C/2026/4009

26.8.2026

P10_TA(2026)0074

Kønsbestemte løn- og pensionsforskelle i EU: status, udfordringer og vejen frem og udvikling af retningslinjer for en bedre evaluering og en mere retfærdig aflønning af arbejde i kvindedominerede sektorer

Europa-Parlamentets beslutning af 11. marts 2026 om kønsbestemte løn- og pensionsforskelle i EU: status, udfordringer og vejen frem og udvikling af retningslinjer for en bedre evaluering og en mere retfærdig aflønning af arbejde i kvindedominerede sektorer (2025/2038(INI))

(C/2026/4009)

Europa-Parlamentet,

— der henviser til traktaten om Den Europæiske Union (TEU), særlig artikel 2 og artikel 3, stk. 3,

— der henviser til traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde (TEUF), særlig artikel 8, 10, 19, 151, 153 og 157,

— der henviser til Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder (»chartret«), navnlig bestemmelserne om sociale rettigheder,

— der henviser til De Forenede Nationers konvention om rettigheder for personer med handicap og EU's ratificering af denne,

— der henviser til artikel 22 og 25 i verdenserklæringen om menneskerettighederne,

— der henviser til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2023/970 af 10. maj 2023 om styrkelse af anvendelsen af princippet om lige løn til mænd og kvinder for samme arbejde eller arbejde af samme værdi ved hjælp af løngennemsigtighed og håndhævelsesmekanismer ([1]) (direktivet om løngennemsigtighed),

— der henviser til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv ([2]),

— der henviser til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2019/1158 af 20. juni 2019 om balance mellem arbejdsliv og privatliv for forældre og omsorgspersoner og om ophævelse af Rådets direktiv 2010/18/EU ([3]) (direktivet om balance mellem arbejdsliv og privatliv),

— der henviser til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2022/2381 af 23. november 2022 om en mere ligelig kønsfordeling blandt ledelsesmedlemmer i børsnoterede selskaber og tilhørende foranstaltninger ([4]) (direktivet om en ligelig kønsfordeling blandt ledelsesmedlemmer),

— der henviser til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2022/2041 af 19. oktober 2022 om passende mindstelønninger i Den Europæiske Union ([5]),

— der henviser til Kommissionens meddelelse af 5. marts 2020 med titlen »Et EU med ligestilling: strategi for ligestilling mellem mænd og kvinder 2020-2025« (COM(2020)0152),

— der henviser til Kommissionens meddelelse af 18. september 2020 med titlen »En Union med lighed: EU-handlingsplan mod racisme 2020-2025« (COM(2020)0565),

— der henviser til den europæiske søjle for sociale rettigheder og dens handlingsplan (COM(2021)0102), navnlig de overordnede mål for 2030 og EU's sociale resultattavle,

— der henviser til EU's strategi for rettigheder for personer med handicap 2021-2030 (COM(2021)0101),

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

— der henviser til Kommissionens meddelelse af 8. oktober 2025 med titlen »En Union med lige muligheder: Strategi for ligestilling af LGBTIQ-personer 2026-2030« (COM(2025)0725),

— der henviser til Kommissionens meddelelse af 7. september 2022 om den europæiske plejestrategi (COM(2022) 0440), Rådets henstilling af 8. december 2022 om adgang til økonomisk overkommelig langtidspleje af høj kvalitet ([6]) og Rådets henstilling af 8. december 2022 om førskoleundervisning og børnepasning: Barcelonamålene for 2030 ([7]),

— der henviser til Kommissionens meddelelse af 7. marts 2025 med titlen »En køreplan for kvinders rettigheder« (COM(2025)0097),

— der henviser til Kommissionens meddelelse af 20. marts 2024 med titlen »Mangel på arbejdskraft og færdigheder i EU: en handlingsplan« (COM(2024)0131),

— der henviser til Kommissionens meddelelse af 5. marts 2025 med titlen »Færdighedsunionen« (COM(2025)0090),

— der henviser til Kommissionens rapport fra oktober 2024 med titlen »Årsrapporten for 2024 fra Kommissionens Udvalg for Social Beskyttelse«,

— der henviser til Kommissionens rapport fra marts 2025 med titlen »2025 Report on Gender Equality in the EU« (2025-rapport om ligestilling mellem kønnene i EU),

— der henviser til rapporten fra ekspertgruppen på højt plan om fremtiden for social beskyttelse og velfærdsstaten med titlen »The future of social protection and of the welfare state in the EU« (Fremtiden for social beskyttelse og velfærdsstaten i EU),

— der henviser til rapporten af Mario Draghi af 9. september 2024 med titlen »The future of European competitiveness« (Fremtiden for den europæiske konkurrenceevne) (Draghirapporten) og rapporten af Enrico Letta af 10. april 2024 med titlen »Much more than a market« (Meget mere end et marked) (Lettarapporten),

— der henviser til den fælles rapport fra 2024 fra Udvalget for Social Beskyttelse og Kommissionens Generaldirektorat for Beskæftigelse, Sociale Anliggender, Arbejdsmarkedsforhold og Inklusion med titlen »The 2024 Pension Adequacy Report – Current and future income adequacy in old age in the EU« (2024-rapporten om tilstrækkelige pensioner – nuværende og fremtidige tilstrækkelige indkomster for ældre i EU),

— der henviser til Rådets konklusioner af 3. december 2024 om sikring af balance mellem arbejdsliv og privatliv og ligestilling mellem kønnene for alle generationer i forbindelse med demografiske udfordringer,

— der henviser til Rådets konklusioner af 4. december 2024 om mangel på arbejdskraft og færdigheder i EU: mobilisering af uudnyttet arbejdskraftpotentiale i Den Europæiske Union,

— der henviser til Rådets konklusioner af 19. juni 2025 med titlen »Fremme af ligestilling mellem kønnene i den AI-drevne digitale tidsalder: 6. horisontale gennemgang af medlemsstaternes og EU-institutionernes gennemførelse af Beijinghandlingsprogrammet«,

— der henviser til sin beslutning af 14. juni 2017 om behovet for en EU-strategi til at gøre en ende på og forebygge kønsbestemt pensionsforskel ([8]),

— der henviser til sin beslutning af 30. januar 2020 om kønsbestemt lønforskel ([9]),

— der henviser til sin beslutning af 21. januar 2021 om EU's strategi for ligestilling mellem kønnene ([10]),

— der henviser til sin beslutning af 5. juli 2022 om »Hen imod en fælleseuropæisk indsats vedrørende omsorgsydelser« ([11]),

— der henviser til forretningsordenens artikel 55,

— der henviser til de fælles drøftelser mellem Udvalget om Beskæftigelse og Sociale Anliggender og Udvalget om Kvinders Rettigheder og Ligestilling, jf. forretningsordenens artikel 59,

— der henviser til betænkning fra Udvalget om Beskæftigelse og Sociale Anliggender og Udvalget om Kvinders Rettigheder og Ligestilling (A10-0021/2026),

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

A. der henviser til, at ligestilling mellem kønnene er en af de grundlæggende værdier i EU, som er fastsat i artikel 2 og artikel 3, stk. 3, i TEU, artikel 8, 10 og 19 i TEUF og artikel 23 i chartret; der henviser til, at det i artikel 157 i TEUF udtrykkeligt er fastsat, at medlemsstaterne skal gennemføre princippet om lige løn til mænd og kvinder for samme arbejde eller arbejde af samme værdi; der henviser til, at sikring af kvinders økonomiske uafhængighed og lige adgang til finansielle ressourcer er afgørende for at opnå ligestilling mellem kønnene og for at bekæmpe kønsbaseret vold;

B. der henviser til, at princip 2 i den europæiske søjle for sociale rettigheder fastsætter, at »ligebehandling af og lige muligheder for kvinder og mænd skal sikres og fremmes på alle områder (...) bl.a. for deltagelse på arbejdsmarkedet, ansættelsesvilkår og karrieremuligheder« og at »kvinder og mænd har ret til samme løn for samme arbejde og arbejde af samme værdi«;

C. der henviser til, at opretholdelsen af vores EU-værdier i disse usikre geopolitiske tider kræver, at medlemsstaterne prioriterer forsvarssektoren; der henviser til, at medlemsstaterne skal sikre, at kvinder, der arbejder på forsvarsområdet, får lige løn, rimelig karriereudvikling og tilstrækkelige pensioner; der henviser til, at udligning af den kønsbestemte pensionsforskel er både en strategisk og moralsk nødvendighed for EU;

D. der henviser til, at den kønsbestemte lønforskel defineres som forskellen mellem mænds og kvinders gennemsnitlige bruttotimeløn udtrykt i procent af mænds gennemsnitlige bruttotimeløn; der henviser til, at en betydelig del af den kønsbestemte lønforskel ikke kan forklares med objektive, observerbare arbejdsmarkedsegenskaber såsom alder, erfaring og uddannelse, beskæftigelse, arbejdstid eller andre målbare karakteristika, hvilket tyder på vedvarende forskelsbehandling; der henviser til, at bekæmpelse af lønforskellen kræver en afbalanceret tilgang, der kombinerer lige muligheder, lige fordeling af omsorgsforpligtelser, bekæmpelse af kønsstereotyper, løngennemsigtighed og effektiv håndhævelse med politikker, der støtter færdigheder, deltagelse og karriereudvikling, samtidig med at det anerkendes, at ulemperne forværres for kvinder, der står over for flere og indbyrdes forbundne former for forskelsbehandling på grund af faktorer såsom køn, race eller etnisk oprindelse, religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering;

