Parlamentul European
2024-2029

TEXTE ADOPTATE

P10_TA(2026)0074

Diferența de remunerare și de pensii între femei și bărbați în UE: situația actuală, provocări și calea de urmat, precum și elaborarea de orientări pentru o evaluare mai bună și o remunerare mai echitabilă a muncii în sectoarele în care predomină femeile

Rezoluția Parlamentului European din 11 martie 2026 referitoare la diferența de remunerare și de pensii între femei și bărbați în UE: situația actuală, provocări și calea de urmat, precum și elaborarea de orientări pentru o evaluare mai bună și o remunerare mai echitabilă a muncii în sectoarele în care predomină femeile (2025/2038(INI))

Parlamentul European,

– având în vedere Tratatul privind Uniunea Europeană (TUE), în special articolul 2 și articolul (3) alineatul (3),

– având în vedere Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene (TFUE), în special articolele 8, 10, 19, 151, 153 și 157,

– având în vedere Carta drepturilor fundamentale a UE, în special prevederile referitoare la egalitatea de gen (Carta),

– având în vedere Convenția ONU privind drepturile persoanelor cu dizabilități și ratificarea acesteia de către UE,

– având în vedere articolele 22 și 25 din Declarația universală a drepturilor omului,

– având în vedere Directiva (UE) 2023/970 a Parlamentului European și a Consiliului din 10 mai 2023 de consolidare a aplicării principiului egalității de remunerare pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare între bărbați și femei prin transparență salarială și mecanisme de asigurare a respectării legii[1] (Directiva privind

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

transparența salarială),

– având în vedere Directiva 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă[2],

– având în vedere Directiva (UE) 2019/1158 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor și de abrogare a Directivei 2010/18/UE a Consiliului[3] (Directiva privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată),

– având în vedere Directiva (UE) 2022/2381 a Parlamentului European și a Consiliului din 23 noiembrie 2022 privind consolidarea echilibrului de gen în rândul administratorilor societăților cotate la bursă și măsuri conexe[4] (Directiva privind echilibrul de gen în organele de conducere ale societăților),

– având în vedere Directiva (UE) 2022/2041 a Parlamentului European și a Consiliului din 19 octombrie 2022 privind salariile minime adecvate în Uniunea Europeană[5],

– având în vedere comunicarea Comisiei din 5 martie 2020 intitulată „O Uniune a egalității: Strategia privind egalitatea de gen 2020-2025” (COM(2020)0152),

– având în vedere comunicarea Comisiei din 18 septembrie 2020 intitulată „O Uniune a egalității: Planul de acțiune al UE de combatere a rasismului pentru perioada 2020-2025” (COM(2020)0565),

– având în vedere Pilonul european al drepturilor sociale și planul său de acțiune (COM(2021)0102), în special obiectivele principale pentru 2030 și tabloul de bord social al UE,

– având în vedere Strategia UE privind drepturile persoanelor cu dizabilități 2021-2030 (COM(2021)0101),

– având în vedere comunicarea Comisiei din 8 octombrie 2025 intitulată „O Uniune a egalității: Strategia privind egalitatea pentru persoanele LGBTIQ 2026-2030” (COM(2025)0725),

---

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

– având în vedere Comunicarea Comisiei din 7 septembrie 2022 privind Strategia europeană privind serviciile de îngrijire (COM(2022)0440), Recomandarea Consiliului din 8 decembrie 2022 privind accesul la servicii de îngrijire pe termen lung de calitate și la prețuri accesibile[6] și Recomandarea Consiliului din 8 decembrie 2022 privind educația și îngrijirea timpurie a copiilor: obiectivele de la Barcelona pentru 2030[7],

– având în vedere comunicarea Comisiei din 7 martie 2025 intitulată „O foaie de parcurs privind drepturile femeilor” (COM(2025)0097),

– având în vedere comunicarea Comisiei din 20 martie 2024, intitulată „Deficitul de forță de muncă și de competențe în UE: un plan de acțiune” (COM(2024)0131),

– având în vedere comunicarea Comisiei din 5 martie 2025, intitulată „Uniunea competențelor” (COM(2025)0090),

– având în vedere raportul Comisiei din octombrie 2024, intitulat „Raportul anual pe 2024 al Comitetului pentru protecție socială”,

– având în vedere raportul Comisiei din martie 2025 intitulat „Raportul pe 2025 privind egalitatea de gen în UE”,

– având în vedere raportul Grupului de experți la nivel înalt pentru viitorul protecției sociale și al statului social, intitulat „The future of social protection and of the welfare state in the EU” (Viitorul protecției sociale și al statului social în UE),

– având în vedere raportul lui Mario Draghi din 9 septembrie 2024 intitulat „Viitorul competitivității europene” (raportul Draghi) și raportul lui Enrico Letta din 10 aprilie 2024 intitulat „Much more than a market” (Mult mai mult decât o piață) (raportul Letta),

– având în vedere raportul comun din 2024 al Comitetului pentru protecție socială și al Direcției Generale Ocuparea Forței de Muncă, Afaceri Sociale și Incluziune din cadrul Comisiei, intitulat „Raportul din 2024 privind caracterul adecvat al pensiilor – adecvarea actuală și viitoare a veniturilor la o vârstă înaintată în UE”,

– având în vedere concluziile Consiliului din 3 decembrie 2024 privind asigurarea echilibrului dintre viața profesională și cea privată și a egalității de gen pentru toate generațiile, în contextul provocărilor demografice,

– având în vedere concluziile Consiliului din 4 decembrie 2024 privind deficitul de forță de muncă și de competențe în UE: mobilizarea

---

6 JO C 476, 15.12.2022, p. 1.
7 JO C 484, 20.12.2022, p. 1.

potențialului neexploatat al forței de muncă în Uniunea Europeană,

– având în vedere concluziile Consiliului din 19 iunie 2025 intitulate „Promovarea egalității de gen în era digitală bazată pe IA: a șasea evaluare orizontală a punerii în aplicare a Platformei de acțiune de la Beijing de către statele membre și instituțiile UE”,

– având în vedere rezoluția sa din 14 iunie 2017 referitoare la necesitatea unei strategii a Uniunii Europene pentru a eradica și a preveni decalajul dintre pensiile bărbaților și cele ale femeilor[8],

– având în vedere rezoluția sa din 30 ianuarie 2020 referitoare la diferența de remunerare între femei și bărbați[9],

– având în vedere rezoluția sa din 21 ianuarie 2021 referitoare la Strategia UE privind egalitatea de gen[10],

– având în vedere rezoluția sa din 5 iulie 2022 referitoare la acțiuni europene comune în domeniul îngrijirii[11],

– având în vedere articolul 55 din Regulamentul său de procedură,

– având în vedere deliberările comune ale Comisiei pentru ocuparea forței de muncă și afaceri sociale și Comisiei pentru drepturile femeilor și egalitatea de gen, în temeiul articolului 59 din Regulamentul de procedură,

– având în vedere raportul Comisiei pentru ocuparea forței de muncă și afaceri sociale și al Comisiei pentru drepturile femeilor și egalitatea de gen (A10-0021/2026),

A. întrucât egalitatea de gen este o valoare fundamentală a UE, consacrată la articolul 2 și la articolul 3 alineatul (3) din TUE, la articolele 8, 10 și 19 din TFUE și la articolul 23 din Cartă; întrucât articolul 157 din TFUE prevede în mod expres că statele membre trebuie să asigure aplicarea principiului egalității de remunerare între lucrătorii de sex masculin și cei de sex feminin, pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare; întrucât garantarea independenței economice a femeilor și a accesului egal la resurse financiare este esențială pentru realizarea egalității de gen și pentru combaterea violenței de gen;

B. întrucât principiul 2 din Pilonul european al drepturilor sociale susține că „egalitatea de tratament și de șanse între femei și bărbați trebuie asigurată și promovată în toate domeniile, inclusiv în ceea ce privește participarea pe piața forței de muncă, condițiile de angajare

---

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

și evoluția carierei” și că „femeile și bărbații au dreptul la remunerare egală pentru muncă egală și muncă de valoare egală”;

C. întrucât în aceste vremuri geopolitice incerte, susținerea valorilor UE impune ca statele membre să acorde prioritate sectorului apărării; întrucât statele membre trebuie să se asigure că femeile care lucrează în domeniul apărării beneficiază de o remunerație egală, de o evoluție echitabilă în carieră și de pensii adecvate; întrucât eliminarea diferenței de pensii dintre femei și bărbați este atât un imperativ strategic, cât și unul moral pentru UE;

D. întrucât diferența de remunerare între femei și bărbați este definită ca diferența dintre salariul brut mediu pe oră al bărbaților și cel al femeilor, exprimată ca procent din salariul brut mediu pe oră al bărbaților; întrucât o parte semnificativă a diferenței de remunerare dintre femei și bărbați nu poate fi explicată prin atribute obiective și observabile pe piața muncii, cum ar fi vârsta, experiența și educația, ocupația, timpul de lucru sau alte caracteristici măsurabile, ceea ce indică o discriminare persistentă; întrucât combaterea diferenței de remunerare necesită o abordare echilibrată, care să combine egalitatea de șanse, distribuția egală a responsabilităților de îngrijire, combaterea stereotipurilor de gen, transparența salarială și aplicarea eficace a legii, cu politici care să sprijine competențele, participarea și evoluția în carieră, recunoscându-se, în același timp, că dezavantajele sunt agravate pentru femeile care se confruntă cu forme multiple și intersecționale de discriminare pe criterii precum sexul, originea rasială sau etnică, religia sau convingerile, dizabilitățile, vârsta sau orientarea sexuală;

