

Bruselj, 13. junij 2019
(OR. en)

10349/19

SOC 482
EMPL 371
GENDER 27
ANTIDISCRIM 17

IZID POSVETOVANJA

Pošiljatelj:	generalni sekretariat Sveta
Datum:	13. junij 2019
Prejemnik:	delegacije
Št. predh. dok.:	9804/19
Zadeva:	Odpravljanje plačne vrzeli med spoloma: ključne politike in ukrepi – sklepi Sveta (13. junij 2019)

V prilogi vam pošiljamo sklepe Sveta o odpravljanju plačne vrzeli med spoloma: ključne politike in ukrepi, ki jih je sprejel Svet EPSCO na seji 13. junija 2019.

Odpravljanje plačne vrzeli med spoloma: ključne politike in ukrepi

Sklepi Sveta

OB PRIZNAVANJU NASLEDNJEGA:

1. Enakost med moškimi in ženskami je temeljno načelo Evropske unije, zapisano v Pogodbah in priznано v členu 23 Listine Evropske unije o temeljnih pravicah. V členu 8 Pogodbe o delovanju Evropske unije (PDEU) je določeno, da si Unija v vseh svojih dejavnostih prizadeva odpraviti neenakosti in spodbujati enakost med moškimi in ženskami.
2. V skladu s členom 157 PDEU morajo države članice zagotoviti uporabo načela enakega plačila za enako delo ali delo enake vrednosti za moške in ženske, da pa bi zagotovili dejansko polno enakost med moškimi in ženskami v poklicnem življenju, lahko države članice tudi ohranijo ali sprejmejo ukrepe o specifičnih ugodnostih, s katerimi se nezadostno zastopanemu spolu olajša opravljanje poklicne dejavnosti ali prepreči ali izravna neugoden položaj v poklicni karieri.
3. Enakost spolov in ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem sta priznana v načelih 2 in 9 evropskega stebra socialnih pravic, ki so ga Evropski parlament, Svet in Komisija razglasili 17. novembra 2017.
4. Politike enakosti spolov so gonilna sila pametne, trajnostne in vključujoče rasti ter predpogoj za spodbujanje blaginje, konkurenčnosti in zaposlovanja, pa tudi vključevanja in socialne kohezije.

5. V skladu s ciljem trajnostnega razvoja št. 5.4 iz agende Združenih narodov za trajnostni razvoj do leta 2030 bi bilo treba priznati in ovrednotiti neplačano oskrbo in gospodinjska opravila, in sicer z zagotavljanjem javnih storitev, infrastrukture in politik socialne zaščite ter spodbujanjem delitve odgovornosti v gospodinjstvu in družini, ob upoštevanju okoliščin v posameznih državah. Poleg tega se cilj trajnostnega razvoja št. 8.5 iz navedene agende sklicuje na načelo enakega plačila za delo enake vrednosti.
6. „Manjšanje razlik pri plačah, zaslužkih in pokojninah in s tem boj proti revščini med ženskami“ je tudi eno od prednostnih področij, ki jih je Evropska komisija opredelila v svojem dokumentu z naslovom Strateška prizadevanja za enakost spolov v obdobju 2016–2019.
7. Globoko zakoreninjene družbene norme, družbene strukture, kulturni vzorci in spolni stereotipi vplivajo na odločitve gospodinjstev glede porazdelitve plačanega in neplačanega dela ter dejavnosti oskrbe med ženskami in moškimi.

OB OPOZARJANJU NA NASLEDNJE:

8. 11. člen Konvencije Združenih narodov o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk pravico do dela opredeljuje kot „neodtujljiv[o] pravic[o] vseh ljudi“. Od držav pogodbenic zahteva, da sprejmejo „vse primerne ukrepe za odpravo diskriminacije žensk na področju zaposlovanja, da bi jim bile na podlagi enakosti moških in žensk zagotovljene enake pravice“, vključno s pravico do enakega plačila, pravico do socialne varnosti in pravico do plačanega dopusta. Ta člen od držav pogodbenic zahteva tudi „uvvedbo plačanega porodniškega dopusta ali primerljivih socialnih pravic, ne da bi [ženske] pri tem izgubile pravico do delovnega mesta, statusa na podlagi delovne dobe in socialnih prejemkov“.

