

Stellungnahme des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses zum Thema „Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles“

(COM(2017) 678 final)

(2018/C 262/17)

Berichtersterlerin: **Anne DEMELENNE**Mitberichtersterlerin: **Vladimíra DRBALOVÁ**

Befassung	Europäische Kommission, 13.12.2017
Rechtsgrundlage	Artikel 304 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union
Zuständige Fachgruppe	Fachgruppe Beschäftigung, Sozialfragen, Unionsbürgerschaft
Annahme in der Fachgruppe	27.3.2018
Verabschiedung auf der Plenartagung	19.4.2018
Plenartagung Nr.	534
Ergebnis der Abstimmung	194/3/4
(Ja-Stimmen/Nein-Stimmen/Enthaltungen)	

1. Schlussfolgerungen und Empfehlungen

1.1. Der Europäische Wirtschafts- und Sozialausschuss (EWSA) begrüßt generell die Bemühungen der Europäischen Kommission, das fortbestehende Lohngefälle zwischen Frauen und Männern durch in dem vorliegenden Aktionsplan unterbreitete Vorschläge für eine Reihe umfassender und kohärenter Maßnahmen abzubauen. Er ist jedoch der Auffassung, dass jeder der acht Aktionsschwerpunkte detaillierter ausformuliert werden sollte.

1.2. Der EWSA empfiehlt, sich auf die kulturellen Wurzeln und die in den Systemen der allgemeinen und beruflichen Bildung bestehenden Stereotypen zu konzentrieren, die sich auf den beruflichen Werdegang auswirken. Des Weiteren empfiehlt er, die Gründe für die Segregation auf dem Arbeitsmarkt ebenfalls näher zu beleuchten und wirksamere Maßnahmen für deren Bekämpfung vorzuschreiben.

1.3. Der EWSA begrüßt den Kommissionsvorschlag für Lohntransparenz und für Vergütungsprüfungen in den verschiedenen Wirtschaftszweigen und Unternehmen, um die Erhebung individualisierter Daten (Statistiken) und entsprechende Aktionspläne zu erleichtern. Das Europäische Semester ist ein geeignetes Instrument, um die Mitgliedstaaten zu ermuntern, dringend angemessene Maßnahmen zu ergreifen und insbesondere eine solide Infrastruktur für zugängliche und erschwingliche Kinderbetreuungs- und Langzeitpflegestrukturen einzurichten.

1.4. Der EWSA empfiehlt, die Bemühungen im Rahmen der Strategie Europa 2020 für das Erreichen der angestrebten Beschäftigungsquote von 75 % bei Frauen und Männern, vorzugsweise in Vollzeit, fortzusetzen.

1.5. Der EWSA begrüßt, dass die Kommission die wesentliche Rolle der Sozialpartner hierbei als wichtige Akteure auf dem Arbeitsmarkt anerkennt. Er hebt zugleich den Beitrag der Organisationen der Zivilgesellschaft und der Grundsätze der Partnerschaft auf der Basis klar definierter Verantwortlichkeiten hervor.

1.6. Der EWSA begrüßt es, dass die Kommission Finanzmittel für die verschiedenen Projekte vorgesehen hat, hält jedoch die Bereitstellung weiterer Mittel für die Umsetzung des gesamten Aktionsplans und insbesondere zur Finanzierung von Betreuungs- und Pflegeinfrastrukturen im mehrjährigen Finanzrahmen für unbedingt erforderlich, wodurch die Mitgliedstaaten jedoch nicht benachteiligt werden dürfen (d. h. unter Einhaltung der „goldenen Regel“).

2. Einleitung

2.1. Der Grundsatz des gleichen Entgelts ist seit 1957 in den Verträgen der EU verankert. Die Schaffung der Lohngleichheit bei gleichzeitiger Förderung der Frauenrechte ist für alle ein Gewinn: So nähern wir uns einer gerechten und fairen Gesellschaft, die allen nützt ⁽¹⁾. Durch die Kämpfe für die Rechte der Frauen sind die Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern in den Vordergrund getreten und haben den Gesetzgeber (auf allen Regierungs- und Verwaltungsebenen) veranlasst, Maßnahmen in diesem Bereich zu ergreifen. Und doch bestehen diese Ungleichheiten in den verschiedenen sozialen Beziehungen fort — in der Familie, in der Schule, in der Gesellschaft, in der Politik und in der Arbeitswelt.

