



COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS

Bruselas, 18.7.2007
COM(2007) 424 final

**COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN AL CONSEJO, AL PARLAMENTO
EUROPEO, AL COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO Y AL COMITÉ DE
LAS REGIONES**

Actuar contra la diferencia de retribución entre mujeres y hombres

COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN AL CONSEJO, AL PARLAMENTO EUROPEO, AL COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO Y AL COMITÉ DE LAS REGIONES

Actuar contra la diferencia de retribución entre mujeres y hombres

1. INTRODUCCIÓN

El principio fundamental de la igualdad de retribución entre mujeres y hombres figura desde 1957 en el Tratado de Roma. La reducción de la diferencia de retribución es uno de los objetivos de la Estrategia Europea para el Crecimiento y el Empleo. No obstante, el Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres¹ destaca que se mantiene la diferencia de retribución a pesar de las medidas y los medios empleados para combatirla. Según el indicador de diferencia (no corregida) de retribución horaria bruta entre mujeres y hombres, en 2005 las mujeres ganaban un 15 % de media menos que los hombres en la Unión Europea. Nada indica que esa diferencia tienda a reducirse sensiblemente.

En gran medida, esta diferencia no puede atribuirse a criterios objetivos, lo que refleja las desigualdades que aún sufren las mujeres en el mercado laboral. Si consideramos que su porcentaje de éxito escolar supera el de los hombres en todos los Estados miembros y que éstas son mayoría entre los diplomados de la enseñanza superior, ¿cómo se explica que, una vez fuera del sistema educativo, el mercado laboral les reserve condiciones menos favorables que a los hombres y no valore plenamente su potencial productivo? Una economía moderna y competitiva no puede permitirse esta situación, especialmente de cara al reto del cambio demográfico y la disminución prevista de la población activa.

Ante ese panorama, se ha elaborado el presente documento, cuya finalidad es analizar las causas de la diferencia de retribución y ofrecer pistas de actuación para reducirla. La Comisión no puede asumir sola este reto, pues en numerosos ámbitos, el centro de gravedad se sitúa en los Estados miembros y las acciones que deben adoptarse exceden de sus competencias. Las medidas para combatir la diferencia de retribución precisarán, pues, la movilización de todas las partes interesadas, especialmente los Estados miembros y los interlocutores sociales, para potenciar la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado laboral.

2. LA DIFERENCIA DE RETRIBUCIÓN ENTRE MUJERES Y HOMBRES: UN FENÓMENO COMPLEJO Y PERSISTENTE

2.1. ¿Qué se entiende por diferencia de retribución?

La diferencia de retribución mide el desequilibrio relativo entre la retribución bruta por hora de las mujeres y la de los hombres en el conjunto de la economía. Constituye uno de los

¹ COM(2006)92. La Resolución del Parlamento Europeo de 13 de marzo de 2007 sobre el Plan de trabajo [P6_TA(2007)0063] pide a la Comisión que actúe contra la diferencia de retribución.

indicadores estructurales de seguimiento de la Estrategia Europea para el Crecimiento y el Empleo².

Los factores responsables de la diferencia de retribución son complejos. Un documento de trabajo de los servicios de la Comisión de 2003 detalla la medición, el análisis y las implicaciones políticas de la diferencia de retribución entre mujeres y hombres³, y subraya lo difícil que es aislar los factores objetivos de esa diferencia de los efectos derivados de la discriminación directa o indirecta o de otros factores.

Las diferencias de retribución entre mujeres y hombres pueden reflejar en parte diferencias objetivas relacionadas con las *características individuales* (edad, nivel de educación o experiencia adquirida), *el empleo* (profesión, tipo de contrato o condiciones laborales) o *la empresa* (sector de actividad o tamaño). A modo de ejemplo, la experiencia suele ser rentable en el mercado laboral. Si la media de experiencia de los hombres es superior a la de las mujeres, su retribución media será también más elevada. No obstante, pueden perdurar prácticas *discriminatorias* que afectan a los trabajadores en función del sexo. Puede ocurrir que con una experiencia equivalente, algunas mujeres estén peor retribuidas que los hombres por un mismo trabajo de manera deliberadamente discriminatoria.

Ahora bien, las diferencias objetivas y las prácticas deliberadamente discriminatorias no bastan para explicar la persistencia de la diferencia de retribución⁴. Ésta se debe también a una serie de elementos de carácter tanto jurídico como social o económico, que superan ampliamente el simple concepto de una retribución igual para un mismo trabajo.

De acuerdo con el Tratado (artículo 141), debe también garantizarse la igualdad de retribución para un trabajo de *igual valor*. Esto plantea la cuestión de la valoración del trabajo de cada uno y, en particular, de la evaluación de las funciones. Por lo tanto, la persistencia de la diferencia de retribución refleja también una menor valoración sistemática de las profesiones y los cargos mayoritariamente femeninos respecto a los mayoritariamente masculinos, sin que ello obedezca necesariamente a criterios objetivos⁵. Por ejemplo, ante una cualificación igual, puede valorarse más la fuerza física que las competencias en materia de relaciones humanas, o la responsabilidad del capital que la de las personas. Por ejemplo, un supermercado ha revisado recientemente su política salarial para igualar los salarios de las cajeras con los de sus compañeros de manutención.