E. der henviser til, at kvinders indkomst i hele EU er uforholdsmæssigt lavere end mænds, og at kvinder er overrepræsenteret blandt mindstelønsmodtagere; der henviser til, at den kønsbestemte timelønsforskel i EU i 2023 lå på 12 % med betydelige forskelle mellem medlemsstaterne, som i nogle tilfælde oversteg 18 %; der henviser til, at dette betyder, at kvinder reelt arbejder uden løn i gennemsnit 54-67 dage om året sammenlignet med mænd; der henviser til, at selv om beskæftigelsesfrekvensen for kvinder fortsat stiger, er EU ikke på vej til at halvere sin kønsbetingede forskel i beskæftigelsesfrekvensen, der ligger på 10 %, inden 2030, og forskellen for kvinder med børn er højere og ligger på 16,5 % ([12]); der henviser til, at forskellen ifølge Eurostat også varierer fra branche til branche, og at den i de fleste medlemsstater er større i den private sektor end i den offentlige sektor ([13]); der henviser til, at kun 7,7 % af mændene i EU i 2024 arbejdede på deltid sammenlignet med 27,9 % af kvinderne, hvis primære årsag til at arbejde på deltid var omsorgsforpligtelser; der henviser til, at der er en specifik sammenhæng mellem kvindedominerede sektorer og lave lønniveauer; der henviser til, at løn kan afspejle den værdi og anerkendelse, som et samfund tillægger bestemte former for arbejde;

F. der henviser til, at lønforskelle ikke altid afspejler værdien af, efterspørgslen efter eller de færdigheder, der er nødvendige for arbejdet, men snarere er resultatet af vedvarende ulighed mellem kønnene; der henviser til, at undervurdering af kvinders arbejde, den beskæftigelsesmæssige og sektormæssige opdeling, den kønsbestemte forskel i lederskab og den ulige fordeling af ulønnet omsorg er strukturelle faktorer bag kønsbestemte løn- og pensionsforskelle og kræver systematiske jobvurderinger og sektorjusteringer på EU-plan og nationalt plan; der henviser til, at den kønsbestemte lønforskel ikke kun er et spørgsmål om lavere indtjening, men også afspejler bredere sociale, politiske og kulturelle uligheder, som påvirker kvinders økonomiske uafhængighed, karrieremuligheder og generelle trivsel;

([12]) Eurostat, »Statistics Explained — SDG 5 — Gender equality«, Eurostats websted, april 2025.
([13]) Eurostat, »Statistics Explained — Gender pay gap statistics«, Eurostats websted, marts 2025.

G. der henviser til, at bevidstgørelse og uddannelse er afgørende for at kunne anerkende eksistensen og alvoren af de kønsbestemte løn- og pensionsforskelle, som fortsat undervurderes af offentligheden; der henviser til, at de kønsbestemte løn- og pensionsforskelle har alvorlig indflydelse på kvinders mentale sundhed og påvirker ikke blot kvinders indtjening, men også deres eksponering for psykosociale risici på arbejdspladsen med langsigtede konsekvenser for mental sundhed og trivsel gennem hele livet, hvor kvinder over 65 år melder om kronisk depression i dobbelt så høj grad som mænd ([14]), hvilket afspejler de samlede virkninger af lavere indkomst, begrænset uafhængighed og vedvarende usikkerhed; der henviser til, at en rimelig og anstændig løn er afgørende for kvinders økonomiske uafhængighed og gør det muligt for kvinder at forlade situationer med vold i hjemmet; der henviser til, at afhjælpning af disse mangler kræver lovgivningsmæssige og politiske foranstaltninger samt et skift i samfundets holdninger understøttet af datadrevne kommunikations- og uddannelsesinitiativer;

H. der henviser til, at 74 % af kvinderne i 2021 dagligt udførte husligt arbejde og madlavning sammenlignet med 42 % af mændene; der henviser til, at når alt lønnet og ulønnet arbejde kombineres, udfører kvinder otte fuldtidsuger mere arbejde om året end mænd ([15]);

I. der henviser til, at Det Verdensøkonomiske Forum for nylig anslog, at der med de nuværende forbedringer vil blive opnået fuld ligestilling mellem kønnene om 134 år; der henviser til, at nogle undersøgelser viser, at det vil tage 90 år at udligne den kønsbestemte pensionsforskel; der henviser til, at der tydeligvis er behov for nye foranstaltninger til at udligne pensionsforskellen hurtigere;

J. der henviser til, at kvinder i hele EU er mere tilbøjelige til at have lavtlønnede job og arbejde i uformelle job og i historisk undervurderede sektorer, der begrænser indtjeningen og bidrager til de kønsbestemte løn- og pensionsforskelle; der henviser til, at tre ud af ti kvinder i EU arbejder inden for uddannelse, sundhed og socialt arbejde, mens kun 8 % af mændene er beskæftiget i disse sektorer ([16]); der henviser til, at kvinder i EU udgør op til 80 % af arbejdsstyrken inden for sundhedspleje og social omsorg, mens de kun udgør op til 20 % af arbejdstagerne inden for STEM-fagene (naturvidenskab, teknologi, ingeniørvirksomhed og matematik), hvilket illustrerer de vedvarende kønsnormer og stereotyper, der afskrækker kvinder fra at arbejde i visse sektorer ([17]); der henviser til, at det er bydende nødvendigt at anerkende værdien af traditionelle kvindedominerede sektorer såsom pleje, sundhed, uddannelse og socialt arbejde, da de er af afgørende betydning for vores samfund, og at tilskynde mænd til at arbejde i disse sektorer;

K. der henviser til, at kvinder fortsat er betydeligt underrepræsenteret inden for digitale studier og karrierer og inden for andre områder af naturvidenskab, teknologi, kunst, ingeniørvirksomhed og matematik (STEAM) og i beskæftigelsessektorer såsom forsvar og luft- og rumfart, informations- og kommunikationsteknologi (IKT) og energi; der henviser til, at støtte til kvinders deltagelse på STEAM-områder er afgørende for at udligne de kønsbestemte løn- og pensionsforskelle, fremme innovation og sikre, at Europas digitale og grønne omstilling er inklusiv og retfærdig;

L. der henviser til, at kvinder i uforholdsmæssig grad er påvirket af den stigende fragmentering af arbejdsmarkedet, herunder stigningen i atypiske former for beskæftigelse såsom midlertidigt arbejde, deltidsarbejde, platformsarbejde og selvstændig virksomhed; der henviser til, at kvinder ofte spiller en væsentlig rolle inden for familielandbrug, agroindustri og samfundsliv, men at deres arbejde ofte er undervurderet eller uformelt, hvilket fører til lavere livsindkomst og utilstrækkelige pensionsbidrag; der henviser til, at denne ulempe forværres yderligere for kvinder, der udsættes for flere og indbyrdes forbundne former for forskelsbehandling på grund af faktorer såsom race, køn, kønsidentitet, seksuel orientering eller handicap;

([14]) Europa-Parlamentet, Generaldirektoratet for Borgernes Rettigheder og Retlige og Institutionelle Anliggender, Temaafdelingen for Borgere, Ligestilling og Kultur, »The impact of gender pay and pension gaps and new ways of working on women's mental health«, september 2025.

([15]) Det Europæiske Institut for Ligestilling mellem Mænd og Kvinder »Gender Equality Index 2021 – Health«, 2021.

([16]) Europa-Kommissionen, »Kvinders situation på arbejdsmarkedet«, Europa-Kommissionen — websted for strategi og politikker.

([17]) Europa-Kommissionen, Rapport om ligestilling mellem kønnene i EU 2025, marts 2025, https://data.europa.eu/doi/10.2838/5262357.

M. der henviser til, at virkningen af kønsbetingede løn-, omsorgs- og beskæftigelsesforskelle for kvinder senere i livet fremgår af den kønsbestemte pensionsforskel, som var på 25 % i 2025 ([18]); der henviser til, at dette skyldes akkumulerede uligheder gennem hele kvindernes arbejdsliv og fra perioder med fravær fra arbejdsmarkedet og lavere lønninger; der henviser til, at ældre kvinder fortsat er mere udsatte for fattigdomsrisici end ældre mænd i alle medlemsstater ([19]); der henviser til, at 16,9 % af de pensionerede kvinder i 2024 er truet af fattigdom, hvilket næsten er det dobbelte af antallet af de pensionerede mænd, der er truet af fattigdom ([20]); der henviser til, at kvinder generelt har en længere forventet levetid og er mere tilbøjelige til at have behov for langtidspleje i alderdommen ([21]); der henviser til, at det er bydende nødvendigt at sikre, at de offentlige socialsikringssystemer og sociale beskyttelsessystemer forbliver robuste og tilstrækkeligt og bæredygtigt finansieret, således at de fortsat kan yde pålidelig støtte;

N. der henviser til, at kvindedomineret arbejde, som sikrer økonomisk indflydelse og øger kvinders deltagelse i politik og i det offentlige liv, skal være baseret på valgfrihed og et væld af muligheder;

O. der henviser til, at det forhold, at kvinder straffes økonomisk for at være mødre, navnlig lønforskellen mellem mødre og fædre samt mellem kvinder med og uden forsørgelsesberettigede børn, skyldes mangel på børnepasningsfaciliteter, at for få fædre tager forældreorlov eller fædreorlov, arbejdstider, der er uforenelige med muligheder for børnepasning og socialydelser for ældre, den ulige fordeling af opgaver med uformel pleje i hjemmet og kulturelle skævheder, der straffer mødre på arbejdsmarkedet; der henviser til, at kvinder ofte oplever nedsat indtjening, som ikke stiger igen til det niveau, de modtog før fødslen, og at kvinder oplever langsommere karriereudvikling efter at have fået børn, hvilket direkte påvirker deres indtjening og levestandard på det aktuelle tidspunkt og deres evne til at akkumulere tilstrækkelige fremtidige pensionsrettigheder; der henviser til, at det forhold, at kvinder straffes økonomisk for at være mødre, udgør en betydelig hindring for fuld ligestilling mellem kønnene og langsigtet demografisk og økonomisk stabilitet;

