



PŘIJATÉ TEXTY

P9_TA(2020)0025

Rozdíly v odměňování žen a mužů

Usnesení Evropského parlamentu ze dne 30. ledna 2020 o rozdílech v odměňování žen a mužů (2019/2870(RSP))

Evropský parlament,

- s ohledem na článek 2 a čl. 3 odst. 3 Smlouvy o Evropské unii (SEU),
- s ohledem na články 8, 151, 153 a 157 Smlouvy o fungování Evropské unie (SFEU),
- s ohledem na Listinu základních práv Evropské unie, a zejména na její ustanovení o rovnosti žen a mužů,
- s ohledem na články 22 a 25 Všeobecné deklarace lidských práv,
- s ohledem na evropský pilíř sociálních práv, a zejména na jeho články 2, 3, 6, 9 a 15,
- s ohledem na Agendu OSN pro udržitelný rozvoj 2030 a na její cíle udržitelného rozvoje, zejména na cíle 1, 5, 8 a 10, a související cíle a ukazatele,
- s ohledem na úmluvu Mezinárodní organizace práce (MOP) z roku 1951 o stejném odměňování a na úmluvu této organizace o násilí a obtěžování z roku 2019,
- s ohledem na doporučení Komise ze dne 7. března 2014 o posílení zásady rovného odměňování mužů a žen prostřednictvím transparentnosti¹,
- s ohledem na sdělení Komise nazvané „Strategie pro rovnost žen a mužů 2010–2015“ (COM(2010)0491),
- s ohledem na strategický závazek Komise ohledně rovnosti žen a mužů na období let 2016–2019,
- s ohledem na sdělení Komise nazvané „Akční plán EU na období 2017–2019: Boj proti rozdílům v odměňování žen a mužů“ (COM(2017)0678),
- s ohledem na zprávu Komise z roku 2019 o rovnosti žen a mužů v EU,
- s ohledem na směrnici Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července

¹ Úř. věst. L 69, 8.3.2014, s. 112.

2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání¹ a směrnici Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU²,

- s ohledem na index rovnosti žen a mužů Evropského institutu pro rovnost žen a mužů, a zejména zprávu indexu z roku 2019,
 - s ohledem na závěry Rady ze dne 7. března 2011 o Evropském paktu pro rovnost žen a mužů 2011–2020³,
 - s ohledem na závěry Rady ze dne 18. června 2015 o rovných příležitostech pro ženy a muže z hlediska příjmů: odstranění rozdílu ve výši důchodů žen a mužů,
 - s ohledem na závěry Rady ze dne 13. června 2019 o odstraňování rozdílů v odměňování žen a mužů: klíčové politiky a opatření,
 - s ohledem na závěry Rady ze dne 10. prosince 2019 o ekonomikách založených na genderové rovnosti v EU: další postup,
 - s ohledem na své usnesení ze dne 24. května 2012 obsahující doporučení Komise k uplatňování zásady stejného odměňování žen a mužů za stejnou či rovnocennou práci⁴,
 - s ohledem na své usnesení ze dne 26. května 2016 o chudobě: z hlediska rovnosti žen a mužů⁵,
 - s ohledem na své usnesení ze dne 19. ledna 2017 o evropském pilíři sociálních práv⁶,
 - s ohledem na své usnesení ze dne 14. června 2017 o potřebě vypracovat strategii EU pro odstranění rozdílu ve výši důchodů žen a mužů a předcházení tomuto rozdílu⁷,
 - s ohledem na své usnesení ze dne 3. října 2017 o posílení hospodářského postavení žen v soukromém a veřejném sektoru v EU⁸,
 - s ohledem na své usnesení ze dne 16. listopadu 2017 o boji proti nerovnostem jakožto nástroji k podpoře tvorby pracovních míst a růstu⁹,
 - s ohledem na čl. 132 odst. 2 jednacího řádu,
- A. vzhledem k tomu, že rovnost žen a mužů je jednou ze společných a základních zásad Evropské unie zakotvených v článku 2 a čl. 3 odst. 3 SEU, článku 8 SFEU a článku 23

¹ Úř. věst. L 204, 26.7.2006, s. 23.

² Úř. věst. L 188, 12.7.2019, s. 79.

³ Úř. věst. C 155, 25.5.2011, s. 10.

⁴ Úř. věst. C 264 E, 13.9.2013, s. 75.

⁵ Úř. věst. C 76, 28.2.2018, s. 93.