9. Na podlagi 1. člena Konvencije Mednarodne organizacije dela o diskriminaciji (pri zaposlovanju in poklicih) iz leta 1958 diskriminacija vključuje vsako razlikovanje, izključevanje ali dajanje prednosti, zlasti na podlagi spola, ki izničuje ali omejuje enakost možnosti ali obravnave pri zaposlovanju ali poklicih.
10. V 2. členu Konvencije Mednarodne organizacije dela o enakem nagrajevanju iz leta 1951 je določeno, da vsaka članica spodbuja in zagotavlja, da se za vse delavce uporablja načelo enakega plačila moških in ženskih za delo enake vrednosti, pri čemer se sklicuje na določitev stopenj plačila brez diskriminacije na podlagi spola.
11. (Spremenjena) Evropska socialna listina Sveta Evrope iz leta 1966 od pogodbenic zahteva, da sprejmejo določene ukrepe za zagotavljanje učinkovitega uresničevanja – med drugim – pravice do dela in pravice do pravičnega plačila. V 3. odstavku 4. člena je tako navedeno, da pogodbenice priznavajo „delavcem in delavkam enako plačilo za delo enake vrednosti“.

OB UGOTAVLJANJU NASLEDNJEGA:

12. Po podatkih Eurostata je povprečna bruto urna postavka žensk nižja od postavke moških, plačna vrzel med spoloma v EU pa je še vedno približno 16-odstotna in se le zelo počasi zmanjšuje oziroma se v nekaterih državah članicah celo povečuje. Kazalnik razlike med spoloma v skupnem zaslužku kaže, da je plačna vrzel v EU-28 približno 40-odstotna.

13. Plačna vrzel med spoloma je posledica vrste neravnovesij med spoloma na trgu dela in ne razlik v stopnji izobrazbe, saj ženske dosegajo višjo stopnjo izobrazbe od moških v EU. Gre bolj za posledico dejavnikov, kot so spolna segregacija v izobraževanju, usposabljanju in zaposlovanju, poklicna segregacija, neravnovesje med spoloma na vodstvenih položajih in položajih odločanja, pogostejše odločanje žensk za delo s krajšim delovnim časom ter njihove pogostejše in daljše prekinitve poklicne poti zaradi neenakopravne porazdelitve gospodinjskih, družinskih in skrbstvenih obveznosti med ženskami in moškimi ter podcenjevanje dela, ki ga opravljajo ženske. Določeno vlogo je mogoče pripisati tudi organizacijskim dejavnikom, med drugim dolgemu delovnemu času ter pričakovanju fizične prisotnosti in razpoložljivosti zunaj rednega delovnega časa. Vsi omenjeni dejavniki so posledica trdovratne nezavedne spolne pristranskosti in diskriminacije, vključno s plačno diskriminacijo, kar kaže na nezadostno in neustrezno uporabo načela enakega plačila za enako delo ali delo enake vrednosti.
14. Akcijski načrt EU za obdobje 2017–2019 o spoprijemanju z razliko v plačah med spoloma, ki ga je sprejela Evropska komisija, navaja posebne ukrepe za odpravljanje temeljnih vzrokov, kot so poklicna spolna segregacija, tako horizontalna kot vertikalna, premajhna preglednost plačil in neenakopravna porazdelitev skrbstvenih obveznosti med ženskami in moškimi. Akcijski načrt določa tudi ukrepe za ozaveščanje in razkrivanje neenakosti ter boj proti stereotipom.

15. Iz raziskovalnega poročila z naslovom „Tackling the gender pay gap: not without a better work-life balance“ (Odprava plačne vrzeli med spoloma: ne brez boljšega usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja), ki ga je pripravil Evropski inštitut za enakost spolov (EIGE), je razvidno, da se ženske v EU štirikrat pogosteje kot moški odločajo za delo s krajšim delovnim časom ali za pogodbe za določen čas. Poleg tega je stopnja ekonomske neaktivnosti delovno sposobnih žensk skoraj še enkrat višja kot pri moških. Petina žensk, ki živijo v revščini, ni aktivnih na trgu dela zaradi skrbstvenih in gospodinjskih obveznosti. Po navedbah raziskovalnega poročila lahko to odraža zlasti pomanjkanje cenovno dostopnega in kakovostnega otroškega varstva in storitev oskrbe za druge vzdrževane osebe ter pomanjkanje politik, ki zagotavljajo privlačnost dela s finančnega vidika, in drugih ukrepov, kot so prožna ureditev dela za ženske in moške. Ti ukrepi lahko prispevajo k lažjemu usklajevanju poklicnega, družinskega in zasebnega življenja, tudi z zagotavljanjem zadostnega časa za vsako od teh področij. Poleg tega ženske, ki delajo s polnim delovnim časom, obenem pa opravljajo tudi neplačano oskrbo in gospodinjska opravila, delajo več ur na dan kot moški.
16. Ti sklepi temeljijo na že opravljenem delu in na političnih zavezah, ki so jih na tem področju sprejeli Svet, Evropski parlament, Komisija in ustrezni deležniki, med drugim v dokumentih iz Priloge I –