P. der henviser til, at både Draghirapporten og Lettarapporten understreger, at tilgængelighed, prisoverkommelighed og kvaliteten af pasningsordninger – herunder førskoleundervisning og børnepasning, langtidspleje og støtte til personer med handicap – er en strukturel hindring for deltagelse på arbejdsmarkedet, navnlig for kvinder, og reducerer EU's samlede produktivitetspotentiale; der henviser til, at investeringer i plejeinfrastruktur og kvalitetsjob er produktive sociale investeringer, der styrker konkurrenceevnen og modstandsdygtigheden og fremmer kvinders lige deltagelse på alle områder af samfundet, herunder beskæftigelse; der henviser til, at direktivet om balance mellem arbejdsliv og privatliv bør håndhæves grundigt og dets virkning evalueres; der henviser til, at en mere afbalanceret fordeling mellem begge forældre af forældreorlov og omsorgsforpligtelser, herunder gennem veludformede ikkeoverførbare orlovsrettigheder, er afgørende for at fremme lige muligheder for kvinder og mænd og bidrage til et samfund med mere ligestilling mellem kønnene og et moderne, modstandsdygtigt arbejdsmarked;

Q. der henviser til, at omsorg er en vigtig søjle i vores samfund; der henviser til, at ulønnet og underbetalt omsorgsarbejde for børn, ældre, syge, personer med handicap, familiemedlemmer eller andre omsorgskrævende pårørende i uforholdsmæssig høj grad udføres af kvinder, selv efter at de er kommet ind på arbejdsmarkedet, og fortsat er en vigtig drivkraft for uligheder mellem kønnene med hensyn til indkomst, karriereudvikling og pensioner; der henviser til, at omsorgsforpligtelser holder ca. 7,7 millioner kvinder ude af arbejdsmarkedet sammenlignet med blot 450 000 mænd; der henviser til, at nogle lande har indført pensionspoint for omsorgspersoner, hvilket betyder, at den tid, der bruges på pleje, anerkendes i pensionsberegningerne;

R. der henviser til, at andelen af fattigdom eller social udstødelse er større for kvinder end for mænd (21,9 % sammenlignet med 20 %); der henviser til, at tidsfattigdom begrænser kvinders muligheder for at deltage i langsigtet fuldtidsbeskæftigelse, hvilket begrænser deres indtjeningspotentiale og øger deres afhængighed af lavtløns- eller deltidsjob, reducerer deres pensionsbidrag og øger deres økonomiske afhængighed, også i alderdommen, og gør kvinder endnu mere eksponeret for kønsbaseret vold, navnlig vold i hjemmet;

([18]) Det Europæiske Institut for Ligestilling mellem Mænd og Kvinder, »Gender Equality Index — European Union in 2025 edition«, webstedet for Det Europæiske Institut for Ligestilling mellem Mænd og Kvinder.
([19]) Europa-Kommissionen, »2025 reports on gender equality in the EU«, marts 2025, https://data.europa.eu/doi/10.2838/5262357.
([20]) Eurostat, »Data Browser – At-risk-of-poverty rate for pensioners – EU-SILC survey«, Eurostats websted, februar 2026.
([21]) De Forenede Nationers Afdeling for Økonomiske og Sociale Anliggender, »The growing need for long-term care – Assumptions and realities« (Det stigende behov for langtidspleje — formodninger og realiteter).

S. der henviser til, at Spanien har indarbejdet flere forordninger, som har skabt et omfattende retssystem, der har til formål at mindske forskellene mellem kønnene, såsom det midlertidige tillæg til kønsbestemte forskelle, der ydes til kvinder, der har ret til en bidragspligtig pension, og som har været mødre (biologiske mødre eller adoptivmødre), og som mænd også kan være berettiget til, hvis de kan dokumentere, at deres erhvervskarriere er blevet afbrudt eller har været påvirket af fødslen eller adoptionen af et barn;

T. der henviser til, at kvinder i overgangsalderen ifølge Den Internationale Arbejdsorganisation (ILO) udgør den hurtigst voksende gruppe i arbejdsstyrken; der henviser til, at denne tendens ventes at fortsætte fremover og blive forstærket; der henviser til, at emnet overgangsalder på arbejdspladsen fortsat i vid udstrækning er usynligt;

U. der henviser til, at en mere konkurrencedygtig og retfærdig EU-økonomi med flere og bedre job kombineret med proaktive foranstaltninger for kvindedominerede sektorer vil være afgørende for at udligne de kønsbestemte løn- og pensionsforskelle på en bæredygtig og vækstorienteret måde og sikre kvinders fulde deltagelse på arbejdsmarkedet med anbefalinger baseret på bedste praksis og vil gøre det muligt for kvinder at gøre fremskridt i sektorer af høj værdi såsom videnskab, teknologi, ingeniørvirksomhed, jura og finans; der henviser til, at bedste praksis, navnlig i forbindelse med oplysningskampagner såsom den »orange konvolut«, bidrager til at informere personer, der er forsikret i de nationale offentlige pensionssystemer, om deres pensionsopsparing;

V. der henviser til, at Draghirapporten og Lettarapporten understreger, at Europa ikke udnytter sit tilgængelige talent fuldt ud, navnlig blandt højtuddannede kvinder; der henviser til, at der fortsat findes et »glasloft« i både den offentlige og den private sektor, som begrænser kvinders adgang til ledende stillinger og stillinger med beslutningskompetence; der henviser til, at ligestilling mellem kønnene skal begynde med lige muligheder for piger og drenge fra de tidligste uddannelsestrin; der henviser til, at fremme af pigers deltagelse i STEM og digitale færdigheder er afgørende for at opbygge en kønsbalanceret og konkurrencedygtig europæisk økonomi;

W. der henviser til, at fremme af ligestilling mellem kønnene inden for beskæftigelse og iværksætteri samt sikring af kvinders og mænds ligelige deltagelse på arbejdsmarkedet er afgørende forudsætninger for bæredygtig vækst, højere produktivitet, innovation og bæredygtig langsigtet konkurrenceevne i den europæiske økonomi; der henviser til, at fremme af lige muligheder for både kvinder og mænd bidrager til Europas demografiske og økonomiske modstandsdygtighed og kan øge EU's BNP pr. indbygger og dets finanspolitiske bæredygtighed betydeligt;

X. der henviser til, at en dynamisk, innovationsdrevet social markedsøkonomi bør belønne færdigheder, produktivitet og resultater og dermed skabe flere muligheder for kvinder for at gøre fremskridt inden for sektorer af høj værdi såsom teknologi, landbrug, industri, forsvar, medicin, lovgivning og finans; der henviser til, at dette vil tilskynde piger og unge kvinder til og støtte dem i at forfølge uddannelse og karrierer i disse sektorer af høj værdi fra en tidlig alder og bidrage til at nedbryde kønsstereotyper og udvide fremtidige karrierevalg;

Y. der henviser til, at andelen af personer, der er i risiko for fattigdom eller social udstødelse, er højere blandt ældre (75 år og derover), pensionister med handicap og personer, der har været uden arbejde i lange perioder; der henviser til, at andelen af personer, der er i risiko for fattigdom eller social udstødelse, blandt pensionister i EU i 2020 lå på 15,6 %; der henviser til, at denne gruppes kønsbestemte lønforskel på 13 % i 2020 og den kønsbestemte pensionsforskel på 29 % i 2019 stadig er betydelig i dag; der henviser til, at mange ældre kvinder ikke har optjent tilstrækkelige pensionsrettigheder og ofte er afhængige af familiestøtte eller efterladtepension; der henviser til, at kvinders længere levetid øger sandsynligheden for, at de vil leve alene af en enkelt indkomst; der henviser til, at pensionerne fortsat skal være tilstrækkelige og tilpasses leveomkostningerne, samtidig med at incitamenterne til længere deltagelse på arbejdsmarkedet skal forbedres for at mindske fattigdom og afhængighed i alderdommen;

Z. der henviser til, at ubalancer på arbejdsmarkedet kan reduceres ved at opretholde princippet om lige løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi, afhjælpe undervurderingen af kvindedominerede sektorer og fjerne hindringer, således at flere kvinder kan komme ind i højtlønnede, mandsdominerede sektorer; der henviser til, at den kønsbestemte lønforskel er størst i disse sektorer; der henviser til, at samfundet også er afhængigt af væsentlige tjenester såsom pleje, som ofte er underbetalt og hovedsagelig udføres af kvinder; der henviser til, at lønnen i disse sektorer bør være retfærdig og bæredygtig for at støtte kvinder og deres familier, styrke deltagelsen i arbejdsstyrken og forbedre disse erhvervs status; der henviser til, at risikoen for fattigdom og, i mindre grad, truslen mod kvinders

finansielle selvstændighed forårsaget af kønsbestemte løn- og pensionsforskelle gør kvinder endnu mere eksponeret for kønsbaseret vold, navnlig vold i hjemmet, idet det gør det vanskeligere for dem at bryde ud af et voldeligt forhold; der henviser til, at næsten 35 % af alle kvinder på verdensplan ifølge FN oplever psykisk eller seksuel chikane på arbejdspladsen eller chikane med alvorlige konsekvenser i form af personlige og faglige forhåbninger; der henviser til, at dette skader kvinders selvværd og svækker deres position i forhandlingerne om en mere rimelig løn; der henviser til, at høj arbejdsløshed, svag lønvækst og usikkert arbejde kan ramme kvinder uforholdsmæssigt hårdt; der henviser til, at dette har en negativ indvirkning på kvinders økonomiske indflydelse og status og på opnåelsen af ligestilling mellem kvinder og mænd; der henviser til, at veludformede arbejdsmarkedsreformer, en konkurrencedygtig økonomi og bæredygtige offentlige finanser kan støtte jobskabelse og muligheder; der henviser til, at offentlige tjenester og social støtte bør være målrettede og effektive og sikre valuta for pengene, samtidig med at de mest sårbare mennesker beskyttes;

