



Bruxelas, 29 de maio de 2019
(OR. en)

9804/19

SOC 396
EMPL 297
GENDER 22
ANTIDISCRIM 16

NOTA

de:	Comité de Representantes Permanentes (1. ^a Parte)
para:	Conselho
n.º doc. ant.:	9357/19
Assunto:	Eliminar a disparidade salarial entre homens e mulheres: políticas e medidas fundamentais - Projeto de conclusões do Conselho

Tendo em vista a reunião do Conselho EPSCO de 13 de junho de 2019, junto se envia, à atenção das delegações, o projeto de conclusões do Conselho sobre o assunto em epígrafe, na versão aprovada pelo Comité de Representantes Permanentes (1.^a Parte) em 29 de maio de 2019.

Eliminar a disparidade salarial entre homens e mulheres: políticas e medidas fundamentais

Projeto de conclusões do Conselho

RECONHECENDO O SEGUINTE:

1. A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia, estando consagrado nos Tratados e reconhecido no artigo 23.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia. O artigo 8.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) exige que, na realização de todas as suas ações, a União tenha por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres.
2. O artigo 157.º do TFUE exige que os Estados-Membros assegurem a aplicação do princípio da igualdade de remuneração entre trabalhadores masculinos e femininos, por trabalho igual ou de valor igual e, a fim de assegurar, na prática, a plena igualdade entre homens e mulheres na vida profissional, permite igualmente que os Estados-Membros mantenham ou adotem medidas que prevejam regalias específicas destinadas a facilitar o exercício de uma atividade profissional pelas pessoas do sexo sub-representado, ou a prevenir ou compensar desvantagens na sua carreira profissional.
3. A igualdade entre homens e mulheres e o equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada são reconhecidos nos princípios 2 e 9 do Pilar Europeu dos Direitos Sociais, proclamado pelo Parlamento Europeu, pelo Conselho e pela Comissão em 17 de novembro de 2017.
4. As políticas de igualdade de género são motores de um crescimento inteligente, sustentável e inclusivo e uma condição prévia para promover a prosperidade, a competitividade e o emprego, bem como a inclusão e a coesão social.

5. De acordo com o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) 5.4 da Agenda 2030 das Nações Unidas para o Desenvolvimento Sustentável, os cuidados e o trabalho doméstico não remunerados devem ser reconhecidos e valorizados mediante a disponibilização de serviços públicos, infraestruturas e políticas de proteção social, bem como a promoção da partilha das responsabilidades domésticas e familiares, conforme os contextos nacionais. Além disso, o ODS 8.5 da Agenda 2030 das Nações Unidas para o Desenvolvimento Sustentável inclui uma referência ao princípio da igualdade de remuneração por trabalho de valor igual.
6. "Reduzir as disparidades de género em termos salariais, de rendimentos e de pensões e, por conseguinte, combater a pobreza entre as mulheres" também é uma das prioridades identificadas pela Comissão Europeia no seu Compromisso Estratégico para a Igualdade de Género, 2016-2019.
7. As normas sociais, as estruturas societais, os padrões culturais e os estereótipos de género profundamente enraizados afetam as escolhas feitas ao nível do agregado familiar no que respeita à partilha de trabalho e de cuidados remunerados e não remunerados entre mulheres e homens.

RECORDANDO QUE:

8. O artigo 11.º da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW) das Nações Unidas identifica o direito ao trabalho como "um direito inalienável de todos os seres humanos". Exige que os Estados Partes "tomem todas as medidas adequadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio do emprego, a fim de assegurar, com base na igualdade entre homens e mulheres, os mesmos direitos", nomeadamente o direito à igualdade de remuneração, o direito à segurança social e o direito a férias pagas. O referido artigo exige igualmente que os Estados Partes instituíam "a concessão do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade pago ou conferindo direito a prestações sociais comparáveis, com a garantia da manutenção do emprego anterior, dos direitos de antiguidade e das vantagens sociais".