⁶ Úř. věst. C 242, 10.7.2018, s. 24.

⁷ Úř. věst. C 331, 18.9.2018, s. 60.

⁸ Úř. věst. C 346, 27.9.2018, s. 6.

⁹ Úř. věst. C 356, 4.10.2018, s. 89.

Listiny základních práv; vzhledem k tomu, že v článku 157 SFEU je výslovně uvedeno, že každý členský stát musí zajistit uplatnění zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci; vzhledem k tomu, že ekonomická nezávislost je základním předpokladem pro seberealizaci žen a mužů, a vzhledem k tomu, že zajištění rovného přístupu k finančním zdrojům má v procesu dosahování rovnosti žen a mužů klíčový význam;

- B. vzhledem k tomu, že zásada č. 2 evropského pilíře sociálních práv stanoví, že „rovnost zacházení a příležitostí pro ženy a muže musí být zajištěna a podporována ve všech oblastech, včetně účasti na trhu práce, podmínek zaměstnání a kariérního růstu“ a že „ženy a muži mají právo na stejnou odměnu za rovnocennou práci“;
- C. vzhledem k tomu, že doporučení Komise z roku 2014 nastínilo soubor klíčových opatření s cílem pomoci členským státům zvýšit transparentnost a posílit zásadu rovného odměňování mužů a žen; vzhledem k tomu, že tato opatření zahrnovala právo zaměstnanců obdržet informace o úrovních mezd, podávání zpráv o odměňování, audity odměňování, kolektivní vyjednávání, statistické a administrativní údaje, ochranu údajů, vyjasnění pojmu rovnocenné práce, systémy hodnocení a klasifikace pracovních míst, podporu poskytovanou orgánům pro rovné zacházení, soudržné monitorování a prosazování opravných prostředků a osvětové činnosti;
- D. vzhledem k tomu, že v rámci EU jsou příjmy žen nepoměrně nižší než příjmy mužů; vzhledem k tomu, že podle nejnovějších údajů Komise činí rozdíl v hodinové mzdě žen a mužů 16 %, přestože se to v jednotlivých členských státech významně liší; vzhledem k tomu, že rozdíl v odměňování žen a mužů se zvýší na 40 %, pokud se zohlední míra zaměstnanosti a celková účast na trhu práce; vzhledem k tomu, že na částečný úvazek pracuje v EU pouze 8,7 % mužů, zatímco v případě žen je to téměř třetina (31,3 %); vzhledem k tomu, že existuje specifická negativní korelace mezi feminizací určitého povolání a mzdovou úrovní, jak o tom svědčí nízké průměrné mzdy v podnicích, kde je 65 % nebo více žen;
- E. vzhledem k tomu, že rozdíly v odměňování žen a mužů jsou definovány jako rozdíly mezi průměrným hrubým hodinovým výdělkem žen a mužů, vyjádřené jako procentuální podíl průměrného hrubého hodinového výdělku mužů; vzhledem k tomu, že přibližně dvě třetiny rozdílů v odměňování žen a mužů nelze vysvětlit genderovými rozdíly mezi atributy zohledňovanými na trhu práce, jako jsou věk, praxe a vzdělání, profesní zařazení nebo pracovní doba a další sledovatelné atributy, čímž se odhaluje jasný diskriminační faktor, kdy se diskriminace na základě pohlaví zároveň prolíná s dalšími formami diskriminace; vzhledem k tomu, že pro pochopení kombinované diskriminace, která ještě více prohlubuje rozdíly v odměňování žen a mužů v neprospěch žen s více úlohami, a pro pochopení prolínání genderu s dalšími sociálními faktory je zapotřebí meziodvětvový přístup;
- F. vzhledem k tomu, že k odstranění rozdílů v odměňování žen a mužů je klíčové posílit ekonomické postavení žen; vzhledem k tomu, že přijímání opatření v této oblasti není jen otázkou spravedlnosti, ale i hospodářské nezbytnosti, jelikož hospodářská ztráta vyplývající z rozdílů v odměňování žen a mužů dosahuje přibližně 370 miliard EUR ročně¹; vzhledem k tomu, že pokud ženy nedostávají rovnocenný plat, omezuje se tím i

¹ Mascherini, M., Bisello, M. a Rioboo Leston, I.: *The gender employment gap: Challenges and solutions*, Eurofound, 2016.