SVET EVROPSKE UNIJE

POZIVA DRŽAVE ČLANICE, NAJ v skladu s svojimi pristojnostmi in ob upoštevanju nacionalnih okoliščin, pa tudi vloge in avtonomije socialnih partnerjev:

17. pregledajo vse razpoložljive ukrepe, da se zagotovi učinkovito izvrševanje pravnega načela enakega plačila za enako delo ali delo enake vrednosti na nacionalni ravni;

18. če je to ustrezno, na podlagi priporočila Komisije z dne 7. marca 2014 o krepitvi načela enakega plačila izboljšajo obstoječe ukrepe ali uvedejo nove, da se zagotovi učinkovito izvajanje načela enakega plačila za enako delo ali delo enake vrednosti, vključno z ukrepi za izboljšanje preglednosti plačil¹;
19. sprejmejo ukrepe za okrepitev zmožnosti organov za enakost, da ukrepajo in pomagajo žrtvam plačne diskriminacije ter jih zastopajo, razmislijo pa naj tudi o sprejetju ukrepov, navedenih v priporočilu Komisije z dne 22. junija 2018 o standardih za organe za enakost². Pri teh ukrepih bi bilo treba upoštevati tudi specifične potrebe žensk in moških, ki se soočajo z diskriminacijo, temelječo na več razlogih;
20. sprejmejo učinkovite ukrepe za spodbujanje enakosti v izobraževanju in zaposlovanju, da bi odpravili segregacijo na trgu dela in plačno vrzel med spoloma, vključno z:
- (a) ukrepi za preprečevanje plačne diskriminacije, med drugim s spodbujanjem preglednosti plačil;
 - (b) ukrepi za zagotavljanje nepristranskega izobraževanja in usposabljanja na vseh ravneh, tudi v visokošolskem izobraževanju, poklicnem izobraževanju in usposabljanju ter vseživljenjskem učenju in poklicnem usmerjanju, in za zagotavljanje enakega dostopa do te ponudbe za vse;
 - (c) ukrepi, s katerimi bi vsem deklicam, ženskam, dečkom in moškim omogočili, da svobodno izberejo izobraževalna področja in poklice, torej ne na podlagi spolnih stereotipov, temveč v skladu s svojimi željami, sposobnostmi ter znanji in spretnostmi;

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

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

- (d) ukrepi za spodbujanje enakega dostopa do vseh izobraževalnih področij in poklicev ter lajšanje dostopa žensk in deklic do znanosti, tehnologije, inženirstva in matematike ter informacijske in komunikacijske tehnologije, pa tudi ukrepi za spodbujanje dečkov in moških k usposabljanju in delu v sektorju izobraževanja, zdravstva in socialnega varstva;
 - (e) ukrepi za odpravo dejavnikov, ki oba starša (in starše samohranilce) odvrčajo od opravljanja plačanega dela v polnem obsegu, vključno z aktivnimi politikami trga dela, ter ukrepi za analizo in po potrebi odpravljanje učinkov, ki jih imajo davčni sistemi in sistemi socialnih prejemkov in s tem povezane pravice na dohodke žensk in moških;
 - (f) ukrepi za spodbujanje izobraževanja in usposabljanja, tudi neformalnega izobraževanja in usposabljanja, ter dejavnostmi ozaveščanja o enakosti spolov in nezavedni spolni pristranskosti za vse starostne skupine, da bi preprečevali poklicno segregacijo; ter
 - (g) posebnimi ukrepi, ki omogočajo vrednotenje delovnih mest, ki je nevtravno glede na spol, s poudarkom na koristih takega vrednotenja za delodajalce, in
 - (h) ukrepi za spodbujanje uravnotežene zastopanosti spolov na vodstvenih položajih;
21. sprejmejo ukrepe za lažje usklajevanje poklicnega, družinskega in zasebnega življenja žensk in moških, s čimer bi spodbudili enakopravno porazdelitev skrbstvenih in gospodinjskih obveznosti med ženskami in moškimi, vključno z:
- (a) ukrepi za izboljšanje zagotavljanja dostopnih, kakovostnih in cenovno sprejemljivih storitev oskrbe, tudi za majhne otroke, starejše osebe in osebe, ki potrebujejo dolgotrajno nego;
 - (b) ukrepi za spodbujanje usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja na delovnem mestu, vzpostavitev prostovoljnih sistemov certificiranja, zagotavljanje poklicnega usposabljanja, ozaveščanje in izvajanje informacijskih kampanj;

