



Dokument s plenarne sjednice

B9-0073/2020

22.1.2020

## PRIJEDLOG REZOLUCIJE

podnesen nakon izjave Komisije

u skladu s člankom 132. stavkom 2. Poslovnika

o razlici u plaćama žena i muškaraca  
(2019/2870(RSP))

**Frances Fitzgerald**

u ime Kluba zastupnika PPE-a

**Maria Noichl, Evelyn Regner, Lina Gálvez Muñoz, Marina Kaljurand, Maria Manuel Leitão Marques, Rovana Plumb, Pina Picierno, Vilija Blinkevičiūtė, Agnes Jongerius, Elisabetta Gualmini, Jackie Jones, Alessandra Moretti, Robert Biedroń, Monika Beňová**

u ime Kluba zastupnika S&D-a

**Sylvie Brunet, Stéphane Bijoux, Jane Brophy, Jordi Cañas, Barbara Ann Gibson, Naomi Long, Radka Maxová, Karen Melchior, Shaffaq Mohammed, Dragoş Pîslaru, Samira Rafaela, María Soraya Rodríguez Ramos, Monica Semedo, Susana Solís Pérez, Irène Tolleret, Yana Toom, Véronique Trillet-Lenoir, Marie-Pierre Vedrenne, Chrysoula Zacharopoulou**

u ime Kluba zastupnika Renew

**Ernest Urtasun, Alexandra Louise Rosenfield Phillips, Molly Scott Cato, Henrike Hahn, Sven Giegold, Katrin Langensiepen, Ciarán Cuffe, Kira Marie Peter-Hansen, Kim Van Sparrentak, Ville Niinistö, Anna Cavazzini, Francisco Guerreiro, Pär Holmgren, Alice Kuhnke, Heidi Hautala, Tilly Metz, Alexandra Geese, Mounir Satouri, Yannick Jadot, Gwendoline**

**Delbos-Corfield, Pierrette Herzberger-Fofana**  
u ime Kluba zastupnika Verts/ALE-a

**Rezolucija Europskog parlamenta o razlici u plaćama žena i muškaraca  
(2019/2870(RSP))**

*Europski parlament,*

- uzimajući u obzir članak 2. i članak 3. stavak 3. Ugovora o Europskoj uniji (UEU),
- uzimajući u obzir članke 8., 151., 153. i 157. Ugovora o funkcioniranju Europske unije (UFEU),
- uzimajući u obzir Povelju Europske unije o temeljnim pravima, posebno njezine odredbe o ravnopravnosti spolova,
- uzimajući u obzir članke 22. i 25. Opće deklaracije o ljudskim pravima,
- uzimajući u obzir europski stup socijalnih prava, a posebno njegova načela 2., 3., 6., 9. i 15.,
- uzimajući u obzir Program Ujedinjenih naroda za održivi razvoj do 2030. i ciljeve održivog razvoja, a osobito ciljeve 1., 5., 8. i 10. te njihove ciljeve i pokazatelje,
- uzimajući u obzir Konvenciju o jednakosti plaća Međunarodne organizacije rada (MOR) iz 1951. te njezinu Konvenciju o nasilju i uznemiravanju iz 2019.,
- uzimajući u obzir preporuku Komisije od 7. ožujka 2014. o jačanju načela jednake plaće za muškarce i žene primjenom transparentnosti<sup>1</sup>,
- uzimajući u obzir Strategiju Komisije za jednakost žena i muškaraca 2010. – 2015. (COM(2010)0491),
- uzimajući u obzir dokument Komisije pod nazivom „Strateška suradnja za jednakost spolova od 2016. do 2019.”,
- uzimajući u obzir Akcijski plan EU-a za uklanjanje rodni razlika u plaćama za razdoblje 2017. – 2019. koji je izradila Komisija (COM (2017)0678),
- uzimajući u obzir izvješće Komisije za 2019. o ravnopravnosti žena i muškaraca u Europskoj uniji,
- uzimajući u obzir Direktivu 2006/54/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 5. srpnja 2006. o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada<sup>2</sup> te Direktivu (EU) 2019/118 Europskog parlamenta i Vijeća od 20. lipnja 2019. o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi i stavljanju izvan snage Direktive Vijeća

---

<sup>1</sup> SL L 69, 8.3.2014, str. 112.