jejich možnost dosáhnout hospodářské nezávislosti a tudíž i možnost žít zcela samostatný život; vzhledem k tomu, že podle institutu pro výzkum v oblasti práv žen by míra chudoby pracujících žen mohla klesnout z 8 % na 3,8 %, pokud by byly ženy placeny stejně jako muži; vzhledem k tomu, že pokud by byly odstraněny rozdíly v odměňování žen a mužů, mohlo se z 5,6 milionu dětí, které dnes žijí v chudobě, 2,5 milionu z této chudoby vymanit;

- G. vzhledem k tomu, že rozdíl mezi hrubým měsíčním výdělkem mužů a žen je mezi zaměstnanci ve věku 15–24 let (7 %) pětikrát nižší než mezi zaměstnanci ve věku 65 let a více (38 %); vzhledem k tomu, že existují také „rozdíly v odměňování žen a mužů v souvislosti s mateřstvím“, k nimž patří rozdíl v odměňování žen s vyživovanými dětmi a žen bez vyživovaných dětí i rozdíl v odměňování mezi matkami a otcí; vzhledem k tomu, že se chudoba soustřeďuje především v rodinách, kde jsou ženy jedinými výdělečně činnými osobami – v roce 2017 bylo v EU ohroženo chudobou 35 % matek samoživitelek oproti 28 % otců samoživitelů¹;
- H. vzhledem k tomu, že péče je základním pilířem naší společnosti a že ji do velké míry vykonávají ženy; vzhledem k tomu, že se tato nerovnováha odráží v rozdílech v odměňování žen a mužů i v rozdílné výši jejich důchodů; vzhledem k tomu, že mateřství a péče o děti, starší, nemocné nebo invalidní rodinné příslušníky a další závislé osoby představuje další práci, často na plný úvazek, kterou vykonávají téměř výhradně ženy; vzhledem k tomu, že se to odráží v segregaci na trhu práce a ve vyšším podílu žen, které pracují na částečný úvazek, za nižší hodinovou mzdu, s přerušením kariérního růstu a nižším počtem odpracovaných let; vzhledem k tomu, že tato práce je často neplacená a nedostatečně společensky oceněná, přestože má obrovský společenský význam a přispívá k sociální pomoci;
- I. vzhledem k tomu, že více než polovina žen v produktivním věku se zdravotním postižením je ekonomicky neaktivní; vzhledem k tomu, že ve všech členských státech je míra silné materiální deprivace u žen se zdravotním postižením vyšší než u žen bez zdravotního postižení;
- J. vzhledem k tomu, že je nezbytné obhajovat práva žen jak v právních předpisech, tak v životě, a přijímat opatření umožňující bojovat proti všem formám vykořisťování, násilí, útisku a nerovnosti mezi ženami a muži;
- K. vzhledem k tomu, že z rozdílů v odměňování žen a mužů vyplývá také 37% rozdíl mezi výšemi jejich důchodů, přičemž tento stav bude přetrvávat po řadu následujících desetiletí, i rozdílná úroveň hospodářské nezávislosti mezi ženami a muži, kdy každá pátá pracující žena v EU patří do nejnižší mzdové skupiny, zatímco u mužů je to jen každý desátý; vzhledem k tomu, že snížení rozdílů ve výši důchodů je také otázkou mezigenerační solidarity;
- L. vzhledem k tomu, že rozdíl ve výši důchodů žen a mužů je důsledkem nerovností, které se nashromáždily v průběhu pracovního života žen, a období nucené nepřítomnosti na trhu práce v důsledku vícečetných forem nerovnosti a diskriminace, i nižších platů a mzdové diskriminace; vzhledem k tomu, že za účelem odstranění nerovností ve výši

¹ Podle informativního přehledu Evropského institutu pro rovnost žen a mužů nazvaného „Chudoba, gender a rodiče samoživitelé v EU“, který obsahuje údaje ze statistiky Evropské unie v oblasti příjmů a životních podmínek z roku 2014.

důchodů a obecně zajištění důchodů a jejich zvyšování je nezbytné, aby systémy sociálního zabezpečení byly nadále součástí veřejné sféry a opíraly se o zásady solidarity a přerozdělování a aby bylo vynakládáno co největší úsilí v boji proti nejistému a deregulovanému zaměstnávání;

