



**Brusel 13. června 2019
(OR. en)**

10349/19

**SOC 482
EMPL 371
GENDER 27
ANTIDISCRIM 17**

VÝSLEDEK JEDNÁNÍ

Odesílatel:	Generální sekretariát Rady
Datum:	13. června 2019
Příjemce:	Delegace
Č. předchozího dokumentu:	9804/19
Předmět:	Odstraňování rozdílů v odměňování žen a mužů: klíčové politiky a opatření – závěry Rady (13. června 2019)

Delegace nalezou v příloze závěry Rady o Odstraňování rozdílů v odměňování žen a mužů: klíčové politiky a opatření, které přijala Rada EPSCO na svém zasedání konaném dne 13. června 2019.

Odstraňování rozdílů v odměňování žen a mužů: klíčové politiky a opatření

závěry Rady

UZNÁVAJÍC, ŽE:

1. Rovnost mezi muži a ženami je základní zásadou Evropské unie, která je zakotvena ve Smlouvách a uznána v článku 23 Listiny základních práv Evropské unie. Článek 8 Smlouvy o fungování Evropské unie (SFEU) požaduje, aby Unie při všech svých činnostech usilovala o odstranění nerovností a podporovala rovné zacházení pro ženy a muže.
2. Článek 157 SFEU požaduje, aby členské státy zajistily uplatnění zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci, a s ohledem na zajištění úplné rovnosti mezi muži a ženami v profesním životě rovněž členskými státy umožňují zachovat nebo zavést opatření poskytující zvláštní výhody pro usnadnění profesní činnosti méně zastoupeného pohlaví nebo pro předcházení či vyrovnávání nevýhod v profesní kariéře.
3. Rovnost žen a mužů a rovnováha mezi pracovním a soukromým životem jsou uznány jako zásady č. 2 a č. 9 evropského pilíře sociálních práv, vyhlášeného Evropským parlamentem, Radou a Komisí dne 17. listopadu 2017.
4. Politiky genderové rovnosti jsou zásadními faktory inteligentního a udržitelného růstu podporujícího začlenění a předpokladem pro podporu prosperity, konkurenceschopnosti a zaměstnanosti, jakož i inkluzivnosti a sociální soudržnosti.

5. Podle cíle udržitelného rozvoje č. 5.4 Agendy OSN pro udržitelný rozvoj 2030 by neplacená péče a domácí práce měly být uznávány a oceňovány pomocí zajištění veřejných služeb, infrastruktury a politik sociální ochrany a prosazování sdílené odpovědnosti v rámci domácnosti a rodiny podle zvyklostí dané země. Rovněž cíl udržitelného rozvoje č. 8.5 Agendy OSN pro udržitelný rozvoj 2030 obsahuje odkaz na zásadu stejné odměny za rovnocennou práci.
6. „Snížení rozdílů v odměňování a rozdílů ve výši důchodů žen a mužů, a tedy boj proti chudobě žen“ je také jednou z prioritních oblastí, které si Evropská komise stanovila v dokumentu s názvem „Strategický závazek ohledně rovnosti žen a mužů na období 2016–2019“.
7. Hluboce zakořeněné sociální normy, společenské struktury, kulturní vzorce a genderové stereotypy ovlivňují rozhodování v souvislosti s rozdělením placené a neplacené práce a pečovatelských činností mezi ženami a muži, k němuž dochází na úrovni domácností.

PŘIPOMÍNÁJÍC, ŽE:

8. Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen (CEDAW) označuje v článku 11 právo na práci jakožto nezcizitelné „práv[o] všech lidských bytostí“. Požaduje, aby smluvní strany „přijaly veškerá příslušná opatření k odstranění diskriminace žen v zaměstnání s cílem zajistit, na základě rovnoprávnosti mužů a žen, stejná práva“, včetně práva na stejnou odměnu, práva na sociální zabezpečení a práva na placenou dovolenou. Tento článek smluvní strany rovněž vyzývá „k zavedení mateřské dovolené s platem nebo se srovnatelnými sociálními výhodami bez ztráty dřívějšího zaměstnání, služebního postavení nebo sociálních příspěvků“.

