



Брюксел, 20 февруари 2017 г.
(OR. en)

6268/17

SOC 90
GENDER 6
EMPL 60
EDUC 45
ANTIDISCRIM 9

БЕЛЕЖКА

От:	Председателството
До:	Комитета на постоянните представители/Съвета
№ предх. док.:	5746/17 REV 2 SOC 56 GENDER 4 EMPL 42 EDUC 26 ANTIDISCRIM 6
Относно:	Повишаване на уменията на жените и мъжете на пазара на труда в ЕС – Проект за заключения на Съвета

1. Председателството състави проект за заключения на Съвета на тема „Повишаване на уменията на жените и мъжете на пазара на труда в ЕС“ въз основа на научната бележка, изготвена от Европейския институт за равенство между половете (EIGE)¹.
2. Работна група „Социални въпроси“ постигна съгласие по приложения текст на заключенията.
3. Комитетът на постоянните представители се приканва да одобри текста и да представи проекта за заключения на Съвета (EPSCO) за приемане.

¹ Вж. док. 6268/17 ADD 1.

Повишаване на уменията на жените и мъжете на пазара на труда в ЕС
Проект за заключения на Съвета

КАТО ПРИПОМНЯ, че:

1. Декларацията на тройката председателства относно равенството между половете, подписана от Нидерландия, Словакия и Малта на 7 декември 2015 г., в която се отбелязва, че даването на възможност на мъжете и жените да използват пълноценно своите умения и квалификации е от решаващо значение за ефективното използване на човешкия капитал в ЕС.
2. Равенството между мъжете и жените е основен принцип на Европейския съюз, залегнал в Договорите, както и една от целите и задачите на Съюза. Освен това интегрирането на принципа на равенство между жените и мъжете във всички негови дейности представлява целенасочена мисия на Съюза.
3. Равенството между жените и мъжете е залегнало в член 23 от Хартата на основните права на Европейския съюз.
4. Стратегията „Европа 2020“ има за цел създаване на условия за модернизиране на пазарите на труда; повишаване на равнището на заетостта до 75 % сред жените и мъжете на възраст 20—64 години; намаляване с поне 20 милиона на броя на жените и мъжете в бедност или в риск от бедност и социално изключване; и гарантиране на устойчивостта на националните социални модели. По-специално стратегията се стреми да постигне това, като даде възможности на жените и мъжете, посредством придобиването на нови умения, да се приспособят към новите условия и потенциалните промени в кариерата.
5. Пакетът за социални инвестиции предоставя на държавите членки насоки за по-ефективни и ефикасни социални политики в отговор на икономическата криза и демографските промени и също така призовава държавите членки да инвестират в хората.

6. Европейският стълб на социалните права, както беше обявен в работната програма на Комисията за 2017 г., има потенциала да подпомага доброто функциониране и справедливостта на пазарите на труда и социалните системи, наред с другото, чрез мерки за насърчаване на равенството между жените и мъжете.
7. Европейския пакт за равенство между половете (2011—2020 г.), в който се призовава настойчиво за действия за премахване на неравнопоставеността на половете и за борба със сегрегацията на жените и мъжете на пазара на труда. Една такава мярка е „премахване на свързаните с пола стереотипи и насърчаване на равенството между половете на всички нива на образование и обучение, както и в трудовия живот, за да се намали сегрегацията между жените и мъжете на пазара на труда“.
8. Стратегическият ангажимент на Европейската комисия за равенство между половете за периода 2016—2019 г., който акцентира върху различни приоритетни области, включително „Увеличаване на участието на жените на пазара на труда и равна икономическа независимост на жените и мъжете“ и „Намаляване на разликите в заплащането, доходите и пенсиите на жените и мъжете и по този начин преодоляване на бедността сред жените“. Осъществяването на тези цели предполага въвеждането на допълнителни мерки за подобряване на баланса между половете и условията на труд в различните икономически сектори и професии и насърчаване на равенството между половете на всички равнища и във всички видове образование, включително по отношение на свързания с пола избор на учебна дисциплина и кариера. За целта е необходимо също така повишаване на осведомеността за социалните и икономическите последици от неравнопоставеността в заетостта, включително неравнопоставеността на половете по отношение на пенсиите.
9. Новата европейска програма за умения се стреми да гарантира, че хората притежават подходящите умения през целия си професионален живот, не само с цел подобряване на техните перспективи за навлизане, оставане и напредване на пазара на труда, но и за да им се даде възможност да реализират своя потенциал като уверени, активни граждани.
10. Съветът неотдавна прие препоръка относно пътища за повишаване на уменията: нови възможности за възрастните, чиято цел е да се помогне на нискоквалифицираните възрастни да придобият минимално ниво на езикова и математическа грамотност и цифрови умения и да повишат квалификацията си.

