επέκταση των ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας για γονείς και άλλα άτομα και του δικαιώματος στην αποσύνδεση, η παροχή φορολογικών κινήτρων για τα έτη φροντίδας και επιδομάτων για τους μόνους γονείς, και η επένδυση στην παροχή υψηλής ποιότητας, οικονομικά προσιτών και προσβάσιμων υπηρεσιών φροντίδας παιδιών και μακροχρόνιας φροντίδας που είναι συμβατές με τις πολιτικές πλήρους απασχόλησης και ισότιμης ως προς το φύλο γονικής άδειας· καλεί, επιπλέον, τα κράτη μέλη να ενθαρρύνουν δράσεις, μέσω του κοινωνικού διαλόγου και των συλλογικών διαπραγματεύσεων, για τη διευκόλυνση της πλήρους συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας και τη μείωση των ποσοστών διακοπής της σταδιοδρομίας και μερικής απασχόλησης, τα οποία είναι υψηλότερα από τα αντίστοιχα ποσοστά για τους άνδρες· ζητεί ειδικά μέτρα για τη διευκόλυνση της επιστροφής των γυναικών στην εργασία μετά από μακροχρόνιες διακοπές της σταδιοδρομίας τους με μέτρα

επανένταξης και στοχευμένα κίνητρα, όπως συστήματα επανειδίκευσης·

32. καλεί την Επιτροπή, με σεβασμό προς τις εθνικές αρμοδιότητες, να εκδώσει κατευθυντήριες γραμμές που θα συμβάλλουν στον εντοπισμό και την αντιμετώπιση φορολογικών ρυθμίσεων, όπως τα καθεστώτα κοινής φορολόγησης, που ενδέχεται να αποθαρρύνουν τα άτομα που συμβάλλουν δευτερευόντως στο εισόδημα νοικοκυριού από την ενεργό συμμετοχή στην αγορά εργασίας, προκειμένου να διασφαλιστεί ότι οι εθνικές φορολογικές πολιτικές στηρίζουν την ισότητα των φύλων και την ευρύτερη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας, και θα διευκολύνουν την ανταλλαγή βέλτιστων πρακτικών·

33. επισημαίνει ότι είναι σημαντικό να προωθηθεί η γυναικεία επιχειρηματικότητα και ο ρόλος των επιχειρήσεων που διοικούνται από γυναίκες στη βελτίωση της οικονομικής χειραφέτησης και των δυνητικών αποδοχών καθ’ όλη τη διάρκεια της ζωής· τονίζει την ανάγκη για καλύτερη στήριξη τόσο σε ενωσιακό όσο και σε εθνικό επίπεδο, ιδίως όσον αφορά την ανάπτυξη επιχειρήσεων, τα προγράμματα μεντορίας, την πρόσβαση σε χρηματοδότηση και επιχειρηματικά κεφάλαια, καθώς και τη βελτίωση του χρηματοοικονομικού γραμματισμού των γυναικών, με την υποστήριξη του InvestEU, του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου Καινοτομίας και του δικτύου Enterprise Europe Network, και με στοχευμένα μέτρα για τις υποεκπροσωπούμενες ομάδες, συμπεριλαμβανομένων των γυναικών στις αγροτικές περιοχές και στους τομείς STEAM· καλεί την Επιτροπή να εξετάσει αυτές τις πτυχές στην επόμενη στρατηγική για την ισότητα των φύλων και υπογραμμίζει τη σημασία της εκπαίδευσης των κοριτσιών σε πρώιμο στάδιο σχετικά με την επιχειρηματικότητα και τον χρηματοοικονομικό γραμματισμό με στόχο τη γαλούχηση μελλοντικών γυναικών επιχειρηματιών·

