



Vijeće
Europske unije

Bruxelles, 13. lipnja 2019.
(OR. en)

10349/19

SOC 482
EMPL 371
GENDER 27
ANTIDISCRIM 17

ISHOD POSTUPAKA

Od:	Glavno tajništvo Vijeća
Na datum:	13. lipnja 2019.
Za:	Delegacije

Br. preth. dok.:	9804/19
------------------	---------

Predmet:	Uklanjanje rodni razlika u plaćama: ključne politike i mjere – zaključci Vijeća (13. lipnja 2019.)
----------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------

Za delegacije se u prilogu nalaze Zaključci Vijeća o uklanjanju rodni razlike u plaćama: ključne politike i mjere, koje je Vijeće EPSCO usvojilo na sastanku održanome 13. lipnja 2019.

Uklanjanje rodni razlika u plaćama: ključne politike i mjere

Zaključci Vijeća

PREPOZNAJUĆI DA:

1. Ravnopravnost muškaraca i žena temeljno je načelo Europske unije sadržano u Ugovorima i prepoznato u članku 23. Povelje Europske unije o temeljnim pravima. Člankom 8. Ugovora o funkcioniranju Europske unije (UFEU) zahtijeva se da Unija svim svojim aktivnostima teži uklanjanju nejednakosti i promicanju ravnopravnosti između muškaraca i žena.
2. Člankom 157. UFEU-a od država članica zahtijeva se da osiguraju primjenu načela o jednakim plaćama muškaraca i žena za jednak rad ili za rad jednake vrijednosti te, radi osiguranja u praksi potpune jednakosti između muškaraca i žena u radnom okruženju, državama članicama ujedno se dopušta da provode ili donesu mjere koje osiguravaju posebne prednosti kako bi se nedovoljno zastupljenom spolu olakšalo bavljenje stručnom djelatnošću ili spriječio odnosno nadoknadio nepovoljan položaj u njihovoj profesionalnoj karijeri.
3. Rodna jednakost i ravnoteža između poslovnog i privatnog života priznaju se u načelima 2. i 9. europskog stupa socijalnih prava koji su Europski parlament, Vijeće i Komisija proglasili 17. studenoga 2017.
4. Politike rodne ravnopravnosti pokretači su pametnog, održivog i uključivog rasta, kao i preduvjet za promicanje blagostanja, konkurentnosti i zapošljavanja te uključivosti i socijalne kohezije.

5. U skladu s ciljem održivog razvoja (SDG) 5.4 Programa Ujedinjenih naroda za održivi razvoj do 2030., neplaćenu skrb i rad u kućanstvu trebalo bi prepoznati i vrednovati osiguravanjem javnih usluga, infrastrukture i politika socijalne zaštite te promicanjem zajedničke odgovornosti unutar kućanstva i obitelji, kako je odgovarajuće na nacionalnoj razini. Osim toga, cilj održivog razvoja 8.5 iz Programa Ujedinjenih naroda za održivi razvoj do 2030. uključuje upućivanje na načelo jednake plaće za rad jednake vrijednosti.
6. U Strateškom djelovanju za ravnopravnost spolova 2016. – 2019. Europska komisija utvrdila je i „smanjenje razlike u plaćama, primanjima i mirovinama između spolova te borbu protiv siromaštva žena” kao jedno od prioriternih područja.
7. Duboko ukorijenjene društvene norme i strukture te kulturni obrasci i rodni stereotipi utječu na odabire na razini kućanstva u pogledu raspodjele plaćenog i neplaćenog rada te aktivnosti skrbi između žena i muškaraca.

