



ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΤΩΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΩΝ ΚΟΙΝΟΤΗΤΩΝ

Βρυξέλλες, 18.7.2007
COM(2007) 424 τελικό

**ΑΝΑΚΟΙΝΩΣΗ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΣΤΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ, ΣΤΟ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ
ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟ, ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ
ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΚΑΙ ΣΤΗΝ ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΤΩΝ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΩΝ**

Καταπολέμηση των διαφορών στις αμοιβές των δύο φύλων

ΑΝΑΚΟΙΝΩΣΗ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΣΤΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ, ΣΤΟ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟ, ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΚΑΙ ΣΤΗΝ ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΤΩΝ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΩΝ

Καταπολέμηση των διαφορών στις αμοιβές των δύο φύλων

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η θεμελιώδης αρχή της ίσης μεταχείρισης γυναικών και ανδρών περιλαμβάνεται από το 1957 στη συνθήκη της Ρώμης. Η μείωση των διαφορών στις αμοιβές των δύο φύλων εντάσσεται στους στόχους της ευρωπαϊκής στρατηγικής για την ανάπτυξη και την απασχόληση. Ωστόσο, στο χάρτη πορείας για την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών¹ τονίζεται ότι οι διαφορές στις αμοιβές εξακολουθούν να υπάρχουν παρά τις ενέργειες που έχουν γίνει και τα μέτρα που έχουν εφαρμοστεί για την καταπολέμησή τους. Σύμφωνα με το (μη διορθωμένο) δείκτη για τις διαφορές στις ακαθάριστες ωριαίες αποδοχές των δύο φύλων, οι γυναίκες κέρδιζαν το 2005 κατά μέσο όρο 15% λιγότερο από τους άνδρες στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Τίποτε δεν προοιωνίζει την ουσιαστική μείωση των διαφορών αυτών.

Ένα μεγάλο μέρος των διαφορών δεν μπορούν να αποδοθούν σε αντικειμενικά κριτήρια, γεγονός που υποδηλώνει τις ανισότητες που υφίστανται εις βάρος των γυναικών στην αγορά εργασίας. Οι γυναίκες εμφανίζουν υψηλότερα ποσοστά επιτυχίας στο σχολείο από τους άνδρες σε όλα τα κράτη μέλη και αποτελούν την πλειονότητα των πτυχιούχων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Πώς εξηγείται, επομένως, το γεγονός ότι μετά την έξοδό τους από το εκπαιδευτικό σύστημα η αγορά εργασίας τους επιφυλάσσει λιγότερο ευνοϊκές συνθήκες σε σχέση με τους άνδρες και δεν εκτιμά πλήρως τις παραγωγικές τους δυνατότητες; Μια σύγχρονη και ανταγωνιστική οικονομία δεν μπορεί να επιτρέψει μια τέτοια κατάσταση, ιδίως μάλιστα εν όψει των προκλήσεων των δημογραφικών αλλαγών και της αναμενόμενης μείωσης του ενεργού πληθυσμού.

Στο πλαίσιο αυτό εντάσσεται το παρόν έγγραφο, το οποίο σκοπό έχει να αναλύσει τις αιτίες των διαφορών στις αμοιβές των δύο φύλων και να προτείνει ενέργειες για τη μείωσή τους. Η Επιτροπή δεν μπορεί να αντιμετωπίσει μόνη της την πρόκληση αυτή καθώς, σε πολλούς τομείς, το κέντρο βάρους βρίσκεται στα κράτη μέλη και οι ενέργειες που πρέπει να γίνουν υπερβαίνουν τις αρμοδιότητές της. Ο αγώνας για τη μείωση των διαφορών στις αμοιβές των δύο φύλων θα απαιτήσει, επομένως, την κινητοποίηση όλων των ενδιαφερόμενων πλευρών, ιδίως δε των κρατών μελών και των κοινωνικών εταίρων, για να επιτευχθεί πρόοδος όσον αφορά την ισότητα γυναικών και ανδρών στην αγορά εργασίας.

¹ COM (2006) 92. Το ψήφισμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου της 13ης Μαρτίου 2007 σχετικά με το χάρτη πορείας (P6_TA(2007)0063) καλεί την Επιτροπή να ενεργήσει για την καταπολέμηση των διαφορών στις αμοιβές.

2. ΟΙ ΔΙΑΦΟΡΕΣ ΣΤΙΣ ΑΜΟΙΒΕΣ ΤΩΝ ΔΥΟ ΦΥΛΩΝ: ΕΝΑ ΦΑΙΝΟΜΕΝΟ ΠΟΛΥΠΛΟΚΟ ΚΑΙ ΕΠΙΜΟΝΟ

2.1. Τι εννοούμε όταν λέμε διαφορές στις αμοιβές;

Πρόκειται για τη σχετική διαφορά των ακαθάριστων μέσων ωριαίων αποδοχών γυναικών και ανδρών για το σύνολο της οικονομίας. Είναι ένας από τους διαρθρωτικούς δείκτες παρακολούθησης της ευρωπαϊκής στρατηγικής για την ανάπτυξη και την απασχόληση².

Οι παράγοντες στους οποίους οφείλονται οι διαφορές στις αμοιβές δεν είναι απλοί. Ένα έγγραφο εργασίας των υπηρεσιών της Επιτροπής του 2003 καταγράφει, αναλύει και εξετάζει τις πολιτικές συνέπειες των διαφορών στις αμοιβές των δύο φύλων³. Στο έγγραφο αυτό τονίζεται η δυσκολία απομόνωσης των παραγόντων στους οποίους οφείλονται οι διαφορές, αφενός, και, αφετέρου, των συνεπειών των άμεσων ή έμμεσων διακρίσεων ή άλλων παραγόντων.

Οι διαφορές στις αμοιβές των δύο φύλων αντικατοπτρίζουν εν μέρει τις αντικειμενικές διαφορές σε επίπεδο *ατομικών χαρακτηριστικών* (ηλικία, μορφωτικό επίπεδο, εμπειρία), *θέσης εργασίας* (επάγγελμα, είδος σύμβασης ή συνθήκες εργασίας) ή *επιχείρησης* (τομέας δραστηριότητας ή μέγεθος). Για παράδειγμα, η εμπειρία γενικά ανταμείβεται στην αγορά εργασίας. Εάν οι άνδρες διαθέτουν, κατά μέσο όρο, μεγαλύτερη εμπειρία από τις γυναίκες, το επίπεδο των αμοιβών τους θα είναι, κατά μέσο όρο, εξίσου μεγαλύτερο. Ωστόσο, είναι δυνατόν να υφίστανται πρακτικές *διακρίσεων*, λόγω φύλου, οι οποίες πλήττουν τους εργαζόμενους. Ορισμένες γυναίκες με επίπεδο εμπειρίας αντίστοιχο με εκείνο των ανδρών συμβαίνει να αμείβονται λιγότερο για την ίδια εργασία λόγω εσκεμμένης διάκρισης.

Ωστόσο, οι αντικειμενικές διαφορές και οι πρακτικές διακρίσεων δεν αρκούν για να εξηγήσουν τους λόγους για τους οποίους εξακολουθούν να υπάρχουν διαφορές στις αμοιβές⁴. Επίσης, οι διαφορές αυτές συνδέονται με νομικούς, κοινωνικούς και οικονομικούς παράγοντες οι οποίοι ξεπερνούν κατά πολύ το απλό ερώτημα της ίσης αμοιβής για όμοια εργασία.

Σύμφωνα με τη Συνθήκη (άρθρο 141) πρέπει επίσης να εξασφαλίζεται η ισότητα της αμοιβής για εργασία της αυτής αξίας. Έτσι τίθεται το θέμα της αποτίμησης της εργασίας του καθενός και, ιδίως, της αξιολόγησης των θέσεων εργασίας. Το γεγονός ότι οι διαφορές στις αμοιβές των δύο φύλων εξακολουθούν να υπάρχουν σημαίνει επίσης ότι τα επαγγέλματα και οι θέσεις εργασίας στις οποίες κυριαρχούν οι γυναίκες αποτιμώνται συστηματικά λιγότερο σε σχέση με τα επαγγέλματα και τις θέσεις εργασίας στις οποίες κυριαρχούν οι άντρες, χωρίς αυτό να αιτιολογείται υποχρεωτικά από αντικειμενικά κριτήρια⁵. Για παράδειγμα, όταν γυναίκες και άνδρες διαθέτουν ίσα προσόντα, μπορεί να προσδίδεται μεγαλύτερη αξία στη φυσική δύναμη απ' ό,τι στις ικανότητες σε θέματα ανθρώπινων σχέσεων, ή να προσδίδεται μεγαλύτερη αξία στην ευθύνη διαχείρισης κεφαλαίων απ' ό,τι στην ευθύνη διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού. Μια επιχείρηση αναπροσάρμοσε πρόσφατα τη μισθολογική της κλίμακα

² Η διαφορά (μη διορθωμένη) των μέσων ακαθάριστων ωριαίων αποδοχών ανδρών και γυναικών εκφρασμένη ως ποσοστό των αποδοχών των ανδρών. Βλ. ορισμό στο σημείο 2 του παραρτήματος.

³ SEC(2003)937

⁴ «The Gender Pay Gap – Origins and Policy Responses», Ομάδα εμπειρογνομόνων σχετικά με το φύλο, την κοινωνική ένταξη και την απασχόληση:

⁵ http://bookshop.europa.eu/eubookshop/FileCache/PUBPDF/KE7606200ENC/KE7606200ENC_002.pdf
COM (94) 6

τοποθετώντας τους/τις ταμίες σουπερμάρκετ στην ίδια κατηγορία με τους συναδέλφους τους του προσωπικού διακίνησης.

Από μια άλλη πλευρά, οι διαφορές στις αμοιβές είναι δυνατόν να αντικατοπτρίζουν ανισότητες οι οποίες, πράγματι, πλήττουν κυρίως τις γυναίκες όσον αφορά τη συμμετοχή τους στην αγορά εργασίας.