34. υπογραμμίζει ότι θα πρέπει να ενθαρρυνθούν περισσότερες γυναίκες να εξελιχθούν επαγγελματικά μέσω της ηγεσίας, της ανάπτυξης, της μεντορίας και της στήριξης για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής· σημειώνει ότι η Επιτροπή συμπεριέλαβε τη διάσταση του φύλου στον χάρτη πορείας της για τις ποιοτικές θέσεις εργασίας, και τονίζει την ανάγκη να διασφαλιστεί ότι οι σχετικές πρωτοβουλίες αντιμετωπίζουν το ζήτημα της δίκαιης αναγνώρισης της εργασίας που εκτελείται συνήθως από γυναίκες σε όλους τους τομείς, και να βελτιωθούν η ποιότητα των θέσεων εργασίας και οι συνθήκες εργασίας, κάτι το οποίο θα συμβάλει στην ενίσχυση της παραγωγικότητας του εργατικού δυναμικού και στην εξασφάλιση μιας ισχυρότερης και ανταγωνιστικότερης ευρωπαϊκής οικονομίας·

35. τονίζει την ανάγκη να εξαλειφθεί ο επαγγελματικός διαχωρισμός των φύλων με την αναγνώριση της αξίας των γυναικοκρατούμενων τομέων, όπως η εκπαίδευση, η υγειονομική περίθαλψη και οι

κοινωνικές υπηρεσίες, όσον αφορά τις αμοιβές και τις συνθήκες εργασίας, και με την παροχή δυνατότητας σε περισσότερες γυναίκες να συμμετέχουν σε τομείς με υψηλές αμοιβές, όπως οι ΤΠΕ, οι τομείς STEAM και τα χρηματοοικονομικά, καθώς και σε ανώτερες διοικητικές θέσεις και ηγετικούς ρόλους στον χώρο εργασίας, π.χ. ως διευθύνοντες σύμβουλοι, καθώς και στον δημόσιο και πολιτικό βίο· τονίζει την ανάγκη να διασφαλιστεί ότι θα ενσωματωθεί σε όλα τα επίπεδα εκπαίδευσης και κατάρτισης ένας επαγγελματικός προσανατολισμός που θα είναι πιο δυναμικός και ευαίσθητος ως προς τη διάσταση του φύλου, ώστε να καταργηθούν τα στεγανά το συντομότερο δυνατόν· ενθαρρύνει τα κράτη μέλη και τους εργοδότες να παρέχουν από πρώιμο στάδιο ευαίσθητη ως προς τη διάσταση του φύλου επαγγελματική καθοδήγηση και να προωθούν την ισόρροπη εκπροσώπηση σε ανώτερες θέσεις και σε θέσεις λήψης αποφάσεων·

36. τονίζει ότι είναι σημαντικό να διασφαλιστεί ότι όλα τα διδακτικά αντικείμενα σε όλα τα επίπεδα εκπαίδευσης και κατάρτισης είναι εξίσου προσβάσιμα στις γυναίκες και τα κορίτσια· υπογραμμίζει την ανάγκη να εξαλειφθούν οι πολιτισμικές και έμφυλες προκαταλήψεις και στερεότυπα στα προγράμματα σπουδών, στο διδακτικό υλικό, στον επαγγελματικό προσανατολισμό και στην κατάρτιση των παιδαγωγών, προκειμένου να αποτραπεί η καθοδήγηση των γυναικών και των κοριτσιών προς περιορισμένο αριθμό τομέων σπουδών ή επαγγελματικών τομέων· ενθαρρύνει τα κράτη μέλη να προωθήσουν την καλύτερη πρόσβαση των κοριτσιών σε παραδοσιακά ανδροκρατούμενους τομείς· ζητεί την προώθηση εκπαιδευτικών πολιτικών που λαμβάνουν υπόψη τη διάσταση του φύλου και ενθαρρύνουν και στηρίζουν τα κορίτσια να επιδιώξουν σπουδές και σταδιοδρομίες σε όλους τους τομείς, συμπεριλαμβανομένων των τομέων STEAM·

