Eiropas Parlaments
2024-2029

PIEŅEMTIE TEKSTI

P10_TA(2026)0074

Vīriešu un sieviešu darba samaksas un pensiju atšķirība Eiropas Savienībā: pašreizējais stāvoklis, problemātika, iespējamie risinājumi un vadlīniju izstrāde attiecībā uz to, kā labāk novērtēt un taisnīgāk atalgot darbu nozarēs, kurās pārsvarā nodarbinātas sievietes

Eiropas Parlamenta 2026. gada 11. marta rezolūcija par vīriešu un sieviešu darba samaksas un pensiju atšķirību Eiropas Savienībā: pašreizējo stāvokli, problemātiku, iespējamiem risinājumiem un vadlīniju izstrādi attiecībā uz to, kā labāk novērtēt un taisnīgāk atalgot darbu nozarēs, kurās pārsvarā nodarbinātas sievietes (2025/2038(INI))

Eiropas Parlaments,

– ņemot vērā Līgumu par Eiropas Savienību (LES), jo īpaši tā 2. un 3. panta 3. punktu,

– ņemot vērā Līgumu par Eiropas Savienības darbību (LESD) un jo īpaši tā 8., 10., 19., 151., 153. un 157. pantu,

– ņemot vērā Eiropas Savienības Pamattiesību hartu (“Harta”), jo īpaši tās normas par dzimumu līdztiesību,

– ņemot vērā Apvienoto Nāciju Organizācijas Konvenciju par personu ar invaliditāti tiesībām un tās ratifikāciju ES,

– ņemot vērā Vispārējās cilvēktiesību deklarācijas 22. un 25. pantu,

– ņemot vērā Eiropas Parlamenta un Padomes 2023. gada 10. maija Direktīvu (ES) 2023/970 par to, lai ar darba samaksas pārredzamības un izpildes mehānismu stiprinātu to, kā tiek piemērots princips par vienādu darba samaksu vīriešiem un sievietēm par vienādu vai vienādi vērtīgu darbu[1] (Darba samaksas pārredzamības direktīva),

– ņemot vērā Eiropas Parlamenta un Padomes 2006. gada 5. jūlija

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

Direktīvu 2006/54/EK par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos[2],

– ņemot vērā Eiropas Parlamenta un Padomes 2019. gada 20. jūnija Direktīvu (ES) 2019/1158 par darba un privātās dzīves līdzsvaru vecākiem un aprūpētājiem un ar ko atceļ Padomes Direktīvu 2010/18/ES[3] (Darba un privātās dzīves līdzsvara direktīva),

– Eiropas Parlamenta un Padomes 2022. gada 23. novembra Direktīva (ES) 2022/2381 par dzimumu līdzsvara uzlabošanu biržā kotētu uzņēmumu direktoru vidū un saistītiem pasākumiem[4] (Direktīva par dzimumu līdzsvaru uzņēmumu valdēs),

– ņemot vērā Eiropas Parlamenta un Padomes 2022. gada 19. oktobra Direktīvu (ES) 2022/2041 par adekvātām minimālajām algām Eiropas Savienībā[5],

– ņemot vērā Komisijas 2020. gada 5. marta paziņojumu "Savienība, kurā valda līdztiesība: dzimumu līdztiesības stratēģija 2020.–2025. gadam" (COM(2020)0152),

– ņemot vērā Komisijas 2020. gada 18. septembra paziņojumu "Savienība, kurā valda līdztiesība: ES rasisma apkarošanas rīcības plāns 2020.–2025. gadam" (COM(2020)0565),

– ņemot vērā Eiropas sociālo tiesību pīlāru un tā rīcības plānu (COM(2021)0102), jo īpaši pamatmērķus 2030. gadam un ES sociālo rezultātu pārskatu,

– ņemot vērā ES personu ar invaliditāti tiesību stratēģiju 2021.–2030. gadam (COM(2021)0101),

– ņemot vērā Komisijas 2025. gada 8. oktobra paziņojumu "Līdztiesības savienība: *LGBTIQ*+ līdztiesības stratēģija 2026.–2030. gadam" (COM(2025)0725),

– ņemot vērā Komisijas 2022. gada 7. septembra paziņojumu par Eiropas Aprūpes stratēģiju (COM(2022)0440), Padomes 2022. gada 8. decembra ieteikumu par piekļuvi cenas ziņā pieejamai un kvalitatīvai ilgtermiņa aprūpei[6] un Padomes 2022. gada 8. decembra ieteikumu par pirmsskolas izglītību un aprūpi: Barselonas

---

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

mērķrādītāji 2030. gadam[7],

– ņemot vērā Komisijas 2025. gada 7. marta paziņojumu “Sieviešu tiesību ceļvedis” (COM(2025)0097),

– ņemot vērā Komisijas 2024. gada 20. marta paziņojumu “Darbaspēka un prasmju trūkums ES — rīcības plāns” (COM(2024)0131),

– ņemot vērā Komisijas 2025. gada 5. marta paziņojumu “Prasmju savienība” (COM(2025)0090),

– ņemot vērā Komisijas 2024. gada oktobra ziņojumu “Sociālās aizsardzības komitejas 2024. gada ziņojums”,

– ņemot vērā Eiropas Komisijas 2025. gada marta ziņojumu “2025. gada ziņojums par dzimumu līdztiesību Eiropas Savienībā”,

– ņemot vērā Augsta līmeņa ekspertu grupas sociālās aizsardzības un labklājības valsts nākotnes jautājumos ziņojumu “*The future of social protection and of the welfare state in the EU*” (“Sociālās aizsardzības un labklājības valsts nākotne ES”),

– ņemot vērā Mario Dragi 2024. gada 9. septembra ziņojumu “*The future of European competitiveness*” (“Eiropas konkurētspējas nākotne”) (Dragi ziņojums) un Enriko Letas 2024. gada 10. aprīļa ziņojumu “*Much more than a Market*” (“Daudz vairāk nekā tirgus”) (Letas ziņojums),

– ņemot vērā Sociālās aizsardzības komitejas un Komisijas Nodarbinātības, sociālo lietu un iekļautības ģenerāldirektorāta 2024. gada kopīgo ziņojumu “*The 2024 pension adequacy report – current and future income adequacy in old age in the EU*” (“2024. gada ziņojums par pensiju pietiekamību — pašreizējo un turpmāko ienākumu pietiekamība vecumdienās ES”),

– ņemot vērā Padomes 2024. gada 3. decembra secinājumus par darba un privātās dzīves līdzsvara un dzimumu līdztiesības nodrošināšanu visām paaudzēm demogrāfisko problēmu kontekstā,

– ņemot vērā Padomes 2024. gada 4. decembra secinājumus par darbaspēka un prasmju trūkumu Eiropas Savienībā: mobilizēt neizmantoto darbaspēka potenciālu Eiropas Savienībā,

– ņemot vērā Padomes 2025. gada 19. jūnija secinājumus “Dzimumu līdztiesības veicināšana MI virzītā digitālajā laikmetā: 6. horizontālais pārskats par to, kā dalībvalstis un ES iestādes īsteno Pekinas Rīcības platformu”,

– ņemot vērā 2017. gada 14. jūnija rezolūciju par nepieciešamību pēc

---

[7] OV C 484, 20.12.2022., 1. lpp.

ES stratēģijas no dzimuma atkarīgas pensiju atšķirības izbeigšanai un novēršanai[8],

– ņemot vērā 2020. gada 30. janvāra rezolūciju par vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirību[9],

– ņemot vērā 2021. gada 21. janvāra rezolūciju par ES dzimumu līdztiesības stratēģiju[10],

– ņemot vērā 2022. gada 5. jūlija rezolūciju par virzību uz kopīgu Eiropas rīcību aprūpes jomā[11],

– ņemot vērā Reglamenta 55. pantu,

– ņemot vērā Nodarbinātības un sociālo lietu komitejas un Sieviešu tiesību un dzimumu līdztiesības komitejas kopīgās apspriedes, kas rīkotas saskaņā ar Reglamenta 59. pantu,

– ņemot vērā Nodarbinātības un sociālo lietu komitejas un Sieviešu tiesību un dzimumu līdztiesības komitejas ziņojumu (A10-0021/2026),

A. tā kā dzimumu līdztiesība ir viena no ES pamatvērtībām, kas nostiprināta LES 2. pantā un 3. panta 3. punktā, LESD 8., 10. un 19. pantā un Hartas 23. pantā; tā kā LESD 157. pantā ir skaidri noteikts, ka visām dalībvalstīm ir jānodrošina tas, lai tiktu ievērots princips, ka vīrieši un sievietes par vienādu vai vienādi vērtīgu darbu saņem vienādu darba samaksu; tā kā, lai panāktu dzimumu līdztiesību un apkarotu ar dzimumu saistītu vardarbību, ir svarīgi garantēt sieviešu ekonomisko neatkarību un vienlīdzīgu piekļuvi finanšu resursiem;

B. tā kā Eiropas sociālo tiesību pīlāra 2. princips nosaka, ka “visās jomās ir jānodrošina un jāveicina vienāda attieksme pret sievietēm un vīriešiem un vienādas iespējas sievietēm un vīriešiem, arī attiecībā uz dalību darba tirgū, nodarbinātības noteikumiem un profesionālo izaugsmi”, un ka “sievietēm un vīriešiem ir tiesības uz vienādu samaksu par vienādu un līdzvērtīgu darbu”;

C. tā kā, lai šajos neskaidrajos ģeopolitiskajos apstākļos aizstāvētu mūsu ES vērtības, dalībvalstīm prioritāte ir jāpiešķir aizsardzības nozarei; tā kā dalībvalstīm ir jānodrošina, ka sievietes, kas strādā aizsardzības jomā, saņem vienādu darba samaksu un adekvātas pensijas un viņām ir taisnīgas karjeras izaugsmes iespējas; tā kā no dzimuma atkarīgas pensiju atšķirības novēršana ir gan stratēģisks, gan morāls ES pienākums;

---

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

D. tā kā vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirību definē kā atšķirību starp vīriešu un sieviešu vidējo bruto izpeļņu stundā, izteiktu procentos no vīriešu vidējās bruto izpeļņas stundā; tā kā ievērojamu daļu vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirību nevar izskaidrot ar objektīvām un novērojamām darba tirgus iezīmēm, piemēram, vecumu, pieredzi un izglītību, profesiju, darba laiku vai citām izmērāmām iezīmēm, un tas liecina par pastāvīgu diskrimināciju; tā kā, lai novērstu darba samaksas atšķirības, ir vajadzīga līdzsvarota pieeja, kas vienlīdzīgas iespējas, aprūpes pienākumu vienlīdzīgu sadalījumu, cīņu pret dzimumu stereotipiem, darba samaksas pārredzamību un noteikumu efektīvu piemērošanu apvieno ar politiku, kas atbalsta prasmes, līdzdalību un karjeras izaugsmi, vienlaikus atzīstot, ka sievietes, kuras saskaras ar multiplu un intersekcionālu diskrimināciju tādu faktoru dēļ kā dzimums, rase vai etniskā izcelsme, reliģija vai pārliecība, invaliditāte, vecums vai seksuālā orientācija, ir vēl nelabvēlīgākā situācijā;

