COMISSÃO DAS COMUNIDADES EUROPEIAS

Bruxelas, 18.7.2007
COM(2007) 424 final

COMUNICAÇÃO DA COMISSÃO AO CONSELHO, AO PARLAMENTO EUROPEU, AO COMITÉ ECONÓMICO E SOCIAL EUROPEU E AO COMITÉ DAS REGIÕES

Reduzir as disparidades salariais entre homens e mulheres

COMUNICAÇÃO DA COMISSÃO AO CONSELHO, AO PARLAMENTO EUROPEU, AO COMITÉ ECONÓMICO E SOCIAL EUROPEU E AO COMITÉ DAS REGIÕES

Reduzir as disparidades salariais entre homens e mulheres

1. INTRODUÇÃO

O princípio fundamental da igualdade de tratamento entre homens e mulheres figura no Tratado de Roma desde 1957. A redução das disparidades salariais faz parte dos objectivos da estratégia europeia de crescimento e emprego. Contudo, o Roteiro para a igualdade entre homens e mulheres[1] sublinha que as disparidades salariais persistem, não obstante as acções empreendidas e os meios mobilizados para as reduzir. Segundo o indicador destas disparidades, ou seja, o diferencial (não corrigido) entre a remuneração média bruta dos homens e a das mulheres, em 2005, as mulheres ganhavam em média 15% menos do que os homens na União Europeia. Nada indica que este diferencial venha a diminuir significativamente.

Em grande medida, o diferencial não pode ser atribuído a critérios objectivos, sendo sinal de desigualdades que persistem no mercado de trabalho em relação às mulheres. Estas últimas registam taxas de sucesso escolar superiores às dos homens em todos os Estados-Membros e representam a maioria dos titulares de diplomas de ensino superior. Como se explica então que, quando saem do sistema educativo, o mercado de trabalho lhes reserve condições menos favoráveis do que aos homens, além de não valorizar plenamente o seu potencial produtivo? Uma economia moderna e competitiva não pode permitir-se semelhante situação, em especial perante os desafios das mudanças demográficas e da esperada diminuição da população activa.

É neste contexto que se inscreve o presente documento, cujo objectivo é analisar as causas das disparidades salariais e apresentar pistas de acção para as reduzir. A Comissão não pode, por si só, dar resposta a este desafio visto que, em muitos domínios, o centro de gravidade está nos Estados-Membros e as acções a empreender ultrapassam a sua esfera de competências. A redução das disparidades salariais implica a mobilização de todos os intervenientes, em especial os Estados-Membros e os parceiros sociais, a fim de progredir na via da igualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho.

---

[1] COM(2006) 92. A resolução do Parlamento Europeu, de 13 de Março de 2007, sobre este roteiro (P6_TA(2007)0063) insta a Comissão a agir para colmatar as disparidades salariais.

2. AS DISPARIDADES SALARIAIS ENTRE HOMENS E MULHERES: UM FENÓMENO COMPLEXO E PERSISTENTE

2.1. O que se entende por diferencial de remuneração?

O diferencial de remuneração mede a diferença relativa entre as remunerações horárias brutas médias dos homens e as das mulheres no conjunto da economia. É um dos indicadores estruturais de acompanhamento da estratégia europeia de crescimento e emprego[2].

Os factores que estão na origem deste diferencial são complexos. Um documento de trabalho dos serviços da Comissão de 2003 descreve em pormenor a medida, a análise e as implicações políticas das disparidades salariais entre homens e mulheres[3]. Sublinha a necessidade de determinar os factores objectivos explicativos do diferencial, distinguindo-os dos efeitos da discriminação directa ou indirecta ou de outros factores.

As disparidades salariais entre homens e mulheres podem, em parte, reflectir diferenças objectivas no plano das *características individuais (*idade, nível de habilitações, experiência), *do emprego* (profissão, tipo de contrato ou condições de trabalho) ou *da empresa* (sector de actividade ou dimensão). Por exemplo, no mercado de trabalho a experiência é geralmente recompensada. Se os homens tiverem, em média, mais experiência do que as mulheres, o seu nível de remuneração será também, em média, mais elevado. Não obstante, podem persistir práticas *discriminatórias* que atingem os trabalhadores em razão do seu sexo. Há casos em que, em condições de experiência equivalente, as mulheres são menos remuneradas do que os homens pelo mesmo trabalho, de uma forma deliberadamente discriminatória.

Contudo, as diferenças objectivas e as práticas manifestamente discriminatórias não bastam para explicar o persistente diferencial de remuneração[4]. Este fenómeno está igualmente associado a vários elementos de ordem jurídica, social ou económica, que ultrapassam largamente a mera questão do salário igual por trabalho igual.

Nos termos do Tratado (artigo 141.º), deve também ser garantida uma remuneração igual por um trabalho de *valor igual*. Levanta-se aqui a questão da valorização do trabalho de cada um e, designadamente, a avaliação das funções. Um diferencial de remuneração persistente traduz também uma sistemática valorização inferior das profissões e funções maioritariamente femininas em relação às maioritariamente masculinas, sem que tal se justifique necessariamente por critérios objectivos[5]. Por exemplo, em condições de igualdade de qualificações, a força física pode ser mais valorizada do que as competências em relações humanas, ou a responsabilidade pelo capital acima da responsabilidade pelas pessoas. A título de exemplo, uma empresa empreendeu recentemente uma reavaliação das respectivas grelhas salariais, colocando em igualdade as operadoras de caixa de supermercado e os seus colegas dos armazéns.

---

2 Diferencial (não corrigido) entre a remuneração horária média bruta dos homens e a das mulheres em percentagem da dos homens. Ver definição no ponto 2 do anexo.

3 SEC(2003)937.

4 *The Gender Pay Gap – Origins and Policy Responses*, Grupo de peritos em matéria de género, inclusão social e emprego, http://bookshop.europa.eu/eubookshop/FileCache/PUBPDF/KE7606200ENC/KE7606200ENC_002.pdf

5 COM(94) 6.

Por outro lado, o diferencial de remuneração pode reflectir desigualdades que, de facto, afectam principalmente as mulheres na sua participação na actividade económica.

É o caso, por exemplo, da *segregação* no mercado de trabalho. Constata-se que, mais do que os homens, as mulheres estão concentradas num número muito mais restrito de sectores e de profissões, os quais tendem a ser menos valorizados e menos remunerados do que aqueles onde predominam os homens. Cerca de 40% das mulheres trabalham na saúde, na educação ou na administração pública, contra apenas 20% dos homens. Por outro lado, as mulheres trabalham principalmente como assistentes administrativas, vendedoras ou trabalhadoras pouco ou não qualificadas, sendo que estas profissões representam quase metade do emprego feminino. Inversamente, só um terço dos quadros das empresas da UE são mulheres.

A segregação é acentuada por *tradições e estereótipos,* que influenciam por exemplo as opções educativas, a avaliação e a classificação das profissões e também a participação no emprego. Mais do que os homens, as mulheres continuam a viver as dificuldades ligadas à *conciliação da vida profissional e familiar*. Este facto influencia as opções profissionais e traduz-se num recurso mais frequente ao trabalho a tempo parcial e a interrupções de carreira, o que tem efeitos negativos na sua evolução profissional. Cerca de um terço das mulheres trabalha a tempo parcial, contra apenas 8% de homens. Ainda que o recurso ao tempo parcial possa reflectir preferências pessoais e favorecer a participação das mulheres no mercado de trabalho, as diferenças entre homens e mulheres neste domínio evidenciam que o tempo é utilizado de forma diferente e que as responsabilidades pela assistência a dependentes são assumidas essencialmente pelas mulheres. Este desequilíbrio é reforçado pela ausência de estruturas de cuidados à infância que sejam acessíveis, a preços módicos e de qualidade. Da mesma forma, o recurso à licença parental é maioritariamente feminino[6]. A parentalidade faz baixar de forma duradoura a taxa de emprego das mulheres, mas não tem qualquer influência na dos homens. Em consequência, o percurso profissional das mulheres é interrompido com maior frequência, é mais lento e mais curto e, consequentemente, menos remunerador.

A interpretação do diferencial de remuneração deve ter em conta o facto de este indicador não permitir fazer a distinção entre os factores explicativos objectivos e os que resultam de discriminações ou outras causas.

2.2. Características do diferencial de remuneração na UE

Em 2005, o diferencial de remuneração entre homens e mulheres era de 15% na UE-27, isto é, dois pontos acima do nível registado em 1995 (ver anexo). Esta relativa estabilidade contrasta com a evolução claramente positiva da taxa de emprego das mulheres, cuja progressão foi contínua.

Nos Estados-Membros, as variações são muito importantes, já que o diferencial varia entre 4% (MT) e 25% (EE,CY). Não obstante, o diferencial de remuneração não é um indicador geral da igualdade entre homens e mulheres, na medida em que diz apenas respeito aos trabalhadores por conta de outrem e deve ser interpretado em função dos outros indicadores relativos ao mercado de trabalho. Reflecte geralmente as diferentes modalidades de trabalho das mulheres. Assim, a maior parte dos países onde a taxa de emprego feminino é baixa (por exemplo, MT, IT, EL, PL) regista também um diferencial inferior à média, o que reflecte a fraca participação no emprego das mulheres pouco ou não qualificadas. Um diferencial

[6] Eurobarómetro 189 / 59.1.

elevado acompanha normalmente uma significativa segregação do mercado de trabalho (por exemplo, CY, EE, SK, FI) ou um recurso importante das mulheres ao trabalho a tempo parcial (por exemplo, DE, UK, NL, AT, SE). Por outro lado, os sistemas e os mecanismos institucionais de fixação das remunerações podem também influenciar o diferencial de remuneração.

O diferencial de remuneração é também superior à média nas empresas do sector privado[7] (25 %), onde varia fortemente em função das características individuais, da empresa ou do posto de trabalho (ver anexo estatístico). Constata-se, por exemplo, que aumenta com a dimensão da empresa, a idade e os níveis de habilitações e de qualificações. Por outras palavras, as qualificações e a experiência adquiridas pelas mulheres são menos remuneradas do que as dos homens. Acresce que os sectores onde os diferenciais de remuneração são mais acentuados são a indústria, os serviços às empresas e as actividades financeiras.

3. REDUZIR AS DISPARIDADES SALARIAIS ENTRE HOMENS E MULHERES

A redução das disparidades salariais entre homens e mulheres constitui uma prioridade política para Comissão Europeia, confirmada no Roteiro para a igualdade entre homens e mulheres, adoptado para o período 2006-2010.