- (c) ukrepi za izboljšanje pravic in podpore zaposlenim za boljše usklajevanje njihovih skrbstvenih in poklicnih obveznosti ter za izboljšanje uveljavljanja teh pravic s strani moških;
- (d) ukrepi za spodbujanje enakopravne porazdelitve skrbstvenih obveznosti med ženskami in moškimi;
- (e) ukrepi za spodbujanje zadevnih deležnikov, med drugim socialnih partnerjev in podjetij, k uvajanju praks, ki omogočajo usklajevanje poklicnega, družinskega in zasebnega življenja, tudi v sektorjih, v katerih prevladujejo moški, ter ukrepi za zagotavljanje enakih možnosti žensk in moških, kar zadeva dostop do ustreznih pravic in ureditev;
- (f) ukrepi za ozaveščanje o pravicah in ureditvah, povezanih z usklajevanjem poklicnega in zasebnega življenja, ki so na voljo staršem in skrbnikom, da bi olajšali uveljavljanje teh pravic in ureditev, zlasti s strani moških;

22. v skladu s ciljem trajnostnega razvoja št. 5³ iz agende Združenih narodov za trajnostni razvoj do leta 2030 v svojih nacionalnih strategijah trajnostnega razvoja upoštevajo in vanje vključijo posebne ukrepe za ženske in dekleta ter spremljajo izvajanje vseh ustreznih določb, vključno z uporabo podatkov, pridobljenih s pomočjo kazalnikov, določenih v okviru izvajanja Pekinških izhodišč za ukrepanje;

POZIVA DRŽAVE ČLANICE IN EVROPSKO KOMISIJO, NAJ v skladu s svojimi pristojnostmi in ob upoštevanju nacionalnih okoliščin, pa tudi vloge in avtonomije socialnih partnerjev:

23. pri vseh prizadevanjih za odpravo plačne vrzeli med spoloma in spodbujanje enakosti spolov zavzamejo celosten pristop, tudi s spodbujanjem sinergij med strategijami zaposlovanja ter drugimi ekonomskimi in socialnimi politikami, ki zadevajo mlade, izobraževanje, obdavčitev, družinske prejemke, socialno zaščito in zdravstveno varstvo;

³ Cilj trajnostnega razvoja št. 5.

24. sprejmejo ukrepe za odpravljanje spolnih stereotipov in zoperstavljanje stereotipnim pojmovanjem o vlogah spolov, da bi se odpravila plačna vrzel med spoloma, zmanjšala horizontalna in vertikalna spolna segregacija na trgu dela ter spodbudila enakopravnejša porazdelitev skrbstvenih obveznosti med moškimi in ženskami;
25. v okviru vseh ustreznih pobud, politik in ukrepov, vključno s politikami in strategijami na področju zaposlovanja in sociale, okrepijo prizadevanja za odpravo plačne vrzeli med spoloma in zagotovitev enakih zaposlitvenih možnosti, na primer s krepitevijo vloge javnih organov in institucij, odgovornih za enakost spolov, in z vključitvijo vidika enakosti spolov (tj. vključevanje načela enakosti spolov) v pripravo, izvajanje, spremljanje in ocenjevanje učinkov teh politik na ženske in moške;
26. sprejmejo učinkovite ukrepe za odpravo plačne vrzeli med spoloma, po potrebi na podlagi akcijskega načrta Komisije, med drugim:
- (a) ukrepe za izboljšanje preglednosti plač in uveljavljanje načela enakega plačila za enako delo ali delo enake vrednosti,
 - (b) ukrepe za zagotovitev, da so kandidati, zlasti za vodstvene položaje v zasebnem in javnem sektorju, izbrani na podlagi nedvoumne in objektivne ocene, ki je nevtralna glede na spol, ter njihovih dosežkov in kvalifikacij,
 - (c) ukrepe, ki omogočajo, da se na vodstvene položaje prijavi več žensk,
 - (d) ukrepe za potrebno profesionalizacijo in ureditev družinske oskrbe in gospodinjskih opravil, ki so večinoma še vedno neplačana naloga žensk, ter
 - (e) ukrepe za spodbujanje izmenjave najboljših praks na lokalni, regionalni, nacionalni, evropski in mednarodni ravni;