Por otro lado, la diferencia de retribución puede reflejar desigualdades que, de hecho, afectan principalmente a las mujeres en su participación en el mercado laboral.

Es el caso, por ejemplo, de la *segregación* del mercado laboral. Las mujeres se concentran en un número de sectores y profesiones mucho más limitado que los hombres. Además, dichos sectores y profesiones tienden a estar peor valorados y remunerados que los ocupados mayoritariamente por hombres. Cerca del 40 % de las mujeres trabajan en los sectores de la salud, la educación o la administración pública, por apenas un 20 % de los hombres. Por otra

² Diferencia (no corregida) entre la retribución bruta media por hora de las mujeres y de los hombres, en porcentaje de la de estos últimos. Véase la definición en el punto 2 del anexo.

³ SEC(2003) 937.

⁴ «*The Gender Pay Gap - Origins and Policy Responses*», Grupo de expertos económicos en materia de género, inclusión social y empleo,
http://bookshop.europa.eu/eubookshop/FileCache/PUBPDF/KE7606200ENC/KE7606200ENC_002.pdf

⁵ COM(94) 6.

parte, las mujeres ocupan principalmente puestos de asistentes administrativos, vendedoras o trabajadoras poco o no cualificadas, que representan casi la mitad del empleo femenino. A la inversa, sólo un tercio de los directivos de las empresas de la UE son mujeres.

La segregación se ve acentuada por *tradiciones y estereotipos* que influyen, por ejemplo, en la elección de la educación, en la evaluación y clasificación de las profesiones y en la participación en el empleo. En particular, las mujeres siguen padeciendo más que los hombres las dificultades vinculadas a la *conciliación de la vida profesional y la vida privada*. Ello influye en la elección de la trayectoria profesional y se traduce en un mayor uso del tiempo parcial y en interrupciones de carrera más frecuentes, lo cual tiene efectos negativos sobre su evolución profesional. Casi un tercio de las mujeres trabaja a tiempo parcial, por apenas un 8 % de los hombres. Aunque este modo de trabajo puede deberse a preferencias personales y favorecer la participación de las mujeres en el mercado laboral, la diferencia entre éstas y los hombres pone de manifiesto que su uso del tiempo es distinto y que el cuidado de los miembros de la familia dependientes lo asumen principalmente ellas. La ausencia de servicios de guardería accesibles, a precio razonable y de calidad agrava este desequilibrio. Por otro lado, las mujeres siguen siendo ampliamente mayoritarias en el uso del permiso parental⁶. La parentalidad disminuye de manera prolongada la tasa de empleo femenina, pero en absoluto la masculina. En consecuencia, la trayectoria profesional de las mujeres se interrumpe más a menudo, es más lenta y corta y, por lo tanto, está peor remunerada.

Al interpretar el indicador de diferencia de retribución es preciso tener en cuenta que éste no permite hacer una distinción entre los factores explicativos objetivos y los que resultan de discriminaciones o de otros factores.

2.2. Características de la diferencia de retribución en la UE

En 2005, la diferencia de retribución entre mujeres y hombres en EU-27 estaba estimada en un 15 %, dos puntos menos que en 1995 (véase el anexo). Esta relativa estabilidad contrasta con la evolución, por otro lado claramente positiva, de la tasa de empleo femenina, cuya progresión ha sido continua.

En los Estados miembros, las variaciones son muy amplias, puesto que la diferencia varía entre un 4 % (MT) y un 25 % (EE y CY). No obstante, la diferencia de retribución no es un indicador general de la igualdad entre mujeres y hombres, puesto que sólo se aplica a los trabajadores por cuenta ajena y debe interpretarse en relación con otros indicadores relativos al mercado laboral. Refleja generalmente las diferentes modalidades laborales de las mujeres. En efecto, en la mayoría de los países con una tasa de empleo femenina baja (por ejemplo, EL, IT, MT y PL) la diferencia de retribución es también inferior a la media, lo cual refleja la escasa participación laboral de las mujeres poco o no cualificadas. Una diferencia grande va generalmente acompañada de una marcada segregación del mercado laboral (por ejemplo, EE, CY, SK y FI) o de una amplia proporción de mujeres que recurren al trabajo a tiempo parcial (por ejemplo, DE, NL, AT, SE y UK). Por otra parte, los sistemas y mecanismos institucionales de establecimiento de las retribuciones pueden influir también en la diferencia de retribución.

⁶ Eurobarómetro 189/59,1.