As disparidades salariais têm consequências significativas na posição das mulheres na vida económica e social, durante a vida activa e para além da mesma. Constitui um obstáculo à independência económica das mulheres e dos homens. Pesa inevitavelmente nas escolhas individuais, quando se trata por exemplo da organização e da duração do trabalho, das interrupções de carreira ou da repartição das responsabilidades domésticas e familiares. Agrava a já mais importante exposição das mulheres ao risco de pobreza, designadamente nas famílias monoparentais. Surte efeitos mesmo depois de concluída a vida activa, quando o diferencial de remuneração se transforma em diferencial de pensão. Testemunha um esbanjamento de recursos inaceitável para a economia e a sociedade, que entrava a realização plena do potencial produtivo das mulheres.

As respostas políticas sempre se preocuparam em combater todos os aspectos subjacentes às disparidades salariais. Por um lado, desenvolveu-se um importante acervo para combater as discriminações e garantir a igualdade de tratamento. Por outro lado, várias medidas e iniciativas não legislativas contribuíram para promover a igualdade entre homens e mulheres em todos os seus aspectos.

A persistência de um diferencial de remuneração demonstra, no entanto, a necessidade de encetar uma reflexão sobre pistas de acção específicas para reduzir as disparidades salariais injustificadas. Foram identificados quatro domínios prioritários e complementares. Do ponto de vista legislativo, a Comissão deve garantir a plena aplicação do quadro existente, identificando as possibilidades de aperfeiçoamento. Nas esferas que ultrapassam as suas competências, a Comissão deve poder contar com o compromisso activo de todas as partes interessadas, nomeadamente os Estados-Membros e os parceiros sociais. Trata-se de explorar plenamente a estratégia europeia de crescimento e emprego e promover a igualdade salarial junto dos empregadores. É, com efeito, a estes últimos que cabe, em primeira instância, aplicar o princípio de igualdade de remuneração por um trabalho igual ou de igual valor. Por

[7] Ver anexo, ponto 3.

último, o intercâmbio de boas práticas a nível comunitário permitirá uma melhor compreensão do fenómeno e a divulgação de soluções inovadoras para o combater.

3.1. Analisar as possibilidades de melhoria do quadro legislativo e da respectiva aplicação

O Tratado de Roma consagra desde 1957, no artigo 119.º, o princípio da igualdade de remuneração entre homens e mulheres por trabalho igual. Este artigo, que mais tarde passou a artigo 141.º do Tratado, prevê a aplicação por parte dos Estados-Membros do princípio da igualdade de remuneração entre homens e mulheres por trabalho igual ou de igual valor (ver anexo).

O artigo 141.º visa mais do que uma mera igualdade *de jure*, reconhece também a necessidade de uma igualdade *de facto*. Esta a razão pela qual, no seu n.º 4, permite que os Estados-Membros, *a fim de garantir, na prática, a plena igualdade entre homens e mulheres na vida profissional,* mantenham ou adoptem medidas de acção positivas *para facilitar o exercício de uma actividade profissional pelas pessoas do sexo subrepresentado.*

Em 1975, o Conselho adoptou a Directiva 75/117/CEE relativa à aproximação das legislações dos Estados-Membros no que se refere à aplicação do princípio da igualdade de remuneração entre os trabalhadores masculinos e femininos. Esta directiva declara, designadamente, que o princípio da igualdade de remuneração entre os trabalhadores masculinos e femininos implica, para um mesmo trabalho ou para um trabalho a que for atribuído um valor igual, a eliminação, no conjunto dos elementos e condições de remuneração, de qualquer discriminação em razão do sexo.

O Tribunal de Justiça pronunciou-se em várias ocasiões sobre estas disposições, numa abundante jurisprudência que marcou profundamente o direito nesta área[8].

O acervo comunitário nesta matéria esteve na origem da maior parte das leis nacionais relativas ao princípio da igualdade de remuneração, tendo por isso desempenhado um papel capital na evolução da situação das mulheres no mercado de trabalho. Contudo, este acervo não permitiu reduzir o diferencial de remuneração entre homens e mulheres.

Este diferencial não se deve apenas à insuficiência ou à incorrecta aplicação da lei; não obstante, esta tem um importante papel a desempenhar[9].na melhoria da situação.

A legislação comunitária revelou-se eficaz no que respeita à eliminação das discriminações directas, quando uma mulher recebia, por um mesmo trabalho, uma remuneração inferior à de um colega masculino. Os casos ainda existentes podem ser tratados com eficácia através de mecanismos jurisdicionais ou outros a nível nacional.

Não obstante, esta legislação tem sido menos bem sucedida quando se trata de assegurar o respeito pelo princípio de igualdade de remuneração por um trabalho de valor igual. Pode tratar-se, por exemplo, de valorizar de forma diferente duas funções equivalentes numa mesma empresa, sendo uma maioritariamente exercida por mulheres e outra

---

8 Ver anexo, ponto 1.

9 *Report on Equal Pay*, Rede de peritos jurídicos independentes em matéria de emprego, assuntos sociais e igualdade entre homens e mulheres, http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/legislation/ report_equal_pay.pdf

predominantemente desempenhada por homens. Com efeito, este tipo de discriminação é menos susceptível de ser contestado por acções individuais em justiça, dado que as potenciais vítimas não têm provavelmente consciência dessa discriminação, mas também porque é mais difícil, em tais casos, reunir elementos indiciadores de discriminação.

Em consequência, e sem influenciar os resultados da análise, convém examinar se serão desejáveis alterações ao quadro legislativo comunitário, a fim de garantir a supressão das discriminações directas e indirectas, designadamente dos sistemas de fixação das remunerações. Para tal, pode ser considerado um reforço das disposições que visam eliminar dos sistemas de remuneração os elementos discriminatórios para um dos sexos.

Trata-se igualmente de analisar o papel da transparência em todos estes aspectos e escrutinar, neste contexto, as disposições em matéria de informação e consulta dos trabalhadores e respectivos representantes sobre a situação e a evolução das remunerações de homens e mulheres na empresa, já previstas pela Directiva 2002/73/CE.

Por último, e para fazer face à segregação do mercado de trabalho, os Estados-Membros poderiam recorrer com maior frequência às acções positivas, respeitando a jurisprudência do Tribunal de Justiça.

A Comissão continuará a exercer o seu papel de guardiã dos Tratados e a garantir a correcta transposição e aplicação do direito comunitário pertinente. Para tal, poderá apoiar-se nos organismos nacionais encarregados de promover a igualdade de tratamento entre homens e mulheres[10].

O exercício de aplicação do direito sairia igualmente beneficiado com uma difusão mais eficaz da informação e uma sensibilização para as disposições legislativas existentes. As sondagens evidenciam o desconhecimento do direito europeu em matéria de igualdade de remuneração e tratamento e das vias de recurso possíveis. Em média, apenas um terço dos cidadãos afirma conhecer os seus direitos em caso de discriminação[11]. Afigura-se, pois, necessário continuar a informar não só os cidadãos em geral, mas também os representantes de trabalhadores e empregadores e os profissionais do sector da justiça.

Por último, a possibilidade de conciliar vida profissional e privada promove um melhor equilíbrio na repartição entre homens e mulheres das tarefas domésticas e familiares e favorece, assim, uma participação mais contínua das mulheres no mercado de trabalho, o que contribui para reduzir as disparidades salariais. A Comissão encetou uma consulta dos parceiros sociais europeus sobre a questão da conciliação da vida profissional e familiar[12], reputando de útil uma actualização da regulamentação comunitária nesta matéria.

A Comissão:

- Continuará a controlar de perto a transposição e a aplicação da legislação comunitária nos Estados-Membros e solicitará o apoio da rede de organismos nacionais responsáveis pela igualdade entre homens e mulheres, a fim de contribuir para uma interpretação e uma aplicação uniformes do direito em matéria de igualdade de remuneração;

---

10 Artigo 8.ºA da Directiva 76/207/CEE, alterada pela Directiva 2002/73/CE.
11 Eurobarómetro 263 / 65.4.
12 SEC(2007)571.

- Procederá, em 2008, a uma análise das disposições actuais na óptica da pertinência dos instrumentos jurídicos relativamente às causas identificadas das disparidades salariais e proporá, se for caso disso, uma adaptação do quadro legislativo comunitário;

- Convida os Estados-Membros a aplicar plenamente as disposições existentes em matéria de informação dos trabalhadores por parte dos empregadores sobre a igualdade de tratamento nas empresas;

- Estudará a necessidade de orientações ou clarificações relativamente ao lançamento de acções positivas para combater a segregação no mercado de trabalho;

- Intensificará as acções de informação e sensibilização relativas à legislação existente e vias de recurso em caso de discriminação, incluindo iniciativas dirigidas aos agentes relevantes do sistema judiciário;

- Proporá, se for caso disso e na sequência da consulta dos parceiros sociais comunitários, medidas para melhorar a conciliação da vida profissional e familiar, de forma a permitir a homens e mulheres aceder ao mercado de trabalho e aí se manterem em condições de igualdade.

3.2. Explorar plenamente a estratégia europeia de crescimento e emprego

A estratégia europeia de crescimento e emprego constitui um instrumento essencial de fomento da igualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho, com o apoio activo dos Fundos Estruturais. Associado a esta estratégia, o método aberto de coordenação em matéria de protecção social e inclusão social reconhece igualmente que a promoção da igualdade de oportunidades faz parte dos esforços envidados pelos Estados-Membros para reforçar a coesão social na UE.

No quadro actual da estratégia europeia de crescimento e emprego, a redução das disparidades salariais é retomada em duas das orientações integradas[13]. Estas orientações exortam também os Estados-Membros a definir os respectivos compromissos e objectivos em função das prioridades estabelecidas. O pacto europeu para a igualdade entre homens e mulheres, adoptado no Conselho Europeu da Primavera de Março de 2006, reflecte o forte compromisso assumido pelos Estados-Membros no sentido de agirem com determinação nesta área.

A redução das disparidades salariais requer uma abordagem orientada para o conjunto de factores que lhe estão subjacentes. Vários Estados-Membros encetaram acções em favor da dessegregação do mercado de trabalho, do ensino e da formação ou da conciliação da vida profissional e privada. Não obstante, o relatório anual da Comissão sobre o crescimento e o emprego[14] e o relatório conjunto sobre o emprego 2006-2007[15] denunciaram a persistência das disparidades, sublinhando este último documento que *"só dois países (EE, FI) definiram metas nesta área e a maioria dos Estados-Membros nem fazem referência à questão"*.