37. τονίζει την ανάγκη για καλύτερη οικονομική αποτίμηση της εργασίας που εκτελείται σε γυναικοκρατούμενους τομείς, για διασφάλιση του δικαιώματος ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας, για παροχή πληροφοριών σχετικά με τα ατομικά και τα μέσα επίπεδα αμοιβής των εργαζομένων, και για βελτίωση των συνθηκών εργασίας, ιδίως της αμοιβής και της επαγγελματικής εξέλιξης, κάτι που θα οδηγήσει σε ενίσχυση της οικονομικής ανεξαρτησίας των γυναικών και σε περιορισμό του κινδύνου φτώχειας· τονίζει ότι η βελτίωση των συνθηκών στους γυναικοκρατούμενους τομείς θα συμβάλει επίσης στον περιορισμό του διαχωρισμού μεταξύ των φύλων και στην αντιμετώπιση των εντεινόμενων ελλείψεων εργατικού δυναμικού· καλεί την Επιτροπή να συμπεριλάβει μια ισχυρή διάσταση του φύλου στην επικείμενη πρωτοβουλία για ένα πλαίσιο αντιμετώπισης των προκλήσεων στον τομέα της μακροχρόνιας φροντίδας και του εργατικού δυναμικού και σε όλες τις δράσεις στο πλαίσιο της Ένωσης Δεξιοτήτων, καθώς και στην επικείμενη νομοθετική πράξη για ποιοτικές θέσεις εργασίας· καλεί τα κράτη μέλη να λάβουν συγκεκριμένα μέτρα για τη διασφάλιση ίσης αμοιβής για ίση εργασία, ενθαρρύνοντας παράλληλα πολιτικές

που στηρίζουν τη δίκαιη αύξηση των μισθών σε σύνδεση με την παραγωγικότητα, την ανταγωνιστικότητα και την οικονομική βιωσιμότητα·

38. τονίζει ότι τα άτομα με αναπηρία, ιδίως οι γυναίκες με αναπηρία, εξακολουθούν να αντιμετωπίζουν πολλαπλά και διασταυρούμενα εμπόδια όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση, την κατάρτιση και την επιχειρηματικότητα· καλεί την Επιτροπή και τα κράτη μέλη να προωθήσουν την ισότιμη πρόσβαση σε ποιοτικές θέσεις εργασίας, επαγγελματική εκπαίδευση και ευκαιρίες χρηματοδότησης, σύμφωνα με την ευρωπαϊκή στρατηγική για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία, αξιοποιώντας πλήρως τα υφιστάμενα ενωσιακά και εθνικά μέσα· τονίζει ότι η συμπερίληψη και η προσβασιμότητα αποτελούν βασικές συνιστώσες της κοινωνικής οικονομίας της αγοράς και της ανταγωνιστικότητας της Ευρώπης·

39. καλεί τα κράτη μέλη, από κοινού με τους κοινωνικούς εταίρους, να σχεδιάσουν πολυετείς, δημοσιονομικά υπεύθυνες διαδρομές επαγγελματικής και μισθολογικής εξέλιξης σε βασικές δημόσιες υπηρεσίες και υπηρεσίες φροντίδας (υγειονομική περίθαλψη, κοινωνική περίθαλψη, εκπαίδευση) με στόχο τη βελτίωση της ποιότητας, των δεξιοτήτων και της διατήρησης· καλεί τα κράτη μέλη να αξιοποιήσουν με στοχευμένο τρόπο το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο+ και, κατά περίπτωση, τον μηχανισμό ανάκαμψης και ανθεκτικότητας για την κατάρτιση, την αναβάθμιση των δεξιοτήτων και τη διατήρηση, αποφεύγοντας μόνιμες στρεβλώσεις στη δυναμική των μισθών·

40. ενθαρρύνει την Επιτροπή και τα κράτη μέλη να δημιουργήσουν εθελοντικούς μηχανισμούς παροχής κινήτρων, όπως απλουστευμένες διοικητικές διαδικασίες, δημόσια αναγνώριση ή κατά προτεραιότητα πρόσβαση σε κονδύλια της ΕΕ, για τους εργοδότες που εφαρμόζουν σχέδια για την ισότητα των φύλων και βέλτιστες πρακτικές μισθολογικής διαφάνειας·