9. Podle článku 1 Úmluvy Mezinárodní organizace práce o diskriminaci (zaměstnání a povolání) z roku 1958 zahrnuje diskriminace jakékoliv rozlišování, vylučování nebo dávání přednosti založené zejména na pohlaví, „které má za následek znemožnění nebo porušení rovnosti příležitostí nebo zacházení v zaměstnání nebo povolání“.
10. Úmluva o stejném odměňování Mezinárodní organizace práce z roku 1951 v článku 2 stanoví, že každý členský stát bude podporovat a zajišťovat, „aby byla na všechny pracovníky uplatňována zásada stejného odměňování pro pracující muže a ženy za práci stejné hodnoty“, čímž odkazuje na stanovování tarifů odměny bez rozlišování založeného na pohlaví.
11. Evropská sociální charta (revidovaná) Rady Evropy z roku 1996 požaduje, aby smluvní strany přijaly určitá opatření k zajištění účinného výkonu mimo jiné práva na práci a práva na spravedlivou odměnu. V tomto kontextu je uznání práva „pracujících mužů a žen na stejnou odměnu za práci stejné hodnoty“ stanoveno v čl. 4 odst. 3.

KONSTATUJÍC, ŽE:

12. Podle údajů Eurostatu je průměrná hrubá hodinová odměna žen nižší než v případě mužů a rozdíl v odměňování žen a mužů činí v EU stále přibližně 16 %, přičemž tato hodnota se snižuje jen velmi pomalu a v některých členských státech se dokonce zvyšuje. Rovněž z ukazatele rozdílu v celkových příjmech mezi muži a ženami vyplývá, že rozdíl mezi muži a ženami je v EU-28 přibližně 40 %.

13. Rozdíl v odměňování žen a mužů je výsledkem celé řady různých nerovnováh na trhu práce. Jeho příčinou nejsou rozdíly v úrovni vzdělání, neboť v rámci EU ženy z hlediska dosaženého vzdělání muže předstihují. Je naopak zapříčiněn takovými faktory, jako je genderová segregace ve vzdělávání, odborné přípravě a zaměstnání, profesní segregace, genderová nevyváženost v řídicích a rozhodovacích pozicích, častější částečné pracovní úvazky žen a častější a delší přerušování kariéry ze strany žen v důsledku nerovnoměrného rozdělení povinností v oblasti domácnosti, rodiny a péče mezi ženami a muži, jakož i podhodnocování práce žen. Roli mohou hrát rovněž organizační faktory, mimo jiné dlouhá pracovní doba a očekávání fyzické přítomnosti a disponibility mimo běžnou pracovní dobu. Veškeré tyto uvedené faktory jsou důsledkem přetrvávajících nevědomých genderových stereotypů a diskriminace, včetně diskriminace v odměňování, jež jsou odrazem skutečnosti, že nedochází k řádnému uplatňování zásady stejné odměny za stejnou nebo rovnocennou práci.
14. V akčním plánu EU na období 2017–2019: Boj proti rozdílům v odměňování žen a mužů, přijatém Evropskou komisí, jsou uvedena konkrétní opatření pro řešení základních příčin, jako jsou profesní genderová segregace, jak horizontální, tak vertikální; nedostatek transparentnosti v odměňování a nerovnoměrné rozdělení pečovatelských povinností mezi ženami a muži. V akčním plánu jsou rovněž stanovena opatření zaměřená na zvyšování povědomí a opatření k odhalování nerovností a boji proti stereotypům.

15. Z analýzy nazvané „Řešení rozdílu v odměňování žen a mužů: ovšem ne bez dosažení lepší rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem“, vypracované Evropským institutem pro rovnost žen a mužů (EIGE), vyplývá, že v případě žen je v celé EU pravděpodobnost, že budou pracovat na částečný úvazek nebo na základě smlouvy na dobu určitou, čtyřikrát vyšší než u mužů. Kromě toho je míra ekonomické nečinnosti u žen v produktivním věku téměř dvakrát vyšší než u mužů. Pětina žen žijících v chudobě není aktivním účastníkem na trhu práce z důvodu povinností v oblasti péče a domácnosti. Podle uvedené analýzy mohou tato zjištění odrážet zejména nedostatek cenově dostupných a kvalitních zařízení péče o děti a služeb péče o jiné závislé osoby, jakož i neexistenci politik zaměřených na to, aby se vyplácelo pracovat, i jiných opatření, jako jsou pružné formy organizace práce pro ženy i muže. Taková opatření mohou pomoci usnadnit sladění pracovního, rodinného a soukromého života, včetně vyčlenění dostatečného množství času na každou z uvedených oblastí. Navíc ženy, které pracují na plný úvazek a současně vykonávají neplacené pečovatelské a domácí práce, v konečném součtu odpracují více hodin za den než muži.
16. Tyto závěry navazují na předchozí práci a na politické závazky Rady, Evropského parlamentu, Komise a příslušných zúčastněných stran v této oblasti, včetně dokumentů uvedených v příloze I,

