Europski parlament
2024-2029

USVOJENI TEKSTOVI

P10_TA(2026)0074

Razlike u plaćama i mirovinama na temelju spola u EU-u: trenutačno stanje, izazovi i daljnji koraci te izrada smjernica za bolju evaluaciju i pravednije plaće za rad u sektorima u kojima prevladavaju žene

Rezolucija Europskog parlamenta od 11. ožujka 2026. o razlikama u plaćama i mirovinama na temelju spola u EU-u: trenutačno stanje, izazovi i daljnji koraci te izrada smjernica za bolju evaluaciju i pravednije plaće za rad u sektorima u kojima prevladavaju žene (2025/2038(INI))

Europski parlament,

– uzimajući u obzir Ugovor o Europskoj uniji (UEU), a posebno njegov članak 2. i članak 3. stavak 3.,

– uzimajući u obzir Ugovor o funkcioniranju Europske unije (UFEU), a posebno njegove članke 8., 10., 19., 151., 153. i 157.,

– uzimajući u obzir Povelju Europske unije o temeljnim pravima, posebno njezine odredbe o rodnoj ravnopravnosti (Povelja),

– uzimajući u obzir Konvenciju Ujedinjenih naroda o pravima osoba s invaliditetom i njezinu ratifikaciju od strane EU-a,

– uzimajući u obzir članke 22. i 25. Opće deklaracije o ljudskim pravima,

– uzimajući u obzir Direktivu (EU) 2023/970 Europskog parlamenta i Vijeća od 10. svibnja 2023. o jačanju primjene načela jednakih plaća muškaraca i žena za jednak rad ili rad jednake vrijednosti putem transparentnosti plaća i mehanizama izvršenja[1] (Direktiva o transparentnosti plaća),

– uzimajući u obzir Direktivu 2006/54/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 5. srpnja 2006. o provedbi načela jednakih mogućnosti i

[1] SL L 132, 17.5.2023., str. 21., ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2023/970/oj.

jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada[2],

– uzimajući u obzir Direktivu (EU) 2019/1158 Europskog parlamenta i Vijeća od 20. lipnja 2019. o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi i o stavljanju izvan snage Direktive Vijeća 2010/18/EU[3] (Direktiva o ravnoteži između poslovnog i privatnog života),

– uzimajući u obzir Direktivu (EU) 2022/2381 Europskog parlamenta i Vijeća od 23. studenoga 2022. o poboljšanju rodne ravnoteže među direktorima uvrštenih trgovačkih društava i o povezanim mjerama[4] (Direktiva o rodnoj ravnoteži u upravama trgovačkih društava),

– uzimajući u obzir Direktivu (EU) 2022/2041 Europskog parlamenta i Vijeća od 19. listopada 2022. o primjerenim minimalnim plaćama u Europskoj uniji[5],

– uzimajući u obzir komunikaciju Komisije od 5. ožujka 2020. naslovljenu „Unija ravnopravnosti: Strategija za rodnu ravnopravnost 2020. – 2025.” (COM(2020)0152),

– uzimajući u obzir komunikaciju Komisije od 18. rujna 2020. naslovljenu „Unija ravnopravnosti: Akcijski plan EU-a za antirasizam za razdoblje 2020. – 2025.” (COM(2020)0565),

– uzimajući u obzir europski stup socijalnih prava i njegov akcijski plan (COM(2021)0102), a posebno glavne ciljeve za 2030. i pregled socijalnih pokazatelja EU-a,

– uzimajući u obzir Strategiju EU-a o pravima osoba s invaliditetom za razdoblje 2021. – 2030. (COM(2021)0101),

– uzimajući u obzir komunikaciju Komisije od 8. listopada 2025. naslovljenu „Unija ravnopravnosti: strategija o ravnopravnosti LGBTIQ+ osoba za razdoblje 2026. – 2030.” (COM(2025)0725),

– uzimajući u obzir Komunikaciju Komisije od 7. rujna 2022. o europskoj strategiji za skrb (COM(2022)0440), Preporuku Vijeća od 8. prosinca 2022. o pristupu cjenovno pristupačnoj i visokokvalitetnoj dugotrajnoj skrbi[6] te Preporuku Vijeća od 8. prosinca 2022. o ranom i

---

2 SL L 204, 26.7.2006., str. 23., ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2006/54/oj.
3 SL L 188, 12.7.2019., str. 79., ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2019/1158/oj.
4 SL L 315, 7.12.2022., str. 44., ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2022/2381/oj.
5 SL L 275, 25.10.2022., str. 33., ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2022/2041/oj.
6 SL C 476, 15.12.2022., str. 1.

predškolskom odgoju i obrazovanju: ciljevi iz Barcelone za 2030.[7],

– uzimajući u obzir komunikaciju Komisije od 7. ožujka 2025. naslovljenu „Plan za prava žena” (COM(2025)0097),

– uzimajući u obzir komunikaciju Komisije od 20. ožujka 2024. naslovljenu „Manjak radne snage i vještina u EU-u: akcijski plan” (COM(2024)0131),

– uzimajući u obzir komunikaciju Komisije od 5. ožujka 2025. naslovljenu „Unija vještina” (COM(2025)0090),

– uzimajući u obzir izvješće Komisije iz listopada 2024. naslovljeno „Godišnje izvješće Odbora za socijalnu zaštitu za 2024.”,

– uzimajući u obzir izvješće Komisije iz ožujka 2025. naslovljeno „Izvješće o rodnoj ravnopravnosti u EU-u za 2025.”,

– uzimajući u obzir izvješće stručne skupine na visokoj razini za budućnost socijalne zaštite i socijalne države naslovljeno „The future of social protection and of the welfare state in the EU” (Budućnost socijalne zaštite i socijalne države u EU-u),

– uzimajući u obzir izvješće Marija Draghija od 9. rujna 2024. naslovljeno „The future of European competitiveness” (Budućnost europske konkurentnosti, tzv. Draghijevo izvješće) i izvješće Enrica Lette od 10. travnja 2024. naslovljeno „Much more than a Market” (Više od tržišta, tzv. Lettino izvješće),

– uzimajući u obzir zajedničko izvješće Odbora za socijalnu zaštitu i Glavne uprave Komisije za zapošljavanje, socijalna pitanja i uključivanje za 2024. naslovljeno „The 2024 pension adequacy report – Current and future income adequacy in old age in the EU” (Izvješće o primjerenosti mirovina za 2024. – primjerenost trenutačnog i budućeg dohotka u starijoj dobi u EU-u),

– uzimajući u obzir zaključke Vijeća od 3. prosinca 2024. o osiguravanju ravnoteže između poslovnog i privatnog života i rodne ravnopravnosti za sve generacije u kontekstu demografskih izazova,

– uzimajući u obzir zaključke Vijeća od 4. prosinca 2024. o manjku radne snage i vještina u EU-u: mobilizacija neiskorištenog radnog potencijala u Europskoj uniji,

– uzimajući u obzir zaključke Vijeća od 19. lipnja 2025. o promicanju rodne ravnopravnosti u digitalnom dobu koje pokreće umjetna inteligencija: šesti horizontalni pregled provedbe Pekinške platforme za djelovanje od strane država članica i institucija EU-a,

---

[7] SL C 484, 20.12.2022., str. 1.

– uzimajući u obzir svoju Rezoluciju od 14. lipnja 2017. o potrebi za strategijom EU-a kojom bi se otklonile i spriječile razlike u mirovinama muškaraca i žena[8],

– uzimajući u obzir svoju Rezoluciju od 30. siječnja 2020. o razlici u plaćama žena i muškaraca[9],

– uzimajući u obzir svoju Rezoluciju od 21. siječnja 2021. o Strategiji EU-a za rodnu ravnopravnost[10],

– uzimajući u obzir svoju rezoluciju od 5. srpnja 2022. naslovljenu „Prema zajedničkom europskom djelovanju u području skrbi”[11],

– uzimajući u obzir članak 55. Poslovnika,

– uzimajući u obzir zajednička razmatranja Odbora za zapošljavanje i socijalna pitanja i Odbora za prava žena i rodnu ravnopravnost u skladu s člankom 59. Poslovnika,

– uzimajući u obzir izvješće Odbora za zapošljavanje i socijalna pitanja i Odbora za prava žena i rodnu ravnopravnost (A10-0021/2026),

A. budući da je ravnopravnost žena i muškaraca jedna od temeljnih vrijednosti Europske unije, utvrđena člankom 2. i člankom 3. stavkom 3. UEU-a, člancima 8., 10. i 19. UFEU-a i člankom 23. Povelje; budući da se u članku 157. UFEU-a izričito navodi da svaka država članica mora osigurati primjenu načela o jednakim plaćama muškaraca i žena za jednak rad ili za rad jednake vrijednosti; budući da su jamčenje ekonomske neovisnosti žena i jednakog pristupa financijskim resursima ključni za postizanje rodne ravnopravnosti i suzbijanje rodno uvjetovanog nasilja;

B. budući da se u 2. načelu europskog stupa socijalnih prava potvrđuje da se „jednako postupanje i jednake mogućnosti žena i muškaraca moraju (...) osigurati i poticati u svim područjima, uključujući sudjelovanje na tržištu rada, uvjete zaposlenja i napredovanje u karijeri”, te da „žene i muškarci imaju pravo na jednaku plaću za jednak rad i rad jednake vrijednosti”;

C. budući da u ovim neizvjesnim geopolitičkim vremenima države članice, radi očuvanja naših europskih vrijednosti, prednost trebaju dati obrambenom sektoru; budući da države članice moraju osigurati da žene koje rade u području obrane imaju jednake plaće, pravedno napredovanje u karijeri i odgovarajuće mirovine; budući da je uklanjanje razlike u mirovinama na temelju spola strateški i moralni

---

8 SL C 331, 18.9.2018., str. 60.
9 SL C 331, 17.8.2021., str. 5.
10 SL C 456, 10.11.2021., str. 208.
11 SL C 47, 7.2.2023., str. 30.

imperativ za EU;