<sup>2</sup> SL L 204, 26.7.2006., str. 23.

2010/18/EU<sup>3</sup>,

- uzimajući u obzir indeks rodne ravnopravnosti Europskog instituta za ravnopravnost spolova, a posebno izvješće o indeksu za 2019.,
  - uzimajući u obzir zaključke Vijeća od 7. ožujka 2011. o Europskom paktu za ravnopravnost spolova 2011. – 2020.<sup>4</sup>,
  - uzimajući u obzir zaključke Vijeća od 18. lipnja 2015. o mogućnostima za ostvarivanje jednakih prihoda za žene i muškarce: uklanjanje rodnog jaza u mirovinama,
  - uzimajući u obzir zaključke Vijeća od 13. lipnja 2019. pod naslovom „Uklanjanje rodnih razlika u plaćama: ključne politike i mjere”,
  - uzimajući u obzir zaključke Vijeća od 10. prosinca 2019. pod naslovom „Rodno ravnopravna gospodarstva u EU-u: daljnji koraci”,
  - uzimajući u obzir svoju Rezoluciju od 24. svibnja 2012. s preporukama Komisiji o primjeni načela jednake plaće radnika i radnica za jednaki rad ili rad jednake vrijednosti<sup>5</sup>,
  - uzimajući u obzir svoju Rezoluciju od 26. svibnja 2016. o siromaštvu: rodna perspektiva<sup>6</sup>,
  - uzimajući u obzir svoju Rezoluciju od 19. siječnja 2017. o europskom stupu socijalnih prava<sup>7</sup>,
  - uzimajući u obzir svoju Rezoluciju od 14. lipnja 2017. o potrebi za strategijom EU-a kojom bi se otklonile i spriječile razlike u mirovinama muškaraca i žena<sup>8</sup>,
  - uzimajući u obzir svoju Rezoluciju od 3. listopada 2017. o ekonomskom osnaživanju žena u privatnom i javnom sektoru u EU-u<sup>9</sup>,
  - uzimajući u obzir svoju Rezoluciju od 16. studenoga 2017. o borbi protiv nejednakosti kao sredstvu za poticanje otvaranja radnih mjesta i rasta<sup>10</sup>,
  - uzimajući u obzir članak 132. stavak 2. Poslovnika,
- A. budući da je ravnopravnost žena i muškaraca jedno od zajedničkih i temeljnih načela Europske unije, utvrđeno člankom 2. i člankom 3. stavkom 3. Ugovora o Europskoj uniji, člankom 8. Ugovora o funkcioniranju Europske unije i člankom 23. Povelje Europske unije o temeljnim pravima; budući da se člankom 157. Ugovora o

---

<sup>3</sup> SL L 188, 12.7.2019., str. 79.

<sup>4</sup> SL C 155, 25.5.2011, str. 10.

<sup>5</sup> SL C 264, 13.9.2013, str. 75.

<sup>6</sup> SL C 76, 28.2.2018, str. 93.

<sup>7</sup> SL C 242, 10.7.2018, str. 24.

<sup>8</sup> SL C 331, 18.9.2018, str. 60.

<sup>9</sup> SL C 346, 27.9.2018, str. 6.