27. sprejmejo konkretne ukrepe za lažje usklajevanje poklicnega, družinskega in zasebnega življenja. Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja bi bilo treba podpreti z vrsto ukrepov, ki se vzajemno krepijo, vključno s kombinacijo zakonodajnih in političnih ukrepov, kot so dopusti iz družinskih razlogov, zlasti materinski, očetovski, starševski in oskrbovalski dopust, zagotavljanje dostopnih in cenovno sprejemljivih kakovostnih storitev oskrbe ter prožne ureditve dela za ženske in moške;
28. spodbujajo delodajalce, da moške podpirajo pri koriščenju starševskega dopusta in drugih dopustov iz družinskih razlogov ter uporabi prožnih ureditev dela;
29. spodbujajo delodajalce, naj svojim zaposlenim olajšajo koriščenje dopusta iz družinskih razlogov, zlasti materinskega, očetovskega, starševskega in oskrbovalskega dopusta, ter uporabo prožnih ureditev dela, da bi lahko skrbeli za otroke in druge vzdrževane osebe, s čimer bodo omogočali enakopravnejšo porazdelitev skrbstvenih obveznosti;
30. spodbujajo organizacijsko kulturo in kulturo na delovnem mestu, ki omogočata lažje usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja za ženske in moške, po potrebi na primer prek načrtov za enakost spolov;
31. dejavno sodelujejo s podjetji, na primer prek ad hoc kampanj ali s podeljevanjem nagrad za zgledna podjetja, pa tudi s podjetniškimi združenji in združenji delavcev ter organizacijami tretjega sektorja in civilne družbe, da bi podprli njihova prizadevanja za odpravo temeljnih vzrokov za plačno vrzel med spoloma, tudi z omogočanjem lažjega usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja za ženske in moške;
32. sprejmejo ukrepe za zagotovitev, da lahko tako ženske kot moški napredujejo na svoji poklicni poti brez diskriminacije v povezavi z dopusti iz družinskih razlogov;

33. delavcem po izteku dopusta olajšajo vrnitev na delovno mesto oziroma jim omogočijo, da se po obdobju dela s krajšim delovnim časom vrnejo na predhodno ureditev delovnega časa. V prvem primeru bi bilo treba delavce in delodajalce spodbujati, da bi med obdobjem dopusta ohranjali stike in se dogovorili o morebitnih ustreznih ukrepih za ponovno vključitev na delovno mesto;
34. sprejmejo vse potrebne ukrepe za doseg barcelonskih ciljev glede zagotavljanja kakovostnega in cenovno dostopnega otroškega varstva⁴ ter lažji dostop do otroškega varstva in razmislijo o določitvi novih ciljev, osredotočenih na druge potrebe po oskrbi v celotnem življenjskem obdobju, zlasti oskrbo starejših;
35. sredstva usmerjajo v razvoj in izvajanje konkretnih ukrepov, namenjenih odpravljanju temeljnih vzrokov za plačno vrzel med spoloma, tudi v okviru evropskih strukturnih in investicijskih skladov, zlasti Evropskega socialnega sklada;
36. spodbujajo vse ustrezne deležnike in akterje, vključno s socialnimi partnerji, podjetji in javnimi zavodi za zaposlovanje, da okrepijo prizadevanja za zmanjšanje horizontalne spolne segregacije, tudi z večjim vrednotenjem dela v sektorjih, v katerih prevladujejo ženske, z izboljšanjem preglednosti in pravičnosti sistemov za vrednotenje delovnih mest, s spodbujanjem in omogočanjem enakopravnega dostopa do zaposlitvenih možnosti v vseh sektorjih za ženske in moške ter s poudarjanjem gospodarskih koristi odprave segregacije in njenega pomena za prihodnost dela;
37. v skladu z evropskim stebrom socialnih pravic v sedanjem okviru upravljanja strategije Evropa 2020 obravnavajo vprašanje plačne vrzeli med spoloma, vključno z letnim pregledom rasti in osnutkom skupnega poročila o zaposlovanju, ter to vprašanje upoštevajo tudi v prihodnjih strateških okvirih;