D. budući da je razlika u plaćama na temelju spola definirana kao razlika između prosječnog bruto dohotka po satu muškaraca i žena izražena kao postotak prosječnog bruto dohotka po satu muškaraca; budući da se znatan udio razlike u plaćama na temelju spola ne može objasniti objektivnim, vidljivim obilježjima tržišta rada kao što su dob, iskustvo i obrazovanje, zanimanje, radno vrijeme ili druge mjerljive značajke, što upućuje na trajnu diskriminaciju; budući da je za rješavanje problema razlike u plaćama na temelju spola potreban uravnotežen pristup koji kombinira jednake mogućnosti, jednaku raspodjelu obveza skrbi, borbu protiv rodnih stereotipa, transparentnost plaća i učinkovitu provedbu, s politikama kojima se podupiru vještine, sudjelovanje i napredovanje u karijeri, uz istodobno prihvaćanje činjenice da su te nepovoljne okolnosti dodatno otežane za žene koje se suočavaju s višestrukim i intersekcijskim oblicima diskriminacije na temelju čimbenika kao što su spol, rasno ili etničko podrijetlo, religija ili uvjerenje, invaliditet, dob ili seksualna orijentacija;

E. budući da su diljem EU-a plaće žena nerazmjerno niže od plaća muškaraca i da su žene prekomjerno zastupljene među osobama s minimalnom plaćom; budući da je 2023. razlika u plaćama na temelju spola po satu u Uniji iznosila 12 %, uz znatne razlike među državama članicama, pri čemu je ta razlika u nekim državama članicama iznosila više od 18 %; budući da to znači da žene u usporedbi s muškarcima zapravo u prosjeku rade bez plaće od 54 do 67 dana godišnje; budući da, unatoč činjenici da stopa zaposlenosti žena i dalje raste, EU nije na pravom putu da do 2030. prepolovi svoju razliku u zaposlenosti muškaraca i žena od 10 % te da je razlika za žene koje imaju djecu veća i iznosi 16,5 %[12]; budući da prema podacima Eurostata ta razlika također ovisi po industriji i u većini je država članica veća u privatnom nego u javnom sektoru[13]; budući da je 2024. samo 7,7 % muškaraca u EU-u radilo na nepuno radno vrijeme u usporedbi s 27,9 % žena, čiji je glavni razlog za rad na nepuno radno vrijeme bila skrb o članu obitelji; budući da postoji posebna korelacija između sektora u kojima prevladavaju žene i niskih plaća; budući da plaća odražava vrijednost i priznanje koje društvo pridaje određenoj vrsti posla;

F. budući da nejednakosti u plaćama ne odražavaju uvijek vrijednost, potražnju ili vještine potrebne za rad, već su prije posljedica trajne rodne neravnopravnosti; budući da podcjenjivanje rada žena,

---

12 Eurostat, „Statistics Explained – SDG 5 – Gender equality” (Objašnjenje statističkih podataka – 5. cilj održivog razvoja – Rodna ravnopravnost), internetske stranice Eurostata, travanj 2025.

13 Eurostat, „Statistics Explained – Gender pay gap statistics” (Objašnjenje statističkih podataka – Statistički podaci o razlici u plaćama na temelju spola), internetske stranice Eurostata, ožujak 2025.

segmentacija prema zanimanjima i sektorima, rodni jaz u vodstvu te nejednaka podjela neplaćene skrbi predstavljaju strukturne čimbenike razlika u plaćama i mirovinama na temelju spola zbog čega je potrebno sustavno vrednovanje radnih mjesta i sektorska revalorizacija na europskoj i nacionalnoj razini; budući da razlika u plaćama na temelju spola nije samo pitanje nižih zarada, već odražava šire društvene, političke i kulturne nejednakosti koje utječu na ekonomsku neovisnost žena, njihove mogućnosti za razvoj karijere i opću dobrobit;

G. budući da su informiranje i obrazovanje ključni za priznavanje postojanja i ozbiljnosti razlike u plaćama i mirovinama na temelju spola, koje javnost i dalje podcjenjuje; budući da razlika u plaćama i mirovinama na temelju spola ozbiljno utječe na mentalno zdravlje žena jer ne utječe samo na njihovu zaradu, već i na njihovu izloženost psihosocijalnim rizicima na radnome mjestu, s dugoročnim posljedicama za mentalno zdravlje i dobrobit tijekom cijelog života, a to potvrđuje činjenica da se dvostruko više žena starijih od 65 godina nego muškaraca te dobi žali na kroničnu depresiju[14], što odražava skupne učinke nižih prihoda, ograničene neovisnosti i trajne nesigurnosti; budući da je pravedna i pristojna plaća neophodna za ekonomsku neovisnost žena i omogućuje im da izađu iz situacija obiteljskog nasilja; budući da su za ukidanje tih razlika potrebne zakonodavne i političke mjere te promjena u društvenim stavovima uz potporu komunikacijskih i obrazovnih inicijativa koje se temelje na podacima;

H. budući da je 2021. kućanske poslove svakodnevno obavljalo i kuhalo 74 % žena u usporedbi s 42 % muškaraca; budući da, kada se zbroji sav plaćeni i neplaćeni rad, žene godišnje rade osam tjedana s punim radnim vremenom više od muškaraca[15];

I. budući da je Svjetski gospodarski forum nedavno procijenio da će se trenutačnim stopama poboljšanja potpuni rodni paritet postići za 134 godine; budući da neke studije navode podatak da će za uklanjanje razlike u mirovinama na temelju spola biti potrebno 90 godina; budući da su za brže uklanjanje razlika u mirovinama očito potrebne nove mjere;

J. budući da je diljem Unije vjerojatnije da će žene biti na slabije plaćenim poslovima te raditi u sivoj ekonomiji i u tradicionalno podcijenjenim sektorima, što ograničava njihove prihode i doprinosi

---

14 Europski parlament, Glavna uprava za prava građana, pravosuđe i institucijske poslove, Resorni odjel za građane, ravnopravnost i kulturu, „The effect of gender pay and pension gaps and new ways of work on women’s mental health” (Učinak razlika u plaćama i mirovinama na temelju spola i novih načina rada na mentalno zdravlje žena), rujan 2025.

15 Europski institut za ravnopravnost spolova, „Indeks rodne ravnopravnosti 2021.: Zdravlje”, 2021.

razlici u plaćama i mirovinama na temelju spola; budući da otprilike tri od deset žena u Uniji radi u obrazovanju, zdravstvu i sektoru socijalne skrbi, dok je u tim sektorima zaposleno samo 8 % muškaraca[16]; budući da žene u Uniji čine do 80 % radne snage u zdravstvu i socijalnoj skrbi, dok u području STEM-a (prirodne znanosti, tehnologija, inženjerstvo i matematika) čine samo do 20 % zaposlenih, što je primjer trajnih rodnih normi i stereotipa koji žene odvraćaju od određenih sektora[17]; budući da je nužno prepoznati vrijednost tradicionalno ženskih sektora kao što su skrb, zdravstvo, obrazovanje i socijalni rad jer su oni neophodni za društvo te potaknuti muškarce da se odlučuju za te sektore;

K. budući da su žene i dalje znatno nedovoljno zastupljene u digitalnim studijima i karijerama te u drugim područjima prirodnih znanosti, tehnologije, umjetnosti, inženjerstva i matematike (STEAM) te u sektorima zapošljavanja kao što su obrana i zrakoplovno-svemirska industrija, informacijske i komunikacijske tehnologije (IKT) i energetika; budući da je podupiranje sudjelovanja žena u područjima STEAM-a ključno za uklanjanje razlika u plaćama i mirovinama na temelju spola, poticanje inovacija i osiguravanje uključive i pravedne digitalne i zelene tranzicije Europe;

L. budući da na žene nerazmjerno utječe sve veća rascjepkanost tržišta rada, uključujući porast nestandardnih oblika zapošljavanja kao što su privremeni rad, rad na nepuno radno vrijeme, rad putem platformi i samozapošljavanje; budući da žene često imaju ključnu ulogu u obiteljskoj poljoprivredi, poljoprivrednom poslovanju i životu zajednice, no njihov je rad često podcijenjen ili neformalan, što dovodi do nižih zarada tijekom života i neodgovarajućih mirovinskih doprinosa; budući da su te nepovoljne okolnosti dodatno otežane za žene koje se suočavaju s višestrukim i intersekcijskim oblicima diskriminacije na temelju čimbenika kao što su rasa, spol, rodni identitet, seksualna orijentacija ili invaliditet;

M. budući da razlika u plaćama, skrbi i zaposlenosti na temelju spola ima skupni učinak za žene u kasnijoj fazi života, što je vidljivo iz razlike u mirovinama na temelju spola, koja je 2025. iznosila 25 %[18]; budući da to proizlazi iz akumuliranih nejednakosti tijekom radnog vijeka žena te razdoblja odsutnosti s tržišta rada i nižih plaća; budući da su u svim državama članicama starije žene i dalje izloženije riziku

---

16 Europska komisija, „Stanje žena na tržištu rada”, Europska komisija – internetske stranice o strategiji i politikama.

17 Europska komisija, Izvješće o rodnoj ravnopravnosti u EU-u za 2025., ožujak 2025., https://data.europa.eu/doi/10.2838/5262357.

