EUROPEISKA GEMENSKAPERNAS KOMMISSION

Bryssel den 18.7.2007
KOM(2007) 424 slutlig

MEDDELANDE FRÅN KOMMISSIONEN TILL RÅDET, EUROPAPARLAMENTET, EUROPEISKA EKONOMISKA OCH SOCIALA KOMMITTÉN SAMT REGIONKOMMITTÉN

Utjämna löneskillnaderna mellan kvinnor och män

MEDDELANDE FRÅN KOMMISSIONEN TILL RÅDET, EUROPAPARLAMENTET, EUROPEISKA EKONOMISKA OCH SOCIALA KOMMITTÉN SAMT REGIONKOMMITTÉN

Utjämna löneskillnaderna mellan kvinnor och män

1. INLEDNING

Den grundläggande principen om likabehandling av kvinnor och män finns sedan 1957 inskriven i Romfördraget. Att minska löneskillnaderna mellan kvinnor och män är dessutom ett av målen för EU:s tillväxt- och sysselsättningsstrategi. I färdplanen för jämställdhet[1] betonas dock att löneskillnaderna kvarstår trots de åtgärder som vidtagits och de resurser som ställts till förfogande för att utjämna dem. Enligt den ojusterade indikatorn för skillnaden mellan kvinnors och mäns bruttotimlön tjänade kvinnorna i EU i genomsnitt 15 % mindre än männen under 2005. Det finns inget som tyder på att denna skillnad kommer att minska i någon större utsträckning.

En stor del av skillnaderna kan inte tillskrivas objektiva kriterier, vilket tyder på att det fortfarande råder bristande jämställdhet på arbetsmarknaden. I samtliga medlemsstater lyckas kvinnorna bättre i sina studier än männen, och majoriteten av de utexaminerade från universitet och högskolor är kvinnor. Hur kan man då förklara att de så snart de är färdiga med utbildningen får mindre gynnsamma villkor än männen på arbetsmarknaden, och att deras potential inte tillvaratas fullt ut? I en modern och konkurrenskraftig ekonomi är detta oacceptabelt, särskilt med tanke på de utmaningar som den förändrade befolkningsstrukturen innebär och att antalet förvärvsarbetande förväntas minska.

Detta är bakgrunden till det här meddelandet, som syftar till att analysera orsaken till löneskillnaderna och lägga fram förslag på hur skillnaderna kan minskas. Kommissionen kan inte anta denna utmaning på egen hand eftersom den på många områden inte har befogenhet att vidta åtgärder, utan detta ansvar faller istället på medlemsstaterna. För att man ska kunna utjämna löneskillnaderna måste därför alla inblandade dra sitt strå till stacken – i synnerhet medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter – för att uppnå jämställdhet på arbetsmarknaden.

2. LÖNESKILLNADERNA MELLAN KÖNEN: ETT INVECKLAT OCH SVÅRLÖST PROBLEM

2.1. Vad menas med löneskillnader?

Löneskillnaderna är ett mått på den relativa skillnaden mellan kvinnors och mäns genomsnittliga bruttotimlön i ekonomin överlag. Det är en av de strukturindikatorer som används för att bevaka EU:s tillväxt- och sysselsättningsstrategi[2].

---

1 KOM(2006) 92. I sin resolution av den 13 mars 2007 om färdplanen (P6_TA(2007)0063) uppmanar Europaparlamentet kommissionen att vidta åtgärder för att utjämna löneskillnaderna.

2 Den ojusterade skillnanden i kvinnors och mäns genomsnittliga bruttotimlön i procent av männens genomsnittliga bruttotimlön. Se definitionen i punkt 2 i bilagan.

Bakom löneskillnaderna ligger en rad olika faktorer. I kommissionens arbetsdokument från 2003 beskrivs hur löneskillnaderna mellan könen mäts, analyseras och vilka politiska konsekvenser de får[3]. Där betonas också hur svårt det är att särskilja de objektiva faktorer som kan ligga bakom skillnaderna, från effekter av direkt eller indirekt diskriminering eller andra faktorer.

Löneskillnaderna mellan kvinnor och män kan till viss del bero på objektiva skillnader mellan *individuella egenskaper* (ålder, utbildningsnivå eller yrkeserfarenhet), *arbetet* (yrke, typ av anställnings- eller arbetsvillkor) eller *företaget* (bransch eller storlek). Exempelvis är erfarenhet något som i regel ger högre lön. Om männen i genomsnitt har längre erfarenhet än kvinnorna innebär det att också deras lön i genomsnitt är högre än kvinnornas. Trots detta kan viss *diskriminering* leva kvar och drabba arbetstagare på grund av deras kön. Det händer att kvinnor får lägre lön än män för samma arbete trots att de har lika mycket erfarenhet, vilket är ett resultat av medveten diskriminering.

Objektiva skillnader och öppen diskriminering är dock inte tillräckligt för att förklara varför löneskillnaderna kvarstår[4]. De beror också på en rad olika faktorer, såväl juridiska som sociala och ekonomiska, som inte bara gäller lika lön för lika arbete.

Enligt fördraget (artikel 141) måste det också säkerställas att man får lika lön för *likvärdigt* arbete. Därmed uppstår frågan om hur mycket vars och ens arbete är värt och hur olika arbetsuppgifter värderas. Att löneskillnaderna kvarstår tyder alltså på att kvinnodominerade yrken och traditionellt kvinnliga arbetsuppgifter anses mindre värda än de där männen är i majoritet, utan att det nödvändigtvis kan motiveras objektivt[5]. När kvalifikationerna är desamma kan det till exempel hända att fysisk styrka värderas högre än kompetens i mänskliga relationer, eller att ansvar för kapital anses mer värt än ansvar för människor. Exempelvis har ett företag nyligen omvärderat sina löneskalor och börjat ge sina kassörer och kassörskor lika hög lön som deras kolleger på lagret.

Löneskillnaderna kan även återspegla orättvisor som i första hand drabbar kvinnor på arbetsmarknaden.

Det gäller till exempel *könssegregeringen* på arbetsmarknaden. Kvinnor tycks arbeta inom betydligt färre branscher och yrken än männen. Dessa branscher och yrken tenderar också att värderas lägre än dem som domineras av män. Nästan 40 % av kvinnorna arbetar inom vård och omsorg, skola eller offentlig förvaltning, mot endast 20 % av männen. Dessutom arbetar kvinnor i första hand som administrativa assistenter, butiksbiträden eller i låg- eller okvalificerade arbeten. Dessa arbeten utgör nästan hälften av all sysselsättning bland kvinnor, medan endast en tredjedel av alla högre tjänstemän i företagen i EU är kvinnor.

---

3 SEK(2003) 937.

4 ”The Gender Pay Gap – Origins and Policy Responses”, sammanställd av en grupp experter på genusfrågor, social integration och sysselsättning, http://bookshop.europa.eu/eubookshop/FileCache/PUBPDF/KE7606200ENC/KE7606200ENC_002.pdf

5 KOM(94) 6.

Könssegregeringen förstärks av de *traditioner och stereotypa könsrollsmönster* som t.ex. påverkar val av utbildning, hur yrken betraktas och klassificeras, och i vilken utsträckning man ger sig ut i arbetslivet. Exempelvis är det svårare för kvinnor än för män att *förena yrkesliv och privatliv*. Det påverkar yrkesvalet och innebär att kvinnorna i större utsträckning arbetar deltid och gör fler uppehåll i karriären, vilket påverkar deras yrkesutveckling negativt. Nästan en tredjedel av alla kvinnor arbetar deltid, jämfört med endast 8 % av männen. Deltidsarbete kan visserligen vara ett personligt val och göra att kvinnor kan förvärvsarbeta i större utsträckning, men skillnaderna mellan kvinnor och män tyder på att de inte har samma tidsanvändning och att det i första hand är kvinnorna som tar hand om familjen. Att barnomsorgen inte räcker till, kostar för mycket eller inte är av tillräckligt hög kvalitet förstärker dessa skillnader. Det är också betydligt fler kvinnor än män som tar ut föräldraledighet[6]. Föräldraskap medför en bestående sänkning av kvinnornas förvärvsfrekvens, medan det inte alls påverkar männens. Kvinnornas karriärutveckling kännetecknas alltså av fler avbrott och av att den är långsammare och kortare än männens, vilket i sin tur leder till att kvinnorna får mindre betalt.