Αυτό αφορά για παράδειγμα το *διαχωρισμό* της αγοράς εργασίας. Φαίνεται ότι οι γυναίκες συγκεντρώνονται σε πολύ πιο περιορισμένο αριθμό τομέων και επαγγελμάτων απ' ό,τι οι άντρες. Ωστόσο, τα επαγγέλματα αυτά αποτιμώνται λιγότερο και αμείβονται λιγότερο από εκείνα στα οποία απασχολούνται κυρίως άνδρες. Στους τομείς της υγείας, της εκπαίδευσης ή της δημόσιας διοίκησης απασχολείται το 40% περίπου των γυναικών και μόνο το 20% των ανδρών. Εξάλλου, οι γυναίκες εργάζονται κυρίως ως διοικητικοί βοηθοί, πωλήτριες ή εργαζόμενες με περιορισμένη ή καμία ειδίκευση, και τα επαγγέλματα αυτά αντιπροσωπεύουν το ήμισυ σχεδόν των θέσεων εργασίας των γυναικών. Αντίθετα, μόνο το ένα τρίτο των υψηλόβαθμων στελεχών είναι γυναίκες στις επιχειρήσεις της ΕΕ.

Ο διαχωρισμός αυτός ενισχύεται από *παραδόσεις και στερεότυπα* που επηρεάζουν την επιλογή της μόρφωσης, την αποτίμηση ή την κατάταξη των επαγγελμάτων, καθώς και τη συμμετοχή στην αγορά εργασίας. Ειδικότερα, οι γυναίκες εξακολουθούν να αντιμετωπίζουν περισσότερες δυσκολίες σε σχέση με τους άνδρες όσον αφορά τη *συμφιλίωση της επαγγελματικής και της ιδιωτικής ζωής*. Το γεγονός αυτό επηρεάζει την επιλογή της σταδιοδρομίας και οδηγεί τις γυναίκες να καταφεύγουν πολύ συχνότερα από τους άνδρες στη λύση της μερικής απασχόλησης, καθώς και να διακόπτουν πολύ συχνότερα τη σταδιοδρομία τους, με αποτέλεσμα να επηρεάζεται αρνητικά η επαγγελματική τους εξέλιξη. Το ένα τρίτο σχεδόν των γυναικών εργάζονται με ωράριο μερικής απασχόλησης, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό των ανδρών είναι μόλις 8%. Παρόλο που η επιλογή αυτού του τρόπου εργασίας θα μπορούσε να αντικατοπτρίζει προσωπικές προτιμήσεις και να ευνοεί τη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας, η διαφορά μεταξύ γυναικών και ανδρών αποδεικνύει ότι δεν χρησιμοποιούν το χρόνο τους με τον ίδιο τρόπο και ότι η ευθύνη για τα εξαρτώμενα μέλη της οικογένειας βαρύνει κατά κύριο λόγο τις γυναίκες. Η ανισορροπία αυτή ενισχύεται από την έλλειψη προσβάσιμων, οικονομικά προσιτών και ποιοτικών υπηρεσιών φροντίδας των παιδιών. Κατά τον ίδιο τρόπο, η χρήση της γονικής άδειας εξακολουθεί να αποτελεί κατά κύριο λόγο επιλογή των γυναικών⁶. Η ιδιότητα του γονέα μειώνει διαρκώς το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών, αλλά καθόλου το αντίστοιχο ποσοστό των ανδρών. Άρα, η επαγγελματική σταδιοδρομία των γυναικών διακόπτεται πολύ συχνότερα, είναι πιο αργή και πιο σύντομη και επομένως πολύ λιγότερο προσοδοφόρα.

Κατά την ερμηνεία του δείκτη των διαφορών στις αμοιβές πρέπει να λαμβάνεται υπόψη το γεγονός ότι δεν επιτρέπει τη διαφοροποίηση μεταξύ των επεξηγηματικών αντικειμενικών παραγόντων και εκείνων που απορρέουν από τις διακρίσεις ή άλλων παραγόντων.

2.2. Χαρακτηριστικά των διαφορών στις αμοιβές των δύο φύλων στην ΕΕ

Κατά το 2005 οι διαφορές στις αμοιβές των δύο φύλων υπολογιζόταν στο 15% στην ΕΕ-27, δηλαδή δύο μονάδες πιο κάτω από το αντίστοιχο ποσοστό του 1995 (βλ. παράρτημα). Αυτή η σχετική σταθερότητα έρχεται σε αντίθεση με την αξιοσημείωτη αύξηση του ποσοστού απασχόλησης των γυναικών, η οποία ήταν συνεχής.

⁶ Ευρωβαρόμετρο 189 / 59.1

Σε επίπεδο κρατών μελών οι διαφορές είναι πολύ σημαντικές, καθώς οι διαφορές κυμαίνονται από 4% (MT) έως 25% (EE, CY). Ωστόσο, οι διαφορές στις αμοιβές δεν αποτελούν γενικό δείκτη της ισότητας των δύο φύλων αφού αφορούν μόνο τους μισθωτούς και πρέπει να ερμηνεύονται σε συνάρτηση με άλλους σχετικούς δείκτες της αγοράς εργασίας. Συνήθως αντικατοπτρίζουν τα διάφορα μοντέλα εργασίας των γυναικών. Έτσι, στις περισσότερες χώρες στις οποίες το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών είναι χαμηλό (π.χ. MT, IT, EL, PL) οι διαφορές στις αμοιβές είναι χαμηλότερες από το μέσο όρο, γεγονός που αντικατοπτρίζει το μικρό ποσοστό συμμετοχής των γυναικών με περιορισμένη ή καμία ειδίκευση στο εργατικό δυναμικό. Οι μεγάλες διαφορές στις αμοιβές συμβαδίζουν συνήθως με μεγάλο διαχωρισμό της αγοράς εργασίας (π.χ. CY, EE, SK, FI) ή με μεγάλο ποσοστό γυναικών που επιλέγουν τη μερική απασχόληση (π.χ. DE, UK, NL, AT, SE). Εξάλλου, τα θεσμικά συστήματα και οι μηχανισμοί καθορισμού των αμοιβών μπορούν επίσης να επηρεάσουν τις διαφορές στις αμοιβές.

Οι διαφορές στις αμοιβές των δύο φύλων φαίνεται επίσης να είναι υψηλότερες από το μέσο όρο στις επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα⁷ (25%), όπου ποικίλλουν σε μεγάλο βαθμό ανάλογα με τα ατομικά χαρακτηριστικά, την επιχείρηση και τη θέση εργασίας (βλ. στατιστικά στοιχεία στο παράρτημα). Διαπιστώνουμε, για παράδειγμα, ότι οι διαφορές αυξάνονται ανάλογα με το μέγεθος της επιχείρησης, την ηλικία και το επίπεδο κατάρτισης και προσόντων. Με άλλα λόγια, τα προσόντα και η εμπειρία που αποκτούν οι γυναίκες αμείβονται λιγότερο από τα προσόντα και την εμπειρία των ανδρών. Οι τομείς στους οποίους οι διαφορές στις αμοιβές είναι εντονότερες είναι η βιομηχανία, οι υπηρεσίες προς τις επιχειρήσεις και οι χρηματοοικονομικές δραστηριότητες.

3. ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΗΣ ΑΝΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΔΥΟ ΦΥΛΩΝ

Η καταπολέμηση των διαφορών στις αμοιβές των δύο φύλων αποτελεί πολιτική προτεραιότητα για την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, και αυτό επιβεβαιώνεται και με το χάρτη πορείας για την ισότητα που εγκρίθηκε για την περίοδο 2006-2010.

Οι διαφορές στις αμοιβές έχουν σημαντικές επιπτώσεις στη θέση των γυναικών στην οικονομική και κοινωνική ζωή καθ' όλη τη διάρκεια του επαγγελματικού βίου και πέρα από αυτόν. Αποτελούν εμπόδιο για την ισότιμη οικονομική ανεξαρτησία γυναικών και ανδρών. Επηρεάζουν αναπόφευκτα τις ατομικές επιλογές όταν πρόκειται, για παράδειγμα, για τον τρόπο και τη διάρκεια της εργασίας, τη διακοπή της σταδιοδρομίας ή την κατανομή των οικιακών και οικογενειακών ευθυνών. Αυξάνουν τον κίνδυνο της φτώχειας που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες, κυρίως στις μονογονεϊκές οικογένειες. Οι συνέπειές τους γίνονται αισθητές ακόμη και μετά τον επαγγελματικό βίο, όταν οι διαφορές στις αμοιβές μετατρέπονται σε διαφορές στις συντάξεις. Πρόκειται για απαράδεκτη κατασπατάληση πόρων τόσο για την οικονομία όσο και για την κοινωνία, η οποία δεν επιτρέπει την πλήρη αξιοποίηση των παραγωγικών δυνατοτήτων των γυναικών.

Οι πολιτικές που εφαρμόζονται αποσκοπούσαν πάντοτε στην αντιμετώπιση όλων των θεμάτων που συνδέονται με τις διαφορές στις αμοιβές. Αφενός, έχει δημιουργηθεί ένα σημαντικό κεκτημένο για την καταπολέμηση των διακρίσεων και τη διασφάλιση της ίσης μεταχείρισης και, αφετέρου, μεγάλος αριθμός μη νομοθετικών μέτρων και πρωτοβουλιών έχουν συμβάλει στην προώθηση της ισότητας των δύο φύλων σε όλους τους τομείς.

⁷ Βλ. παράρτημα, σημείο 3.

Ωστόσο, το γεγονός ότι εξακολουθούν να υπάρχουν διαφορές στις αμοιβές αποδεικνύει ότι υπάρχει ανάγκη να διερευνηθούν συγκεκριμένες ενέργειες για να μειωθούν οι αδικαιολόγητες μισθολογικές ανισότητες. Έχουν προσδιοριστεί τέσσερις τομείς προτεραιοτήτων, συμπληρωματικοί μεταξύ τους. Από νομοθετική άποψη, η Επιτροπή οφείλει να επιβλέπει την πλήρη εφαρμογή και υλοποίηση του υπάρχοντος πλαισίου, εξετάζοντας παράλληλα τις δυνατότητες βελτιώσεων. Στους τομείς οι οποίοι δεν αποτελούν αποκλειστική της αρμοδιότητα, η Επιτροπή πρέπει να υπολογίζει στην ενεργό δέσμευση όλων των ενδιαφερόμενων μερών και ιδιαίτερα των κρατών μελών και των κοινωνικών εταίρων. Αυτό σημαίνει κυρίως την πλήρη αξιοποίηση της ευρωπαϊκής στρατηγικής για την ανάπτυξη και την απασχόληση και την προώθηση της μισθολογικής ισότητας στους εργοδότες. Στους εργοδότες εναπόκειται, μάλιστα, κατά πρώτο λόγο η εφαρμογή της αρχής της ίσης αμοιβής για όμοια εργασία ή εργασία της αυτής αξίας. Τέλος, η ανταλλαγή ορθών πρακτικών σε κοινοτικό επίπεδο θα συμβάλλει στην καλύτερη κατανόηση του φαινομένου και στη διάδοση καινοτόμων λύσεων για την καταπολέμησή του.

