**Europos Parlamentas**
2024-2029

**PRIIMTI TEKSTAI**

# P10_TA(2026)0074

## Vyrų ir moterų darbo užmokesčio ir pensijų skirtumas ES: dabartinė padėtis, iššūkiai ir tolesni veiksmai, taip pat gairių, skirtų geriau įvertinti darbą sektoriuose, kuriuose dominuoja moterys, ir sąžiningiau už jį atlyginti, rengimas

**2026 m. kovo 11 d. Europos Parlamento rezoliucija „Vyrų ir moterų darbo užmokesčio ir pensijų skirtumas ES: dabartinė padėtis, iššūkiai ir tolesni veiksmai, taip pat gairių, skirtų geriau įvertinti darbą sektoriuose, kuriuose dominuoja moterys, ir sąžiningiau už jį atlyginti, rengimas“ (2025/2038(INI))**

*Europos Parlamentas*,

– atsižvelgdamas į Europos Sąjungos sutartį (ES sutartis), ypač į jos 2 straipsnį ir 3 straipsnio 3 dalį,

– atsižvelgdamas į Sutartį dėl Europos Sąjungos veikimo (SESV), ypač į jos 8, 10, 19, 151, 153 ir 157 straipsnius,

– atsižvelgdamas į Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartiją, ypač į jos nuostatas dėl lyčių lygybės (toliau – Chartija),

– atsižvelgdamas į Jungtinių Tautų asmenų su negalia teisių konvenciją ir į tai, kad Europos Sąjunga yra ją ratifikavusi,

– atsižvelgdamas į Visuotinės žmogaus teisių deklaracijos 22 ir 25 straipsnius,

– atsižvelgdamas į 2023 m. gegužės 10 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvą (ES) 2023/970, kuria, nustatant darbo užmokesčio skaidrumo ir vykdymo užtikrinimo mechanizmus, griežčiau taikomas vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio už vienodą arba vienodos vertės darbą principas[1] (toliau – Darbo užmokesčio skaidrumo direktyva),

[1] OL L 132, 2023 5 17, p. 21, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2023/970/oj.

– atsižvelgdamas į 2006 m. liepos 5 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvą 2006/54/EB dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo[2],

– atsižvelgdamas į 2019 m. birželio 20 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvą (ES) 2019/1158 dėl tėvų ir prižiūrinčiųjų asmenų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros, kuria panaikinama Tarybos direktyva 2010/18/ES[3] (toliau – Profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros direktyva),

– atsižvelgdamas į 2022 m. lapkričio 23 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvą (EU) 2022/2381 dėl biržinių bendrovių direktorių pareigas einančių asmenų lyčių pusiausvyros gerinimo ir susijusių priemonių[4] (toliau – Direktyva dėl lyčių pusiausvyros biržinių bendrovių valdybose),

– atsižvelgdamas į 2022 m. spalio 19 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvą (ES) 2022/2041 dėl deramo minimaliojo darbo užmokesčio Europos Sąjungoje[5],

– atsižvelgdamas į 2020 m. kovo 5 d. Komisijos komunikatą „Lygybės sąjunga. 2020–2025 m. lyčių lygybės strategija“ (COM(2020)0152),

– atsižvelgdamas į 2020 m. rugsėjo 18 d. Komisijos komunikatą „Lygybės sąjunga. 2020–2025 m. ES kovos su rasizmu veiksmų planas“ (COM(2020)0565),

– atsižvelgdamas į Europos socialinių teisių ramstį ir jo veiksmų planą (COM(2021)0102), ypač pagrindinius 2030 m. tikslus ir ES socialinių rodiklių suvestinę,

– atsižvelgdamas į 2021–2030 m. ES neįgaliųjų teisių strategiją (COM(2021)0101),

– atsižvelgdamas į 2025 m. spalio 8 d. Komisijos komunikatą „Lygybės sąjunga. 2026–2030 m. LGBTIQ+ asmenų lygybės strategija“, (COM(2025)0725),

– atsižvelgdamas į 2022 m. rugsėjo 7 d. Komisijos komunikatą dėl Europos priežiūros strategijos (COM(2022)0440), 2022 m. gruodžio 8 d. Tarybos rekomendaciją dėl galimybės gauti įperkamas,

---

2 OL L 204, 2006 7 26, p. 23, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2006/54/oj.

3 OL L 188, 2019 7 12, p. 79, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2019/1158/oj.

4 OL L 315, 2022 12 7, p. 44, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2022/2381/oj.

5 OL L 275, 2022 10 25, p. 33, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2022/2041/oj.

kokybiškas ilgalaikės priežiūros paslaugas[6] ir 2022 m. gruodžio 8 d. Tarybos rekomendaciją dėl ikimokyklinio ugdymo ir priežiūros: Barselonos tikslai iki 2030 m.[7],

– atsižvelgdamas į 2025 m. kovo 7 d. Komisijos komunikatą „Moterų teisių veiksmų gairės“ (COM(2025)0097),

– atsižvelgdamas į 2024 m. kovo 20 d. Komisijos komunikatą „Darbo jėgos ir įgūdžių trūkumas ES. Veiksmų planas“ (COM(2024)0131),

– atsižvelgdamas į 2025 m. kovo 5 d. Komisijos komunikatą „Įgūdžių sąjunga“ (COM(2025)0090),

– atsižvelgdamas į 2024 m. spalio mėn. Komisijos ataskaitą „2024 m. Komisijos socialinės apsaugos komiteto metinė ataskaita“,

– atsižvelgdamas į 2025 m. kovo mėn. Komisijos ataskaitą „2025 m. lyčių lygybės ES ataskaita“,

– atsižvelgdamas į Aukšto lygio grupės socialinės apsaugos ir gerovės valstybės ateities klausimams ataskaitą „Socialinės apsaugos ir socialinės gerovės valstybės ateitis Europos Sąjungoje“,

– atsižvelgdamas į 2024 m. rugsėjo 9 d. Mario Draghi pranešimą dėl Europos konkurencingumo ateities (toliau – M. Draghi pranešimas) ir į 2024 m. balandžio 10 d. Enrico Lettos pranešimą „Daug daugiau nei rinka“ (toliau – E. Lettos pranešimas),

– atsižvelgdamas į 2024 m. Socialinės apsaugos komiteto ir Komisijos Užimtumo, socialinių reikalų ir įtraukties generalinio direktorato bendrą ataskaitą „2024 m. Pensijų adekvatumo ataskaita. Dabartinių ir būsimų pajamų adekvatumas senatvėje ES“,

– atsižvelgdamas į 2024 m. gruodžio 3 d. Tarybos išvadas dėl profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros ir lyčių lygybės užtikrinimo visoms kartoms demografinių iššūkių kontekste,

– atsižvelgdamas į 2024 m. gruodžio 4 d. Tarybos išvadas „Darbo jėgos ir įgūdžių trūkumas ES. Neišnaudoto darbo jėgos potencialo sutelkimas Europos Sąjungoje“,

– atsižvelgdamas į 2025 m. birželio 19 d. Tarybos išvadas „Pažanga siekiant lyčių lygybės DI grindžiamame skaitmeniniame amžiuje. Pekino veiksmų platformos įgyvendinimo valstybėse narėse ir ES institucijose 6-oji horizontalioji peržiūra“,

– atsižvelgdamas į savo 2017 m. birželio 14 d. rezoliuciją dėl poreikio parengti ES strategiją siekiant pašalinti vyrų ir moterų pensijų

---

6 OL C 476, 2022 12 15, p. 1.
7 OL C 484, 2022 12 20, p. 1.

skirtumą ir jo išvengti[8],

– atsižvelgdamas į savo 2020 m. sausio 30 d. rezoliuciją dėl vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumo[9],

– atsižvelgdamas į savo 2021 m. sausio 21 d. rezoliuciją dėl ES lyčių lygybės strategijos[10],

– atsižvelgdamas į 2022 m. liepos 5 d. rezoliuciją „Bendri Europos veiksmai priežiūros srityje“[11],

– atsižvelgdamas į Darbo tvarkos taisyklių 55 straipsnį,

– atsižvelgdamas į Užimtumo ir socialinių reikalų komiteto ir Moterų teisių ir lyčių lygybės komiteto bendrus svarstymus pagal Darbo tvarkos taisyklių 59 straipsnį,

– atsižvelgdamas į Užimtumo ir socialinių reikalų komiteto ir į Moterų teisių ir lyčių lygybės komiteto pranešimą (A10-0021/2026),

A. kadangi lyčių lygybė yra viena iš pagrindinių ES vertybių, įtvirtinta ES sutarties 2 straipsnyje ir 3 straipsnio 3 dalyje, SESV 8, 10 ir 19 straipsniuose ir Chartijos 23 straipsnyje; kadangi SESV 157 straipsnyje aiškiai nustatyta, jog valstybės narės turi užtikrinti, kad būtų taikomas principas abiejų lyčių darbuotojams mokėti vienodą užmokestį už vienodą ar vienodos vertės darbą; kadangi siekiant lyčių lygybės ir kovojant su smurtu dėl lyties labai svarbu užtikrinti moterų ekonominę nepriklausomybę ir vienodas galimybes gauti finansinių išteklių;

B. kadangi Europos socialinių teisių ramsčio antrajame principe nurodyta, kad „vienodas požiūris į moteris ir vyrus ir jų lygios galimybės turi būti užtikrinamos ir skatinamos visose srityse, įskaitant dalyvavimą darbo rinkoje, darbo valandas, darbo sąlygas ir kilimą karjeros laiptais“ ir kad „moterys ir vyrai turi teisę į vienodą užmokestį už vienodą ir vienodos vertės darbą“;

C. kadangi šiais geopolitiniu požiūriu neapibrėžtais laikais valstybės narės, siekdamos išlaikyti ES vertybes, turi teikti pirmenybę gynybos sektoriui; kadangi valstybės narės turi užtikrinti, kad gynybos srityje dirbančios moterys gautų vienodą darbo užmokestį, turėtų sąžiningas karjeros galimybes ir gautų tinkamas pensijas; kadangi vyrų ir moterų pensijų skirtumo panaikinimas yra ir strateginė, ir moralinė ES pareiga;

D. kadangi vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumas apibrėžiamas

---

8 OL C 331, 2018 9 18, p. 60.
9 OL C 331, 2021 8 17, p. 5.
10 OL C 456, 2021 11 10, p. 208.
11 OL C 47, 2023 2 7, p. 30.

kaip vyrų ir moterų vidutinio valandinio darbo užmokesčio neatskaičius mokesčių skirtumas, išreikštas vyrų vidutinio valandinio darbo užmokesčio neatskaičius mokesčių procentine dalimi; kadangi didelės vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumo dalies negalima paaiškinti objektyviais, pastebimais darbo rinkos ypatumais, pvz., amžiumi, patirtimi ir išsilavinimu, profesija, darbo laiku ar kitais išmatuojamais požymiais, o tai rodo nuolatinę diskriminaciją; kadangi sprendžiant darbo užmokesčio skirtumo problemą reikia laikytis subalansuoto požiūrio, pagal kurį lygios galimybės, vienodas priežiūros pareigų pasidalijimas, kova su lyčių stereotipais, darbo užmokesčio skaidrumas ir veiksmingas vykdymo užtikrinimas būtų derinami su politika, kuria remiami įgūdžiai, dalyvavimas ir karjeros galimybės, kartu pripažįstant, kad nepalankios sąlygos dar sunkesnės moterims, patiriančioms daugialypės ir sąveikinės formos diskriminaciją dėl tokių veiksnių kaip lytis, rasinė ar etninė kilmė, religija ar tikėjimas, negalia, amžius ar seksualinė orientacija;

