



TEKSTY PRZYJĘTE

P9_TA(2020)0025

Zróźnicowanie wynagrodzenia ze względu na płeć

Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 30 stycznia 2020 r. w sprawie zróźnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć (2019/2870(RSP))

Parlament Europejski,

- uwzględniając art. 2 i art. 3 ust. 3 Traktatu o Unii Europejskiej (TUE),
- uwzględniając art. 8, 151, 153 i 157 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE),
- uwzględniając Kartę praw podstawowych Unii Europejskiej, w szczególności jej przepisy dotyczące równouprawnienia płci,
- uwzględniając art. 22 i 25 Powszechnej deklaracji praw człowieka,
- uwzględniając Europejski filar praw socjalnych, a w szczególności jego zasady 2, 3, 6, 9 i 15,
- uwzględniając Agendę na rzecz zrównoważonego rozwoju 2030 i cele zrównoważonego rozwoju ONZ, w szczególności cele 1, 5, 8 i 10 wraz z odpowiednimi zadaniami i wskaźnikami,
- uwzględniając konwencję Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) dotyczącą jednakowego wynagrodzenia z 1951 r. oraz konwencję MOP dotyczącą przemocy i nękania z 2019 r.,
- uwzględniając zalecenie Komisji z dnia 7 marca 2014 r. w sprawie wzmocnienia zasady równości wynagrodzeń dla kobiet i mężczyzn dzięki przejrzystości¹,
- uwzględniając strategię Komisji na rzecz równości kobiet i mężczyzn 2010–2015 (COM(2010)0491),
- uwzględniając dokument Komisji pt. „Strategiczne zaangażowanie na rzecz równouprawnienia płci na lata 2016–2019”;
- uwzględniając przyjęty przez Komisję Plan działania UE na lata 2017–2019 na rzecz

¹ Dz.U. L 69 z 8.3.2014, s. 112.

- eliminowania zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć (COM(2017)0678),
- uwzględniając sprawozdanie Komisji z 2019 r. w sprawie równości mężczyzn i kobiet w UE,
 - uwzględniając dyrektywę 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy¹ oraz dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylającą dyrektywę Rady 2010/18/UE²,
 - uwzględniając wskaźnik równouprawnienia płci opracowany przez Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn, w szczególności sprawozdanie dotyczące wskaźnika za 2019 r.,
 - uwzględniając konkluzje Rady z dnia 7 marca 2011 r. w sprawie Europejskiego paktu na rzecz równości płci na lata 2011–2020³,
 - uwzględniając konkluzje Rady z dnia 18 czerwca 2015 r. zatytułowane „Równość szans w wynagrodzeniu dla kobiet i mężczyzn: zlikwidowanie zróżnicowania emerytur ze względu na płeć”,
 - uwzględniając konkluzje Rady z dnia 13 czerwca 2019 r. pt. „Zlikwidowanie zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć: kluczowe polityki i środki”,
 - uwzględniając konkluzje Rady z dnia 10 grudnia 2019 r. pt. „Gospodarki w UE uwzględniające równość płci: dalsze działania”,
 - uwzględniając swoją rezolucję z dnia 24 maja 2012 r. z zaleceniami dla Komisji w sprawie stosowania zasady równego wynagradzania pracowników płci męskiej i żeńskiej za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości⁴,
 - uwzględniając swoją rezolucję z dnia 26 maja 2016 r. w sprawie ubóstwa: perspektywa płci⁵,
 - uwzględniając swoją rezolucję z dnia 19 stycznia 2017 r. w sprawie Europejskiego filaru praw socjalnych⁶,
 - uwzględniając swoją rezolucję z dnia 14 czerwca 2017 r. w sprawie potrzeby opracowania unijnej strategii mającej na celu wyeliminowanie różnic w emeryturach ze względu na płeć i zapobieganie występowaniu takich różnic⁷,
 - uwzględniając swoją rezolucję z dnia 3 października 2017 r. w sprawie wzmocnienia

¹ Dz.U. L 204 z 26.7.2006, s. 23.

² Dz.U. L 188 z 12.7.2019, s. 79.

³ Dz.U. C 155 z 25.5.2011, s. 10.

⁴ Dz.U. C 264 E z 13.9.2013, s. 75.

⁵ Dz.U. C 76 z 28.2.2018, s. 93.

⁶ Dz.U. C 242 z 10.7.2018, s. 24.