La diferencia de retribución parece también superior a la media en las empresas del sector privado⁷ (25%), donde varía considerablemente en función de las características individuales, de la empresa o del empleo (véase el anexo estadístico). Se observa, por ejemplo, que la diferencia aumenta paralelamente al tamaño de la empresa, la edad y el nivel de instrucción y de cualificación. Más concretamente, las calificaciones y la experiencia que adquieren las mujeres están peor retribuidas que las de los hombres. Por otra parte, los sectores más afectados por la diferencia de retribución son la industria, los servicios para empresas y las actividades financieras.

3. COMBATIR LA DESIGUALDAD SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES

La lucha contra la diferencia de retribución entre mujeres y hombres constituye una prioridad política para la Comisión Europea, confirmada en su Plan de trabajo para la igualdad adoptado para el periodo 2006-2010.

La diferencia de retribución tiene consecuencias significativas en la posición económica y social de las mujeres durante su vida activa, y después. Constituye un obstáculo para que ambos sexos tengan una independencia económica equivalente. Inevitablemente, influye también en las decisiones individuales, por ejemplo, en cuanto atañe a la duración del trabajo, las interrupciones de carrera o el reparto de las responsabilidades domésticas y familiares, y agrava el ya de por sí mayor riesgo de pobreza de las mujeres, especialmente en las familias monoparentales. Sus efectos perduran incluso después de la vida activa, cuando la diferencia salarial se transforma en diferencia de pensión. La diferencia de retribución supone un derroche de recursos inaceptable para la economía y la sociedad que frena la plena realización del potencial productivo de las mujeres.

Las respuestas políticas han estado siempre orientadas a combatir los aspectos subyacentes de la diferencia de retribución. Por un lado, se ha constituido un importante acervo para luchar contra la discriminación y garantizar la igualdad de trato. Por otro, numerosas medidas e iniciativas no legislativas han contribuido a promover la igualdad entre mujeres y hombres en todos sus aspectos.

La persistencia de una diferencia de retribución pone, no obstante, de manifiesto la necesidad de iniciar una reflexión sobre posibles vías de acción específicas para reducir las desigualdades salariales injustificadas. Se han determinado cuatro ámbitos prioritarios y complementarios. Desde el punto de vista legislativo, la Comisión debe velar por la plena aplicación del marco vigente y determinar las posibilidades de mejora. En los ámbitos en los que no tenga competencia exclusiva, deberá contar con el compromiso activo de todas las partes interesadas, especialmente los Estados miembros y los interlocutores sociales. Se pretende, en particular, aprovechar plenamente la Estrategia Europea para el Crecimiento y el Empleo y promover la igualdad salarial ante los empleadores, al ser éstos los que deben aplicar, en primera instancia, el principio de igualdad de retribución por un mismo trabajo o de igual valor. Por último, el intercambio de buenas prácticas a escala comunitaria permitirá mejorar el conocimiento del fenómeno y difundir soluciones innovadoras para combatirlo.

⁷ Véase el punto 3 del anexo.

3.1. Analizar las posibilidades de mejora del marco legislativo y de su aplicación

Ya en 1957, el Tratado de Roma incluía, en su artículo 119, el principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos para un mismo trabajo. Ese artículo, que se ha convertido en el artículo 141 del Tratado, dispone que los Estados miembros deben garantizar la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor (véase el anexo).

El artículo 141 no se limita a una estricta igualdad *de jure*, sino que reconoce también la igualdad *de facto*. En consecuencia, en su apartado 4, permite a los Estados miembros, *con objeto de garantizar en la práctica la plena igualdad entre hombres y mujeres en la vida laboral*, mantener o adoptar medidas positivas, destinadas a *facilitar al sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales*.

En 1975, el Consejo adoptó la Directiva 75/117/CEE, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados Miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos. Entre otras cosas, esta Directiva prevé que el principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos implica para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor, la eliminación, en el conjunto de los elementos y condiciones de retribución, de cualquier discriminación por razón de sexo.

El Tribunal de Justicia se ha pronunciado varias veces sobre estas disposiciones en una abundante jurisprudencia que ha influenciado profundamente el Derecho en este ámbito⁸.

El acervo comunitario sobre esta cuestión ha dado origen a la mayoría de las legislaciones nacionales sobre el principio de igualdad de retribución y, por lo tanto, ha desempeñado un papel fundamental en la evolución de la situación de las mujeres en el mercado laboral. Sin embargo, ese acervo no ha permitido eliminar la diferencia de retribución entre mujeres y hombres.

La diferencia no se debe sólo a una insuficiencia o a una mala aplicación de la legislación, pero ésta debe ser un factor importante en la mejora de la situación⁹.

La legislación comunitaria ha demostrado su eficacia para eliminar las discriminaciones directas, cuando una mujer recibe una retribución inferior a la de un colega masculino por un mismo trabajo. Los casos aún por resolver pueden tratarse eficazmente a nivel nacional mediante mecanismos jurisdiccionales u otros.