18 Europski institut za ravnopravnost spolova, „Gender Equality Index – European Union in 2025 edition” (Indeks rodne ravnopravnosti – izdanje: Europska unija 2025.), internetske stranice Europskog instituta za ravnopravnost spolova.

od siromaštva od starijih muškaraca[19]; budući da je 2024. godine 16,9 % umirovljenih žena bilo izloženo riziku od siromaštva, što je gotovo dvostruko više od broja starijih umirovljenih muškaraca izloženih riziku od siromaštva[20]; budući da žene općenito imaju dulji očekivani životni vijek i da je vjerojatnije da će im biti potrebna dugotrajna skrb u starijoj dobi[21]; budući da je ključno osigurati da javni sustavi socijalne sigurnosti i socijalne zaštite ostanu stabilni te primjereno i održivo financirani kako bi mogli nastaviti pružati pouzdanu potporu;

N. budući da se rad u kojem prevladavaju žene, a koji osigurava ekonomsko osnaživanje i povećava sudjelovanje žena u politici i javnom životu, mora temeljiti na slobodi izbora i brojnim mogućnostima;

O. budući da je tzv. penalizacija plaće zbog majčinstva, odnosno razlika u plaćama između majki i očeva te između žena koje imaju uzdržavanu djecu i onih koje ih nemaju, posljedica nedostatka ustanova za skrb o djeci, premalog broja očeva koji uzimaju roditeljski ili očinski dopust, radnog vremena koje nije usklađeno s ustanovama za skrb o djeci i skrb za starije, nejednake podjele neformalne skrbi kod kuće i kulturnih predrasuda kojima se kažnjavaju majke u svijetu rada; budući da se žene često suočavaju s manjom zaradom, koja se ne vrati na razinu prije rođenja djeteta, te da nakon rođenja djeteta sporije napreduju u karijeri, što izravno utječe na njihovu zaradu i životni standard u tom trenutku te na njihovu sposobnost da akumuliraju dostatna buduća mirovinska prava; napominje da penalizacija plaće zbog majčinstva predstavlja znatnu prepreku i potpunoj rodnoj ravnopravnosti i dugoročnoj demografskoj i gospodarskog stabilnosti;

P. budući da se u Draghijevom i Lettinom izvješću ističe da dostupnost, cjenovna pristupačnost i kvaliteta usluga skrbi, uključujući rani i predškolski odgoj i obrazovanje, dugotrajnu skrb i potporu osobama s invaliditetom, predstavljaju strukturnu prepreku sudjelovanju na tržištu rada, posebno za žene, te da smanjuju ukupni potencijal EU-a za produktivnost; budući da je ulaganje u infrastrukturu za skrb i kvalitetna radna mjesta produktivno socijalno ulaganje kojim se jačaju konkurentnost i otpornost te potiče ravnopravno sudjelovanje žena u svim područjima društva, uključujući zapošljavanje; budući da bi se Direktiva o ravnoteži između poslovnog i privatnog života

---

19 Europska komisija, Izvješće o rodnoj ravnopravnosti u EU-u za 2025., ožujak 2025., https://data.europa.eu/doi/10.2838/5262357.

20 Eurostat, „Data Browser – At-risk-of-poverty rate for pensioners – EU-SILC survey” (Pregled podataka – Stopa rizika od siromaštva za umirovljenike – anketa EU-SILC), internetske stranice Eurostata, veljača 2026.

21 Odjel Ujedinjenih naroda za gospodarska i socijalna pitanja, „The growing need for long-term care – Assumptions and realities” (Sve veća potreba za dugotrajnom skrbi – pretpostavke i stvarnost).

trebala temeljito provoditi, a njezin učinak ocijeniti; budući da je uravnoteženija podjela roditeljskog dopusta i obveza skrbi između oba roditelja, među ostalim s pomoću dobro osmišljenih neprenosivih prava na dopust, ključna za promicanje jednakih mogućnosti za žene i muškarce te za doprinos rodno ravnopravnijem društvu te modernom i otpornom tržištu rada;

Q. budući da je skrb važan stup našeg društva; budući da neplaćene i nedovoljno plaćene poslove skrbi o djeci, starijima, bolesnima, osobama s invaliditetom, članovima obitelji ili drugim uzdržavanim osobama nerazmjerno obavljaju žene, čak i nakon što uđu na tržište rada, što je i dalje glavni pokretač rodne nejednakosti u prihodima, napredovanju u karijeri i mirovinama; budući da obveze skrbi sprječavaju otprilike 7,7 milijuna žena da budu na tržištu rada, u usporedbi sa samo 450 000 muškaraca; budući da su neke zemlje uvele mirovinske bodove za pružatelje skrbi, što znači da se vrijeme provedeno u pružanju skrbi priznaje pri izračunu mirovine;

R. budući da je stopa siromaštva ili socijalne isključenosti viša za žene nego za muškarce (21,9 % naspram 20 %); budući da nedostatak vremena ograničava mogućnosti žena da se dugoročno zaposle na puno radno vrijeme, što ograničava njihov potencijal zarade te povećava njihovu ovisnost o poslovima s niskim plaćama ili na nepuno radno vrijeme, što pak smanjuje njihove mirovinske doprinose i ujedno povećava njihovu financijsku ovisnost u starosti te ih dodatno izlaže rodno uvjetovanom nasilju, posebno nasilju u obitelji;

S. budući da je Španjolska uvela nekoliko propisa kojima se uspostavlja sveobuhvatan pravni sustav čiji je cilj smanjenje razlika na temelju spola, kao što je privremeni dodatak za razlike na temelju spola koji se dodjeljuje ženama koje imaju pravo na doprinosnu mirovinu i koje su majke (biološke ili posvojiteljice) i na koji muškarci mogu imati pravo ako mogu dokazati da je njegova profesionalna karijera prekinuta ili da je na nju utjecalo rođenje ili posvojenje djeteta;

T. budući da, prema Međunarodnoj organizaciji rada (MOR), žene u menopauzi čine najbrže rastuću skupinu radne snage; budući da se očekuje nastavak i daljnje povećanje tog trenda; budući da je tema menopauze na radnome mjestu i dalje u velikoj mjeri nevidljiva;

U. budući da će konkurentnije i pravednije gospodarstvo EU-a, s više kvalitetnijih radnih mjesta, u kombinaciji s proaktivnim mjerama za sektore u kojima prevladavaju žene, biti ključno za uklanjanje razlika u plaćama i mirovinama na temelju spola na održiv način usmjeren na rast, uz osiguravanje potpunog sudjelovanja žena na tržištu rada, s preporukama koje se temelje na najboljoj praksi, te da će ženama omogućiti napredak u sektorima visoke vrijednosti kao što su prirodne znanosti, tehnologija, inženjerstvo, pravo i financije; budući da najbolja praksa, posebno na temelju informativnih kampanja kao

što je „narančasta omotnica”, pomaže da se osobe osigurane u okviru nacionalnih javnih mirovinskih sustava informiraju o svojoj štednji za mirovinu;

V. budući da se u Draghijevom i Lettinom izvješću naglašava da Europa ne iskorištava u potpunosti svoj raspoloživi talent, posebice u skupini visokoobrazovanih žena; budući da postojanost „staklenog stropa” u javnom i privatnom sektoru ograničava pristup žena višim i rukovodećim položajima te položajima na kojima se donose odluke; budući da rodna ravnopravnost mora započeti jednakim mogućnostima za djevojčice i dječake od najranijih faza obrazovanja; budući da je promicanje sudjelovanja djevojčica u STEM-u i digitalnim vještinama ključno za izgradnju rodno uravnoteženog i konkurentnog europskog gospodarstva;

W. budući da su promicanje rodne ravnopravnosti u zapošljavanju i poduzetništvu te osiguravanje uravnoteženog sudjelovanja žena i muškaraca na tržištu rada ključni uvjeti za održivi rast, veću produktivnost, inovacije i održivu dugoročnu konkurentnost europskog gospodarstva; budući da promicanje jednakih mogućnosti za žene i muškarce doprinosi demografskoj i gospodarskoj otpornosti Europe te bi moglo znatno povećati BDP Unije po stanovniku i njezinu fiskalnu održivost;

X. budući da bi se u dinamičnom socijalnom tržišnom gospodarstvu koje se temelji na inovacijama trebale nagrađivati vještine, produktivnost i uspješnost, čime se stvara više prilika za napredak žena u sektorima visoke vrijednosti kao što su tehnologija, poljoprivreda, industrija, obrana, medicina, pravo i financije; budući da bi to poticalo i podupiralo djevojčice i mlade žene da nastave obrazovanje i karijeru u tim sektorima visoke vrijednosti od najranije dobi, čime bi se doprinijelo razbijanju rodnih stereotipa i proširivanju budućih odabira karijere;

Y. budući da je stopa osoba izloženih riziku od siromaštva ili socijalne isključenosti viša među starijim osobama (u dobi od 75 i više godina), umirovljenicima s invaliditetom i onima koji tijekom duljih razdoblja nisu radili; budući da je 2020. ta stopa među umirovljenicima u Uniji iznosila 15,6 %; budući da je razlika u plaćama na temelju spola u toj skupini 2020. iznosila 13 %, a razlika u mirovinama na temelju spola 2019. iznosila je 29 %, te da su te razlike i danas znatne; budući da brojne starije žene nisu stekle dostatna mirovinska prava i često se oslanjaju na obiteljsku potporu ili obiteljske mirovine; budući da veća dugovječnost žena povećava vjerojatnost da će živjeti same s jednim dohotkom; budući da mirovine moraju ostati dostatne i biti prilagođene troškovima života te da se poticaji za dulje sudjelovanje na tržištu rada moraju poboljšati kako bi se smanjilo siromaštvo i ovisnost u starijoj dobi;

Z. budući da se neravnoteže na tržištu rada mogu smanjiti na način da

se poštuje načelo jednake plaće za jednak rad ili rad jednake vrijednosti, da se odgovori na problem podcjenjivanja sektora u kojima prevladavaju žene i da se uklone prepreke kako bi više žena moglo ući u visoko plaćene sektore u kojima prevladavaju muškarci; budući da je razlika u plaćama na temelju spola najveća u takvim sektorima; budući da društvo isto tako ovisi o osnovnim uslugama kao što je skrb, koje su često nedovoljno plaćene i uglavnom ih pružaju žene; budući da bi plaće u tim sektorima trebale biti pravedne i održive kako bi se pružila potpora ženama i njihovim obiteljima, ojačalo sudjelovanje radne snage i poboljšao status tih profesija; budući da rizik od siromaštva i, u manjoj mjeri, rizik u pogledu financijske autonomije žena zbog razlika u plaćama i mirovinama na temelju spola dodatno izlažu žene rodno uvjetovanom nasilju, osobito nasilju u obitelji, zbog čega im je teže napustiti nasilnu vezu; budući da, prema podacima UN-a, gotovo 35 % žena diljem svijeta doživi psihološko ili seksualno uznemiravanje na radnom mjestu ili uznemiravanje s ozbiljnim posljedicama u smislu osobnih i profesionalnih ambicija; budući da to šteti samopoštovanju žena i oslabljuje njihov položaj kada se pregovara o pravednijim plaćama; budući da visoka nezaposlenost, slab rast plaća i nesiguran rad mogu nerazmjerno utjecati na žene; budući da to negativno utječe na ekonomsko osnaživanje žena i postizanje ravnopravnosti između žena i muškaraca; budući da dobro osmišljene reforme tržišta rada, konkurentno gospodarstvo i održive javne financije mogu poduprijeti otvaranje radnih mjesta i mogućnosti; budući da bi javne usluge i socijalna potpora trebale biti ciljane i učinkovite, osiguravajući vrijednost za novac uz istodobnu zaštitu najranjivijih osoba;