3.1. Ανάλυση των δυνατοτήτων βελτίωσης του νομοθετικού πλαισίου και της εφαρμογής του

Η συνθήκη της Ρώμης περιελάμβανε από το 1957 στο άρθρο 119 την αρχή της ισότητας της αμοιβής γυναικών και ανδρών εργαζομένων για όμοια εργασία. Το άρθρο αυτό, το οποίο έγινε το άρθρο 141 της Συνθήκης, προβλέπει ότι κάθε κράτος μέλος εξασφαλίζει την εφαρμογή της αρχής της ισότητας της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας (βλ. παράρτημα).

Το άρθρο 141 εκτός από την αυστηρή *de jure* εφαρμογή της ισότητας, αναγνωρίζει την αναγκαιότητα της *de facto* ισότητας. Για το λόγο αυτό, στην παράγραφο 4, επιτρέπει στα κράτη μέλη, *προκειμένου να εξασφαλιστεί εμπράκτως η πλήρης ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών στην εργασία*, να διατηρήσουν ή να θεσπίσουν θετικά μέτρα με σκοπό να διευκολύνουν το λιγότερο εκπροσωπούμενο φύλο να συνεχίσει μια επαγγελματική δραστηριότητα.

Το 1975, το Συμβούλιο εξέδωσε την οδηγία 75/117/ΕΟΚ περί προσεγγίσεως των νομοθεσιών των κρατών μελών που αφορούν την εφαρμογή της αρχής της ισότητας των αμοιβών μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών. Η οδηγία αυτή προβλέπει, κυρίως, ότι η αρχή της ισότητας των αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών εργαζομένων σημαίνει την εξάλειψη, όσον αφορά το σύνολο των στοιχείων και των συνθηκών αμοιβής, κάθε είδους διάκρισης λόγω φύλου για όμοια εργασία ή για εργασία στην οποία προσδίδεται ίση αξία.

Το Δικαστήριο έχει επανειλημμένα εκδώσει αποφάσεις σχετικά με τις διατάξεις αυτές, σε πολλές υποθέσεις που είχαν σημαντικό αντίκτυπο στο δίκαιο του τομέα αυτού⁸.

Το κοινοτικό κεκτημένο στο θέμα αυτό αποτέλεσε την απαρχή για το μεγαλύτερο μέρος των εθνικών νομοθεσιών σχετικά με την αρχή της ισότητας της αμοιβής και έχει, συνεπώς, διαδραματίσει κεφαλαιώδη ρόλο στην εξέλιξη της κατάστασης των γυναικών στην αγορά εργασίας. Ωστόσο, το κεκτημένο αυτό δεν επέτρεψε τη μείωση των διαφορών στις αμοιβές των δύο φύλων.

⁸ Βλ. παράρτημα, σημείο 1.

Οι διαφορές στις αμοιβές δεν οφείλονται απλώς στην ανεπαρκή ή στην κακή εφαρμογή του νόμου, μολονότι η σωστή εφαρμογή του νόμου μπορεί να διαδραματίσει σημαντικό ρόλο⁹ για τη βελτίωση της κατάστασης.

Η κοινοτική νομοθεσία υπήρξε αποτελεσματική σε ό,τι αφορά την εξάλειψη των άμεσων διακρίσεων, στις περιπτώσεις, δηλαδή, κατά τις οποίες μια γυναίκα ελάμβανε χαμηλότερη αμοιβή από έναν άνδρα συνάδελφό της για όμοια εργασία. Οι περιπτώσεις που υπάρχουν ακόμη μπορούν να αντιμετωπιστούν αποτελεσματικά με δικαιοδοτικούς ή άλλους μηχανισμούς σε εθνικό επίπεδο.

Ωστόσο, η νομοθεσία αυτή υπήρξε λιγότερο αποτελεσματική όσον αφορά την εξασφάλιση της τήρησης της αρχής της ισότητας της αμοιβής για εργασία ίσης αξίας. Μπορεί να πρόκειται, για παράδειγμα, για τη διαφορετική αποτίμηση δύο ισότιμων θέσεων εργασίας σε μια επιχείρηση, στη μία από τις οποίες να απασχολούνται κατά κύριο λόγο γυναίκες και στην άλλη να απασχολούνται κατά κύριο λόγο άνδρες. Μάλιστα, αυτού του είδους οι διακρίσεις είναι απίθανο να φτάσουν στο δικαστήριο λόγω του ότι, αφενός, τα δυνητικά θύματα δεν συνειδητοποιούν την κατάσταση και, αφετέρου, επειδή είναι πολύ δύσκολο να στηριχθεί υπόθεση για διακρίσεις σε παρόμοιες περιπτώσεις.

Συνεπώς, χωρίς να προκαταλαμβάνουμε τα αποτελέσματα της ανάλυσης, πρέπει να εξεταστεί εάν είναι επιθυμητό να γίνουν αλλαγές στο κοινοτικό νομοθετικό πλαίσιο για να εξασφαλιστεί ότι οι άμεσες και οι έμμεσες διακρίσεις αποκλείονται κυρίως από τα συστήματα καθορισμού των αμοιβών. Για το σκοπό αυτό, θα μπορούσαμε να εξετάσουμε την ενίσχυση των διατάξεων που αποβλέπουν στην εξάλειψη των στοιχείων που δημιουργούν διακρίσεις εις βάρος του ενός από τα δύο φύλα στα συστήματα των αμοιβών.

Πρέπει επίσης να εξεταστεί ο ρόλος της διαφάνειας σε όλες αυτές τις πτυχές και να αναλυθούν, στο πλαίσιο αυτό, οι διατάξεις που αφορούν την ενημέρωση και τη διαβούλευση με τους εργαζομένους και τους εκπροσώπους τους σχετικά με την κατάσταση και την εξέλιξη των αμοιβών γυναικών και ανδρών στην επιχείρηση, όπως προβλέπεται ήδη από την οδηγία 2002/73/EK.

Τέλος, για να αντιμετωπιστεί ο διαχωρισμός της αγοράς εργασίας, τα κράτη μέλη θα μπορούσαν να αξιοποιήσουν περισσότερο τη δυνατότητα λήψης θετικών μέτρων, μέσα στα όρια της νομολογίας του Δικαστηρίου.

Η Επιτροπή θα εξακολουθήσει να διαδραματίζει το ρόλο του θεματοφύλακα των συνθηκών και να επιβλέπει τη σωστή μεταφορά και εφαρμογή του σχετικού κοινοτικού δικαίου. Κατά την άσκηση του καθήκοντός της αυτού, μπορεί να στηριχτεί στους εθνικούς φορείς που είναι επιφορτισμένοι με την προώθηση της ίσης μεταχείρισης γυναικών και ανδρών¹⁰.

Η εφαρμογή του νόμου θα μπορούσε επίσης να βελτιωθεί με την καλύτερη διάδοση των πληροφοριών και την αύξηση της ευαισθητοποίησης σχετικά με τις υπάρχουσες νομοθετικές διατάξεις. Οι δημοσκοπήσεις αποδεικνύουν ότι το κοινό δεν είναι αρκετά ενημερωμένο σχετικά με το ευρωπαϊκό δίκαιο όσον αφορά τα θέματα της ισότητας των αμοιβών, της ίσης μεταχείρισης και των δυνατοτήτων προσφυγής. Κατά μέσο όρο, το ένα τρίτο μόνο των

⁹ «Report on Equal Pay», Δίκτυο ανεξάρτητων νομικών εμπειρογνομόνων στους τομείς της απασχόλησης, των κοινωνικών υποθέσεων και της ισότητας των δύο φύλων:
http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/legislation/report_equal_pay.pdf

¹⁰ Άρθρο 8α της οδηγίας 76/2007/EOK, όπως τροποποιήθηκε με την οδηγία 2002/73/EK.

πολιτών βεβαιώνει ότι γνωρίζει τα δικαιώματά του στην περίπτωση που υποστεί διακρίσεις¹¹. Επομένως, είναι αναγκαίο να συνεχιστεί η ενημέρωση τόσο των πολιτών γενικά όσο και των εκπροσώπων των εργαζομένων και των εργοδοτών, ή ακόμη και όσων δραστηριοποιούνται επαγγελματικά στον τομέα της δικαιοσύνης.

Τέλος, η δυνατότητα συμφιλίωσης της επαγγελματικής και της ιδιωτικής ζωής ευνοεί την καλύτερη κατανομή των οικιακών και οικογενειακών καθηκόντων μεταξύ γυναικών και ανδρών και με τον τρόπο αυτό ενθαρρύνει τη συνεπέστερη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας, γεγονός που συμβάλλει στη μείωση των διαφορών στις αμοιβές. Η Επιτροπή έχει ξεκινήσει διαβούλευση με τους κοινωνικούς εταίρους σχετικά με το θέμα της συμφιλίωσης επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής¹², εκτιμώντας ότι θα ήταν χρήσιμο να επικαιροποιηθούν οι κοινοτικές κανονιστικές διατάξεις.

