P10_TA(2026)0074

Rozdíly v odměňování a důchodech žen a mužů v EU: aktuální stav, výzvy a další postup a vypracování pokynů pro lepší hodnocení a spravedlivější odměňování za práci v odvětvích, v nichž převládají ženy

Usnesení Evropského parlamentu ze dne 11. března 2026 o rozdílech v odměňování a důchodech žen a mužů v EU: aktuální stav, výzvy a další postup a vypracování pokynů pro lepší hodnocení a spravedlivější odměňování za práci v odvětvích, v nichž převládají ženy (2025/2038(INI))

(C/2026/4009)

Evropský parlament,

— s ohledem na Smlouvu o Evropské unii (SEU), a zejména na článek 2 a čl. 3 odst. 3 této smlouvy,

— s ohledem na Smlouvu o fungování Evropské unie (SFEU), a zejména na články 8, 10, 19, 151, 153 a 157 této smlouvy,

— s ohledem na Listinu základních práv Evropské unie, a zejména na její ustanovení o rovnosti žen a mužů (dále jen „Listina“),

— s ohledem na Úmluvu OSN o právech osob se zdravotním postižením a na její ratifikaci ze strany EU,

— s ohledem na články 22 a 25 Všeobecné deklarace lidských práv,

— s ohledem na směrnici Evropského parlamentu a Rady (EU) 2023/970 ze dne 10. května 2023, kterou se posiluje uplatňování zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty prostřednictvím transparentnosti odměňování a mechanismů prosazování ([1]) (směrnice o transparentnosti odměňování),

— s ohledem na směrnici Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání ([2]),

— s ohledem na směrnici Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU ([3]) („směrnice o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem“),

— s ohledem na směrnici Evropského parlamentu a Rady (EU) 2022/2381 ze dne 23. listopadu 2022 o zlepšení genderové vyváženosti mezi členy orgánů kotovaných společností a o souvisejících opatřeních ([4]) („směrnice o genderové vyváženosti mezi členy orgánů společností“),

— s ohledem na směrnici Evropského parlamentu a Rady (EU) 2022/2041 ze dne 19. října 2022 o přiměřených minimálních mzdách v Evropské unii ([5]),

— s ohledem na sdělení Komise ze dne 5. března 2020 nazvané „Unie rovnosti: strategie pro rovnost žen a mužů na období 2020–2025“ (COM(2020)0152),

— s ohledem na sdělení Komise ze dne 18. září 2020 nazvané „Unie rovnosti: Akční plán EU proti rasismu na období 2020–2025 (COM(2020)0565),

— s ohledem na evropský pilíř sociálních práv a jeho akční plán (COM(2021)0102), zejména jeho hlavní cíle do roku 2030 a srovnávací přehled sociálních ukazatelů EU,

— s ohledem na Strategii EU pro práva osob se zdravotním postižením na období 2021–2030 (COM(2021)0101),

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

— s ohledem na sdělení Komise ze dne 8. října 2025 nazvané „Unie rovnosti: strategie pro rovnost LGBTIQ+ osob na období 2026–2030“ (COM(2025)0725),

— s ohledem na sdělení Komise ze dne 7. září 2022 o Evropské strategii v oblasti péče (COM(2022)0440), doporučení Rady ze dne 8. prosince 2022 o přístupu k cenově dostupné vysoce kvalitní dlouhodobé péči ([6]) a doporučení Rady ze dne 8. prosince 2022 o předškolním vzdělávání a péči: barcelonské cíle pro rok 2030 ([7]),

— s ohledem na sdělení Komise ze dne 7. března 2025 nazvané „Plán pro práva žen“ (COM(2025)0097),

— s ohledem na sdělení Komise ze dne 20. března 2024 nazvané „Nedostatek pracovních sil a dovedností v EU: akční plán“ (COM(2024)0131),

— s ohledem na sdělení Komise ze dne 5. března 2025 nazvané „Unie dovedností“ (COM(2025)0090),

— s ohledem na zprávu Komise z října 2024 nazvanou „Výroční zpráva Výboru pro sociální ochranu 2024“,

— s ohledem na zprávu Komise z března 2025 nazvanou „Zpráva o rovnosti žen a mužů v EU z roku 2025“,

— s ohledem na zprávu skupiny odborníků na vysoké úrovni o budoucnosti sociální ochrany a sociálního státu s názvem „Budoucnost sociální ochrany a sociálního státu v EU“,

— s ohledem na zprávu Maria Draghiho ze dne 9. září 2024 nazvanou „The future of European competitiveness“ (Budoucnost evropské konkurenceschopnosti) (dále jen „Draghiho zpráva“) a na zprávu Enrica Letty ze dne 10. dubna 2024 nazvanou „Much more than a market“ („Mnohem více než jen trh“) (dále jen „Lettova zpráva“),

— s ohledem na společnou zprávu Výboru pro sociální ochranu a Generálního ředitelství Komise pro zaměstnanost, sociální věci a sociální začleňování nazvanou „Zpráva o přiměřenosti důchodů za rok 2024 – Současná a budoucí přiměřenost příjmů ve stáří v EU“ zveřejněnou v roce 2024,

— s ohledem na závěry Rady ze dne 3. prosince 2024 o zajištění rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem a genderové rovnosti pro všechny generace v kontextu demografických výzev,

— s ohledem na závěry Rady ze dne 4. prosince 2024 o nedostatku pracovních sil a dovedností v EU: mobilizace nevyužitého potenciálu pracovních sil v Evropské unii,

— s ohledem na závěry Rady ze dne 19. června 2025 s názvem „Prosazování genderové rovnosti v digitálním věku ovlivňovaném umělou inteligencí: šestý horizontální přezkum provádění Pekingské akční platformy členskými státy a orgány EU“,

— s ohledem na své usnesení ze dne 14. června 2017 o potřebě vypracovat strategii EU pro odstranění rozdílu ve výši důchodů žen a mužů a předcházení tomuto rozdílu ([8]),

— s ohledem na své usnesení ze dne 30. ledna 2020 o rozdílech v odměňování žen a mužů ([9]),

— s ohledem na své usnesení ze dne 21. ledna 2021 o strategii EU pro rovnost žen a mužů ([10]),

— s ohledem na své usnesení ze dne 5. července 2022 nazvané „Směrem ke společným evropským opatřením v oblasti péče“ ([11]),

— s ohledem na článek 55 jednacího řádu,

— s ohledem na společná jednání Výboru pro zaměstnanost a sociální věci a Výboru pro práva žen a rovnost pohlaví podle článku 59 jednacího řádu,

— s ohledem na zprávu Výboru pro zaměstnanost a sociální věci a Výboru pro práva žen a rovnost pohlaví (A10-0021/2026),

([6]) Úř. věst. C 476, 15.12.2022, s. 1.
([7]) Úř. věst. C 484, 20.12.2022, s. 1.
([8]) Úř. věst. C 331, 18.9.2018, s. 60.
([9]) Úř. věst. C 331, 17.8.2021, s. 5.
([10]) Úř. věst. C 456, 10.11.2021, s. 208.
([11]) Úř. věst. C 47, 7.2.2023, s. 30.

A. vzhledem k tomu, že rovnost žen a mužů je základní hodnotou EU zakotvenou v článku 2 a čl. 3 odst. 3 SEU, článcích 8, 10 a 19 SFEU a článku 23 Listiny; vzhledem k tomu, že článek 157 SFEU výslovně stanoví, že členské státy musí zajistit uplatnění zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci; vzhledem k tomu, že klíčem k dosažení rovnosti žen a mužů a boji proti genderově podmíněnému násilí je zajištění ekonomické nezávislosti žen a rovný přístup k finančním zdrojům;

B. vzhledem k tomu, že zásada č. 2 evropského pilíře sociálních práv stanoví, že „rovnost zacházení a příležitostí pro ženy a muže musí být zajištěna a podporována ve všech oblastech, včetně účasti na trhu práce, podmínek zaměstnání a kariérního růstu“ a že „ženy a muži mají právo na stejnou odměnu za rovnocennou práci“;

C. vzhledem k tomu, že v této geopoliticky nejisté době vyžaduje zachování našich hodnot EU, aby členské státy přiznaly prioritu odvětví obrany; vzhledem k tomu, že členské státy musí zajistit, aby ženy pracující v oblasti obrany požívaly stejné odměny, spravedlivého kariérního postupu a přiměřených důchodů; vzhledem k tomu, že odstranění rozdílů ve výši důchodů žen a mužů je pro EU strategickým i morálním imperativem;

D. vzhledem k tomu, že rozdíly v odměňování žen a mužů jsou definovány jako rozdíly mezi průměrným hrubým hodinovým výdělkem žen a mužů, vyjádřené jako procentuální podíl průměrného hrubého hodinového výdělku mužů; vzhledem k tomu, že významný podíl rozdílů v odměňování žen a mužů nelze vysvětlit objektivními a pozorovatelnými charakteristikami trhu práce, jako je věk, zkušenosti a vzdělání, povolání, pracovní doba nebo jiné měřitelné charakteristiky, které poukazují na přetrvávající diskriminaci; vzhledem k tomu, že řešení rozdílů v odměňování vyžaduje vyvážený přístup, který kombinuje rovné příležitosti, rovné rozdělení pečovatelských povinností, boj proti genderovým stereotypům, transparentnost odměňování a účinné prosazování a politiky, které podporují dovednosti, účast a kariérní postup, přičemž uznává, že znevýhodnění se násobí u žen, které čelí vícenásobným a průřezovým formám diskriminace na základě faktorů, jako je pohlaví, rasový nebo etnický původ, náboženské vyznání nebo přesvědčení, zdravotní postižení, věk nebo sexuální orientace;