2.2. Der Abbau des „unbereinigten“ Lohngefälles zwischen den Geschlechtern ist nach wie vor eine echte Herausforderung, die es zu bewältigen gilt. Die EU, die Mitgliedstaaten und die Sozialpartner sind — mit Unterstützung der Zivilgesellschaft — aufgerufen, ihr Handeln über gezielte Ansätze mit einer Kombination legislativer und nicht-legislativer Maßnahmen zu koordinieren, mit denen im Rahmen der Umsetzung der Strategie Europa 2020 gleichzeitig die vielfältigen Ursachen der ungleichen Vergütung von Frauen und Männern sowohl auf nationaler als auch auf europäischer Ebene angegangen werden sollen.

2.3. Das Lohngefälle zwischen Männern und Frauen ist niedriger in Ländern, in denen die Gleichstellung generell höher ist und in Ländern, in denen Tarifverhandlungen weiter verbreitet sind. Schätzungen zufolge verringert sich das geschlechtsspezifische Lohngefälle um 0,16 %, wenn die Verbreitung des sozialen Dialogs um 1 % steigt, und je stärker die Lohnbildung koordiniert wird, desto gleichmäßiger sind die Vergütungen verteilt ⁽²⁾.

3. Der Kontext in Zahlen

3.1. Je nach Intensität des geschlechtsspezifischen Lohngefälles verdienen Frauen in der EU im Durchschnitt immer noch 16,3 % weniger als Männer. Das Verständnis der Ursachen und Folgen dieses Phänomens ist der erste Schritt zur Überwindung des Lohngefälles zwischen Männern und Frauen. Die nachstehend beschriebenen Faktoren sind allesamt Teil des Problems wie auch Teil der Lösung.

3.2. Die Beschäftigungsquote: In der Strategie Europa 2020 wird als Ziel festgelegt, dass im Jahr 2020 75 % Männer und Frauen in Lohn und Brot stehen sollen. Im Jahr 2014 betrug die Gesamtbeschäftigungsquote der EU 64,9 % mit einer besonders niedrigen Quote bei den Frauen (59,6 % gegenüber 70,1 % bei Männern im Alter zwischen 20 und 64 Jahren). Die Erwerbsbeteiligung von Frauen bekommt wesentliche Bedeutung, und der Arbeitsmarkt muss unter Sicherstellung seiner Zugänglichkeit für Frauen radikal angepasst werden. Nach den Schätzungen im Eurofound-Bericht über die geschlechtsspezifischen Beschäftigungsunterschiede entstehen der EU durch diese Unterschiede jährlich Kosten in Höhe von rund 370 Mrd. EUR bzw. 2,8 % ihres BIP.

3.3. Teilzeit: Im Jahr 2015 arbeiteten rund 80 % der Beschäftigten in der EU in Vollzeit und 20 % in Teilzeit. Von diesen 44,7 Millionen Teilzeitkräften waren 10,0 Millionen unterbeschäftigt, d. h., sie wollten zusätzliche Arbeitsstunden leisten. Dies entspricht mehr als einem Fünftel (22,4 %) aller Teilzeitkräfte und 4,6 % der Gesamtbeschäftigung in der EU. Zwei Drittel der teilzeit- und unterbeschäftigten Arbeitnehmer waren Frauen (66 %). Dies wirkt sich negativ auf die Fortbildungsperspektiven, die Laufbahnentwicklung, die Leistungen bei Arbeitslosigkeit und die Rentenansprüche aus.

3.4. Gleichgewicht von Frauen und Männern in Führungspositionen: laut Gleichstellungsindex des hocheffizienten Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen (EIGE) von 2017 wies unter den acht durch den Index evaluierten Bereichen das Gefälle bei der Vertretung von Frauen und Männern in politischen, gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Entscheidungsprozessen die niedrigste Gleichstellungsquote auf. Bei einem besonderen Schwerpunkt auf der Wirtschaftswelt weisen die zusammen genommenen Ausgaben der Indizes von 2013 und 2017 jedoch einen schrittweisen Anstieg der Zahl der Frauen in Verwaltungsräten — von 9 % auf 21 % zwischen 2003 und 2015 — auf. Dies ist der Fall in Mitgliedstaaten, die zwingende Rechtsvorschriften angenommen haben, wie etwa Frankreich und die Niederlande. Diese Schätzungen betreffen nur große börsennotierte Unternehmen.