Η Επιτροπή:

- θα συνεχίσει τον ενδεδειγμένο έλεγχο σχετικά με τη μεταφορά και την εφαρμογή της κοινοτικής νομοθεσίας στα κράτη μέλη και θα στηριχτεί στο δίκτυο των αρμόδιων για την ισότητα των δύο φύλων εθνικών φορέων με σκοπό να συνεισφέρει στην ενιαία ερμηνεία και εφαρμογή του δικαίου στα θέματα ισότητας της αμοιβής·
- θα πραγματοποιήσει, κατά τη διάρκεια του 2008, ανάλυση των τρεχουσών διατάξεων εξετάζοντας την καταλληλότητα των νομικών μέσων σε σχέση με τις καταγραφείσες αιτίες των διαφορών στις αμοιβές και θα προτείνει, κατά περίπτωση, προσαρμογή του κοινοτικού νομοθετικού πλαισίου·
- καλεί τα κράτη μέλη να θέσουν πλήρως σε εφαρμογή τις υπάρχουσες διατάξεις για την ενημέρωση των εργαζομένων εκ μέρους των εργοδοτών όσον αφορά την ίση μεταχείριση στις επιχειρήσεις·
- θα μελετήσει την αναγκαιότητα παροχής κατευθύνσεων ή διευκρινίσεων σχετικά με τη λήψη θετικών μέτρων για την καταπολέμηση του διαχωρισμού της αγοράς εργασίας·
- θα εντείνει τις δραστηριότητες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης σε σχέση με την υπάρχουσα νομοθεσία και τις δυνατότητες προσφυγής στην περίπτωση διακρίσεων, συμπεριλαμβανομένων των ενδιαφερόμενων μερών του δικαστικού συστήματος·
- κατά περίπτωση, θα προτείνει, ύστερα από διαβούλευση με τους κοινωνικούς εταίρους, μέτρα σε κοινοτικό επίπεδο για την καλύτερη συμφιλίωση της επαγγελματικής και της ιδιωτικής ζωής, έτσι ώστε να δοθεί σε γυναίκες και άνδρες η δυνατότητα πρόσβασης και παραμονής στην αγορά εργασίας επί ίσοις όροις.

¹¹ Ευρωβαρόμετρο 263 / 65.4
¹² SEC(2007)571

3.2. Πλήρης αξιοποίηση της ευρωπαϊκής στρατηγικής για την ανάπτυξη και την απασχόληση

Η ευρωπαϊκή στρατηγική για την ανάπτυξη και την απασχόληση αποτελεί βασικό μέσο για την προώθηση της ισότητας των δύο φύλων στην αγορά εργασίας, με την υποστήριξη των διαρθρωτικών ταμείων. Η ανοικτή μέθοδος συντονισμού για την κοινωνική προστασία και την κοινωνική ένταξη, που συνδέεται με τη στρατηγική αυτή, αναγνωρίζει από την πλευρά της ότι η προώθηση των ίσων ευκαιριών αποτελεί αναπόσπαστο μέρος των προσπαθειών που καταβάλλουν τα κράτη μέλη για την ενίσχυση της κοινωνικής συνοχής στο εσωτερικό της ΕΕ.

Στο υπάρχον πλαίσιο της ευρωπαϊκής στρατηγικής για την ανάπτυξη και την απασχόληση, η μείωση των διαφορών στις αμοιβές των δύο φύλων αναφέρεται σε δύο κατευθυντήριες γραμμές¹³. Στις κατευθυντήριες αυτές γραμμές ενθαρρύνονται, επίσης, τα κράτη μέλη να προσδιορίσουν τις δεσμεύσεις και τους στόχους τους σε σχέση με τις προτεραιότητες που έχουν τεθεί. Στο «ευρωπαϊκό σύμφωνο για την ισότητα των φύλων», το οποίο εγκρίθηκε στο Εαρινό Ευρωπαϊκό Συμβούλιο το Μάρτιο του 2006, αποδεικνύεται σαφέστατα η δέσμευση των κρατών μελών να δράσουν αποφασιστικά στον τομέα αυτόν.

Η καταπολέμηση των διαφορών στις αμοιβές απαιτεί μια προσέγγιση η οποία θα στοχεύει στο σύνολο των σχετικών παραγόντων. Πολλά κράτη μέλη έχουν λάβει μέτρα για την καταπολέμηση του διαχωρισμού της αγοράς εργασίας, της εκπαίδευσης και της κατάρτισης ή για τη συμφιλίωση της επαγγελματικής και της ιδιωτικής ζωής. Ωστόσο, στην ετήσια έκθεση της Επιτροπής του 2006 για την ανάπτυξη και την απασχόληση¹⁴ και στην κοινή έκθεση για την απασχόληση 2006-2007¹⁵ εκφράζεται απογοήτευση σχετικά με το γεγονός ότι οι διαφορές στις αμοιβές εξακολουθούν να υπάρχουν και στο δεύτερο έγγραφο τονίζεται ότι «μόνο δύο χώρες έχουν ορίσει στόχους (ΕΕ, FI), ενώ τα περισσότερα κράτη μέλη δεν έχουν ασχοληθεί με το πρόβλημα».

Κάθε χρόνο, η έκθεση της Επιτροπής για την ισότητα των δύο φύλων που υποβάλλεται στο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο τονίζει τη συνεχιζόμενη ύπαρξη μεγάλων διαφορών στις αμοιβές και καλεί τα κράτη μέλη να καταβάλλουν κάθε δυνατή προσπάθεια για την καταπολέμηση όλων των αιτιών. Είναι πλέον επιθυμητό τα κράτη μέλη να καταγράψουν, στα εθνικά προγράμματα μεταρρυθμίσεων, τις συγκεκριμένες πρωτοβουλίες που έχουν αναλάβει για την καταπολέμηση των διαφορών στις αμοιβές και του διαχωρισμού της αγοράς εργασίας, καθώς και για τη συμφιλίωση της επαγγελματικής και της ιδιωτικής ζωής. Η Επιτροπή θα εξακολουθήσει να καταγράφει τις εξελίξεις όσον αφορά τις διαφορές στις αμοιβές και τις πολιτικές που υιοθετούνται στο πλαίσιο των μηχανισμών της ευρωπαϊκής στρατηγικής για την ανάπτυξη και την απασχόληση, ιδίως δε στην ετήσια έκθεση προόδου και στην κοινή έκθεση για την απασχόληση. Επίσης, είναι σημαντικό να εξασφαλιστεί η παρακολούθηση των πολιτικών με συνεκτικές, συγκρίσιμες, ολοκληρωμένες και διαθέσιμες σε εύθετο χρόνο στατιστικές. Αυτό αφορά κυρίως την ανάπτυξη της ικανότητας ανάλυσης και κατανόησης των κύριων καθοριστικών παραγόντων στους οποίους οφείλονται οι διαφορές, με σκοπό να διερευνηθούν οι πιθανές ενέργειες για τη ριζική αντιμετώπισή τους. Για το σκοπό αυτό, η Eurostat συγκρότησε το 2007 μια ομάδα εργασίας σε συνεργασία με τα κράτη μέλη με σκοπό τη βελτίωση της ποιότητας και της συγκρισιμότητας του υφιστάμενου διαρθρωτικού δείκτη.

¹³ Απόφαση 2005/600/ΕΚ του Συμβουλίου, κατευθυντήριες γραμμές 18 και 22.

¹⁴ COM (2006) 816

¹⁵ Έγγ. 6706/07 του Συμβουλίου.

Η Επιτροπή

- θα βελτιώσει την παροχή και την ποιότητα των σχετικών στατιστικών στοιχείων στο διαρθρωτικό δείκτη για τις διαφορές στις αμοιβές, συμπεριλαμβανομένων των απαραίτητων στατιστικών αναλύσεων και των εργαλείων που επιτρέπουν τον προσδιορισμό και την ερμηνεία των καθοριστικών παραγόντων στους οποίους οφείλονται οι διαφορές στις αμοιβές, και θα εξασφαλίσει την κατάλληλη διάδοσή τους·
- θα αξιολογήσει το καλύτερο μέσο παρακολούθησης της καταπολέμησης των διαφορών στις αμοιβές των δύο φύλων στο πλαίσιο των επόμενων ολοκληρωμένων κατευθυντήριων γραμμών 2008-2010 της στρατηγικής για την ανάπτυξη και την απασχόληση·
- καλεί από σήμερα τα κράτη μέλη να καθορίσουν στόχους και προθεσμίες σε εθνικό επίπεδο για τη μείωση των διαφορών στις αμοιβές των δύο φύλων, βάσει συνεκτικών, συγκρίσιμων και ολοκληρωμένων στατιστικών στοιχείων·
- καλεί τα κράτη μέλη να αξιοποιήσουν πλήρως τις δυνατότητες που προσφέρει το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο, κυρίως για τη ριζική αντιμετώπιση των άμεσων ή έμμεσων αιτιών στις οποίες οφείλονται οι διαφορές στις αμοιβές των δύο φύλων, τη βελτίωση της πρόσβασης των γυναικών στην αγορά εργασίας και τον περιορισμό του διαχωρισμού λόγω φύλου της αγοράς εργασίας.

3.3. Προώθηση της μισθολογικής ισότητας στον κύκλο των εργοδοτών

Ο ρόλος των εργοδοτών στην εξάλειψη των αδικαιολόγητων ανισοτήτων στις αμοιβές είναι πολύ σημαντικός. Είναι υπεύθυνοι για το σεβασμό της σχετικής νομοθεσίας. Είναι, επίσης, προς το συμφέρον τους να ενεργούν με υπεύθυνο τρόπο για την προώθηση της ισότητας γυναικών και ανδρών στους κόλπους των οργανισμών τους. Αυτό ισχύει τόσο για τις ιδιωτικές όσο και για τις δημόσιες επιχειρήσεις. Η Επιτροπή εφαρμόζει ένα πρόγραμμα δράσης σχετικά με τις ίσες ευκαιρίες για το προσωπικό της. Πρέπει να σημειωθεί ότι διαφορές στις αμοιβές εξακολουθούν να υπάρχουν και στις δημόσιες υπηρεσίες· οι διαφορές αυτές οφείλονται κυρίως στον επαγγελματικό διαχωρισμό και στην περιορισμένη παρουσία των γυναικών σε υψηλόβαθμες θέσεις και θέσεις λήψης αποφάσεων.

Η προώθηση της ισότητας δεν είναι μόνο θέμα δεοντολογίας, αλλά δημιουργεί και ένα ανταγωνιστικό πλεονέκτημα στις επιχειρήσεις προσφέροντας στο προσωπικό τους τη δυνατότητα να αναπτύξει πλήρως τις παραγωγικές του δυνατότητες. Η ισότητα των δύο φύλων εντάσσεται, εξάλλου, στους τομείς δράσης προτεραιότητας που έχουν προσδιοριστεί από την Ευρωπαϊκή Συμμαχία για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη¹⁶ (ΕΚΕ). Η Επιτροπή καλεί στο πλαίσιο αυτής της Συμμαχίας να υποβληθούν προτάσεις για πρωτοβουλίες με στόχο την αξιολόγηση των ορθών πρακτικών σχετικά με την καταπολέμηση των διαφορών στις αμοιβές.