E. vzhledem k tomu, že v celé EU jsou příjmy žen neúměrně nižší než příjmy mužů a ženy jsou nadměrně zastoupeny mezi osobami pobírajícími minimální mzdu; vzhledem k tomu, že v roce 2023 činil rozdíl v hodinové mzdě žen a mužů v EU 12 % a mezi jednotlivými členskými státy byly značné rozdíly s tím, že v některých členských státech přesahoval platový rozdíl 18 %; vzhledem k tomu, že to znamená, že ženy ve srovnání s muži pracují ve skutečnosti bez mzdy v průměru 54 až 67 dní v roce; vzhledem k tomu, že navzdory skutečnosti, že se míra zaměstnanosti žen stále zvyšuje, není EU na dobré cestě snížit do roku 2030 rozdíl v zaměstnanosti žen a mužů činící 10 % na polovinu, přičemž rozdíl u žen s dětmi je vyšší a činí 16,5 % ([12]); vzhledem k tomu, že podle Eurostatu závisí tento rozdíl také na jednotlivých odvětvích a ve většině členských států je vyšší v soukromém než ve veřejném sektoru ([13]); vzhledem k tomu, že v roce 2024 v EU pracovalo na částečný úvazek pouze 7,7 % mužů oproti 27,9 % žen, pro které byly hlavním důvodem práce na částečný úvazek pečovatelské povinnosti; vzhledem k tomu, že existuje specifická korelace mezi odvětvími s převahou žen a nízkou úrovní mezd; vzhledem k tomu, že odměna odráží hodnotu a uznání, které společnost přikládá určitému druhu práce;

F. vzhledem k tomu, že nerovnosti v odměňování ne vždy odrážejí hodnotu, poptávku nebo dovednosti potřebné pro danou práci, ale jsou výsledkem trvalé genderové nerovnosti; vzhledem k tomu, že podhodnocení práce žen, segmentace povolání a odvětví, rozdíl v zastoupení žen a mužů ve vedoucích pozicích a nerovné rozdělení neplacené péče jsou strukturální faktory rozdílů v odměňování a důchodech žen a mužů a vyžadují systematické zhodnocení pracovních míst a přehodnocení podle odvětví na úrovni EU i na vnitrostátní úrovni; vzhledem k tomu, že rozdíly v odměňování žen a mužů nejsou pouze otázkou nižších výdělků, ale odrážejí také širší sociální, politické a kulturní nerovnosti, které ovlivňují ekonomickou nezávislost, kariérní možnosti a celkovou pohodu žen;

([12]) Eurostat, „Statistics Explained – SDG 5 – Gender equality“ (Vysvětlení statistik – Cíl udržitelného rozvoje č. 5 – Genderová rovnost), internetové stránky Eurostatu, duben 2025.

([13]) Eurostat, „Statistics Explained – Gender pay gap statistics“ (Vysvětlení statistik – Statistika rozdílů v odměňování žen a mužů), internetové stránky Eurostatu, březen 2025.

G. vzhledem k tomu, že pro uznání existence a závažnosti rozdílů v odměňování a důchodech žen a mužů, které veřejnost stále podceňuje, jsou nezbytné zvyšování povědomí a vzdělávání; vzhledem k tomu, že rozdíly v odměňování a důchodech žen a mužů mají závažný vliv na duševní zdraví žen, neboť ovlivňují nejen jejich příjmy, ale také jejich vystavení psychosociálním rizikům na pracovišti, což má dlouhodobé důsledky pro duševní zdraví a pohodu v průběhu celého života, kdy např. ženy starší 65 let uvádějí dvakrát častěji chronické deprese než muži ([14]), což odráží kombinované účinky nižšího příjmu, omezené nezávislosti a přetrvávající nejistoty; vzhledem k tomu, že spravedlivá a důstojná mzda je zásadní pro ekonomickou nezávislost žen a umožňuje jim opustit situace domácího násilí; vzhledem k tomu, že řešení těchto nedostatků vyžaduje legislativní a politická opatření, jakož i změnu společenských postojů podpořenou komunikačními a vzdělávacími iniciativami založenými na datech;

H. vzhledem k tomu, že v roce 2021 se 74 % žen denně věnovalo domácím pracím a vaření ve srovnání se 42 % mužů; vzhledem k tomu, že pokud spojíme veškerou placenou a neplacenou práci, odvedou ženy ročně o osm týdnů více práce na plný úvazek než muži ([15]);

I. vzhledem k tomu, že Světové ekonomické fórum nedávno odhadlo, že při současném tempu zlepšování bude úplné genderové rovnosti dosaženo za 134 let; vzhledem k tomu, že podle některých studií bude trvat 90 let, než se rozdíly v důchodech žen a mužů vyrovnají; vzhledem k tomu, že je jednoznačně zapotřebí přijmout nová opatření, která by odstraňování rozdílů v důchodech urychlila;

J. vzhledem k tomu, že v celé EU je u žen pravděpodobnější, že budou zastávat hůře placená pracovní místa nebo pracovat v neformální ekonomice a v tradičně podhodnocených odvětvích, což omezuje jejich možnost výdělku a přispívá k rozdílům v odměňování a důchodech žen a mužů; vzhledem k tomu, že 3 z 10 žen v EU pracují ve školství, zdravotnictví a sociální oblasti, přičemž v těchto odvětvích je zaměstnáno pouze 8 % mužů ([16]); vzhledem k tomu, že v EU tvoří ženy až 80 % pracovníků ve zdravotnictví a sociální péči, zatímco v oborech STEM (přírodní vědy, technologie, inženýrství a matematika) tvoří pouze 20 % pracovníků, což je příkladem přetrvávajících genderových norem a stereotypů, které odrazují ženy od práce v určitých odvětvích ([17]); vzhledem k tomu, že je nezbytné uznat hodnotu tradičně ženských odvětví, jako je péče, zdravotnictví, školství a sociální práce, jelikož jsou pro společnost nezbytná, a podpořit muže, aby do těchto odvětví vstupovali;

K. vzhledem k tomu, že ženy jsou i nadále výrazně nedostatečně zastoupeny ve studiu a profesích v oblasti digitálních technologií a v dalších oblastech přírodních věd, technologií, umění, inženýrství a matematiky (STEAM) a v odvětvích zaměstnanosti, jako je obrana a letectví a kosmonautika, informační a komunikační technologie (IKT) a energetika; vzhledem k tomu, že podpora zapojení žen v oborech STEAM má zásadní význam pro odstranění rozdílů v odměňování a důchodech žen a mužů, pro podporu inovací a pro zajištění inkluzivní a spravedlivé digitální a ekologické transformace Evropy;

L. vzhledem k tomu, že ženy jsou neúměrně postiženy rostoucí roztříštěností trhu práce, včetně nárůstu nestandardních forem zaměstnání, jako je dočasná práce, práce na částečný úvazek, práce prostřednictvím platforem a samostatná výdělečná činnost; vzhledem k tomu, že ženy často hrají zásadní roli v rodinném zemědělství, zemědělském podnikání a životě komunity, ale jejich práce je často podhodnocena nebo neformální, což vede k nižším celoživotním příjmům a nedostatečným příspěvkům na důchod; vzhledem k tomu, že toto znevýhodnění se dále prohlubuje u žen, které čelí vícenásobným a průřezovým formám diskriminace na základě faktorů, jako je rasa, pohlaví, genderová identita, sexuální orientace nebo zdravotní postižení;

([14]) Evropský parlament, generální ředitelství pro občanská práva, spravedlnost a institucionální záležitosti, tematická sekce Občané, rovnost a kultura, „The effect of gender pay and pension gaps and new ways of working on women's mental health" (Dopad rozdílů v odměňování a důchodech žen a mužů a nové způsoby zlepšování psychického zdraví žen), září 2025.

([15]) Evropský institut pro rovnost žen a mužů, „Gender Equality Index 2021 – Health" (index rovnosti žen a mužů – zdraví), 2021.

([16]) Evropská komise, „Women's situation in the labour market" (Situace žen na trhu práce), Evropská komise – internetové stránky věnované strategii a politikám.

([17]) Evropská komise, zpráva o rovnosti žen a mužů v EU za rok 2025, březen 2025 https://data.europa.eu/doi/10.2838/5262357.

M. vzhledem k tomu, že dopad rozdílů v odměňování, péči a zaměstnanosti žen a mužů se u žen v pozdějším věku znásobuje, jak dokládá rozdíl v důchodech žen a mužů, který v roce 2025 činil 25 % ([18]); vzhledem k tomu, že je to důsledkem nerovností, které se nashromáždily v průběhu pracovního života žen, a období nepřítomnosti na trhu práce a nižšího platu; vzhledem k tomu, že starší ženy jsou ve všech členských státech i nadále více ohroženy chudobou než starší muži ([19]); vzhledem k tomu, že v roce 2024 bylo 16,9 % žen v důchodu ohroženo chudobou, což je téměř dvojnásobek počtu mužů v důchodu ohrožených chudobou ([20]); vzhledem k tomu, že ženy mají obecně delší střední délku života a je u nich pravděpodobnější, že budou potřebovat ve stáří dlouhodobou péči ([21]); vzhledem k tomu, že je nezbytné zajistit, aby veřejné systémy sociálního zabezpečení a sociální ochrany zůstaly spolehlivé a přiměřeně a udržitelně financované, aby mohly i nadále poskytovat spolehlivou podporu;

N. vzhledem k tomu, že práce s převahou žen, která zajišťuje ekonomické posílení a zvyšuje účast žen v politice a ve veřejném životě, musí být založena na svobodě volby a bohatých možnostech;

O. vzhledem k tomu, že platové znevýhodnění mateřstvím, tj. rozdíl v odměňování matek a otců, jakož i žen s nezaopatřenými dětmi a bez nich, je způsobeno nedostatkem zařízení péče o děti, příliš malým počtem otců na rodičovské dovolené, pracovní dobou, která není slučitelná se zařízeními péče o děti a sociální péče o starší občany, nerovným rozdělením neformální péče v domácnosti a kulturními předsudky, které matky ve světě práce znevýhodňují; vzhledem k tomu, že ženy často čelí nižším příjmům a nedosáhnou úrovně, kterou měly před narozením dětí, a že ženy poté, co se jim narodí děti, čelí pomalejšímu kariérnímu postupu, což má přímý dopad na jejich platy a životní úroveň v současnosti a na jejich schopnost akumulovat dostatečné budoucí důchodové nároky; konstatuje, že platové znevýhodnění mateřstvím představuje významnou překážku jak pro úplnou rovnost žen a mužů, tak pro dlouhodobou demografickou a hospodářskou stabilitu;