41. τονίζει τη σημασία της διασφάλισης δίκαιων αμοιβών σε γυναικοκρατούμενους τομείς, με παράλληλη διατήρηση της αυτονομίας των κοινωνικών εταίρων όσον αφορά τον καθορισμό των μισθών και με σεβασμό προς τις εθνικές παραδόσεις συλλογικών διαπραγματεύσεων·

42. υπογραμμίζει το γεγονός ότι η επίσημη εργασία με ποιοτικές συνθήκες εργασίας, ιδίως σε γυναικοκρατούμενους τομείς, μπορεί να ενισχύσει τις φορολογικές βάσεις και να διασφαλίσει ότι οι εργαζόμενες γυναίκες αναγνωρίζονται και προστατεύονται από τον νόμο· σημειώνει ότι η αντιμετώπιση της άτυπης οικονομίας μέσω στοχευμένων μεταρρυθμίσεων, όπως η απλούστευση της διαχείρισης των φορολογικών υποχρεώσεων και η στήριξη της επιχειρηματικότητας, μπορεί να διασφαλίσει με καλύτερο τρόπο

ισότιμους όρους ανταγωνισμού για τις γυναίκες στην αγορά εργασίας· καλεί, επομένως, τα κράτη μέλη να απλουστεύσουν την πρόσβαση στην επίσημη οικονομία, να προωθήσουν μέτρα για την καταπολέμηση της παραοικονομίας και την επισημοποίηση των συμβάσεων εργασίας για την προστασία των εργαζομένων σε άτυπους τομείς, όπως η οικιακή εργασία, η προσωπική φροντίδα, η γεωργία και οι εποχικές θέσεις εργασίας, καθώς και για την καταπολέμηση της αδήλωτης εργασίας, την ενίσχυση του θεμιτού ανταγωνισμού και τη διασφάλιση της δυνατότητας των γυναικών να συμβάλλουν στα συστήματα κοινωνικής προστασίας και να έχουν πρόσβαση σε κατάρτιση και άλλα εργασιακά δικαιώματα και προστασία· καλεί την Επιτροπή και τα κράτη μέλη να εντείνουν τις εργασίες τους για την καταπολέμηση της φτώχειας των εργαζομένων, η οποία επηρεάζει αρνητικά το βιοτικό επίπεδο των γυναικών, συμπεριλαμβανομένων των άτυπων εργαζομένων που συχνά δεν έχουν καλούς μισθούς και πρόσβαση σε κοινωνική ασφάλιση·

43. αναγνωρίζει τον μακροπρόθεσμο οικονομικό αντίκτυπο που μπορεί να έχουν οι παρατεταμένες περίοδοι μη αμειβόμενης φροντίδας για τις γυναίκες· καλεί τα κράτη μέλη να διασφαλίσουν ισχυρά συστήματα κοινωνικής προστασίας που θα λαμβάνουν υπόψη τη διάσταση του φύλου, μεταξύ άλλων για τα άτομα που διακόπτουν τη σταδιοδρομία τους για να φροντίσουν εξαρτώμενα πρόσωπα· τονίζει, αναγνωρίζοντας παράλληλα ότι τα συνταξιοδοτικά συστήματα αποτελούν πρωτίστως ζήτημα εθνικής αρμοδιότητας, τη σημασία των επαρκών εθνικών ελάχιστων συντάξεων και των μονάδων κατοχύρωσης του χρόνου παροχής φροντίδας για τα συνταξιοδοτικά δικαιώματα των ατόμων που διακόπτουν τη σταδιοδρομία τους για να φροντίσουν εξαρτώμενα πρόσωπα· τονίζει την ανάγκη να διασφαλιστεί επαρκής προστασία και εισοδηματική στήριξη για τους άτυπους φροντιστές και να διασφαλιστεί η ένταξη των εργαζομένων μερικής απασχόλησης στη συνταξιοδοτική κάλυψη του δεύτερου πυλώνα· τονίζει την ανάγκη να ενσωματωθούν δείκτες για το συνταξιοδοτικό χάσμα μεταξύ των φύλων στον κοινωνικό πίνακα αποτελεσμάτων της ΕΕ και να ενσωματωθούν μέτρα για την καταπολέμηση των συνταξιοδοτικών κινδύνων που σχετίζονται με το φύλο στις ειδικές ανά χώρα συστάσεις, αρχής γενομένης από τον κύκλο του Ευρωπαϊκού Εξαμήνου του 2026· ενθαρρύνει τα κράτη μέλη να διερευνήσουν δημοσιονομικά υπεύθυνες και προσανατολισμένες στην εργασία λύσεις που στηρίζουν την επιστροφή των φροντιστών στην αγορά εργασίας, να παρέχουν πληροφορίες σχετικά με την πρόσβαση σε δημόσιες και ιδιωτικές συνταξιοδοτικές αποταμιεύσεις, και να ενισχύσουν τα συστήματα στήριξης σε επίπεδο οικογένειας και κοινότητας· καλεί την Επιτροπή, σε συνεργασία με τα κράτη μέλη, να δώσει ιδιαίτερη έμφαση στην οικονομική ενδυνάμωση των συνταξιούχων και να αξιολογήσει την πιθανή πρόταση για ελάχιστα πρότυπα της ΕΕ για μονάδες κατοχύρωσης του χρόνου παροχής φροντίδας, ώστε να είναι δυνατός ο συνυπολογισμός των ετών φροντίδας για τη θεμελίωση

συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων· καλεί τα κράτη μέλη να διασφαλίσουν ότι η εφαρμογή της σύστασης του Συμβουλίου σχετικά με το ελάχιστο εισόδημα[32] λαμβάνει υπόψη τη διάσταση του φύλου και αποσκοπεί στην υποστήριξη των αναγκών των γυναικών που ζουν σε συνθήκες φτώχειας, ώστε να μπορέσουν να έχουν οικονομικές ευκαιρίες και οικονομική ελευθερία και ανεξαρτησία·

44. αναγνωρίζει τον ρόλο που μπορεί να διαδραματίσει η αυτόματη εγγραφή σε επαγγελματικά συνταξιοδοτικά συστήματα ως προς την ενθάρρυνση της μεγαλύτερης συμμετοχής των γυναικών στις συνταξιοδοτικές αποταμιεύσεις, συμβάλλοντας στον μετριασμό του συνταξιοδοτικού χάσματος μεταξύ των φύλων και στηρίζοντας τη μακροπρόθεσμη οικονομική ασφάλεια· σημειώνει ότι η Ευρωπαϊκή Αρχή Ασφαλίσεων και Επαγγελματικών Συντάξεων υποστηρίζει τη χρήση πινάκων συντάξεων, εργαλείων για την αποτελεσματική παρακολούθηση του μισθολογικού και συνταξιοδοτικού χάσματος μεταξύ των φύλων, και ουδέτερων ως προς το φύλο πολιτικών και πρακτικών αποδοχών στις επαγγελματικές συντάξεις· καλεί τα κράτη μέλη να προωθήσουν την πρόσβαση χωρίς διακρίσεις σε συμπληρωματικά και επαγγελματικά συνταξιοδοτικά συστήματα για όλους τους εργαζομένους, συμπεριλαμβανομένων των εργαζομένων μερικής απασχόλησης·

45. καλεί την Επιτροπή και τα κράτη μέλη να προστατεύσουν από τις διακρίσεις και την εκμετάλλευση τις μετανάστριες από τρίτες χώρες, οι οποίες συχνά απασχολούνται σε ανειδίκευτες, επισφαλείς και ανεπαρκώς αμειβόμενες θέσεις εργασίας σε τομείς όπως η οικιακή φροντίδα, η καθαριότητα και η τροφοδοσία[33]· τονίζει ότι η διασφάλιση δίκαιων μισθών, προστασίας μέσω του εργατικού δικαίου και επαρκών εισφορών κοινωνικής ασφάλισης είναι ουσιαστικής σημασίας για τη γεφύρωση του μισθολογικού και συνταξιοδοτικού χάσματος μεταξύ των φύλων·

