



Съвет на
Европейския съюз

Брюксел, 13 юни 2019 г.
(OR. en)

10349/19

SOC 482
EMPL 371
GENDER 27
ANTIDISCRIM 17

РЕЗУЛТАТИ ОТ РАБОТАТА

От:	Генералния секретариат на Съвета
Дата:	13 юни 2019 г.
До:	Делегациите
№ предх. док.:	9804/19
Относно:	Премахване на разликата в заплащането на жените и мъжете: основни политики и мерки – Заключение на Съвета (13 юни 2019 г.)

Приложено на делегациите се изпращат заключенията на Съвета относно „Премахване на разликата в заплащането на жените и мъжете: основни политики и мерки“, приети от Съвета по заетост, социална политика, здравеопазване и потребителски въпроси на заседанието му от 13 юни 2019 г.

Премахване на разликата в заплащането на жените и мъжете: основни политики и мерки

Заключения на Съвета

КАТО ОТЧИТА, ЧЕ:

1. Равенството между мъжете и жените е основен принцип на Европейския съюз, залегнал в Договорите и признат в член 23 от Хартата на основните права на Европейския съюз. В член 8 от Договора за функционирането на Европейския съюз (ДФЕС) се изисква от Съюза във всичките си дейности да полага усилия за премахване на неравенствата и за насърчаване на равенството между мъжете и жените.
2. В член 157 от ДФЕС се изисква от държавите членки да осигурят прилагането на принципа за равно заплащане на мъжете и жените за равен труд или за труд с равна стойност, за да се гарантира на практика пълна равнопоставеност между мъжете и жените в професионалния живот, като освен това принципът позволява на държавите членки да запазят или приемат мерки, предвиждащи специфични придобивки за улеснение на упражняването на професионална дейност от недостатъчно представения пол, или да предотвратят или да компенсират неизгоди в професионалната кариера.
3. Равенството между половете и равновесието между професионалния и личния живот са залегнали в принципи 2 и 9 от Европейския стълб на социалните права, обявен от Европейския парламент, Съвета и Комисията на 17 ноември 2017 г.
4. Политиките за равенство между половете са движеща сила за интелигентен, устойчив и приобщаващ растеж и предпоставка за подобряване на благоденствието, конкурентоспособността и заетостта, както и на приобщаването и социалното сближаване.

5. Съгласно цел за устойчиво развитие (ЦУР) 5.4 от Програмата на ООН до 2030 г. за устойчиво развитие неплатените грижи и домашният труд следва да бъдат признати и оценени чрез предоставяне на обществени услуги, инфраструктура и политики за социална закрила и чрез насърчаване на поделената отговорност в домакинството и семейството, както е целесъобразно на национално равнище. Освен това ЦУР 8.5 от Програмата на ООН до 2030 г. за устойчиво развитие включва позоваване на принципа за равно заплащане за труд с равна стойност.
6. „Намаляване на разликите между жените и мъжете по отношение на заплащането, доходите и пенсиите, и по този начин борба с бедността сред жените“ е една от приоритетните области, набелязани от Европейската комисия в нейния Стратегически ангажимент за равенство между половете за периода 2016—2019 г.
7. Дълбоко вкоренените социални норми, обществените структури, културните модели и свързаните с половете стереотипи оказват влияние върху избора, който се прави на равнище домакинство за разделяне между жените и мъжете на платения и неплатения труд и полагането на грижи.

КАТО ПРИПОМНЯ, ЧЕ

8. В член 11 от Конвенцията на Организацията на обединените нации за премахване на всички форми на дискриминация по отношение на жените (CEDAW) правото на труд се определя като „неотменно право на всички хора.“ В него се изисква от държавите — страни по конвенцията, да „вземат всички необходими мерки за премахване на дискриминацията по отношение на жените в областта на заетостта, с оглед осигуряване, на равноправна основа между мъжете и жените, еднакви права“, включително правото на еднакво възнаграждение, правото на социално осигуряване и правото на платен отпуск. Освен това в този член се изисква от държавите — страни по конвенцията, „да въведат платен отпуск по майчинство или отпуски със съпоставими социални помощи без загубване на предишното място на работа, старшинството и социалните помощи.“