<sup>10</sup> SL C 356, 4.10.2018., str. 89.

funkcioniranju Europske unije predviđa da svaka država članica mora osigurati primjenu načela o jednakim plaćama muškaraca i žena za jednak rad ili za rad jednake vrijednosti; budući da je ekonomska neovisnost osnovni preduvjet za samoostvarenje žena i muškaraca te da je jamčenje jednakog pristupa financijskim sredstvima ključno za postizanje rodne jednakosti;

- B. budući da se u 2. načelu Europskog stupa socijalnih prava potvrđuje da se „jednako postupanje i jednake mogućnosti za žene i muškarce moraju osigurati i poticati u svim područjima, uključujući sudjelovanje na tržištu rada, uvjete zaposlenja i napredovanje u karijeri”, te da „žene i muškarci imaju pravo na jednaku plaću za rad jednake vrijednosti”;
- C. budući da je u preporuci Komisije iz 2014. iznesen niz temeljnih mjera za pomoć državama članicama u povećanju transparentnosti i jačanju načela jednake plaće za muškarce i žene; budući da su te mjere uključivale pravo zaposlenika na informacije o razinama plaća, izvješća o plaćama, revizije plaća, kolektivno pregovaranje, statističke i administrativne podatke, zaštitu podataka, pojašnjenje koncepta rada jednake vrijednosti, sustave za procjenu i klasifikaciju radnih mjesta, potporu tijelima za jednakost, dosljedno praćenje i provođenje pravnih lijekova te aktivnosti podizanja svijesti;
- D. budući da su diljem EU-a primanja žena nerazmjerno niža od primanja muškaraca; budući da prema najnovijim podacima Komisije razlika u satnicama za žene i muškarce iznosi 16 %, iako ona znatno varira među državama članicama; budući da razlika u plaćama žena i muškaraca doseže 40 % kada se uzmu u obzir stope zaposlenosti i sveukupno sudjelovanje na tržištu rada; budući da, dok tek 8,7 % muškaraca u EU-u radi na nepuno radno vrijeme, isto vrijedi za gotovo trećinu žena diljem EU-a (31,3 %); budući da postoji posebna negativna korelacija između feminizacije zanimanja i razine plaća, što potvrđuje pad prosječne plaće u poduzećima u kojima su 65 % ili više zaposlenika žene;
- E. budući da je razlika u plaćama žena i muškaraca definirana kao razlika između prosječne bruto satnice muškaraca i žena, koja se izražava u postocima prosječne bruto satnice muškaraca; budući da se oko dvije trećine razlike u plaćama žena i muškaraca ne može objasniti razlikama među spolovima kada je riječ o čimbenicima tržišta rada, kao što su dob, iskustvo i obrazovanje, kategorija zanimanja ili radno vrijeme i drugi vidljivi čimbenici, što otkriva jasan faktor diskriminacije, pri čemu se rodna diskriminacija također isprepliće s višestrukim oblicima diskriminacije; budući da je međusektorski pristup ključan za razumijevanje višestrukih oblika diskriminacije koji su sastavni dio razlike u plaćama žena i muškaraca u slučaju žena s kombinacijom identiteta te međuodnosa spola i drugih društvenih čimbenika;
- F. budući da je ekonomsko osnaživanje žena ključno za otklanjanje razlike u plaćama žena i muškaraca; budući da djelovanje u tom području nije samo pitanje pravednosti nego i gospodarskog imperativa jer ekonomski gubitak zbog razlike u stopi zaposlenosti uvjetovane spolom iznosi oko 370 milijardi EUR godišnje<sup>11</sup>; budući da nejednakost u

---

<sup>11</sup> Mascherini, M., Bisello, M. and Rioboo Leston, I.: *The gender employment gap: Challenges and solutions*, Eurofound, 2016. (*Razlika u stopi zaposlenosti žena i muškaraca: izazovi i rješenja*)

plaćama koje primaju žene ograničava njihovu sposobnost postizanja ekonomske neovisnosti, a time i njihovu sposobnost na potpuno samostalan život; budući da bi se, prema Institutu za istraživanje politika žena, stopa siromaštva zaposlenih žena mogla smanjiti s 8,0 % na 3,8 % kada bi žene bile plaćene jednako kao muškarci; budući da 2,5 milijuna od 5,6 milijuna djece koji danas žive u siromaštvu više ne bi bilo siromašno da se ukloni razlika u plaćama žena i muškaraca;