46. καλεί την Επιτροπή να αναπτύξει εκστρατείες ευαισθητοποίησης και εκπαίδευσης σε επίπεδο ΕΕ σχετικά με τη μισθολογική διαφάνεια, την ίση μεταχείριση και τα διαθέσιμα μέσα της ΕΕ για την προώθηση της ισότητας στην απασχόληση· τονίζει ότι η ενημέρωση των εργαζομένων και των εργοδοτών είναι καίριας σημασίας για την αποτελεσματική επιβολή της ισχύουσας νομοθεσίας·

47. καλεί τα κράτη μέλη να αναγνωρίσουν τη φροντίδα που παρέχουν οι παππούδες και οι γιαγιάδες, όταν φροντίζουν τακτικά τα εγγόνια

---

32 Σύσταση του Συμβουλίου, της 30ής Ιανουαρίου 2023, σχετικά με επαρκές ελάχιστο εισόδημα που διασφαλίζει την ενεργό ένταξη (ΕΕ C 41 της 3.2.2023, σ. 1).

33 Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, Γενική Διεύθυνση Υπηρεσιών Κοινοβουλευτικής Έρευνας, «Migrant women and the EU labour market – Overcoming double discrimination» (Μετανάστριες και αγορά εργασίας της ΕΕ – Αντιμετώπιση της διπλής διάκρισης), Μάιος 2023.

τους ώστε να μπορούν οι γονείς του παιδιού να εισέλθουν, να παραμείνουν ή να επιστρέψουν στην εργασία, ως επιλέξιμη για μονάδες κατοχύρωσης του χρόνου παροχής φροντίδας, με σαφή κριτήρια επιλεξιμότητας και επαλήθευσης·

48. τονίζει τη σημασία της άρσης των πρακτικών εμποδίων στους χώρους εργασίας, μεταξύ άλλων μέσω της ψηφιακής προσβασιμότητας, των εύλογων προσαρμογών και των ευέλικτων εργασιακών ρυθμίσεων· ενθαρρύνει τα κράτη μέλη να παρέχουν στοχευμένα κίνητρα στους εργοδότες που επενδύουν στην προσβασιμότητα, την ανάπτυξη δεξιοτήτων και τις προσλήψεις χωρίς αποκλεισμούς, αποφεύγοντας παράλληλα τον πρόσθετο διοικητικό φόρτο, προκειμένου να προωθηθεί τόσο η ισότητα όσο και η ανταγωνιστικότητα σύμφωνα με τις αρχές της κοινωνικής οικονομίας της αγοράς·

49. υπογραμμίζει τον καίριο ρόλο του κοινωνικού διαλόγου και της συμμετοχής των κοινωνικών εταίρων στον σχεδιασμό, την εφαρμογή και την παρακολούθηση στρατηγικών για την ισότητα και τις αμοιβές, με στόχο την εξάλειψη του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων· ενθαρρύνει τους κοινωνικούς εταίρους να συμπεριλάβουν μέτρα για την προώθηση των ίσων ευκαιριών και την καταπολέμηση της παρενόχλησης, της μισθολογικής ανισότητας και των προκαταλήψεων λόγω φύλου στις συλλογικές συμβάσεις, και να επεκτείνουν την κάλυψη των συλλογικών διαπραγματεύσεων ώστε να περιλαμβάνει τους εργαζομένους με άτυπη απασχόληση, ιδίως σε γυναικοκρατούμενους τομείς και τομείς με χαμηλές αμοιβές, σύμφωνα με το άρθρο 152 ΣΛΕΕ· καλεί την Επιτροπή και τα κράτη μέλη να μεριμνήσουν για την ουσιαστική συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων στην ανάπτυξη νέων πολιτικών για τη γεφύρωση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων στην επόμενη στρατηγική για την ισότητα των φύλων και να στηρίξουν περαιτέρω τους κοινωνικούς εταίρους·

