



COMISIA COMUNITĂȚILOR EUROPENE

Bruxelles, 18.7.2007  
COM(2007) 424 final

**COMUNICAREA COMISIEI CĂTRE CONSILIU, PARLAMENTUL EUROPEAN,  
COMITETUL ECONOMIC ȘI SOCIAL EUROPEAN ȘI COMITETUL  
REGIUNILOR**

**Combaterea diferenței de remunerare între femei și bărbați**

# COMUNICAREA COMISIEI CĂTRE CONSILIU, PARLAMENTUL EUROPEAN, COMITETUL ECONOMIC ȘI SOCIAL EUROPEAN ȘI COMITETUL REGIUNILOR

## Combaterea diferenței de remunerare între femei și bărbați

### 1. INTRODUCERE

Principiul fundamental al egalității de tratament între femei și bărbați figurează, din 1957, în Tratatul de la Roma. Reducerea diferenței de remunerare face parte dintre obiectivele strategiei europene pentru creștere și locuri de muncă. Totuși, Foaia de parcurs pentru egalitatea între femei și bărbați<sup>1</sup> subliniază faptul că diferența de remunerare persistă în ciuda acțiunilor întreprinse și a mijloacelor puse în aplicare în vederea combaterii acesteia. Conform indicatorului de diferență (necorectat) al remunerării orare brute între femei și bărbați, femeile câștigau, în 2005, în medie cu 15% mai puțin decât bărbații în Uniunea Europeană. Nimic nu indică că această diferență tinde să se reducă în mod evident.

Într-o mare măsură, diferența nu poate fi atribuită unor criterii obiective, ceea ce reprezintă un semn al inegalităților cu care se confruntă femeile pe piața muncii. Acestea din urmă au procente de reușită școlară superioare celor ale bărbaților în toate statele membre și reprezintă majoritatea persoanelor care posedă o diplomă de învățământ superior. Cum poate fi atunci explicat faptul că, odată ieșite din sistemul educativ, piața muncii le rezervă femeilor condiții mai puțin favorabile decât bărbaților și nu pune pe deplin în valoare potențialul productiv al acestora? O economie modernă și competitivă nu poate să permită existența unei situații de acest fel, în special în raport cu provocările schimbărilor demografice și ale scăderii estimate a populației active.

Prezentul document se înscrie în acest context, obiectivul său fiind acela de a analiza cauzele diferenței de remunerare și de a prezenta piste de acțiune în vederea reducerii acesteia. Comisia nu poate reuși să răspundă singură acestei provocări dat fiind că, în numeroase domenii, centrul de gravitate este situat în statele membre iar acțiunile care trebuie întreprinse depășesc competențele sale. Prin urmare, lupta împotriva diferenței de remunerare va necesita mobilizarea tuturor părților interesate, în special a statelor membre și a partenerilor sociali, în vederea obținerii de progrese în domeniul egalității între femei și bărbați pe piața muncii.

---

<sup>1</sup> COM(2006)92. Hotărârea Parlamentului European din 13 martie 2007 privind Foaia de parcurs (P6\_TA(2007)0063) invită Comisia să acționeze în vederea combaterii diferenței de remunerare.

## 2. DIFERENȚA DE REMUNERARE ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI: UN FENOMEN COMPLEX ȘI PERSISTENT

### 2.1. Ce se înțelege prin diferență de remunerare?

Diferența de remunerare măsoară diferența relativă a remunerărilor orare brute medii ale femeilor și ale bărbaților per ansamblul economiei. Este unul dintre indicatorii structurali de monitorizare a strategiei europene pentru creștere și locuri de muncă<sup>2</sup>.

Factorii care se află la originea diferenței de remunerare sunt complecși. Un document de lucru al serviciilor Comisiei, din 2003, oferă detalii privind măsura, analiza și implicațiile politice ale diferenței de remunerare între femei și bărbați<sup>3</sup>. Acesta subliniază dificultatea de a izola factorii explicativi obiectivi ai diferenței de efectele datorate discriminării directe sau indirecte sau altor factori.

Diferențele de remunerare între femei și bărbați pot, în parte, reflecta diferențele obiective pe planul *caracteristicilor individuale* (vârstă, nivel de educație, experiență dobândită), *al forței de muncă* (profesie, tipul contractului sau condițiile de muncă) sau *al întreprinderii* (sectorul de activitate sau mărimea). De exemplu, experiența contează, în general, mult pe piața muncii. Dacă bărbații posedă, în medie, mai multă experiență decât femeile, nivelul lor de remunerare va fi, în medie, de asemenea, mai ridicat. Cu toate acestea, practici *discriminatorii* pot persista și afecta lucrătorii pe motive de sex. Se întâmplă ca femeile să fie mai puțin remunerate decât bărbații, deși posedă un nivel de experiență echivalent, pentru aceeași muncă, ca un rezultat al unei discriminări deliberate.

Totuși, diferențele obiective și practicile clar discriminatorii nu sunt de ajuns pentru a explica persistența diferenței de remunerare<sup>4</sup>. Această diferență este legată, de asemenea, de un anumit număr de elemente, atât de ordin juridic cât și social sau economic, care depășesc cu mult aspectul unic al unei remunerări egale pentru aceeași muncă.

În conformitate cu Tratatul (articolul 141), o remunerare egală pentru o muncă de *valoare egală* trebuie, de asemenea, asigurată. Acest aspect ridică problema valorizării muncii fiecăruia și, în special, a evaluării funcțiilor. Faptul că diferența de remunerare persistă înseamnă o mai mică valorizare sistematică a profesiilor și funcțiilor dominant feminine, în raport cu cele dominant masculine, fără ca acest lucru să fie neapărat justificat de criterii obiective<sup>5</sup>. De exemplu, la un nivel de calificare egal, forța fizică poate fi mai bine valorizată decât competențele în materie de relații umane, sau responsabilitatea pentru capital poate fi mai bine valorizată decât responsabilitatea pentru persoane. De exemplu, o întreprindere a recurs recent la o reevaluare a grilelor sale de salarii și a pus semnul egalității între casierile/casierii din supermarket și colegii acestora de la manipulare mărfuri.

Pe de altă parte, diferența de remunerare poate reflecta inegalități care, de fapt, afectează în principal femeile în ceea ce privește participarea lor pe piața muncii.

---

<sup>2</sup> Diferență (necorectată) a remunerării orare brute medii între bărbați și femei ca procentaj din cea a bărbaților. A se consulta definiția la punctul 2 din anexă.

<sup>3</sup> SEC(2003)937

<sup>4</sup> „The Gender Pay Gap – Origins and Policy Responses”, Grup de experți economici în domeniul genului, incluziunii sociale și forței de muncă,

<sup>5</sup> [http://bookshop.europa.eu/eubookshop/FileCache/PUBPDF/KE7606200ENC/KE7606200ENC\\_002.pdf](http://bookshop.europa.eu/eubookshop/FileCache/PUBPDF/KE7606200ENC/KE7606200ENC_002.pdf)  
COM(94)6

Acest aspect este relevant, de exemplu, în ceea ce privește *segregarea* pieții muncii. Rezultă că femeile se concentrează într-un număr mult mai restrâns de sectoare și de profesii decât bărbații. Însă, aceste sectoare și profesii tind să fie mai puțin valorizate și mai puțin remunerate decât acelea în care lucrează dominant bărbați. Aproape 40% dintre femei lucrează în sectoarele sănătății, educației sau administrației publice, spre deosebire de doar 20% dintre bărbați. În plus, femeile lucrează în general ca asistente administrative, vânzătoare sau lucrătoare puțin calificate sau necalificate, aceste profesii reprezentând aproape jumătate din forța de muncă feminină. În mod invers, în întreprinderile UE, doar o treime dintre cadre sunt femei.