9. Съгласно член 1 от Конвенцията относно дискриминацията в труда и професиите на Международната организация на труда от 1958 г. дискриминацията включва всяко различие, изключване или предпочитание, а именно въз основа на пола, „което води до премахване или нарушаване на равенството във възможностите или в третирането в областта на труда и професиите“.
10. В член 2 от Конвенцията за равно заплащане на труда на Международната организация на труда от 1951 г. се предвижда, че всеки член следва да насърчава и да осигурява „прилагането към всички трудещи се на принципа за равенство на възнаграждението между мъжката и женската работна ръка за равен труд“, като по този начин се предвижда установяването на размер на възнаграждение без дискриминация, основана на пола.
11. Европейската социална харта (ревизирана) на Съвета на Европа от 1996 г. изисква от страните да предприемат определени действия, за да гарантират ефективното упражняване, наред с другото, на правото на труд и на правото на справедливо възнаграждение. В този контекст признаването на „правото на мъжете и жените работници на равно заплащане за равен труд“ е посочено в член 4, параграф 3.

КАТО ОТБЕЛЯЗВА, ЧЕ:

12. Според Евростат средното брутно почасово възнаграждение на жените е по-ниско от това на мъжете, а разликата в заплащането на жените и мъжете в ЕС все още е приблизително 16 %, като в някои държави членки намалява много бавно или дори се увеличава. Освен това общият показател за разликата в заплащането на жените и мъжете сочи, че тя е около 40 % в ЕС-28.

13. Разликата в заплащането на жените и мъжете е резултат от различни неравенства между половете на пазара на труда. Тя не се дължи на различия в образователните нива, тъй като жените на практика постигат по-добри резултати от мъжете по отношение на образователното равнище в рамките на ЕС. Всъщност тази разлика е причинена от фактори като половата сегрегацията в образованието, обучението и заетостта, професионалната сегрегация, дисбаланса между половете на ръководни позиции и позиции, свързани с вземане на решения, по-честото наемане на жените на работа на непълно работно време и техните по-чести и по-продължителни прекъсвания на кариерата поради неравното поделение на отговорностите за домакинството, семейството и полагането на грижи между жените и мъжете, както и подценяването на работата, извършвана от жените. Организационните фактори също могат да бъдат от значение, включително дълготното работно време и очакването за физическо присъствие и оставане на разположение извън редовното работно време. Всички посочени фактори са последици от продължаващото неосъзнато предубеждение и дискриминацията, свързани с пола, включително дискриминацията при заплащането, което отразява липсата на правилно прилагане на принципа за равно заплащане за равен труд или за труд с равна стойност.
14. В Плана за действие на ЕС за периода 2017—2019 г. за преодоляване на разликата в заплащането на жените и мъжете, приет от Европейската комисия, са изброени конкретни мерки за борба с първопричините, като например професионалната полова сегрегация — както хоризонтална, така и вертикална; липсата на прозрачност на заплащането и неравното поделение на отговорностите за полагане на грижи между жените и мъжете. Освен това в плана за действие се определят мерки за повишаване на осведомеността, както и за разкриване на неравенствата и за борба със стереотипите.

15. Проучването на тема „Преодоляване на разликата в заплащането между жените и мъжете: не без по-добро равновесие между професионалния и личния живот“, изготвено от Европейския институт за равенство между половете (EIGE), показва, че жените в ЕС са четири пъти по-склонни от мъжете да работят на непълно работно време или на временни договори. Нещо повече, дялът на икономически неактивните жени в трудоспособна възраст е почти двойно по-висок от този при мъжете. Една пета от живеещите в бедност жени не са активни на пазара на труда поради отговорности, свързани с полагане на грижи или с домашни задължения. Според проучването това може по-специално да отразява липсата на достъпни и качествени детски заведения и услуги за полагане на грижи за други зависими лица, както и липсата на политики за повишаване на финансовата привлекателност на труда и на други мерки, например гъвкави схеми на работа както за жените, така и за мъжете. Тези мерки могат да спомогнат за улесняване на съвместяването на професионалния, семейния и личния живот, включително за отделяне на достатъчно време за всяка от тези области. Освен това жените, които работят на пълно работно време и едновременно с това полагат неплатени грижи и извършват домакинска работа, в крайна сметка работят повече часове на ден, отколкото мъжете.
16. Настоящите заключения се основават на досегашната работа и на политическите ангажименти, поети от Съвета, Европейския парламент, Комисията и заинтересовани страни в тази област, в т.ч. документите, изброени в приложение I.