E. întrucât, în întreaga UE, veniturile femeilor sunt disproporționat mai mici decât cele ale bărbaților, iar femeile sunt suprareprezentate în rândul persoanelor care primesc salariul minim; întrucât, în 2023, diferența dintre femei și bărbați în UE în ceea ce privește remunerația pe oră a fost de 12 %, cu variații semnificative între statele membre, această diferență fiind, în unele cazuri, de peste 18 %; întrucât acest lucru înseamnă că, în comparație cu bărbații, femeile lucrează efectiv fără a fi remunerate pentru o medie de 54-67 de zile pe an; întrucât, în pofida faptului că rata de ocupare a femeilor continuă să crească, UE nu este pe cale să își reducă la jumătate diferența de 10 % dintre femei și bărbați în ceea ce privește ocuparea forței de muncă până în 2030 și întrucât diferența în cazul femeilor cu copii este și mai mare, situându-se la 16,5 %[12]; întrucât, potrivit Eurostat, decalajul diferă și în funcție de sector și este mai mare în sectorul privat decât în sectorul public în majoritatea statelor membre[13]; întrucât, în 2024, doar 7,7 % dintre bărbații din

---

12 Eurostat, „Statistics Explained – SDG 5 – Gender equality”, site-ul web al Eurostat, aprilie 2025.

13 Eurostat, „Statistics Explained – Gender pay gap statistics”, site-ul web al Eurostat, martie 2025.

UE lucrau cu fracțiune de normă, comparativ cu 27,9 % dintre femei, al căror principal motiv pentru a lucra cu fracțiune de normă l-au constituit responsabilitățile de îngrijire; întrucât există o corelație specifică între sectoarele în care predomină femeile și nivelurile scăzute ale salariilor; întrucât remunerația poate reflecta valoarea și recunoașterea pe care o societate le acordă anumitor tipuri de muncă;

F. întrucât inegalitățile salariale nu reflectă întotdeauna valoarea muncii, cererea pentru munca respectivă sau competențele necesare pentru efectuarea ei, ci sunt mai degrabă rezultatul unei inegalități de gen persistente; întrucât subevaluarea muncii femeilor, segregarea profesională și sectorială, disparitatea de gen în ceea ce privește posturile de conducere și repartizarea inegală a sarcinilor de îngrijire reprezintă factori structurali al diferențelor de remunerare și de pensii între femei și bărbați și necesită exerciții sistematice de evaluare a locurilor de muncă și de revalorizare sectorială la nivelul UE și la nivel național; întrucât diferența de remunerare între femei și bărbați nu este doar o chestiune de venituri mai mici, ci reflectă și inegalități sociale, politice și culturale mai ample, care influențează independența economică, oportunitățile profesionale și bunăstarea generală ale femeilor;

G. întrucât sensibilizarea și educația sunt esențiale pentru a recunoaște existența și gravitatea diferențelor de remunerare și de pensii între femei și bărbați, care continuă să fie subestimate de populație; întrucât diferențele de remunerare și de pensii dintre femei și bărbați au o mare influență asupra sănătății mintale a femeilor, influențând nu numai veniturile femeilor, ci și expunerea acestora la riscuri psihosociale la locul de muncă, cu consecințe pe termen lung asupra sănătății mintale și a stării de bine pe tot parcursul vieții lor, lucru demonstrat de faptul că femeile de peste 65 de ani raportează rate de depresie cronică de două ori mai mari decât bărbații[14], ceea ce reflectă efectele agravate ale veniturilor mai mici, ale independenței limitate și ale insecurității persistente; întrucât o remunerare echitabilă și decentă este esențială pentru independența economică a femeilor și le permite acestora să iasă din situații de violență domestică; întrucât combaterea acestor lacune necesită măsuri legislative și de politică, precum și o schimbare a atitudinii societale sprijinită de o comunicare bazată pe date și de inițiative educaționale;

H. întrucât, în 2021, 74 % dintre femei făceau o muncă casnică și

---

14 Parlamentul European, Direcția Generală Drepturile Cetățenilor, Justiție și Afaceri Instituționale, Departamentul tematic pentru cetățeni, egalitate și cultură, „The effect of gender pay and pension gaps and new ways of working on women’s mental health” (Efectul diferențelor de remunerare și de pensii între femei și bărbați și noile modalități de lucru asupra sănătății mintale a femeilor), septembrie 2025.

găteau zilnic, comparativ cu 42 % dintre bărbați; întrucât, dacă se combină toate activitățile remunerate și neremunerate, femeile lucrează cu opt săptămâni întregi mai mult pe an decât bărbații[15];

I. întrucât Forumul Economic Mondial a estimat recent că, dacă se mențin ratele actuale de îmbunătățire, paritatea deplină de gen va fi atinsă în 134 ani; întrucât, conform unor studii, va fi nevoie de 90 de ani pentru a elimina diferența de pensii dintre femei și bărbați; întrucât este clar nevoie de noi măsuri pentru a accelera reducerea diferenței de pensii;

J. întrucât, în întreaga UE, probabilitatea ca femeile să aibă locuri de muncă mai puțin remunerate și să lucreze în economia informală și în sectoare istoric subevaluate este mai mare, ceea ce limitează veniturile lor și contribuie la diferența de remunerare și de pensii între femei și bărbați; întrucât trei din zece femei din UE lucrează în domeniul educației, al sănătății și al asistenței sociale, în timp ce doar 8 % dintre bărbați sunt angajați în aceste sectoare[16]; întrucât, în UE, femeile reprezintă până la 80 % din forța de muncă din domeniul asistenței medicale și al asistenței sociale și doar 20 % din lucrătorii din domeniile STIM (științe, tehnologie, inginerie și matematică), fapt ce ilustrează normele și stereotipurile de gen persistente care descurajează femeile să se îndrepte spre anumite sectoare[17]; întrucât este imperativ să se recunoască valoarea sectoarelor în care, în mod tradițional, predomină femeile, cum ar fi îngrijirile de sănătate, educația și asistența socială, deoarece acestea sunt esențiale pentru societate, precum și să fie încurajați bărbații să intre în aceste sectoare;

K. întrucât femeile rămân semnificativ subreprezentate în studiile și carierele digitale, precum și în alte domenii ale științei, tehnologiei, ingineriei, artei și matematicii (STIAM) și în sectoare profesionale cum ar fi apărarea și industria aerospațială, tehnologia informației și comunicațiilor (TIC) și energia; întrucât sprijinirea participării femeilor în domeniile STIAM este esențială pentru eliminarea diferențelor de remunerare și de pensii dintre femei și bărbați, pentru stimularea inovării și pentru asigurarea caracterului incluziv și echitabil al tranziției digitale și al tranziției verzi în Europa;

L. întrucât femeile sunt afectate în mod disproporționat de fragmentarea tot mai mare a pieței muncii, inclusiv înmulțirea formelor atipice de ocupare a forței de muncă, cum ar fi munca temporară, munca cu fracțiune de normă, munca prin intermediul platformelor și activitățile independente; întrucât femeile joacă

---

15 Institutul European pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați, „Gender Equality Index 2021 – Health”, 2021.

16 Comisia Europeană, „Women’s situation in the labour market”, site-ul web „Strategie și politici” al Comisiei Europene

17 Comisia Europeană, „2025 Report on gender equality in the EU”, martie 2025, https://data.europa.eu/doi/10.2838/5262357.

adesea roluri esențiale în agricultura familială, în întreprinderile agricole și în viața comunității, însă munca lor este adesea subevaluată sau informală, ceea ce duce la venituri mai mici pe parcursul vieții și la contribuții inadecvate la sistemul de pensii; întrucât acest dezavantaj este și mai grav în cazul femeilor care se confruntă cu forme multiple și intersecționale de discriminare pe criterii de rasă, gen, identitate de gen, orientare sexuală sau dizabilitate;

M. întrucât impactul diferențelor de remunerare, de asumare a responsabilităților de îngrijire și de ocupare a forței de muncă între femei și bărbați se accentuează pentru femei la sfârșitul vieții, după cum o demonstrează diferența de pensii dintre femei și bărbați, care a fost de 25 % în 2025[18]; întrucât aceasta rezultă din inegalitățile acumulate pe parcursul vieții profesionale a femeilor, din perioadele lor de absență de pe piața muncii și din remunerațiile mai scăzute pe care le primesc; întrucât femeile în vârstă continuă să fie mai expuse riscului de sărăcie decât bărbații în vârstă în toate statele membre[19]; întrucât, în 2024, 16,9 % dintre femeile pensionate erau expuse riscului de sărăcie, aproape dublu față de numărul bărbaților pensionați expuși riscului de sărăcie[20]; întrucât femeile au, în general, o speranță de viață mai mare și sunt mai susceptibile să aibă nevoie de îngrijire pe termen lung la bătrânețe[21]; întrucât este imperativ să se asigure că sistemele publice de securitate socială și de protecție socială rămân solide și finanțate în mod adecvat și sustenabil, astfel încât să poată oferi în continuare un sprijin fiabil;

N. întrucât munca realizată preponderent de femei, care asigură emanciparea economică și sporește participarea femeilor la viața politică și publică, trebuie să se bazeze pe libertatea de alegere și pe o multitudine de posibilități;

O. întrucât penalitatea salarială pentru maternitate, și anume diferența de remunerare între mame și tați, precum și între femeile cu și fără copii aflați în întreținere, se datorează lipsei structurilor de îngrijire a copiilor, faptului că prea puțini tați își iau concediu pentru creșterea copilului sau concediu de paternitate, programului de lucru incompatibil cu cel al structurilor de îngrijire a copiilor și a persoanelor în vârstă, repartizării inegale a sarcinilor de îngrijire

---

18 Institutul European pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați, „Gender Equality Index – European Union in 2025 edition”, site-ul web al Institutului European pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați.