---

13 Decisão do Conselho 2005/600/CE, orientações 18 e 22.
14 COM(2006) 816.
15 Documento do Conselho 6706/07.

O relatório da Comissão sobre a igualdade entre homens e mulheres transmitido ao Conselho Europeu evidencia anualmente a persistência de um diferencial de remuneração elevado e convida os Estados-Membros a envidar todos os esforços para combater todas as causas a ele subjacentes. Por conseguinte, afigura-se aconselhável que os Estados-Membros dêem conta, nos respectivos programas nacionais de reformas, de iniciativas específicas que tenham encetado para reduzir as disparidades salariais, designadamente em matéria de segregação do mercado de trabalho e de conciliação da vida profissional e privada. A Comissão continuará a dar conta da evolução do diferencial de remuneração e das respostas políticas adoptadas no quadro dos mecanismos estabelecidos pela estratégia europeia de crescimento e emprego, designadamente o relatório anual de progressos e o relatório conjunto sobre o emprego. Importa ainda garantir um acompanhamento das políticas, através de estatísticas coerentes, comparáveis, completas e disponíveis em tempo útil. Tratar-se-á, designadamente, de desenvolver a capacidade de análise e compreensão dos principais factores determinantes do diferencial, a fim de identificar possíveis acções para o corrigir. Para tal, o Eurostat criou, em 2007, um grupo de trabalho com os Estados-Membros para debater o indicador estrutural existente, com vista a melhorar a sua qualidade e comparabilidade.

A Comissão:

- Melhorará a oferta e a qualidade de estatísticas relativas ao indicador estrutural sobre o diferencial de remuneração, incluindo as repartições necessárias e as ferramentas que permitam a identificação e a análise dos factores determinantes desse diferencial, assegurando a sua devida divulgação;

- Estudará a melhor forma de prosseguir o combate às disparidades salariais entre homens e mulheres, no quadro das próximas orientações integradas 2008-2010 da estratégia de crescimento e emprego;

- Convidará desde já os Estados-Membros a fixar objectivos e metas nacionais de redução das disparidades salariais entre homens e mulheres, com base em estatísticas coerentes, comparáveis e completas;

- Convida os Estados-Membros a explorar plenamente as potencialidades proporcionadas pelo Fundo Social Europeu, nomeadamente para combater as causas, directas e indirectas, das disparidades salariais entre homens e mulheres, melhorar o acesso das mulheres ao emprego e reduzir a segregação no mercado de trabalho em razão do sexo.

3.3. Promover a igualdade salarial junto dos empregadores

Os empregadores são os principais agentes da eliminação das desigualdades de remuneração injustificadas. É a eles que cabe a responsabilidade de respeitar a legislação na matéria. Contudo, é também do seu interesse agir de forma responsável, a fim de promover a igualdade entre homens e mulheres nas suas organizações. Isto é válido para empresas privadas e públicas. A Comissão tem em curso um programa de acção em prol da igualdade de oportunidades do seu pessoal. Neste contexto, há que sublinhar a persistência de disparidades salariais também nas administrações públicas, essencialmente resultante da segregação profissional e da modesta presença de mulheres em postos de gestão e decisão.

A promoção da igualdade não é apenas uma questão de ética, gerando vantagens competitivas para as empresas ao permitir aos seus efectivos a concretização plena do seu potencial produtivo. A igualdade entre homens e mulheres figura, aliás, entre os domínios de acção prioritária identificados pela Aliança Europeia para a Responsabilidade Social das Empresas[16] (RSE). Neste quadro, a Comissão convida a Aliança a propor iniciativas para valorizar as boas práticas em matéria de luta contra as disparidades salariais.

Certos Estados-Membros apoiam os esforços empreendidos pelos empregadores, designadamente através da promoção de rótulos atribuídos às empresas cujas práticas em matéria de igualdade profissional e de gestão de recursos humanos valorizam a igualdade entre homens e mulheres. A Comissão poderá fomentar o intercâmbio de boas práticas neste domínio. Apoia ainda acções de sensibilização para combater os estereótipos de género nas empresas, nomeadamente com o apoio do programa PROGRESS.

Por outro lado, as administrações públicas têm um peso significativo nas economias nacionais, com os contratos públicos a representar 16% do PIB comunitário. Estas administrações podem, pois, incitar os seus fornecedores a adoptar comportamentos socialmente responsáveis. Para tal, as Directivas 2004/17/CE[17] e 2004/18/CE[18] prevêem a possibilidade de as entidades adjudicantes exigirem condições específicas relativamente à execução do contrato, que podem visar considerações de ordem social e ambiental.

A Comissão:

- Convida as administrações nacionais a tudo fazer para reduzir internamente as disparidades salariais e promover a igualdade salarial junto dos respectivos fornecedores, através dos processos de execução dos contratos públicos;
- Integrará as dimensões da igualdade de tratamento e da igualdade salarial no guia que está a preparar para 2008 sobre a integração de critérios sociais nos processos de execução dos contratos públicos.

3.4. Apoiar o intercâmbio de boas práticas a nível comunitário

Vários Estados-Membros encetaram iniciativas nacionais para reduzir as disparidades salariais. Entre estas iniciativas contam-se acções legislativas em prol da igualdade salarial, destinadas a incitar ou obrigar as empresas a analisar e corrigir disparidades injustificadas entre os seus trabalhadores; políticas activas de igualdade entre homens e mulheres, visando eliminar desigualdades estruturais no mercado de trabalho; e políticas salariais com o objectivo de reavaliar as profissões com baixas remunerações.

---

16 COM(2006) 136.
17 Directiva 2004/17/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 31 de Março de 2004.
18 Directiva 2004/18/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 31 de Março de 2004.

Uma das prioridades do quadro de acção em prol da igualdade entre homens e mulheres, adoptado em Março de 2005 pelos parceiros sociais europeus, é a redução das disparidades salariais. Segundo o primeiro relatório de execução aprovado no início de 2007, o quadro de acção fomentou um importante número de iniciativas a nível nacional, utilizando um leque variado de instrumentos, designadamente acções de sensibilização e formação, o desenvolvimento de ferramentas de comparação de salários ou a definição de estratégias para reduzir as disparidades.

A diversidade das abordagens adoptadas coloca em evidência a complexidade do fenómeno. A igualdade de remuneração terá de ser o resultado de uma acção a todos os níveis, associando todas as partes interessadas e agindo sobre o conjunto de factores na origem das disparidades. Neste contexto, são elementos essenciais o correcto entendimento dos desafios associados às disparidades salariais e a difusão das boas práticas implementadas pelos diferentes agentes para as reduzir. A Comissão apoiará o intercâmbio de boas práticas neste domínio.

O Instituto Europeu para a Igualdade de Género[19] poderá ser chamado a prestar assistência técnica para reduzir as disparidades salariais.

- A Comissão convida os parceiros sociais a prosseguir a execução do quadro de acção respectivo em prol da igualdade entre homens e mulheres, em especial no que respeita à prioridade acordada à redução das disparidades salariais.

4. CONCLUSÕES

A igualdade entre homens e mulheres e a não discriminação são princípios fundamentais da União Europeia. As persistentes disparidades salariais entre os homens e as mulheres são testemunho de que estas últimas continuam a ser alvo de discriminações directas e indirectas e de desigualdades no mercado de trabalho, impedindo a plena concretização do seu potencial produtivo e a consecução dos objectivos da estratégia europeia de crescimento e emprego.

Antes de mais, parece necessário desenvolver as capacidades de análise do fenómeno, que continua a ser complexo e mal compreendido. Essa análise permitirá identificar pistas de acção e possíveis melhorias ao quadro legislativo existente, susceptíveis de se traduzirem numa redução significativa das disparidades salariais.

A presente comunicação tem por objectivo dar um novo impulso à luta contra as disparidades salariais. Testemunha o forte compromisso da Comissão no sentido de tudo fazer para eliminar as desigualdades salariais injustificadas entre homens e mulheres. Para este fim, a Comissão terá de contar com a mobilização activa de todas as partes interessadas, designadamente os Estados-Membros e os parceiros sociais.

[19] Regulamento (CE) n.º 1922/2006.

ANNEX

1. LEGAL FRAMEWORK

The principle of equal pay for equal work between male and female workers was embedded in the Treaty of Rome. In its current wording, article 141 EC (ex-article 119) foresees that Member States shall ensure that the principle of equal pay for male and female workers for equal work or work of equal value is applied. For the purpose of this article, "pay" means the ordinary basic or minimum wage or salary and any other consideration, whether in cash or in kind, which the worker receives directly or indirectly, in respect of his employment, from his employer. Article 141 EC foresees also that "with a view to ensuring full equality in practice between men and women in working life, the principle of equal treatment shall not prevent any Member State from maintaining or adopting measures providing for specific advantages in order to make it easier for the underrepresented sex to pursue a vocational activity or to prevent or compensate for disadvantages in professional careers" (positive actions).

On 10 February 1975, the Council adopted Directive 75/117/EEC on the approximation of the laws of the Member States relating to the application of the principle of equal pay for men and women. The Directive notably foresees that the principle of equal pay means, for the same work or for work to which equal value is attributed, the elimination of all discrimination on grounds of sex with regard to all aspects and conditions of remuneration. In particular, where a job classification system is used for determining pay, it must be based on the same criteria for both men and women and so drawn up as to exclude any discrimination on grounds of sex.

The Court of Justice developed a significant case law related to article 141 of the Treaty (ex article 119) and to Directive 75/117/EEC. In particular, the Court very soon underlined that the principle of equal pay numbered amongst the fundamental principles of the Community and could be invoked by any citizen in front on national jurisdictions (direct effect).

The Court of Justice was asked to interpret the concept of "pay" and has by this way considerably broadened its scope. The Court held that constitutes "pay" within the meaning of Article 141 EC, notably, a contribution to a retirement benefits scheme which is paid by an employer in the name of employees by means of an addition to the gross salary (case 69/80, Worringham), benefits paid by an employer to a worker in connection with the latter' s compulsory redundancy (case C-262/88, Barber), a *pension paid under a contracted-out private occupational scheme* (case C-262/88, Barber), a survivor's pension provided for by an occupational pension scheme (case C-109/91, Ten Over), benefits granted under a pension scheme, including survivors' benefits (case C-147/95, Ilektrismou), compensation received for losses of earnings due to attendance at training courses imparting the information necessary for performing staff council functions. (case C-457/93, Lewark), a monthly salary supplement (case C-381/99, Brunnhofer), a Christmas bonus (case C-333/97 Aboulaye). According to case C-400/93 (Royal Copenhagen), it also applies to piece-work pay schemes.