Ορισμένα κράτη μέλη υποστηρίζουν τις προσπάθειες των εργοδοτών, ιδίως με τη χορήγηση ειδικών σημάτων στις επιχειρήσεις οι οποίες, στον τομέα της επαγγελματικής ισότητας και της διαχείρισης των ανθρώπινων πόρων, εφαρμόζουν πρακτικές για την προώθηση της ισότητας των δύο φύλων. Η Επιτροπή θα μπορούσε να συμβάλλει στην ανταλλαγή ορθών πρακτικών στον τομέα αυτόν. Υποστηρίζει πλέον τις ενέργειες ευαισθητοποίησης με στόχο

¹⁶

COM (2006) 136

την καταπολέμηση των στερεοτύπων των φύλων στις επιχειρήσεις, ιδίως μέσω του προγράμματος PROGRESS.

Εξάλλου, οι δημόσιες διοικήσεις διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στις εθνικές οικονομίες, αφού οι δημόσιες συμβάσεις αντιπροσωπεύουν το 16% του κοινοτικού ΑΕγχΠ. Είναι, επομένως, σε θέση να ενθαρρύνουν τους προμηθευτές τους να υιοθετήσουν κοινωνικά υπεύθυνες συμπεριφορές. Για το σκοπό αυτό, οι οδηγίες 2004/17/EK¹⁷ και 2004/18/EK¹⁸ προβλέπουν ότι «Οι αναθέτουσες αρχές μπορούν να επιβάλλουν ειδικούς όρους σχετικά με την εκτέλεση της σύμβασης (...) [οι οποίοι] μπορούν να αφορούν ιδίως κοινωνικές και περιβαλλοντικές παραμέτρους».

Η Επιτροπή

- καλεί τις εθνικές διοικητικές αρχές να καταβάλλουν κάθε δυνατή προσπάθεια για να περιορίσουν τις διαφορές στις αμοιβές στο εσωτερικό τους και να χρησιμοποιήσουν τις διαδικασίες ανάθεσης των δημόσιων συμβάσεων έτσι ώστε να ενθαρρύνουν τους προμηθευτές τους να υιοθετήσουν πρακτικές προώθησης της μισθολογικής ισότητας·
- θα ενσωματώσει τις διαστάσεις της ίσης μεταχείρισης και της μισθολογικής ισότητας στον οδηγό που ετοιμάζει για το 2008 σχετικά με την ενσωμάτωση των κοινωνικών κριτηρίων στις διαδικασίες ανάθεσης των δημόσιων συμβάσεων.

3.4. Υποστήριξη της ανταλλαγής ορθών πρακτικών σε κοινοτικό επίπεδο

Αρκετά κράτη μέλη έχουν αναλάβει πρωτοβουλίες σε εθνικό επίπεδο για την καταπολέμηση των διαφορών στις αμοιβές των δύο φύλων. Οι πρωτοβουλίες αυτές αφορούν κυρίως: νομοθετικές ενέργειες υπέρ της μισθολογικής ισότητας, π.χ. για την ενθάρρυνση των επιχειρήσεων ή την απαίτηση από αυτές να αναλύσουν και να αποκαταστήσουν τις αδικαιολόγητες διαφορές στις αμοιβές των εργαζομένων τους· δραστικές πολιτικές για την ισότητα των φύλων, με σκοπό κυρίως την εξάλειψη των διαρθρωτικών ανισοτήτων στην αγορά εργασίας· μισθολογικές πολιτικές, με σκοπό την επαναξιολόγηση των επαγγελματιών που δεν αμείβονται ικανοποιητικά.

Μία από τις προτεραιότητες του πλαισίου δράσης για την ισότητα των δύο φύλων, το οποίο εγκρίθηκε το Μάρτιο του 2005 από τους ευρωπαϊούς κοινωνικούς εταίρους, είναι η μείωση των διαφορών στις αμοιβές. Σύμφωνα με την πρώτη έκθεση παρακολούθησης της εφαρμογής, η οποία εγκρίθηκε στις αρχές του 2007, το πλαίσιο δράσης έχει δώσει το έναυσμα για την ανάληψη σημαντικού αριθμού πρωτοβουλιών σε εθνικό επίπεδο, με τη χρήση διαφόρων μέσων, ιδίως ενεργειών ευαισθητοποίησης και κατάρτισης, την ανάπτυξη εργαλείων για τη σύγκριση των μισθών ή τον καθορισμό στρατηγικών για τη μείωση των διαφορών στις αμοιβές.

Η ποικιλομορφία των προσεγγίσεων τονίζει την πολυπλοκότητα του φαινομένου. Η ισότητα των αμοιβών μπορεί να προκύψει μόνο ύστερα από συνδυασμένες ενέργειες σε όλα τα επίπεδα, με τη συμμετοχή όλων των ενδιαφερόμενων μερών και την αντιμετώπιση όλων των παραγόντων στους οποίους οφείλονται οι διαφορές. Επομένως, είναι πολύ σημαντική η ενδεδειγμένη γνώση των συνεπειών που προκαλούν οι διαφορές στις αμοιβές και η διάδοση των

¹⁷ Οδηγία 2004/17/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 31ης Μαρτίου 2004.

¹⁸ Οδηγία 2004/18/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 31ης Μαρτίου 2004.

ορθών πρακτικών που εφαρμόζονται. Η Επιτροπή θα υποστηρίξει την ανταλλαγή ορθών πρακτικών στον τομέα αυτόν.

Το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων¹⁹ θα μπορούσε να προσφέρει τεχνική συνδρομή στις προσπάθειες για την καταπολέμηση των διαφορών στις αμοιβές.

- Η Επιτροπή καλεί του κοινωνικούς εταίρους να συνεχίσουν την εφαρμογή του πλαισίου δράσης για την ισότητα των δύο φύλων, ιδίως σε ό,τι αφορά την προτεραιότητα για τη μείωση των διαφορών στις αμοιβές.

4. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Η ισότητα των φύλων και η μη διακριτική μεταχείριση αποτελούν μέρος των θεμελιωδών αρχών της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Το γεγονός ότι οι διαφορές στις αμοιβές των δύο φύλων εξακολουθούν να υπάρχουν σημαίνει ότι οι γυναίκες εξακολουθούν να υφίστανται άμεσες και έμμεσες διακρίσεις και άνιση μεταχείριση στην αγοράς εργασίας με αποτέλεσμα να μην μπορούν να αναπτύξουν πλήρως τις παραγωγικές τους δυνατότητες, αλλά και να μην είναι δυνατή η επίτευξη των στόχων της ευρωπαϊκής στρατηγικής για την ανάπτυξη και την απασχόληση.

Κατά πρώτο λόγο πρέπει να αναπτυχθεί η ικανότητα ανάλυσης του φαινομένου αυτού, το οποίο εξακολουθεί να είναι πολύπλοκο και δεν έχει γίνει πλήρως κατανοητό. Με τον τρόπο αυτό θα δημιουργηθούν κατευθύνσεις για επικεντρωμένες ενέργειες και θα προσδιοριστούν οι δυνατότητες βελτίωσης του υπάρχοντος νομοθετικού πλαισίου που θα μπορέσουν να οδηγήσουν σε σημαντική μείωση των διαφορών στις αμοιβές.

Στόχος της παρούσας ανακοίνωσης είναι να δώσει μια νέα ώθηση στην προσπάθεια για την καταπολέμηση των διαφορών στις αμοιβές. Αποδεικνύει την πλήρη δέσμευση της Επιτροπής να κάνει ό,τι είναι δυνατόν για να εξαλειφθούν οι αδικαιολόγητες μισθολογικές ανισότητες μεταξύ γυναικών και ανδρών. Για το σκοπό αυτόν, θα χρειαστεί την ενεργό κινητοποίηση όλων των ενδιαφερόμενων μερών, ιδίως δε των κρατών μελών και των κοινωνικών εταίρων.

¹⁹ Κανονισμός ΕΚ 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 of 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.

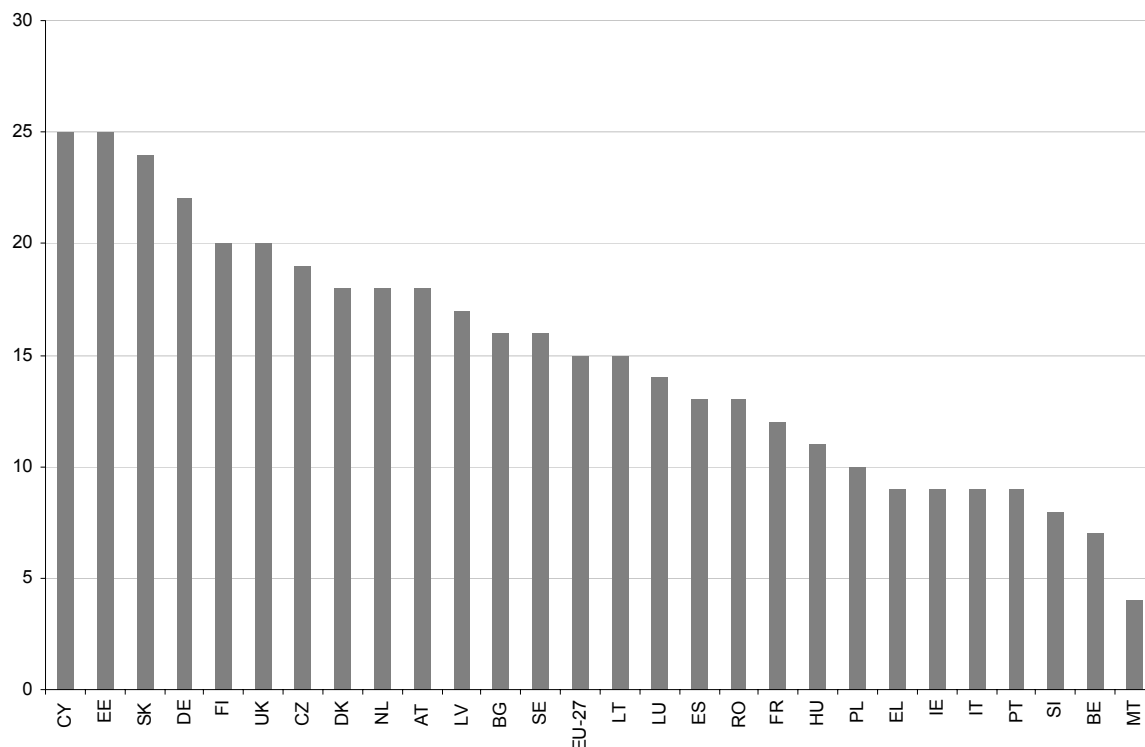
2.3. Implications for the gender pay gap indicator

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-faceted 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.