- G. budući da je razlika u bruto mjesečnom dohotku između ženskih i muških zaposlenika u dobi od 15 do 24 godine (7 %) bila više nego pet puta manja od te razlike među zaposlenicima u dobi od 65 godina ili više (razlika u plaći žena i muškaraca od 38 %); budući da također postoji razlika u plaćama žena s uzdržavanom djecom i žena bez uzdržavane djece, odnosno „razlika u plaćama uvjetovana majčinstvom”, kao i razlika između majki i očeva; budući da je siromaštvo uglavnom koncentrirano u obiteljima u kojima su žene jedine koje zarađuju, pri čemu je 35 % samohranih majki u EU-u 2017. bilo izloženo riziku od siromaštva, u usporedbi s 28 % samohranih očeva<sup>12</sup>;
- H. budući da je skrb temeljni stup našeg društva i da je u velikoj mjeri pružaju žene; budući da se ta neravnoteža odražava u razlikama u plaćama i mirovinama žena i muškaraca; budući da su majčinstvo i briga za djecu te za starije, bolesne članove obitelji ili članove obitelji s invaliditetom i ostale uzdržavane osobe dodatni posao, katkad i na puno radno vrijeme, te da ga obavljaju gotovo isključivo žene; budući da se to odražava u segregaciji tržišta rada i većem udjelu žena koje rade na nepuno radno vrijeme za nižu satnicu, s prekidima u karijeri i s manje godina radnog staža; budući da taj rad često nije plaćen i da se u društvu ne vrednuje dovoljno, iako je od velike društvene važnosti i doprinosi socijalnoj skrbi;
- I. budući da je više od polovice žena s invaliditetom koje su u radnoj dobi gospodarski neaktivno; budući da je u svim državama članicama stopa teške materijalne oskudice žena s invaliditetom veća od one zabilježene kod žena bez invaliditeta;
- J. budući da posljedice razlike u plaćama žena i muškaraca uključuju 37 % razlike u prihodima od mirovine između spolova, što je stanje koje će potrajati desetljećima, te nejednaku razinu ekonomske neovisnosti žena i muškaraca, pri čemu jedna od pet žena zaposlenih u EU-u pripada najnižoj platnoj skupini, u usporedbi s jednim od deset muškaraca; budući da je smanjenje razlike u mirovinama također pitanje međugeneracijske solidarnosti;
- K. budući da razlika u plaćama između žena i muškaraca i njezini uzroci imaju eksponencijalno štetne posljedice za žene tijekom cijelog života, koje kulminiraju razlikom u mirovinama žena i muškaraca koja je trenutačno više nego dvostruko veća od razlike u plaćama žena i muškaraca; budući da rizik od siromaštva naglo raste tijekom životnog vijeka, pri čemu se otkriva postupno gomilanje posljedica nejednakosti u plaćama; budući da su siromašne osobe u dobi od 75 godina i više i dalje pretežno žene, što je uglavnom posljedica neplaćene skrbi koju su pružale, cjeloživotnih razlika u plaćama i radnom vremenu koje je rezultiralo nižim mirovinama, različite dobi

---

<sup>12</sup> Prema informativnom članku Europskog instituta za ravnopravnost spolova naslovljenom „Siromaštvo, spol i samohrani roditelji u EU-u”, u kojem se navode podaci iz Statistike Europske unije o dohotku i životnim uvjetima (EU-SILC) iz 2014.

odlaska u mirovinu za žene i muškarce u nekim državama članicama i činjenice da više starijih žena živi samo;

