Európsky parlament
2024-2029

PRIJATÉ TEXTY

P10_TA(2026)0074

Rodový rozdiel v odmeňovaní a dôchodkoch v EÚ: súčasný stav, výzvy a ďalší vývoj a vypracovanie usmernení k lepšiemu hodnoteniu a spravodlivejšiemu odmeňovaniu práce v odvetviach s prevahou žien

Uznesenie Európskeho parlamentu z 11. marca 2026 o rozdieloch v odmeňovaní a dôchodkoch žien a mužov v EÚ: súčasný stav, výzvy a ďalší vývoj a vypracovanie usmernení k lepšiemu hodnoteniu a spravodlivejšiemu odmeňovaniu práce v odvetviach s prevahou žien (2025/2038(INI))

Európsky parlament,

– so zreteľom na Zmluvu o Európskej únii (ďalej len „Zmluva o EÚ“), najmä na jej článok 2 a článok 3 ods. 3,

– so zreteľom na Zmluvu o fungovaní Európskej únie (ďalej len „ZFEÚ“), najmä na jej články 8, 10, 19, 151, 153 a 157,

– so zreteľom na Chartu základných práv Európskej únie, najmä na jej ustanovenia o rodovej rovnosti (ďalej len „charta“),

– so zreteľom na Dohovor OSN o právach osôb so zdravotným postihnutím a na jeho ratifikáciu zo strany Európskej únie,

– so zreteľom na články 22 a 25 Všeobecnej deklarácie ľudských práv,

– so zreteľom na smernicu Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2023/970 z 10. mája 2023, ktorou sa posilňuje uplatňovanie zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty prostredníctvom transparentnosti odmeňovania a mechanizmov presadzovania[1] (smernica o transparentnosti odmeňovania),

– so zreteľom na smernicu Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES z 5. júla 2006 o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého

[1] Ú. v. EÚ L 132, 17.5.2023, s. 21, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2023/970/oj.

zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania[2],

– so zreteľom na smernicu Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1158 z 20. júna 2019 o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom rodičov a osôb s opatrovateľskými povinnosťami, ktorou sa zrušuje smernica Rady 2010/18/EÚ[3] (smernica o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom),

– so zreteľom na smernicu Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2022/2381 z 23. novembra 2022 o zlepšení rodovej vyváženosti medzi riadiacimi pracovníkmi kótovaných spoločností a súvisiacich opatreniach[4] (smernica o rovnováhe zastúpenia mužov a žien vo vrcholových orgánoch podnikov),

– so zreteľom na smernicu Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2022/2041 z 19. októbra 2022 o primeraných minimálnych mzdách v Európskej únii[5],

– so zreteľom na oznámenie Komisie z 5. marca 2020 s názvom Únia rovnosti: stratégia pre rodovú rovnosť na roky 2020 – 2025 (COM(2020)0152),

– so zreteľom na oznámenie Komisie z 18. septembra 2020 s názvom Únia rovnosti: akčný plán EÚ proti rasizmu na roky 2020 – 2025 (COM(2020)0565),

– so zreteľom na Európsky pilier sociálnych práv a jeho akčný plán (COM(2021)0102), najmä na hlavné cieľové hodnoty do roku 2030 a sociálny prehľad EÚ,

– so zreteľom na Stratégiu EÚ v oblasti práv osôb so zdravotným postihnutím na roky 2021 – 2030 (COM(2021)0101),

– so zreteľom na oznámenie Komisie z 8. októbra 2025 s názvom Únia rovnosti: stratégia pre rovnosť LGBTIQ+ osôb na roky 2026 – 2030 (COM(2025)0725),

– so zreteľom na oznámenie Komisie zo 7. septembra 2022 o európskej stratégii v oblasti starostlivosti (COM(2022)0440), odporúčanie Rady z 8. decembra 2022 o prístupe k cenovo dostupnej a kvalitnej dlhodobej starostlivosti[6] a odporúčanie Rady z 8. decembra 2022 o

---

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

vzdelávaní a starostlivosti v ranom detstve: barcelonské ciele do roku 2030[7],

– so zreteľom na oznámenie Komisie zo 7. marca 2025 s názvom Plán pre práva žien (COM(2025)0097),

– so zreteľom na oznámenie Komisie z 20. marca 2024 s názvom Nedostatok pracovnej sily a zručností v EÚ: akčný plán (COM(2024)0131),

– so zreteľom na oznámenie Komisie z 5. marca 2025 s názvom Únia zručností (COM(2025)0090),

– so zreteľom na správu Komisie z októbra 2024 s názvom Výročná správa Výboru pre sociálnu ochranu za rok 2024,

– so zreteľom na správu Komisie z marca 2025 s názvom Správa o rodovej rovnosti v EÚ za rok 2025,

– so zreteľom na správu skupiny expertov na vysokej úrovni o budúcnosti sociálnej ochrany a sociálneho štátu s názvom Budúcnosť sociálnej ochrany a sociálneho štátu v EÚ,

– so zreteľom na správu Maria Draghiho z 9. septembra 2024 s názvom Budúcnosť európskej konkurencieschopnosti (Draghiho správa), a na správu Enrica Lettu z 10. apríla 2024 s názvom Oveľa viac ako trh (Lettova správa),

– so zreteľom na spoločnú správu Výboru pre sociálnu ochranu a Generálneho riaditeľstva Európskej komisie pre zamestnanosť, sociálne záležitosti a začlenenie za rok 2024 s názvom Správa o primeranosti dôchodkov za rok 2024 – Primeranosť súčasných a budúcich príjmov v starobe v EÚ,

– so zreteľom na závery Rady z 3. decembra 2024 o zabezpečení rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom a rodovej rovnosti pre všetky generácie v kontexte demografických výziev,

– so zreteľom na závery Rady zo 4. decembra 2024 o nedostatku pracovnej sily a zručností v EÚ: mobilizácia nevyužitého potenciálu pracovnej sily v Európskej únii,

– so zreteľom na závery Rady z 19. Júna 2025 s názvom Presadzovanie rodovej rovnosti v digitálnom veku ovplyvnenom umelou inteligenciou: šieste horizontálne preskúmanie vykonávania Pekinskej akčnej platformy zo strany členských štátov a inštitúcií EÚ

– so zreteľom na svoje uznesenie zo 14. júna 2017 o potrebe stratégie EÚ na odstránenie rozdielov v dôchodkoch žien a mužov a na

---

7 Ú. v. EÚ C 484, 20.12.2022, s. 1.

predchádzanie tomuto javu[8],

– so zreteľom na svoje uznesenie z 30. januára 2020 o rozdieloch v odmeňovaní žien a mužov[9],

– so zreteľom na svoje uznesenie z 21. januára 2021 o stratégii EÚ pre rodovú rovnosť[10],

– so zreteľom na svoje uznesenie z 5. júla 2022 o spoločnom európskom postupe v oblasti starostlivosti[11],

– so zreteľom na článok 55 rokovacieho poriadku,

– so zreteľom na spoločné rokovania Výboru pre zamestnanosť a sociálne veci a Výboru pre práva žien a rodovú rovnosť podľa článku 59 rokovacieho poriadku,

– so zreteľom na správu Výboru pre zamestnanosť a sociálne veci a Výboru pre práva žien a rodovú rovnosť (A10-0021/2026),

A. keďže rodová rovnosť je základnou hodnotou EÚ, ktorá je zakotvená v článku 2 a článku 3 ods. 3 Zmluvy o EÚ, článkoch 8, 10 a 19 ZFEÚ a článku 23 charty; keďže v článku 157 ZFEÚ je výslovne stanovené, že každý členský štát zabezpečí uplatňovanie zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty; keďže kľúčom k dosiahnutiu rodovej rovnosti a boju proti rodovo motivovanému násiliu je zaručiť ekonomickú nezávislosť žien a rovnaký prístup k finančným zdrojom;

B. keďže zásada 2 Európskeho piliera sociálnych práv potvrdzuje, že rovnaké zaobchádzanie a rovnosť príležitostí pre ženy a mužov musia byť zaručené a podporované vo všetkých oblastiach, a to aj v prípade účasti na trhu práce, podmienok zamestnávania a kariérneho rastu, a že ženy a muži majú právo na rovnaké odmeňovanie za rovnakú prácu a prácu rovnakej hodnoty;

C. keďže v týchto neistých geopolitických časoch si zachovanie našich hodnôt EÚ vyžaduje, aby členské štáty uprednostnili obranný sektor; keďže členské štáty musia zabezpečiť, aby ženy pracujúce v oblasti obrany mali rovnakú odmenu, spravodlivý kariérny postup a primerané dôchodky; keďže odstránenie rozdielov v dôchodkoch žien a mužov je pre EÚ strategickou aj morálnou nevyhnutnosťou;

D. keďže rozdiel v odmeňovaní žien a mužov je vymedzený ako rozdiel medzi priemerným hrubým hodinovým zárobkom mužov a žien vyjadrený ako percentuálny podiel priemerného hrubého hodinového

---

8 Ú. v. EÚ C 331, 18.9.2018, s. 60.
9 Ú. v. EÚ C 331, 17.8.2021, s. 5.
10 Ú. v. EÚ C 456, 10.11.2021, s. 208.
11 Ú. v. EÚ C 47, 7.2.2023, s. 30.

zárobku mužov; keďže značnú časť rozdielov v odmeňovaní žien a mužov nemožno vysvetliť objektívnymi, pozorovateľnými charakteristikami trhu práce, ako sú vek, skúsenosti a vzdelanie, povolanie, pracovný čas alebo iné merateľné charakteristiky, čo poukazuje na pretrvávajúcu diskrimináciu; keďže riešenie rozdielov v odmeňovaní si vyžaduje vyvážený prístup, ktorý spája rovnaké príležitosti, rovnaké rozdelenie opatrovateľských povinností, boj proti rodovým stereotypom, transparentnosť odmeňovania a účinné presadzovanie s politikami, ktoré podporujú zručnosti, účasť a kariérny postup, pričom uznáva, že znevýhodnenie sa znásobuje v prípade žien, ktoré čelia viacerým a prelínajúcim sa formám diskriminácie na základe faktorov, ako je pohlavie, rasový alebo etnický pôvod, náboženstvo alebo viera, zdravotné postihnutie, vek alebo sexuálna orientácia;