The case law of the Court has also interpreted extensively the notion of “equal work”. In case 129/79, Macarthys), the Court held that the principal should not be restricted by the introduction of a requirement of contemporaneity. In case 61/81 (Commission v. UK), the Court said that it is the responsibility of the Member States to guarantee the right to receive equal pay for work of equal value even in the absence of a system of job classification. It follows that where there is disagreement as to the application of the concept of "work to which equal value is attributed", the worker must be entitled to claim before an appropriate

authority that his work has the same value as other work and, if that is found to be the case, to have his rights under the treaty and the directive acknowledged by a binding decision. In case 157/86 (Murphy), the court held that the principle covers the case where a worker is engaged in work of higher value than that of the person with whom a comparison was to be made.

A number of judgements of the Court deal with the indirect discrimination in situations of part-time work. In case 96/80 (Jenkins), the Court held that the principle applies to the payment of lower hourly rates of remuneration for part-time work than for full-time work. In case 170/84 (Bilka), the Court found that Article 119 (now 141) was infringed when an employer excludes part-time employees from its occupational pension scheme, where the exclusion affects a far greater number of women, unless the undertaking shows that the exclusion is based on objectively justified factors unrelated to any discrimination on grounds of sex. In case 171/88 (Rinner-Kühn), the Court held that this Article precluded a legislation which permits employers to exclude certain part-time employees from the continued payment of wages in the event of illness. In case C-33/89 (Kowalska), the Court ruled that a clause in a collective agreement under which employers may exclude part-time employees from the payment of a severance grant was contrary to Article 119 when in fact a considerably lower percentage of men work part-time. In case C-184/89 (Nimz), the Court declared contrary to Article 119 a collective agreement that provides for the seniority of workers performing at least three quarters of normal working time to be fully taken into account for reclassification in a higher salary grade, where only one half of such seniority was taken into account in the case of workers whose working time was inferior, where the latter group comprises a considerably smaller percentage of men than women. On the other hand, in case joint cases C-399/92, C-409/92, C-495/92, C-34/93, C-50/93 and C-78/93 (Helmig), the Court ruled that this Article did not prevent a collective agreement from restricting payment of overtime supplements to cases where the normal working hours for full-time employees were exceeded. In case, C-1/95, the Court found that it was contrary to Community law to require that, for the purpose of calculating the length of service, periods of part-time employment of one-half and two-thirds of normal working time were counted only as two thirds of normal hours, except if justified by objective criteria unrelated to any discrimination on grounds of sex. In case 281/97 (Krüger), the Court decided that an exclusion by a collective agreement from entitlement to a special annual bonus of persons in employment which involves a normal working week of less than 15 hours and normal pay not exceeding a fraction of the monthly baseline and is, on that basis, exempt from compulsory social insurance constitutes indirect discrimination based on sex, where that exclusion applies independently of the sex of the worker but actually affects a considerably higher percentage of women than men.

On the other hand, the court has admitted that a classification system use the criterion of muscular effort of the work. Nevertheless, in order for a classification system not to be discriminatory as a whole, it must take into account criteria for which workers of each sex may show particular aptitude. In case 109/88 (Danfoss), the Court ruled that when an undertaking applies a non transparent system of pay, it is up for the employer to prove that it is not discriminatory in practice. On the other hand, the Court held also that the employer had to justify the recourse to the criteria of mobility and training, but not the recourse to the criterion of length of service. In case C-127/92 (Enderby), the Court held that where significant statistics disclose an appreciable difference in pay between two jobs of equal value, one of which carried out almost exclusively by women, Article 119 requires the employer to show that the difference is based on objectively justified factors unrelated to any discrimination on grounds of sex. The fact that the pay rates were agreed by collective bargaining is not sufficient objective justification for the difference in pay. In case C-17/05

(Cadman), the Court confirmed its previous case law (Danfoss) and held that since, as a general rule, recourse to the criterion of length of service is appropriate to attain the legitimate objective of rewarding experience acquired which enables the worker to perform his duties better, the employer does not have to establish specifically that recourse to that criterion is appropriate to attain that objective as regards a particular job, unless the worker provides evidence capable of raising serious doubts in that regard.

There are other Directives in the field of equality between men and women which are relevant as far as the gender pay gap is concerned.

It is the case, notably, of Directive 76/207/EEC, as amended by Directive 2002/73/EC, which aims at implementing the principle of equal treatment for men and women as regards access to employment, vocational training and promotion, and working conditions, which states that "the application of the principle of equal treatment means that there shall be no direct or indirect discrimination on the grounds of sex in the public or private sectors, including public bodies, in relation to (…) employment and working conditions, including dismissals, as well as pay as provided for in Directive 75/117/EEC".

It has also to be noted that Directive 97/80/EC on the burden of proof in cases of discrimination based on sex applies to the situations covered by Article 141 EC and Directive 75/117/EEC. This Directive lays down that "Member States shall take such measures as are necessary, in accordance with their national judicial systems, to ensure that, when persons who consider themselves wronged because the principle of equal treatment has not been applied to them establish, before a court or other competent authority, facts from which it may be presumed that there has been direct or indirect discrimination, it shall be for the respondent to prove that there has been no breach of the principle of equal treatment".

Extracts from the Treaty establishing the European Community

Article 2

The Community shall have as its task, by establishing a common market and an economic and monetary union and by implementing common policies or activities referred to in Articles 3 and 4, to promote throughout the Community a harmonious, balanced and sustainable development of economic activities, a high level of employment and of social protection, **equality between men and women** (…).

Article 141

(1) Each Member State shall ensure that the principle of equal pay for male and female workers for equal work or work of equal value is applied.

(2) For the purpose of this article, "pay" means the ordinary basic or minimum wage or salary and any other consideration, whether in cash or in kind, which the worker receives directly or indirectly, in respect of his employment, from his employer.

Equal pay without discrimination based on sex means:

(a) that pay for the same work at piece rates shall be calculated on the basis of the same unit of measurement;

(b) that pay for work at time rates shall be the same for the same job.

(3) The Council, acting in accordance with the procedure referred to in Article 251, and after consulting the Economic and Social Committee, shall adopt measures to ensure the application of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation, including the principle of equal pay for equal work or work of equal value.

(4) With a view to ensuring full equality in practice between men and women in working life, the principle of equal treatment shall not prevent any Member State from maintaining or adopting measures providing for specific advantages in order to make it easier for the underrepresented sex to pursue a vocational activity or to prevent or compensate for disadvantages in professional careers.

2. INDICATOR "GENDER PAY GAP IN UNADJUSTED FORM"

The Lisbon strategy has stressed the need to address gender inequality in the EU labour markets, including the gender pay gap, and put forward an employment rate target for women. Structural indicators measuring the female employment rate and the gender pay gap were included. The gender pay gap (in unadjusted form) - measuring the difference in average gross hourly earnings between men and women across the whole economy and all establishments – is one of the structural indicators to monitor progress in the framework of the Lisbon Strategy.

In 2003, the Commission realised a Staff Working Paper "Gender pay gaps in European labour markets - Measurement, analysis and policy implications" (SEC(2003)937) with the purpose to review the definition of the structural indicator to monitor the overall size and evolution of the gender pay gap; to summarise recent work analysing factors related to the gender pay gap; and to discuss the implications of the results of these analyses for measuring both the gender pay gap and progress to reduce it, for data provision and for policies to tackle gender pay gaps. Excerpts from this document are provided hereafter as background information on the indicator.

2.1. Definition

The definition currently used by Eurostat is as follows:

The gender pay gap is given as the difference between average gross hourly earnings of male paid employees and of female paid employees as a percentage of average gross hourly earnings of male paid employees. The gender pay gap is based on several data sources, including the European Community Household Panel (ECHP), the EU Survey on Income and Living Conditions (EU-SILC) and national sources. The target population consists of all paid employees aged 16-64 that are 'at work 15+ hours per week'.

Hourly earnings are obtained by dividing gross monthly normal earnings from the main job by four times the number of worked hours per week in the main job, including normal overtime, but excluding bonuses, irregular overtime, any 13th month payments and the like. EU estimates are population-weighted averages of the latest available national data, adjusted, where possible, to take into account a change in the data source. Countries without any previous gender pay gap data for a specific year are excluded from the EU estimates. Where data have been provided by the National Statistical Offices based on national sources, the indicators for these countries cannot be considered to be fully comparable.

It should also be noted that measures of the gender pay gap are sensitive to the data source, the sample restrictions and the choice of the dependent variable (hourly or monthly earnings; net or gross earnings; inclusion of bonus payments; etc.).

2.2. Explanatory factors

The gender pay gap varies considerably by individual, job and firm characteristics. While these findings provide important information on the nature of gender imbalances in the labour market, they do not allow conclusions as to the relative impact of the various factors on the overall gender pay gap. Further analyses are needed to identify the factors related to the gender pay gap. The observed gender pay gaps could be due to a whole range of factors, including:

- *personal characteristics* such as age, educational background, family background, presence of children, experience in the labour market, previous career interruptions and tenure on the job;
- *job characteristics* such as occupation, working time, contract type, job status, career prospects and working conditions;
- *firm characteristics* such as sector, firm size, work organisation, recruitment behaviour and the firm's compensation and human resources policies;
- *gender segregation* by occupation or sector;
- *institutional characteristics* including education and training systems, wage bargaining, wage formation and tax and benefit systems, industrial relations, parental leave arrangements and the provision of childcare facilities before and during compulsory school years; as well as
- *social norms and traditions regarding* education, labour market participation, job choice, career patterns and the evaluation of male- and female-dominated occupations.

The above personal, job and firm characteristics reflect systematic differences in the composition of the male and female workforce. They can reflect objective differences in productivity - which in turn would lead to differences in wages - as well as differences in incentives, opportunity costs and preferences for job and firms characteristics – which would explain systematic differences in labour market participation, job access and career progression

Many of these labour market characteristics, however, could themselves be the outcome of discriminatory processes, including institutional settings, pay policies and social norms and traditions. It is obvious that, in the presence of such 'indirect discrimination', gender pay gaps do not just reflect systematic pay differences due to differences in choice behaviour, productivity or labour market characteristics. Moreover, women or men could also be subject to 'direct discrimination' by receiving lower pay than workers with the same characteristics and job performance.

It is therefore one of the main challenges to distinguish pay differences resulting from different labour market characteristics, on the one hand, and differences due to indirect or direct discrimination, on the other, including the societal differences in the evaluation of work in male and female dominated sectors or occupations.