AA. budući da se mirovinski sustavi u EU-u općenito temelje na tri stupa: državne mirovine, strukovne mirovine koje osiguravaju poslodavci i privatna štednja ili ulaganja; budući da niži prihodi žena, prekidi u karijeri, obveze u pogledu skrbi i prekomjerna zastupljenost u nestandardnim oblicima rada često dovode do smanjenja prava u sva tri stupa, čime se povećava razlika u mirovinama muškaraca i žena te raste rizik od siromaštva u starijoj dobi; budući da u gospodarstvu skrbi većinu radnih mjesta popunjavaju žene, dok u vodstvu i donošenju odluka i dalje nerazmjerno prevladavaju muškarci; budući da transparentnost plaća može imati ključnu ulogu u osiguravanju značajnog napretka u rješavanju problema razlike u plaćama na temelju spola jer pomaže otkriti podcjenjivanje rada žena i rodno uvjetovane aspekte segmentacije tržišta rada, uključujući s pomoću alata koji pružaju objektivne kriterije koji omogućuju rodno neutralnu procjenu i usporedivost vrijednosti rada na različitim radnim mjestima i u različitim sektorima; budući da se mora uzeti u

obzir utjecaj Direktive Vijeća 79/7/EEZ[22] na mogućnosti država članica da odgovore na problem razlika u mirovinama na temelju spola; budući da se rodno osjetljivim revizijama potrošnje može povećati vrijednost za uloženi novac u javnim proračunima i osigurati bolja usmjerenost mjera za potporu obitelji i radu;

AB. budući da su metode evaluacije radnog mjesta u kojima nema rodne pristranosti ključne kako bi se radna mjesta mogla uspoređivati na temelju opsega i složenosti u cilju određivanja položaja jednog radnog mjesta u odnosu na drugo unutar danog sektora ili organizacije, bez obzira na to obavljaju li posao na tim radnim mjestima žene ili muškarci; budući da se žene s invaliditetom suočavaju sa znatno lošijim rezultatima na tržištu rada te stoga imaju još slabije izglede za mirovinu i od muškaraca i od žena bez invaliditeta;

AC. budući da se rodna ravnopravnost mora ostvarivati intersekcijskim pristupom kojim se prepoznaje da različiti oblici diskriminacije i nepovoljnog položaja, uključujući one koji se temelje na dobi, invaliditetu, rasnom ili etničkom podrijetlu, socioekonomskom statusu, seksualnoj orijentaciji i mjestu boravišta, mogu pogoršati nejednakosti s kojima se žene i djevojke suočavaju u obrazovanju, zapošljavanju i pristupu socijalnoj zaštiti;

AD. budući da je kolektivno pregovaranje presudno za poništavanje i prevladavanje nejednakosti; budući da nije dovoljno jamčiti jednaku plaću za rad jednake vrijednosti u siromaštvu jer bi se jednakost plaća trebala postići zajedno s općim povećanjem plaća radnika i poboljšanjem njihovih radnih uvjeta kako bi im se zajamčili dostojanstvo i socijalna pravda;

Trenutačno stanje

1. podsjeća da je jednaka plaća za jednak rad ili rad jednake vrijednosti temeljno načelo EU-a i da su države članice obvezne ukloniti rodno uvjetovanu diskriminaciju u svim aspektima prihoda od rada, radnih uvjeta i vrsta ugovora o radu; podsjeća da će potpuna provedba Direktive o transparentnosti plaća pomoći u uklanjanju rodno uvjetovane diskriminacije i pristranosti na radnom mjestu, npr. u praksama zapošljavanja i platnim strukturama;

2. žali zbog činjenice da u EU-u i dalje postoje razlike u plaćama i mirovinama na temelju spola, što negativno utječe na socijalni i gospodarski položaj žena te stoga i na društvo u cjelini; žali zbog činjenice da je, iako je tijekom posljednjeg desetljeća došlo do skromnog smanjenja prosječnih razlika u plaćama i mirovinama na

---

22 Direktiva Vijeća 79/7/EEZ od 19. prosinca 1978. o postupnoj provedbi načela jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima socijalne sigurnosti (SL L 6, 10.1.1979., str. 24., ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/1979/7/oj).

temelju spola diljem EU-a, trenutačni tempo promjena i dalje nedovoljan za potpuno uklanjanje razlika prije 2100.; žali zbog toga što siromaštvo i isključenost u starijoj dobi i dalje predstavljaju izazov za starije žene, te se, u odnosu na opći trend, povećavaju, što ukazuje na potrebu za jačanjem održivih mirovinskih sustava i podupiranjem aktivnog starenja; pozdravlja najavu strategije EU-a za borbu protiv siromaštva i traži od Komisije da osigura sinergiju između tog prijedloga i predstojeće strategije za rodnu ravnopravnost kako bi se odgovorilo na rodne i intersekcijske rizike u pogledu siromaštva;

3. podsjeća da su u cijelom EU-u žene izložene većem riziku od siromaštva od muškaraca, posebno žene koje se suočavaju s intersekcijskim oblicima diskriminacije, kao što su samohrane majke, starije žene, žene s invaliditetom, državljanke trećih zemalja, LGBTIQ+ osobe i žene u ruralnim područjima; naglašava da razlika u mirovinama na temelju spola nije samo rezultat akumulacije nejednakosti u plaćama tijekom života, već i različitih mogućnosti na tržištu rada, nejednake raspodjele neformalnog pružanja skrbi kod kuće i rodne pristranosti u društvu; poziva na donošenje politika kojima se prepoznaju ti nedostaci uz istodobno promicanje sudjelovanja u kvalitetnom zapošljavanju i jednakih mogućnosti; konstatira da bi, s obzirom na to da starosne mirovine u prosjeku čine četiri petine ukupnog dohotka u mirovini te s obzirom na aktualne demografske izazove, nerješavanje problema razlike u mirovinama na temelju spola moglo ugroziti dugoročnu socijalnu koheziju država članica i održivost sustava socijalne zaštite;

4. naglašava da su individualna sloboda i ekonomska neovisnost žena ključne za njihovu osobnu sigurnost i dostojanstvo te da niska razina sudjelovanja na tržištu rada povećava izloženost zlostavljanju, rodno uvjetovanom nasilju, uključujući obiteljsko nasilje i nasilje u javnim prostorima, te ekonomsku ovisnost; poziva države članice da poduzmu ciljane mjere za sprečavanje i borbu protiv rodno uvjetovanog nasilja i uznemiravanja, na internetu i izvan njega, među ostalim kampanjama podizanja osviještenosti, provedbom Istanbulske konvencije i ratifikacijom Konvencije MOR-a o nasilju i uznemiravanju (Konvencija br. 190) kako bi se osigurali učinkoviti mehanizmi zaštite žrtava u svijetu rada;

5. konstatira da žene i dalje obavljaju nerazmjeran dio poslova u području neplaćene skrbi i rada u kućanstvu, što smanjuje njihovo sudjelovanje na tržištu rada i akumulaciju mirovinskih prava; uviđa da tradicionalne rodne uloge, pristranosti i nejednaka podjela odgovornosti za skrb između žena i muškaraca dovode do penalizacije plaće zbog majčinstva i penalizacije zbog skrbi o djeci, članovima obitelji ili drugim uzdržavanim osobama koje žive s invaliditetom ili su starije ili bolesne, te da ta penalizacija ne samo da doprinosi kontinuiranim razlikama u plaćama i mirovinama na temelju spolova, već može i djelovati obeshrabrujuće na žene koje

žele imati djecu, u vrijeme kada se mnoge zemlje EU-a suočavaju s demografskim padom, a pritom smanjuju mogućnosti za mlade žene, posebno na tržištu rada;

6. naglašava da su nedovoljna ulaganja u kvalitetne usluge skrbi o djeci i dugotrajne skrbi te njihova ograničena dostupnost, visoki troškovi i nedostatak odgovarajuće infrastrukture i dalje ključni izazov, prvenstveno za potpuno sudjelovanje žena u društvu i na tržištu rada, te da mogu dovesti do toga da žene prerano napuste tržište rada ili nesvojevoljno rade na nepuno radno vrijeme te mogu otežati njihov napredak u karijeri; naglašava da je potrebno sustavno priznavati i uključivati neplaćeno pružanje skrbi u oblikovanje politika i sustave socijalne zaštite, te istodobno ženama olakšavati mogućnosti za povratak na tržište rada; uviđa da je skrb temelj društva i da je u velikoj mjeri pružaju žene; podsjeća da skrb o djeci i članovima obitelji ili drugim uzdržavanim osobama koje žive s invaliditetom ili su starije ili bolesne često podrazumijeva dodatne odgovornosti ili čak odgovornosti koje obuhvaćaju puno radno vrijeme; ističe činjenicu da se ta stvarnost odražava u obrascima tržišta rada, uključujući više stope rada na nepuno radno vrijeme, niže plaće po satu, prekide u karijeri i kraće trajanje zaposlenja kod žena; poziva na donošenje politika kojima se obitelji podupiru u svoj svojoj raznolikosti, promiče se ravnoteža između poslovnog i privatnog života te se i muškarci i žene potiču da dijele obveze skrbi, osiguravajući pritom da se rad u području skrbi, bilo formalan ili neformalan, poštuje i pravedno vrednuje u društvu;

