Evropski parlament
2024-2029

SPREJETA BESEDILA

P10_TA(2026)0074

Razlike v plačah in pokojninah med spoloma v EU: stanje, izzivi in pot naprej ter oblikovanje smernic za boljše vrednotenje dela v sektorjih, v katerih prevladujejo ženske, in pravičnejše plačilo zanj

Resolucija Evropskega parlamenta z dne 11. marca 2026 o razlikah v plačah in pokojninah med spoloma v EU: stanje, izzivi in pot naprej ter oblikovanje smernic za boljše vrednotenje dela v sektorjih, v katerih prevladujejo ženske, in pravičnejše plačilo zanj (2025/2038(INI))

Evropski parlament,

– ob upoštevanju Pogodbe o Evropski uniji (PEU) in zlasti členov 2 in 3(3),

– ob upoštevanju Pogodbe o delovanju Evropske unije (PDEU) in zlasti členov 8, 10, 19, 151, 153 in 157,

– ob upoštevanju Listine Evropske unije o temeljnih pravicah (v nadaljnjem besedilu: Listina) in zlasti njenih določb o enakosti spolov,

– ob upoštevanju Konvencije OZN o pravicah invalidov in tega, da jo je EU ratificirala,

– ob upoštevanju členov 22 in 25 Splošne deklaracije človekovih pravic,

– ob upoštevanju Direktive (EU) 2023/970 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 10. maja 2023 o krepitvi uporabe načela enakega plačila za enako delo ali delo enake vrednosti za moške in ženske s preglednostjo plačil in mehanizmi za izvrševanje[1] (direktiva o preglednosti plačil),

– ob upoštevanju Direktive 2006/54/ES Evropskega parlamenta in

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

Sveta z dne 5. julija 2006 o uresničevanju načela enakih možnosti ter enakega obravnavanja moških in žensk pri zaposlovanju in poklicnem delu[2],

– ob upoštevanju Direktive (EU) 2019/1158 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 20. junija 2019 o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja staršev in oskrbovalcev ter razveljavitvi Direktive Sveta 2010/18/EU[3] (direktiva o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja),

– ob upoštevanju Direktive (EU) 2022/2381 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 23. novembra 2022 o zagotavljanju uravnotežene zastopanosti spolov med direktorji družb, ki kotirajo na borzi, in s tem povezanih ukrepih[4] (direktiva o uravnoteženi zastopanosti spolov v upravnih odborih družb),

– ob upoštevanju Direktive (EU) 2022/2041 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 19. oktobra 2022 o ustreznih minimalnih plačah v Evropski uniji[5],

– ob upoštevanju sporočila Komisije z dne 5. marca 2020 z naslovom „Unija enakosti: strategija za enakost spolov za obdobje 2020–2025“ (COM(2020)0152),

– ob upoštevanju sporočila Komisije z dne 18. septembra 2020 z naslovom „Unija enakosti: akcijski načrt EU za boj proti rasizmu za obdobje 2020–2025“ (COM(2020)0565),

– ob upoštevanju evropskega stebra socialnih pravic in akcijskega načrta zanj (COM(2021)0102), zlasti krovnih ciljev za leto 2030 in pregleda socialnih kazalnikov EU,

– ob upoštevanju strategije EU o pravicah invalidov za obdobje 2021–2030 (COM(2021)0101),

– ob upoštevanju sporočila Komisije z dne 8. oktobra 2025 z naslovom „Unija enakosti: strategija za enakost LGBTIQ+ oseb za obdobje 2026–2030“ (COM(2025)0725),

– ob upoštevanju sporočila Komisije z dne 7. septembra 2022 o evropski strategiji oskrbe (COM(2022)0440), priporočila Sveta z dne 8. decembra 2022 o dostopu do cenovno dostopne visokokakovostne

---

2 UL L 204, 26.7.2006, str. 23, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2006/54/oj.

3 UL L 188, 12.7.2019, str. 79, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2019/1158/oj.

4 UL L 315, 7.12.2022, str. 44, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2022/2381/oj.

5 UL L 275, 25.10.2022, str. 33, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2022/2041/oj.

dolgotrajne oskrbe[6] ter priporočila Sveta z dne 8. decembra 2022 o vzgoji in varstvu predšolskih otrok: barcelonska cilja za leto 2030[7],

– ob upoštevanju sporočila Komisije z dne 7. marca 2025 z naslovom „Načrt za pravice žensk“ (COM(2025)0097),

– ob upoštevanju sporočila Komisije z dne 20. marca 2024 z naslovom „Pomanjkanje delovne sile in spretnosti v EU: akcijski načrt“ (COM(2024)0131),

– ob upoštevanju sporočila Komisije z dne 5. marca 2025 z naslovom „Unija spretnosti“ (COM(2025)0090),

– ob upoštevanju letnega poročila Odbora Komisije za socialno zaščito za leto 2024, objavljenega oktobra 2024,

– ob upoštevanju poročila Komisije iz marca 2025 z naslovom *2025 „Report on gender equality in the EU“* (Poročilo o enakosti spolov v EU za leto 2025),

– ob upoštevanju poročila strokovne skupine na visoki ravni za prihodnost socialne zaščite in socialne države z naslovom *„The future of social protection and of the welfare state in the EU“* (Prihodnost socialne zaščite in socialne države v EU),

– ob upoštevanju poročila Maria Draghija z dne 9. septembra 2024 o prihodnosti evropske konkurenčnosti (Draghijevo poročilo) in poročila Enrica Lette z dne 10. aprila 2024 z naslovom *„Much more than a market“* (Veliko več kot trg),

– ob upoštevanju skupnega poročila Odbora za socialno zaščito in Generalnega direktorata Komisije za zaposlovanje, socialne zadeve in vključevanje o ustreznosti pokojnin za leto 2024, ki obravnava sedanjo in prihodnjo ustreznost dohodkov v starosti v EU (*The 2024 pension adequacy report – current and future income adequacy in old age in the EU*),

– ob upoštevanju sklepov Sveta z dne 3. decembra 2024 o zagotavljanju usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja ter enakosti spolov za vse generacije v kontekstu demografskih izzivov,

– ob upoštevanju sklepov Sveta z dne 4. decembra 2024 o pomanjkanju delovne sile in spretnosti v EU: mobilizacija neizkoriščenega potenciala delovne sile v Evropski uniji,

– ob upoštevanju sklepov Sveta z dne 19. junija 2025 o spodbujanju enakosti spolov v digitalni dobi, ki temelji na umetni inteligenci: šesti horizontalni pregled uresničevanja Pekinških izhodišč za ukrepanje s

---

6 UL C 476, 15.12.2022, str. 1.
7 UL C 484, 20.12.2022, str. 1.

strani držav članic in institucij EU,

– ob upoštevanju svoje resolucije z dne 14. junija 2017 o potrebi po strategiji EU za odpravo in preprečevanje razlik v pokojninah med spoloma[8],

– ob upoštevanju svoje resolucije z dne 30. januarja 2020 o razliki med plačami moških in žensk[9],

– ob upoštevanju svoje resolucije z dne 21. januarja 2021 o strategiji EU za enakost spolov[10],

– ob upoštevanju svoje resolucije z dne 5. julija 2022 z naslovom „Na poti k skupnim evropskim ukrepom na področju oskrbe“[11],

– ob upoštevanju člena 55 Poslovnika,

– ob upoštevanju skupnih razprav Odbora za zaposlovanje in socialne zadeve in Odbora za pravice žensk in enakost spolov na podlagi člena 59 Poslovnika,

– ob upoštevanju poročila Odbora za zaposlovanje in socialne zadeve ter Odbora za pravice žensk in enakost spolov (A10-0021/2026),

A. ker je enakost spolov temeljna vrednota Evropske unije, zapisana v členu 2 in členu 3(3) PEU, členih 8, 10 in 19 PDEU in členu 23 Listine; ker je v členu 157 PDEU izrecno navedeno, da morajo države članice zagotoviti uporabo načela enakega plačila za enako delo ali delo enake vrednosti za moške in ženske; ker je zagotavljanje ekonomske neodvisnosti žensk in njihovega enakega dostopa do finančnih sredstev ključno za doseganje enakosti spolov in boj proti nasilju na podlagi spola;

B. ker načelo št. 2 evropskega stebra socialnih pravic določa, da je treba zagotoviti enako obravnavanje in enake možnosti žensk in moških in jih spodbujati na vseh področjih, tudi pri udeležbi na trgu dela, pogojih za zaposlitev in poklicnem napredovanju, ter da imajo ženske in moški pravico do enakega plačila za delo enake vrednosti;

C. ker morajo države članice v teh negotovih geopolitičnih časih dati prednost obrambnemu sektorju, da bi ohranili naše vrednote EU; ker morajo države članice zagotoviti, da bodo ženske, ki delajo v obrambnem sektorju, deležne enakega plačila, pravičnega poklicnega napredovanja in ustreznih pokojnin; ker je odprava razlik v pokojninah med spoloma strateška in moralna nujnost za EU;

---

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

D. ker je razlika v plačah med spoloma opredeljena kot razlika med povprečno bruto plačo na uro moških in žensk, izraženo kot odstotek povprečne bruto plače na uro moških; ker znatnega deleža razlik v plačah med spoloma ni mogoče pojasniti z objektivnimi, opaznimi značilnostmi trga dela, kot so starost, izkušnje in izobrazba, poklic, delovni čas ali druge merljive značilnosti, kar kaže na vztrajno diskriminacijo; ker je za odpravo razlik v plači potreben uravnotežen pristop, ki enake možnosti, enako porazdelitev obveznosti oskrbe, boj proti spolnim stereotipom, preglednost plač in učinkovito izvrševanje združuje s politikami, ki podpirajo spretnosti, udeležbo in poklicno napredovanje, hkrati pa priznava, da so ženske, ki se spoprijemajo z večplastnimi in presečnimi oblikami diskriminacije na podlagi dejavnikov, kot so spol, rasa ali etnično poreklo, veroizpoved ali prepričanje, invalidnost, starost ali spolna usmerjenost, še toliko bolj prikrajšane;