Segregarea este consolidată de *tradițiile și stereotipurile* care influențează, de exemplu, alegerea filierelor educaționale, evaluarea și clasificarea profesiilor, dar și participarea la forța de muncă. În special, femeile continuă să suporte, mai mult decât bărbații, dificultățile legate de *concilierea vieții profesionale și a vieții private*. Aceasta influențează alegerea carierei și se caracterizează printr-o recurgere mult mai importantă la muncă cu jumătate de normă și prin întreruperi de carieră profesională mai frecvente, ceea ce are efecte negative asupra evoluției profesionale a acestora. Aproape o treime dintre femei lucrează cu jumătate de normă, spre deosebire de doar 8% dintre bărbați. Cu toate că recurgerea la această modalitate de muncă poate reflecta preferințe personale și poate favoriza participarea femeilor pe piața muncii, diferența între femei și bărbați subliniază faptul că aceștia nu au aceeași utilizare a timpului și că îngrijirea membrilor de familie dependenți este, în mod esențial, asumată de către femei. Absența unor servicii de îngrijire a copiilor care să fie accesibile, abordabile și de calitate consolidează acest dezechilibru. În același fel, recurgerea la concediul parental rămâne o caracteristică foarte dominant feminină<sup>6</sup>. Statutul de părinte face să scadă în mod permanent procentul de ocupare a forței de muncă pentru femei, însă deloc cel pentru bărbați. Prin urmare, parcursul profesional al femeilor este cel mai adesea întrerupt, mai lent și mai scurt și, în consecință, mai puțin remunerat.

Interpretarea indicatorului diferenței de remunerare trebuie să ia în considerare faptul că nu permite să se facă o distincție între factorii explicativi obiectivi și cei care rezultă din discriminări sau alți factori.

## **2.2. Caracteristicile diferenței de remunerare în UE**

În 2005, diferența de remunerare între femei și bărbați era estimată la 15% în UE27, adică cu două puncte mai puțin decât nivelul său din 1995 (a se consulta anexa). Această stabilitate relativă contrastează cu evoluția, de altfel net pozitivă, a procentului de ocupare a forței de muncă pentru femei, procent a cărui creștere a fost continuă.

La nivelul statelor membre, variațiile sunt foarte importante, dat fiind că diferența variază de la 4% (MT) la 25% (EE, CY). Totuși, diferența de remunerare nu este un indicator general al egalității între femei și bărbați, dat fiind că se referă numai la persoanele salariate și trebuie interpretată în legătură cu ceilalți indicatori relativi la piața muncii. Aceasta reflectă în general diferențele de modalități de lucru pentru femei. Astfel, majoritatea țărilor al căror procent de ocupare a forței de muncă pentru femei este scăzut (de exemplu, MT, IT, EL, PL) posedă, de asemenea, o diferență inferioară mediei care reflectă slaba participare a femeilor puțin calificate sau necalificate pe piața forței de muncă. O diferență crescută este în general caracteristică unei piețe a muncii foarte segregată (de exemplu, CY, EE, SK, FI) sau în care

---

<sup>6</sup> Eurobarometru 189/59.1

un procent important de femei lucrează cu jumătate de normă (de exemplu, DE, UK, NL, AT, SE). De asemenea, sistemele și mecanismele instituționale de fixare a remunerărilor pot influența, la rândul lor, diferența de remunerare.

Diferența de remunerare este, de asemenea, mai mare decât media în întreprinderile din sectorul privat<sup>7</sup> (25%), unde variază în mod considerabil în funcție de caracteristicile individuale, întreprindere sau post (a se consulta anexa statistică). De exemplu, se constată că diferența crește în raport cu mărimea întreprinderii, vârsta și nivelul de educație și calificare. Cu alte cuvinte, calificările și experiența dobândite de către femei sunt mai puțin remunerate decât cele ale bărbaților. De asemenea, sectoarele cele mai afectate de diferența de remunerare sunt industria, serviciile pentru întreprinderi și activitățile financiare.

### **3. COMBATEREA INEGALITĂȚII SALARIALE ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI**

Combaterea diferenței de remunerare între femei și bărbați reprezintă o prioritate politică pentru Comisia Europeană, confirmată în Foaia de parcurs pentru egalitate adoptată pentru perioada 2006-2010.

Diferența de remunerare are consecințe importante asupra poziției femeilor în viața economică și socială de-a lungul vieții active și dincolo de aceasta. Aceasta reprezintă un obstacol în calea unei independențe economice a femeilor și bărbaților. Are un impact inevitabil asupra alegerilor individuale, în ceea ce privește, de exemplu, modalitățile și durata lucrului, întreruperile de carieră profesională sau împărțirea responsabilităților domestice și familiale. Agravează expunerea mai ridicată a femeilor la riscul de sărăcie, în special în cadrul familiilor monoparentale. Efectele sale se fac simțite chiar după viața activă, în momentul în care diferența de remunerare se transformă în diferență de pensie. Reprezintă dovada unei risipe de resurse, inacceptabilă pentru economie și societate, care frânează deplina realizare a potențialului productiv al femeilor.

Răspunsurile politice puse în aplicare au vizat să lupte împotriva tuturor aspectelor subiacente ale diferenței de remunerare. Pe de o parte, o experiență importantă s-a dezvoltat pentru a lupta împotriva discriminărilor și pentru a garanta egalitatea de tratament. Pe de altă parte, un număr mare de măsuri și de inițiative nelegislative au contribuit la promovarea egalității între femei și bărbați sub toate aspectele sale.

Persistența unei diferențe de remunerare arată totuși necesitatea de a iniția o reflecție privind piste de acțiune specifice pentru a reduce inegalitățile salariale nejustificate. Au fost identificate patru domenii prioritare și complementare. Din punct de vedere legislativ, Comisia trebuie să vegheze asupra unei depline realizări și aplicări a cadrului existent, identificând în același timp posibilitățile de îmbunătățire. În domeniile care depășesc competențele sale proprii, Comisia va trebui să conteze pe angajamentul activ al tuturor părților interesate, mai ales statele membre și partenerii sociali. În special, este vorba de a exploata din plin strategia europeană pentru creștere și locuri de muncă și de a promova egalitatea salarială pe lângă angajatori. Într-adevăr, angajatorilor le revine, într-o primă fază, sarcina de a aplica principiul egalității de remunerare pentru o muncă egală sau de aceeași valoare. În sfârșit, schimbul de bune practici la nivel comunitar va permite ameliorarea cunoașterii fenomenului și diseminarea soluțiilor inovatoare în vederea combaterii acestuia.

---

<sup>7</sup> A se consulta anexa, punctul 3

### 3.1. Analizarea posibilităților de îmbunătățire a cadrului legislativ și a punerii sale în aplicare

Tratatul de la Roma conținea, încă din 1957, în articolul 119, principiul remunerării egale a lucrătorilor de sex masculin și a celor de sex feminin pentru aceeași muncă prestată. Acest articol, devenit articolul 141 din Tratat, prevede că statele membre trebuie să asigure aplicarea principiului remunerării egale a lucrătorilor de sex masculin și a celor de sex feminin pentru aceeași muncă prestată sau pentru o muncă de aceeași valoare (a se consulta anexa).

Articolul 141 se referă la mai mult decât o strictă egalitate *de jure*, acesta recunoaște, de asemenea, necesitatea unei egalități *de facto*. Din acest motiv, în paragraful 4, acesta permite statelor membre, *în vederea asigurării în mod concret a unei egalități depline între bărbați și femei în viața profesională*, să mențină sau să adopte acțiuni pozitive, destinate *să faciliteze exercitarea unei activități profesionale de către sexul subreprezentat*.

În 1975, Consiliul a adoptat Directiva 75/117/CEE privind apropierea legislațiilor statelor membre referitoare la aplicarea principiului egalității de remunerare între lucrătorii de sex masculin și cei de sex feminin. Aceasta prevede în special că principiul egalității de remunerare între lucrătorii de sex masculin și cei de sex feminin implică, pentru aceeași muncă prestată sau pentru o muncă căreia îi este atribuită o valoare egală, eliminarea, în ansamblul elementelor și condițiilor de remunerare, a oricărei discriminări bazată pe criterii de sex.

Curtea de Justiție a trebuit să se pronunțe în mai multe rânduri în legătură cu aceste dispoziții, prin intermediul unei jurisprudențe bogate care a marcat în mod profund dreptul în acest domeniu<sup>8</sup>.

Acquis-ul comunitar referitor la acest subiect a fost la originea majorității legislațiilor naționale privind principiul egalității de remunerare și, prin urmare, a jucat un rol-cheie în evoluția situației femeilor pe piața muncii. Totuși, acest acquis nu a permis dispariția diferenței de remunerare între femei și bărbați.

Diferența de remunerare nu se datorează numai insuficienței sau aplicării defectuoase a legii, cu toate acestea, aceasta joacă un rol important<sup>9</sup> în ameliorarea situației.

