Parlament Europejski
2024-2029

TEKSTY PRZYJĘTE

P10_TA(2026)0074

Różnica w wysokości płac i emerytur między mężczyznami i kobietami w UE: obecna sytuacja, wyzwania i przyszłe działania, a także wytyczne umożliwiające lepszą ocenę i bardziej sprawiedliwe wynagradzanie za pracę w sektorach zdominowanych przez kobiety

Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 11 marca 2026 r. w sprawie różnicy w wysokości płac i emerytur między mężczyznami i kobietami w UE: obecna sytuacja, wyzwania i przyszłe działania, a także wytyczne umożliwiające lepszą ocenę i bardziej sprawiedliwe wynagradzanie za pracę w sektorach zdominowanych przez kobiety (2025/2038(INI))

Parlament Europejski,

– uwzględniając Traktat o Unii Europejskiej (TUE), w szczególności jego art. 2 i art. 3 ust. 3,

– uwzględniając Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE), w szczególności jego art. 8, 10, 19, 151, 153 i 157,

– uwzględniając Kartę praw podstawowych Unii Europejskiej, w szczególności jej przepisy dotyczące równouprawnienia płci („Karta”),

– uwzględniając Konwencję ONZ o prawach osób niepełnosprawnych oraz jej ratyfikację przez Unię Europejską,

– uwzględniając art. 22 i 25 Powszechnej deklaracji praw człowieka,

– uwzględniając dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/970 z dnia 10 maja 2023 r. w sprawie wzmocnienia stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości za pośrednictwem mechanizmów przejrzystości wynagrodzeń oraz mechanizmów

egzekwowania[1] (dyrektywa w sprawie przejrzystości wynagrodzeń),

– uwzględniając dyrektywę 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy[2],

– uwzględniając dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylającą dyrektywę Rady 2010/18/UE[3] (dyrektywa w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym),

– uwzględniając dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/2381 z dnia 23 listopada 2022 r. w sprawie poprawy równowagi płci wśród dyrektorów spółek giełdowych oraz powiązanych środków[4] (dyrektywa w sprawie równowagi płci w zarządach przedsiębiorstw),

– uwzględniając dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/2041 z dnia 19 października 2022 r. w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w Unii Europejskiej[5],

– uwzględniając komunikat Komisji z dnia 5 marca 2020 r. pt. „Unia równości: strategia na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020–2025” (COM(2020)0152),

– uwzględniając komunikat Komisji z dnia 18 września 2020 r. pt. „Unia równości: Unijny plan działania przeciwko rasizmowi na lata 2020–2025” (COM(2020)0565),

– uwzględniając Europejski filar praw socjalnych i jego plan działania (COM(2021)0102), a w szczególności główne cele na 2030 r. oraz tablicę wskaźników społecznych UE,

– uwzględniając strategię UE na rzecz praw osób z niepełnosprawnościami na lata 2021–2030 (COM(2021)0101),

– uwzględniając komunikat Komisji z dnia 8 października 2025 r. pt. „Unia równości: strategia na rzecz równości osób LGBTIQ+ na lata

---

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

2026–2030” (COM(2025)0725),

– uwzględniając komunikat Komisji z dnia 7 września 2022 r. w sprawie europejskiej strategii w dziedzinie opieki (COM(2022)0440), zalecenie Rady z 8 grudnia 2022 r. w sprawie dostępu do przystępnej cenowo i dobrej jakościowo opieki długoterminowej[6] oraz zalecenie Rady z 8 grudnia 2022 r. w sprawie wczesnej edukacji i opieki nad dzieckiem: cele barcelońskie na 2030 r.[7],

– uwzględniając komunikat Komisji z dnia 7 marca 2025 r. pt. „Plan działania na rzecz praw kobiet” (COM(2025)0097),

– uwzględniając komunikat Komisji z dnia 20 marca 2024 r. pt. „Niedobory pracowników i umiejętności w UE: plan działania” (COM(2024)0131),

– uwzględniając komunikat Komisji z dnia 5 marca 2025 r. pt. „Unia umiejętności” (COM(2025)0090),

– uwzględniając sprawozdanie Komisji z października 2024 r. pt. „Sprawozdanie roczne Komitetu Ochrony Socjalnej za 2024 r.”,

– uwzględniając sprawozdanie Komisji z marca 2025 r. pt. „Sprawozdanie w sprawie równości płci w UE z 2025 r.”,

– uwzględniając sprawozdanie grupy ekspertów wysokiego szczebla ds. przyszłości ochrony socjalnej i państwa opiekuńczego pt. „Przyszłość ochrony socjalnej i państwa opiekuńczego w UE”,

– uwzględniając raport Maria Draghiego z dnia 9 września 2024 r. na temat przyszłości europejskiej konkurencyjności (raport Draghiego) i raport Enrica Letty z 10 kwietnia 2024 r. pt. „Much more than a market” („Znacznie więcej niż rynek”) (sprawozdanie Letty),

– uwzględniając wspólne sprawozdanie Komitetu Ochrony Socjalnej i Dyrekcji Generalnej Komisji Europejskiej ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Włączenia Społecznego z 2024 r. pt. „Sprawozdanie na temat adekwatności emerytur z 2024 r. – obecna i przyszła adekwatność dochodów osób w podeszłym wieku w UE”,

– uwzględniając konkluzje Rady z dnia 3 grudnia 2024 r. w sprawie zapewnienia równowagi między życiem zawodowym a prywatnym oraz równości płci dla wszystkich pokoleń w kontekście wyzwań demograficznych,

– uwzględniając konkluzje Rady z dnia 4 grudnia 2024 r. w sprawie niedoborów pracowników i umiejętności w UE: jak zmobilizować

---

6 Dz.U. C 476 z 15.12.2022, s. 1.
7 Dz.U. C 484 z 20.12.2022, s. 1.

niewykorzystany potencjał pracowniczy w Unii Europejskiej,

– uwzględniając konkluzje Rady z dnia 19 czerwca 2025 r. pt. „Promowanie równości płci w epoce cyfrowej opartej na sztucznej inteligencji: 6. horyzontalny przegląd wdrażania pekińskiej platformy działania przez państwa członkowskie i instytucje UE”,

– uwzględniając swoją rezolucję z dnia 14 czerwca 2017 r. w sprawie potrzeby opracowania unijnej strategii mającej na celu wyeliminowanie różnic w emeryturach ze względu na płeć i zapobieganie występowaniu takich różnic[8],

– uwzględniając swoją rezolucję z dnia 30 stycznia 2020 r. w sprawie zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć[9],

– uwzględniając swoją rezolucję z dnia 21 stycznia 2021 r. w sprawie europejskiej strategii na rzecz równouprawnienia płci[10],

– uwzględniając swoją rezolucję z dnia 5 lipca 2022 r. pt. „W kierunku wspólnych europejskich działań w dziedzinie opieki”[11],

– uwzględniając art. 55 Regulaminu,

– uwzględniając wspólne posiedzenia Komisji Zatrudnienia i Spraw Socjalnych oraz Komisji Praw Kobiet i Równouprawnienia zgodnie z art. 59 Regulaminu,

– uwzględniając sprawozdanie Komisji Zatrudnienia i Spraw Socjalnych oraz Komisji Praw Kobiet i Równouprawnienia (A10-0021/2026),

A. mając na uwadze, że równość płci jest jedną z podstawowych zasad UE, zapisaną w art. 2 i art. 3 ust. 3 TUE, art. 8, 10 i 19 TFUE oraz w art. 23 Karty; mając na uwadze, że art. 157 TFUE wyraźnie stanowi, iż każde państwo członkowskie zapewnia stosowanie zasady równości wynagrodzeń dla pracowników płci męskiej i żeńskiej za taką samą pracę lub pracę takiej samej wartości; mając na uwadze, że zagwarantowanie kobietom niezależności ekonomicznej i równego dostępu do środków finansowych jest kluczem do osiągnięcia równości płci oraz do przeciwdziałania przemocy motywowanej płcią;

B. mając na uwadze, że zasada nr 2 Europejskiego filaru praw socjalnych stanowi, że „należy zapewnić i wspierać równość traktowania i szans kobiet i mężczyzn we wszystkich dziedzinach, w tym w odniesieniu do udziału w rynku pracy, warunków zatrudnienia i możliwości rozwoju kariery”, oraz że „kobiety i mężczyźni mają

---

8 Dz.U. C 331 z 18.9.2018, s. 60.
9 Dz.U. C 331 z 17.8.2021, s. 5.
10 Dz.U. C 456 z 10.11.2021, s. 208.
11 Dz.U. C 47 z 7.2.2023, s. 30.

prawo do równego wynagrodzenia za taką samą pracę i za pracę o równej wartości”;

C. mając na uwadze, że w obecnej niepewnej sytuacji geopolitycznej państwa członkowskie muszą traktować priorytetowo sektor obronny, aby stać na straży wartości UE; mając na uwadze, że państwa członkowskie muszą zapewnić kobietom pracującym w sektorze obronnym równe wynagrodzenie, sprawiedliwy rozwój kariery i odpowiednie emerytury; mając na uwadze, że zlikwidowanie luki emerytalnej między kobietami a mężczyznami jest zarówno strategicznym, jak i moralnym imperatywem UE;

D. mając na uwadze, że lukę płacową między kobietami a mężczyznami definiuje się jako różnicę między średnimi stawkami godzinowymi brutto wypłacanymi mężczyznom i kobietom, wyrażoną jako odsetek średniej stawki godzinowej brutto wypłacanej mężczyznom; mając na uwadze, że znacznej części luki płacowej między kobietami a mężczyznami nie da się wytłumaczyć obiektywnymi, dającymi się zaobserwować cechami rynku pracy, takimi jak wiek, doświadczenie i wykształcenie, zawód, czas pracy lub inne mierzalne cechy, co wskazuje na utrzymującą się dyskryminację; mając na uwadze, że rozwiązanie problemu luki płacowej wymaga zrównoważonego podejścia łączącego równe szanse, równy podział obowiązków opiekuńczych, walkę ze stereotypami płci, przejrzystość wynagrodzeń i skuteczne egzekwowanie przepisów z polityką wspierającą umiejętności, uczestnictwo i rozwój kariery, a jednocześnie uznania, że jeszcze trudniej jest kobietom doświadczającym wielorakich i intersekcjonalnych form dyskryminacji ze względu na płeć, pochodzenie rasowe lub etniczne, religię lub przekonania, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną;

E. mając na uwadze, że w całej UE zarobki kobiet są nieproporcjonalnie niższe niż zarobki mężczyzn i że kobiety są nadreprezentowane wśród pracowników otrzymujących płacę minimalną; mając na uwadze, że w 2023 r. różnica w stawce godzinowej między kobietami a mężczyznami w UE wynosiła 12 %, przy znacznych rozbieżnościach między państwami członkowskimi, gdyż w niektórych z nich różnica ta przekracza 18 %; mając na uwadze, że oznacza to, iż kobiety faktycznie pracują nieodpłatnie przez średnio 54–67 dni w roku w porównaniu z mężczyznami; mając na uwadze, że pomimo ciągłego wzrostu wskaźnika zatrudnienia kobiet Unia do 2030 r. raczej nie zdoła zmniejszyć o połowę 10-procentowej luki w zatrudnieniu między kobietami a mężczyznami, przy czym luka ta w przypadku kobiet z dziećmi jest jeszcze wyższa i wynosi 16,5 %[12]; mając na uwadze, że według Eurostatu luka ta jest różna w zależności od