E. kadangi visoje ES moterų pajamos yra neproporcingai mažesnės nei vyrų ir neproporcingai daug moterų gauna minimalųjį darbo užmokestį; kadangi 2023 m. ES vyrų ir moterų valandinio darbo užmokesčio skirtumas buvo 12 proc. ir įvairiose valstybėse narėse jis gerokai skyrėsi, kai kuriose iš jų viršydamas 18 proc.; kadangi tai reiškia, kad moterys, palyginti su vyrais, vidutiniškai 54–67 dienas per metus faktiškai dirba nemokamai; kadangi, nors moterų užimtumo lygis toliau auga, ES nėra teisingame kelyje, kad iki 2030 m. perpus sumažintų vyrų ir moterų užimtumo skirtumo, kuris yra 10 proc., o vaikų turinčių moterų užimtumo skirtumas dar yra didesnis – 16,5 proc.[12]; kadangi, remiantis Eurostato duomenimis, daugumoje valstybių narių minėtas skirtumas taip pat skiriasi pagal pramonės šakas ir yra didesnis privačiame sektoriuje nei viešajame sektoriuje[13]; kadangi 2024 m. tik 7,7 proc. vyrų ES dirbo ne visą darbo dieną, palyginti su 27,9 proc. moterų, kurių pagrindinė darbo ne visą darbo dieną priežastis buvo priežiūros pareigos; kadangi esama konkrečios koreliacijos tarp sektorių, kuriuose daugiausia dirba moterys, ir žemo darbo užmokesčio lygio; kadangi darbo užmokestis gali atspindėti tam tikro darbo vertę ir pripažinimą visuomenės akyse;

F. kadangi nelygybė darbo užmokesčio srityje ne visada atspindi darbo vertę, paklausą ar reikalingus įgūdžius, bet tai labiau yra nuolatinės lyčių nelygybės rezultatas; kadangi moterų darbo nuvertinimas, profesinė ir sektorinė segregacija, lyčių nelygybė vadovaujamose pareigose ir nevienodas neapmokamos priežiūros pasidalijimas yra struktūriniai veiksniai, lemiantys vyrų ir moterų darbo užmokesčio ir pensijų skirtumus, ir dėl to reikia sistemingo darbo vertės nustatymo

---

12 Eurostatas, „Statistics Explained – SDG 5 – Gender equality“, Eurostato interneto svetainė, 2025 m. balandžio mėn.

13 Eurostatas, „Statistics Explained – Gender pay gap statistics“, Eurostato interneto svetainė, 2025 m. kovo mėn.

ir sektorių revalorizacijos ES ir nacionaliniu lygmenimis; kadangi vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumas yra ne tik mažesnių pajamų klausimas, bet sykiu jis atspindi platesnę socialinę, politinę ir kultūrinę nelygybę, kuri daro įtaką moterų ekonominei nepriklausomybei, karjeros galimybėms ir bendrai gerovei;

G. kadangi informuotumo didinimas ir švietimas yra būtini siekiant pripažinti vyrų ir moterų darbo užmokesčio ir pensijų skirtumo, kurį visuomenė tebėra linkusi nuvertinti, egzistavimą ir rimtumą; kadangi vyrų ir moterų darbo užmokesčio ir pensijų skirtumas daro didelę įtaką moterų psichikos sveikatai, veikia ne tik moterų pajamas, bet ir jų psichosocialinę riziką darbo vietoje, o tai turi ilgalaikių pasekmių psichikos sveikatai ir viso gyvenimo gerovei, pvz., vyresnės nei 65 metų moterys dvigubai dažniau nei vyrai skundžiasi lėtine depresija[14], o tai atspindi mažesnių pajamų, ribotos nepriklausomybės ir nuolatinio nesaugumo sudėtinį poveikį; kadangi sąžiningas ir deramas darbo užmokestis yra būtinas moterų ekonominei nepriklausomybei užtikrinti ir leidžia moterims ištrūkti iš smurto artimoje aplinkoje gniaužtų; kadangi, siekiant pašalinti šiuos skirtumus, reikia teisėkūros ir politinių priemonių, taip pat visuomenės požiūrio pokyčių, kurie remtųsi duomenimis pagrįsta komunikacija ir švietimo iniciatyvomis;

H. kadangi 2021 m. 74 proc. moterų kasdien atliko namų ruošos darbus ir gamino maistą, palyginti su 42 proc. vyrų; kadangi, bendrai vertinant apmokamą ir neapmokamą darbą, moterys per metus dirba aštuoniomis darbo visu etatu savaitėmis daugiau nei vyrai[15];

I. kadangi Pasaulio ekonomikos forumas neseniai apskaičiavo, kad esant dabartiniam pažangos tempui visiška lyčių lygybė bus pasiekta per 134 metus; kadangi kai kuriuose tyrimuose apskaičiuota, kad vyrų ir moterų pensijų skirtumas bus panaikintas po 90 metų; kadangi akivaizdu, jog reikia naujų priemonių, kad pensijų skirtumas būtų panaikintas greičiau;

J. kadangi visoje ES moterys dažniau dirba mažiau apmokamą darbą, atlieka neoficialius darbus ir dirba tradiciškai nepakankamai vertinamuose sektoriuose, o tai lemia mažas pajamas ir prisideda prie vyrų ir moterų darbo užmokesčio ir pensijų skirtumo; kadangi 3 iš 10 moterų ES dirba švietimo, sveikatos priežiūros ir socialinio

---

14 Europos Parlamentas, Piliečių teisių, teisingumo ir institucinių reikalų generalinis direktoratas, Piliečių, lygybės ir kultūros teminis skyrius, „The effect of gender pay and pension gaps and new ways of working on women’s mental health“ („Vyrų ir moterų darbo užmokesčio ir pensijų skirtumo ir naujų darbo būdų poveikis moterų psichikos sveikatai“), 2025 m. rugsėjo mėn.

15 Europos lyčių lygybės institutas, „Gender Equality Index 2021 – Health“ („2021 m. lyčių lygybės indeksas. Sveikata“), 2021 m.

darbo sektoriuose, o šiuose sektoriuose dirba tik 8 proc. vyrų [16]; kadangi ES moterys sudaro iki 80 proc. sveikatos priežiūros ir socialinės priežiūros darbuotojų, o STEM (mokslo, technologijų, inžinerijos ir matematikos) srityse jos sudaro tik iki 20 proc. darbuotojų, ir tai iliustruoja nuolatines lyčių normas ir stereotipus, kurie atgraso moteris nuo darbo tam tikruose sektoriuose[17]; kadangi būtina pripažinti sektorių, kuriuose tradiciškai dirba daug moterų, tokių kaip priežiūros, sveikatos, švietimo ir socialinio darbo, vertę, nes jie yra būtini mūsų visuomenei, ir skatinti vyrus dirbti šiuose sektoriuose;

K. kadangi moterims vis dar labai mažai atstovaujama skaitmeninių studijų ir karjeros srityse, taip pat kitose mokslo, technologijų, meno, inžinerijos ir matematikos (STEAM) srityse ir tokiose užimtumo srityse kaip gynyba ir kosmosas, informacinės ir ryšių technologijos (IRT) bei energetika; kadangi labai svarbu remti moterų dalyvavimą STEAM srityse, siekiant panaikinti vyrų ir moterų darbo užmokesčio ir pensijų skirtumus, skatinti inovacijas ir užtikrinti, kad Europos skaitmeninė ir žalioji pertvarka būtų įtrauki ir teisinga;

L. kadangi moterims neproporcingą poveikį daro didėjantis darbo rinkos susiskaidymas, įskaitant nestandartinių darbo formų, pvz., laikino darbo, darbo ne visą darbo laiką, darbo skaitmeninėje platformoje ir savarankiško darbo, plitimą; kadangi moterys dažnai atlieka svarbų vaidmenį šeimos ūkiuose, žemės ūkio versle ir bendruomenės gyvenime, tačiau jų darbas dažnai yra nepakankamai vertinamas arba neoficialus, dėl to jų pajamos per visą gyvenimą yra mažesnės, o pensijų įmokos – nepakankamos; kadangi ši nepalanki padėtis dar labiau sustiprėja moterų, kurios susiduria su daugialypės ir sąveikinės formos diskriminacija dėl tokių veiksnių kaip rasė, lytis, lytinė tapatybė, seksualinė orientacija ar negalia, atveju;

M. kadangi vyrų ir moterų darbo užmokesčio, priežiūros ir užimtumo skirtumų poveikis moterims vėlesniame gyvenime didėja, kaip matyti iš vyrų ir moterų pensijų skirtumo, kuris 2025 m. siekė 25 proc.[18]; kadangi tai kyla iš moterų profesinio gyvenimo metu susikaupusios nelygybės, nedalyvavimo darbo rinkoje laikotarpių ir mažesnio darbo užmokesčio; kadangi visose valstybėse narėse vyresnio amžiaus moterims ir toliau kyla didesnė nei vyresnio amžiaus vyrams skurdo rizika[19]; kadangi 2024 m. 16,9 proc. pensininkių grėsė skurdas, ir tai

---

16 Europos Komisija, „Moterų padėtis darbo rinkoje“, Europos Komisijos strategijos ir politikos interneto svetainė.

17 Europos Komisija, „2025 m. lyčių lygybės ES ataskaita“, 2025 m. kovo mėn. https://data.europa.eu/doi/10.2838/5262357.

18 Europos lyčių lygybės institutas, „Gender Equality Index – European Union in 2025 edition“ („Lyčių lygybės indeksas. Europos Sąjunga 2025 m.“), Europos lyčių lygybės instituto interneto svetainė.