E. tā kā visā ES sievietes pelna nesamērīgi mazāk nekā vīrieši un lielākā daļa minimālās algas saņēmēju ir sievietes; tā kā 2023. gadā ES vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirība par vienas stundas darbu bija 12 %, taču šis rādītājs dažādās dalībvalstīs ievērojami atšķiras un dažās dalībvalstīs pārsniedz 18 %; tā kā tas nozīmē, ka salīdzinājumā ar vīriešiem sievietes vidēji 54–67 dienas gadā faktiski strādā bez atalgojuma; tā kā, neraugoties uz to, ka sieviešu nodarbinātības līmenis turpina augt, ES nav uz pareizā ceļa, lai līdz 2030. gadam uz pusi samazinātu dzimumu nodarbinātības atšķirību (10 %), un šī atšķirība sievietēm ar bērniem ir lielāka — 16,5 %[12]; tā kā *Eurostat* dati liecina, ka šis rādītājs atšķiras arī pa nozarēm un lielākajā daļā dalībvalstu tas ir augstāks privātajā sektorā nekā publiskajā sektorā[13]; tā kā 2024. gadā tikai 7,7 % vīriešu ES strādāja nepilna laika darbu salīdzinājumā ar 27,9 % sieviešu, kuru galvenais nepilna laika darba iemesls bija aprūpes pienākumi; tā kā pastāv īpaša korelācija starp nozarēm, kurās pārsvarā nodarbinātas sievietes, un zemu algu līmeni; tā kā darba samaksa var atspoguļot to, kā sabiedrība vērtē un atzīst konkrētus darba veidus;

F. tā kā darba samaksas nevienlīdzība ne vienmēr atspoguļo darba vērtību, pieprasījumu vai darbam nepieciešamās prasmes, bet drīzāk ir pastāvīgas dzimumu nevienlīdzības rezultāts; tā kā pārāk zems sieviešu darba novērtējums, profesiju un nozaru segmentācija, dzimumu nevienlīdzība vadošos amatos un nevienlīdzīgais neapmaksāta aprūpes darba sadalījums ir strukturāli vīriešu un sieviešu darba samaksas un pensiju atšķirību faktori un tāpēc ES un valstu līmenī ir jāveic sistemātiski darba novērtēšanas un nozaru revalorizācijas pasākumi; tā kā vīriešu un sieviešu darba samaksas

---

12 *Eurostat*, “*Statistics Explained – SDG 5 – Gender equality*”, *Eurostat* tīmekļvietne, 2025. gada aprīlis.

13 *Eurostat*, “*Statistics Explained – Gender pay gap statistics*”, *Eurostat* tīmekļa vietne, 2025. gada marts.

atšķirība nav saistīta tikai ar mazāku izpeļņu — tā atspoguļo arī plašāku sociālo, politisko un kultūras nevienlīdzību, kas ietekmē sieviešu ekonomisko neatkarību, karjeras iespējas un vispārējo labklājību;

G. tā kā izpratnes veidošana un izglītošana ir būtiska, lai tiktu atzīta vīriešu un sieviešu darba samaksas un pensiju atšķirību esamība un nopietnība, jo sabiedrība tās joprojām novērtē pārāk zemu; tā kā vīriešu un sieviešu darba samaksas un pensiju atšķirības būtiski ietekmē sieviešu psihoemocionālo veselību, jo tās ietekmē ne tikai sieviešu ienākumus, bet arī viņu pakļautību psihosociālajiem riskiem darbavietā, kas rada ilgtermiņa ietekmi uz psihoemocionālo veselību un labklājību visā viņu dzīves laikā, par ko liecina tas, ka sievietes, kuras ir vecākas par 65 gadiem, divreiz biežāk nekā vīrieši ziņo par hronisku depresiju[14], un šis rādītājs atspoguļo zemāku ienākumu, ierobežotas neatkarības un pastāvīgas nedrošības radīto kopējo ietekmi; tā kā taisnīgs un pienācīgs atalgojums ir būtisks sieviešu ekonomiskajai neatkarībai un dod sievietēm iespēju izkļūt no vardarbības ģimenē; tā kā, lai šīs atšķirības novērstu, ir jāveic likumdošanas un politikas pasākumi, kā arī ar datos balstītu komunikācijas un izglītības iniciatīvu palīdzību ir jāmaina sabiedrības attieksme;

H. tā kā 2021. gadā 74 % sieviešu katru dienu veica mājas darbus un gatavoja ēdienu salīdzinājumā ar 42 % vīriešu; tā kā, visu apmaksāto un neapmaksāto darbu kopā ņemot, sievietes gadā nostrādā par astoņām pilna laika darba nedēļām vairāk nekā vīrieši[15];

I. tā kā Pasaules Ekonomikas forums nesen lēsa, ka, ņemot vērā pašreizējos uzlabojumu rādītājus, pilnīga dzimumu paritāte tiks panākta 134 gadu laikā; tā kā dažos pētījumos ir aprēķināts, ka sieviešu un vīriešu pensiju atšķirības novēršanai būs vajadzīgi 90 gadi; tā kā ir skaidrs, ka ir vajadzīgi jauni pasākumi, lai pensiju atšķirību novērstu ātrāk;

J. tā kā visā ES sievietes biežāk veic zemāk atalgotu darbu un strādā neoficiālajā ekonomikā un vēsturiski nepietiekami novērtētās nozarēs un tas ierobežo viņu ienākumus un veicina vīriešu un sieviešu darba samaksas un pensiju atšķirības; tā kā Eiropas Savienībā 3 no katrām 10 sievietēm strādā izglītības, veselības un sociālā darba nozarēs, taču šajās nozarēs ir nodarbināti tikai 8 % vīriešu[16]; tā kā Eiropas Savienībā aptuveni 80 % no veselības aprūpes un sociālās aprūpes

---

14 Eiropas Parlaments, Pilsoņu tiesību, tiesiskuma un institucionālo lietu ģenerāldirektorāts, Pilsoņu, līdztiesības un kultūras jautājumu direktorāts, “*The effect of gender pay and pension gaps and new ways of working on women’s mental health*”, 2025. gada septembris.

15 Eiropas Dzimumu līdztiesības institūts, “*Gender Equality Index 2021 – Health*”, 2021. gads.

16 Eiropas Komisija, “*Women’s situation in the labour market*”, Eiropas Komisijas tīmekļa vietne par stratēģiju un politiku.

darbaspēka ir sievietes, savukārt *STEM* (zinātnes, tehnoloģiju, inženierzinātņu un matemātikas) jomās darba ņēmēju (sieviešu) īpatsvars ir tikai 20 % un tas liecina, ka joprojām pastāv dzimtes normas un stereotipi, kas attur sievietes no iesaistīšanās konkrētās nozarēs[17]; tā kā ir jāatzīst to nozaru vērtība, kurās tradicionāli pārsvarā ir nodarbinātas sievietes, piemēram, aprūpe, veselības aprūpe, izglītība un sociālais darbs, jo tās ir būtiskas mūsu sabiedrībai, un jāmudina vīrieši strādāt šajās nozarēs;

K. tā kā sievietes joprojām ir ļoti nepietiekami pārstāvētas digitālajās studiju programmās un profesijās, kā arī citās zinātnes, tehnoloģijas, mākslas, inženierzinātņu un matemātikas (*STEAM*) jomās un tādās nodarbinātības nozarēs kā aizsardzība un kosmiskā aviācija, informācijas un komunikācijas tehnoloģiju (IKT) nozare un enerģētika; tā kā atbalsts sieviešu līdzdalībai *STEAM* jomās ir būtisks, lai novērstu vīriešu un sieviešu darba samaksas un pensiju atšķirības, veicinātu inovāciju un nodrošinātu, ka Eiropas digitālā un zaļā pārkārtošanās ir iekļaujoša un taisnīga;

L. tā kā sievietes nesamērīgi ietekmē pieaugošā darba tirgus sadrumstalotība, tostarp nestandarta nodarbinātības veidu, piemēram, pagaidu darba, nepilna laika darba, platformu darba un pašnodarbinātības, pieaugums; tā kā sievietēm bieži vien ir būtiska loma ģimenes lauksaimniecībā, lauksaimnieciskā uzņēmējdarbībā un kopienas dzīvē, tomēr viņu darbs bieži vien tiek nepietiekami novērtēts vai ir neformāls, kā rezultātā samazinās ienākumi dzīves laikā un netiek veiktas pietiekamas pensiju iemaksas; tā kā šo nelabvēlīgo situāciju vēl vairāk saasina tas, ka sievietes saskaras ar multiplu un intersekcionālu diskrimināciju, kuras pamatā ir tādi faktori kā rase, dzimums, dzimtiskā identitāte, seksuālā orientācija vai invaliditāte;

M. tā kā vīriešu un sieviešu darba samaksas, aprūpes pienākumu un nodarbinātības līmeņa atšķirības negatīvi ietekmē sievietes vēlākā dzīves posmā, par ko liecina sieviešu un vīriešu pensiju atšķirība, kas 2025. gadā bija 25 %[18]; tā kā šī atšķirība ir saistīta ar nevienlīdzību, kas uzkrājusies sieviešu darba mūža laikā, periodiem, kad viņas nav iesaistījušās darba tirgū, un mazāku darba samaksu; tā kā visās dalībvalstīs vecāka gadagājuma sievietes joprojām ir vairāk pakļautas nabadzības riskam nekā vecāka gadagājuma vīrieši[19]; tā kā 2024. gadā 16,9 % pensionēto sieviešu bija pakļautas nabadzības

---

17 Eiropas Komisija, “2025. gada ziņojums par dzimumu līdztiesību Eiropas Savienībā”, 2025. gada marts, https://data.europa.eu/doi/10.2838/5262357.

18 Eiropas Dzimumu līdztiesības institūts, “*Gender Equality Index – European Union in 2025 edition*”, Eiropas Dzimumu līdztiesības institūta tīmekļa vietne.