PODSJEĆAJUĆI DA:

8. Člankom 11. Konvencije Ujedinjenih naroda o uklanjanju svih oblika diskriminacije žena (CEDAW) pravo na rad utvrđeno je kao „neotuđivo pravo svih ljudskih bića”. U njemu se od država stranaka zahtijeva da poduzmu „sve odgovarajuće mjere radi uklanjanja diskriminacije žena u području zapošljavanja kako bi se na osnovi jednakosti muškaraca i žena osigurala ista prava”, uključujući pravo na jednaku naknadu, pravo na socijalnu sigurnost i pravo na plaćeni dopust. Tim se člankom od država stranaka zahtijeva i da uvedu „plaćeni majčinski dopust ili slične socijalne beneficije, bez gubitka ranijeg radnog mjesta, ranga ili socijalnih primanja.”

9. Prema članku 1. Konvencije o diskriminaciji u zaposlenju i zanimanju Međunarodne organizacije rada iz 1958., diskriminacija uključuje svako pravljenje razlike, isključenje ili davanje prvenstva na temelju, među ostalim, spola „ koje ima za posljedicu ukidanje ili narušavanje jednakosti mogućnosti ili tretmana u zaposlenju ili zanimanju”.
10. U članku 2. Konvencije o jednakosti plaća Međunarodne organizacije rada navodi se da svaka članica mora promicati i osigurati „primjenu načela jednakosti plaća radnika i radnica za rad jednake vrijednosti na sve radnike”, čime se upućuje na uspostavu stopa naknada bez diskriminacije na temelju spola.
11. Europskom socijalnom poveljom (revidirana verzija) Vijeća Europe iz 1996. od stranaka se zahtijeva da poduzmu određene mjere kako bi osigurale učinkovito ostvarivanje, među ostalim, prava na rad i prava na pravednu naknadu. U tom kontekstu u članku 4. stavku 3. navodi se priznavanje „zaposlenim muškarcima i ženama prava na jednaku plaću za jednakovrijedan rad”.

PRIMJEĆUJUĆI DA:

12. Prema podacima Eurostata, prosječna bruto satnica za žene niža je od satnice za muškarce, a rodna razlika u plaćama u EU-u i dalje iznosi otprilike 16 % te se tek polako smanjuje ili čak raste u nekim državama članicama. Osim toga, pokazatelj ukupnih rodnih razlika u dohotku ukazuje na to da rodna razlika u 28 država članica EU-a iznosi oko 40 %.

13. Rodna razlika u plaćama rezultat je cijelog niza rodni neravnoteža na tržištu rada. Ona nije uzrokovana razlikama u razinama obrazovanja jer žene zapravo u odnosu na muškarce stječu višu razinu obrazovanja u EU-u. Umjesto toga, uzrokuju je čimbenici kao što su rodna segregacija u obrazovanju, osposobljavanju i zapošljavanju, profesionalna segregacija, rodna neravnoteža na rukovodećim položajima i na položajima na kojima se donose odluke, učestalija odluka žena da rade u nepunom radnom vremenu te njihovi češći i dulji prekidi karijere zbog nejednake raspodjele kućanskih i obiteljskih odgovornosti te odgovornosti za skrb između žena i muškaraca te podcjenjivanje posla koji obavljaju žene. Ulogu mogu imati i organizacijski čimbenici, uključujući dugo radno vrijeme i očekivanje fizičke prisutnosti i dostupnosti izvan redovnog radnog vremena. Svi spomenuti čimbenici posljedica su ustrajne nesvjesne rodne pristranosti i diskriminacije, uključujući diskriminaciju u plaćama, koje odražavaju nedostatak pravilne primjene načela jednakih plaća za jednak rad ili rad jednake vrijednosti.
14. U Akcijskom planu EU-a za razdoblje 2017. – 2019. o borbi protiv razlike u plaćama između spolova, koji je donijela Europska komisija, navedene su posebne mjere za borbu protiv temeljnih uzroka, kao što su profesionalna rodna segregacija koja je i horizontalne i vertikalne naravi te nedostatak transparentnosti plaća i nejednaka raspodjela odgovornosti za skrb između žena i muškaraca. U Akcijskom planu navode se i mjere podizanja svijesti i mjere za otkrivanje nejednakosti i borbu protiv stereotipa.