⁷ Dz.U. C 331 z 18.9.2018, s. 60.

pozycji gospodarczej kobiet w sektorach prywatnym i publicznym w UE¹,

- uwzględniając swoją rezolucję z dnia 16 listopada 2017 r. w sprawie zwalczania nierówności jako czynnika sprzyjającego tworzeniu miejsc pracy i wzrostowi²,
 - uwzględniając art. 132 ust. 2 Regulaminu,
- A. mając na uwadze, że równość płci jest jedną ze wspólnych i podstawowych zasad Unii Europejskiej, zapisaną w art. 2 i art. 3 ust. 3 TUE, art. 8 TFUE i art. 23 Karty praw podstawowych; mając na uwadze, że art. 157 TFUE wyraźnie stanowi, że państwa członkowskie muszą zapewnić stosowanie zasady równości wynagrodzeń dla pracowników płci męskiej i żeńskiej za taką samą pracę lub pracę takiej samej wartości; mając na uwadze, że niezależność ekonomiczna jest podstawowym warunkiem samorealizacji kobiet i mężczyzn, a zagwarantowanie równego dostępu do zasobów finansowych ma decydujące znaczenie dla procesu osiągnięcia równości płci;
- B. mając na uwadze, że zasada nr 2 Europejskiego filaru praw socjalnych stanowi, że należy zagwarantować i wspierać równe traktowanie oraz równość szans mężczyzn i kobiet we wszystkich obszarach, w tym w odniesieniu do uczestnictwa w rynku pracy, warunków zatrudnienia i rozwoju kariery zawodowej, oraz że kobiety i mężczyźni mają prawo do równego wynagrodzenia za pracę o równej wartości;
- C. mając na uwadze, że w zaleceniu Komisji z 2014 r. przedstawiono zestaw podstawowych środków, które mają pomóc państwom członkowskim zwiększyć przejrzystość i wzmocnić zasadę równego wynagrodzenia dla kobiet i mężczyzn; mając na uwadze, że środki te obejmowały prawo pracowników do uzyskiwania informacji na temat poziomu wynagrodzeń, sprawozdawczość w zakresie wynagrodzeń, kontrole wynagrodzeń, umowy zbiorowe, statystyki i dane administracyjne, ochronę danych, wyjaśnienie pojęcia pracy o równej wartości, ocenę pracy i systemy klasyfikacji, wsparcie dla organów ds. równości, konsekwentne monitorowanie i egzekwowanie środków odwoławczych oraz działania informacyjne;
- D. mając na uwadze, że zarobki kobiet w całej UE są niewspółmiernie niższe niż zarobki mężczyzn; mając na uwadze, że zgodnie z najnowszymi danymi Komisji zróżnicowanie wynagrodzenia ze względu na płeć w UE wynosi 16 %, chociaż różni się znacznie w poszczególnych państwach członkowskich; mając na uwadze, że zróżnicowanie wynagrodzenia ze względu na płeć wzrasta do 40 %, jeżeli uwzględni się wskaźniki zatrudnienia i ogólny udział w rynku pracy; mając na uwadze, że w UE zaledwie 8,7 % mężczyzn pracuje w niepełnym wymiarze czasu pracy w porównaniu z prawie jedną trzecią kobiet (31,3 %); mając na uwadze, że istnieje szczególna ujemna korelacja między feminizacją danego zawodu a poziomem płac, co zostało potwierdzone spadkiem średnich wynagrodzeń w przedsiębiorstwach, w których co najmniej 65 % pracowników stanowią kobiety;
- E. mając na uwadze, że zróżnicowanie wynagrodzenia ze względu na płeć definiuje się jako różnicę między średnią stawką godzinową brutto stosowaną w przypadku mężczyzn i kobiet i wyrażoną jako odsetek średniej stawki godzinowej brutto wypłacanej mężczyznom; mając na uwadze, że około dwóch trzecich przypadków

¹ Dz.U. C 346 z 27.9.2018, s. 6.

² Dz.U. C 356 z 4.10.2018, s. 89.

zróźnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć nie można wyjaśnić różnicami w cechach rynku pracy, takich jak wiek, doświadczenie i wykształcenie, kategoria zawodowa lub czas pracy bądź inne dostrzegalne cechy, co ukazuje wyraźny czynnik dyskryminujący, przy czym dyskryminację ze względu na płeć można również krzyżować z wielorakimi formami dyskryminacji; mając na uwadze, że podejście międzysektorowe ma kluczowe znaczenie dla zrozumienia wielorakich form dyskryminacji, które łączą zróźnicowanie wynagrodzenia ze względu na płeć z połączeniem różnych tożsamości oraz krzyżują płeć z innymi czynnikami społecznymi;