19 Europos Komisija, 2025 m. lyčių lygybės ES ataskaita, 2025 m. kovo mėn., https://data.europa.eu/doi/10.2838/5262357.

yra beveik dvigubai daugiau nei skurstančių į pensiją išėjusių vyrų[20]; kadangi moterys paprastai gyvena ilgiau ir joms senatvėje dažniau prireikia ilgalaikės priežiūros[21]; kadangi būtina užtikrinti, kad viešosios socialinio draudimo ir socialinės apsaugos sistemos išliktų tvirtos ir tinkamai bei tvariai finansuojamos – tada jos galės toliau teikti patikimą paramą;

N. kadangi darbas, kurį daugiausia dirba moterys, ekonominio įgalėjimo užtikrinimas ir moterų dalyvavimo politikoje bei viešajame gyvenime didinimas turi būti grindžiami pasirinkimo laisve ir gausiomis galimybėmis;

O. kadangi vadinamasis baudimas už motinystę darbo užmokesčio srityje, t. y. motinų ir tėvų, taip pat išlaikomus vaikus turinčių moterų ir jų neturinčių moterų darbo užmokesčio skirtumas, yra susijęs su vaikų priežiūros įstaigų trūkumu, per mažu tėvų, kurie naudojasi vaiko priežiūros arba tėvystės atostogomis, skaičiumi, darbo valandomis, nesuderinamomis su vaikų priežiūros ir vyresnio amžiaus žmonių socialinės priežiūros įstaigų darbo laiku, nelygiu neoficialios priežiūros namuose pasidalijimu ir kultūriniais stereotipais, dėl kurių nukenčia darbo rinkoje esančios motinos; kadangi vaikų susilaukusių moterų pajamos dažnai sumažėja ir nepasiekia iki vaiko gimimo buvusio lygio, taip pat jų karjeros raida sulėtėja, o tai tiesiogiai veikia jų tuo metu gaunamas pajamas bei gyvenimo lygį ir galimybę ateityje sukaupti pakankamą pensiją; pažymi, kad vadinamasis baudimas už motinystę darbo užmokesčio srityje yra didelė kliūtis ir visapusiškai lyčių lygybei, ir ilgalaikiam demografiniam ir ekonominiam stabilumui užtikrinti;

P. kadangi tiek M. Draghi, tiek E. Lettos pranešimuose pabrėžiama, kad priežiūros paslaugų prieinamumas, įperkamumas ir kokybė, įskaitant ikimokyklinį ugdymą ir priežiūrą, ilgalaikę priežiūrą ir pagalbą asmenims su negalia, yra struktūrinė kliūtis dalyvauti darbo rinkoje, ypač moterims, ir mažina bendrą ES produktyvumo potencialą; kadangi investicijos į priežiūros infrastruktūrą ir kokybiškas darbo vietas yra produktyvios socialinės investicijos, kuriomis didinamas konkurencingumas ir atsparumas ir sudaromos sąlygos lygiateisiam moterų dalyvavimui visose visuomenės srityse, įskaitant užimtumą; kadangi reikėtų griežtai vykdyti Profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros direktyvą ir įvertinti jos poveikį; kadangi labiau subalansuotas vaiko priežiūros atostogų ir priežiūros pareigų pasidalijimas tarp abiejų tėvų, be kita ko, panaudojant tinkamai suplanuotas neperleidžiamas teises į atostogas, yra labai svarbus siekiant skatinti lygias moterų ir vyrų galimybes ir prisidėti prie lyčių

---

20 Eurostatas, „Data Browser – At-risk-of-poverty rate for pensioners – EU-SILC survey“, Eurostato interneto svetainė, 2026 m. vasario mėn.

21 Jungtinių Tautų Ekonomikos ir socialinių reikalų departamentas, „The growing need for long-term care – Assumptions and realities“ („Augantis ilgalaikės priežiūros poreikis: prielaidos ir realijos“).

lygybės visuomenėje ir modernios bei atsparios darbo rinkos;

Q. kadangi priežiūra yra svarbus mūsų visuomenės ramstis; kadangi neproporcinga neapmokamos ir nepakankamai apmokamos vaikų, vyresnio amžiaus, sergančių ir negalią turinčių žmonių, šeimos narių ar kitų išlaikomų asmenų priežiūros dalis tenka moterims, net ir įsitraukusioms į darbo rinką, ir tai tebėra vienas iš pagrindinių lyčių nelygybės, susijusios su pajamomis, karjeros raida ir pensijomis, veiksnių; kadangi dėl priežiūros pareigų maždaug 7,7 mln. moterų nedalyvauja darbo rinkoje, palyginti su vos 450 000 vyrų; kadangi kai kurios šalys įvedė pensijų kreditus prižiūrintiesiems asmenis, o tai reiškia, kad laikas, praleistas teikiant priežiūrą, yra įskaitomas apskaičiuojant pensiją;

R. kadangi moterų skurdo ar socialinės atskirties lygis yra didesnis nei vyrų (21,9 proc., palyginti su 20 proc. vyrų); kadangi dėl laiko stygiaus ribojamos moterų galimybės dirbti ilgalaikį darbą visą darbo laiką, dėl to ribojamos jų galimybės užsidirbti, didėja priklausomybė nuo mažo darbo užmokesčio arba darbo ne visą darbo laiką darbo vietų, mažėja pensijų įmokos ir didėja jų finansinė priklausomybė taip pat senatvėje, taip pat jos toliau patiria smurtą dėl lyties, ypač smurtą šeimoje;

S. kadangi Ispanija įtraukė keletą reglamentų, kuriais nustatoma išsami teisinė sistema, skirta lyčių nelygybei mažinti, pvz., laikinas lyčių nelygybės priedas, kuris yra skiriamas moterims, kurios turi teisę į įmokinę pensiją ir yra motinos (biologinės arba įmotės), ir gali būti skiriamas vyrams, jei jie gali įrodyti, kad vaiko gimimas ar įsivaikinimas pertraukė arba paveikė jų profesinę karjerą;

T. kadangi, remiantis Tarptautinės darbo organizacijos (TDO) duomenimis, menopauzės amžiaus moterys yra sparčiausiai auganti darbo jėgos grupė; kadangi tikimasi, jog ši tendencija ateityje išliks ir didės; kadangi menopauzės tema darbo vietoje iš esmės išlieka nematoma;

U. kadangi konkurencingesnė ir teisingesnė ES ekonomika, kurioje būtų daugiau ir kokybiškesnių darbo vietų, kartu su iniciatyviomis priemonėmis, skirtomis sektoriams, kuriuose daugiausia dirba moterys, bus labai svarbi siekiant tvariai ir orientuojantis į augimą panaikinti vyrų ir moterų darbo užmokesčio ir pensijų skirtumus, užtikrinant visapusišką moterų dalyvavimą darbo rinkoje, kartu su geriausia praktika grindžiamomis rekomendacijomis, ir sudarys sąlygas moterims siekti karjeros tokiose didelės pridėtinės vertės srityse kaip mokslas, technologijos, inžinerija, teisė ir finansai; kadangi geriausia praktika, ypač vykdant informavimo kampanijas, tokias kaip vadinamoji oranžinio voko iniciatyva, padeda informuoti nacionalinėse valstybinėse pensijų sistemose apdraustus asmenis apie jų pensijai sukauptas santaupas;

V. kadangi M. Draghi ir E. Lettos pranešimuose pabrėžiama, kad Europa nepakankamai naudojasi turimų specialistų, visų pirma aukštąjį išsilavinimą turinčių moterų, paslaugomis; kadangi tiek viešajame, tiek privačiame sektoriuose tebeegzistuojantis stiklo lubų reiškinys riboja moterų galimybes užimti aukštas, vadovaujamas ir su sprendimų priėmimu susijusias pareigas; kadangi lyčių lygybė turi prasidėti nuo lygių galimybių sudarymo mergaitėms ir berniukams pačiais ankstyviausiais ugdymo etapais; kadangi mergaičių dalyvavimo STEM srityse ir skaitmeninių įgūdžių skatinimas yra labai svarbus siekiant sukurti lyčių pusiausvyra grindžiamą ir konkurencingą Europos ekonomiką;

W. kadangi lyčių lygybės skatinimas užimtumo bei verslumo srityse ir subalansuoto moterų ir vyrų dalyvavimo darbo rinkoje užtikrinimas yra pagrindinės tvaraus augimo, didesnio našumo, inovacijų ir ilgalaikio Europos ekonomikos konkurencingumo sąlygos; kadangi skatinant lygias moterų ir vyrų galimybes prisidedama prie Europos demografinio ir ekonominio atsparumo ir taip galėtų būti gerokai padidintas ES BVP vienam gyventojui ir jos fiskalinis tvarumas;

X. kadangi esant dinamiškai, inovacijomis grindžiamai socialinei rinkos ekonomikai turėtų būti atlyginama už įgūdžius, našumą ir veiklos rezultatus, suteikiant moterims daugiau galimybių daryti pažangą didelės vertės sektoriuose, pvz., technologijų, žemės ūkio, pramonės, gynybos, medicinos, teisės ir finansų sektoriuose; kadangi tai paskatintų mergaites ir jaunas moteris nuo ankstyvo amžiaus siekti išsilavinimo ir karjeros šiuose didelės vertės sektoriuose bei jas remtų ir padėtų panaikinti lyčių stereotipus ir išplėsti būsimų karjeros pasirinkimų galimybes;

Y. kadangi žmonių, kuriems gresia skurdas ar socialinė atskirtis, yra daugiau tarp vyresnio amžiaus žmonių (75 metų ir vyresnių), pensininkų su negalia ir ilgą laiką nedirbančių asmenų; kadangi 2020 m. pensininkų skurdo ar socialinės atskirties rizikos (AROPE) lygis ES buvo 15,6 proc.; kadangi šios grupės vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumas, kuris 2020 m. siekė 13 proc., ir jų pensijų skirtumas, kuris 2019 m. siekė 29 proc., šiandien vis dar yra dideli; kadangi daugelis vyresnio amžiaus moterų nesukaupė pakankamai teisių į pensiją ir dažnai priklauso nuo šeimos paramos arba maitintojo netekimo pensijų; kadangi dėl ilgesnės moterų gyvenimo trukmės yra didesnė tikimybė, kad jos gyvens vienos, gaudamos vieno asmens pajamas; kadangi pensijos turi išlikti pakankamo dydžio ir atitikti pragyvenimo išlaidas, o kartu turi būti didinamos paskatos ilgiau dalyvauti darbo rinkoje, kad būtų sumažintas skurdas ir poreikis būti išlaikomiems senatvėje;

Z. kadangi darbo rinkos disbalansą galima sumažinti laikantis vienodo užmokesčio už vienodą arba vienodos vertės darbą principo, sprendžiant nepakankamo sektorių, kuriuose daugiausia dirba moterys, vertinimo problemą ir šalinant kliūtis, kad daugiau moterų

galėtų patekti į sektorius, kuriuose mokamas didelis darbo užmokestis ir kuriuose daugiausia dirba vyrai; kadangi vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumas tokiuose sektoriuose yra didžiausias; kadangi visuomenė taip pat priklauso nuo pagrindinių paslaugų, pvz., priežiūros, kurios dažnai yra nepakankamai apmokamos ir kurias daugiausia teikia moterys; kadangi darbo užmokestis šiuose sektoriuose turėtų būti teisingas ir tvarus, kad būtų remiamos moterys ir jų šeimos, didinamas darbo jėgos aktyvumas ir gerinamas šių profesijų statusas; kadangi dėl skurdo rizikos ir mažesniu mastu dėl rizikos moterų finansiniam nepriklausomumui, kuriuos lemia vyrų ir moterų darbo užmokesčio ir pensijų skirtumai, moterys toliau patiria smurtą dėl lyties, ypač smurtą šeimoje, ir joms sunkiau nutraukti smurtinius santykius; kadangi, JT duomenimis, beveik 35 proc. moterų visame pasaulyje patiria psichologinį ar seksualinį priekabiavimą darbe arba priekabiavimą, kuris turi rimtų pasekmių asmeniniams ir profesiniams siekiams; kadangi tai kenkia moterų savigarbai ir silpnina jų poziciją derantis dėl teisingesnio atlygio; kadangi didelis nedarbo lygis, menkas darbo užmokesčio augimas ir mažų garantijų darbas moterims gali daryti neproporcingą poveikį; kadangi tai daro neigiamą poveikį moterų ekonominiam įgalėjimui ir moterų bei vyrų lygybės užtikrinimui; kadangi gerai parengtos darbo rinkos reformos, konkurencinga ekonomika ir tvarūs viešieji finansai gali padėti kurti darbo vietas ir suteikti galimybių; kadangi viešosios paslaugos ir socialinė parama turėtų būti tikslinės bei veiksmingos, užtikrinti ekonominį naudingumą ir kartu apsaugoti pažeidžiamiausius asmenis;