⁴ Evropski svet je leta 2002 določil cilje v zvezi z zagotavljanjem otroškega varstva, in sicer da bi bilo do leta 2010 varstvo zagotovljeno za vsaj 90 % otrok, starih od treh let do šoloobvezne starosti, in vsaj 33 % otrok, mlajših od treh let;

38. evropske državljane in državljanke ozaveščajo o plačni vrzeli med spoloma ter o njenih vzrokih in posledicah, tudi o razlikah med spoloma pri pokojninah in večjem tveganju revščine pri starejših ženskah;
39. spodbujajo dialog z ustreznimi deležniki, vključno s socialnimi partnerji, podjetji, nacionalnimi organi za enakost in organizacijami, ki delujejo na področju enakosti spolov, v zvezi z bojem proti plačni diskriminaciji ter predsodkom in stereotipom na podlagi spola v izobraževanju in na trgu dela in tako spodbujajo vzajemno učenje;
40. nadaljujejo skupno delo Komisije in Eurostata za razčlenbo neprilagojene plačne vrzeli med spoloma ter redno objavljajo ustrezne podatke o plačni vrzeli, njenih determinantah ter posledicah za dohodke in pokojnine;

POZIVA EVROPSKO KOMISIJO, naj:

41. sprejme sporočilo in v njem opredeli samostojno strategijo za enakost spolov za obdobje po letu 2019, vključno s politikami za odpravo plačne vrzeli med spoloma;
42. analizira vpliv digitalizacije na enakost spolov ter usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja v okviru trga dela in to upošteva pri oblikovanju prihodnjih politik;
43. dejavno spremlja trenutno presojo⁵ določb Direktive 2006/54/ES o izvajanju načela enakega plačila, zapisanega v Pogodbi, in med drugim razmisli, ali jo je treba spremeniti;
44. spodbuja izmenjavo dobrih praks med državami članicami v zvezi z ukrepi za odpravljanje temeljnih vzrokov za plačno vrzel med spoloma;
45. okrepi vidik enakosti spolov (vključevanje načela enakosti spolov) na vseh področjih politike, tudi v politikah na področju mladine, izobraževanja in zaposlovanja ter v prihodnjih programih.

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

Referenčni dokumenti:

1. Medinstitutionalni akti EU:

Evropski steber socialnih pravic

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

2. Zakonodaja EU:

Direktiva 2006/54/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 5. julija 2006 o uresničevanju načela enakih možnosti ter enakega obravnavanja moških in žensk pri zaposlovanju in poklicnem delu (prenovitev) (UL L 204, 26. 7. 2006, str. 23–36.)

Direktiva 2010/41/EU Evropskega parlamenta in Sveta z dne 7. julija 2010 o uporabi načela enakega obravnavanja moških in žensk, ki opravljajo samostojno dejavnost, in o razveljavitvi Direktive Sveta 86/613/EGS (UL L 180, 15. 7. 2010, str. 1–6).

Predlog direktive Evropskega parlamenta in Sveta o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja staršev in oskrbovalcev ter razveljavitvi Direktive Sveta 2010/18/EU [*nadomestiti s sklicem na sprejeto direktivo*]

3. Svet:

Vsi sklepi Sveta o pregledu izvajanja pekinških izhodišč za ukrepanje⁶ in drugi sklepi Sveta o enakosti spolov, zlasti:

- Sklepi Sveta o krepitvi zaveze in pospešitvi ukrepov za odpravo razlik v plačilu med spoloma ter pregledu izvajanja pekinških izhodišč za ukrepanje (18121/10)
- Sklepi Sveta z dne 7. marca 2011 o Evropskem paktu za enakost spolov (2011–2020) (UL C 155, 25. 5. 2011, str. 10–13)
- Sklepi Sveta „Ženske v gospodarstvu: usklajevanje poklicnega in družinskega življenja kot predpogoj za enakopravno udeležbo na trgu dela (17816/11).
- Sklepi Sveta z dne 9. marca 2015 o prehodu na bolj vključujoče trge dela (7017/15)