- F. mając na uwadze, że wzmocnienie pozycji gospodarczej kobiet ma kluczowe znaczenie dla wyeliminowania zróźnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć; mając na uwadze, że podjęcie działań w tej dziedzinie jest nie tylko kwestią sprawiedliwości, lecz także koniecznością ekonomiczną, gdyż straty gospodarcze wynikające ze zróźnicowania wskaźnika zatrudnienia ze względu na płeć wynoszą ok. 370 mld EUR rocznie¹; mając na uwadze, że brak równego wynagrodzenia dla kobiet ogranicza ich zdolność do osiągnięcia niezależności ekonomicznej, a tym samym do w pełni niezależnego życia; mając na uwadze, że według Instytutu ds. Badań Polityki Dotyczącej Kobiet (Institute for Women's Policy Research) wskaźnik ubóstwa wśród pracujących kobiet mógłby się zmniejszyć z 8,0 % do 3,8 %, gdyby kobiety zarabiały tyle samo co mężczyźni; mając na uwadze, że 2,5 miliona z 5,6 milionów dzieci żyjących dzisiaj w ubóstwie zostałyby wydzwigniętych z ubóstwa, gdyby zlikwidowano zróźnicowanie wynagrodzenia ze względu na płeć;
- G. mając na uwadze, że zróźnicowanie ze względu na płeć zarobków miesięcznych brutto wśród pracowników w wieku 15–24 lat (7 %) było pięć razy mniejsze niż wśród pracowników w wieku 65 lat i starszych (różnice rzędu 38 %); mając na uwadze, że istnieją również różnice w wynagrodzeniu z uwagi na macierzyństwo, w przypadku których zauważa się różnicę w wynagrodzeniu kobiet będących matkami i kobiet niebędących matkami, a także różnicę w wynagrodzeniu matek i ojców; mając na uwadze, że ubóstwo koncentruje się głównie w rodzinach, w których kobiety są jedynymi żywicielami, ponieważ w 2017 r. 35% samotnych matek w UE było zagrożonych ubóstwem w porównaniu z 28% samotnych ojców²;
- H. mając na uwadze, że opieka jest podstawowym filarem naszego społeczeństwa, a sprawują ją w dużej mierze kobiety; mając na uwadze, że nierównowaga ta odbija się na zróźnicowaniu wynagrodzenia i emerytur ze względu na płeć; mając na uwadze, że macierzyństwo i opieka nad dziećmi i osobami starszymi, chorymi lub niepełnosprawnymi członkami rodziny oraz i innymi osobami niesamodzielnymi stanowi dodatkową pracę (niekiedy w pełnym wymiarze czasu), którą wykonują niemal wyłącznie kobiety; mając na uwadze, że odzwierciedla to segregacja na rynku pracy i wyższy odsetek kobiet pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy, niższe stawki godzinowe, przerwy w karierze zawodowej i krótszy okres zatrudnienia; mając na

¹ Mascherini, M., Bisello, M. i Rioboo Leston, I.: *The gender employment gap: Challenges and solutions [Zróźnicowanie wskaźnika zatrudnienia ze względu na płeć: wyzwania i rozwiązania]*, Eurofound, 2016.

² Zgodnie z informacjami zawartymi w nocie tematycznej Europejskiego Instytutu ds. Równości Kobiet i Mężczyzn zatytułowanej „Poverty, gender and lone parents in the EU” [Ubóstwo, płeć społeczno-kulturowa i samotni rodzice w UE], w której zacytowano dane ze statystyk Unii Europejskiej dotyczących dochodów i warunków życia (EU-SILC) z 2014 r.

uwadze, że praca ta jest często nieodpłatna i niewłaściwie wyceniana przez społeczeństwo, mimo że ma ogromne znaczenie społeczne i przyczynia się do dobrobytu społecznego;

- I. mając na uwadze, że ponad połowa kobiet z niepełnosprawnościami w wieku produkcyjnym jest nieaktywnych zawodowo; mając na uwadze, że we wszystkich państwach członkowskich wskaźnik pogłębionej deprywacji materialnej kobiet z niepełnosprawnościami jest wyższy niż też sam wskaźnik dotyczący kobiet bez niepełnosprawności;
- J. mając na uwadze, że konieczna jest obrona praw kobiet – zarówno w aktach prawnych, jak i w życiu – oraz podejmowanie działań w celu zwalczania wszelkich form wykorzystywania, przemocy, ucisku i nierówności między kobietami a mężczyznami;
- K. mając na uwadze, że konsekwencje zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć obejmują 37 % zróżnicowanie emerytur ze względu na płeć (sytuacja ta będzie się utrzymywać przez dziesięciolecie) oraz nierówny poziom niezależności ekonomicznej kobiet i mężczyzn, gdzie 1 na 5 pracujących kobiet w UE należy do grupy o najniższych wynagrodzeniach w porównaniu do 1 na 10 mężczyzn; mając na uwadze, że różnica w wysokości emerytur jest również kwestią solidarności międzypokoleniowej;
- L. mając na uwadze, że ta luka emerytalna wynika z nierówności, które kumulują się w trakcie życia zawodowego kobiet, i okresów nieobecności na rynku pracy, które są kobietom narzucane w wyniku wielorakich przejawów nierówności i dyskryminacji, a także niższych wynagrodzeń i dyskryminacji płacowej; mając na uwadze, że w celu przezwyciężenia nierówności w zakresie emerytur oraz ogólnego zabezpieczenia i podniesienia wysokości emerytur konieczne jest, aby systemy zabezpieczenia społecznego nadal istniały w sferze publicznej oraz by uwzględniały zasady solidarności i redystrybucji, a także by podejmowano zdecydowane wysiłki w celu zwalczania niepewności i deregulacji zatrudnienia;
- M. mając na uwadze, że zróżnicowanie wynagrodzenia ze względu na płeć oraz jego przyczyny w dramatycznie szkodliwy sposób odbijają się na kobietach przez całe ich życie, czego kulminacją jest różnica w wysokości emerytur kobiet i mężczyzn, która jest obecnie ponad dwukrotnie większa od różnicy w wynagrodzeniach; mając na uwadze, że ryzyko ubóstwa zdecydowanie wzrasta wraz z wiekiem człowieka, co wskazuje na stopniową kumulację skutków różnic w wynagrodzeniu; mając na uwadze, że ubóstwo wśród osób w wieku 75 lat i starszych konsekwentnie dotyka w większym stopniu kobiety, głównie ze względu na wpływ uwarunkowanych płcią, nieopłacanych obowiązków opiekuńczych, istniejące przez całe życie różnice w wynagrodzeniu i czasie pracy skutkujące niższymi emeryturami, różny wiek emerytalny dla mężczyzn i kobiet w niektórych państwach członkowskich oraz fakt, że więcej starszych kobiet żyje samotnie;
- N. mając na uwadze, że dyrektywa 2006/54/WE przyczyniła się do poprawy sytuacji kobiet na rynku pracy, lecz nie przyniosła głębokich zmian w ustawodawstwie w odniesieniu do likwidowania zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć w wielu państwach członkowskich;
- O. mając na uwadze, że przejrzystość wynagrodzeń może odgrywać kluczową rolę w