E. ker po vsej EU ženske zaslužijo nesorazmerno manj kot moški in so prekomerno zastopane med zaposlenimi z minimalno plačo; ker je leta 2023 razlika v urni postavki med spoloma v EU znašala 12 %, pri čemer se je ta delež med državami članicami precej razlikoval in je v nekaterih presegal 18 %; ker to pomeni, da v povprečju ženske dejansko delajo brez plačila 54 do 67 dni na leto v primerjavi z moškimi; ker v EU do leta 2030 kljub nadaljnjemu zviševanju stopnje zaposlenosti žensk ne bomo uspeli razpoloviti 10-odstotne vrzeli stopnje delovne aktivnosti med spoloma, ki je v primeru žensk z otroki še višja, in sicer 16,5-odstotna[12]; ker se po podatkih Eurostata vrzel razlikuje tudi po panogah in je v večini držav članic v zasebnem sektorju višja kot v javnem[13]; ker je leta 2024 le 7,7 % moških v EU delalo s krajšim delovnim časom v primerjavi s 27,9 % žensk, katerih glavni razlog za delo s krajšim delovnim časom so bile obveznosti oskrbe; ker obstaja posebna povezava med sektorji, v katerih prevladujejo ženske, in nizkimi plačami; ker lahko plača odraža vrednost in priznanje, ki ju družba pripisuje posamezni vrsti dela;

F. ker se plačne neenakosti ne ujemajo vedno z vrednostjo, povpraševanjem ali spretnostmi, potrebnimi za delo, temveč so posledica trdovratne neenakosti spolov; ker so podcenjevanje dela žensk, poklicna in sektorska segmentacija, razlike med spoloma na vodstvenih položajih in neenakomerna porazdelitev neplačane oskrbe strukturni dejavniki razlik v plačah in pokojninah med spoloma ter zahtevajo sistematično vrednotenje delovnih mest in sektorsko revalorizacijo na ravni EU in nacionalni ravni; ker razlika v plačah med spoloma ni le vprašanje nižjih zaslužkov, temveč odraža tudi

---

12 Eurostat, *Statistics Explained – SDG 5 – Gender equality* (Razlaga statističnih podatkov – cilj trajnostnega razvoja 5 – enakost spolov), spletišče Eurostata, aprila 2025.

13 Eurostat, *Statistics Explained – Educational attainment statistics* (Razlaga statističnih podatkov – Statistični podatki o ravneh izobrazbe), spletišče Eurostata, marca 2025.

širše socialne, politične in kulturne neenakosti, ki vplivajo na ekonomsko neodvisnost žensk, njihove poklicne možnosti in splošno blaginjo;

G. ker sta ozaveščanje in izobraževanje bistvena za priznanje obstoja in resnosti razlik v plačah in pokojninah med spoloma, ki jih javnost še vedno podcenjuje; ker razlike v plačah in pokojninah med spoloma resno vplivajo na duševno zdravje žensk, kajti vplivajo ne le na njihov zaslužek, temveč tudi na njihovo izpostavljenost psihosocialnim tveganjem na delovnem mestu, kar ima dolgoročne posledice za duševno zdravje in dobro počutje skozi vse življenje, kar se kaže v tem, da ženske, starejše od 65 let, poročajo o kronični depresiji dvakrat pogosteje kot moški[14], kar odraža združene učinke nižjih dohodkov, omejene neodvisnosti in stalne negotovosti; ker je pravično in dostojno plačilo bistveno za ekonomsko neodvisnost žensk in jim omogoča, da zapustijo okoliščine nasilja v družini; ker so za odpravo teh vrzeli potrebni zakonodajni in politični ukrepi ter sprememba družbenega odnosa, podprta s komunikacijskimi in izobraževalnimi pobudami, temelječimi na podatkih;

H. ker je leta 2021 vsak dan opravljalo gospodinjska dela in kuhalo 74 % žensk v primerjavi z 42 % moških; ker ženske z vsem plačanim in neplačanim delom skupno opravijo osem tednov dela s polnim delovnim časom več na leto kot moški[15];

I. ker je Svetovni gospodarski forum nedavno ocenil, da bo s sedanjim tempom izboljševanja popolna enakost spolov dosežena v 134 letih; ker so v nekaterih študijah izračunali, da bo za odpravo razlik v pokojninah med spoloma potrebnih 90 let; ker so nedvomno potrebni novi ukrepi za hitrejše odpravljanje razlik v pokojninah;

J. ker po vsej EU ženske pogosteje zasedajo manj plačana delovna mesta ter delajo v neformalni ekonomiji in od nekdaj podcenjenih sektorjih, kjer je njihov zaslužek omejen, kar prispeva k razlikam v plačah in pokojninah med spoloma; ker 30 % žensk v EU dela na področju izobraževanja, zdravstva in socialnega dela, medtem ko je v teh sektorjih zaposlenih le 8 % moških[16]; ker ženske v EU tvorijo do 80 % delovne sile v zdravstvu in socialnem varstvu, na področjih naravoslovja, tehnologije, inženirstva in matematike pa le do 20 %,

---

14 Evropski parlament, Generalni direktorat za pravice državljanov, pravosodje in institucionalne zadeve, Tematski sektor za državljane, enakost in kulturo, *The effect of gender pay and pension gaps and new ways of working on women's mental health* (Učinek razlik v plačah in pokojninah med spoloma ter novih načinov dela na duševno zdravje žensk), september 2025.

15 Evropski inštitut za enakost spolov, *Gender Equality Index 2021 – Health* (Indeks enakosti spolov za leto 2021 – Zdravje), 2021.

16 Evropska komisija, *Women's situation in the labour market* (Položaj žensk na trgu dela), spletišče Evropske komisije o strategijah in politikah.

kar ponazarja vztrajne spolne norme in stereotipe, ki ženske odvračajo od vstopa v nekatere sektorje[17]; ker je nujno treba priznati vrednost dela v sektorjih, v katerih tradicionalno prevladujejo ženske, kot so oskrba, zdravstvo, izobraževanje in socialno delo, saj so ti sektorji bistveni za našo družbo, ter spodbujati moške, naj vstopijo v te sektorje;

K. ker so ženske še vedno bistveno premalo zastopane v študiju in poklicnih poteh na področju digitalizacije ter na drugih področjih naravoslovja, tehnologije, umetnosti, inženirstva in matematike ter v sektorjih, kot so obramba, letalska in vesoljska industrija, informacijska in komunikacijska tehnologija ter energetika; ker je podpiranje udeležbe žensk na področjih naravoslovja, tehnologije, umetnosti, inženirstva in matematike bistveno za odpravo razlik v plačah in v pokojninah med spoloma, spodbujanje inovacij ter zagotavljanje vključujočega in pravičnega digitalnega in zelenega prehoda Evrope;

L. ker vse večja razdrobljenost trga dela, vključno s porastom nestandardnih oblik zaposlitve, kot so začasno delo, delo s krajšim delovnim časom, platformno delo in samozaposlitev, nesorazmerno vpliva na ženske; ker imajo ženske pogosto bistveno vlogo v družinskem kmetovanju, kmetijskih podjetjih in življenju skupnosti, vendar je njihovo delo pogosto podcenjeno ali neformalno, kar vodi k nižjemu zaslužku skozi življenje in neustreznim pokojninskim prispevkom; ker je ta prikrajšanost še večja pri ženskah, ki se soprijemajo z večplastnimi in presečnimi oblikami diskriminacije na podlagi dejavnikov, kot so rasa, spol, spolna identiteta, spolna usmerjenost ali invalidnost;

M. ker posledice razlik v plačah, skrbstvene vrzeli in vrzeli stopnje delovne aktivnosti med spoloma močno občutijo ženske v poznejšem življenjskem obdobju, kar se kaže v razliki v pokojninah med spoloma, ki je leta 2025 znašala 25 %[18]; ker to izhaja iz neenakosti, nakopičenih skozi celotno delovno obdobje žensk, in iz obdobij odsotnosti s trga dela ter nižje plače; ker so starejše ženske v vseh državah članicah še vedno bolj izpostavljene tveganju revščine kot starejši moški[19]; ker je bilo leta 2024 16,9 % upokojenk izpostavljenih tveganju revščine, kar je skoraj dvakrat več od števila

---

17 Evropska komisija, *2025 Report on gender equality in the EU* (Poročilo o enakosti spolov v EU za leto 2025), marec 2025, https://data.europa.eu/doi/10.2838/5262357.

18 Evropski inštitut za enakost spolov, *Gender Equality Index – European Union in 2025 edition* (Indeks enakosti spolov – Evropska unija v izdaji 2025), spletišče Evropskega inštituta za enakost spolov.