- M. vzhledem k tomu, že rozdíly v odměňování žen a mužů a jejich příčiny mají pro ženy exponenciálně škodlivé důsledky v průběhu celého jejich života, což v konečném důsledku vede k rozdílům mezi důchody žen a mužů, které jsou v současné době více než dvojnásobné oproti rozdílům v odměňování; vzhledem k tomu, že riziko chudoby se v průběhu života prudce zvyšuje s tím, jak se postupně projevuje dopad nerovnosti v odměňování; vzhledem k tomu, že chudoba u osob ve věku 75 let a výše se soustavně týká především žen, což je zejména důsledek neplacených pečovatelských povinností vyplývajících z genderu, celoživotních rozdílů v odměňování a pracovní době, z čehož vyplývají nižší důchody, odlišných věků pro odchod do důchodu pro muže a ženy v některých členských státech a skutečnosti, že více starých žen žije samo;
- N. vzhledem k tomu, že směrnice 2006/54/ES přispěla ke zlepšení situace žen na trhu práce, avšak v řadě členských států nevedla k žádným hlubším změnám v právních předpisech týkajících se odstranění rozdílů v odměňování žen a mužů;
- O. vzhledem k tomu, že transparentnost v odměňování může hrát klíčovou úlohu při zajišťování skutečného pokroku při řešení rozdílů v odměňování žen a mužů, jelikož pomáhá odhalovat nedostatečné ohodnocení práce žen a poukazovat na segmentaci trhu práce podle pohlaví, a to i prostřednictvím nástrojů, které poskytují objektivní kritéria umožňující genderově neutrální posouzení a srovnatelnost hodnoty práce v různých pracovních místech a odvětvích;
- P. vzhledem k tomu, že metody hodnocení práce bez genderových předsudků jsou klíčové k zajištění toho, aby bylo možné srovnávat pracovní místa na základě jejich rozsahu a složitosti, s cílem určit postavení jednoho pracovního místa ve vztahu k jinému místu v rámci určitého odvětví nebo organizace bez ohledu na to, zda je na daném pracovním místě žena nebo muž;
- Q. vzhledem k tomu, že v důsledku rizika chudoby a menší finanční nezávislosti, k nimž vedou rozdíly v platech a důchodech žen a mužů, jsou ženy více vystaveny násilí na základě pohlaví, zejména domácímu násilí, a je tak pro ně těžší vymanit se ze vztahu, v němž jsou zneužívány; vzhledem k tomu, že podle údajů OSN se téměř 35 % žen na světě potýká na svém pracovišti s psychickým nebo sexuálním obtěžováním, které má vážné dopady na jejich osobní a profesní ambice, a že toto obtěžování snižuje sebeúctu těchto žen a oslabuje jejich vyjednávací pozici, když usilují o spravedlivější odměňování;
- R. vzhledem k tomu, že rozdíly v platech žen a mužů mají řadu příčin, k nimž patří jak strukturální, tak i kulturní faktory, tj. na jedné straně genderově oddělené trhy práce a odvětví, nedostatek možností a služeb pro vyvážení pracovního a soukromého života, v důsledku čehož jsou ženy primárními pečovatelkami o děti a jiné závislé osoby, přetrvávající existence „skleněného stropu“, kvůli němuž nemohou ženy ve své profesní dráze dosáhnout nejvyšších pozic, a tedy ani nejvyšších platů, a na straně druhé genderové stereotypy týkající se rolí a ambic žen, genderové předsudky promítající se do struktur odměňování a projevující se v institucích stanovujících odměny, hluboce zakořeněná očekávání spojená s úlohou ženy coby matky a vedoucí tak k pozastavení

nebo přerušeni profesní dráhy, případně k přechodu na práci na částečný úvazek, a také nedostatečná transparentnost odměňování;