P. vzhledem k tomu, že Draghiho i Lettova zpráva zdůrazňují, že disponibilita, cenová dostupnost a kvalita služeb péče – včetně předškolního vzdělávání a péče, dlouhodobé péče a podpory pro osoby se zdravotním postižením – jsou strukturální překážkou pro zapojení na trhu práce, zejména pro ženy, a snižují celkový potenciál produktivity EU; vzhledem k tomu, že investice do pečovatelské infrastruktury a kvalitních pracovních míst jsou produktivními sociálními investicemi, které posilují konkurenceschopnost a odolnost a podporují rovnou účast žen ve všech oblastech společnosti, včetně zaměstnanosti; vzhledem k tomu, že směrnice o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem by měla být důsledně prosazována a její účinek vyhodnocen; vzhledem k tomu, že vyváženější sdílení rodičovské dovolené a pečovatelských povinností mezi oběma rodiči, mimo jiné prostřednictvím dobře koncipovaných nepřenosných nároků na dovolenou, má zásadní význam pro podporu rovných příležitostí pro ženy a muže a přispívá k genderově rovnější společnosti a modernímu a odolnému trhu práce;

Q. vzhledem k tomu, že péče je důležitým pilířem naší společnosti; vzhledem k tomu, že neplacenou a nedostatečně placenou péči o děti, starší osoby, nemocné, osoby se zdravotním postižením, rodinné příslušníky nebo jiné závislé osoby vykonávají neúměrně ženy, a to i po vstupu na trh práce, což je i nadále hlavní příčinou genderových nerovností v příjmech, kariérním postupu a důchodech; vzhledem k tomu, že kvůli pečovatelským povinnostem zůstává mimo trh práce přibližně 7,7 milionu žen, zatímco mužů je jen 450 000; vzhledem k tomu, že některé země zavedly pro pečující osoby důchodové kredity, což znamená, že doba strávená péčí je uznána při výpočtu důchodu;

R. vzhledem k tomu, že míra chudoby nebo sociálního vyloučení je u žen vyšší než u mužů (21,9 % oproti 20 %); vzhledem k tomu, že časová chudoba omezuje možnosti žen zapojit se do dlouhodobého zaměstnání na plný úvazek, omezuje jejich výdělečný potenciál a zvyšuje jejich závislost na práci za nízkou mzdu nebo na částečný úvazek, snižuje jejich příspěvky na důchod a zvyšuje jejich finanční závislost i ve stáří a vystavuje je dále genderově podmíněnému násilí, zejména domácímu násilí;

([18]) Evropský institut pro rovnost žen a mužů, „Gender Equality Index – European Union in 2025 edition“ (index rovnosti žen a mužů – Evropská unie v roce 2025), internetové stránky Evropského institutu pro rovnost žen a mužů.

([19]) Evropská komise, zpráva o rovnosti žen a mužů v EU za rok 2025, březen 2025 https://data.europa.eu/doi/10.2838/5262357.

([20]) Eurostat, „Data Browser – At-risk-of-poverty rate for pensioners – EU-SILC survey“ (Prohlížeč údajů – Míra ohrožení chudobou pro důchodce – průzkum EU-SILC), internetové stránky Eurostatu, únor 2026.

([21]) Odbor OSN pro hospodářské a sociální věci, „The growing need for long-term care – Assumptions and reality“ (Rostoucí potřeba dlouhodobé péče – předpoklady a realita).

S. vzhledem k tomu, že Španělsko začlenilo několik předpisů, které zavádějí komplexní právní systém zaměřený na snížení genderových rozdílů, jako je dočasný příplatek za genderové rozdíly, který je poskytován ženám, jež mají nárok na příspěvkový důchod a byly matkami (biologickými nebo adoptivními), a na který by mohli mít nárok i muži, prokáží-li, že jejich profesní kariéra byla narozením nebo adopcí dítěte přerušena nebo ovlivněna;

T. vzhledem k tomu, že ženy ve věku menopauzy představují podle Mezinárodní organizace práce (MOP) nejrychleji rostoucí skupinu pracovní síly; vzhledem k tomu, že se očekává, že tento trend bude pokračovat a dále se zvyšovat; vzhledem k tomu, že téma menopauzy na pracovišti zůstává do značné míry neviditelné;

U. vzhledem k tomu, že konkurenceschopnější a spravedlivější hospodářství EU s větším počtem kvalitnějších pracovních míst v kombinaci s proaktivními opatřeními pro odvětví, v nichž převládají ženy, bude klíčem k udržitelnému odstranění rozdílů v odměňování a důchodech žen a mužů orientovanému na růst a k zajištění plné účasti žen na trhu práce s doporučeními založenými na osvědčených postupech a umožní ženám pokročit v odvětvích s vysokou hodnotou, jako je věda, technologie, inženýrství, právo a finance; vzhledem k tomu, že osvědčené postupy, zejména v informačních kampaních, jako je „oranžová obálka“, pomáhají informovat osoby pojištěné ve vnitrostátních veřejných důchodových systémech o jejich úsporách na důchod;

V. vzhledem k tomu, že Draghiho i Lettova zpráva zdůrazňují, že Evropa plně nevyužívá svých dostupných talentů, zejména mezi vysoce vzdělanými ženami; vzhledem k tomu, že přetrvávající „skleněný strop“ ve veřejném i soukromém sektoru omezuje přístup žen na vyšší, řídící a rozhodovací pozice; vzhledem k tomu, že genderová rovnost musí začínat rovnými příležitostmi pro dívky a chlapce již od nejranějšího věku; vzhledem k tomu, že podpora zapojení dívek v oborech STEM a v digitálních dovednostech je zásadní pro budování genderově vyvážené a konkurenceschopné evropské ekonomiky;

W. vzhledem k tomu, že podpora genderové rovnosti v oblasti zaměstnanosti a podnikání a zajištění vyvážené účasti žen a mužů na trhu práce jsou klíčovými podmínkami udržitelného růstu, vyšší produktivity, inovací a udržitelné dlouhodobé konkurenceschopnosti evropského hospodářství; vzhledem k tomu, že podpora rovných příležitostí pro ženy i muže přispívá k demografické a hospodářské odolnosti Evropy a mohla by podstatně zvýšit HDP EU na obyvatele a její fiskální udržitelnost;

X. vzhledem k tomu, že dynamické sociálně tržní hospodářství založené na inovacích by mělo odměňovat dovednosti, produktivitu a výkonnost a vytvářet více příležitostí pro ženy, aby se prosadily v odvětvích s vysokou přidanou hodnotou, jako jsou technologie, zemědělství, průmysl, obrana, medicína, právo a finance; vzhledem k tomu, že dívky a mladé ženy by tak byly již od útlého věku povzbuzovány v tom, aby se v těchto vysoce hodnotných odvětvích vzdělávaly a pracovně uplatňovaly, což by pomohlo odstranit genderové stereotypy a rozšířit spektrum jejich budoucích možností profesního zaměření;

Y. vzhledem k tomu, že míra osob ohrožených chudobou nebo sociálním vyloučením (AROPE) je vyšší u starších osob (ve věku 75 let a více), důchodců se zdravotním postižením a osob, které jsou dlouhodobě bez práce; vzhledem k tomu, že v roce 2020 dosahoval v EU index AROPE mezi důchodci 15,6 %; vzhledem k tomu, že rozdíl v odměňování žen a mužů činil v roce 2020 v této skupině 13 % a rozdíl ve výši důchodů žen a mužů v roce 2019 činil 29 % a že i dnes jsou tyto rozdíly značné; vzhledem k tomu, že důchodové nároky mnoha starších žen nejsou dostatečné a tyto ženy musí často spoléhat na podporu rodiny nebo pozůstalostní důchod; vzhledem k tomu, že jelikož ženy žijí déle než muži, zvyšuje se i pravděpodobnost, že budou žít samy s jediným příjmem; vzhledem k tomu, že důchody musí zůstat přiměřené a musí být přizpůsobeny životním nákladům, přičemž je třeba zlepšit pobídky pro delší účast na trhu práce, aby se snížila chudoba a závislost ve stáří;

Z. vzhledem k tomu, že nerovnováhu na trhu práce lze snížit, pokud bude dodržována zásada stejné odměny za stejnou nebo rovnocennou práci, pokud odvětví, v nichž pracují převážně ženy, nebudou podhodnocována a pokud budou odstraněny překážky, které ženám brání vstoupit do vysoce placených odvětví, v nichž pracují převážně muži; vzhledem k tomu, rozdíly v odměňování žen a mužů jsou v těchto odvětvích nejvyšší; vzhledem k tomu, že společnost je na základních, např. pečovatelských službách, závislá, ale ty jsou často podhodnocené a převážně je poskytují ženy; vzhledem k tomu, že platy v těchto odvětvích by měly být spravedlivé a udržitelné z hlediska podpory žen a jejich rodin, měly by motivovat k volbě zaměstnání v tomto odvětví a zvyšovat status těchto profesí;

vzhledem k tomu, že v důsledku rizika chudoby a částečně i v důsledku ohrožení finanční nezávislosti žen kvůli nerovnosti v odměňování a důchodech jsou ženy více vystaveny násilí na základě pohlaví, zejména domácímu násilí, a je tak pro ně těžší se vymanit z toxických vztahů; vzhledem k tomu, že podle OSN se téměř 35 % žen na celém světě potýká s psychickým nebo sexuálním obtěžováním na pracovišti nebo s obtěžováním, které má závažné důsledky pro jejich osobní a profesní život; vzhledem k tomu, že to poškozuje sebeúctu žen a oslabuje jejich postavení při vyjednávání spravedlivějšího odměňování; vzhledem k tomu, že vysoká nezaměstnanost, slabý růst mezd a nejistota práce mohou ženy postihovat neúměrně více než muže; vzhledem k tomu, že to má nepříznivý dopad na posílení ekonomického postavení žen a na dosažení genderové rovnosti; vzhledem k tomu, že dobře navržené reformy trhu práce, konkurenceschopné hospodářství a udržitelné veřejné finance mohou podpořit vytváření pracovních míst a příležitostí; vzhledem k tomu, že veřejné služby a sociální podpora by měly být cílené a účinné, měly by zajišťovat optimální využití prostředků a zároveň chránit nejzranitelnější osoby;