RADA EVROPSKÉ UNIE

VYZÝVÁ ČLENSKÉ STÁTY, ABY v souladu se svými příslušnými pravomocemi, s přihlédnutím k vnitrostátním okolnostem a při současném respektování úlohy a nezávislosti sociálních partnerů:

17. vyhodnotily veškerá dostupná opatření s cílem zajistit na vnitrostátní úrovni účinné prosazování právní zásady stejná odměna za stejnou nebo rovnocennou práci;

18. ve vhodných případech zlepšily stávající opatření nebo zavedly nová opatření k zajištění účinného provádění zásady stejné odměny za stejnou nebo rovnocennou práci, včetně opatření ke zlepšení transparentnosti odměňování, přičemž mohou čerpat z doporučení Komise ze dne 7. března 2014 o posílení zásady rovného odměňování mužů a žen¹;
19. přijaly opatření k posílení schopnosti orgánů pro rovné zacházení jednat, poskytovat asistenci a zastupovat oběti diskriminace v odměňování a aby zvážily přijetí opatření uvedených v doporučení Komise ze dne 22. června 2018 o normách pro orgány pro rovné zacházení². Tato opatření by měla zohlednit také specifické potřeby žen a mužů, kteří čelí vícenásobné diskriminaci;
20. přijaly účinná opatření na podporu rovnosti ve vzdělávání a zaměstnání s cílem řešit segregaci trhu práce a odstranit rozdíly v odměňování žen a mužů, mimo jiné tato:
- a) opatření pro boj proti diskriminaci v odměňování včetně podpory transparentnosti odměňování;
 - b) opatření k zajištění nestranného vzdělávání a odborné přípravy na všech úrovních, včetně vysokoškolského vzdělávání, odborného vzdělávání a přípravy, celoživotního učení a poradenství pro volbu povolání a rovného přístupu k nim pro všechny;
 - c) opatření k posílení postavení všech dívek, žen, chlapců a mužů při svobodné volbě vzdělávacích oborů a povolání, jež nebude založena na genderových stereotypch, ale bude v souladu s jejich výběrem, schopnostmi a dovednostmi;

¹ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/cs/TXT/?uri=CELEX:32018D1084>

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

- d) opatření na podporu rovného přístupu ke všem vzdělávacím oborům a povoláním a k usnadnění přístupu žen a dívek k oblasti přírodních věd, technologií, inženýrství a matematiky („STEM“) a informačních a komunikačních technologií (IKT), jakož i opatření s cílem motivovat chlapce a muže ke studiu a práci v odvětví vzdělávání, zdravotnictví a sociálních služeb („EHW“);
- e) opatření k řešení faktorů, které oba rodiče (i rodiče samoživitele) odrazují od plné účasti na placené práci, a to i prostřednictvím aktivních politik na trhu práce a opatření zaměřených na analýzu a v případě potřeby řešení dopadů systémů daní a dávek a nároků na příjmy žen a mužů;
- f) opatření na podporu vzdělávání a odborné přípravy, včetně neformálního vzdělávání a odborné přípravy, jakož i činností zaměřených na zvyšování povědomí o genderové rovnosti a nevědomých genderových stereotypech pro všechny věkové skupiny s cílem bojovat proti profesní segregaci; a
- g) zvláštní opatření zaměřená na genderově neutrální hodnocení pracovních míst, vyzdvihující přínosy takového hodnocení pro zaměstnavatele;
- h) opatření na podporu genderově vyváženého zastoupení v řídicích pozicích;