AA. kadangi ES pensijų sistemos paprastai grindžiamos trimis ramsčiais: valstybinėmis pensijomis, darbdavių mokamomis profesinėmis pensijomis ir privačiomis santaupomis ar investicijomis; kadangi moterų mažesnės pajamos, karjeros pertraukos, priežiūros pareigos ir tai, kad pernelyg daug jų dirba nestandartinių formų darbą, dažnai lemia tai, kad jos turi mažiau teisių pagal visus tris pensijų ramsčius, ir dėl to didėja vyrų ir moterų pensijų skirtumas ir skurdo senatvėje rizika; kadangi priežiūros ekonomikoje daugumą darbo vietų užima moterys, o vadovaujamas ir sprendimų priėmimo pareigas vis dar užima neproporcingai daug vyrų; kadangi darbo užmokesčio skaidrumas gali būti labai svarbus užtikrinant, kad būtų padaryta didelė pažanga sprendžiant vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumo problemą, nes jis padeda atskleisti, kad moterų darbas yra nepakankamai įvertintas, ir atkreipti dėmesį į darbo rinkos segmentacijos lyčių aspektus, be kita ko, taikant priemones, kuriomis nustatomi objektyvūs kriterijai, pagal kuriuos galima užtikrinti neutralų lyčių požiūriu vertinimą ir palyginti darbo vertę įvairiose darbo vietose ir sektoriuose; kadangi reikia atsižvelgti į Tarybos

direktyvos 79/7/EEB[22] poveikį valstybių narių galimybėms spręsti vyrų ir moterų pensijų skirtumo problemą; kadangi lyčių lygybę atspindinčios išlaidų peržiūros gali padidinti viešųjų biudžetų efektyvumą ir užtikrinti, kad priemonėmis būtų tikslingiau remiama šeima ir darbas;

AB. kadangi nuo nuostatų dėl lyties nepriklausomi darbo įvertinimo metodai labai svarbūs siekiant, kad būtų galima palyginti darbą pagal jo apimtį ir sudėtingumą ir nustatyti vieno darbo statusą kito darbo atžvilgiu tam tikrame sektoriuje arba organizacijoje, neatsižvelgiant į tai, ar tuos darbus atlieka moterys ar vyrai; kadangi moterys su negalia susiduria su žymiai blogesnėmis darbo rinkos sąlygomis ir dėl to turi dar blogesnes pensijos perspektyvas nei vyrai ir moterys be negalios;

AC. kadangi lyčių lygybės turi būti siekiama taikant sąveikinį požiūrį, kuriuo pripažįstama, kaip įvairios diskriminacijos ir nepalankios padėties formos, įskaitant diskriminaciją dėl amžiaus, negalios, rasinės ar etninės kilmės, socialinio ir ekonominio statuso, seksualinės orientacijos ir gyvenamosios vietos, gali didinti moterų ir merginų nelygybę švietimo, užimtumo ir galimybių gauti socialinę apsaugą srityse;

AD. kadangi kolektyvinės derybos yra lemiamas veiksnys siekiant panaikinti ir įveikti nelygybę; kadangi skurdo sąlygomis nepakanka užtikrinti vienodą atlygį už vienodos vertės darbą, nes vienodas darbo užmokesčių dydis turėtų būti pasiektas kartu bendrai didinant darbuotojų darbo užmokestį ir gerinant jų darbo sąlygas, siekiant užtikrinti jų orumą ir socialinį teisingumą;

***Dabartinė padėtis***

1. primena, kad vienodas užmokestis už vienodą arba vienodos vertės darbą yra vienas pagrindinių ES principų ir kad valstybės narės privalo panaikinti diskriminaciją dėl lyties visais darbo užmokesčio, darbo sąlygų ir darbo sutarčių rūšių aspektais; primena, kad visiškas Darbo užmokesčio skaidrumo direktyvos įgyvendinimas padės panaikinti diskriminaciją ir šališkumą darbe dėl lyties, pvz., įdarbinimo praktikos ir darbo užmokesčio struktūrų srityse;

2. apgailestauja dėl to, kad ES vis dar išlieka vyrų ir moterų darbo užmokesčio ir pensijų skirtumai, kurie daro neigiamą poveikį moterų socialinei ir ekonominei padėčiai, taigi ir visai visuomenei; apgailestauja dėl to, kad, nors per pastarąjį dešimtmetį vidutinis vyrų ir moterų darbo užmokesčio ir pensijų skirtumas visoje ES šiek tiek sumažėjo, dabartinis pokyčių tempas vis dar nepakankamas, kad šis

---

22 1978 m. gruodžio 19 d. Tarybos direktyva 79/7/EEB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo nuoseklaus įgyvendinimo socialinės apsaugos srityje (OL L 6, 1979 1 10, p. 24, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/1979/7/oj).

skirtumas būtų panaikintas iki 2100 m.; apgailestauja, kad skurdas ir atskirtis senatvėje tebekelia iššūkių vyresnio amžiaus moterims ir kad jų lygis didėja, palyginti su bendra tendencija, taip pat pabrėžia, kad reikia stiprinti tvarias pensijų sistemas ir remti vyresnių žmonių aktyvumą; palankiai vertina tai, kad paskelbta apie ES kovos su skurdu strategiją, ir prašo Komisijos užtikrinti to pasiūlymo ir būsimos lyčių lygybės strategijos sinergiją, kad būtų pašalinta lyčių ir tarpsektorinė skurdo rizika;

3. primena, kad visoje ES moterims kyla didesnė skurdo rizika nei vyrams, ypač sąveikinę diskriminaciją patiriančioms moterims, pvz., vienišoms motinoms, vyresnio amžiaus moterims, moterims su negalia, trečiųjų šalių pilietėms, LGBTIQ+ asmenims ir moterims kaimo vietovėse; pabrėžia, kad vyrų ir moterų pensijų skirtumas atsiranda ne tik dėl per visą gyvenimą susidariusios nelygybės darbo užmokesčio srityje, bet ir dėl skirtingų galimybių darbo rinkoje, nevienodo neformaliosios priežiūros darbo namuose pasiskirstymo ir šališkumo lyčių atžvilgiu visuomenėje; ragina įgyvendinti politiką, kuria būtų pripažįstama ši nepalanki padėtis, kartu skatinant pasinaudoti kokybiško užimtumo ir lygiomis galimybėmis; pažymi, kad senatvės pensijos sudaro vidutiniškai keturis penktadalius visų pajamų senatvėje, o atsižvelgiant į tebekylančius demografinius iššūkius, nesprendžiant vyrų ir moterų pensijų skirtumo klausimo galėtų kilti pavojus valstybių narių ilgalaikei socialinei sanglaudai ir socialinės apsaugos sistemų tvarumui;

4. pabrėžia, kad moterų asmeninė laisvė ir ekonominė nepriklausomybė yra labai svarbios jų asmeniniam saugumui ir orumui ir kad menkas dalyvavimas darbo rinkoje didina pažeidžiamumą prievartos, smurto dėl lyties, įskaitant smurtą šeimoje ir smurtą viešosiose erdvėse, ir ekonominės priklausomybės atžvilgiu; ragina valstybes nares imtis tikslinių priemonių, kad būtų užkirstas kelias smurtui dėl lyties ir priekabiavimui tiek internete, tiek realiame gyvenime, ir kad būtų su jais kovojama, be kita ko, rengiant informuotumo didinimo kampanijas, užtikrinant Stambulo konvencijos vykdymą ir ratifikuojant TDO konvenciją dėl smurto ir priekabiavimo (Konvenciją Nr. 190), siekiant užtikrinti veiksmingus nukentėjusiųjų apsaugos mechanizmus darbo pasaulyje;

5. atkreipia dėmesį į tai, kad moterys vis dar atlieka neproporcingai didelę dalį neapmokamo priežiūros ir namų ruošos darbo, ir dėl to mažėja jų dalyvavimas darbo rinkoje ir pensijos kaupimas; pripažįsta, kad tradiciniai lyčių vaidmenys, šališkumas ir nevienodas priežiūros pareigų pasidalijimas tarp moterų ir vyrų daro neigiamą poveikį darbo užmokesčiui, kiek tai susiję su motinyste ir asmenų su negalia, vyresnio amžiaus ar sergančių vaikų, šeimos narių ar kitų išlaikomų asmenų priežiūra, ir kad šis poveikis ne tik prisideda prie nuolatinių vyrų ir moterų darbo užmokesčio ir pensijų skirtumų, bet ir gali moteris, norinčias turėti vaikų, nuo to atgrasyti šiuo metu, kai daugelyje ES valstybių patiriamas demografinis nuosmukis, nes dėl

minėtų aspektų sumažėja galimybių darbo rinkoje, visų pirma jaunoms moterims;

6. pabrėžia, kad nepakankamos investicijos į kokybiškas vaikų priežiūros ir ilgalaikės priežiūros paslaugas ir ribotas jų prieinamumas, didelės kainos ir tinkamos infrastruktūros joms trūkumas tebėra pagrindinis iššūkis, visų pirma siekiant užtikrinti visapusišką moterų dalyvavimą visuomenės gyvenime ir darbo rinkoje, ir dėl to moterys gali pirma laiko pasitraukti iš darbo rinkos arba ne savo noru dirbti ne visą darbo dieną, o tai gali trukdyti jų karjeros raidai; pabrėžia, kad formuojant politiką ir socialinės apsaugos sistemose reikia sistemingai pripažinti ir atspindėti neapmokamą priežiūros darbą, kartu suteikiant daugiau galimybių moterims grįžti į darbo rinką; pripažįsta, kad priežiūra yra vienas iš mūsų visuomenės pagrindų, o priežiūros paslaugas daugiausia teikia moterys; primena, kad vaikų, šeimos narių ar kitų išlaikomų asmenų, kurie turi negalią, yra vyresnio amžiaus ar serga, priežiūra dažnai apima papildomas ar net visą darbo dieną atliekamas pareigas; pabrėžia, kad šią padėtį atspindi darbo rinkos tendencijos, įskaitant didesnius moterų darbo ne visą darbo dieną rodiklius, mažesnį valandinį darbo užmokestį, karjeros pertraukas ir trumpesnę darbo trukmę; ragina įgyvendinti politiką, kuria būtų remiamos šeimos, atsižvelgiant į visą jų įvairovę, skatinama profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyra ir vyrai bei moterys būtų skatinami dalytis priežiūros pareigomis, kartu užtikrinant, kad visuomenėje būtų gerbiamas ir teisingai vertinamas priežiūros darbas, nesvarbu, ar jis atliekamas formaliai, ar ne;