15. U istraživačkom izvješću Europskog instituta za ravnopravnost spolova (EIGE) pod nazivom „Rješavanje problema rodne razlike u plaćama nemoguće je bez bolje ravnoteže poslovnog i privatnog života” navodi se da je u EU-u vjerojatnost da će žene raditi u nepunom radnom vremenu ili na ugovor o radu na određeno vrijeme četiri puta veća u odnosu na muškarce. Osim toga, stopa ekonomske neaktivnosti radno sposobnih žena gotovo je dva puta viša od stope ekonomske neaktivnosti muškaraca. Petina žena koje žive u siromaštvu nije aktivna na tržištu rada zbog kućanskih obaveza i obaveza povezanih s pružanjem skrbi. Prema navedenom izvješću to konkretno može odražavati nedostatak pristupačnih i kvalitetnih ustanova za skrb o djeci i usluga skrbi za druge uzdržavane osobe te nepostojanje politika o osiguravanju isplativosti rada i drugih mjera, kao što su fleksibilni radni uvjeti i za žene i za muškarce. Tim mjerama može se doprinijeti olakšavanju usklađivanja poslovnog, obiteljskog i privatnog života, što obuhvaća omogućavanje dovoljno vremena za svako od tih područja. Osim toga, žena koja radi u punom radnom vremenu, a istodobno obavlja neplaćene poslove skrbi i kućanske poslove u konačnici dnevno radi više sati više od muškarca.
16. Ovi se Zaključci temelje na prethodnom radu i političkim obvezama koje su istaknuli Vijeće, Europski parlament, Komisija i relevantni dionici u tom području, među ostalim u dokumentima navedenima u Prilogu I.

VIJEĆE EUROPSKE UNIJE

POZIVA DRŽAVE ČLANICE DA, u skladu sa svojim nadležnostima i vodeći računa o nacionalnim okolnostima te poštujući ulogu i autonomiju socijalnih partnera:

17. razmotre sve raspoložive mjere kako bi se osigurala učinkovita provedba zakonskog načela jednake plaće za jednak rad ili rad jednake vrijednosti na nacionalnoj razini;

18. prema potrebi poboljšaju postojeće mjere ili uvedu nove kako bi se osigurala učinkovita provedba načela jednake plaće za jednak rad ili rad jednake vrijednosti, uključujući mjere za poboljšanje transparentnosti plaća, na temelju Preporuke Komisije od 7. ožujka 2014. o jačanju načela jednake plaće¹;
19. poduzmu mjere za jačanje sposobnosti tijela za jednakost da djeluju te pomažu žrtvama diskriminacije u plaćama i zastupaju ih, te da razmotre poduzimanje mjera navedenih u Preporuci Komisije od 22. lipnja 2018. o standardima za tijela za jednakost². Tim bi mjerama trebalo uzeti u obzir i posebne potrebe žena i muškaraca koji se suočavaju s diskriminacijom na temelju više razloga;
20. poduzmu učinkovite mjere za promicanje jednakosti u obrazovanju i zapošljavanju s ciljem rješavanja problema segregacije na tržištu rada i uklanjanja rodni razlika u plaćama, uključujući sljedeće:
 - a) mjere za suzbijanja diskriminacije u plaćama, među ostalim promicanjem transparentnosti plaća,
 - b) mjere za osiguravanje nepristranog obrazovanja i osposobljavanja na svim razinama, uključujući visoko obrazovanje, strukovno obrazovanje i osposobljavanje, cjeloživotno učenje i profesionalno usmjeravanje te jednak pristup svih osoba svemu navedenome,
 - c) mjere za osnaživanje svih djevojčica, žena, dječaka i muškaraca pri slobodnom odabiru obrazovnih područja i zanimanja, koji se ne temelji na rodni stereotipima, već je skladu s njihovim preferencijama, sposobnostima i vještinama,

¹ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/?uri=CELEX%3A32014H0124>

² <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/?qid=1548772937602&uri=CELEX%3A32018H0951>

