



Bruselas, 29 de mayo de 2019
(OR. en)

9804/19

SOC 396
EMPL 297
GENDER 22
ANTIDISCRIM 16

NOTA

De:	Comité de Representantes Permanentes (1.ª parte)
A:	Consejo
N.º doc. prec.:	9357/19
Asunto:	Eliminar la brecha salarial entre hombres y mujeres: políticas y medidas clave – Proyecto de Conclusiones del Consejo

Con vistas al Consejo EPSCO del 13 de junio de 2019, adjunto se remite a las delegaciones el proyecto de Conclusiones del Consejo sobre el asunto de referencia, aprobado por el Comité de Representantes Permanentes (1.ª parte), el 29 de mayo de 2019.

Eliminar la brecha salarial entre hombres y mujeres: políticas y medidas clave

Proyecto de Conclusiones del Consejo

RECONOCIENDO QUE:

1. La igualdad entre mujeres y hombres es un principio fundamental de la Unión Europea consagrado en los Tratados y reconocido en el artículo 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. El artículo 8 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE) dispone que la Unión, en todas sus acciones, se fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad.
2. El artículo 157 del TFUE exige a los Estados miembros garantizar la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor y, con objeto de garantizar en la práctica la plena igualdad entre hombres y mujeres en la vida laboral, también permite a los Estados miembros mantener o adoptar medidas que ofrezcan ventajas concretas destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales o a evitar o compensar desventajas en sus carreras profesionales.
3. En los principios 2 y 9 del pilar europeo de derechos sociales, proclamado por el Parlamento Europeo, el Consejo y la Comisión el 17 de noviembre de 2017, se reconocen la igualdad de género y el equilibrio entre vida profesional y vida privada.
4. Las políticas de igualdad de género impulsan un crecimiento inteligente, sostenible e integrador, y son una condición previa para promover la prosperidad, la competitividad y el empleo, así como la integración y la cohesión social.

5. Según el objetivo 5.4 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, es preciso reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país. Además, en la meta 8.5 de los ODS de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas figura una referencia al principio de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.
6. «Reducir la brecha de género en las retribuciones y las pensiones y, por consiguiente, luchar contra la pobreza entre las mujeres» es también uno de los ámbitos prioritarios fijados por la Comisión Europea en su Compromiso estratégico para la igualdad de género 2016-2019.
7. Las normas y estructuras sociales, los modelos culturales y los estereotipos de género, todos ellos profundamente arraigados, afectan a las decisiones que se toman a escala del hogar sobre el reparto del trabajo remunerado y no remunerado y las actividades de cuidado entre mujeres y hombres.

RECORDANDO QUE:

8. En el artículo 11 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer de las Naciones Unidas, el derecho al trabajo se define como un «derecho inalienable de todo ser humano». Asimismo, se exige a los Estados Partes que «adopt[en] todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo, a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos», en particular el derecho a igual remuneración, el derecho a la seguridad social y el derecho a vacaciones pagadas. En dicho artículo también se exige a los Estados Partes que «implant[en] la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o beneficios sociales».

9. De conformidad con el artículo 1 del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) de 1958 de la Organización Internacional del Trabajo, la discriminación comprende cualquier distinción, exclusión o preferencia basada, por ejemplo, en motivos de sexo «que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación».
10. El artículo 2 del Convenio sobre igualdad de remuneración de 1951 de la Organización Internacional del Trabajo dispone que todo Miembro deberá promover y garantizar «la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor», refiriéndose a la fijación de tasas de remuneración sin discriminación en cuanto al sexo.
11. La Carta Social Europea (revisada) del Consejo de Europa de 1996 exige a las Partes que emprendan determinadas acciones para garantizar el ejercicio efectivo de, entre otros derechos, el derecho al trabajo y el derecho a una remuneración equitativa. En este contexto, en el artículo 4, apartado 3, se reconoce explícitamente «el derecho de los trabajadores de ambos sexos a una remuneración igual por un trabajo de igual valor».

OBSERVANDO QUE:

12. Según Eurostat, la retribución horaria bruta media de las mujeres es inferior a la de los hombres, y la brecha salarial entre hombres y mujeres en la UE, que sigue siendo de aproximadamente el 16 %, disminuye muy lentamente, o incluso aumenta en algunos Estados miembros. Asimismo, el indicador de la brecha salarial global muestra que la brecha de género se sitúa en torno al 40 % en la UE-28.