- S. vzhledem k tomu, že rozdíly v platech a důchodech žen a mužů mají celou řadu příčin, že jsou to příčiny strukturální a často vzájemně propojené; vzhledem k tomu, že tyto příčiny lze rozdělit do dvou kategorií, z nichž jednu lze zdánlivě „zdůvodnit“ rozdíly v atributech žen a mužů z hlediska pracovních trhů a druhou těmito atributy zdánlivě „zdůvodnit nelze“, přičemž tato druhá kategorie tvoří téměř ve všech zemích na světě dominantní složku v příčinách rozdílů mezi platy žen a mužů;
- T. vzhledem k tomu, že tyto rozdílné atributy žen a mužů z pohledu pracovních trhů zahrnují například věk, profesní zkušenosti a vzdělání, odvětví nebo pracovní dobu; vzhledem k tomu, že se promítají do skutečnosti, že ženy častěji pracují na částečný úvazek, narážejí na tzv. skleněný strop, pracují v odvětvích, v nichž převládají ženy a v nichž jsou nižší platy i pozice, a v důsledku genderově podmíněných společenských norem musí často převzít primární odpovědnost za péči o rodinné příslušníky, tedy na určitou dobu odejít ze zaměstnání; vzhledem k tomu, že příčiny, které patří k té větší, „nezdůvodnitelné“ kategorii, lze přisoudit genderovým stereotypům, diskriminaci v odměňování a častému podhodnocování práce, kterou vykonávají předně ženy, což může být přímé nebo nepřímé a zůstává to i nadále skrytým jevem, proti němuž je třeba účinněji zakročit;
- U. vzhledem k tomu, že ačkoli ženy představují v EU téměř 60 % absolventů vysokých škol, v přírodních vědách, technologii, inženýrství a matematice (STEM) a v profesích v digitální oblasti jsou i nadále nepřiměřeně málo zastoupeny; vzhledem k tomu, že tato situace vede k tomu, že nerovnosti v povoláních nabývají nových forem, a že navzdory investicím do vzdělávání je u mladých žen stále dvakrát pravděpodobnější než u mladých mužů, že nebudou zapojeny do ekonomické aktivity;
1. připomíná, že zásada stejné odměny za stejnou nebo rovnocennou práci patří k základním zásadám EU a že je povinností členských států odstraňovat diskriminaci na základě pohlaví týkající se jakýchkoli aspektů a podmínek odměňování za stejnou či rovnocennou práci; hluboce lituje skutečnosti, že rozdíly v odměňování mužů a žen za rovnocennou práci přetrvávají a že v posledním desetiletí došlo v průměru v EU jen k minimálnímu zlepšení;
 2. vyzývá Komisi, aby předložila návrh na novou ambiciózní strategii EU pro rovnost žen a mužů, která bude vycházet z předchozí strategie a ze strategického závazku v této oblasti a jejíž součástí by měla být závazná opatření týkající se rozdílů v odměňování žen a mužů a transparentnosti odměňování, ovšem i jasné cíle a monitorovací procesy zaměřené na podporu rovnosti žen a mužů a měření pokroku při plnění těchto cílů, zejména pokud jde o rozdíly v příjmech a důchodech žen a mužů a podporu žen a mužů coby osob s rovnocennými příjmy i s rovnocennými povinnostmi v otázce péče;
 3. připomíná, že rozdíly v odměňování mužů a žen a jejich příčiny mají pro ženy exponenciálně škodlivé důsledky v průběhu celého jejich života, které kulminují v rozdílu mezi důchody žen a mužů, jenž je oproti rozdílu v odměňování více než dvojnásobný; připomíná, že ženy jsou více ohroženy chudobou ve vyšším věku než muži z důvodu celoživotních rozdílů v odměňování a odpracované době, rozdílného věku odchodu do důchodu u mužů a žen v některých členských státech a skutečnosti, že větší počet starších žen žije samo; vyzývá členské státy, aby zavedly zvláštní opatření k

omezení rizika chudoby starších žen zvýšením důchodů a současně zajištěním sociální podpory; konstatuje, že kromě prosazení pracovněprávních předpisů vymezujících větší pracovní práva, regulovanou práci a zákaz nejistého zaměstnávání je třeba obnovit, obhajovat a podporovat kolektivní vyjednávání jako klíčový nástroj pro překonání nerovnosti, zejména v oblasti odměňování, ale také pro obranu a konsolidaci pracovních práv;