- d) mjere za promicanje jednakog pristupa svim obrazovnim područjima i zanimanjima te olakšavanje pristupa žena i djevojčica znanosti, tehnologiji, inženjerstvu i matematici (STEM) te informacijskim i komunikacijskim tehnologijama (IKT), kao i mjere za poticanje dječaka i muškaraca na osposobljavanje i rad u sektoru obrazovanja, zdravstva i socijalne skrbi (EHW),
 - e) mjere kojima se pristupa rješavanju čimbenika koji oba roditelja (i samohrane roditelje) odvraćaju od potpunog sudjelovanja u plaćenu radu, uključujući aktivne politike tržišta rada, te mjere za analizu i, prema potrebi, rješavanje učinaka koje porezni sustavi, sustavi naknada i dodijeljena prava imaju na primanja žena i muškaraca,
 - f) mjere za promicanje obrazovanja i osposobljavanja, uključujući neformalno obrazovanje i osposobljavanje, kao i aktivnosti za podizanje svijesti o rodnoj ravnopravnosti i nesvjesnoj rodnoj pristranosti za sve dobne skupine s ciljem borbe protiv profesionalne segregacije, i
 - g) posebne mjere za rodno neutralno ocjenjivanje radnih mjesta, u kojima se ističu prednosti takvog ocjenjivanja za poslodavce i
 - h) mjere za promicanje rodno uravnotežene zastupljenosti na rukovodećim položajima;
21. poduzmu mjere s ciljem olakšavanja usklađivanja profesionalnog, obiteljskog i privatnog života i za žene i za muškarce, kojima se potiče jednaka raspodjela odgovornosti za skrb i kućanskih odgovornosti između žena i muškaraca, uključujući sljedeće:
- a) mjere za poboljšanje pružanja pristupačnih, kvalitetnih i cjenovno dostupnih usluga skrbi, među ostalim za malu djecu, starije osobe i osobe s potrebama za dugotrajnom skrbi,
 - b) mjere promicanja ravnoteže između poslovnog i privatnog života na radnom mjestu, uspostave sustavâ dobrovoljnog certificiranja, pružanja strukovnog osposobljavanja, podizanja svijesti i provedbe informativnih kampanja,

- c) mjere za poboljšanje prava i potpore koji se pružaju zaposlenicima radi boljeg usklađivanja njihovih odgovornosti za skrb i profesionalnih odgovornosti te poboljšanje stope iskorištavanja takvih prava među muškarcima,
- d) mjere za promicanje jednake raspodjele odgovornosti za skrb između žena i muškaraca,
- e) mjere za poticanje relevantnih dionika, uključujući socijalne partnere [...] i poduzeća, da usvoje prakse pogodne za usklađivanje poslovnog, obiteljskog i privatnog života, među ostalim u sektorima kojima dominiraju muškarci, te mjere za osiguravanje jednakih mogućnosti za žene i muškarce u pogledu pristupa relevantnim pravima i aranžmanima,
- f) mjere za podizanje svijesti o pravima i aranžmanima povezanim s ravnotežom između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi kako bi se olakšalo korištenje tim pravima i mjerama, posebno među muškarcima;

22. u skladu s ciljem održivog razvoja br. 5³ Programa održivog razvoja do 2030. Ujedinjenih naroda, u svojim nacionalnim strategijama održivog razvoja uzmu u obzir i u njih uključe posebne mjere za žene i djevojčice te prate provedbu svih relevantnih odredaba, među ostalim upotrebom podataka na temelju pokazatelja utvrđenih u okviru provedbe Pekinške platforme za djelovanje.