13. La brecha salarial entre hombres y mujeres es el resultado de toda una serie de desequilibrios de género en el mercado laboral. No se debe a diferencias de nivel educativo dado que, de hecho, el nivel de instrucción de las mujeres es superior al de hombres en la UE; se debe a factores como la segregación por género en la educación, la formación y el empleo, la segregación en el trabajo, el desequilibrio de género en los puestos directivos y de toma de decisiones, el hecho de que las mujeres trabajen con mayor frecuencia a tiempo parcial e interrumpen su carrera con mayor frecuencia y durante más tiempo por el desigual reparto de las responsabilidades domésticas, familiares y de cuidado entre mujeres y hombres o la infravaloración del trabajo realizado por las mujeres. Los factores organizativos también pueden influir, en particular las largas jornadas laborales y el hecho de que se espere tanto una presencia física como una disponibilidad fuera del horario normal. Todos estos factores son consecuencia de sesgos y discriminaciones de género persistentes e inconscientes, incluida la discriminación salarial, que reflejan que el principio de igualdad de retribución para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor no se aplica adecuadamente.
14. En el Plan de Acción de la UE 2017-2019 para abordar la brecha salarial entre hombres y mujeres, adoptado por la Comisión Europea, se enumeran medidas específicas para combatir las causas profundas, como la segregación laboral por motivos de género, tanto horizontal como vertical; la falta de transparencia salarial y el desigual reparto de las responsabilidades de cuidado entre mujeres y hombres. El Plan de Acción también establece medidas de sensibilización y medidas para dar a conocer las desigualdades y luchar contra los estereotipos.

15. La nota de investigación titulada «Abordar la brecha salarial entre hombres y mujeres: no sin un mejor equilibrio entre vida privada y vida laboral», elaborada por el Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE), pone de relieve que, en toda la UE, las mujeres tienen cuatro veces más probabilidades que los hombres de trabajar a tiempo parcial o con contratos temporales. Por otra parte, la tasa de inactividad económica de las mujeres en edad de trabajar es casi dos veces superior a la de los hombres. Una quinta parte de las mujeres que viven en la pobreza no está activa en el mercado laboral a causa de las responsabilidades domésticas y de cuidado. Según la nota de investigación, ello podría, en particular, ser un reflejo de la falta de guarderías asequibles y de calidad y de servicios asistenciales para otras personas a cargo, así como de la inexistencia de políticas de rentabilidad del trabajo y de otras medidas, como modalidades de trabajo flexibles para mujeres y hombres. Dichas medidas pueden contribuir a facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y privada, en particular a que se dedique tiempo suficiente a cada uno de estos ámbitos. Además, las mujeres que trabajan a tiempo completo y, al mismo tiempo, realizan labores asistenciales y trabajo doméstico no remunerados, terminan trabajando más horas al día que los hombres.
16. Las presentes Conclusiones se basan en trabajos anteriores y en los compromisos políticos manifestados por el Consejo, el Parlamento Europeo, la Comisión y las partes interesadas en este ámbito, en particular en los documentos que se enumeran en el anexo I.

EL CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA

INSTA A LOS ESTADOS MIEMBROS a que, de conformidad con sus competencias, teniendo en cuenta las circunstancias nacionales y respetando el cometido y la autonomía de los interlocutores sociales:

17. Hagan balance de todas las medidas disponibles con vistas a garantizar la aplicación efectiva a escala nacional del principio jurídico de igualdad de retribución para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor.

18. Cuando proceda, mejoren las medidas existentes o introduzcan otras nuevas para garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad de retribución para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor, en particular medidas para mejorar la transparencia salarial, basándose en la Recomendación de la Comisión, de 7 de marzo de 2014, sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución¹.
19. Adopten medidas para reforzar la capacidad de los organismos para la igualdad de actuar, ayudar y representar a las víctimas de discriminación salarial, y consideren la posibilidad de adoptar las medidas mencionadas en la Recomendación de la Comisión, de 22 de junio de 2018, sobre normas relativas a los organismos para la igualdad². Dichas medidas también deben tener en cuenta las necesidades específicas de las mujeres y los hombres que sufren discriminación por razones múltiples.
20. Adopten medidas eficaces para promover la igualdad en la educación y el empleo a fin de abordar la segregación del mercado laboral y colmar la brecha salarial entre hombres y mujeres, como:
- a) medidas para luchar contra la discriminación salarial, en particular mediante la promoción de la transparencia salarial;
 - b) medidas para garantizar educación y formación no sesgadas a todos los niveles, incluidas la educación superior, la formación profesional, el aprendizaje permanente y la orientación profesional, así como la igualdad de acceso a ellas para cada persona;
 - c) medidas para empoderar a todas las niñas, mujeres y a los niños y hombres para que elijan ámbitos educativos y ocupaciones con libertad, sin basarse en estereotipos de género, sino de acuerdo con sus preferencias, aptitudes y capacidades.