19 Evropska komisija, *2025 Report on gender equality in the EU* (Poročilo o enakosti spolov v EU za leto 2025), marec 2025, https://data.europa.eu/doi/10.2838/5262357.

upokojenih moških s tveganjem revščine[20]; ker imajo ženske na splošno daljšo pričakovano življenjsko dobo in v starosti pogosteje potrebujejo dolgotrajno oskrbo[21]; ker je nujno treba zagotoviti, da bodo javni sistemi socialne varnosti in socialne zaščite ostali trdni ter ustrezno in trajnostno financirani, da bodo lahko še naprej zagotavljali zanesljivo podporo;

N. ker mora delo, ki ga v večji meri opravljajo ženske in zagotavlja ekonomsko opolnomočenje ter povečuje udeležbo žensk v politiki in javnem življenju, temeljiti na svobodi izbire in številnih možnostih;

O. ker je razlika v plači zaradi kaznovanja materinstva, in sicer razlika v plačah med materami in očeti ter med ženskami z vzdrževanimi otroki in brez njih, posledica pomanjkanja storitev otroškega varstva, tega, da premalo očetov izrabi starševski ali očetovski dopust, delovnega časa, ki ni združljiv s storitvami otroškega varstva in socialne oskrbe starejših, neenakomerne porazdelitve neformalne oskrbe na domu in kulturnih predsodkov, ki kaznuje matere v svetu dela; ker imajo ženske po rojstvu otrok pogosto nižji zaslužek, ki se ne povrne na raven pred rojstvom otroka, in počasneje poklicno napredujejo, kar neposredno vpliva na njihov zaslužek in življenjski standard v tem času ter na njihovo zmožnost zbiranja zadostnih prihodnjih pokojninskih pravic; ugotavlja, da je razlika v plači zaradi kaznovanja materinstva velika ovira za popolno enakost spolov ter dolgoročno demografsko in gospodarsko stabilnost;

P. ker Mario Draghi in Enrico Letta v svojih poročilih poudarjata, da so razpoložljivost, cenovna dostopnost in kakovost storitev oskrbe, vključno z vzgojo in varstvom predšolskih otrok, dolgotrajno oskrbo in podporo za invalide, strukturna ovira za udeležbo na trgu dela, zlasti za ženske, in zmanjšujejo splošni potencial EU za produktivnost; ker so naložbe v infrastrukturo za oskrbo in kakovostna delovna mesta produktivne socialne naložbe, ki izboljšujejo konkurenčnost in odpornost ter spodbujajo enakopravno udeležbo žensk na vseh področjih družbe, vključno z zaposlovanjem; ker je treba direktivo o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja v celoti izvrševati in oceniti njen učinek; ker je bolj uravnotežena porazdelitev starševskega dopusta in obveznosti oskrbe med staršema, tudi z dobro zasnovanimi neprenosljivimi pravicami do dopusta, bistvena za spodbujanje enakih možnosti za ženske in moške ter prispevanje k bolj enakopravni družbi spolov ter sodobnemu in odpornemu trgu dela;

Q. ker je oskrba pomemben steber naše družbe; ker ženske v

---

20 Eurostat, *Data Browser – At-risk-of-poverty rate for pensioners – EU-SILC survey* (Brskalnik podatkov – stopnja tveganja revščine za upokojence – raziskava EU-SILC), spletišče Eurostata, februar 2026.

21 Oddelek Združenih narodov za ekonomske in socialne zadeve, *The growing need for long-term care – Assumptions and reality* (Vse večja potreba po dolgotrajni oskrbi – predpostavke in realnost).

nesorazmerno velikem deležu opravljajo neplačano in premalo plačano delo oskrbe otrok, starejših, bolnih, invalidov, družinskih članov ali drugih vzdrževanih oseb, tudi po vstopu na trg dela, in ker to delo ostaja glavni vzrok za neenakost med spoloma pri dohodku, poklicnem napredovanju in pokojninah; ker se zaradi obveznosti oskrbe približno 7,7 milijona žensk ne more vključiti na trg dela v primerjavi s samo 450 000 moškimi; ker so nekatere države uvedle pokojninske dobropise za oskrbovalce, kar pomeni, da se čas, porabljen za oskrbo, upošteva pri izračunu pokojnin;

R. ker je tveganje revščine ali socialne izključenosti večje pri ženskah kot pri moških (21,9 % v primerjavi z 20 %); ker časovna revščina omejuje možnosti žensk za dolgotrajno zaposlitev s polnim delovnim časom in njihove možnosti zaslužka ter povečuje njihovo odvisnost od slabo plačanega dela ali dela s krajšim delovnim časom, zmanjšuje njihove pokojninske prispevke in povečuje finančno odvisnost v starosti ter jih dodatno izpostavlja nasilju na podlagi spola, zlasti nasilju v družini;

S. ker je Španija sprejela več predpisov, s katerimi je vzpostavila celovit pravni sistem za zmanjšanje razlik med spoloma, kot je začasni dodatek za izravnavo razlike med spoloma, ki se dodeli ženskam, ki so upravičene do pokojnine, za katero se plačujejo prispevki, in so matere (biološke ali posvojiteljice) ter do katere je lahko upravičen tudi moški, če lahko dokaže, da je bila njegova poklicna pot prekinjena ali prizadeta zaradi rojstva ali posvojitve otroka;

T. ker so po podatkih Mednarodne organizacije dela ženske v menopavzi najhitreje rastoča skupina delovne sile; ker se pričakuje, da se bo ta trend nadaljeval in še povečal; ker je tema menopavze na delovnem mestu še vedno v veliki meri nevidna;

U. ker bo bolj konkurenčno in pravično gospodarstvo EU s številčnejšimi in kakovostnejšimi delovnimi mesti skupaj s proaktivnimi ukrepi za sektorje, v katerih prevladujejo ženske, ključno za odpravo razlik v plačah in pokojninah med spoloma na trajnosten način, usmerjen v rast, kar bo omogočilo polno udeležbo žensk na trgu dela, pri čemer bodo priporočila temeljila na dobri praksi, ženskam pa omogočilo napredovanje v sektorjih visoke vrednosti, kot so znanost, tehnologija, inženirstvo, pravo in finance; ker dobra praksa, zlasti v informacijskih kampanjah, kot je „oranžna ovojnica“, pomaga obveščati osebe, zavarovane v nacionalnih javnih pokojninskih sistemih, o njihovih prihrankih za pokojnino;

V. ker Mario Draghi in Enrico Letta v svojih poročilih poudarjata, da Evropa ne izkorišča v celoti svojih razpoložljivih talentov, zlasti med visoko izobraženimi ženskami; ker trdovratni „stekleni stropi“ v javnem in zasebnem sektorju omejujejo dostop žensk do višjih, vodstvenih in odločevalskih položajev; ker se mora enakost spolov začeti z enakimi možnostmi za deklice in fante že v najzgodnejših

fazah izobraževanja; ker je spodbujanje udeležbe deklic v naravoslovju, tehnologiji, inženirstvu, matematiki ter njihovih digitalnih spretnosti bistveno za konkurenčno evropsko gospodarstvo, ki bo uravnoteženo po spolu;

W. ker sta spodbujanje enakosti spolov pri zaposlovanju in podjetništvu ter zagotavljanje uravnotežene udeležbe žensk in moških na trgu dela ključna pogoja za trajnostno rast, večjo produktivnost, inovacije in trajnostno dolgoročno konkurenčnost evropskega gospodarstva; ker spodbujanje enakih možnosti za ženske in moške prispeva k demografski in gospodarski odpornosti Evrope ter bi lahko znatno povečalo BDP EU na prebivalca in njeno fiskalno vzdržnost;

X. ker bi moralo dinamično socialno tržno gospodarstvo, ki temelji na inovacijah, nagrajevati spretnosti, produktivnost in uspešnost, ustvarjati več možnosti za napredovanje žensk v sektorjih visoke vrednosti, kot so tehnologija, kmetijstvo, industrija, obramba, medicina, pravo in finance; ker bi to deklice in mlade ženske že od zgodnjega otroštva spodbujalo k izobraževanju in poklicni poti v teh sektorjih visoke vrednosti ter jih pri tem podpiralo, kar bi pripomoglo k odpravi spolnih stereotipov in razširitvi prihodnje izbire na področju poklicev;

Y. ker je stopnja tveganja revščine ali socialne izključenosti višja med starejšimi (starimi 75 let in več), invalidnimi upokojenci in tistimi, ki so dlje časa brezposelni; ker je v EU leta 2020 stopnja tveganja revščine ali socialne izključenosti med upokojenci znašala 15,6 %; ker je razlika v plačah med spoloma v tej skupini, ki je leta 2020 znašala 13 %, in razlika v pokojninah med spoloma, ki je leta 2019 znašala 29 %, še vedno velika; ker številne starejše ženske niso pridobile zadostnih pokojninskih pravic in so pogosto odvisne od družinske podpore ali pokojnin po umrlem zavarovancu; ker je življenjska doba ženska daljša, zato je verjetneje, da bodo živele same z enim samim dohodkom; ker morajo pokojnine ostati ustrezne in prilagojene življenjskim stroškom, hkrati pa je treba izboljšati spodbude za daljšo udeležbo na trgu dela, da bi zmanjšali revščino v starosti in odvisnost starejših;

Z. ker lahko neravnovesja na trgu dela zmanjšamo s spoštovanjem načela enakega plačila za enako delo ali delo enake vrednosti, reševanjem vprašanja podcenjevanja sektorjev, v katerih prevladujejo ženske, in odpravo ovir, da bi lahko več žensk vstopilo v dobro plačane sektorje, v katerih prevladujejo moški; ker so razlike v plačah med spoloma največje v teh sektorjih; ker je družba odvisna tudi od bistvenih storitev, kot je oskrba, ki so pogosto slabo plačane in jih večinoma opravljajo ženske; ker bi morale biti plače v teh sektorjih pravične in vzdržne, da bi podprli ženske in njihove družine, povečali udeležbo delovne sile in izboljšali status teh poklicev; ker so ženske zaradi tveganja revščine in v manjši meri tveganja za njihovo finančno samostojnost, ki sta posledica razlik v plačah in pokojninah

med spoloma, še dodatno izpostavljene nasilju na podlagi spola, zlasti nasilju v družini, zaradi česar težje zapustijo nasilno razmerje; ker po podatkih OZN skoraj 35 % žensk po vsem svetu doživlja psihično ali spolno nadlegovanje na delovnem mestu ali nadlegovanje z resnimi posledicami za osebne in poklicne ambicije; ker to škoduje samospoštovanju žensk in slabša njihov položaj pri pogajanjih o pravičnejšem plačilu; ker lahko visoka brezposelnost, slaba rast plač in negotovo delo nesorazmerno prizadenejo ženske; ker to negativno vpliva na ekonomsko opolnomočenje žensk in doseganje enakosti med ženskami in moškimi; ker lahko dobro zasnovane reforme trga dela, konkurenčno gospodarstvo in vzdržne javne finance pripomorejo k ustvarjanju delovnih mest in priložnosti ker bi morale biti javne storitve in socialna podpora ciljno usmerjene in učinkovite ter prinašati stroškovno ugodne, hkrati pa ščititi najranljivejše osebe;