Vid tolkningen av indikatorn för löneskillnaderna bör man ta hänsyn till att det inte går att utläsa om skillnaderna beror på objektiva faktorer, på diskriminering eller på andra orsaker.

2.2. Löneskillnaderna i EU

Löneskillnaderna mellan kvinnor och män bedömdes 2005 vara 15 % i EU-27, dvs. två procentenheter mer än 1995 (se bilagan). Denna relativt stabila situation står i kontrast mot den stadigt ökande förvärvsfrekvensen bland kvinnor.

Löneskillnaderna varierar mycket mellan de enskilda medlemsstaterna, från 4 % (MT) till 25 % (EE, CY). Löneskillnaderna är emellertid inte en indikator på jämställdheten överlag eftersom den endast avser löntagare, och måste tolkas tillsammans med andra arbetsmarknadsindikatorer. De återspeglar i regel skillnaderna i kvinnors arbetsmönster. I de flesta länder med låg förvärvsfrekvens bland kvinnor (t.ex. MT, IT, EL och PL) ligger nämligen också löneskillnaderna under genomsnittet, vilket visar att få lågkvalificerade eller okvalificerade kvinnor förvärvsarbetar. Stora löneskillnader innebär i regel att arbetsmarknaden är mycket könssegregerad (t.ex. CY, EE, SK och FI) eller att många av kvinnorna är deltidsarbetande (t.ex. DE, UK, NL, AT och SE). Vilka system och mekanismer som styr lönesättningen kan också påverka skillnaden mellan lönerna.

I den privata sektorn är löneskillnaderna större än genomsnittet[7] (25 %), men de varierar mycket beroende på individens, företagets eller arbetets särdrag (se den statistiska bilagan). Man kan t.ex. konstatera att skillnaderna ökar med företagets storlek samt med de anställdas ålder och utbildnings- och kvalifikationsnivå. Kvinnornas kvalifikationer och erfarenheter belönas med andra ord mindre än männens. Störst löneskillnader finner man inom industrin, tjänster till företag och finansverksamhet.

---

6 Eurobarometer 189/59.1.

7 Se bilagan, punkt 3.

3. UTJÄMNA LÖNESKILLNADERNA MELLAN KVINNOR OCH MÄN

Att utjämna löneskillnaderna mellan kvinnor och män är en politisk prioritering för Europeiska kommissionen, vilket bekräftas i färdplanen för jämställdhet för 2006–2010.

Löneskillnader får stora konsekvenser för kvinnornas ekonomiska och sociala ställning, både under och efter själva yrkeslivet. De hindrar kvinnor från att få samma ekonomiska oberoende som män. De påverkar de individuella valen, såsom arbetsvillkor och arbetstidens längd, uppehåll i karriären eller fördelningen av hushållssysslor och familjeansvar. Skillnaderna gör också kvinnorna än mer utsatta för fattigdomsrisken, särskilt i familjer med en ensamstående förälder. Effekterna märks av även efter yrkeslivet, då löneskillnaderna övergår till pensionsskillnader. Löneskillnaderna ger uttryck för ett oacceptabelt resursslöseri för ekonomin och samhället som gör att den potential som kvinnorna utgör inte utnyttjas fullt ut.

De politiska åtgärder som vidtagits har alltid syftat till att motverka de underliggande aspekterna av löneskillnader. Dels har det tagits fram ett omfattande regelverk för att bekämpa diskriminering och garantera likabehandling, dels har ett antal andra åtgärder och initiativ som inte är lagstiftning bidragit till att främja jämställdhet i alla dess former.

Att det fortfarande finns löneskillnader visar att man måste börja fundera över vad som mer specifikt kan göras för att minska osakliga löneskillnader. Fyra prioriterade områden som kompletterar varandra har fastställts. I fråga om lagstiftningen ska kommissionen se till att gällande bestämmelser genomförs och tillämpas fullt ut, samtidigt som man kartlägger vad som kan förbättras. På de områden där kommissionen inte har ensam befogenhet måste den räkna med ett aktivt engagemang från alla berörda parter, särskilt från medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter. Det gäller bl.a. att utnyttja EU:s tillväxt- och sysselsättningsstrategi och få arbetsgivarna att tillämpa jämställda löner. Det är nämligen i första hand arbetsgivarna som måste tillämpa principen om lika lön för lika eller likvärdigt arbete. Genom utbyte av bästa praxis i hela EU kommer man att kunna uppmärksamma problemet och sprida innovativa lösningar för att bekämpa det.

3.1. Analysera hur regelverket och dess genomförande kan förbättras

Redan 1957 skrevs principen om lika lön för kvinnor och män för lika arbete in i Romfördragets artikel 119. Enligt denna artikel, som sedan dess blivit artikel 141 i fördraget, ska varje medlemsstat se till att principen om lika lön för kvinnor och män för lika arbete eller likvärdigt arbete tillämpas (se bilagan).

Artikel 141 syftar inte bara till jämställdhet i teorin utan också i praktiken. I punkt 4 i artikeln fastställs därför att medlemsstaterna för att ”i praktiken säkerställa full jämställdhet i arbetslivet mellan kvinnor och män”, får behålla eller besluta om åtgärder om positiv särbehandling ”för att göra det lättare för det underrepresenterade könet att bedriva en yrkesverksamhet”.

År 1975 antog rådet direktiv 75/117/EEG om tillnärmningen av medlemsstaternas lagar om tillämpningen av principen om lika lön för kvinnor och män. I direktivet fastställdes bl.a. att principen om lika lön för kvinnor och män innebär att det inte får förekomma någon könsdiskriminering vid ersättning för lika arbete eller för arbete av lika värde.

Domstolen har vid upprepade tillfällen uttalat sig om dessa bestämmelser, vilket resulterat i en omfattande och betydelsefull rättspraxis på området[8].

Gemenskapens regelverk har legat till grund för de flesta medlemsstaters lagstiftning i fråga om likalönsprincipen och har alltså spelat en avgörande roll för kvinnornas situation på arbetsmarknaden. Skillnaderna mellan kvinnors och mäns löner har dock inte utjämnats.

Löneskillnaderna beror inte enbart på att lagstiftningen inte tillämpas tillräckligt eller att den tillämpas fel, men den kan spela en viktig roll[9] för att förbättra situationen.

Gemenskapsrätten har fungerat väl när det gäller att bekämpa direkt diskriminering, dvs. när kvinnor får lägre lön än sina manliga kolleger för samma arbete. De fall som fortfarande finns kvar kan lösas på nationell nivå, antingen på rättslig väg eller med andra medel.

Lagstiftningen har emellertid inte haft samma genomslag när det gäller att garantera att principen om lika lön för likvärdigt arbete tillämpas. Det kan t.ex. röra sig om att två motsvarande arbetsuppgifter i ett företag, där den ena är kvinnodominerad och den andra mansdominerad, värderas olika. Det är mindre risk att de som eventuellt drabbats av detta slags diskriminering drar arbetsgivaren inför rätta, eftersom de förmodligen inte ens är medvetna om att de diskriminerats, men också för att diskrimineringen i den här typen av fall är svårare att bevisa.

Följaktligen finns det anledning att, utan att föregripa resultaten av analysen, utreda om gemenskapslagstiftningen bör ändras för att förhindra direkt och indirekt lönediskriminering. En möjlighet vore att anta strängare regler för att förhindra att något av könen diskrimineras vid lönesättningen.