No obstante, esta legislación ha resultado menos eficaz para garantizar el respeto del principio de una retribución igual para un trabajo de igual valor. Nos referimos, por ejemplo, a los casos en que se valoran diferentemente dos funciones equivalentes en una empresa, una ejercida mayoritariamente por mujeres y la otra mayoritariamente por hombres. En efecto, es menos probable que se emprendan acciones judiciales individuales contra este tipo de

⁸ Véase el punto 1 del anexo.

⁹ «Report on Equal Pay», Red de expertos jurídicos independientes en el ámbito del empleo, de los asuntos sociales y de la igualdad entre hombres y mujeres,
http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/legislation/report_equal_pay.pdf

discriminaciones, porque las víctimas probablemente no sean conscientes de ello y, además, en tales casos resulta más difícil establecer un expediente por discriminación.

Por consiguiente, sin pretender adelantar los resultados del análisis, conviene estudiar si es deseable introducir cambios en el marco legislativo comunitario para asegurarse de la erradicación de las discriminaciones directas e indirectas, en particular, de los sistemas de establecimiento de las retribuciones. A tal fin, podría plantearse el fortalecimiento de las disposiciones destinadas a eliminar los elementos discriminatorios para uno de los sexos en los sistemas de retribución.

Conviene, asimismo, estudiar el papel de la transparencia desde todas estas perspectivas y analizar, en ese contexto, las disposiciones relativas a la información y consulta de los trabajadores y sus representantes acerca de la situación y la evolución de las retribuciones de las mujeres y los hombres en la empresa, previstas ya en la Directiva 2002/73/CE.

Por último, para hacer frente a la segregación del mercado laboral, los Estados miembros podrían hacer mayor uso de la posibilidad de aplicar medidas positivas, en cumplimiento de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia.

La Comisión seguirá ejerciendo su papel de guardiana de los Tratados y velando por la correcta transposición y aplicación del Derecho pertinente. A tal fin, podrá recurrir a los organismos nacionales encargados de promover la igualdad de trato entre mujeres y hombres¹⁰.

Una mejor difusión de la información y la sensibilización sobre las disposiciones legislativas existentes mejorarían también la aplicación del Derecho. Las encuestas ponen de manifiesto el desconocimiento del Derecho europeo sobre la igualdad de retribución, la igualdad de trato y las posibles vías de recurso. Por término medio, sólo un tercio de los ciudadanos afirman conocer sus derechos en caso de discriminación¹¹. Por consiguiente, es necesario seguir informando tanto a los ciudadanos en general como a los representantes de los trabajadores y los empleadores, e incluso a los profesionales de la justicia.

Por último, la posibilidad de conciliar la vida profesional y la vida privada contribuye a un mejor reparto de las tareas domésticas y familiares entre mujeres y hombres y favorece, por lo tanto, una participación más continua de las mujeres en el mercado laboral y, en consecuencia, la reducción de la diferencia de retribución. La Comisión, al estimar que sería útil actualizar la legislación comunitaria, ha puesto en marcha una consulta a los interlocutores sociales europeos sobre la conciliación de la vida profesional y la vida privada¹².

La Comisión:

- seguirá controlando a fondo la transposición y la aplicación de la legislación comunitaria en los Estados miembros y recurrirá a la red de organismos nacionales responsables de la igualdad entre mujeres y hombres para contribuir a una interpretación y aplicación uniformes del derecho de igualdad de retribución;

¹⁰ Artículo 8 *bis* de la Directiva 76/207/CEE, modificada por la Directiva 2002/73/CE.

¹¹ Eurobarómetro 263/65.4.

¹² SEC(2007) 571.

- realizará, en 2008, un análisis de las disposiciones existentes desde la perspectiva de la pertinencia de los instrumentos jurídicos respecto a las causas constatadas de la diferencia de retribución y propondrá, en su caso, una adaptación del marco legislativo comunitario;
- invita a los Estados miembros a aplicar plenamente las disposiciones existente sobre la información que los empleadores deben transmitir a los trabajadores acerca de la igualdad de trato en las empresas;
- estudiará si es necesario ofrecer orientaciones o clarificaciones sobre la adopción de medidas positivas para luchar contra la segregación del mercado laboral;
- intensificará las acciones de información y de sensibilización, incluso para los agentes pertinentes del sistema judicial, sobre el Derecho en vigor y las vías de recurso en caso de discriminación;
- en su caso, previa consulta a los interlocutores sociales a escala comunitaria, propondrá medidas para mejorar la conciliación del trabajo y de la vida privada y familiar, de manera que las mujeres y los hombres puedan acceder al mercado laboral y mantenerse en él en condiciones de igualdad.

3.2. Aprovechar plenamente la Estrategia Europea para el Crecimiento y el Empleo

La Estrategia Europea para el Crecimiento y el Empleo, con el respaldo activo de los Fondos estructurales, constituye un instrumento fundamental para contribuir a la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado laboral. En el método abierto de coordinación sobre la protección social y la inclusión social, vinculado a la citada Estrategia, se reconoce también que la promoción de la igualdad de oportunidades forma parte integrante del esfuerzo de los Estados miembros por reforzar la cohesión social en la UE.