AA. ker pokojninski sistemi v EU na splošno temeljijo na treh stebrih, in sicer državnih pokojninah, poklicnih pokojninah, ki jih zagotavljajo delodajalci, in zasebnem varčevanju ali naložbah; ker imajo ženske zaradi nižjih dohodkov, prekinitev poklicne poti, obveznosti oskrbe in prevelike zastopanosti v nestandardnih oblikah dela pogosto nižje pravice v vseh treh stebrih, kar povečuje razlike v pokojninah med spoloma in tveganje revščine v starosti; ker v skrbstveni ekonomiji večino delovnih mest zapolnjujejo ženske, medtem ko vodstvene in odločevalske položaje še vedno nesorazmerno bolj zasedajo moški; ker ima lahko preglednost plač ključno vlogo pri zagotavljanju občutnega napredka pri odpravljanju razlik v plačah med spoloma, saj prispeva k razkrivanju podcenjenosti dela žensk in izpostavlja vidike spola pri segmentaciji trga dela, tudi z orodji, ki zagotavljajo objektivna merila za spolno nevtralno ocenjevanje in primerjanje vrednosti dela na različnih delovnih mestih in v različnih sektorjih; ker je treba upoštevati vpliv Direktive Sveta 79/7/EGS[22] na možnosti držav članic, da odpravijo razlike v pokojninah med spoloma; ker se lahko s pregledi porabe, pri katerih se upošteva vidik spola, izboljša stroškovna učinkovitost javnih proračunov in bolje ciljno usmerijo ukrepi za podporo družinam in delu;

AB. ker so metode za vrednotenje delovnih mest, ki so nepristranske z vidika spola, bistvene za primerjanje delovnih mest na podlagi obsežnosti in zapletenosti ter določanje, kakšen je položaj posameznega delovnega mesta v primerjavi z drugim v določenem sektorju ali organizaciji, ne glede na to, ali zadevno delovno mesto zaseda ženska ali moški; ker imajo invalidke bistveno slabši položaj na trgu dela in imajo zato še slabše pokojninske možnosti kot neinvalidni moški in ženske;

---

22 Direktiva Sveta 79/7/EGS z dne 19. decembra 1978 o postopnem izvrševanju načela enakega obravnavanja moških in žensk v zadevah socialne varnosti (UL L 6, 10.1.1979, str. 24, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/1979/7/oj).

AC. ker si je treba za enakost spolov prizadevati s presečnim pristopom, pri katerem se priznava, kako lahko različne oblike diskriminacije in prikrajšanosti, vključno s tistimi, ki temeljijo na starosti, invalidnosti, rasi ali narodnosti, socialno-ekonomskem statusu, spolni usmerjenosti in kraju prebivališča, poslabšajo neenakosti, ki ženske in dekleta pestijo pri izobraževanju, zaposlovanju in dostopu do socialne zaščite;

AD. ker so kolektivna pogajanja odločilna pri odpravljanju in premagovanju neenakosti; ker ni dovolj, da se zagotovijo enake plače za delo enake vrednosti v revščini, saj bi bilo treba enakost plač doseči s splošnim zvišanjem plač delavcev in izboljšanjem njihovih delovnih pogojev, da bi jim zagotovili dostojanstvo in socialno pravičnost;

Aktualno stanje

1. opozarja, da je enako plačilo za enako delo ali delo enake vrednosti temeljno načelo EU in da morajo države članice odpraviti diskriminacijo na podlagi spola v vseh vidikih plačila, pri delovnih pogojih in vrstah pogodb o zaposlitvi; opozarja, da bo popolno izvajanje direktive o preglednosti plačil prispevalo k odpravi diskriminacije in predsodkov pri delu na podlagi spola, npr. pri zaposlovanju in plačilnih strukturah;

2. močno obžaluje, da so razlike v plačah in pokojninah med spoloma v EU še vedno prisotne, kar negativno vpliva na socialni in ekonomski položaj žensk ter zato na družbo kot celoto; obžaluje, da se povprečna razlika v plačah in pokojninah med spoloma v EU, ki se je v zadnjem desetletju sicer malenkost zmanjšala, zmanjšuje prepočasi, da bi te razlike odpravili pred letom 2100; obžaluje, da sta revščina in izključenost še vedno izziv za starejše ženske in da se povečujeta v primerjavi s splošnim trendom, kar poudarja potrebo po krepitvi vzdržnih pokojninskih sistemov in podpiranju aktivnega staranja; pozdravlja napovedano strategijo EU za boj proti revščini in poziva Komisijo, naj zagotovi sinergijo med tem predlogom in prihodnjo strategijo za enakost spolov, da bi se lotili vprašanja tveganja revščine na podlagi spola in presečnega tveganja revščine;

3. opozarja, da so ženske v EU bolj izpostavljene tveganju revščine kot moški, zlasti ženske, ki se spoprijemajo s presečnimi oblikami diskriminacije, kot so matere samohranilke, starejše ženske, invalidke, državljanke tretjih držav, LGBTIQ+ osebe in ženske na podeželju; poudarja, da so razlike v pokojninah med spoloma posledica ne le kopičenja razlik v plačah skozi življenje, temveč tudi različnih priložnosti na trgu dela, neenakomerne porazdelitve neformalnega dela domače oskrbe ter spolnih predsodkov v družbi; poziva, naj politike priznavajo te prikrajšanosti, hkrati pa spodbujajo udeležbo v kakovostnih delovnih mestih in enake možnosti; ugotavlja, da starostne pokojnine v povprečju pomenijo štiri petine skupnega

dohodka po upokojitvi in da bi lahko glede na sedanje demografske izzive neobravnavanje razlik v pokojninah med spoloma ogrozilo dolgoročno socialno kohezijo držav članic in vzdržnost sistemov socialne zaščite;

4. poudarja, da sta individualna svoboda in ekonomska neodvisnost žensk bistveni za njihovo osebno varnost in dostojanstvo ter da nizka udeležba na trgu dela povečuje ranljivost za zlorabe, nasilje na podlagi spola, vključno z nasiljem v družini in nasiljem na javnih mestih, ter ekonomsko odvisnost; poziva države članice, naj sprejmejo ciljno usmerjene ukrepe za preprečevanje nasilja na podlagi spola, nadlegovanja in trgovine z ljudmi na spletu in drugje ter boj proti njim, med drugim s kampanjami ozaveščanja ter izvrševanjem in ratifikacijo konvencije Mednarodne organizacije dela o nasilju in nadlegovanju št. 190, da bi zagotovile učinkovite mehanizme za zaščito žrtev na delovnem mestu;

5. ugotavlja, da ženske še vedno opravljajo nesorazmerno velik delež neplačane oskrbe in gospodinjskih opravil, kar zmanjšuje njihovo udeležbo na trgu dela in znižuje pokojninsko osnovo; priznava, da tradicionalne spolne vloge, predsodki in neenakomerna porazdelitev obveznosti oskrbe med ženskami in moškimi ustvarjajo razliki v plači zaradi kaznovanja materinstva in kazen za oskrbo invalidnih, starejših ali bolnih otrok, družinskih članov ali drugih vzdrževanih oseb ter da te kazni ne prispevajo le k trdovratnim razlikam v plačah in pokojninah med spoloma, temveč lahko ženske, ki želijo imeti otroke, tudi odvrnejo od tega v času, ko se številne države EU spopadajo z demografskim upadom, saj zmanjšujejo priložnosti zlasti za mlade ženske na trgu dela;

6. poudarja, da so nezadostne naložbe v kakovostne storitve nege in varstva otrok ter dolgotrajne oskrbe ter njihova omejena razpoložljivost, visoki stroški in pomanjkanje ustrezne infrastrukture še vedno ključni izziv, predvsem za polno udeležbo žensk v družbi in na trgu dela, zato lahko ženske predčasno ali neprostovoljno zapustijo trg dela in delajo s krajšim delovnim časom, kar lahko ovira njihovo poklicno napredovanje; poudarja, da je treba neplačano skrbstveno delo sistematično priznavati in upoštevati pri oblikovanju politik in v sistemih socialne zaščite, hkrati pa ženskam olajšati možnosti za vrnitev na trg dela; priznava, da je oskrba temelj naše družbe, v veliki meri pa jo izvajajo ženske; opozarja, da skrb za otroke in družinske člane ali druge vzdrževane osebe, ki so invalidni, starejši ali bolni, pogosto pomeni dodatne obveznosti ali celo obveznosti s polnim delovnim časom; poudarja, da se ta realnost odraža v vzorcih trga dela, tudi v višjih stopnjah dela s krajšim delovnim časom, nižjimi urnimi postavkami, prekinitvami poklicne poti in krajšim trajanjem zaposlitve med ženskami; poziva, naj se oblikujejo politike, ki bodo podpirale družine v vsej svoji raznolikosti, spodbujale usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja ter moške in ženske spodbujale k delitvi obveznosti oskrbe, hkrati pa

zagotavljale, da bo formalno ali neformalno skrbstveno delo v družbi spoštovano in pravično cenjeno;

Prednosti enakosti spolov za družbo, gospodarsko rast, konkurenčnost in boj proti diskriminaciji