19 Comisia Europeană, „2025 Reports on gender equality in the EU”, martie 2025, https://data.europa.eu/doi/10.2838/5262357.

20 Eurostat, „Data Browser – At-risk-of-poverty rate for pensioners – EU-SILC survey”, site-ul web al Eurostat, februarie 2026.

21 Departamentul pentru afaceri economice și sociale al Organizației Națiunilor Unite, „The growing need for long-term care – Assumptions and realities”.

informală la domiciliu și prejudecăților culturale care penalizează mamele în context profesional; întrucât femeile se confruntă adesea cu venituri reduse, care nu revin la nivelurile de dinainte de naștere, și cu o evoluție mai lentă a carierei după ce au copii, ceea ce le afectează direct veniturile și nivelul de trai în acel moment, precum și capacitatea de a acumula suficiente drepturi de pensie pentru viitor; constată că penalitatea salarială pentru maternitate reprezintă un obstacol semnificativ atât în calea egalității depline de gen, cât și a stabilității demografice economice pe termen lung;

P. întrucât atât raportul Draghi, cât și raportul Letta subliniază că disponibilitatea, accesibilitatea ca preț și calitatea serviciilor de îngrijire, inclusiv educația și îngrijirea timpurie, îngrijirea pe termen lung și sprijinul pentru persoanele cu dizabilități, reprezintă obstacole structurale în calea participării pe piața muncii, în special pentru femei, și reduc potențialul general de productivitate al UE; întrucât investițiile în infrastructura de îngrijire și în locuri de muncă de calitate sunt investiții sociale productive care consolidează competitivitatea și reziliența și promovează participarea egală a femeilor în toate domeniile societății, inclusiv ocuparea forței de muncă; întrucât trebuie riguros asigurată respectarea Directivei privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată și trebuie evaluat efectul acesteia; întrucât o repartizare mai echilibrată între ambii părinți a concediului pentru creșterea copilului și a responsabilităților de îngrijire, inclusiv prin drepturi la concediu netransferabile bine concepute, este esențială pentru a promova egalitatea de șanse între femei și bărbați și pentru a contribui la o societate mai echitabilă din punctul de vedere al genului și la o piață a muncii modernă și reziliență;

Q. întrucât îngrijirea este un pilon important al societății noastre; întrucât activitățile de îngrijire, neremunerate și prost plătite, pentru copii, persoane în vârstă, bolnavi, persoane cu dizabilități, membri ai familiei sau alte persoane aflate în întreținere sunt efectuate în mod disproporționat de femei, chiar și după intrarea lor pe piața muncii, și rămân un factor major al inegalităților de gen în ceea ce privește veniturile, evoluția carierei și pensiile; întrucât responsabilitățile de îngrijire împiedică aproximativ 7,7 milioane de femei să fie active pe piața muncii, în comparație cu doar 450 000 de bărbați; întrucât unele țări au introdus credite de pensie pentru îngrijitori, ceea ce înseamnă că timpul petrecut acordând îngrijire este recunoscut la calcularea pensiei;

R. întrucât rata de sărăcie sau de excluziune socială este mai mare în cazul femeilor decât al bărbaților (21,9 % față de 20 %); întrucât lipsa timpului limitează posibilitățile femeilor de a ocupa locuri de muncă cu normă întreagă pe termen lung, restrângând potențialul acestora de a realiza venituri și crescând dependența de locuri de muncă cu salarii mici sau cu fracțiune de normă, reducându-le astfel contribuțiile la pensie și accentuându-le dependența financiară la

bătrânețe, precum și expunându-le și mai mult violenței de gen, în special violenței domestice;

S. întrucât Spania a introdus mai multe reglementări care instituie un sistem juridic cuprinzător ce vizează reducerea disparității de gen, cum ar fi suplimentul temporar pentru disparitatea de gen acordat femeilor care au dreptul la o pensie de tip contributiv și care au copii (biologici sau adoptivi), acesta putând fi acordat și bărbaților care dovedesc că și-au întrerupt cariera profesională sau că aceasta a fost afectată din cauza nașterii sau adopției unui copil;

T. întrucât, potrivit Organizației Internaționale a Munci (OIM), femeile la vârsta menopauzei constituie grupul cu cea mai rapidă creștere din forța de muncă; întrucât se preconizează că această tendință va continua și se va accentua în viitor; întrucât subiectul menopauzei la locul de muncă este în continuare, în mare măsură, invizibil;

U. întrucât o economie a UE mai competitivă și mai echitabilă, cu locuri de muncă mai multe și de mai bună calitate, combinată cu măsuri proactive pentru sectoarele dominate de femei, va fi esențială pentru eliminarea diferențelor de remunerare și de pensii între femei și bărbați într-un mod sustenabil și orientat spre creștere, asigurând participarea deplină a femeilor pe piața muncii, cu recomandări bazate pe cele mai bune practici, și le va permite femeilor să avanseze în sectoare cu valoare ridicată, cum ar fi știința, tehnologia, ingineria, dreptul și finanțele; întrucât cele mai bune practici, în special în campaniile de informare, cum ar fi „plicul portocaliu”, contribuie la informarea persoanelor asigurate de sistemele publice naționale de pensii cu privire la economiile lor pentru pensie;

V. întrucât rapoartele Draghi și Letta accentuează că Europa nu își utilizează pe deplin talentele de care dispune, în special din rândul femeilor cu un nivel înalt de studii; întrucât persistența unui „plafon de sticlă” atât în sectorul public, cât și în cel privat limitează accesul femeilor la funcții superioare, de conducere și de decizie; întrucât egalitatea de gen trebuie să înceapă cu egalitatea de șanse pentru fete și băieți încă din primele etape ale educației; întrucât promovarea participării fetelor în domeniile STIM și a dobândirii de către acestea a competențelor digitale este esențială pentru construirea unei economii europene competitive și echilibrate din punctul de vedere al genului;

W. întrucât promovarea egalității de gen în ocuparea forței de muncă și antreprenoriat și asigurarea unei participări echilibrate a femeilor și a bărbaților pe piața muncii sunt condiții esențiale pentru creșterea sustenabilă, mărirea productivității, inovație și competitivitatea sustenabilă și pe termen lung a economiei europene; întrucât promovarea egalității de șanse atât pentru femei, cât și pentru bărbați contribuie la reziliența demografică și economică a Europei și ar putea crește substanțial PIB-ul UE pe cap de locuitor și

sustenabilitatea finanțelor sale publice;

X. întrucât, într-o economie socială de piață dinamică, bazată pe inovare, competențele, productivitatea și performanța ar trebui recompensate, creând astfel mai multe oportunități pentru femei de a avansa în sectoare cu valoare ridicată, cum ar fi tehnologia, agricultura, industria, apărarea, medicina, dreptul și finanțele, întrucât acest lucru ar încuraja și ar sprijini fetele și femeile tinere să urmeze studii și cariere în aceste sectoare cu valoare ridicată de la o vârstă fragedă, contribuind la eliminarea stereotipurilor de gen și la extinderea opțiunilor de carieră viitoare;

Y. întrucât rata persoanelor expuse riscului de sărăcie sau de excluziune socială este mai mare în rândul persoanelor în vârstă (cu vârsta de cel puțin 75 de ani), al pensionarilor cu dizabilități și al șomerilor de lungă durată; întrucât, în 2020, rata riscului de sărăcie sau excluziune socială în rândul pensionarilor din UE a fost de 15,6 %; întrucât diferența de remunerare între femei și bărbați în acest grup, care a fost de 13 % în 2020, și diferența de pensii dintre femei și bărbați, care a fost de 29 % în 2019, sunt încă semnificative în prezent; întrucât multe femei în vârstă nu au acumulat suficiente drepturi de pensie și se bazează adesea pe sprijinul familial sau pe pensiile de urmaș; întrucât longevitatea mai mare a femeilor crește probabilitatea ca acestea să trăiască singure cu un singur venit; întrucât pensiile trebuie să rămână adecvate și să fie adaptate la costul vieții, în timp ce stimulentele pentru o participare mai îndelungată pe piața muncii trebuie să fie îmbunătățite, pentru a reduce sărăcia și dependența persoanelor în vârstă;

Z. întrucât dezechilibrele de pe piața muncii pot fi reduse prin respectarea principiului egalității de remunerare egală pentru muncă egală și muncă de valoare egală, prin combaterea subevaluării sectoarelor în care predomină femeile și prin eliminarea barierelor, astfel încât mai multe femei să poată intra în sectoare cu salarii ridicate, în care predomină bărbații; întrucât diferența de remunerare între femei și bărbați este cea mai ridicată în aceste sectoare; întrucât societatea depinde, de asemenea, de servicii esențiale, cum ar fi îngrijirea, care sunt adesea prost plătite și efectuate în principal de femei; întrucât remunerarea în aceste sectoare ar trebui să fie echitabilă și sustenabilă pentru a sprijini femeile și familiile acestora, pentru a consolida participarea forței de muncă și pentru a îmbunătăți statutul acestor profesii; întrucât riscul sărăciei și, într-o măsură mai mică, riscul la adresa autonomiei financiare determinate de diferența de remunerare și de diferența de pensii între femei și bărbați expune femeile la violența bazată pe gen, în special la violența domestică, ceea ce face mai dificilă ieșirea dintr-o relație abuzivă; întrucât, potrivit ONU, aproape 35 % dintre femeile din întreaga lume se confruntă cu hărțuire psihologică sau sexuală la locul de muncă sau cu o hărțuire care are consecințe grave în ceea ce privește aspirațiile personale și profesionale;