11. Програмата на ООН за устойчиво развитие до 2030 г. има за цел „постигане на равенство между половете и овластяване на всички жени и момичета“, слагайки по този начин край на всички форми на дискриминация. Съответните цели включват премахването на неравнопоставеността между половете в образованието; постигането на пълна и продуктивна заетост и достойни условия на труд за всички мъже и жени; равностойно заплащане за равностоеен труд; и защитата на трудовите права за всички работници, включително лицата с несигурна заетост².

КАТО ВЗЕМА ПОД ВНИМАНИЕ:

12. Научната бележка³, озаглавена „Повишаване на уменията на жените и мъжете с несигурна заетост в ЕС“, изготвена от Европейския институт за равенство между половете (EIGE) по искане на малтийското председателство. Научната бележка разглежда потенциала за повишаване на уменията на жените и мъжете в ЕС, като подчертава принципа за равенството между половете, и анализира различния опит на нискоквалифицираните мъже и жени по отношение на пригодността им за заетост, положението им на пазара на труда и достъпа им до обучение, свързано с работата. Като възприема многоаспектен подход, бележката описва още опита на нискоквалифицираните лица с несигурна заетост и изброява факторите, възпрепятстващи достъпа до качествени работни места и повишаване на уменията.

² „Несигурна заетост“ в настоящите заключения означава трудова заетост с 1) много ниско заплащане, 2) недоброволна работа с твърде кратко работно време или 3) ниска степен на сигурност на работните места. (Вж. научната бележка на EIGE.) Това не засяга значението на термина „несигурна заетост“ в друг контекст, както и всяко бъдещо определение, което ще бъде договорено на равнището на ЕС или на международно равнище.

³ 6268/17 ADD 1

КАТО ОТЧИТА, че:

13. Въпреки факта, че жените са все по-квалифицирани, надминавайки в днешно време мъжете по отношение на завършената степен на образование в Европа⁴, платеният труд на жените продължава да е по-ниско възнаграден. Освен това жените все още получават по-ниско възнаграждение от мъжете за сходна дейност. Подценяването на труда на жените е една от причините за разликата в заплащането на жените и мъжете и допринася също така за разликата в пенсиите между половете. Тези проблеми се коренят в свързани с пола стереотипи, които водят до затвърждаване на неравномерното разпределение на отговорностите за полагане на грижи и домакинските задължения между жените и мъжете, както и до полова сегрегация в образованието, обучението и на пазара на труда.
14. Като цяло жените са в много по-голяма степен застрашени от несигурност през целия си живот — например поради изключително нископлатено работно място, или принудителна работа на непълно работно време, или поради ниска степен на сигурност на работното място. Най-голямата разлика между двата пола се наблюдава във възнаграждението — една от всеки пет жени е ниско платена в сравнение с едва един от всеки десет мъже. Младите жени и мъже и жените и мъжете, които се доближават до пенсионна възраст, както и жените и мъжете в уязвимо положение, като например лицата с мигрантски произход и маргинализираните групи, включително ромите, са изложени на повишен риск от заемане на несигурни работни места⁵.
15. Продуктивната трудова заетост и достойните условия на труд за всички, така както са формулирани от Международната организация на труда, са сред ключовите фактори за постигане на фактическо равенство между половете и справедлива глобализация, за намаляване на бедността и за осъществяване на справедливо, приобщаващо и устойчиво развитие.
16. Лицата, които са изключени от пазара на труда, и по-специално тези с ниско равнище на квалификация, могат да бъдат обезкуражени да навлязат на пазара на труда или да започнат работа поради съпътстващи допълнителни разходи, като транспортни разходи и разходи за услуги, свързани с грижи за деца и други зависими лица.

⁴ През 2014 г. 42,3 % от жените (на възраст между 30 и 34 г.) са имали висше образование или по-висока степен в сравнение с 33,6% от мъжете. (Изследване на ЕС на работната сила, 2015 г.)

⁵ Евростат, Изследване на работната сила, изчисления на EIGE на базата на микроданни от 2014 г.