19 Eiropas Komisija, “2025. gada ziņojums par dzimumu līdztiesību Eiropas Savienībā”, 2025. gada marts, https://data.europa.eu/doi/10.2838/5262357.

riskam — tas ir gandrīz divas reizes vairāk nekā nabadzības riskam pakļauto pensionēto vīriešu skaits[20]; tā kā sievietēm parasti ir ilgāks paredzamais mūža ilgums un pastāv lielāka varbūtība, ka viņām būs nepieciešama ilgtermiņa aprūpe vecumdienās[21]; tā kā ir obligāti jānodrošina, ka valsts sociālā nodrošinājuma un sociālās aizsardzības sistēmas arī turpmāk ir stabilas un pienācīgi un ilgtspējīgi finansētas, lai tās varētu turpināt sniegt uzticamu atbalstu;

N. tā kā darbs, kuru pārsvarā veic sievietes un kurš nodrošina ekonomiskās iespējas un palielina sieviešu līdzdalību politikā un sabiedriskajā dzīvē, ir jābalsta uz izvēles brīvību un iespēju pārbagātību;

O. tā kā māšu diskriminācija darba samaksas ziņā, proti, darba samaksas atšķirība starp mātēm un tēviem, kā arī starp sievietēm ar apgādājamiem bērniem un bez tiem, ir saistīta ar bērnu aprūpes pakalpojumu trūkumu, to, ka pārāk maz tēvu izmanto vecāku vai paternitātes atvaļinājumu, kā arī ar darba laiku, kas nav savienojams ar bērnu aprūpes un vecāka gadagājuma cilvēku sociālās aprūpes iespējām, nevienlīdzīgo neformālās aprūpes sadalījumu mājās un kultūras aizspriedumiem, kas mātēm rada nelabvēlīgu situāciju darba vidē; tā kā sievietēm bieži vien samazinās ienākumi un tie vairs nesasniedz to līmeni, kāds bija pirms bērna piedzimšanas, turklāt sievietēm pēc bērna piedzimšanas ir lēnāka karjeras izaugsme, kas tieši ietekmē viņu ienākumus un dzīves līmeni attiecīgajā laikā, kā arī viņu spēju uzkrāt pietiekamas nākotnes pensiju tiesības; norāda, ka māšu diskriminācija darba samaksas ziņā ir būtisks šķērslis gan pilnīgai dzimumu līdztiesībai, gan ilgtermiņa demogrāfiskajai un ekonomiskajai stabilitātei;

P. tā kā gan Dragi, gan Letas ziņojumā ir uzsvērts, ka aprūpes pakalpojumu — tostarp agrīnās pirmsskolas izglītības un aprūpes, ilgtermiņa aprūpes un atbalsta personām ar invaliditāti — pieejamība, pieņemamība cenas ziņā un kvalitāte ir strukturāls šķērslis dalībai darba tirgū, jo īpaši sievietēm, un samazina ES vispārējo produktivitātes potenciālu; tā kā ieguldījumi aprūpes infrastruktūrā un kvalitatīvās darbvietās ir produktīvi sociālie ieguldījumi, kas stiprina konkurētspēju un noturību un veicina sieviešu vienlīdzīgu līdzdalību visās sabiedrības jomās, tostarp nodarbinātībā; tā kā būtu stingri jāpiemēro Darba un privātās dzīves līdzsvara direktīva un jānovērtē tās ietekme; tā kā vecāku atvaļinājuma un aprūpes pienākumu līdzsvarotāka sadale starp abiem vecākiem, tostarp izmantojot labi izstrādātas, nenododamas tiesības uz atvaļinājumu, ir būtiska, lai veicinātu vienlīdzīgas iespējas

---

20 *Eurostat*, “*Data Browser – At-risk-of-poverty rate for pensioners – EU-SILC survey*”, *Eurostat* tīmekļa vietne, 2026. gada februāris.

21 Apvienoto Nāciju Organizācijas Ekonomisko un sociālo lietu departaments, “*The growing need for long-term care – Assumptions and realities*”.

sievietēm un vīriešiem un palīdzētu izveidot sabiedrību, kurā valda lielāka dzimumu līdztiesība, un mūsdienīgu un noturīgu darba tirgu;

Q. tā kā aprūpe ir svarīgs mūsu sabiedrības pīlārs; tā kā bērnu, vecāka gadagājuma cilvēku, slimnieku, personu ar invaliditāti, ģimenes locekļu vai citu apgādājamu personu aprūpes darbu, kas ir neapmaksāts vai nepietiekami apmaksāts, nesamērīgi bieži veic sievietes (arī pēc viņu iekļaušanās darba tirgū) un tas joprojām ir galvenais dzimumu nevienlīdzības cēlonis ienākumu, karjeras izaugsmes un pensiju jomā; tā kā aprūpes pienākumi liedz darba tirgū piedalīties aptuveni 7,7 miljoniem sieviešu salīdzinājumā ar tikai 450 000 vīriešu; tā kā dažas valstis ir ieviesušas aprūpētājiem paredzētus pensiju kredītus, kas nozīmē, ka aprūpei veltītais laiks tiek ieskaitīts pensiju aprēķinā;

R. tā kā nabadzības vai sociālās atstumtības rādītājs sievietēm ir augstāks nekā vīriešiem (attiecīgi 21,9 % un 20 %); tā kā laika trūkums mazina sieviešu iespējas iesaistīties ilgtermiņa, pilna laika nodarbinātībā un tas savukārt ierobežo viņu ienākumu potenciālu un palielina atkarību no zemu atalgota vai nepilna laika darba, kas samazina viņu pensiju iemaksas un tādējādi palielina viņu finansiālo atkarību arī vecumdienās, kā arī vēl vairāk pakļauj viņas ar dzimumu saistītai vardarbībai, jo īpaši vardarbībai ģimenē;

S. tā kā Spānija ir iekļāvusi vairākus noteikumus, ar kuriem izveido visaptverošu tiesību sistēmu, kuras mērķis ir samazināt dzimumu nelīdztiesību, piemēram, pagaidu piemaksu, ko piešķir sievietēm, kurām ir tiesības saņemt uz iemaksām balstītu pensiju un kuras ir bijušas mātes (bioloģiskas mātes vai adoptētājas), un ko vīriešiem var piešķirt, ja viņi var pierādīt, ka viņu profesionālā karjera ir tikusi pārtraukta vai ietekmēta bērnu piedzimšanas vai adopcijas dēļ;

T. tā kā Starptautiskās Darba organizācijas (SDO) dati liecina, ka sievietes menopauzes vecumā ir visstraujāk augošā darbaspēka grupa; tā kā paredzams, ka šī tendence saglabāsies un palielināsies vēl vairāk; tā kā jautājums par menopauzi darbavietā joprojām ir lielā mērā neredzams;

U. tā kā konkurētspējīgāka un taisnīgāka ES ekonomika ar lielāku skaitu un kvalitatīvāku darbavietu apvienojumā ar proaktīviem pasākumiem, kas veicami nozarēs, kurās pārsvarā nodarbinātas sievietes, būs svarīga, lai ilgtspējīgā un uz izaugsmi vērstā veidā novērstu vīriešu un sieviešu darba samaksas un pensiju atšķirības un nodrošinātu sieviešu pilnīgu līdzdalību darba tirgū, sniedzot ieteikumus, kuru pamatā ir paraugprakse, un ļaus sievietēm gūt panākumus tādās augstvērtīgās nozarēs kā zinātne, tehnoloģija, inženierzinātnes, tiesības un finanses; tā kā paraugprakse, jo īpaši informācijas kampaņās, piemēram, “oranžās aploksnes” kampaņā, palīdz informēt valstu pensiju sistēmās apdrošinātos cilvēkus par viņu pensijas uzkrājumiem;

V. tā kā Dragi un Letas ziņojumos ir uzsvērts, ka Eiropa pilnībā neizmanto pieejamos talantus, jo īpaši augsti izglītotu sieviešu talantus; tā kā gan publiskajā, gan privātajā sektorā joprojām pastāv "stikla griesti" un tie ierobežo sieviešu iespējas ieņemt augstākā līmeņa, vadošus un ar lēmumu pieņemšanu saistītus amatus; tā kā dzimumu līdztiesībai jāsākas ar vienlīdzību iespēju nodrošināšanu meitenēm un zēniem jau agrīnā izglītības posmā; tā kā, lai veidotu dzimumlīdzsvarotu un konkurētspējīgu Eiropas ekonomiku, ir būtiski veicināt meiteņu līdzdalību *STEM* un digitālo prasmju jomā;

W. tā kā dzimumu līdztiesības veicināšana nodarbinātības un uzņēmējdarbības jomā un līdzsvarotas sieviešu un vīriešu līdzdalības darba tirgū nodrošināšana ir galvenie ilgtspējīgas izaugsmes, augstāka ražīguma, inovācijas un Eiropas ekonomikas noturīgas ilgtermiņa konkurētspējas priekšnoteikumi; tā kā sieviešu un vīriešu vienlīdzīgu iespēju veicināšana sekmē Eiropas demogrāfisko un ekonomisko noturību un var ievērojami palielināt ES IKP uz vienu iedzīvotāju un tās fiskālo ilgtspēju;

X. tā kā dinamiskā, uz inovāciju balstītā sociālā tirgus ekonomikā prasmes, produktivitāte un sniegums būtu jāatalgo, tādējādi radot sievietēm vairāk iespēju progresēt tādās augstvērtīgās nozarēs kā tehnoloģijas, lauksaimniecība, rūpniecība, aizsardzība, medicīna, jurisprudence un finanses; tā kā tas iedrošinātu meitenes un jaunas sievietes un palīdzētu viņām jau no agrīna vecuma iegūt izglītību un veidot karjeru šajās augstvērtīgajās nozarēs, kā arī palīdzētu likvidēt dzimumu stereotipus un paplašināt karjeras izvēles iespējas;

Y. tā kā nabadzības vai sociālās atstumtības riskam pakļauto cilvēku (*AROPE*) īpatsvars ir augstāks vecāka gadagājuma cilvēku (75 un vairāk gadu), pensionāru ar invaliditāti un to cilvēku vidū, kuri ilgstoši ir bijuši bez darba; tā kā 2020. gadā *AROPE* rādītājs pensionāru vidū ES bija 15,6 %; tā kā šīs grupas vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirība 2020. gadā bija 13 % un vīriešu un sieviešu pensiju atšķirība 2019. gadā bija 29 % un šīs atšķirības joprojām ir ievērojamas; tā kā daudzas vecāka gadagājuma sievietes nav uzkrājušas pietiekamas pensiju tiesības un bieži vien ir atkarīgas no ģimenes atbalsta vai apgādnieka zaudējuma pensijas; tā kā sieviešu lielāks mūža ilgums palielina iespējamību, ka viņas dzīvos vienas ar vienu ienākumu avotu; tā kā pensijām arī turpmāk jābūt adekvātām un tās ir jāpielāgo dzīves dārdzībai, kā arī jāuzlabo stimuli ilgākai dalībai darba tirgū, lai samazinātu nabadzību un atkarību vecumdienās;

Z. tā kā darba tirgus nelīdzsvarotību var mazināt, ievērojot principu par vienādu darba samaksu par vienādu vai vienādi vērtīgu darbu, novēršot to, ka nozares, kurās pārsvarā nodarbinātas sievietes, tiek novērtētas pārāk zemu, un likvidējot šķēršļus, lai vairāk sieviešu varētu strādāt nozarēs, kurās pārsvarā nodarbināti vīrieši un kurās ir augsts atalgojums; tā kā šajās nozarēs ir vislielākā vīriešu un sieviešu

darba samaksas atšķirība; tā kā sabiedrība ir atkarīga arī no pamatpakalpojumiem, piemēram, aprūpes, kas bieži vien ir nepietiekami apmaksāta un ko galvenokārt sniedz sievietes; tā kā darba samaksai šajās nozarēs vajadzētu būt taisnīgai un ilgtspējīgai, lai atbalstītu sievietes un viņu ģimenes, stiprinātu darbaspēka līdzdalību un uzlabotu minēto profesiju statusu; tā kā nabadzības risks un — mazākā mērā — risks, ko sieviešu finansiālajai autonomijai rada vīriešu un sieviešu darba samaksas un pensiju atšķirības, vēl vairāk pakļauj sievietes ar dzimumu saistītai vardarbībai, jo īpaši vardarbībai ģimenē, kā rezultātā viņām ir grūtāk aiziet no vardarbīgām attiecībām; tā kā ANO dati liecina, ka gandrīz 35 % sieviešu visā pasaulē saskaras ar psiholoģisku vai seksuālu uzmākšanos darbavietā vai uzmākšanos, kas nopietni ietekmē viņu personīgos un profesionālos centienus; tā kā tas kaitē sieviešu pašapziņai un vājina viņu pozīcijas sarunās par taisnīgāku atalgojumu; tā kā augsts bezdarba līmenis, vājš darba samaksas pieaugums un nedrošs darbs var nesamērīgi ietekmēt sievietes; tā kā tas negatīvi ietekmē ekonomisku iespēju nodrošināšanu sievietēm un sieviešu un vīriešu līdztiesības panākšanu; tā kā labi izstrādātas darba tirgus reformas, konkurētspējīga ekonomika un ilgtspējīgas publiskās finanses var atbalstīt darbvietu radīšanu un iespējas; tā kā sabiedriskajiem pakalpojumiem un sociālajam atbalstam vajadzētu būt mērķtiecīgiem un efektīviem, lai nodrošinātu ieguldīto līdzekļu atdevi un vienlaikus aizsargātu visneaizsargātākos cilvēkus;