Legislația comunitară a putut fi eficace în ceea ce privește eliminarea discriminărilor directe, situație în care o femeie primea pentru aceeași muncă prestată o remunerare inferioară celei primite de un coleg de sex masculin. Asemenea cazuri care persistă încă pot fi rezolvate în mod eficient prin intermediul mecanismelor jurisdicționale sau a altor mecanisme la nivel național.

---

<sup>8</sup> A se consulta anexa, punctul 1

<sup>9</sup> „Report on Equal Pay”, Rețea de experți juridici independenți în domeniile forței de muncă, problemelor sociale și egalității între bărbați și femei,  
[http://ec.europa.eu/employment\\_social/gender\\_equality/legislation/report\\_equal\\_pay.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/legislation/report_equal_pay.pdf)

Cu toate acestea, această legislație a fost mai puțin eficientă pentru a asigura respectarea principiului unei aceleiași remunerări pentru o muncă de valoare egală. De exemplu, poate fi vorba de valorizarea diferită a două funcții echivalente într-o întreprindere, una fiind în mod dominant exercitată de femei, cealaltă fiind în mod dominant exercitată de bărbați. Într-adevăr, acest tip de discriminări este mai puțin susceptibil de a fi contestat prin intermediul unor acțiuni individuale în justiție, dat fiind că potențialele victime nu își dau seama de situația lor, dar și pentru că este mai greu, în asemenea cazuri, să se constituie un dosar privind discriminarea.

Prin urmare, fără a prejudicia rezultatele analizei, este necesar să se examineze dacă este nevoie de schimbări ale cadrului legislativ comunitar pentru a se asigura de faptul că discriminările directe și indirecte sunt excluse în special din sistemele de fixare a remunerărilor. În acest scop, s-ar putea prevedea consolidarea dispozițiilor referitoare la eliminarea elementelor discriminatorii pentru unul dintre sexe în sistemele de remunerare.

De asemenea, este vorba de examinarea rolului transparenței sub toate aceste aspecte și de analizarea în acest context a dispozițiilor privind informarea și consultarea lucrătorilor și a reprezentanților lor în ceea ce privește situația și evoluția remunerărilor femeilor și a bărbaților în întreprindere, deja prevăzute de Directiva 2002/73/CE.

În sfârșit, pentru a face față segregării pieței muncii, statele membre ar putea să recurgă mai mult la posibilitatea de a aplica acțiuni pozitive, respectând jurisprudența Curții de Justiție.

Comisia va continua să își exercite rolul său de gardian al tratatelor și să se asigure că dreptul comunitar respectiv este transpus și aplicat în mod corect. În realizarea acestei sarcini, aceasta va putea să se bazeze pe organisme naționale însărcinate cu promovarea egalității de tratament între femei și bărbați<sup>10</sup>.

Aplicarea dreptului ar profita de asemenea de pe urma unei mai bune diseminări a informației și a unei sensibilizări cu privire la dispozițiile legislative existente. Sondajele scot în evidență necunoașterea dreptului european în materie de egalitate de remunerare, egalitate de tratament și posibile căi de atac. În medie, numai o treime dintre cetățeni afirmă că își cunosc drepturile în caz de discriminare<sup>11</sup>. Prin urmare, este necesar să se continue informarea atât a cetățenilor în general, cât și a reprezentanților lucrătorilor și angajatorilor, precum și a profesioniștilor din sectorul legal.

În sfârșit, posibilitatea de a concilia viața profesională cu viața privată favorizează un mai bun echilibru în împărțirea sarcinilor domestice și familiale între femei și bărbați și susține, în consecință, o participare mai susținută a femeilor pe piața muncii, ceea ce contribuie la reducerea diferenței de remunerare. Comisia a angajat o consultare cu partenerii sociali europeni în legătură cu aspectul concilierii<sup>12</sup>, considerând că ar fi utilă o actualizare a normelor comunitare.

Comisia:

<sup>10</sup> Articolul 8a din Directiva 76/207/CEE, astfel cum a fost modificată prin Directiva 2002/73/CE

<sup>11</sup> Eurobarometru 263/65.4

<sup>12</sup> SEC(2007)571

- va continua controlul aprofundat al transpunerii și aplicării legislației comunitare în statele membre și se va baza pe rețeaua de organisme naționale responsabile cu egalitatea între femei și bărbați în vederea contribuirii la o interpretare și o aplicare uniforme ale dreptului în materie de egalitate de remunerare;
- va realiza în 2008 o analiză a dispozițiilor actuale sub aspectul pertinentei instrumentelor juridice în raport cu cauzele inventariate ale diferenței de remunerare și va propune, dacă este cazul, o adaptare a cadrului legislativ comunitar;
- invită statele membre să pună pe deplin în aplicare dispozițiile existente în materie de informare a lucrătorilor de către angajatori în ceea ce privește egalitatea de tratament în întreprinderi;
- va examina dacă sunt necesare orientări sau clarificări în ceea ce privește punerea în aplicare de acțiuni pozitive pentru a lupta împotriva segregării pieții muncii;
- va intensifica acțiunile de informare și de sensibilizare în raport cu dreptul existent și căile de atac în caz de discriminare, inclusiv cu privire la actorii implicați din sistemul judiciar;
- dacă este cazul, va propune, în urma consultării partenerilor sociali la nivel comunitar, măsuri în vederea îmbunătățirii concilierii muncii și a vieții private și familiale, în așa fel încât să se permită femeilor și bărbaților să aibă acces la piața muncii și să rămână în cadrul acesteia în condiții de egalitate.

### 3.2. Exploatarea pe deplin a strategiei europene pentru creștere și locuri de muncă

Strategia europeană pentru creștere și locuri de muncă constituie un instrument esențial pentru susținerea egalității între femei și bărbați pe piața muncii, cu sprijinul activ al Fondurilor structurale. Legată de această strategie, metoda deschisă de coordonare privind protecția socială și incluziunea socială recunoaște, de asemenea, faptul că promovarea egalității de șanse reprezintă o parte integrantă din eforturile întreprinse de statele membre în vederea consolidării coeziunii sociale în UE.

În cadrul actual al strategiei europene pentru creștere și locuri de muncă, reducerea diferenței de remunerare este reluată în două dintre liniile directoare integrate<sup>13</sup>. Acestea încurajează, de asemenea, statele membre să își definească angajamentele și obiectivele pentru prioritățile stabile. „Pactul european pentru egalitatea între femei și bărbați”, adoptat de Consiliul european de primăvară din martie 2006 reflectă puternic angajamentul statelor membre de a acționa în mod ferm în acest domeniu.

Combaterea diferenței de remunerare necesită a abordare axată pe ansamblul factorilor subiacenți. Mai multe state membre au angajat acțiuni în favoarea dezagregării pieții muncii, în favoarea educației și formării sau a concilierii vieții profesionale și a vieții private. Totuși, raportul anual al Comisiei privind creșterea economică și locurile de muncă 2006<sup>14</sup> și raportul comun privind ocuparea forței de muncă 2006-2007<sup>15</sup> au deplâns persistența diferenței de remunerare, acest din urmă document subliniind faptul că „doar aceste două state și-au fixat

<sup>13</sup> Decizia Consiliului 2005/600/CE, liniile directoare 18 și 22.

<sup>14</sup> COM(2006)816

<sup>15</sup> Doc. 6706/07 al Consiliului

*obiective în materie (EE și FI), în timp ce majoritatea statelor membre neglijează acest aspect”.*

Raportul Comisiei privind egalitatea de șanse între femei și bărbați transmis Consiliului european scoate în evidență în fiecare an persistența unei diferențe ridicate de remunerare și invită statele membre să întreprindă toate eforturile pentru a aborda ansamblul cauzelor subiacente. Prin urmare, ar fi de dorit ca statele membre să indice, în programele lor naționale de reformă, inițiativele specifice pe care le-au aplicat în vederea combaterii diferenței de remunerare, inclusiv în materie de segregare a pieții muncii și de conciliere a vieții profesionale și a vieții private. Comisia va continua să informeze cu privire la diferența de remunerare și răspunsurile politice adoptate în cadrul mecanismelor stabilite pentru strategia europeană pentru creștere și locuri de muncă, în special raportul de progres anual și raportul comun privind ocuparea forței de muncă. De asemenea, este important să se asigure o monitorizare a politicilor prin intermediul statisticilor coerente, comparabile, complete și disponibile în timp util. În special, va fi vorba de dezvoltarea capacității de analiză și de înțelegere a principalilor determinanți ai diferenței pentru a identifica piste de acțiune posibile pentru a aborda toate aceste aspecte în mod eficient. În acest scop, Eurostat a instituit în 2007 un grup de lucru cu statele membre în ceea ce privește indicatorul structural existent în vederea îmbunătățirii calității și a comparabilității.