9. Em conformidade com o artigo 1.º da Convenção sobre a Discriminação em matéria de Emprego e Profissão, da Organização Internacional do Trabalho, de 1958, a discriminação inclui qualquer distinção, exclusão ou preferência com base no género "que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou de tratamento no emprego ou profissão".
10. O artigo 2.º da Convenção sobre a Igualdade de Remuneração da Organização Internacional do Trabalho, de 1951, prevê que cada membro promova e assegure "a aplicação, a todos os trabalhadores, do princípio da igualdade de remuneração de homens e mulheres trabalhadores por trabalho de igual valor", remetendo assim para o estabelecimento de taxas de remuneração sem discriminação em razão do sexo.
11. A Carta Social Europeia (revista) do Conselho da Europa, de 1996, exige às Partes que realizem determinadas ações para assegurar o exercício efetivo de direitos como o direito ao trabalho e o direito a uma remuneração justa. Neste contexto, o artigo 4.º, n.º 3, reconhece "o direito dos homens e mulheres trabalhadores à igualdade de remuneração por trabalho de valor igual".

CONSTATANDO QUE:

12. Segundo a Eurostat, a remuneração horária bruta das mulheres é, em média, mais baixa do que a dos homens e a disparidade salarial entre homens e mulheres ainda se situa aproximadamente nos 16 % na UE, estando a diminuir muito lentamente ou até a aumentar em alguns Estados-Membros. Além disso, o indicador das disparidades salariais globais entre homens e mulheres demonstra que as disparidades salariais se situam nos 40 % na UE-28.

13. A disparidade salarial entre homens e mulheres resulta de um amplo conjunto de desequilíbrios de género no mercado de trabalho. Não decorre de diferenças a nível da educação, já que na UE as mulheres tendem na verdade a superar os homens em termos de níveis educacionais. As disparidades devem-se, pelo contrário, a fatores como a segregação de género nas áreas da educação, formação e emprego, a segregação profissional, o desequilíbrio de género nos lugares de gestão e de tomada de decisão, a participação mais frequente das mulheres no trabalho a tempo parcial e as suas interrupções de carreira mais frequentes e mais longas em resultado de uma partilha desigual de responsabilidades domésticas, familiares e de prestação de cuidados entre homens e mulheres, e a subavaliação do trabalho realizado pelas mulheres. Os fatores organizativos também podem desempenhar um papel, nomeadamente os períodos de trabalho longos e a expectativa de que as pessoas estejam fisicamente presentes e disponíveis fora do horário normal. Todos estes fatores supramencionados resultam de estereótipos de género persistentes e inconscientes e da discriminação de género, nomeadamente a discriminação salarial, que refletem a não aplicação do princípio da igualdade de remuneração por trabalho igual ou de valor igual.
14. O Plano de ação da UE para 2017-2019 para colmatar as disparidades salariais entre homens e mulheres, adotado pela Comissão Europeia, define medidas específicas para combater as causas profundas, como a segregação de género no emprego, tanto a nível horizontal como a nível vertical; a falta de transparência salarial e a partilha desigual entre homens e mulheres de responsabilidades em matéria de prestação de cuidados. O plano de ação também estabelece medidas de sensibilização e medidas para denunciar desigualdades e combater estereótipos.

15. A nota de investigação intitulada "Tackling the gender pay gap: not without a better work-life balance" (colmatar as disparidades salariais entre homens e mulheres através de uma melhor conciliação entre a vida profissional e a vida privada), elaborada pelo Instituto Europeu para a Igualdade de Género (EIGE), demonstra que na UE as mulheres têm quatro vezes mais probabilidades de trabalharem a tempo parcial ou com contratos temporários do que os homens. Além disso, a taxa de inatividade económica das mulheres em idade ativa é quase duas vezes superior à dos homens. Um quinto das mulheres que vivem na pobreza não estão ativas no mercado de trabalho devido às suas responsabilidades domésticas e de assistência à família. De acordo com a nota de investigação, tal poderá refletir, em particular, a falta de infantários e de serviços de prestação de cuidados a outros dependentes a preços acessíveis e com qualidade, bem como a ausência de políticas que visem tornar o trabalho compensador e de outras medidas, como modalidades de trabalho flexíveis para homens e mulheres. Estas medidas podem ajudar a facilitar a conciliação entre trabalho, família e vida privada, incluindo a atribuição de tempo suficiente a cada uma destas áreas. Além disso, as mulheres que trabalham a tempo inteiro e asseguram em simultâneo cuidados e trabalho doméstico não remunerados acabam por trabalhar mais horas por dia do que os homens.
16. As presentes conclusões baseiam-se nos trabalhos anteriores e nos compromissos políticos assumidos pelo Conselho, pelo Parlamento Europeu, pela Comissão e por outras partes interessadas neste domínio, inclusive nos documentos enumerados no anexo I.