7. poudarja, da je za enakost in konkurenčnost nujno treba odpraviti razlike v plačah in pokojninah med spoloma, kar bi bilo treba doseči z ukrepi, ki temeljijo na dokazih, pri tem pa spoštovati pristojnosti držav članic in socialnih partnerjev; opozarja, da je leta 2023 strošek razlik v plačah in vrzeli stopnje delovne aktivnosti med spoloma za EU znašal 390 milijard EUR[23] v obliki izgubljenega zaslužka, prispevkov za socialno varnost in stroškov javnega financiranja socialnovarstvenih prejemkov nezaposlenih žensk; ugotavlja, da bi z odpravo vrzeli stopnje delovne aktivnosti med spoloma povečali produktivnost in posledično do leta 2050 zvišali BDP na prebivalca za 3,2 % do 5,5 %, obenem pa bi prožnejši delovni pogoji, boljše usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja ter višje plače spodbudili več žensk, da vstopijo na trg dela, kar bi povečalo proizvodno zmogljivost gospodarstva[24]; se zaveda, da je kriza zaradi visokih življenjskih stroškov nesorazmerno prizadela ženske, vključno z materami; poziva, naj se vzpostavijo ukrepi, s katerimi bi poskrbeli, da bodo plače upoštevale življenjske stroške, in spodbudili delovno aktivnost, obenem pa še naprej spoštovali nacionalne okvire trga dela in sporazume med socialnimi partnerji; poudarja, da enaka udeležba žensk in moških na kakovostnih delovnih mestih izboljšuje ponudbo delovne sile EU in njeno splošno gospodarsko odpornost ter se ujema z evropsko agendo za konkurenčnost; spodbuja Komisijo in države članice, naj v gospodarske napovedi in ocene učinka politik po potrebi vključijo kvantitativne koristi večje enakosti spolov;

8. poudarja, da so bile leta 2023 v večini držav članic EU razlike v plačah v zasebnem sektorju večje kot v javnem[25] in da so potrebna posebna prizadevanja, da bi podjetja dejavno spodbujala nediskriminatorne praske, enake možnosti in enako plačilo za delo enake vrednosti;

---

23 Eurofound, *Mind the gap! Gender employment gap cost Europe over €390 billion in 2023* (Upoštevaj vrzel: strošek vrzeli stopnje delovne aktivnosti med spoloma je za Evropo leta 2023 znašal več kot 390 milijard EUR), spletišče fundacije Eurofound, marec 2025.

24 Evropski inštitut za enakost spolov, *Economic benefits of gender equality in the European Union – How closing the gender gaps in labour market activity and pay leads to economic growth* (Gospodarske koristi enakosti spolov v Evropski uniji – Kako odpravljanje razlik v plači in delovni aktivnosti med spoloma privede do gospodarske rasti), 2017.

25 Evropski parlament, Teme – Plačni razkorak med moškimi in ženskami: opredelitev, dejstva in vzroki, spletišče Evropskega parlamenta, 2020.

9. želi spomniti, da so delavci in podjetja glavni dejavnik za konkurenčnost EU, kot je priznano v Draghijevem poročilu; poudarja, da pomanjkanje spretnosti in delovne sile, ki ga še zaostruje upadanje števila delovno sposobnega prebivalstva, resno ovira produktivnost in rast EU; poudarja, da bi lahko te pritiske ublažili, če bi izboljšali udeležbo žensk na trgu dela in njihove delovne pogoje, zlasti v že obstoječih in novih sektorjih, povezanih z dvojnim prehodom; poziva, naj se enakost spolov in boj proti spolnim stereotipom v politike vključita tako, da se bodo podpirali delovna aktivnost žensk, razvoj spretnosti in konkurenčnost, ter spodbuja, naj se odpravijo ovire za priložnosti iz agend EU za konkurenčnost, industrijo in spretnosti ter digitalne agende;

10. poziva EU in njene države članice, naj načelo enakosti spolov upoštevajo pri načrtovanju programov, javnih storitvah in zlasti zagotavljanju storitev spolnega in reproduktivnega zdravstvenega varstva, vključno z dostopom do brezplačnega, varnega in zakonitega splava;

11. poziva, naj se v digitalnem sektorju oblikujejo strategije in politike, ki upoštevajo vidik spola, in naj se izvajajo ciljno usmerjena prizadevanja za učinkovitejše vključevanje žensk na trg dela;

12. želi spomniti, da so objektivne prakse zaposlovanja in napredovanja, ki temeljijo na dosežkih, enake možnosti, podporne storitve in pravice vseh do udeležbe temelj enake obravnave in posledično omogočajo pošteno konkurenco na delujočem trgu dela, s čimer se lahko zmanjšajo predsodki, ki negativno vplivajo na poklicno napredovanje žensk in posledično njihov zaslužek, vključno z diskriminatornim ravnanjem na podlagi spola, rase, invalidnosti, starosti ter spolne usmerjenosti in identitete; v zvezi s tem poziva, naj se v celoti izvaja direktiva o uravnoteženi zastopanosti spolov v upravnih odborih družb in se spremlja njeno izvajanje, ter spodbuja mala in srednja podjetja ter druge družbe, ki ne kotirajo na borzi, naj upoštevajo dobro prakso na področju uravnotežene zastopanosti spolov na vodstvenih položajih; poleg tega ugotavlja, da odporna, vključujoča in trajnostna družba in gospodarstvo, ki temelji na rasti, nudita dobro plačana, kakovostna delovna mesta v sektorjih, v katerih prevladujejo ženske, ki ženskam omogočajo, da si v delovni dobi zagotovijo dobre pokojninske pravice;

13. ugotavlja, da je treba poskrbeti, da se ženske, zaposlene v obrambnem sektorju, ne bodo srečevale z nobeno obliko diskriminacije na podlagi stereotipov in da bodo imele dostop do dobro plačanih, stabilnih poklicnih poti z ustreznimi pokojninskimi prispevki;

14. meni, da bi se morale države članice osredotočiti na to, da zmanjšajo ovire za zaposlovanje in podjetništvo, podprejo usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja za družine z ustreznimi politikami

starševskega dopusta, prožnimi ureditvami dela in pravico do odklopa, mrežami predšolske vzgoje, visokokakovostnimi, dostopnimi in cenovno ugodnimi storitvami nege in varstva otrok ter dolgotrajne oskrbe, ki so združljive z delom s polnim delovnim časom, in vlagajo v programe usposabljanja, preusposabljanja in strokovnega izpopolnjevanja, ki bodo v pomoč pri reševanju vprašanja pomanjkanja spretnosti, tudi mater samohranilk, starejših žensk, LGBTIQ+ oseb, invalidk, žensk v ranljivem položaju, državljank tretjih držav ter žensk na podeželskih in oddaljenih območjih, ki se najpogosteje srečujejo s težavami pri dostopu do možnosti usposabljanja in priložnosti za delo; izreka pohvalo prispevku žensk k podeželskemu gospodarstvu;

Izzivi

15. poudarja, da je segmentacija po spolu v različnih sektorjih in poklicih pomemben strukturni vzrok za razlike v plačah med spoloma; poudarja, da je ta segmentacija horizontalna, saj so ženske prekomerno zastopane v slabo plačanih sektorjih, ki so že od nekdaj podcenjeni, pa tudi vertikalna, saj ženske v istem sektorju manj pogosto zasedajo bolje plačana delovna mesta na višjih in vodstvenih položajih; poudarja, da so zaradi različnih dejavnikov plače v sektorjih, v katerih prevladujejo ženske, običajno nižje, delo pa podcenjeno, česar ni mogoče utemeljiti z razlikami v usposobljenosti ali dosežkih, saj v skoraj vseh državah članicah EU nizko in minimalno plačo prejema več žensk kot moških, čeprav imajo mlade ženske vse pogosteje višjo raven izobrazbe kot mladi moški[26];

16. poudarja, da je le 30 % članov upravnih odborov družb žensk, med predsedniki odborov ali izvršnimi direktorji velikih družb pa ta delež znaša le 10 %[27], kar kaže, da so ženske še vedno bistveno premalo zastopane na vodstvenih položajih ter v vodstvenih programih in programih mentorstva; ugotavlja, da je razlika v plačah med spoloma največja na dobro plačanih delovnih mestih[28]; poudarja, da trdovratni pojav steklenega stropa pri upravljanju, raziskavah in inovacijah omejuje produktivnost in konkurenčnost; poudarja tudi, da je treba odpraviti vrzel med spoloma na vodstvenih položajih, če naj se dosežejo cilji EU; poudarja, da so variabilne oblike plačila, kot so delnice podjetja ali bonusi, vse pogostejše in pri moških naraščajo hitreje kot pri ženskah[29], kar je pomembna priložnost, ki jo je treba

---

26 Eurostat, *Statistics Explained – Educational attainment statistics* (Razlaga statističnih podatkov – Statistični podatki o ravneh izobrazbe), spletišče Eurostata, maja 2025.

27 Evropski inštitut za enakost spolov, *Gender Equality Index 2021 – Health* (Indeks enakosti spolov za leto 2021 – Zdravje), 2021.

28 Eurofound in Skupno raziskovalno središče Evropske komisije, *European Jobs Monitor 2021: Gender gaps and the employment structure* (Poročilo o spremljanju delovnih mest v Evropi za leto 2021: razlike med spoloma in zaposlitvena struktura), 2021.