AA. der henviser til, at pensionssystemerne i hele EU generelt er baseret på tre søjler: folkepensioner, arbejdsmarkedspensioner indbetalt af arbejdsgivere og private opsparinger eller investeringer; der henviser til, at kvinders lavere indtjening, karriereafbrydelser, omsorgsforpligtelser og overrepræsentation i atypiske former for arbejde ofte resulterer i reducerede rettigheder i alle tre søjler, hvilket forværrer den kønsbestemte pensionsforskel og øger risikoen for fattigdom i alderdommen; der henviser til, at de fleste job i omsorgsøkonomien varetages af kvinder, mens ledelse og beslutningstagning fortsat i uforholdsmæssig grad domineres af mænd; der henviser til, at løngennemsigtighed kan spille en afgørende rolle i at skabe betydelige fremskridt for at afhjælpe den kønsbestemte lønforskel, da denne bidrager til at afdække lav værdiansættelse af kvinders arbejde og til at fremhæve kønsaspekter i arbejdsmarkedssegmenteringen, herunder gennem værktøjer der giver objektive kriterier, som muliggør kønsneutral vurdering og sammenlignelighed af værdien af arbejde i forskellige job og sektorer; der henviser til, at der skal tages hensyn til indvirkningen af Rådets direktiv 79/7/EØF ([22]) på medlemsstaternes muligheder for at afhjælpe den kønsbestemte pensionsforskel; der henviser til, at kønsorienterede udgiftsanalyser kan give mere valuta for pengene i de offentlige budgetter og sikre en bedre målretning af familie- og arbejdsfremmende foranstaltninger;

AB. der henviser til, at det er afgørende at anvende jobevalueringsmetoder uden kønsbaserede skævheder for dermed at muliggøre jobsammenligning på grundlag af disses omfang og kompleksitet, således at jobbenes positioner i forhold til hinanden inden for en given sektor eller organisation kan fastslås, uanset om de pågældende job er besat af kvinder eller mænd; der henviser til, at kvinder med handicap oplever betydeligt dårligere resultater på arbejdsmarkedet – og derfor har endnu ringere pensionsudsigter – end både mænd og kvinder uden handicap;

AC. der henviser til, at ligestilling mellem kønnene skal forfølges gennem en intersektionel tilgang, der anerkender, hvordan forskellige former for forskelsbehandling og ugunstige vilkår – herunder dem, der er baseret på alder, handicap, race eller etnisk oprindelse, socioøkonomisk status, seksuel orientering og bopæl – kan forværre uligheder, som kvinder og piger oplever inden for uddannelse, beskæftigelse og adgang til social beskyttelse;

AD. der henviser til, at kollektive overenskomstforhandlinger er afgørende for at vende og overvinde uligheder; der henviser til, at det ikke er tilstrækkeligt at sikre lige løn for arbejde af samme værdi i fattigdom, da der bør opnås lige løn sammen med en generel forhøjelse af arbejdstagernes lønninger og forbedringer af deres arbejdsvilkår for at sikre dem værdighed og social retfærdighed;

Status

1. minder om, at lige løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi er et grundlæggende EU-princip, og at medlemsstaterne er forpligtet til at afskaffe kønsbaseret forskelsbehandling i alle aspekter af aflønning, arbejdsvilkår og typer af ansættelseskontrakter; minder om, at en fuldstændig gennemførelse af direktivet om løngennemsigtighed vil bidrage til at udrydde kønsbaseret forskelsbehandling og skævheder på arbejdspladsen, f.eks. i forbindelse med ansættelsespraksis og lønstrukturer;

([22]) Rådets direktiv 79/7/EØF af 19. december 1978 om gradvis gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til social sikring (EFT L 6 af 10.1.1979, s. 24, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/1979/7/oj).

2. beklager den omstændighed, at de kønsbestemte løn- og pensionsforskelle fortsat findes i EU, idet de har en negativ indvirkning på kvinders sociale og økonomiske situation og dermed på samfundet som helhed; beklager, at selv om der i løbet af det seneste årti har været en beskeden reduktion af de gennemsnitlige kønsbestemte løn- og pensionsforskelle i hele EU, er det nuværende forandringstempo fortsat utilstrækkeligt til at udligne forskellene inden 2100; beklager, at fattigdom og udstødelse i alderdommen fortsat er en udfordring for ældre kvinder, og at disse er stigende i forhold til den generelle tendens, hvilket understreger behovet for at styrke bæredygtige pensionssystemer og støtte aktiv aldring; glæder sig over meddelelsen om en EU-strategi for bekæmpelse af fattigdom og anmoder Kommissionen om at sikre synergi mellem dette forslag og den kommende strategi for ligestilling mellem kønnene for at imødegå de kønsrelaterede og intersektionelle risici for fattigdom;

3. minder om, at kvinder i hele EU er i større risiko for fattigdom end mænd, navnlig kvinder, der oplever intersektionelle former for forskelsbehandling, såsom enlige mødre, ældre kvinder, kvinder med handicap, tredjelandsstatsborgere, LGBTIQ+-personer og kvinder i landdistrikterne; understreger, at den kønsbestemte pensionsforskel ikke alene er resultatet af akkumulering af lønforskelle gennem hele livet, men også af forskellige muligheder på arbejdsmarkedet, ulige fordeling af det uformelle omsorgsarbejde i hjemmet og kønsskævheder i samfundet som helhed; opfordrer til politikker, der anerkender disse ulemper og samtidig fremmer deltagelse i beskæftigelse af høj kvalitet og lige muligheder; bemærker, at alderspensioner i gennemsnit repræsenterer fire femtedele af den samlede indkomst i alderdommen, og at i lyset af de fortsatte demografiske tendenser kan en manglende håndtering af den kønsbestemte pensionsforskel true medlemsstaternes langsigtede sociale samhørighed og bæredygtigheden af de sociale beskyttelsesordninger;

4. understreger, at kvinders individuelle frihed og økonomiske uafhængighed er afgørende for deres personlige sikkerhed og værdighed, og at lav deltagelse på arbejdsmarkedet øger sårbarheden over for misbrug, kønsbaseret vold, herunder vold i hjemmet og vold i det offentlige rum, og økonomisk afhængighed; opfordrer medlemsstaterne til at træffe målrettede foranstaltninger til at forebygge og bekæmpe kønsbaseret vold og chikane, både online og offline, herunder gennem oplysningskampagner, håndhævelse af Istanbulkonventionen og ratificering af ILO-konventionen om afskaffelse af vold og chikane i arbejdslivet (konvention nr. 190) for at sikre effektive mekanismer til beskyttelse af ofre på arbejdspladsen;

5. bemærker, at kvinder stadig udfører en uforholdsmæssigt stor del af det ubetalte pleje- og husarbejde, hvilket mindsker deres deltagelse på arbejdsmarkedet og deres pensionsopsparing; anerkender, at de traditionelle kønsroller, skævheder og den ulige fordeling af omsorgsforpligtelser mellem kvinder og mænd gør, at kvinder straffes økonomisk for at være mødre og for at passe børn, familiemedlemmer eller andre omsorgskrævende pårørende, der har handicap eller er ældre eller syge, og at disse sanktioner ikke blot bidrager til de vedvarende kønsbestemte løn- og pensionsforskelle, men også kan afskrække kvinder, der ønsker at få børn, fra at gøre det på et tidspunkt, hvor mange EU-lande står over for demografisk tilbagegang, da de mindsker mulighederne for navnlig unge kvinder på arbejdsmarkedet;

6. understreger, at utilstrækkelige investeringer i og den begrænsede tilgængelighed, høje omkostninger og mangel på passende infrastruktur til børnepasning og langtidspleje af høj kvalitet fortsat er en central udfordring for primært kvinders fulde deltagelse i samfundet og på arbejdsmarkedet og kan føre til, at kvinder forlader arbejdsmarkedet for tidligt eller ufrivilligt udfører deltidsarbejde, og kan hindre deres karriereudvikling; understreger behovet for systematisk at anerkende og afspejle ulønnet omsorgsarbejde i politikudformningen og de sociale beskyttelsessystemer og samtidig lette kvinders muligheder for at vende tilbage til arbejdsmarkedet; anerkender, at pleje og omsorg er en hjørnesten i samfundet og i vid udstrækning udføres af kvinder; minder om, at pasning af børn og familiemedlemmer eller andre omsorgskrævende personer, der har et handicap eller er ældre eller syge, ofte udgør yderligere eller endda fuldtidsopgaver; fremhæver, at denne virkelighed afspejles i arbejdsmarkedsmønstre, herunder højere deltidsarbejde, lavere timeløn, karriereafbrydelser og kortere ansættelsesvarighed blandt kvinder; opfordrer til politikker, der støtter familier i al deres mangfoldighed, fremmer balancen mellem arbejdsliv og privatliv og tilskynder både mænd og kvinder til at dele omsorgsforpligtelser, samtidig med at det sikres, at omsorgsarbejde, hvad enten det er formelt eller uformelt, respekteres og værdsættes retfærdigt i samfundet;

Fordele ved ligestilling mellem kønnene for samfundet, økonomisk vækst, konkurrenceevne og bekæmpelse af forskelsbehandling