21. přijaly opatření k usnadnění sladění pracovního, rodinného a soukromého života pro ženy i muže, a tím podněcovaly k rovnoměrnému rozdělení odpovědností v oblasti péče a domácnosti mezi ženami a muži, mimo jiné tato:

- a) opatření ke zlepšení nabídky dosažitelných, kvalitních a cenově dostupných služeb péče mimo jiné o malé děti, starší osoby a osoby, které potřebují dlouhodobou péči;
- b) opatření na podporu rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem na pracovišti, zavedení dobrovolných systémů certifikace, poskytování odborné přípravy, zvyšování povědomí a provádění informačních kampaní;

- c) opatření ke zlepšení práv a podpory poskytované zaměstnancům, jejichž cílem je lépe sladit pečovatelské a profesní povinnosti, a zvýšit využívání těchto práv ze strany mužů;
- d) opatření na podporu rovnoměrného rozdělení pečovatelských povinností mezi ženami a muži;
- e) opatření motivující příslušné zúčastněné subjekty, včetně sociálních partnerů [...] a podniků, aby zaváděli postupy vedoucí ke sladění pracovního, rodinného a soukromého života, mimo jiné i v odvětvích s převahou mužů, a opatření pro zajištění rovných příležitostí mezi ženami a muži, pokud jde o přístup k příslušným právům a podmínkám;
- f) opatření ke zvýšení povědomí o právech a podmínkách týkajících se rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem pro rodiče a pečovatele s cílem usnadnit využívání těchto práv a podmínek, zejména ze strany mužů;

22. ve svých vnitrostátních strategiích udržitelného rozvoje v souladu s cílem udržitelného rozvoje č. 5³ Agendy OSN pro udržitelný rozvoj 2030 zohlednily specifická opatření pro ženy a dívky a zařadily je do těchto strategií a aby monitorovaly provádění veškerých relevantních ustanovení, mimo jiné pomocí údajů založených na ukazatelích zavedených v rámci provádění Pekingské akční platformy.

VYZÝVÁ ČLENSKÉ STÁTY A EVROPSKOU KOMISI, ABY v souladu se svými příslušnými pravomocemi, s přihlédnutím k vnitrostátním okolnostem a při současném respektování úlohy a nezávislosti sociálních partnerů:

23. ve veškerém úsilí o odstranění rozdílů v odměňování žen a mužů postupovaly v souladu s integrovaným přístupem a aby prosazovaly genderovou rovnost, mimo jiné i podporou synergií mezi strategiemi v oblasti zaměstnanosti a jinými hospodářskými a sociálními politikami týkajícími se mládeže, vzdělávání, daní, rodinných dávek, sociální ochrany a zdravotní péče;

³ Cíl udržitelného rozvoje č. 5.

24. přijaly opatření k odstranění genderových stereotypů a k narušení stereotypních představ o genderových rolích s cílem odstranit rozdíly v odměňování žen a mužů, snížit horizontální a vertikální genderovou segregaci na trhu práce a prosazovat rovnoměrnější rozdělení pečovatelských odpovědností mezi muži a ženami;
25. zvýšily úsilí zaměřené na odstranění rozdílů v odměňování žen a mužů a zajistily rovné pracovní příležitosti v kontextu všech příslušných iniciativ, politik a opatření, mimo jiné v oblasti zaměstnanosti a sociálních politik a strategií, například posílením úlohy veřejných orgánů a institucí odpovědných za genderovou rovnost, a začleněním hlediska genderové rovnosti (genderový mainstreaming) do přípravy, provádění, monitorování a hodnocení dopadů těchto politik na ženy a muže;
26. přijaly účinná opatření zaměřená na odstranění rozdílů v odměňování žen a mužů a ve vhodných případech se při tom opíraly o akční plán Komise, mimo jiné tato opatření:
 - a) opatření ke zlepšení transparentnosti v odměňování a prosazování zásady stejné odměny za stejnou nebo rovnocennou práci;
 - b) opatření k zajištění toho, aby výběr uchazečů, zejména pro řídicí pozice, v soukromém i veřejném sektoru byl založen na jednoznačném, objektivním a genderově neutrálním posouzení a na zásluhách a kvalifikačních předpokladech uchazečů;
 - c) opatření napomáhající tomu, aby se o řídicí pozice ucházelo více žen;
 - d) opatření k řešení potřeby profesionalizovat a regulovat rodinnou péči a domácí práce, jež zpravidla zůstávají neplaceným úkolem žen; a
 - e) opatření na podporu výměny osvědčených postupů na místní, regionální, vnitrostátní, unijní a mezinárodní úrovni;