3.5. Obwohl Kleinst- sowie kleine und mittlere Unternehmen (KMU) die überwiegende Mehrheit der Arbeitgeber in Europa darstellen (im Jahr 2014 bildeten sie 99,8 % aller Unternehmen in der EU-28 und stellten mit knapp 90 Millionen Beschäftigten 67 % der Gesamtbeschäftigung), liegt der Schwerpunkt der Indikatoren und politischen Maßnahmen auf den größten Verwaltungsräten. Zwar haben die in den letzten zehn Jahren ergriffenen Legislativmaßnahmen zu vielversprechenden Fortschritten geführt, doch sind noch weitere Anstrengungen notwendig. Den Mitgliedstaaten stehen verschiedene Instrumente zur Verfügung: freiwillige Konzepte, Quoten, Sanktionen usw.

⁽¹⁾ Für einen umfassenden Überblick siehe „Global Gender Gap Report“ (Globaler Bericht über die Gleichstellung der Geschlechter) 2017: <https://www.weforum.org/reports/the-global-gender-gap-report-2017>.

⁽²⁾ Vom Exekutivausschuss des EGB in der Sitzung vom 17./18. Juni 2015 angenommene Entschließung: Collective bargaining — our powerful tool to close the gender pay gap (Tarifverhandlungen — ein effektives Instrument für den Abbau des Lohngefälles zwischen Männern und Frauen).

3.6. Die Krise und die in einigen Mitgliedstaaten im Rahmen von Haushaltsreformen ergriffenen Sparmaßnahmen hatten weniger Mittel und Investitionen für die soziale und öffentliche Infrastruktur zur Folge. Es wurde keine geschlechterdifferenzierte Folgenabschätzung durchgeführt, obwohl der Zugang zu dieser Infrastruktur schwieriger geworden ist. Dabei besteht ein direkter Zusammenhang zwischen der Armut der Mütter und dem Risiko von Armut und sozialer Ausgrenzung der Kinder. Darüber hinaus ist jetzt festzustellen, dass das geschlechtsspezifische Rentengefälle 2015 in der EU 38 % betrug ⁽³⁾; folglich lässt sich sagen, dass bei weitem mehr Frauen als Männer von Armut bedroht sind, wenn sie ein hohes Alter erreichen.

3.7. Die geschlechtsspezifische Segregation in Berufen und Wirtschaftszweigen: Der Kommission zufolge ist die geschlechtsspezifische Segregation in den Wirtschaftszweigen einer der wesentlichen Motoren für geschlechtsbedingte Lohnunterschiede. Bestimmte Wirtschaftszweige und Berufe werden nach wie vor von Männern beziehungsweise von Frauen dominiert: weniger Frauen entscheiden sich für einen Beruf in besser vergüteten Branchen wie Baugewerbe, Industrie, Verkehr, Wissenschaften und IKT. „Könnten mehr Frauen für den MINT-Sektor (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) gewonnen werden, so würde dies bis zum Jahr 2050 zu einem Anstieg des Pro-Kopf-BIP in der EU um 2,2 % bis 3,0 % beitragen“ ⁽⁴⁾. Zudem weist die Kommission darauf hin, dass Männer umgekehrt in den für die Zukunft der europäischen Gesellschaft und Wirtschaft wichtigen Sektoren, wie Bildung, Betreuung und in Pflegeberufen im Gesundheitswesen selten anzutreffen sind.

3.8. Dem Aktionsplan zufolge ziehen sich Frauen aus dem Arbeitsmarkt zurück, um sich um Kinder und/oder pflegebedürftige Familienangehörige zu kümmern, und wenn sie nicht vollständig aus dem Arbeitsmarkt ausscheiden, akzeptieren sie häufig Positionen, die eine geringere Qualifikation erfordern, um nach ihrer Rückkehr in den Beruf weiter ihren familiären Pflichten nachkommen zu können ⁽⁵⁾. In den Zielen von Barcelona, die jedoch bei weitem noch nicht erreicht sind, wird dargelegt, wie sich der Mangel an hochwertigen und erschwinglichen Kinderbetreuungseinrichtungen mit langen Öffnungszeiten negativ auf die Beteiligung der Frauen am Arbeitsmarkt auswirkt.

3.9. Den Gehaltsauswirkungen auf bestimmte benachteiligte Gruppen (alleinerziehende Frauen, gering qualifizierte Frauen, die außerdem noch einen Migrationshintergrund, Behinderungen usw. haben) gebührt besondere Aufmerksamkeit.

