



Europeiska
unionens råd

Bryssel den 13 juni 2019
(OR. en)

10349/19

SOC 482
EMPL 371
GENDER 27
ANTIDISCRIM 17

LÄGESRAPPORT

från:	Rådets generalsekretariat
av den:	13 juni 2019
till:	Delegationerna
Föreg. dok. nr:	9804/19
Ärende:	Att överbrygga lönegapet mellan könen: centrala strategier och åtgärder - Rådets slutsatser (13 juni 2019)

För delegationerna bifogas rådets slutsatser om Att överbrygga lönegapet mellan könen: centrala strategier och åtgärder som antogs av rådet (sysselsättning, socialpolitik, hälso- och sjukvård samt konsumentfrågor) vid mötet den 13 juni 2019.

Att överbrygga lönegapet mellan könen: centrala strategier och åtgärder**Rådets slutsatser**

RÅDET, SOM INSER ATT

1. jämställdhet mellan kvinnor och män är en grundläggande princip för Europeiska unionen som fastställs i fördragen och erkänns i artikel 23 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna; enligt artikel 8 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (EUF-fördraget) ska unionen i all sin verksamhet syfta till att undanröja bristande jämställdhet mellan kvinnor och män och att främja jämställdhet mellan dem,
2. medlemsstaterna enligt artikel 157 i EUF-fördraget ska säkerställa att principen om lika lön för lika arbete eller likvärdigt arbete tillämpas och att de, i syfte att i praktiken säkerställa full jämställdhet i arbetslivet mellan kvinnor och män, också får behålla eller besluta om åtgärder som rör särskilda förmåner för att göra det lättare för det underrepresenterade könet att bedriva en yrkesverksamhet eller för att förebygga eller kompensera nackdelar i yrkeskarriären,
3. jämställdhet och balans mellan arbete och privatliv erkänns i principerna 2 och 9 i den europeiska pelaren för sociala rättigheter som proklamerades av Europaparlamentet, rådet och kommissionen den 17 november 2017,
4. jämställdhetspolitik är en drivkraft för smart och hållbar tillväxt för alla och en förutsättning för främjande av välbefinnande, konkurrenskraft och sysselsättning och av inkludering och social sammanhållning,

5. obetalt omsorgs- och hushållsarbete enligt mål 5.4 för hållbar utveckling i Förenta nationernas Agenda 2030 för hållbar utveckling bör erkännas och värdesättas genom tillhandahållande av offentliga tjänster, infrastruktur och socialt skydd och främjande av delat ansvar inom hushållet och familjen, i enlighet med vad som är nationellt tillämpligt; i mål 8.5 för hållbar utveckling i Förenta nationernas Agenda 2030 för hållbar utveckling finns också en hänvisning till principen om lika lön för likvärdigt arbete,
6. ett av de prioriterade områden som Europeiska kommissionen fastställde i sitt arbetsdokument om ett strategiskt engagemang för jämställdhet 2016–2019 är att ”minska skillnaderna i lön, inkomster och pension mellan könen och därmed bekämpa fattigdom bland kvinnor”,
7. djupt rotade sociala normer, samhällsstrukturer, kulturella mönster och könsstereotyper påverkar de beslut som fattas i hushållen när det gäller fördelningen mellan kvinnor och män av betalt och obetalt arbete och omsorgsarbete,

SOM ERINRAR OM ATT

8. rätten till arbete som ”alla människors oförytterliga rätt” fastställs i artikel 11 i Förenta nationernas konvention om avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor; konventionsstaterna är enligt konventionen skyldiga att ”vidta alla lämpliga åtgärder för att avskaffa diskriminering av kvinnor på arbetsmarknaden för att, med jämställdhet mellan kvinnor och män som grund, säkerställa samma rättigheter,” inbegripet rätten till lika lön, rätten till social trygghet och rätten till betald semester; enligt denna artikel ska konventionsstaterna också ”införa moderskapsledighet med lön eller jämförbara sociala förmåner utan förlust av anställning, kvalifikationstid eller sociala bidrag”,