27. přijaly konkrétní opatření ke zlepšení souladu pracovního, rodinného a soukromého života. Rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem by měla podporovat řada vzájemně se posilujících opatření, včetně souhrnu legislativních i politických opatření, jako je pracovní volno z rodinných důvodů, zejména mateřská, otcovská, rodičovská a pečovatelská dovolená, zajištění dosažitelných a cenově dostupných kvalitních pečovatelských služeb a pružných forem organizace práce pro ženy a muže;
28. motivovaly zaměstnavatele, aby podporovali muže, aby využívali rodičovskou dovolenou a jiné druhy pracovního volna z rodinných důvodů a aby využívali pružné pracovní režimy;
29. motivovaly zaměstnavatele, aby pro své zaměstnance zjednodušili možnosti využívání volna z rodinných důvodů, zejména mateřské, otcovské, rodičovské a pečovatelské dovolené, jakož i pružných forem organizace práce za účelem péče o děti a jiné závislé osoby, a tím přispěli k rovnoměrnějšímu sdílení pečovatelských povinností;
30. prosazovaly takovou organizační kulturu a kulturu pracoviště, která podporuje uspokojování potřeb souvisejících s rovnováhou mezi pracovním a soukromým životem žen a mužů, v případě potřeby například i prostřednictvím plánů pro genderovou rovnost;
31. udržovaly aktivní kontakty s podniky, například prostřednictvím ad hoc kampaní nebo ocenění pro příkladné podniky, jakož i s organizacemi podnikatelů a zaměstnanců a s organizacemi tzv. třetího sektoru a občanské společnosti, s cílem podporovat jejich úsilí o řešení základních příčin rozdílů v odměňování žen a mužů, mimo jiné usnadňováním nalezení rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem jak pro muže, tak pro ženy;
32. podnikly kroky k zajištění toho, aby jak ženy, tak muži mohli dosahovat kariérního postupu bez diskriminace v souvislosti s pracovním volnem z rodinných důvodů;

33. usnadňovaly návrat pracovníků do práce po období pracovního volna, jakož i jejich návrat k předchozímu pracovnímu režimu po období práce na částečný úvazek.
V prvním případě by pracovníci a zaměstnavatelé měli být motivováni k tomu, aby udržovali kontakt i během období pracovního volna a aby se dohodli na vhodných opatřeních pro opětovné zapojení pracovníka do zaměstnání;
34. přijaly veškerá vhodná opatření, která jsou zapotřebí pro dosažení barcelonských cílů týkajících se zajištění kvalitní a cenově dostupné péče o děti⁴, a aby usnadňovaly přístup k péči o děti a zvažily stanovení nových cílů zaměřených na jiné pečovatelské potřeby v průběhu životního cyklu, zejména na péči o starší osoby;
35. poskytovaly zdroje na rozvoj a provádění specifických opatření zaměřených na řešení základních příčin rozdílů v odměňování žen a mužů, mimo jiné i v kontextu evropských strukturálních a investičních fondů, zejména Evropského sociálního fondu;
36. podněcovaly veškeré příslušné zúčastněné subjekty a aktéry, včetně sociálních partnerů, podniků a veřejných služeb zaměstnanosti, aby zintenzivnili úsilí o snížení horizontální genderové segregace, mimo jiné i prostřednictvím lepšího ohodnocení práce v odvětvích s převahou žen, zlepšení transparentnosti a spravedlnosti systémů hodnocení pracovních míst, podpory a umožnění rovného přístupu k pracovním příležitostem ve všech odvětvích ženám i mužům a zdůrazňování hospodářských přínosů desegregace a jejího významu v kontextu budoucnosti práce;
37. v souladu s evropským pilířem sociálních práv řešily otázku rozdílů v odměňování žen a mužů prostřednictvím současného rámce pro provádění strategie Evropa 2020, včetně roční analýzy růstu a návrhu společné zprávy o zaměstnanosti, a aby tuto otázku zohlednily i při zvažování budoucích strategických rámců;

⁴ V roce 2002 stanovila Evropská rada cíle pro poskytování péče o děti: zajistit do roku 2010 přístup k péči o děti pro alespoň 90 % dětí ve věku od tří let do věku povinné školní docházky a pro minimálně 33 % dětí mladších tří let.