E. keďže v celej EÚ sú príjmy žien neúmerne nižšie ako príjmy mužov a ženy sú nadmerne zastúpené medzi osobami s minimálnou mzdou; keďže v roku 2023 dosahoval rozdiel v hodinovej mzde žien a mužov v EÚ 12 %, pričom medzi jednotlivými členskými štátmi existujú výrazné rozdiely, ktoré v niektorých členských štátoch presahujú 18 %; keďže to znamená, že ženy v porovnaní s mužmi skutočne pracujú bez toho, aby boli platené v priemere 54 až 67 dní ročne; keďže napriek tomu, že miera zamestnanosti žien naďalej stúpa, EÚ nesmeruje k zníženiu rodového rozdielu v zamestnanosti do roku 2030 o 10 %, pričom u žien s deťmi je tento rozdiel ešte vyšší a dosahuje 16,5 %[12]; keďže podľa Eurostatu sa tento rozdiel líši aj podľa odvetví a je vyšší v súkromnom sektore ako vo verejnom sektore vo väčšine členských štátov[13]; keďže v roku 2024 pracovalo v EÚ na kratší pracovný čas len 7,7 % mužov v porovnaní s 27,9 % žien, ktorých hlavným dôvodom práce na kratší pracovný čas boli opatrovateľské povinnosti; keďže existuje špecifická súvislosť medzi odvetviami s prevahou žien, a nízkou úrovňou miezd; keďže odmeňovanie môže odrážať hodnotu a uznanie, ktoré spoločnosť prikladá určitému druhu práce;

F. keďže nerovnosť v odmeňovaní vždy neodráža hodnotu, dopyt alebo zručnosti potrebné pre prácu, ale je skôr výsledkom pretrvávajúcej rodovej nerovnosti; keďže podhodnotenie práce žien, profesijná a odvetvová segmentácia, rodové rozdiely vo vedení a nerovnomerné rozdelenie neplatenej starostlivosti sú štrukturálnymi faktormi v rozdieloch v odmeňovaní a dôchodkoch žien a mužov a vyžadujú si systematické oceňovanie pracovných miest a odvetvovú revalorizáciu na úrovni EÚ a na vnútroštátnej úrovni; keďže rozdiely v odmeňovaní

---

12 Eurostat, Statistics Explained – SDG 5 – Gender equality (Vysvetlené štatistiky – Cieľ udržateľného rozvoja 5 – Rodová rovnosť), webové sídlo Eurostatu, apríl 2025.

13 Eurostat, Statistics Explained – Gender pay gap statistics (Vysvetlené štatistiky – Štatistika rozdielov v odmeňovaní žien a mužov), webové sídlo Eurostatu, marec 2025.

žien a mužov nie sú len otázkou nižších zárobkov, ale odrážajú aj širšie sociálne, politické a kultúrne nerovnosti, ktoré ovplyvňujú ekonomickú nezávislosť, kariérne príležitosti a celkový blahobyt žien;

G. keďže zvyšovanie informovanosti a vzdelávanie sú nevyhnutné na uznanie existencie a závažnosti rozdielov v odmeňovaní a dôchodkoch žien a mužov, ktoré verejnosť stále podceňuje; keďže rozdiely v odmeňovaní a dôchodkoch žien a mužov majú závažný vplyv na duševné zdravie žien, pretože ovplyvňujú nielen ich príjmy, ale aj ich vystavenie psychosociálnym rizikám na pracovisku, čo má dlhodobé dôsledky na duševné zdravie a pohodu počas ich života, čo sa prejavuje tým, že ženy staršie ako 65 rokov hlásia chronickú depresiu dvakrát častejšie ako muži[14], čo odráža kombinované účinky nižšieho príjmu, obmedzenej nezávislosti a pretrvávajúcej neistoty; keďže spravodlivé a dôstojné odmeňovanie je nevyhnutné pre ekonomickú nezávislosť žien a umožňuje ženám opustiť situácie domáceho násilia; keďže riešenie týchto nedostatkov si vyžaduje legislatívne a politické opatrenia, ako aj zmenu spoločenských postojov podporenú komunikačnými a vzdelávacími iniciatívami založenými na údajoch;

H. keďže v roku 2 021 74 % žien denne vykonávalo domáce práce a varilo v porovnaní so 42 % mužov; keďže keď sa skombinuje všetka platená a neplatená práca, ženy vykonávajú o osem týždňov práce na plný úväzok viac ročne ako muži[15];

I. keďže Svetové ekonomické fórum nedávno odhadlo, že pri súčasnom tempe zlepšovania sa úplná rodová rovnosť dosiahne za 134 rokov; keďže podľa niektorých štúdií bude trvať 90 rokov, kým sa odstránia rozdiely v dôchodkoch mužov a žien; keďže sú jednoznačne potrebné nové opatrenia na rýchlejšie a jasnejšie odstránenie rozdielov v dôchodkoch;

J. keďže v celej EÚ je u žien väčšia pravdepodobnosť, že budú pracovať na horšie platených miestach, v neformálnom hospodárstve a v historicky podhodnotených odvetviach, ktoré obmedzujú ich zárobok a prispievajú k rozdielom v odmeňovaní a dôchodkoch žien a mužov; keďže 3 z 10 žien v EÚ pracujú v oblasti vzdelávania, zdravotníctva a sociálnej práce, zatiaľ čo v týchto odvetviach je zamestnaných len 8

---

14 Európsky parlament, Generálne riaditeľstvo pre práva občanov, spravodlivosť a inštitucionálne veci, tematická sekcia pre občanov, rovnosť a kultúru, The effect of gender pay and pension gaps and new ways of working on women’s mental health (Vplyv rozdielov v odmeňovaní a dôchodkoch žien a mužov a nových spôsobov práce na duševné zdravie žien), september 2025.

15 Európsky inštitút pre rodovú rovnosť, Index rodovej rovnosti 2021 – Zdravie, 2021.

% mužov[16]; keďže v EÚ tvoria ženy až 80 % pracovníkov v oblasti zdravotnej a sociálnej starostlivosti, zatiaľ čo v oblastiach STEM (veda, technológia, inžinierstvo a matematika) tvoria len 20 % pracovníkov, čo je príkladom pretrvávajúcich rodových noriem a stereotypov, ktoré odrádzajú ženy od vstupu do určitých odvetví[17]; keďže je nevyhnutné uznať hodnotu a tradičných ženských odvetví, ako sú starostlivosť, zdravotníctvo, vzdelávanie a sociálna práca, pretože sú nevyhnutné pre spoločnosť, a podporiť mužov, aby vstupovali do týchto odvetví;

K. keďže ženy sú naďalej výrazne nedostatočne zastúpené v digitálnom štúdiu a kariére a v iných oblastiach vedy, technológie, umenia, inžinierstva a matematiky (STEAM) a v odvetviach zamestnanosti, ako je obrana a letectvo, informačné a komunikačné technológie (IKT) a energetika; keďže podpora účasti žien v odboroch STEAM má zásadný význam pre odstránenie rozdielov v odmeňovaní a dôchodkoch žien a mužov, pre podporu inovácií a pre zabezpečenie inkluzívnej a spravodlivej digitálnej a zelenej transformácie Európy;

L. keďže ženy sú neúmerne ovplyvnené rastúcou fragmentáciou trhu práce vrátane nárastu neštandardných foriem zamestnania, ako je dočasná práca, práca na čiastočný úväzok, práca pre platformy a samostatná zárobková činnosť; keďže ženy často zohrávajú dôležitú úlohu v rodinnom poľnohospodárstve, poľnohospodárskom podnikaní a v živote komunity, ale ich práca je často podhodnotená alebo neformálna, čo vedie k nižším celoživotným príjmom a nedostatočným príspevkom na dôchodok; keďže toto znevýhodnenie sa ešte znásobuje u žien, ktoré čelia viacerým a prelínajúcim sa formám diskriminácie na základe faktorov, ako sú rasa, pohlavie, rodová identita, sexuálna orientácia alebo zdravotné postihnutie;

M. keďže vplyv rozdielov v odmeňovaní, starostlivosti a zamestnanosti žien a mužov sa u žien v neskoršom živote znásobuje, o čom svedčí rozdiel v dôchodkoch žien a mužov, ktorý v roku 2025 predstavoval 25 %[18]; keďže to vyplýva z akumulovaných nerovností v priebehu pracovného života žien a z období neprítomnosti na trhu práce a nižšieho odmeňovania; keďže vo všetkých členských štátoch sú staršie ženy naďalej vystavené riziku chudoby viac než starší muži[19]; keďže v roku 2024 bolo 16,9 % žien na dôchodku ohrozených

---

16 Európska komisia, Women’s situation in the labour market (Situácia žien na trhu práce), Európska komisia – webové sídlo venované stratégiám a politikám.

17 Európska komisia, Správa o rodovej rovnosti v EÚ z roku 2025, https://data.europa.eu/doi/10.2838/5262357.

18 Európsky inštitút pre rodovú rovnosť, Gender Equality Index – European Union in 2025 edition (index rovnosti žien a mužov – Európska únia v roku 2025), webové sídlo Európskeho inštitútu pre rodovú rovnosť.

19 Európska komisia, Správy o rodovej rovnosti v EÚ z roku 2025, https://data.europa.eu/doi/10.2838/5262357.

chudobou, čo je takmer dvojnásobok počtu mužov na dôchodku ohrozených chudobou[20]; keďže ženy majú vo všeobecnosti dlhšiu strednú dĺžku života a je u nich vyššia pravdepodobnosť, že budú v starobe potrebovať dlhodobú starostlivosť[21]; keďže je nevyhnutné zabezpečiť, aby verejné systémy sociálneho zabezpečenia a sociálnej ochrany zostali spoľahlivé a primerane a udržateľne financované, aby mohli naďalej poskytovať spoľahlivú podporu;

N. keďže práca, v ktorej majú prevahu ženy, ktorá zabezpečuje posilnenie ekonomického postavenia a zvýšenie účasti žien v politike a verejnom živote, musí byť založená na slobode voľby a bohatých možnostiach;

O. keďže platové znevýhodnenie materstva, t. j. rozdiel v odmeňovaní matiek a otcov, ako aj v odmeňovaní žien s nezaopatrenými deťmi a žien bez nich, je spôsobený nedostatkom zariadení starostlivosti o deti, príliš malým počtom otcov na rodičovskej dovolenke, pracovným časom, ktorý nie je zlučiteľný so zariadeniami starostlivosti o deti, nerovným rozdelením neformálnej starostlivosti v domácnosti a kultúrnymi predsudkami, ktoré znevýhodňujú matky vo svete práce; keďže ženy často čelia zníženým zárobkom, ktoré sa nevracajú na úroveň pred narodením dieťaťa, a ženy čelia po narodení detí pomalšiemu kariérnemu postupu, čo má priamy vplyv na ich zárobky a životnú úroveň v súčasnosti a na ich schopnosť akumulovať dostatočné budúce dôchodkové nároky; konštatuje, že platové znevýhodnenie za materstvo predstavuje významnú prekážku úplnej rodovej rovnosti aj dlhodobej demografickej a ekonomickej stability;