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

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

- d) medidas para promover el acceso por igual a todos los ámbitos educativos y ocupaciones, y facilitar el acceso de mujeres y niñas a la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas (CTIM) y las tecnologías de la información y de las comunicaciones (TIC), así como medidas para fomentar que niños y hombres se formen y trabajen en el sector de la sanidad, la educación y el bienestar social.
- e) medidas para abordar los factores que desincentivan a ambos progenitores (y a los progenitores solos) a participar plenamente en las políticas activas del mercado de trabajo, y medidas para analizar y, en caso necesario, abordar la incidencia de los sistemas fiscales y de prestaciones sociales y de los subsidios en los ingresos de mujeres y hombres;
- f) medidas para promover la educación y la formación, incluidas la educación y la formación no formales, así como las actividades de concienciación sobre la igualdad de género y los prejuicios de género inconscientes dirigidas a todos los grupos de edad para combatir la segregación en el trabajo; y
- g) medidas específicas destinadas a la evaluación profesional no sexista que pongan de manifiesto los beneficios de este tipo de evaluación para los empresarios.
- h) medidas para promover la representación de género equilibrada en los puestos de gestión.

21. Tomar medidas destinadas a facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y privada tanto de las mujeres como de los hombres, alentando así el reparto equitativo de las responsabilidades de la prestación de cuidados y domésticas entre mujeres y hombres, como:

- a) medidas para mejorar la oferta de servicios de prestación de cuidados accesibles, de calidad y asequibles, también para niños de corta edad, personas mayores y personas que necesitan cuidados de larga duración;
- b) medidas para promover el equilibrio entre vida profesional y vida privada en el lugar de trabajo, establecimiento de sistemas de certificación voluntaria, prestación de formación profesional, concienciación y desarrollo de campañas de información;

- c) medidas destinadas a mejorar los derechos y el apoyo proporcionados a los empleados para conciliar mejor sus responsabilidades de prestación de cuidados y profesionales y hacer que los hombres se acojan en mayor medida a estos derechos;
- d) medidas para promover el reparto equitativo de las responsabilidades de prestación de cuidados entre mujeres y hombres;
- e) medidas para fomentar que las partes interesadas pertinentes, incluidos los interlocutores sociales [...] y las empresas, adopten prácticas que propicien la conciliación de la vida laboral, familiar y privada, también en los sectores dominados por los hombres, y medidas para garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombre en términos de acceso a los derechos y las disposiciones correspondientes;
- f) medidas de concienciación sobre los derechos y las disposiciones relacionadas con el equilibrio entre la vida profesional y la vida privada para los progenitores y los cuidadores a fin de facilitar el disfrute de estos derechos y disposiciones, en particular por parte de los hombres.

22. Tengan en cuenta e incluyan medidas específicas para las mujeres y las niñas en sus estrategias nacionales de desarrollo sostenible de conformidad con el ODS 5³ de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas y hagan un seguimiento de la aplicación de todas las disposiciones pertinentes, recurriendo también a los datos basados en los indicadores establecidos en el marco de la aplicación de la Plataforma de Acción de Beijing.

INSTA A LOS ESTADOS MIEMBROS Y A LA COMISIÓN EUROPEA a que, en el marco de sus respectivas competencias, teniendo en cuenta las circunstancias nacionales y respetando el cometido y la autonomía de los interlocutores sociales:

23. Adopten un planteamiento integrado en todos sus esfuerzos destinados a colmar la brecha salarial entre hombres y mujeres y promover la igualdad de género, también fomentando las sinergias entre las estrategias de empleo y otras políticas sociales relacionadas con la juventud, la educación, la fiscalidad, las prestaciones familiares, la protección social y la atención sanitaria.