- L. budući da je Direktiva 2006/54/EZ pridonijela poboljšanju položaja žena na tržištu rada, ali nije dovela do korjenitih promjena u zakonodavstvu u pogledu uklanjanja razlika u plaćama žena i muškaraca u mnogim državama članicama;
- M. budući da transparentnost plaća može imati ključnu ulogu u osiguravanju značajnog napretka u rješavanju problema razlike u plaćama žena i muškaraca jer pomaže otkriti podcjenjivanje rada žena i naglasiti spolno uvjetovanu podjelu tržišta rada, uključujući s pomoću alata koji pružaju objektivne kriterije koji omogućuju spolno neutralnu procjenu i usporedivost vrijednosti rada na različitim radnim mjestima i u različitim sektorima;
- N. budući da su metode ocjenjivanja rada bez rodne pristranosti ključne kako bi se rad mogao uspoređivati na temelju opsega i složenosti u cilju određivanja položaja jednog radnog mjesta u odnosu na drugo unutar danog sektora ili organizacije, bez obzira na to obavljaju li posao povezan s tim radnim mjestima žene ili muškarci;
- O. budući da rizik od siromaštva i niža razina financijske autonomije zbog razlika u plaćama i mirovinama žena i muškaraca dodatno izlažu žene rodno uvjetovanom nasilju, osobito nasilju u obitelji, zbog čega im je teže napustiti nasilnu vezu; budući da prema podacima UN-a gotovo 35 % žena diljem svijeta iskusi psihološko ili seksualno uznemiravanje na radnom mjestu ili uznemiravanje koje ima ozbiljne posljedice u pogledu osobnih i profesionalnih težnji te da je to štetno za samopoštovanje žena i njihov položaj u pregovorima za pošteniju naknadu;
- P. budući da su uzroci razlike u plaćama žena i muškaraca brojni te uključuju i strukturne i kulturne čimbenike, s jedne strane, tržišta rada i sektore segregirane prema spolu, nedostatak usluga i mogućnosti za postizanje ravnoteže između poslovnog i privatnog života, s obzirom na to da su žene glavni skrbnici za djecu i druge uzdržavane članove obitelji, „stakleni strop” kojim se ženama onemogućava dosezanje najviših razina u karijeri, a time i najviših plaća, te s druge strane, rodne stereotipe o ulogama i težnjama žena, rodnu predrasudu u pogledu struktura plaća i institucija za utvrđivanje plaća te duboko ukorijenjena očekivanja o ulozi žena kao majki koja vode do potpunog prekidanja karijere, privremenih prekida u karijeri ili prelaska na rad na nepuno radno vrijeme, kao i nedostatak u pogledu transparentnosti plaća;
- Q. budući da su uzroci razlike u plaćama žena i muškaraca i povezanih razlika u primanjima i mirovinama brojni, strukturni i često međusobno povezani; budući da se ti uzroci mogu podijeliti na dvije sastavnice, gdje prvo imamo one koji se mogu prividno „objasniti” razlikama u pogledu čimbenika koji prevladavaju na tržištu rada a odnose se na žene i muškarce i drugo, one koji su naizgled „neobjašnjeni” takvim čimbenicima, pri čemu je potonja dominantna sastavnica razlike u plaćama žena i muškaraca u gotovo svim zemljama na globalnoj razini;
- R. budući da te razlike u pogledu čimbenika koji prevladavaju na tržištu rada a odnose se na žene i muškarce uključuju dob, iskustvo i obrazovanje, poslovni sektor ili radno vrijeme; budući da se one odražavaju u činjenici da žene češće rade na nepuno radno vrijeme, da su suočene sa staklenim stropom, da rade u sektorima u kojima prevladavaju

žene i slabije plaćenim sektorima ili da često moraju preuzeti primarnu odgovornost za skrb o vlastitoj obitelji zbog rodno uvjetovanih društvenih normi zbog čega nisu u radnom odnosu; budući da se veća „neobjašnjena” sastavnica može pripisati rodnim stereotipima, diskriminaciji u plaćama i učestalom podcjenjivanju rada u zanimanjima u kojima dominiraju žene, a koje može biti i izravno i neizravno te je i dalje prikriveni fenomen čijem se rješavanju mora učinkovitije pristupiti;