29 Eurofound, *Gender equality at work* (Enakost spolov pri delu), 2020.

izkoristiti, da bo rast teh novih modelov izplačil v enaki meri koristila tudi ženskam in podpirala napredek pri odpravljanju razlike v plačah med spoloma;

17. želi spomniti, da imajo oskrbovalci edinstveno vlogo v naši družbi, v kateri je nudenje oskrbe bistvenega pomena, zlasti glede na aktualne demografske trende in staranje prebivalstva; poudarja, da je eden od glavnih dejavnikov za razlike v plačah in pokojninah med spoloma neenaka porazdelitev bremena obveznosti oskrbe in gospodinjskih obveznosti, ki ga nosijo skoraj izključno ženske; želi opozoriti, da so ženske pogosteje brezposelne, opravljajo delo s krajšim delovnim časom, so zaposlene v slabše plačanih sektorjih, v katerih prevladujejo ženske, in prekinejo poklicne dejavnosti, kar je deloma posledica nižjih plačil zaradi oskrbe in posledično vpliva na plačno in poklicno napredovanje ter veča tveganje revščine; želi opozoriti tudi, da se obdobja odsotnosti z delovnega mesta zaradi obveznosti oskrbe ne upoštevajo pri odmeri pokojninskih pravic, čeprav država zaradi neformalne oskrbe, ki jo opravljajo ženske, prihrani pri stroških;

18. želi spomniti na pravico do starševskega dopusta iz direktive o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja in poudarja, da jo je treba v celoti in učinkovito izvajati; poudarja, da se je treba s politiko lotiti vprašanja neenakomerne porazdelitve bremena med ženskami in moškimi ter podpreti pravično porazdelitev starševskega dopusta in obveznosti oskrbe med staršema, da bi prešli na model, pri katerem bosta zaslužek in skrbstveno delo enakomerno porazdeljena; poziva države članice, naj spodbujajo neprenosljiv in ustrezno plačan očetovski dopust, izvajajo kampanje ozaveščanja in uvedejo spodbude, da bi očetje pogosteje vzeli starševski dopust, ter vključijo ukrepe za spremljanje napredka pri izrabi dopusta s podatki, razčlenjenimi po spolu, in za poročanje o njem; poudarja vlogo delodajalcev pri tem, da je zaposlitev s polnim delovnim časom združljiva z obveznostmi oskrbe;

19. poziva države članice, naj tesno sodelujejo s socialnimi partnerji, da bi sprejele dejavne in usklajene ukrepe, vključno s ciljno usmerjenim usposabljanjem in mentoriranjem za odpravo strukturnih neenakosti med spoloma, zaradi katerih ženske oklevajo pri prošnjah za napredovanje ali nerade izpostavijo svoje dosežke; poudarja, da to oklevanje ni stvar izbire posameznice, temveč izvira iz zakoreninjenih spolnih stereotipov, poklicne segregacije in neustrezne karierne orientacije, ki zlasti prizadenejo nizko usposobljene in marginalizirane ženske; poziva države članice, naj v tesnem sodelovanju s socialnimi partnerji odpravijo te ovire z vključujočo kulturo na delovnem mestu, boljšimi okviri za poklicni razvoj in proaktivnimi strategijami za enakost;

20. opozarja, da od leta 2015 stalno naraščata revščina v starosti in socialna izključenost, ki prizadeneta zlasti starejše ženske, in da se je v več državah članicah drastično povečala stopnja revščine žensk,

starejših od 75 let, kar je simptom splošne neenakosti spolov v zaslužku skozi življenje; poudarja, da starejše ženske pogosteje daljša obdobja v življenju same potrebujejo storitve oskrbe in podpore, stroški teh storitev pa v večini držav članic presegajo povprečne dohodke od pokojnine;

21. poudarja, da k razlikam v plačah med spoloma prispevajo nezavedni spolni predsodki pri zaposlovanju, napredovanju in določanju plače; poudarja, da imajo zaradi spolnih stereotipov, da ženske spadajo v slabo plačane sektorje, v katerih tradicionalno prevladujejo, moški prednost pred enako kvalificiranimi kandidatkami, na poklicno življenje žensk pa dodatno negativno vplivajo tudi „lepljiva tla“[30] pri poklicnem napredovanju ter učinek dinamike spolnih norm pri pogajanjih o plači;

22. poudarja, da je treba izboljšati storitve oskrbe, če naj se poveča udeležba žensk na trgu dela, odpravijo vrzel stopnje delavne aktivnosti med spoloma ter razlike v plačah in pokojninah ter reši vprašanje pomanjkanja spretnosti in delovne sile, tako da se ustvarijo odporna kakovostna delovna mesta; poziva Komisijo in države članice, naj v celoti izvajajo evropsko strategijo oskrbe in priporočilo Sveta o dolgotrajni oskrbi, določijo nacionalne cilje za razpoložljivost, dostopnost in kakovost pokritosti s storitvami nege in varstva otrok ter dolgotrajne oskrbe ter v okviru evropskega semestra in instrumentov financiranja EU namenijo sredstva visokokakovostnim, cenovno ugodnim in dostopnim storitvam oskrbe; poudarja, da bi bilo treba javne naložbe v infrastrukturo za oskrbo v revidiranem okviru ekonomskega upravljanja EU uvrstiti med izdatke, ki spodbujajo rast; poziva države članice, naj ratificirajo Konvencijo MOD o delavcih v gospodinjstvu iz leta 2011;

23. poudarja, da je odpravljanje razlik v negi in varstvu otrok še vedno ena od glavnih priložnosti za izboljšanje življenja novih staršev po EU; ugotavlja, da se ta razlika pogosto pojavi po rojstvu otroka, ko se plačani starševski dopust konča, celodnevna vzgoja in varstvo predšolskih otrok pa še ni na voljo; poudarja, da bi lahko starši precej lažje ostali na trgu dela, če bi družine podpirali v tem prehodnem obdobju;

24. ugotavlja, da podjetja, ki jih vodijo ženske, pogosto poslujejo v slabše plačanih sektorjih in se spoprijemajo z dodatnimi ovirami, kot so omejen dostop do financiranja, spolni predsodki in regulativne ovire;

25. poudarja, da v EU približno 6,8 milijona ljudi dela kot neprijavljeni plačani oskrbovalci v sektorju osebnih in gospodinjskih storitev, od

---

30 Evropski inštitut za enakost spolov, *Glossary and thesaurus – sticky floor* (Glosar in tezaver – lepljiva tla), spletišče Evropskega inštituta za enakost spolov.

tega jih je 90 % žensk, večinoma ženske srednjih let in migrantke[31], ki zato nimajo pravic delavcev ali socialne varnosti;

26. poudarja, da sta finančna negotovost in neenakost tesno povezani s psihičnim počutjem in da se ne sme spregledati učinek plačne neenakosti na duševno zdravje; ugotavlja, da se ženske pogosteje kot moški spopadajo s težavami z duševnim zdravjem, kot sta izgorelost in kronična depresija, zlasti v sektorjih, kjer je delo slabo plačano in čustveno zahtevno;

Pot naprej

27. pozdravlja, da si Komisija še naprej prizadeva spodbujati enakost spolov, in jo poziva, naj predstavi novo, podrobno, na rezultate osredotočeno in ambiciozno strategijo EU za enakost spolov, ki bo temeljila na doseženem napredku in dobri praksi, ter naj predlaga namenski akcijski načrt za odpravo razlik v plačah in pokojninah z ukrepi, ki temeljijo na dokazih, medsektorskim pristopom ter kvantitativnimi in časovno zavezujočimi cilji na ravni EU, da bi politike enakosti spolov, ki so osnovni pogoj za zdravo in uspešno družbo, pripomogle tudi k trajnostni gospodarski rasti, konkurenčnosti, podjetništvu, inovacijam, dobremu počutju v družini ter usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja;

28. poleg tega poziva, naj akcijski načrt vključuje ciljno usmerjene ukrepe, s katerimi bi izboljšali delovne pogoje in pravične plače v sektorjih, v katerih prevladujejo ženske, podpirali družine in v okviru naslednjega večletnega finančnega okvira dali prednost naložbam, s katerimi se izboljšuje usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja in krepi zanesljiv sektor oskrbe; poudarja, da je treba ubrati pristop, s katerim se spoštujejo nacionalne pristojnosti in različen položaj žensk po EU;

29. poziva Komisijo, naj sodelujejo z državami članicami in socialnimi partnerji pri pripravi smernic in razvoju evropskega pilotnega projekta za spolno nevtralne sisteme vrednotenja dela in klasifikacije delovnih mest, da bi lahko po vsej EU primerjali delo enake vrednosti, opredelili jasna merila za pravično vrednotenje dela in v sektorjih, v katerih prevladujejo ženske, vzpostavili plačilne sisteme, ki temeljijo na dosežkih, pri tem pa se izognili nepotrebnim regulativnim ali finančnim obveznostim za delodajalce; ugotavlja, da bi bilo treba to storiti za vse sektorje in tako, da se obenem zagotovijo tudi pravice do kolektivnih pogajanj; poudarja, da pošteno vrednotenje izboljšuje kakovost delovnih mest, motivacijo in konkurenčnost, ne da bi ogrožalo prožnost trga dela; spodbuja Komisijo in države članice, naj še naprej po potrebi zagotavljajo

---

31 Eurofound, *Undeclared care work in the EU: Policy approaches to a complex socioeconomic challenge* (Neprijavljeno skrbstveno delo v EU: pristopi politike k zapletenemu socialnoekonomskemu izzivu), 2025.

usposabljanje, da bi bolje podprli spolno nevtralne postopke zaposlovanja in vrednotenja;

30. poziva Komisijo, naj pripravi evropski dogovor o oskrbi, kot je napovedala med predstavitvami v Parlamentu leta 2024; poziva, naj ta dogovor vključuje niz politik, programov in priporočil ter poseben sveženj naložb v oskrbo, da bi spodbudili prehod na skrbstveno ekonomijo, v kateri bo oskrba priznana kot pravica in cenjena kot temelj naše družbe; v zvezi s tem poziva, naj se v okviru večletnega finančnega okvira za obdobje 2028–2034 ustvari namenski tok financiranja za uvajanje storitev v podporo neformalnim oskrbovalcem;

31. poziva države članice, naj nagradijo delo in spodbujajo rešitve, ki krepijo družine v vsej svoji raznolikosti, hkrati pa zagotovijo fiskalno odgovornost in podporo za podjetja, kot so razširitev prožnih ureditev dela za starše in posameznike ter pravica do odklopa, ponudijo davčne spodbude za leta oskrbe in dajatve za starše samohranilce ter vlagajo v visokokakovostne, cenovno ugodne in dostopne storitve nege in varstva otrok ter dolgotrajne oskrbe, ki so združljive z zaposlitvijo s polnim delovnim časom in politikami starševskega dopusta, pri katerih se upošteva enakost spolov; poleg tega poziva države članice, naj prek socialnega dialoga in kolektivnih pogajanj spodbujajo ukrepe, s katerimi bi olajšali polno udeležbo žensk na trgu dela in zmanjšali njihove stopnje prekinitve poklicne dejavnosti in dela s krajšim delovnim časom, ki so višje kot pri moških; poziva, naj se vzpostavijo namenski ukrepi, da bi ženskam z ukrepi za ponovno vključevanje in ciljno usmerjenimi spodbudami, kot so sheme preusposabljanja, olajšali vrnitev na delo po dolgi prekinitvi poklicne dejavnosti;