Comisia:

- va îmbunătăți oferta și calitatea statisticilor privind indicatorul structural al diferenței de remunerare, inclusiv repartizările necesare și instrumentele care să permită identificarea și analiza determinantilor diferenței, și va asigura o diseminare corespunzătoare a acestora;
- va evalua cel mai bun mijloc de continuare a luptei împotriva diferenței de remunerare între femei și bărbați în cadrul viitoarelor linii directe integrate 2008-2010 ale strategiei pentru creștere și locuri de muncă;
- invită imediat statele membre să fixeze obiective și calendare naționale de reducere a diferenței de remunerare între femei și bărbați, pe bază de statistici coerente, comparabile și complete;
- invită statele membre să exploateze pe deplin potențialul oferit de Fondul Social European, în special pentru a aborda cauzele, directe și indirecte, diferențele de remunerare între femei și bărbați, pentru a îmbunătăți accesul la muncă al femeilor și pentru a reduce segregarea bazată pe criterii de sex pe piața muncii.

### **3.3. Promovarea egalității salariale pe lângă angajatori**

Angajatorii sunt actori-cheie pentru eliminarea inegalităților nejustificate de remunerare. Respectarea legislației în materie reprezintă responsabilitatea acestora. Totuși, este și în interesul acestora să acționeze în mod responsabil pentru a promova egalitatea între femei și bărbați în cadrul organizațiilor lor. Acest lucru este valabil atât pentru întreprinderi private cât și pentru întreprinderi publice. Comisia pune în aplicare un program de acțiune pentru egalitatea de șanse pentru personalul său. În această privință, este necesar să se sublinieze persistența unei diferențe de remunerare și în cadrul administrațiilor publice, datorată în principal segregării profesionale și slabei prezențe a femeilor în posturi de conducere și de decizie.

Promovarea egalității nu reprezintă numai o problemă de etică dar oferă un avantaj competitiv întreprinderilor, permițând personalului acestora să își realizeze pe deplin potențialul productiv. Egalitatea între femei și bărbați figurează, de altfel, printre domeniile de acțiune prioritare identificate de Alianța europeană pentru responsabilitatea socială a întreprinderilor<sup>16</sup> (RSI). În acest cadru, Comisia invită Alianța să propună inițiative pentru a valoriza bunele practici în materie de luptă împotriva diferenței de remunerare.

Anumite state membre susțin eforturile angajatorilor în special prin promovarea de etichete atribuite întreprinderilor ale căror practici în materie de egalitate profesională și de gestiune a resurselor umane valorizează egalitatea între femei și bărbați. Comisia va putea să favorizeze schimbul de bune practici în acest domeniu. Aceasta susține încă din prezent acțiuni de sensibilizare pentru a lupta împotriva stereotipurilor de gen în întreprinderi, în special cu sprijinul programului PROGRESS.

De asemenea, administrațiile publice au o influență semnificativă în economiile naționale, contractele de achiziții publice reprezentând 16% din PIB-ul comunitar. Acestea au, prin urmare, capacitatea de a-și îndemna furnizorii să adopte comportamente responsabile din

---

<sup>16</sup> COM(2006)136

punct de vedere social. În acest scop, Directivele 2004/17/CE<sup>17</sup> și 2004/18/CE<sup>18</sup> prevăd că „entitățile contractante pot stabili condiții speciale privind executarea unui contract (...) [care] pot viza, în particular, considerații de ordin social și de mediu”.

Comisia:

- invită administrațiile naționale să depună toate eforturile pentru a reduce diferența de remunerare în cadrul acestora și pentru a promova egalitatea salarială la furnizorii lor prin intermediul procedurilor de executare a contractelor publice;
- va integra dimensiunile egalității de tratament și ale egalității salariale în ghidul pe care îl pregătește pentru 2008, referitor la integrarea criteriilor sociale în procedurile de executare a contractelor publice.

### 3.4. Susținerea schimbului de bune practici la nivel comunitar

Mai multe state membre au angajat inițiative naționale pentru a lupta împotriva diferenței de remunerare. Acestea s-au referit, în principal, la: acțiuni legislative în favoarea egalității salariale, de exemplu, pentru a îndemna sau obliga întreprinderile să analizeze și să remedieze diferențele nejustificate între salariații lor; politici active de egalitate între sexe, vizând în special să elimine inegalitățile structurale pe piața muncii; politici salariale care vizează să reevalueze profesiile slab remunerate.

Reducerea diferenței de remunerare reprezintă una dintre prioritățile cadrului de acțiuni pentru egalitatea între femei și bărbați adoptat în martie 2005 de către partenerii sociali europeni. Conform primului raport de monitorizare a aplicării, aprobat la începutul lui 2007, cadrul de acțiuni a stimulat un număr important de inițiative la nivel național, folosind o gamă variată de instrumente, în special acțiuni de sensibilizare și de formare, dezvoltarea de instrumente de comparare a salariilor sau definirea strategiilor de reducere a diferențelor.

Diversitatea abordărilor adoptate subliniază complexitatea fenomenului. Egalitatea de remunerare nu va putea fi decât rezultatul unei acțiuni la toate nivelurile, asociind toate părțile interesate și acționând asupra ansamblului factorilor care stau la originea diferenței. În acest scop, buna cunoaștere a implicațiilor legate de diferența de remunerare și diseminarea de bune practici puse în aplicare de diverși actori pentru a reduce această diferență, reprezintă elemente esențiale. Comisia va sprijini schimbul de bune practici în acest domeniu.

Institutului european pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați<sup>19</sup> i se va putea solicita furnizarea unei asistențe tehnice pentru lupta împotriva diferenței de remunerare.

- Comisia invită partenerii sociali să continue punerea în aplicare a cadrului lor de acțiuni pentru egalitatea între femei și bărbați, în special în ceea ce privește prioritatea acordată reducerii diferenței de remunerare.

<sup>17</sup> Directiva 2004/17/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 31 martie 2004

<sup>18</sup> Directiva 2004/18/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 31 martie 2004

<sup>19</sup> Regulamentul CE 1922/2006

#### 4. CONCLUZII

Egalitatea între femei și bărbați și nediscriminarea fac parte dintre principiile fundamentale ale Uniunii Europene. Persistența diferenței de remunerare între femei și bărbați constituie dovada faptului că femeile continuă să sufere discriminări directe și indirecte și inegalități pe piața muncii și împiedică, de asemenea, realizarea pe deplin a potențialului productiv al femeilor și atingerea obiectivelor strategiei europene pentru creștere și locuri de muncă.

Pare necesar, înainte de toate, să se dezvolte capacitățile de analiză a fenomenului, care rămâne complex și greșit înțeles. Acest lucru va permite determinarea pistelor de acțiune eficiente și identificarea posibilelor îmbunătățiri ale cadrului legislativ existent și care sunt susceptibile să ducă la o reducere semnificativă a diferenței de remunerare.

Prezenta comunicare are drept scop oferirea unui nou elan în lupta împotriva diferenței de remunerare. Aceasta face dovada angajamentului deplin al Comisiei în ceea ce privește depunerea tuturor eforturilor pentru eliminarea inegalităților salariale nejustificate între femei și bărbați. În acest scop, Comisia va avea nevoie de mobilizarea activă a tuturor părților interesate, în special statele membre și partenerii sociali.