9. det i artikel 1 i Internationella arbetsorganisationens (ILO) konvention angående diskriminering i fråga om anställning och yrkesutövning från 1958 med diskriminering förstås varje åtskillnad, uteslutning eller företräde på grund av kön ”som har till följd, att likställdhet å möjligheter eller behandling i fråga om anställning eller yrkesutövning omintetgöres eller beskäres”,
10. det i artikel 2 i ILO:s konvention angående lika lön för män och kvinnor för arbete av lika värde från 1951 föreskrivs att varje medlem med avseende på alla arbetstagare ska främja och trygga ”tillämpningen av principen om lika lön för män och kvinnor för arbete av lika värde”, med hänvisning till lönesatser som fastställts utan åtskillnad på grund av arbetstagarens kön,
11. parterna i Europarådets europeiska sociala stadga (reviderad) från 1996 enligt stadgan ska vidta vissa åtgärder för att trygga den enskildes rätt till, bland annat, arbete och skälig lön; erkännandet av ”manliga och kvinnliga arbetstagares rätt till lika lön för likvärdigt arbete” är formulerat i artikel 4.3,

SOM NOTERAR ATT

12. kvinnors genomsnittliga bruttotimlön enligt Eurostat är lägre än mäns och att lönegapet mellan könen i EU fortfarande är omkring 16 % och bara långsamt minskar eller till och med ökar i några medlemsstater; indikatorn för den totala löneklyftan mellan könen är omkring 40 % i EU 28,

13. löneklyftan mellan könen är resultatet av en lång rad obalanser på arbetsmarknaden; den har inte orsakats av skillnader i utbildningsnivå, eftersom kvinnor faktiskt har bättre utbildningsresultat än män inom EU; i stället beror den på faktorer som könssegregering inom utbildning och sysselsättning, segregering på arbetsmarknaden, obalans mellan kvinnor och män på chefsposter och beslutsfattande poster, kvinnors högre grad av deltidsarbete och deras mer frekventa och längre avbrott i yrkeslivet på grund av ojämlik fördelning av ansvar för hushåll, familj och omsorg, mellan kvinnor och män och på att kvinnors arbete är undervärderat; organisatoriska faktorer kan också spela en roll, som exempelvis långa arbetsdagar och förväntan på fysisk närvaro och tillgänglighet efter kontorstid; alla dessa faktorer som nämnts är resultatet av den kvarstående omedvetna könsdiskrimineringen, inbegripet lönediskriminering, som avspeglar bristen på korrekt tillämpning av principen om lika lön för lika eller likvärdigt arbete,
14. det i EU:s handlingsplan 2017–2019 om att åtgärda löneklyftan mellan kvinnor och män, som antagits av Europeiska kommissionen, förtecknas särskilda åtgärder för att bekämpa de bakomliggande orsakerna, såsom yrkesbaserad könssegregering, såväl horisontell som vertikal, bristande insyn i lönesättningen och ojämlik fördelning av ansvar för omsorg mellan kvinnor och män; handlingsplanen innehåller också medvetandehöjande åtgärder och åtgärder för att avslöja ojämlikheter och bekämpa fördomar,

15. det av forskningsrapporten *Tackling the gender pay gap: not without a better work-life balance* som utarbetats vid Europeiska jämställdhetsinstitutet (EIGE) framgår att sannolikheten för att arbeta deltid eller på tillfälliga kontrakt är fyra gånger högre för kvinnor än för män i EU; graden av ekonomisk överksamhet bland kvinnor i arbetsför ålder är dessutom nästan dubbelt så hög som bland män; en femtedel av alla kvinnor som lever i fattigdom är inte aktiva på arbetsmarknaden på grund av ansvar för hem och omvårdnad; enligt forskningsrapporten kan detta framför allt vara en återspeglning av bristen på ekonomiskt överkomlig barnomsorg av hög kvalitet och omsorgstjänster för andra vårdbehövande anhöriga, och av frånvaron av incitament för att göra arbete lönsamt såsom flexibla arbetsarrangemang för både kvinnor och män; sådana åtgärder kan bidra till att förbättra möjligheten att förena arbets- familje- och privatliv, också när det gäller att avsätta tillräckligt med tid till vart och ett av dessa områden; till detta kommer att kvinnor som arbetar heltid samtidigt som de utför obetalt omsorgs- och hushållsarbete i slutändan arbetar fler timmar per dag än män,
16. Dessa slutsatser bygger på tidigare arbete och politiska åtaganden som gjorts av rådet, Europaparlamentet, kommissionen och berörda aktörer på detta område, inbegripet de dokument som förtecknas i bilaga I.