En el marco actual de la Estrategia Europea para el Crecimiento y el Empleo, la reducción de la diferencia de retribución figura en dos de las Directrices integradas¹³. En ellas, se anima también a los Estados miembros a definir sus compromisos y objetivos respecto a las prioridades establecidas. El «Pacto Europeo para la Igualdad de Género», adoptado en el Consejo Europeo de primavera de marzo de 2006, refleja claramente el compromiso de los Estados miembros de actuar con determinación en este ámbito.

La lucha contra la diferencia de retribución exige un enfoque orientado al conjunto de los factores subyacentes. Varios Estados miembros han adoptado medidas para combatir la segregación del mercado laboral y de la enseñanza y la formación o favorecer la conciliación de la vida profesional y la vida privada. No obstante, en el Informe anual de la Comisión sobre el crecimiento y el empleo de 2006¹⁴ y el Informe conjunto sobre el empleo 2006-2007¹⁵ se deplora la persistencia de dicha diferencia, y en este último se subraya que *«solamente dos países (EE y FI) han establecido objetivos, y la mayor parte de los Estados miembros no abordan este tema»*.

¹³ Decisión 2005/600/CE del Consejo, Directrices 18 y 22.

¹⁴ COM(2006) 816.

¹⁵ Documento 6706/07 del Consejo.

El Informe de la Comisión sobre la igualdad entre mujeres y hombres, transmitido al Consejo Europeo, destaca cada año la persistencia de una elevada diferencia de retribución e invita a los Estados miembros a hacer todo lo posible para resolver todas las causas subyacentes. Sería deseable, por lo tanto, que los Estados miembros hicieran balance, en sus programas nacionales de reforma, de las iniciativas específicas que hayan emprendido para combatir la diferencia de retribución, incluidas las relacionadas con la segregación del mercado laboral y la conciliación de la vida profesional y la vida privada. La Comisión seguirá informando de la evolución de la diferencia de retribución y de las respuestas políticas aportadas en el marco de los mecanismos establecidos en relación con la Estrategia Europea para el Crecimiento y el Empleo, en particular el Informe sobre la evolución anual y el Informe conjunto sobre el empleo. Conviene, además, mantener un seguimiento de las políticas mediante estadísticas coherentes, comparables, completas y disponibles a su debido tiempo. En particular, deberá desarrollarse la capacidad de análisis y de comprensión de los principales determinantes de la diferencia de retribución para buscar posibles formas de combatirlos de manera específica. A este respecto, en 2007, Eurostat ha creado un Grupo de Trabajo con los Estados miembros acerca del indicador estructural existente con el propósito de mejorar la calidad y la comparabilidad.

La Comisión:

- mejorará la oferta y la calidad de las estadísticas relacionadas con el indicador estructural sobre la diferencia de retribución, lo que incluye los desgloses necesarios y los instrumentos que permitan identificar y analizar los determinantes de la diferencia, y garantizará una difusión apropiada;
- evaluará la mejor manera de proseguir la lucha contra la diferencia de retribución entre mujeres y hombres en el marco de las próximas Directrices integradas 2008-2010 de la Estrategia para el Crecimiento y el Empleo;
- invita desde ahora a los Estados miembros a establecer objetivos y plazos nacionales para la reducción de la diferencia de retribución entre mujeres y hombres en función de estadísticas coherentes, comparables y completas;
- invita a los Estados miembros a aprovechar plenamente las posibilidades que ofrece el Fondo Social Europeo, en particular para acometer las causas, directas e indirectas, de las diferencias de retribución entre mujeres y hombres, mejorar el acceso al empleo de las mujeres y reducir la segregación de género del mercado laboral.

3.3. Promover la igualdad salarial ante los empleadores

Los empleadores son agentes fundamentales para la supresión de las desigualdades de retribución injustificadas. Tienen la responsabilidad de respetar la legislación al respecto. No obstante, redunda también en su interés actuar de manera responsable para promover la igualdad entre mujeres y hombres en sus organizaciones. Esa responsabilidad se aplica a las empresas tanto privadas como públicas. La Comisión aplica, pues, un programa de acción para la igualdad de oportunidades de su personal. A este respecto, cabe destacar la persistencia de una diferencia de retribución también en las administraciones públicas, debida principalmente a la segregación profesional y a la escasa presencia de las mujeres en los puestos de dirección y de decisión.

La promoción de la igualdad no es sólo una cuestión de ética, sino que supone también una ventaja competitiva para las empresas, puesto que permite a su personal dar plena medida de su potencial productivo. La igualdad entre mujeres y hombres figura además entre los ámbitos de acción prioritarios que ha determinado la Alianza Europea para la Responsabilidad Social de las Empresas (RSE)¹⁶. La Comisión invita a la Alianza a proponer, en ese contexto, iniciativas para valorizar las buenas prácticas en el ámbito de la lucha contra la diferencia de retribución.