AA. tā kā pensiju sistēmas visā ES parasti balstās uz trim pīlāriem: valsts pensijas, aroda pensijas, ko nodrošina darba devēji, un privātie uzkrājumi vai ieguldījumi; tā kā sieviešu zemāki ienākumi, karjeras pārtraukumi, aprūpes pienākumi un pārmērīga pārstāvība nestandarta darba veidos bieži vien samazina tiesības visos trijos pīlāros un tādējādi saasina sieviešu un vīriešu pensiju atšķirības un palielina nabadzības risku vecumdienās; tā kā aprūpes ekonomikā lielāko daļu darbu veic sievietes, savukārt vadībā un lēmumu pieņemšanā joprojām nesamērīgi dominē vīrieši; tā kā darba samaksas pārredzamībai var būt izšķiroša nozīme, lai nodrošinātu, ka tiek panākts būtisks progress vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirības novēršanā, jo tā palīdz atklāt sieviešu darba pārāk zemo novērtējumu un izcelt ar dzimumu saistītos darba tirgus segmentācijas aspektus, tostarp izmantojot instrumentus, ar kuru palīdzību var iegūt objektīvus rādītājus, kas ļauj dzimumneitrāli novērtēt un salīdzināt darba vērtību dažādās darbvietās un nozarēs; tā kā ir jāņem vērā Padomes Direktīvas 79/7/EEK[22] ietekme uz dalībvalstu iespējām novērst sieviešu un vīriešu pensiju atšķirību; tā kā dzimumvērīga izdevumu pārskatīšana var uzlabot valsts budžeta izdevumu lietderību un nodrošināt, ka pasākumi ir labāk

---

22 Padomes Direktīva 79/7/EEK (1978. gada 19. decembris) par pakāpenisku vienlīdzīgas attieksmes principa pret vīriešiem un sievietēm īstenošanu sociālā nodrošinājuma jautājumos (OV L 6, 10.1.1979., 24. lpp., ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/1979/7/oj).

mērķorientēti, lai atbalstītu ģimenes un darbu;

AB. tā kā no dzimumaizspriedumiem brīvas darba novērtēšanas metodes ir svarīgas, jo tās dod iespēju salīdzināt darbvietas, pamatojoties uz to mērogu un sarežģītību, lai noteiktu viena darba stāvokli attiecībā pret citu darbu konkrētajā nozarē vai organizācijā neatkarīgi no tā, vai attiecīgajās darbvietās strādā sievietes vai vīrieši; tā kā sievietēm ar invaliditāti ir ievērojami sliktākas iespējas darba tirgū un līdz ar to viņām ir vēl sliktākas pensiju prognozes nekā vīriešiem un sievietēm bez invaliditātes;

AC. tā kā dzimumu līdztiesība ir jāpanāk, izmantojot intersekcionālu pieeju, kas atzīst, kā dažādi diskriminācijas un nelabvēlīgas situācijas veidi, tostarp diskriminācija un nelabvēlīga situācija vecuma, invaliditātes, rases vai etniskās izcelsmes, sociālekonomiskā statusa, seksuālās orientācijas un dzīvesvietas dēļ, var saasināt nevienlīdzību, ar ko sievietes un meitenes saskaras izglītībā, nodarbinātībā un piekļuvē sociālajai aizsardzībai;

AD. tā kā koplīguma sarunas ir noteicošais faktors nevienlīdzības novēršanā un pārvarēšanā; tā kā nabadzības apstākļos nepietiek ar to vien, ka tiek garantēta vienāda alga par vienādi vērtīgu darbu; algu vienlīdzība būtu jāpanāk līdztekus vispārējam darba ņēmēju algu palielinājumam un viņu darba apstākļu uzlabošanai, lai garantētu viņiem cieņu un sociālo taisnīgumu,

Pašreizējais stāvoklis

1. atgādina, ka vienāda darba samaksa par vienādu vai vienādi vērtīgu darbu ir ES pamatprincips un dalībvalstīm ir pienākums izskaust ar dzimumu saistītu diskrimināciju visos atalgojuma, darba nosacījumu un darba līgumu veidu aspektos; atgādina, ka Darba samaksas pārredzamības direktīvas pilnīga īstenošana palīdzēs izskaust ar dzimumu saistītu diskrimināciju un aizspriedumus darbā, piemēram, darbā pieņemšanas praksē un darba samaksas struktūrās;

2. pauž nožēlu par to, ka ES joprojām pastāv vīriešu un sieviešu darba samaksas un pensiju atšķirības, kas negatīvi ietekmē sieviešu sociālo un ekonomisko situāciju un līdz ar to arī sabiedrību kopumā; pauž nožēlu par to, ka, lai gan pēdējo desmit gadu laikā vidējā vīriešu un sieviešu darba samaksas un pensiju atšķirība ES ir nedaudz samazinājusies, pašreizējais pārmaiņu temps joprojām nav pietiekams, lai šo atšķirību pilnībā novērstu pirms 2100. gada; pauž nožēlu par to, ka nabadzība un atstumtība vecumdienās joprojām ir problēma, kas skar vecāka gadagājuma sievietes, un tā pieaug pretēji vispārējai tendencei, tādējādi uzsverot nepieciešamību stiprināt ilgtspējīgas pensiju sistēmas un atbalstīt aktīvas vecumdienas; atzinīgi vērtē paziņojumu par ES nabadzības apkarošanas stratēģiju un aicina Komisiju nodrošināt sinerģiju starp minēto priekšlikumu un gaidāmo dzimumu līdztiesības stratēģiju, lai novērstu ar dzimumu

saistītos un intersekcionālos nabadzības riskus;

3. atgādina, ka visā ES sievietes ir pakļautas lielākam nabadzības riskam nekā vīrieši, jo īpaši sievietes, kuras saskaras ar intersekcionālu diskrimināciju, piemēram, vientuļās mātes, vecāka gadagājuma sievietes, sievietes ar invaliditāti, trešo valstu valstspiederīgās, *LGBTIQ+* personas un lauku apvidos dzīvojošas sievietes; uzsver, ka sieviešu un vīriešu pensiju atšķirība ir saistīta ne tikai ar darba samaksas nevienlīdzības uzkrāšanos visa mūža garumā, bet arī ar atšķirīgām iespējām darba tirgū, nevienlīdzīgu neformālās aprūpes darba sadalījumu mājās un ar dzimumu saistītiem aizspriedumiem sabiedrībā; aicina īstenot politiku, kas atzīst šos trūkumus un vienlaikus veicina līdzdalību kvalitatīvā nodarbinātībā un vienlīdzīgas iespējas; norāda — tā kā vecuma pensijas veido vidēji četras piektdaļas no kopējiem pensijas ienākumiem un ņemot vērā pašreizējās demogrāfiskās problēmas, sieviešu un vīriešu pensiju atšķirības nenovēršana var apdraudēt dalībvalstu ilgtermiņa sociālo kohēziju un sociālās aizsardzības sistēmu ilgtspēju;

4. uzsver, ka sieviešu individuālā brīvība un ekonomiskā neatkarība ir būtiska viņu personiskajai drošībai un cieņai un zema līdzdalība darba tirgū palielina neaizsargātību pret ļaunprātīgu izmantošanu, ar dzimumu saistītu vardarbību, tostarp vardarbību ģimenē un vardarbību publiskajā telpā, un ekonomisko atkarību; aicina dalībvalstis veikt mērķtiecīgus pasākumus, lai novērstu un apkarotu ar dzimumu saistītu vardarbību un aizskaršanu gan tiešsaistē, gan bezsaistē, tostarp izmantojot izpratnes veicināšanas kampaņas, īstenojot Stambulas konvenciju un ratificējot SDO Konvenciju pret vardarbību un aizskarošu izturēšanos (Konvencija Nr. 190), lai nodrošinātu efektīvus cietušo aizsardzības mehānismus darba pasaulē;

5. norāda, ka sievietes joprojām veic nesamērīgi lielu daļu neapmaksāta aprūpes un mājsaimniecības darba, kas mazina viņu līdzdalību darba tirgū un pensiju uzkrājumus; atzīst, ka tradicionālās dzimumu lomas, aizspriedumi un nevienlīdzīgais aprūpes pienākumu sadalījums starp sievietēm un vīriešiem izraisa māšu diskrimināciju darba samaksas ziņā un diskrimināciju saistībā ar bērnu, ģimenes locekļu vai citu apgādājamo, kuriem ir invaliditāte vai kuri ir veci vai slimi, aprūpi un ka šī diskriminācija ne tikai veicina pastāvošās vīriešu un sieviešu darba samaksas un pensiju atšķirības, bet var arī atturēt sievietes, kuras vēlas dzemdēt bērnus, to darīt laikā, kad daudzās ES valstīs ir vērojama demogrāfiskā lejupslīde, jo minētās diskriminācijas dēļ samazinās jaunu sieviešu iespējas, jo īpaši darba tirgū;

6. uzsver, ka nepietiekamas investīcijas kvalitatīvos bērnu aprūpes un ilgtermiņa aprūpes pakalpojumos un to ierobežotā pieejamība, augstās izmaksas un atbilstošas infrastruktūras trūkums joprojām ir galvenā problēma, galvenokārt attiecībā uz sieviešu pilnīgu

līdzdalību sabiedrībā un darba tirgū, un var izraisīt to, ka sievietes priekšlaicīgi pamet darba tirgu vai piespiedu kārtā strādā nepilnu darba laiku, un var kavēt viņu karjeras izaugsmi; uzsver, ka politikas izstrādē un sociālās aizsardzības sistēmās ir sistemātiski jāatzīst un jāatspoguļo neapmaksāts aprūpes darbs, vienlaikus veicinot sieviešu iespējas atgriezties darba tirgū; atzīst, ka aprūpe ir sabiedrības stūrakmens un to lielā mērā nodrošina sievietes; atgādina, ka bērnu, ģimenes locekļu vai citu apgādājamo, kuriem ir invaliditāte vai kuri ir gados vecāki vai slimi, aprūpe bieži vien ir papildu vai pat pilna laika pienākums; uzsver, ka šī realitāte atspoguļojas darba tirgus modeļos, tostarp augstākos nepilna laika darba rādītājos, zemākā darba stundas samaksā, karjeras pārtraukumos un īsākā sieviešu nodarbinātības ilgumā; aicina īstenot politiku, kas atbalsta ģimenes visā to daudzveidībā, veicina darba un privātās dzīves līdzsvaru, mudina gan vīriešus, gan sievietes dalīt aprūpes pienākumus un vienlaikus nodrošina, ka aprūpes darbs neatkarīgi no tā, vai tas ir formāls vai neformāls, tiek respektēts un taisnīgi novērtēts sabiedrībā;