P. keďže v Draghiho aj Lettovej správe sa zdôrazňuje, že dostupnosť, cenová dostupnosť a kvalita služieb starostlivosti – vrátane vzdelávania a starostlivosti v ranom detstve, dlhodobej starostlivosti a podpory pre osoby so zdravotným postihnutím – predstavujú štrukturálnu prekážku účasti na trhu práce, najmä pre ženy, a znižuje celkový potenciál produktivity EÚ; keďže investície do infraštruktúry starostlivosti a kvalitných pracovných miest sú produktívnymi sociálnymi investíciami, ktoré posilňujú konkurencieschopnosť a odolnosť a podporujú rovnakú účasť žien vo všetkých oblastiach spoločnosti vrátane zamestnanosti; keďže smernica o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom by sa mala dôkladne presadzovať a jej účinok vyhodnocovať; keďže vyváženejšie rozdelenie rodičovskej dovolenky a opatrovateľských povinností medzi oboch rodičov, a to aj prostredníctvom dobre navrhnutých neprenosných nárokov na dovolenku, je nevyhnutné na

---

20 Eurostat, Data Browser – At-risk-of-poverty rate for pensioners – EU-SILC survey (Prehľad údajov – Miera rizika chudoby dôchodcov – prieskum EU-SILC), webové sídlo Eurostatu, február 2026.

21 Odbor OSN pre hospodárske a sociálne veci, The growing need for long-term care – Assumptions and realities (Rastúca potreba dlhodobej starostlivosti – predpoklady a realita).

podporu rovnakých príležitostí pre ženy a mužov a na prispievanie k rodovo vyváženejšej spoločnosti a modernému a odolnému trhu práce;

Q. keďže starostlivosť je dôležitým pilierom našej spoločnosti; keďže neplatenú a nedostatočne platenú opatrovateľskú prácu pre deti, starších ľudí, chorých, osoby so zdravotným postihnutím, rodinných príslušníkov alebo iné závislé osoby neúmerne vykonávajú ženy, a to aj po vstupe na trh práce, čo je naďalej hlavnou hnacou silou rodových nerovností v príjmoch, kariérnom postupe a dôchodkoch; keďže povinnosti súvisiace so starostlivosťou bránia približne 7,7 milióna žien v prístupe na trh práce, v porovnaní len so 450 000 mužmi; keďže niektoré krajiny zaviedli dôchodkové kredity pre opatrovateľov, čo znamená, že čas strávený opatrovaním sa uznáva pri výpočte dôchodku;

R. keďže miera chudoby alebo sociálneho vylúčenia je vyššia u žien ako u mužov (21,9 % v porovnaní s 20 %). keďže časová chudoba obmedzuje možnosti žien zapojiť sa do dlhodobého zamestnania na plný úväzok, obmedzuje ich zárobkový potenciál a zvyšuje ich závislosť na nízko platených prácach alebo prácach na čiastočný úväzok, znižuje ich príspevky na dôchodok a zvyšuje ich finančnú závislosť aj v starobe a vystavuje ich ďalej rodovo motivovanému násiliu, najmä domácemu násiliu;

S. keďže Španielsko začlenilo niekoľko nariadení, ktorými sa zaviedol komplexný právny systém zameraný na zníženie rodových rozdielov, napríklad dočasný príplatok za rodový rozdiel poskytovaný ženám, ktoré majú nárok na príspevkový dôchodok a boli matkami (biologickými alebo adoptívnymi), a na ktorý by mohli mať nárok muži, ak preukážu, že ich profesionálna kariéra bola prerušená alebo ovplyvnená narodením alebo adopciou dieťaťa;

T. keďže podľa Medzinárodnej organizácie práce (MOP) ženy v menopauzálnom veku predstavujú najrýchlejšie rastúcu skupinu pracovnej sily; keďže sa očakáva, že tento trend bude pokračovať a ďalej rásť; keďže téma menopauzy na pracovisku zostáva zväčša neviditeľná;

U. keďže konkurencieschopnejšie a spravodlivejšie hospodárstvo EÚ s väčším počtom kvalitnejších pracovných miest v kombinácii s proaktívnymi opatreniami pre odvetvia, v ktorých dominujú ženy, bude kľúčom k odstráneniu rozdielov v odmeňovaní a dôchodkoch žien a mužov udržateľným spôsobom zameraným na rast, zabezpečí plnú účasť žien na trhu práce s odporúčaniami založenými na najlepších postupoch a umožní ženám napredovať v odvetviach s vysokou hodnotou, ako je veda, technológia, inžinierstvo, právo a financie; keďže najlepšie postupy, najmä v informačných kampaniach, ako je oranžový balík, pomáhajú informovať ľudí poistených vo vnútroštátnych verejných dôchodkových systémoch o

ich úsporách na dôchodok;

V. keďže v správach Draghiho a Lettu sa zdôrazňuje, že Európa v plnej miere nevyužíva svoje talenty, ktoré má k dispozícii, najmä medzi vysoko vzdelanými ženami; keďže pretrvávajúci „sklenený strop“ vo verejnom aj súkromnom sektore obmedzuje prístup žien k vyšším, riadiacim a rozhodovacím pozíciám; keďže rodová rovnosť sa musí začať rovnakými príležitosťami pre dievčatá a chlapcov už od prvých stupňov vzdelávania; keďže podpora účasti dievčat v oblasti STEM a digitálnych zručností je kľúčová pre budovanie rodovo vyváženého a konkurencieschopného európskeho hospodárstva;

W. keďže podpora rodovej rovnosti v oblasti zamestnanosti a podnikania a zabezpečenie vyváženej účasti žien a mužov na trhu práce sú kľúčovými podmienkami udržateľného rastu, vyššej produktivity, inovácie a udržateľnej dlhodobej konkurencieschopnosti európskeho hospodárstva; keďže podpora rovnakých príležitostí pre ženy aj mužov prispieva k demografickej a hospodárskej odolnosti Európy a mohla by výrazne zvýšiť HDP EÚ na obyvateľa a jej fiškálnu udržateľnosť;

X. keďže v dynamickom sociálnom trhovom hospodárstve založenom na inováciách by sa mali odmeňovať zručnosti, produktivita a výkonnosť, čím by sa poskytlo ženám viac príležitostí na postup v odvetviach s vysokou hodnotou, ako sú technológie, poľnohospodárstvo, priemysel, obrana, medicína, právo a financie; keďže by to povzbudilo a podporilo dievčatá a mladé ženy, aby sa od útleho veku venovali vzdelávaniu a kariére v týchto odvetviach s vysokou hodnotou, čo by pomohlo odstrániť rodové stereotypy a rozšíriť budúce kariérne možnosti;

Y. keďže miera ľudí ohrozených chudobou alebo sociálnym vylúčením (AROPE) je vyššia medzi staršími ľuďmi (vo veku 75 rokov a viac), dôchodcami so zdravotným postihnutím a osobami, ktoré sú dlhodobo bez práce; keďže v roku 2020 bola miera AROPE u dôchodcov v EÚ 15,6 %; keďže rozdiel v odmeňovaní žien a mužov v tejto skupine bol v roku 2020 na úrovni 13 % a rozdiel vo výške dôchodkov žien a mužov bol v roku 2019 na úrovni 29 % a keďže tieto rozdiely sú aj v súčasnosti značné; keďže dôchodkové nároky mnohých starších žien nie sú dostatočné a tieto ženy sa často musia spoliehať na podporu rodiny alebo pozostalostné dôchodky; keďže ženy sa dožívajú vyššieho veku, zvyšuje sa pravdepodobnosť, že budú žiť samy z jediného príjmu; keďže dôchodky musia zostať primerané a prispôsobené životným nákladom, zatiaľ čo stimuly na dlhšiu účasť na trhu práce sa musia zlepšiť, aby sa znížila chudoba a závislosť v starobe;

Z. keďže nerovnováhu na trhu práce možno znížiť dodržiavaním zásady rovnakej odmeny za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty, riešením podhodnotenia odvetví, v ktorých dominujú ženy, a

odstránením prekážok, aby viac žien mohlo vstúpiť do odvetví s vysokou mzdou, v ktorých dominujú muži; keďže rozdiely v odmeňovaní žien a mužov sú v týchto odvetviach najvyššie; keďže spoločnosť závisí aj od základných služieb, ako je starostlivosť, ktoré sú často nedostatočne platené a prevažne vykonávané ženami; keďže mzdy v týchto odvetviach by mali byť spravodlivé a udržateľné, aby podporovali ženy a ich rodiny, posilňovali účasť pracovnej sily a zlepšovali postavenie týchto povolaní; keďže riziko chudoby a čiastočne riziko finančnej nezávislosti spôsobené rozdielmi v odmeňovaní a dôchodkoch žien a mužov vedú k tomu, že ženy sú viac vystavené rodovo motivovanému násiliu, najmä domácemu násiliu, v dôsledku čoho je pre ne ťažšie vymaniť sa zo vzťahu, v ktorom sú zneužívané; keďže podľa OSN takmer 35 % žien na celom svete zažíva psychické alebo sexuálne obťažovanie na pracovisku alebo obťažovanie s vážnymi dôsledkami pre ich osobný a profesionálny život; keďže to poškodzuje sebaúctu žien a oslabuje ich pozíciu pri rokovaniach o spravodlivejšom odmeňovaní; keďže vysoká nezamestnanosť, slabý rast miezd a neistá práca môžu mať neprimeraný vplyv na ženy; keďže to má nepriaznivý vplyv na posilnenie ekonomického postavenia žien a na dosiahnutie rovnosti medzi ženami a mužmi; keďže dobre navrhnuté reformy trhu práce, konkurencieschopné hospodárstvo a udržateľné verejné financie môžu podporiť vytváranie pracovných miest a príležitostí; keďže verejné služby a sociálna podpora by mali byť cielené a účinné, mali by zabezpečiť najvýhodnejší pomer medzi kvalitou a cenou a zároveň chrániť najzraniteľnejšie osoby;

AA. keďže dôchodkové systémy v EÚ sú vo všeobecnosti založené na troch pilieroch: štátne dôchodky, zamestnanecké dôchodky poskytované zamestnávateľmi a súkromné úspory alebo investície; keďže nižšie príjmy žien, prerušenie kariéry, povinnosti súvisiace so starostlivosťou a nadmerné zastúpenie neštandardných foriem práce často vedú k zníženiu nárokov vo všetkých troch pilieroch, čím sa prehlbujú rozdiely v dôchodkoch medzi mužmi a ženami a zvyšuje sa riziko chudoby v starobe; keďže v ekonomike starostlivosti väčšinu pracovných miest vykonávajú ženy, zatiaľ čo vo vedení a rozhodovaní je naďalej nepomerná prevaha mužov; keďže transparentnosť odmeňovania môže zohrávať kľúčovú úlohu pri zabezpečovaní výrazného pokroku pri riešení rozdielov v odmeňovaní mužov a žien, pretože pomáha upozorniť na nedostatočné ohodnotenie práce žien a zdôrazniť rodovo podmienenú segmentáciu trhu práce, a to aj prostredníctvom nástrojov poskytujúcich objektívne kritériá, ktoré umožňujú rodovo neutrálne posudzovanie a porovnateľnosť hodnoty práce v rôznych zamestnaniach a odvetviach; keďže sa musí zohľadniť vplyv smernice Rady 79/7/EHS[22] na možnosti členských

---

22 Smernica Rady 79/7/EHS z 19. decembra 1978 o postupnom vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach súvisiacich so sociálnym zabezpečením (Ú. v. ES L 6, 10.1.1979, s. 24, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/1979/7/oj).