---

12 Eurostat, „Statistics Explained – SDG 5 – Gender equality” [Objaśnienie danych statystycznych – CZR 5 – Równość płci], strona internetowa Eurostatu, kwiecień 2025 r.

gałęzi przemysłu i że w większości państw członkowskich jest wyższa w sektorze prywatnym niż w sektorze publicznym[13]; mając na uwadze, że w 2024 r. tylko 7,7 % mężczyzn w UE pracowało w niepełnym wymiarze czasu pracy w porównaniu z 27,9 % kobiet, przy czym głównym powodem pracy na część etatu są obowiązki opiekuńcze; mając na uwadze, że istnieje konkretna zależność między sektorami zdominowanymi przez kobiety a niskim poziomem wynagrodzeń; mając na uwadze, że wynagrodzenie może odzwierciedlać wartość i uznanie, jakie społeczeństwo przypisuje danym rodzajom pracy;

F. mając na uwadze, że nierówności w wynagrodzeniach nie zawsze odzwierciedlają wartość pracy, popyt na nią lub umiejętności wymagane do jej wykonywania, lecz są raczej skutkiem utrzymujących się nierówności między kobietami a mężczyznami; mając na uwadze, że niedowartościowanie pracy kobiet, segmentacja zawodowa i sektorowa, różnica w reprezentacji kobiet i mężczyzn na stanowiskach kierowniczych oraz nierówny podział nieodpłatnej opieki są strukturalnymi przyczynami luki płacowej i luki emerytalnej między kobietami a mężczyznami, co rodzi potrzebę systematycznych działań szacujących wartość poszczególnych rodzajów pracy i sektorowych działań dowartościowujących na poziomie unijnym i krajowym; mając na uwadze, że luka płacowa między kobietami a mężczyznami jest nie tylko kwestią niższych zarobków, ale również odzwierciedla szerszy problem nierówności społecznych, politycznych i kulturowych, które wpływają na niezależność ekonomiczną kobiet, ich szanse zawodowe i ogólny dobrostan;

G. mając na uwadze, że podnoszenie świadomości i edukacja są niezbędne, by dostrzec istnienie i powagę kwestii luki płacowej i luki emerytalnej między kobietami a mężczyznami, które nadal są lekceważone przez opinię publiczną; mając na uwadze, że luka płacowa i luka emerytalna między kobietami a mężczyznami mają poważny wpływ na zdrowie psychiczne kobiet i rzutują nie tylko na ich zarobki, ale również na ich narażenie na zagrożenia psychospołeczne w miejscu pracy wraz z długoterminowymi konsekwencjami dla ich zdrowia psychicznego i dobrostanu przez całe życie, na co wskazuje dwukrotnie wyższy niż wśród mężczyzn odsetek kobiet w wieku powyżej 65 lat zgłaszających chroniczną depresję[14], będącą wynikiem połączonych skutków niższych dochodów, ograniczonej niezależności i utrzymującego się braku

---

13 Eurostat, „Statistics Explained – Gender pay gap statistics” [Objaśnienie danych statystycznych – CZR 5 – Równość płci], strona internetowa Eurostatu, marzec 2025 r.

14 Parlament Europejski, Dyrekcja Generalna ds. Praw Obywatelskich, Sprawiedliwości i Spraw Instytucjonalnych, Departament Tematyczny ds. Obywateli, Równości i Kultury, „Wpływ luki płacowej i emerytalnej między płciami oraz nowych sposobów pracy na zdrowie psychiczne kobiet”, wrzesień 2025 r.

bezpieczeństwa; mając na uwadze, że sprawiedliwe i godziwe wynagrodzenie ma zasadnicze znaczenie dla niezależności ekonomicznej kobiet i pozwala im się uwolnić od przemocy domowej; mając na uwadze, że wyeliminowanie tych luk wymaga środków ustawodawczych i politycznych, a także zmiany postaw społecznych wspieranej przez oparte na danych inicjatywy komunikacyjne i edukacyjne;

H. mając na uwadze, że w 2021 r. 74 % kobiet codziennie wykonywało prace domowe i gotowało, w porównaniu z 42 % mężczyzn; mając na uwadze, że gdyby połączyć cały wymiar pracy płatnej i nieodpłatnej, rocznie kobiety pracują przez osiem tygodni pełnowymiarowego czasu pracy więcej niż mężczyźni[15];

I. mając na uwadze, że Światowe Forum Ekonomiczne oszacowało niedawno, iż przy obecnym tempie poprawy pełny parytet płci zostanie osiągnięty za 134 lata; mając na uwadze, że z niektórych badań wynika, że zlikwidowanie luki emerytalnej między kobietami a mężczyznami potrwa 90 lat; mając na uwadze, że najwyraźniej potrzebne są nowe środki służące szybszemu zlikwidowaniu luki emerytalnej;

J. mając na uwadze, że w całej UE kobiety częściej są zatrudnione na gorzej płatnych stanowiskach oraz pracują w gospodarce nieformalnej i w tradycyjnie niedocenianych sektorach, co ogranicza ich zarobki oraz przyczynia się do luki płacowej i do luki emerytalnej; mając na uwadze, że w sektorach edukacji, opieki zdrowotnej i pracy socjalnej pracuje 3 na 10 kobiet w UE, a jedynie 8 % mężczyzn jest zatrudnionych w tych sektorach[16]; mając na uwadze, że w UE kobiety stanowią do 80 % pracowników opieki zdrowotnej i opieki społecznej, a jedynie do 20 % pracowników w dziedzinach STEM (nauki przyrodnicze, technologie, inżynieria i matematyka), co ilustruje utrzymujące się normy i stereotypy płciowe, które zniechęcają kobiety do pracy w niektórych sektorach[17]; mając na uwadze, że trzeba uznać wartość sektorów tradycyjnie zdominowanych przez kobiety, takich jak opieka, ochrona zdrowia, edukacja i praca socjalna, ponieważ mają one zasadnicze znaczenie dla społeczeństwa, oraz zachęcać mężczyzn do pracy w tych sektorach;

K. mając na uwadze, że kobiety są wciąż zdecydowanie niedoreprezentowane jako studentki i pracownice w dziedzinie technologii cyfrowych, a także w innych dziedzinach nauk

---

15 Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn, wskaźnik równouprawnienia płci za 2021 r.: zdrowie, 2021.

16 Komisja Europejska, „Women's situation in the labour market" [Sytuacja kobiet na rynku pracy], strona internetowa Komisji Europejskiej poświęcona strategii i polityce.

17 Komisja Europejska, Sprawozdanie za rok 2025 w sprawie równości płci w UE, marzec 2025 r., https://data.europa.eu/doi/10.2838/5262357.

przyrodniczych, technologii, sztuki, inżynierii i matematyki (STEAM) oraz w takich sektorach zatrudnienia jak obronność, lotnictwo i kosmonautyka, technologie informacyjno-komunikacyjne (ICT) i energetyka; mając na uwadze, że wspieranie udziału kobiet w dziedzinach STEAM jest niezbędne, by zlikwidować lukę płacową i lukę emerytalną między kobietami a mężczyznami, wesprzeć innowacje oraz zagwarantować, że transformacja cyfrowa i ekologiczna Europy będzie inkluzywna i sprawiedliwa;

L. mając na uwadze, że kobiety są nieproporcjonalnie bardziej dotknięte rosnącą fragmentacją rynku pracy, w tym coraz liczniejszymi niestandardowymi formami zatrudnienia, takimi jak praca tymczasowa, zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy, praca za pośrednictwem platform internetowych i samozatrudnienie; mając na uwadze, że kobiety często odgrywają zasadniczą rolę w rolnictwie rodzinnym, agrobiznesie i życiu społeczności, jednak ich praca jest często niedoceniana lub nieformalna, co prowadzi do niższych zarobków przez całe życie i zbyt niskich składek emerytalnych; mając na uwadze, że jeszcze trudniej jest kobietom doświadczającym wielorakich i intersekcjonalnych form dyskryminacji ze względu na rasę, płeć, tożsamość płciową, orientację seksualną lub niepełnosprawność;

M. mając na uwadze, że skutki luki płacowej, luki opiekuńczej i luki w zatrudnieniu między kobietami a mężczyznami potęgują się na późniejszym etapie życia kobiet, o czym świadczy luka emerytalna między kobietami a mężczyznami, która w 2025 r. wyniosła 25 %[18]; mając na uwadze, że wynika to z nierówności skumulowanych w ciągu całego życia zawodowego kobiet oraz z okresów nieobecności kobiet na rynku pracy i z niższych płac; mając na uwadze, że we wszystkich państwach członkowskich starsze kobiety są nadal bardziej narażone na ryzyko ubóstwa niż starsi mężczyźni[19]; mając na uwadze, że w 2024 r. 16,9 % emerytowanych kobiet było zagrożonych ubóstwem, co stanowi niemal dwukrotność liczby emerytowanych mężczyzn zagrożonych ubóstwem[20]; mając na uwadze, że kobiety średnio żyją dłużej i częściej wymagają opieki

---

18 Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn, „Gender Equality Index – European Union in 2025 edition” [Wskaźnik równouprawnienia płci – Unia Europejska w 2025 r.], strona internetowa Europejskiego Instytutu ds. Równości Kobiet i Mężczyzn.

19 Komisja Europejska, „Sprawozdania z 2025 r. w sprawie równości płci w UE”, marzec 2025 r., https://data.europa.eu/doi/10.2838/5262357.