O CONSELHO DA UNIÃO EUROPEIA

EXORTA OS ESTADOS-MEMBROS, em conformidade com as respetivas competências, tendo em conta as circunstâncias nacionais e respeitando o papel e a autonomia dos parceiros sociais, a:

17. Fazerem um balanço de todas as medidas disponíveis para assegurar a aplicação efetiva a nível nacional do princípio jurídico de igualdade de remuneração por trabalho igual ou de valor igual.

18. Melhorarem as medidas existentes ou a introduzirem novas medidas sempre que adequado para assegurar a aplicação efetiva do princípio jurídico de igualdade de remuneração por trabalho igual ou de valor igual, nomeadamente medidas para melhorar a transparência salarial, com base na Recomendação da Comissão, de 7 de março de 2014 , relativa ao reforço do princípio da igualdade salarial¹.
19. Tomarem medidas para reforçar a capacidade dos organismos para a igualdade de tratamento de atuarem, prestarem assistência e representarem as vítimas da discriminação salarial, e considerarem a possibilidade de tomarem as medidas mencionadas na Recomendação da Comissão, de 22 de junho de 2018, relativa às normas aplicáveis aos organismos para a igualdade de tratamento². Estas medidas deverão ter igualmente em conta as necessidades específicas das mulheres e dos homens que são objeto de discriminação por múltiplos motivos.
20. Tomarem medidas eficazes para promover a igualdade na educação e no emprego, a fim de lutar contra a segregação no mercado de trabalho e eliminar a disparidade salarial entre homens e mulheres, nomeadamente as seguintes:
- a) Medidas para combater a discriminação salarial, inclusive mediante a promoção da transparência salarial,
 - b) medidas para garantir a educação e a formação imparciais a todos os níveis, incluindo no ensino superior, educação e formação profissionais (EFP), aprendizagem ao longo da vida e orientação profissional, assim como para garantir a todos igualdade de acesso a qualquer uma destas vias de educação e formação;
 - c) medidas para capacitar todas as raparigas, mulheres, rapazes e homens para escolherem livremente as áreas de estudos e as profissões, não com base em estereótipos de género mas de acordo com as suas preferências, aptidões e competências;

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

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

- d) medidas para promover a igualdade de acesso a todas as áreas de estudo e profissões e facilitar o acesso das mulheres e raparigas à ciência, à tecnologia, à engenharia e à matemática ("CTEM") e às tecnologias da informação e da comunicação (TIC), bem como medidas para incentivar os rapazes e os homens a que se formem e trabalhem no setor da educação, da saúde e da assistência social ("ESA");
- e) medidas para combater os desincentivos a que ambos os progenitores (e os progenitores isolados) se dediquem plenamente a trabalho remunerado, incluindo políticas ativas do mercado de trabalho, e medidas para analisar, e, se necessário, abordar o impacto dos sistemas fiscais e de segurança social e das prestações sociais sobre os rendimentos das mulheres e dos homens;
- f) medidas para promover a educação e a formação, incluindo a educação e a formação não formais, bem como atividades de sensibilização em matéria de igualdade de género e de discriminação inconsciente com base no género, dirigidas a todas as faixas etárias, a fim de combater a segregação no trabalho; e
- g) medidas específicas para uma avaliação profissional neutra em termos de género que destaquem os benefícios de uma tal avaliação para os empregadores.
- h) medidas para promover uma representação de género equilibrada nos cargos de gestão.