- S. budući da su žene, iako čine gotovo 60 % osoba s diplomom u EU-u, i dalje nerazmjerno zastupljene u znanosti, tehnologiji, inženjerstvu i matematici (STEM) te digitalnim karijerama; budući da zbog toga neravnomjerna zastupljenost u domeni zanimanja poprima nove oblike te da je, unatoč ulaganju u obrazovanje, mogućnost da će mlade žene biti gospodarski neaktivne i dalje dvostruko veća nego u slučaju mladih muškaraca;
1. podsjeća na to da je jednaka plaća za jednak rad ili rad jednake vrijednosti jedno od temeljnih načela EU-a i da države članice imaju obvezu otkloniti diskriminaciju na temelju spola u pogledu svih aspekata i uvjeta naknade za jednak rad ili rad jednake vrijednosti; duboko žali zbog činjenice da je razlika u plaćama žena i muškaraca za rad jednake vrijednosti i dalje prisutna, uz minimalan napredak ostvaren u pogledu prosjeka EU-a tijekom posljednjeg desetljeća;
  2. poziva Komisiju da predstavi ambicioznu novu strategiju EU-a za jednakost spolova na temelju prethodne strategije i strateškog angažmana, koja bi trebala uključivati obvezujuće mjere u pogledu razlike u plaćama žena i muškaraca i u pogledu transparentnost plaća, kao i jasne ciljeve i postupke praćenja za promicanje jednakosti spolova i mjerenje napretka prema postizanju tog cilja, posebno u pogledu povezanih razlika u plaćama i mirovinama žena i muškaraca te promicanja žena i muškaraca kao jednakih privreditelja i skrbnika;
  3. poziva na to da se do kraja 2020. provede hitna revizija i ambiciozno ažuriranje akcijskog plana za otklanjanje razlike u plaćama žena i muškaraca, kojim bi se trebalo utvrditi jasne ciljeve za države članice u pogledu smanjenja razlike u plaćama žena i muškaraca tijekom sljedećih pet godina i osigurati da se ti ciljevi uzmu u obzir u preporukama po državama članicama; posebno ističe kako je u novom akcijskom planu potrebno u obzir uzeti međusektorsku perspektivu; poziva Komisiju da u okviru akcijskog plana posebnu pozornost posveti čimbenicima koji dovode do razlika u mirovinama te da procijeni potrebu za konkretnim mjerama za smanjenje te razlike na razini EU-a i na nacionalnoj razini;
  4. pozdravlja predanost i predsjednice Komisije i povjerenika za jednakost u donošenju mjera za uvođenje obvezujućih mjera u pogledu transparentnost plaća u prvih sto dana mandata Komisije; smatra da bi se predstojeća direktiva trebala primjenjivati i na privatni i na javni sektor te na cijeli paket primitaka, uključujući sve njegove komponente, te da bi trebala imati široko područje primjene i uzimati u obzir posebnosti malih i srednjih poduzeća (MSP-ova); poziva Komisiju da razmotri uvođenje konkretnih mjera, nadovezujući se na svoju preporuku iz 2014.; čvrsto vjeruje da su takve mjere nužne za utvrđivanje slučajeva diskriminacije u plaćama kako bi radnici mogli donositi utemeljene odluke i po potrebi poduzimati mjere; poziva Komisiju da promiče ulogu socijalnih partnera i kolektivnog pregovaranja na svim razinama



(nacionalnoj, sektorskoj, lokalnoj razini i razini poduzeća) u predstojećem zakonodavstvu o transparentnosti plaća;