POZIVA DRŽAVE ČLANICE I EUROPSKU KOMISIJU DA u skladu sa svojim nadležnostima i vodeći računa o nacionalnim okolnostima te poštujući ulogu i autonomiju socijalnih partnera:

23. primijene integrirani pristup u svim nastojanjima da se uklone rodne razlike u plaćama i promiče rodna ravnopravnost, među ostalim poticanjem sinergija između strategija zapošljavanja te drugih gospodarskih i socijalnih politika koje se odnose na mlade, obrazovanje, opozrezivanje, obiteljske naknade, socijalnu zaštitu i zdravstvo;

³ Cilj održivog razvoja br. 5.

24. poduzmu mjere za uklanjanje rodni stereotipa i preispitivanje stereotipnih pretpostavki o rodnim ulogama s ciljem uklanjanja rodni razlika u plaćama, smanjenja horizontalne i vertikalne rodne segregacije na tržištu rada te promicanja ravnopravnije raspodjele odgovornosti za skrb između muškaraca i žena;
25. povećaju napore da se uklone rodne razlike u plaćama i osiguraju jednake mogućnosti zapošljavanja u kontekstu svih relevantnih inicijativa, politika i mjera, uključujući zapošljavanje te socijalne politike i strategije, na primjer jačanjem uloge javnih tijela i institucija nadležnih za rodnu ravnopravnost te uključivanjem perspektive rodne ravnopravnosti (rodno osviještene politike) u pripremu, provedbu, praćenje i ocjenjivanje učinaka tih politika na žene i muškarce;
26. poduzmu učinkovite mjere za uklanjanje rodni razlika u plaćama, prema potrebi na temelju Akcijskog plana Komisije, uključujući sljedeće:
 - a) mjere za poboljšanje transparentnosti plaća i provedbu načela jednake plaće za jednak rad ili rad jednake vrijednosti,
 - b) mjere kako bi se osiguralo da se odabir kandidata, posebice za upravljačke pozicije u privatnom i javnom sektoru, temelji na nedvosmislenoj, objektivnoj i rodno neutralnoj procjeni te na postignućima i kvalifikacijama kandidata,
 - c) mjere kako bi se olakšalo da se više žena prijavi za upravljačke pozicije,
 - d) mjere za rješavanje potrebe da se profesionalizira i regularizira obiteljska skrb i rad u kućanstvu, koji su i dalje većinom neplaćena zadaća žena i
 - e) mjere za poticanje razmjene najbolje prakse, na lokalnoj, regionalnoj, nacionalnoj i međunarodnoj razini te razini EU-a;

27. poduzmu posebne mjere kako bi se olakšalo usklađivanje poslovnog, obiteljskog i privatnog života. Ravnotežu između poslovnog i privatnog života trebalo bi podupirati nizom mjera koje se međusobno nadopunjuju, uključujući kombinaciju zakonodavnih mjera i mjera politike, kao što su dopusti iz obiteljskih razloga, posebice roditeljski dopust, očinski dopust, roditeljski dopust i dopust za pružatelja skrbi, pružanje dostupnih i cjenovno pristupačnih kvalitetnih usluga skrbi i fleksibilni radni uvjeti za žene i muškarce;
28. potiču poslodavce da podupiru muškarce u uzimanju oćinskog dopusta i drugih dopusta iz obiteljskih razloga te u iskorištavanju fleksibilnih radnih uvjeta;
29. potiču poslodavce u tome da svojim zaposlenicima olakšaju iskorištavanje dopusta iz obiteljskih razloga, posebice roditeljskog dopusta, oćinskog dopusta, roditeljskog dopusta i dopusta za pružatelja skrbi, kao i fleksibilnih radnih uvjeta u svrhu skrbi za djecu i druge uzdržavane osobe, čime se olakšava ravnopravna raspodjela odgovornosti za skrb;
30. promiču organizacijsku kulturu i poslovnu kulturu kojima se pogoduje potrebama žena i muškaraca za ravnotežom između poslovnog i privatnog života, na primjer, ako je to potrebno, s pomoću planova za rodnu ravnopravnost;
31. aktivno surađuju s poduzećima, na primjer putem ad hoc kampanja ili nagradama za uzorna poduzeća, kao i s organizacijama poslodavaca i zaposlenika te s organizacijama trećega sektora i civilnoga društva, s ciljem podupiranja njihovih nastojanja da uklone temeljne uzroke rodni razlika u plaćama, među ostalim olakšavanjem ravnoteže između poslovnog i privatnog života i za žene i za muškarce;
32. poduzmu korake kako bi se osiguralo da i žene i muškarci mogu napredovati u svojoj karijeri bez diskriminacije u vezi s dopustima iz obiteljskih razloga;