czynieniu znacznych postępów w likwidowaniu zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć, gdyż przyczynia się do ukazywania niedocenia pracy kobiet i podkreśla segmentację rynku pracy ze względu na płeć, również za pomocą narzędzi dostarczających obiektywnych kryteriów umożliwiających neutralną pod względem płci ocenę i porównywalność wartości pracy w różnych zawodach i sektorach;

- P. mając na uwadze, że wolne od dyskryminacji ze względu na płeć metody oceny pracy są kluczowe dla porównywania stanowisk pracy w świetle ich znaczenia i złożoności w celu ustalenia pozycji jednego stanowiska pracy wobec innego w ramach tego samego sektora lub organizacji niezależnie od tego, czy zajmowane jest ono przez mężczyznę czy kobietę;
- Q. mając na uwadze, że ryzyko ubóstwa i mniejszego stopnia autonomii finansowej z uwagi na zróżnicowanie wynagrodzenia i emerytur ze względu na płeć dodatkowo naraża kobiety na przemoc ze względu na płeć, w szczególności na przemoc domową, co sprawia, że trudniej jest im zakończyć związek nacechowany przemocą; mając na uwadze, że według ONZ nękanie psychiczne lub molestowanie seksualne w miejscu pracy bądź nękanie o poważnych konsekwencjach dla aspiracji osobistych i zawodowych dotyka niemal 35 % kobiet na całym świecie i jest szkodliwe dla poczucia własnej wartości kobiet i ich pozycji w negocjacjach mających na celu zapewnienie bardziej sprawiedliwego wynagrodzenia;
- R. mając na uwadze, że przyczyny zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć są liczne i obejmują zarówno czynniki strukturalne, jak i kulturowe: z jednej strony są to rynki pracy i sektory segregowane ze względu na płeć, brak opcji i usług w zakresie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, w sytuacji gdy kobiety są głównymi opiekunami dzieci i innych osób niesamodzielnych, utrzymywanie się tzw. „sufitów szklanych” uniemożliwiających kobietom osiągnięcie najwyższego poziomu kariery zawodowej, a tym samym najwyższych wynagrodzeń, a z drugiej strony – utrzymywanie się związanych z płcią stereotypów dotyczących ról i aspiracji kobiet, dyskryminacja ze względu na płeć w strukturach wynagrodzeń i instytucjach ustalających płace oraz głęboko zakorzenione oczekiwania co do roli kobiet jako matek, co prowadzi do przerw w karierze, innych przerw lub przejścia na pracę w niepełnym wymiarze godzin, a także brak przejrzystości wynagrodzeń);
- S. mając na uwadze, że przyczyny zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć i związanych z tym różnic w wysokości zarobków i emerytur są liczne, strukturalne i często wzajemnie powiązane; mając na uwadze, że przyczyny te można podzielić na dwie grupy: pierwszą grupę można pozornie „wy tłumaczyć” różnicami w dotyczących kobiet i mężczyzn cechach rynku pracy, natomiast istnienia drugiej grupy nie można „wy tłumaczyć” żadną z tych cech, ale stanowi ona dominujący składnik zróżnicowania wynagrodzenia kobiet i mężczyzn prawie we wszystkich krajach świata;
- T. mając na uwadze, że różnice w dotyczących kobiet i mężczyzn cechach rynku pracy obejmują wiek, doświadczenie i edukację, sektor zawodowy lub czas pracy; mając na uwadze, że odzwierciedleniem ich jest fakt, iż kobiety częściej pracują w niepełnym wymiarze czasu pracy, borykają się z problemem „szklanego sufitu”, pracują w sektorach i na stanowiskach zdominowanych przez kobiety i gorzej opłacanych lub często muszą ponosić główną odpowiedzialność za opiekę nad rodzinami w wyniku uwarunkowanych płcią norm społecznych, co prowadzi do odchodzenia na pewien czas od zatrudnienia; mając na uwadze, że szerszą, „niewyjaśnioną” grupę przyczyn można

przypisać stereotypom związanym z płcią, dyskryminacji płacowej i częstemu niedocenianiu pracy wykonywanej przez kobiety, co może być zarówno bezpośrednie, jak i pośrednie, oraz że pozostaje ona zjawiskiem ukrytym, które należy skuteczniej zwalczać;