³ Objetivo de Desarrollo Sostenible 5:

24. Tomen medidas para eliminar los estereotipos de género y combatir las ideas preconcebidas sobre los roles de género con vistas a colmar la brecha salarial entre hombres y mujeres, reducir la segregación por género tanto vertical como horizontal en el mercado de trabajo y promover un reparto de responsabilidades más equitativo entre hombres y mujeres.
25. Redoblen los esfuerzos para colmar la brecha salarial entre hombres y mujeres y garantizar iguales oportunidades de empleo en el contexto de todas las iniciativas, políticas y medidas pertinentes, entre ellas las políticas y estrategias de empleo y sociales, por ejemplo reforzando el papel de los organismos y las instituciones públicos responsables de la igualdad de género, e incluyendo la perspectiva de la igualdad de género (principio de integración de la dimensión de género) en la elaboración, aplicación, seguimiento y evaluación de los efectos de estas políticas en las mujeres y los hombres.
26. Tomen medidas eficaces para colmar la brecha salarial entre hombres y mujeres, en su caso basándose en el Plan de Acción de la Comisión, como:
 - a) medidas para aumentar la transparencia de las retribuciones y mejorar la aplicación del principio de igualdad de retribución para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor;
 - b) medidas para velar por que la selección de candidatos, en particular para los puestos de gestión en el sector público y en el privado se base en la evaluación sin ambigüedades, objetiva y neutral en cuanto al género de los méritos y las cualificaciones de los candidatos;
 - c) medidas para facilitar a las mujeres la posibilidad de solicitar puestos de gestión;
 - d) medidas para responder a la necesidad de profesionalizar y regularizar los cuidados familiares y el trabajo doméstico, que fundamentalmente siguen siendo tarea de mujeres no remunerada; y
 - e) medidas para fomentar el intercambio de mejores prácticas –a nivel local, regional, nacional, de la UE e internacional.

27. Tomen medidas específicas para facilitar la conciliación de la vida laboral, la vida familiar y la privada. Debe apoyarse el equilibrio entre vida profesional y vida privada por medio de una gama de medidas que se refuercen mutuamente, incluida una combinación de medidas legislativas y de actuación, como los permisos por motivos familiares, en particular de maternidad y de paternidad, los permisos parentales y para cuidadores, la prestación de servicios de cuidados de calidad y asequibles, así como modalidades de trabajo flexibles para las mujeres y hombres.
28. Animen a los empresarios a apoyar a los hombres para que tomen permisos parentales y familiares de otro tipo, y a que recurran a las modalidades de trabajo flexible.
29. Animen a los empresarios a facilitar a sus empleados el recurso a los permisos familiares, en particular los de maternidad, paternidad, parentales y de cuidadores, así como a las modalidades de trabajo flexible para cuidar de los hijos y otras personas dependientes, facilitando de este modo un reparto más equitativo de las responsabilidades de cuidado.
30. Promuevan a nivel organizativo y de centro de trabajo culturas que propicien la consecución del equilibrio necesario entre vida profesional y vida privada de las mujeres y los hombres, por ejemplo, en caso necesario, por medio de planes de igualdad de género.
31. Intervengan de manera activa colaborando con las empresas, por ejemplo mediante campañas ad hoc o premiando a las empresas que den ejemplo, así como con las organizaciones de empresarios y de trabajadores y con organizaciones del tercer sector y de la sociedad civil, con miras a apoyar sus esfuerzos por abordar las causas profundas de la brecha salarial entre mujeres y hombres, también facilitando el equilibrio entre vida profesional y vida privada de mujeres y hombres.
32. Tomen medidas para asegurar que tanto las mujeres como los hombres pueden avanzar en sus carreras sin discriminación relacionada con los permisos familiares.

33. Faciliten la vuelta al trabajo de los trabajadores tras un permiso, así como su vuelta a su anterior régimen de trabajo después de un periodo de trabajo a tiempo parcial. En el primer caso, se debe alentar que los trabajadores y los empresarios se mantengan en contacto durante el permiso y que convengan las medidas de reintegración oportunas.
34. Tomen todas las medidas pertinentes para conseguir los objetivos de Barcelona sobre prestación de servicios de guardería⁴ de buena calidad y asequibles y para facilitar el acceso a los servicios de guardería, y consideren la posibilidad de establecer nuevos objetivos centrados en los cuidados necesarios a lo largo de todo el ciclo vital, en especial la atención a las personas de edad avanzada.
35. Canalicen los recursos hacia el desarrollo y la puesta en práctica de medidas específicas encaminadas a abordar las causas profundas de la brecha salarial entre hombres y mujeres, también en el contexto de los Fondos Estructurales y de Inversión Europeos, en particular el Fondo Social Europeo.
36. Animen a todas las partes interesadas y agentes pertinentes, incluidos los interlocutores sociales, las empresas y los servicios públicos de empleo, a que intensifiquen sus esfuerzos por reducir la segregación horizontal de género, mejorando también la valorización del trabajo en los sectores dominados por mujeres, haciendo más transparentes y justos los sistemas de valoración del trabajo, alentando y capacitando a las mujeres y los hombres para que accedan a las oportunidades de empleo en todos los sectores en pie de igualdad, y poniendo de manifiesto los beneficios económicos de la desegregación y su importancia en el contexto del futuro del trabajo.
37. De acuerdo con el pilar europeo de derechos sociales, aborden la cuestión de la brecha salarial entre hombres y mujeres en el marco del actual marco de gobernanza de la Estrategia Europa 2020, incluidos el Estudio Prospectivo Anual sobre el Crecimiento y el proyecto de Informe Conjunto sobre el Empleo, teniéndola asimismo en cuenta en los futuros marcos estratégicos.