20 Eurostat, „Data Browser – At-risk-of-poverty rate for pensioners – EU-SILC survey” [Przeglądarka danych – wskaźnik zagrożenia ubóstwem wśród emerytów – badanie EU-SILC], strona internetowa Eurostatu, luty 2026 r.

długoterminowej w podeszłym wieku[21]; mając na uwadze, że konieczne jest zadbanie o to, aby publiczne systemy zabezpieczenia społecznego i ochrony socjalnej pozostały solidne oraz wciąż były odpowiednio i trwale finansowane, tak aby mogły nadal nieść niezawodne wsparcie;

N. mając na uwadze, że rodzaje zatrudnienia zdominowane przez kobiety, które gwarantują wzmocnienie pozycji ekonomicznej i zwiększają udział kobiet w polityce i życiu publicznym, muszą oferować wolność wyboru i szeroki wachlarz szans;

O. mając na uwadze, że cena za macierzyństwo, czyli luka płacowa między matkami a ojcami, a także między kobietami z dziećmi na utrzymaniu a kobietami bez dzieci na utrzymaniu, wynika z braku placówek opieki nad dziećmi, zbyt małej liczby ojców korzystających z urlopu rodzicielskiego lub ojcowskiego, godzin pracy niedostosowanych do godzin funkcjonowania placówek opieki nad dziećmi lub placówek opieki dziennej dla osób starszych, nierównego podziału nieformalnej opieki domowej oraz kulturowych uprzedzeń dyskryminujących matki na rynku pracy; mając na uwadze, że po urodzeniu dziecka kobiety często zarabiają mniej i nie wracają do poziomu zarobków otrzymywanych przed porodem, a ich kariera rozwija się wolniej, co bezpośrednio wpływa na ich zarobki i poziom życia w tym czasie oraz na zdolność do zgromadzenia wystarczających przyszłych uprawnień emerytalnych; zauważa, że cena za macierzyństwo stanowi istotną przeszkodę dla pełnej równości płci oraz długoterminowej stabilności demograficznej i gospodarczej;

P. mając na uwadze, że zarówno w raporcie Draghiego, jak i w sprawozdaniu Letty podkreślono, że dostępność, przystępność cenowa i jakość usług opiekuńczych – w tym usług wczesnej edukacji i opieki nad dzieckiem, opieki długoterminowej i wsparcia dla osób z niepełnosprawnościami – stanowią barierę strukturalną utrudniającą uczestnictwo w rynku pracy, zwłaszcza w przypadku kobiet, oraz zmniejszają łączny potencjał UE pod względem wydajności; mając na uwadze, że inwestycje w infrastrukturę opiekuńczą i w wysokiej jakości miejsca pracy to produktywne inwestycje społeczne, które wzmacniają konkurencyjność i odporność oraz sprzyjają równemu uczestnictwu kobiet we wszystkich dziedzinach życia społecznego, w tym w rynku pracy; mając na uwadze, że należy ściśle egzekwować dyrektywę w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym oraz dokładnie oceniać jej skutki; mając na uwadze, że bardziej zrównoważony podział urlopu rodzicielskiego i obowiązków opiekuńczych między oboje rodziców, w tym dzięki dobrze

---

21 Departament Spraw Gospodarczych i Społecznych ONZ, „The growing need for long-term care – Assumptions and reality” [Wzrastające zapotrzebowanie na opiekę długoterminową – założenia i realia].

pomyślanym nieprzenoszalnym uprawnieniom do urlopu, odgrywa zasadniczą rolę w sprzyjaniu równym szansom dla kobiet i mężczyzn oraz w działaniu na rzecz społeczeństwa bardziej opartego na równości płci i nowoczesnego, odpornego rynku pracy;

Q. mając na uwadze, że opieka jest ważnym filarem naszego społeczeństwa; mając na uwadze, że nieodpłatna i niewystarczająco opłacana praca opiekuńcza nad dziećmi, osobami starszymi, chorymi, osobami z niepełnosprawnościami, członkami rodziny lub innymi osobami niesamodzielnymi jest w nieproporcjonalnym stopniu wykonywana przez kobiety, nawet po ich wejściu na rynek pracy, i pozostaje główną przyczyną nierówności między kobietami i mężczyznami pod względem dochodów, rozwoju kariery i emerytur; mając na uwadze, że obowiązki opiekuńcze uniemożliwiają dostęp do rynku pracy około 7,7 mln kobiet i zaledwie 450 000 mężczyzn; mając na uwadze, że niektóre kraje wprowadziły uprawnienia emerytalne dla opiekunów, co oznacza, że czas spędzony na opiece uwzględnia się przy wyliczaniu emerytury;

R. mając na uwadze, że wskaźnik ubóstwa lub wykluczenia społecznego jest wyższy w przypadku kobiet (21,9 %) niż mężczyzn (20 %); mając na uwadze, że ubóstwo czasowe ogranicza możliwości kobiet w zakresie długoterminowego zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy, co zmniejsza ich potencjał zarobkowy i zwiększa ich zależność od pracy niskopłatnej lub w niepełnym wymiarze czasu, przekłada się na niższe składki emerytalne i zwiększa zależność finansową również w starszym wieku, dodatkowo narażając kobiety na przemoc ze względu na płeć, a w szczególności na przemoc domową;

S. mając na uwadze, że Hiszpania wprowadziła pewne regulacje ustanawiające kompleksowy system prawny mający na celu zmniejszenie nierówności płci, np. tymczasowy dodatek z tytułu zróżnicowania sytuacji kobiet i mężczyzn przyznawany kobietom, które są uprawnione do emerytury składkowej i są matkami (biologicznymi lub adopcyjnymi); do otrzymania tego dodatku mogą kwalifikować się mężczyźni, jeżeli są w stanie udowodnić, że narodziny lub adopcja dziecka przerwały ich karierę zawodową lub negatywnie na nią wpłynęły;

T. mając na uwadze, że według Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) kobiety w okresie menopauzy są najszybciej rosnącą grupą osób zatrudnionych; mając na uwadze, że można się spodziewać, iż ten trend będzie się utrzymywać i nasilać; mając na uwadze, że temat menopauzy w miejscu pracy pozostaje w dużej mierze niewidoczny;

U. mając na uwadze, że bardziej konkurencyjna i sprawiedliwsza gospodarka UE, oferująca więcej wysokiej jakości miejsc pracy, w połączeniu z proaktywnymi środkami na rzecz sektorów zdominowanych przez kobiety, odegra kluczową rolę w

zlikwidowaniu luki płacowej i luki emerytalnej między kobietami a mężczyznami w sposób zrównoważony i zorientowany na wzrost gospodarczy, przez co zagwarantuje pełny udział kobiet w rynku pracy, wraz z zaleceniami opartymi na najlepszych praktykach, oraz umożliwi kobietom rozwój w sektorach o wysokiej wartości, takich jak nauka, technologie, inżynieria, prawo i finanse; mając na uwadze, że najlepsze praktyki, zwłaszcza stosowane w kampaniach informacyjnych, takich jak „pomarańczowa koperta”, pomagają informować osoby ubezpieczone w krajowych publicznych systemach emerytalnych o ich kapitale emerytalnym;

V. mając na uwadze, że w raportach Draghiego i Letty podkreślono, iż Europa nie wykorzystuje w pełni obecnych w niej talentów, zwłaszcza wśród wysoko wykształconych kobiet; mając na uwadze, że utrzymywanie się „szklanego sufitu” zarówno w sektorze publicznym, jak i prywatnym, ogranicza dostęp kobiet do wyższych stanowisk oraz stanowisk kierowniczych i decyzyjnych; mając na uwadze, że równość płci musi zaczynać się od równych szans dla dziewcząt i chłopców od najwcześniejszych etapów edukacji; mając na uwadze, że wspieranie udziału dziewcząt w dziedzinach STEM i umiejętności cyfrowych u dziewcząt jest niezwykle istotne w budowaniu zrównoważonej pod względem płci i konkurencyjnej gospodarki europejskiej;

W. mając na uwadze, że wspieranie równości płci w zatrudnieniu i przedsiębiorczości oraz zagwarantowanie zrównoważonego udziału kobiet i mężczyzn w rynku pracy to niektóre z najważniejszych warunków trwałego wzrostu gospodarczego, wyższej wydajności, innowacyjności oraz stabilnej, długoterminowej konkurencyjności gospodarki europejskiej; mając na uwadze, że promowanie równych szans, zarówno z myślą o kobietach, jak i o mężczyznach, przyczynia się do odporności demograficznej i gospodarczej Europy oraz może znacznie zwiększyć PKB na mieszkańca UE i jej stabilność fiskalną;

X. mając na uwadze, że w dynamicznej, opartej na innowacjach społecznej gospodarce rynkowej nagradzane powinny być umiejętności, wydajność i wyniki, co stworzyłoby kobietom więcej możliwości rozwoju w sektorach o wysokiej wartości, takich jak technologie, rolnictwo, przemysł, obronność, medycyna, prawo i finanse; mając na uwadze, że od najmłodszych lat zachęcałoby to dziewczęta i młode kobiety do kontynuowania edukacji i kariery w tych sektorach o wysokiej wartości i wsparłoby je w takim wyborze, a także pomogłoby w wyeliminowaniu stereotypów płci i poszerzyłoby możliwości wyboru kariery zawodowej w przyszłości;

Y. mając na uwadze, że wskaźnik zagrożenia ubóstwem lub wykluczeniem społecznym (wskaźnik AROPE) jest wyższy w przypadku osób starszych (w wieku co najmniej 75 lat), emerytów z niepełnosprawnościami i osób długotrwale bezrobotnych; mając na uwadze, że w 2020 r. wskaźnik zagrożenia ubóstwem lub

wykluczeniem społecznym w przypadku emerytów w UE wyniósł 15,6 %; mając na uwadze, że luka płacowa między kobietami a mężczyznami w tej grupie, wynosząca 13 % w 2020 r., oraz luka emerytalna między kobietami a mężczyznami, wynosząca 29 % w 2019 r., są nadal znaczne; mając na uwadze, że wiele starszych kobiet nie zgromadziło wystarczających uprawnień emerytalnych i często polega na wsparciu rodziny lub rentach rodzinnych; mając na uwadze, że dłuższe przeciętne trwanie życia w przypadku kobiet zwiększa prawdopodobieństwo, że będą one mieszkać samotnie, utrzymując się z jednoosobowego dochodu; mając na uwadze, że aby ograniczyć ubóstwo i zależność osób starszych, emerytury muszą pozostać na odpowiednim poziomie i być dostosowane do kosztów utrzymania, a zachęty do dłuższego uczestnictwa w rynku pracy powinny być skuteczniejsze;

Z. mając na uwadze, że brak równowagi na rynku pracy można by zmniejszyć poprzez strzeżenie zasady równości wynagrodzeń za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości, rozwiązanie problemu niedoszacowania wartości sektorów zdominowanych przez kobiety oraz usunięcie barier, tak by więcej kobiet mogło się zatrudniać w zdominowanych przez mężczyzn sektorach o wysokich wynagrodzeniach; mając na uwadze, że luka płacowa między kobietami a mężczyznami jest największa w takich właśnie sektorach; mając na uwadze, że społeczeństwo zależy również od podstawowych usług, takich jak opieka, które są często słabo opłacane i świadczone głównie przez kobiety; mając na uwadze, że wynagrodzenia w tych sektorach powinny być sprawiedliwe i stabilne, aby wspierać kobiety i ich rodziny, zwiększać uczestnictwo w rynku pracy i podwyższać status tych zawodów; mając na uwadze, że ryzyko ubóstwa i, w nieco mniejszym stopniu, ryzyko zależności finansowej z uwagi na lukę płacową i lukę emerytalną dodatkowo narażają kobiety na przemoc ze względu na płeć, w szczególności na przemoc domową, przez co trudniej jest im zakończyć przemocowy związek; mając na uwadze, że według ONZ prawie 35 % kobiet na całym świecie doświadcza nękania psychicznego lub molestowania seksualnego w miejscu pracy lub nękania o poważnych konsekwencjach pod względem aspiracji osobistych i zawodowych; mając na uwadze, że niszczy to poczucie własnej wartości kobiet i osłabia ich pozycję przy negocjowaniu bardziej sprawiedliwego wynagrodzenia; mając na uwadze, że wysokie bezrobocie, słaby wzrost płac i niepewność zatrudnienia mogą nieproporcjonalnie bardziej dotykać kobiety; mając na uwadze, że ma to negatywny wpływ na wzmocnienie pozycji ekonomicznej kobiet i osiągnięcie równości kobiet i mężczyzn; mając na uwadze, że dobrze zaplanowane reformy rynku pracy, konkurencyjna gospodarka i zrównoważone finanse publiczne mogą wspierać tworzenie miejsc pracy i możliwości zatrudnienia; mając na uwadze, że usługi publiczne i wsparcie społeczne powinny być ukierunkowane i skuteczne oraz gwarantować optymalne wykorzystanie środków finansowych, a jednocześnie chronić osoby znajdujące się w

najtrudniejszej sytuacji;