štátov riešiť rozdiely v dôchodkoch žien a mužov; keďže revízie výdavkov zohľadňujúce rodové hľadisko môžu zlepšiť hodnotu peňazí vo verejných rozpočtoch a zaručiť, aby sa opatrenia lepšie zamerali na podporu rodiny a práce;

AB. keďže metódy hodnotenia práce bez rodových predsudkov sú veľmi dôležité, aby bolo možné porovnávať pracovné miesta na základe rozsahu a komplexnosti s cieľom určiť pozíciu jedného pracovného miesta vo vzťahu k inému miestu v rámci určitého odvetvia alebo organizácie bez ohľadu na to, či je na danom pracovnom mieste žena alebo muž; keďže ženy so zdravotným postihnutím čelia výrazne horším výsledkom na trhu práce – a v dôsledku toho majú ešte horšie vyhliadky na dôchodok – ako muži aj ženy bez zdravotného postihnutia;

AC. keďže rodová rovnosť sa musí presadzovať prostredníctvom prierezového prístupu, ktorý uznáva, ako sa rôzne formy diskriminácie a znevýhodnenia – vrátane tých, ktoré sú založené na veku, zdravotnom postihnutí, rasovom alebo etnickom pôvode, sociálno-ekonomickom postavení, sexuálnej orientácii a mieste bydliska – môžu prehlbovať nerovnosti, ktoré ženy a dievčatá zažívajú v oblasti vzdelávania, zamestnanosti a prístupu k sociálnej ochrane;

AD. keďže kolektívne vyjednávanie je rozhodujúce pre zvrátenie a prekonanie nerovností; keďže nestačí zaručiť rovnakú mzdu za prácu rovnakej hodnoty v chudobe, pretože rovnosť v odmeňovaní by sa mala dosiahnuť v rámci všeobecného zvýšenia miezd pracovníkov a zlepšenia ich pracovných podmienok, aby sa im zaručila dôstojnosť a sociálna spravodlivosť;

Súčasný stav

1. pripomína, že rovnaká odmena za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty je základnou zásadou EÚ a že členské štáty sú povinné odstrániť rodovo motivovanú diskrimináciu vo všetkých aspektoch odmeňovania, pracovných podmienkach a typoch pracovných zmlúv; pripomína, že úplné vykonávanie smernice o transparentnosti odmeňovania pomôže odstrániť diskrimináciu a predsudky na základe pohlavia na pracovisku, napr. v postupoch prijímania zamestnancov a v štruktúre odmeňovania;

2. vyjadruje poľutovanie nad tým, že v EÚ naďalej pretrvávajú rozdiely v odmeňovaní a dôchodkoch žien a mužov, čo má negatívny vplyv na sociálnu a hospodársku situáciu žien a na celú spoločnosť; vyjadruje poľutovanie nad tým, že hoci v poslednom desaťročí došlo v celej EÚ k miernemu zníženiu priemerného rozdielu v odmeňovaní a dôchodkoch žien a mužov, súčasné tempo zmien stále nepostačuje na jeho odstránenie do roku 2100; vyjadruje poľutovanie nad tým, že chudoba a vylúčenie v starobe zostávajú výzvou pre staršie ženy a že sa v porovnaní s celkovým trendom zvyšujú, pričom zdôrazňuje

potrebu posilniť udržateľné dôchodkové systémy a podporovať aktívne starnutie; víta oznámenie stratégie EÚ v oblasti boja proti chudobe a žiada Komisiu, aby zabezpečila súčinnosť medzi týmto návrhom a nadchádzajúcou stratégiou pre rodovú rovnosť s cieľom riešiť rodové a prierezové riziká chudoby;

3. pripomína, že v celej EÚ sú ženy vystavené väčšiemu riziku chudoby ako muži, najmä ženy, ktoré zažívajú prierezové formy diskriminácie, ako sú osamelé matky, staršie ženy, ženy so zdravotným postihnutím, štátni príslušníci tretích krajín, LGBTIQ+ osoby a ženy vo vidieckych oblastiach; zdôrazňuje, že rozdiel v dôchodkoch žien a mužov nie je len výsledkom kumulácie mzdovej nerovnosti počas celého života, ale aj rozdielnych príležitostí na trhu práce, nerovnomerného rozdelenia neformálnej starostlivosti o domácnosť a rodových predsudkov v spoločnosti; požaduje politiky, ktoré uznávajú tieto nevýhody a zároveň podporujú účasť na kvalitnom zamestnaní a rovnaké príležitosti; konštatuje, že vzhľadom na to, že starobné dôchodky predstavujú v priemere štyri pätiny celkového príjmu na dôchodku, a vzhľadom na pretrvávajúce demografické výzvy by neschopnosť riešiť rozdiely v dôchodkoch žien a mužov mohla ohroziť dlhodobú sociálnu súdržnosť členských štátov a udržateľnosť systémov sociálnej ochrany;

4. zdôrazňuje, že osobná sloboda a ekonomická nezávislosť žien sú nevyhnutné pre ich osobnú bezpečnosť a dôstojnosť a že nízka účasť na trhu práce zvyšuje zraniteľnosť voči zneužívaniu, rodovo motivovanému násiliu vrátane domáceho násilia a násilia na verejných priestranstvách a hospodársku závislosť; vyzýva členské štáty, aby prijali cielené opatrenia na prevenciu a boj proti rodovo motivovanému násiliu a obťažovaniu s ľuďmi online, ako aj offline, a to aj prostredníctvom informačných kampaní, presadzovania Istanbulského dohovoru a ratifikácie Dohovoru MOP o násilí a obťažovaní (dohovor č. 190), aby sa zaručali účinné mechanizmy ochrany obetí na pracovisku;

5. konštatuje, že ženy stále vykonávajú neprimerane veľký podiel neplatenej starostlivosti a práce v domácnosti, čo znižuje ich účasť na trhu práce a nárok na dôchodok; uznáva, že tradičné rodové úlohy, predsudky a nerovnomerné rozdelenie opatrovateľských povinností medzi ženami a mužmi vytvárajú znevýhodnenie za materstvo a za starostlivosť o deti, rodinných príslušníkov alebo iné závislé osoby, ktoré majú zdravotné postihnutie alebo sú staršie či choré, a že tieto tresty nielenže prispievajú k pretrvávajúcim rozdielom v odmeňovaní a dôchodkoch žien a mužov, ale môžu tiež odrádzať ženy, ktoré chcú mať deti, od toho, aby tak urobili, a to v čase, keď mnohé krajiny EÚ čelia demografickému poklesu, pretože znižujú príležitosti najmä pre mladé ženy na trhu práce;

6. zdôrazňuje, že nedostatočné investície do kvalitných služieb starostlivosti o deti a dlhodobej starostlivosti a ich obmedzená

dostupnosť, vysoké náklady a nedostatok primeranej infraštruktúry zostávajú kľúčovou výzvou predovšetkým pre plnú účasť žien v spoločnosti a na trhu práce a môžu viesť k predčasnému alebo nedobrovoľnému odchodu žien z trhu práce na čiastočný úväzok a môžu brániť ich kariérnemu postupu; zdôrazňuje, že treba systematicky uznávať a zohľadňovať neplatenú opatrovateľskú prácu v navrhovaní politík a systémoch sociálnej ochrany a zároveň uľahčovať ženám príležitosti na návrat na trh práce; uznáva, že starostlivosť je základným pilierom spoločnosti a vo veľkej miere ju vykonávajú ženy; pripomína, že starostlivosť o deti a rodinných príslušníkov alebo iné závislé osoby, ktoré majú zdravotné postihnutie, sú staršie alebo choré, často predstavuje ďalšiu prácu, ktorá môže mať dokonca povahu práce na plný úväzok; zdôrazňuje, že táto skutočnosť sa odráža v modeloch trhu práce vrátane vyššej miery práce na čiastočný úväzok, nižších hodinových miezd, prerušení kariéry a kratšieho trvania zamestnania žien; požaduje politiky, ktoré podporia rodiny v celej ich rozmanitosti, podporia rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom a povzbudia mužov aj ženy, aby sa delili o opatrovateľské povinnosti, a zároveň zabezpečia, aby sa formálna alebo neformálna opatrovateľská práca v spoločnosti rešpektovala a spravodlivo oceňovala;

Prínosy rodovej rovnosti pre spoločnosť, hospodársky rast, konkurencieschopnosť a boj proti diskriminácii

7. zdôrazňuje, že odstránenie rozdielov v odmeňovaní a dôchodkoch žien a mužov má zásadný význam pre rovnosť a konkurencieschopnosť a malo by sa dosiahnuť prostredníctvom opatrení založených na dôkazoch a rešpektujúcich výsady členských štátov a sociálnych partnerov; pripomína, že rodové rozdiely v odmeňovaní a zamestnanosti v roku 2023 stáli EÚ 390 miliárd EUR[23] z dôvodu stratených príjmov, príspevkov na sociálne zabezpečenie a nákladov na verejné financovanie dávok sociálneho zabezpečenia, ktoré dostávajú nepracujúce ženy; konštatuje, že odstránenie rodového rozdielu v zamestnanosti by mohlo zvýšiť produktivitu, čo by viedlo k zvýšeniu HDP na obyvateľa o 3,2 až 5,5 % do roku 2050, a že flexibilnejšie pracovné podmienky, lepšia rovnováha medzi pracovným a súkromným životom a vyššie mzdy motivujú viac žien k vstupu na trh práce, čo vedie k zvýšeniu produktívnej kapacity hospodárstva[24]; uznáva, že kríza životných nákladov neúmerne

---

23 Eurofound, „Mind the gap! Gender employment gap cost Europe over €390 billion in 2023 (Rozdiely v zamestnanosti žien a mužov stoja Európu v roku 2023 viac ako 390 miliárd EUR), webové sídlo nadácie Eurofound, marec 2025.