EUROPEISKA UNIONENS RÅD

UPPMANAR MEDLEMSSTATERNA att, i enlighet med deras befogenheter och med beaktande av nationella omständigheter och respekt för arbetsmarknadens parter, deras roller och autonomi,

17. inventera alla tillgängliga åtgärder i syfte att säkerställa en effektiv tillämpning av principen om lika lön för samma eller likvärdigt arbete på nationell nivå,

18. i tillämpliga fall, förbättra befintliga åtgärder eller införa nya i syfte att säkerställa en effektiv tillämpning av principen om lika lön för samma eller likvärdigt arbete, inbegripet åtgärder för att förbättra insyn i lönesättningen, med utgångspunkt i kommissionens rekommendation av den 7 mars 2014 om stärkande av principen om lika lön för kvinnor och män¹,
19. vidta åtgärder för att stärka jämställdhetsorganens förmåga att agera samt bistå och företräda lönediskrimineringens offer och överväga att vidta de åtgärder som nämns i kommissionens rekommendation av den 22 juni 2018 om standarder för jämställdhetsorgan², dessa åtgärder bör också utformas med beaktande av de särskilda behoven hos kvinnor och män som är utsatta för diskriminering på flera olika grunder,
20. vidta ändamålsenliga åtgärder för att främja jämställdhet inom utbildning och sysselsättning för att kunna motverka segregering på arbetsmarknaden och överbrygga löneklyftan mellan könen, däribland
- a) åtgärder som syftar till att bekämpa lönediskriminering, bland annat genom att främja insyn i lönesättningen,
 - b) åtgärder som syftar till att säkerställa icke-diskriminerande utbildning på alla nivåer, även högre utbildning, yrkesutbildning, livslångt lärande och karriärvägledning och lika tillgång till [...] detta för alla,
 - c) åtgärder som gör det möjligt för alla flickor, kvinnor, pojkar och män att välja utbildningsområde och yrke fritt, inte på grundval av könsstereotyper utan i enlighet med deras preferenser, förmågor och färdigheter,

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

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

- d) såväl åtgärder som syftar till att främja lika tillträde till alla utbildningsområden och yrken, och underlätta kvinnors och flickors tillgång till naturvetenskap, teknik, ingenjörsvetenskap och matematik och informations- och kommunikationsteknik (IKT) som åtgärder för att uppmuntra pojkar och män att utbilda sig och arbeta inom utbildningsväsendet eller hälso- och sjukvården,
 - e) åtgärder som syftar till att ta itu med faktorer som avskräcker båda föräldrarna (och ensamstående föräldrar) från att delta fullt ut i avlönat arbete, inbegripet aktiv arbetsmarknadspolitik, och åtgärder för att analysera och, när så krävs, ta itu med effekterna av skatte- och bidragssystem och rättigheter på kvinnors och mäns inkomster,
 - f) åtgärder som syftar till att främja utbildning, även icke-formell utbildning, samt insatser för att höja medvetenheten om jämställdhet mellan könen och omedveten diskriminering mellan könen för alla åldersgrupper i syfte att bekämpa segregering på arbetsmarknaden, och
 - g) särskilda åtgärder för könsneutral arbetsutvärdering, där fördelarna för arbetsgivarna med sådan utvärdering framhålls, och
 - h) åtgärder som syftar till att främja ett balanserat deltagande av kvinnor och män på chefstjänster,
21. vidta åtgärder för att förbättra möjligheten att förena arbets-, familje- och privatliv för både kvinnor och män, och på så sätt uppmuntra en jämlik fördelning av ansvar för hushåll och omsorg mellan kvinnor och män, däribland
- a) åtgärder som syftar till att förbättra tillhandahållandet av tillgängliga omsorgstjänster av hög kvalitet och till en rimlig kostnad, för såväl små barn som äldre personer och personer som behöver långvarig omsorg,
 - b) åtgärder som syftar till att främja balans mellan arbete och privatliv på arbetsplatsen, inrätta frivilliga certifieringssystem, tillhandahålla yrkesutbildning, öka medvetenheten och genomföra informationskampanjer,