32. poziva Komisijo, naj izda smernice za opredelitev in obravnavo davčnih ureditev, kot so sheme skupnega obdavčevanja, ki lahko prejemnike drugega dohodka v gospodinjstvu odvrnejo od dejavne udeležbe na trgu dela, da bi nacionalne politike obdavčevanja podpirale enakost žensk in njihovo širšo udeležbo na trgu dela ter da bi olajšali izmenjavo dobre prakse, pri tem pa naj upošteva nacionalne pristojnosti;

33. poudarja, da je treba spodbujati žensko podjetništvo in vlogo podjetij, ki jih vodijo ženske, pri izboljševanju ekonomskega opolnomočenja in potencialnega zaslužka skozi življenje; poziva, da je na ravni EU in nacionalni ravni potrebna boljša podpora, zlasti pri razvoju podjetij, programih mentorstva ter dostopu do financiranja in tveganega kapitala, in da je treba izboljšati finančno pismenost žensk, ki jo podpirajo program InvestEU, Evropski svet za inovacije in evropska podjetniška mreža, pri čemer naj bodo ukrepi ciljno usmerjeni v premalo zastopane skupine, vključno z ženskami na podeželskih območjih in v sektorjih, ki se ukvarjajo z naravoslovjem, tehnologijo, inženirstvom, umetnostjo in matematiko; poziva Komisijo, naj te

vidike obravnava v naslednji strategiji za enakost spolov, in poudarja, kako pomembno je zgodnje izobraževanje o podjetništvu in finančno opismenjevanje za deklice, da bi vzgajali bodoče podjetnice;

34. poudarja, da bi morali z vodstvom, razvojem, mentorstvom ter podpiranjem usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja spodbujati ženske, naj se potegujejo za boljši položaj; je seznanjen, da je Komisija razsežnost spola vključila v načrt za kakovostna delovna mesta, in poudarja, da se morajo povezane pobude nanašati na vprašanje pravičnega priznavanja dela, ki ga v različnih sektorjih običajno opravljajo ženske, in da je treba izboljšati kakovost delovnih mest in delovne pogoje, kar bi pripomoglo k večji produktivnosti delovne sile in močnejšemu, bolj konkurenčnemu evropskemu gospodarstvu;

35. poudarja, da je treba odpraviti poklicno segmentacijo po spolu, tako da se prizna vrednost sektorjev, v katerih prevladujejo ženske, kot so izobraževanje, zdravstvo in socialne storitve, v obliki plače in delovnih pogojev ter da se več ženskam omogoči udeležba v bolje plačanih sektorjih, kot so sektorji informacijske in komunikacijske tehnologije, naravoslovja, tehnologije, inženirstva, umetnosti in matematike ter finančnih storitev, pa tudi na višjih vodstvenih položajih in v vodilnih vlogah na delovnem mestu, kot je vloga izvršnega direktorja, ter v javnem in političnem življenju; poudarja, da je treba bolj spolno občutljivo in dinamično karierno orientacijo vključiti v vse ravni izobraževanja in usposabljanja, da bi čim prej odpravili razdelitev sektorjev glede na prevladujoči spol; spodbuja države članice in delodajalce, naj že na zgodnji stopnji poskrbijo za spolno občutljivo karierno orientacijo ter spodbujajo uravnoteženo zastopanost spolov na visokih in odločevalskih položajih;

36. poudarja, da je treba poskrbeti, da bodo vsi predmeti na vseh ravneh izobraževanja in usposabljanja enako dostopni ženskam in deklicam; poudarja, da je treba v učnih načrtih, učnem gradivu ter pri karierni orientaciji in usposabljanju pedagogov odpraviti kulturne in spolne predsodke in stereotipe, da žensk in deklic ne bi usmerjali zgolj na nekatera študijska področja ali v omejeno število poklicnih sektorjev; spodbuja države članice, naj spodbujajo boljši dostop deklic do sektorjev, v katerih tradicionalno prevladujejo moški; poziva, naj se spodbujajo izobraževalne politike, pri katerih se upošteva vidik spola, ter spodbujajo in podpirajo deklice, da nadaljujejo študij in poklicno pot na vseh področjih, tudi v naravoslovju, tehnologiji, inženirstvu, umetnosti in matematiki;

37. poudarja, da je treba bolje finančno ovrednotiti delo v sektorjih, v katerih prevladujejo ženske, da bi zagotovili pravico do enakega plačila za delo enake vrednosti, nudili informacije o ravneh posameznih plač delavcev in ravneh povprečnih plač ter izboljšali delovne pogoje, zlasti plačo in poklicno napredovanje, s čimer bi izboljšali finančno neodvisnost žensk in zmanjšali njihovo tveganje za

revščino; poudarja, da se bosta zmanjšala tudi segmentacija po spolu in vse večje pomanjkanje delovne sile, če bomo izboljšali pogoje v sektorjih, v katerih prevladujejo ženske; poziva Komisijo, naj v prihodnjo pobudo za okvir za reševanje izzivov na področju dolgotrajne oskrbe in delovne sile, v vse ukrepe v okviru unije spretnosti ter v prihodnji akt o kakovostnih delovnih mestih vključi močno razsežnost spola; poziva države članice, naj sprejmejo konkretne ukrepe za spoštovanje načela enako plačilo za enako delo, obenem pa spodbujajo politike za rast pravičnih plač, ki je povezana s produktivnostjo, konkurenčnostjo in ekonomsko vzdržnostjo;

38. poudarja, da se invalidi, zlasti invalidke, še vedno srečujejo z različnimi in presečnimi ovirami pri dostopu do zaposlitve, usposabljanja in podjetništva; poziva Komisijo in države članice, naj v skladu z evropsko strategijo o pravicah invalidov spodbujajo enak dostop do kakovostnih delovnih mest, poklicnega izobraževanja in možnosti financiranja, pri tem pa v celoti izkoristijo že obstoječe instrumente EU in nacionalne instrumente; poudarja, da sta vključevanje in dostopnost bistvena elementa evropskega socialnega tržnega gospodarstva in konkurenčnosti;

39. poziva države članice, naj skupaj s socialnimi partnerji oblikujejo večletne in fiskalno odgovorne poklicne poti in plačna napredovanja v bistvenih javnih storitvah in storitvah oskrbe (zdravstvo, socialno varstvo, izobraževanje), da bi izboljšali kakovost, spretnosti in zadrževanje kadrov; poziva države članice, naj ciljno uporabljajo Evropski socialni sklad plus oziroma mehanizem za okrevanje in odpornost za usposabljanje, strokovno izpopolnjevanje in zadrževanje kadrov, pri tem pa preprečijo trajna izkrivljanja v dinamiki plač;

40. spodbuja Komisijo in države članice, naj za delodajalce, ki izvajajo načrte za enakost spolov in upoštevajo dobro prakso v zvezi s preglednostjo plač, vzpostavijo prostovoljne mehanizme spodbud, kot so poenostavljeni upravni postopki, javno priznanje ali prednostni dostop do sredstev EU;

41. poudarja, da je treba poskrbeti za poštena plačila v sektorjih, v katerih prevladujejo ženske, hkrati pa ohraniti avtonomijo socialnih partnerjev pri določanju plač in spoštovati nacionalne navade v zvezi s kolektivnim pogajanjem;

42. poudarja, da se lahko s formalnim delom s kakovostnimi delovnimi pogoji, zlasti v sektorjih, v katerih prevladujejo ženske, izboljšajo davčne osnove in zagotovi, da so delavke priznane in zaščitene po zakonu; ugotavlja, da se lahko s preprečevanjem neformalne ekonomije s ciljno usmerjenimi reformami, kot sta poenostavitev upravljanja davčnih zahtev in podpiranje podjetništva, bolje zagotovijo enaki konkurenčni pogoji za ženske na trgu dela; zato poziva države članice, naj poenostavijo dostop do uradnega gospodarstva, spodbujajo ukrepe za boj proti sivi ekonomiji in

formalizirajo delovne pogodbe, da bi zaščitili delavce v neformalnih sektorjih, kot so gospodinjsko delo, osebna nega, kmetijstvo in sezonska dela, se borili proti neprijavljenem delu, povečali pošteno konkurenco in poskrbeli, da lahko ženske prispevajo v sisteme socialne zaščite ter dostopajo do usposabljanja in drugih pravic in zaščite, ki izhajajo iz dela; poziva Komisijo in države članice, naj se bolj borijo proti revščini zaposlenih, ki negativno vpliva na življenjski standard žensk, tudi neformalnih delavk, ki pogosto nimajo dobre plače in dostopa do socialne varnosti;

43. se zaveda, da imajo lahko daljša obdobja neplačane oskrbe dolgoročne finančne posledice za ženske; poziva države članice, naj poskrbijo za zanesljive spolno občutljive sisteme socialne zaščite, tudi za osebe, ki prekinejo poklicno dejavnost, da bi skrbele za vzdrževane osebe; priznava, da so pokojninski sistemi sicer v prvi vrsti v nacionalni pristojnosti, a poudarja, kako pomembni so ustrezne minimalne pokojnine in dobropisi za oskrbo za pokojninske pravice oseb, ki prekinejo poklicno dejavnost, da bi skrbele za vzdrževane osebe; poudarja, da je treba neformalnim oskrbovalcem zagotoviti ustrezno zaščito in dohodkovno podporo, delavce s krajšim delovnim časom pa vključiti v zagotavljanje pokojnin iz drugega stebra; poudarja, da je treba kazalnike razlik v pokojninah med spoloma vključiti v pregled socialnih kazalnikov EU, ukrepe za boj proti tveganjem za pokojnine, povezanim s spolom, pa v specifična priporočila za države, in sicer že v okviru cikla evropskega semestra za leto 2026; spodbuja države članice, naj proučijo fiskalno odgovorne in delovno usmerjene rešitve, s katerimi bi podprli vrnitev oskrbovalcev na trg dela, nudili informacije o dostopu do javnih in zasebnih pokojninskih prihrankov ter izboljšali podporne sisteme, ki temeljijo na družini in skupnosti; poziva Komisijo, naj v sodelovanju z državami članicami velik poudarek nameni ekonomskemu opolnomočenju upokojencev ter oceni morebitni predlog o minimalnih standardih EU za dobropise za oskrbo, da bi se leta opravljanja oskrbe upoštevala pri pokojninskih pravicah; spodbuja države članice, naj poskrbijo, da se bo pri izvajanju priporočila Sveta o zadostnem minimalnem dohodku[32] upošteval vidik spola in podpirale potrebe žensk, ki živijo v revščini, da bi jim omogočili finančno svobodo, neodvisnost in priložnosti;