***Lyčių lygybės nauda visuomenei, ekonomikos augimui, konkurencingumui ir kovai su diskriminacija***

7. pabrėžia, kad būtina panaikinti vyrų ir moterų darbo užmokesčio ir pensijų skirtumus, siekiant užtikrinti lygybę ir konkurencingumą, ir tai turėtų būti pasiekta taikant įrodymais pagrįstas priemones, gerbiant valstybių narių ir socialinių partnerių prerogatyvas; primena, kad dėl vyrų ir moterų darbo užmokesčio ir užimtumo skirtumų 2023 m. ES neteko 390 mlrd. EUR[23] dėl prarastų pajamų bei viešųjų finansų išlaidų socialinio draudimo išmokoms, kurias gavo nedirbančios moterys; pažymi, kad, panaikinus vyrų ir moterų užimtumo skirtumą, galėtų padidėti našumas ir iki 2050 m. BVP vienam gyventojui pasiektų 3,2–5,5 proc., o lankstesnės darbo sąlygos, geresnė profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyra ir didesnis darbo užmokestis paskatintų daugiau moterų įsitraukti į

---

23 EUROFOUND, „Mind the gap! Gender employment gap cost Europe over €390 billion in 2023“, EUROFOUND interneto svetainė, 2025 m. kovo mėn.

darbo rinką, todėl padidėtų ekonomikos gamybos pajėgumai[24]; pripažįsta, kad pragyvenimo išlaidų krizė daro neproporcingą poveikį moterims, įskaitant motinas; ragina imtis priemonių, kuriomis būtų užtikrinama, kad darbo užmokestis atitiktų pragyvenimo išlaidas, ir skatinti darbo jėgos aktyvumą, toliau paisant nacionalinių darbo rinkos sistemų ir laikantis socialinių partnerių susitarimų; pabrėžia, kad lygiateisis moterų ir vyrų dalyvavimas kokybiškoje darbo rinkoje stiprina ES darbo jėgos pasiūlą bei bendrą ekonominį atsparumą ir atitinka Europos konkurencingumo darbotvarkę; ragina Komisiją ir valstybes nares, kai aktualu, į ekonomines prognozes ir politikos poveikio vertinimus įtraukti kiekybiškai įvertintą didesnės lyčių lygybės naudą;

8. pabrėžia tai, kad 2023 m. daugelyje ES šalių darbo užmokesčio skirtumas privačiajame sektoriuje buvo didesnis nei viešajame sektoriuje[25] ir kad reikia dėti konkrečias pastangas, siekiant užtikrinti, kad įmonės aktyviai skatintų nediskriminacinę praktiką ir lygias galimybes bei vienodą užmokestį už vienodos vertės darbą;

9. primena, kad darbuotojai ir įmonės yra ES konkurencingumo varomoji jėga, kaip pripažįstama M. Draghi pranešime; pabrėžia, kad įgūdžių ir darbo jėgos trūkumas, kurį dar labiau didina mažėjantis darbingo amžiaus gyventojų skaičius, labai kenkia ES našumui ir augimui; atkreipia dėmesį į tai, kad moterų dalyvavimo darbo rinkoje skatinimas ir darbo sąlygų gerinimas, ypač dabartiniuose ir besiformuojančiuose sektoriuose, susijusiuose su dvejopa pertvarka, galėtų padėti sumažinti šį spaudimą; ragina lyčių lygybę ir kovą su lyčių stereotipais integruoti taip, kad būtų remiamas moterų dalyvavimas darbo rinkoje, įgūdžių ugdymas ir konkurencingumas, taip pat ragina visose ES konkurencingumo, pramonės, įgūdžių ir skaitmeninėse darbotvarkėse pašalinti kliūtis galimybėms;

10. ragina ES ir jos valstybes nares lyčių lygybės reikalavimus taikyti programoms, viešosioms paslaugoms ir, visų pirma, seksualinės ir reprodukcinės sveikatos priežiūros paslaugų teikimui, įskaitant galimybę nemokamai, saugiai ir teisėtai nutraukti nėštumą;

11. ragina skaitmeniniame sektoriuje parengti į lyčių lygybę orientuotas strategijas ir politiką ir dėti tikslines pastangas siekiant veiksmingiau integruoti moteris į darbo rinką;

12. primena, kad objektyvi, į nuopelnus orientuota paaukštinimo praktika ir lygios galimybės, pagalbos paslaugos ir visų teisė dalyvauti yra vienodo požiūrio pagrindas, sudarantis sąlygas sąžiningai konkurencijai funkcionuojančioje darbo rinkoje, galintis

---

24 Europos lyčių lygybės institutas, „Economic benefits of gender equality in the European Union – How closing the gender gaps in labour market activity and pay leads to economic growth“, 2017 m.

25 Europos Parlamentas „Temos. Moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumai ES“, Europos Parlamento interneto svetainė, 2020 m.

sumažinti šališkumą, kuris daro neigiamą poveikį moterų karjeros raidai ir dėl to nukenčia jų uždarbis, įskaitant diskriminacinį elgesį dėl lyties, rasės, negalios, amžiaus, seksualinės orientacijos ir lytinės tapatybės; atsižvelgdamas į tai, ragina visapusiškai įgyvendinti ir stebėti Direktyvą dėl lyčių pusiausvyros biržinių bendrovių valdybose ir skatina mažąsias ir vidutines įmones (MVĮ) ir kitas nebiržines įmones vadovautis geriausia praktika, susijusia su lyčių pusiausvyra valdymo srityje; be to, pažymi, kad atspari, įtrauki ir darni visuomenė ir į augimą orientuota ekonomika užtikrina geriau apmokamas kokybiškas darbo vietas sektoriuose, kuriuose daugiausia dirba moterys, todėl moterys gali per savo karjerą sukaupti orią pensiją;

13. pažymi, kad būtina užtikrinti, kad gynybos sektoriuje dirbančios moterys nepatirtų jokios diskriminacijos dėl stereotipų ir kad jos turėtų galimybę dirbti gerai apmokamą, stabilų darbą su tinkamomis pensijų įmokomis;

14. mano, kad valstybės narės turėtų sutelkti dėmesį į kliūčių užimtumui ir verslumui mažinimą, šeimų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros rėmimą taikant tinkamą vaiko priežiūros atostogų politiką, lanksčias darbo sąlygas ir užtikrinant teisę atsijungti, ikimokyklinio ugdymo tinklus, kokybiškas, prieinamas ir įperkamas vaikų priežiūros ir ilgalaikės priežiūros paslaugas, kurios būtų suderinamos su darbu visą darbo dieną, ir investuojant į mokymo, perkvalifikavimo ir kvalifikacijos kėlimo programas, padedančias spręsti įgūdžių trūkumo problemą, be kita ko, vienišoms motinoms, vyresnio amžiaus moterims, LGBTIQ+ asmenims, moterims su negalia, pažeidžiamoje padėtyje esančioms moterims, trečiųjų šalių pilietėms ir kaimo bei atokiose vietovėse ir atokiausiuose regionuose gyvenančioms moterims, nes jos, labiausiai tikėtina, gali susidurti su sunkumais siekdamos pasinaudoti mokymo ir darbo galimybėmis; palankiai vertina moterų indėlį į kaimo ekonomiką;

***Iššūkiai***

15. pabrėžia tai, kad segmentavimas lyties pagrindu pagal sektorius ir profesijas yra svarbus struktūrinis vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumą lemiantis veiksnys; pabrėžia, kad šis segmentavimas yra tiek horizontalus, kai neproporcingai daug moterų dirba menkai apmokamuose ir istoriškai nuvertintuose sektoriuose, tiek vertikalus, kai tame pačiame sektoriuje moterys turi mažiau galimybių eiti geriau apmokamas aukštas ir vadovaujamas pareigas; pabrėžia, kad sektoriai, kuriuose daugiausia dirba moterys, paprastai yra mažiau apmokami ir nepakankamai vertinami dėl įvairių veiksnių ir kad to negalima pateisinti kompetencijos ar nuopelnų skirtumais, nes beveik visose ES valstybėse narėse daugiau moterų nei vyrų gauna mažą darbo užmokestį ir minimalųjį darbo užmokestį, nepaisant to, kad jaunesnių moterų mokymosi rezultatai vis labiau pranoksta

jaunesnių vyrų rezultatus[26];

16. pabrėžia tai, kad tik 30 proc. įmonių valdybų narių yra moterys ir jos eina mažiau nei 1 iš 10 didelių įmonių valdybų pirmininkų ar generalinių direktorių pareigų[27], o tai rodo, kad ir toliau iš esmės nepakankamai moterų užima aukštas pareigas ir dalyvauja vadovavimo ir mentorystės programose; pažymi, kad vyrų ir moterų gerai apmokamų darbų užmokesčio skirtumas yra didžiausias[28]; pabrėžia, kad nuolatinės stiklinės lubos vadybos, mokslinių tyrimų ir inovacijų srityse riboja produktyvumą ir konkurencingumą; pabrėžia, kad norint pasiekti ES tikslus būtina panaikinti atotrūkį tarp vadovaujamas pozicijas užimančių vyrų ir moterų; pabrėžia, kad kintamų formų darbo užmokestis, pvz., įmonių akcijos ar premijos, tampa vis dažnesnis ir šiuo metu vyrams mokamas tokių formų užmokestis didėja sparčiau nei mokamas moterims[29], ir pabrėžia svarbią galimybę užtikrinti, kad šių naujų kompensavimo modelių augimas būtų vienodai naudingas moterims, ir remia pažangą siekiant panaikinti vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumą;

17. primena, kad prižiūrintieji asmenys atlieka ypatingą vaidmenį ir kad priežiūros paslaugų teikimas yra labai svarbus mūsų visuomenei, ypač atsižvelgiant į dabartines demografines tendencijas ir visuomenės senėjimą; pabrėžia, kad pagrindinis vyrų ir moterų darbo užmokesčio ir pensijų skirtumų veiksnys yra nevienodas priežiūros ir namų ūkio pareigų pasidalijimas, nes šios pareigos tenka beveik tik moterims; primena, kad moterys dažniau būna bedarbės, dirba ne visą darbo dieną, dirba menkiau apmokamuose sektoriuose, kuriuose daugiausia dirba moterys, ir daro karjeros pertraukas ir kad tai iš dalies gali būti siejama su neigiamu priežiūros paslaugų poveikiu, kuris turi įtakos jų darbo užmokesčiui, karjeros raidai ir prisideda prie skurdo rizikos; be to, primena, kad dėl priežiūros pareigų praleisti darbo laikotarpiai neįskaičiuojami į teises į pensijų išmokas, nepaisant to, kad valstybė sutaupo išlaidų dėl moterų teikiamų neformalios priežiūros paslaugų;

18. primena Direktyvoje dėl profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros įtvirtintą teisę į vaiko priežiūros atostogas ir pabrėžia, kad ją reikia visapusiškai ir veiksmingai įgyvendinti; pabrėžia, kad politika turi būti kovojama su nevienodu naštos pasidalijimu tarp moterų ir vyrų ir remiamas teisingas vaiko priežiūros atostogų ir priežiūros pareigų pasidalijimas tarp tėvų, kad būtų užtikrintas vienodai uždirbančių ir vienodas priežiūros pareigas turinčių asmenų

---

26 Eurostatas, „Statistics Explained – Educational attainment statistics“, Eurostato interneto svetainė, 2025 m. kovo mėn.