AA. vzhledem k tomu, že důchodové systémy v EU jsou obecně založeny na třech pilířích, kterými jsou státní důchody, zaměstnanecké důchody poskytované zaměstnavateli a soukromé úspory nebo investice; vzhledem k tomu, že příjmy žen ve všech těchto třech těchto pilířích jsou nižší, neboť ženy mají nižší výdělky, přerušují profesní dráhu, věnují se pečovatelským povinnostem a nepoměrně častěji než muži využívají nestandardní formy práce, což prohlubuje rozdíly v důchodech a zvyšuje riziko chudoby ve stáří; vzhledem k tomu, že v ekonomice péče zastávají většinu pracovních míst ženy, zatímco ve vedení a rozhodování je výrazná převaha mužů; vzhledem k tomu, že transparentnost v odměňování může hrát klíčovou úlohu při zajišťování skutečného pokroku při řešení genderových rozdílů v odměňování, jelikož pomáhá odhalovat nedostatečné ohodnocení práce žen a poukazovat na genderové aspekty segmentace trhu práce, a to i prostřednictvím nástrojů, které poskytují objektivní kritéria umožňující provádět genderově neutrální posouzení a srovnat hodnotu práce v různých pracovních pozicích a odvětvích; vzhledem k tomu, že je třeba zohlednit dopad směrnice Rady 79/7/EHS ([22]) na možnosti členských států řešit rozdíly ve výši důchodů žen a mužů; vzhledem k tomu, že přezkumy zohledňující genderové hledisko mohou zlepšit efektivitu vynakládaných prostředků ve veřejných rozpočtech a mohou zajistit lepší zacílení opatření na podporu rodiny a práce;

AB. vzhledem k tomu, že metody hodnocení práce bez genderových předsudků jsou klíčové pro srovnávací analýzu rozsahu a složitosti pracovní náplně, s cílem určit hierarchii pracovních míst v rámci určitého odvětví nebo organizace bez ohledu na to, zda je na daném pracovním místě žena nebo muž; vzhledem k tomu, že ženy se zdravotním postižením mají výrazně horší situaci na trhu práce – a v důsledku toho i horší vyhlídky na důchod – než muži i ženy bez zdravotního postižení;

AC. vzhledem k tomu, že o genderovou rovnost je třeba usilovat prostřednictvím průřezového přístupu, tj. s vědomím toho, že různé formy diskriminace a znevýhodnění – včetně těch, které jsou založeny na věku, zdravotním postižení, rasovém nebo etnickém původu, socioekonomickém postavení, sexuální orientaci a místě bydliště – mohou prohlubovat nerovnosti, s nimiž se ženy a dívky setkávají v oblasti vzdělávání, zaměstnanosti a přístupu k sociální ochraně;

AD. vzhledem k tomu, že pro zvrácení a překonání nerovností je zásadní kolektivní vyjednávání; vzhledem k tomu, že v chudobě nestačí zaručit stejnou mzdu za práci stejné hodnoty, neboť pro zaručení důstojnosti a sociální spravedlnosti by mělo být rovnosti v odměňování dosaženo spolu s celkovým zvýšením mezd a zlepšením pracovních podmínek;

Aktuální stav

1. připomíná, že stejná odměna za stejnou či rovnocennou práci je základní zásadou EU a že členské státy mají povinnost odstranit diskriminaci na základě pohlaví ve všech aspektech odměňování, v pracovních podmínkách a typech zaměstnaneckých smluv; připomíná, že úplné provedení směrnice o transparentnosti odměňování pomůže odstranit diskriminaci a předsudky na základě genderu, např. při přijímání zaměstnanců a ve struktuře odměňování;

([22]) Směrnice Rady 79/7/EHS ze dne 19. prosince 1978 o postupném zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti sociálního zabezpečení (Úř. věst. L 6, 10.1.1979, s. 24, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/1979/7/oj).

2. vyjadřuje politování nad tím, že v EU stále přetrvávají rozdíly v odměňování a důchodech žen a mužů, což má negativní dopad na sociální a ekonomickou situaci žen a na celou společnost; vyjadřuje politování nad skutečností, že ačkoli v posledním desetiletí došlo k mírnému snížení průměrného rozdílu v odměňování a důchodech žen a mužů v EU, současné tempo změn je stále nedostatečné k tomu, aby byl tento rozdíl odstraněn před rokem 2100; vyjadřuje politování nad tím, že chudoba a vyloučení ve stáří jsou pro ženy trvající hrozbou a že v porovnání s celkovým trendem tato hrozba roste, což zdůrazňuje potřebu posílit udržitelné důchodové systémy a podpořit aktivní stárnutí; vítá oznámení strategie EU pro boj proti chudobě a žádá Komisi, aby zajistila součinnost mezi tímto návrhem a připravovanou strategií pro rovnost žen a mužů s cílem řešit genderová a průřezová rizika chudoby;

3. připomíná, že v celé EU jsou ženy ohroženy chudobou více než muži, zejména ženy, které se potýkají s průřezovými formami diskriminace, jako jsou matky samoživitelky, starší ženy, ženy se zdravotním postižením, státní příslušnice třetích zemí, osoby LGBTIQ+ a ženy ve venkovských oblastech; zdůrazňuje, že rozdíly v důchodech žen a mužů jsou nejen důsledkem kumulace nerovností v odměňování v průběhu celého života, ale také rozdílných příležitostí na trhu práce, nerovného rozdělení neformální péče doma mezi ženy a muže a genderových předsudků ve společnosti; vyzývá k přijetí politik, které toto znevýhodnění uznají a zároveň jimi bude podporována účast na kvalitním zaměstnání a rovné příležitosti; konstatuje, že vzhledem k tomu, že starobní důchody představují v průměru čtyři pětiny celkového příjmu důchodců, a vzhledem k přetrvávajícím demografickým výzvám by neřešené genderové rozdíly ve výši důchodů mohly ohrozit dlouhodobou sociální soudržnost členských států a udržitelnost systémů sociální ochrany;

4. zdůrazňuje, že osobní svoboda a ekonomická nezávislost žen mají zásadní význam pro jejich osobní bezpečnost a důstojnost a že jejich nízká účast na trhu práce zvyšuje jejich zranitelnost vůči zneužívání, genderově podmíněnému násilí, včetně domácího násilí a násilí na veřejných prostranstvích, a jejich ekonomickou závislost; vyzývá členské státy, aby přijaly cílená opatření k prevenci a potírání genderově podmíněného násilí a obtěžování, a to jak online, tak offline, včetně osvětových kampaní, prosazování Istanbulské úmluvy a ratifikace Úmluvy Mezinárodní organizace práce o násilí a obtěžování (č. 190), aby byly zajištěny účinné mechanismy na ochranu obětí na pracovišti;

5. konstatuje, že ženy se stále nepřiměřeně vyšším dílem věnují neplacené péči a práci v domácnosti, což snižuje jejich zapojení na trhu práce a důchodové nároky; uznává, že mateřství a péče o děti, rodinné příslušníky nebo jiné závislé osoby, které mají zdravotní postižení nebo jsou starší či nemocné, představují kvůli tradičnímu pojetí genderových rolí, předsudkům a nerovnému rozdělení pečovatelských povinností zátěž, která způsobuje rozdíly v odměňování a důchodech mužů a žen a navíc v době, kdy mnoho zemí EU čelí demografickému poklesu, odrazuje potenciální matky od mateřství, jelikož zejména v mladém věku znamená mateřství omezení příležitostí na trhu práce;

6. zdůrazňuje, že nedostatečné investice do kvalitních služeb péče o děti a dlouhodobé péče a jejich omezená dostupnost, vysoké náklady a nedostatek odpovídající infrastruktury zůstávají klíčovou komplikací především pro plné zapojení žen do společnosti a na trh práce, mohou vést k tomu, že ženy trh práce předčasně opustí nebo nedobrovolně přijmou práci na částečný úvazek, a mohou bránit jejich kariérnímu postupu; zdůrazňuje, že je třeba neplacenou pečovatelskou práci systematicky uznávat a zohledňovat ji při navrhování politik a v systémech sociální ochrany a zároveň usnadňovat ženám příležitosti k návratu na trh práce; uznává, že péče je základním pilířem společnosti a že ji do značné míry vykonávají ženy; připomíná, že péče o děti a rodinné příslušníky nebo jiné závislé osoby se zdravotním postižením, starší osoby nebo nemocné osoby často představuje další pracovní zátěž, která může mít dokonce povahu práce na plný úvazek; zdůrazňuje, že tato skutečnost se odráží ve vzorcích trhu práce, které u žen mimo jiné vykazují vyšší míru práce na částečný úvazek, nižší hodinové mzdy, přerušení kariéry a kratší dobu trvání pracovních smluv; vyzývá k přijetí politik, které podpoří rodiny v celé jejich rozmanitosti, přispějí k rovnováze mezi pracovním a soukromým životem a povzbudí muže i ženy ke sdílení pečovatelských povinností a zároveň zajistí, aby pečovatelská práce, ať už formální, nebo neformální, byla ve společnosti respektována a spravedlivě oceňována;

Přínosy rovnosti žen a mužů pro společnost, hospodářský růst, konkurenceschopnost a boj proti diskriminaci