5. poziva Komisiju da nadopuni tu inicijativu uvođenjem smjernica za sustave rodno neutralnog ocjenjivanja i klasifikacije radnih mjesta te definiranje jasnih kriterija za ocjenjivanje vrijednosti rada;
6. poziva Komisiju da provede trenutačni pregled funkcioniranja i provedbe zakona EU-a o jednakim plaćama i načela jednake plaće kao osnove za svoje djelovanje te da predstavi pravodobnu reviziju Direktive 2006/54/EZ kako bi se ažuriralo i poboljšalo postojeće zakonodavstvo o načelu jednake plaće u praksi, poboljšala provedba u skladu sa sudskom praksom Suda Europske unije i uvela zabrana svake diskriminacije na temelju seksualne orijentacije, rodnog identiteta ili promjene spola; poziva na bolji pristup pravosuđu i uvođenje strožih postupovnih prava za borbu protiv diskriminacije u plaćama;
7. podsjeća da je u izvješću Komisije iz 2017. o provedbi Preporuke Komisije o jačanju načela jednake plaće za muškarce i žene transparentnim putem (COM (2017)0671) utvrđeno da mjere nisu učinkovite i da njihova provedba nije primjerena; pozdravlja stoga predanost predsjednice Komisije u njezinim nastojanjima da načelo jednake plaće za jednak rad bude temeljno načelo nove europske strategije za rodnu ravnopravnost, iznesenu u političkim smjernicama za sljedeću Europsku komisiju za razdoblje 2019. – 2024., te nadalje pozdravlja priznanje da je rodna ravnopravnost ključna sastavnica gospodarskog rasta, kao i pitanje temeljnih prava i pravednosti;
8. ponavlja svoj poziv da se europski stup socijalnih prava, kojim se promiče uzlazna konvergencija, ostvari i na razini EU-a i na razini država članica kako bi se osiguralo jednako postupanje i jednake mogućnosti za žene i muškarce, kao i kako bi se poštovalo pravo na jednak plaću za jednak rad ili rad jednake vrijednosti za žene i muškarce; ističe da bi uklanjanje razlike u plaćama žena i muškaraca trebalo biti poseban cilj u okviru programa koji će naslijediti strategiju Europa 2020.;
9. poziva države članice da pojačaju svoje napore kako bi se konačno uklonile razlike u plaćama žena i muškaraca striktnim provođenjem načela jednake plaće, osiguravanjem toga da plaće za radnike koji rade na nepuno radno vrijeme budu u skladu s ekvivalentom punog radnog vremena, donošenjem zakonodavstva kojim se povećava transparentnost plaća i poboljšava pravna jasnoća u pogledu otkrivanja rodnih predrasuda i diskriminacije u platnim strukturama, borbe protiv profesionalne segregacije, neovisno o tome je li ona vertikalna ili horizontalna, te borbe protiv predrasuda poslodavaca pri donošenju odluka o zapošljavanju i promaknuću;
10. nadalje poziva države članice da na odgovarajući način ulažu u pružanje, dostupnost, cjenovnu pristupačnost i kvalitetu usluga formalnog ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja koristeći se europskim strukturnim i investicijskim fondovima u skladu s ciljevima iz Barcelone, kao i da ulažu u dugoročne usluge skrbi i radne dogovore prilagođene obiteljskom životu kako bi se zajamčilo da žene ravnopravno i kontinuirano sudjeluju na tržištu rada i da im se pruži odgovarajuća fleksibilnost u cilju promicanja veće stope njihove zaposlenosti; ponavlja da bi države članice, u cilju borbe protiv rizika od siromaštva među starijim ženama, kao i otklanjanja uzroka razlike u plaćama

žena i muškaraca, trebale osigurati odgovarajuću potporu za starije žene, koja bi uključivala mjere kao što su bodovi za razdoblja skrbi, adekvatne minimalne mirovine, naknade za nadživjele osobe i prava na obiteljski dopust za muškarce kako bi se spriječila feminizacija siromaštva; poziva Vijeće da uvede ciljeve u pogledu skrbi za starije osobe i osoba koje uzdržavaju druge, slične ciljevima iz Barcelone koji se odnose na skrb o djeci;