СЪВЕТЪТ НА ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ

ПРИЗОВАВА ДЪРЖАВИТЕ ЧЛЕНКИ, в съответствие с техните компетенции, при отчитане на условията на национално равнище и като се зачитат ролята и автономността на социалните партньори:

17. Да направят преглед на всички налични мерки с цел да се гарантира ефективното прилагане на национално равнище на правния принцип за равно заплащане за равен труд или за труд с равна стойност.

18. Ако е приложимо, да подобрят съществуващите мерки или да въведат нови, за да гарантират ефективното прилагане на принципа за равно заплащане за равен труд или за труд с равна стойност, включително мерки за подобряване на прозрачността на заплащането, въз основа на Препоръката на Комисията от 7 март 2014 г. относно укрепването на принципа за равно заплащане¹.
19. Да предприемат мерки за укрепване на способността на органите по въпросите на равенството да действат, да подпомагат и да представляват жертвите на дискриминация в заплащането, както и да обмислят предприемането на мерките, посочени в Препоръката на Комисията от 22 юни 2018 г. относно стандартите за органите по въпросите на равенството². Тези мерки следва също така да са съобразени със специфичните нужди на жените и мъжете, изправени пред дискриминация на множество основания.
20. Да предприемат ефективни мерки за насърчаване на равенството в образованието и заетостта с цел преодоляване на сегрегацията на пазара на труда и премахване на разликата в заплащането на жените и мъжете, включително:
- а) мерки за борба с дискриминацията в заплащането, в т.ч. чрез насърчаване на прозрачността на заплащането,
 - б) мерки за осигуряване на безпристрастно образование и обучение на всички равнища, включително висше образование, професионално образование и обучение (ПОО), учене през целия живот и професионално ориентиране и равен достъп до тях за всички;
 - в) мерки за овластяване на всички момичета, жени, момчета и мъже да избират свободно образователни области и професии в съответствие с техните предпочитания, способности и умения, а не въз основа на свързани с половете стереотипи;

¹ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/?uri=CELEX:32014H0124>

² <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/?qid=1548772937602&uri=CELEX:32018H0951>

- г) мерки за насърчаване на равния достъп до всички образователни области и професии и за улесняване на достъпа на жените и момичетата до науката, технологиите, инженерството и математиката („НТИМ“) и информационните и комуникационните технологии (ИКТ), както и мерки за насърчаване на момчетата и мъжете да се обучават и да работят в сектора на образованието, здравеопазването и социалните грижи;
- д) мерки за преодоляване на демотивиращите фактори за двамата родители (и самотните родители) да участват пълноценно в платен труд, включително активни политики за пазара на труда, както и мерки за анализ и, когато е необходимо, за справяне с въздействието на данъчните и осигурителните системи и други права върху доходите на жените и мъжете;
- е) мерки за насърчаване на образованието и обучението, включително неформалното образование и обучение, както и дейности за повишаване на осведомеността относно равенството между половете и неосъзнатото предубеждение, свързано с пола, за всички възрастови групи с цел борба срещу професионалната сегрегация; и
- ж) конкретни мерки за неутрално спрямо половете професионално оценяване, като се изтъкват ползите от такова оценяване за работодателите.
- з) мерки за насърчаване на балансирано представителство на половете на ръководни позиции.