21. Tomarem medidas para facilitar a conciliação da vida profissional, da vida de família e da vida privada para mulheres e homens, incentivando assim a repartição equitativa das responsabilidades familiares e domésticas entre mulheres e homens, incluindo o seguinte:

- a) medidas para melhorar a prestação de serviços de cuidados que sejam acessíveis, de qualidade e a preços módicos, incluindo para crianças pequenas, idosos e pessoas com necessidade de cuidados continuados;
- b) medidas para promover o equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada, a criação de sistemas voluntários de certificação, a oferta de formação profissional, a sensibilização e a realização de campanhas de informação;

- c) medidas para melhorar os direitos e os apoios concedidos aos trabalhadores para melhor conciliarem as suas responsabilidades profissionais com a assistência à família, e para aperfeiçoar o exercício desses direitos por parte dos homens;
- d) medidas para promover a partilha equitativa das responsabilidades familiares entre mulheres e homens;
- e) medidas para encorajar as partes interessadas relevantes, incluindo os parceiros sociais [...] e as empresas, a adotarem práticas conducentes à conciliação da vida profissional, familiar e privada, incluindo em setores dominados pelos homens, e medidas para assegurar a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens em termos de acesso aos direitos e aos regimes relevantes;
- f) medidas de sensibilização para os direitos e regimes relacionados com a conciliação entre a vida profissional e a vida privada dos progenitores e cuidadores, a fim de facilitar o exercício destes direitos e mecanismos, nomeadamente pelos homens.

22. Terem em conta e incluírem nas suas estratégias nacionais de desenvolvimento sustentável medidas específicas para as mulheres e raparigas, em conformidade com o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável n.º 5³ (ODS 5) da Agenda 2030 das Nações Unidas para o Desenvolvimento Sustentável, e acompanharem a execução de todas as disposições pertinentes, nomeadamente recorrendo aos dados baseados nos indicadores estabelecidos no quadro da aplicação da Plataforma de Ação de Pequim.

EXORTA OS ESTADOS-MEMBROS E A COMISSÃO EUROPEIA, em conformidade com as respetivas competências, tendo em conta as circunstâncias nacionais e respeitando o papel e a autonomia dos parceiros sociais, a:

23. Adotarem uma abordagem integrada em todos os seus esforços para eliminar as disparidades salariais entre homens e mulheres e promover a igualdade de género, nomeadamente através da promoção de sinergias entre as estratégias em matéria de emprego e outras políticas económicas e sociais relacionadas com a juventude, a educação, a fiscalidade, as prestações familiares, a proteção social e os cuidados de saúde.

³ Objetivo de Desenvolvimento Sustentável n.º 5.

24. Tomarem medidas para eliminar os estereótipos de género e pôr em causa os pressupostos estereotipados sobre os papéis dos homens e mulheres com vista a eliminar as disparidades salariais entre homens e mulheres, reduzir a segregação de género horizontal e vertical no mercado de trabalho e promover uma partilha mais equitativa das responsabilidades na prestação de cuidados entre homens e mulheres.
25. Redobrem os esforços para eliminar as disparidades salariais entre homens e mulheres e garantir a igualdade de oportunidades de emprego no contexto de todas as iniciativas, políticas e medidas relevantes, incluindo as políticas e estratégias sociais e de emprego, nomeadamente através do reforço do papel dos organismos e das instituições públicas responsáveis pela igualdade de género e da inclusão de uma perspetiva de igualdade de género (integração da perspetiva de género) na preparação, execução, monitorização e avaliação dos impactos dessas políticas nas mulheres e nos homens.
26. Tomarem medidas eficazes para eliminar as disparidades salariais entre homens e mulheres, apoiando-se, se for caso disso, no plano de ação da Comissão, tais como:
- a) medidas para melhorar a transparência salarial e a aplicação do princípio da igualdade de remuneração por trabalho igual ou de valor igual,
 - b) medidas para garantir que a seleção de candidatos, em especial para cargos de gestão nos setores público e privado, se baseia numa avaliação inequívoca, objetiva e neutra em termos de género e nos méritos e nas qualificações dos candidatos;
 - c) medidas que facilitem a candidatura de mais mulheres a cargos de gestão;
 - d) medidas para responder à necessidade de profissionalizar e regularizar os cuidados prestados a familiares e as atividades domésticas, que continuam a ser tarefas não remuneradas maioritariamente desempenhadas por mulheres; e
 - e) medidas para incentivar o intercâmbio de melhores práticas – a nível local, regional, nacional, da UE e internacional.