50. καλεί τα κράτη μέλη να στηρίξουν τη δημιουργία θεσμών σε τοπικό, περιφερειακό και εθνικό επίπεδο για την παρακολούθηση της εφαρμογής και της προόδου των εθνικών στρατηγικών για την ισότητα των φύλων· υπογραμμίζει, επίσης, ότι είναι σημαντικό να συμμετέχουν ενεργά οι γυναίκες και να ακούγεται η φωνή τους, σε διάφορους τομείς και κατηγορίες εργατικού δυναμικού, κατά τη διαμόρφωση, την εφαρμογή και την αξιολόγηση πολιτικών που αποσκοπούν στη γεφύρωση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων, μεταξύ άλλων όσον αφορά τη διερεύνηση πτυχών που δυνητικά επηρεάζουν τις αποδοχές και τη συμμετοχή των γυναικών στο εργατικό δυναμικό, αλλά για τις οποίες δεν υπάρχουν δεδομένα, όπως η ψυχική υγεία, η εμμηνόπαυση ή η έμμηνος ρύση· παροτρύνει ένθερμα τα κράτη μέλη να αντιμετωπίσουν τα επαγγελματικά ζητήματα που σχετίζονται με την ενδομητρίτιδα και την εμμηνόπαυση, συμπεριλαμβανομένης της πρόωρης εξόδου των γυναικών από την αγορά εργασίας·

51. τονίζει εκ νέου την ανάγκη ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου στις ενωσιακές και εθνικές πολιτικές, συμπεριλαμβανομένων της απασχόλησης, της υγείας, της αναπηρίας, των συντάξεων και του αθλητισμού, καθώς και στη λήψη αποφάσεων πολιτικής, ώστε να διασφαλίζεται ότι οι στόχοι της ισότητας ενσωματώνονται σε όλα τα στάδια της χάραξης πολιτικής και της εκτέλεσης του προϋπολογισμού· ζητεί να ενισχυθεί η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στο επόμενο πολυετές δημοσιονομικό πλαίσιο και να διατεθούν ειδικοί πόροι της ΕΕ με στόχο την εξάλειψη του μισθολογικού και συνταξιοδοτικού χάσματος μεταξύ των φύλων, την ενίσχυση των υπηρεσιών και των υποδομών φροντίδας, και τη στήριξη υπηρεσιών ψυχικής υγείας που λαμβάνουν υπόψη τη διάσταση του φύλου· υπενθυμίζει ότι η ενσωμάτωση στόχων ισότητας στη χρηματοδότηση της ΕΕ βελτιώνει την αποτελεσματικότητα και τη διαφάνεια των δημόσιων επενδύσεων· επισημαίνει, στο πλαίσιο αυτό, τον πιθανό ρόλο των χρηματοδοτικών μηχανισμών της ΕΕ, όπως το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο+, το Ευρωπαϊκό Ταμείο Περιφερειακής Ανάπτυξης, ο μηχανισμός ανάκαμψης και ανθεκτικότητας, το πρόγραμμα «Πολίτες, ισότητα, δικαιώματα και αξίες» και το πρόγραμμα «Ορίζων Ευρώπη», στην παροχή χρηματοδοτικής στήριξης για στόχους που σχετίζονται με το φύλο·

52. ζητεί να βελτιωθούν η συλλογή, η συγκρισιμότητα και η δημοσίευση δεδομένων ανά φύλο σχετικά με το μισθολογικό και συνταξιοδοτικό χάσμα μεταξύ των φύλων σε όλους τους τομείς, για την καλύτερη παρακολούθηση της προόδου όσον αφορά τη γεφύρωση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων, με πλήρη αξιοποίηση των υφιστάμενων συστημάτων υποβολής εκθέσεων και ψηφιακών εργαλείων, ώστε να αποφευχθεί η αύξηση του διοικητικού κόστους για τις επιχειρήσεις· τονίζει ότι τα αξιόπιστα και εναρμονισμένα δεδομένα είναι απαραίτητα για τον σχεδιασμό τεκμηριωμένων πολιτικών και την παρακολούθηση της προόδου προς τη γεφύρωση του χάσματος μεταξύ των φύλων· τονίζει τον καίριο ρόλο του Ευρωπαϊκού Ινστιτούτου για την Ισότητα των Φύλων (EIGE) και της Eurostat στη στήριξη της συλλογής συγκρίσιμων και υψηλής ποιότητας δεδομένων σε ολόκληρη την ΕΕ με στόχο την τεκμηρίωση στοχευμένων πολιτικών· ζητεί από την Eurostat να συμπληρώσει τον επίσημο δείκτη μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων με έναν τυποποιημένο δείκτη χρονικού χάσματος μεταξύ των φύλων·