Algunos Estados miembros apoyan el esfuerzo de los empleadores, entre otras cosas, promoviendo las etiquetas concedidas a las empresas cuyas prácticas en materia de igualdad profesional y de gestión de los recursos humanos valorizan la igualdad entre mujeres y hombres. La Comisión podrá favorecer el intercambio de buenas prácticas en este ámbito y respalda desde ahora las acciones de sensibilización para luchar contra los estereotipos de género en las empresas, especialmente apoyando el Programa Progress.

Por otra parte, las administraciones públicas tienen un peso significativo en las economías nacionales, puesto que los contratos públicos representan el 16 % del PIB comunitario. Tienen, pues, la facultad de incitar a sus proveedores a adoptar comportamientos socialmente responsables. A este respecto, las Directivas 2004/17/CE¹⁷ y 2004/18/CE¹⁸ prevén que «*los poderes adjudicadores podrán exigir condiciones especiales en relación con la ejecución del contrato (...) [que] podrán referirse, en especial, a consideraciones de tipo social y medioambiental*».

La Comisión:

- invita a las administraciones nacionales a hacer todo lo posible por reducir la diferencia de retribución en su seno y a promover la igualdad salarial ante sus proveedores a través de los procedimientos de ejecución de los contratos públicos;
- integrará las dimensiones de igualdad de trato y de igualdad salarial en la guía que prepara para 2008 acerca de la integración de los criterios sociales en los procedimientos de ejecución de los contratos públicos.

3.4. Apoyar el intercambio de buenas prácticas a escala comunitaria

Varios Estados miembros han puesto en marcha iniciativas nacionales para luchar contra la diferencia de retribución. Consisten principalmente en: acciones legislativas en favor de la igualdad salarial para, entre otras cosas, incitar u obligar a las empresas a analizar y corregir las diferencias injustificadas entre sus trabajadores; políticas activas de igualdad entre ambos sexos, destinadas, en particular, a eliminar las desigualdades estructurales en el mercado laboral; políticas salariales destinadas a revalorizar las profesiones mal retribuidas.

Una de las prioridades del marco de acción para la igualdad entre mujeres y hombres, adoptado en marzo de 2005 por los interlocutores sociales europeos, es la reducción de la diferencia de retribución. Según el primer informe de seguimiento de su aplicación, aprobado a principios de 2007, el marco de acción estimuló un importante número de iniciativas a nivel

¹⁶ COM(2006) 136.

¹⁷ Directiva 2004/17/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 31 de marzo de 2004.

¹⁸ Directiva 2004/18/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 31 de marzo de 2004.

nacional, basadas en diversos instrumentos, especialmente acciones de sensibilización y formación, el desarrollo de herramientas de comparación de salarios o la definición de estrategias de reducción de la diferencia de retribución.

La diversidad de los enfoques adoptados pone de manifiesto la complejidad del fenómeno. La igualdad de retribución sólo se logrará mediante una acción a todos los niveles, con la participación de todas las partes interesadas, que actúe sobre todos los factores responsables de la diferencia de retribución. A este respecto, son esenciales un buen conocimiento de las posibles consecuencias de la diferencia de retribución y la difusión de buenas prácticas por parte de los distintos agentes para reducir dicha diferencia. La Comisión apoyará el intercambio de buenas prácticas en este ámbito.

Podrá pedirse al Instituto Europeo de la Igualdad de Género¹⁹ que preste asistencia técnica a la lucha contra la diferencia de retribución.

- La Comisión invita a los interlocutores sociales a continuar la aplicación de su marco de acción para la igualdad entre mujeres y hombres, especialmente por lo que respecta a la prioridad concedida a la reducción de la diferencia de retribución.

4. CONCLUSIONES

La igualdad entre mujeres y hombres y la no discriminación forman parte de los principios fundamentales de la Unión Europea. La persistencia de la diferencia de retribución entre ambos sexos es la señal de que las mujeres siguen padeciendo discriminaciones directas e indirectas y desigualdades en el mercado laboral, lo cual, a su vez, impide explotar plenamente su potencial productivo y alcanzar los objetivos de la Estrategia Europea para el Crecimiento y el Empleo.

Ante todo, parece necesario desarrollar las capacidades de análisis de un fenómeno todavía complejo y mal entendido, con el propósito de explorar nuevas vías de acción específicas y determinar posibles mejoras del marco legislativo existente que pudieran conducir a una reducción significativa de la diferencia de retribución.

La presente Comunicación tiene por objeto dar un nuevo impulso a la lucha contra la diferencia de retribución. Refleja el pleno compromiso de la Comisión de hacer todo lo posible por eliminar las desigualdades salariales injustificadas entre mujeres y hombres. A tal fin, será necesaria la movilización activa de todas las partes interesadas, en particular los Estados miembros y los interlocutores sociales.