- c) åtgärder som syftar till att förbättra rättigheter och stöd för anställda för att de bättre ska kunna förena sitt omsorgsansvar med det yrkesmässiga ansvaret och förbättra mäns utnyttjande av sådana rättigheter,
- d) åtgärder som syftar till att främja en jämlik fördelning av omsorgsansvar mellan kvinnor och män,
- e) åtgärder som syftar till att uppmuntra relevanta aktörer, däribland arbetsmarknadens parter [...] och näringslivet, att tillämpa metoder som främjar möjligheten att förena arbete, familjeliv och privatliv, även inom mansdominerade sektorer, och åtgärder för att säkerställa lika möjligheter för kvinnor och män när det gäller tillgången till relevanta rättigheter och arrangemang,
- f) åtgärder som syftar till att öka medvetenheten om rättigheter och arrangemang med anknytning till balansen mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhörigvårdare i syfte att underlätta utnyttjandet av dessa rättigheter och arrangemang, i synnerhet av män,

22. beakta och inkludera särskilda åtgärder för kvinnor och flickor i de nationella strategierna för hållbar utveckling i enlighet med mål 5³ i Förenta nationernas Agenda 2030 för hållbar utveckling och övervaka genomförandet av alla relevanta bestämmelser, bland annat genom användning av statistik som bygger på de indikatorer som fastställts inom ramen för genomförandet av handlingsplanen från Peking,

UPPMANAR MEDLEMSSTATERNA OCH EUROPEISKA KOMMISSIONEN att, i enlighet med deras respektive befogenheter och med beaktande av nationella omständigheter och respekt för arbetsmarknadens parter, deras roller och autonomi,

23. tillämpa en samordnad strategi vid alla insatser för att överbrygga löneklyftan och främja jämställdhet mellan könen, bland annat genom att främja synergier mellan sysselsättningsstrategier och annan ekonomisk politik och socialpolitik som rör ungdomsfrågor, utbildning, beskattning, familjeförmåner, socialt skydd och hälso- och sjukvård,

³ Mål 5 för hållbar utveckling.

24. vidta åtgärder i syfte att undanröja könsstereotyper och utmana stereotypa antaganden om könsroller i syfte att överbrygga löneklyftan mellan könen, minska horisontell och vertikal könssegregering på arbetsmarknaden och främja en mer jämlik fördelning av omsorgsansvar mellan män och kvinnor,
25. utöka insatserna för att överbrygga löneklyftan mellan könen och säkerställa lika sysselsättningsmöjligheter inom ramen för alla relevanta initiativ, strategier och åtgärder, bland annat politik och strategier för sysselsättningsfrågor och sociala frågor, till exempel genom att förstärka de offentliga organ och institutioner som ansvarar för jämställdhetsfrågor, och genom att inbegripa ett jämställdhetsperspektiv (jämställdhetsintegrering) när dessa strategier utarbetas, genomförs och övervakas och när deras konsekvenser för kvinnor och män utvärderas,
26. vidta effektiva åtgärder i syfte att överbrygga löneklyftan mellan könen, när så är lämpligt med utgångspunkt i kommissionens handlingsplan, däribland
- a) åtgärder som syftar till att förbättra insynen i lönesättningen och förstärkningen av principen om lika lön för samma eller likvärdigt arbete,
 - b) åtgärder som syftar till att säkerställa att urvalet av kandidater, i synnerhet till chefstjänster, i den privata och den offentliga sektorn är baserat på en entydig, objektiv och könsneutral bedömning och på kandidaternas meriter och kvalifikationer,
 - c) åtgärder som syftar till att underlätta för fler kvinnor att söka chefstjänster,
 - d) åtgärder som syftar till att ta itu med behovet av att professionalisera och reglera familjeomvårdnad och hemarbete, vilket huvudsakligen fortfarande är ett obetalt kvinnoarbete, och
 - e) åtgärder som syftar till att uppmuntra utbyte av bästa praxis – på lokal, regional och nationell nivå samt på EU-nivå och internationell nivå,