27. Tomarem medidas específicas para facilitar a conciliação do trabalho com a vida familiar e privada. A conciliação entre a vida profissional e a vida familiar deve ser apoiada através de uma série de medidas que se reforcem mutuamente, incluindo uma combinação de medidas legislativas e políticas, tais como licenças para a assistência à família, nomeadamente licenças de maternidade, de paternidade, parentais e de cuidadores, a prestação de serviços de cuidados de qualidade acessíveis e a preços módicos e modalidades de trabalho flexíveis para mulheres e homens.
28. Incentivarem os empregadores para que apoiem os homens a gozarem de licenças parentais e de outras modalidades de licença relacionadas com a família, assim como a utilizarem modalidades de trabalho flexíveis.
29. Incentivarem os empregadores a facilitar aos seus trabalhadores o recurso a licenças para a assistência à família, em especial a licenças de maternidade, de paternidade, parentais e de cuidadores, bem como a modalidades de trabalho flexíveis para cuidarem dos filhos e de outros dependentes, facilitando assim uma partilha mais equitativa das responsabilidades na prestação de cuidados.
30. Promoverem culturas empresariais e de trabalho conducentes à conciliação da vida profissional e da vida privada das mulheres e dos homens, por exemplo, quando necessário, através de planos de igualdade de género.
31. Colaborarem ativamente com as empresas, por exemplo através de campanhas específicas ou premiando as empresas que deem o exemplo, bem como com organizações empresariais e de trabalhadores e com organizações do terceiro setor e da sociedade civil, com vista a apoiar os seus esforços no combate às causas profundas das disparidades salariais entre homens e mulheres, nomeadamente facilitando o equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada.
32. Tomarem medidas para garantir que tanto as mulheres como os homens possam progredir nas suas carreiras sem discriminações relativas a licenças relacionadas com a família.

33. Facilitarem o regresso ao trabalho dos trabalhadores após um período de licença, assim como o regresso ao seu anterior ritmo de trabalho após um período de trabalho a tempo parcial. No primeiro caso, os trabalhadores e os empregadores devem ser incentivados a manterem o contacto durante o período de licença e a chegarem a acordo sobre as medidas de reintegração adequadas.
34. Tomarem todas as medidas necessárias para alcançar os objetivos de Barcelona relativos à oferta de estruturas e serviços de acolhimento para crianças de qualidade e a preços acessíveis⁴, bem como facilitar o seu acesso, e ponderarem a possibilidade de definir novos objetivos centrados noutros cuidados necessários ao longo do ciclo de vida, em especial para os idosos.
35. Afetarem recursos à elaboração e aplicação de medidas específicas que visem combater as causas profundas das disparidades salariais entre homens e mulheres, nomeadamente no contexto dos Fundos Europeus Estruturais e de Investimento, especialmente o Fundo Social Europeu.
36. Encorajarem todas as partes interessadas e intervenientes pertinentes, incluindo os parceiros sociais, as empresas e os serviços públicos de emprego, a intensificarem esforços para reduzir a segregação horizontal de género, nomeadamente melhorando a valorização do trabalho em setores dominados pelas mulheres, reforçando a transparência e a equidade dos sistemas de avaliação profissional, incentivando e permitindo o acesso igual de homens e mulheres a oportunidades de emprego em todos os setores e realçando os benefícios económicos da dessegregação, bem como a sua importância para o futuro do trabalho.
37. Em conformidade com o Pilar Europeu dos Direitos Sociais, abordarem a questão das disparidades salariais entre homens e mulheres no âmbito do atual quadro de governação da Estratégia Europa 2020, nomeadamente a Análise Anual do Crescimento e o projeto de relatório conjunto sobre o emprego, e terem em consideração o Pilar Europeu dos Direitos Sociais o em futuros quadros estratégicos.

⁴ Em 2002, o Conselho definiu a meta de disponibilizar "estruturas de acolhimento, até 2010, para pelo menos 90% das crianças com idades compreendidas entre os três anos e a idade da escolaridade obrigatória e pelo menos 33% das crianças com menos de três anos."