7. zdůrazňuje, že vyrovnání rozdílů v odměňování a důchodech žen a mužů má zásadní význam pro spravedlnost a konkurenceschopnost a mělo by se ho dosáhnout prostřednictvím opatření založených na důkazech a respektujících výsady členských států a sociálních partnerů; připomíná, že rozdíly v odměňování a zaměstnanosti žen a mužů stály EU v roce 2023 ([23])390 miliard EUR v důsledku ušlých výdělků, příspěvků na sociální zabezpečení a financování sociálních dávek pro nepracující ženy z veřejných rozpočtů; konstatuje, že odstranění rozdílů v zaměstnanosti žen a mužů by mohlo do roku 2050 zvýšit produktivitu, která by přinesla zvýšení HDP na obyvatele o 3,2 až 5,5 % a že flexibilnější pracovní podmínky, lepší rovnováha mezi pracovním a osobním životem a vyšší mzdy podporují vstup většího počtu žen na trh práce, což povede ke zvýšení výrobních kapacit hospodářství ([24]); uznává, že krize spojená s nárůstem životních nákladů neúměrně postihuje ženy, včetně matek; vyzývá k přijetí opatření, která zajistí, aby mzdy odrážely životní náklady a motivovaly k účasti na trhu práce, přičemž zároveň musí i nadále respektovat vnitrostátní rámce trhu práce a dohody sociálních partnerů; zdůrazňuje, že rovná účast žen a mužů na kvalitním zaměstnání posiluje nabídku pracovních sil v EU a její celkovou hospodářskou odolnost a je faktorem platným v rámci evropské agendy pro konkurenceschopnost; vybízí Komisi a členské státy, aby do hospodářských prognóz a případně do posouzení dopadů politik zahrnuly kvantifikované přínosy zvýšeného stupně genderové rovnosti;

8. zdůrazňuje, že v roce 2023 byly ve většině zemí EU ([25]) rozdíly v odměňování v soukromém sektoru vyšší než ve veřejném sektoru a že je třeba vyvinout zvláštní úsilí k zajištění toho, aby společnosti aktivně podporovaly nediskriminační postupy a prosazovaly rovné příležitosti a stejnou odměnu za práci stejné hodnoty;

9. připomíná, že jak je uvedeno v Draghiho zprávě, zaměstnanci a podniky jsou hnací silou konkurenceschopnosti EU; zdůrazňuje, že nedostatek kvalifikovaných pracovníků a pracovních sil, který se prohlubuje klesajícím počtem obyvatel v produktivním věku, vážně omezuje produktivitu a růst v EU; zdůrazňuje, že zvýšení účasti žen na trhu práce a zlepšení jejich pracovních podmínek, zejména ve stávajících i v nově vznikajících odvětvích souvisejících se zelenou a digitální transformací, by mohlo pomoci tyto tlaky zmírnit; vyzývá k tomu, aby genderová rovnost a boj proti genderovým stereotypům byly začleňovány do politik Unie způsobem, který zvýší podíl žen na pracovní síle a podpoří rozvoj dovedností a konkurenceschopnost, a vybízí k tomu, aby faktory omezující příležitosti žen byly odstraněny napříč agendami EU v oblasti konkurenceschopnosti, průmyslu a dovedností a v rámci digitální agendy;

10. vyzývá EU a její členské státy, aby aplikovaly genderovou rovnost v oblasti plánování, veřejných služeb a zejména poskytování sexuální a reprodukční zdravotní péče, včetně přístupu k bezplatným, bezpečným a legálním potratům;

11. vyzývá k vypracování strategií a politik zohledňujících genderovou rovnost v digitálním odvětví a k cílenému úsilí o účinnější začlenění žen na trh práce;

12. připomíná, že objektivní kritéria pro výběr pracovníků a jejich povyšování s ohledem na jejich zásluhy, jsou stejně jako rovné příležitosti, podpůrné služby a univerzální právo účasti základem rovného zacházení, a následně i spravedlivé soutěže na pracovním trhu, a že tímto způsobem lze omezit předsudky, včetně diskriminačního chování na základě genderu, rasy, zdravotního postižení, věku a sexuální orientace a identity, které mají negativní dopad na kariérní postup žen a tím snižují jejich příjmy; vyzývá v této souvislosti k plnému provádění a monitorování směrnice o genderové vyváženosti v řídících a dozorčích orgánech a vybízí malé a střední podniky a další nekótované společnosti, aby se řídily osvědčenými postupy v oblasti genderové vyváženosti v řídících orgánech; dále upozorňuje, že odolná, inkluzivní a udržitelná společnost a růstová ekonomika zajišťují v odvětvích, v nichž pracují převážně ženy, dobře placená, kvalitní pracovní místa, která ženám umožňují získat v průběhu kariéry obstojné důchodové nároky;

13. konstatuje, že je třeba zajistit, aby ženy pracující v odvětví obrany nebyly vystaveny žádné formě diskriminace na základě stereotypů a měly přístup k dobře placené a stabilní kariéře s odpovídajícími příspěvky na důchodové pojištění;

([23]) Eurofound, „Mind the gap! Gender employment gap cost Europe over €390 billion in 2023“ (Mind the gap! – rozdíl v zaměstnanosti žen a mužů Evropu v roce 2023 stál přes 390 miliard eur), internetové stránky nadace Eurofound, březen 2025.

([24]) Evropský institut pro rovnost žen a mužů, „Economic benefits of gender equality in the European Union – How closing the gender gaps in labour market activity and pay leads to economic growth“ (Hospodářské přínosy rovnosti žen a mužů v Evropské unii – jak odstranění genderových rozdílů v aktivitě a odměňování na trhu práce vede k hospodářskému růstu), 2017.

([25]) Evropský parlament, „Topics – Understanding the gender pay gap: definition, facts and causes“ (Témata – Porozumění rozdílu v odměňování žen a mužů: definice, fakta a příčiny), internetové stránky Evropského parlamentu, 2020.

14. domnívá se, že členské státy by se měly zaměřit na snižování překážek zaměstnanosti a podnikání, podporu rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem rodin prostřednictvím vhodných politik v oblasti rodičovské dovolené, flexibilních pracovních ujednání a práva odpojit se, sítí předškolního vzdělávání, vysoce kvalitní, přístupné a cenově dostupné péče o děti a služeb dlouhodobé péče, které jsou slučitelné s prací na plný úvazek, a na investice do programů odborné přípravy, rekvalifikace a prohlubování dovedností, které pomáhají řešit nedostatek dovedností, a to i pokud jde o matky samoživitelky, starší ženy, osoby LGBTIQ+, ženy se zdravotním postižením, ženy ve zranitelném postavení, státní příslušnice třetích zemí a ženy žijící ve venkovských a odlehlých oblastech a nejvzdálenějších regionech, neboť právě ony se při získávání odborné přípravy a hledání pracovních příležitostí setkávat s problémy nejčastěji; oceňuje přínos žen pro venkovské hospodářství;

Výzvy

15. zdůrazňuje, že důležitou strukturální příčinou rozdílů v odměňování žen a mužů je genderová segmentace v jednotlivých odvětvích a profesích; zdůrazňuje, že tato segmentace je jak horizontální, což znamená, že ženy jsou nadměrně zastoupeny v hůře placených a historicky podhodnocovaných odvětvích, tak vertikální, což znamená, že v rámci stejného odvětví zastávají ženy méně často lépe placené vedoucí a manažerské pozice; zdůrazňuje, že práce v „ženských“ odvětvích je obecně hůře placená a podhodnocená v důsledku různých faktorů což přitom nelze ospravedlnit rozdíly v kompetencích nebo zásluhách, jelikož téměř ve všech členských státech EU pobírá nízkou mzdu a minimální mzdu více žen než mužů, přestože akademická úroveň mladších žen je stále častěji vyšší než u mladších mužů ([26]);

16. upozorňuje, že pouze 30 % členů správních rad společností jsou ženy a že v méně než 10 % předsednických křesel správních rad nebo generálních ředitelů velkých společností usedají ženy ([27]), což ukazuje, že ženy jsou stále výrazně nedostatečně zastoupeny ve vedoucích funkcích a v mentorských programech; zdůrazňuje, že rozdíly v platech žen a mužů jsou největší na dobře placených pozicích ([28]); podtrhuje skutečnost, že přetrvávající skleněné stropy v oblasti řízení, výzkumu a inovací omezují produktivitu a konkurenceschopnost; zdůrazňuje, že pro dosažení cílů Unie je nezbytné odstranit genderovou nerovnováhu ve vedoucích pozicích; poukazuje na to, že stále běžnější odměňování zaměstnanců formou akcií nebo bonusů se v současné době týká především mužů ([29]) a že přitom jde o významnou příležitost, jak zajistit, aby růst těchto nových modelů odměňování přinášel ženám stejný prospěch a přispěl k vyrovnávání jejich platů s platy mužů;

17. připomíná unikátní úlohu pečovatelů a zásadní význam poskytování péče pro naši společnost, zejména s ohledem na současné demografické trendy a stárnutí populace; zdůrazňuje, že klíčovým faktorem rozdílů v odměňování a důchodech žen a mužů je nerovný podíl pečovatelských a domácích povinností, které zastávají téměř výhradně ženy; připomíná skutečnost, že ženy jsou částečně kvůli své pečovatelské roli častěji nezaměstnané, mají častěji zkrácené pracovní úvazky a vykonávají hůře placenou práci v „ženských“ odvětvích a častěji přerušují profesní dráhu, což má následně dopad na jejich plat a kariérní postup, a v důsledku toho u nich zvyšuje i riziko chudoby; dále připomíná, že doba nepřítomnosti v zaměstnání z důvodu pečovatelských povinností se nezapočítává do nároku na důchod, přestože stát díky neformální péči, kterou ženy poskytují, šetří náklady;