- U. mając na uwadze, że choć kobiety stanowią prawie 60 % absolwentów uczelni w UE, to wciąż są nieproporcjonalnie i niedostatecznie reprezentowane w zawodach związanych z naukami przyrodniczymi, technologią, inżynierią i matematyką (STEM) oraz w zawodach związanych z technologią cyfrową; mając na uwadze, że w wyniku tego nierówności w zakresie wybieranych zawodów przybierają nowe formy i, pomimo inwestycji dokonywanych w dziedzinie edukacji, młode kobiety wciąż dwukrotnie częściej niż mężczyźni narażone są na brak aktywności gospodarczej;
1. przypomina, że równa płaca za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości jest jedną z podstawowych zasad UE oraz że państwa członkowskie mają obowiązek wyeliminowania dyskryminacji ze względu na płeć we wszystkich aspektach i warunkach wynagrodzenia za tę samą pracę lub pracę o takiej samej wartości; wyraża głębokie ubolewanie w związku z faktem, że zróżnicowanie wynagrodzenia ze względu na płeć za pracę o jednakowej wartości nadal się utrzymuje, a w ciągu ostatnich dziesięciu lat unijna średnia w tym zakresie uległa jedynie minimalnej poprawie;
 2. wzywa Komisję do przedstawienia ambitnej nowej strategii UE na rzecz równości kobiet i mężczyzn, opracowanej w oparciu o wcześniejszą strategię i strategiczne zaangażowanie; strategia ta powinna obejmować wiążące środki przeciwdziałania zróżnicowaniu wynagrodzenia ze względu na płeć oraz środki na rzecz przejrzystości wynagrodzeń, a także jasne cele i procedury monitorowania, mające na celu promowanie równości płci i mierzenie postępów na drodze do osiągnięcia tego celu, w szczególności w odniesieniu do związanych z tym różnic w zarobkach i emeryturach kobiet i mężczyzn, a także promowanie kobiet i mężczyzn jako osób o równym wynagrodzeniu i równorzędnych opiekunów;
 3. przypomina, że zróżnicowanie wynagrodzenia ze względu na płeć oraz jego przyczyny niosą dramatycznie szkodliwe skutki dla kobiet przez całe ich życie, czego ostatecznym przejawem jest różnica w wysokości emerytur kobiet i mężczyzn, która jest ponad dwukrotnie większa od różnicy w wynagrodzeniach; przypomina, że kobiety są bardziej niż mężczyźni narażone na ubóstwo w starszym wieku z powodu występujących przez całe życie różnic w wynagrodzeniach i czasie pracy, różnego wieku emerytalnego mężczyzn i kobiet w niektórych państwach członkowskich oraz faktu, że więcej starszych kobiet żyje samotnie; wzywa państwa członkowskie do wdrożenia konkretnych środków mających przeciwdziałać zagrożeniu starszych kobiet ubóstwem dzięki podwyższeniu wysokości emerytur, ale także dzięki oferowaniu pomocy społecznej; potwierdza, że oprócz promowania przepisów dotyczących zatrudnienia opartych na większych prawach pracowniczych, pracy regulowanej i zakazie niepewnych form zatrudnienia, należy przywrócić, chronić i promować umowy zbiorowe jako decydujące narzędzie przeciwdziałania nierówności, zwłaszcza w zakresie płac, ale również w zakresie ochrony i konsolidacji praw pracowniczych;
 4. wzywa do natychmiastowego przeglądu i ambitnej aktualizacji planu działania w sprawie zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć do końca 2020 r., który powinien wyznaczyć państwom członkowskim jasne cele działania na rzecz zmniejszenia zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć w ciągu najbliższych

pięciu lat oraz zagwarantować uwzględnienie tych celów w zaleceniach dla poszczególnych krajów; podkreśla w szczególności potrzebę uwzględnienia w nowym planie działania perspektywy przekrojowej; wzywa Komisję do zwrócenia szczególnej uwagi na czynniki prowadzące do powstania luki emerytalnej w planie działania oraz do dokonania oceny zapotrzebowania na konkretne środki mające na celu zmniejszenie tej luki na szczeblu unijnym i krajowym;