7. understreger, at en udligning af de kønsbestemte løn- og pensionsforskelle er afgørende for ligestillingen og konkurrenceevnen og bør realiseres gennem evidensbaserede foranstaltninger, der respekterer medlemsstaternes og arbejdsmarkedets parters beføjelser; minder om, at kønsbestemte forskelle i løn og beskæftigelse kostede EU 390 mia. EUR i 2023 ([23]) på grund af tabt indtjening, sociale bidrag og offentlige finansieringsomkostninger forbundet med de sociale ydelser, som kvinder uden for arbejdsmarkedet modtager; bemærker, at en udligning af den kønsbetingede forskel i beskæftigelsesfrekvensen kan øge produktiviteten, hvilket vil medføre en stigning i BNP pr. indbygger på 3,2 % - 5,5 % frem til 2050, imens mere fleksible arbejdsforhold, en bedre balance mellem arbejde og privatliv og højere lønninger tilskynder flere kvinder til at komme på arbejdsmarkedet, hvilket vil føre til en stigning i økonomiens produktionskapacitet ([24]); anerkender, at leveomkostningskrisen i uforholdsmæssig høj grad påvirker kvinder, herunder mødre; opfordrer til foranstaltninger, der sikrer, at lønningerne afspejler leveomkostningerne og tilskynder til deltagelse i arbejdsstyrken, samtidig med at de nationale arbejdsmarkedsrammer og aftaler mellem arbejdsmarkedets parter fortsat respekteres; understreger, at kvinders og mænds lige deltagelse i beskæftigelse af høj kvalitet styrker EU's arbejdskraftudbud og dets økonomiske robusthed generelt og er i tråd med den europæiske dagsorden for konkurrenceevne; opfordrer Kommissionen og medlemsstaterne til at medtage kvantificerede gevinster fra øget ligestilling mellem kønnene i økonomiske prognoser og politiske konsekvensanalyser, hvor det er relevant;

8. fremhæver det forhold, at lønforskellen i 2023 var højere i den private sektor end i den offentlige sektor i størstedelen af EU-landene ([25]), og at det er nødvendigt at gøre en særlig indsats for at sikre, at virksomhederne aktivt tilskynder til ikkediskriminerende praksis og fremmer lige muligheder og lige løn for arbejde af samme værdi;

9. minder om, at arbejdstagere og virksomheder er drivkraften bag EU's konkurrenceevne, som anerkendt i Draghirapporten; fremhæver, at manglen på færdigheder og arbejdskraft, der forværres af faldet i den andel af befolkningen, der er i den arbejdsdygtige alder, i alvorlig grad hæmmer EU's produktivitet og vækst; understreger, at en forbedring af kvinders deltagelse på arbejdsmarkedet og arbejdsvilkår, navnlig i aktuelle og fremspirende sektorer, der er knyttet til de dobbelte omstillinger, kan bidrage til at lette dette pres; opfordrer til, at ligestilling mellem kønnene og bekæmpelse af kønsstereotyper integreres på en måde, der støtter kvinders deltagelse i arbejdsstyrken, udvikling af færdigheder og konkurrenceevne, og tilskynder til fjernelse af hindringer for muligheder i hele EU's dagsorden for områderne for konkurrenceevne, industri, færdigheder og den digitale dagsorden;

10. opfordrer EU og dets medlemsstater til at anvende ligestilling mellem kønnene på programmering, offentlige tjenester og navnlig seksuel og reproduktiv sundhedspleje, herunder adgang til gratis, sikker og lovlig abort;

11. opfordrer til udvikling af kønsorienterede strategier og politikker i den digitale sektor og til en målrettet indsats for at integrere kvinder mere effektivt på arbejdsmarkedet;

12. minder om, at en objektiv meritbaseret ansættelses- og forfremmelsespraksis og lige muligheder, støttetjenester og alles ret til at deltage er grundlaget for ligebehandling, der skaber en retfærdig konkurrence på et velfungerende arbejdsmarked, hvilket kan mindske de skævheder, der har en negativ indvirkning på kvinders karrieremuligheder og dermed straffe deres indtjening, herunder forskelsbehandling på grund af køn, race, handicap, alder og seksuel orientering og identitet; opfordrer i denne forbindelse til fuld gennemførelse og overvågning af direktivet om en ligelig kønsfordeling blandt ledelsesmedlemmer og tilskynder små og mellemstore virksomheder (SMV'er) og andre ikke-børsnoterede selskaber til at følge bedste praksis for kønsbalance i ledelsen; bemærker endvidere, at et modstandsdygtigt, inkluderende og bæredygtigt samfund og vækstdreven økonomi giver velbetalte kvalitetsjob i kvindedominerede sektorer, der sætter kvinder i stand til at opbygge solide pensionsrettigheder i løbet af deres karrierer;

13. bemærker behovet for at sikre, at kvinder, der arbejder inden for forsvaret, ikke konfronteres med forskelsbehandling på grund af stereotyper, og at de har adgang til velbetalte, stabile karrierer med passende pensionsindbetalinger;

([23]) Eurofound, »Mind the gap! Gender employment gap cost Europe over €390 billion in 2023« (Kønsbetinget forskel i beskæftigelsesfrekvensen kostede Europa over 390 mia. EUR i 2023), Eurofounds websted, marts 2025.

([24]) Det Europæiske Institut for Ligestilling mellem Mænd og Kvinder, »Economic benefits of gender equality in the European Union — How closing the gender gaps in labour market activity and pay lead to economic growth« (Økonomiske fordele ved ligestilling mellem kønnene i Den Europæiske Union – Hvordan kan man udligne de kønsbestemte forskelle i arbejdsmarkedsaktivitet og løn, der fører til økonomisk vækst?), 2017.

([25]) Europa-Parlamentet, »Topics — Understanding the gender pay gap: definition, facts and causes« (Emner – Forståelse af den kønsbestemte lønforskel: definition, fakta og årsager), Europa-Parlamentets websted, 2020.

14. mener, at medlemsstaterne bør fokusere på at mindske hindringerne for beskæftigelse og iværksætteri, støtte balancen mellem arbejdsliv og privatliv for familier gennem passende forældreorlovspolitikker, fleksible arbejdsordninger og retten til at være offline, førskoleundervisningsnetværk, tilgængelige og økonomisk overkommelige børnepasnings- og langtidsplejetjenester af høj kvalitet, der er forenelige med fuldtidsarbejde, og investere i uddannelses-, omskolings- og opkvalificeringsprogrammer, der bidrager til at afhjælpe manglen på færdigheder, herunder for enlige mødre, ældre kvinder, LGBTIQ+-personer, kvinder med handicap, kvinder i sårbare situationer, tredjelandsstatsborgere og kvinder, der bor i landdistrikter og fjerntliggende områder og regionerne i den yderste periferi, da de med størst sandsynlighed vil have vanskeligt ved at få adgang til uddannelses- og arbejdsmuligheder; anerkender kvindernes bidrag til økonomien i landdistrikterne;

Udfordringer

15. fremhæver, at kønssegmentering på tværs af sektorer og erhverv er en vigtig strukturel drivkraft bag den kønsbestemte lønforskel; understreger, at denne segmentering både er horisontal, idet kvinder er overrepræsenteret i lavtlønssektorer og historisk undervurderede sektorer, og vertikal, idet kvinder inden for samme sektor er mindre tilbøjelige til at befinde sig i bedre betalte ledende stillinger; understreger, at kvindedominerede sektorer generelt er lavtlønnede og undervurderede på grund af forskellige faktorer, og at dette ikke kan begrundes med forskelle i kompetencer eller kvalifikationer, idet flere kvinder end mænd modtager lav løn og mindsteløn i næsten alle EU's medlemsstater, på trods af at yngre kvinder i stigende grad klarer sig bedre end yngre mænd med hensyn til uddannelsesniveau ([26]);

16. understreger, at kvinder kun udgør 30 % af medlemmerne af virksomhedernes bestyrelser, mens mindre end en ud af ti bestyrelsesformænd eller administrerende direktører i store virksomheder er kvinder ([27]), og at kvinder dermed fortsat er betydeligt underrepræsenterede i ledende stillinger, ledelser og mentorordninger; bemærker, at den kønsbestemte lønforskel er størst i vellønnede job ([28]); understreger, at vedvarende usynlige barrierer inden for ledelse, forskning og innovation begrænser produktiviteten og konkurrenceevnen; understreger, at fjernelse af forskellene på ledelsesområdet er afgørende for at nå EU's mål; understreger, at variable former for løn, såsom virksomhedsaktier eller bonusser, bliver mere almindelige og i øjeblikket stiger hurtigere blandt mænd end kvinder ([29]), hvilket understreger en vigtig mulighed for at sikre, at væksten i disse nye kompensationsmodeller gavner kvinder ligeligt og støtter fremskridt i retning af at udligne den kønsbestemte lønforskel;

17. minder om, at omsorgspersoner spiller en unik rolle, og at plejeydelser er afgørende for vores samfund, navnlig i lyset af den aktuelle demografiske udvikling og den aldrende befolkning; understreger, at en central faktor i kønsbestemte løn- og pensionsforskelle er den ulige andel af omsorgsforpligtelser og huslige forpligtelser, som næsten udelukkende bæres af kvinder; minder om, at kvinder er mere tilbøjelige til at være arbejdsløse, arbejde på deltid, arbejde i kvindedominerede sektorer med lavere løn og tage karriereafbrydelser, og at dette delvist kan tilskrives den omsorgsstraf, som har en følgende indvirkning på løn og karriereudvikling og bidrager til risikoen for fattigdom; minder endvidere om, at perioder uden for arbejdsmarkedet på grund af omsorgsforpligtelser ikke medregnes ved optjening af pensionsrettigheder på trods af de udgifter, som staten sparer som følge af kvinders uformelle omsorg;