11. poziva Komisiju i države članice da provedu politike kojima se promiče zapošljavanje žena i njihova financijska neovisnost, uključujući politike kojima se promiče integracija žena iz marginaliziranih skupina na tržište rada; poziva države članice na borbu protiv segmentacije tržišta rada uvjetovane nejednakošću spolova ulaganjem u formalno, informalno i neformalno obrazovanje te cjeloživotno učenje i strukovno osposobljavanje za žene, čime bi im se zajamčio pristup visokokvalitetnom zapošljavanju te mogućnostima za prekvalifikaciju i dokvalifikaciju, već prema budućoj potražnji na tržištu rada; u prvom redu poziva na veće promicanje poduzetništva, predmeta iz područja znanosti, tehnologije, inženjerstva i matematike (STEM), digitalnog obrazovanja i financijske pismenosti za djevojčice od rane dobi s ciljem borbe protiv postojećih obrazovnih stereotipa te porasta broja žena u razvojnim i dobro plaćenim sektorima;
12. poziva države članice da osiguraju brzo donošenje i provedbu Direktive o ravnoteži između poslovnog i privatnog života te poziva Komisiju da pomno prati njihov napredak kako bi mogla sastaviti konačno izvješće i popratne studije o njezinoj provedbi;
13. primjećuje utjecaj nedovoljne zastupljenosti žena na vodećim položajima na razliku u plaćama žena i muškaraca te naglašava hitnu potrebu za promicanjem jednakosti muškaraca i žena na svim razinama donošenja odluka u poslovanju i upravljanju; poziva države članice da deblokiraju pregovore u Vijeću o predloženoj direktivi o ženama u upravnim odborima jer bi se time moglo pomoći u uklanjanju staklenog stropa;
14. poziva Komisiju i države članice da prikupljaju razvrstane podatke kako bi bolje procijenili i popratili napredak u uklanjanju razlike u plaćama žena i muškaraca te da pritom posvete posebnu pozornost skupinama koje su suočene s višestrukim i intersekcijskim oblicima diskriminacije, kao što su žene s invaliditetom, migrantice i pripadnice etničkih manjina, Romkinje, starije žene, žene iz ruralnih i rijetko naseljenih područja, samohrane majke i osobe koje pripadaju zajednici LGBTIQ;
15. poziva Komisiju da u izradu novih politika za uklanjanje razlike u plaćama žena i muškaraca uključi socijalne partnere; u tom kontekstu poziva socijalne partnere da se uključe u rasprave i zajednički rade na rješavanju problema razlike u plaćama, među ostalim s pomoću mjera pozitivnog djelovanja, kao i na suradnju s organizacijama civilnog društva kako bi se snažno uključilo javno mnijenje jer je ukidanje razlike u plaćama žena i muškaraca univerzalni prioritet;
16. poziva Komisiju i države članice da pojačaju svoj rad u borbi protiv nesigurnih radnih mjesta na kojima su pretežno zaposlene žene te u borbi protiv feminizacije siromaštva; ističe visoke razine neprijavljenog rada žena, što negativno utječe na njihove prihode, socijalno osiguranje i zaštitu, te poziva države članice da ratificiraju Konvenciju MOR-

a iz 2011. o radnicima u domaćinstvu;

17. potvrđuje da razlika u plaćama žena i muškaraca također može pogoršati rodno uvjetovano nasilje i uznemiravanje jer su žrtve često prisiljene raditi na slabije plaćenim radnim mjestima zbog neprijateljskog radnog okruženja; poziva države članice da potpišu i ratificiraju Konvenciju MOR-a o nasilju i uznemiravanju iz 2019. za uvođenje učinkovitih mjera za utvrđivanje, sprečavanje i zabranu nasilja i uznemiravanja na radnom mjestu, uključujući sigurne i učinkovite mehanizme rješavanja pritužbi i sporova, potporu, usluge i pravne lijekove;
18. poziva Komisiju da bude primjer i iznese potpunu analizu razlike u plaćama žena i muškaraca u institucijama EU-a na Europski dan jednakih plaća;
19. nalaže svojem predsjedniku da ovu Rezoluciju proslijedi Vijeću i Komisiji te vladama država članica.