Koristi rodne ravnopravnosti za društvo, gospodarski rast, konkurentnost i borbu protiv diskriminacije

7. naglašava da je uklanjanje razlika u plaćama i mirovinama na temelju spola ključno za ravnopravnost i konkurentnost te da bi se trebalo postići mjerama koje se temelje na dokazima, poštujući pritom ovlasti država članica i socijalnih partnera; podsjeća da su razlike u plaćama i zapošljavanju na temelju spola 2023. godine[23] EU stajale 390 milijardi EUR na račun izgubljene zarade, socijalnih doprinosa i troškova javnog financiranja za socijalne naknade koje primaju nezaposlene žene; konstatira da bi uklanjanje razlika na temelju spola u zapošljavanju moglo povećati produktivnost, što bi dovelo do povećanja BDP-a po stanovniku s 3,2 % na 5,5 % do 2050., dok fleksibilniji radni uvjeti, bolja ravnoteža između poslovnog i privatnog života i veće plaće potiču veći broj žena da uđu na tržište rada, što dovodi do povećanja proizvodnih kapaciteta u

---

23 Eurofound, „Mind the gap! Gender employment gap cost Europe over €390 billion in 2023” (Pazimo na razlike: razlika na temelju spola u zapošljavanju 2023. Europu je koštala više od 390 milijardi EUR), internetske stranice Eurofounda, ožujak 2025.

gospodarstvu[24]; uviđa da kriza troškova života nerazmjerno pogađa žene, uključujući majke; poziva na donošenje mjera kojima se osigurava da plaće odražavaju troškove života te se potiče sudjelovanje radne snage, uz istodobno poštovanje nacionalnih okvira tržišta rada i dogovora među socijalnim partnerima; ističe da ravnopravno sudjelovanje žena i muškaraca u kvalitetnom zapošljavanju jača ponudu radne snage u EU-u i njegovu opću gospodarsku otpornost te je u skladu s europskim planom za konkurentnost; potiče Komisiju i države članice da, kada je to relevantno, uključe kvantificirane koristi od povećane rodne ravnopravnosti u gospodarska predviđanja i procjene učinka politika;

8. ističe činjenicu da je 2023. razlika u plaćama u privatnom sektoru bila veća nego u javnom sektoru u većini zemalja EU-a[25] i da je potrebno uložiti konkretne napore kako bi se osiguralo da poduzeća aktivno potiču nediskriminirajuće prakse i da promiču jednake mogućnosti i jednake plaće za rad jednake vrijednosti;

9. podsjeća da su zaposlenici i poduzeća pokretači konkurentnosti EU-a, kako je prepoznato u Draghijevu izvješću; ističe da nedostatak vještina i radne snage, pogoršan smanjenjem radno sposobnog stanovništva, ozbiljno otežava produktivnost i rast EU-a; ističe da bi veće sudjelovanje žena na tržištu rada i poboljšanje njihovih radnih uvjeta, posebno u postojećim i novim sektorima povezanima s dvostrukom tranzicijom, moglo pomoći u ublaživanju tih pritisaka; poziva na uključivanje rodne ravnopravnosti i borbe protiv rodnih stereotipa na način kojim se podupire sudjelovanje žena u radnoj snazi, razvoj vještina i konkurentnost te se potiče uklanjanje prepreka mogućnostima u svim programima EU-a u području konkurentnosti, industrije, vještina i digitalnih tehnologija;

10. poziva EU i njegove države članice da primjenjuju rodnu ravnopravnost na programiranje i javne usluge te posebno na pružanje zdravstvene skrbi u području spolnog i reproduktivnog zdravlja, uključujući pristup besplatnom, sigurnom i zakonitom pobačaju;

11. poziva na razvoj rodno osjetljivih strategija i politika u digitalnom sektoru te na ciljane napore za učinkovitiju integraciju žena na tržište rada;

---

24 Europski institut za ravnopravnost spolova, „Economic benefits of gender equality in the European Union – How closing the gender gaps in labour market activity and pay leads to economic growth” (Gospodarske koristi rodne ravnopravnosti u Europskoj uniji – Kako uklanjanje razlika na temelju spola u aktivnostima na tržištu rada i plaćama dovodi do gospodarskog rasta), 2017.

25 Europski parlament, „Teme – Razlika u plaći na temelju spola: definicija, činjenice i uzroci ”, internetske stranice Europskog parlamenta, 2020.

12. podsjeća da su objektivne i na zaslugama utemeljene prakse zapošljavanja i promaknuća te jednake mogućnosti, usluge potpore i prava svih na sudjelovanje temelj jednakog postupanja koje rezultira poštenim tržišnim natjecanjem na funkcionalnom tržištu rada, a čime se mogu smanjiti predrasude koje negativno utječu na napredovanje žena u karijeri i posljedično penaliziraju njihovu zaradu, uključujući diskriminirajuća ponašanja na temelju roda, rase, invaliditeta, dobi i seksualne orijentacije te identiteta; u tom pogledu poziva na potpunu provedbu i praćenje Direktive o rodnoj ravnoteži u upravnim odborima trgovačkih društava te potiče mala i srednja poduzeća (MSP-ovi) i druga neuvrštena trgovačka društva da slijede najbolje prakse u pogledu rodne ravnoteže u upravljanju; nadalje konstatira da otporno, uključivo i održivo društvo i gospodarstvo usmjereno na rast osiguravaju dobro plaćena i kvalitetna radna mjesta u sektorima u kojima prevladavaju žene, što ženama omogućuje stjecanje solidnih mirovinskih prava tijekom radnog vijeka;

13. konstatira da je potrebno zajamčiti da se žene koje rade u obrambenom sektoru ne suočavaju ni sa kakvim oblikom diskriminacije na temelju stereotipa te da imaju pristup dobro plaćenim i stabilnim karijerama s odgovarajućim mirovinskim doprinosima;

14. smatra da bi se države članice trebale usredotočiti na smanjenje prepreka zapošljavanju i poduzetništvu, podupiranje ravnoteže između poslovnog i privatnog života za obitelji odgovarajućim politikama roditeljskog dopusta, fleksibilnim radnim uvjetima i pravom na isključivanje, mrežama ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja, visokokvalitetnim, dostupnim i priuštivim uslugama skrbi o djeci i dugotrajne skrbi koje su kompatibilne s radom na puno radno vrijeme, te na ulaganje u programe osposobljavanja, prekvalifikacije i usavršavanja kojima se pomaže u rješavanju problema nedostatka vještina, među ostalim za samohrane majke, starije žene, LGBTIQ+ osobe, žene s invaliditetom, žene u ranjivom položaju, državljanke trećih zemalja i žene koje žive u ruralnim i udaljenim područjima te najudaljenijim regijama, jer su one te koje će najvjerojatnije imati poteškoća u pristupu mogućnostima osposobljavanja i rada; pohvaljuje doprinos žena ruralnom gospodarstvu;

Izazovi

15. ističe činjenicu da je rodna segmentacija u sektorima i zanimanjima znatan strukturni uzrok razlike u plaćama na temelju spola; naglašava da je ta segmentacija horizontalna, pri čemu su žene prekomjerno zastupljene u slabo plaćenim i tradicionalno podcijenjenim sektorima, ali i vertikalna, jer je u istom sektoru manje vjerojatno da će žene biti na bolje plaćenim višim i rukovodećim položajima; ističe da su sektori u kojima prevladavaju žene općenito slabije plaćeni i podcijenjeni zbog različitih čimbenika te da se to ne

može opravdati razlikama u kompetencijama ili zaslugama, pri čemu više žena nego muškaraca prima nisku plaću i minimalnu plaću u gotovo svim državama članicama EU-a unatoč tome što mlade žene sve češće ostvaruju bolje rezultate u obrazovanju od mladih muškaraca[26];

16. ističe činjenicu da žene čine samo 30 % članova korporativnih odbora, pri čemu manje od jedne desetine pozicija predsjednika odbora ili glavnih izvršnih direktora velikih poduzeća drže žene[27], što upućuje na to da su žene i dalje u znatnoj mjeri nedovoljno zastupljene na višim položajima te u vodstvu i programima mentorstva; konstatira da je razlika u plaćama na temelju spola najveća na dobro plaćenim radnim mjestima[28]; ističe da postojani stakleni stropovi u upravljanju, istraživanju i inovacijama ograničavaju produktivnost i konkurentnost; naglašava da je premošćivanje jaza u vodstvu ključno za postizanje ciljeva EU-a; naglašava da varijabilni oblici plaća, kao što su dionice poduzeća ili bonusi, postaju sve češći te u ovom trenutku rastu brže u slučaju muškaraca nego žena[29], što ukazuje na važnu priliku da se osigura da rast tih novih modela naknade jednako koristi ženama i da podupire napredak prema uklanjanju razlike u plaćama na temelju spola;

17. podsjeća na jedinstvenu ulogu pružatelja skrbi i ključnu prirodu pružanja skrbi u našem društvu, posebno u svjetlu trenutačnih demografskih trendova i starenja stanovništva; naglašava da je ključan čimbenik u pogledu razlika u plaćama i mirovinama na temelju spola nejednaka raspodjela obveza skrbi i kućanskih obveza koje gotovo isključivo padaju na leđa žena; podsjeća na činjenicu da je vjerojatnije da će žene biti nezaposlene, raditi na nepuno radno vrijeme, raditi u lošije plaćenim sektorima u kojima prevladavaju žene te pauzirati karijeru, te da se to djelomično može pripisati penalizaciji zbog obveza skrbi, a to posljedično utječe na plaću i napredovanje u karijeri, a time i na mirovine; nadalje podsjeća da se razdoblja odsutnosti s radnog mjesta zbog obveza skrbi ne uračunavaju u stjecanje mirovinskih prava unatoč troškovima na kojima je država uštedjela zbog neformalne skrbi koju su pružale žene;

---

26 Eurostat, „Statistics Explained – Educational attainment statistics” (Objašnjenje statističkih podataka – Statistički podaci o stečenoj razini obrazovanja), internetske stranice Eurostata, svibanj 2025.