21. Да предприемат мерки за улесняване на съвместяването на професионалния, семейния и личния живот както за жените, така и за мъжете, като по този начин насърчават равното поделение на отговорностите за полагане на грижи и домакинските задължения между жените и мъжете, включително:

- а) мерки за подобряване на предоставянето на достъпни, качествени и финансово приемливи услуги за полагане на грижи, включително за малки деца, възрастни хора и лица, нуждаещи се от дългосрочни грижи;
- б) мерки за насърчаване на равновесието между професионалния и личния живот на работното място, създаване на системи за доброволно сертифициране, предоставяне на професионално обучение, повишаване на осведомеността и провеждане на информационни кампании;

- в) мерки за подобряване на правата и подкрепата, предоставяни на служителите за по-добро съвместяване на професионалните отговорности и отговорностите за полагане на грижи, както и за подобряване на използването на тези права от мъжете;
- г) мерки за насърчаване на равното поделение на отговорностите за полагане на грижи между жените и мъжете;
- д) мерки за насърчаване на съответните заинтересовани страни, включително социалните партньори [...] и предприятията, да възприемат практики, които допринасят за съвместяването на професионалния, семейния и личния живот, включително в доминираните от мъже сектори, и мерки за гарантиране на равни възможности за жените и мъжете по отношение на достъпа до съответните права и схеми на работа;
- е) мерки за повишаване на осведомеността относно правата и схемите на работа във връзка с равновесието между професионалния и личния живот на родителите и лицата, полагащи грижи, с цел да се улесни използването на тези права и схеми на работа, по-специално от мъжете.

22. Да вземат предвид и да включат в националните си стратегии за устойчиво развитие специфични мерки за жените и момичетата в съответствие с ЦУР 5³ от Програмата на ООН до 2030 г. за устойчиво развитие и да следят за прилагането на всички съответни разпоредби, включително чрез използване на данни въз основа на показателите, установени в рамките на изпълнението на Пекинската платформа за действие.

ПРИКАНВА ДЪРЖАВИТЕ ЧЛЕНКИ И ЕВРОПЕЙСКАТА КОМИСИЯ, в съответствие с техните съответни компетенции и като отчитат условията на национално равнище, при зачитане на ролята и автономността на социалните партньори:

23. Да възприемат интегриран подход във всички усилия за премахване на разликата в заплащането на жените и мъжете и да насърчават равенството между половете, включително чрез утвърждаване на полезните взаимодействия между стратегиите по заетостта и други икономически и социални политики, свързани с младежта, образованието, данъчното облагане, семейните обезщетения, социалната закрила и здравеопазването.

³ Цел за устойчиво развитие 5.

24. Да предприемат мерки за премахване на свързаните с половете стереотипи и да поставят под въпрос стереотипните схващания за ролите на мъжа и жената с оглед премахване на разликата в заплащането на жените и мъжете, да намалят хоризонталната и вертикалната полова сегрегация на пазара на труда и да насърчават по-равномерното поделение на отговорностите за полагане на грижи между мъжете и жените.
25. Да увеличат усилията за премахване на разликата в заплащането на жените и мъжете и да осигурят равни възможности за заетост в контекста на всички съответни инициативи, политики и мерки, включително политики и стратегии в областта на заетостта и социалните въпроси, например чрез засилване на ролята на публичните органи и институциите, отговарящи за равенството между половете, и чрез включване на перспективата за равенство между половете (интегриране на равнопоставеността на половете) в подготовката, изпълнението, наблюдението и оценката на въздействието на тези политики върху жените и мъжете.
26. Да предприемат следните ефективни мерки за премахване на разликата в заплащането на жените и мъжете, като при необходимост се основават на плана за действие на Комисията:
- а) мерки за подобряване на прозрачността на заплащането и прилагането на принципа за равно заплащане за равен труд или за труд с равна стойност;
 - б) мерки, които да гарантират, че подборът на кандидатите, по-специално на ръководни длъжности в частния и публичния сектор, се основава на ясна, обективна и неутрална спрямо половете оценка и въз основа на качествата и квалификацията на кандидатите;
 - в) мерки за улесняване на повече жени да кандидатстват за ръководни длъжности;
 - г) мерки в отговор на необходимостта от професионализиране и регулиране на грижите за семейството и домашния труд, които продължават да бъдат предимно неплатени задачи за жените; и
 - д) мерки за насърчаване на обмена на най-добри практики — на местно, регионално, национално, европейско и международно равнище.