Det gäller också att man överväger vikten av öppenhet, och att man går igenom bestämmelserna om information till och samråd med arbetstagarna och deras representanter om löneläget och löneutvecklingen för kvinnor och män i företaget. Bestämmelser om detta finns redan i direktiv 2002/73/EG.

För att komma till rätta med könssegregeringen på arbetsmarknaden skulle medlemsstaterna kunna tillämpa positiv särbehandling i högre grad, med utgångspunkt i domstolens rättspraxis.

Kommissionen kommer att fortsätta att utöva sin roll som fördragens väktare och se till att gemenskapsrätten införlivas och tillämpas på rätt sätt. I detta arbete kommer kommissionen att kunna få stöd från de olika nationella organ som arbetar för jämställdhet[10].

---

8 Se bilagan, punkt 1.

9 ”Report on Equal Pay”, rapport om löneskillnaderna mellan könen sammanställd av kommissionens nätverk av oberoende jurister på områdena sysselsättning, sociala frågor och jämställdhet, http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/legislation/report_equal_pay.pdf

10 Se artikel 8a i direktiv 76/207/EEG i dess ändrade lydelse enligt direktiv 2002/73/EG.

Lagstiftningen skulle dessutom kunna tillämpas i högre grad om människor hade mer information och kunskap om gällande bestämmelser. Av olika opinionsundersökningar framgår att medborgarna inte känner till EU:s lagstiftning om lika lön, likabehandling och eventuella rättsmedel. I genomsnitt är det bara en tredjedel av medborgarna som säger sig känna till vilka rättigheter de har om de utsätts för diskriminering[11]. Man måste alltså fortsätta att upplysa såväl allmänheten som representanter för arbetstagare och arbetsgivare samt jurister.

Möjligheten att förena yrkesliv och privatliv skapar bättre jämvikt när det gäller hur ansvar för hem och familj fördelas mellan kvinnor och män, och bidrar på så sätt till att kvinnorna kan fortsätta att förvärvsarbeta i högre grad, något som i sin tur minskar löneskillnaderna. Kommissionen har inlett ett samråd med arbetsmarknadens parter på EU-nivå om hur man kan förbättra möjligheten att förena arbetsliv och privatliv[12], och anser att gemenskapsrätten bör uppdateras.

Kommissionen

- kommer att fortsätta att noga bevaka införlivandet och tillämpningen av gemenskapsrätten i medlemsstaterna, och kommer att ta hjälp av nätverket av nationella jämställdhetsorgan för att se till att lagstiftningen om lika lön tolkas och tillämpas likadant överallt,
- kommer under 2008 att analysera gällande bestämmelser för att se om de befintliga rättsakterna kan anses vara relevanta i förhållande till orsakerna till löneskillnaderna, och kommer vid behov att föreslå att gemenskapsrätten anpassas,
- uppmanar medlemsstaterna att helt och hållet tillämpa befintliga bestämmelser i fråga om arbetsgivarnas skyldighet att upplysa arbetstagarna om likabehandling i företagen,
- kommer att undersöka om det behövs några riktlinjer eller förtydliganden när det gäller positiv särbehandling för att motverka könssegregeringen på arbetsmarknaden,
- kommer att intensifiera sina satsningar på att upplysa om vilka rättsmedel som finns att tillgå vid eventuell diskriminering, även riktad till de berörda inom rättsväsendet,
- kommer efter samrådet med arbetsmarknadens parter på EU-nivå vid behov att föreslå åtgärder för att förbättra möjligheterna att förena yrkesliv och privat- och familjeliv, så att såväl kvinnor som män kan komma ut på arbetsmarknaden och stanna kvar där på lika villkor.

3.2. Utnyttja EU:s tillväxt- och sysselsättningsstrategi till fullo

EU:s tillväxt- och sysselsättningsstrategi, som får ett aktivt stöd av strukturfonderna, är ett viktigt verktyg för jämställdheten på arbetsmarknaden. Knuten till strategin är den öppna samordningsmetoden för socialt skydd och social integration, som också poängterar att strävan efter lika möjligheter bör vara ett led i medlemsstaternas insatser för att stärka den sociala sammanhållningen i EU.

---

[11] Eurobarometer 263/65.4.

[12] SEK(2007) 571.

I EU:s tillväxt- och sysselsättningsstrategi finns kampen mot löneskillnaderna upptagna i två av riktlinjerna[13]. Genom dessa riktlinjer uppmanas medlemsstaterna dessutom att klargöra sina åtaganden och mål för de uppställda prioriteringarna. EU:s jämställdhetspakt, som antogs vid Europeiska rådets vårmöte i mars 2006, visar att medlemsstaterna är fast beslutna att ta krafttag på det här området.

För att kunna utjämna löneskillnaderna krävs att man inriktar sig på alla bakomliggande orsaker. Flera medlemsstater har vidtagit åtgärder för att komma till rätta med könssegregeringen på arbetsmarknaden och inom utbildningsväsendet, och för att förbättra möjligheten att förena yrkesliv och privatliv. I kommissionens årsrapport om tillväxt och sysselsättning 2006[14] och i den gemensamma sysselsättningsrapporten 2006–2007[15] konstateras det dock att löneskillnaderna tyvärr består. I den sistnämnda rapporten poängteras att ”endast två länder (EE, FI) har uppställt mål för detta, och de flesta medlemsstater tar inte upp frågan”.

I kommissionens jämställdhetsrapport till Europeiska rådet konstateras varje år att löneskillnaderna fortfarande är påtagliga, och man uppmanar medlemsstaterna att göra allt vad som står i deras makt för att ta itu med alla bakomliggande orsaker. Det vore önskvärt att medlemsstaterna i sina nationella reformprogram redogjorde för vilka särskilda initiativ de tagit för att utjämna löneskillnaderna, t.ex. för att komma till rätta med könssegregeringen på arbetsmarknaden eller förbättra möjligheterna att förena yrkesliv och privatliv. Kommissionen kommer att fortsätta att rapportera om hur löneskillnaderna utvecklas, och vilka politiska insatser som görs inom ramen för tillväxt- och sysselsättningspakten, t.ex. genom den årliga lägesrapporten och den gemensamma sysselsättningsrapporten. De politiska satsningarna måste även följas upp med hjälp av samanvändbara, jämförbara, fullständiga och aktuella statistiska uppgifter. Man måste bl.a. utveckla förmågan att analysera och begripa vad som ligger bakom löneskillnaderna, så att man kan kartlägga möjliga insatsområden och gripa sig an problemet på ett målinriktat sätt. För detta ändamål inrättade Eurostat 2007 en arbetsgrupp med medlemsstaterna om den aktuella strukturindikatorn för att förbättra kvaliteten och jämförbarheten på uppgifterna.

Kommissionen

- kommer att förbättra utbudet och kvaliteten på den statistik som bygger på strukturindikatorn för löneskillnaderna och se till att den sprids, samt göra den uppdelning som krävs och skapa verktyg som gör det möjligt att kartlägga och analysera de bakomliggande orsakerna till löneskillnaderna,

- kommer att utreda hur man bäst kan gå vidare i arbetet med att utjämna löneskillnaderna mellan kvinnor och män inom ramen för 2008–2010 års integrerade riktlinjer i tillväxt- och sysselsättningsstrategin,

- uppmanar redan nu medlemsstaterna att fastställa mål och nationella tidsplaner för hur löneskillnaderna mellan könen ska minskas, med samanvändbara, jämförbara och fullständiga statistiska uppgifter som underlag,

---

13 Rådets beslut 2005/600/EG, riktlinjerna 18 och 22.
14 KOM(2006) 816.
15 Rådets dokument 6706/07.

- uppmanar medlemsstaterna att till fullo utnyttja den potential som Europeiska socialfonden erbjuder för att motverka de direkta och indirekta orsakerna till löneskillnaderna mellan kvinnor och män, förbättra kvinnors möjligheter att förvärvsarbeta och minska könssegregeringen på arbetsmarknaden.