5. wzywa państwa członkowskie do wzmożenia wysiłków na rzecz zniesienia zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć poprzez rygorystyczne egzekwowanie zasady równej płacy za jednakową pracę lub pracę o takiej samej wartości – nie tylko za pomocą prawodawstwa i środków służących zwalczaniu dyskryminacji płacowej, ale również poprzez przywrócenie, promowanie i obronę umów zbiorowych; wzywa ponadto do przyjęcia środków mających na celu zwalczanie segregacji pionowej i poziomej w zatrudnieniu oraz praktyk dyskryminacyjnych przy podejmowaniu decyzji dotyczących rekrutacji i awansu; wzywa do podjęcia działań zwiększających ochronę socjalną w zakresie macierzyństwa, bezrobocia, choroby, wypadków przy pracy i chorób zawodowych;
6. z zadowoleniem przyjmuje zobowiązanie zarówno przewodniczącej Komisji, jak i komisarz ds. równości, do przedstawienia – w pierwszych 100 dniach mandatu Komisji – środków mających na celu wprowadzenie wiążących rozwiązań na rzecz przejrzystości wynagrodzeń; uważa, że przyszła dyrektywa w tej sprawie powinna uwzględniać zdecydowane środki egzekwowania w stosunku do osób nieprzestrzegających postanowień oraz powinna mieć szeroki zakres i zastosowanie zarówno do sektora prywatnego, jak i publicznego, z należyтым uwzględnieniem specyfiki małych i średnich przedsiębiorstw (MŚP), oraz do całego pakietu wynagrodzeń, wraz ze wszystkimi jego składnikami; wzywa Komisję do rozważenia wprowadzenia konkretnych środków w oparciu o jej zalecenie z 2014 r., jak a) jasna definicja kryteriów oceny wartości pracy, b) wytyczne dotyczące neutralnych pod względem płci systemów oceny pracy i klasyfikacji, c) kontrole i sprawozdania dotyczące różnic w wynagrodzeniu ze względu na płeć, aby zagwarantować równą płacę, d) prawo pracowników do pełnych danych o wynagrodzeniu oraz prawo do dochodzenia roszczeń oraz e) jasne cele dotyczące działań przedsiębiorstw w dziedzinie równości płci; jest głęboko przekonany, że takie środki są konieczne do zidentyfikowania przypadków dyskryminacji płacowej, tak aby pracownicy mogli podejmować świadome decyzje i, w razie konieczności, odpowiednie działania; wzywa Komisję do wspierania roli partnerów społecznych i rokowań zbiorowych na wszystkich szczeblach (krajowym, sektorowym, lokalnym i przedsiębiorstw) w przyszłych przepisach dotyczących przejrzystości wynagrodzeń;
7. wzywa Komisję do uzupełnienia inicjatywy na rzecz przejrzystości wynagrodzeń poprzez opracowanie, w ścisłej współpracy z partnerami społecznymi, i wprowadzenie wytycznych dotyczących neutralnych pod względem płci systemów oceny pracy i klasyfikacji oraz określenie jasnych kryteriów (takich jak kwalifikacje, poziom odpowiedzialności, obciążenia fizyczne i psychologiczne, systemy zmianowe itp.) oceny wartości pracy, co umożliwi porównanie wartości pracy wykonywanej na różnych stanowiskach i w różnych sektorach w celu osiągnięcia sprawiedliwszego wynagrodzenia za pracę w sektorach zdominowanych przez kobiety, z reguły mniej docenianą, a w konsekwencji nie wynagradzaną równie dobrze jak praca w sektorach zdominowanych przez mężczyzn;