17. Поради структурни неравенства и трайни свързани с пола стереотипи, жените с ниска квалификация се сблъскват с допълнителни предизвикателства и дискриминация. Половината от нискоквалифицираните жени на възраст 16—64 години⁶ в ЕС-28 са извън пазара на труда (неактивни), в сравнение с 27 % от мъжете⁷.
18. Почти всяка втора нискоквалифицирана жена (45 %) — в сравнение с всеки четвърти нискоквалифициран мъж (26 %) — заема несигурно работно място⁸.
19. Въпреки че през последните години жените завършват все по-висока образователна степен, докато тенденцията при младото поколение мъже е да са с по-ниско ниво на квалификация⁹ в сравнение с жените (през 2015 г. 20% от мъжете и 15% от жените на възраст 20—24 години имат завършена ниска образователна степен), при по-възрастното население 35% от жените и 29% от мъжете на възраст 55—64 години са нискоквалифицирани¹⁰.
20. По-възрастните жени, особено тези, които се доближават до пенсионната възраст, също са изложени на повишен риск от бедност в резултат на неравенството между половете в течение на целия им живот¹¹, включително на различия в заплащането, работното време и продължителността на професионалния живот. Наред с други причини, това се дължи и на факта, че домакинските задължения и задълженията за полагане на грижи се падат основно на жените, които вследствие на това прекъсват по-често кариерата си и са по-склонни от мъжете да работят на непълно работно време.

⁶ С изключение на студентите.

⁷ Евростат, Изследване на работната сила, изчисления на EIGE на базата на микроданни от 2014 г.

⁸ Евростат, Изследване на работната сила, изчисления на EIGE на базата на микроданни от 2014 г.

⁹ Международна стандартна класификация на образованието (ISCED): лицата, които са получили единствено образование в ранна детска възраст, начален етап на основното образование и прогимназиален етап на основното образование (ISCED 0-2) се считат за нискоквалифицирани.

¹⁰ Евростат, Изследване на работната сила (edat_lfse_03).

¹¹ Европейската комисия (2015 г.) *Защо по-възрастните жени са изложени на много по-голям риск от бедност, отколкото по-възрастните мъже*, Evidence in Focus. Доклад на EIGE „Бедност, пол и интерсекционална неравнопоставеност в ЕС“ Преглед на изпълнението на Пекинската платформа за действие в държавите — членки на ЕС (14295/16 ADD 1).

21. Значителен дял от нискоквалифицираните жени и мъже в трудоспособна възраст¹², независимо дали имат трудова заетост или не, не притежават необходимите основни умения за участие в професионално обучение или по-нататъшно образование. Освен това за нискоквалифицираните жени и мъже имат по-ограничен достъп до възможности за обучение, особено ако заемат несигурни работни места¹³.
22. Само около една трета от нискоквалифицираните жени (36 %) и мъже (33 %) с несигурна заетост са получили обучение през последните 12 месеца (2015 г.), като само в няколко случая обучението е било осигурено от работодателите им¹⁴.
23. За жените и мъжете, родени извън ЕС, е много по-вероятно, отколкото при гражданите на ЕС, да имат ниско равнище на основни умения и над една трета (36 %) от тях са с ниска образователна степен¹⁵. Жените по-специално са изложени на по-висок риск от бедност и социално изключване. Освен това тяхното участие на пазара на труда е ограничено¹⁶, а ниската им квалификация може да подсили този недостатък. Една от причините е, че системата за признаване на квалификации, придобити извън ЕС, все още предстои да бъде разработена цялостно.

СЪВЕТЪТ НА ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ

Като зачита широките правомощия на държавите членки в съответните области, принципа на субсидиарност, както и ролята на социалните партньори и гражданското общество, ПРИЗОВАВА ДЪРЖАВИТЕ ЧЛЕНКИ:

¹² 24 % от населението (23 % от мъжете и 24 % от жените) на възраст 25—64 години имат ниска образователна степен.

¹³ Европейско проучване на условията на труд, изчисления на EIGE на базата на микроданни от 2015 г.

¹⁴ Европейско проучване на условията на труд, изчисления на EIGE на базата на микроданни от 2015 г.

¹⁵ Евростат, Изследване на работната сила, (edat_lfs_9912)

¹⁶ 14295/16 ADD 1

24. В процеса на прилагане на стратегията „Европа 2020“ да дадат предимство на преодоляването на бариерите пред участието на жените на пазара на труда, като специално внимание бъде отделено на значението на уменията, с оглед постигане на водещата цел да се постигне увеличаване до 75 % на заетостта сред жените и мъжете на възраст 20—64 години.
25. Да активизират усилията за интегриране на принципа за равенство между половете в националните си политики относно уменията и относно пазара на труда и за тази цел по целесъобразност да включат тези мерки в национални планове за действие и/или в рамките на европейския семестър, в съответствие с насоките за заетостта, като обръщат специално внимание на специфичните неблагоприятни условия, с които се сблъскват жените на пазара на труда и в различните етапи от живота. Докладването на равнище ЕС относно подобни усилия следва да се извършва в съществуващите рамки. Свързаните с равенството между половете чувствителни мерки следва да бъдат насочени към постигането на следните цели:
- а) Преодоляване на несигурните условия на труд, например ниско заплащане, принудително намалено работно време и ниска степен на сигурност на работните места.
 - б) Насърчаване на равните възможности и постигането на еднаква степен на икономическа независимост на жените и мъжете.
 - в) Борба и предотвратяване на основаната на пола дискриминация на пазара на труда, особено по отношение на достъпа и условията на труд, като се признава, че е възможно някои групи жени, особено тези в уязвимо положение, включително жертвите на основано на пола насилие, да срещат допълнителни трудности в усилията си да заемат качествени работни места или да бъдат в риск от различни видове дискриминация.
 - г) Спазване на принципа за равностойно заплащане за равностоеен труд и насочване на работата към причините, обуславящи разликите между жените и мъжете по отношение на заплащането, доходите и пенсиите.