întrucât acest lucru dăunează stimei de sine a femeilor și le slăbește poziția pentru negocierea unei remunerații mai echitabile; întrucât șomajul ridicat, creșterea slabă a salariilor și locurile de muncă nesigure pot afecta femeile în mod disproporționat; întrucât acest lucru are un impact negativ asupra capacității economice a femeilor și asupra realizării egalității între femei și bărbați; întrucât reformele bine concepute ale pieței muncii, o economie competitivă și finanțe publice sustenabile pot sprijini crearea de locuri de muncă și de oportunități; întrucât serviciile publice și sprijinul social ar trebui să fie specifice și eficace, asigurând un bun raport calitate-preț și protejând în același timp persoanele cele mai vulnerabile;

AA. întrucât sistemele de pensii din întreaga UE se bazează, în general, pe trei piloni: pensii de stat, pensii ocupaționale furnizate de angajatori și economii sau investiții private; întrucât veniturile mai mici ale femeilor, întreruperile de carieră, responsabilitățile de îngrijire și suprareprezentarea lor în formele atipice de muncă conduc adesea la reducerea drepturilor în cadrul tuturor celor trei piloni, exacerbând astfel decalajul de pensii între femei și bărbați și crescând riscul de sărăcie la bătrânețe; întrucât, în economia serviciilor de îngrijire, majoritatea locurilor de muncă sunt ocupate de femei, în timp ce conducerea și procesul decizional sunt în continuare în mod disproporționat în mâinile bărbaților; întrucât transparența salarială poate juca un rol fundamental în asigurarea unor progrese substanțiale în combaterea diferenței de remunerare între femei și bărbați, deoarece contribuie la evidențierea subevaluării muncii femeilor și la evidențierea aspectelor de gen ale segmentării pieței muncii, inclusiv prin instrumente oferind criterii obiective care permit o evaluare neutră din perspectiva genului și comparabilitatea valorii muncii în diverse locuri de muncă și sectoare; întrucât trebuie luat în considerare impactul Directivei 79/7/CEE a Consiliului[22] asupra posibilităților statelor membre de a aborda diferența de pensii dintre femei și bărbați; întrucât analizele cheltuielilor care iau în considerare dimensiunea de gen pot îmbunătăți raportul calitate-preț în bugetele publice și pot garanta că măsurile vizează mai bine sprijinirea familiei și a muncii;

AB. întrucât metodele de evaluare a locurilor de muncă epurate de prejudecățile de gen sunt esențiale în compararea locurilor de muncă pe baza importanței și a complexității lor, astfel încât să se stabilească poziția unui loc de muncă în raport cu altul într-un anumit sector sau organizație, indiferent dacă locurile de muncă respective sunt ocupate de femei sau de bărbați; întrucât femeile cu dizabilități se confruntă cu o situație mult mai defavorabilă pe piața muncii și, prin urmare, au perspective de pensie și mai precare decât

---

22 Directiva 79/7/CEE a Consiliului din 19 decembrie 1978 privind aplicarea treptată a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în domeniul securității sociale (JO L 6, 10.1.1979, p. 24, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/1979/7/oj).

bărbații și femeile fără dizabilități;

AC. întrucât egalitatea de gen trebuie urmărită printr-o abordare intersecțională care să recunoască modul în care diferitele forme de discriminare și de dezavantajare – inclusiv cele bazate pe vârstă, dizabilitate, origine rasială sau etnică, statut socioeconomic, orientare sexuală și loc de reședință – pot agrava inegalitățile cu care se confruntă femeile și fetele în ceea ce privește educația, ocuparea forței de muncă și accesul la protecție socială;

AD. întrucât negocierea colectivă este determinantă pentru regresia și depășirea inegalităților; întrucât nu este suficient să se garanteze un salariu egal pentru o muncă de valoare egală în condiții de sărăcie, deoarece egalitatea salariilor ar trebui realizată în cadrul unei creșteri generale a salariilor lucrătorilor și al îmbunătățirii condițiilor lor de muncă, pentru a le garanta demnitatea și justiția socială,

Situația actuală

1. reamintește că egalitatea de remunerare pentru muncă egală sau muncă de valoare egală este un principiu fundamental al UE și că statele membre au obligația de a elimina discriminarea de gen în toate aspectele legate de remunerare, de condițiile de muncă și de tipurile de contracte de muncă; reamintește că punerea în aplicare deplină a Directivei privind transparența salarială va contribui la eliminarea discriminării și a prejudecăților de gen la locul de muncă, de exemplu în practicile de angajare și în structurile de remunerare;

2. regretă că diferența de remunerare și de pensie între femei și bărbați persistă în UE, ceea ce are un impact negativ asupra situației sociale și economice a femeilor și, astfel, asupra întregii societăți; regretă că, deși în ultimul deceniu s-a înregistrat o reducere modestă a diferențelor medii de remunerare și de pensie între femei și bărbați în întreaga UE, ritmul actual de schimbare rămâne insuficient pentru a elimina diferențele înainte de 2100; regretă că sărăcia și excluziunea în rândul persoanelor în vârstă rămân o provocare pentru femeile în vârstă și sunt în creștere, spre deosebire de tendința generală, ceea ce indică necesitatea de a consolida sistemele de pensii sustenabile și de a sprijini îmbătrânirea activă; salută anunțarea unei strategii a UE de combatere a sărăciei și solicită Comisiei să asigure sinergia dintre această propunere și viitoarea strategie privind egalitatea de gen pentru a aborda riscurile de gen și intersecționale ale sărăciei;

3. reamintește că, în întreaga UE, femeile sunt expuse unui risc mai mare de sărăcie decât bărbații, în special femeile care se confruntă cu forme intersecționale de discriminare, cum ar fi mamele singure, femeile în vârstă, femeile cu dizabilități, resortisantele țărilor terțe, persoanele LGBTIQ+ și femeile din zonele rurale; subliniază că

diferența de pensii între femei și bărbați nu este doar rezultatul acumulării inegalităților de remunerare pe parcursul vieții, ci și al diferitelor de oportunități pe piața muncii, al distribuției inegale a muncii de îngrijire informală la domiciliu și al prejudecăților de gen în societate; solicită politici care să recunoască aceste dezavantaje, promovând în același timp participarea la locuri de muncă de calitate și egalitatea de șanse; constată că, întrucât pensiile pentru limită de vârstă reprezintă, în medie, patru cincimi din venitul total al pensionarilor și, având în vedere provocările demografice în curs, neabordarea diferenței de pensii între femei și bărbați ar putea amenința coeziunea socială pe termen lung și sistemele de protecție socială din statele membre;

4. subliniază că libertatea individuală și independența economică a femeilor sunt esențiale pentru demnitatea și securitatea lor personală și că participarea scăzută pe piața muncii crește vulnerabilitatea la abuzuri, la violența de gen, inclusiv la violența domestică și la violența în spațiile publice, precum și dependența economică; invită statele membre să ia măsuri specifice pentru a preveni și a combate violența de gen și hărțuirea atât online, cât și offline, inclusiv prin campanii de sensibilizare, asigurarea respectării Convenției de la Istanbul și ratificarea Convenției OIM privind violența și hărțuirea (Convenția nr. 190) pentru a asigura mecanisme eficace de protecție a victimelor în lumea muncii;

5. ia act de faptul că femeile dețin în continuare o pondere disproporționată din activitățile casnice și de îngrijire neremunerate, ceea ce le reduce implicarea pe piața muncii și acumularea de drepturi de pensie; recunoaște că rolurile tradiționale de gen, prejudecățile și repartizarea inegală a responsabilităților de îngrijire între femei și bărbați dau naștere unei penalități salariale pentru maternitate și unei penalități pentru îngrijirea copiilor, a membrilor familiei sau a altor persoane aflate în întreținere care au dizabilități sau sunt în vârstă sau bolnave și că aceste penalități nu numai că contribuie la persistența diferențelor de remunerare și de pensii între femei și bărbați, ci pot, de asemenea, să descurajeze femeile care doresc să aibă copii să facă acest lucru, într-un moment în care multe țări din UE se confruntă cu un declin demografic, deoarece reduc oportunitățile pentru femeile tinere, în special pe piața muncii;

6. subliniază că investițiile insuficiente în servicii de calitate de îngrijire a copiilor și de îngrijire pe termen lung, disponibilitatea limitată și costurile ridicate ale acestor servicii, precum și lipsa unei infrastructuri adecvate pentru ele rămân o provocare majoră, în primul rând pentru participarea deplină a femeilor în societate și pe piața muncii, și pot duce la părăsirea prematură a pieței muncii de către femei sau la o muncă involuntară a femeilor cu fracțiune de normă și le pot împiedica evoluția în carieră; subliniază necesitatea de a recunoaște și de a reflecta în mod sistematic munca de îngrijire neremunerată în elaborarea politicilor și în sistemele de protecție

socială, facilitând, în același timp, posibilitățile de întoarcere a femeilor pe piața muncii; recunoaște că îngrijirea este o piatră de temelie a societății noastre și este realizată în mare măsură de femei; reamintește că îngrijirea copiilor și a membrilor familiei sau a altor persoane aflate în întreținere care au dizabilități sau sunt în vârstă sau bolnave reprezintă adesea responsabilități suplimentare sau chiar cu normă întreagă; subliniază că această realitate se reflectă în tendințele pieței muncii, inclusiv în ratele mai ridicate ale muncii cu fracțiune de normă, salariile pe oră mai mici, întreruperile de carieră și durata mai scurtă de activitate profesională în rândul femeilor; solicită politici care să sprijine familiile în toată diversitatea lor, să promoveze echilibrul dintre viața profesională și cea privată și să încurajeze atât bărbații, cât și femeile să împartă responsabilitățile de îngrijire, asigurându-se, în același timp, că munca de îngrijire, formală sau informală, este respectată și apreciată în mod cuvenit în societate;

Beneficiile egalității de gen pentru societate, creșterea economică, competitivitate și combaterea discriminării