24 Európsky inštitút pre rodovú rovnosť, Economic benefits of gender equality in the European Union – How closing the gender gaps in labour market activity and pay leads to economic growth (Hospodárske prínosy rodovej rovnosti v Európskej únii – Ako odstraňovanie rodových rozdielov v činnosti na trhu práce a odmeňovaní vedie k hospodárskemu rastu), 2017.

postihuje ženy vrátane matiek; požaduje opatrenia, ktoré zabezpečia, aby mzdy odrážali životné náklady a stimulovali účasť pracovnej sily a zároveň naďalej rešpektovali vnútroštátne rámce trhu práce a dohody sociálnych partnerov; zdôrazňuje, že rovnaká účasť žien a mužov na kvalitnom zamestnaní posilňuje ponuku pracovnej sily EÚ a jej celkovú hospodársku odolnosť a je v súlade s európskym programom konkurencieschopnosti; nabáda Komisiu a členské štáty, aby v prípade potreby zahrnuli kvantifikované prínosy zvýšenej rodovej rovnosti do hospodárskych prognóz a posúdení vplyvu politík;

8. zdôrazňuje skutočnosť, že v roku 2023 boli rozdiely v odmeňovaní vo väčšine krajín EÚ v súkromnom sektore vyššie ako vo verejnom sektore[25] a že je potrebné vyvinúť osobitné úsilie na zabezpečenie toho, aby spoločnosti aktívne podporovali nediskriminačné postupy a presadzovali rovnaké príležitosti a rovnakú odmenu za prácu rovnakej hodnoty;

9. pripomína, že zamestnanci a podniky sú hnacou silou konkurencieschopnosti EÚ, ako sa uznáva v Draghiho správe; zdôrazňuje, nedostatok zručnosti a pracovnej sily, ktorý zhoršuje klesajúci počet obyvateľov v produktívnom veku, vážne obmedzuje produktivitu a rast EÚ; poukazuje na to, že zlepšenie účasti žien na trhu práce a ich pracovných podmienok, najmä v súčasných a rozvíjajúcich sa odvetviach spojených s dvojakou transformáciou, by mohlo pomôcť zmierniť tieto tlaky; žiada, aby sa rodová rovnosť a boj proti rodovým stereotypom uplatňovali spôsobom, ktorý podporí účasť žien na pracovnej sile, rozvoj zručností a konkurencieschopnosť, a nabáda na odstránenie prekážok obmedzujúcich príležitosti v rámci programov EÚ v oblasti konkurencieschopnosti, priemyslu, zručností a digitálnych technológií;

10. vyzýva EÚ a jej členské štáty, aby uplatňovali rodovú rovnosť na plánovanie, verejné služby a najmä poskytovanie sexuálnej a reprodukčnej zdravotnej starostlivosti vrátane prístupu k bezplatnému, bezpečnému a legálnemu umelému prerušeniu tehotenstva;

11. vyzýva na vypracovanie rodovo responzívnych stratégií a politík v digitálnom sektore a na cielené úsilie o účinnejšiu integráciu žien do trhu práce;

12. pripomína, že objektívne kritéria pre výber pracovníkov a ich kariérny postup zohľadňujúci zásluhy a rovnosť príležitostí, podporné služby a všeobecné právo účasti sú základom rovnakého zaobchádzania, ktoré vedie k spravodlivej hospodárskej súťaži na

---

25 Európsky parlament, Témy – Pochopenie rozdielu v odmeňovaní žien a mužov: definícia, fakty a príčiny, webové sídlo Európskeho parlamentu, 2020.

fungujúcom trhu práce, čo môže znižovať predsudky, ktoré majú negatívny vplyv na kariérny postup žien a následne na ich príjmy vrátane diskriminačného správania založeného na pohlaví, rase, zdravotnom postihnutí, veku a sexuálnej orientácii a identite; v tejto súvislosti vyzýva na úplné vykonávanie a monitorovanie smernice o rodovej vyváženosti vo vrcholových orgánoch spoločností a nabáda malé a stredné podniky (MSP) a iné nekótované spoločnosti, aby sa riadili najlepšími postupmi v oblasti rodovej vyváženosti v riadení; ďalej konštatuje, že odolná, inkluzívna a udržateľná spoločnosť a rastové hospodárstvo zaručujú v odvetviach, v ktorých dominujú ženy, dobre platené a kvalitné pracovné miesta, čo ženám umožňuje vybudovať si počas kariéry solídne dôchodkové nároky;

13. konštatuje, že je potrebné zabezpečiť, aby ženy pracujúce v sektore obrany neboli vystavené žiadnej forme diskriminácie založenej na stereotypoch a mali prístup k dobre platenej a stabilnej kariére s primeranými príspevkami na dôchodok;

14. domnieva sa, že členské štáty by sa mali zamerať na odstraňovanie prekážok zamestnanosti a podnikania, podporu rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom rodín prostredníctvom primeraných politík rodičovskej dovolenky, pružných foriem organizácie práce a práva na odpojenie, sietí vzdelávania v ranom detstve, vysokokvalitných, prístupných a cenovo dostupných služieb starostlivosti o deti a dlhodobej starostlivosti, ktoré sú zlučiteľné s prácou na plný úväzok, a investovanie do programov odbornej prípravy, rekvalifikácie a zvyšovania úrovne zručností, ktoré pomáhajú riešiť nedostatok zručností, a to aj v prípade osamelých matiek, starších žien, LGBTIQ+ osôb, žien so zdravotným postihnutím, žien v zraniteľných situáciách, štátnych príslušníkov tretích krajín a žien žijúcich vo vidieckych a odľahlých oblastiach a v najvzdialenejších regiónoch, keďže je najpravdepodobnejšie, že budú mať ťažkosti s prístupom k odbornej príprave a pracovným príležitostiam; oceňuje prínos žien pre vidiecke hospodárstvo;

Výzvy

15. zdôrazňuje skutočnosť, že rodová segmentácia naprieč odvetviami a povolaniami je významnou štrukturálnou príčinou rozdielu v odmeňovaní žien a mužov; zdôrazňuje, že táto segmentácia sa delí na horizontálnu, v rámci ktorej sú ženy nadmerne zastúpené v odvetviach s nízkymi mzdami a historicky podhodnotených odvetviach, a vertikálnu, v rámci ktorej je v tom istom odvetví u žien menej pravdepodobné, že budú zastávať lepšie platené vedúce a riadiace funkcie; zdôrazňuje, že odvetvia, v ktorých dominujú ženy, sú vo všeobecnosti menej platené a podhodnotené v dôsledku rôznych faktorov a že to nemožno odôvodniť rozdielmi v kompetenciách alebo zásluhách, pričom takmer vo všetkých členských štátoch EÚ poberá nízke mzdy a minimálnu mzdu viac žien ako mužov, a to napriek tomu, že mladšie ženy čoraz viac

prekonávajú mladších mužov, pokiaľ ide o dosiahnuté vzdelanie[26];

16. zdôrazňuje, že ženy tvoria len 30 % členov správnych rád spoločností, pričom menej ako 1 z 10 predsedov správnych rád alebo generálnych riaditeľov veľkých spoločností sú ženy[27], čo naznačuje, že ženy sú naďalej výrazne nedostatočne zastúpené vo vyšších funkciách, vo vedúcich pozíciách a v mentorských programoch; konštatuje, že rozdiely v odmeňovaní žien a mužov sú najvyššie pri dobre platených pracovných miestach[28]; zdôrazňuje, že pretrvávajúce sklenené stropy v oblasti riadenia, výskumu a inovácií obmedzujú produktivitu a konkurencieschopnosť; zdôrazňuje, že prekonanie rozdielov vo vedení je nevyhnutné na dosiahnutie cieľov EÚ; zdôrazňuje, že variabilné formy odmeňovania, ako sú podiely v spoločnostiach alebo prémie, sú čoraz bežnejšie a v súčasnosti rastú rýchlejšie u mužov ako u žien[29], čo zdôrazňuje významnú príležitosť na zabezpečenie toho, aby bol rast týchto nových modelov odmeňovania rovnako prospešný pre ženy a podporoval pokrok smerom k odstráneniu rozdielov v odmeňovaní žien a mužov;

17. pripomína jedinečnú úlohu opatrovateľov a zásadný význam poskytovania starostlivosti pre našu spoločnosť, najmä vzhľadom na súčasné demografické trendy a starnutie obyvateľstva; zdôrazňuje, že kľúčovým faktorom v rozdieloch v odmeňovaní a dôchodkoch žien a mužov je nerovnomerné rozdelenie opatrovateľských povinností a povinností v domácnosti, ktoré nesú na pleciach takmer výlučne ženy; pripomína, že u žien je väčšia pravdepodobnosť, že budú nezamestnané, budú pracovať na kratší pracovný čas, pracovať v odvetviach s prevahou žien a nízkymi mzdami a prerušia svoju kariéru, a že to možno čiastočne pripísať tomuto trestu za plnenie opatrovateľských povinností s následným vplyvom na odmeňovanie a kariérny postup a zvyšovaním rizika chudoby; ďalej pripomína, že obdobia neprítomnosti v zamestnaní z dôvodu opatrovateľských povinností sa nezapočítavajú do nároku na dôchodok napriek nákladom, ktoré štát ušetrí vďaka neformálnej starostlivosti vykonávanej ženami;

18. pripomína právo na rodičovskú dovolenku zakotvené v smernici o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom a zdôrazňuje potrebu jej úplného a účinného vykonávania; zdôrazňuje, že politika musí riešiť nerovnomerné rozdelenie zaťaženia medzi ženami a mužmi a podporovať spravodlivé rozdelenie rodičovskej dovolenky a

---

26 Eurostat, Statistics Explained – Educational attainment statistics (Vysvetlené štatistiky – Štatistika v dosahovaní vzdelania), webové sídlo Eurostatu, máj 2025.