- д) Ограничаване на демотивиращите фактори за работа, ако и където е приложимо, чрез намиране на решение за разходите, свързани със започването на работа или връщането на пазара на труда, като се обръща дължимото внимание на евентуалните фискалните демотивиращи фактори¹⁷ и същевременно се отбелязва, че подобни демотивиращи фактори оказват по-силно въздействие върху жените и че ограничаването им може да спомогне за намаляване на неравнопоставеността в участието на двата пола.
- е) Стимулиране на създаването на качествени работни места и предоставяне на жените и мъжете на необходимите компетентности за заемане на тези работни места, включително в областта на цифровите технологии.
- ж) Борба с хоризонталната професионална сегрегация по пол и насърчаване на мерки, насочени към подобряване на признаването и статута на отраслите, в които се наемат предимно жени, например битовия сектор, сектора на здравеопазването, социалните услуги и сектора на услугите за полагане на грижи, както и обмисляне на мерки за подобряване на заплащането в тези сектори, като същевременно се зачитат националните особености и ролята на социалните партньори.
- з) Насърчаване на равен достъп за жени и мъже в преподавателската професия, също и с цел да се предоставят на учащите се както женски, така и мъжки ролеви модели.
- и) Предоставяне на подходящо и целево обучение и други форми на подкрепа на нискоквалифицираните неактивни жени и мъже, както и на работниците с несигурни работни места, включително чрез предоставяне на достъп до възможности за повишаване на уменията¹⁸, така че да се повиши пригодността им за заетост, да се подобрят перспективите им за работа и да се противодейства на дълготрайната безработица и на риска от трайно изключване от пазара на труда.
- й) Осигуряване на равен достъп до качествено образование, обучение, професионално обучение (включително схеми за чиракуване) и учене през целия живот за всички, включително за жените и мъжете, отговорни за полагане на грижи; както и премахване на бариерите, които пречат на участието, и засилване на мерките за популяризиране на образованието, като се вземат предвид обстоятелствата и нуждите на жените и мъжете с ниска квалификация.

¹⁷ Работен документ на службите на Комисията „Доклад за 2015 г. относно равенството между жените и мъжете в Европейския съюз“, стр. 6

¹⁸ Препоръка на Съвета относно повишаване на уменията: нови възможности за възрастните, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/ALL/?uri=OJ:C:2016:484:TOC>

- к) Борба със стереотипите и трудовата дискриминация на основа на възрастта през целия живот.
- л) Борба с дискриминацията и експлоатацията на жените и мъжете, родени извън ЕС, и улесняване на тяхната заетост, образование и възможности за учене през целия живот, като по този начин се подпомага тяхното интегриране в обществото и на пазара на труда.

26. Да се борят с основаните на пола дискриминация, сегрегация и стереотипи в образованието, обучението, професионалното обучение и професионално ориентиране. Да насърчават равенството между половете в училищата, коледите и университетите. Да насърчават момичетата, момчетата, жените и мъжете от всички обществени слоеве да избират образователни области и професии в съответствие със способностите и уменията си, а не въз основава на свързани с пола стереотипи, и по-специално чрез насърчаване на достъпа на жените и момичетата до образователни области и дейности, включително точните науки, технологиите, инженерството и математиката. Да насърчават мъжете и момчетата да учат и работят в области като социалните услуги, грижите за деца и дългосрочните грижи.
27. Да продължат да анализират преждевременното напускане на училище в контекста на равенството между половете и да търсят начини за справяне с различните предизвикателства, които възпрепятстват придобиването на образователни степени, особено сред момичетата и момчетата, които са в уязвимо положение или принадлежат към маргинализирани групи. Да насърчават младите жени и мъже, особено тези с ниска образователна степен, да участват в по-нататъшно обучение или образование, както и в схеми за професионално обучение, за да придобиват допълнителни умения и квалификации, както и професионален опит, в съответствие с новата европейска програма за умения.
28. Да потърсят начини за преодоляване на трудовата неравнопоставеност на половете сред работниците в предпенсионна възраст, като се възприеме междусекторен подход и се обръща специално внимание на необходимостта от подпомагане на дълготрайно безработните жени и мъже¹⁹, като се гарантират равни възможности в сферата на заетостта, например в професионалното развитие и израстване, както и по отношение на заплащането или повишенията, и като се предоставят услуги за подпомагане на жените и мъжете с отговорности за полагане на грижи.