7. subliniază că eliminarea diferențelor de remunerare și de pensie între femei și bărbați este esențială pentru egalitate și competitivitate și ar trebui realizată prin măsuri bazate pe dovezi, cu respectarea prerogativelor statelor membre și ale partenerilor sociali; reamintește că diferențele dintre femei și bărbați în ceea ce privește remunerarea și ocuparea forței de muncă au costat UE 390 de miliarde EUR în 2023[23] din cauza pierderilor de venituri și de contribuții la asigurări sociale și a costurilor pentru finanțele publice aferente prestațiilor sociale primite de femeile neîncadrate în muncă; constată că eliminarea diferenței între rata de ocupare a femeilor și a bărbaților ar putea crește productivitatea, generând o creștere cuprinsă între 3,2 % și 5,5 % a PIB-ului pe cap de locuitor până în 2050, în timp ce existența unor condiții de muncă mai flexibile, a unui echilibru mai bun între viața profesională și cea privată și a unor salarii mai ridicate încurajează mai multe femei să intre pe piața muncii, ceea ce duce la o creștere a capacității de producție a economiei[24]; recunoaște că criza costului vieții afectează în mod disproporționat femeile, inclusiv mamele; solicită măsuri care să garanteze că salariile reflectă costul vieții și stimulează participarea forței de muncă, respectând în continuare cadrele naționale ale pieței muncii și acordurile partenerilor sociali; subliniază că participarea egală a femeilor și a bărbaților la locuri de muncă de calitate consolidează oferta de forță de muncă a UE și reziliența sa

---

23 Eurofound, „Mind the gap! Gender employment gap cost Europe over €390 billion in 2023”, site-ul web al Eurofound, martie 2025.

24 Institutul European pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați, „Economic benefits of gender equality in the European Union – How closing the gender gaps in labour market activity and pay lead to economic growth”, 2017.

economică generală și se aliniază la agenda europeană privind competitivitatea; încurajează Comisia și statele membre să includă câștigurile cuantificate rezultate dintr-o creștere a egalității de gen în previziunile economice și în evaluările impactului politicilor, după caz;

8. subliniază că, în 2023, diferența de remunerare a fost mai mare în sectorul privat decât în sectorul public în majoritatea țărilor UE[25] și că trebuie depuse eforturi specifice pentru a se asigura că întreprinderile încurajează în mod activ practicile nediscriminatorii și promovează egalitatea de șanse și egalitatea de remunerare pentru o muncă de valoare egală;

9. reamintește că angajații și întreprinderile sunt motorul competitivității UE, astfel cum se recunoaște în raportul Draghi; reamintește că deficitul de competențe și de forță de muncă, exacerbat de scăderea populației în vârstă de muncă, afectează grav productivitatea și creșterea economică a UE; subliniază că îmbunătățirea participării femeilor pe piața muncii și a condițiilor de muncă, în special în sectoarele actuale și emergente legate de dubla tranziție, ar putea contribui la atenuarea acestor presiuni; solicită ca egalitatea de gen și combaterea stereotipurilor de gen să fie integrate într-un mod care să sprijine participarea femeilor la forța de muncă, dezvoltarea competențelor și competitivitatea și încurajează eliminarea barierelor din calea oportunităților în cadrul agendelor UE privind competitivitatea, industria, competențele și domeniul digital;

10. invită UE și statele sale membre să aplice principiul egalității de gen în programare, servicii publice și, în special, în furnizarea de servicii de sănătate sexuală și reproductivă, incluzând accesul la avort gratuit, legal și în condiții de siguranță;

11. solicită elaborarea unor strategii și politici care să țină seama de dimensiunea de gen în sectorul digital și depunerea unor eforturi specifice pentru a integra mai eficient femeile pe piața muncii;

12. reamintește că practicile de angajare și de promovare pe criterii obiective și bazate pe merit și egalitatea de șanse, serviciile de sprijin și drepturile tuturor de a participa reprezintă fundamentul egalității de tratament care duce la concurență loială pe o piață a muncii funcțională, care poate reduce prejudecățile ce afectează negativ avansarea în carieră a femeilor și, prin urmare, le penalizează veniturile, și poate reduce inclusiv comportamentele discriminatorii pe criterii de gen, rasă, dizabilitate, vârstă, orientare sexuală și identitate sexuală; solicită, în acest sens, punerea integral în aplicare și monitorizarea Directivei privind echilibrul de gen în

---

25 Parlamentul European, „Teme – Înțelegerea diferenței de remunerare între femei și bărbați: definiție, date și cauze”, site-ul Parlamentului European, 2020.

organele de conducere ale societăților și încurajează întreprinderile mici și mijlocii (IMM-urile) și alte societăți necotate să urmeze cele mai bune practici privind echilibrul de gen în conducere; constată, de asemenea, că o societate rezilientă, incluzivă și sustenabilă și o economie orientată spre creștere oferă locuri de muncă bine plătite și de calitate în sectoarele în care predomină femeile, care le permit femeilor să acumuleze drepturi de pensie solide pe parcursul carierei lor;

13. constată că este nevoie să se asigure faptul că femeile care lucrează în sectorul apărării nu se confruntă cu nicio formă de discriminare bazată pe stereotipuri și au acces la cariere bine plătite și stabile, cu contribuții de pensii adecvate;

14. consideră că statele membre ar trebui să se concentreze pe reducerea barierelor din calea ocupării forței de muncă și a antreprenoriatului, pe sprijinirea echilibrului dintre viața profesională și cea privată a familiilor prin politici adecvate privind concediul pentru creșterea copilului, formule flexibile de lucru și dreptul de a se deconecta, rețele de educație timpurie, servicii de îngrijire a copiilor și servicii de îngrijire pe termen lung de înaltă calitate, accesibile și la prețuri abordabile, compatibile cu munca cu normă întreagă, precum și pe investiții în programe de formare, recalificare și perfecționare care să contribuie la soluționarea deficitului de competențe, inclusiv pentru mamele singure, femeile în vârstă, persoanele LGBTIQ+, femeile cu dizabilități, femeile aflate în situații vulnerabile, resortisanții țărilor terțe și femeile care locuiesc în zone rurale și îndepărtate și în regiunile ultraperiferice, deoarece în cazul acestora, probabilitatea de a avea dificultăți în accesarea posibilităților de formare și de muncă este cea mai mare; salută contribuția femeilor la economia rurală;

Provocări

15. evidențiază că segmentarea de gen la nivel de sectoare și ocupații este un factor structural important al diferenței de remunerare între femei și bărbați; accentuează că această segmentare este atât orizontală, femeile fiind suprareprezentate în sectoarele cu salarii mici și subevaluate dintotdeauna, cât și verticală, fiind mai puțin probabil ca, în cadrul aceluiași sector, femeile să aibă funcții de nivel superior și de conducere, mai bine plătite; subliniază că sectoarele în care predomină femeile sunt, în general, mai slab remunerate și subevaluate din cauza mai multor factori și că acest lucru nu poate fi justificat de diferențele de competență sau de merit, mai multe femei decât bărbați primind salarii mici și salariul minim în aproape toate statele membre ale UE, în pofida faptului că femeile mai tinere depășesc din ce în ce mai des bărbații mai tineri în ceea ce privește

nivelul de instruire[26];

16. evidențiază că doar 30 % din membrii consiliilor de administrație ale întreprinderilor și mai puțin de 1 din 10 președinți de consilii sau directori generali de mari întreprinderi sunt femei[27], ceea ce indică faptul că femeile sunt în continuare semnificativ subreprezentate în rolurile de nivel superior, în conducere și în programele de mentorat; constată că diferența de remunerare între femei și bărbați este cea mai mare în locurile de muncă bine plătite[28]; subliniază că „plafoanele de sticlă” persistente în management, cercetare și inovare limitează productivitatea și competitivitatea; accentuează că eliminarea decalajului în materie de posturi de conducere este esențială pentru atingerea obiectivelor UE; evidențiază că formele variabile de remunerare, cum ar fi acțiunile sau primele de întreprinderi, devin din ce în ce mai frecvente și în prezent cresc mai rapid în cazul bărbaților decât al femeilor[29], ceea ce reprezintă o ocazie importantă de a asigura faptul că dezvoltarea acestor noi modele de remunerare aduce aceleași beneficii femeilor și sprijină progresele în direcția eliminării diferenței de remunerare între femei și bărbați;

17. reamintește rolul unic al îngrijitorilor și caracterul esențial al serviciilor de îngrijire în societatea noastră, mai ales având în vedere tendințele demografice actuale și îmbătrânirea populației; accentuează că un factor-cheie al diferențelor de remunerare și de pensii între femei și bărbați este ponderea inegală a responsabilităților casnice și de îngrijire, care le revin aproape exclusiv femeilor; reamintește că probabilitatea ca femeile să fie șomere, să lucreze cu fracțiune de normă, să lucreze în sectoare cu salarii mai mici în care predomină femeile și să își întrerupă cariera este mai mare și că acest lucru poate fi atribuit parțial privării de oportunități profesionale a persoanelor care oferă îngrijiri, ceea ce are efecte ulterioare asupra remunerării și evoluției carierei și contribuie la riscul de sărăcie; reamintește, de asemenea, că perioadele de absență de la locul de muncă pentru a prelua responsabilități de îngrijire nu sunt luate în considerare la calcularea drepturilor de pensie, în pofida faptului că statul face economii de pe urma muncii de îngrijire informală realizate de femei;

18. reamintește dreptul la concediu pentru creșterea copilului, astfel cum este consacrat în Directiva privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată, și subliniază că este nevoie ca acesta să

---

26 Eurostat, „Statistics Explained –Educational attainment statistics”, site-ul web al Eurostat, mai 2025.

27 Institutul European pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați, „Gender Equality Index 2021 – Health”, 2021.