## 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.

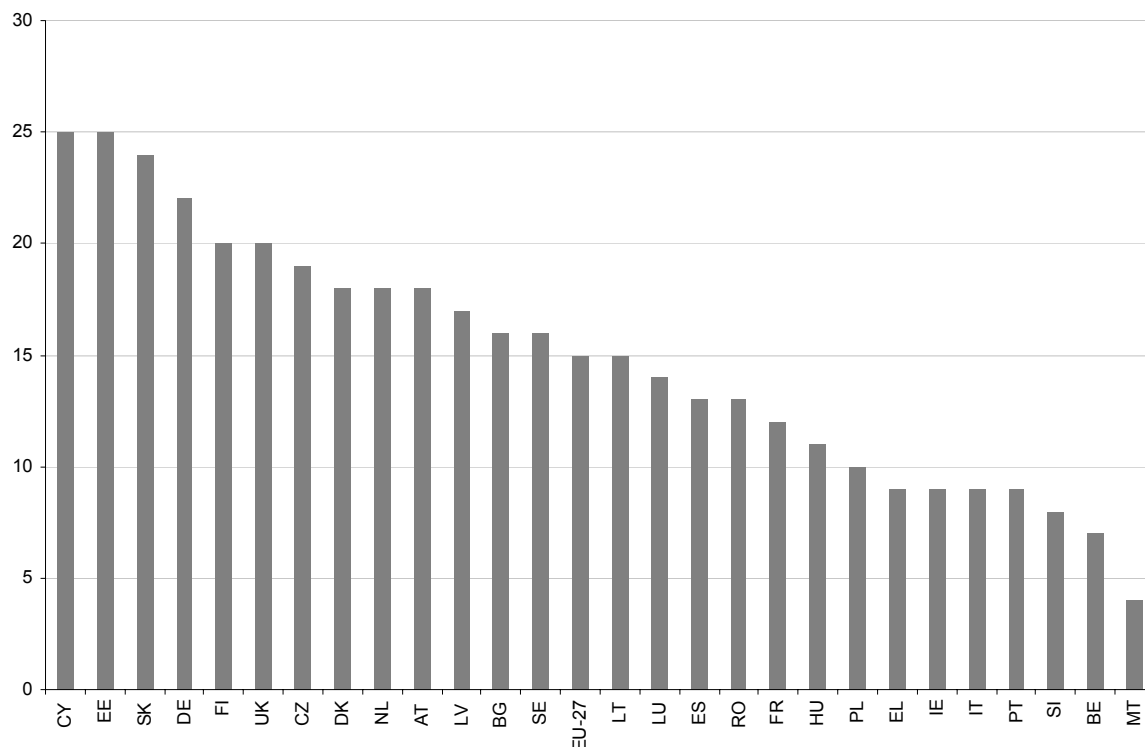
### **2.3. Implications for the gender pay gap indicator**

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-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.

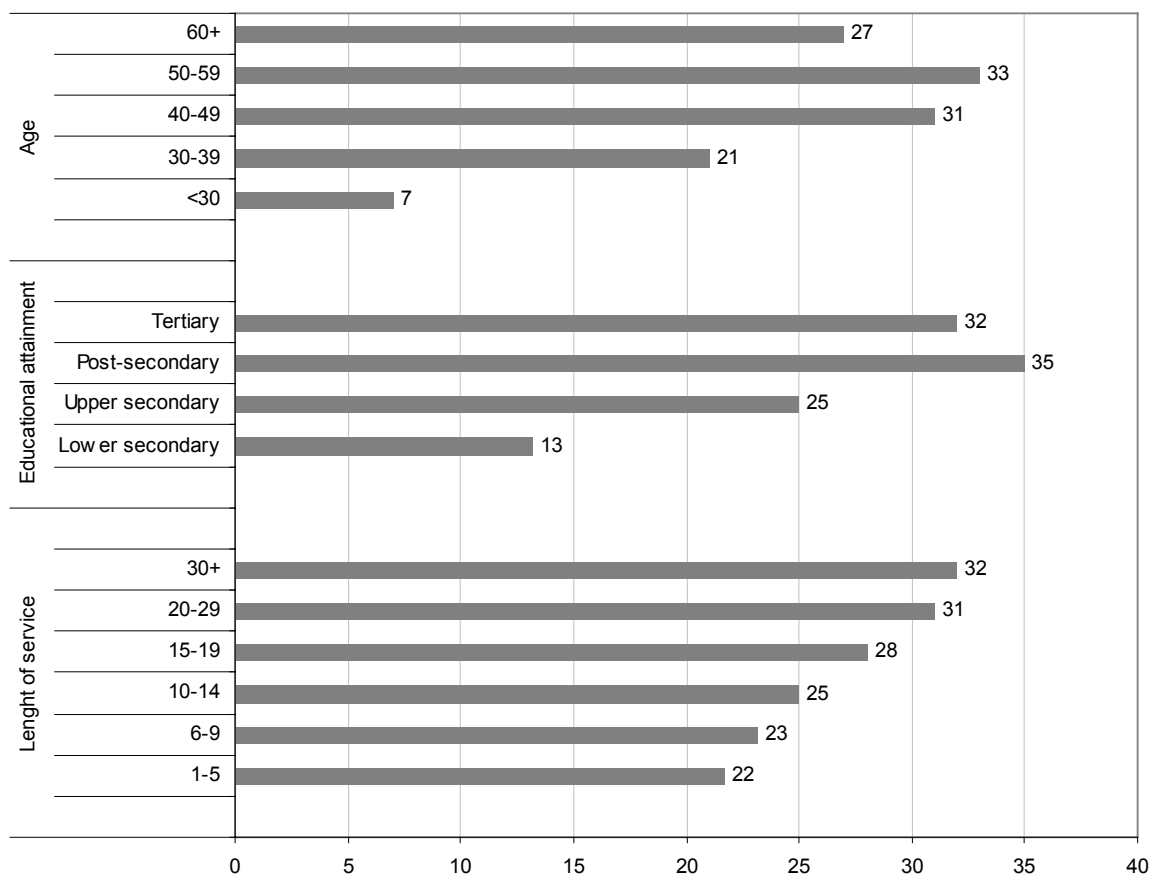
**Table 1 – Gender pay gap (%) in the EU**

	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.

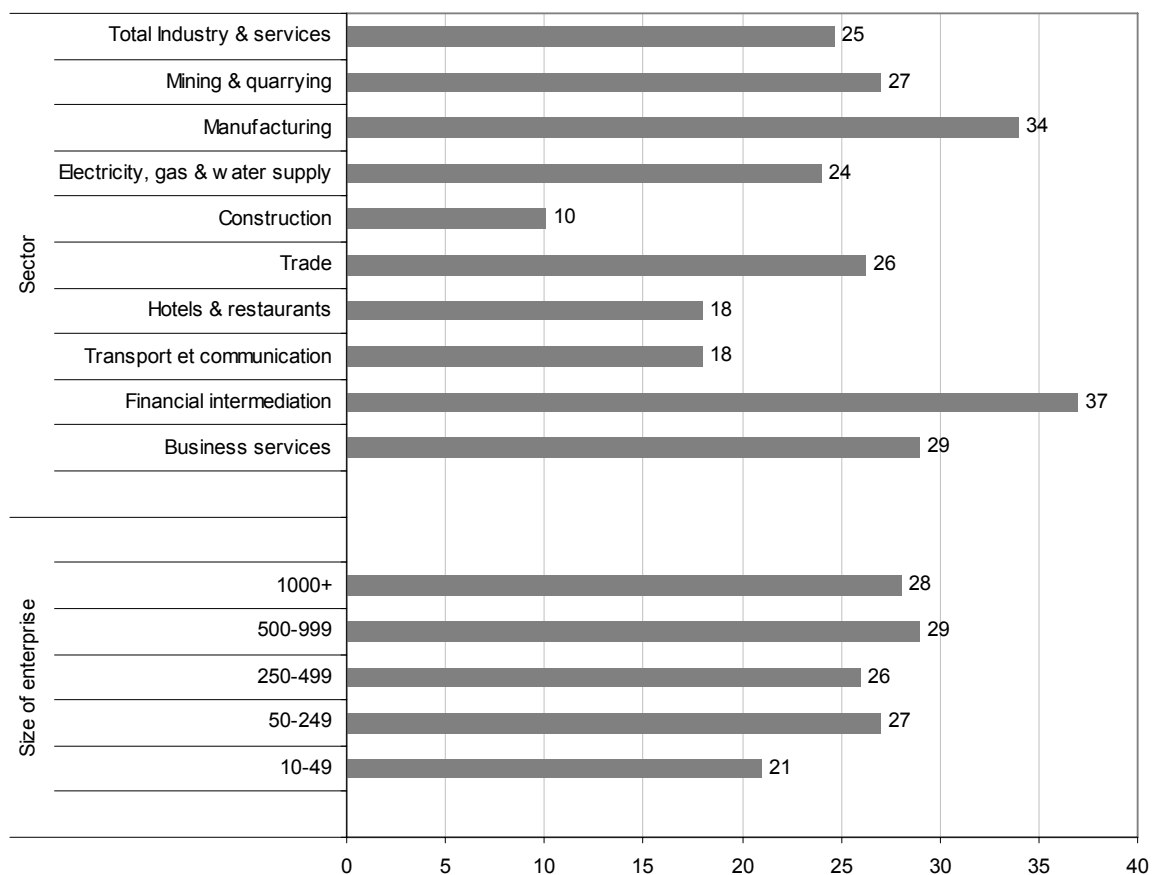
**Figure 2 - Gender pay gap, breakdown by personal characteristics (1) (%)**



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).