8. apeluje do Komisji, by działała w oparciu o obecny przegląd funkcjonowania i wdrażania unijnych przepisów dotyczących równych wynagrodzeń i zasady równości wynagrodzeń oraz by dokonała terminowego przeglądu dyrektywy 2006/54/WE w celu zaktualizowania i usprawnienia obowiązujących przepisów dotyczących zasady równości wynagrodzeń w praktyce, poprawy ich egzekwowania zgodnie z orzecznictwem Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej (TSUE) oraz uwzględnienia zakazu wszelkiej dyskryminacji ze względu na orientację seksualną, tożsamość płciową lub zmianę płci; apeluje o lepszy dostęp do wymiaru sprawiedliwości oraz o umocnienie praw procesowych w celu zwalczania dyskryminacji płacowej;
9. przypomina, że w sprawozdaniu Komisji z 2017 r. w sprawie wdrożenia zalecenia Komisji w sprawie wzmocnienia zasady równości wynagrodzeń dla kobiet i mężczyzn dzięki przejrzystości (COM(2017)0671) stwierdzono, że środki te nie były skuteczne ani wystarczająco wdrażane; w związku z tym z zadowoleniem przyjmuje zobowiązanie przewodniczącej Komisji zawarte w jej wytycznych politycznych na następną kadencję Komisji Europejskiej na lata 2019 – 2024, zgodnie z którym zasada równości wynagrodzeń za taką samą pracę będzie podstawową zasadą nowej europejskiej strategii na rzecz równouprawnienia płci; ponadto z zadowoleniem przyjmuje uznanie równości płci za zasadniczy element wzrostu gospodarczego oraz kwestię z zakresu praw podstawowych i sprawiedliwości;
10. ponawia swój apel, by Europejski filar praw socjalnych, który promuje pozytywną konwergencję, stał się rzeczywistością zarówno na szczeblu UE, jak i państw członkowskich, a także służył wsparciu równego traktowania i równych szans kobiet i mężczyzn, a także podtrzymaniu prawa kobiet i mężczyzn do równego wynagrodzenia za taką samą pracę lub pracę o równej wartości; podkreśla, że zniesienie różnic w traktowaniu kobiet i mężczyzn powinno być celem szczegółowym w programie, który zastąpi strategię „Europa 2020”;
11. wzywa państwa członkowskie do wzmocnienia wysiłków na rzecz całkowitego zlikwidowania zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć poprzez ścisłe przestrzeganie zasady równości wynagrodzeń, dopilnowanie, by wynagrodzenia pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy były proporcjonalne do wynagrodzeń osób zatrudnionych na cały etat, przyjęcie przepisów zwiększających przejrzystość wynagrodzeń, zwiększenie jasności prawa w celu wykrywania nierównego traktowania ze względu na płeć oraz dyskryminacji w strukturze płac, zwalczanie segregacji zawodowej, zarówno w wymiarze pionowym, jak i poziomym, oraz zwalczanie uprzedzeń pracodawcy w zakresie decyzji o zatrudnieniu i awansie;
12. podkreśla, że dostęp do pracy oraz warunki, które to ułatwiają, mają zasadnicze znaczenie dla zapewnienia emancypacji i niezależności kobiet w każdej dziedzinie życia, od pracy po – między innymi – udział w życiu społecznym, gospodarczym i politycznym; uważa, że dążenie do osiągnięcia równości kobiet i mężczyzn oraz propagowanie praw kobiet stanowią drogę postępu społecznego dla całego społeczeństwa, a jednocześnie umożliwiają poprawę sytuacji społeczno-gospodarczej kobiet;
13. wzywa ponadto państwa członkowskie do odpowiedniego inwestowania w dostępność, przystępność cenową i jakość formalnych usług wczesnej edukacji i opieki nad dziećmi, z wykorzystaniem europejskich funduszy strukturalnych i inwestycyjnych zgodnie z

celami barcelońskimi, a także do inwestowania w usługi opieki długoterminowej i rozwiązania przyjazne dla rodziny, aby zapewnić kobietom równy i ciągły udział w rynku pracy dzięki zapewnieniu odpowiedniej elastyczności w celu promowania wyższego wskaźnika zatrudnienia kobiet; przypomina, że aby przeciwdziałać ryzyku ubóstwa wśród starszych kobiet, a także zająć się przyczynami zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć, państwa członkowskie powinny zadbać o to, by kobiety w podeszłym wieku otrzymywały odpowiednie świadczenia, w tym kredyty na czas sprawowania opieki, adekwatne emerytury minimalne, świadczenia rodzinne i rodzinne urlopy dla mężczyzn, które pozwalają zapobiegać feminizacji ubóstwa; wzywa Radę do wprowadzenia celów w zakresie opieki nad osobami starszymi i osobami pozostającymi na utrzymaniu, podobnych do celów barcelońskich, w zakresie opieki nad dziećmi;

14. apeluje do Komisji i państw członkowskich o realizację polityki wspierającej zatrudnienie kobiet i ich finansową niezależność, obejmującej strategię na rzecz integracji na rynku pracy kobiet ze zmarginalizowanych grup społecznych; wzywa państwa członkowskie do przeciwdziałania segmentacji rynków pracy ze względu na płeć dzięki inwestowaniu w edukację formalną, nieformalną i pozaformalną, uczenie się przez całe życie i szkolenia zawodowe dla kobiet, tak aby zapewnić im dostęp do miejsc pracy wysokiej jakości, a także możliwość przekwalifikowania się i zwiększenia kwalifikacji z myślą o potrzebach rynku pracy w przyszłości; apeluje w szczególności o większe promowanie przedsiębiorczości, przedmiotów STEM, edukacji cyfrowej i wiedzy finansowej wśród dziewcząt już od najmłodszych lat, aby walczyć w ten sposób ze stereotypami w edukacji i zwiększyć dostęp kobiet do nowych dobrze płatnych sektorów;
15. wzywa państwa członkowskie do zapewnienia szybkiego przyjęcia i wdrożenia dyrektywy w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, a do Komisji apeluje o ścisłe monitorowanie postępów państw z myślą o sporządzeniu sprawozdania końcowego i badań towarzyszących nad wdrożeniem wyników;
16. odnotowuje wpływ niewystarczającej reprezentacji kobiet na stanowiskach kierowniczych na zróżnicowanie wynagrodzenia ze względu na płeć oraz podkreśla pilną potrzebę wspierania równości kobiet i mężczyzn na wszystkich szczeblach procesu decyzyjnego w biznesie i zarządzaniu; wzywa państwa członkowskie do odblokowania negocjacji w Radzie nad wnioskiem dotyczącym dyrektywy w sprawie kobiet w zarządach, ponieważ mogłoby to pomóc w wyeliminowaniu szklanego sufitu;
17. wzywa Komisję i państwa członkowskie do gromadzenia zdezagregowanych danych, by dokonać lepszej oceny i monitorowania postępów w niwelowaniu zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć, ze szczególnym uwzględnieniem grup, które doświadczają wielu różnych form dyskryminacji, takich jak kobiety niepełnosprawne, kobiety ze środowisk migracyjnych i mniejszości etnicznych, kobiety romskie, kobiety starsze, samotne matki i osoby LGBTIQ;
18. podkreśla, że należy nadal doskonalić gromadzenie danych segregowanych według kryterium płci w takich dziedzinach jak zatrudnienie nieformalne, przedsiębiorczość, dostęp do finansowania i usług opieki zdrowotnej, przemoc wobec kobiet i nieodpłatna praca; podkreśla potrzebę gromadzenia i wykorzystywania wysokiej jakości danych i dowodów na potrzebę prowadzenia polityki opartej na rzetelnych informacjach i dowodach; wzywa zarówno Komisję, jak i państwa członkowskie do gromadzenia