27. Да предприемат конкретни мерки за улесняване на съчетаването на професионалния, семейния и личния живот. Равновесието между професионалния и личния живот следва да бъде подкрепено чрез набор от взаимно подсилващи се мерки, включително комбинация от законодателни и политически мерки, като например отпуски по семейни причини, по-специално отпуск по майчинство или бащинство, родителски отпуск и отпуск за лицата, полагащи грижи, както и предоставяне на достъпни и финансово приемливи качествени услуги за полагане на грижи и гъвкави схеми на работа за жените и мъжете.
28. Да насърчават работодателите да подкрепят мъжете при ползването на родителски отпуск и други отпуски по семейни причини, както и при използването на гъвкави схеми на работа.
29. Да насърчават работодателите да улесняват своите служители да ползват отпуски по семейни причини, по-специално отпуск по майчинство или бащинство, родителски отпуск и отпуск за лицата, полагащи грижи, както и гъвкави схеми на работа за полагане на грижи за деца и други зависими лица, като по този начин улесняват по-равномерното поделение на отговорностите за полагане на грижи.
30. Да насърчават организационна култура и култура на работното място, водещи до посрещане на нуждите от равновесие между професионалния и личния живот на жените и мъжете, например чрез планове за равенство между половете, когато е необходимо.
31. Да се ангажират активно с предприятия, например чрез специални кампании или чрез награди за образцови предприятия, както и с организации на бизнеса и на служителите, с третия сектор и организации на гражданското общество, за да подпомагат усилията им за справяне с първопричините за разликата в заплащането на жените и мъжете, включително чрез улесняване на равновесието между професионалния и личния живот както на жените, така и на мъжете.
32. Да предприемат стъпки, за да гарантират, че както жените, така и мъжете могат да напредват в кариерата си без дискриминация във връзка с отпуските по семейни причини.

33. Да улесняват завръщането на работниците на работа след период на отпуск, както и връщането им към техния предишен трудов модел след период на работа на непълно работно време. В първия случай работниците и работодателите следва да бъдат насърчавани да поддържат контакт по време на отпуск и да създадат условия за всякакви подходящи мерки за реинтеграция.
34. Да предприемат всички съответни мерки за постигане на целите от Барселона относно осигуряването на качествени и финансово достъпни грижи за децата⁴, както и да улесняват достъпа до грижи за децата, и да обмислят въвеждането на нови цели, съсредоточени върху други нужди от грижи през целия живот, особено грижи за възрастните хора.
35. Да насочват ресурси за разработването и изпълнението на конкретни мерки, насочени към отстраняване на първопричините за разликата в заплащането на жените и мъжете, включително в контекста на европейските структурни и инвестиционни фондове, по-специално Европейския социален фонд.
36. Да насърчават всички съответни заинтересовани страни и участници, включително социалните партньори, предприятията и публичните служби по заетостта, да увеличат усилията си за намаляване на хоризонталната полова сегрегация, включително чрез по-добро оценяване на труда в доминираните от жени сектори, чрез подобряване на прозрачността и справедливостта на системите за професионално оценяване, чрез насърчаване и осигуряване на възможности на жените и мъжете за достъп до работни места във всички сектори на равна основа, както и чрез изтъкване на икономическите ползи от премахването на сегрегацията и неговото значение в контекста на бъдещето на труда.
37. В съответствие с Европейския стълб на социалните права да търсят начини за решаване на въпроса за разликата в заплащането на жените и мъжете в рамките на настоящата управленска рамка на стратегията „Европа 2020“, включително годишния обзор на растежа и проекта на съвместния доклад за заетостта, както и да вземат предвид този въпрос в бъдещите стратегически рамки.

⁴ През 2002 г. Европейският съвет определи целите за осигуряване на грижи за децата до 2010 г. да обхванат поне 90 % от децата на възраст между 3 години и задължителната възраст за започване на училище и поне 33 % от децата под 3-годишна възраст.