3.3. Få arbetsgivarna att tillämpa jämställda löner

Arbetsgivarna spelar en nyckelroll när det gäller att komma till rätta med osakliga löneskillnader. Det är deras ansvar att följa lagstiftningen på området. Det ligger nämligen också i deras intresse att agera ansvarsfullt för att uppnå jämställdhet i organisationen. Detta gäller såväl privata som offentliga företag. Kommissionen har ett handlingsprogram för lika möjligheter för sin personal. Här bör dock poängteras att det fortfarande finns löneskillnader även inom den offentliga förvaltningen, i huvudsak på grund av yrkessegregeringen och att det finns så få kvinnor i arbetsledande eller beslutsfattande ställning.

Strävan efter jämställdhet är inte enbart en fråga om etik, utan ger företagen konkurrensfördelar eftersom personalens produktionsförmåga tillvaratas fullt ut. Jämställdheten är för övrigt en av prioriteringarna för den europeiska alliansen för företagens sociala ansvar[16]. Kommissionen uppmanar därför alliansen att lägga fram förslag till initiativ för att uppmärksamma goda exempel på hur man kan utjämna löneskillnaderna.

Vissa medlemsstater belönar arbetsgivarnas insatser genom olika typer av jämställdhetsmärkning av företag som sätter jämställdheten i fokus i sin personalpolitik. Kommissionen kan å sin sida främja utbyte av bästa praxis på området. Redan nu stöder kommissionen informationskampanjer för att bekämpa stereotypa könsroller i företagen, bl.a. genom programmet Progress.

Offentlig förvaltning upptar en stor del av medlemsstaternas ekonomier, med tanke på att den offentliga upphandlingen utgör 16 % av EU:s BNP. Myndigheterna kan därför sporra sina leverantörer att agera på ett socialt ansvarsfullt sätt. I direktiven 2004/17/EG[17] och 2004/18/EG[18] fastställs därför att upphandlande myndigheter får ställa särskilda krav på hur kontrakt ska fullgöras och att kraven bl.a. får omfatta sociala hänsyn och miljöhänsyn.

Kommissionen

- uppmanar de nationella förvaltningarna att göra allt för att utjämna löneskillnaderna inom den egna organisationen och att verka för jämställda löner hos sina leverantörer vid offentlig upphandling,

- kommer att införa principerna om likabehandling och jämställda löner i 2008 års handledning om införlivande av sociala villkor vid offentlig upphandling.

3.4. Uppmuntra utbyte av bästa praxis i hela EU

Flera medlemsstater har tagit nationella initiativ för att utjämna löneskillnaderna. Det rör sig framför allt om lagstiftningsåtgärder för jämställda löner, t.ex. för att sporra eller tvinga

---

16 KOM(2006) 136.

17 Europaparlamentets och rådets direktiv 2004/17/EG av den 31 mars 2004.

18 Europaparlamentets och rådets direktiv 2004/18/EG av den 31 mars 2004.

företagen att analysera och åtgärda osakliga löneskillnader mellan anställda, aktiva jämställdhetsåtgärder för att komma till rätta med strukturella orättvisor på arbetsmarknaden, men också om lönepolitik som syftar till höjda löner inom låglöneyrkena.

En av prioriteringarna i det ramprogram för jämställdheten som arbetsmarknadens parter inom EU antog i mars 2005 är att minska löneskillnaderna. Enligt den första uppföljningsrapporten om genomförandet av programmet som antogs i början av 2007 har ramprogrammet bidragit till att det tagits en rad viktiga initiativ runtom i medlemsstaterna. Detta har gjorts på en rad olika sätt, t.ex. genom upplysning och utbildning, verktyg som tagits fram för lönejämförelser och strategier som utformats för att ta itu med löneskillnaderna.

De många olika tillvägagångssätten visar att det rör sig om ett invecklat problem. Jämställda löner kan man bara få om alla inblandade engagerar sig på alla nivåer och tar itu med samtliga bakomliggande orsaker. Därför är det viktigt att man är väl insatt i problemet och att man sprider de olika aktörernas goda lösningar för att minska skillnaderna. Kommissionen kommer att främja utbyte av bästa praxis på området.

Europeiska jämställdhetsinstitutet[19] kan ge tekniskt bistånd vid arbetet med att utjämna löneskillnaderna.

- Kommissionen uppmanar arbetsmarknadens parter att fortsätta att genomföra ramprogrammet för jämställdhet, särskilt när det gäller prioriteringen att minska löneskillnaderna.

4. SLUTSATSER

Jämställdhet och icke-diskriminering är några av EU:s grundläggande principer. Att löneskillnaderna mellan kvinnor och män kvarstår är ett tecken på att kvinnorna fortfarande utsätts för direkt och indirekt diskriminering på arbetsmarknaden. Det gör dessutom att man inte till fullo kan dra nytta av kvinnornas potential eller uppnå målen i EU:s tillväxt- och sysselsättningsstrategi.

Framför allt verkar det som om man måste bli bättre på att analysera detta komplexa och svårbegripliga fenomen. Först då blir det möjligt att kartlägga var insatserna behöver göras och hur den gällande lagstiftningen skulle kunna förbättras för att minska löneskillnaderna avsevärt.

Syftet med detta meddelande är att blåsa nytt liv i arbetet med att utjämna löneskillnaderna. Det visar att kommissionen är fast besluten att ta krafttag mot osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män. För att kunna göra detta måste alla berörda engagera sig i arbetet, i synnerhet medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter.

[19] Förordning (EG) nr 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.

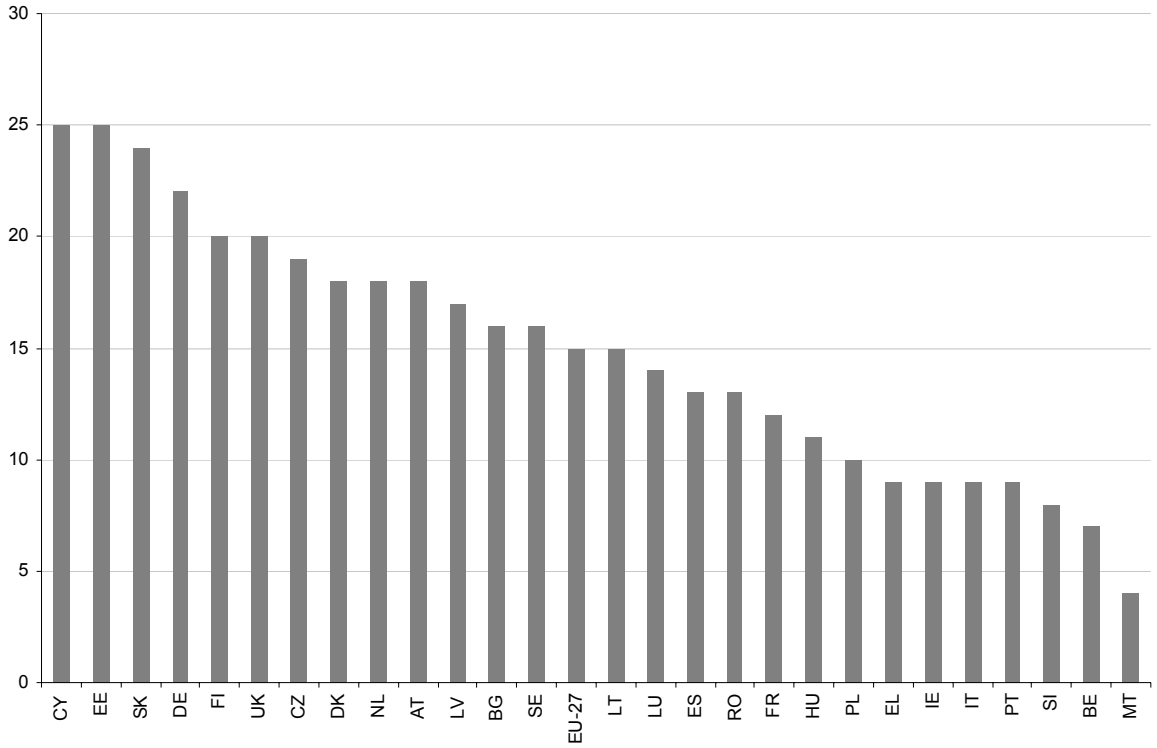
2.3. Implications for the gender pay gap indicator

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.