27 Európsky inštitút pre rodovú rovnosť, Index rodovej rovnosti 2021 – Zdravie, 2021.

28 Eurofound a Spoločné výskumné centrum Európskej komisie, Európsky monitor pracovných miest 2021: Rodové rozdiely a štruktúra zamestnanosti, 2021.

29 Eurofound, Rodová rovnosť v práci, 2020.

opatrovateľských povinností medzi rodičmi s cieľom dosiahnuť model rovnosti v zárobkovej i opatrovateľskej sfére; vyzýva členské štáty, aby podporovali neprenosnú, primerane platenú otcovskú dovolenku a zaviedli informačné kampane a stimuly na zvýšenie využívania rodičovskej dovolenky mužmi a aby zahrnuli opatrenia na monitorovanie a podávanie správ o pokroku v jej využívaní rozdelené podľa pohlavia; zdôrazňuje úlohu zamestnávateľov pri zosúlaďovaní zamestnania na plný úväzok s opatrovateľskými povinnosťami;

19. vyzýva členské štáty, aby v úzkej spolupráci so sociálnymi partnermi prijali aktívne a koordinované opatrenia vrátane cielenej odbornej prípravy a mentoringu na riešenie štrukturálnych rodových nerovností, ktoré sú základom neochoty žien uchádzať sa o povýšenie alebo zdôrazňovať dosiahnuté úspechy; zdôrazňuje, že táto neochota nie je vecou individuálnej voľby, ale vyplýva zo zakorenených rodových stereotypov, profesijnej segregácie a nedostatočného kariérneho poradenstva, ktoré postihuje najmä ženy s nízkou kvalifikáciou a ženy na okraji spoločnosti; vyzýva členské štáty, aby úzko spolupracovali so sociálnymi partnermi na odstraňovaní týchto prekážok prostredníctvom inkluzívnych kultúr na pracovisku, zlepšených rámcov kariérneho rastu a proaktívnych stratégií rovnosti;

20. varuje pred neustálym nárastom chudoby a sociálneho vylúčenia v starobe od roku 2015, ktoré sa dotýkajú najmä starších žien, a na dramatickú mieru chudoby žien nad 75 rokov vo viacerých členských štátoch, ktorá je prejavom celkovej rodovej nerovnosti v celoživotných príjmoch; zdôrazňuje, že staršie ženy s väčšou pravdepodobnosťou strávia dlhšie obdobia svojho života v situáciách, keď potrebujú starostlivosť a podporné služby, pričom náklady na tieto služby vo väčšine členských štátov prevyšujú priemerný dôchodkový príjem;

21. zdôrazňuje, že k rozdielom v odmeňovaní žien a mužov prispievajú nevedomé rodové predsudky pri nábore, povyšovaní a stanovovaní platov; zdôrazňuje, že v rámci rodových stereotypov, ktoré odsúvajú ženy do tradične ženských odvetví s nízkymi mzdami, sa uprednostňujú muži pred rovnako kvalifikovanými kandidátkami, a že v rámci kariérneho postupu žien sa im znemožňuje postúpiť vyššie v zamestnaní a získať lepší príjem[30] a vplyv dynamiky rodových noriem pri vyjednávaní o odmenách sa v profesionálnom živote žien umocňuje;

22. zdôrazňuje, že je nevyhnutné posilniť služby starostlivosti s cieľom zvýšiť účasť žien na trhu práce, odstrániť rodové rozdiely v zamestnanosti, odmeňovaní a dôchodkoch a riešiť nedostatok zručností a pracovnej sily vytváraním odolných kvalitných

---

30 Európsky inštitút pre rodovú rovnosť, Glossary and thesaurus – sticky floor, webové sídlo Európskeho inštitútu pre rodovú rovnosť.

pracovných miest; vyzýva Komisiu a členské štáty, aby v plnej miere implementovali európsku stratégiu v oblasti starostlivosti a odporúčanie Rady o dlhodobej starostlivosti, aby stanovili národné ciele v oblasti dostupnosti, prístupnosti a kvality starostlivosti o deti a dlhodobej starostlivosti a vyčlenili zdroje v rámci európskeho semestra a finančných nástrojov EÚ na vysokokvalitné, dostupné a prístupné služby starostlivosti; zdôrazňuje, že verejné investície do infraštruktúry starostlivosti by mali byť v revidovanom rámci správy ekonomických záležitostí EÚ klasifikované ako výdavky podporujúce rast; vyzýva členské štáty, aby ratifikovali dohovor MOP o pracovníkoch v domácnosti z roku 2011;

23. zdôrazňuje, že odstránenie rozdielov v oblasti starostlivosti o deti zostáva jednou z kľúčových príležitostí na zlepšenie života nových rodičov v celej EÚ; konštatuje, že táto medzera často vzniká po narodení dieťaťa, keď sa vyčerpá platená rodičovská dovolenka, ale ešte nie je k dispozícii vzdelávanie a starostlivosť v ranom detstve na plný úväzok; zdôrazňuje, že podpora rodín počas tohto prechodného obdobia môže výrazne posilniť schopnosť rodičov zostať na trhu práce;

24. konštatuje, že podniky vedené ženami často pôsobia v horšie platených odvetviach a čelia ďalším prekážkam, ako je obmedzený prístup k financovaniu, rodové predsudky a regulačné prekážky;

25. poukazuje na to, že v EÚ pracuje približne 6,8 milióna ľudí ako nedeklarovaní platení opatrovatelia v sektore osobných služieb a služieb pre domácnosť, z ktorých 90 % tvoria ženy a väčšina z nich sú ľudia v strednom veku a migranti[31], a preto sa na nich nevzťahujú pracovné práva ani sociálne zabezpečenie;

26. zdôrazňuje, že finančná neistota a nerovnosť úzko súvisia s psychickou pohodou a že by sa nemal prehliadať vplyv nerovnosti v odmeňovaní na duševné zdravie; konštatuje, že u žien je väčšia pravdepodobnosť ako u mužov, že budú mať problémy s duševným zdravím, ako je vyhorenie a chronická depresia, najmä v odvetviach, ktoré sa vyznačujú nízko platenou a emocionálne náročnou prácou;

Ďalší vývoj

27. víta pokračujúce úsilie Komisie o podporu rodovej rovnosti a vyzýva ju, aby predložila novú, podrobnú a ambicióznu stratégiu EÚ v oblasti rodovej rovnosti zameranú na výsledky, ktorá bude vychádzať z predchádzajúceho pokroku a najlepších postupov, a aby navrhla osobitný akčný plán na odstránenie rozdielov v odmeňovaní a dôchodkoch žien a mužov prostredníctvom opatrení založených na dôkazoch, prijatím medziodvetvového prístupu a s kvantitatívnymi a časovo ohraničenými cieľmi na úrovni EÚ, ktorými sa zabezpečí, aby

---

[31] Eurofound, Nedeklarovaná opatrovateľská práca v EÚ: Prístupy politiky k zložitej sociálno-ekonomickej výzve, 2025.

politiky v oblasti rodovej rovnosti, ktoré sú predpokladom zdravých a prosperujúcich spoločností, prispievali aj k udržateľnému hospodárskemu rastu, konkurencieschopnosti, podnikaniu, inováciám a blahobytu rodiny a rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom;

28. okrem toho žiada, aby akčný plán zahŕňal cielené opatrenia na zlepšenie pracovných podmienok a spravodlivého odmeňovania v odvetviach, v ktorých dominujú ženy, na podporu rodín a uprednostnenie investícií v rámci budúceho viacročného finančného rámca, ktorý posilní rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom a spoľahlivé odvetvie starostlivosti; zdôrazňuje, že k tejto problematike treba pristupovať tak, aby sa rešpektovali vnútroštátne právomoci a odlišná situácia žien v rôznych členských štátoch EÚ;

29. vyzýva Komisiu, aby spolupracovala s členskými štátmi a sociálnymi partnermi na vypracovaní usmernení a európskeho pilotného projektu pre rodovo neutrálne systémy hodnotenia a klasifikácie pracovných miest, ktoré umožnia porovnanie práce rovnakej hodnoty v celej EÚ a vymedzenie jasných kritérií na spravodlivé posúdenie hodnoty práce a pre systémy odmeňovania založené na zásluhách v odvetviach, v ktorých dominujú ženy, pričom sa zabráni zbytočným regulačným alebo finančným povinnostiam zamestnávateľov; konštatuje, že by sa to malo uskutočniť vo všetkých odvetviach a prostredníctvom zabezpečenia práv na kolektívne vyjednávanie; zdôrazňuje, že spravodlivé ohodnotenie zvyšuje kvalitu pracovných miest, motiváciu a konkurencieschopnosť bez toho, aby sa narušila flexibilita trhu práce; nabáda Komisiu a členské štáty, aby pokračovali v prípadnom poskytovaní školení zameraných na lepší rodovo neutrálny nábor zamestnancov a hodnotiace procesy;

30. vyzýva Komisiu, aby zaviedla európsku dohodu o starostlivosti, ako bolo oznámené počas parlamentných vypočutí v roku 2024; žiada, aby táto dohoda zahŕňala súbor politík, programov a odporúčaní v kombinácii so špecifickým balíkom investícií do starostlivosti, ktorých cieľom je podporiť prechod na ekonomiku starostlivosti, ktorá uznáva starostlivosť ako právo a oceňuje ju ako základ našej spoločnosti; v tomto zmysle žiada, aby sa v rámci viacročného finančného rámca na roky 2028 – 2034 vytvoril osobitný tok finančných prostriedkov na rozšírenie služieb na podporu neformálnych opatrovateľov;

31. vyzýva členské štáty, aby odmeňovali prácu a podporovali riešenia, ktoré posilňujú rodiny v celej ich rozmanitosti a zároveň zabezpečujú fiškálnu zodpovednosť a podporu pre podniky, ako je rozšírenie pružných foriem organizácie práce pre rodičov a jednotlivcov a práva na odpojenie, poskytovanie daňových stimulov na roky starostlivosti a dávok pre osamelých rodičov a investovanie do poskytovania vysokokvalitných, cenovo dostupných a prístupných služieb starostlivosti o deti a dlhodobej starostlivosti, ktoré sú zlučiteľné s

politikami zamestnanosti na plný úväzok a rodovo rovnocenných rodičovských dovoleniek; okrem toho vyzýva členské štáty, aby prostredníctvom sociálneho dialógu a kolektívneho vyjednávania podporovali opatrenia na uľahčenie plnej účasti žien na trhu práce a zníženie ich miery prerušenia kariéry a práce na čiastočný úväzok, ktorá je vyššia ako u mužov; vyzýva na prijatie osobitných opatrení na uľahčenie návratu žien do práce po dlhodobom prerušení kariéry prostredníctvom reintegračných opatrení a cielených stimulov, ako sú rekvalifikačné programy;