4. Der vorgeschlagene Aktionsplan

4.1. Der von der Kommission unlängst vorgeschlagene Aktionsplan sieht ein kohärentes Bündel von Maßnahmen vor, um das geschlechtsspezifische Lohngefälle unter sämtlichen möglichen Aspekten zu bekämpfen, anstatt nur einen Faktor oder eine einzige Ursache isoliert anzugehen. Diese Maßnahmen werden sich gegenseitig verstärken. Der EWSA unterstützt den Plan, empfiehlt jedoch der Kommission, für die Bewertung der bereits befürworteten bestehenden Maßnahmen zu sorgen und sie gegebenenfalls im Rahmen des Europäischen Semesters umzusetzen.

4.2. Es wurden acht Aktionsschwerpunkte festgelegt:

1. Verbesserung der Anwendung des Grundsatzes des gleichen Arbeitsentgelts;
2. Bekämpfung der beruflichen und sektoralen Segregation (horizontale Segregation);
3. Durchbrechen der „gläsernen Decke“ (vertikale Segregation);
4. Beseitigung der Benachteiligungen aufgrund familiärer Verpflichtungen;
5. Verbesserung der Anrechnung von Kompetenzen, Anstrengungen und Zuständigkeiten der Frauen;
6. Schaffung von Transparenz: Anprangerung von Ungleichheiten und Stereotypen;
7. Sensibilisierung für und Information über das Lohngefälle zwischen Frauen und Männern; und
8. Ausbau der Partnerschaften zur Beseitigung des Lohngefälles zwischen Frauen und Männern.

Für die Wirksamkeit dieser Aktionen sind Synergien zwischen den von den wesentlichen Akteuren auf Ebene der EU, der Mitgliedstaaten und der Unternehmen ergriffenen Maßnahmen erforderlich.

⁽³⁾ Gemeinsamer Beschäftigungsbericht 2017.

⁽⁴⁾ COM(2017) 678 final.

⁽⁵⁾ ABl. C 129 vom 11.4.2018, S. 44.

4.3. Für die Wirksamkeit dieser Aktionen sind Synergien zwischen den von den wesentlichen Akteuren auf Ebene der EU, der Mitgliedstaaten und der Unternehmen ergriffenen Maßnahmen erforderlich. Der EWSA stellt fest, dass die meisten vorgeschlagenen Maßnahmen zugunsten der Gleichstellung von Frauen und Männern angemessen sind, und ist der Meinung, dass dieser ambitionierte Aktionsplan wirksam sein wird, wenn er auf einem gemeinsamen Verständnis der Faktoren für das geschlechtsspezifische Lohngefälle beruht. In diesem Zusammenhang ist die Erstellung von Statistiken durch Eurostat ein wichtiges Element, wobei diese auf individualisierten Daten und nicht mehr auf den Daten pro Haushalt beruhen muss, denn diese tragen zur Verschleierung der Armut von Frauen bei. Außerdem müssen alle öffentlichen und privaten Akteure den Aktionsplan auf allen Ebenen aktiv unterstützen: lokale Gebietskörperschaften, EU-Institutionen, Mitgliedstaaten, Sozialpartner, öffentliche und private Unternehmen, Bildungseinrichtungen, Organisationen der Zivilgesellschaft usw.

4.4. Der EWSA erinnert die Mitgliedstaaten an das Erfordernis, in nichtdiskriminierende und inklusive Bildungssysteme zu investieren. Es muss eine stärkere Durchmischung der Geschlechter beim Zugang zu einem Studium zukunftssträchtiger Fächer wie die MINT (Mathematik, Informatik — einschließlich IKT — Naturwissenschaften und Technik) gefördert werden, damit Mädchen einen Arbeitsplatz in besser bezahlten Branchen mit größeren Perspektiven erhalten können. Darüber hinaus müssten Frauen (mittels neuer Technologien wie Online-Schulungen) in den Genuss zusätzlicher Schulungen während ihrer gesamten beruflichen Laufbahn kommen können, die ein hervorragender Grund für eine Beförderung und damit eine Gehaltserhöhung sind. Zur Bewältigung der demografischen Herausforderungen ohne Benachteiligung der Frauen sollte ferner dieselbe Durchmischung in den sozialen Bereichen gefördert werden, in denen sie am stärksten vertreten sind.