18. minder om retten til forældreorlov som nedfældet i direktivet om balance mellem arbejdsliv og privatliv og understreger behovet for en fuldstændig og effektiv gennemførelse heraf; understreger, at politikken skal tackle den ulige byrdefordeling mellem kvinder og mænd og støtte en retfærdig fordeling af forældreorlov og omsorgsforpligtelser mellem forældre for at opnå en model, hvor mænd og kvinder i lige høj grad fungerer som forsørgere og omsorgspersoner; opfordrer medlemsstaterne til at fremme ikkeoverførbar, tilstrækkeligt betalt fædreorlov og til at indføre oplysningskampagner og initiativer for at få mænd til at tage en større del af forældreorloven samt til at medtage foranstaltninger til overvågning og rapportering af fremskridt med hensyn til fordelingen af orlov opdelt efter køn; understreger arbejdsgivernes rolle med hensyn til at gøre fuldtidsbeskæftigelse forenelig med omsorgsforpligtelser;

19. opfordrer medlemsstaterne til at arbejde tæt sammen med arbejdsmarkedets parter om at træffe aktive og koordinerede foranstaltninger, herunder målrettet uddannelse og mentorordninger, for at bekæmpe de strukturelle uligheder mellem kønnene, der ligger til grund for kvinders manglende tilbøjelighed til at søge forfremmelse eller

([26]) Eurostat, »Statistics Explained — Educational attainment statistics«, Eurostats websted, maj 2025.
([27]) Det Europæiske Institut for Ligestilling mellem Mænd og Kvinder »Gender Equality Index 2021 – Health«, 2021.
([28]) Eurofound og Europa-Kommissionens Fælles Forskningscenter, »European Jobs Monitor 2021: Gender gaps and the employment structure«, 2021.
([29]) Eurofound, »Gender equality at work«, 2020.

fremhæve deres egne præstationer; understreger, at dette ikke handler om den enkelte kvindes frie valg, men skyldes rodfæstede kønsstereotyper, kønsopdeling på arbejdsmarkedet og utilstrækkelig karrierevejledning, som især rammer lavtuddannede og marginaliserede kvinder; opfordrer indtrængende medlemsstaterne til at arbejde tæt sammen med arbejdsmarkedets parter om at fjerne disse hindringer gennem inkluderende kulturer på arbejdspladsen, bedre karriereudviklingsrammer og proaktive ligestillingsstrategier;

20. advarer om den konstante stigning siden 2015 i fattigdom og social udstødelse i alderdommen, der især berører ældre kvinder, og den store fattigdom blandt kvinder over 75 år i flere medlemsstater, som er et symptom på den samlede ulighed mellem kønnene hvad angår livstidsindkomst; understreger, at ældre kvinder er mere tilbøjelige til selv at have behov for pleje- og støttetjenester i længere perioder af deres liv, og at udgifterne hertil overstiger de gennemsnitlige pensionsindtægter i de fleste medlemsstater;

21. understreger, at ubevidste kønsskævheder i forbindelse med ansættelse, forfremmelse og lønfastsættelse bidrager til de kønsbestemte lønforskelle; understreger, at kønsstereotyper, der skubber kvinder ind i traditionelt kvindedominerede sektorer med lav løn, favoriserer mænd frem for kvindelige kandidater med samme kvalifikationer, og at det »klistrede gulv« ([30]) for kvinders karriereudvikling samt kønsnormers indvirkning på lønforhandlinger akkumuleres gennem kvinders arbejdsliv;

22. understreger, at det er afgørende at styrke omsorgstjenesterne for at øge kvinders deltagelse på arbejdsmarkedet, lukke kønsbestemte beskæftigelses-, løn- og pensionsforskelle og afhjælpe manglen på færdigheder og arbejdskraft ved at skabe modstandsdygtig beskæftigelse af høj kvalitet; opfordrer Kommissionen og medlemsstaterne til fuldt ud at gennemføre den europæiske plejestrategi og Rådets henstilling om langtidspleje, fastsætte nationale mål for tilgængeligheden af, adgangen til og kvaliteten af børnepasning og langtidspleje og øremærke ressourcer inden for det europæiske semester og EU's finansieringsinstrumenter til økonomisk overkommelige og tilgængelige plejetjenester af høj kvalitet; understreger, at offentlige investeringer i plejeinfrastruktur bør klassificeres som vækstfremmende udgifter under EU's reviderede ramme for økonomisk styring; opfordrer medlemsstaterne til at ratificere ILO's konvention om ordentlige arbejdsforhold for husarbejdere fra 2011;

23. understreger, at en mindskelse af »børnepasningskløften« fortsat er en af de største muligheder for at forbedre livet for nybagte forældre i hele Europa; bemærker, at denne kløft ofte opstår efter fødslen af et barn, når en betalt forældreorlov ophører, og før der er adgang til førskoleundervisning og børnepasning på fuld tid; understreger, at støtte til familier i denne overgangsperiode i væsentlig grad kan styrke forældrenes evne til at forblive på arbejdsmarkedet;

24. bemærker, at virksomheder ledet af kvinder ofte opererer i sektorer med lavere lønninger og står over for yderligere hindringer såsom begrænset adgang til finansiering, kønsskævheder og lovgivningsmæssige hindringer;

25. understreger, at omkring 6,8 millioner mennesker i EU yder sort lønnet omsorgsarbejde i sektoren for personlige tjenester og tjenester i hjemmet, hvoraf 90 % er kvinder, og hvoraf størstedelen er midaldrende og migranter ([31]) og derfor ikke er omfattet af arbejdstagerrettigheder eller social sikring;

26. understreger, at økonomisk usikkerhed og ulighed hænger tæt sammen med psykologisk trivsel, og at de mentale sundhedsvirkninger af lønforskelle ikke bør overses; bemærker, at kvinder er mere tilbøjelige end mænd til at opleve mentale sundhedsproblemer såsom udbrændthed og kronisk depression, navnlig i sektorer, hvor arbejdet er karakteriseret ved at være lavtlønnet og følelsesmæssigt krævende;

Vejen fremad

27. glæder sig over Kommissionens fortsatte bestræbelser på at fremme ligestilling mellem kønnene og opfordrer den til at fremlægge en ny, detaljeret, resultatorienteret og ambitiøs EU-strategi for ligestilling mellem kønnene, der bygger på tidligere fremskridt og bedste praksis, og til at foreslå en særlig handlingsplan for at udrydde kønsbestemte løn- og pensionsforskelle gennem evidensbaserede foranstaltninger, der anvender en tværsektoriel tilgang og har kvantitative og tidsbundne mål på EU-plan, der sikrer, at ligestillingspolitikker, som er en forudsætning for sunde, velstående samfund, også bidrager til bæredygtig økonomisk vækst, konkurrenceevne, iværksætteri, innovation og familiers trivsel og balance mellem arbejdsliv og privatliv;

([30]) Det Europæiske Institut for Ligestilling mellem Mænd og Kvinder, »Glossary and thesaurus – sticky floor«, webstedet for Det Europæiske Institut for Ligestilling mellem Mænd og Kvinder.

([31]) Eurofound, »Undeclared care work in the EU: Policy approaches to a complex socioeconomic challenge«, 2025.

28. opfordrer endvidere til, at handlingsplanen omfatter målrettede foranstaltninger til forbedring af arbejdsvilkårene og en rimelig løn i kvindedominerede sektorer, til støtte for familier og til at prioritere investeringer under den næste flerårige finansielle ramme, der styrker balancen mellem arbejdsliv og privatliv og en pålidelig omsorgssektor; understreger behovet for en tilgang, der respekterer nationale kompetencer og kvinders forskellige realiteter i hele EU;

29. opfordrer Kommissionen til at samarbejde med medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter om at udvikle retningslinjer og et europæisk pilotprojekt for kønsneutrale jobevaluerings- og jobklassifikationssystemer, der giver mulighed for en EU-dækkende sammenligning af arbejde af samme værdi og fastlæggelse af klare kriterier for en retfærdig vurdering af arbejdets værdi og for meritbaserede lønsystemer i kvindedominerede sektorer, samtidig med at unødvendige lovgivningsmæssige eller finansielle forpligtelser for arbejdsgiverne undgås; bemærker, at dette bør gøres på tværs af sektorer og ved at sikre retten til kollektive overenskomstforhandlinger; understreger, at rimelig løn øger jobkvaliteten, motivationen og konkurrenceevnen uden at undergrave fleksibiliteten på arbejdsmarkedet; opfordrer Kommissionen og medlemsstaterne til fortsat at tilbyde undervisning, hvor det er relevant, for bedre at støtte kønsneutrale ansættelses- og evalueringsprocesser;

30. opfordrer Kommissionen til at indføre en europæisk plejeaftale som annonceret i parlamentshøringerne i 2024; opfordrer til at lade denne aftale omfatte et sæt politikker, programmer og anbefalinger kombineret med en specifik plejeinvesteringspakke, som sigter mod at fremme omstilling til en plejeøkonomi, der anerkender pleje som en rettighed og påskønner pleje som rygraden i vores samfund; opfordrer i denne sammenhæng til oprettelse af en dedikeret finansieringsstrøm under den flerårige finansielle ramme 2028-2034 for at udrulle tjenester til at støtte uformelle omsorgspersoner;

31. opfordrer medlemsstaterne til at belønne arbejde og fremme løsninger, der styrker familier i al deres mangfoldighed, samtidig med at der sikres finanspolitisk ansvarlighed og støtte til virksomheder, såsom udvidelse af fleksible arbejdsordninger for forældre og enkeltpersoner og retten til at være offline, tilbud om skatteincitamenter for omsorgsår og fordele for enlige forældre og investering i tilvejebringelse af økonomisk overkommelige og tilgængelige børnepasnings- og langtidsplejetjenester af høj kvalitet, der er forenelige med fuldtidsbeskæftigelse og politikker for forældreorlov med ligestilling mellem kønnene; opfordrer endvidere medlemsstaterne til at tilskynde til foranstaltninger gennem social dialog og kollektive overenskomstforhandlinger for at lette kvinders fulde deltagelse på arbejdsmarkedet og reducere deres del af karriereafbrydelser og deltidsarbejde, som er højere end mænds; opfordrer til særlige foranstaltninger til at gøre det lettere for kvinder at vende tilbage til arbejdet efter lange karriereafbrydelser med reintegrationstiltag og målrettede incitamenter såsom omskolingsordninger;