32. vyzýva Komisiu, aby pri rešpektovaní vnútroštátnych právomocí vydala usmernenia, ktoré pomôžu identifikovať a riešiť daňové opatrenia, ako sú spoločné daňové systémy, ktoré môžu odrádzať druhé zárobkovo činné osoby v domácnosti od aktívnej účasti na trhu práce, s cieľom zabezpečiť, aby vnútroštátne daňové politiky podporovali rodovú rovnosť a širšiu účasť žien na trhu práce, a uľahčiť výmenu najlepších postupov;

33. zdôrazňuje význam posilňovania podnikania žien a podnikov vedených ženami pri posilňovaní ekonomického postavenia a zvyšovaní potenciálnych príjmov počas celého života; zdôrazňuje potrebu lepšej podpory na úrovni EÚ aj na vnútroštátnej úrovni, najmä pokiaľ ide o rozvoj podnikania, mentorské programy, prístup k financovaniu a rizikovému kapitálu a lepšiu finančnú gramotnosť žien, s podporou Programu InvestEU, Európskej rady pre inováciu a siete Enterprise Europe Network, s cielenými opatreniami pre nedostatočne zastúpené skupiny vrátane žien vo vidieckych oblastiach a v odvetviach STEAM; vyzýva Komisiu, aby sa týmito aspektmi zaoberala v nasledujúcej stratégii pre rodovú rovnosť a zdôrazňuje význam vzdelávania dievčat v oblasti podnikania a finančnej gramotnosti v ranom veku s cieľom vychovávať budúce podnikateľky;

34. zdôrazňuje, že vedením, rozvojom, mentorstvom a podporou rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom treba podporovať ženy, aby sa viac presadili; berie na vedomie, že Komisia zahrnula rodový rozmer do svojho plánu pre kvalitné pracovné miesta, a zdôrazňuje, že treba zabezpečiť, aby sa súvisiace iniciatívy zaoberali spravodlivým uznávaním práce, ktorú zvyčajne vykonávajú ženy vo všetkých odvetviach, a aby sa zlepšila kvalita pracovných miest a pracovné podmienky, čím sa prispeje k produktívnejšej pracovnej sile a silnejšiemu a konkurencieschopnejšiemu európskemu hospodárstvu;

35. zdôrazňuje, že treba odstrániť rodovú segmentáciu povolaní uznaním hodnoty odvetví, v ktorých dominujú ženy, ako sú vzdelávanie, zdravotná starostlivosť a sociálne služby, z hľadiska miezd a pracovných podmienok a umožnením väčšiemu počtu žien uplatniť sa v dobre platených odvetviach, ako sú IKT, STEAM a finančníctvo, ako aj na vyšších manažérskych a vedúcich pozíciách na pracovisku,

napríklad ako generálne riaditeľky, a vo verejnom a politickom živote; zdôrazňuje, že treba zabezpečiť, aby sa na všetkých úrovniach vzdelávania a odbornej prípravy vo všeobecnosti uplatňovalo rodovo citlivejšie a dynamickejšie profesijné poradenstvo v snahe čo najskôr odstrániť izolovanosť; nabáda členské štáty a zamestnávateľov, aby už od raného štádia poskytovali kariérne poradenstvo zohľadňujúce rodové hľadisko a podporovali vyvážené zastúpenie na vedúcich a rozhodovacích pozíciách;

36. zdôrazňuje, že je dôležité zabezpečiť, aby boli všetky predmety na všetkých úrovniach vzdelávania a odbornej prípravy rovnako prístupné ženám a dievčatám; zdôrazňuje, že je potrebné odstrániť kultúrne a rodové predsudky a stereotypy v učebných osnovách, učebných materiáloch, ale aj v profesijnom poradenstve a vzdelávaní pedagógov, aby sa predišlo tomu, že ženy a dievčatá sa budú orientovať na obmedzený počet študijných odborov alebo profesijných odvetví; nabáda členské štáty, aby podporovali lepší prístup dievčat k oblastiam, v ktorých tradične dominujú muži; vyzýva na podporu rodovo citlivých vzdelávacích politík, ktoré povzbudzujú a podporujú dievčatá v štúdiu a kariére vo všetkých oblastiach vrátane STEAM;

37. zdôrazňuje, že treba lepšie finančne oceniť prácu vykonávanú v odvetviach, v ktorých dominujú ženy, zaručiť právo na rovnakú odmenu za prácu rovnakej hodnoty, poskytovať informácie o individuálnych úrovniach odmeňovania a priemerných úrovniach odmeňovania pracovníkov a zlepšiť pracovné podmienky, najmä odmeňovanie a kariérny postup, čo zlepší finančnú nezávislosť žien a zníži ich riziko chudoby; zdôrazňuje, že zlepšenie podmienok v odvetviach, v ktorých dominujú ženy, zníži aj rodovú segmentáciu a vyrieši zhoršujúci sa nedostatok pracovných síl; vyzýva Komisiu, aby do nadchádzajúcej iniciatívy týkajúcej sa rámca na riešenie výziev v oblasti dlhodobej starostlivosti a pracovnej sily a do všetkých opatrení v rámci únie zručností, ako aj do nadchádzajúceho aktu pre kvalitné pracovné miesta zahrnula silný rodový rozmer; vyzýva členské štáty, aby prijali konkrétne opatrenia na zabezpečenie rovnakej odmeny za rovnakú prácu a zároveň podporovali politiky, ktoré podporujú spravodlivý rast miezd spojený s produktivitou, konkurencieschopnosťou a hospodárskou udržateľnosťou;

38. zdôrazňuje, že osoby so zdravotným postihnutím, najmä ženy so zdravotným postihnutím, naďalej čelia mnohým a vzájomne sa prelínajúcim prekážkam v prístupe k zamestnaniu, odbornej príprave a podnikaniu; vyzýva Komisiu a členské štáty, aby v súlade s európskou stratégiou v oblasti práv osôb so zdravotným postihnutím podporovali rovnaký prístup ku kvalitným pracovným miestam, odbornému vzdelávaniu a možnostiam financovania a v plnej miere využili existujúce nástroje EÚ a vnútroštátne nástroje; zdôrazňuje, že začlenenie a prístupnosť sú základnými prvkami európskeho sociálneho trhového hospodárstva a konkurencieschopnosti;

39. vyzýva členské štáty, aby spolu so sociálnymi partnermi navrhli viacročné, fiškálne zodpovedné kariérne a platové postupy v základných verejných a opatrovateľských službách (zdravotníctvo, sociálna starostlivosť, vzdelávanie) s cieľom zlepšiť kvalitu, kvalifikáciu a udržať si zamestnancov; vyzýva členské štáty, aby cielene využívali Európsky sociálny fond+ a prípadne Mechanizmu na podporu obnovy a odolnosti na odbornú prípravu, zvyšovanie úrovne zručností a udržanie pracovných miest, čím sa zabráni trvalému narušeniu mzdovej dynamiky;

40. nabáda Komisiu a členské štáty, aby vytvorili dobrovoľné stimulačné mechanizmy, ako sú zjednodušené administratívne postupy, verejné uznanie alebo prednostný prístup k fondom EÚ, pre zamestnávateľov, ktorí vykonávajú plány rodovej rovnosti a najlepšie postupy v oblasti transparentnosti odmeňovania;

41. zdôrazňuje, že je dôležité zabezpečiť spravodlivé odmeňovanie v odvetviach, v ktorých dominujú ženy, a zároveň zachovať autonómiu sociálnych partnerov pri stanovovaní miezd a rešpektovať národné tradície kolektívneho vyjednávania;

42. zdôrazňuje, že formálna práca s kvalitnými pracovnými podmienkami, najmä v odvetviach s prevahou žien, môže posilniť základy dane a zabezpečiť, aby boli pracovníčky uznávané a chránené zákonom; poznamenáva, že boj proti neformálnej ekonomike prostredníctvom cielených reforiem, ako je zjednodušenie správy daňových požiadaviek a podpora podnikania, môže lepšie zabezpečiť rovnaké podmienky pre ženy na trhu práce; vyzýva preto členské štáty, aby zjednodušili prístup k formálnemu hospodárstvu, podporovali opatrenia na boj proti tieňovej ekonomike a formalizovali pracovné zmluvy s cieľom chrániť pracovníkov v neformálnych odvetviach, ako sú práca v domácnosti, osobná starostlivosť, poľnohospodárstvo a sezónne práce, bojovať proti nedeklarovanej práci, posilniť spravodlivú hospodársku súťaž a zabezpečiť, aby ženy mohli prispievať do systémov sociálnej ochrany a mali prístup k odbornej príprave a iným pracovným právam a ochrane; vyzýva Komisiu a členské štáty, aby zintenzívnili svoju prácu v boji proti chudobe pracujúcich, ktorá negatívne ovplyvňuje životnú úroveň žien vrátane neformálnych pracovníkov, ktorým často chýbajú dobré mzdy a prístup k sociálnemu zabezpečeniu;

43. uznáva dlhodobý finančný vplyv, ktorý môžu mať dlhšie obdobia neplatenej starostlivosti na ženy; vyzýva členské štáty, aby zabezpečili prepracované rodovo citlivé systémy sociálnej ochrany, a to aj pre osoby, ktoré prerušia kariéru z dôvodu starostlivosti o závislé osoby; zdôrazňuje, že dôchodkové systémy spadajú primárne do vnútroštátnych právomocí, ale poukazuje na význam primeraných minimálnych národných dôchodkov a kreditov za starostlivosť v prípade dôchodkových nárokov osôb, ktoré prerušia kariéru z dôvodu starostlivosti o závislé osoby; zdôrazňuje potrebu zabezpečiť

primeranú ochranu a podporu príjmu neformálnych opatrovateľov a zaistiť začlenenie zamestnancov na čiastočný úväzok do druhého piliera dôchodkového systému; zdôrazňuje, že je nevyhnutné začleniť ukazovatele rozdielov v dôchodkoch žien a mužov do sociálneho prehľadu EÚ a začleniť opatrenia na boj proti dôchodkovým rizikám súvisiacim s rodovou rovnosťou do odporúčaní pre jednotlivé krajiny, počnúc cyklom európskeho semestra 2026; nabáda členské štáty, aby preskúmali fiškálne zodpovedné riešenia orientované na prácu, ktoré podporia návrat opatrovateľov na trh práce, poskytnú informácie o prístupe k verejným a súkromným dôchodkovým úsporám a posilnia rodinné a komunitné podporné systémy; vyzýva Komisiu, aby v spolupráci s členskými štátmi kládla veľký dôraz na zlepšenie ekonomickej situácie dôchodcov a posúdila možný návrh minimálnych noriem EÚ pre kredity za starostlivosť, ktoré by umožnili započítavanie rokov poskytovania starostlivosti do nároku na dôchodok; vyzýva členské štáty, aby zabezpečili, že vykonávanie odporúčania Rady o minimálnom príjme[32] bude zohľadňovať rodové hľadisko a bude zamerané na podporu potrieb žien žijúcich v chudobe tak, aby získali finančnú slobodu, nezávislosť a príležitosti;