44. priznava, da lahko samodejna vključitev v pokojninski načrt poklicnega zavarovanja spodbudi večjo udeležbo žensk pri pokojninskem varčevanju, pomaga zmanjšati razlike v pokojninah med spoloma in podpira dolgoročno finančno varnost; je seznanjen, da Evropski organ za zavarovanja in poklicne pokojnine podpira uporabo sistemov za sledenje pokojninam in orodij za učinkovito spremljanje razlik v plačah in pokojninah med spoloma ter spolno nevtralne plačne politike in prakse pri poklicnih pokojninah; poziva

---

[32] Priporočilo Sveta z dne 30. januarja 2023 o zadostnem minimalnem dohodku za aktivno vključevanje (UL C 41, 3.2.2023, str. 1).

države članice, naj spodbujajo nediskriminatoren dostop vseh delavcev, tudi delavcev s krajšim delovnim časom, do pokojninskih načrtov dodatnega in poklicnega zavarovanja;

45. poziva Komisijo in države članice, naj pred diskriminacijo in izkoriščanjem zaščitijo migrantke iz tretjih držav, ki so pogosto zaposlene na nizko kvalificiranih, negotovih in premalo plačanih delovnih mestih v sektorjih, kot so oskrba na domu, čiščenje in gostinstvo[33]; poudarja, da je treba poskrbeti za pravične plače, zaščito na podlagi delovnega prava in ustrezne prispevke za socialno varnost, če naj se odpravijo razlike v plačah in pokojninah med spoloma;

46. poziva Komisijo, naj pripravi vseevropske kampanje ozaveščanja in izobraževanja o preglednosti plač, enakem obravnavanju in razpoložljivih instrumentih EU za spodbujanje enakosti pri zaposlovanju; poudarja, da morajo biti delavci in delodajalci obveščeni, če naj se veljavna zakonodaja učinkovito izvaja;

47. poziva države članice, naj priznajo nego in varstvo vnukov, kadar stari starši redno skrbijo za vnuka, da se lahko starši zaposlijo, še naprej opravljajo delo ali se vrnejo na delo, kot upravičeno do dobropisov za oskrbo, pri čemer naj bodo merila za upravičenost in preverjanje jasna;

48. poudarja, da je treba odpraviti praktične ovire na delovnih mestih, med drugim z digitalno dostopnostjo, razumnimi prilagoditvami in prožnimi ureditvami dela; spodbuja države članice, naj delodajalcem, ki vlagajo v dostopnost, razvoj spretnosti ter vključujoče zaposlovanje, ponudijo ciljne spodbude in se pri tem izognejo dodatnim upravnim bremenom, da bi spodbujale enakost in konkurenčnost v skladu z načeli socialnega tržnega gospodarstva;

49. poudarja ključno vlogo, ki jo imata socialni dialog in vključevanje socialnih partnerjev v zasnovo, izvajanje in spremljanje strategij za enakost in plače pri odpravljanju razlik v plačah med spoloma; spodbuja socialne partnerje, naj v skladu s členom 152 PDEU ukrepe za spodbujanje enakih možnosti ter boj proti nadlegovanju, plačni neenakosti in spolnim predsodkom vključijo v kolektivne pogodbe in naj kolektivna pogajanja razširijo tudi na nestandardne delavce, zlasti v sektorjih, v katerih prevladujejo ženske in ki so slabo plačani; poziva Komisijo in države članice, naj socialne partnerje smiselno vključijo v oblikovanje novih politik za odpravljanje razlik v plačah med spoloma v okviru naslednje strategije za enakost spolov in jih bolj podprejo;

---

33 Evropski parlament, Generalni direktorat za parlamentarne raziskovalne storitve, *Migrant women and the EU labour market – Overcoming double discrimination* (Migrantke in trg dela EU – Premagovanje dvojne diskriminacije), maj 2023.

50. poziva države članice, naj podprejo razvoj institucij na lokalni, regionalni in nacionalni ravni, da bi spremljale izvajanje in napredek nacionalnih strategij za enakost spolov; poudarja tudi, da je treba dejavno sodelovati z ženskami v različnih sektorjih in kot del delovne sile pri oblikovanju, izvajanju in vrednotenju politik za odpravo razlik v plačah med spoloma in jih poslušati, pri tem pa tudi raziskati vidike, ki bi lahko vplivali na zaslužek žensk in njihovo udeležbo v delovni sili, a o katerih ni dovolj podatkov, kot so duševno zdravje, menopavza ali menstruacija; zelo spodbuja države članice, naj se lotijo vprašanja poklicnih težav, povezanih z endometritisom in menopavzo, vključno s predčasnim odhodom žensk s trga dela;

51. poudarja, da je treba v politike EU in nacionalne politike, med drugim na področju zaposlovanja, zdravja, invalidnosti, pokojnin in športa, ter v odločanje o politikah vključiti vidik spola, da bodo cilji glede enakosti vključeni v vse faze oblikovanja politik in izvrševanja proračuna; poziva, naj se v naslednjem večletnem finančnem okviru okrepi vključevanje vidika spola in naj se odpravljanju razlik v plačah in pokojninah med spoloma, izboljšanju storitev in infrastrukture za oskrbo ter podpiranju spolno občutljivih storitev na področju duševnega zdravja namenijo posebni viri EU; želi spomniti, da se z vključevanjem ciljev glede enakosti v financiranje EU izboljšujeta učinkovitost in preglednost javnih naložb; v zvezi s tem poudarja, da bi pri zagotavljanju finančne podpore za cilje, povezane s spolom, lahko imeli vlogo mehanizmi financiranja EU, kot so Evropski socialni sklad plus, Evropski sklad za regionalni razvoj, mehanizem za okrevanje in odpornost, program Državljani, enakost, pravice in vrednote ter program Obzorje Evropa;

52. poziva, naj se v vseh sektorjih izboljšajo zbiranje, primerljivost in objavljanje podatkov o razlikah v plačah in pokojninah med spoloma, razčlenjenih po spolu, da bi bolje spremljali napredek pri odpravljanju razlik v plačah med spoloma, ter pri tem v celoti izkoristijo že obstoječi sistemi poročanja in digitalna orodja, da ne bi povečali upravnih stroškov za podjetja; poudarja, da so za oblikovanje politik, ki temeljijo na dokazih, in spremljanje napredka pri odpravljanju razlik med spoloma potrebni zanesljivi in usklajeni podatki; poudarja, da imata pri podpiranju zbiranja primerljivih in visokokakovostnih podatkov po vsej EU, na katerih bi temeljile ciljno usmerjene politike, ključno vlogo Evropski inštitut za enakost spolov in Eurostat; poziva Eurostat, naj uradni kazalnik razlik v plačah med spoloma dopolni s standardiziranim kazalnikom razlik v času, ki se nameni neplačanemu in plačanemu delu, med spoloma;

53. poziva, naj se v nacionalno pravo hitro preneseta in začneta izvajati direktiva o preglednosti plačil in direktiva o uravnoteženi zastopanosti spolov v upravnih odborih družb, ki je 10 držav članic še ni preneslo, in poziva Komisijo, naj poskrbi za strogo izvrševanje obeh direktiv; spodbuja mala in srednja podjetja ter druge družbe, ki ne kotirajo na borzi, naj v zvezi z uravnoteženo zastopanostjo spolov

na vodstvenih položajih upoštevajo uveljavljeno dobro prakso; poziva Komisijo, naj poskrbi, da direktiva o preglednosti plačil kot glavni zakonodajni akt EU za odpravljanje razlik v plačah med spoloma ne bo vključena v noben prihodnji zbirni sveženj za poenostavitev, obenem pa naj prepreči tudi podvajanje ali prekrivanje novih nezakonodajnih in zakonodajnih aktov o odpravljanju razlik v plačah med spoloma;

54. poziva Komisijo in države članice, naj poskrbijo za strogo izvrševanje veljavne zakonodaje EU in nacionalne zakonodaje ter jo po možnosti okrepijo, da bi zagotovili enakost pri poklicnem razvoju, zlasti po materinskem dopustu; poudarja, da je treba delavke zaščititi, da ne bi bile v slabšem položaju, med drugim pred premestitvijo na nižje delovno mesto, podaljšanjem poskusne dobe ali neugodnimi spremembami delovnih pogojev, ki so posledica izrabe tega dopusta;

55. poudarja, da bi lahko upravno breme za mikropodjetja ter mala in srednja podjetja negativno vplivalo na žensko podjetništvo, ki je ključnega pomena za finančno neodvisnost žensk in enakost spolov;

56. poziva države članice, naj bodo pravila o preglednosti plač in pritožbeni mehanizmi digitalno in fizično dostopni invalidnim delavcem ter naj se preverijo metode vrednotenja dela, da bi preprečili predsodke do žensk, zlasti na delovnih mestih, na katerih prevladujejo ženske, in do invalidk;

°

° °

57. naroči svoji predsednici, naj to resolucijo posreduje Svetu in Komisiji.