38. Да повишат осведомеността сред европейските граждани за разликата в заплащането на жените и мъжете и за причините и последиците от нея, включително разликата между половете по отношение на пенсиите и по-високия риск от бедност сред жените в напреднала възраст.
39. Да насърчават диалога със съответните заинтересовани страни, включително социалните партньори, предприятията, националните органи по въпросите на равенството и организациите, работещи за равенство между половете, относно борбата срещу дискриминацията при заплащането, свързаните с пола предубеждения и стереотипи в образованието и пазара на труда, като по този начин насърчават взаимното обучение.
40. Да продължат съвместната работа на Комисията и Евростат по разделението на некоригираната разлика в заплащането на жените и мъжете и редовно да публикуват съответните данни за разликата в заплащането, нейните определящи фактори и последиците за доходите и пенсиите.

ПРИЗОВАВА ЕВРОПЕЙСКАТА КОМИСИЯ:

41. Да приеме съобщение на Комисията за създаване на отделна стратегия за равенство между половете за периода след 2019 г., която да включва политики за премахване на разликата в заплащането на жените и мъжете.
42. Да анализира въздействието на цифровизацията върху равенството между половете и равновесието между професионалния и личния живот в контекста на пазара на труда и да го вземе предвид при изготвянето на политиките в бъдеще.
43. Активно да следи текущата оценка⁵ на разпоредбите на Директива 2006/54/ЕО за прилагане на принципа на Договора за равното заплащане, включително като разгледа необходимостта от изменения на директивата.
44. Да насърчава обмена на добри практики между държавите членки по отношение на мерките за справяне с първопричините за разликата в заплащането на жените и мъжете.
45. Да укрепва перспективата за равенство между половете (интегриране на равнопоставеността на половете) във всички области на политиките, включително в политиките за младежта, образованието и заетостта и бъдещите програми.

⁵ https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/initiatives/ares-2018-3415794_en.

Референтни документи:

1. Междунституционални ЕС:

Европейски стълб на социалните права

https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_en.pdf

2. Законодателство на ЕС:

Директива 2006/54/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 5 юли 2006 г. за прилагането на принципа на равните възможности и равното третиране на мъжете и жените в областта на заетостта и професиите (преработена) (ОВ L 204, 26.7.2006 г., стр. 23–36)

Директива 2010/41/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 7 юли 2010 г. за прилагане на принципа на равно третиране на мъжете и жените, които извършват дейности в качеството на самостоятелно заети лица, и за отмяна на Директива 86/613/ЕИО на Съвета (ОВ L 180, 15.7.2010 г., стр. 1–6)

Предложение за директива на Европейския парламент и на Съвета относно равновесието между професионалния и личния живот на родителите и лицата, полагащи грижи, и за отмяна на Директива 2010/18/ЕС на Съвета [*Да се замени с посочване на приетата директива.*]

3. Съвет:

Всички заключения на Съвета, приети във връзка с прегледа на изпълнението на Пекинската платформа за действие⁶, и други заключения на Съвета относно равенството между половете, в т.ч. по-специално посочените по-долу:

- Заключения на Съвета относно укрепване на ангажимента и засилване на действията за премахване на разликата в заплащането на жените и мъжете, както и за преглед на изпълнението на Пекинската платформа за действие (док. 18121/10)
- Заключения на Съвета от 7 март 2011 г. относно Европейски пакт за равенство между половете (2011—2020 г.) (ОВ C 155, 25.5.2011 г., стр. 10—13)
- Заключения на Съвета „Жените и икономиката: съвместяване на професионалния и семейния живот като предпоставка за равно участие на пазара на труда (док. 17816/11)
- Заключения на Съвета „Напредък в посока към по-приобщаващи пазари на труда“, приети на 9 март 2015 г. (док. 7017/15)

⁶ http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/tools/statistics-indicators/platform-action/index_en.htm

- Заключение на Съвета от 18 юни 2018 г. относно равните възможности за жените и мъжете по отношение на доходите: премахване на неравнопоставеността на половете по отношение на пенсиите. (док. 10081/15)
- Заключение на Съвета от 26 октомври 2015 г. „План за действие относно равенството между половете за периода 2016–2020 г.“ (док. 13201/15)
- Заключение на Съвета относно повишаване на уменията на жените и мъжете на пазара на труда в ЕС (док. 6889/17)
- Заключение на Съвета от 7 декември 2017 г. относно засилени мерки за намаляване на хоризонталната полова сегрегация в образованието и заетостта (док. 15468/17)
- Препоръка 92/241/ЕИО на Съвета от 31 март 1992 г. относно грижите за децата, ОВ L 123, 8 май 1992 г., стр. 16—18
- Резолюция на Съвета и на министрите на заетостта и социалната политика, заседаващи в рамките на Съвета, от 29 юни 2000 г., относно балансираното участие на жените и мъжете в семейния и професионалния живот, ОВ С 218, 31 юли 2000 г., стр. 5—7