53. ζητεί την ταχεία μεταφορά στο εθνικό δίκαιο και την εφαρμογή της οδηγίας για τη μισθολογική διαφάνεια και της οδηγίας για την ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στα διοικητικά συμβούλια των εταιρειών, τις οποίες 10 κράτη μέλη δεν έχουν ακόμη μεταφέρει στο εθνικό τους δίκαιο, και παροτρύνει την Επιτροπή να διασφαλίσει την αυστηρή επιβολή των διατάξεων αυτών των δύο οδηγιών· ενθαρρύνει τις ΜΜΕ και άλλες μη εισηγμένες εταιρείες να εξετάζουν τις καθιερωμένες βέλτιστες πρακτικές για την ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στη διοίκηση· καλεί την Επιτροπή να

διασφαλίσει ότι η οδηγία για τη μισθολογική διαφάνεια, ως βασική νομοθετική πράξη της ΕΕ για την αντιμετώπιση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων, δεν θα συμπεριληφθεί σε καμία επικείμενη δέσμη μέτρων απλούστευσης Omnibus, και παράλληλα να αποφύγει τυχόν επαναλήψεις ή αλληλεπικαλύψεις σε σχέση με νέες μη νομοθετικές και νομοθετικές πράξεις για την αντιμετώπιση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων·

54. παροτρύνει την Επιτροπή και τα κράτη μέλη να διασφαλίσουν την αυστηρή επιβολή και, όπου είναι δυνατό, την ενίσχυση της υφιστάμενης ενωσιακής και εθνικής νομοθεσίας με στόχο την εξασφάλιση της ισότητας στην επαγγελματική εξέλιξη, ιδίως μετά την άδεια μητρότητας· τονίζει ότι οι εργαζόμενοι θα πρέπει να προστατεύονται από οποιαδήποτε μορφή μειονεκτικής μεταχείρισης, συμπεριλαμβανομένων του υποβιβασμού, της παράτασης της δοκιμαστικής υπηρεσίας, ή των δυσμενών αλλαγών στις συνθήκες εργασίας που οφείλονται στη χρήση της εν λόγω άδειας·

55. τονίζει ότι ο διοικητικός φόρτος για τις πολύ μικρές επιχειρήσεις και τις ΜΜΕ θα μπορούσε να επηρεάσει αρνητικά τη γυναικεία επιχειρηματικότητα, η οποία είναι ζωτικής σημασίας για την οικονομική ανεξαρτησία των γυναικών και την ισότητα των φύλων·

56. καλεί τα κράτη μέλη να διασφαλίσουν ότι οι κανόνες μισθολογικής διαφάνειας και οι μηχανισμοί υποβολής καταγγελιών είναι προσβάσιμοι τόσο σε ψηφιακή όσο και σε υλική μορφή για τους εργαζόμενους με αναπηρία, και ότι οι μέθοδοι αξιολόγησης των θέσεων εργασίας ελέγχονται ώστε να αποτρέπονται οι προκαταλήψεις κατά των γυναικών, ιδίως σε γυναικοκρατούμενες θέσεις εργασίας και μεταξύ γυναικών με αναπηρία·

°

° °

57. αναθέτει στην Πρόεδρό του να διαβιβάσει το παρόν ψήφισμα στο Συμβούλιο και στην Επιτροπή.