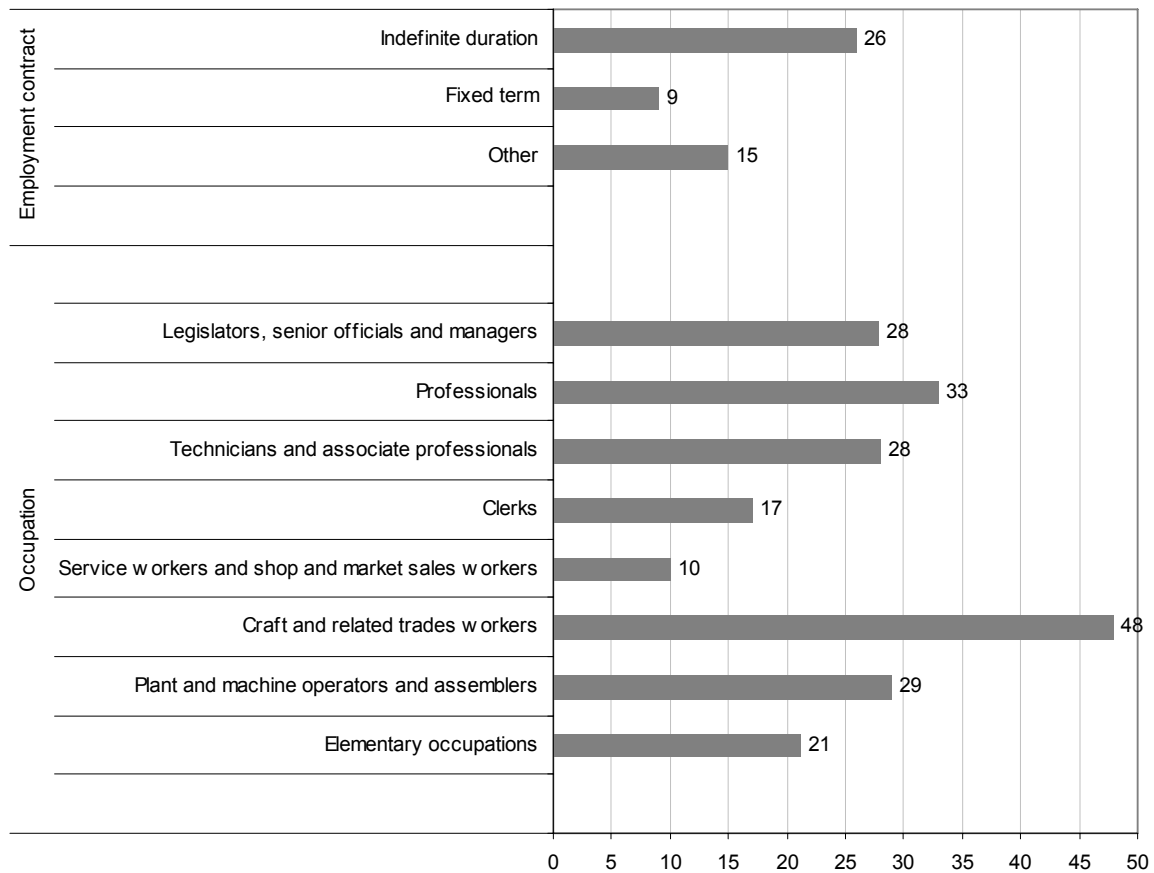
**Figure 3 - Gender pay gap, breakdown by enterprise characteristics (1) (%)**



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).

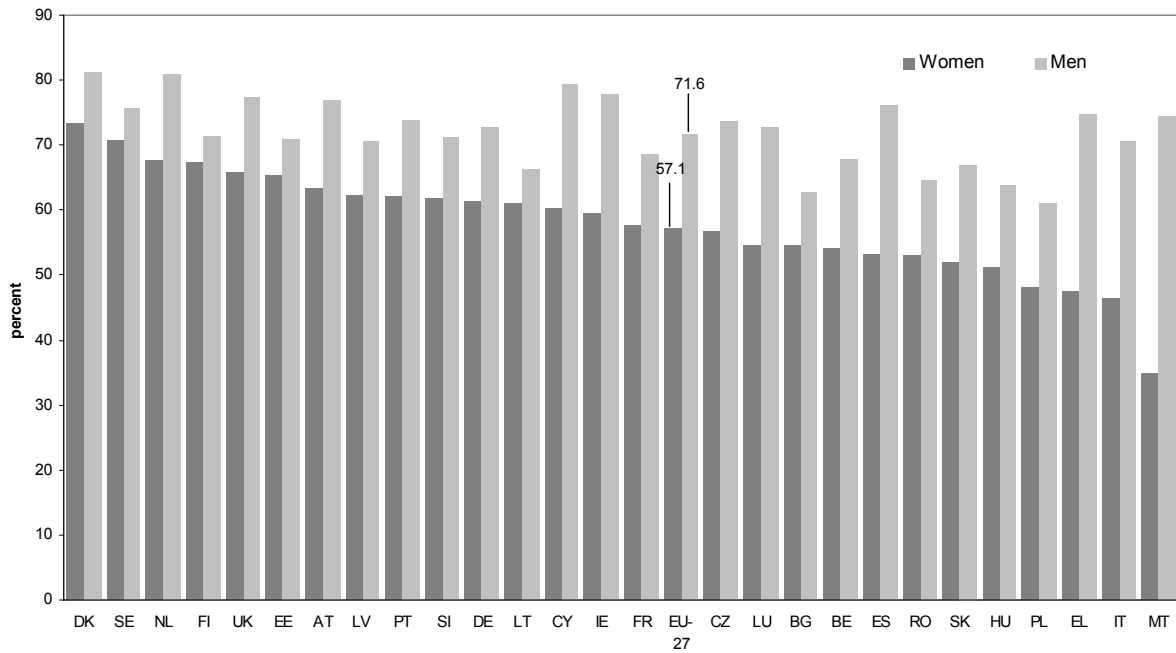
**Figure 4 - Gender pay gap, breakdown by job characteristics (1) (%)**



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).

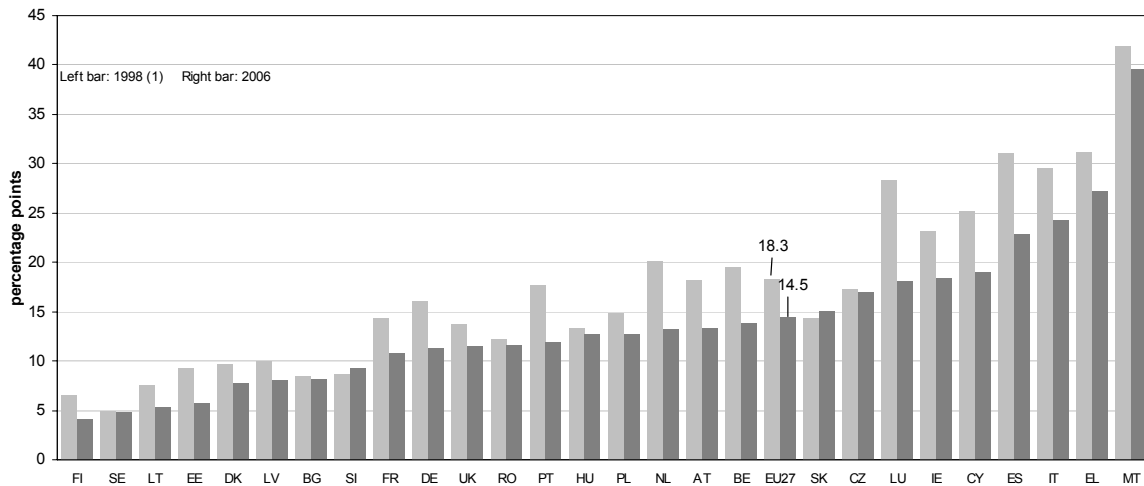
**Figure 5 - Employment rates in the EU - 2006**