44. uznáva úlohu, ktorú môže zohrávať automatické zaradenie do zamestnaneckých dôchodkových systémov pri podpore väčšej účasti žien na dôchodkovom sporení, pomoci pri zmierňovaní rozdielov v dôchodkoch žien a mužov a podpore dlhodobého finančného zabezpečenia; konštatuje, že Európsky orgán pre poisťovníctvo a dôchodkové poistenie zamestnancov podporuje používanie informačných panelov dôchodkového systému, nástrojov na sledovanie účinného monitorovania rozdielov v odmeňovaní a dôchodkoch žien a mužov a za rodovo neutrálne politiky a postupy odmeňovania v zamestnaneckých dôchodkoch; vyzýva členské štáty, aby podporovali nediskriminačný prístup k doplnkovým a zamestnaneckým dôchodkovým systémom pre všetkých pracovníkov vrátane pracovníkov na čiastočný úväzok;

45. vyzýva Komisiu a členské štáty, aby chránili migrantky z tretích krajín, ktoré sú často zamestnané na nízkokvalifikovaných, neistých a slabo platených pracovných miestach v odvetviach, ako je starostlivosť o domácnosť, upratovanie a stravovanie[33], pred diskrimináciou a vykorisťovaním; zdôrazňuje, že zabezpečenie spravodlivých miezd, pracovnoprávnej ochrany a primeraných príspevkov na sociálne zabezpečenie je nevyhnutné na odstránenie rozdielov v odmeňovaní a dôchodkoch žien a mužov;

---

32 Odporúčanie Rady z 30. januára 2023 o primeranom minimálnom príjme zaručujúcom aktívne začleňovanie (Ú. v. EÚ C 41, 3.2.2023, s. 1).

33 Európsky parlament, generálne riaditeľstvo pre parlamentné výskumné služby, Migrant women and the EU labour market – Overcoming double discrimination (Migrantky a trh práce EÚ – prekonanie dvojitej diskriminácie), máj 2023.

46. vyzýva Komisiu, aby v celej EÚ pripravila informačné a vzdelávacie kampane o transparentnosti odmeňovania, rovnakom zaobchádzaní a dostupných nástrojoch EÚ na podporu rovnosti v zamestnaní; zdôrazňuje, že informovaní pracovníci a zamestnávatelia sú kľúčom k účinnému presadzovaniu súčasných právnych predpisov;

47. vyzýva členské štáty, aby uznali starostlivosť starých rodičov – keď sa starí rodičia pravidelne starajú o svoje vnúčatá, aby umožnili rodičom dieťaťa nastúpiť do práce, zostať v nej alebo sa do nej vrátiť – ako započítateľné obdobie starostlivosti s jasnými kritériami oprávnenosti a overovania;

48. zdôrazňuje význam odstraňovania praktických prekážok na pracoviskách, a to aj prostredníctvom digitálnej prístupnosti, primeraného prispôsobenia a flexibilných pracovných podmienok; nabáda členské štáty, aby poskytovali cielené stimuly zamestnávateľom, ktorí investujú do dostupnosti, rozvoja zručností a inkluzívneho náboru, a zároveň sa vyhli dodatočnej administratívnej záťaži, aby sa podporila rovnosť a konkurencieschopnosť v súlade so zásadami sociálneho trhového hospodárstva;

49. zdôrazňuje kľúčovú úlohu sociálneho dialógu a zapojenia sociálnych partnerov do navrhovania, vykonávania a monitorovania stratégií rovnosti a odmeňovania pri pomoci v odstraňovaní rozdielov v odmeňovaní mužov a žien; nabáda sociálnych partnerov, aby do kolektívnych zmlúv zahrnuli opatrenia na podporu rovnakých príležitostí a boj proti obťažovaniu, nerovnosti v odmeňovaní a rodovým predsudkom a aby rozšírili pokrytie kolektívnym vyjednávaním pre neštandardných pracovníkov, najmä v odvetviach, v ktorých dominujú ženy, a v slabo platených odvetviach v súlade s článkom 152 ZFEÚ; vyzýva Komisiu a členské štáty, aby do vypracúvania nových politík na odstránenie rozdielov v odmeňovaní žien a mužov v rámci budúcej stratégie pre rodovú rovnosť zmysluplne zapájali sociálnych partnerov a aby ďalej podporovali sociálnych partnerov;

50. vyzýva členské štáty, aby podporovali budovanie inštitúcií na miestnej, regionálnej a národnej úrovni na monitorovanie vykonávania a pokroku národných stratégií rodovej rovnosti; rovnako zdôrazňuje, že je dôležité aktívne sa zapájať a počúvať ženy v mnohých odvetviach a pracovných silách pri formulovaní, vykonávaní a hodnotení politík zameraných na odstránenie rozdielov v odmeňovaní žien a mužov vrátane skúmania aspektov, ktoré môžu mať vplyv na zárobky žien a účasť pracovnej sily, ale o ktorých chýbajú údaje, ako je duševné zdravie, menopauza alebo menštruácia; dôrazne nabáda členské štáty, aby riešili pracovné otázky súvisiace s endometritídou a menopauzou vrátane predčasného odchodu žien z trhu práce;

51. pripomína, že treba zohľadňovať rodové hľadisko v politikách EÚ a

vnútroštátnych politikách vrátane politík v oblasti zamestnanosti, zdravotníctva, zdravotného postihnutia, dôchodkov a športu a politického rozhodovania, pričom je potrebné zabezpečiť, aby sa ciele rovnosti začlenili do všetkých fáz tvorby politík a plnenia rozpočtu; vyzýva na posilnenie uplatňovania hľadiska rodovej rovnosti v budúcom viacročnom finančnom rámci a v osobitných zdrojoch EÚ zameraných na odstraňovanie rozdielov v odmeňovaní a dôchodkoch žien a mužov, posilňovanie infraštruktúry starostlivosti a podporu rodovo citlivých služieb v oblasti duševného zdravia; pripomína, že začlenenie cieľov rovnosti do financovania EÚ zlepšuje účinnosť a transparentnosť verejných investícií; v tejto súvislosti zdôrazňuje možnú úlohu mechanizmov financovania EÚ, ako sú Európsky sociálny fond plus, Európsky fond regionálneho rozvoja, Mechanizmus na podporu obnovy a odolnosti, program Občania, rovnosť, práva a hodnoty a Horizont Európa, pri poskytovaní finančnej podpory na ciele súvisiace s rodovou rovnosťou;

52. vyzýva na zlepšenie zberu, porovnateľnosti a zverejňovania údajov o rozdieloch v odmeňovaní a dôchodkov žien a mužov rozdelených podľa pohlavia vo všetkých odvetviach, aby sa lepšie monitoroval pokrok pri znižovaní rozdielov v odmeňovaní žien a mužov, a to s plným využitím existujúcich systémov podávania správ a digitálnych nástrojov, a aby sa zamedzilo zvýšeniu administratívnych nákladov pre podniky; zdôrazňuje, že spoľahlivé a harmonizované údaje sú nevyhnutné na vypracovanie politík založených na dôkazoch a na monitorovanie pokroku pri odstraňovaní rodových rozdielov; zdôrazňuje kľúčovú úlohu inštitútu Európskeho inštitútu pre rodovú rovnosť a Eurostatu pri podpore porovnateľného a vysokokvalitného zberu údajov v celej EÚ na účely cielených politík; žiada Eurostat, aby doplnil oficiálny ukazovateľ rozdielov v odmeňovaní žien a mužov o štandardizovaný ukazovateľ časových rozdielov medzi ženami a mužmi;

53. vzýva na urýchlenú transpozíciu a vykonávanie smernice o transparentnosti odmeňovania a smernice o rodovej rovnováhe vo vrcholových orgánoch spoločností, ktoré 10 členských štátov ešte netransponovalo, a naliehavo vyzýva Komisiu, aby zabezpečila dôsledné presadzovanie oboch smerníc; nabáda MSP a iné nekótované spoločnosti, aby sa riadili osvedčenými postupmi v oblasti rodovej rovnováhy v riadení; vyzýva Komisiu, aby zabezpečila, že smernica o transparentnosti odmeňovania ako kľúčový právny predpis EÚ na riešenie rozdielov v odmeňovaní žien a mužov nebude zahrnutá do žiadnych nadchádzajúcich súhrnných balíkov zjednodušujúcich opatrení a aby zároveň zabránila zdvojeniu a prekrývaniu s novými právnymi predpismi a legislatívnymi aktmi, ktoré sa zaoberajú touto problematikou;

54. naliehavo vyzýva Komisiu a členské štáty, aby zabezpečili dôsledné presadzovanie a prípadné posilnenie súčasných právnych predpisov EÚ a vnútroštátnych právnych predpisov s cieľom zaručiť rovnosť v

kariérnom raste, najmä po materskej dovolenke; zdôrazňuje, že pracovníci by mali byť chránení pred akoukoľvek formou znevýhodnenia vrátane preradenia na nižšiu pozíciu, predĺženia skúšobnej lehoty alebo nepriaznivých zmien pracovných podmienok, ktoré možno pripísať čerpaniu takejto dovolenky;

55. zdôrazňuje, že administratívne zaťaženie mikropodnikov a MSP by mohlo negatívne ovplyvňovať podnikanie žien, ktoré je kľúčové pre ich finančnú nezávislosť a rodovú rovnosť;

56. vyzýva členské štáty, aby zabezpečili, že pravidlá transparentnosti odmeňovania a mechanizmy podávania sťažností budú digitálne aj fyzicky prístupné pre pracovníkov so zdravotným postihnutím a že metódy hodnotenia pracovných miest sa budú kontrolovať, aby sa predišlo zaujatosti voči ženám, najmä na pracovných miestach s prevahou žien, a medzi ženami so zdravotným postihnutím;

°

° °

57. poveruje svoju predsedníčku, aby postúpila toto uznesenie Rade a Komisii.