AA. mając na uwadze, że systemy emerytalne w całej UE zasadniczo opierają się na trzech filarach: emeryturach państwowych, pracowniczych programach emerytalnych zapewnianych przez pracodawców oraz prywatnych oszczędnościach lub inwestycjach; mając na uwadze, że niższe zarobki kobiet, przerwy w karierze zawodowej, obowiązki opiekuńcze i ich nadreprezentacja w przypadku niestandardowych form zatrudnienia często skutkują mniejszymi uprawnieniami we wszystkich trzech filarach, co pogłębia lukę emerytalną między kobietami a mężczyznami i zwiększa ryzyko ubóstwa w starszym wieku; mając na uwadze, że kobiety wykonują większość prac w gospodarce usług opiekuńczych, podczas gdy stanowiska kierownicze i decyzyjne pozostają nieproporcjonalnie zdominowane przez mężczyzn; mając na uwadze, że przejrzystość wynagrodzeń może odegrać kluczową rolę w poczynieniu znacznych postępów w likwidowaniu luki płacowej między kobietami a mężczyznami, gdyż pomaga ukazać niedoszacowanie wartości pracy kobiet i podkreśla segmentację rynku pracy ze względu na płeć, również za pomocą narzędzi dostarczających obiektywnych kryteriów umożliwiających neutralną pod względem płci ocenę i porównywalność wartości pracy w różnych zawodach i sektorach; mając na uwadze, że trzeba uwzględnić wpływ dyrektywy Rady 79/7/EWG[22] na zdolność państw członkowskich do rozwiązania problemu luki emerytalnej między kobietami a mężczyznami; mając na uwadze, że przeglądy wydatków ukierunkowane na aspekt płci mogą poprawić wykorzystanie środków finansowych z budżetów publicznych oraz lepiej ukierunkować środki wspierające rodzinę i zatrudnienie;

AB. mając na uwadze, że wolne od dyskryminacji ze względu na płeć metody szacowania stanowisk są kluczowe, by dało się porównywać stanowiska na podstawie ich wagi i złożoności, w celu ustalenia pozycji jednego stanowiska wobec innego w tym samym sektorze lub tej samej organizacji niezależnie od tego, czy jest ono zajmowane przez mężczyznę czy kobietę; mając na uwadze, że kobiety z niepełnosprawnościami znajdują się w znacznie gorszej sytuacji na rynku pracy – a w konsekwencji mają jeszcze gorsze perspektywy emerytalne – niż mężczyźni i kobiety bez niepełnosprawności;

AC. mając na uwadze, że do równości płci należy dążyć za pomocą podejścia intersekcjonalnego, w którym uznaje się, że różne formy dyskryminacji i niekorzystnej sytuacji – w tym ze względu na wiek, niepełnosprawność, rasę lub pochodzenie etniczne, status społeczno-

---

22 Dyrektywa Rady 79/7/EWG z dnia 19 grudnia 1978 r. w sprawie stopniowego wprowadzania w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zabezpieczenia społecznego, Dz.U. L 6 z 10.1.1979, s. 24, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/1979/7/oj).

ekonomiczny, orientację seksualną i miejsce zamieszkania – mogą pogłębiać doświadczane przez kobiety i dziewczęta nierówności w edukacji, zatrudnieniu i dostępie do ochrony socjalnej;

AD. mając na uwadze, że rokowania zbiorowe mają decydujące znaczenie dla odwrócenia i przezwyciężenia nierówności; mając na uwadze, że w warunkach ubóstwa nie wystarczy zagwarantować jednakowego wynagrodzenia za pracę o takiej samej wartości, lecz że równość wynagrodzeń należy osiągnąć równocześnie z ogólnym wzrostem wynagrodzeń pracowników i poprawą ich warunków pracy, aby zagwarantować im godność i sprawiedliwość społeczną;

Aktualna sytuacja

1. przypomina, że równe wynagrodzenie za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości jest podstawową zasadą UE oraz że państwa członkowskie mają obowiązek wyeliminowania dyskryminacji ze względu na płeć we wszystkich aspektach wynagradzania, warunków pracy i rodzajów umów o pracę; przypomina, że pełne wdrożenie dyrektywy w sprawie przejrzystości wynagrodzeń pomoże w eliminowaniu dyskryminacji i uprzedzeń związanych z płcią w miejscu pracy, np. w praktykach zatrudniania i strukturach wynagrodzeń;

2. ubolewa, że w UE wciąż utrzymują się luka płacowa i luka emerytalna między kobietami a mężczyznami, co ma negatywny wpływ na sytuację społeczną i gospodarczą kobiet, a tym samym na ogół społeczeństwa; ubolewa nad tym, że chociaż w minionym dziesięcioleciu nastąpiło nieznaczne zmniejszenie średniej luki płacowej i średniej luki emerytalnej między kobietami a mężczyznami na poziomie UE, obecne tempo zmian pozostaje niewystarczające, aby zlikwidować te luki przed 2100 r.; ubolewa, że starsze kobiety nadal borykają się z ubóstwem i wykluczeniem w starszym wieku oraz że w ich przypadku problemy te nasilają się w porównaniu z ogólną tendencją, co uwypukla potrzebę wzmocnienia stabilnych systemów emerytalnych i wspierania aktywnego starzenia się; z zadowoleniem przyjmuje zapowiedź strategii UE na rzecz walki z ubóstwem i zwraca się do Komisji o zadbanie o synergię między tym wnioskiem a przyszłą strategią na rzecz równouprawnienia płci z zamiarem rozwiązania problemu uwarunkowanego płcią i intersekcjonalnego zagrożenia ubóstwem;

3. przypomina, że w całej UE kobiety są bardziej zagrożone ubóstwem niż mężczyźni, a w szczególności dotyczy to kobiet doświadczających intersekcjonalnych form dyskryminacji, takich jak samotne matki, kobiety starsze, kobiety z niepełnosprawnościami, obywatelki państw trzecich, osoby LGBTIQ+ i kobiety mieszkające na obszarach wiejskich; podkreśla, że luka emerytalna między kobietami a mężczyznami jest nie tylko wynikiem kumulacji nierówności płacowych w ciągu całego życia, ale także zróżnicowanych

możliwości na rynku pracy, nierównego podziału nieformalnej pracy opiekuńczej w domu oraz uprzedzeń ze względu na płeć w społeczeństwie; wzywa do opracowania strategii politycznych uwzględniających te bolączki, a jednocześnie promujących udział w wysokiej jakości rynku pracy i równe szanse; zauważa, że emerytury stanowią średnio cztery piąte całkowitego dochodu osób na emeryturze, a wziąwszy pod uwagę obecne tendencje demograficzne, nierozwiązanie problemu luki emerytalnej może poważnie zagrozić długofalowej spójności społecznej i stabilności systemów ochrony socjalnej w państwach członkowskich;

4. podkreśla, że wolność osobista i niezależność ekonomiczna kobiet mają zasadnicze znaczenie dla ich osobistego bezpieczeństwa i godności oraz że niski udział w rynku pracy zwiększa podatność na nadużycia, przemoc ze względu na płeć, w tym przemoc domową i przemoc w przestrzeni publicznej, oraz zależność ekonomiczną; wzywa państwa członkowskie do podjęcia ukierunkowanych działań mających zapobiegać przemocy ze względu na płeć, nękaniu i molestowaniu oraz je zwalczać zarówno w internecie, jak i poza nim, w tym poprzez kampanie uświadamiające, egzekwowanie konwencji stambulskiej i ratyfikację konwencji MOP w sprawie przemocy i nękania psychicznego (konwencji nr 190), aby wprowadzić skuteczne mechanizmy ochrony ofiar w miejscu pracy;

5. zauważa, że kobiety w dalszym ciągu wykonują nieproporcjonalnie więcej nieodpłatnej pracy opiekuńczej i prac domowych, co zmniejsza ich udział w rynku pracy i przyrost ich uprawnień emerytalnych; uznaje, że tradycyjne role płciowe, uprzedzenia i nierówny podział obowiązków opiekuńczych między kobietami i mężczyznami skutkują ceną za macierzyństwo i za opiekę nad dziećmi, członkami rodziny lub innymi osobami pozostającymi na utrzymaniu, które są niepełnosprawne, starsze lub chore, oraz że cena ta nie tylko przyczynia się do utrzymujących się luki płacowej i luki emerytalnej między kobietami a mężczyznami, ale może również zniechęcać kobiety, które chcą mieć dzieci, do rodzenia – i to w dobie, gdy wiele państw UE boryka się ze spadkiem demograficznym – ponieważ ogranicza ono szanse zwłaszcza młodych kobiet na rynku pracy;

6. podkreśla, że niewystarczające inwestycje w wysokiej jakości usługi opieki nad dziećmi i opieki długoterminowej oraz ograniczona dostępność takich usług, ich wysoki koszt i brak odpowiedniej infrastruktury pozostają kluczowym wyzwaniem, przede wszystkim dla pełnego uczestnictwa kobiet w życiu społecznym i w rynku pracy, oraz mogą prowadzić do przedwczesnego opuszczania przez kobiety rynku pracy lub przymusowego podejmowania zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy, a także utrudniać im rozwój kariery zawodowej; podkreśla potrzebę systematycznego uznawania i uwzględniania nieodpłatnej pracy opiekuńczej w kształcie polityki i w systemach ochrony socjalnej przy jednoczesnym ułatwianiu kobietom powrotu na rynek pracy; ma świadomość, że opieka jest

fundamentem naszego społeczeństwa i że świadczą ją w dużej mierze kobiety; przypomina, że opieka nad dziećmi oraz członkami rodziny lub innymi osobami pozostającymi na utrzymaniu, które są niepełnosprawne, starsze lub chore, to często dodatkowe lub wręcz pełnoetatowe obowiązki; podkreśla, że rzeczywistość ta znajduje odzwierciedlenie w modelach rynku pracy, w tym w wyższych wskaźnikach zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy, niższych stawkach godzinowych, przerwach w karierze zawodowej i krótszym okresie zatrudnienia w przypadku kobiet; wzywa do opracowania strategii politycznych wspierających rodziny w całej ich różnorodności, promujących równowagę między życiem zawodowym a prywatnym oraz zachęcających zarówno mężczyzn, jak i kobiety do dzielenia się obowiązkami opiekuńczymi, przy jednoczesnym zadbaniu o poszanowanie i należyte wartościowanie w społeczeństwie pracy opiekuńczej, zarówno formalnej, jak i nieformalnej;

Korzyści z równości płci dla społeczeństwa, wzrostu gospodarczego, konkurencyjności i zwalczania dyskryminacji

7. podkreśla, że likwidacja luki płacowej i luki emerytalnej między kobietami a mężczyznami ma zasadnicze znaczenie dla równości i konkurencyjności oraz że należy jej dokonać za pomocą środków opartych na dowodach, z poszanowaniem prerogatyw państw członkowskich i partnerów społecznych; przypomina, że luka płacowa i luka zatrudnieniowa między kobietami a mężczyznami kosztowały UE w 2023 r.[23] 390 mld EUR ze względu na utracone zarobki, składki na ubezpieczenie społeczne i koszty dla finansów publicznych generowane przez świadczenia społeczne wypłacane kobietom niepracującym; zauważa, że likwidacja luki zatrudnieniowej między kobietami a mężczyznami mogłaby podnieść wydajność, prowadząc do wzrostu PKB na mieszkańca o 3,2–5,5 % do 2050 r., zaś bardziej elastyczne warunki pracy, lepsza równowaga między życiem zawodowym a prywatnym oraz wyższe płace zachęciłyby większą liczbę kobiet do wejścia na rynek pracy, zwiększając zdolności produkcyjne gospodarki[24]; uznaje, że kryzys związany z kosztami utrzymania nieproporcjonalnie dotyka kobiety, w tym matki; apeluje o środki zapewniające, aby płace odpowiadały kosztom utrzymania i zachęcały do udziału w sile roboczej,

---

23 Eurofound, „Mind the gap! Gender employment gap cost Europe over €390 billion in 2023” [Uwaga na lukę! Luka zatrudnieniowa między kobietami a mężczyznami kosztowała Europę w 2023 r. ponad 390 mld EUR”, strona internetowa Eurofound, marzec 2025 r.