4.5. Der EWSA fordert die Kommission auf, die Unternehmen für die Problematik des gleichen Arbeitsentgelts für Frauen und Männer zu sensibilisieren, was vor allem in ihrem eigenen Interesse ist: es geht angesichts der großen Herausforderungen des demografischen Wandels und des zunehmenden Mangels an Kompetenzen um die Verbesserung des Zugangs zu dem Arbeitskräftepotenzial, das die Frauen darstellen.

4.6. Der EWSA ist generell der Auffassung, dass die Unternehmen mehr tun müssten, um den kulturellen Ursachen und den seit langem bestehenden Stereotypen entgegenzuwirken, die zu dem anhaltenden Lohngefälle beitragen. Die Kommission muss die Bewertung der bisherigen und den Ausbau der derzeitigen Maßnahmen gewährleisten.

5. Die zentrale Rolle der Sozialpartner und der zivilgesellschaftlichen Organisationen

5.1. Den Sozialpartnern liegen die Verwirklichung der Gleichstellung von Männern und Frauen und die Lösung der damit verbundenen Probleme sehr am Herzen.

5.2. Der von den europäischen Sozialpartnern im Jahr 2005 unterzeichnete Aktionsrahmen für die Gleichstellung von Frauen und Männern zeigt bereits, wie die Frage des geschlechtsspezifischen Lohngefälles angegangen werden sollte: Nutzung der bestehenden praktischen Instrumente und Erstellung eindeutiger und aktueller Statistiken auf sektoraler bzw. nationaler Ebene, damit die Sozialpartner die komplexen Ursachen für das Lohngefälle analysieren und verstehen können. Dabei sind die Transparenz und Neutralität der Vergütungssysteme — einschließlich der Systeme zur Bewertung des Arbeitsplatzes und der Löhne und Gehälter (Brutto- und nicht Stundenlöhne) — in puncto Geschlecht zu gewährleisten, indem auf ihre etwaigen diskriminierenden Auswirkungen geachtet wird.

5.3. Es sind angemessene flankierende Maßnahmen für die Unternehmen vorzusehen, um den Befürchtungen der Arbeitgeber hinsichtlich eines zusätzlichen Verwaltungsaufwands zu begegnen. Die Lohngleichheit fällt zugleich in die Verantwortung der Gewerkschaften und der Arbeitgeber. Natürlich müssen Initiativen zur Förderung der Chancengleichheit im Rahmen der allgemeinen Bildung, des Arbeitsmarktes, der Betreuungsstrukturen usw. ergriffen werden. Die Lohntransparenz ist jedoch auch eine Lösung, da die Transparenz und Vergütungsprüfungen eine wichtige Rolle in dem Prozess spielen. Die Unternehmen verpflichten sich allmählich, jegliche Form von Diskriminierung am Arbeitsplatz zu bekämpfen, und gehen diese Probleme bereits an, um geschlechtsneutrale Vergütungssysteme im Einklang mit der Vielfalt der nationalen Systeme der Arbeitsbeziehungen zu gewährleisten. Es ist wichtig, dass alle Akteure zur Überwindung des Lohngefälles zwischen Männern und Frauen beitragen und dessen tatsächliche Ursachen erklären, einen kohärenteren, faktenbasierten Ansatz sicherstellen und mögliche Missverständnisse klären.

5.4. Die Gewerkschaften erkennen an, dass die Existenz eines die Gleichstellung von Frauen und Männern begünstigenden Rechtsrahmens ein wichtiger Anreiz für die Verhandlungen sein kann, insbesondere um die Arbeitgeber von der wirtschaftlichen und sozialen Bedeutung der Verhandlungen für die Gleichstellung zu überzeugen. In diesem Zusammenhang heißt es in einer Erhebung des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB), dass im Fokus der meisten Lohnvereinbarungen für den Abbau des Lohngefälles zwischen Männern und Frauen die Mindestlöhne und die Erhöhung des Gehalts von Geringverdienern stehen. Laut derselben Erhebung haben nur 20 % der Gewerkschaften Vereinbarungen ausgehandelt, mit denen die berufliche Segregation durch größere Lohnsteigerungen für Niedriglohneempfänger in Branchen mit überwiegend weiblich Beschäftigten bekämpft werden soll.