38. Sensibilizarem os cidadãos europeus para as disparidades salariais entre homens e mulheres e respetivas causas e consequências, nomeadamente a disparidade de género nas pensões e o risco acrescido de pobreza das mulheres na velhice.
39. Encorajarem o diálogo com os intervenientes pertinentes, nomeadamente os parceiros sociais, as empresas, os organismos nacionais para a igualdade e as organizações que trabalham em prol da igualdade de género, em matéria de combate à disparidade salarial, aos preconceitos de género e aos estereótipos na educação e no mercado laboral, promovendo, deste modo, as aprendizagens mútuas.
40. Fazerem avançar o trabalho conjunto da Comissão e do Eurostat sobre a decomposição da disparidade salarial não ajustada entre homens e mulheres e publicarem regularmente os dados pertinentes sobre a disparidade salarial, os seus fatores determinantes e as suas consequências nos rendimentos e nas pensões.

CONVIDA A COMISSÃO EUROPEIA A:

41. Adotar uma comunicação da Comissão que defina uma estratégia de igualdade de género para o período após 2019, incluindo políticas para colmatar a disparidade salarial entre homens e mulheres.
42. Analisar o impacto da digitalização na igualdade de género e no equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal no contexto do mercado de trabalho, e ter este tema em conta na futura definição de políticas.
43. Acompanhar ativamente a avaliação em curso⁵ das disposições da Diretiva 2006/54/CE, que aplica o princípio da igualdade de remuneração previsto no Tratado, nomeadamente ponderando a necessidade de alterar a diretiva.
44. Promover a troca de boas práticas entre Estados-Membros relativas a medidas de combate às causas das disparidades salariais entre homens e mulheres.
45. Reforçar a perspetiva da igualdade entre homens e mulheres (integração da perspetiva de género) em todas as políticas, nomeadamente as políticas de juventude, de educação e de emprego, bem como em futuros programas.

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

Referências**1. Interinstitucional da UE:**

Pilar Europeu dos Direitos Sociais.

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

2. Legislação da UE:

Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional (reformulação). (JO L 204 de 26.7.2006, p. 23-36.)

Diretiva 2010/41/UE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 7 de julho de 2010, relativa à aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres que exerçam uma atividade independente e que revoga a Diretiva 86/613/CEE do Conselho (JO L 180 de 15.7.2010, p. 1-6).

Proposta de Diretiva do Parlamento Europeu e do Conselho relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores e que revoga a Diretiva 2010/18/UE do Conselho [*A substituir por uma referência à diretiva adotada.*]

3. Conselho:

Todas as conclusões adotadas pelo Conselho sobre a avaliação da Plataforma de Ação de Pequim⁶ e outras conclusões do Conselho sobre a igualdade de género, incluindo, em especial, as seguintes:

- Conclusões do Conselho sobre o reforço do compromisso e das medidas para pôr termo às disparidades de remuneração entre homens e mulheres, e avaliação da aplicação da Plataforma de Ação de Pequim (18121/10).
- Conclusões do Conselho, de 7 de março de 2011, sobre o Pacto Europeu para a Igualdade entre Homens e Mulheres (2011-2020) (JO C 155 de 25.5.2011, p. 10-13).
- Conclusões do Conselho sobre "As mulheres e a economia: Conciliação entre a vida profissional e familiar como condição essencial da participação equitativa no mercado de trabalho" (17816/11).
- Conclusões do Conselho intituladas "Rumo a mercados de trabalho mais inclusivos", adotadas em 9 de março de 2015 (7017/15).

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

- Conclusões do Conselho, de 18 de junho de 2018, sobre a "Igualdade de oportunidades de obtenção de rendimentos entre homens e mulheres: Eliminar a disparidade de género nas pensões". 10081/15.
- Conclusões do Conselho, 26 de outubro de 2015, sobre o "Plano de Ação sobre o Género para 2016-2020" (13201/15).
- Conclusões do Conselho sobre "Melhorar as competências das mulheres e dos homens no mercado de trabalho da UE" (6889/17).
- Conclusões do Conselho, de 7 de dezembro de 2017, sobre "Medidas reforçadas para reduzir a segregação horizontal de género na educação e no emprego" (15468/17).
- Recomendação 92/241/CEE do Conselho, de 31 de março de 1992, relativa ao acolhimento de crianças, JO L 123 de 8 de maio de 1992, p. 16-18.
- Resolução do Conselho e dos ministros do Emprego e da Política Social, reunidos no seio do Conselho, de 29 de junho de 2000, relativa à participação equilibrada das mulheres e dos homens na atividade profissional e na vida familiar, JO C 218 de 31 de julho de 2000, p. 5-7.