27 Europos lyčių lygybės institutas, „Gender Equality Index 2021 – Health“ („2021 m. lyčių lygybės indeksas. Sveikata“), 2021 m.

28 EUROFOUND ir Europos Komisijos Jungtinių tyrimų centras „European Jobs Monitor 2021: Gender gaps and the employment structure“, 2021 m.

29 EUROFOUND, „Gender equality at work“, 2020 m.

modelis; ragina valstybes nares skatinti neperleidžiamas, tinkamai apmokamas tėvystės atostogas ir rengti informavimo kampanijas bei įvesti paskatas, kad vyrai dažniau naudotųsi vaikų priežiūros atostogomis, taip pat įtraukti priemones, skirtas pažangai, susijusiai su naudojimusi tėvystės atostogomis, suskirstytai pagal lytį, stebėti ir apie ją pranešti; pabrėžia darbdavių vaidmenį užtikrinant, kad darbas visą darbo dieną būtų suderinamas su priežiūros pareigomis;

19. ragina valstybes nares glaudžiai bendradarbiauti su socialiniais partneriais, kad būtų imtasi aktyvių ir koordinuotų priemonių, įskaitant tikslingą mokymą ir mentorystę, siekiant išspręsti struktūrinės lyčių nelygybės klausimus, dėl kurių moterys nenori siekti paaukštinimo ar akcentuoti savo pačių pasiekimų; pabrėžia, kad šis nenoras nėra individualaus pasirinkimo klausimas, bet kyla iš įsišaknijusių lyčių stereotipų, profesinės segregacijos ir netinkamo karjeros orientavimo, ypač paveikiančio žemos kvalifikacijos ir socialinę atskirtį patiriančias moteris; primygtinai ragina valstybes nares glaudžiai bendradarbiauti su socialiniais partneriais, kad šios kliūtys būtų pašalintos kuriant įtraukią darbo vietos kultūrą, tobulinant karjeros plėtros sistemas ir įgyvendinant aktyvias lygybės strategijas;

20. įspėja apie nuolatinį skurdo senatvėje ir socialinės atskirties didėjimą nuo 2015 m., kuris ypač paveikia vyresnio amžiaus moteris, ir apie milžinišką vyresnių nei 75 metų moterų skurdo lygį keliose valstybėse narėse, kuris yra bendros lyčių nelygybės visą gyvenimą uždirbamų pajamų atžvilgiu aspektas; pabrėžia, kad vyresnio amžiaus moterims dažniau ilgą gyvenimo laikotarpį reikia priežiūros ir paramos paslaugų, kurių išlaidos viršija vidutines pensijas daugumoje valstybių narių;

21. pabrėžia, kad nesąmoningi lyčių stereotipai įdarbinant, paaukštinant pareigose ir nustatant darbo užmokestį prisideda prie vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumo; pabrėžia, kad, vadovaujantis lyčių stereotipais, dėl kurių moterys yra priskiriamos mažai apmokamiems sektoriams, kuriuose tradiciškai daugiausia dirba moterys, vyrams yra teikiama pirmenybė vienodos kvalifikacijos moterų kandidačių atžvilgiu, moterų karjeros pažanga yra apsunkinama[30], o lyčių normų dinamika turi įtakos deryboms dėl darbo užmokesčio, ir visa tai daro neigiamą poveikį moterų profesinio gyvenimo eigai;

22. pabrėžia, kad labai svarbu stiprinti priežiūros paslaugas, siekiant padidinti moterų dalyvavimą darbo rinkoje, panaikinti lyčių užimtumo, darbo užmokesčio ir pensijų skirtumus ir spręsti įgūdžių ir darbo jėgos trūkumo problemą kuriant atsparias ir kokybiškas darbo vietas; ragina Komisiją ir valstybes nares visapusiškai įgyvendinti Europos priežiūros strategiją ir Tarybos rekomendacijas dėl

---

30 Europos lyčių lygybės institutas, „Glossary and thesaurus – sticky floor“, Europos lyčių lygybės instituto interneto svetainė.

ilgalaikės priežiūros, nustatyti nacionalinius vaikų priežiūros prieinamumo, pasiekiamumo bei kokybės ir ilgalaikės priežiūros aprėpties tikslus ir Europos semestro bei ES finansavimo priemonių lėšas skirti kokybiškoms, prieinamoms ir įperkamoms priežiūros paslaugoms; pabrėžia, kad viešosios investicijos į priežiūros infrastruktūrą turėtų būti klasifikuojamos kaip augimą skatinančios išlaidos pagal peržiūrėtą ES ekonomikos valdymo sistemą; ragina valstybes nares ratifikuoti TDO konvenciją dėl namų ūkio darbuotojų 2011 m.;

23. pabrėžia, kad vyrams ir moterims tenkančių vaikų priežiūros pareigų skirtumo panaikinimas tebėra viena iš svarbių galimybių pagerinti jaunų tėvų gyvenimą visoje Europoje; pažymi, kad šis skirtumas atsiranda po vaiko gimimo, kai baigiasi apmokamos tėvystės atostogos, bet dar nėra galimybės naudotis visos dienos ikimokyklinio ugdymo ir priežiūros paslaugomis; pabrėžia, kad parama šeimoms šiuo pereinamuoju laikotarpiu gali gerokai sustiprinti tėvų gebėjimą išlikti darbo rinkoje;

24. pažymi, kad moterų vadovaujamos įmonės dažnai veikia mažiau apmokamuose sektoriuose ir susiduria su papildomomis kliūtimis, pvz., ribotomis galimybėmis gauti finansavimą, lyčių nelygybe ir reguliavimo kliūtimis;

25. atkreipia dėmesį į tai, kad ES apie 6,8 mln. žmonių dirba kaip nedeklaruoti apmokami priežiūros darbuotojai asmeninių ir namų ūkio paslaugų sektoriuje, iš kurių 90 proc. yra moterys – daugiausia vidutinio amžiaus moterys ir migrantės[31], todėl joms netaikomos darbo teisės ar socialinė apsauga;

26. pabrėžia, kad finansinis nesaugumas ir nelygybė yra glaudžiai susiję su psichologine gerove, todėl neturėtų būti ignoruojamas atlyginimų nelygybės poveikis psichikos sveikatai; pažymi, kad moterys, palyginti su vyrais, dažniau patiria psichikos sveikatos problemų, pvz., perdegimą ir lėtinę depresiją, ypač sektoriuose, kuriuose dirbamas darbas yra mažai apmokamas ir emociškai sudėtingas;

***Tolesni veiksmai***

27. palankiai vertina nuolatines Komisijos pastangas skatinti lyčių lygybę ir ragina ją pateikti naują, išsamią, į rezultatus orientuotą ir plataus užmojo ES lyčių lygybės strategiją, grindžiamą ankstesne pažanga ir geriausia praktika, ir pasiūlyti specialų veiksmų planą, kaip panaikinti vyrų ir moterų darbo užmokesčio ir pensijų skirtumus taikant įrodymais pagrįstas priemones, laikantis tarpsektorinio požiūrio ir ES lygmens kiekybinių ir per nustatytą laiką įvykdytinų tikslų, užtikrinant, kad lyčių lygybės politika, kuri yra būtina sveikos ir klestinčios visuomenės sąlyga, taip pat prisidėtų prie tvaraus

---

31 EUROFOUND „Undeclared care work in the EU: Policy approaches to a complex socioeconomic challenge“, 2025 m.

ekonomikos augimo, konkurencingumo, verslumo, inovacijų ir šeimos gerovės bei profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros;

28. be to, ragina į veiksmų planą įtraukti tikslines priemones, kuriomis būtų gerinamos darbo sąlygos ir teisingas darbo užmokestis sektoriuose, kuriuose daugiausia dirba moterys, remiamos šeimos ir pagal kitą daugiametę finansinę programą teikiama pirmenybė investicijoms, kuriomis būtų stiprinama profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyra ir patikimas priežiūros sektorius; pabrėžia, kad reikia laikytis požiūrio, kuriuo būtų gerbiama nacionalinė kompetencija ir atsižvelgiama į skirtingas moterų realijas visoje ES;

29. ragina Komisiją bendradarbiauti su valstybėmis narėmis ir socialiniais partneriais siekiant parengti lyčių požiūriu neutralių darbo vertinimo ir klasifikavimo sistemų gaires ir Europos bandomąjį projektą, kad būtų galima visoje ES palyginti vienodos vertės darbą ir nustatyti aiškius teisingo darbo vertės vertinimo ir nuopelnais grindžiamų darbo užmokesčio sistemų kriterijus sektoriuose, kuriuose daugiausia dirba moterys, kartu vengiant nereikalingų reguliavimo ar finansinių pareigų darbdaviams; pažymi, kad tai turėtų būti daroma visose sektoriuose, užtikrinant kolektyvinių derybų teises; pabrėžia, kad teisingas vertinimas didina darbo kokybę, motyvaciją ir konkurencingumą, nepakenkdamas darbo rinkos lankstumui; ragina Komisiją ir valstybes nares, kai tikslinga, toliau rengti mokymus, kad būtų labiau remiami lyties atžvilgiu neutralūs įdarbinimo ir vertinimo procesai;

30. ragina Komisiją įgyvendinti Europos priežiūros kursą, kaip buvo paskelbta 2024 m. Parlamento klausymuose; ragina į šį kursą įtraukti politikos priemonių, programų ir rekomendacijų rinkinį, kartu su konkrečiu investicijų į priežiūrą rinkiniu, siekiant skatinti perėjimą prie priežiūros ekonomikos, kurioje priežiūra pripažįstama kaip teisė ir vertinama kaip mūsų visuomenės pagrindas; šiuo klausimu ragina sukurti finansavimo srautą pagal 2028–2034 m. daugiametę finansinę programą, kad būtų galima teikti paslaugas neformaliesiems slaugytojams remti;

31. ragina valstybes nares atlyginti už darbą ir skatinti sprendimus, kuriais būtų stiprinama visa šeimų įvairovė, kartu užtikrinant fiskalinę atsakomybę ir paramą įmonėms, pvz., išplečiant lanksčias darbo sąlygas tėvams bei asmenims ir teisę atsijungti, teikiant mokestines paskatas priežiūros metais ir išmokas vienišiems tėvams, taip pat investuojant į kokybiškų, įperkamų ir prieinamų vaikų priežiūros ir ilgalaikės priežiūros paslaugų, suderinamų su darbu visą darbo dieną ir lyčių lygybe grindžiama vaiko priežiūros atostogų politika, teikimą; be to, ragina valstybes nares skatinti veiksmus pasitelkiant socialinį dialogą ir kolektyvines derybas, kad būtų sudarytos palankesnės sąlygos moterims visapusiškai dalyvauti darbo rinkoje ir sumažintas jų karjeros pertraukų ir darbo ne visą darbo dieną lygis, kuris yra didesnis nei vyrų; ragina imtis specialių

priemonių, kad moterims būtų lengviau grįžti į darbą po ilgų karjeros pertraukų, taikant reintegracijos priemones ir tikslines paskatas, pavyzdžiui perkvalifikavimo programas;