28 Eurofound și Centrul Comun de Cercetare al Comisiei Europene, „European Jobs Monitor 2021: Gender gaps and the employment structure”, 2021.

29 Eurofound, „Gender equality at work”, 2020.

fie exercitat efectiv și pe deplin; subliniază că politicile trebuie să se ocupe de problema repartizării inegale a sarcinilor între femei și bărbați și să sprijine distribuirea echitabilă a concediului pentru creșterea copilului și a responsabilităților de îngrijire între părinți, pentru a ajunge la un model în care femeile și bărbații câștigă egal și își împart sarcinile de îngrijire în mod egal; invită statele membre să promoveze concediul pentru creșterea copilului netransferabil și plătit în mod adecvat și să introducă campanii de sensibilizare și stimulente pentru a crește rata de utilizare a concediului pentru creșterea copilului de către bărbați și să includă măsuri de monitorizare și raportare a progreselor înregistrate în ceea ce privește utilizarea concediului parental, defalcate în funcție de gen; evidențiază rolul angajatorilor în a face ca locurile de muncă cu normă întreagă să fie compatibile cu responsabilitățile de îngrijire;

19. invită statele membre să colaboreze îndeaproape cu partenerii sociali pentru a lua măsuri active și coordonate, inclusiv prin acțiuni de formare și mentorat specifice pentru a elimina inegalitățile structurale de gen care le determină pe femei să fie reticente în a solicita promovări sau în a-și evidenția propriile realizări; accentuează că această reticență nu este o chestiune de alegere individuală, ci provine din stereotipuri de gen adânc înrădăcinate, segregare profesională și orientare profesională inadecvată, care afectează în special femeile slab calificate și marginalizate; îndeamnă statele membre să colaboreze îndeaproape cu partenerii sociali pentru a elimina aceste bariere prin culturi incluzive la locul de muncă, cadre îmbunătățite pentru evoluția în carieră și strategii proactive în materie de egalitate;

20. avertizează cu privire la creșterea constantă, începând din 2015, a sărăciei și a excluziunii sociale în rândul persoanelor în vârstă, care afectează în special femeile în vârstă, precum și cu privire la ratele dramatice ale sărăciei în rândul femeilor de peste 75 de ani în mai multe state membre, ca simptom al inegalității globale de gen în ceea ce privește veniturile de pe parcursul vieții; subliniază că este mai probabil ca femeile în vârstă să petreacă perioade mai lungi din viață având nevoie de servicii de îngrijire și sprijin, ale căror costuri depășesc venitul mediu din pensii în majoritatea statelor membre;

21. accentuează că prejudecățile de gen neconștientizate în materie de recrutare, promovare și salarizare contribuie la diferența de remunerare dintre femei și bărbați; evidențiază că stereotipurile de gen care le atribuie femeilor roluri în sectoare cu salarii mici, în care predomină în mod tradițional femeile, favorizează bărbații în detrimentul femeilor candidate la fel de calificate, și că fenomenul de

„podea lipicioasă”[30] în ceea ce privește avansarea în carieră a femeilor și impactul dinamicii normei de gen în negocierile salariale se combină de-a lungul vieții profesionale a femeilor;

22. subliniază că este esențial să se consolideze serviciile de îngrijire pentru a mări participarea femeilor pe piața muncii, a elimina diferențele de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă, remunerarea și pensiile și a rezolva problema deficitului de competențe și de forță de muncă prin generarea de locuri de muncă caracterizate de reziliență și calitate; invită Comisia și statele membre să pună în aplicare pe deplin Strategia europeană privind serviciile de îngrijire și Recomandarea Consiliului privind îngrijirea pe termen lung, să stabilească obiective naționale pentru disponibilitatea, accesibilitatea și calitatea serviciilor de îngrijire a copiilor și acoperirea cu servicii de îngrijire pe termen lung și să aloce resurse în cadrul semestrului european și al instrumentelor de finanțare ale UE pentru servicii de îngrijire de calitate, abordabile ca preț și accesibile; subliniază că investițiile publice în infrastructura de îngrijire ar trebui clasificate drept cheltuieli de stimulare a creșterii în temeiul cadrului revizuit de guvernanță economică al UE; invită statele membre să ratifice Convenția OIM din 2011 privind personalul casnic;

23. accentuează că eliminarea deficitului de servicii de îngrijire a copiilor rămâne una dintre șansele esențiale pentru îmbunătățirea vieții tinerilor părinți din întreaga Europă; constată că această lipsă apare deseori după nașterea unui copil, când concediul plătit pentru creșterea copilului se termină, dar accesul la îngrijire și educație preșcolară cu program întreg nu este încă disponibil; subliniază că sprijinirea familiilor în această perioadă de tranziție poate consolida semnificativ capacitatea părinților de a rămâne pe piața muncii;

24. constată că întreprinderile conduse de femei își desfășoară adesea activitatea în sectoare cu salarii mai mici și se confruntă cu obstacole suplimentare, cum ar fi accesul limitat la finanțare, prejudecățile de gen și obstacolele în materie de reglementare;

25. atenționează că în UE, aproximativ 6,8 milioane de persoane lucrează ca îngrijitori remunerați nedeclarați în sectorul serviciilor destinate persoanelor și gospodăriilor, iar 90 % dintre acestea sunt femei, majoritatea fiind de vârstă mijlocie și migrante[31] și, prin urmare, nebeneficiind de drepturile lucrătorilor sau de securitate socială;

---

30 Institutul European pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați, „Glossary and thesaurus – sticky floor”, site-ul web al Institutului European pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați.

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

26. accentuează că insecuritatea și inegalitatea financiară sunt strâns legate de starea de bine psihologică și că impactul inegalității salariale asupra sănătății mintale nu ar trebui trecut cu vederea; constată că femeile sunt mai susceptibile decât bărbații să se confrunte cu probleme de sănătate mintală, cum ar fi epuizarea și depresia cronică, mai ales în sectoarele cu remunerații scăzute și solicitante din punct de vedere emoțional;

Calea de urmat

27. salută eforturile continue ale Comisiei de a promova egalitatea de gen și o invită pe aceasta să prezinte o nouă strategie a UE privind egalitatea de gen, detaliată, orientată spre rezultate și ambițioasă, pe baza progreselor anterioare și a celor mai bune practici, și să propună un plan de acțiune specific pentru eradicarea diferențelor de remunerare și de pensii dintre femei și bărbați, prin măsuri bazate pe dovezi, adoptând o abordare transsectorială și cu obiective cantitative și termene precise la nivelul UE, asigurându-se că politicile privind egalitatea de gen, care reprezintă o condiție prealabilă pentru societăți sănătoase și prospere, contribuie și la creșterea economică sustenabilă, la competitivitate, antreprenoriat, inovare și starea de bine a familiei, precum și la echilibrul dintre viața profesională și cea privată;

28. solicită, de asemenea, ca planul de acțiune să includă măsuri specifice de îmbunătățire a condițiilor de muncă și a remunerării echitabile în sectoarele în care predomină femeile, să sprijine familiile și să acorde prioritate în următorul cadru financiar multianual investițiilor care consolidează echilibrul dintre viața profesională și cea privată și un sector fiabil al îngrijirii; accentuează că este nevoie de o abordare care să respecte competențele naționale și realitățile diverse ale femeilor din întreaga UE;

29. invită Comisia să colaboreze cu statele membre și cu partenerii sociali pentru a elabora orientări și un proiect-pilot european pentru sisteme de evaluare și clasificare a locurilor de muncă neutre din punctul de vedere al genului, care să permită o comparație la nivelul UE a muncii de valoare egală și definirea unor criterii clare pentru evaluarea echitabilă a valorii muncii și pentru sistemele de remunerare bazate pe merit în sectoarele în care predomină femeile, evitând totodată obligațiile de reglementare sau financiare inutile pentru angajatori; constată că acest lucru ar trebui realizat în toate sectoarele și prin asigurarea drepturilor de negociere colectivă; accentuează că evaluarea echitabilă îmbunătățește calitatea locurilor de muncă, motivația și competitivitatea, fără a submina flexibilitatea pieței forței de muncă; încurajează Comisia și statele membre să continue să ofere cursuri de formare, după caz, pentru a sprijini mai bine recrutările și procesele de evaluare neutre din punctul de vedere al genului;

30. invită Comisia să pună în aplicare un acord european privind serviciile de îngrijire, astfel cum a fost anunțat în cadrul audierilor parlamentare din 2024; solicită ca acest acord să includă un set de politici, programe și recomandări, combinate cu un pachet specific de investiții în îngrijire, care să vizeze promovarea tranziției către o economie a îngrijirii ce recunoaște îngrijirea ca un drept și o apreciază ca fiind coloana vertebrală a societății noastre; solicită, în acest sens, crearea unei linii de finanțare specifice în cadrul financiar multianual 2028-2034 pentru a lansa servicii de sprijinire a îngrijitorilor informali;

31. invită statele membre să recompenseze munca și să promoveze soluții care să consolideze familiile în toată diversitatea lor, asigurând în același timp responsabilitatea fiscală și sprijinul pentru întreprinderi, de exemplu, prin extinderea formulelor flexibile de lucru pentru părinți și persoane și dreptul de a se deconecta, oferirea de stimulente fiscale pentru anii de desfășurare a activității de îngrijire și oferirea de beneficii pentru părinții singuri și investiții în furnizarea de servicii de îngrijire a copiilor și de îngrijire pe termen lung de înaltă calitate, abordabile ca preț și accesibile, care să fie compatibile cu lucratul cu normă întreagă și cu politicile privind concediul pentru creșterea copilului care respectă egalitatea de gen; invită, de asemenea, statele membre să încurajeze, prin dialog social și negocieri colective, acțiuni pentru a facilita participarea deplină a femeilor pe piața muncii și pentru a reduce ratele de întrerupere a carierei și de muncă cu fracțiune de normă, care sunt mai mari decât în cazul bărbaților; solicită măsuri specifice pentru a facilita revenirea femeilor la locul de muncă după întreruperile îndelungate ale carierei, prin măsuri de reintegrare și stimulente specifice, cum ar fi schemele de recalificare;