33. olakšaju povratak radnika na posao nakon razdoblja dopusta, kao i njihov povratak na prethodni obrazac rada nakon razdoblja rada u nepunom radnom vremenu, U prvom slučaju, radnike i poslodavce trebalo bi poticati da ostanu u kontaktu tijekom razdoblja dopusta i da utvrde aranžmane za sve odgovarajuće mjere reintegracije;
34. poduzmu sve relevantne mjere potrebne kako bi se ostvarili ciljevi iz Barcelone o pružanju kvalitetne i cjenovno dostupne skrbi za djecu⁴ i kako bi se olakšao pristup skrbi za djecu, te razmotre uvođenje novih ciljeva usmjerenih na druge potrebe u vezi sa skrbi tijekom cijelog životnog ciklusa, posebice skrbi za starije osobe;
35. usmjere resurse u razvoj i provedbu posebnih mjera namijenjenih uklanjanju temeljnih uzroka rodne razlike u plaćama, među ostalim u kontekstu europskih strukturnih i investicijskih fondova, posebice Europskog socijalnog fonda;
36. potiču sve relevantne dionike i aktere, uključujući socijalne partnere, poduzeća i javne službe za zapošljavanje, da pojačaju napore za smanjenje horizontalne rodne segregacije, među ostalim boljim vrednovanjem rada u sektorima u kojima dominiraju žene, poboljšanjem transparentnosti i pravednosti sustava ocjenjivanja radnih mjesta, omogućavanjem ženama i muškarcima da ravnopravno pristupaju prilikama za zapošljavanje u svim sektorima te poticanjem žena i muškaraca u tome, kao i isticanjem gospodarskih koristi desegregacije i njezine važnosti u kontekstu budućnosti rada;
37. u skladu s europskim stupom socijalnih prava, pristupe rješavanju pitanja rodne razlike u plaćama u sklopu trenutnog upravljačkog okvira strategije Europa 2020., uključujući Godišnji pregled rasta i Nacrt zajedničkog izvješća o zapošljavanju, kao i da to pitanje razmatraju u budućim strateškim okvirima;

⁴ Europsko vijeće 2002. utvrdilo je ciljeve u pogledu pružanja skrbi za djecu, koje treba ostvariti do 2010., za najmanje 90 % djece u dobi između tri godine i obvezne školske dobi te za 33 % djece mlađe od tri godine.

38. podignu osviještenost među europskim građanima i građankama o rodnim razlikama u plaćama te o uzrocima i posljedicama tih razlika, uključujući rodne razlike u mirovinama i viši rizik od siromaštva među ženama u starijoj dobi;
39. potiču dijalog s relevantnim dionicima, uključujući socijalne partnere, poduzeća, nacionalna tijela za ravnopravnost i organizacije koje rade na rodnoj ravnopravnosti, o borbi protiv diskriminacije u pogledu plaće, rodne pristranosti i stereotipa u obrazovanju i na tržištu rada, čime se promiče uzajamno učenje;
40. nastave sa zajedničkim radom Komisije i Eurostata o dekompoziciji neprilagođene rodne razlike u plaćama i redovito objavljuju relevantne podatke o razlici o plaćama, njezinim odrednicama i posljedicama za dohotke i mirovine.