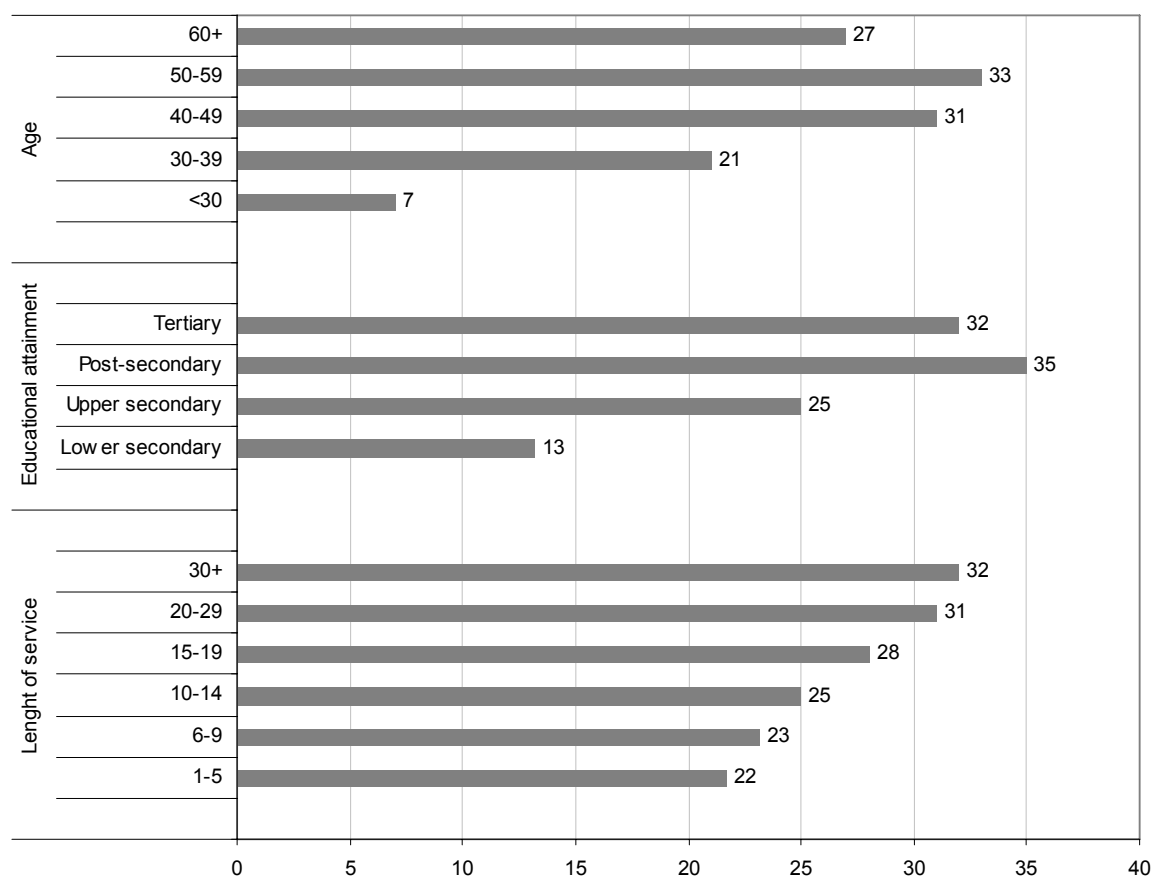
Table 1 – Gender pay gap (%) in the EU

	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.

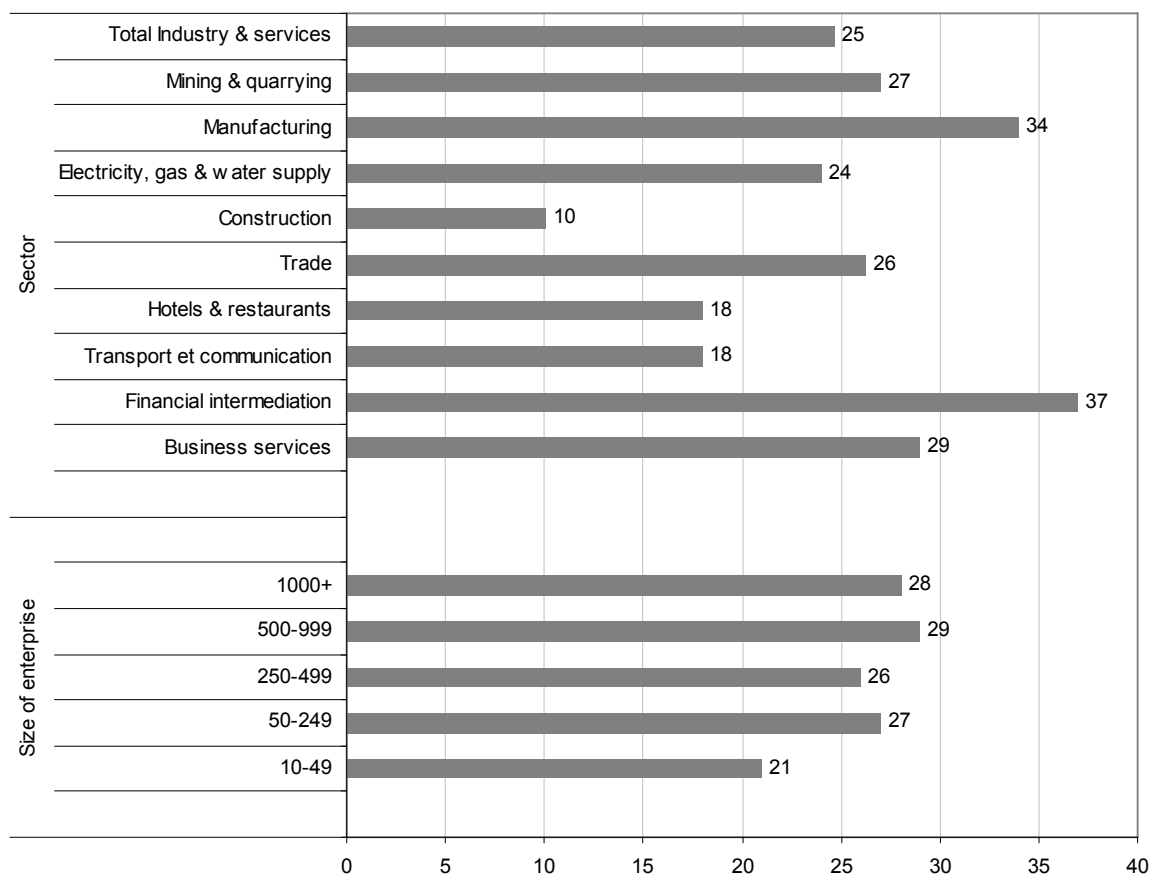
Figure 2 - Gender pay gap, breakdown by personal characteristics (1) (%)



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).

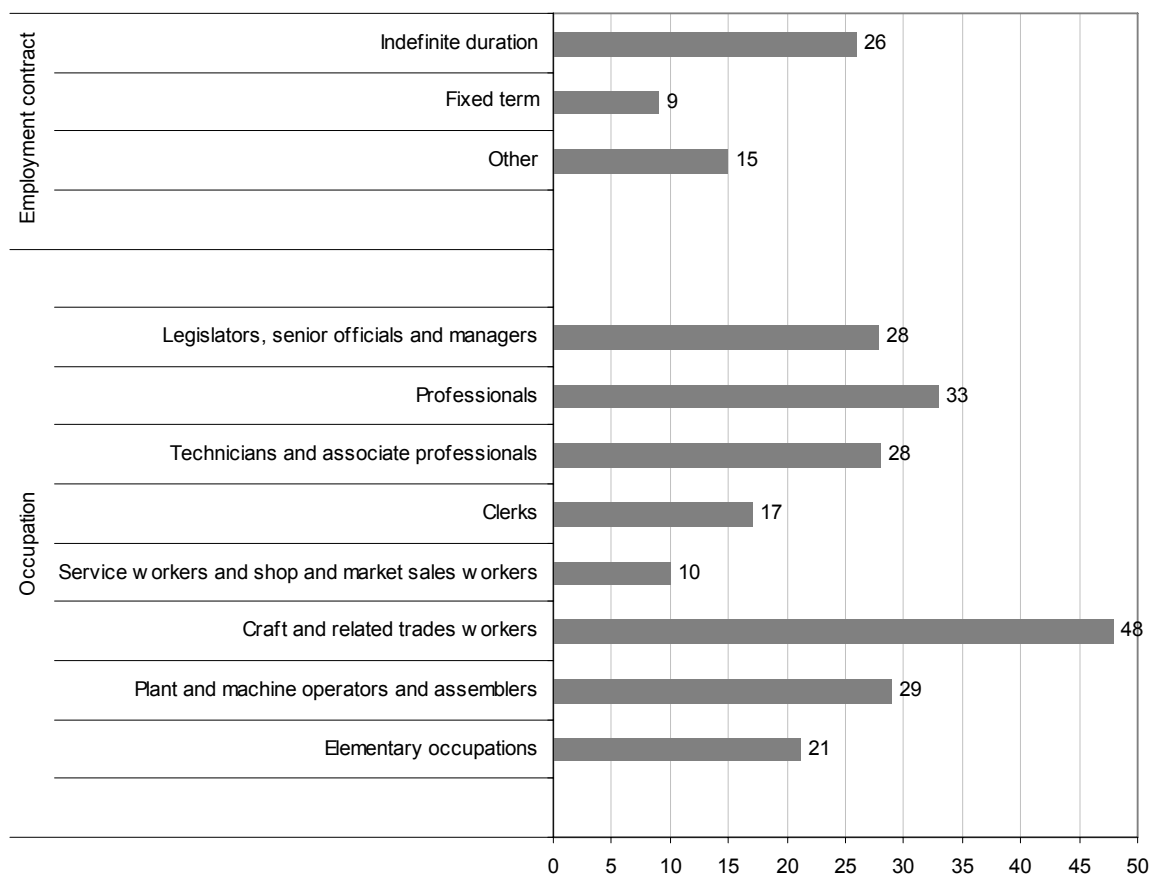
Figure 3 - Gender pay gap, breakdown by enterprise characteristics (1) (%)



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).