24 Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn, „Economic benefits of gender equality in the European Union – How closing the gender gaps in labour market activity and pay leads to economic growth” [Korzyści gospodarcze z równości płci w Unii Europejskiej – jak likwidacja luki w aktywności na rynku pracy i luki płacowej między kobietami a mężczyznami prowadzi do wzrostu gospodarczego], 2017 r.

niezmiennie zgodnie z krajowymi ramami rynku pracy i z umowami między partnerami społecznymi; zaznacza, że równy udział kobiet i mężczyzn w wysokiej jakości zatrudnieniu wzmacnia podaż pracy w UE i ogólną odporność gospodarczą oraz jest zgodny z europejskim programem na rzecz konkurencyjności; zachęca Komisję i państwa członkowskie, aby w prognozach gospodarczych i w ocenach skutków polityki w stosownych przypadkach uwzględniały wymierne korzyści wynikające z większej równości płci;

8. podkreśla, że w 2023 r. luka płacowa w sektorze prywatnym była wyższa niż w sektorze publicznym w większości państw UE[25] oraz że należy podjąć konkretne wysiłki w celu zadbania o to, aby przedsiębiorstwa zachęcały do niedyskryminacyjnych praktyk oraz promowały równe szanse i równe wynagrodzenie za pracę o takiej samej wartości;

9. przypomina, że pracownicy i przedsiębiorstwa są siłą napędową konkurencyjności UE, jak uznano w sprawozdaniu Draghiego; podkreśla, że niedobory umiejętności i siły roboczej, które dodatkowo pogłębiają się na skutek ubywania ludności w wieku produkcyjnym, poważnie utrudniają produktywność i wzrost gospodarczy w UE; zwraca uwagę, że większe uczestnictwo kobiet w rynku pracy oraz poprawa ich warunków pracy, zwłaszcza w istniejących i wschodzących sektorach związanych z dwojaką transformacją, mogłaby pomóc złagodzić skutki tych czynników; apeluje, aby uwzględniać równość płci i zwalczanie stereotypów płciowych w sposób wspierający udział kobiet w rynku pracy, rozwój ich umiejętności i ich konkurencyjność, oraz zachęca do usuwania barier w dostępie do możliwości za pośrednictwem unijnych programów na rzecz konkurencyjności, przemysłu, umiejętności i technologii cyfrowych;

10. apeluje do UE i państw członkowskich, aby stosowały zasadę równości płci przy tworzeniu programów, przy świadczeniu usług publicznych, a w szczególności przy świadczeniu opieki zdrowotnej w zakresie zdrowia seksualnego i reprodukcyjnego, obejmującej dostęp do bezpłatnej, bezpiecznej i legalnej aborcji;

11. apeluje o uwzględnianie aspektu płci przy opracowywaniu strategii i polityk w sektorze cyfrowym oraz o podjęcie ukierunkowanych wysiłków na rzecz skuteczniejszej integracji kobiet na rynku pracy;

12. przypomina, że obiektywne, merytokratyczne praktyki w zakresie rekrutacji i awansu oraz równość szans, usługi wspierające i powszechne prawo do uczestnictwa są podstawą równego traktowania stwarzającą uczciwą konkurencję na dobrze

---

25 Parlament Europejski, „Topics – Understanding the gender pay gap: definition, facts and causes” [Tematy – Zrozumieć lukę płacową między kobietami a mężczyznami: definicja, fakty i przyczyny], strona internetowa Parlamentu Europejskiego, 2020 r.

funkcjonującym rynku pracy, co może zmniejszyć uprzedzenia – w tym zachowania dyskryminujące ze względu na płeć, rasę, niepełnosprawność, wiek oraz orientację seksualną i tożsamość płciową – które negatywnie wpływają na rozwój zawodowy kobiet, a w konsekwencji odbijają się na ich zarobkach; w związku z tym apeluje o pełne wdrożenie i monitorowanie dyrektywy w sprawie równowagi płci w zarządach przedsiębiorstw oraz zachęca małe i średnie przedsiębiorstwa (MŚP) i inne spółki nienotowane na rynku regulowanym do stosowania najlepszych praktyk w zakresie równowagi płci na stanowiskach kierowniczych; zauważa ponadto, że odporne, inkluzywne i zrównoważone społeczeństwo oraz gospodarka nastawiona na wzrost prowadzą do powstawania lepiej płatnych, wysokiej jakości miejsc pracy w sektorach zdominowanych przez kobiety, co umożliwia kobietom zgromadzenie znaczącego kapitału emerytalnego w ciągu kariery zawodowej;

13. podkreśla, że trzeba zadbać, aby kobiety pracujące w sektorze obrony nie były narażone na jakąkolwiek formę dyskryminacji opartej na stereotypach oraz aby miały dostęp do dobrze płatnych i stabilnych ścieżek kariery zawodowej z odpowiednimi składkami emerytalnymi;

14. uważa, że państwa członkowskie powinny skupić się na ograniczaniu barier dla zatrudnienia i przedsiębiorczości, na wspieraniu równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodzin poprzez odpowiednią politykę urlopów rodzicielskich, elastyczną organizację pracy i prawo do bycia offline, sieci wczesnej edukacji oraz wysokiej jakości, dostępne i niedrogie usługi opieki nad dziećmi i opieki długoterminowej umożliwiające pracę w pełnym wymiarze czasu, jak również na inwestowaniu w programy szkoleń, przekwalifikowania i podnoszenia kwalifikacji pomagające zaradzić niedoborom kwalifikacji, w tym w przypadku samotnych matek, starszych kobiet, osób LGBTIQ+, kobiet z niepełnosprawnościami, kobiet znajdujących się w niekorzystnej sytuacji, obywatelek państw trzecich i kobiet mieszkających na obszarach wiejskich i oddalonych, a także w regionach najbardziej oddalonych, ponieważ są one najbardziej narażone na trudności w dostępie do szkoleń i możliwości zatrudnienia; pochwala wkład kobiet w gospodarkę wiejską;

Wyzwania

15. podkreśla, że segmentacja sektorów i zawodów według płci jest istotnym czynnikiem strukturalnym luki płacowej między kobietami a mężczyznami; podkreśla, że segmentacja ta ma charakter zarówno horyzontalny (nadreprezentacja kobiet w tradycyjnie niedocenianych sektorach o niskich wynagrodzeniach), jak i wertykalny (w tym samym sektorze kobiety rzadziej piastują lepiej płatne wyższe stanowiska i stanowiska kierownicze); podkreśla, że praca w sektorach zdominowanych przez kobiety jest zwykle gorzej opłacana i niedoceniana ze względu na różnorodne czynniki i że nie można

tego uzasadnić różnicami w kompetencjach lub osiągnięciach, gdyż w prawie wszystkich państwach członkowskich UE więcej kobiet niż mężczyzn otrzymuje płacę niską lub minimalną, mimo że młode kobiety coraz częściej mają poziom wykształcenia wyższy niż młodzi mężczyźni[26];

16. podkreśla, że kobiety stanowią tylko 30 % członków zarządów przedsiębiorstw, a wśród prezesów zarządów lub dyrektorów generalnych dużych przedsiębiorstw jest ich mniej niż 10 %[27], co świadczy o tym, że kobiety pozostają wyraźnie niedoreprezentowane na wyższych stanowiskach, w programach rozwoju kompetencji przywódczych i programach mentoringu; zauważa, że luka płacowa między kobietami a mężczyznami jest największa w przypadku dobrze płatnych stanowisk[28]; podkreśla, że utrzymujące się „szklane sufity” w zarządzaniu, badaniach naukowych i innowacjach ograniczają wydajność i konkurencyjność; podkreśla, że zlikwidowanie luki w zajmowanych stanowiskach kierowniczych ma zasadnicze znaczenie dla osiągnięcia celów UE; podkreśla, że zmienne formy wynagrodzenia, takie jak udziały w spółce lub premie, stają się coraz powszechniejsze, a ich popularność wzrasta szybciej wśród mężczyzn niż wśród kobiet[29], czyli jest istotna szansa na zapewnienie, by rozwój tych nowych modeli wynagrodzeń przynosił takie same korzyści kobietom i wspierał postępy w likwidowaniu luki płacowej między kobietami a mężczyznami;

17. przypomina o wyjątkowej roli osób sprawujących opiekę i o istotnej roli świadczenia opieki w naszym społeczeństwie, szczególnie w świetle obecnych tendencji demograficznych i starzenia się ludności; podkreśla, że kluczowym czynnikiem powodującym lukę płacową i lukę emerytalną między kobietami a mężczyznami jest nierówny podział obowiązków opiekuńczych i domowych, które spoczywają niemal wyłącznie na kobietach; przypomina, że kobiety częściej są bezrobotne, pracują w niepełnym wymiarze czasu, pracują w słabiej płatnych sektorach zdominowanych przez kobiety oraz robią przerwy w karierze zawodowej i że częściowo wynika to z częstszego pełnienia obowiązków opiekuńczych, co w konsekwencji wpływa na wynagrodzenie i rozwój zawodowy oraz zwiększa ryzyko ubóstwa; przypomina ponadto, że okresy niewykonywania pracy zawodowej z powodu obowiązków opiekuńczych nie są zaliczane na poczet

---

26 Eurostat, „Statistics Explained – Educational attainment statistics”, strona internetowa Eurostatu, maj 2025 r.

27 Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn, „Gender Equality Index 2021 – Health” [Wskaźnik równości płci, 2021 r. – Zdrowie], 2021 r.