27 Europski institut za ravnopravnost spolova, „Gender Equality Index 2021 – Health” (Indeks rodne ravnopravnosti 2021.: Zdravlje), 2021.

28 Eurofound i Zajednički istraživački centar Europske komisije, „European Jobs Monitor 2021: Gender gaps and the employment structure” (Europski monitor poslova 2021.: razlike na temelju spola i struktura zapošljavanja), 2021.

29 Eurofound, „Gender equality at work” (Rodna ravnopravnost na radnom mjestu), 2020.

18. podsjeća na pravo na roditeljski dopust kako je utvrđeno u Direktivi o ravnoteži između poslovnog i privatnog života te ističe potrebu za njezinom potpunom i učinkovitom provedbom; naglašava da se politikama mora odgovoriti na problem nejednake raspodjele tereta između žena i muškaraca te poduprijeti pravedna raspodjela roditeljskog dopusta i obveza skrbi među roditeljima kako bi se postigao model prema kojemu bi privređivanje i skrb bili podjednako raspodijeljeni; poziva države članice da promiču neprenosivi i primjereno plaćeni očinski dopust te da uvedu kampanje za podizanje razine osviještenosti i poticaje kako bi se povećalo korištenje očinskog dopusta kod muškaraca te da uključe mjere za praćenje i izvješćivanje o napretku u pogledu korištenja dopusta razvrstanog prema spolu; naglašava ulogu poslodavaca u usklađivanju zaposlenja na puno radno vrijeme s obvezama skrbi;

19. poziva države članice da blisko surađuju sa socijalnim partnerima kako bi se poduzele aktivne i koordinirane mjere, uključujući ciljano osposobljavanje i mentorstvo, u cilju odgovaranja na strukturne rodne nejednakosti koje pridonose nesklonosti žena da se prijave za promaknuće ili da istaknu svoja postignuća; naglašava da ta nesklonost nije pitanje pojedinačnog izbora, već proizlazi iz ukorijenjenih rodnih stereotipa, profesionalne segregacije i neodgovarajućeg profesionalnog usmjeravanja, što posebno utječe na niskokvalificirane i marginalizirane žene; potiče države članice da blisko surađuju sa socijalnim partnerima kako bi se te prepreke uklonile zahvaljujući uključivim kulturama na radnom mjestu, poboljšanim okvirima za razvoj karijere i proaktivnim strategijama za ravnopravnost;

20. upozorava na stalan porast, još od 2015., siromaštva i socijalne isključenosti u starijoj dobi, što se posebno odnosi na starije žene, te na dramatične stope siromaštva žena starijih od 75 godina u nekoliko država članica, kao simptom sveukupne rodne nejednakosti u zaradi tijekom života; ističe da je vjerojatnije da će starije žene imati dulja razdoblja života tijekom kojih su im potrebne usluge skrbi i potpore, čiji troškovi premašuju prosječna mirovinska primanja u većini država članica;

21. naglašava da nesvjesna rodna pristranost u zapošljavanju, promaknućima i određivanju plaća doprinosi razlici u plaćama na temelju spola; ističe da rodni stereotipi, koji žene svrstavaju u slabo plaćene sektore u kojima tradicionalno prevladavaju žene, daju prednost muškarcima u usporedbi s jednako kvalificiranim kandidatkinjama, te da se „ljepljivi pod”[30] za napredovanje žena u karijeri i utjecaj dinamike rodnih normi u pregovorima o plaćama

---

30 Europski institut za ravnopravnost spolova, „Glossary and thesaurus – sticky floor” (Glosar i pojmovnik – ljepljivi pod), internetske stranice Europskog instituta za ravnopravnost spolova.

akumuliraju tijekom profesionalne karijere žena;

22. naglašava da je ključno ojačati usluge skrbi kako bi se povećalo sudjelovanje žena na tržištu rada, uklonile razlike u zapošljavanju, plaćama i mirovinama na temelju spola te riješio problem nedostatka vještina i radne snage stvaranjem otpornih kvalitetnih radnih mjesta; poziva Komisiju i države članice da u potpunosti provedu europsku strategiju za skrb i Preporuku Vijeća o dugotrajnoj skrbi, da postave nacionalne ciljeve za dostupnost, pristupačnost i kvalitetu skrbi o djeci i dugotrajne skrbi te da u okviru europskog semestra i instrumenata financiranja EU-a namijene sredstva za visokokvalitetne, priuštive i dostupne usluge skrbi; naglašava da bi javna ulaganja u infrastrukturu za skrb trebalo klasificirati kao rashode kojima se potiče rast u revidiranom okviru gospodarskog upravljanja EU-a; poziva države članice da ratificiraju Konvenciju Međunarodne organizacije rada o radnicima u kućanstvu (2011.);

23. naglašava da je premošćivanje jaza u skrbi za djecu i dalje jedna od ključnih prilika za poboljšanje života novih roditelja diljem EU-a; konstatira da do tog jaza često dolazi nakon rođenja djeteta, kada završi plaćeni roditeljski dopust i prije nego što pristup redovnom ranom i predškolskom odgoju i obrazovanju postane dostupan; naglašava da potpora obiteljima tijekom tog prijelaznog razdoblja može znatno ojačati mogućnost roditelja da ostanu na tržištu rada;

24. konstatira da poduzeća kojima upravljaju žene često posluju u slabije plaćenim sektorima i suočavaju se s dodatnim preprekama kao što su ograničen pristup financiranju, rodna pristranost i regulatorne prepreke;

25. ističe da u EU-u otprilike 6,8 milijuna ljudi radi kao neprijavljeni plaćeni pružatelji skrbi u sektoru osobnih i kućanskih usluga, od čega 90 % čine žene, te su većina njih srednje dobi i migranti[31], te stoga nisu obuhvaćeni radničkim pravima ili socijalnom sigurnošću;

26. naglašava da su financijska nesigurnost i nejednakost usko povezane s psihološkom dobrobiti i da se ne smije zanemariti učinak nejednakosti u plaćama na mentalno zdravlje; konstatira da je vjerojatnije da će žene nego muškarci doživjeti probleme s mentalnim zdravljem, kao što su sindrom izgaranja na poslu i kronična depresija, posebno u sektorima koji su slabo plaćeni i emocionalno zahtjevni;

Daljnji koraci

27. pozdravlja kontinuirane napore Komisije u promicanju rodne ravnopravnosti te ju poziva da predloži novu, detaljnu i ambicioznu

---

31 Eurofound, „Undeclared care work in the EU: Policy approaches to a complex socioeconomic challenge” (Neprijavljeni poslovi skrbi u EU-u: Politički pristupi složenom socioekonomskom izazovu), 2025.

strategiju EU-a za rodnu ravnopravnost usmjerenu na rezultate, nadovezujući se na prethodni napredak i najbolje prakse, te da predloži poseban akcijski plan za iskorjenjivanje razlika u plaćama i mirovinama na temelju spola, s pomoću mjera utemeljenih na dokazima, uz usvajanje međusektorskog pristupa te s kvantitativnim i vremenski ograničenim ciljevima na razini EU-a kojima se osigurava da politike rodne ravnopravnosti, koje su preduvjet za zdrava i prosperitetna društva, također doprinose održivom gospodarskom rastu, konkurentnosti, poduzetništvu, inovacijama i dobrobiti obitelji te ravnoteži između poslovnog i privatnog života;

28. nadalje, poziva na to da se u akcijski plan uključe ciljane mjere za poboljšanje radnih uvjeta i pravedne plaće u sektorima u kojima prevladavaju žene kao i mjere za potporu obiteljima te da se u okviru sljedećeg višegodišnjeg financijskog okvira prednost da ulaganjima kojima se jačaju ravnoteža između poslovnog i privatnog života i pouzdan sektor skrbi; naglašava da je potrebno zauzeti pristup kojim se poštuju nacionalne nadležnosti i različite stvarnosti žena diljem EU-a;

29. poziva Komisiju da surađuje s državama članicama i socijalnim partnerima na izradi smjernica i europskog pilot-projekta za rodno neutralne sustave ocjenjivanja i klasifikacije radnih mjesta, čime bi se omogućila usporedba rada jednake vrijednosti na razini EU-a te definiranje jasnih kriterija za pravednu procjenu vrijednosti rada i sustave plaća koji se temelje na zaslugama u sektorima u kojima prevladavaju žene, pri čemu je nužno izbjegavati nepotrebne regulatorne ili financijske obveze za poslodavce; napominje da bi se to trebalo provesti u svim sektorima te da je pritom potrebno zajamčiti prava na kolektivno pregovaranje; naglašava da se pravednim vrednovanjem povećavaju kvaliteta radnih mjesta, motivacija i konkurentnost, a da se pritom ne ugrožava fleksibilnost tržišta rada; potiče Komisiju i države članice da, tamo gdje je to prikladno, nastave nuditi osposobljavanja kako bi se bolje podržali rodno neutralni postupci zapošljavanja i evaluacije;

30. poziva Komisiju da uspostavi europski sporazum o skrbi, kako je najavljeno tijekom parlamentarnih saslušanja 2024.; poziva na to da se u taj sporazum uključi niz politika, programa i preporuka, u kombinaciji s posebnim paketom ulaganja u skrb, kako bi se potaknuo prijelaz na gospodarstvo skrbi u kojem se skrb prepoznaje kao pravo te se cijeni kao okosnica našeg društva; u tom kontekstu traži da se u okviru višegodišnjeg financijskog okvira za razdoblje 2028. – 2034. uspostavi namjenski tok financiranja za uvođenje usluga potpore neformalnim pružateljima skrbi;