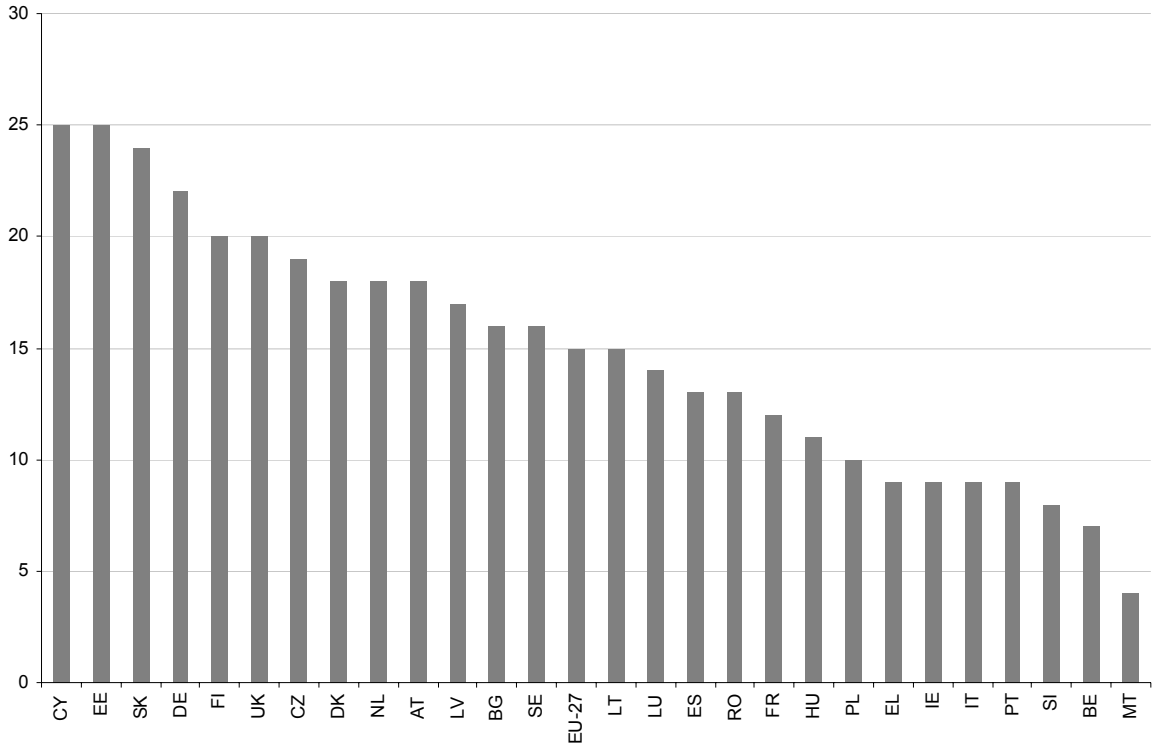
2.3. Implications for the gender pay gap indicator

The above analysis on the determinants of gender pay gaps in the European labour markets show to what extent these factors and their impact on gender gaps vary across Member States. They also highlight the role of both direct and indirect discrimination for the gender pay gap and the related statistical problems due to e.g. (endogenous) educational or occupational choice and (selective) labour market participation in measuring and analysing the gender pay gap, thus clarifying the difficulties encountered when adjusting gender pay gaps and interpreting the results.

The results summarised above confirm in particular the complex nature of gender equality and gender gaps in labour markets as multi-facetted social and economic phenomena, including the working of education and training, job classification and wage formation systems as well as social norms and traditions. In particular no clear borders exist between composition effects and remuneration effects. Furthermore, selection effects might complicate the analysis. The gender pay gap (in unadjusted form) gives an overall picture of gender pay equality and has therefore so far been chosen as structural indicator to measure gender inequalities in earnings and express the related challenges.

3. STATISTICS ON THE PAY GAP AND THE SITUATION OF WOMEN ON THE LABOUR MARKET

Figure 1 – Gender pay gap in the EU, 2005 (%) (1)



Source: Eurostat.

Administrative data are used for LU, Labour Force Survey for FR and MT. Provisional results of EU-SILC (Statistics on Income and Living Conditions) are used for BE, EL, ES, IE, IT, AT, PT, and UK. All other sources are national surveys. EU27 estimates are population weighted-averages of the latest available values.

(1) The gender pay gap in unadjusted form is a structural indicator adopted for the follow-up of the European Strategy for growth and employment. It is defined as the difference between average gross hourly earnings of male paid employees and of female paid employees as a percentage of average gross hourly earnings of male paid employees. The population consists of all paid employees aged 16-64 that are at work 15+ hours per week.

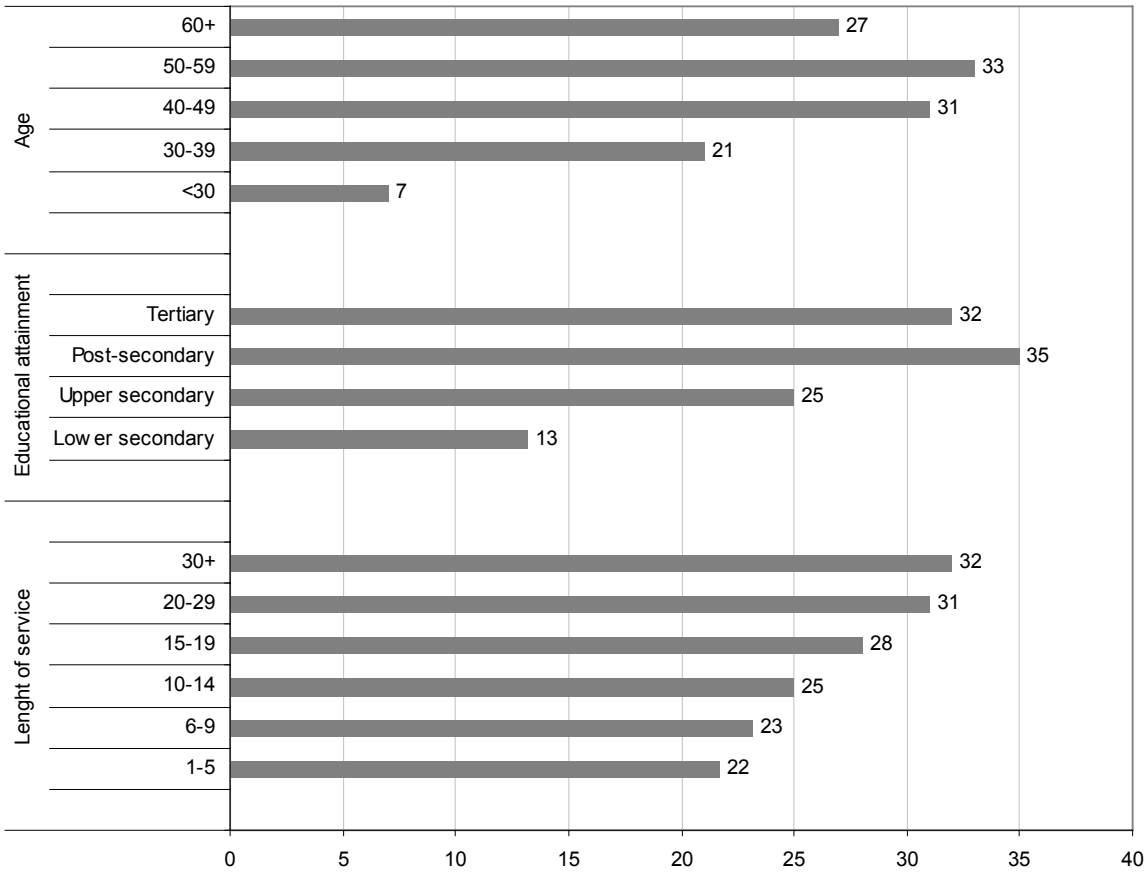
Table 1 – Gender pay gap (%) in the EU

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
EU-27 (1)	17	17	16	17	16	16	16	16	15	15	15
BE	12	10	10	9	11	13	12	:	:	6 (2)	7
BG	:	:	:	:	:	:	22	21	18	16	16
CZ	:	21	21	25	22	22	20	19	19	19	19
DK	15	15	13	12	14	15	15	18 (2)	18	17	18
DE	21	21	21	22	19	21	21	22 (2)	23	23	22
EE	27	27	28	26	26	25	24	24	24	24	25
EL	17	15	13	12	13	15	18	17	11 (2)	10	9 (3)
ES	13	14	14	16	14	15	17	21 (2)	18	15	13 (3)
FR	13	13	12	12	12	13	14	13	12 (2)	12	12
IE	20	21	19	20	22	19	17	:	14 (2)	11(3)	9 (3)
IT	8	8	7	7	8	6	6	:	:	7 (3)	9
CY	29	28	27	26	27	26	26	25	25	25	25
LV	:	:	:	20	20	20	16	16	16	15	17
LT	27	22	23	22	16	16	16	16	17	16	15
LU	19	19	19	18	17	15	16	17	15	14	14
HU	22	23	24	23	21	21	20	16	12	14	11
MT	:	:	:	:	:	11	9	6 (2)	4	4	4
NL	23	23	22	21	21	21	19	19	18	19	18
AT	22	20	22	21	21	20	20	:	17 (2)	18	18 (3)
PL	:	:	:	:	15	:	12	11	11	10	10
PT	5	6	7	6	5	8	10	8	9	5 (2)	9
RO	21	24	24	20	17	17	18	17	18	14 (2)	13
SI	14	15	14	11	14	12	11	9	:	8 (3)	8 (3)
SK	:	:	:	:	23	22	23	27	23	24	24
FI	:	17	18	19	19	17	17	20 (2)	20	20	20
SE	15	17	17	18	17	18	18	17	16	17	16
UK	26	24	21	24	22	21	21	23 (2)	22	22	20 (3)

Source: Eurostat, Structural Indicators.

(1) Estimate. (2) Break in series (3) Provisional value.