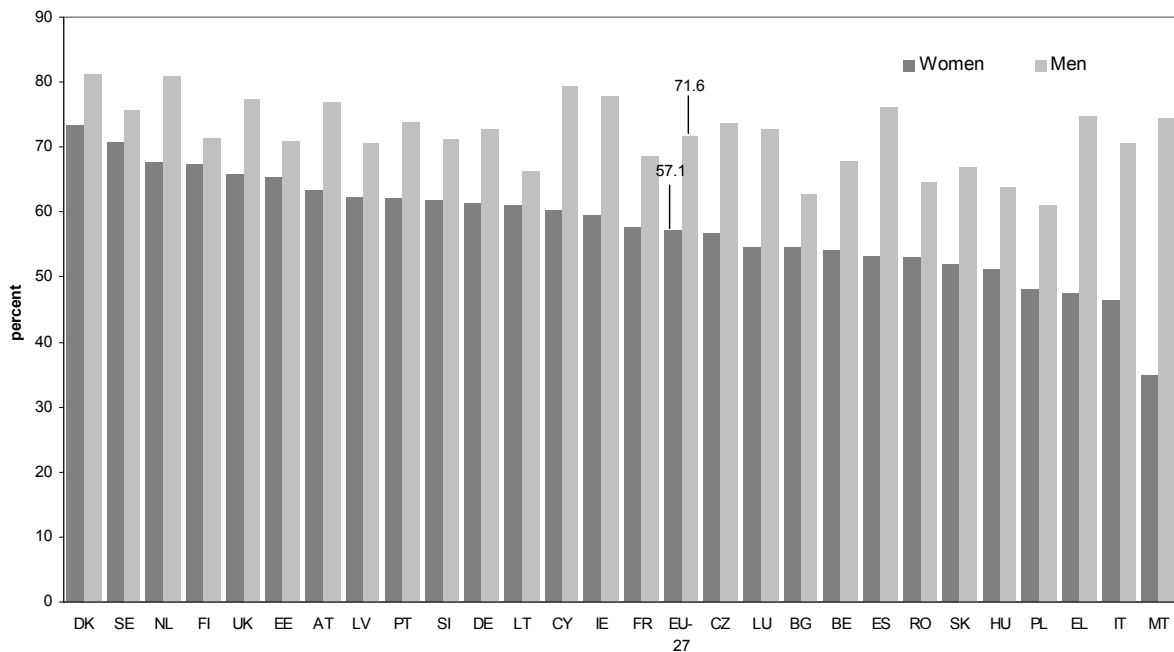
Figure 4 - Gender pay gap, breakdown by job characteristics (1) (%)



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).

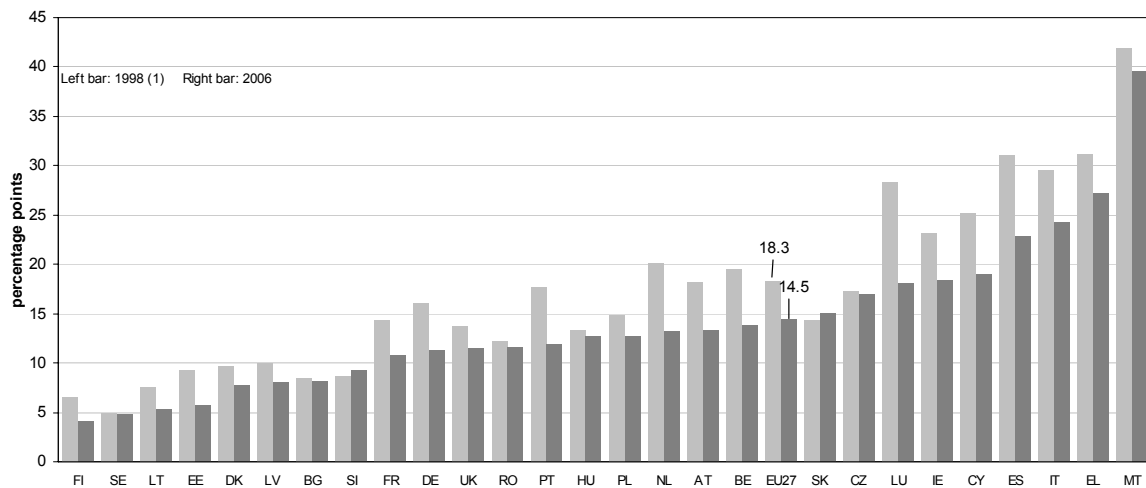
Figure 5 - Employment rates in the EU - 2006



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

Provisional data for FR and EU-27

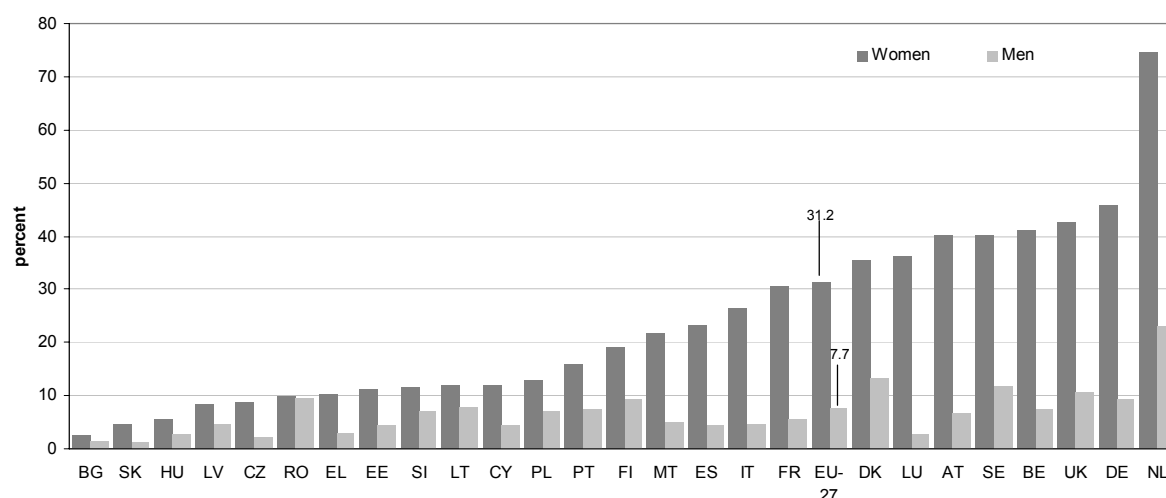
**Figure 6 - Absolute gender gap in employment rates in the EU - 1998 and 2006
(Difference between men's and women's employment rates)**



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

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

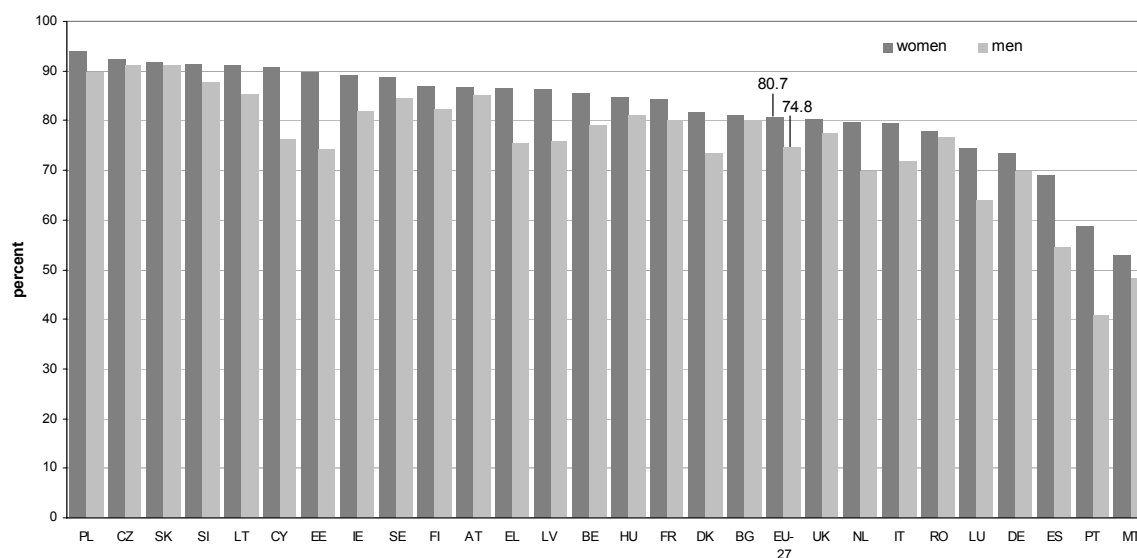
Figure 7 - Share of part-time workers in total employment - 2006



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

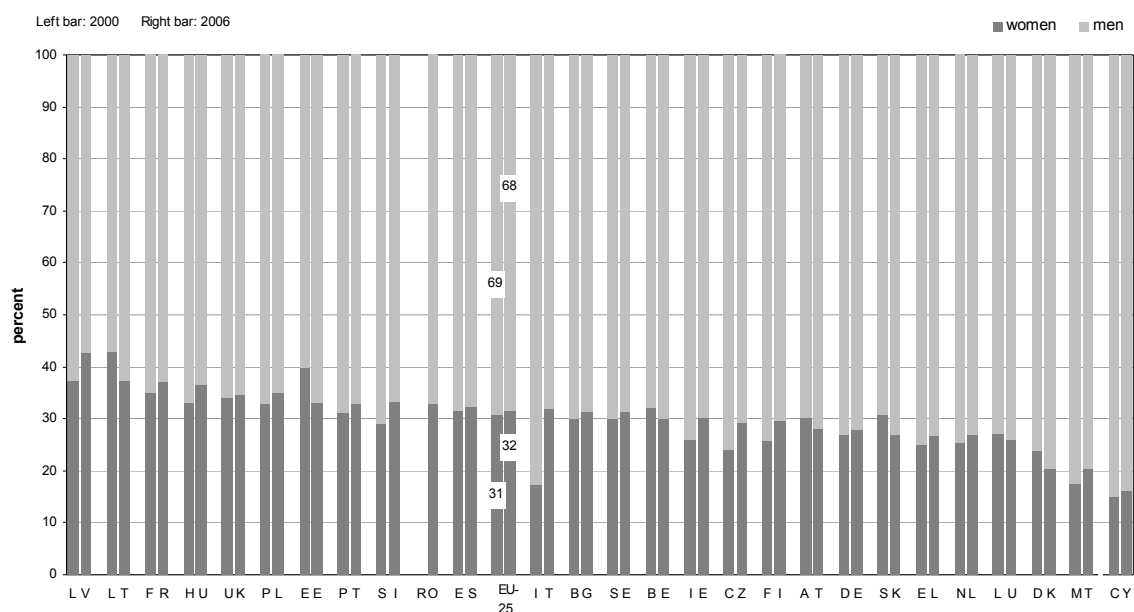


Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS), annual averages.