4. žádá, aby byl akční plán pro odstranění rozdílů v odměňování žen a mužů okamžitě zrevidován a do konce roku 2020 ambiciózním způsobem aktualizován, neboť by měl členským státům určit jasné cíle týkající se snižování rozdílů v odměňování mužů a žen v příštích pěti letech a zajistit, aby tyto cíle byly zohledněny v doporučeních pro jednotlivé země; především zdůrazňuje, že je nutné, aby součástí nového akčního plánu bylo i průřezové hledisko; vyzývá Komisi, aby v akčním plánu věnovala pozornost obzvláště faktorům způsobujícím rozdíly ve výši důchodů, a aby posoudila, zda není zapotřebí zavést konkrétní opatření, která by tyto rozdíly na úrovni EU i jednotlivých států snížila;
5. vyzývá členské státy, aby zvýšily úsilí o odstranění rozdílů v odměňování žen a mužů důsledným uplatňováním zásady stejné odměny za stejnou práci či práci stejné hodnoty, a to nejen prostřednictvím legislativní činnosti a opatření k odstranění mzdové diskriminace, ale také obnovením, prosazováním a obhajobou kolektivního vyjednávání; dále vyzývá k přijetí opatření, která budou řešit vertikální a horizontální segregaci v oblasti zaměstnání a diskriminační praktiky při rozhodování ohledně přijímání a povyšování pracovníků; vyzývá k opatřením, která zvýší sociální ochranu v případě mateřství, nezaměstnanosti, nemoci, pracovních úrazů a nemocí z povolání;
6. vítá závazek předsedkyně Komise a komisařky pro rovnost, které uvedly, že v prvních stech dnech mandátu Komise předloží návrhy na zavedení závazných opatření v oblasti transparentnosti odměňování; domnívá se, že připravovaná směrnice by měla zahrnovat silná donucovací opatření pro případ nedodržování a měla by se vztahovat na soukromý i veřejný sektor – s náležitým zřetelem ke specifickým malých a středních podniků (MSP) – a na celý balíček týkající se odměňování, včetně všech jeho složek, a měla by mít široký rozsah; vyzývá Komisi, aby zvažila zavedení konkrétních opatření na základě jeho doporučení z roku 2014, jako jsou a) jasná definice kritérií pro posuzování hodnoty práce, b) systémy genderově neutrálního hodnocení a klasifikace pracovních míst, c) audity a zprávy týkající se odměňování žen a mužů s cílem zaručit stejnou odměnu, d) právo pracovníků požadovat úplné informace o odměně a právo na nápravu a e) jasné cíle výkonnosti společností, pokud jde o zajišťování rovnosti; je přesvědčen o tom, že tato opatření jsou nezbytná k odhalování diskriminace v odměňování, což pracovníkům pomůže k tomu, aby mohli přijímat informovaná rozhodnutí a v případě potřeby učinit potřebné kroky; vyzývá Komisi, aby v chystaných právních předpisech týkajících se transparentnosti odměňování podporovala úlohu sociálních partnerů a kolektivního vyjednávání na všech úrovních (vnitrostátní, odvětvové, místní a podnikové);
7. vyzývá Komisi, aby iniciativu v oblasti transparentnosti odměňování doplnila tím, že v úzké spolupráci se sociálními partnery vypracuje a zavede pokyny pro systémy genderově neutrálního hodnocení a klasifikace pracovních míst a pro definování jasných kritérií (jako jsou kvalifikace, míra odpovědnosti, fyzická a psychická zátěž, směnný provoz atd.) pro posuzování hodnoty práce, a umožnila tak srovnávání hodnoty práce v různých pracovních místech a odvětvích s cílem zajistit spravedlivější

odměňování za práci v odvětvích, v nichž převládají ženy, neboť tato práce požívá zpravidla nižší vážnosti, a je tedy hůře placená než práce v odvětvích, v nichž převládají muži;