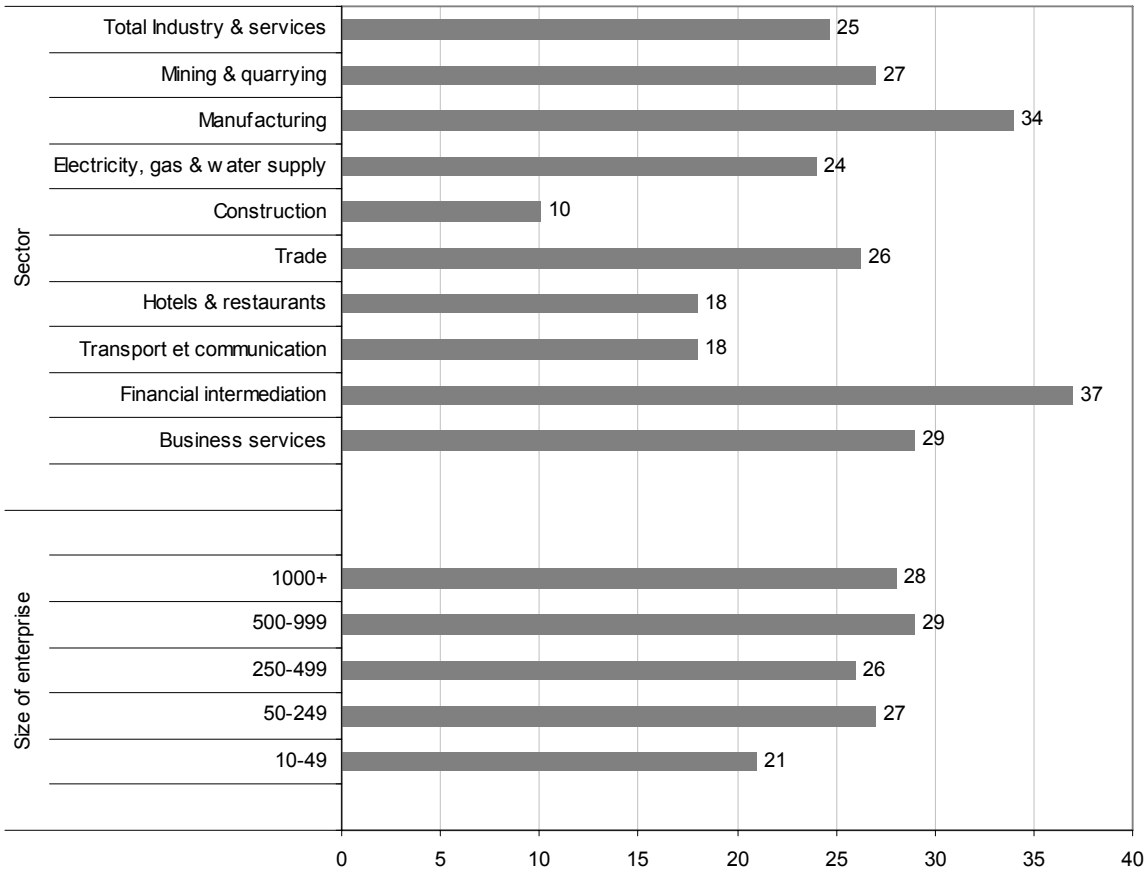
Figure 2 - Gender pay gap, breakdown by personal characteristics (1) (%)



Source: Eurostat: Structure of Earnings Survey 2002.

(1) The unadjusted gender pay gap (GPG) is defined as the difference between men's and women's average gross hourly earnings as a percentage of men's average gross hourly earnings. The data presented above (EU-27) covers enterprises, with 10 or more employees, in the sectors of industry and services excluding public administration (NACE Rev.1.1 C to K).

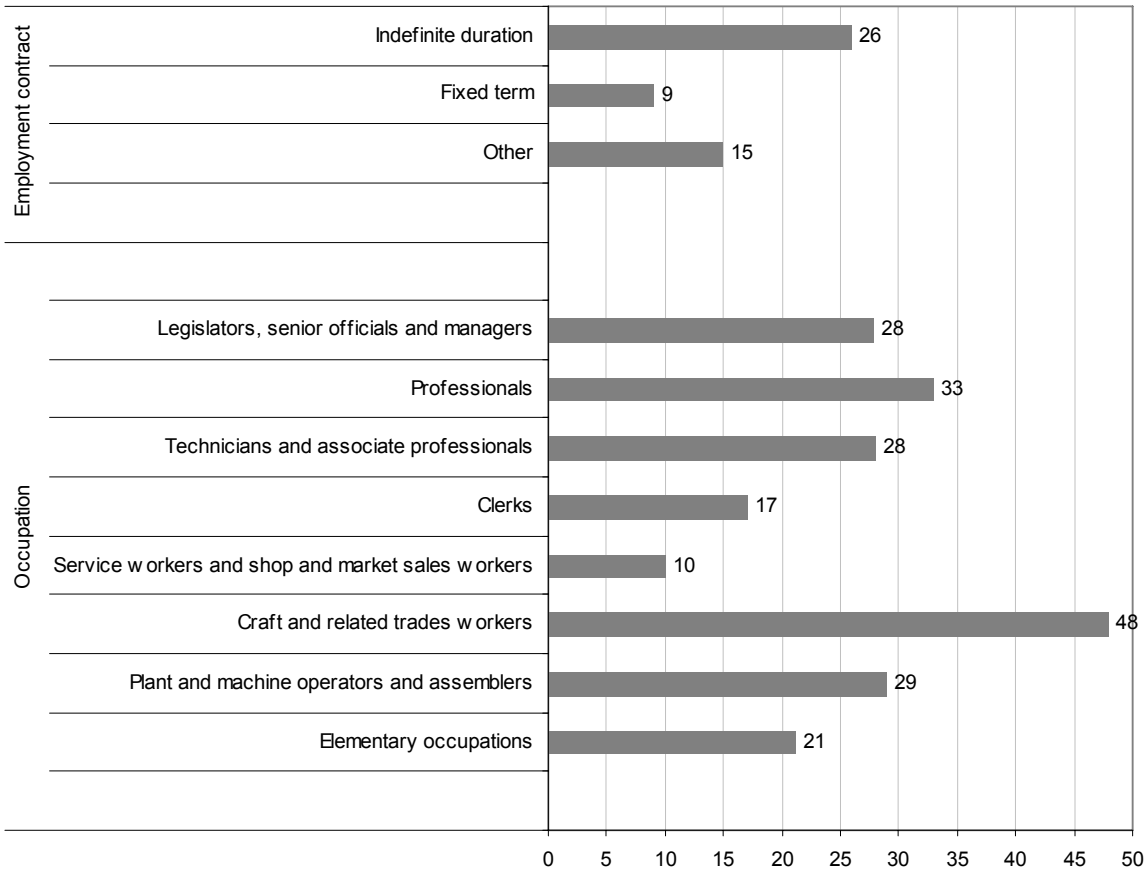
Figure 3 - Gender pay gap, breakdown by enterprise characteristics (1) (%)



Source: Eurostat: Structure of Earnings Survey 2002.

(1) The unadjusted gender pay gap (GPG) is defined as the difference between men's and women's average gross hourly earnings as a percentage of men's average gross hourly earnings. The data presented above (EU-27) covers enterprises, with 10 or more employees, in the sectors of industry and services excluding public administration (NACE Rev.1.1 C to K).

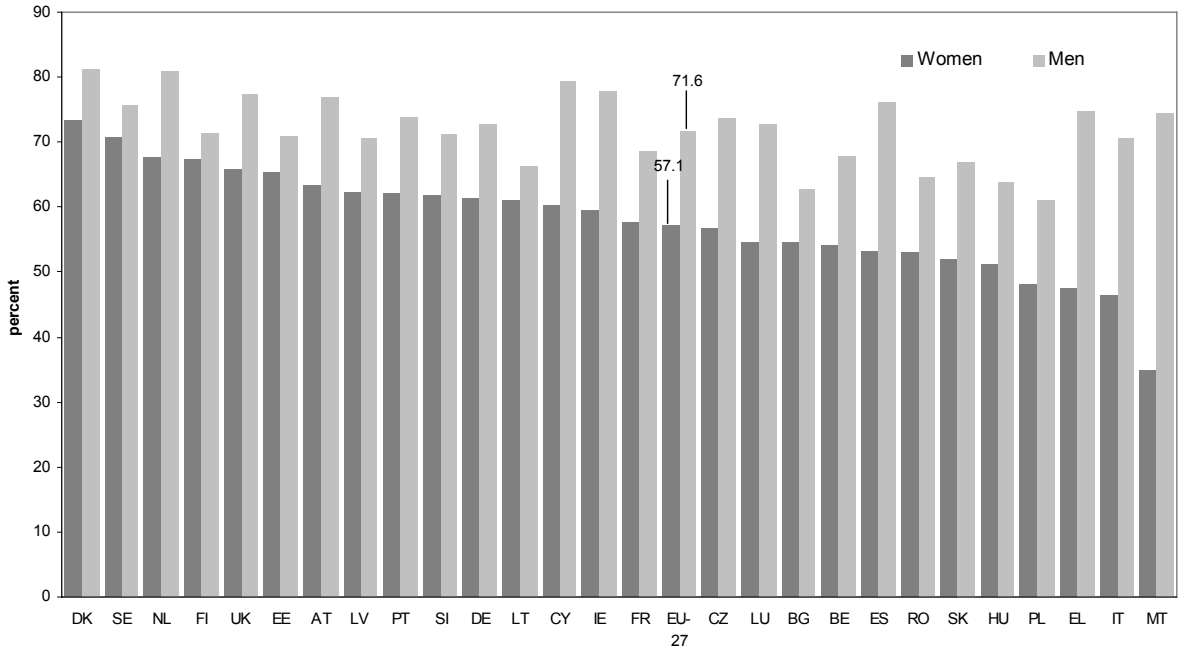
Figure 4 - Gender pay gap, breakdown by job characteristics (1) (%)



Source: Eurostat: Structure of Earnings Survey 2002.

(1) The unadjusted gender pay gap (GPG) is defined as the difference between men's and women's average gross hourly earnings as a percentage of men's average gross hourly earnings. The data presented above (EU-27) covers enterprises, with 10 or more employees, in the sectors of industry and services excluding public administration (NACE Rev.1.1 C to K).

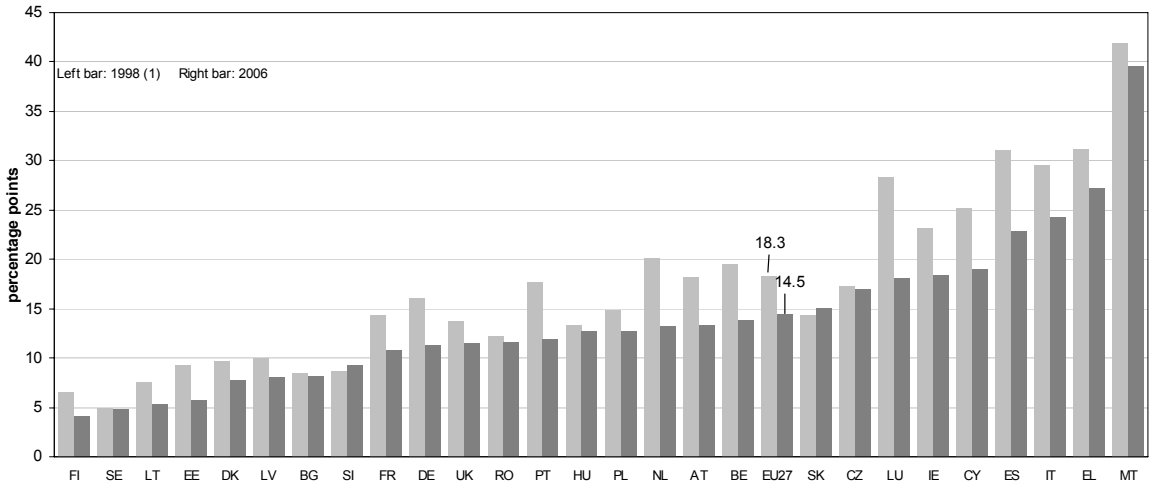
Figure 5 - Employment rates in the EU - 2006



Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS), annual averages.