POZIVA EUROPSKU KOMISIJU da:

41. donese komunikaciju Komisije kojom se uspostavlja samostalna strategija za rodnu ravnopravnost za razdoblje nakon 2019., uključujući politike za uklanjanje rodne razlike u plaćama;
42. analizira učinak digitalizacije na rodnu ravnopravnost i ravnotežu između poslovnog i privatnog života u kontekstu tržišta rada i to uzme u obzir u budućem oblikovanju politika;
43. aktivno prati evaluaciju⁵ odredaba Direktive 2006/54/EZ o provedbi načela iz Ugovora o „jednakoj plaći” koja je u tijeku, među ostalim razmatranjem potrebe za izmjenama te direktive;
44. promiče razmjenu dobre prakse među državama članicama u vezi s mjerama za uklanjanje temeljnih uzroka rodnih razlika u plaćama;
45. ojača perspektivu rodne ravnopravnosti (rodno osviještene politike) u svim područjima politika, među ostalim u politici za mlade, obrazovnoj politici i politici zapošljavanja te budućim programima.

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

Referentni dokumenti

1. Na međuinstitucijskoj razini EU-a:

Europski stup socijalnih prava

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

2. Zakonodavstvo EU-a:

Direktiva 2006/54/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 5. srpnja 2006. o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada (preinaka) (SL L 204, 26.7.2006., str. 23–36.)

Direktiva 2010/41/EU Europskog parlamenta i Vijeća od 7. srpnja 2010. o primjeni načela jednakog postupanja prema muškarcima i ženama koji su samozaposleni i stavljanju izvan snage Direktive Vijeća 86/613/EEZ (SL L 180, 15.7.2010., str. 1–6.)

Prijedlog direktive Europskog parlamenta i Vijeća o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i skrbnika i o stavljanju izvan snage Direktive Vijeća 2010/18/EU (*potrebno zamijeniti upućivanjem na donesenu direktivu*)

3. Vijeće:

Svi usvojeni zaključci Vijeća o pregledu Pekinške platforme za djelovanje⁶ i drugi zaključci Vijeća o rodnoj ravnopravnosti, osobito oni navedeni u nastavku teksta:

- Zaključci Vijeća o jačanju predanosti i pojačavanju djelovanja za zatvaranje rodnog jaza u plaćama te o pregledu provedbe Pekinške platforme za djelovanje (18121/10)
- Zaključci Vijeća od 7. ožujka 2011. o Europskom paktu za rodnu ravnopravnost (za razdoblje 2011. – 2020.) (SL C 155, 25.5.2011., str. 10–13.)
- Zaključci Vijeća pod naslovom „Žene i gospodarstvo: usklađivanje poslovnog i obiteljskog života kao preduvjet za ravnopravno sudjelovanje na tržištu rada” (17816/11).
- Zaključci Vijeća pod naslovom „Prijelaz na uključivije sustave tržišta rada” usvojeni 9. ožujka 2015. (7017/15)

⁶ https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality_hr

- Zaključci Vijeća od 18. lipnja 2018. pod naslovom „Mogućnosti za ostvarivanje jednakih prihoda za žene i muškarce: uklanjanje rodnog jaza u mirovinama”, 10081/15
- Zaključci Vijeća od 26. listopada 2015. o Akcijskom planu za rodnu ravnopravnost 2016. – 2020. (13201/15)
- Zaključci Vijeća o unapređenju vještina žena i muškaraca na tržištu rada EU-a (6889/17)
- Zaključci Vijeća od 7. prosinca 2017. o pojačanim mjerama za smanjenje horizontalne rodne segregacije u obrazovanju i zapošljavanju (15468/17)
- Preporuka Vijeća 92/24/EEZ od 31. ožujka 1992. o skrbi o djeci, SL L 123, 8. svibnja 1992., str. 16–18.
- Rezolucija Vijeća i ministara za zapošljavanje i socijalnu politiku, koji su se sastali u okviru Vijeća, od 29. lipnja 2000. o uravnoteženom sudjelovanju žena i muškaraca u obiteljskom i poslovnom životu, SL C 2018., 31. srpnja 2000., str. 5–7.