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.

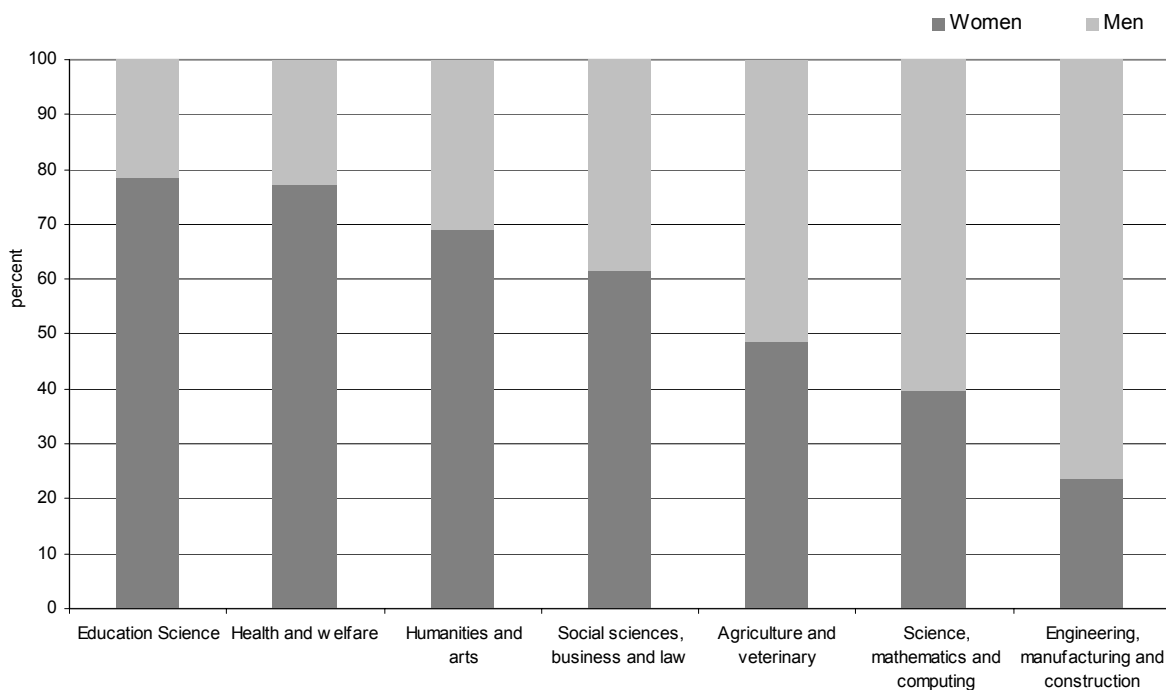
Figure 9 - Managers in the EU - Distribution by sex 2000 and 2006



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

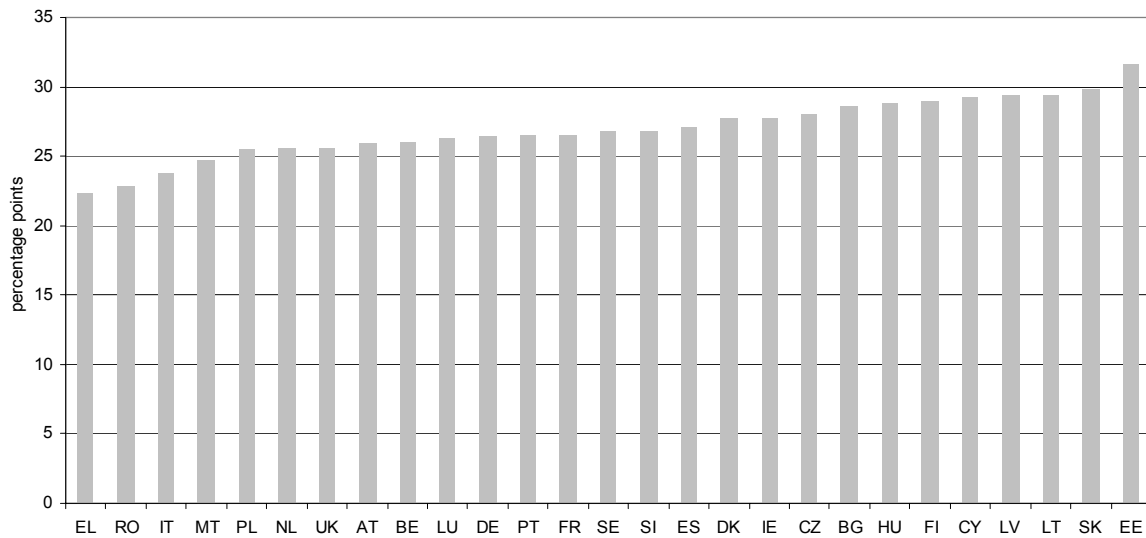
Managers are persons classified in ISCO 12 and 13. FR 2006: provisional data. MT and CY: data lack reliability due to small sample size. IT: Change of data collection method. No data for RO in 2000

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.

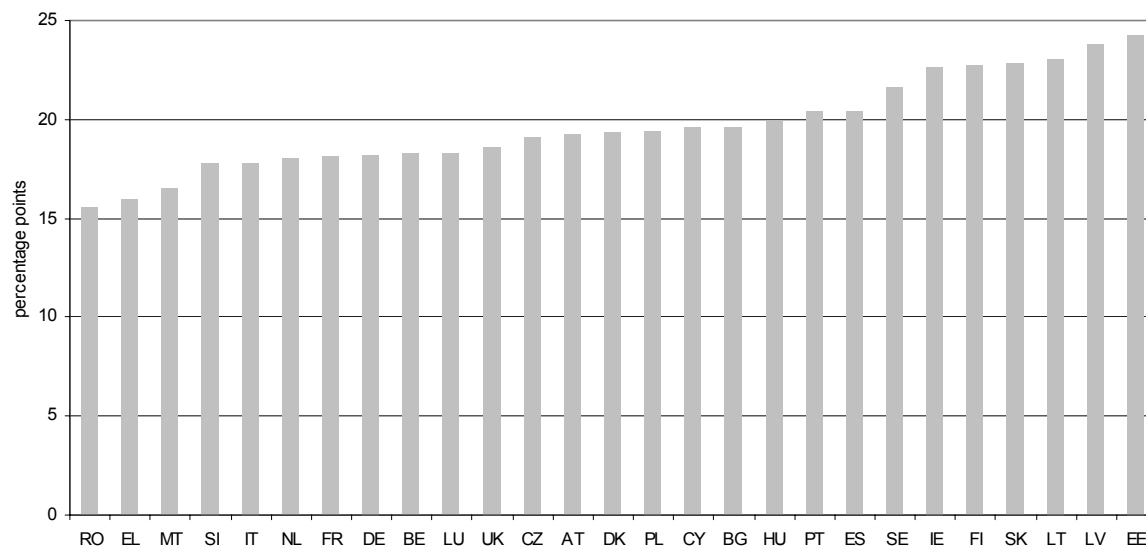
Figure 11 - Gender segregation in occupations in the EU - 2006



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).

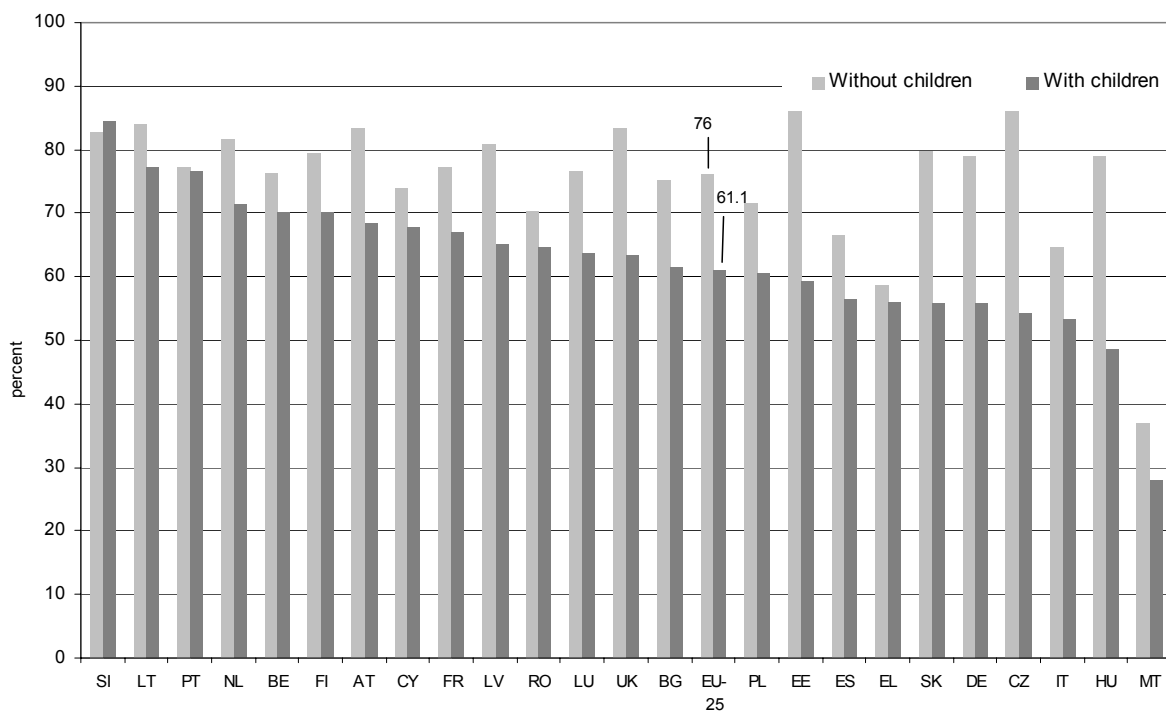
Figure 12 - Gender segregation in economic sectors in the EU - 2006



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 N° 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.