¹⁹ Препоръка на Съвета от 15 февруари 2016 година относно интеграцията на дълготрайно безработните лица на пазара на труда (2016/C 67/01)

29. Да предоставят и осигуряват достъп на нискоквалифицираните неактивни жени и мъже до съобразени с въпросите на равенството между половете, целенасочени консултантски услуги, включително при необходимост подходящо съдействие, така че да се гарантира, че те могат ефективно да оползотворяват уменията си, включително чрез предоставяне на възможност **за** и осигуряване на консултации за започване на предприемаческа дейност и създаване на кооперативи.
30. С цел повишаване пригодността за заетост на жените и мъжете, в т.ч. на нискоквалифицираните и родените извън ЕС, да предприемат стъпки за по-нататъшно улесняване на признаването на квалификациите и на неформално и формално придобитите умения и да насърчават валидирането на неформалното и самостоятелното учене²⁰.
31. Да се осигури отпуск за полагане на грижи на родителите, включително отпуск по бащинство, и да се улесни съчетаването на професионалния, семейния и личния живот чрез предоставяне на качествени и достъпни услуги на разумни цени за полагане на грижи за подпомагане на хората с отговорности за полагане на грижи (включително образование и грижи в ранна детска възраст и грижи за други зависими лица), така че да могат тези хора да започнат или да останат на работа, да търсят качествени работни места и да участват в обучение и възможности за учене през целия живот, като същевременно се насърчава равно разпределение на грижите и домакинските задължения между жените и мъжете. По-специално следва да се въведат всички необходими мерки за постигане на целите от Барселона по отношение на детските заведения, в съответствие с ангажиментите, потвърдени в стратегията „Европа 2020“.
32. Да водят борба с несигурната заетост и да подобряват условията на труд чрез спазване на приложимото законодателство. Да подпомагат дружествата при управление на мерките за съвместяване. Да стимулират дружествата, например чрез схеми за сертифициране или финансови мерки, да прилагат гъвкави схеми на работа и благоприятстващи семейния живот мерки на работното място, като се използват пълноценно възможностите за „интелигентна“ работа²¹. Да улесняват както жените, така и мъжете, да се възползват от тези мерки за съвместяване. Да осигурят равни възможности за допълнителна квалификация и равнопоставеност на всички работници, включително работниците с несигурна заетост, които се възползват от тези мерки.

²⁰ Препоръка на Съвета от 20 декември 2012 година относно валидирането на неформалното и самостоятелното учене (2012/C 398/01)

²¹ „Интелигентни“ работни договорености в контекста на възможностите, предлагани от съвременните технологии (например работа от разстояние и гъвкаво работно време).

33. Да стимулират и насърчават дружествата във всички сектори да предоставят повече обучение на работното място и възможности за образование и обучение както на жените, така и на мъжете, включително в професиите, при които възможностите за обучение са по-ограничени.
34. Да насърчават диалога със социалните партньори, организациите на жените и организациите на гражданското общество в съответствие с функциите и компетентностите им в държавите членки, с цел да се засили сътрудничеството за борба с дискриминацията при заплащането и несигурните условия на труд, включително чрез повишаване на квалификацията на работниците, заемащи несигурни работни места. Да насърчават заинтересованите страни да признават обстоятелствата и нуждите на жените и мъжете с несигурна заетост и да подкрепят тези работници, особено при определянето и признаването на умения, както и да разпространяват информация за ползите, които носят повишаването на квалификацията и ученето през целия живот за нискоквалифицираните жени и мъже, както и за работодателите.
35. Да обмислят предприемането на стъпки за гарантиране, че договорите за обществени поръчки не водят до положение на несигурна заетост за жените и мъжете, и да насърчават участието на жените на пазара на труда.