4. Trio predsjedništava:

- [Izjava trija predsjedništava o rodnoj ravnopravnosti koju su potpisale Rumunjska, Finska i Hrvatska (15. ožujka 2019.)]
- Zajednička izjava pod naslovom „Rodna ravnopravnost kao prioritet Europske unije danas i u budućnosti”. Prijedlog austrijskog, estonskog i bugarskog trija predsjedništava s neformalnog sastanka ministara i ministrica EU-a za rodnu ravnopravnost 12. listopada 2018. u Beču

5. Europska komisija:

- Komunikacija Komisije od 3. ožujka 2010.: „Europa 2020.: strategija Europske unije za pametan, održiv i uključiv rast” (COM(2010) 2020 final)
- Preporuka Komisije 2014/124/EU od 7. ožujka 2014. o jačanju načela jednake plaće za muškarce i žene transparentnim putem (SL L 69, 8.3.2014., str 112–116.)
- Radni dokument službi Komisije „Strateški angažman za rodnu ravnopravnost od 2016. do 2019.” (SWD(2015) 278 final)
- Komunikacija Komisije od 26. travnja 2017.: „Inicijativa za potporu ravnoteži između poslovnog i privatnog života zaposlenih roditelja i skrbnika” (COM(2017)252 final)
- Akcijski plan EU-a za razdoblje 2017. – 2019.: Borba protiv razlika u plaćama između muškaraca i žena COM(2017) 678 final

- Izvješće o razvoju ustanova za skrb o maloj djeci radi povećanja sudjelovanja žena na tržištu rada, uspostavljanja ravnoteže između poslovnog i privatnog života za zaposlene roditelje te ostvarivanja održivog i uključivog rasta u Europi („ciljevi iz Barcelone”) (COM(2018)273)
- Preporuka Komisije (EU) 2018/951 od 22. lipnja 2018. o standardima za tijela za jednakost, SJ L 167/ 28 od 4. srpnja 2018., str. 28–35.
- Mišljenje Savjetodavnog odbora za jednake mogućnosti žena i muškaraca o budućoj politici u vezi s rodnom ravnopravnošću nakon 2019., starim i novim izazovima i prioritetima
- Mišljenje Savjetodavnog odbora za jednake mogućnosti žena i muškaraca o novim izazovima za rodnu ravnopravnost u svijetu rada koji se mijenja
- Godišnje izvješće o ravnopravnost između žena i muškaraca u Europskoj uniji za 2019., https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/annual_report_ge_2019_en.pdf

6. Europski parlament:

- Rezolucija od 14 ožujka 2017. o ravnopravnosti žena i muškaraca u Europskoj uniji 2014. –2015.
<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=TA&reference=P8-TA-2017-0073&language=HR>
- Rezolucija od 14. lipnja 2017. o potrebi za strategijom EU-a kojom bi se otklonile i spriječile razlike u mirovinama muškaraca i žena
<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=TA&language=HR&reference=P8-TA-2017-0260>

7. Europski institut za ravnopravnost spolova (EIGE):

- istraživačko izvješće pod nazivom „Rješavanje problema rodne razlike u plaćama nemoguće je bez bolje ravnoteže poslovnog i privatnog života”. 6656/19 ADD 1
- Indeks rodne ravnopravnosti, <https://eige.europa.eu/gender-equality-index>

8. Europski gospodarski i socijalni odbor: Mišljenje o Akcijskom planu EU-a za razdoblje 2017. – 2019. – Borba protiv razlike u plaćama između spolova, SOC/571

9. Drugo:

- Konvencija o uklanjanju svih oblika diskriminacije žena (CEDAW)
 - Program održivog razvoja do 2030. Ujedinjenih naroda
 - Europska socijalna povelja (revidirana) Vijeća Europe iz 1996.
 - Plan Ujedinjenih naroda za rodnu ravnopravnost i osnaživanje žena (Pekinška platforma za djelovanje)
-