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

Provisional data for FR and EU-27

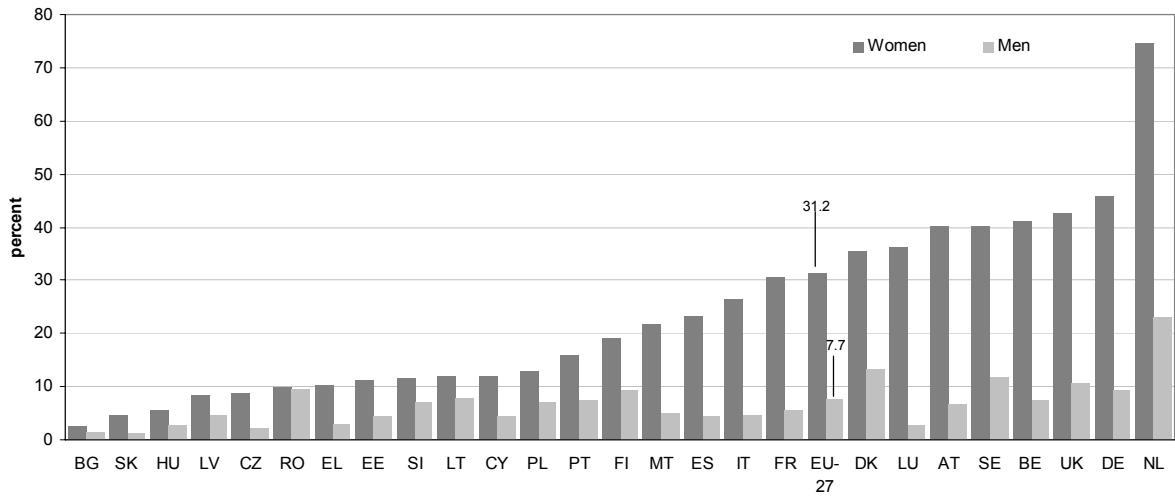
**Figure 6 - Absolute gender gap in employment rates in the EU - 1998 and 2006  
(Difference between men's and women's employment rates)**



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

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

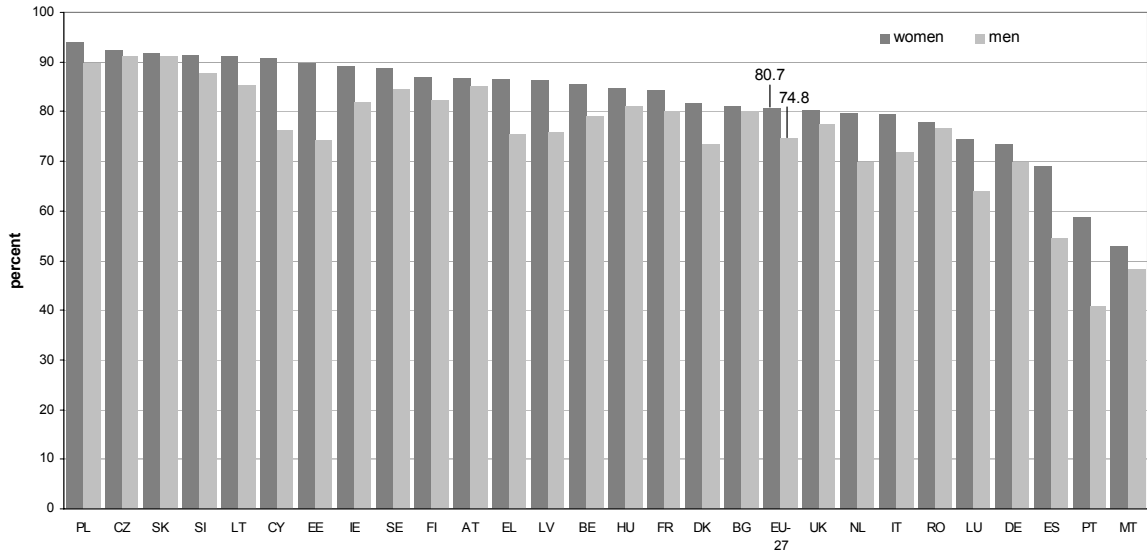
**Figure 7 - Share of part-time workers in total employment - 2006**



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**

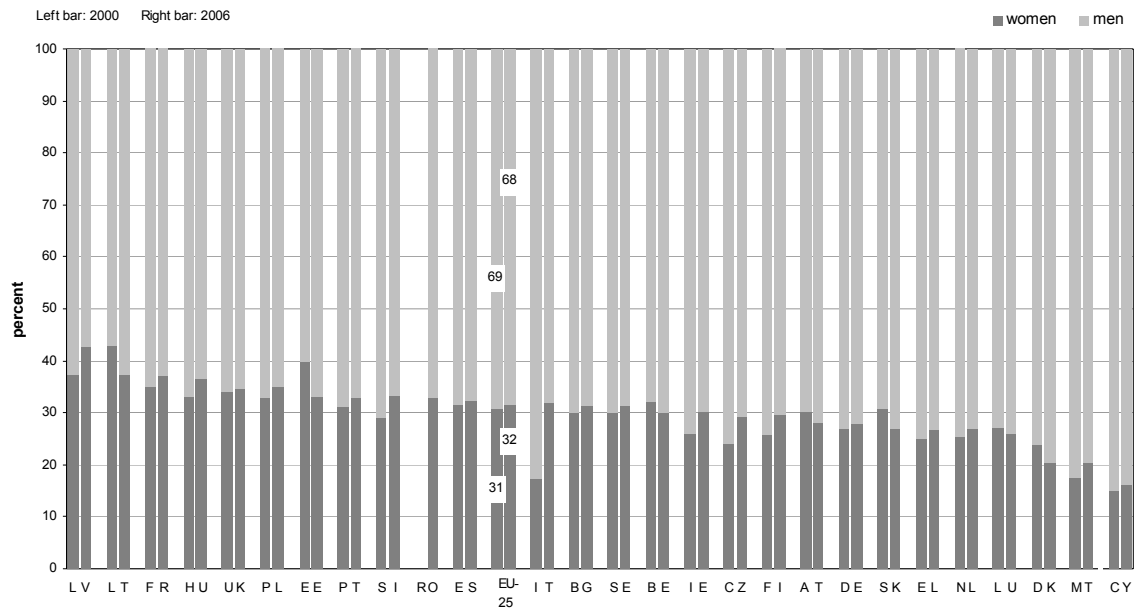


Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS), annual averages.

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.

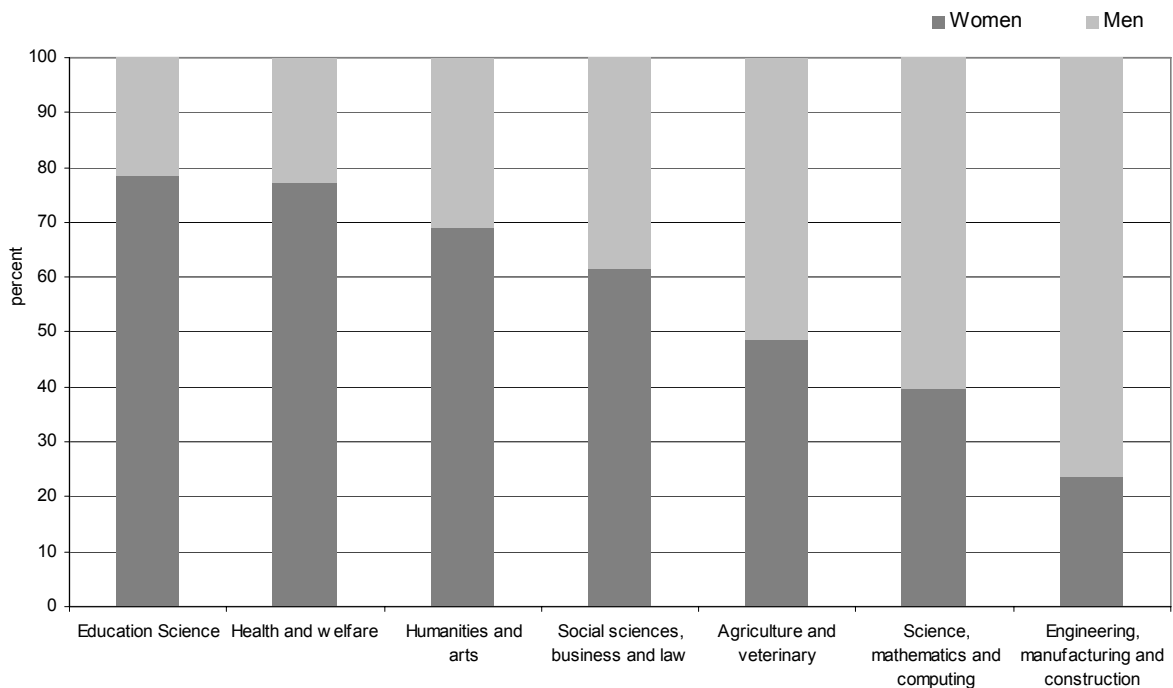
**Figure 9 - Managers in the EU - Distribution by sex 2000 and 2006**