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

- Sklepi Sveta z dne 18. junija 2018 „Enake možnosti žensk in moških za prihodke: odpravljanje razlik v pokojninah med spoloma“ 10081/15
- Sklepi Sveta z dne 26. oktobra 2015 o akcijskem načrtu za enakost spolov za obdobje 2016–2020 (13201/15)
- Sklepi Sveta o izboljšanju znanj in spretnosti žensk in moških na trgu dela EU (6889/17)
- Sklepi Sveta z dne 7. decembra 2017 o okrepljenih ukrepih za zmanjšanje horizontalne spolne segregacije v izobraževanju in zaposlovanju (15468/17)
- Priporočilo Sveta 92/241/EGS z dne 31. marca 1992 o otroškem varstvu (UL L 123, 8. 5. 1992, str. 16–18)
- Resolucija Sveta in ministrov za delo in socialno politiko, ki so se sestali v okviru Sveta, z dne 29. junija 2000 o uravnovešeni udeležbi žensk in moških v družinskem in poklicnem življenju (UL C 218, 31. 7. 2000, str. 5–7)

4. Trojka predsedstev:

- [Izjava trojke predsedstev (Romunije, Finske in Hrvaške) o enakosti spolov, 15. marec 2019]
- Skupna izjava o enakosti spolov kot prednostni nalogi Evropske unije danes in v prihodnje, ki jo je predlagala trojka predsedstev (avstrijsko, estonsko in bolgarsko) na neformalnem srečanju ministrov EU za enakost spolov 12. oktobra 2018 na Dunaju

5. Evropska komisija:

- Sporočilo Komisije z dne 3. marca 2010: „Evropa 2020: Strategija za pametno, trajnostno in vključujočo rast“, COM(2010) 2020 konč.
- Priporočilo Komisije 2014/124/EU z dne 7. marca 2014 o krepitvi načela enakega plačila za ženske in moške s preglednostjo (UL L 69, 8. 3. 2014, str. 112–116)
- Delovni dokument služb Komisije o strateških prizadevanjih za enakost spolov v obdobju 2016–2019 (SWD(2015) 278 final)
- Sporočilo Komisije z dne 26. aprila 2017: „Pobuda za podporo zaposlenim staršem in oskrbovalcem pri usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja“ (dok. COM(2017) 252 final)
- Akcijski načrt EU za obdobje 2017–2019: Odprava razlik v plačah med spoloma COM(2017) 678 final

- Poročilo o razvoju storitev otroškega varstva za majhne otroke z namenom povečati udeležbo žensk na trgu dela, olajšati usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja zaposlenih staršev in omogočiti trajnostno in vključujočo rast v Evropi (barcelonski cilji), COM(2018) 273 final
- Priporočilo Komisije (EU) 2018/951 z dne 22. junija 2018 o standardih za organe za enakost (UL L 167, 4. 7. 2018, str. 28–35)
- Mnenje svetovalnega odbora za enake možnosti žensk in moških o prihodnji politiki enakosti spolov po letu 2019, starih in novih izzivih in prednostnih nalogah
- Mnenje svetovalnega odbora za enake možnosti žensk in moških o novih izzivih za enakost spolov v spreminjajočem se svetu dela
- Letno poročilo o enakosti žensk in moških v Evropski uniji za leto 2019
https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/annual_report_ge_2019_en.pdf

6. Evropski parlament:

- Resolucija z dne 14. marca 2017 o enakosti žensk in moških v Evropski uniji v obdobju 2014–2015
<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=TA&reference=P8-TA-2017-0073&language=SL>
- Resolucija z dne 14. junija 2017 o strategiji EU za odpravo in preprečevanje razlik v pokojninah med spoloma
<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=TA&language=SL&reference=P8-TA-2017-0260>

7. Evropski inštitut za enakost spolov:

- Raziskovalno poročilo „Tackling the gender pay gap: not without a better work-life balance“ (Odprava plačne vrzeli med spoloma: ne brez boljšega usklajevanja med poklicnim in zasebnim življenjem) (6656/19 ADD 1)
- Indeks enakosti spolov <https://eige.europa.eu/gender-equality-index>

8. Evropski ekonomsko-socialni odbor Mnenje o „Akcijskem načrtu EU za obdobje 2017–2019 – Spoprijemanje z razliko v plačah med spoloma“ SOC/571

9. Drugo:

- Konvencija ZN o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk (CEDAW)
 - Agenda Združenih narodov za trajnostni razvoj do leta 2030
 - (Spremenjena) Evropska socialna listina Sveta Evrope iz leta 1996
 - Program Združenih narodov za enakost spolov in krepitev vloge žensk (pekinška izhodišča za ukrepanje)
-