4. Trio de Presidências:

- [Declaração do Trio de Presidências sobre a igualdade de género, assinada pela Roménia, Finlândia e Croácia (15 de março de 2019).]
- Declaração comum sobre "Igualdade de género como prioridade da União Europeia – hoje e no futuro". Proposta pelo trio de Presidências da Áustria, Estónia e Bulgária, reunião informal dos ministros da UE responsáveis pela igualdade de género, 12 de outubro de 2018, Viena.

5. Comissão Europeia:

- Comunicação da Comissão, de 3 de março de 2010: "Europa 2020: Estratégia para um crescimento inteligente, sustentável e inclusivo" (COM(2010) 2020 final).
- Recomendação 2014/124/UE da Comissão, de 7 de março de 2014, relativa ao reforço, pela transparência, do princípio da igualdade salarial entre homens e mulheres (JO L 69 de 8.3.2014, p. 112-116).
- Documento de trabalho dos serviços da Comissão sobre um "Compromisso estratégico para a igualdade de género, 2016-2019" (SWD(2015) 278 final).
- Comunicação da Comissão, de 26 de abril de 2017: "Uma iniciativa em prol da conciliação da vida profissional e familiar de progenitores e cuidadores" (COM(2017)252 final).
- Plano de ação da UE para 2017-2019: Colmatar as disparidades salariais entre homens e mulheres. COM(2017) 678 final.

- Relatório sobre o desenvolvimento de estruturas de acolhimento de crianças da primeira infância a fim de reforçar a participação das mulheres no mercado de trabalho, a conciliação entre a vida profissional e familiar dos trabalhadores com filhos e um crescimento sustentável e inclusivo na Europa (os "objetivos de Barcelona") (COM(2018)273).
- Recomendação (UE) 2018/951 da Comissão, de 22 de junho de 2018, relativa às normas aplicáveis aos organismos para a igualdade de tratamento, JO L 167 de 4 de julho de 2018, p. 28-35.
- Parecer do Comité Consultivo para a Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens sobre o futuro da política de igualdade após 2019 e os desafios e prioridades antigos e novos
- Parecer do Comité Consultivo para a Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens sobre os novos desafios para a igualdade de género no mundo laboral em mudança
- Relatório anual de 2019 sobre a igualdade entre mulheres e homens na União Europeia, https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/annual_report_ge_2019_en.pdf

6. Parlamento Europeu:

- Resolução do Parlamento Europeu, de 14 de março de 2017, sobre a igualdade entre mulheres e homens na União Europeia em 2014-2015, <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=TA&reference=P8-TA-2017-0073&language=PT>
- Resolução, de 14 de junho de 2017, sobre uma estratégia da UE para evitar e pôr fim às disparidades das pensões de reforma em função do género, <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=TA&language=PT&reference=P8-TA-2017-0260>

7. Instituto Europeu para a Igualdade de Género (EIGE):

- Nota de investigação intitulada "Tackling the gender pay gap: not without a better work-life balance"(colmatar as disparidades salariais entre homens e mulheres através de uma melhor conciliação entre a vida profissional e a vida privada"), 6656/19 ADD 1
- Índice de Igualdade de Género: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index>

8. Comité Económico e Social Europeu. Parecer sobre o "Plano de ação da UE para 2017-2019 – Colmatar as disparidades salariais entre homens e mulheres". SOC/571.

9. Outros:

- Convenção das Nações Unidas sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres.
 - Agenda 2030 das Nações Unidas para o Desenvolvimento Sustentável.
 - Carta Social Europeia (revista) do Conselho da Europa, de 1996
 - Agenda das Nações Unidas para a igualdade de género e o empoderamento das mulheres (Plataforma de Ação de Pequim)
-