28 Eurofound i Wspólne Centrum Badawcze Komisji Europejskiej, „European Jobs Monitor 2021: Gender gaps and the employment structure” [Europejski monitor zatrudnienia, 2021 r.: Luki między kobietami a mężczyznami i struktura zatrudnienia]

29 Eurofound, „Gender equality at work” [Równość płci w miejscu pracy], 2020 r.

uprawnień emerytalnych, mimo że opieka nieformalna świadczona przez kobiety zapewnia państwu oszczędności;

18. przypomina o prawie do urlopu rodzicielskiego zapisanym w dyrektywie w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym i zaznacza, że należy w pełni i skutecznie stosować tę dyrektywę; podkreśla, że polityka musi przeciwdziałać nierównemu podziałowi obciążeń między kobiety a mężczyzn oraz wspierać sprawiedliwy podział urlopu rodzicielskiego i obowiązków opiekuńczych między rodziców, aby dojść do modelu zakładającego równość w pracy zarobkowej i zadaniach opiekuńczych; wzywa państwa członkowskie, aby promowały nieprzenoszalne, odpowiednio płatne urlopy ojcowskie oraz organizowały kampanie uświadamiające i stosowały zachęty w celu zwiększenia wykorzystania urlopów rodzicielskich przez mężczyzn, a także wprowadziły środki służące monitorowaniu i raportowaniu postępów w zakresie wykorzystywania urlopów w podziale na płeć; podkreśla rolę pracodawców w dostosowywaniu zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu do obowiązków opiekuńczych;

19. wzywa państwa członkowskie do ścisłej współpracy z partnerami społecznymi w celu podjęcia aktywnych i skoordynowanych działań, w tym ukierunkowanych szkoleń i mentoringu, aby rozwiązać problem strukturalnych nierówności płci, które leżą u podstaw niechęci kobiet do ubiegania się o awans lub do podkreślania własnych osiągnięć; podkreśla, że niechęć ta nie jest kwestią indywidualnego wyboru, lecz wynika z utrwalonych stereotypów dotyczących płci, segregacji zawodowej i nieodpowiedniego poradnictwa zawodowego, które to czynniki szczególnie dotykają kobiety o niskich kwalifikacjach i kobiety zmarginalizowane; wzywa państwa członkowskie do ścisłej współpracy z partnerami społecznymi w celu usunięcia tych barier poprzez kulturę miejsca pracy sprzyjającego włączeniu społecznemu, lepsze ramy rozwoju kariery i proaktywne strategie na rzecz równości;

20. ostrzega, że od 2015 r. stale wzrastają ubóstwo i wykluczenie społeczne osób starszych, dotykające w szczególności starsze kobiety, oraz że w niektórych państwach członkowskich wskaźniki ubóstwa wśród kobiet w wieku powyżej 75 lat są dramatycznie wysokie, co świadczy o ogólnej nierówności płci pod względem zarobków w ciągu całego życia; podkreśla, że starsze kobiety statystycznie przez dłuższy okres życia potrzebują usług opiekuńczych i wspierających, których koszty przekraczają średnie dochody emerytalne w większości państw członkowskich;

21. zaznacza, że luce płacowej między kobietami a mężczyznami sprzyjają nieświadome uprzedzenia związane z płcią przy rekrutacji, awansie i ustalaniu wynagrodzeń; podkreśla, że stereotypy płciowe – relegujące kobiety do tradycyjnie przez nie zdominowanych sektorów o niskich wynagrodzeniach – faworyzują mężczyzn w stosunku do

kobiet o równych kwalifikacjach oraz że „lepka podłoga”[30] zatrzymująca kobiety na niższych szczeblach kariery i wpływ dynamiki norm płciowych w negocjacjach płacowych kumulują się w trakcie całej kariery zawodowej kobiet;

22. podkreśla, że poprawa usług opiekuńczych ma zasadnicze znaczenie dla zwiększenia udziału kobiet w rynku pracy, dla likwidacji luki zatrudnieniowej, luki płacowej i luki emerytalnej między kobietami a mężczyznami oraz dla zaradzenia niedoborowi umiejętności i siły roboczej przez tworzenie odpornego zatrudnienia wysokiej jakości; wzywa Komisję i państwa członkowskie, aby w pełni wdrożyły europejską strategię w dziedzinie opieki oraz zalecenie Rady w sprawie opieki długoterminowej, określiły krajowe cele w zakresie przystępności, dostępności i jakości opieki nad dziećmi i opieki długoterminowej oraz przeznaczyły środki w ramach europejskiego semestru i unijnych instrumentów finansowania na wysokiej jakości, niedrogie i dostępne usługi opiekuńcze; podkreśla, że inwestycje publiczne w infrastrukturę opieki należy sklasyfikować jako wydatki pobudzające wzrost gospodarczy w zmienionych unijnych ramach zarządzania gospodarczego; apeluje do państw członkowskich o ratyfikację konwencji MOP dotyczącej pracowników domowych z 2011 r.;

23. zaznacza, że likwidacja luki w opiece nad dziećmi pozostaje jedną z kluczowych szans na poprawę życia młodych rodziców w całej Europie; zauważa, że luka ta często występuje, gdy kończy się płatny urlop rodzicielski po urodzeniu dziecka, a nie ma jeszcze dostępu do pełnowymiarowej wczesnej edukacji i opieki nad dzieckiem; podkreśla, że wspieranie rodzin w tym okresie przejściowym może znacznie zwiększyć zdolność rodziców do pozostania na rynku pracy;

24. zauważa, że przedsiębiorstwa kierowane przez kobiety często działają w sektorach o niższych płacach i napotykają dodatkowe przeszkody, takie jak ograniczony dostęp do finansowania, uprzedzenia ze względu na płeć i przeszkody regulacyjne;

25. wskazuje, że w UE nierejestrowaną odpłatną pracę opiekuńczą w sektorze usług dla osób i gospodarstw domowych wykonuje około 6,8 mln osób, a 90 % to kobiety, z których większość to kobiety w średnim wieku i migrantki[31], nieobjęte prawami pracowniczymi ani zabezpieczeniem społecznym;

---

30 Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn, „Glossary and thesaurus – sticky floor” [Glosariusz i tezaurus – lepka podłoga], strona internetowa Europejskiego Instytutu ds. Równości Kobiet i Mężczyzn.

31 Eurofound, „Undeclared care work in the EU: Policy approaches to a complex socioeconomic challenge” [Nierejestrowana praca opiekuńcza w UE: Podejścia polityczne do złożonego problemu społeczno-gospodarczego], 2025 r.

26. zaznacza, że brak bezpieczeństwa finansowego i nierówność są ściśle powiązane z dobrostanem psychicznym i że nie należy pomijać wpływu nierównego wynagradzania na zdrowie psychiczne; zauważa, że kobiety częściej niż mężczyźni doświadczają problemów ze zdrowiem psychicznym, takich jak wypalenie zawodowe i przewlekła depresja, zwłaszcza w sektorach, w których praca jest niskopłatna i obciążająca emocjonalnie;

Dalsze działania

27. z zadowoleniem odnotowuje stałe wysiłki Komisji na rzecz równości płci i wzywa ją, aby przedstawiła nową, szczegółową, ukierunkowaną na wyniki i ambitną unijną strategię na rzecz równości płci, w oparciu o wcześniejsze postępy i najlepsze praktyki, oraz zaproponowała specjalny plan działania w celu likwidacji luki płacowej i luki emerytalnej między kobietami a mężczyznami za pomocą środków opartych na dowodach, z zastosowaniem podejścia międzysektorowego oraz ilościowych i określonych w czasie celów na szczeblu UE, co zagwarantuje, że polityka równości płci, będąca warunkiem funkcjonowania zdrowych i zamożnych społeczeństw, wniesie też wkład w zrównoważony wzrost gospodarczy, konkurencyjność, przedsiębiorczość, innowacyjność oraz dobrostan rodzin i równowagę między życiem zawodowym a prywatnym;

28. apeluje ponadto, aby plan działania obejmował ukierunkowane środki mające na celu poprawę warunków pracy i zapewnienie godziwego wynagrodzenia w sektorach zdominowanych przez kobiety, wspieranie rodzin i priorytetowe traktowanie w kolejnych wieloletnich ramach finansowych inwestycji wzmacniających równowagę między życiem zawodowym a prywatnym oraz niezawodny sektor opiekuńczy; podkreśla, że potrzebne jest podejście respektujące kompetencje krajowe i różne realia dotyczące kobiet w całej UE;

29. wzywa Komisję, aby współpracowała z państwami członkowskimi i partnerami społecznymi w celu opracowania wytycznych i europejskiego projektu pilotażowego na rzecz neutralnych pod względem płci systemów oceny i klasyfikacji stanowisk, co umożliwiłoby ogólnounijne porównywanie pracy o takiej samej wartości oraz określenie jasnych kryteriów pozwalających na sprawiedliwą ocenę wartości pracy i systemy wynagrodzeń oparte na osiągnięciach w sektorach zdominowanych przez kobiety, przy jednoczesnym unikaniu zbędnych obowiązków regulacyjnych lub finansowych dla pracodawców; zauważa, że należy tego dokonać we wszystkich sektorach, poprzez zapewnienie prawa do rokowań zbiorowych; podkreśla, że sprawiedliwy sposób oceniania poprawia jakość pracy, podnosi motywację i zwiększa konkurencyjność bez osłabiania elastyczności rynku pracy; zachęca Komisję i państwa członkowskie do dalszego zapewnienia szkoleń, w stosownych przypadkach, w celu lepszego wspierania neutralnych pod względem

płci procedur rekrutacji i oceny;

30. wzywa Komisję do wprowadzenia europejskiego ładu w zakresie opieki, zapowiadanego podczas wysłuchań parlamentarnych w 2024 r.; apeluje, aby w ładzie tym zawrzeć zbiór polityk, programów i zaleceń połączonych z konkretnym pakietem inwestycji w opiekę w celu wspierania przejścia ku gospodarce usług opiekuńczych, w której opiekę uznaje się za prawo i ceni się ją jako filar naszego społeczeństwa; w tym kontekście apeluje o utworzenie specjalnego strumienia finansowania w wieloletnich ramach finansowych na lata 2028–2034 w celu uruchomienia usług wspierających opiekunów nieformalnych;

31. wzywa państwa członkowskie, aby nagradzały pracę i wspierały rozwiązania wzmacniające rodziny w całej ich różnorodności – jednocześnie zapewniając odpowiedzialność fiskalną i wsparcie dla przedsiębiorstw – takie jak rozszerzenie elastycznej organizacji pracy dla rodziców i innych osób oraz prawo do bycia offline, oferowanie zachęt podatkowych w odniesieniu do lat sprawowania opieki i świadczenia przeznaczone dla osób samotnie wychowujących dzieci, a także inwestowanie w wysokiej jakości, niedrogie i dostępne usługi w zakresie opieki nad dziećmi i opieki długoterminowej, zgodne z polityką zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu i z polityką równości płci w odniesieniu do urlopów rodzicielskich; ponadto wzywa państwa członkowskie, aby w wspierały działania – w drodze dialogu społecznego i rokowań zbiorowych – ułatwiające kobietom pełny udział w rynku pracy oraz pozwalające im ograniczyć przerwy w karierze zawodowej i pracę w niepełnym wymiarze czasu, których wskaźniki są wyższe wśród kobiet niż wśród mężczyzn; apeluje o specjalne środki ułatwiające kobietom powroty do pracy zawodowej po długich przerwach dzięki środkom reintegracji i ukierunkowanym zachętom, takim jak programy przekwalifikowania;