8. vyzývá Komisi, aby v rámci této iniciativy vycházela ze stávajícího přezkumu fungování a provádění právních předpisů EU, jež se týkají stejného odměňování a zásady stejné odměny, a aby včas předložila revizi směrnice 2006/54/ES, která by vedla k aktualizaci a praktickému zlepšení současných právních předpisů týkajících se zásady stejné odměny a k lepšímu vymáhání předpisů v souladu s judikaturou Soudního dvora Evropské unie (SDEU) a která by zahrnovala zákaz veškeré diskriminace na základě sexuální orientace, genderové identity nebo změny pohlaví; vyzývá k tomu, aby v zájmu boje proti diskriminaci v odměňování byl zlepšen přístup ke spravedlnosti a byla zavedena rozsáhlejší procesní práva;
9. připomíná, že ze zprávy Komise z roku 2017 o provádění jejího doporučení týkajícího se posílení zásady rovného odměňování mužů a žen prostřednictvím transparentnosti (COM(2017)0671) vyplynulo, že opatření nebyla účinná a jejich provádění nebylo dostatečné; vítá proto závazek předsedkyně Komise uvedený v jejích politických směrech pro příští Evropskou komisi (2019–2024), podle něhož má být zásada stejné odměny za stejnou práci základní zásadou nové evropské strategie pro rovnost žen a mužů, a dále s potěšením konstatuje, že bylo uznáno, že rovnost žen a mužů je klíčovým aspektem ekonomického růstu a otázkou základních práv a spravedlnosti;
10. opakovaně vyzývá k tomu, aby se evropský pilíř sociálních práv, který prosazuje vzestupnou konvergenci, stal realitou jak na úrovni EU, tak na úrovni členských států a aby díky němu byla zajištěna rovnost zacházení a příležitostí pro ženy i muže a ochrana práva žen i mužů na stejnou odměnu za stejnou nebo rovnocennou práci; zdůrazňuje, že odstranění genderově motivovaných rozdílů by mělo být specifickým cílem programu, jenž naváže na strategii Evropa 2020;
11. vyzývá členské státy, aby své snahy o definitivní odstranění rozdílů v odměňování žen a mužů posílily tím, že budou důsledně vymáhat dodržování zásady stejné odměny, že zajistí, aby mzdy pracovníků na částečné úvazky odpovídaly přepočtu na plné pracovní úvazky, přijmou právní předpisy, které zvýší transparentnost odměňování a zlepší právní srozumitelnost v zájmu odhalování genderových předsudků a diskriminace ve strukturách odměňování, budou potírat profesní segregaci, ať už vertikálního či horizontálního charakteru, a bojovat proti předpojatosti zaměstnavatelů při náboru a rozhodování o kariérních postupech;
12. zdůrazňuje, že přístup k práci a podmínky, které jej usnadňují, mají zásadní význam pro emancipaci a nezávislost žen ve všech oblastech života, od pracovní sféry přes sociální a ekonomickou oblast až po jejich zapojení do politického dění; domnívá se, že pokrok směrem k dosažení rovnosti mezi ženami a muži a prosazování práv žen představují cestu sociálního pokroku pro celou společnost a zároveň umožňují zlepšení socioekonomické situace žen;
13. dále členské státy vyzývá, aby odpovídajícím způsobem a za pomoci evropských strukturálních a investičních fondů v souladu s barcelonskými cíli investovaly do poskytování, přístupnosti, cenové dostupnosti a kvality předškolního vzdělávání a předškolní péče, jakož i do služeb dlouhodobé péče a do organizace práce příznivé pro rodinný život s cílem zajistit rovnoprávné a nepřerušované působení žen na pracovním

trhu, a to zabezpečením dostatečné flexibility, která by přispěla k vyšší zaměstnanosti žen; opět připomíná, že v zájmu boje proti riziku chudoby starších žen a proti příčinám rozdílů v odměňování žen a mužů by členské státy měly přijmout náležitá opatření zaměřená na starší ženy, například započítávání období péče do vzniku nároku na důchod, přiměřené minimální důchody, pozůstalostní dávky a nárok mužů na rodičovskou dovolenou, tedy opatření, kterými by předcházely feminizaci chudoby; vyzývá Radu, aby zavedla cíle týkající se péče o seniory a péče o závislé osoby, které by byly obdobou barcelonských cílů stanovených pro péči o děti;