Ieguvumi, ko dzimumu līdztiesība sniedz sabiedrībai, ekonomikas izaugsmei, konkurētspējai un diskriminācijas apkarošanai

7. uzsver, ka vīriešu un sieviešu darba samaksas un pensiju atšķirību novēršana ir būtiska līdztiesībai un konkurētspējai un ka tā būtu jāpanāk, izmantojot uz pierādījumiem balstītus pasākumus un ievērojot dalībvalstu un sociālo partneru prerogatīvas; atgādina, ka 2023. gadā vīriešu un sieviešu darba samaksas un nodarbinātības atšķirības ES izmaksāja 390 miljardus EUR[23] un tam par iemeslu bija zaudētie ienākumi, sociālās iemaksas un publisko finanšu izmaksas saistībā ar sociālajiem pabalstiem, ko saņem nestrādājošās sievietes; norāda, ka dzimumu nodarbinātības atšķirību novēršana varētu palielināt ražīgumu, kā rezultātā līdz 2050. gadam IKP uz vienu iedzīvotāju palielinātos par 3,2–5,5 %, savukārt elastīgāki darba apstākļi, labāks darba un privātās dzīves līdzsvars un lielākas algas mudinātu vairāk sieviešu iesaistīties darba tirgū, tādējādi palielinot ekonomikas ražošanas jaudu[24]; atzīst, ka dzīves dārdzības krīze nesamērīgi ietekmē sievietes, tostarp mātes; aicina veikt pasākumus, kas nodrošina, ka algas atbilst dzīves dārdzībai un stimulē darbaspēka līdzdalību, vienlaikus turpinot ievērot valstu darba tirgus regulējumus un sociālo partneru nolīgumus; uzsver, ka sieviešu un vīriešu vienlīdzīga līdzdalība kvalitatīvā nodarbinātībā stiprina ES darbaspēka piedāvājumu un tās vispārējo ekonomikas noturību un atbilst Eiropas konkurētspējas programmai; mudina Komisiju un

---

23 *Eurofound*, "*Mind the gap! Gender employment gap cost Europe over €390 billion in 2023*", *Eurofound* tīmekļa vietne, 2025. gada marts.

24 Eiropas Dzimumu līdztiesības institūts, "*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. gads.

dalībvalstis ekonomikas prognozēs un attiecīgā gadījumā politikas ietekmes novērtējumos iekļaut kvantitatīvus ieguvumus no lielākas dzimumu līdztiesības;

8. uzsver, ka 2023. gadā lielākajā daļā ES valstu darba samaksas atšķirība privātajā sektorā bija lielāka nekā publiskajā sektorā[25] un ka ir vajadzīgi īpaši centieni, lai nodrošinātu, ka uzņēmumi aktīvi veicina nediskriminējošu praksi, vienlīdzīgas iespējas un vienādu samaksu par vienādi vērtīgu darbu;

9. atgādina, ka darba ņēmēji un uzņēmumi ir ES konkurētspējas virzītājspēks, kā atzīts Dragi ziņojumā; uzsver, ka prasmju un darbaspēka trūkums, ko saasina darbspējas vecuma iedzīvotāju skaita samazināšanās, ļoti negatīvi ietekmē ES produktivitāti un izaugsmi; norāda, ka, uzlabojoties sieviešu dalībai darba tirgū un darba apstākļiem, jo īpaši pašreizējās un jaunajās nozarēs, kas saistītas ar divējādo pārkārtošanos, šīs problēmas varētu mazināties; aicina integrēt dzimumu līdztiesību un dzimumu stereotipu apkarošanu tā, lai atbalstītu sieviešu līdzdalību darbaspēkā, prasmju attīstību un konkurētspēju, un mudina visās ES konkurētspējas, rūpniecības, prasmju un digitālajās programmās likvidēt šķēršļus iespējām;

10. aicina ES un tās dalībvalstis piemērot dzimumu līdztiesības principu programmu veidošanai, sabiedriskajiem pakalpojumiem un jo īpaši seksuālās un reproduktīvās veselības aprūpes sniegšanai, tostarp piekļuvei bezmaksas, drošiem un likumīgiem abortiem;

11. aicina izstrādāt dzimumvērīgas stratēģijas un politiku digitālajā nozarē un veikt mērķtiecīgus pasākumus, lai efektīvāk integrētu sievietes darba tirgū;

12. atgādina, ka objektīva, uz nopelniem balstīta darbā pieņemšanas un amatā paaugstināšanas prakse un vienlīdzīgas iespējas, atbalsta pakalpojumi un visu personu tiesības piedalīties ir pamats vienlīdzīgai attieksmei, kas rada godīgu konkurenci funkcionējošā darba tirgū, kura var samazināt aizspriedumus — tostarp diskriminējošu rīcību dzimuma, rases, invaliditātes, vecuma, seksuālās orientācijas un identitātes dēļ —, kas negatīvi ietekmē sieviešu karjeras izaugsmi un līdz ar to samazina viņu ienākumus; šajā sakarībā aicina pilnībā īstenot un uzraudzīt Direktīvu par dzimumu līdzsvaru uzņēmumu valdēs un mudina mazos un vidējos uzņēmumus (MVU) un citus biržu sarakstos nekotētus uzņēmumus ievērot paraugpraksi attiecībā uz dzimumu līdzsvaru vadībā; turklāt norāda, ka noturīga, iekļaujoša un ilgtspējīga sabiedrība un uz izaugsmi vērsta ekonomika nodrošina labāk apmaksātas, kvalitatīvas darbvietas, kas dod iespēju sievietēm karjeras laikā uzkrāt stabilas

---

25 Eiropas Parlaments, “Tēmas – Atšķirība darba samaksā starp dzimumiem: definīcija, cēloņi un fakti”, Eiropas Parlamenta tīmekļa vietne, 2020. gads.

pensiju tiesības;

13. norāda, ka ir jānodrošina, lai aizsardzības nozarē strādājošās sievietes nesaskartos ar nekādu diskrimināciju, kuras pamatā ir stereotipi, un lai viņām būtu piekļuve labi apmaksātai un stabilai karjerai, kas nodrošina pienācīgas pensiju iemaksas;

14. uzskata, ka dalībvalstīm būtu jākoncentrējas uz to, lai samazinātu šķēršļus nodarbinātībai un uzņēmējdarbībai, atbalstītu darba un privātās dzīves līdzsvaru ģimenēm, izmantojot pienācīgu vecāku atvaļinājuma politiku, elastīgu darba režīmu un tiesības būt bezsaistē, agrīnās pirmsskolas izglītības tīklus, kvalitatīvus, pieejamus un cenas ziņā pieņemamus bērnu aprūpes un ilgtermiņa aprūpes pakalpojumus, kas ir saderīgi ar pilna laika darbu, un investētu apmācības, pārkvalifikācijas un prasmju pilnveides programmās, kas palīdz novērst prasmju trūkumu, tostarp vientuļajām mātēm, vecāka gadagājuma sievietēm, *LGBTIQ*+ personām, sievietēm ar invaliditāti, sievietēm neaizsargātās situācijās, trešo valstu valstspiederīgajām un sievietēm, kas dzīvo lauku un attālos apvidos un tālākajos reģionos, jo viņām, visticamāk, ir grūtības piekļūt apmācības un darba iespējām; atzinīgi vērtē sieviešu ieguldījumu lauku ekonomikā;

Problēmas

15. uzsver, ka dzimumu segmentācija dažādās nozarēs un profesijās ir strukturāls faktors, kas veicina vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirību; uzsver, ka šī segmentācija ir gan horizontāla (proti, sievietes ir vairāk pārstāvētas zemu atalgotās un vēsturiski nepietiekami novērtētās nozarēs), gan vertikāla (proti, sievietēm tajā pašā nozarē ir mazāk iespēju ieņemt labāk apmaksātus augstākā līmeņa un vadošus amatus); uzsver, ka nozares, kurās pārsvarā nodarbinātas sievietes, dažādu faktoru dēļ parasti ir zemāk apmaksātas un nepietiekami novērtētas un ka to nevar pamatot ar kompetenču vai nopelnu atšķirībām, jo gandrīz visās ES dalībvalstīs vairāk sieviešu nekā vīriešu saņem zemu atalgojumu vai minimālo algu, kaut arī iegūtā izglītības līmeņa ziņā jaunas sievietes arvien biežāk apsteidz jaunus vīriešus[26];

16. uzsver, ka tikai 30 % uzņēmumu valdes locekļu un mazāk nekā viena desmitdaļa lielu uzņēmumu valdes priekšsēdētāju vai izpilddirektoru ir sievietes[27] un tas liecina, ka sievietes joprojām ir ļoti nepietiekami pārstāvētas augstākā līmeņa un vadošos amatos un mentorēšanas programmās; norāda, ka labi apmaksātas darbvietās ir vislielākā

---

26 *Eurostat*, "*Statistics Explained – Educational attainment statistics*", *Eurostat* tīmekļa vietne, 2025. gada maijs.

27 Eiropas Dzimumu līdztiesības institūts, "*Gender Equality Index 2021 – Health*", 2021. gads.

vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirība[28]; uzsver, ka pārvaldības, pētniecības un inovācijas jomā pastāvošie stikla griesti ierobežo produktivitāti un konkurētspēju; uzsver, ka, lai sasniegtu ES mērķus, ir svarīgi novērst atšķirības vadības jomā; uzsver, ka arvien izplatītāki kļūst mainīgi atalgojuma veidi, piemēram, uzņēmumu akcijas vai prēmijas, un patlaban tie vīriešu vidū pieaug straujāk nekā sieviešu vidū[29], uzsverot svarīgo iespēju nodrošināt, ka šo jauno atalgojuma modeļu pieaugums dod vienādu labumu sievietēm un veicina progresu vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirības novēršanā;

17. atgādina par aprūpētāju unikālo lomu un to, ka aprūpes sniegšanai ir būtiska nozīme mūsu sabiedrībā, jo īpaši ņemot vērā pašreizējās demogrāfiskās tendences un sabiedrības novecošanu; uzsver, ka galvenais vīriešu un sieviešu darba samaksas un pensiju atšķirību faktors ir nevienlīdzīgais aprūpes un mājsaimniecības pienākumu sadalījums, jo šos pienākumus gandrīz pilnībā uzņemas sievietes; atgādina, ka sievietes biežāk ir bez darba, strādā nepilna laika darbu, strādā mazāk apmaksātās nozarēs, kurās pārsvarā nodarbinātas sievietes, un pārtrauc karjeru un to daļēji var izskaidrot ar aprūpes pienākumu slogu, kas ietekmē arī darba samaksu un karjeras izaugsmi un palielina nabadzības risku; turklāt atgādina, ka ar aprūpes pienākumu pildīšanu saistīti nodarbinātības pārtraukuma periodi netiek ieskaitīti uzrātajās pensiju tiesībās, neraugoties uz izmaksu ietaupījumiem, ko valsts guvusi, pateicoties sieviešu veiktajai neformālajai aprūpei;