32. ragina Komisiją, gerbiant nacionalinę kompetenciją, paskelbti gaires, kurios padėtų nustatyti apmokestinimo tvarką, pvz., bendro apmokestinimo sistemas, kuri gali atgrasyti papildomas šeimos pajamas uždirbančius asmenis nuo aktyvaus dalyvavimo darbo rinkoje, ir spręsti su tokia tvarka susijusias problemas, siekiant užtikrinti, kad nacionaline mokesčių politika būtų remiama lyčių lygybė ir aktyvesnis moterų dalyvavimas darbo rinkoje, ir sudaryti palankesnes sąlygas keistis geriausios praktikos pavyzdžiais;

33. pabrėžia, kad svarbu skatinti moterų verslumą ir moterų vadovaujamų įmonių vaidmenį gerinant ekonominį įgalėjimą ir galimas pajamas visą gyvenimą; pabrėžia, kad reikia teikti geresnę paramą tiek ES, tiek nacionaliniu lygmenimis, visų pirma kiek tai susiję su verslo plėtra, mentorystės programomis, galimybėmis gauti finansavimą ir rizikos kapitalą ir geresniu moterų finansiniu raštingumu, remiant pagal programą „InvestEU“, Europos inovacijų tarybai ir Europos įmonių tinklui, taikant tikslines priemones nepakankamai atstovaujamoms grupėms, įskaitant moteris kaimo vietovėse ir STEAM sektoriuose; ragina Komisiją į šiuos aspektus atsižvelgti būsimoje lyčių lygybės strategijoje ir pabrėžia, kad svarbu anksti ugdyti mergaičių verslumą ir finansinį raštingumą, kad jos ateityje galėtų tapti verslininkėmis;

34. pabrėžia, kad reikėtų skatinti daugiau moterų pačioms siekti lyderystės, tobulėti, naudotis mentorystės paslaugomis ir palaikyti profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą; atkreipia dėmesį į tai, kad Komisija į savo kokybiškų darbo vietų kūrimo veiksmų gaires įtraukė lyčių aspektą, ir pabrėžia, jog reikia užtikrinti, kad susijusiomis iniciatyvomis būtų sprendžiamas darbo, kurį paprastai atlieka moterys visuose sektoriuose, teisingo pripažinimo klausimas, ir gerinti darbo vietų kokybę bei darbo sąlygas ir taip prisidėti prie našesnės darbo jėgos ir stipresnės bei konkurencingesnės Europos ekonomikos;

35. pabrėžia, kad reikia panaikinti segmentavimą lyčių pagrindu darbe, pripažįstant sektorių, kuriuose daugiausia dirba moterys, pavyzdžiui, švietimo, sveikatos priežiūros ir socialinių paslaugų sektoriuose, vertę, kiek tai susiję su darbo užmokesčiu ir darbo sąlygomis, ir sudaryti sąlygas tam, kad daugiau moterų galėtų dirbti gerai apmokamuose sektoriuose, pavyzdžiui, IRT, STEAM ir finansų sektoriuose, ir eiti aukštas ir vadovaujamas darbo vietose, pavyzdžiui, generalinių direktorių pareigas, ir viešajame bei politiniame gyvenime; pabrėžia, jog būtina užtikrinti, kad būtų integruotas labiau lyčiai atžvalgus ir dinamiškesnis profesinis orientavimas visais švietimo ir mokymo lygmenimis, siekiant, kad kuo anksčiau būtų sprendžiamas izoliuotumo klausimas; ragina valstybes

nares ir darbdavius nuo pat pradžių teikti lyčiai atžvalgias karjeros gaires ir skatinti subalansuotą atstovavimą vadovaujamose pareigose ir sprendimus priimančiose pozicijose;

36. pabrėžia, jog svarbu užtikrinti, kad moterys ir mergaitės turėtų vienodas galimybes mokytis visų lygių švietimo ir mokymo programų dalykų; pabrėžia, kad reikia pašalinti šališkumą ir stereotipus kultūriniu ir lyčių atžvilgiu mokymo programose, mokymo medžiagoje, profesinio orientavimo srityje ir pedagogams skirtuose mokymuose, siekiant užkirsti kelią moterų ir mergaičių nukreipimui į ribotą skaičių studijų sričių ar profesinių sektorių; ragina valstybes nares skatinti geresnes mergaičių galimybes patekti į sektorius, kuriuose tradiciškai daugiausia dirba vyrai; ragina skatinti į lyčių lygybę orientuotą švietimo politiką, kuria mergaitės būtų skatinamos siekti studijų ir karjeros visose srityse, įskaitant STEAM, ir būtų remiamos;

37. pabrėžia, kad reikia geriau finansiškai įvertinti darbą, atliekamą sektoriuose, kuriuose daugiausia dirba moterys, užtikrinti teisę į vienodą darbo užmokestį už vienodos vertės darbą, teikti informaciją apie darbuotojų individualaus darbo užmokesčio ir vidutinio darbo užmokesčio dydžius ir gerinti darbo sąlygas, visų pirma darbo užmokestį ir karjeros raidos galimybes, nes tai didina moterų finansinę nepriklausomybę ir mažina jų skurdo riziką; pabrėžia, kad sąlygų gerinimas sektoriuose, kuriuose daugiausia dirba moterys, taip pat sumažins segmentavimą lyčių pagrindu ir padės spręsti vis didėjančio darbo jėgos trūkumo problemą; ragina Komisiją į būsimą iniciatyvą dėl ilgalaikės priežiūros ir darbo jėgos problemų sprendimo aktų ir į visus įgūdžių sąjungos veiksmus bei į būsimą Kokybiškų darbo vietų aktą įtraukti stiprų lyčių aspektą; ragina valstybes nares imtis konkrečių priemonių siekiant užtikrinti vienodą užmokestį už vienodą darbą, kartu skatinant politiką, kuria remiamas sąžiningas darbo užmokesčio augimas, susijęs su našumu, konkurencingumu ir ekonominiu tvarumu;

38. pabrėžia, kad asmenys su negalia, visų pirma moterys su negalia, vis dar susiduria su daugybe tarpusavyje susijusių kliūčių, trukdančių joms įsidarbinti, mokytis ir užsiimti verslu; ragina Komisiją ir valstybes nares skatinti lygias galimybes gauti kokybišką darbą, profesinį išsilavinimą ir finansavimo galimybes, laikantis Europos neįgaliųjų teisių strategijos ir visapusiškai naudojantis esamomis ES ir nacionalinėmis priemonėmis; pabrėžia, kad įtrauktis ir prieinamumas yra esminės Europos socialinės rinkos ekonomikos ir konkurencingumo sudedamosios dalys;

39. ragina valstybes nares kartu su socialiniais partneriais parengti daugiametes, fiskaliniu požiūriu atsakingas karjeros ir darbo užmokesčio sistemas pagrindinėse viešųjų ir priežiūros paslaugų srityse (sveikatos priežiūros, socialinės priežiūros, švietimo paslaugų srityse), siekiant pagerinti kokybę, įgūdžius ir darbuotojų išlaikymą;

ragina valstybes nares tikslingai naudotis „Europos socialinio fondo +“ lėšomis ir, kai tinkama, Ekonomikos gaivinimo ir atsparumo didinimo priemone mokymo, kvalifikacijos kėlimo ir darbuotojų išlaikymo reikmėms, vengiant nuolatinių darbo užmokesčio dinamikos iškraipymų;

40. ragina Komisiją ir valstybes nares sukurti savanoriškus skatinimo mechanizmus, pvz., supaprastintas administracines procedūras, viešą pripažinimą ar prioritetinę teisę gauti ES lėšas, darbdaviams, įgyvendinantiems lyčių lygybės planus ir geriausią darbo užmokesčio skaidrumo praktiką;

41. pabrėžia, kad svarbu užtikrinti teisingą darbo užmokestį sektoriuose, kuriuose daugiausia dirba moterys, tuo pačiu išlaikant socialinių partnerių autonomiją nustatant darbo užmokestį ir gerbiant nacionalines kolektyvinių derybų tradicijas;

42. pabrėžia, kad tik oficialus darbas sudarant kokybiškas darbo sąlygas, ypač sektoriuose, kuriuose daugiausia dirba moterys, gali padėti sustiprinti mokesčių bazes ir užtikrinti, kad moterys darbuotojos būtų pripažįstamos ir joms būtų garantuota apsauga pagal įstatymus; atkreipia dėmesį į tai, kad sprendžiant neformalios ekonomikos problemą įgyvendinant tikslingas reformas, pvz., supaprastinant mokesčių reikalavimų administravimą ir remiant verslumą, galima geriau užtikrinti vienodas galimybes moterims darbo rinkoje; todėl ragina valstybes nares supaprastinti prieigą prie oficialios ekonomikos, skatinti kovos su šešėline ekonomika priemones ir įforminti darbo sutartis, kad būtų apsaugoti neoficialių sektorių, pvz., namų ūkio, asmens priežiūros, žemės ūkio ir sezoninio darbo, darbuotojai, kovoti su nedeklaruojamu darbu, stiprinti sąžiningą konkurenciją ir užtikrinti, kad moterys galėtų prisidėti prie socialinės apsaugos sistemų ir gauti mokymą bei kitas su darbu susijusias teises ir apsaugą; ragina Komisiją ir valstybes nares aktyviau kovoti su dirbančiųjų skurdu, kuris daro neigiamą poveikį moterų, įskaitant dirbančias neoficialiai, kurios dažnai negauna gero užmokesčio ir neturi galimybių naudotis socialine apsauga, gyvenimo lygiui;