31. poziva države članice da nagrađuju rad i promiču rješenja kojima se jačaju obitelji u svoj njihovoj raznolikosti te da pritom istovremeno zajamče fiskalnu odgovornost i potporu poduzećima, primjerice proširenjem fleksibilnih radnih uvjeta za roditelje i pojedince te

prava na isključivanje, pružanjem poreznih poticaja za godine tijekom kojih se pruža skrb i naknada za samohrane roditelje te ulaganjem u pružanje visokokvalitetnih, cjenovno pristupačnih i dostupnih usluga skrbi za djecu i usluga dugotrajne skrbi koje su kompatibilne s radom na puno radno vrijeme i rodno ravnopravnim politikama roditeljskog dopusta; nadalje, poziva države članice da putem socijalnog dijaloga i kolektivnog pregovaranja potiču mjere kojima bi se olakšalo potpuno sudjelovanje žena na tržištu rada i smanjile njihove stope prekida karijere i rada na nepuno radno vrijeme, koje su više nego kod muškaraca; poziva na namjenske mjere kojima bi se ženama olakšao povratak na posao nakon dugih prekida karijere s pomoću mjera reintegracije i ciljanih poticaja kao što su programi prekvalifikacije;

32. poziva Komisiju da, poštujući nacionalne nadležnosti, izda smjernice kojima će se pomoći u utvrđivanju i rješavanju poreznih aranžmana, kao što su sustavi zajedničkog oporezivanja, koji mogu odvratiti primatelje sekundarnog dohotka od aktivnog sudjelovanja na tržištu rada, kako bi se osiguralo da se nacionalnim poreznim politikama podupiru rodna ravnopravnost i šire sudjelovanje žena na tržištu rada te kako bi se olakšala razmjena najboljih praksi;

33. ističe važnost njegovanja ženskog poduzetništva i ulogu poduzeća koja vode žene u poboljšanju njihova ekonomskog osnaživanja i potencijalne zarade tijekom života; naglašava potrebu za boljom potporom i na razini EU-a i na nacionalnoj razini, posebno u pogledu razvoja poslovanja, programa mentorstva, pristupa financiranju i poduzetničkom kapitalu te poboljšane financijske pismenosti za žene, uz potporu programa InvestEU, Europskog vijeća za inovacije i Europske poduzetničke mreže, s ciljanim mjerama za nedovoljno zastupljene skupine, uključujući žene u ruralnim područjima i sektorima STEAM-a; poziva Komisiju da se pozabavi tim pitanjima u okviru predstojeće strategije za rodnu ravnopravnost te naglašava važnost ranog obrazovanja o poduzetništvu i financijskoj pismenosti za djevojčice kako bi ih se potaknulo na razvoj poduzetničke karijere;

34. ističe da bi više žena trebalo poticati da zauzmu vidljivije uloge kroz vodstvo, razvoj, mentorstvo i potporu ravnoteži između poslovnog i privatnog života; prima na znanje da je Komisija u svoj plan za kvalitetna radna mjesta uključila rodnu dimenziju te naglašava da je potrebno osigurati da se povezanim inicijativama riješi pitanje pravednog priznavanja rada koji obično obavljaju žene u svim sektorima i da se poboljšaju kvaliteta radnih mjesta i radni uvjeti, čime bi se doprinijelo produktivnijoj radnoj snazi kao i snažnijem i konkurentnijem europskom gospodarstvu;

35. naglašava da je potrebno iskorijeniti rodnu segmentaciju na radnom mjestu prepoznavanjem vrijednosti sektora u kojima prevladavaju žene kao što su obrazovanje, zdravstvo i socijalne usluge u smislu plaća i radnih uvjeta i omogućivanjem sudjelovanja većeg broja žena

u visoko plaćenim sektorima kao što su IKT, STEAM i financije, kao i na višim rukovodećim i vodećim položajima, npr. na mjestu izvršnih direktorica, te u javnom i političkom životu; ističe potrebu da se osigura da rodno osjetljivije i dinamičnije profesionalno usmjeravanje bude uključeno u sve razine obrazovanja i osposobljavanja kako bi se što prije uklonila rodna podjela po sektorima; potiče države članice i poslodavce da od rane faze pružaju rodno osjetljivo profesionalno usmjeravanje te da promiču uravnoteženu zastupljenost na višim položajima i položajima na kojima se donose odluke;

36. naglašava da je važno osigurati da svi predmeti na svim razinama obrazovanja i osposobljavanja budu jednako dostupni ženama i djevojčicama; naglašava da je potrebno iskorijeniti kulturne i rodne predrasude te stereotipe u kurikulumima, nastavnim materijalima i profesionalnom usmjeravanju kao i u osposobljavanju edukatora, kako bi se spriječilo da se žene i djevojčice usmjeravaju u ograničen broj područja studija ili sektora zanimanja; potiče države članice da promiču bolji pristup djevojčica područjima u kojima tradicionalno prevladavaju muškarci; poziva na promicanje rodno osjetljivih obrazovnih politika kojima se djevojčice potiču i podupiru u svim područjima studija i karijera, uključujući i područje STEAM-a;

37. naglašava da je potrebno bolje financijski vrednovati rad koji se obavlja u sektorima u kojima prevladavaju žene, zajamčiti pravo na jednaku plaću za rad jednake vrijednosti, pružiti informacije o pojedinačnim razinama plaća radnika i prosječnim razinama plaća te poboljšati radne uvjete, posebno plaću i napredovanje u karijeri, čime se poboljšava financijska neovisnost žena i smanjuje njihov rizik od siromaštva; naglašava da će se poboljšanjem uvjeta u sektorima u kojima prevladavaju žene također smanjiti rodna segmentacija i riješiti problem sve većeg manjka radne snage; poziva Komisiju da uključi snažnu rodnu dimenziju u predstojeću inicijativu za okvir za rješavanje izazova povezanih s dugotrajnom skrbi i radnom snagom te u sve mjere u okviru Unije vještina, kao i u predstojeći Akt o kvalitetnim radnim mjestima; poziva države članice da poduzmu konkretne mjere kako bi osigurale jednaku plaću za jednak rad, istodobno potičući politike kojima se podupire pravedan rast plaća povezan s produktivnošću, konkurentnošću i gospodarskom održivošću;

38. naglašava da se osobe s invaliditetom, posebno žene s invaliditetom, i dalje suočavaju s višestrukim i intersekcijskim preprekama u pristupu zapošljavanju, osposobljavanju i poduzetništvu; poziva Komisiju i države članice da promiču jednak pristup kvalitetnim radnim mjestima, strukovnom obrazovanju i mogućnostima financiranja, u skladu s Europskom strategijom za prava osoba s invaliditetom te da pritom u potpunosti koriste postojeće instrumente EU-a i nacionalne instrumente; ističe da su uključenost i pristupačnost ključne sastavnice europskog socijalnog tržišnog gospodarstva i konkurentnosti;

39. poziva države članice da zajedno sa socijalnim partnerima osmisle višegodišnje, fiskalno odgovorne karijere i plaće u osnovnim javnim uslugama i uslugama skrbi (zdravstvo, socijalna skrb, obrazovanje) kako bi se poboljšali kvaliteta, vještine i zadržavanje radnika; poziva države članice da ciljano koriste Europski socijalni fond plus i, gdje je to prikladno, Mehanizam za oporavak i otpornost za potrebe osposobljavanja, usavršavanja i zadržavanja radnika, te da pritom izbjegavaju trajne poremećaje u dinamici plaća;

40. potiče Komisiju i države članice da za poslodavce koji provode planove za rodnu ravnopravnost i najbolje prakse u pogledu transparentnosti plaća uspostave dobrovoljne mehanizme poticaja, kao što su pojednostavnjeni administrativni postupci, javno priznavanje ili prioritetni pristup fondovima EU-a;

41. naglašava važnost osiguravanja pravedne naknade u sektorima u kojima prevladavaju žene, uz istodobno zadržavanje autonomije socijalnih partnera u određivanju plaća i poštovanje nacionalnih tradicija kolektivnog pregovaranja;

42. naglašava da formalni rad s kvalitetnim radnim uvjetima, posebno u sektorima u kojima prevladavaju žene, može ojačati porezne osnovice i zajamčiti da su radnice priznate i zaštićene zakonom; napominje da se rješavanjem pitanja neformalne ekonomije ciljanim reformama, kao što su pojednostavnjenje administracije povezane s poreznim zahtjevima i pružanje potpore poduzetništvu, mogu bolje osigurati jednaki uvjeti za žene na tržištu rada; stoga poziva države članice da pojednostavne pristup formalnom gospodarstvu, promiču mjere za borbu protiv sive ekonomije i formaliziraju ugovore o radu kako bi se zaštitili radnici u neformalnim sektorima, kao što su rad u kućanstvu, osobna njega, poljoprivreda i sezonski poslovi te kako bi se suzbio neprijavljeni rad, ojačalo pošteno tržišno natjecanje i osiguralo da žene mogu doprinijeti sustavima socijalne zaštite i osposobljavanju kao i drugim pravima i zaštiti povezanima s radom; poziva Komisiju i države članice da pojačaju napore u borbi protiv siromaštva unatoč zaposlenju, koje negativno utječe na životni standard žena, uključujući neformalne radnice koje često nemaju dobre plaće i pristup socijalnoj sigurnosti;