32. wzywa Komisję, aby – przy poszanowaniu kompetencji krajowych – wydała wytyczne pomagające zidentyfikować i skorygować rozwiązania podatkowe, takie jak systemy wspólnego opodatkowania, które mogą zniechęcać drugich żywicieli rodziny do aktywnego udziału w rynku pracy, tak by krajowe polityki podatkowe wspierały równość płci i szerszy udział kobiet w rynku pracy, a także by ułatwić wymianę najlepszych praktyk;

33. zwraca uwagę na znaczenie wspierania przedsiębiorczości kobiet i na rolę przedsiębiorstw prowadzonych przez kobiety we wzmacnianiu pozycji ekonomicznej i zwiększaniu potencjalnych zarobków w ciągu całego życia; zaznacza, że potrzebne jest lepsze wsparcie zarówno na szczeblu unijnym, jak i krajowym, w szczególności jeśli chodzi o rozwój biznesu, programy mentorskie, dostęp do finansowania i kapitału wysokiego ryzyka oraz podniesienie wiedzy finansowej kobiet, przy wsparciu InvestEU, Europejskiej Rady ds. Innowacji i Europejskiej Sieci Przedsiębiorczości, za pomocą ukierunkowanych

środków na rzecz grup niedostatecznie reprezentowanych, w tym kobiet na obszarach wiejskich i w sektorach STEAM; wzywa Komisję, by zajęła się tymi aspektami w nowej strategii na rzecz równouprawnienia płci, i podkreśla, że ważne jest kształcenie dziewcząt już na wczesnym etapie w zakresie przedsiębiorczości i finansów, gdyż pozwoli ono wykształcić przyszłe przedsiębiorczynie;

34. podkreśla, że należy zachęcać większą liczbę kobiet do starania się o awans, poprzez rozwój kompetencji przywódczych, mentoring i wspieranie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym; odnotowuje, że w Planie działania na rzecz wysokiej jakości miejsc pracy Komisja uwzględniła aspekt płci, i zaznacza, że należy zadbać, aby powiązane inicjatywy dotyczyły sprawiedliwego uznawania pracy zwykle wykonywanej przez kobiety we wszystkich sektorach, a także poprawić jakość miejsc pracy i warunki pracy, tym samym przyczyniając się do podniesienia wydajności siły roboczej oraz do wzmocnienia gospodarki europejskiej i do zwiększenia jej konkurencyjności;

35. zaznacza, że należy przełamać segmentację zawodową według płci, uznając wartość sektorów zdominowanych przez kobiety – takich jak edukacja, opieka zdrowotna i usługi socjalne – poprzez płace i warunki pracy, jak również umożliwiając większej liczbie kobiet pracę w wysoko płatnych sektorach, takich jak ICT, STEAM i finanse, oraz na wyższych stanowiskach kierowniczych i w wiodących funkcjach w miejscu pracy, np. w charakterze dyrektorów generalnych, a także udział w życiu publicznym i politycznym; podkreśla, że należy zadbać, aby poradnictwo zawodowe w większym stopniu uwzględniało aspekt płci i było bardziej dynamiczne na wszystkich poziomach kształcenia i szkolenia, tak aby ograniczyć problem silosów; zachęca państwa członkowskie i pracodawców, aby od wczesnego etapu zapewniali poradnictwo zawodowe uwzględniające aspekt płci oraz by propagowali zrównoważoną reprezentację płci na wyższych stanowiskach i stanowiskach decyzyjnych;

36. podkreśla, że należy zapewnić kobietom i dziewczętom równy dostęp do wszystkich przedmiotów na wszystkich poziomach kształcenia i szkolenia; podkreśla, że należy wyeliminować uprzedzenia i stereotypy kulturowe i płciowe w programach nauczania, materiałach dydaktycznych i poradnictwie zawodowym, aby zapobiec kierowaniu kobiet i dziewcząt ku ograniczonej liczbie dziedzin naukowych lub sektorów zawodowych; zachęca państwa członkowskie do wspierania lepszego dostępu dziewcząt do dziedzin tradycyjnie zdominowanych przez mężczyzn; apeluje o propagowanie polityk edukacyjnych uwzględniających aspekt płci oraz oferujących dziewczętom zachęty i wsparcie motywujące do podejmowania studiów i pracy zawodowej we wszystkich dziedzinach, w tym w dziedzinach STEAM;

37. podkreśla, że należy zwiększyć wartość finansową pracy wykonywanej w sektorach zdominowanych przez kobiety, zagwarantować prawo do równego wynagrodzenia za pracę o takiej samej wartości, udzielać informacji na temat indywidualnych i średnich poziomów wynagrodzenia pracowników oraz poprawić warunki pracy, szczególnie pod względem wynagrodzeń i awansu zawodowego, co zwiększy niezależność finansową kobiet i ograniczy ich zagrożenie ubóstwem; zaznacza, że poprawa warunków w sektorach zdominowanych przez kobiety ograniczy również segmentację według płci i rozwiąże problem pogłębiających się niedoborów siły roboczej; wzywa Komisję, aby wyraźnie uwzględniła aspekt płci w przyszłej inicjatywie na rzecz ram służących rozwiązaniu problemów dotyczących opieki długoterminowej i siły roboczej, a także we wszystkich działaniach wchodzących w zakres unii umiejętności i przyszłego aktu w sprawie wysokiej jakości miejsc pracy; wzywa państwa członkowskie, aby wprowadziły konkretne środki w celu zapewnienia równego wynagrodzenia za taką samą pracę, a zarazem zachęcały do prowadzenia polityki wspierającej sprawiedliwy wzrost wynagrodzeń powiązany z wydajnością, konkurencyjnością i stabilnością gospodarczą;

38. podkreśla, że osoby z niepełnosprawnościami, a w szczególności kobiety z niepełnosprawnościami, nadal napotykają liczne i wzajemnie powiązane bariery w dostępie do zatrudnienia, szkoleń i możliwości w zakresie przedsiębiorczości; wzywa Komisję i państwa członkowskie, aby wspierały równy dostęp do wysokiej jakości miejsc pracy, do kształcenia zawodowego i do możliwości finansowania zgodnie z europejską strategią na rzecz praw osób z niepełnosprawnościami, w pełni wykorzystując istniejące instrumenty unijne i krajowe; zaznacza, że włączenie społeczne i dostępność są zasadniczymi elementami europejskiej społecznej gospodarki rynkowej i konkurencyjności Europy;

39. wzywa państwa członkowskie, aby wraz z partnerami społecznymi opracowały wieloletnie, stosowane w sposób odpowiedzialny pod względem fiskalnym ścieżki kariery i wynagrodzenia w sektorach podstawowych usług publicznych i opiekuńczych (opieka zdrowotna, opieka społeczna, edukacja) z myślą o poprawie jakości i umiejętności oraz o lepszym zatrzymywaniu pracowników; zwraca się do państw członkowskich o ukierunkowane wykorzystywanie Europejskiego Funduszu Społecznego Plus i, w stosownych przypadkach, Instrumentu na rzecz Odbudowy i Zwiększania Odporności na potrzeby szkolenia, doskonalenia zawodowego i zatrzymywania pracowników, przy jednoczesnym unikaniu trwałych zakłóceń dynamiki płac;

40. zachęca Komisję i państwa członkowskie, aby stworzyły dobrowolne mechanizmy zachęt, takie jak uproszczone procedury administracyjne, oficjalne uznawanie lub priorytetowy dostęp do funduszy UE, dla pracodawców wdrażających plany na rzecz

równości płci i najlepsze praktyki w zakresie przejrzystości wynagrodzeń;

41. zaznacza, że ważne jest zapewnienie sprawiedliwego wynagrodzenia w sektorach zdominowanych przez kobiety, a jednocześnie należy zachować autonomię partnerów społecznych w zakresie ustalania wynagrodzeń i respektować krajowe tradycje rokowań zbiorowych;

42. podkreśla, że formalne zatrudnienie w wysokiej jakości warunkach pracy, szczególnie w sektorach zdominowanych przez kobiety, może wzmocnić bazę podatkową oraz zapewnić pracownicom uznanie prawne i ochronę prawną; zauważa, że podejście do problemu gospodarki nieformalnej poprzez ukierunkowane reformy – takie jak uproszczenie administrowania wymogami podatkowymi i wspieranie przedsiębiorczości – może skuteczniej zapewnić kobietom równe warunki na rynku pracy; w związku z tym wzywa państwa członkowskie, aby uprościły dostęp do gospodarki formalnej, wspierały środki zwalczania szarej strefy i sformalizowały umowy o pracę w celu ochrony pracowników w sektorach nieformalnych, takich jak praca w gospodarstwie domowym, opieka osobista oraz praca w rolnictwie i praca sezonowa, zwalczały pracę nierejestrowaną, wzmocniły uczciwą konkurencję i umożliwiły kobietom wnoszenie wkładu w systemy ochrony socjalnej, a także dostęp do szkoleń oraz innych praw i ochrony związanych z pracą; wzywa Komisję i państwa członkowskie do zintensyfikowania działań na rzecz zwalczania ubóstwa pracujących, które negatywnie wpływa na poziom życia kobiet, w tym pracujących nieformalnie, które często nie są właściwie wynagradzane i nie mają dostępu do zabezpieczenia społecznego;

43. dostrzega, że dłuższe okresy świadczenia nieodpłatnej opieki mogą mieć długoterminowe skutki finansowe dla kobiet; wzywa państwa członkowskie do zapewnienia solidnych systemów ochrony socjalnej uwzględniających aspekt płci, w tym w odniesieniu do osób, które przerywają karierę zawodową, aby opiekować się osobami niesamodzielnymi; zwraca uwagę na znaczenie odpowiednich krajowych emerytur minimalnych i wliczania opieki do stażu emerytalnego w przypadku osób, które przerywają karierę zawodową w celu opieki nad osobami niesamodzielnymi, przy czym uznaje, że systemy emerytalne podlegają głównie kompetencji krajowej; podkreśla, że należy zapewnić odpowiednią ochronę i wsparcie dochodu dla opiekunów nieformalnych oraz zadbać o to, by pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy byli włączeni do drugiego filaru emerytalnego; podkreśla, że wskaźniki luki emerytalnej między kobietami a mężczyznami należy włączyć do unijnej tablicy wskaźników społecznych oraz że środki służące zwalczaniu ryzyka emerytalnego związanego z płcią należy włączyć do zaleceń dla poszczególnych krajów, począwszy od cyklu europejskiego semestru w 2026 r.; zachęca państwa członkowskie, aby rozważyły odpowiedzialne fiskalnie i ukierunkowane na pracę

rozwiązania wspierające powrót opiekunów na rynek pracy, udzielały informacji na temat dostępu do publicznych i prywatnych systemów oszczędności emerytalnych oraz wzmocniły systemy wsparcia oparte na rodzinie i społeczności; wzywa Komisję, aby we współpracy z państwami członkowskimi położyła zdecydowany nacisk na wzmocnienie pozycji ekonomicznej emerytów i oceniła zasadność ewentualnego wniosku w sprawie minimalnych norm UE dotyczących uprawnień z tytułu opieki, które pozwalałyby wliczać lata wykonywania zadań opiekuńczych do stażu emerytalnego; wzywa państwa członkowskie do zadbania, aby wdrażanie zalecenia Rady w sprawie dochodu minimalnego[32] odbywało się z uwzględnieniem aspektu płci oraz było ukierunkowane na udzielanie wsparcia kobietom żyjącym w ubóstwie, tak by zapewnić im wolność finansową, niezależność i możliwości;