Provisional data for FR and EU-27

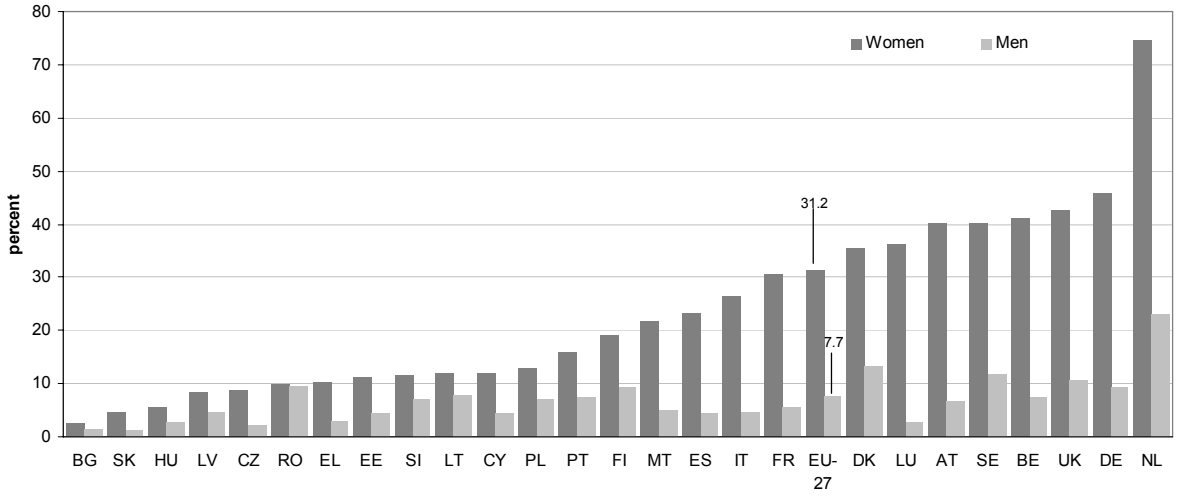
Figure 6 - Absolute gender gap in employment rates in the EU - 1998 and 2006 (Difference between men's and women's employment rates)



Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS), annual averages.

Exception to the reference year : (1) 2000 : BG, CY and MT. FR, EU27: provisional data.

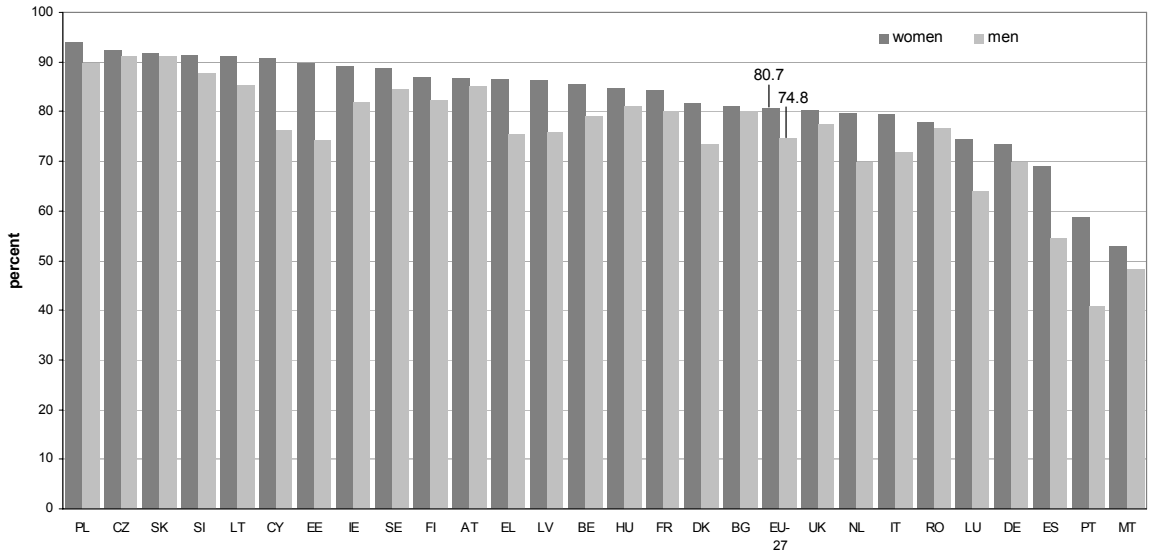
Figure 7 - Share of part-time workers in total employment - 2006



Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS), Annual results

IE: no data available, FR and EU-27 provisional data

Figure 8 - Educational attainment (at least upper secondary school) of women and men aged 20-24 in the EU – 2006

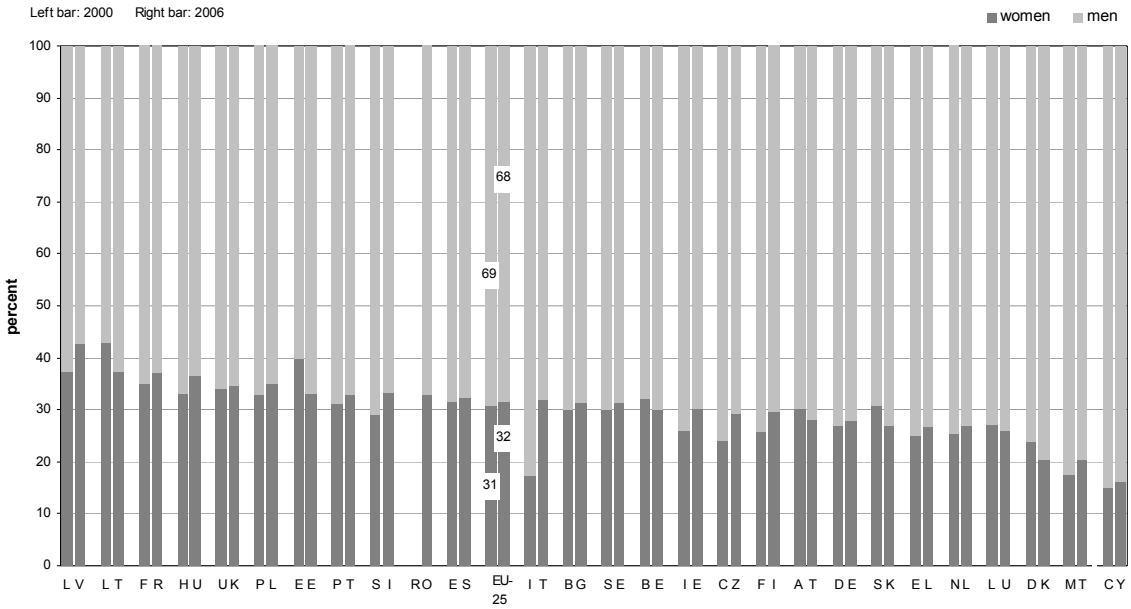


Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS), annual averages.

NB: BG, EL, IT, CY, MT, RO, FI : Provisional value.

Students living abroad for one year or more and conscripts on compulsory military service are not covered by the EU Labour Force Survey, which may imply lower rates than those available at national level. This is especially relevant for CY.

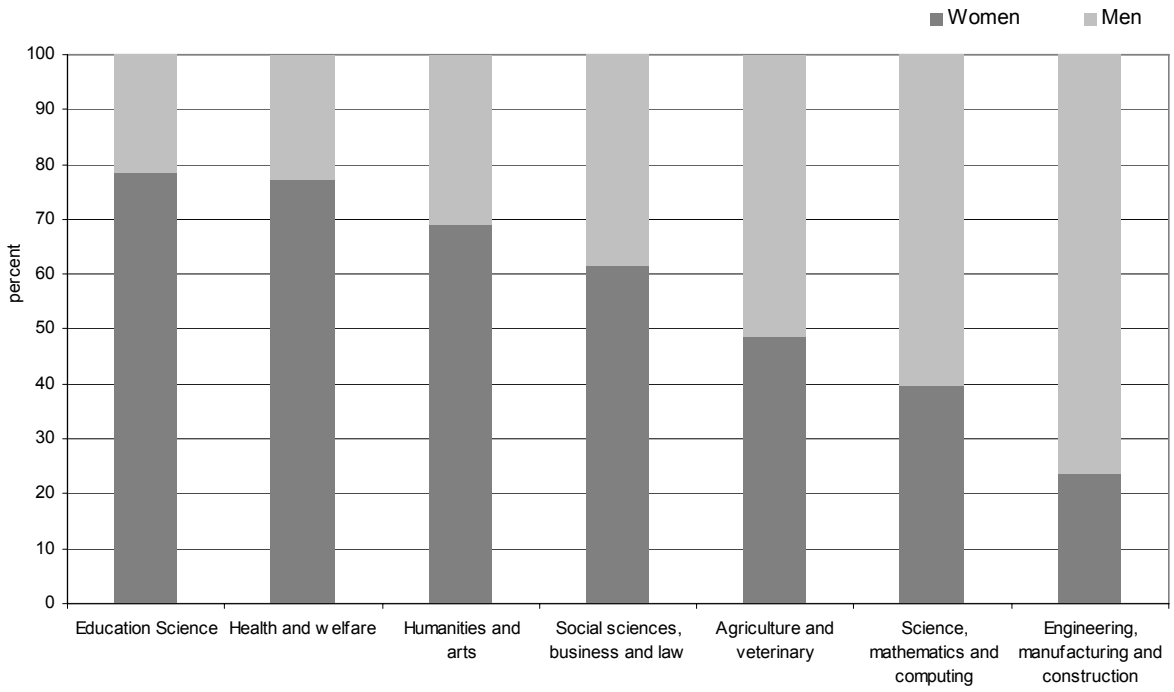
Figure 9 - Managers in the EU - Distribution by sex 2000 and 2006



Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS), spring results.