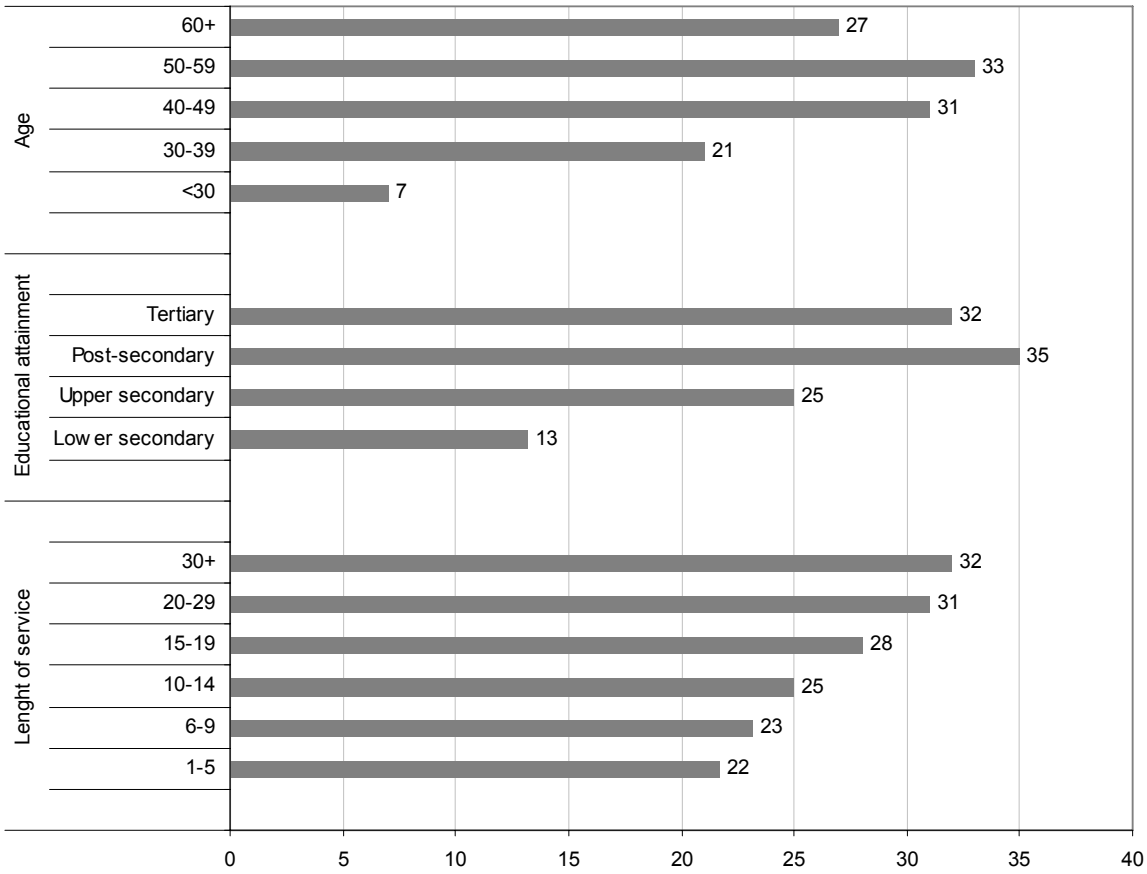
Table 1 – Gender pay gap (%) in the EU

	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.

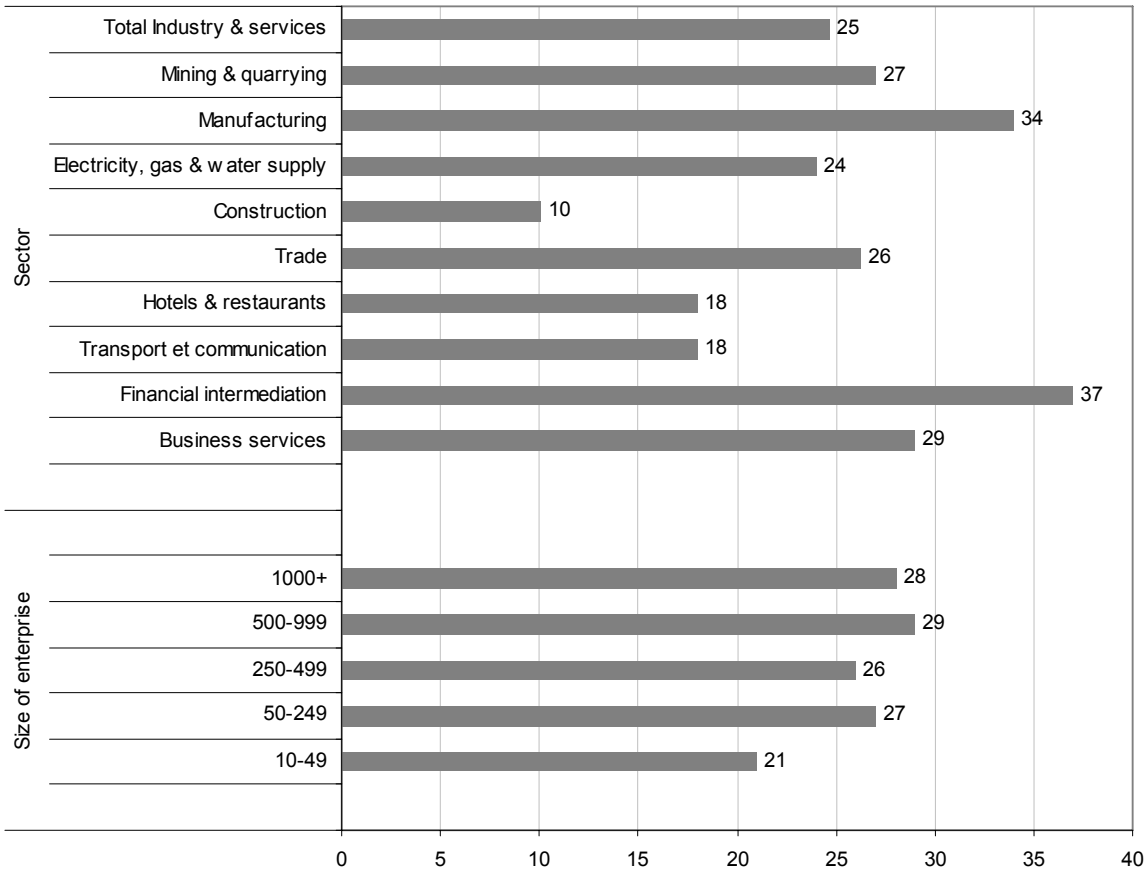
Figure 2 - Gender pay gap, breakdown by personal characteristics (1) (%)



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).