44. uznaje rolę, jaką automatyczne uczestnictwo w pracowniczych programach emerytalnych może odgrywać w zachęcaniu kobiet do większego udziału w systemach oszczędności emerytalnych, pomagając w zmniejszeniu luki emerytalnej między kobietami a mężczyznami i wspierając długoterminowe bezpieczeństwo finansowe; zauważa, że Europejski Urząd Nadzoru Ubezpieczeń i Pracowniczych Programów Emerytalnych popiera korzystanie z tablic wskaźników emerytalnych i z narzędzi pozwalających skutecznie monitorować lukę płacową i lukę emerytalną między kobietami a mężczyznami, a także polityki wynagrodzeń neutralne pod względem płci i praktyki w zakresie emerytur pracowniczych; wzywa państwa członkowskie, aby wspierały niedyskryminacyjny dostęp wszystkich pracowników – w tym pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu – do dodatkowych i pracowniczych programów emerytalnych;

45. wzywa Komisję i państwa członkowskie, aby chroniły przed dyskryminacją i wyzyskiem migrantki z państw trzecich, które często są zatrudniane na stanowiskach niewymagających kwalifikacji, niepewnych i niedostatecznie płatnych w sektorach takich jak opieka domowa, sprzątanie czy gastronomia[33]; podkreśla, że zapewnienie sprawiedliwych wynagrodzeń, ochrony w prawie pracy i odpowiednich składek na ubezpieczenie społeczne ma zasadnicze znaczenie dla likwidacji luki płacowej i luki emerytalnej między kobietami a mężczyznami;

46. zachęca Komisję, aby opracowała ogólnounijne kampanie uświadamiające i edukacyjne na temat przejrzystości wynagrodzeń,

---

32 Zalecenie Rady z dnia 30 stycznia 2023 r. w sprawie odpowiedniego dochodu minimalnego zapewniającego aktywne włączenie (Dz.U. C 41 z 3.2.2023, s. 1).

33 Parlament Europejski, Dyrekcja Generalna ds. Analiz Parlamentarnych, „Migrant women and the EU labour market – Overcoming double discrimination” [Migrantki a rynek pracy UE – pokonanie podwójnej dyskryminacji], maj 2023 r.

równego traktowania i dostępnych instrumentów UE propagujących równość w odniesieniu do zatrudnienia; podkreśla, że świadomi pracownicy i pracodawcy mają kluczowe znaczenie dla skutecznego egzekwowania obowiązujących przepisów;

47. wzywa państwa członkowskie, aby zaliczały opiekę sprawowaną przez dziadków – gdy dziadkowie regularnie opiekują się wnukami, umożliwiając rodzicowi/rodzicom dziecka wejście na rynek pracy, pozostanie na nim lub powrót na niego – do stażu emerytalnego, przy jasnych kryteriach kwalifikowalności i weryfikacji;

48. podkreśla, że ważne jest usunięcie praktycznych przeszkód w miejscach pracy, w tym dzięki dostępności cyfrowej, racjonalnym usprawnieniom i elastycznej organizacji pracy; zachęca państwa członkowskie, aby zapewniły ukierunkowane zachęty dla pracodawców, którzy inwestują w dostępność, rozwój umiejętności i rekrutację sprzyjającą włączeniu społecznemu, a jednocześnie by unikały dodatkowych obciążeń administracyjnych, co posłuży propagowaniu zarówno równości, jak i konkurencyjności zgodnie z zasadami społecznej gospodarki rynkowej;

49. podkreśla kluczową rolę dialogu społecznego i zaangażowania partnerów społecznych w opracowywanie, wdrażanie i monitorowanie strategii na rzecz równości i wynagrodzeń w celu likwidacji luki płacowej między kobietami a mężczyznami; zachęca partnerów społecznych, aby do układów zbiorowych włączali środki wspierające równość szans oraz przeciwdziałające molestowaniu i nękaniu, nierównościom płacowym i uprzedzeniom ze względu na płeć, a także rozszerzyli zasięg umów zbiorowych na pracowników zatrudnionych w formach niestandardowych, zwłaszcza w sektorach zdominowanych przez kobiety i nisko opłacanych, zgodnie z art. 152 TFUE; wzywa Komisję i państwa członkowskie, aby realnie zaangażowały partnerów społecznych w opracowywanie nowych polityk mających na celu likwidację luki płacowej między kobietami a mężczyznami w kolejnej strategii na rzecz równouprawnienia płci, a także aby nadal wspierały partnerów społecznych;

50. wzywa państwa członkowskie, aby wspierały rozwój instytucjonalny na szczeblu lokalnym, regionalnym i krajowym, co pomoże monitorować wdrażanie i postępy krajowych strategii na rzecz równouprawnienia płci; podkreśla również znaczenie aktywnego angażowania kobiet i słuchania ich opinii w wielu sektorach i segmentach siły roboczej podczas formułowania, wdrażania i oceny polityk mających na celu likwidację luki płacowej ze między kobietami a mężczyznami, w tym przy badaniu takich aspektów jak zdrowie psychiczne, menopauza lub menstruacja, które potencjalnie wpływają na zarobki kobiet i ich uczestnictwo w rynku pracy, lecz w odniesieniu do których brakuje danych; zdecydowanie zachęca państwa członkowskie, aby zajęły się trudnościami w życiu zawodowym związanymi z endometriozą i menopauzą, w tym

wczesnym opuszczaniem rynku pracy przez kobiety;

51. przypomina, że należy uwzględniać aspekt płci w polityce unijnej i krajowej, w tym w zakresie zatrudnienia, zdrowia, niepełnosprawności, emerytur oraz sportu, a także przy podejmowaniu decyzji dotyczących polityki, dzięki czemu cele równościowe byłyby brane pod uwagę na wszystkich etapach kształtowania polityki i wykonywania budżetu; apeluje, aby wzmocnić aspekt płci w kolejnych wieloletnich ramach finansowych oraz przeznaczyć specjalne zasoby unijne na likwidację luki płacowej i luki emerytalnej między kobietami a mężczyznami, udoskonalenie usług opiekuńczych i infrastruktury opiekuńczej oraz wspieranie usług w zakresie zdrowia psychicznego uwzględniających problematykę płci; przypomina, że objęcie celów równościowych finansowaniem unijnym zwiększa skuteczność i przejrzystość inwestycji publicznych; w związku z tym podkreśla ewentualną rolę unijnych mechanizmów finansowania – takich jak Europejski Fundusz Społeczny Plus, Europejski Fundusz Rozwoju Regionalnego, Instrument na rzecz Odbudowy i Zwiększania Odporności, program „Obywatele, równość, prawa i wartości” oraz program „Horyzont Europa” – w zapewnianiu wsparcia finansowego na cele związane z aspektem płci;

52. apeluje o lepsze gromadzenie, porównywalność i publikowanie danych segregowanych według kryterium płci dotyczących luki płacowej i luki emerytalnej między kobietami a mężczyznami we wszystkich sektorach w celu lepszego monitorowania postępów w likwidacji luki płacowej między kobietami a mężczyznami, przy pełnym wykorzystaniu istniejących systemów sprawozdawczości i narzędzi cyfrowych w celu uniknięcia wzrostu kosztów administracyjnych dla przedsiębiorstw; podkreśla, że wiarygodne i zharmonizowane dane mają zasadnicze znaczenie dla opracowywania strategii politycznych opartych na dowodach oraz dla monitorowania postępów w likwidacji luk między kobietami a mężczyznami; podkreśla kluczową rolę Europejskiego Instytutu ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (EIGE) i Eurostatu, które powinny wspierać gromadzenie porównywalnych i wysokiej jakości danych w całej UE, co pozwoli opracowywać ukierunkowane strategie polityczne; zwraca się do Eurostatu o uzupełnienie oficjalnego wskaźnika luki płacowej między kobietami a mężczyznami standaryzowanym wskaźnikiem luki między kobietami a mężczyznami pod względem dysponowania czasem;

53. apeluje o szybką transpozycję i szybkie wdrożenie dyrektywy w sprawie przejrzystości wynagrodzeń i dyrektywy w sprawie równowagi płci w zarządach przedsiębiorstw, których 10 państw członkowskich jeszcze nie przetransponowało, oraz wzywa Komisję, aby zapewniła zdecydowane egzekwowanie obu dyrektyw; zachęca MŚP i inne spółki nienotowane na rynku regulowanym do rozważenia ustalonych najlepszych praktyk w zakresie równowagi płci na stanowiskach kierowniczych; wzywa Komisję do zadbania, aby

dyrektywa w sprawie przejrzystości wynagrodzeń – jako kluczowy akt prawny UE służący przeciwdziałaniu luce płacowej między kobietami a mężczyznami – nie została włączona do żadnego z przyszłych pakietów zbiorczych w sprawie uproszczenia, przy czym należy też zapobiec powielaniu i nakładaniu się nowych aktów nieustawodawczych i ustawodawczych dotyczących luki płacowej ze między kobietami a mężczyznami;

54. apeluje do Komisji i państw członkowskich, aby zapewniły solidne egzekwowanie i, w miarę możliwości, wzmocnienie obecnego prawodawstwa unijnego i krajowego dla zagwarantowania równości w rozwoju zawodowym, zwłaszcza po urlopie macierzyńskim; podkreśla, że pracowników należy chronić przed wszelkimi niekorzystnymi sytuacjami, w tym przed degradacją, przedłużeniem okresu próbnego lub niekorzystnymi zmianami warunków pracy spowodowanymi skorzystaniem z takiego urlopu;

55. podkreśla, że duże obciążenia administracyjne dla mikroprzedsiębiorstw i MŚP mogą negatywnie wpływać na przedsiębiorczość kobiet, która ma kluczowe znaczenie dla niezależności finansowej kobiet i dla równości płci;

56. zachęca państwa członkowskie do zadbania, aby przepisy dotyczące przejrzystości wynagrodzeń i mechanizmy składania skarg były dostępne zarówno w formie cyfrowej, jak i materialnej dla pracowników z niepełnosprawnościami oraz aby skontrolowano metody oceny pracy w celu zapobiegania uprzedzeniom wobec kobiet – zwłaszcza w zawodach zdominowanych przez kobiety i wśród kobiet z niepełnosprawnościami;

°

° °

57. zobowiązuje swoją przewodniczącą do przekazania niniejszej rezolucji Radzie i Komisji.