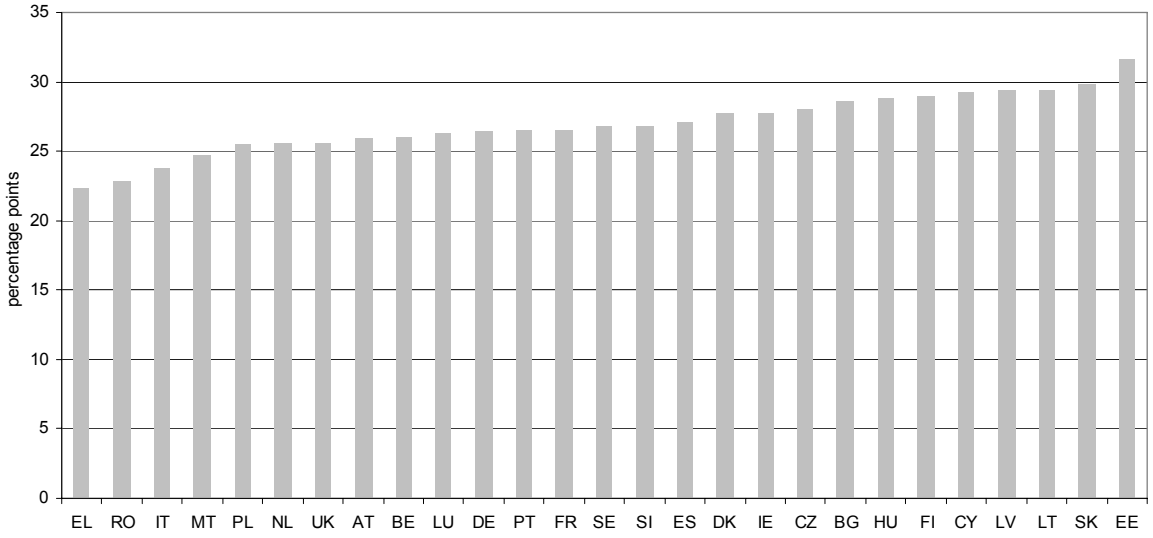
Managers are persons classified in ISCO 12 and 13. FR 2006: provisional data. MT and CY: data lack reliability due to small sample size. IT: Change of data collection method. No data for RO in 2000

Figure 10 - Tertiary education graduates sex and by field of study EU 25- 2004



Source: Eurostat Tertiary education graduates include all graduates of levels ISCED 5 and 6.

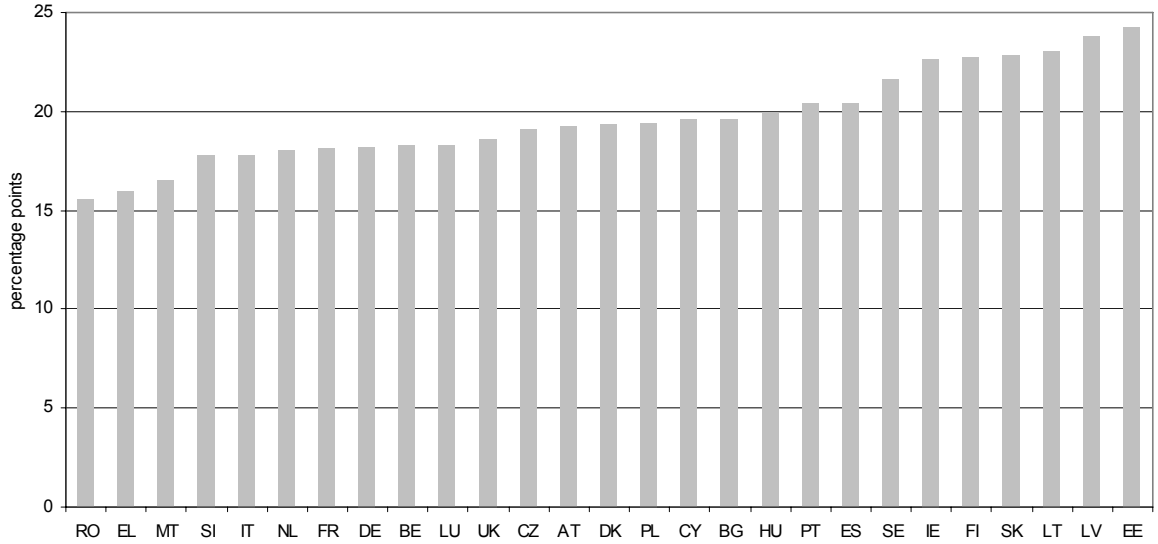
Figure 11 - Gender segregation in occupations in the EU - 2006



Source: Eurostat - LFS

Gender segregation in occupations is calculated as the average national share of employment for women and men applied to each occupation; differences are added up to produce the total amount of gender imbalance expressed as a proportion of total employment (ISCO classification).

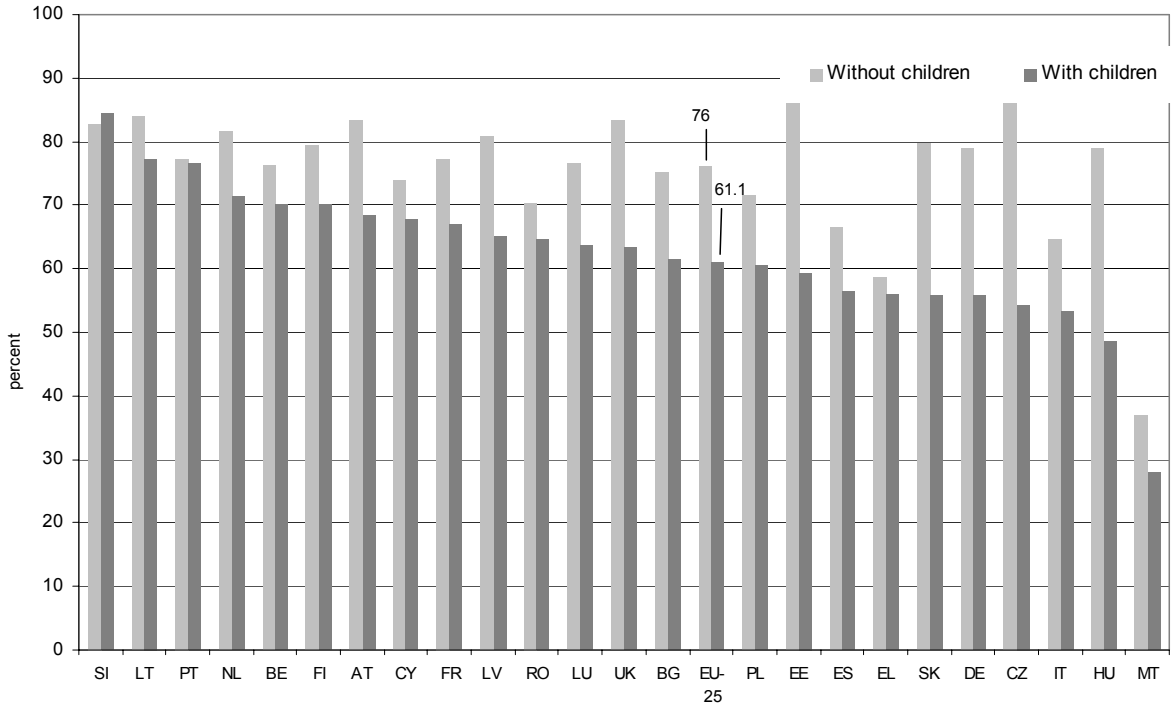
Figure 12 - Gender segregation in economic sectors in the EU - 2006



Source: Eurostat - LFS

Gender segregation in sectors is calculated as the average national share of employment for women and men applied to each sector; differences are added up to produce the total amount of gender imbalance expressed as a proportion of total employment (NACE classification).

Figure 13 - Employment rates of women aged 20-49, depending on whether they have children (under 12) – 2005



Source: Eurostat, European Labour Force Survey, annual averages.

No data available for DK, IE and SE.

4. EXAMPLES OF NATIONAL INITIATIVES TO FIGHT THE GENDER PAY GAP

BE	Guidebook on job classification available for employers and trade unions to avoid and eliminate gender bias in pay systems (2006) Equal Pay Day established, with the aim of raising awareness of the public about the persistence of gender wage inequality. 2006 decision by the federal government to establish an annual report monitoring progress in reducing the gender pay gap. First report published in March 2007.
EL	Guide for the integration of gender equality in firms, including equal pay for work of equal value, with recommendations to public administration and social partners.
ES	Spain adopted in March 2007 a new gender equality law that notably includes provisions on fighting discrimination, allowing positive action measures in collective agreements, encouraging reconciliation of work and family life, promoting equality plans and fostering good practices (1)
FR	Law on equality of remuneration between men and women (March 2006) strengthening women's rights in respect of maternity leave; obligation for enterprises to take steps to close the gender pay gap by 31 December 2010 and to provide for catch up salary payments to be made following maternity or adoption leave. Obligation of gender pay bargaining in companies and sectors.
HU	Law aimed at promoting voluntary regulation on equal opportunities; Equal Opportunity Plan (EOP) to be adopted by public employers and private employers with State-owned share over 50% for each year.
IT	Obligation for public and private firms employing more than 100 employees to provide statistical information on the employment conditions of their employees broken down by gender every two years (1991 Law on Positive Actions; Article 9, Act 125/1991). Companies to give the report to local equality advisors and trade unions.
LU	Obligation for social partners to bargain on equal pay (law of June 2004). Collective bargaining has to include a provision concerning the implementation of the principle of equal pay between men and women.
NL	Equal pay working group (2005) established, bringing together organisations relevant to equal pay – employees and employers organisations, the Equal Treatment Commission, the Dutch Human Resources Policy Association and the Dutch Association for Employee Participation.
PT	Obligation for all employers to display in November in a visible place for a period of at least 30 days, the list of their staff indicating each employee's earnings (Law Nº 35/2004, of 29 July, Articles 452 to 457 and 490), with the exception of central, regional and local administrations, public institutes and other collective public entities, as well as employers of domestic service workers Training on gender equality for judges and other agents involved in the process of

	justice administration, promoted by the Commission for Equality in Labour and Employment
SE	Equal Opportunities Act provides that all employers with a minimum of ten employees are required to prepare an annual equal opportunities plan as well as a plan of action for equal pay.
UK	Equality Act (2006) places a statutory duty on all public authorities to have due regard to the need to eliminate unlawful discrimination and harassment and promote equality of opportunity between men and women.

Source: "Gender Pay Gap – Origins and policy responses", Group of Experts on Gender, Social Inclusion and Employment, 2006

(1) Added after the completion of the report.