¹⁹ Reglamento (CE) nº 1922/2006.

ANEXO

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.

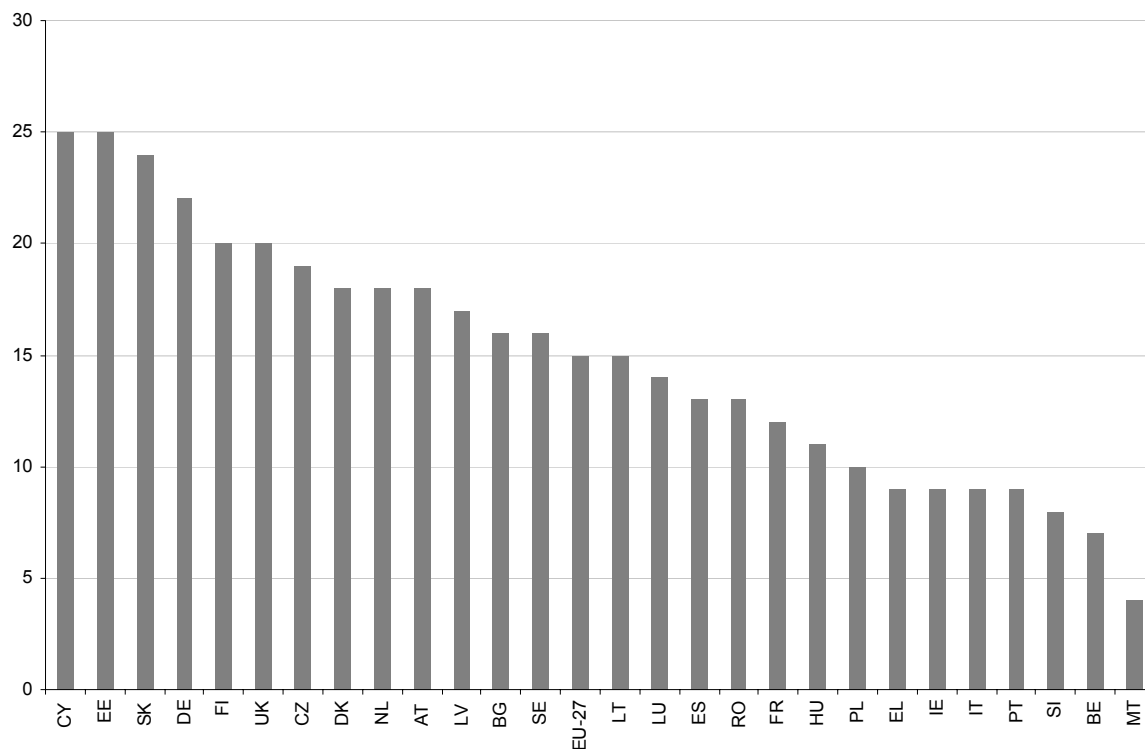
2.3. Implications for the gender pay gap indicator

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.