18. připomíná právo na rodičovskou dovolenou zakotvené ve směrnici o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem a zdůrazňuje, že je třeba jej plně a účinně prosazovat; zdůrazňuje, že politika musí řešit genderovou nerovnost ve sdílení zátěže a podporovat spravedlivé rozdělení rodičovské dovolené a pečovatelských povinností mezi rodiče, aby bylo dosaženo rovnostářského modelu v oblasti příjmu a péče; vyzývá členské státy, aby podporovaly nepřenosnou a přiměřeně placenou otcovskou dovolenou a zavedly osvětové kampaně a pobídky, které zvýší počet mužů využívajících této možnosti, a opatření ke sledování a vykazování situace v této oblasti s rozčleněním dat podle pohlaví; vyzdvihuje úlohu zaměstnavatelů při zajišťování toho, aby zaměstnání na plný úvazek bylo slučitelné s pečovatelskými povinnostmi;

19. vyzývá členské státy, aby úzce spolupracovaly se sociálními partnery a přijaly aktivní a koordinovaná opatření, mimo jiné, aby zavedly cílené informační a poradenské programy k řešení strukturálních genderových nerovností, které jsou příčinou neochoty žen ucházet se o povýšení nebo upozorňovat na své vlastní úspěchy; zdůrazňuje, že tato neochota

([26]) Eurostat, „Statistics Explained – Educational attainment statistics“ (Statistiky přehledně – statistika dosaženého vzdělání), internetové stránky Eurostatu, květen 2025.
([27]) Evropský institut pro rovnost žen a mužů, „Gender Equality Index 2021 – Health“ (Index rovnosti žen a mužů – zdraví), 2021.
([28]) Eurofound a Společné výzkumné středisko Evropské komise, „European Jobs Monitor 2021: Gender gaps and the employment structure“ (Evropský monitor pracovních míst 2021: nerovnost mezi ženami a muži a struktura zaměstnanosti), 2021.
([29]) Eurofound, „Gender equality at work“ (Rovnost žen a mužů v zaměstnání), 2020.

není otázkou individuální volby, ale pramení ze zakořeněných genderových stereotypů, profesní segregace a nedostatečné podpory v profesní oblasti, což se týká zejména žen s nízkou kvalifikací a marginalizovaných žen; vyzývá členské státy, aby se sociálními partnery úzce spolupracovaly na odstraňování těchto překážek prostřednictvím inkluzivní kultury na pracovišti, lepších rámců kariérního rozvoje a proaktivních strategií rovnosti;

20. upozorňuje na neustálé prohlubování chudoby a sociálního vyloučení ve stáří, k němuž dochází od roku 2015 a které se dotýká zejména starších žen, a na dramatickou míru chudoby žen starších 75 let v několika členských státech, která je příznakem celkové genderové nerovnosti v celoživotních příjmech; zdůrazňuje, že starší ženy častěji potřebují po delší dobu svého života pečovatelské a podpůrné služby a že náklady na tyto služby ve většině členských států převyšují průměrný důchod;

21. zdůrazňuje, že k rozdílům v odměňování žen a mužů přispívají nevědomé genderové předsudky při náboru, kariérním postupu a stanovování mezd; zdůrazňuje, že genderové stereotypy, které odsouvají ženy do tradičně ženských odvětví s nízkými platy, upřednostňují muže před stejně kvalifikovanými kandidátkami a že fenomén „lepkavé podlahy“ ([30]) komplikující kariérní postup žen a dopad dynamiky genderových norem při vyjednávání o odměně jsou v profesním životě žen stále markantnější;

22. vyzdvihuje nutnost posílit pečovatelské služby s cílem zvýšit účast žen na trhu práce, odstranit rozdíly v zaměstnanosti, odměňování a důchodech žen a mužů a řešit nedostatek dovedností a pracovních sil vytvářením odolných a kvalitních pracovních míst; vyzývá Komisi a členské státy, aby plně prováděly Evropskou strategii v oblasti péče a doporučení Rady o dlouhodobé péči, stanovily vnitrostátní cíle pro dostupnost, přístupnost a kvalitu péče o děti a dlouhodobé péče a aby vyčlenily v rámci evropského semestru a nástrojů financování EU prostředky na kvalitní, cenově dostupné a přístupné pečovatelské služby; zdůrazňuje, že veřejné investice do infrastruktury péče by měly být v revidovaném rámci správy ekonomických záležitostí EU zařazeny mezi výdaje podporující růst; vyzývá členské státy, aby ratifikovaly Úmluvu MOP o pracovnících v cizí domácnosti z roku 2011;

23. zdůrazňuje, že vyřešení nedostatečné kapacity v systému péče o děti stále představuje klíčový faktor pro zlepšení života mladých rodičů v celé Evropě; konstatuje, že tato nedostatečnost se projevuje po narození dítěte, kdy rodiče již vyčerpali placenou rodičovskou dovolenou, ale ještě nemají pro dítě k dispozici předškolní vzdělávání a péči na dobu odpovídající plnému úvazku; zdůrazňuje, že podpora rodin během tohoto přechodného období může výrazně posílit schopnost rodičů zůstat na trhu práce;

24. konstatuje, že podniky vedené ženami často působí v hůře placených odvětvích a čelí dalším překážkám, jako je omezený přístup k financování, genderové předsudky a regulační překážky;

25. zdůrazňuje, že v EU vykonává přibližně 6,8 milionu lidí nehlášenou práci v oblasti placených osobních služeb a služeb pro domácnost a že 90 % z nich jsou ženy, přičemž se většinou jedná o ženy středního věku a migrantky ([31]), na něž se v této situaci nevztahují pracovní práva ani práva sociálního zabezpečení;

26. zdůrazňuje, že finanční nejistota a nerovnost úzce souvisejí s psychickou pohodou a že dopad nerovnosti v odměňování na duševní zdraví by se neměl přehlížet; upozorňuje, že ženy se potýkají s problémy v oblasti duševního zdraví, jako je vyhoření a chronická deprese, častěji než muži, a to zejména v málo placených a emocionálně náročných odvětvích;

Další postup

27. oceňuje trvalou snahu Komise prosazovat rovnost mezi muži a ženami a vyzývá ji, aby předložila novou podrobnou a ambiciózní strategii v této oblasti, která by se zaměřovala na výsledky a opírala by se o dosažený pokrok a osvědčené postupy, a aby navrhla zvláštní akční plán k odstranění rozdílů v odměňování a důchodem mezi muži a ženami, a to na základě opatření založených na faktech a meziodvětvového přístupu a se stanovením kvantitativních časově omezených cílů na úrovni EU, aby bylo zajištěno, že politika zaměřená na rovnost mužů a žen, která je základním předpokladem zdravé prosperující společnosti, přispěje také k udržitelnému hospodářskému růstu, ke zvýšení konkurenceschopnosti, k podnikání, inovacím, blahobytu rodin a k rovnováze mezi pracovním a soukromým životem;

([30]) Evropský institut pro rovnost žen a mužů, „Glossary and thesaurus – sticky floor“ (Glosář a thesaurus – heslo „lepkavá podlaha“), internetové stránky Evropského institutu pro rovnost žen a mužů.

([31]) Eurofound, „Undeclared care work in the EU: Policy approaches to a complex socioeconomic challenge“„(Nehlášená práce v oblasti péče v EU: strategické přístupy ke komplexní socioekonomické výzvě“, 2025.

28. dále požaduje, aby tento akční plán zahrnoval cílená opatření zaměřená na zlepšení pracovních podmínek a spravedlivého odměňování v odvětvích s převahou žen, na podporu rodin a na upřednostňování investičních programů v rámci příštího víceletého finančního rámce, které by zajistily větší rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem a spolehlivé odvětví péče; zdůrazňuje, že je nutné k dané problematice přistupovat s respektem ke kompetencím členských států a k odlišné situaci žen v různých státech EU;

29. vyzývá Komisi, aby ve spolupráci s členskými státy a sociálními partnery vypracovala pokyny a evropský pilotní projekt zaměřený na genderově neutrální systémy hodnocení a klasifikaci práce, které by umožnily porovnávat práci stejné hodnoty a definovat jasná kritéria pro spravedlivé posuzování hodnoty práce a pro zásluhové platové systémy v odvětvích s převahou žen v celé EU, aniž by to pro zaměstnavatele znamenalo zavedení zbytečných regulatorních či finančních povinností; upozorňuje, že by se tak mělo dít napříč odvětvími, a to zajištěním práv na kolektivní vyjednávání; zdůrazňuje, že spravedlivé ohodnocení zvyšuje kvalitu pracovních míst, motivaci a konkurenceschopnost, aniž by to vedlo k nižší flexibilitě trhu práce; vybízí Komisi a členské státy, aby pokračovaly v případném zajišťování školení zaměřených na lepší genderově neutrální nábor zaměstnanců a hodnotící procesy;

30. vyzývá Komisi, aby zavedla evropskou dohodu o péči, jak bylo oznámeno během parlamentních slyšení v roce 2024; požaduje, aby tato dohoda zahrnovala soubor politických opatření, programů a doporučení spolu s konkrétním balíčkem investic do oblasti péče, jejichž cílem by bylo podpořit přechod k ekonomice péče, kdy se péče uznává jako jedno z práv a oceňuje coby základ naší společnosti; požaduje v tomto smyslu, aby byl v rámci víceletého finančního rámce na období 2028–2034 vytvořen zvláštní finanční tok na rozšíření služeb na podporu neformálních pečovatelů;