18. atgādina par tiesībām uz vecāku atvaļinājumu, kas noteiktas Darba un privātās dzīves līdzsvara direktīvā, un uzsver, ka tās ir pilnībā un efektīvi jāīsteno; uzsver, ka politikas ietvaros ir jārisina jautājums par nevienlīdzīgu sloga sadalījumu starp sievietēm un vīriešiem un jāatbalsta vecāku atvaļinājuma un aprūpes pienākumu taisnīgs sadalījums starp vecākiem, lai panāktu modeli "vienlīdzīgs pelnītājs, vienlīdzīgs aprūpētājs"; aicina dalībvalstis veicināt nenododamu, pienācīgi apmaksātu paternitātes atvaļinājumu un ieviest informēšanas kampaņas un stimulus, lai panāktu, ka lielāks skaits vīriešu izmanto vecāku atvaļinājumu, un iekļaut pasākumus, lai uzraudzītu šajā jomā panākto progresu un ziņotu par to (sadalījumā pa dzimumiem); uzsver darba devēju lomu pilna laika nodarbinātības saskaņošanā ar aprūpes pienākumiem;

19. aicina dalībvalstis cieši sadarboties ar sociālajiem partneriem, lai veiktu aktīvus un koordinētus pasākumus, tostarp mērķtiecīgu apmācību un mentorēšanu, lai novērstu strukturālo dzimumu nevienlīdzību, ar ko izskaidrojama sieviešu nevēlēšanās pieteikties uz

---

28 *Eurofound* un Eiropas Komisijas Kopīgais pētniecības centrs, "*European Jobs Monitor 2021: Gender gaps and the employment structure*", 2021. gads.

29 *Eurofound*, "*Gender equality at work*", 2020. gads.

paaugstināšanu amatā vai izcelt savus sasniegumus; uzsver, ka šī nevēlēšanās nav personīga izvēle, bet izriet no iesīkstējušiem dzimumu stereotipiem, profesiju segregācijas un neatbilstošas profesionālās orientācijas, kas jo īpaši skar mazkvalificētas un marginalizētas sievietes; mudina dalībvalstis cieši sadarboties ar sociālajiem partneriem, lai likvidētu šos šķēršļus, izmantojot iekļaujošu darbavietu kultūru, uzlabotus karjeras attīstības satvarus un proaktīvas līdztiesības stratēģijas;

20. brīdina, ka kopš 2015. gada pastāvīgi pieaug nabadzība vecumdienās un sociālā atstumtība, kas jo īpaši skar vecāka gadagājuma sievietes, un ka vairākās dalībvalstīs sievietēm, kas vecākas par 75 gadiem, ir ārkārtīgi augsti nabadzības rādītāji, kas liecina par vispārēju dzimumu nevienlīdzību dzīves laikā gūto ienākumu ziņā; uzsver, vecāka gadagājuma sievietēm aprūpes un atbalsta pakalpojumi, visticamāk, ir nepieciešami ilgāku dzīves laiku un ka ar to saistītās izmaksas ir augstākas nekā vidējie pensijas ienākumi vairumā dalībvalstu;

21. uzsver, ka neapzināti ar dzimumu saistīti aizspriedumi darbā pieņemšanas, amatā paaugstināšanas un darba samaksas noteikšanas jomā veicina vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirību; uzsver, ka dzimumu stereotipu dēļ sievietes ir spiestas strādāt zemu atalgotās nozarēs, kurās tradicionāli pārsvarā ir nodarbinātas sievietes, un priekšroka tiek dota kandidātiem vīriešiem, nevis kandidātēm sievietēm ar līdzvērtīgu kvalifikāciju, un "staignais pamats"[30], kas kavē sieviešu karjeras izaugsmi, un dzimtes normu dinamikas ietekme sarunās par darba samaksu vēl vairāk negatīvi ietekmē sieviešu profesionālo dzīvi;

22. uzsver, ka ir būtiski stiprināt aprūpes pakalpojumus, lai palielinātu sieviešu līdzdalību darba tirgū, novērstu sieviešu un vīriešu nodarbinātības, darba samaksas un pensiju atšķirības un novērstu prasmju un darbaspēka trūkumu, radot noturīgu kvalitatīvu nodarbinātību; aicina Komisiju un dalībvalstis pilnībā īstenot Eiropas Aprūpes stratēģiju un Padomes ieteikumu par ilgtermiņa aprūpi, noteikt valstu mērķus attiecībā uz bērnu aprūpes un ilgtermiņa aprūpes pieejamību, piekļūstamību un kvalitāti un Eiropas pusgada un ES finansēšanas instrumentu ietvaros piešķirt resursus kvalitatīviem, cenas ziņā pieejamiem un piekļūstamiem aprūpes pakalpojumiem; uzsver, ka saskaņā ar pārskatīto ES ekonomikas pārvaldības sistēmu publiskie ieguldījumi aprūpes infrastruktūrā būtu jāklasificē kā izaugsmi veicinoši izdevumi; aicina dalībvalstis ratificēt SDO 2011. gada Konvenciju par mājsaimniecībās nodarbinātajām personām;

23. uzsver, ka bērnu aprūpes trūkuma novēršana joprojām ir viena no

---

30 Eiropas Dzimumu līdztiesības institūts, "*Glossary and thesaurus – sticky floor*", Eiropas Dzimumu līdztiesības institūta tīmekļa vietne.

galvenajām iespējām, kā uzlabot jauno vecāku dzīvi visā ES; norāda, ka šis trūkums bieži rodas pēc bērna piedzimšanas, pēc apmaksāta vecāku atvaļinājuma beigām un pirms ir pieejama pilna laika pirmsskolas izglītība un aprūpe; uzsver, ka atbalsta sniegšana ģimenēm šajā pārejas periodā var ievērojami stiprināt vecāku spēju palikt darba tirgū;

24. norāda, ka sieviešu vadīti uzņēmumi bieži darbojas zemāk atalgotās nozarēs un saskaras ar papildu šķēršļiem, piemēram, ierobežotu piekļuvi finansējumam, ar dzimumu saistītiem aizspriedumiem un regulatīviem šķēršļiem;

25. norāda, ka ES individuālo un mājsaimniecības pakalpojumu nozarē aptuveni 6,8 miljoni cilvēku strādā kā nedeklarēti atalgoti aprūpes darbinieki (no kuriem 90 % ir sievietes, galvenokārt pusmūža vecuma sievietes un migrantes[31]) un tāpēc uz viņiem neattiecas darba tiesības vai sociālais nodrošinājums;

26. uzsver, ka finansiālā nedrošība un nevienlīdzība ir cieši saistīta ar psiholoģisko labbūtību un nevajadzētu ignorēt darba samaksas nevienlīdzības ietekmi uz psihoemocionālo veselību; norāda, ka sievietes biežāk nekā vīrieši saskaras ar psihoemocionālās veselības problēmām, piemēram, izdegšanu un hronisku depresiju, jo īpaši nozarēs, kurās ir zemu atalgots un emocionāli smags darbs;

Turpmākie pasākumi

27. atzinīgi vērtē Komisijas pastāvīgos centienus veicināt dzimumu līdztiesību un aicina to nākt klajā ar jaunu, detalizētu, uz rezultātiem orientētu un vērienīgu ES dzimumu līdztiesības stratēģiju, kas balstītos uz iepriekš panākto progresu un paraugpraksi, un ierosināt īpašu rīcības plānu, lai izskaustu vīriešu un sieviešu darba samaksas un pensiju atšķirības, izmantojot uz pierādījumiem balstītus pasākumus, ievērojot starpnozaru pieeju un nosakot kvantitatīvus un noteiktā termiņā sasniedzamus ES līmeņa mērķus, kas nodrošinātu, ka dzimumu līdztiesības politika, kas ir veselīgas un pārticīgas sabiedrības priekšnoteikums, veicina arī ilgtspējīgu ekonomikas izaugsmi, konkurētspēju, uzņēmējdarbību, inovāciju un ģimenes labklājību un darba un privātās dzīves līdzsvaru;

28. turklāt aicina rīcības plānā iekļaut mērķtiecīgus pasākumus, lai uzlabotu darba apstākļus un taisnīgu atalgojumu nozarēs, kurās pārsvarā nodarbinātas sievietes, atbalstītu ģimenes un nākamajā daudzgadu finanšu shēmā par prioritāti noteiktu ieguldījumus, kas stiprina darba un privātās dzīves līdzsvaru un uzticamu aprūpes nozari; uzsver, ka ir vajadzīga pieeja, kurā tiek ievērotas valstu kompetences jomas un sieviešu atšķirīgie apstākļi visā ES;

---

31 *Eurofound*, “*Undeclared care work in the EU: Policy approaches to a complex socioeconomic challenge*”, 2025. gads.

29. aicina Komisiju sadarboties ar dalībvalstīm un sociālajiem partneriem, lai izstrādātu vadlīnijas un Eiropas izmēģinājuma projektu dzimumneitrālām darba novērtēšanas un klasifikācijas sistēmām, kas ļautu ES mērogā salīdzināt vienādi vērtīgu darbu un noteikt skaidrus kritērijus taisnīgai darba vērtības novērtēšanai un uz nopelniem balstītām darba samaksas sistēmām nozarēs, kurās pārsvarā nodarbinātas sievietes, vienlaikus izvairoties no nevajadzīgu regulatīvu vai finansiālu saistību noteikšanas darba devējiem; norāda, ka tas būtu jādara visās nozarēs un nodrošinot tiesības uz koplīguma sarunām; uzsver, ka taisnīga novērtēšana uzlabo darba kvalitāti, motivāciju un konkurētspēju, neapdraudot darba tirgus elastību; mudina Komisiju un dalībvalstis attiecīgā gadījumā turpināt nodrošināt apmācību, lai uzlabotu dzimumneitrālus darbā pieņemšanas un novērtēšanas procesus;

30. aicina Komisiju ieviest Eiropas aprūpes kursu, par ko tika paziņots 2024. gadā Parlamentā rīkotajās uzklausīšanās; aicina šajā kursā iekļaut politikas, programmu un ieteikumu kopumu un īpašu aprūpes investīciju paketi, kuras mērķis būtu veicināt pāreju uz aprūpes ekonomiku, kurā aprūpe tiek atzīta par vienu no tiesībām un uzskatīta par mūsu sabiedrības mugurkaulu; šajā sakarībā aicina daudzgadu finanšu shēmā (2028.–2034. gadam) izveidot īpašu finansējuma plūsmu, lai izvērstu pakalpojumus, kas sniedz atbalstu neformāliem aprūpētājiem;