43. pripažįsta ilgalaikį finansinį poveikį, kurį ilgi neapmokamo priežiūros darbo laikotarpiai gali daryti moterims; ragina valstybes nares užtikrinti patikimas lyčiai atžvalgias socialinės apsaugos sistemas, be kita ko, taikomas asmenims, darantiems karjeros pertraukas, kad galėtų rūpintis išlaikomais asmenimis; pripažįsta, kad pensijų sistemos visų pirma priklauso nacionalinei kompetencijai, tačiau pabrėžia pakankamų nacionalinių minimalių pensijų ir priežiūros kreditų kaupiant pensiją svarbą asmenims, kurie daro karjeros pertraukas, kad prižiūrėtų išlaikomus asmenis; pabrėžia, kad reikia užtikrinti tinkamą prižiūrinčiųjų asmenų apsaugą bei pajamų rėmimą ir garantuoti, kad antrosios pakopos pensijos būtų numatytos ir ne visą darbo dieną dirbantiems darbuotojams; pabrėžia, kad reikia integruoti vyrų ir moterų pensijų skirtumo rodiklius į ES socialinių

rodiklių suvestinę ir nuo 2026 m. Europos semestro ciklo priemones, skirtas kovoti su pensijų rizikos veiksniais, susijusiais su lytimi, integruoti į konkrečioms šalims skirtas rekomendacijas; ragina valstybes nares išnagrinėti fiskaliniu požiūriu atsakingus ir į darbą orientuotus sprendimus, kuriais būtų remiamas prižiūrinčiųjų asmenų grįžimas į darbo rinką, teikiama informacija apie galimybę naudotis sukauptomis viešosiomis ir privačiosiomis pensijomis ir stiprinamos šeimos ir bendruomeninės paramos sistemos; ragina Komisiją, bendradarbiaujant su valstybėmis narėmis, daug dėmesio skirti ekonominiam pensininkų įgalėjimui ir įvertinti galimą pasiūlymą dėl minimalių ES standartų, taikomų priežiūros kreditams, pagal kuriuos priežiūros metai galėtų būti įtraukiami apskaičiuojant pensiją; ragina valstybes nares užtikrinti, kad Tarybos rekomendacija dėl minimalių pajamų[32] būtų įgyvendinama atsižvelgiant į lyčių aspektą ir kad ja būtų siekiama remti skurde gyvenančių moterų poreikių tenkinimą, kad joms būtų suteikta finansinė laisvė, nepriklausomybė ir galimybių;

44. pripažįsta vaidmenį, kurį automatinis įtraukimas į profesinių pensijų sistemas gali atlikti skatinant moteris aktyviau dalyvauti kaupiant pensijas, padedant mažinti vyrų ir moterų pensijų skirtumą ir remiant ilgalaikį finansinį saugumą; pabrėžia, kad Europos draudimo ir profesinių pensijų institucija remia pensijų informacinių suvestinių, priemonių, skirtų veiksmingai stebėti vyrų ir moterų darbo užmokesčio bei pensijų skirtumus, naudojimą ir lyčių atžvilgiu neutralią darbo užmokesčio politiką ir praktiką profesinių pensijų srityje; ragina valstybes nares skatinti visų darbuotojų, įskaitant ne visą darbo dieną dirbančius darbuotojus, nediskriminacines galimybes naudotis papildomų ir profesinių pensijų sistemomis;

45. ragina Komisiją ir valstybes nares apsaugoti migrantes iš trečiųjų šalių, kurios dažnai dirba nekvalifikuotą, mažų garantijų ir mažai apmokamą darbą tokiuose sektoriuose kaip namų priežiūra, valymas ir maitinimas[33], nuo diskriminacijos ir išnaudojimo; pabrėžia, kad siekiant panaikinti vyrų ir moterų darbo užmokesčio ir pensijų skirtumus, būtina užtikrinti teisingą darbo užmokestį, darbo teisės apsaugą ir tinkamas socialinio draudimo įmokas;

46. ragina Komisiją parengti ES masto informuotumo didinimo ir švietimo kampanijas apie darbo užmokesčio skaidrumą, vienodą požiūrį ir galimas ES priemones, kuriais skatinama lygybė užimtumo srityje; pabrėžia, kad informuoti darbuotojai ir darbdaviai yra svarbiausias veiksnys siekiant veiksmingai įgyvendinti dabartinius

---

32 2023 m. sausio 30 d. Tarybos rekomendacija dėl pakankamų minimalių pajamų, kuriomis užtikrinama aktyvi įtrauktis (OL C 41, 2023 2 3, p. 1).

33 Europos Parlamentas, Parlamentinių tyrimų paslaugų generalinis direktoratas, „Migrant women and the EU labour market – Overcoming double discrimination“, 2023 m. gegužės mėn.

teisės aktus;

47. ragina valstybes nares pripažinti senelių teikiamą globą – kai seneliai reguliariai prižiūri savo anūkus, kad vaiko tėvai galėtų įsidarbinti, išlikti darbo rinkoje arba grįžti į darbą – kaip krediuotiną globos laikotarpį, nustatant aiškius tinkamumo ir patikrinimo kriterijus;

48. pabrėžia, kad svarbu pašalinti praktines kliūtis darbo vietose, įskaitant skaitmeninį prieinamumą, tinkamų sąlygų sudarymą ir lanksčias darbo sąlygas; ragina valstybes nares teikti tikslingas paskatas darbdaviams, kurie investuoja į prieinamumą, įgūdžių ugdymą ir įtraukią įdarbinimo politiką, vengiant papildomos administracinės naštos, siekiant skatinti lygybę ir konkurencingumą pagal socialinės rinkos ekonomikos principus;

49. akcentuoja labai svarbų socialinio dialogo ir socialinių partnerių dalyvavimo vaidmenį kuriant, įgyvendinant ir stebint lygybės ir darbo užmokesčio strategijas siekiant padėti panaikinti moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumą; ragina socialinius partnerius į kolektyvines sutartis įtraukti priemones, kuriomis būtų skatinamos lygios galimybės ir kovojama su priekabiavimu, darbo užmokesčio nelygybe ir šališkumu dėl lyties, taip pat išplėsti kolektyvinių derybų aprėptį įtraukiant nestandartinius darbuotojus, ypač sektoriuose, kuriuose daugiausia dirba moterys, ir mažai apmokamuose sektoriuose, laikantis SESV 152 straipsnio; ragina Komisiją ir valstybes nares prasmingai įtraukti socialinius partnerius į naujos politikos formavimą siekiant panaikinti vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumą būsimoje lyčių lygybės strategijoje ir toliau remti socialinius partnerius;

50. ragina valstybes nares remti institucijų kūrimą vietos, regionų ir nacionaliniu lygmeniu, kad būtų stebimas nacionalinių lyčių lygybės strategijų įgyvendinimas ir pažanga; taip pat pabrėžia, kad formuojant, įgyvendinant ir vertinant politiką, kuria siekiama panaikinti vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumą, svarbu aktyviai įtraukti moteris ir išklausyti jų nuomonę daugelyje sektorių ir darbo jėgos sričių, be kita ko, tirti aspektus, kurie gali daryti poveikį moterų pajamoms ir dalyvavimui darbo rinkoje, tačiau apie kuriuos trūksta duomenų, pvz., susijusius su psichikos sveikata, menopauze ar menstruacijomis; labai ragina valstybes nares spręsti problemas profesinėje srityje, susijusias su endometritu ir menopauze, įskaitant ankstyvą moterų pasitraukimą iš darbo rinkos;

51. pakartoja, kad būtina į ES ir nacionalines politikos sritis, įskaitant užimtumo, sveikatos, negalios, pensijų bei sporto sritis, ir politinių sprendimų priėmimą integruoti lyčių aspektą, užtikrinant, kad lygybės tikslai būtų įtraukti į visus politikos formavimo ir biudžeto vykdymo etapus; ragina kitoje daugiametėje finansinėje programoje sustiprinti lyčių aspekto integravimą ir užtikrinti specialius ES išteklius, kuriais būtų siekiama panaikinti vyrų ir moterų darbo

užmokesčio ir pensijų skirtumus, sustiprinti priežiūros paslaugas ir infrastruktūrą ir remti lyčiai atžvalgias psichikos sveikatos paslaugas; primena, kad lygybės tikslų integravimas į ES finansavimą didina viešųjų investicijų veiksmingumą ir skaidrumą; atsižvelgdamas į tai, atkreipia dėmesį į galimą ES finansavimo mechanizmų, pvz., „Europos socialinio fondo +“, Europos regioninės plėtros fondo, Ekonomikos gaivinimo ir atsparumo didinimo priemonės, Piliečių, lygybės, teisių ir vertybių programos ir programos „Europos horizontas“, vaidmenį teikiant finansinę paramą su lytimi susijusiems tikslams;

52. ragina gerinti visų sektorių pagal lytį suskirstytų duomenų apie vyrų ir moterų darbo užmokesčio ir pensijų skirtumus rinkimą, palyginamumą ir skelbimą, siekiant geriau stebėti vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumo panaikinimo pažangą, visapusiškai naudojant esamas ataskaitų teikimo sistemas ir skaitmenines priemones, nedidinant administracinių išlaidų įmonėms; pabrėžia, kad patikimi ir suderinti duomenys yra būtini siekiant kurti įrodymais pagrįstą politiką ir stebėti pažangą mažinant lyčių nelygybę; pabrėžia Europos lyčių lygybės instituto (EIGE) ir Eurostato svarbų vaidmenį remiant palyginamų ir kokybiškų duomenų rinkimą visoje ES, kad jais remiantis būtų galima rengti tikslines politikos priemones; prašo Eurostato papildyti oficialų vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumo rodiklį standartizuotu vyrų ir moterų darbo laiko skirtumo rodikliu;

53. ragina skubiai perkelti į nacionalinę teisę ir įgyvendinti Darbo užmokesčio skaidrumo direktyvą ir Direktyvą dėl lyčių pusiausvyros biržinių bendrovių valdybose, kurių 10 valstybių narių dar neperkėlė į nacionalinę teisę, ir primygtinai ragina Komisiją užtikrinti patikimą abiejų direktyvų vykdymą; ragina MVĮ ir kitas nebiržines bendroves atsižvelgti į nusistovėjusią geriausią lyčių pusiausvyros valdymo srityje praktiką; ragina Komisiją užtikrinti, kad Darbo užmokesčio skaidrumo direktyva, kaip pagrindinis ES vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumo mažinimo teisės aktas, nebūtų įtraukiama į jokius būsimus bendruosius supaprastinimo dokumentų rinkinius, kartu taip pat užkertant kelią naujų ne teisėkūros ir teisėkūros procedūra priimamų aktų dubliavimąsi ir sutapimą;

54. primygtinai ragina Komisiją ir valstybes nares užtikrinti griežtą dabartinių ES ir nacionalinės teisės aktų vykdymą ir, kai įmanoma, juos sugriežtinti, kad būtų užtikrinta visiška karjeros raidos lygybė, ypač po motinystės atostogų; pabrėžia, kad darbuotojai turėtų būti apsaugoti nuo bet kokios formos nepalankios padėties, įskaitant pažeminimą pareigose, bandomojo laikotarpio pratęsimą ar nepalankius darbo sąlygų pokyčius, susijusius su naudojimusi tokiomis atostogomis;

55. pabrėžia, kad labai mažoms įmonėms ir MVĮ tenkanti didelė administracinė našta galėtų daryti neigiamą poveikį moterų

verslumui, kuris yra labai svarbus moterų finansinei nepriklausomybei ir lyčių lygybei;

56. ragina valstybes nares užtikrinti, kad atlyginimų skaidrumo taisyklės ir skundų nagrinėjimo mechanizmai būtų prieinami darbuotojams su negalia tiek skaitmeniniu būdu, tiek fiziškai, ir kad būtų tikrinami darbo vertinimo metodai, siekiant užkirsti kelią šališkumui moterų atžvilgiu, ypač darbo vietose, kuriose daugiausia dirba moterys, moterų su negalia atžvilgiu;

°

° °

57. paveda Pirmininkei perduoti šią rezoliuciją Tarybai ir Komisijai.