38. zvyšovaly mezi evropskými občany povědomí o rozdílech v odměňování žen a mužů a jejich příčinách a následcích, mimo jiné o rozdílu ve výši důchodů žen a mužů a větším ohrožení chudobou v případě žen ve starším věku;
39. podporovaly dialog s příslušnými zúčastněnými subjekty, včetně sociálních partnerů, podniků, vnitrostátních subjektů zabývajících se rovným zacházením a organizací usilujících o genderovou rovnost, zaměřený na boj proti diskriminaci v odměňování, genderové stereotypy, stereotypy ve vzdělávání a na trhu práce, čímž podpoří vzájemné učení;
40. pokračovaly ve společné práci Komise a Eurostatu zaměřené na rozklad neočištěného rozdílu v odměňování žen a mužů a pravidelně zveřejňovaly relevantní údaje o rozdílech v odměňování, jejich determinantech a dopadech na výdělků a důchody.

VYZÝVÁ EVROPSKOU KOMISI, aby:

41. přijala sdělení Komise, kterým se stanoví samostatná strategie pro genderovou rovnost na období po roce 2019, včetně politik k odstranění rozdílů v odměňování žen a mužů;
42. provedla analýzu dopadu digitalizace na genderovou rovnost a rovnováhu pracovního a soukromého života v kontextu trhu práce a zohlednila jej při tvorbě budoucích politik;
43. aktivně sledovala probíhající hodnocení⁵ ustanovení směrnice 2006/54/ES, kterou se provádí zásada „stejně odměny“ uvedená ve Smlouvě, a to i zvážením potřeby změn této směrnice;
44. prosazovala výměnu osvědčených postupů mezi členskými státy, pokud jde o opatření pro boj proti základním příčinám rozdílů v odměňování žen a mužů;
45. posilovala hledisko genderové rovnosti (genderový mainstreaming) ve všech oblastech politik, mimo jiné politik v oblasti mládeže, vzdělávání a zaměstnanosti, a v budoucích programech.

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

Odkazy

1. EU – interinstitucionální akty:

Evropský pilíř sociálních práv;
https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_cs.pdf

2. EU – právní akty:

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání (přepracované znění) (Úř. věst. L 204, 26.7.2006, s. 23).

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2010/41/EU ze dne 7. července 2010 o uplatňování zásady rovného zacházení pro muže a ženy samostatně výdělečně činné a o zrušení směrnice Rady 86/613/EHS (Úř. věst. L 180, 15.7.2010, s. 1).

Návrh směrnice Evropského parlamentu a Rady o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU [*Bude nahrazeno odkazem na přijatou směrnici.*].

3. Rada:

Všechny závěry Rady přijaté ve věci přezkumu provádění Pekingské akční platformy⁶ a další závěry Rady týkající se genderové rovnosti, zejména pak následující:

- Závěry Rady o posílení odhodlání a opatření zaměřených na odstranění rozdílů v odměňování žen a mužů a o přezkumu provádění Pekingské akční platformy (dokument 18121/10).
- Závěry Rady ze dne 7. března 2011 nazvané „Evropský pakt pro rovnost žen a mužů (2011–2020)“ (Úř. věst. C 155, 25.5.2011, s. 10).
- Závěry Rady s názvem „Ženy a hospodářství: Sladění pracovního a rodinného života jako předpoklad rovné účasti na trhu práce“ (dokument 17816/11).
- Závěry Rady nazvané „Směrem k inkluzivnějším trhům práce“ přijaté dne 9. března 2015 (7017/15).