32. opfordrer Kommissionen til, samtidig med at den respekterer de nationale kompetencer, at udstede retningslinjer for at hjælpe med at identificere og håndtere skatteordninger, såsom fælles beskatningsordninger, der kan afskrække sekundære forsørgere fra at deltage aktivt på arbejdsmarkedet, for at sikre, at de nationale skattepolitikker støtter ligestilling mellem kønnene og kvinders bredere deltagelse på arbejdsmarkedet, og for at lette udvekslingen af bedste praksis;

33. fremhæver betydningen af at fremme kvinders iværksætteri og kvindeledede virksomheders rolle med hensyn til at forbedre den økonomiske indflydelse og den potentielle indtjening gennem hele livet; understreger behovet for bedre støtte på både EU-plan og nationalt plan, navnlig med hensyn til erhvervsudvikling, mentorprogrammer, adgang til finansiering og venturekapital og forbedret finansiel forståelse for kvinder, støttet af InvestEU, Det Europæiske Innovationsråd og Enterprise Europe-netværket, med målrettede foranstaltninger for underrepræsenterede grupper, herunder kvinder i landdistrikter og STEAM-sektorer; opfordrer Kommissionen til at tage fat på disse aspekter i den næste strategi for ligestilling mellem kønnene og fremhæver betydningen af tidlig undervisning i iværksætteri og finansiel forståelse for piger for at skabe grobund for fremtidige kvindelige iværksættere;

34. understreger, at flere kvinder bør tilskyndes til at gøre opmærksom på dem selv gennem lederskab, udvikling, mentorordninger og støtte til balance mellem arbejdsliv og privatliv; bemærker, at Kommissionen har medtaget en kønsdimension i sin køreplan for kvalitetsjob, og understreger behovet for at sikre, at relaterede initiativer tager fat på en retfærdig anerkendelse af arbejde, der typisk udføres af kvinder på tværs af sektorer, og for at forbedre jobkvaliteten og arbejdsvilkårene og dermed bidrage til en mere produktiv arbejdsstyrke og en stærkere og mere konkurrencedygtig europæisk økonomi;

35. understreger behovet for at nedbryde den beskæftigelsesmæssige kønssegmentering ved at anerkende værdien af de kvindedominerede sektorer såsom undervisning, sundhedspleje og sociale ydelser med hensyn til løn og arbejdsvilkår og ved at give flere kvinder mulighed for at deltage i højtlønnede sektorer såsom IKT, STEAM og finansiering samt i den øverste ledelse og lederrollerne på arbejdspladsen, f.eks. som administrerende direktører, samt i det offentlige og politiske liv; fremhæver behovet for at sikre, at mere kønssensitiv og dynamisk karrierevejledning integreres på alle uddannelsesniveauer, således at silotænkning nedbrydes så tidligt som muligt; opfordrer medlemsstaterne og arbejdsgiverne til at yde kønssensitiv karrierevejledning fra et tidligt tidspunkt og til at fremme en afbalanceret repræsentation i ledende og beslutningstagende stillinger;

36. understreger, at det er vigtigt at sikre, at der er lige adgang til alle fag på alle uddannelsesniveauer for kvinder og piger; understreger behovet for at fjerne kulturelle skævheder og kønsskævheder og stereotyper i læseplaner, undervisningsmateriale og karrierevejledning samt uddannelse for undervisere for at forhindre, at kvinder og piger kanaliseres ind i et begrænset antal studieområder eller erhvervssektorer; opfordrer medlemsstaterne til at fremme bedre adgang for piger til traditionelt mandsdominerede områder; opfordrer til fremme af kønsorienterede uddannelsespolitikker, der støtter piger og tilskynder dem til at følge studier og karrierer inden for alle områder, herunder inden for STEAM;

37. understreger behovet for en bedre økonomisk værdi af det arbejde, der udføres i kvindedominerede sektorer, for at sikre retten til lige løn for arbejde af samme værdi, for at give oplysninger om arbejdstagernes individuelle lønniveauer og gennemsnitlige lønniveauer og for at forbedre arbejdsvilkårene, navnlig løn og karriereudvikling, hvilket forbedrer kvinders økonomiske uafhængighed og mindsker deres risiko for fattigdom; understreger, at forbedring af vilkårene i kvindedominerede sektorer også vil mindske kønssegmenteringen og begrænse den stigende mangel på arbejdskraft; opfordrer Kommissionen til at medtage en stærk kønsdimension i det kommende initiativ til en ramme for håndtering af udfordringerne i forbindelse med langtidspleje og arbejdsstyrken og i alle foranstaltninger inden for rammerne af færdighedsunionen og den kommende retsakt om kvalitetsjob; opfordrer medlemsstaterne til at træffe konkrete foranstaltninger til at sikre lige løn for lige arbejde og samtidig tilskynde til politikker, der støtter en retfærdig lønvækst, der er knyttet til produktivitet, konkurrenceevne og økonomisk bæredygtighed;

38. understreger, at personer med handicap, navnlig kvinder med handicap, fortsat står over for en lang række indbyrdes forbundne hindringer for adgang til beskæftigelse, uddannelse og iværksætteri; opfordrer Kommissionen og medlemsstaterne til at fremme lige adgang til kvalitetsjob, erhvervsuddannelse og finansieringsmuligheder i overensstemmelse med den europæiske strategi for rettigheder for personer med handicap og gøre fuld brug af eksisterende EU-instrumenter og nationale instrumenter; understreger, at inklusion og tilgængelighed er væsentlige elementer i EU's sociale markedsøkonomi og konkurrenceevne;

39. opfordrer medlemsstaterne til sammen med arbejdsmarkedets parter at udforme flerårige, finanspolitisk ansvarlige karriere- og lønforløb inden for vigtige offentlige tjenester og plejetjenester (sundhed, social omsorg, uddannelse) for at forbedre kvaliteten og færdighederne og holde på medarbejderne; opfordrer medlemsstaterne til målrettet anvendelse af Den Europæiske Socialfond Plus og, hvor det er relevant, genopretnings- og resiliensfaciliteten til uddannelse, opkvalificering og fastholdelse for at forhindre permanente forvridninger i løndynamikken;

40. opfordrer Kommissionen og medlemsstaterne til at etablere frivillige incitamentsordninger såsom forenklede administrative procedurer, offentlig anerkendelse eller prioriteret adgang til EU-midler for arbejdsgivere, der gennemfører ligestillingsplaner og bedste praksis for løngennemsigtighed;

41. understreger, at det er vigtigt at sikre en rimelig aflønning i kvindedominerede sektorer, samtidig med at arbejdsmarkedsparternes lønfastsættelsesautonomi bevares, og de nationale traditioner for kollektive overenskomstforhandlinger respekteres;

42. understreger, at formelt arbejde med arbejdsvilkår af høj kvalitet, navnlig i kvindedominerede sektorer, kan styrke skattegrundlaget og sikre, at kvindelige arbejdstagere anerkendes og beskyttes i henhold til loven; bemærker, at bekæmpelse af den uformelle økonomi gennem målrettede reformer såsom forenkling af administrationen af skattekrav og støtte til iværksætteri bedre kan sikre lige vilkår for kvinder på arbejdsmarkedet; opfordrer derfor medlemsstaterne til at forenkle adgangen til den formelle økonomi, fremme foranstaltninger til bekæmpelse af den grå økonomi og formalisere ansættelseskontrakter for at beskytte arbejdstagere i uformelle sektorer såsom husligt arbejde, personlig pleje, landbrug og sæsonarbejde, bekæmpe sort arbejde, styrke fair konkurrence og sikre, at kvinder kan bidrage til sociale beskyttelsessystemer og få adgang til uddannelse og andre arbejdsrelaterede rettigheder og arbejdsrelateret beskyttelse; opfordrer Kommissionen og medlemsstaterne til at intensivere deres arbejde med at bekæmpe fattigdom blandt personer i arbejde, som har en negativ indvirkning på kvinders levestandard, herunder uformelle arbejdstagere, der ofte mangler gode lønninger og adgang til social sikring;

43. anerkender de langsigtede finansielle konsekvenser, som lange perioder med ulønnet pleje kan have for kvinder; opfordrer medlemsstaterne til at sikre robuste, kønssensitive og sociale beskyttelsessystemer, også for dem, der afbryder deres karriere for at passe plejekrævende pårørende; understreger, samtidig med at det anerkendes, at pensionssystemerne henhører under de enkelte medlemsstaters kompetence, betydningen af tilstrækkelige minimumspensioner og godskrivning af plejeperioder i forbindelse med pensionsrettigheder for dem, der afbryder

deres karriere for at passe plejekrævende pårørende; fremhæver behovet for at sikre tilstrækkelig beskyttelse og indkomststøtte til uformelle omsorgspersoner og for at sikre inklusion af deltidsansatte i pensionsordninger under anden søjle; fremhæver behovet for at integrere indikatorer for kønsbestemte pensionsforskelle i EU's sociale resultattavle og integrere foranstaltninger til bekæmpelse af kønsrelaterede pensionsrisici i de landespecifikke henstillinger fra og med det europæiske semester 2026; opfordrer medlemsstaterne til at undersøge finanspolitisk ansvarlige og arbejdsorienterede løsninger, der støtter omsorgspersoners tilbagevenden til arbejdsmarkedet, giver oplysninger om adgang til offentlige og private pensionsopsparinger og styrker familie- og lokalsamfundsbaserede støttesystemer; opfordrer Kommissionen til i samarbejde med medlemsstaterne at lægge stor vægt på økonomisk styrkelse af pensionister og overveje muligheden for at stille forslag om EU-minimumsstandarder for godskrivning af plejeperioder, der vil gøre det muligt at medregne omsorgsår ved optjening af pensionsrettigheder; opfordrer medlemsstaterne til at sikre, at gennemførelsen af Rådets henstilling om minimumsindkomst ([32]) er kønsorienteret og rettet imod at opfylde behovene hos kvinder, der lever i fattigdom, med henblik på at give dem økonomisk frihed og uafhængighed samt økonomiske muligheder;