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

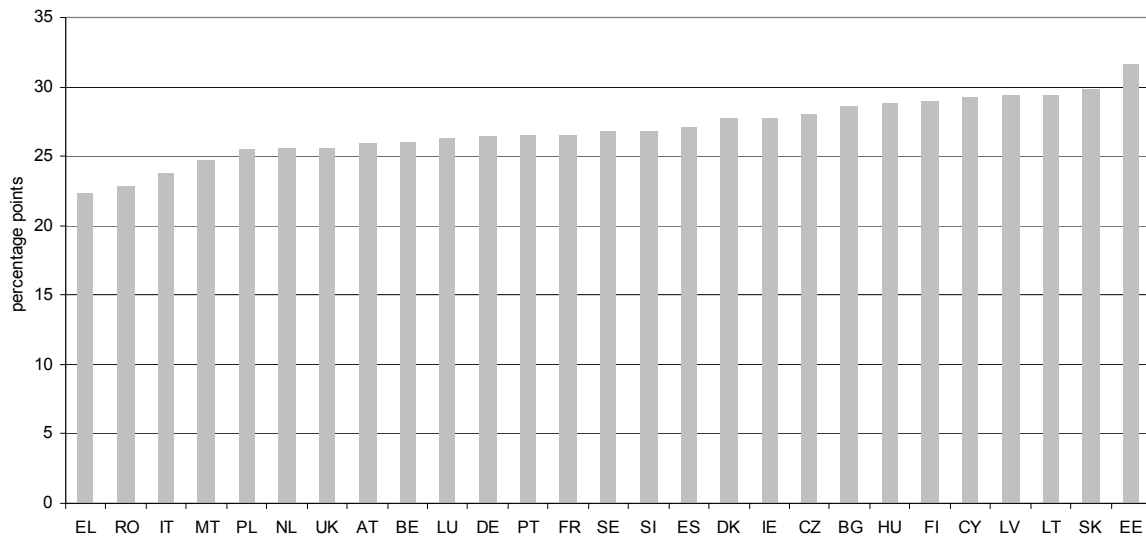
Managers are persons classified in ISCO 12 and 13. FR 2006: provisional data. MT and CY: data lack reliability due to small sample size. IT: Change of data collection method. No data for RO in 2000

**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.

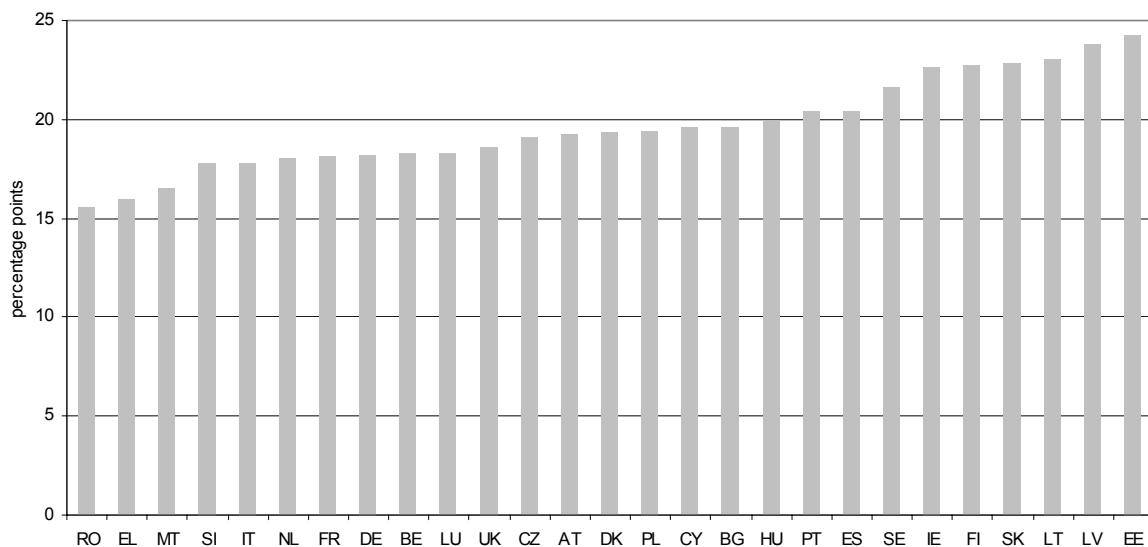
**Figure 11 - Gender segregation in occupations in the EU - 2006**



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).

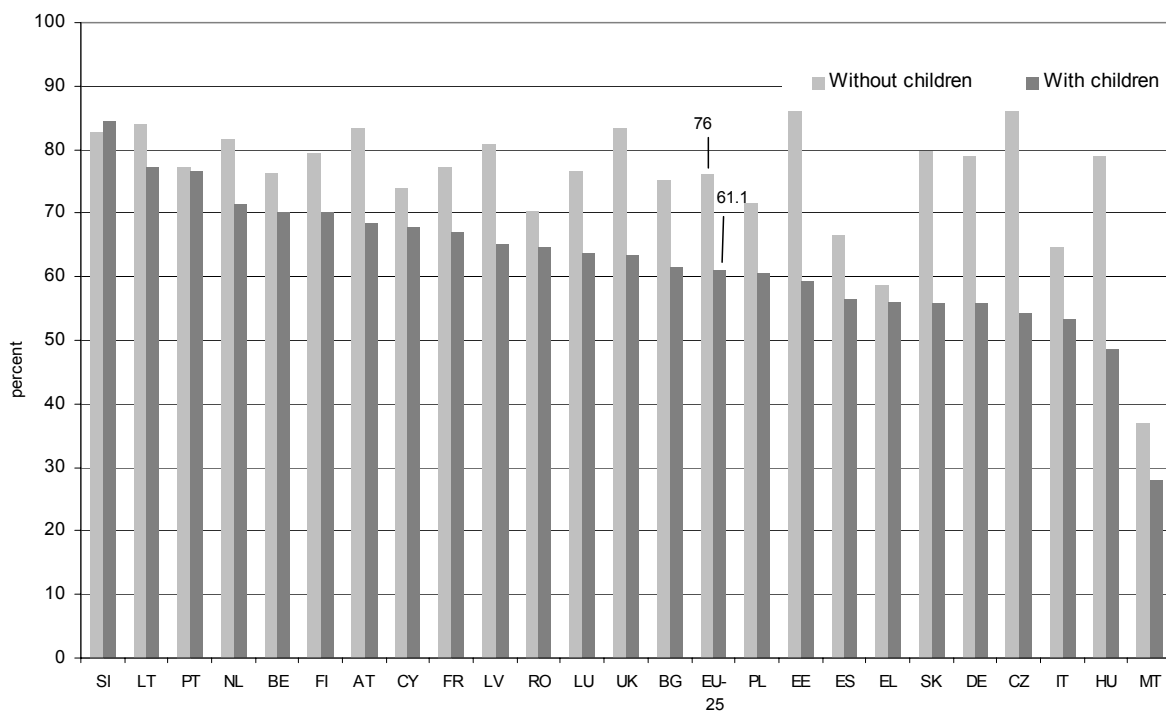
**Figure 12 - Gender segregation in economic sectors in the EU - 2006**



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

<b>BE</b>	<p>Guidebook on job classification available for employers and trade unions to avoid and eliminate gender bias in pay systems (2006)</p> <p>Equal Pay Day established, with the aim of raising awareness of the public about the persistence of gender wage inequality.</p> <p>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.</p>
<b>EL</b>	<p>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.</p>
<b>ES</b>	<p>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)</p>
<b>FR</b>	<p>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.</p>
<b>HU</b>	<p>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.</p>
<b>IT</b>	<p>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.</p>
<b>LU</b>	<p>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.</p>
<b>NL</b>	<p>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.</p>
<b>PT</b>	<p>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</p> <p>Training on gender equality for judges and other agents involved in the process of</p>

	justice administration, promoted by the Commission for Equality in Labour and Employment
<b>SE</b>	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.
<b>UK</b>	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.