5.5. Trotz einer Reihe gewerkschaftlich organisierter Arbeitnehmerinnen macht die Beteiligung von Frauen in den gewerkschaftlichen Führungsgremien nur langsame Fortschritte. Die Gewerkschaften müssen bei der Erarbeitung eines repräsentativen Aktionsplans für die Gleichstellung von Männern und Frauen eine größere Beteiligung beider Geschlechter anstreben. Ähnliches gilt für die Entscheidungsgremien der Verbände der (öffentlichen und privaten) Arbeitgeber und der Organisationen der Zivilgesellschaft, die sich ebenfalls um eine größere Vielfalt bei der Ausarbeitung einer Gleichstellungsstrategie bemühen sollten.

6. Perspektiven

6.1. Beim Jahreswachstumsbericht 2018 ⁽⁶⁾ geht es darum, die positiven Impulse durch die derzeitige wirtschaftliche Expansion zu nutzen. Der Schwerpunkt liegt auf Reformen mit dem Ziel, die Investitionen in das Humankapital und die sozialen Bereiche entsprechend der „goldenen Regel“ zu erhöhen, die Funktionsweise der Produkt-, Dienstleistungs- und Arbeitsmärkte zur Steigerung der Produktivität und des langfristigen Wachstums zu verbessern sowie die Inklusion zu verstärken, was durch hochwertigere öffentliche Ausgaben, eine gerechtere Besteuerung und eine Modernisierung der öffentlichen Institutionen erreicht werden soll.

6.2. Darüber hinaus kann der Jahreswachstumsbericht zu weiteren Etappen im gesamten Zyklus des Europäischen Semesters führen, indem alle Faktoren für das geschlechtsspezifische Lohngefälle in die Länderberichte und die länderspezifischen Empfehlungen aufgenommen werden.

6.3. Die europäische Säule sozialer Rechte sollte darin vollständig integriert werden, wobei der Schwerpunkt auf Reformen zur Förderung des Kompetenzerwerbs durch die Arbeitnehmer, zur Förderung der Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt und fairer Arbeitsbedingungen sowie zur Steigerung der Arbeitsproduktivität liegt, um die Anhebung der Löhne und Gehälter, insbesondere im Niedriglohnssektor, zu fördern und die Sozialschutzsysteme angemessener und nachhaltiger zu gestalten.

6.4. Der EWSA hofft somit, dass die Verringerung des Lohngefälles zwischen Frauen und Männern durch die derzeitige, aufgrund des Wirtschaftswachstums und der europäischen Säule sozialer Rechte günstige Konjunktur neuen Schwung erhält und dass sich der vorgeschlagene Aktionsplan als wirklich effektiv erweist. Sollte dies bis Ende 2019 nicht der Fall sein, wird der EWSA der Kommission möglicherweise raten, auf der am besten geeigneten Ebene legislative und nichtlegislative Maßnahmen vorzuschlagen, namentlich was Sanktionen und/oder Anreize angeht.

Brüssel, den 19. April 2018

Der Präsident
des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses
Luca JAHIER

⁽⁶⁾ COM(2017) 690 final.

Anlage

Nachstehend eine Liste der wichtigsten Dokumente zur Verringerung des Geschlechtergefälles, insbesondere des geschlechtsspezifischen Lohngefälles:

- Richtlinie zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (Neufassung) (2006/54/EG), in welcher der in den EU-Verträgen seit 1957 verankerte Grundsatz des gleichen Entgelts festgeschrieben wird;
 - IAO-Übereinkommen Nr. 100 über die Gleichheit des Entgelts, 1951;
 - Empfehlung der Kommission zur Stärkung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Frauen und Männer durch Transparenz (2014/124/EU) und der Bericht über die Umsetzung der Empfehlung C(2014) 1405 der Kommission (COM(2017) 671 final);
 - Strategic engagement for gender equality 2016-2019 (Strategisches Engagement für die Gleichstellung der Geschlechter 2016-2019);
 - Vorschlag für eine Richtlinie zur Gewährleistung einer ausgewogeneren Vertretung von Frauen und Männern unter den nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitgliedern börsennotierter Gesellschaften und über damit zusammenhängende Maßnahmen (COM(2012) 614 final);
 - Erklärung von Rom aus dem Jahr 2017;
 - Interinstitutionelle Proklamation der Europäischen Säule sozialer Rechte auf dem Sozialgipfel für faire Arbeitsplätze und Wachstum in Göteborg (Schweden);
 - Vorschlag für eine Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige (COM(2017) 253 final) und
 - Aktionsplan der EU 2017-2019 zur Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles (COM(2017) 678 final).
-