danych zdezagregowanych w celu lepszej oceny i monitorowania postępów w niwelowaniu zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć, przy zwróceniu szczególnej uwagi na grupy, które doświadczają wielorakich i krzyżujących się form dyskryminacji, takie jak kobiety z niepełnosprawnościami, kobiety ze środowisk migracyjnych i mniejszości etnicznych, kobiety romskie, kobiety starsze, samotne matki i osoby LGBTIQ;

19. wzywa Komisję do zaangażowania partnerów społecznych w opracowywanie nowych strategii politycznych mających na celu zlikwidowanie zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć; w tym kontekście wzywa partnerów społecznych do zaangażowania się w dyskusje i współpracę w celu rozwiązania problemu zróżnicowanych płac, w tym za pomocą działań pozytywnych, a także do współpracy z organizacjami społeczeństwa obywatelskiego w celu silnego zaangażowania opinii publicznej, ponieważ zlikwidowanie zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć jest jednym z powszechnych priorytetów;
20. wzywa Komisję i państwa członkowskie do podjęcia bardziej zdecydowanych działań na rzecz zwalczania niepewnego zatrudnienia kobiet i feminizacji ubóstwa; zwraca uwagę na wysoki poziom pracy nierejestrowanej wykonywanej przez kobiety, który ma negatywny wpływ na ich dochody, ochronę socjalną i zabezpieczenie, a także wzywa państwa członkowskie do ratyfikowania konwencji MOP z 2011 r. dotyczącej osób pracujących w gospodarstwie domowym;
21. wzywa państwa członkowskie do wzmocnienia ochrony macierzyństwa, ojcostwa i rodzicielstwa w przepisach prawa pracy, w szczególności poprzez zwiększenie wymiaru urlopu i zagwarantowanie pełnego wynagrodzenia podczas takiego urlopu, a także zmniejszenie liczby godzin pracy w okresie karmienia piersią i podjęcie odpowiednich środków w celu wyegzekwowania takiej ochrony, ale także poprzez inwestowanie w zapewnienie bezpłatnej i publicznej sieci usług w sektorze wczesnej edukacji i opieki nad dziećmi oraz usług opieki długoterminowej; zwraca uwagę, że niedostępność, nadmierne koszty i brak odpowiedniej infrastruktury zapewniającej wysokiej jakości usługi w zakresie opieki nad dziećmi wciąż stanowią istotną przeszkodę, przede wszystkim dla równego udziału kobiet we wszystkich aspektach życia społecznego, w tym w zatrudnieniu;
22. przyznaje, że zróżnicowanie wynagrodzenia ze względu na płeć może przyczyniać się do zaostrenia przemocy ze względu na płeć i molestowania, ponieważ ofiary są często zmuszone do podejmowania gorzej płatnej pracy w wyniku wrogiej atmosfery w pracy; wzywa państwa członkowskie do podpisania i ratyfikowania konwencji MOP z 2019 r. w sprawie przemocy i nękania psychicznego, aby umożliwić wprowadzenie skutecznych środków służących zdefiniowaniu, zapobieganiu i zakazaniu przemocy i molestowania w miejscu pracy, w tym ustanowieniu bezpiecznych i skutecznych mechanizmów składania skarg i rozstrzygania sporów, wsparcia, usług i środków zaradczych;
23. wzywa Komisję, aby dała przykład i w Dniu Równej Płacy przedstawiła pełną analizę zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć w instytucjach UE;
24. zobowiązuje swojego przewodniczącego do przekazania niniejszej rezolucji Radzie, Komisji oraz rządóm państw członkowskich.