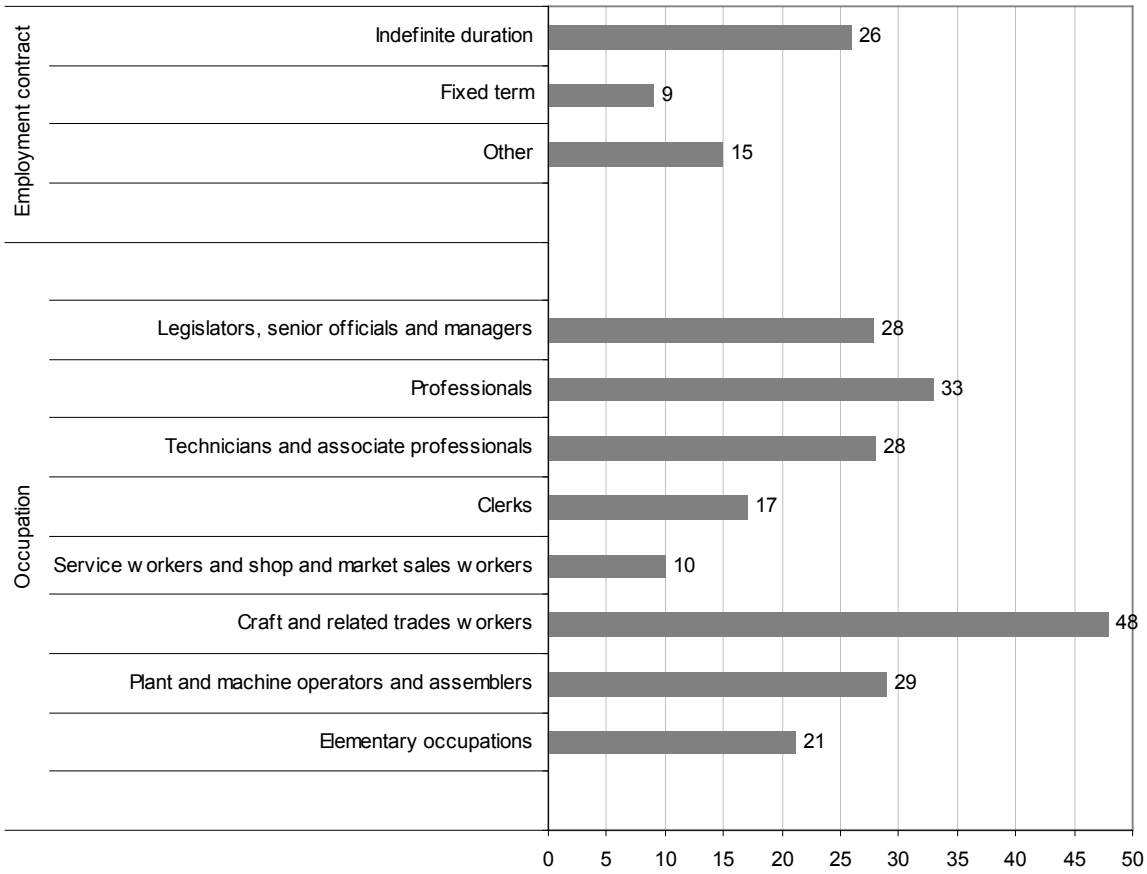
Figure 3 - Gender pay gap, breakdown by enterprise characteristics (1) (%)



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).

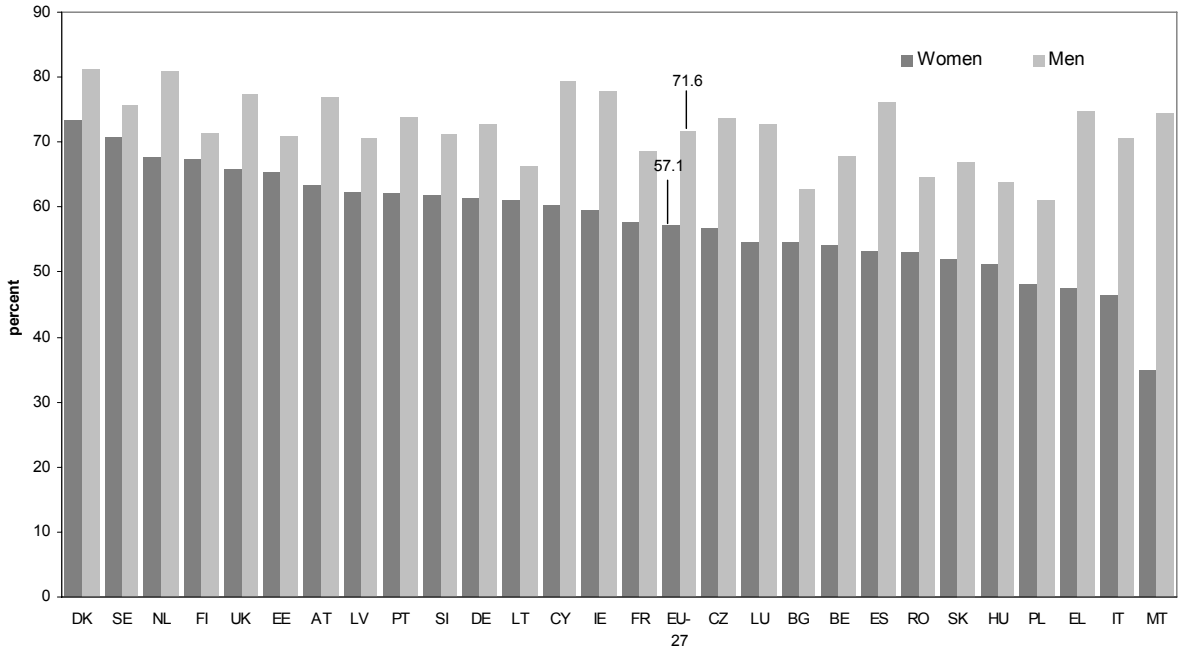
Figure 4 - Gender pay gap, breakdown by job characteristics (1) (%)



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).

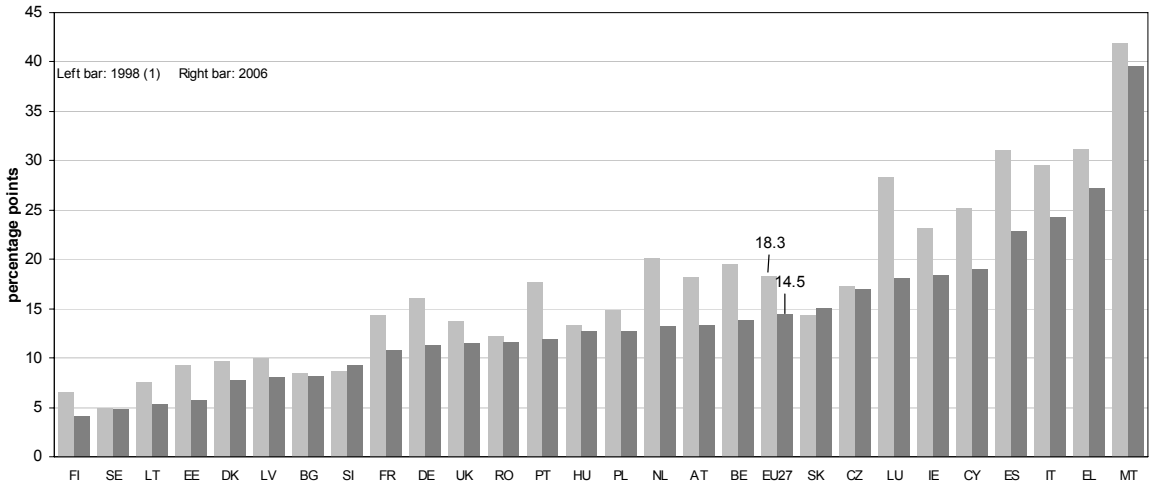
Figure 5 - Employment rates in the EU - 2006