27. vidta särskilda åtgärder för att förbättra möjligheterna att förena arbetsliv, familjeliv och privatliv; balansen mellan arbete och privatliv bör stödjas genom en rad ömsesidigt förstärkande åtgärder, däribland en blandning av både lagstiftningsåtgärder och politiska åtgärder såsom familjerelaterad ledighet, framför allt mamma-, pappa- och föräldraledighet och ledighet för anhörigvårdare, tillhandahållande av omsorgstjänster av hög kvalitet som är tillgängliga och ekonomiskt överkomliga samt flexibla arbetsformer för kvinnor och män,
28. uppmana arbetsgivare att stödja män så att de tar ut föräldraledighet och annan familjerelaterad ledighet och utnyttjar flexibla arbetsformer,
29. uppmana arbetsgivare att göra det lättare för de anställda att utnyttja familjerelaterad ledighet, framför allt mamma-, pappa- och föräldraledighet och ledighet för anhörigvårdare, samt flexibla arbetsformer för vård av barn och andra vårdbehövande anhöriga, för att på så sätt underlätta en mer jämlik fördelning av omsorgsansvar,
30. främja sådana former av organisatorisk kultur och arbetsplatskultur som bidrar till att kvinnors och mäns behov av balans mellan arbete och privatliv tillgodoses, till exempel genom jämställdhetsplaner, när så krävs,
31. inleda aktivt samarbete med företag, till exempel genom särskilda kampanjer eller genom utmärkelser till exemplariska företag, och med företagar- och arbetsgivarorganisationer och med den tredje sektorn och civilsamhällesorganisationer, i syfte att stödja deras arbete med att åtgärda de bakomliggande orsakerna till löneklyftan mellan könen, bland annat genom att underlätta balansen mellan arbete och privatliv för både kvinnor och män,
32. vidta åtgärder för att säkerställa att både kvinnor och män kan avancera i yrkeslivet utan diskriminering i förhållande till familjerelaterad ledighet,

33. underlätta för arbetstagare som återgår till arbetet efter en ledighetsperiod, och göra det lättare för dem att komma tillbaka till tidigare arbetsmönster efter en period av deltidarbete; i det första fallet bör arbetstagare och arbetsgivare uppmuntras att hålla kontakt under ledighetsperioden och komma överens om eventuella lämpliga åtgärder för att underlätta återgången till arbetet,
34. vidta alla relevanta åtgärder som krävs för att uppnå Barcelonamålen om tillhandahållande av barnomsorg⁴ som är ekonomiskt överkomlig och håller hög kvalitet och underlätta tillgången till barnomsorg, samt överväga att införa nya mål som är inriktade på andra omsorgsbehov under livet gång, särskilt äldreomsorg,
35. leda resurser till utarbetandet och genomförandet av särskilda åtgärder som syftar till att ta itu med de bakomliggande orsakerna till löneklyftan mellan könen, bland annat inom ramen för de europeiska struktur- och investeringsfonderna, i synnerhet Europeiska socialfonden,
36. uppmana alla berörda parter och aktörer, inbegripet arbetsmarknadens parter, näringslivet och offentliga arbetsförmedlingar, att intensifiera arbetet med att minska den horisontella könssegregeringen, bland annat genom att på ett bättre sätt värdesätta arbete i kvinnodominerade sektorer, förbättra insynen i systemen för arbetsutvärdering och göra dessa mer rättvisa, uppmuntra och möjliggöra för kvinnor och män att söka arbete inom alla sektorer på jämlika grunder, och genom att framhålla desegregeringens ekonomiska fördelar och betydelse med tanke på arbetslivet i framtiden,
37. i enlighet med den europeiska pelaren för sociala rättigheter, ta itu med löneklyftan mellan könen inom styrningsramen för Europa 2020-strategin, bland annat den årliga tillväxtöversikten och utkastet till gemensam sysselsättningsrapport, och ta den i beaktande i framtida strategiska ramar,

⁴ 2002 satte Europeiska rådet upp målen att det senast 2010 skulle finnas barnomsorg för minst 90 % av alla barn mellan tre år och skolpliktig ålder och för minst 33 % av alla barn under tre år.