⁴ En 2002, el Consejo Europeo estableció los objetivos de disponibilidad de servicios de guardería para 2010 en al menos un 90 % de los niños de edad comprendida entre los tres años y la edad de escolarización obligatoria y en un 33 % como mínimo de los niños de menos de tres años.

38. Fomenten la concienciación de los ciudadanos europeos acerca de la brecha salarial entre hombres y mujeres y sobre sus causas y consecuencias y del mismo modo la brecha entre las pensiones de los hombres y las mujeres, así como el mayor riesgo de pobreza al que se exponen las mujeres de edad avanzada.
39. Promuevan el diálogo con las partes interesadas pertinentes, incluidos los interlocutores sociales, las empresas y los organismos y las organizaciones nacionales encargados de la igualdad, en relación con la lucha contra la discriminación salarial, el sesgo y los estereotipos de género en la educación y el mercado de trabajo, promoviendo así el aprendizaje mutuo.
40. Continúen el trabajo de la Comisión y Eurostat sobre la descomposición de la brecha salarial entre hombres y mujeres sin ajustar y publiquen regularmente datos pertinentes sobre la brecha salarial, sus determinantes y sus consecuencias para los ingresos y las pensiones.

INSTA A LA COMISIÓN EUROPEA a que:

41. Adopte la Comunicación de la Comisión por la que se establece una estrategia específica sobre igualdad de género para el periodo posterior a 2019, que incluya medidas para reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres.
42. Analice el impacto de la digitalización en la igualdad de género y el equilibrio entre la vida profesional y la vida privada en el contexto del mercado laboral y lo tenga en cuenta a la hora de formular nuevas políticas.
43. Siga activamente la evaluación⁵ en curso de las disposiciones de la Directiva 2006/54/CE por las que se aplica el principio de «igualdad de retribución» consagrado en el Tratado, considerando especialmente la necesidad de modificar la Directiva.
44. Fomente el intercambio de buenas prácticas entre Estados miembros en lo que respecta a las medidas para hacer frente a las causas profundas de la brecha salarial.
45. Refuerce la incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas comunitarias, en particular las políticas en materia de juventud, educación y empleo, y en los futuros programas.

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

Referencias**1. Expedientes interinstitucionales de la UE:**

Pilar europeo de derechos sociales

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

2. Legislación de la UE:

Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición). (DO L 204 de 26.7.2006, p. 23-36)

Directiva 2010/41/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 7 de julio de 2010, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, y por la que se deroga la Directiva 86/613/CEE del Consejo (DO L 180 de 15.7.2010, p. 1-6).

Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo [*se sustituirá por una referencia a la Directiva adoptada*].

3. Consejo:

Todas las Conclusiones del Consejo adoptadas en relación con la revisión de la Plataforma de Acción de Pekín⁶ y otras Conclusiones del Consejo sobre la igualdad de género, especialmente las que se citan a continuación:

- Conclusiones del Consejo sobre el refuerzo del compromiso de eliminar las diferencias de retribución entre mujeres y hombres e intensificación de las medidas a tal efecto, y sobre el examen de la aplicación de la Plataforma de Acción de Pekín (18121/10).
- Conclusiones del Consejo, de 7 de marzo de 2011, sobre Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020) (DO C 155 de 25.5.2011, p. 10-13).
- Conclusiones del Consejo sobre «La mujer y la economía: conciliación de la vida familiar y laboral como condición para la participación igualitaria en el mercado laboral (17816/11).
- Conclusiones del Consejo «Avanzar hacia unos mercados de trabajo más integradores», adoptadas el 9 de marzo de 2015 (7017/15).