44. anerkender den rolle, som automatisk tilmelding til arbejdsmarkedsrelaterede pensionsordninger kan spille med hensyn til at tilskynde kvinder til at deltage mere i pensionsopsparinger, bidrage til at mindske den kønsbestemte pensionsforskel og støtte langsigtet finansiel sikkerhed; bemærker, at Den Europæiske Tilsynsmyndighed for Forsikrings- og Arbejdsmarkedspensionsordninger støtter brugen af pensionsdashboards samt registreringsværktøjer til effektiv overvågning af kønsbestemte løn- og pensionsforskelle og kønsneutrale aflønningspolitikker og arbejdsmarkedspensionsordninger; opfordrer medlemsstaterne til at fremme ikkediskriminerende adgang til supplerende og arbejdsmarkedsrelaterede pensionsordninger for alle arbejdstagere, herunder deltidsansatte;

45. opfordrer Kommissionen og medlemsstaterne til at beskytte indvandrerkvinder fra tredjelande, som ofte er ansat i ufaglærte, usikre og underbetalte job i sektorer som f.eks. hjemmepleje, rengøring og catering ([33]), mod forskelsbehandling og udnyttelse; understreger, at sikring af rimelige lønninger, arbejdsretlig beskyttelse og passende socialsikringsbidrag er afgørende for at udligne de kønsbestemte løn- og pensionsforskelle;

46. opfordrer Kommissionen til at udvikle EU-dækkende oplysningskampagner om løngennemsigtighed, ligebehandling og tilgængelige EU-instrumenter til fremme af ligestilling på beskæftigelsesområdet; understreger, at velinformerede arbejdstagere og arbejdsgivere er afgørende for en effektiv håndhævelse af den eksisterende lovgivning;

47. opfordrer medlemsstaterne til at anerkende bedsteforældreomsorg – dvs. at bedsteforældre regelmæssigt tager sig af deres børnebørn for at gøre det muligt for barnets forælder/forældre at komme ind på, forblive på eller vende tilbage til arbejdsmarkedet – som en anerkendt plejeperiode med klare kriterier for støtteberettigelse og kontrol;

48. understreger betydningen af, at praktiske hindringer på arbejdspladser fjernes, herunder gennem digital tilgængelighed, rimelig tilpasning og fleksible arbejdsordninger; opfordrer medlemsstaterne til at indføre målrettede incitamenter over for arbejdsgivere, der investerer i tilgængelighed, kompetenceudvikling og inklusiv rekruttering, samtidig med at yderligere administrative byrder undgås, med henblik på at fremme både ligestilling og konkurrenceevne i overensstemmelse med principperne for den sociale markedsøkonomi;

49. fremhæver den centrale rolle, som den sociale dialog og inddragelsen af arbejdsmarkedets parter spiller i udformningen, gennemførelsen og overvågningen af ligestillings- og lønstrategier for at bidrage til at udligne den kønsbestemte lønforskel; opfordrer arbejdsmarkedets parter til at medtage foranstaltninger til fremme af lige muligheder og bekæmpelse af chikane, lønforskelle og kønsskævheder i kollektive overenskomster og til at udvide den kollektive overenskomstdækning til atypiske arbejdstagere, navnlig i kvindedominerede og lavtlønnede sektorer, i overensstemmelse med artikel 152 i TEUF; opfordrer Kommissionen og medlemsstaterne til på meningsfuld vis at inddrage arbejdsmarkedets parter i udviklingen af nye politikker til udligning af kønsbestemte lønforskelle i den næste strategi for ligestilling mellem kønnene og til yderligere at støtte arbejdsmarkedets parter;

([32]) Rådets henstilling af 30. januar 2023 om en tilstrækkelig mindsteindkomst, som sikrer aktiv inklusion (EUT C 41 af 3.2.2023, s. 1).

([33]) Europa-Parlamentet, Generaldirektoratet for Parlamentarisk Forskning, »Migrant women and the EU labour market — Overcoming double discrimination«, maj 2023.

50. opfordrer medlemsstaterne til at støtte institutionsopbygning på lokalt, regionalt og nationalt plan for at overvåge gennemførelsen af og fremskridtene med de nationale ligestillingsstrategier; understreger ligeledes betydningen af aktivt at engagere sig i og lytte til kvinder på tværs af en lang række sektorer og arbejdsstyrker i forbindelse med udformningen, gennemførelsen og evalueringen af politikker, der har til formål at udligne den kønsbestemte lønforskel, herunder forskning i aspekter, der potentielt kan påvirke kvinders indtjening og deltagelse i arbejdsstyrken, men som der mangler data om, såsom mental sundhed, overgangsalder eller menstruation; opfordrer kraftigt medlemsstaterne til at tage fat på erhvervsrelaterede spørgsmål i forbindelse med endometritis og overgangsalder, herunder kvinders tidlige tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet;

51. gentager behovet for at integrere kønsaspektet i EU-politikker og nationale politikker, herunder beskæftigelse, sundhed, handicap, pensioner og sport samt i den politiske beslutningstagning, for at sikre, at ligestillingsmålene indarbejdes i alle faser af politikudformningen og budgetgennemførelsen; opfordrer til en styrkelse af integrationen af kønsaspektet i den næste flerårige finansielle ramme og til, at der afsættes særlige EU-ressourcer til at fjerne kønsbestemte løn- og pensionsforskelle, styrke plejetjenester og -infrastrukturen og støtte kønssensitive tjenester for mental sundhed; minder om, at integration af ligestillingsmål i EU's finansiering forbedrer effektiviteten og gennemsigtigheden af offentlige investeringer; fremhæver i denne forbindelse den mulige rolle, som EU's finansieringsmekanismer såsom Den Europæiske Socialfond Plus, Den Europæiske Fond for Regionaludvikling, genopretnings- og resiliensfaciliteten, programmet for borgere, ligestilling, rettigheder og værdier og Horisont Europa kan spille med hensyn til at yde finansiel støtte til kønsrelaterede mål;

52. opfordrer til en forbedret indsamling, sammenlignelighed og offentliggørelse af kønsopdelte data om kønsbestemte løn- og pensionsforskelle inden for alle sektorer for bedre at kunne overvåge de fremskridt, der gøres med hensyn til at udligne de kønsbestemte lønforskelle, idet der gøres fuldstændig brug af eksisterende indberetningsordninger og digitale værktøjer for at undgå, at de administrative omkostninger for virksomhederne øges; understreger, at pålidelige og harmoniserede data er afgørende for udformningen af evidensbaserede politikker og overvågning af fremskridt i retning af at fjerne de kønsbestemte forskelle; understreger Det Europæiske Institut for Ligestillings og Eurostats centrale rolle med hensyn til at støtte indsamling af sammenlignelige data af høj kvalitet i hele EU som grundlag for målrettede politikker; anmoder Eurostat om at supplere den officielle indikator for kønsbestemte lønforskelle med en standardiseret indikator for kønsbestemte tidsforskelle;

53. opfordrer til en hurtig gennemførelse og anvendelse af direktivet om løngennemsigtighed og direktivet om en ligelig kønsfordeling blandt ledelsesmedlemmer i børsnoterede selskaber, som 10 medlemsstater endnu ikke har gennemført, og opfordrer indtrængende Kommissionen til at sikre en solid håndhævelse af begge direktiver; opfordrer SMV'er og andre ikke-børsnoterede selskaber til at overveje etableret bedste praksis for kønsbalance i ledelsen; opfordrer Kommissionen til at sikre, at direktivet om løngennemsigtighed, som EU's vigtigste retsakt til bekæmpelse af kønsbestemte lønforskelle, ikke medtages i nogen kommende omnibusforenklingspakker, og samtidig undgå dobbeltarbejde eller overlapninger i forbindelse med nye ikkelovgivningsmæssige og lovgivningsmæssige retsakter om kønsbestemte lønforskelle;

54. opfordrer indtrængende Kommissionen og medlemsstaterne til at sikre en solid håndhævelse og, hvor det er muligt, en styrkelse af den aktuelle EU-lovgivning og nationale lovgivning for at sikre lighed i karriereudviklingen, især efter barselsorlov; understreger, at arbejdstagerne bør beskyttes mod enhver form for ugunstige vilkår, herunder degradering, forlængelse af prøvetiden eller negative ændringer i arbejdsvilkårene som følge af en sådan orlov;

55. understreger, at den administrative byrde for mikrovirksomheder og SMV'er kan have en negativ indvirkning på kvinders iværksætteri, der er afgørende for kvinders økonomiske uafhængighed og ligestilling mellem kønnene;

56. opfordrer medlemsstaterne til at sikre, at løngennemsigtighedsregler og klagemekanismer er både digitalt og fysisk tilgængelige for arbejdstagere med handicap, og at jobevalueringsmetoder kontrolleres for at forhindre skævheder over for kvinder – navnlig i kvindedominerede job og blandt kvinder med handicap;

°
° °

57. pålægger sin formand at sende denne beslutning til Rådet og Kommissionen.