31. aicina dalībvalstis atalgot darbu un veicināt risinājumus, kas stiprina ģimenes visā to daudzveidībā, vienlaikus nodrošinot fiskālo atbildību un atbalstu uzņēmumiem, piemēram, paplašināt elastīgu darba režīmu vecākiem un indivīdiem un tiesības būt bezsaistē, piedāvāt nodokļu atvieglojumus par aprūpes gadiem un pabalstus vientuļajiem vecākiem un investēt tādu kvalitatīvu, cenas ziņā pieejamu un piekļūstamu bērnu aprūpes un ilgtermiņa aprūpes pakalpojumu nodrošināšanā, kas ir saderīgi ar pilna laika nodarbinātību un dzimumlīdztiesīgu vecāku atvaļinājuma politiku; turklāt aicina dalībvalstis ar sociālā dialoga un kopīguma sarunu starpniecību rosināt veikt pasākumus, kuru mērķis ir veicināt sieviešu pilnīgu līdzdalību darba tirgū un samazināt nodarbinātības pārtraukuma un nepilna laika darba rādītājus, kas sievietēm ir augstāki nekā vīriešiem; aicina veikt īpašus pasākumus, lai atvieglotu sieviešu atgriešanos darbā pēc ilgiem nodarbinātības pārtraukumiem, izmantojot reintegrācijas pasākumus un mērķtiecīgus stimulus, piemēram, pārkvalifikācijas shēmas;

32. aicina Komisiju, ievērojot valstu kompetenci, izdot vadlīnijas, lai palīdzētu apzināt nodokļu režīmus, piemēram, kopīgas nodokļu shēmas, kas var atturēt otrus pelnītājus no aktīvas līdzdalības darba tirgū, un palīdzētu vērsties pret šādiem režīmiem, lai nodrošinātu, ka valstu nodokļu politika atbalsta dzimumu līdztiesību un sieviešu plašāku līdzdalību darba tirgū, un veicinātu paraugprakses apmaiņu;

33. uzsver, ka svarīgi ir veicināt sieviešu iesaistīšanos uzņēmējdarbībā un ka sieviešu vadītiem uzņēmumiem ir liela nozīme ekonomisko iespēju un potenciālo dzīves laikā gūto ienākumu uzlabošanā; uzsver, ka ar *InvestEU*, Eiropas Inovācijas padomes un Eiropas Biznesa atbalsta tīkla palīdzību ir jānodrošina labāks atbalsts gan ES, gan valstu līmenī, jo īpaši tādās jomās ka uzņēmējdarbības attīstība, mentorēšanas programmas, piekļuve finansējumam un riska kapitālam un sieviešu finanšpratības uzlabošana, izmantojot mērķtiecīgus pasākumus nepietiekami pārstāvētām grupām, tostarp sievietēm lauku apvidos un *STEAM* nozarēs; aicina Komisiju nākamajā dzimumu līdztiesības stratēģijā pievērsties šiem aspektiem un uzsver, cik svarīgi ir meitenēm jau agrīnā vecumā apgūt uzņēmējdarbības un finanšu prasmes, kas vajadzīgas, lai nākotnē kļūtu par uzņēmējām;

34. uzsver, ka vairāk sieviešu būtu jāiedrošina uzņemties aktīvāku lomu, izmantojot līderību, prasmju pilnveidi, mentorēšanu un atbalstu darba un privātās dzīves līdzsvarošanai; norāda, ka Komisija savā kvalitatīvu darbvietu ceļvedī ir iekļāvusi dzimumu dimensiju, un uzsver nepieciešamību nodrošināt, ka saistītās iniciatīvas pievēršas tāda darba taisnīgai atzīšanai, ko dažādās nozarēs parasti veic sievietes, un uzlabot darbvietu kvalitāti un darba apstākļus, tādējādi veicinot darbaspēka produktivitātes pieaugumu un spēcīgāku un konkurētspējīgāku Eiropas ekonomiku;

35. uzsver, ka ir jāizskauž profesiju dzimumu segmentācija, atzīstot nozaru, kurās pārsvarā nodarbinātas sievietes, piemēram, izglītības, veselības aprūpes un sociālo pakalpojumu nozares, vērtību darba samaksas un darba apstākļu ziņā, un ļaujot lielākam skaitam sieviešu piedalīties augsti apmaksātās nozarēs, piemēram, IKT, *STEAM* un finanšu nozarē, ieņemt augstākās vadības amatus un vadošus amatus darbvietā, piemēram, izpilddirektora amatu, kā arī iesaistīties sabiedriskajā un politiskajā dzīvē; uzsver — lai pēc iespējas ātrāk likvidētu izolētību, ir jānodrošina, ka visos izglītības un apmācības līmeņos tiek integrēts dzimumsensitīvāks un dinamiskāks karjeras attīstības atbalsts; mudina dalībvalstis un darba devējus jau agrīnā posmā sniegt dzimumsensitīvu karjeras attīstības atbalstu un veicināt līdzsvarotu pārstāvību augstākajos un ar lēmumu pieņemšanu saistītajos amatos;

36. uzsver, ka ir svarīgi nodrošināt, lai visi mācību priekšmeti visos izglītības un apmācības līmeņos būtu vienlīdz pieejami arī sievietēm un meitenēm; uzsver nepieciešamību izskaust ar kultūru un dzimumu saistītus aizspriedumus un stereotipus mācību programmās, mācību materiālos un karjeras konsultēšanā, kā arī pedagogu apmācībā, lai novērstu to, ka sievietes un meitenes tiek iesaistītas ierobežotā skaitā studiju jomu vai profesionālo nozaru; mudina dalībvalstis veicināt meiteņu labāku piekļuvi jomām, kurās tradicionāli dominē vīrieši; aicina popularizēt dzimumvērīgu izglītības politiku, kas mudina meitenes studēt un veidot karjeru visās jomās, tostarp

STEAM, un sniedz viņām atbalstu;

37. uzsver nepieciešamību finansiāli labāk novērtēt darbu, kas tiek veikts nozarēs, kurās pārsvarā nodarbinātas sievietes, garantēt tiesības uz vienādu darba samaksu par vienādi vērtīgu darbu, sniegt informāciju par darba ņēmēju individuālo darba samaksas līmeni un vidējo darba samaksas līmeni un uzlabot darba apstākļus, jo īpaši darba samaksu un karjeras izaugsmi, kas uzlabo sieviešu finansiālo neatkarību un samazina viņu nabadzības risku; uzsver, ka apstākļu uzlabošana nozarēs, kurās pārsvarā ir nodarbinātas sievietes, arī samazinās dzimumu segmentāciju un novērsīs pieaugošo darbaspēka trūkumu; aicina Komisiju gaidāmajā iniciatīvā par satvaru ilgtermiņa aprūpes un darbaspēka problēmu risināšanai, visās prasmju savienības darbībās un gaidāmajā Kvalitatīvu darbvietu aktā iekļaut spēcīgu dzimuma dimensiju; aicina dalībvalstis veikt konkrētus pasākumus, lai nodrošinātu vienādu darba samaksu par vienādu darbu, vienlaikus veicinot politiku, kas atbalsta taisnīgu atalgojuma pieaugumu, kas saistīts ar produktivitāti, konkurētspēju un ekonomisko ilgtspēju;

38. uzsver, ka personas ar invaliditāti, jo īpaši sievietes ar invaliditāti, joprojām saskaras ar daudziem un savstarpēji saistītiem šķēršļiem piekļuvē nodarbinātībai, apmācībai un uzņēmējdarbībai; aicina Komisiju un dalībvalstis veicināt vienlīdzīgu piekļuvi kvalitatīvām darbvietām, profesionālajai izglītībai un finansēšanas iespējām saskaņā ar Eiropas stratēģiju personu ar invaliditāti tiesību jomā, pilnībā izmantojot esošos ES un valstu instrumentus; uzsver, ka iekļaušana un piekļūstamība ir būtiski Eiropas sociālās tirgus ekonomikas un konkurētspējas elementi;

39. aicina dalībvalstis kopā ar sociālajiem partneriem izstrādāt fiskāli atbildīgus karjeras un atalgojuma daudzgadu attīstības plānus sabiedrisko un aprūpes pamatpakalpojumu jomā (veselības aprūpe, sociālajā aprūpe, izglītība), lai uzlabotu kvalitāti, prasmes un darbinieku noturēšanu darbā; aicina dalībvalstis mērķtiecīgi izmantot Eiropas Sociālo fondu Plus un attiecīgā gadījumā Atveseļošanas un noturības mehānismu apmācības, kvalifikācijas celšanas un darbinieku noturēšanas vajadzībām, izvairoties no pastāvīgiem algu dinamikas izkropļojumiem;

40. mudina Komisiju un dalībvalstis izveidot brīvprātīgus stimulu mehānismus (piemēram, vienkāršotas administratīvās procedūras, publisku atzinību vai prioritāru piekļuvi ES līdzekļiem), kas paredzēti darba devējiem, kuri īsteno dzimumu līdztiesības plānus un paraugpraksi darba samaksas pārredzamības jomā;

41. uzsver, ka ir svarīgi nodrošināt taisnīgu atalgojumu nozarēs, kurās pārsvarā nodarbinātas sievietes, un vienlaikus saglabāt sociālo partneru autonomiju algu noteikšanā, kā arī ievērot valstu tradīcijas koplīguma sarunu jomā;

42. uzsver, ka oficiāls darbs ar kvalitatīviem darba apstākļiem, jo īpaši nozarēs, kurās pārsvarā nodarbinātas sievietes, var stiprināt nodokļu bāzi un nodrošināt, ka strādājošās sievietes tiek atzītas un aizsargātas saskaņā ar tiesību aktiem; norāda, ka neoficiālās ekonomikas apkarošana ar mērķtiecīgām reformām, piemēram, vienkāršojot nodokļu prasību administrēšanu un atbalstot uzņēmējdarbību, var labāk nodrošināt vienlīdzīgus konkurences apstākļus sievietēm darba tirgū; tāpēc aicina dalībvalstis vienkāršot piekļuvi oficiālajai ekonomikai, veicināt ēnu ekonomikas apkarošanas pasākumus un formalizēt darba līgumus, lai aizsargātu darba ņēmējus neformālajās nozarēs, piemēram, mājsaimniecības darbā, personu aprūpē, lauksaimniecībā un sezonas darbā, apkarot nedeklarētu darbu, stiprināt godīgu konkurenci un nodrošināt, ka sievietes var sniegt ieguldījumu sociālās aizsardzības sistēmās un piekļūt apmācībai un citām ar darbu saistītām tiesībām un aizsardzībai; aicina Komisiju un dalībvalstis intensificēt darbu, ko tās veic, lai apkarotu nodarbinātu personu nabadzību, kas negatīvi ietekmē to sieviešu (tostarp neoficiālo darba ņēmēju) dzīves līmeni, kurām bieži vien nav labu algu un piekļuves sociālajam nodrošinājumam;