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

- Conclusiones del Consejo de 18 de junio de 2018 «Igualdad de oportunidades de ingresos para los hombres y las mujeres: reducir la brecha de género de las pensiones». 10081/15.
- Conclusiones del Consejo de 26 de octubre de 2015 sobre el Plan de Acción en materia de género 2016-2020 (13201/15).
- Conclusiones del Consejo «Mejorar las capacidades de mujeres y hombres en el mercado de trabajo de la UE» (6889/17)
- Conclusiones del Consejo, de 7 de diciembre de 2017, «Medidas reforzadas para reducir la segregación horizontal de género en la educación y el empleo» (15468/17).
- Recomendación del Consejo 92/241/CEE, de 31 de marzo de 1992, sobre el cuidado de los niños y de las niñas, DO L 123 de 8.5.1992, p. 16-18.
- Resolución del Consejo y de los ministros de trabajo y asuntos sociales, reunidos en el seno del Consejo de 29 de junio de 2000 relativa a la participación equilibrada de hombres y mujeres en la actividad profesional y en la vida familiar, DO C 218 de 31.7.2000, p. 5-7.

4. Trío de Presidencias:

- [Declaración del Trío de Presidencias sobre Igualdad de Género, firmada por Rumanía, Finlandia y Croacia (15 de marzo de 2019).]
- Declaración conjunta titulada «Igualdad de género como prioridad de la Unión Europea, hoy y en el futuro», propuesta por el Trío de Presidencias de Austria, Estonia y Bulgaria en la reunión informal de ministros de Igualdad de Género, 12 de octubre de 2018, Viena.

5. Comisión Europea:

- Comunicación de la Comisión de 3 de marzo de 2010: «Europa 2020: una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador», COM(2010) 2020 final.
- Recomendación de la Comisión 2014/124/UE, de 7 de marzo de 2014, sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia (DO L 69 de 8.3.2014, p. 112-116).
- Documento de trabajo de los servicios de la Comisión: «Compromiso estratégico para la igualdad de género 2016-2019» (SWD(2015) 278 final).
- Comunicación de la Comisión de 26 de abril de 2017: «Una iniciativa para promover la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores» (COM(2017) 252 final).
- Plan de Acción de la UE 2017-2019: Abordar la brecha salarial entre hombres y mujeres. COM(2017) 678 final.

- Informe sobre el desarrollo de los servicios de atención a la infancia para niños de corta edad con vistas a incrementar la participación femenina en el mercado laboral, conseguir la conciliación de la vida privada y la vida laboral de los padres que trabajan y lograr un crecimiento sostenible e integrador en Europa (los «objetivos de Barcelona») (COM(2018)273).
- Recomendación (UE) 2018/951 de la Comisión, de 22 de junio de 2018, sobre normas relativas a los organismos para la igualdad, DO L 167 de 4.7.2018 p. 28-35.
- Dictamen del Comité consultivo para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres sobre la futura política de igualdad de género después de 2019, antiguos y nuevos desafíos y prioridades
- Dictamen del Comité consultivo para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres sobre los nuevos desafíos para la igualdad de género en el mundo laboral cambiante
- Informe anual de 2019 sobre igualdad entre mujeres y hombres en la Unión Europea https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/annual_report_ge_2019_en.pdf

6. Parlamento Europeo:

- Resolución, de 14 de marzo de 2017, sobre la igualdad entre mujeres y hombres en la Unión Europea en 2014-2015
<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=TA&reference=P8-TA-2017-0073&language=ES>
- Resolución, de 14 de junio de 2017, sobre una estrategia de la Unión para eliminar y prevenir la brecha de género en materia de pensiones
<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=TA&language=EN&reference=P8-TA-2017-0260>

7. Instituto Europeo de la Igualdad de Género:

- Investigación titulada «Abordar la brecha salarial entre hombres y mujeres: no, sin una mejor conciliación de la vida familiar y la vida profesional» (6656/19 ADD 1).
- Índice de igualdad de género <https://eige.europa.eu/gender-equality-index>

8. Comité Económico y Social Europeo Dictamen sobre el «Plan de Acción de la UE 2017-2019: Abordar la brecha salarial entre hombres y mujeres». SOC/571.

9. Otros:

- Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.
 - Agenda 2030 de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible.
 - La Carta Social Europea (revisada) del Consejo de Europa de 1996.
 - La agenda de las Naciones Unidas para la igualdad entre los géneros y empoderar a las mujeres (Plataforma de Acción de Pekín).
-