31. vyzývá členské státy, aby oceňovaly takovou činnost a prosazovaly taková řešení, která by podporovala rodiny v celé jejich rozmanitosti, a aby zajistily fiskální odpovědnost a podporu podniků, např. prostřednictvím rozšíření flexibilních pracovních podmínek pro rodiče a jednotlivce a práva se odpojit, a aby nabízely daňové pobídky za roky strávené poskytováním péče a příspěvky pro rodiče samoživitele a investovaly do poskytování kvalitní, cenově dostupné a přístupné péče o děti a do poskytování dlouhodobých pečovatelských služeb, které by byly kompatibilní se zaměstnáním na plný pracovní úvazek a do opatření v oblasti rodičovské dovolené, která by byla stejná pro ženy i pro muže; vyzývá členské státy navíc k tomu, aby podporovaly na základě sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání opatření, která by umožnila úplné zapojení žen na pracovní trh a omezila u nich míru přerušování kariéry a práce na částečný úvazek, která je vyšší než u mužů; vyzývá k přijetí specializovaných opatření, která by usnadnila návrat žen do práce po přerušení kariéry pomocí reintegračních opatření a cílených pobídek, jako jsou systémy rekvalifikačních kurzů;

32. vyzývá Komisi, aby s ohledem na kompetence členských států vydala pokyny, které by umožnily vyhledávat daňové systémy, jako jsou systémy společného zdanění, které mohou druhé výdělečně činné osoby odrazovat od aktivní účasti na trhu práce, a řešit tuto problematiku, s cílem zajistit, aby daňová politika členských států podporovala genderovou rovnost a širší účast žen na trhu práce a usnadňovala výměnu osvědčených postupů;

33. poukazuje na to, že je důležité podporovat podnikání žen a úlohu podniků vedených ženami při zlepšování jejich ekonomického postavení a zvyšování potenciálních celoživotních příjmů; zdůrazňuje, že je nutné zajistit na úrovni EU i členských států větší podporu, zejména pokud jde o rozvoj podnikání, mentoringu, přístup k financování a rizikovému kapitálu a větší finanční gramotnost žen, pomocí programu InvestEU, Evropské rady pro inovace a sítě Enterprise Europe Network, s cílenými opatřeními zaměřenými na nedostatečně zastoupené skupiny obyvatel, mj. žen ve venkovských oblastech a v oblasti vědy, techniky, inženýrství, umění a matematiky (STEAM); vyzývá Komisi, aby se těmito aspekty zabývala v příští strategii pro rovnost žen a mužů, a poukazuje na význam včasného vzdělávání dívek v oblasti podnikání a finanční gramotnosti v rámci výchovy budoucích podnikatelek;

34. zdůrazňuje, že je třeba prostřednictvím vedení, rozvoje a mentoringu a podporou rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem podporovat více žen, aby se prosadily; bere na vědomí, že Komise do svého Plánu pro kvalitní pracovní místa začlenila genderový rozměr, a zdůrazňuje, že je nutné zajistit, aby se s tím spojené iniciativy zabývaly otázkou spravedlivého ohodnocení práce v nejrůznějších odvětvích, kterou většinou vykonávají ženy, a přispět tak k zajištění produktivnější pracovní síly a k silnějšímu, konkurenceschopnějšímu evropskému hospodářství;

35. zdůrazňuje, že je třeba odbourat profesní segmentaci podle pohlaví uznáním hodnoty odvětví s převahou žen, jako je oblast vzdělávání, zdravotnictví a sociálních služeb, jak z hlediska odměňování, tak i pracovních podmínek, aby se více žen mohlo zapojit do vysoce placených odvětví, jako je oblast IKT, STEAM a financí, a do vyšších řídicích funkcí a pozice vedoucích na pracovišti, jako je funkce výkonného ředitele, i ve veřejném a politickém životě; vyzdvihuje, že je třeba zajistit, aby bylo na všech úrovních vzdělávání a odborné přípravy výrazněji zastoupeno dynamičtější kariérní poradenství zohledňující rovnost žen a mužů, aby se co nejdříve odstranily myšlenkové stereotypy; vybízí členské státy a zaměstnavatele, aby už od počátku poskytovali kariérní poradenství s ohledem na rovnost žen a mužů a podporovali jejich vyvážené zastoupení na vedoucích a rozhodovacích pozicích;

36. zdůrazňuje, že je důležité zajistit, aby všechny předměty na všech úrovních vzdělávání a odborné přípravy byly stejně přístupné ženám a dívkám; vyzdvihuje, že je třeba odstranit kulturní a genderové předsudky a stereotypy v učebních osnovách, výukových materiálech a v profesním poradenství, ale i v rámci vzdělávání pedagogů, aby se zabránilo tomu, že se ženy a dívky budou orientovat na omezený počet studijních oborů nebo profesních odvětví; vybízí členské státy, aby prosazovaly širší přístup dívek k tradičním odvětvím s převahou mužů; vyzývá k podpoře vzdělávací politiky, která by zohledňovala rovnost žen a mužů a vedla dívky ke studiu a kariéře ve všech oborech, mj. v oborech STEAM;

37. zdůrazňuje, že je třeba zajistit lepší finanční ohodnocení práce v odvětvích s převahou žen, zajistit právo na stejnou odměnu za stejnou práci, poskytovat informace o individuální výši mzdy pracovníků a průměrné výši mzdy a zlepšit pracovní podmínky, zejména platové podmínky a kariérní postup, což povede k větší finanční nezávislosti žen a k omezení rizika, že budou žít v chudobě; poukazuje na to, že zlepšení podmínek v odvětvích s převahou žen povede také k menší segmentaci podle pohlaví a k vyřešení stále většího nedostatku pracovních sil; vyzývá Komisi, aby do připravované iniciativy pro rámec pro řešení výzev v oblasti dlouhodobé péče a pracovních sil a do všech opatření v rámci unie dovedností, ale i do připravovaného právního předpisu o kvalitních pracovních místech zahrnula výrazný genderový rozměr; vyzývá členské státy, aby přijaly konkrétní opatření, která by zajistila stejnou odměnu za stejnou práci, a aby prosazovaly opatření na podporu spravedlivého odměňování, které by mělo spojitost s produktivitou, konkurenceschopností a hospodářskou udržitelností;

38. zdůrazňuje, že osoby se zdravotním postižením, zejména ženy, se i nadále potýkají s četnými vícenásobnými překážkami v přístupu k zaměstnání, odborné přípravě a podnikání; vyzývá Komisi a členské státy, aby v souladu s evropskou Strategií práv osob se zdravotním postižením podporovaly rovný přístup ke kvalitním pracovním místům, odborné přípravě a možnostem financování a zároveň plně využívaly stávající nástroje EU a členských států; zdůrazňuje, že začlenění a přístupnost jsou základními prvky sociálně tržního hospodářství a konkurence-schopnosti Evropy;

39. vyzývá členské státy, aby společně se sociálními partnery navrhly víceleté, fiskálně odpovědné kariérní a platové postupy v oblasti základních veřejných služeb a poskytování péče (zdravotnictví, sociální péče, vzdělávání) s cílem zlepšit kvalitu, kvalifikaci a udržení pracovníků; vyzývá členské státy k cílenému využívání Evropského sociálního fondu plus a případně Nástroje pro oživení a odolnost v oblasti vzdělávání, zvyšování kvalifikace a udržení pracovníků, aby se zabránilo trvalému narušení mzdové dynamiky;

40. vybízí Komisi a členské státy, aby pro zaměstnavatele, kteří plní svůj plán genderové rovnosti a řídí se osvědčenými postupy v oblasti transparentnosti odměňování, vytvořily dobrovolné motivační mechanismy, jako jsou jednodušší správní postupy, veřejné uznání nebo přednostní přístup k finančním prostředkům EU;

41. zdůrazňuje, že je důležité zajistit spravedlivé odměňování v odvětvích s převahou žen a zároveň zachovat autonomii sociálních partnerů při stanovování mezd a respektovat tradice členských států v oblasti kolektivního vyjednávání;

42. poukazuje na to, že posílit základ daně a zajistit, aby byly pracovnice uznávány a chráněny zákonem, může pouze formální práce s kvalitními pracovními podmínkami, zejména v odvětvích s převahou žen; konstatuje, že zajistit ženám rovné podmínky na trhu práce může řešení problému neformální ekonomiky prostřednictvím cílených reforem, jako je zjednodušení daňových požadavků a podpora podnikání; vyzývá proto členské státy, aby zjednodušily přístup k formální ekonomice, podporovaly opatření zaměřená na boj proti šedé ekonomice a formalizovaly pracovní smlouvy s cílem chránit pracovníky v neformálních odvětvích, jako je práce v domácnosti, poskytování osobní péče, zemědělství a sezónní práce, aby bojovaly proti nehlášené práci, posílily spravedlivou hospodářskou soutěž a zajistily, aby mohly ženy přispívat do systému sociální ochrany a mít možnost účastnit se školení a využívat jiná pracovní práva a ochranu; vyzývá Komisi a členské státy, aby zintenzivnily svou činnost v oblasti boje proti chudobě pracujících, která negativně ovlivňuje životní úroveň žen, mj. neformálních pracovnic, které často nemají dobrý plat a přístup k systému sociálního zabezpečení;

43. je si vědom dlouhodobého finančního dopadu, který může mít na ženy delší období neplacené péče; vyzývá členské státy, aby zajistily propracované systémy sociální ochrany, které by zajišťovaly rovnost žen a mužů, a to i v případě osob, které přerušily kariéru proto, aby mohly pečovat o závislé osoby; uvědomuje si, že důchodové systémy spadají primárně do kompetence členských států, poukazuje však na význam přiměřených minimálních důchodů a započítávání let věnovaných poskytování péče z hlediska důchodového nároku osob, které přeruší profesní dráhu,

aby se staraly o závislé osoby; zdůrazňuje, že je třeba zajistit jednak odpovídající ochranu a podporu příjmů neformálních pečujících, a jednak začlenění pracovníků na částečný úvazek do druhého důchodového pilíře; poukazuje na to, že počínaje cyklem evropského semestru v roce 2026 je nutné do srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů EU začlenit ukazatele rozdílů v důchodech žen a mužů a do doporučení pro jednotlivé země opatření zaměřená na řešení problematiky důchodových rizik souvisejících s pohlavím; vybízí členské státy, aby prozkoumaly fiskálně odpovědná řešení, která by se zaměřovala na práci a která by podporovala návrat pečujících osob na trh práce, poskytovala informace o přístupu k veřejnému a soukromému důchodovému spoření a posilovala rodinné a komunitní systémy podpory; vyzývá Komisi, aby ve spolupráci s členskými státy kladla velký důraz na zlepšení ekonomické situace důchodců a posoudila možný návrh minimálních standardů EU týkajících se započítávání doby strávené poskytováním péče, které by umožnily započítávat do důchodu roky strávené péčí o závislé osoby; vyzývá členské státy, aby zajistily, aby se při plnění doporučení Rady o minimálním příjmu ([32]) zohledňovala problematika rovnosti žen a mužů a podporovaly potřeby žen žijících v chudobě, tak aby získaly finanční svobodu, nezávislost a možnosti;