43. atzīst ilgtermiņa finansiālo ietekmi, ko ilgstoši neapmaksātas aprūpes periodi var radīt sievietēm; aicina dalībvalstis nodrošināt stabilas, dzimumsensitīvas sociālās aizsardzības sistēmas, tostarp tiem, kuri pārtrauc nodarbinātību, lai rūpētos par apgādājamajiem; uzsver, cik svarīgas ir adekvātas valsts minimālās pensijas un aprūpes kredīti pensiju tiesībām tām personām, kas pārtrauc nodarbinātību, lai rūpētos par apgādājamiem, taču vienlaikus atzīst, ka pensiju sistēmas galvenokārt ir valstu kompetencē; uzver, ka ir jānodrošina pienācīga aizsardzība un ienākumu atbalsts neformālajiem aprūpētājiem un nepilna laika darba ņēmēju iekļaušana pensiju otrajā līmenī; uzsver, ka, sākot no 2026. gada Eiropas pusgada cikla, sieviešu un vīriešu pensiju atšķirības rādītāji ir jāintegrē ES sociālo rezultātu pārskatā un ar dzimumu saistītu pensijas risku apkarošanas pasākumi ir jāintegrē konkrētām valstīm adresētajos ieteikumos; mudina dalībvalstis izpētīt fiskāli atbildīgus un uz darbu orientētus risinājumus, kas atbalsta aprūpētāju atgriešanos darba tirgū, sniedz informāciju par piekļuvi publiskiem un privātiem pensiju uzkrājumiem un stiprina ģimenē un kopienā balstītas atbalsta sistēmas; aicina Komisiju sadarbībā ar dalībvalstīm īpašu uzmanību pievērst pensionāru ekonomisko iespēju palielināšanai un izvērtēt iespēju nākt klajā ar priekšlikumu par minimālajiem ES standartiem attiecībā uz aprūpes kredītiem, kas ļautu aprūpes gadus ieskaitīt pensiju tiesībās; aicina dalībvalstis nodrošināt, ka Padomes ieteikuma par minimālo ienākumu[32] īstenošana ir dzimumvērīga un tās mērķis ir atbalstīt nabadzībā

---

[32] Padomes Ieteikums (2023. gada 30. janvāris) par adekvātu minimālo ienākumu, kas nodrošina aktīvu iekļaušanu (OV C 41, 3.2.2023., 1. lpp.).

dzīvojošu sieviešu vajadzības, lai viņām nodrošinātu finansiālu brīvību, neatkarību un iespējas;

44. atzīst, ka automātiskai reģistrēšanai arodpensiju shēmās var būt liela nozīme, lai veicinātu sieviešu līdzdalību pensiju uzkrājumu veidošanā, palīdzētu samazināt sieviešu un vīriešu pensiju atšķirības un atbalstītu ilgtermiņa finansiālo drošību; norāda, ka Eiropas Apdrošināšanas un aroda pensiju iestāde atbalsta to, ka tiek izmantoti pensiju infopaneļi, izsekošanas rīki, ar kuriem efektīvi uzrauga sieviešu un vīriešu darba samaksas un pensiju atšķirības, un dzimumneitrāla atalgojuma politika un prakse arodpensiju jomā; aicina dalībvalstis veicināt visu darba ņēmēju, tostarp nepilna laika darba ņēmēju, nediskriminējošu piekļuvi papildpensiju un arodpensiju shēmām;

45. aicina Komisiju un dalībvalstis aizsargāt no diskriminācijas un ekspluatācijas trešo valstu migrantes, kuras bieži vien ir nodarbinātas mazkvalificētos, nedrošos un nepietiekami apmaksātos darbos tādās nozarēs kā aprūpe mājās, uzkopšana un ēdināšana[33]; uzsver, ka, lai novērstu vīriešu un sieviešu darba samaksas un pensiju atšķirības, ir būtiski nodrošināt taisnīgu atalgojumu, darba tiesību aizsardzību un pienācīgas sociālā nodrošinājuma iemaksas;

46. aicina Komisiju izstrādāt ES mēroga izpratnes veidošanas un izglītošanas kampaņas par darba samaksas pārredzamību, vienlīdzīgu attieksmi un pieejamajiem ES instrumentiem līdztiesības veicināšanai nodarbinātības jomā; uzsver, ka informētiem darba ņēmējiem un darba devējiem ir būtiska nozīme spēkā esošo tiesību aktu efektīvā izpildē;

47. aicina dalībvalstis atzīt, ka par vecvecāku sniegtu aprūpi — kad vecvecāki regulāri pieskata savus mazbērnus, lai bērna vecāks(-i) varētu iesaistīties, palikt vai atgriezties darba tirgū — ir tiesības saņemt aprūpes kredītus, ievērojot skaidri noteiktus atbilstības un pārbaudes kritērijus;

48. uzsver, ka ir svarīgi likvidēt praktiskos šķēršļus darba vietās, tostarp izmantojot digitālo piekļūstamību, saprātīgus pielāgojumus un elastīgu darba režīmu; mudina dalībvalstis nodrošināt īpašus stimulus darba devējiem, kuri iegulda piekļūstamībā, prasmju attīstīšanā un iekļaujošā pieņemšanā darbā, un vienlaikus izvairīties no papildu administratīvā sloga radīšanas, lai veicinātu gan līdztiesību, gan konkurētspēju saskaņā ar sociālās tirgus ekonomikas principiem;

49. uzsver, ka sociālajam dialogam un sociālo partneru iesaistei līdztiesības un darba samaksas stratēģiju izstrādē, īstenošanā un

---

33 Eiropas Parlaments, Parlamentārās izpētes pakalpojumu ģenerāldirektorāts, “*Migrant women and the EU labour market – Overcoming double discrimination*”, 2023. gada maijs.

uzraudzībā ir būtiska nozīme, lai palīdzētu izskaust vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirību; mudina sociālos partnerus koplīgumos iekļaut pasākumus, ar kuriem veicina vienlīdzīgas iespējas un apkaro uzmākšanos, darba samaksas nevienlīdzību un ar dzimumu saistītus aizspriedumus, un paplašināt koplīgumu aptvērumu attiecībā uz nestandarta nodarbinātībā iesaistītiem darba ņēmējiem, jo īpaši nozarēs, kurās pārsvarā ir nodarbinātas sievietes un kurās ir zems atalgojums, saskaņā ar LESD 152. pantu; aicina Komisiju un dalībvalstis konstruktīvi iesaistīt sociālos partnerus jaunas politikas izstrādē, lai nākamās dzimumu līdztiesības stratēģijas satvarā novērstu vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirības, un arī turpmāk atbalstīt sociālos partnerus;

50. aicina dalībvalstis atbalstīt institūciju attīstību vietējā, reģionālā un valsts līmenī, lai uzraudzītu valsts dzimumu līdztiesības stratēģiju īstenošanu un progresu; uzsver arī to, cik svarīgi ir aktīvi iesaistīt un uzklausīt sievietes no dažādām nozarēm un darbaspēka grupām tādas politikas izstrādē, īstenošanā un novērtēšanā, kuras mērķis ir novērst vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirības, tostarp izpētot tādus aspektus kā psihoemocionālā veselība, menopauze vai menstruācija, kas var ietekmēt sieviešu ienākumus un līdzdalību darbaspēkā, bet par ko trūkst datu; stingri mudina dalībvalstis risināt profesionālos jautājumus, kas saistīti ar endometrītu un menopauzi, tostarp sieviešu agrīnu aiziešanu no darba tirgus;

51. atkārtoti uzsver nepieciešamību integrēt dzimumu līdztiesības aspektu ES un valstu politikā, tostarp nodarbinātības, veselības, invaliditātes, pensiju un sporta politikā, un politikas lēmumu pieņemšanā, nodrošinot, ka līdztiesības mērķi tiek iekļauti visos politikas izstrādes un budžeta izpildes posmos; aicina nākamajā daudzgadu finanšu shēmā stiprināt dzimumu līdztiesības aspekta integrēšanu un nodrošināt īpašus ES resursus, ar ko novērst vīriešu un sieviešu darba samaksas un pensiju atšķirības, stiprināt aprūpes pakalpojumus un infrastruktūru un atbalstīt dzimumsensitīvus psihoemocionālās veselības pakalpojumus; atgādina, ka līdztiesības mērķu integrēšana ES finansējumā uzlabo publisko investīciju efektivitāti un pārredzamību; šajā sakarībā uzsver ES finansēšanas mehānismu, piemēram, Eiropas Sociālā fonda Plus, Eiropas Reģionālās attīstības fonda, Atveseļošanas un noturības mehānisma, programmas “Pilsoņi, vienlīdzība, tiesības un vērtības” un pamatprogrammas “Apvārsnis Eiropa”, iespējamo lomu finansiāla atbalsta sniegšanā ar dzimumu saistītiem mērķiem;

52. aicina uzlabot pēc dzimuma sadalītu datu vākšanu par vīriešu un sieviešu darba samaksas un pensiju atšķirībām visās nozarēs, kā arī šo datu salīdzināmību un publicēšanu, lai labāk uzraudzītu vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirības novēršanas progresu, pilnībā izmantojot esošās ziņošanas sistēmas un digitālos rīkus, lai izvairītos no administratīvo izmaksu palielināšanas uzņēmumiem; uzsver, ka uzticami un saskaņoti dati ir būtiski, lai izstrādātu uz pierādījumiem

balstītu politiku un uzraudzītu progresu dzimumu nevienlīdzības novēršanā; uzsver Eiropas Dzimumu līdztiesības institūta (*EIGE*) un *Eurostat* būtisko lomu tādu salīdzināmu un kvalitatīvu datu vākšanā visā ES, kas vajadzīgi mērķtiecīgas politikas izstrādei; aicina *Eurostat* papildināt oficiālo vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirības rādītāju ar standartizētu vīriešu un sieviešu darba laika atšķirības rādītāju;

53. aicina ātri transponēt un īstenot Darba samaksas pārredzamības direktīvu un Direktīvu par dzimumu līdzsvaru uzņēmumu valdēs, ko 10 dalībvalstis vēl nav transponējušas, un mudina Komisiju nodrošināt abu direktīvu stingru izpildes panākšanu; mudina MVU un citus biržas sarakstos nekotētus uzņēmumus ņemt vērā iedibināto paraugpraksi attiecībā uz dzimumu līdzsvaru vadībā; aicina Komisiju nodrošināt, ka Darba samaksas pārredzamības direktīva, kas ir ES galvenais tiesību akts vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirību novēršanai, netiek iekļauta nevienā no gaidāmajām Omnibus paketēm par vienkāršošanu, kā arī novērst dublēšanos vai pārklāšanos ar jauniem neleģislatīviem un leģislatīviem aktiem, kuru mērķis ir mazināt vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirību;

54. mudina Komisiju un dalībvalstis nodrošināt spēkā esošo ES un valstu tiesību aktu stingru izpildes panākšanu un, ja iespējams, to stiprināšanu, lai garantētu vienlīdzību karjeras attīstībā, jo īpaši pēc grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma; uzsver, ka darba ņēmēji būtu jāaizsargā pret jebkāda veida nelabvēlīgiem apstākļiem, tostarp pazemināšanu amatā, pārbaudes laika pagarināšanu vai nelabvēlīgām darba apstākļu izmaiņām, kas saistītas ar šāda atvaļinājuma izmantošanu;

55. uzsver, ka mikrouzņēmumiem un MVU radītais administratīvais slogs varētu negatīvi ietekmēt sieviešu iesaistīšanos uzņēmējdarbībā, kas ir būtiska sieviešu finansiālajai neatkarībai un dzimumu līdztiesībai;

56. aicina dalībvalstis nodrošināt, ka darba ņēmējiem ar invaliditāti gan digitāli, gan fiziski ir pieejami darba samaksas pārredzamības noteikumi un sūdzību iesniegšanas mehānismi un ka tiek pārbaudītas darba novērtēšanas metodes, lai novērstu aizspriedumus pret sievietēm, jo īpaši darbavietās, kurās pārsvarā strādā sievietes, un sieviešu ar invaliditāti vidū;

°

° °

57. uzdod priekšsēdētājai šo rezolūciju nosūtīt Padomei un Komisijai.