32. invită Comisia să emită, respectând competențele naționale, orientări pentru a contribui la identificarea și abordarea mecanismelor fiscale, cum ar fi sistemele de impozitare comună, care ar putea descuraja cea de-a doua persoană care contribuie la venitul familiei să participe activ pe piața muncii, pentru a se asigura că politicile fiscale naționale sprijină egalitatea de gen și participarea mai largă a femeilor pe piața muncii și pentru a facilita schimbul de bune practici;

33. evidențiază că este important să se sprijine antreprenoriatul feminin și rolul pe care întreprinderile conduse de femei îl joacă în îmbunătățirea capacității economice și a câștigurilor potențiale de-a lungul vieții; subliniază că este nevoie de un sprijin mai mare atât la nivelul UE, cât și la nivel național, în special în ceea ce privește dezvoltarea întreprinderilor, programele de mentorat, accesul la finanțare și la capitalul de risc, precum și de îmbunătățirea alfabetizării financiare a femeilor, cu sprijinul InvestEU, al Consiliului European pentru Inovare și al Rețelei întreprinderilor europene, cu măsuri specifice pentru grupurile subreprezentate,

inclusiv pentru femeile din zonele rurale și din sectoarele STIAM; invită Comisia să se ocupe de aceste aspecte în viitoarea sa strategie privind egalitatea de gen și subliniază importanța antreprenoriatului și a alfabetizării financiare pentru fete de la vârste fragede, pentru a încuraja viitoarele antreprenoare;

34. subliniază că mai multe femei ar trebui încurajate să se impună prin leadership, dezvoltare, mentorat și sprijin pentru echilibrul dintre viața profesională și cea privată; ia act de includerea de către Comisie a unei dimensiuni de gen în foaia sa de parcurs privind locurile de muncă de calitate și accentuează că este necesar să se asigure faptul că inițiativele conexe vizează recunoașterea echitabilă a muncii prestate de obicei de femei în toate sectoarele și să se îmbunătățească calitatea locurilor de muncă și condițiile de muncă, contribuind astfel la o forță de muncă mai productivă și la o economie europeană mai puternică și mai competitivă;

35. evidențiază necesitatea de a elimina segmentarea de gen profesională, recunoscând valoarea sectoarelor în care predomină femeile, cum ar fi educația, asistența medicală și serviciile sociale, în ceea ce privește remunerarea și condițiile de muncă și permițând unui număr mai mare de femei să lucreze în sectoare cu salarii ridicate, cum ar fi TIC, STIAM și finanțe, precum și să aibă funcții de conducere de nivel superior și roluri de lideri la locul de muncă, de exemplu ca directoare generale, precum și în viața publică și politică; subliniază că este nevoie să se asigure integrarea unei orientări profesionale dinamice și mai sensibile la dimensiunea de gen la toate nivelurile de educație și formare, astfel încât abordarea de tip „siloz” să fie eliminată cât mai devreme posibil; încurajează statele membre și angajatorii să ofere orientare profesională care să ia în considerare dimensiunea de gen dintr-un stadiu incipient și să promoveze o reprezentare echilibrată în funcțiile de conducere și de decizie;

36. subliniază că este important să se asigure că toate materiile de la toate nivelurile de educație și formare sunt la fel de accesibile femeilor și fetelor; subliniază că este necesar să se elimine prejudecățile și stereotipurile culturale și de gen din programele școlare, materialele didactice și orientarea profesională, precum și din formarea cadrelor didactice, pentru a preveni orientarea femeilor și a fetelor doar către un număr limitat de domenii de studiu sau sectoare profesionale; încurajează statele membre să promoveze un acces mai bun al fetelor la domeniile în care predomină în mod tradițional bărbații; solicită promovarea unor politici educaționale care să țină seama de dimensiunea de gen, care să încurajeze și să sprijine fetele să urmeze studii și cariere în toate domeniile, inclusiv în domeniile STIAM;

37. accentuează este necesar să se acorde o mai mare valoare din punct de vedere financiar muncii prestate în sectoarele în care predomină

femeile, să se garanteze dreptul la remunerație egală pentru o muncă de valoare egală, să se furnizeze informații cu privire la nivelurile individuale de remunerare și la nivelurile medii de remunerare ale lucrătorilor și să se îmbunătățească condițiile de muncă, în special remunerarea și evoluția în carieră, ceea ce îmbunătățește independența financiară a femeilor și le reduce riscul de sărăcie; evidențiază că îmbunătățirea condițiilor în sectoarele în care predomină femeile va reduce și segmentarea de gen și va combate agravarea deficitului de forță de muncă; invită Comisia să includă o dimensiune de gen puternică în viitoarea inițiativă privind un cadru pentru abordarea provocărilor legate de îngrijirea pe termen lung și de forța de muncă și în toate acțiunile din cadrul uniunii competențelor, precum și în viitorul act legislativ privind locurile de muncă de calitate; invită statele membre să ia măsuri concrete pentru a asigura egalitatea de remunerare pentru aceeași muncă, încurajând totodată politicile care sprijină creșterea echitabilă a salariilor legată de productivitate, competitivitate și sustenabilitate economică;

38. subliniază că persoanele cu dizabilități, în special femeile cu dizabilități, se confruntă în continuare cu obstacole multiple și intersecționale în ceea ce privește accesul la locuri de muncă, formare și antreprenoriat; invită Comisia și statele membre să promoveze accesul egal la locuri de muncă de calitate, la educație profesională și la oportunități de finanțare, în conformitate cu Strategia europeană privind drepturile persoanelor cu dizabilități, valorificând pe deplin instrumentele UE și naționale existente; accentuează că incluziunea și accesibilitatea sunt componente esențiale ale economiei sociale de piață și ale competitivității Europei;

39. invită statele membre, împreună cu partenerii sociali, să conceapă parcursuri profesionale și salariale multianuale și responsabile din punct de vedere fiscal în cadrul serviciilor publice și de îngrijire esențiale (sănătate, asistență socială, educație) pentru a îmbunătăți calitatea, competențele și păstrarea acestora; invită statele membre să utilizeze în mod specific Fondul social european Plus și, după caz, Mecanismul de redresare și reziliență pentru formare, perfecționare și păstrare, evitând denaturările permanente ale dinamicii salariilor;

40. încurajează Comisia și statele membre să creeze mecanisme voluntare de stimulare, cum ar fi proceduri administrative simplificate, recunoașterea publică sau accesul prioritar la fondurile UE, pentru angajatorii care pun în aplicare planuri privind egalitatea de gen și cele mai bune practici în materie de transparență salarială;

41. accentuează că este important să se asigure o remunerație echitabilă în sectoarele în care predomină femeile, menținându-se în același timp autonomia în materie de stabilire a salariilor pentru partenerii sociali și respectându-se tradițiile naționale de negociere colectivă;

42. subliniază că munca formală cu condiții de muncă de bună calitate, în special în sectoarele în care predomină femeile, poate consolida bazele de impozitare și garanta că lucrătoarele sunt recunoscute și protejate în temeiul legii; constată că combaterea economiei informale prin reforme specifice, cum ar fi simplificarea administrării cerințelor fiscale și sprijinirea antreprenoriatului, poate asigura mai bine condiții de concurență echitabile pentru femei pe piața muncii; invită, prin urmare, statele membre să simplifice accesul la economia formală, să promoveze măsuri de combatere a economiei subterane și să oficializeze contractele de muncă pentru a proteja lucrătorii din sectoarele informale, cum ar fi munca casnică, îngrijirea personală, agricultura și locurile de muncă sezoniere, să combată munca nedeclarată, să consolideze concurența loială și să se asigure că femeile pot contribui la sistemele de protecție socială și pot avea acces la formare și la alte drepturi și măsuri de protecție legate de muncă; invită Comisia și statele membre să își intensifice eforturile de combatere a sărăciei persoanelor încadrate în muncă, care afectează negativ nivelul de trai al femeilor, inclusiv a lucrătorilor informali, care adesea nu au salarii bune și acces la securitate socială;

43. recunoaște impactul financiar pe termen lung pe care îl pot avea perioadele prelungite de îngrijire neremunerată pentru femei; invită statele membre să asigure sisteme solide de protecție socială care iau în considerare dimensiunea de gen, inclusiv pentru persoanele care își întrerup activitatea profesională pentru a îngriji persoanele pe care le au întreținere; subliniază, recunoscând totodată că sistemele de pensii sunt în primul rând o competență națională, importanța unor pensii minime adecvate și a creditelor pentru îngrijire în cadrul drepturilor de pensie ale celor care își întrerup activitatea profesională pentru a îngriji persoanele aflate în întreținere; evidențiază că este necesar să li se asigure îngrijitorilor informali o protecție adecvată și sprijin pentru venit și să se asigure includerea lucrătorilor cu fracțiune de normă în regimul de pensii aferent celui de-al doilea pilon; evidențiază că este necesar să se integreze indicatori ai decalajului de pensii între femei și bărbați în tabloul de bord social al UE și să se integreze măsuri de combatere a riscurilor legate de gen în materie de pensii în recomandările specifice fiecărei țări, începând cu ciclul semestrului european 2026; încurajează statele membre să exploreze soluții responsabile din punct de vedere fiscal și orientate spre muncă, care să sprijine revenirea îngrijitorilor pe piața muncii, să furnizeze informații privind accesul la planuri publice și private de economii pentru pensii și să consolideze sisteme de sprijin familiale și comunitare; invită Comisia ca, în cooperare cu statele membre, să pună un accent puternic pe capacitarea economică a pensionarilor și să evalueze posibila propunere de standarde minime ale UE privind creditele pentru îngrijire care ar permite luarea în considerare a anilor de acordare a îngrijirii la calcularea drepturilor de pensie; invită statele membre să se asigure că punerea în aplicare a Recomandării