38. höja medvetenheten bland EU:s medborgare om löneklyftan mellan könen och dess orsaker och följder, inklusive pensionsklyftan mellan könen och den högre risken för fattigdom bland äldre kvinnor,
39. uppmuntra till dialog med berörda aktörer, inbegripet arbetsmarknadens parter, näringslivet, nationella jämställdhetsorgan och organisationer som arbetar för jämställdhet mellan könen, om kampen mot lönediskriminering, diskriminering mellan könen och könsstereotyper inom utbildningssystemen och på arbetsmarknaden för att på så sätt främja ömsesidigt lärande,
40. fortsätta kommissionens och Eurostats gemensamma arbete med att dela upp den ojusterade löneklyftan mellan könen och regelbundet offentliggöra relevant statistik om löneklyftan, dess bestämmande faktorer och dess inverkan på inkomster och pensioner,

UPPMANAR EUROPEISKA KOMMISSIONEN att

41. anta ett kommissionsmeddelande med fastställande av en fristående jämställdhetsstrategi för perioden efter 2019 som inbegriper strategier för att överbrygga löneklyftan mellan könen,
42. analysera digitaliseringens inverkan på jämställdheten mellan könen och balansen mellan arbete och privatliv på arbetsmarknaden och beakta den vid framtida beslutsfattande,
43. aktivt följa upp den pågående utvärderingen⁵ av bestämmelserna i direktiv 2006/54/EG om genomförande av principen om lika lön i fördraget, bland annat genom att överväga behovet av ändringar i direktivet,
44. främja utbyte av bästa praxis mellan medlemsstaterna vad gäller åtgärder som syftar till att ta itu med de bakomliggande orsakerna till löneklyftan mellan könen och
45. stärka jämställdhetsperspektivet (jämställdhetsintegrering) på alla politikområden, även när det gäller ungdomsfrågor och utbildnings- och sysselsättningspolitik och framtida program.

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

Hänvisningar

1. Interinstitutionellt inom EU:

Den europeiska pelaren för sociala rättigheter.

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

2. EU-lagstiftning:

Europaparlamentets och rådets direktiv 2006/54/EG av den 5 juli 2006 om genomförandet av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet (omarbetning). (EUT L 204, 26.7.2006, s. 23.)

Europaparlamentets och rådets direktiv 2010/41/EU av den 7 juli 2010 om tillämpning av principen om likabehandling av kvinnor och män som är egenföretagare och om upphävande av rådets direktiv 86/613/EEG (EUT L 180, 15.7.2010, s. 1).

Förslag till Europaparlamentets och rådets direktiv om balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhängigvårdare och om upphävande av rådets direktiv 2010/18/EU [*ska ersättas med en hänvisning till det antagna direktivet*]

3. Rådet:

Alla rådsslutsatser som antagits om översynen av handlingsplanen från Peking⁶ och andra rådsslutsatser om jämställdhet mellan könen, i synnerhet de slutsatser som det hänvisas till nedan:

- Rådets slutsatser om ett stärkt åtagande och intensifierade åtgärder för att minska lönegapet mellan könen och om översyn av genomförandet av handlingsplanen från Peking (18121/10).
- Rådets slutsatser av den 7 mars 2011 om europeiska jämställdhetspakten (2011–2020) (EUT C 155, 25.5.2011, s. 10).
- Rådets slutsatser om kvinnor och ekonomi och möjligheten att förena arbete och familjeliv som en nödvändig förutsättning för lika deltagande på arbetsmarknaden (dok. 17816/11).
- Rådets slutsatser om mer inkluderande arbetsmarknader som antogs den 9 mars 2015 (dok. 7017/15).