14. žádá Komisi a členské státy, aby prováděly politiky na podporu zaměstnanosti žen a jejich finanční nezávislosti, včetně politik, které prosazují integraci žen z marginalizovaných skupin na pracovním trhu; vyzývá členské státy, aby řešily problém genderové segmentace pracovního trhu investicemi do formálního, informálního a neformálního vzdělávání žen a jejich celoživotního učení a odborné přípravy, a zajistily tak přístup žen k vysoce kvalitním pracovním místům a příležitostem, pokud jde o jejich rekvalifikaci a zvýšení kvalifikace s ohledem na budoucí potřeby pracovního trhu; obzvláště vyzývá k větší podpoře podnikání, přírodních věd, technologií, inženýrství a matematiky, digitálního vzdělávání a finanční gramotnosti dívek od raného věku s cílem bojovat proti stávajícím stereotypům ve vzdělávání a zajistit větší zastoupení žen v rozvíjejících se a dobře placených odvětvích;
15. vyzývá členské státy, aby zajistily rychlé přijetí a uplatňování směrnice o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem, a Komisi vyzývá, aby bedlivě sledovala vývoj situace a případně vypracovala zprávu a doprovodné studie o uplatňování této směrnice;
16. bere na vědomí dopad nedostatečného zastoupení žen ve vedoucích pozicích na rozdíly v odměňování žen a mužů a zdůrazňuje, že je naléhavě nutné prosazovat v podnikání a řízení rovnost mužů a žen na všech úrovních rozhodování; vyzývá členské státy, aby odblokovaly jednání v Radě o návrhu směrnice o ženách v řídicích a dozorcích orgánech, neboť tato směrnice by mohla přispět k odstranění skleněného stropu;
17. vyzývá Komisi a členské státy, aby v zájmu lepšího posuzování a sledování pokroku při odstraňování rozdílů v odměňování žen a mužů shromažďovaly rozčleněné údaje a věnovaly přitom zvláštní pozornost skupinám, které se potýkají s vícenásobnými a průřezovými formami diskriminace, jako jsou ženy se zdravotním postižením, migrantky, ženy z etnických menšin, Romky, seniorky, ženy z venkovských a vykliděných oblastí, matky samoživitelky a osoby z komunity LGBTIQ;
18. zdůrazňuje, že je nutné dále zlepšit shromažďování údajů rozčleněných podle pohlaví v oblastech, jako je neformální zaměstnávání, podnikání, přístup k financování a ke zdravotnickým službám, násilí na ženách a neplacená práce; zdůrazňuje, že k tvorbě informovaných politik založených na důkazech je potřeba shromažďovat a využívat kvalitní údaje a důkazy; vyzývá Komisi a členské státy, aby v zájmu lepšího posuzování a sledování pokroku při odstraňování rozdílů v odměňování žen a mužů shromažďovaly podrobné údaje rozčleněné podle pohlaví a věnovaly přitom zvláštní pozornost skupinám, které se potýkají s vícenásobnými a průřezovými formami diskriminace, jako jsou ženy se zdravotním postižením, migrantky, ženy z etnických menšin, Romky, starší ženy, matky samoživitelky a osoby z komunity LGBTIQ;
19. vyzývá Komisi, aby do vypracování nových politik zaměřených na odstranění rozdílů v odměňování žen a mužů zapojila sociální partnery; v této souvislosti vyzývá sociální

partnery, aby se zapojili do diskusí a spolupracovali na řešení rozdílů v odměňování, a to i prostřednictvím opatření pozitivní diskriminace, a současně spolupracovali s organizacemi občanské společnosti s cílem výrazně zapojit širokou veřejnost, neboť odstranění rozdílů v odměňování žen a mužů je obecnou prioritou;

20. vyzývá Komisi a členské státy, aby zintenzivnily opatření zaměřená na boj proti nejisté práci, v níž převládají ženy, a proti feminizaci chudoby; poukazuje na velký objem nehlášené práce, kterou vykonávají ženy, což má nepříznivý vliv na jejich příjmy, sociální zabezpečení a sociální ochranu, a vyzývá členské státy, aby ratifikovaly Úmluvu MOP o pracovnících v cizí domácnosti z roku 2011;
21. vyzývá členské státy, aby posílily ochranu mateřství, otcovství a rodičovství v pracovněprávních předpisech, zejména tím, že zvýší počet dnů související dovolené a zaručí, že bude plně placená, a sníží počet pracovních hodin během kojení, a aby přijaly vhodná opatření k prosazování takové ochrany a zároveň investovaly do zajištění bezplatné veřejné sítě předškolního vzdělávání a péče a služeb dlouhodobé péče; poukazuje na to, že významnou překážkou, která brání především ženám v rovnoprávné účasti na všech aspektech společenského života včetně zaměstnání, je špatná dostupnost, přílišná nákladnost a nedostatek potřebné infrastruktury kvalitní péče o děti;
22. bere na vědomí, že genderově motivované násilí a obtěžování může být zintenzivněno také v důsledku rozdílů v odměňování žen a mužů, neboť nepřátelské pracovní prostředí často oběti nutí vykonávat méně placené práce; vyzývá členské státy, aby podepsaly a ratifikovaly Úmluvu MOP o násilí a obtěžování z roku 2019 s cílem zavést účinná opatření k definování, předcházení a zákazu násilí a obtěžování na pracovišti, včetně bezpečných a účinných mechanismů pro podávání stížností a řešení sporů, podpory, služeb a nápravných opatření;
23. vyzývá Komisi, aby šla příkladem a při příležitosti Dne rovnosti mezd v EU předložila kompletní analýzu rozdílů v odměňování žen a mužů v orgánech a institucích EU;
24. pověřuje svého předsedu, aby předal toto usnesení Radě, Komisi a vládám členských států.