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

Provisional data for FR and EU-27

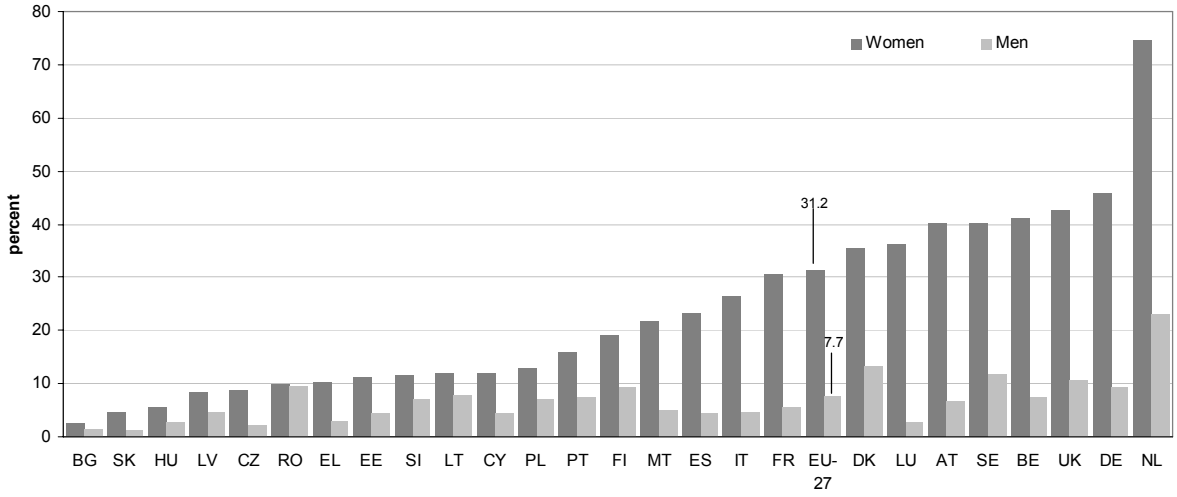
Figure 6 - Absolute gender gap in employment rates in the EU - 1998 and 2006 (Difference between men's and women's employment rates)



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

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

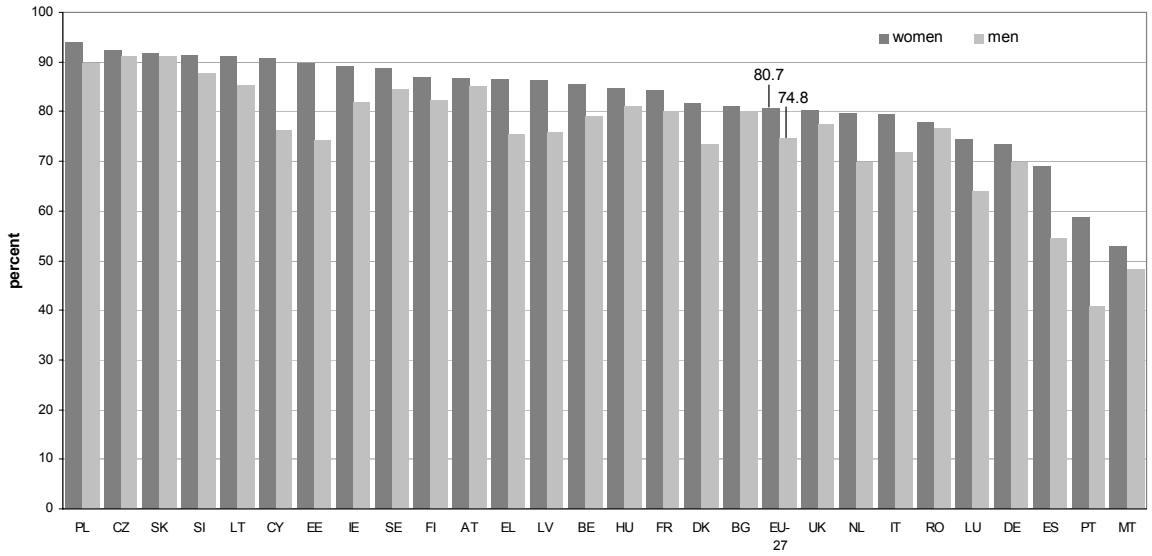
Figure 7 - Share of part-time workers in total employment - 2006



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

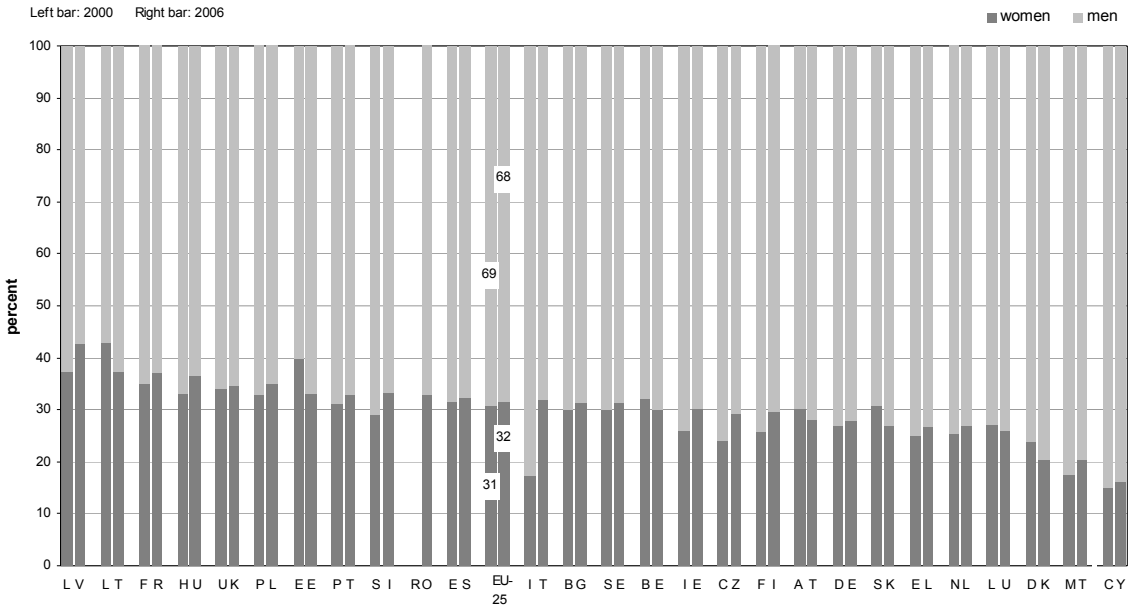


Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS), annual averages.

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.

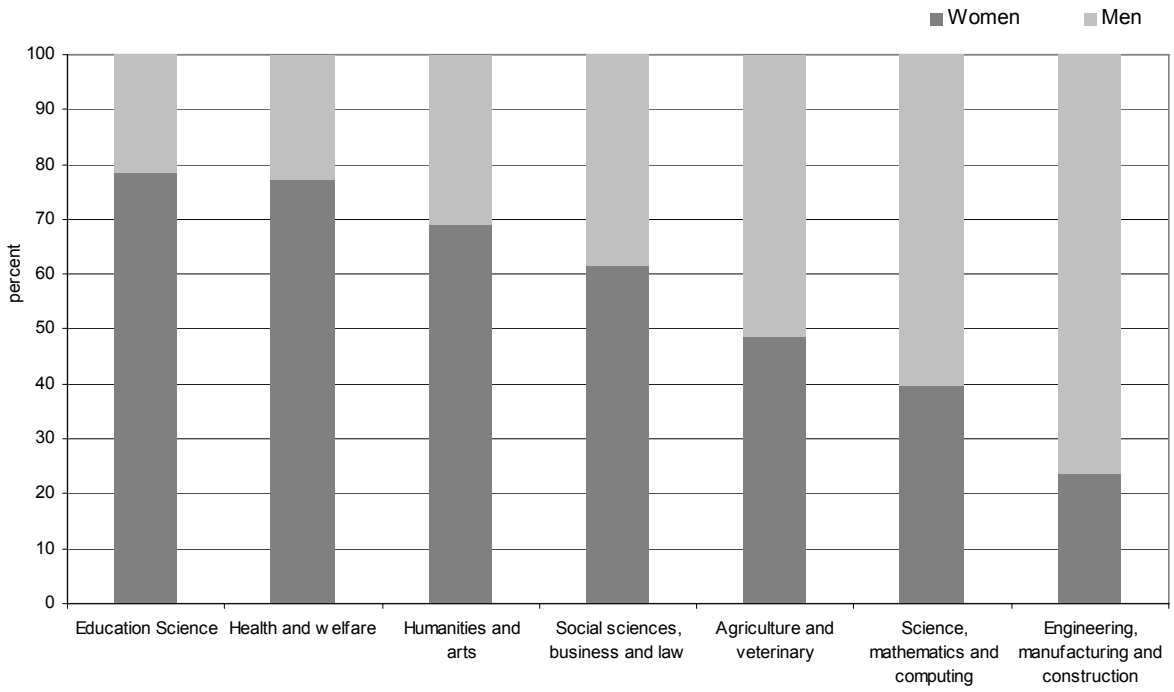
Figure 9 - Managers in the EU - Distribution by sex 2000 and 2006