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

- Rådets slutsatser av den 18 juni 2018 om lika inkomstmöjligheter för kvinnor och män och att minska pensionsklyftan mellan könen. 10081/15.
- Rådets slutsatser av den 26 oktober 2015 om handlingsplanen för jämställdhet 2016–2020 (dok. 13201/15).
- Rådets slutsatser om ökad kompetens hos kvinnor och män på EU:s arbetsmarknad (dok. 6889/17).
- Rådets slutsatser av den 7 december 2017 om förstärkta åtgärder för att minska den horisontella könssegregeringen inom utbildning och sysselsättning (dok. 15468/17).
- Rådets rekommendation 92/241/EEG av den 31 mars 1992 om barnomsorg, EGT L 123, 8.5.1992, s. 16.
- Resolution av rådet och ministrarna för sysselsättning och socialpolitik, församlade i rådet av den 29 juni 2000 om balans mellan kvinnor och män i deltagandet i arbets- och familjelivet, EGT C 218, 31.7.2000, s.5.

4. Ordförandeskapstrion:

- [Ordförandeskapstrions förklaring om jämställdhet mellan könen, undertecknad av Rumänien, Finland och Kroatien (15 mars 2019).]
- Gemensam förklaring om jämställdhet mellan könen som en prioritering för Europeiska unionen i dag och i framtiden. Förslag från Österrikes, Estlands och Bulgariens ordförandeskapstrio vid det informella mötet mellan EU-ländernas jämställdhetsministrar den 12 oktober 2018 i Wien.

5. Europeiska kommissionen:

- Meddelande från kommissionen av den 3 mars 2010: *Europa 2020 En strategi för smart och hållbar tillväxt för alla* (KOM(2010) 2020 slutlig).
- Kommissionens rekommendation 2014/124/EU av den 7 mars 2014 om stärkande av principen om lika lön för kvinnor och män genom bättre insyn (EUT L 69, 8.3.2014, s. 112).
- Kommissionens arbetsdokument *Strategic engagement for gender equality 2016-2019* (SWD(2015) (278 final).
- Meddelande från kommissionen av den 26 april 2017: *Ett initiativ för bättre balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhängigvårdare* (COM(2017) 252).
- EU:s handlingsplan 2017–2019: Åtgärda löneklyftan mellan kvinnor och män. COM(2017) 678 final.

- Rapport om utvecklingen av barnomsorgen för ett ökat deltagande av kvinnor på arbetsmarknaden, en balans mellan arbete och familjeliv för arbetande föräldrar och en hållbar och inkluderande tillväxt i Europa ("Barcelonamålen") (COM(2018)273).
- Kommissionens rekommendation (EU) 2018/951 av den 22 juni 2018 om standarder för jämlikhetsorgan, EUT L 167, 4.7.2018, s. 28.
- Yttrande från Rådgivande kommittén för lika möjligheter för kvinnor och män om den framtida jämställdhetspolitiken efter 2019, gamla och nya utmaningar och prioriteringar
- Yttrande från Rådgivande kommittén för lika möjligheter för kvinnor och män om nya utmaningar för jämställdhet i en arbetsmiljö som förändras (2014).
- Årsrapport om jämställdheten mellan kvinnor och män i Europeiska unionen 2019
https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/annual_report_ge_2019_sv.pdf

6. Europaparlamentet:

- Resolution av den 14 mars 2017 om jämställdhet mellan kvinnor och män i Europeiska unionen 2014–2015
<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=TA&reference=P8-TA-2017-0073&language=S>
- Resolution av den 14 juni 2017 om en EU-strategi för att sätta stopp för och förebygga pensionsklyftan mellan kvinnor och män
<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=TA&language=SV&reference=P8-TA-2017-0260>

7. Europeiska jämställdhetsinstitutet:

- Forskningsrapport med titeln *Tackling the gender pay gap: not without a better work-life balance*, dok. 6656/19 ADD 1
- Jämställdhetsindex <https://eige.europa.eu/gender-equality-index>

8. Europeiska ekonomiska och sociala kommittén. Yttrande om EU:s handlingsplan 2017–2019 – Åtgärda löneklyftan mellan kvinnor och män. SOC/571.

9. Övrigt:

- FN:s konvention om avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor.
 - Förenta nationernas Agenda 2030 för hållbar utveckling.
 - Europarådets europeiska sociala stadga (reviderad) från 1996
 - Förenta nationernas agenda för jämställdhet och kvinnors egenmakt (handlingsplanen från Peking)
-