Consiliului privind venitul minim[32] ia în considerare dimensiunea de gen și vizează satisfacerea nevoilor femeilor care trăiesc în sărăcie, pentru a le oferi libertatea financiară, independență și oportunități;

44. recunoaște rolul pe care îl poate juca înscrierea automată în sistemele de pensii ocupaționale în încurajarea unei participări mai mari a femeilor la economiile pentru pensii, contribuind la atenuarea decalajului de pensii între femei și bărbați și sprijinind securitatea financiară pe termen lung; constată că Autoritatea Europeană de Asigurări și Pensii Ocupaționale sprijină folosirea tablourilor de bord privind pensiile, a instrumentelor de urmărire a datelor pentru a monitoriza în mod eficace diferențele de remunerare și de pensii între femei și bărbați și a politicilor și a practicilor de remunerare neutre din punctul de vedere al genului în ceea ce privește pensiile ocupaționale; invită statele membre să promoveze accesul nediscriminatoriu la sistemele de pensii suplimentare și ocupaționale pentru toți lucrătorii, inclusiv pentru lucrătorii cu fracțiune de normă;

45. invită Comisia și statele membre să protejeze femeile migrante din țări terțe împotriva discriminării și exploatării, acestea fiind adesea angajate în locuri de muncă slab calificate, nesigure și prost plătite în sectoare precum îngrijirea la domiciliu, curățenia și serviciile de alimentație publică[33]; subliniază că asigurarea unor salarii echitabile, a protecției conferite de legislația muncii și a unor contribuții adecvate la asigurările sociale este esențială pentru eliminarea diferențelor de remunerare și de pensii dintre femei și bărbați;

46. invită Comisia să organizeze campanii de sensibilizare și educare la nivelul UE privind transparența salarială, egalitatea de tratament și instrumentele UE disponibile care promovează egalitatea în ceea ce privește ocuparea forței de muncă; accentuează că, pentru aplicarea eficientă a legislației în vigoare, este nevoie de lucrători și angajatori informați;

47. invită statele membre să recunoască îngrijirea de către bunici – atunci când bunicii își îngrijesc în mod regulat nepoții, pentru a permite părintelui (părinților) copilului să intre, să rămână sau să revină pe piața muncii – ca perioadă eligibilă pentru credite de îngrijire, cu aplicarea unor criterii clare de eligibilitate și verificare;

48. accentuează că este important să se elimine obstacolele practice de la locul de muncă, inclusiv prin accesibilitate digitală, amenajări

---

32 Recomandarea Consiliului din 30 ianuarie 2023 privind un venit minim adecvat care să asigure incluziunea activă (JO C 41, 3.2.2023, p. 1).

33 Parlamentul European, Direcția Generală Servicii de Cercetare Parlamentară, „Migrant women and the EU labour market – Overcoming double discrimination”, mai 2023.

corespunzătoare și formule flexibile de lucru; încurajează statele membre să ofere stimulente specifice angajatorilor care investesc în accesibilitate, dezvoltarea competențelor și recrutarea incluzivă, evitând în același timp sarcinile administrative suplimentare, pentru a promova atât egalitatea, cât și competitivitatea, în conformitate cu principiile economiei sociale de piață;

49. evidențiază rolul esențial al dialogului social și al implicării partenerilor sociali în elaborarea, punerea în aplicare și monitorizarea strategiilor privind egalitatea și remunerarea pentru a contribui la eradicarea diferenței de remunerare dintre femei și bărbați; încurajează partenerii sociali să includă măsuri de promovare a egalității de șanse și de combatere a hărțuirii, a inegalității de remunerare și a prejudecăților de gen în contractele colective de muncă și să extindă acoperirea negocierilor colective la lucrătorii cu contracte atipice, în special în sectoarele în care predomină femeile și în care salariile sunt mici, în conformitate cu articolul 152 din TFUE; invită Comisia și statele membre să implice în mod semnificativ partenerii sociali în elaborarea de noi politici pentru eliminarea diferenței de remunerare dintre femei și bărbați în cadrul următoarei strategii privind egalitatea de gen și să sprijine și mai mult partenerii sociali;

50. invită statele membre să sprijine consolidarea instituțiilor la nivel local, regional și național pentru a monitoriza punerea în aplicare și progresul strategiilor naționale privind egalitatea de gen; subliniază, de asemenea, importanța implicării active și a ascultării femeilor, dintr-o multitudine de sectoare și colective de muncă, atunci când se formulează, se pun în aplicare și se evaluează politici care vizează eliminarea diferenței de remunerare dintre femei și bărbați, inclusiv prin cercetare privind aspecte care ar putea avea un impact asupra veniturilor femeilor și a participării lor la forța de muncă, dar în legătură cu care lipsesc date, cum ar fi sănătatea mintală, menopauza sau menstruația; încurajează ferm statele membre să aibă în vedere aspectele profesionale legate de endometrită și menopauză, inclusiv ieșirea timpurie a femeilor de pe piața muncii;

51. reafirmă necesitatea integrării perspectivei de gen în politicile UE și naționale, inclusiv în politicile privind ocuparea forței de muncă, sănătatea, dizabilitățile, pensiile și sportul, precum și în procesul decizional, asigurând faptul că obiectivele de egalitate sunt incluse în toate etapele de elaborare a politicilor și de execuție bugetară; solicită ca integrarea perspectivei de gen să fie consolidată în următorul cadru financiar multianual și să se aloce resurse din partea UE care să vizeze eliminarea diferențelor de remunerare și de pensii dintre femei și bărbați, consolidarea serviciilor și infrastructurii de îngrijire și sprijinirea serviciilor de sănătate mintală care iau în considerare dimensiunea de gen; reamintește că integrarea obiectivelor de egalitate în finanțarea din partea UE îmbunătățește eficacitatea și transparența investițiilor publice;

evidențiază, în acest sens, rolul pe care îl pot juca mecanismele de finanțare ale UE, cum ar fi Fondul social european Plus, Fondul european de dezvoltare regională, Mecanismul de redresare și reziliență, programul „Cetățeni, egalitate, drepturi și valori” și programul Orizont Europa, în furnizarea de sprijin financiar pentru obiectivele legate de gen;

52. solicită îmbunătățirea colectării, comparabilității și publicării datelor defalcate în funcție de gen referitoare la diferențele de remunerare și de pensii dintre femei și bărbați în toate sectoarele, pentru a monitoriza mai bine progresele înregistrate în eliminarea diferențelor de remunerare dintre femei și bărbați, utilizând la maximum sistemele de raportare și instrumentele digitale existente pentru a evita creșterea costurilor administrative pentru întreprinderi; accentuează că datele fiabile și armonizate sunt esențiale pentru a elabora politici bazate pe date concrete și pentru a monitoriza progresele înregistrate în direcția eliminării disparităților de gen; evidențiază rolul esențial al Institutului European pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați (EIGE) și al Eurostat în sprijinirea colectării de date comparabile și de înaltă calitate în întreaga UE pentru a fundamenta politici specifice; solicită Eurostat să completeze indicatorul oficial al diferenței de remunerare dintre femei și bărbați cu un indicator standardizat al diferenței de utilizare a timpului dintre femei și bărbați;

53. solicită transpunerea și punerea în aplicare rapidă a Directivei privind transparența salarială și a Directivei privind echilibrul de gen în organele de conducere ale societăților, care nu au fost încă transpuse de 10 state membre, și îndeamnă Comisia să vegheze la asigurarea respectării cu rigurozitate a ambelor directive; încurajează IMM-urile și alte societăți necotate să aibă în vedere cele mai bune practici consacrate privind echilibrul de gen în conducere; invită Comisia să se asigure că Directiva privind transparența salarială, ca act legislativ esențial al UE pentru combaterea diferenței de remunerare dintre femei și bărbați, nu este inclusă în niciunul dintre viitoarele pachete omnibus de simplificare, prevenind totodată duplicările sau suprapunerile în ceea ce privește noile acte nelegislative și legislative care vizează diferențele de remunerare dintre femei și bărbați;

54. îndeamnă Comisia și statele membre să asigure o punere în aplicare riguroasă și, dacă este posibil, consolidarea legislației UE și a legislațiilor naționale aflate în vigoare pentru a garanta egalitatea în evoluția carierei, în special după concediul de maternitate; accentuează că lucrătorii ar trebui să fie protejați de orice formă de dezavantajare, inclusiv retrogradare, prelungire a perioadei de probă sau schimbări nefavorabile ale condițiilor de muncă, care poate fi atribuită luării unui astfel de concediu;

55. accentuează că sarcina administrativă pentru microîntreprinderi și

IMM-uri afectează negativ antreprenoriatul feminin, care este esențial pentru independența financiară a femeilor și pentru egalitatea de gen;

56. invită statele membre să se asigure că normele privind transparența salarială și mecanismele de depunere a plângerilor sunt accesibile atât digital, cât și fizic pentru lucrătorii cu dizabilități și că metodele de evaluare a locurilor de muncă sunt verificate pentru a preveni prejudecățile împotriva femeilor, mai ales în sectoarele în care predomină femeile și în rândul femeilor cu dizabilități;

°

° °

57. încredințează Președintei sarcina de a transmite prezenta rezoluție Consiliului și Comisiei.