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

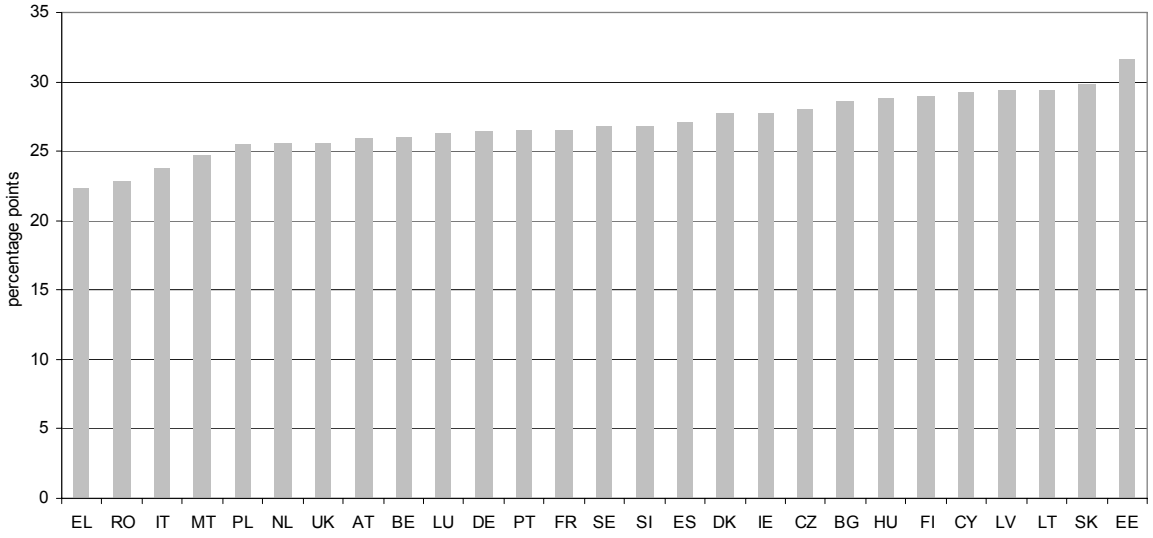
Managers are persons classified in ISCO 12 and 13. FR 2006: provisional data. MT and CY: data lack reliability due to small sample size. IT: Change of data collection method. No data for RO in 2000

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.

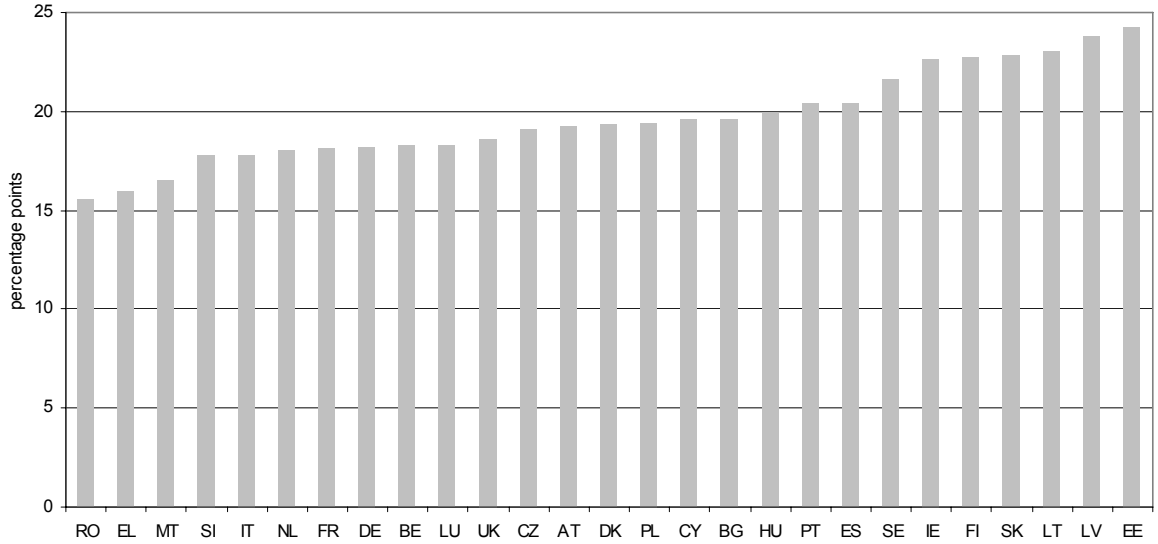
Figure 11 - Gender segregation in occupations in the EU - 2006



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).

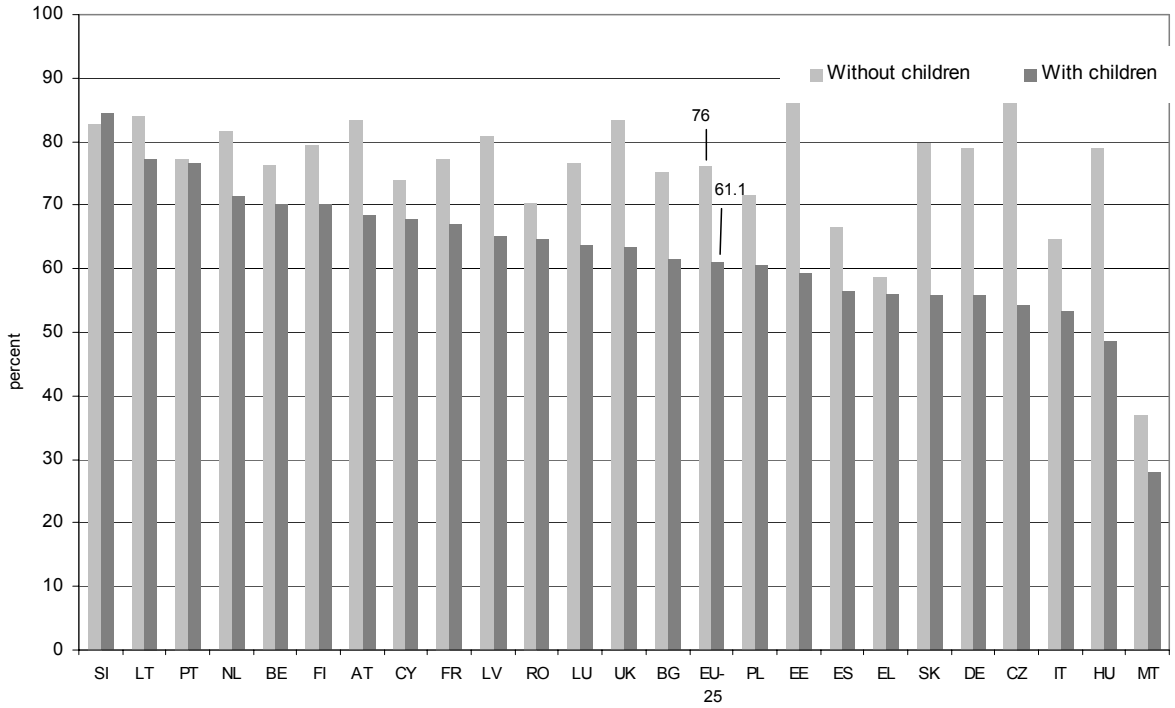
Figure 12 - Gender segregation in economic sectors in the EU - 2006



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.