44. je si vědom toho, že automatické zařazování žen do zaměstnaneckých důchodových systémů může přispět k motivování většího počtu žen účastnit se důchodového spoření, což by pomohlo zmírnit rozdíly v důchodech žen a mužů a podpořit dlouhodobé finanční zabezpečení; konstatuje, že Evropský orgán pro pojišťovnictví a zaměstnanecké penzijní pojištění podporuje jednak používání penzijních informačních panelů a sledovacích nástrojů k účinnému monitorování rozdílů v odměňování a důchodech žen a mužů, a jednak genderově neutrální politiku odměňování a postupy týkající se zaměstnaneckých důchodů; vyzývá členské státy, aby prosazovaly nediskriminační přístup všech pracovníků, mj. pracovníků na částečný úvazek, k doplňkovým a zaměstnaneckým důchodovým systémům;

45. vyzývá Komisi a členské státy, aby chránily migrantky ze třetích zemí, které jsou často zaměstnány na málo kvalifikovaných, nejistých a špatně placených pracovních místech v odvětvích, jako je péče o domácnost, úklid a stravování ([33]), před diskriminací a vykořisťováním; zdůrazňuje, že zajištění spravedlivých mezd, pracovněprávní ochrany a přiměřených příspěvků na sociální zabezpečení má zásadní význam z hlediska odstranění rozdílů v odměňování a důchodech žen a mužů;

46. vyzývá Komisi, aby v celé EU připravila osvětové a vzdělávací kampaně k otázce transparentnosti odměňování, rovného zacházení a dostupných unijních nástrojů na podporu rovnosti v zaměstnání; zdůrazňuje, že informovaní pracovníci a zaměstnavatelé jsou klíčem k účinnému prosazování stávajících právních předpisů;

47. vyzývá členské státy, aby uznaly péči prarodičů – kdy prarodiče pravidelně pečují o svá vnoučata, aby umožnili rodičům dítěte nastoupit do práce, zůstat v ní nebo se do ní vrátit – jako započitatelnou dobu péče s jasnými kritérii způsobilosti a ověření;

48. poukazuje na to, že je důležité odstraňovat praktické překážky na pracovištích, mj. prostřednictvím digitálního přístupu k práci, přiměřené úpravy pracovních podmínek a pružných pracovních úvazků; vybízí členské státy, aby poskytovaly cílené pobídky zaměstnavatelům, kteří investují do zajištění přístupnosti práce, rozvoje dovedností a inkluzivního náboru zaměstnanců, a aby se zároveň vyhnuly dodatečné administrativní zátěži s cílem podpořit rovnost a konkurenceschopnost v souladu se zásadami sociálně tržního hospodářství;

49. vyzdvihuje klíčovou úlohu sociálního dialogu a zapojení sociálních partnerů do navrhování, provádění a monitorování strategií rovnosti a odměňování, které mají pomoci odstranit rozdíly v odměňování žen a mužů; vybízí sociální partnery, aby do ní v souladu s článkem 152 Smlouvy o fungování EU zahrnuli opatření zaměřená na podporu rovných příležitostí a na boj proti obtěžování, nerovnému odměňování a genderovým předsudkům v kolektivních smlouvách a aby rozšířili kolektivní vyjednávání na nestandardní pracovníky, zejména v odvětvích s převahou žen a ve špatně placených odvětvích; vyzývá Komisi a členské státy, aby v rámci příští strategie pro rovnost žen a mužů významně zapojily sociální partnery do přípravy nových politických opatření zaměřených na odstranění rozdílů v odměňování žen a mužů a aby sociální partnery dále podporovaly;

([32]) Doporučení Rady ze dne 30. ledna 2023 o přiměřeném minimálním příjmu zajišťujícím aktivní začlenění (Úř. věst. C 41, 3.2.2023, s. 1).

([33]) Evropský parlament, generální ředitelství pro parlamentní výzkumné služby, „Migrant women and the EU labour market – Overcoming double discrimination“ (Migrantky a pracovní trh EU – jak překonat dvojí diskriminaci), květen 2023.

50. vyzývá členské státy, aby podporovaly budování institucí na místní, regionální a celostátní úrovni, které by sledovaly realizaci vnitrostátních strategií pro rovnost žen a mužů a dosažený pokrok; poukazuje také na to, že při formulování, realizaci a vyhodnocování opatření zaměřených na odstranění rozdílů v odměňování žen a mužů, mj. při studování aspektů, které mohou mít vliv na výdělek žen a jejich účast na pracovním trhu, ale u nichž chybí údaje, jako jsou údaje o duševním zdraví, menopauze nebo menstruaci, je důležité aktivně spolupracovat s ženami z nejrůznějších odvětví a na různých pracovních pozicích a naslouchat jim; důrazně doporučuje členským státům, aby se zabývaly pracovními otázkami souvisejícími s endometriózou a menopauzou, mj. důvody předčasného odchodu žen z pracovního trhu;

51. připomíná, že je třeba zohledňovat rovnost žen a mužů v politice EU a členských států, mj. v oblasti zaměstnanosti, zdravotnictví, zdravotního postižení, důchodů a sportu a při rozhodování o této politice, a zajistit, aby byly cíle týkající se jejich rovnosti začleněny do všech fází tvorby politiky a plnění rozpočtu; vyzývá k většímu začleňování genderového hlediska do příštího víceletého finančního rámce a k vyčlenění zvláštních zdrojů EU s cílem odstranit rozdíly v odměňování a důchodech žen a mužů, rozšířit pečovatelské služby a příslušnou infrastrukturu a podpořit poskytování genderově vyvážených služeb v oblasti duševního zdraví; připomíná, že začlenění cílů týkajících se rovnosti žen a mužů do financování EU vede k větší účinnosti a transparentnosti veřejných investic; poukazuje v tomto ohledu na možnou úlohu unijních mechanismů financování, jako jsou Evropský sociální fond plus, Evropský fond regionálního rozvoje, Nástroj pro oživení a odolnost, program Občané, rovnost, práva a hodnoty a Horizont Evropa, při poskytování finanční podpory k dosažení cílů souvisejících s genderovou rovností;

52. vyzývá ke zlepšení sběru, srovnatelnosti a zveřejňování údajů o rozdílech v odměňování a důchodech žen a mužů ve všech odvětvích, které by byly rozčleněny podle pohlaví, aby bylo možné lépe sledovat, jakého pokroku bylo dosaženo při jejich odstraňování, a to za využití veškerých stávajících systémů podávání zpráv a digitálních nástrojů, aby nedošlo ke zvýšení administrativních nákladů podniků; zdůrazňuje, že k vytváření politiky založené na faktech a ke sledování pokroku při odstraňování genderových rozdílů jsou zapotřebí spolehlivé a harmonizované údaje; poukazuje na klíčovou úlohu Evropského institutu pro rovnost žen a mužů a Eurostatu při podpoře srovnatelného kvalitního sběru dat v celé EU, která slouží jako podklad pro cílená politická opatření; žádá, aby Eurostat doplnil oficiální ukazatel rozdílů v odměňování žen a mužů o standardizovaný ukazatel časových rozdílů mezi ženami a muži;

53. vyzývá k urychlenému provedení směrnice o transparentnosti odměňování a směrnice o genderové vyváženosti mezi členy orgánů společností v právu členských států, které deset z nich ještě neprovedlo, a k jejich urychlenému uplatňování a naléhavě vyzývá Komisi, aby zajistila jejich důsledné prosazování; doporučuje malým a středním podnikům a dalším nekótovaným společnostem, aby se řídily osvědčenými postupy v oblasti vyváženého zastoupení žen a mužů ve vedení; vyzývá Komisi, aby zajistila, aby nebyla směrnice o transparentnosti odměňování, která je klíčovým právním předpisem EU k řešení rozdílů v odměňování žen a mužů, zahrnuta do žádného z připravovaných souhrnných balíčků zjednodušujících opatření, a aby zároveň zabránila jejímu zdvojování a překrývání s novými nelegislativními i legislativními akty, které se zabývají danou problematikou;

54. naléhavě žádá Komisi a členské státy, aby zajistily důsledné prosazování a pokud možno zpřísnění stávajících právních předpisů EU a členských států s cílem zaručit rovné podmínky pro kariérní růst, především po mateřské dovolené; zdůrazňuje, že pracovníci by měli být chráněni před jakoukoli formou znevýhodnění, mj. před zařazením do nižší platové třídy, prodloužením zkušební doby nebo nepříznivými změnami pracovních podmínek, v důsledku čerpání takové dovolené;

55. poukazuje na to, že administrativní zatížení mikropodniků a malých a středních podniků může mít negativní vliv na podnikání žen, které má klíčový význam z hlediska jejich finanční nezávislosti a genderové rovnosti;

56. vyzývá členské státy, aby zajistily, aby byla pravidla transparentnosti týkající se odměňování a mechanismy podávání stížností digitálně i fyzicky přístupné pro pracovníky se zdravotním postižením a aby byly metody hodnocení pracovních míst kontrolovány, tak aby se zabránilo předsudkům vůči ženám, zejména v zaměstnáních s převahou žen, a mezi ženami se zdravotním postižením;

°
° °

57. pověřuje svou předsedkyni, aby předala toto usnesení Radě a Komisi.