4. Тройка председателства:

- [Декларация на тройката председателства относно равенството между половете, подписана от Румъния, Финландия и Хърватия (15 март 2019 г.).]
- Съвместна декларация „Равенството между половете като приоритет на Европейския съюз днес и в бъдеще“ По предложение на тройката председателства – Австрия, Естония и България – неформална среща на министрите от ЕС, отговарящи за равенството между половете, Виена, 12 октомври 2018 г.

5. Европейска комисия:

- Съобщение на Комисията от 3 март 2010 г.: „Европа 2020: стратегия за интелигентен, устойчив и приобщаващ растеж“ (COM(2010)2020 окончателен)
- Препоръка 2014/124/ЕС на Комисията от 7 март 2014 г. относно укрепването чрез прозрачност на принципа на равното заплащане за мъжете и жените (ОВ L 69, 8.3.2014 г., стр. 112—116)
- Работен документ на службите на Комисията „Стратегически ангажимент за равенство между половете за периода 2016 – 2019 г.“ (SWD (2015) 278 final)
- Съобщение на Комисията от 26 април 2017 г.: „Инициатива за подпомагане на равновесието между професионалния и личния живот на родителите и лицата, полагащи грижи“ (COM(2017)252 final)
- План за действие на ЕС за периода 2017—2019 г.: Преодоляване на разликата в заплащането на жените и мъжете. COM(2017) 678 final

- Доклад относно осигуряването на детски заведения за малки деца с цел увеличаване на участието на жените на пазара на труда, постигане на равновесие между професионалния и личния живот от работещите родители и постигане на устойчив и приобщаващ растеж в Европа („целите от Барселона“) COM(2018) 273)
- Препоръка на Комисията (ЕС) 2018/951 от 22 юни 2018 г. относно стандартите за органите по въпросите на равенството, ОВ L 167/28, 4.7.2018 г., стр. 28—35
- Становище на Консултативния комитет за равните възможности на жените и мъжете относно бъдещата политика за равенство между половете след 2019 г., стари и нови предизвикателства и приоритети
- Становище на Консултативния комитет за равните възможности на жените и мъжете относно новите предизвикателства пред равенството между половете в променящия се свят на труда
- Годишен доклад за 2019 г. относно равенството между жените и мъжете в Европейския съюз
https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/annual_report_ge_2019_en.pdf

6. Европейски парламент:

- Резолюция от 14 март 2017 г. относно равенството между жените и мъжете в Европейския съюз през 2014—2015 г.
http://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2017-0073_BG.html
- Резолюция от 14 юни 2017 г. относно необходимостта от стратегия на ЕС за предотвратяване и премахване на разликата в пенсиите на мъжете и жените
http://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2017-0260_BG.html

7. EIGE (Европейски институт за равенство между половете):

- Проучване на тема „Преодоляване на разликата в заплащането между жените и мъжете: не без по-добър баланс между професионалния и личния живот“, док. 6656/19 ADD 1
- Индекс за равенство между половете <https://eige.europa.eu/gender-equality-index>

8. Европейски икономически и социален комитет: Становище относно „План за действие на ЕС за периода 2017—2019 г. — Преодоляване на разликата в заплащането на жените и мъжете“. SOC/571.

9. Други:

- Конвенция на ООН за премахване на всички форми на дискриминация по отношение на жените (CEDAW)
 - Програма на ООН до 2030 г. за устойчиво развитие
 - Европейската социална харта (ревизирана) на Съвета на Европа от 1996 г.
 - Програма на ООН за равенство между половете и овластяване на жените (Пекинска платформа за действие).
-