ПРИЗОВАВА ЕВРОПЕЙСКАТА КОМИСИЯ:

36. Да подкрепя държавите членки в техните усилия за интегриране на принципа за равенство между половете в политиките за пазара на труда, включително в контекста на изпълнението на стратегията „Европа 2020“ (по-специално чрез европейския семестър) и на новата европейска програма за умения, както и в контекста на европейските структурни и инвестиционни фондове и на европейския стълб на социалните права, обявен в работната програма на Комисията за 2017 г.
37. Да гарантира, че принципът за равенство между половете е интегриран в политиките и мерките, свързани с повишаването на квалификацията, особено в области на труда, свързани с цифровизацията, точните науки, научните изследвания и развитието, както и в областта на ученето през целия живот и пазара на труда.

38. Да насърчава програми и политики, които признават и отчитат различните обстоятелства и нужди на жените и мъжете, по-специално на родителите и полагащите грижи лица с несигурна заетост, така че да се подобри достъпът до благоприятстващи семейния живот мерки, гъвкави и „интелигентни“ работни договорености за жените и мъжете, както и достъпни и качествени формални услуги на разумни цени за полагане на грижи за деца и други зависими лица (включително образование и грижи в ранна детска възраст). Да насърчава бащите да ползват отпуск по бащинство и родителски отпуск, а работодателите да улесняват вземането на подобен отпуск, така че да се даде възможност на жените да увеличат участието си на пазара на труда. Комисията следва да вземе предвид тези измерения, когато привежда в действие обявената в работната програма на Комисията за 2017 г. инициатива за преодоляване на предизвикателствата, пред които са изправени работещите семейства при намирането на баланс между професионалния и личния живот.
39. Да финансират и подпомагат инициативи за повишаване на осведомеността относно равенството и трудовите права на работещите жени и мъже, както и за ползите от ученето през целия живот и предлаганите услуги за насочване и подпомагане на нискоквалифицираните лица, желаещи да повишат своята пригодност за заетост, включително в рамките на прилагането на новата европейска програма за умения.
-

Референтни документи

1. Законодателство на ЕС:

- Директива 92/85/ЕИО на Съвета от 19 октомври 1992 г. за въвеждане на мерки за насърчаване подобряването на безопасността и здравето по време на работа на бременни работнички и на работнички родилки или кърмачки (Десета специална директива по смисъла на член 16, параграф 1 от Директива 89/391/ЕИО)
- Директива 2000/78/ЕО на Съвета от 27 ноември 2000 г. за създаване на основна рамка за равно третиране в областта на заетостта и професиите (ОВ L 303, 2.12.2000 г., стр. 16)
- Директива 2004/113/ЕО на Съвета от 13 декември 2004 г. относно прилагане на принципа на равното третиране на мъжете и жените по отношение на достъпа до стоки и услуги и предоставянето на стоки и услуги (ОВ L 373, 21.12.2004 г., стр. 37)
- Директива 2006/54/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 5 юли 2006 г. за прилагането на принципа на равните възможности и равното третиране на мъжете и жените в областта на заетостта и професиите (преработена) (ОВ L 204, 26.7.2006 г., стр. 23)
- Директива 2008/104/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 19 ноември 2008 година относно работа чрез агенции за временна заетост
- Директива 2010/18/ЕС на Съвета от 8 март 2010 година за прилагане на ревизираното рамково споразумение за родителския отпуск, сключено между Конфедерацията на европейския бизнес (BUSINESSEUROPE), Европейската асоциация на занаятите и малките и средните предприятия (UEAPME), Европейския център на предприятията с държавно участие и на предприятията от общ икономически интерес (СЕЕР) и Европейската конфедерация на профсъюзите (ETUC), и за отмяна на Директива 96/34/ЕО (Текст от значение за ЕИП), ОВ L 68, 18.3.2010 г., стр. 13—20
- Директива 2010/41/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 7 юли 2010 г. за прилагане на принципа на равно третиране на мъжете и жените, които извършват дейности в качеството на самостоятелно заети лица, и за отмяна на Директива 86/613/ЕИО на Съвета (ОВ L 180, 15.7.2010 г., стр. 1)

2. Съвет:

Всички релевантни документи, и по-специално следните:

- Директива 97/81/ЕО на Съвета от 15 декември 1997 година относно Рамково споразумение за работа при непълно работно време, сключено между Съюза на конфедерациите на индустриалците и на работодателите в Европа (UNICE), Европейския център на предприятията с държавно участие (СЕЕР) и Европейската конфедерация на профсъюзите (ЕКП) — приложение: Рамково споразумение за работа при непълно работно време
- Директива 1999/70/ЕО на Съвета от 28 юни 1999 година относно Рамково споразумение за срочната работа, сключено между Европейската конфедерация на профсъюзите (CES), Съюза на индустриалците в Европейската общност (UNICE) и Европейския център на предприятията с държавно участие (СЕЕР)
- Заклучения на Съвета относно прегледа на изпълнението на Пекинската платформа за действие от държавите членки: неравенството в заплащането между жените и мъжете (док. 14485/01)
- Заклученията на Съвета относно премахване на свързаните с половете стереотипи в обществото (9671/08)
- Заклучения на Съвета относно „Съобразена със семейството научна кариера: към един интегриран модел“ (9026/1/08)
- Заклучения на Съвета относно прегледа на изпълнението на Пекинската платформа за действие от държавите членки и от институциите на ЕС — Жените и икономиката: съчетаване на професионалния и семейния живот (17474/08)
- Заклучения на Съвета относно прегледа на изпълнението на Пекинската платформа за действие от държавите членки и институциите на ЕС — „Пекин + 15“: преглед на напредъка (15992/09)
- Директива 2010/18/ЕС на Съвета от 8 март 2010 година за прилагане на ревизираното рамково споразумение за родителския отпуск, сключено между Конфедерацията на европейския бизнес (BUSINESSEUROPE), Европейската асоциация на занаятите и малките и средните предприятия (UEAPME), Европейския център на предприятията с държавно участие и на предприятията от общ икономически интерес (СЕЕР) и Европейската конфедерация на профсъюзите (ETUC), и за отмяна на Директива 96/34/ЕО (Текст от значение за ЕИП)
- Заклучения на Съвета относно укрепване на ангажимента и засилване на действията за премахване на разликата в заплащането на жените и мъжете, както и за преглед на изпълнението на Пекинската платформа за действие (18121/10)
- Заклучения на Съвета относно прегледа на изпълнението на Пекинската платформа за действие — „Жените и икономиката: съвместяване на професионалния и семейния живот като предпоставка за равно участие на пазара на труда (17816/11)

- Заключение на Съвета относно Европейски пакт за равенство между половете (2011—2020 г.) (ОВ С 155, 25.5.2011 г., стр. 10)
- Заключение на Съвета относно образованието и грижите в ранна детска възраст: да осигурим на всички деца най-добрия старт в живота за утрешния свят (ОВ С 175, 15.6.2011 г., стр. 8)
- Препоръка на Съвета от 20 декември 2012 година относно валидирането на неформалното и самостоятелното учене (2012/С 398/01)
- Заключение на Съвета „Социални инвестиции за растеж и сближаване“ (11487/13)
- Заключение на Съвета „Жените и икономиката: икономическа независимост от гледна точка на работата на непълен работен ден и самостоятелната заетост“ (11050/14)
- Заключение относно прегледа на изпълнението на Пекинската платформа за действие от държавите членки и от институциите на ЕС „Равенство между половете в ЕС: перспективи за периода след 2015 г. Преглед на резултатите от 20 години изпълнение на Пекинската платформа за действие“ (16891/14)
- Заключение на Съвета относно напредъка в посока към по-приобщаващи пазари на труда (7017/15)
- Заключение на Съвета „Равни възможности за жените и мъжете: премахване на неравнопоставеността на половете по отношение на пенсиите“ (10081/15)
- Решение (ЕС) 2015/1848 на Съвета относно насоки за политиките по заетостта на държавите членки за 2015 г. (ОВ L 268, 15.10.2015 г., стр. 28—32)
- Заключение на Съвета относно Плана за действие относно равенството между половете за периода 2016—2020 г., 26 октомври 2015 г. (13201/15)
- Заключение на Съвета „Борба с бедността и социалното изключване: интегриран подход“ (9273/16)
- Заключение на Съвета относно жените и бедността (15409/16)
- Препоръка на Съвета от 15 февруари 2016 година относно интеграцията на дълготрайно безработните лица на пазара на труда (2016/С 67/01)
- Съвет (2016/С 484/01)

3. Европейска комисия:

- Съобщение на Комисията „Европа 2020: Стратегия на Европейския съюз за работни места и интелигентен, устойчив и приобщаващ растеж“ (COM(2010) 2020 окончателен)
- Съобщение на Комисията от 21 септември 2010 г.: Стратегия за равенство между жените и мъжете 2010—2015 г. (COM(2010) 491 окончателен)
- Съобщение „Европейската платформа срещу бедността и социалното изключване: европейска рамка за социално и териториално сближаване“ (COM(2010) 758 окончателен)
- Съобщение от Европейската комисия. Образование и грижи в ранна детска възраст:
да осигурим за всички деца най-добрия старт в живота за утрешния свят (COM(2011) 66 окончателен)
- Съобщение на Комисията „Социални инвестиции за растеж и сближаване, включително изпълнение на Европейския социален фонд за периода 2014–2020 г.“, (COM(2013) 83 final)
- Препоръка на Комисията относно укрепването чрез прозрачност на принципа на равното заплащане за мъжете и жените (C (2014) 1405 final)
- Работен документ на службите на Комисията „Стратегически ангажимент за равенство между половете за периода 2016—2019 г.“ (SWD (2015) 278 final)
- Пътна карта „Ново начало за справяне с предизвикателствата по постигането на равновесие между професионалния и личния живот, пред които са изправени работещите семейства“ (август 2015 г.):
http://ec.europa.eu/smart-regulation/roadmaps/docs/2015_just_012_new_initiative_replacing_maternity_leave_directive_en.pdf
- *Защо по-възрастните жени са изложени на много по-голям риск от бедност, отколкото по-възрастните мъже* (14 октомври 2015 г.), Evidence in Focus.
- Съобщение на Комисията: Нова европейска програма за умения: Съвместни усилия за укрепване на човешкия капитал, пригодността за заетост и конкурентоспособността. (COM(2016) 381 final)
- Работен документ на службите на Комисията „Доклад за 2015 г. относно равенството между жените и мъжете в Европейския съюз“ (SWD (2016) 54 final)
- Съобщение на Комисията „План за действие относно интеграцията на граждани на трети държави“ (COM (2016) 377 final)
- Обзор на образованието и обучението за 2016 г.
http://ec.europa.eu/education/sites/education/files/monitor2016_en.pdf

4. Европейски парламент:

- Резолюция от 19 октомври 2010 г. относно жените, работещи при несигурни условия на труд (2010/2018(INI))
- Резолюция от 20 октомври 2010 г. относно ролята на минималния доход за борбата срещу бедността и насърчаването на общество, основаващо се на принципа на интеграцията в Европа (2010/2039(INI), ОВ С 70Е, 8.3.2012 г.)
- Резолюция от 8 март 2011 г. относно облика на бедността сред жените в Европейския съюз (2010/2162(INI))
- Резолюция от 15 ноември 2011 г. относно Европейската платформа срещу бедността и социалното изключване (2011/2052(INI))
- Доклад от 8 април 2016 г. относно равенството между половете и предоставянето на възможности за заемане на ръководни длъжности на жените в ерата на цифровите технологии (2015/2007(INI))
- Резолюция от 26 май 2016 г. относно бедността през призмата на равенството между половете (2015/2228(INI))

5. Други:

- Декларация на тройката председателства относно равенството между половете (Нидерландия, Словакия и Малта), Брюксел, 7 декември 2015 г.
<https://english.eu2016.nl/documents/publications/2016/01/05/declaration-on-gender-equality>
- Научна бележка на EIGE „Повишаване на уменията на жените и мъжете с несигурна заетост в ЕС“ (6268/17 ADD 1)
- Доклад на EIGE „Бедност, пол и интерсекционална неравнопоставеност в ЕС“
Преглед на изпълнението на Пекинската платформа за действие в държавите — членки на ЕС (14295/16 ADD1)
- Общо събрание на ООН (2015 г.). Да преобразим света: програма до 2030 г. за устойчиво развитие
http://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=E
- Международна организация на труда (2016 г.). План за действие на МОТ относно равенството между половете за периода 2016—2017 г.
http://www.ilo.org/gender/Informationresources/WCMS_351305/lang--en/index.htm

- Доклад на ОИСР — Насърчаване и измерване на уменията: Подобряване на когнитивните и некогнитивните умения за насърчаване на успех през целия живот
<https://www.oecd.org/edu/ceri/Fostering-and-Measuring-Skills-Improving-Cognitive-and-Non-Cognitive-Skills-to-Promote-Lifetime-Success.pdf>
- Доклад на ОИСР, Липсващите предприемачи, 2015 г. Политики за самостоятелна заетост и предприемачество
<http://www.oecd.org/industry/the-missing-entrepreneurs-2015-9789264226418-en.htm>
- ОИСР (2016), Уменията са важни. Допълнителни резултати от проучването на уменията на възрастните
<http://www.oecd.org/skills/skills-matter-9789264258051-en.htm>
- Световната здравна организация, Световен доклад относно остаряването и здравето (2015 г.)
http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/186463/1/9789240694811_eng.pdf?ua=1
- Доклад на „Евридика“, 2010 г., Gender differences in educational outcomes: a study on the measures taken and the current situation in Europe“ (Полово обусловени разлики в учебните резултати: проучване на предприетите мерки и настоящото положение в Европа)
http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/thematic_reports/120en.pdf
- Четвъртата световна конференция по въпросите на жените, Пекинската платформа за действие, 1995 г.
www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/
- Евростат, Наблюдение на работната сила.
- Eurofound, Европейско проучване на условията на труд.