43. prima na znanje dugoročni financijski učinak koji produljena razdoblja neplaćene skrbi mogu imati na žene; poziva države članice da osiguraju snažne rodno osjetljive sustave socijalne zaštite, među ostalim i za osobe koje prekidaju karijeru radi skrbi o uzdržavanim osobama; naglašava, unatoč tome što je svjestan da su mirovinski sustavi prvenstveno u nacionalnoj nadležnosti, da je važno uvesti odgovarajuće nacionalne minimalne mirovine i „bodove za skrb” u pogledu mirovinskih prava onih koji prekidaju karijeru radi skrbi o uzdržavanim osobama; ističe da je potrebno osigurati odgovarajuću zaštitu i potporu dohotku neformalnih pružatelja skrbi te zajamčiti da su radnici koji rade na nepuno radno vrijeme uključeni u drugi

mirovinski stup; naglašava da se pokazatelji razlika u mirovinama na temelju spola trebaju uključiti u pregled socijalnih pokazatelja EU-a, a mjere za borbu protiv rodno uvjetovanih mirovinskih rizika u preporuke za pojedine zemlje, počevši od ciklusa europskog semestra 2026.; potiče države članice da istraže fiskalno odgovorna rješenja usmjerena na rad kojima se podupire povratak pružatelja skrbi na tržište rada, pružaju informacije o pristupu javnoj i privatnoj mirovinskoj štednji te jačaju sustavi potpore u obitelji i zajednici; poziva Komisiju da, u suradnji s državama članicama, stavi snažan naglasak na ekonomsko osnaživanje umirovljenika i da procijeni mogući prijedlog minimalnih standarda EU-a za „bodove za skrb” koji bi omogućili da se godine pružanja skrbi uračunaju u mirovinska prava; poziva države članice da osiguraju da provedba Preporuke Vijeća o minimalnom dohotku[32] bude rodno osjetljiva i usmjerena na podupiranje potreba žena koje žive u siromaštvu, kako bi im se pružile financijska sloboda, neovisnost i prilike;

44. prepoznaje ulogu koju automatsko uključivanje u programe strukovnog mirovinskog osiguranja može imati u poticanju većeg sudjelovanja žena u mirovinskoj štednji, čime se doprinosi smanjenju razlika u mirovinama na temelju spola te se podupire dugoročna financijska sigurnost; napominje da Europsko nadzorno tijelo za osiguranje i strukovno mirovinsko osiguranje podržava korištenje mirovinskih preglednika, alata za praćenje čiji je cilj učinkovito nadzirati razlike u plaćama i mirovinama na temelju spola te rodno neutralnih politika i praksi primitaka u strukovnim mirovinama; poziva države članice da promiču nediskriminirajući pristup dopunskim i strukovnim mirovinskim sustavima za sve radnike, uključujući radnike na nepuno radno vrijeme;

45. poziva Komisiju i države članice da migrantice iz trećih zemalja, koje su često zaposlene na niskokvalificiranim, nesigurnim i nedovoljno plaćenim poslovima u sektorima kao što su kućna njega, čišćenje i ugostiteljstvo[33], zaštite od diskriminacije i iskorištavanja; naglašava da je jamčenje pravednih plaća, zaštite radnog prava i odgovarajućih doprinosa za socijalno osiguranje ključno za uklanjanje razlika u plaćama i mirovinama na temelju spola;

46. poziva Komisiju da u cijelom EU-u razvija kampanje za informiranje i obrazovanje o transparentnosti plaća, jednakom postupanju i dostupnim instrumentima EU-a kojima se promiče jednakost u zapošljavanju; naglašava da su informirani radnici i poslodavci

---

32 Preporuka Vijeća od 30. siječnja 2023. o primjerenom minimalnom dohotku kojim se osigurava aktivno uključivanje (SL C 41, 3.2.2023., str. 1.).

33 Europski parlament, Glavna uprava za usluge parlamentarnih istraživanja, *Migrant women and the EU labour market – Overcoming double discrimination* (Žene migrantice i tržište rada EU-a – prevladavanje dvostruke diskriminacije), svibanj 2023.

ključni za učinkovitu provedbu važećeg zakonodavstva;

47. poziva države članice da priznaju skrb koju pružaju bake i djedovi, tj. slučajeve u kojima se bake i djedovi redovito brinu o svojim unucima kako bi se roditeljima djeteta omogućilo da se zaposle, ostanu na radnom mjestu ili se vrate na posao, kao opravdanu za ostvarivanje „bodova za skrb”, uz jasne kriterije prihvatljivosti i provjere;

48. naglašava važnost uklanjanja praktičnih prepreka na radnim mjestima, među ostalim putem digitalne pristupačnosti, razumne prilagodbe i fleksibilnih radnih uvjeta; potiče države članice da pruže ciljane poticaje poslodavcima koji ulažu u pristupačnost, razvoj vještina i uključivo zapošljavanje te da pritom izbjegavaju dodatna administrativna opterećenja, kako bi se promicale i jednakost i konkurentnost u skladu s načelima socijalnog tržišnoga gospodarstva;

49. ističe ključnu ulogu socijalnog dijaloga i uključenosti socijalnih partnera u osmišljavanje, provedbu i praćenje strategija za jednakost i plaće kako bi se pomoglo u iskorjenjivanju razlika u plaćama na temelju spola; potiče socijalne partnere da u kolektivne ugovore uključe mjere za promicanje jednakih mogućnosti i borbu protiv uznemiravanja, nejednakosti plaća i rodne pristranosti te da prošire područje primjene kolektivnog pregovaranja za nestandardne radnike, posebno u sektorima u kojima prevladavaju žene i u slabo plaćenim sektorima, u skladu s člankom 152. UFEU-a; poziva Komisiju i države članice da u sklopu sljedeće strategije za rodnu ravnopravnost smisleno uključe socijalne partnere u razvoj novih politika za uklanjanje razlika u plaćama na temelju spola te da dodatno podrže socijalne partnere;

50. poziva države članice da podrže izgradnju institucija na lokalnoj, regionalnoj i nacionalnoj razini kako bi se pratili provedba i napredak nacionalnih strategija za rodnu ravnopravnost; isto tako naglašava važnost aktivnog uključivanja i slušanja žena iz različitih sektora i vrsta radne snage u oblikovanju, provedbi i evaluaciji politika usmjerenih na uklanjanje razlika u plaćama na temelju spola, uključujući istraživanje aspekata koji potencijalno utječu na zaradu žena i njihovo sudjelovanje u radnoj snazi, kao što su mentalno zdravlje, menopauza ili menstruacija, o kojima nema dovoljno podataka; snažno potiče države članice da riješe profesionalna pitanja povezana s endometritisom i menopauzom, uključujući prijevremeni izlazak žena s tržišta rada;

51. ponovno ističe da rodnu osviještenost treba uključiti u politike EU-a i nacionalne politike, među ostalim u zapošljavanje, zdravlje, invaliditet, mirovine i sport, kao i u donošenje političkih odluka, kako bi se osiguralo da se ciljevi ravnopravnosti uključe u sve faze oblikovanja politika i izvršenja proračuna; poziva na jačanje rodno osviještene politike u sljedećem višegodišnjem financijskom okviru i

na namjenska sredstva EU-a usmjerena na uklanjanje razlika u plaćama i mirovinama na temelju spola, jačanje usluga i infrastrukture skrbi te podršku rodno osjetljivim uslugama mentalnog zdravlja; podsjeća da se uključivanjem ciljeva ravnopravnosti u financiranje EU-a poboljšava učinkovitost i transparentnost javnih ulaganja; u tom pogledu ističe ulogu koju mehanizmi financiranja EU-a kao što su Europski socijalni fond plus, Europski fond za regionalni razvoj, Mehanizam za oporavak i otpornost, program Građani, ravnopravnost, prava i vrijednosti te Obzor Europa mogu imati u pružanju financijske potpore za ciljeve povezane s rodnim pitanjima;

52. poziva na to da se u svim sektorima poboljšaju prikupljanje, usporedivost i objava podataka razvrstanih po spolu o razlikama u plaćama i mirovinama na temelju spola radi boljeg praćenja napretka u uklanjanju razlika u plaćama na temelju spola, uz puno korištenje postojećih sustava izvješćivanja i digitalnih alata kako bi se izbjegli povećani administrativni troškovi za poduzeća; naglašava da su pouzdani i usklađeni podaci ključni za oblikovanje politika utemeljenih na dokazima i praćenje napretka u uklanjanju razlika na temelju spola; naglašava ključnu ulogu Europskog instituta za ravnopravnost spolova (EIGE) i Eurostata u podupiranju prikupljanja usporedivih i visokokvalitetnih podataka u cijelom EU-u radi oblikovanja ciljanih politika; traži od Eurostata da službeni pokazatelj razlika u plaćama na temelju spola dopuni standardiziranim pokazateljem razlika u utrošenom vremenu na temelju spola;

53. poziva na brzo prenošenje i provedbu Direktive o transparentnosti plaća i Direktive o rodnoj ravnoteži u upravnim odborima trgovačkih društava, koje deset država članica još nije prenijelo, te potiče Komisiju da osigura strogu provedbu obiju direktiva; potiče MSP-ove i druga neuvrštena trgovačka društva da razmotre ustaljenu najbolju praksu u području rodne ravnoteže u upravljanju; poziva Komisiju da zajamči da Direktiva o transparentnosti plaća, kao ključni zakonodavni akt EU-a za rješavanje pitanja razlika u plaćama na temelju spola, ne bude uključena u bilo kakve predstojeće skupne pakete za pojednostavnjenje te da se istodobno spriječe dupliciranje ili preklapanja u odnosu na nove nezakonodavne i zakonodavne akte koji se odnose na razlike u plaćama na temelju spola;

54. potiče Komisiju i države članice da zajamče strogu provedbu i, gdje je to moguće, jačanje važećeg zakonodavstva EU-a i nacionalnog zakonodavstva kako bi se zajamčila jednakost u razvoju karijere, posebno nakon rodiljnog dopusta; naglašava da bi radnice trebale biti zaštićene od svakog oblika nepovoljnog položaja, uključujući degradaciju, produljenje probnog rada ili nepovoljne promjene radnih uvjeta koji se mogu pripisati korištenju takvog dopusta;

55. naglašava da bi administrativno opterećenje za mikropoduzeća i MSP-ove moglo negativno utjecati na žensko poduzetništvo, koje je

ključno za financijsku neovisnost žena i rodnu ravnopravnost;

56. poziva države članice da osiguraju da pravila o transparentnosti plaća i mehanizmi za podnošenje pritužbi budu i digitalno i fizički dostupni radnicima s invaliditetom te da se provjeravaju metode ocjenjivanja radnih mjesta kako bi se spriječila pristranost prema ženama, posebno na radnim mjestima na kojima prevladavaju žene i među ženama s invaliditetom;

°

° °

57. nalaže svojoj predsjednici da ovu Rezoluciju proslijedi Vijeću i Komisiji.