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

- Závěry Rady ze dne 18. června 2018 o rovných příležitostech pro ženy a muže z hlediska příjmů: odstranění rozdílu ve výši důchodů žen a mužů (10081/15).
- Závěry Rady ze dne 26. října 2015 o akčním plánu pro rovnost žen a mužů 2016–2020 (13201/15).
- Závěry Rady o posilování dovedností žen a mužů na trhu práce EU (6889/17).
- Závěry Rady ze dne 7. prosince 2017 o posílených opatřeních s cílem snížit horizontální genderovou segregaci v oblasti vzdělávání a zaměstnanosti (15468/17).
- Doporučení Rady 92/241/EHS ze dne 31. března 1992 o péči o děti (Úř. věst. L 123, 8.5.1992, s. 16).
- Usnesení Rady a ministrů pro zaměstnanost a sociální politiku zasedajících v Radě ze dne 29. června 2000 o vyvážené účasti žen a mužů na rodinném a pracovním životě (Úř. věst. C 218, 31.7.2000. s. 5).

4. Trojice předsednictví:

- [Prohlášení trojice předsednictví o genderové rovnosti, podepsané Rumunskem, Finskem a Chorvatskem (15. března 2019).]
- Společné prohlášení nazvané „Rovnost žen a mužů jako priorita Evropské unie dnes a v budoucnu“, navržené trojicí předsednictví Rakousko, Estonsko a Bulharsko na neformálním zasedání ministrů EU příslušných pro otázky genderové rovnosti dne 12. října 2018 ve Vídni.

5. Evropská komise:

- Sdělení Komise ze dne 3. března 2010: „Evropa 2020: Strategie pro inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění“ (COM(2010) 2020 final).
- Doporučení Komise 2014/124/EU ze dne 7. března 2014 o posílení zásady rovného odměňování mužů a žen prostřednictvím transparentnosti (Úř. věst. L 69, 8.3.2014, s. 112).
- Pracovní dokument útvarů Komise nazvaný „Strategický závazek ohledně rovnosti žen a mužů na období 2016–2019“ (SWD(2015) 278 final).
- Sdělení Komise ze dne 26. dubna 2017: „Iniciativa na podporu rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem pracujících rodičů a pečujících osob“ (COM(2017)252 final).
- Akční plán EU na období 2017–2019: Boj proti rozdílu v odměňování žen a mužů (COM(2017) 678 final).

- Zpráva o rozvoji zařízení péče o děti pro malé děti s cílem posílit zapojení žen na trhu práce, rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem rodičů a udržitelný růst podporující začlenění v Evropě („barcelonské cíle“) (COM(2018) 273 final).
- Doporučení Komise (EU) 2018/951 ze dne 22. června 2018 o normách pro orgány pro rovné zacházení (Úř. věst. L 167/28, 4.7.2018, s. 28).
- Stanovisko Poradního výboru pro rovné příležitosti žen a mužů o budoucí politice genderové rovnosti po roce 2019, starých a nových výzvách a prioritách.
- Stanovisko Poradního výboru pro rovné příležitosti žen a mužů o nových výzvách pro genderovou rovnost v měnícím se světě práce.
- Výroční zpráva o rovnosti žen a mužů v Evropské unii z roku 2019 (https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/annual_report_ge_2019_en.pdf).

6. Evropský parlament:

- Usnesení ze dne 14. března 2017 o rovnosti žen a mužů v Evropské unii v letech 2014–2015 (<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=TA&reference=P8-TA-2017-0073&language=CS>).
- Usnesení ze dne 14. června 2017 o potřebě vypracovat strategii Evropské unie pro odstranění rozdílu ve výši důchodů žen a mužů a předcházení tomuto rozdílu (<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=TA&language=CS&reference=P8-TA-2017-0260>).

7. Evropský institut pro rovnost žen a mužů (EIGE):

- Analýza nazvaná „Řešení rozdílu v odměňování žen a mužů: ovšem ne bez dosažení lepší rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem“ (6656/19 ADD 1).
- Index rovnosti žen a mužů, <https://eige.europa.eu/gender-equality-index>.

8. Evropský hospodářský a sociální výbor: Stanovisko ke sdělení Komise: Akční plán EU na období 2017–2019 – Boj proti rozdílu v odměňování žen a mužů (SOC/571).

9. Jiné:

- Úmluva OSN o odstranění všech forem diskriminace žen (CEDAW).
 - Agenda OSN pro udržitelný rozvoj 2030.
 - Revidovaná Evropská sociální charta rady Evropy z roku 1996.
 - Agenda OSN pro rovnost žen a mužů a posílení postavení žen (Pekingská akční platforma).
-