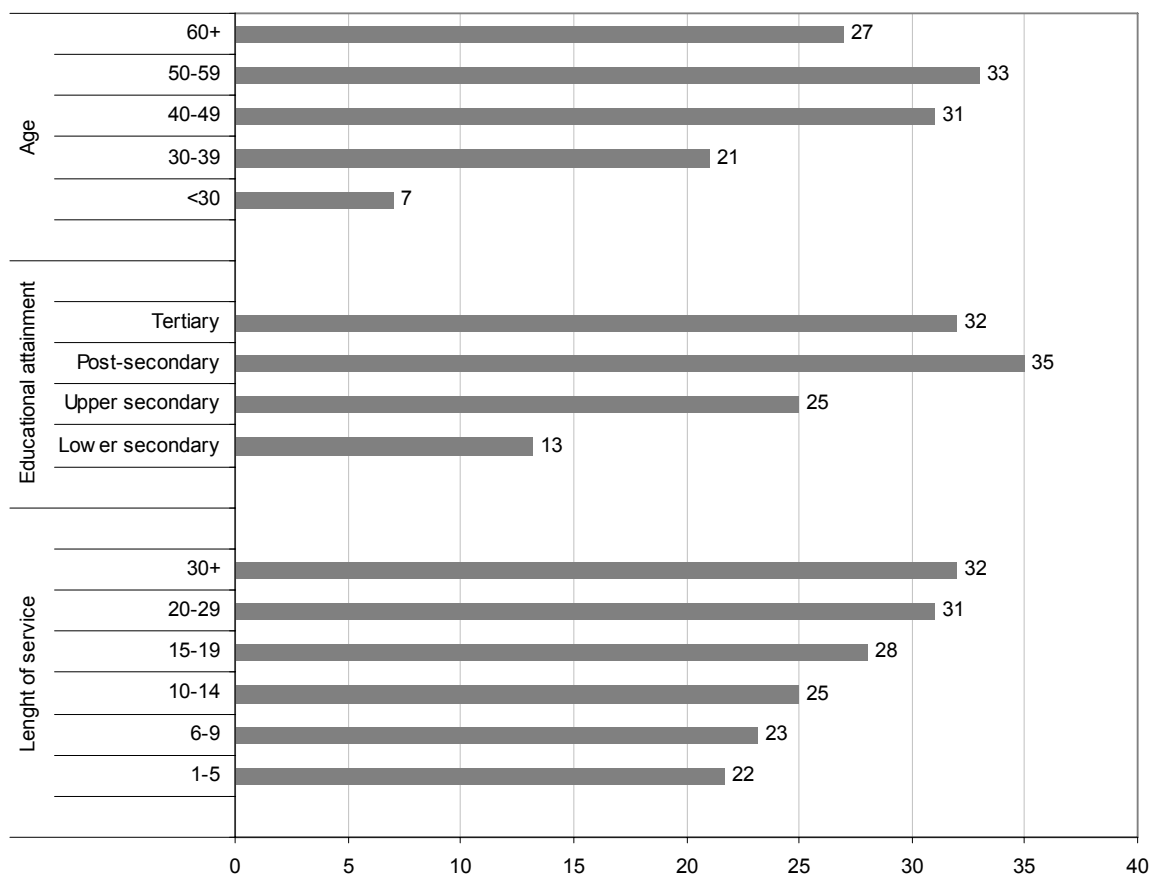
Table 1 – Gender pay gap (%) in the EU

	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.

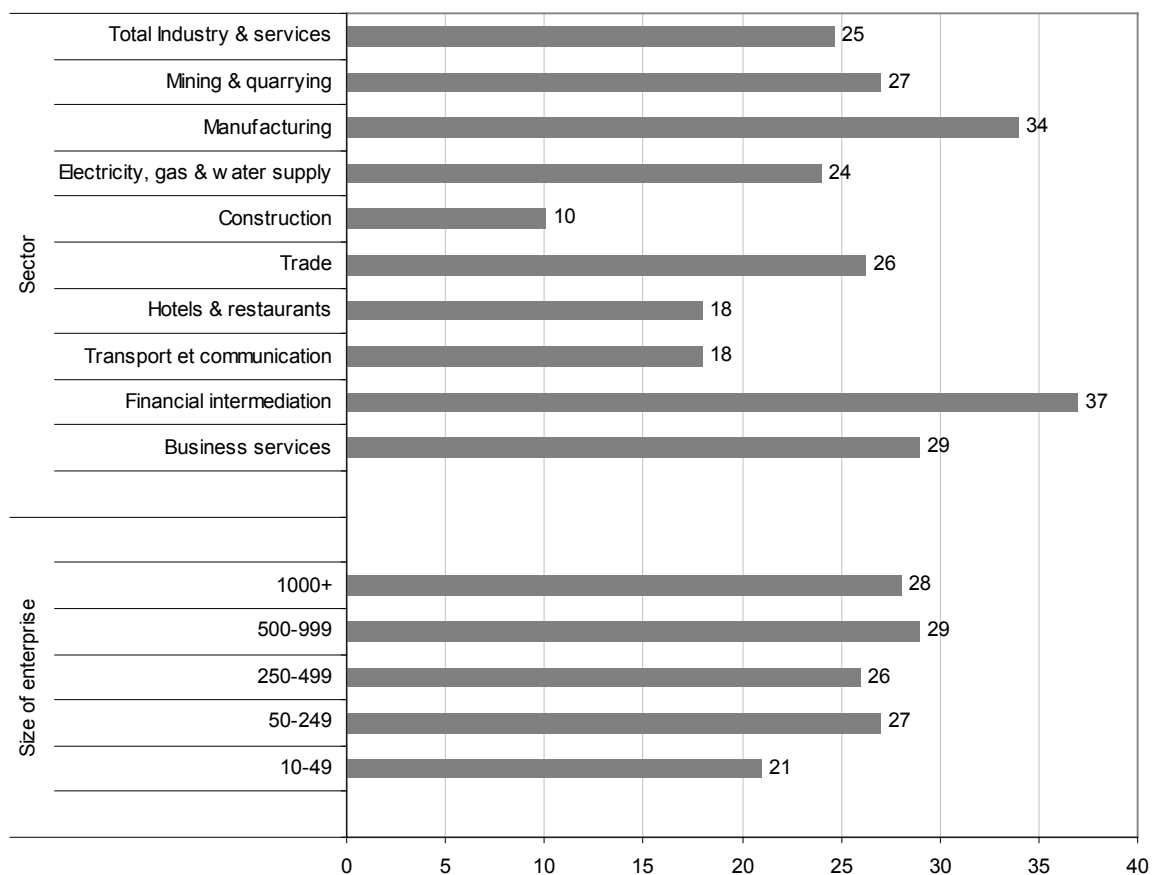
Figure 2 - Gender pay gap, breakdown by personal characteristics (1) (%)



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).

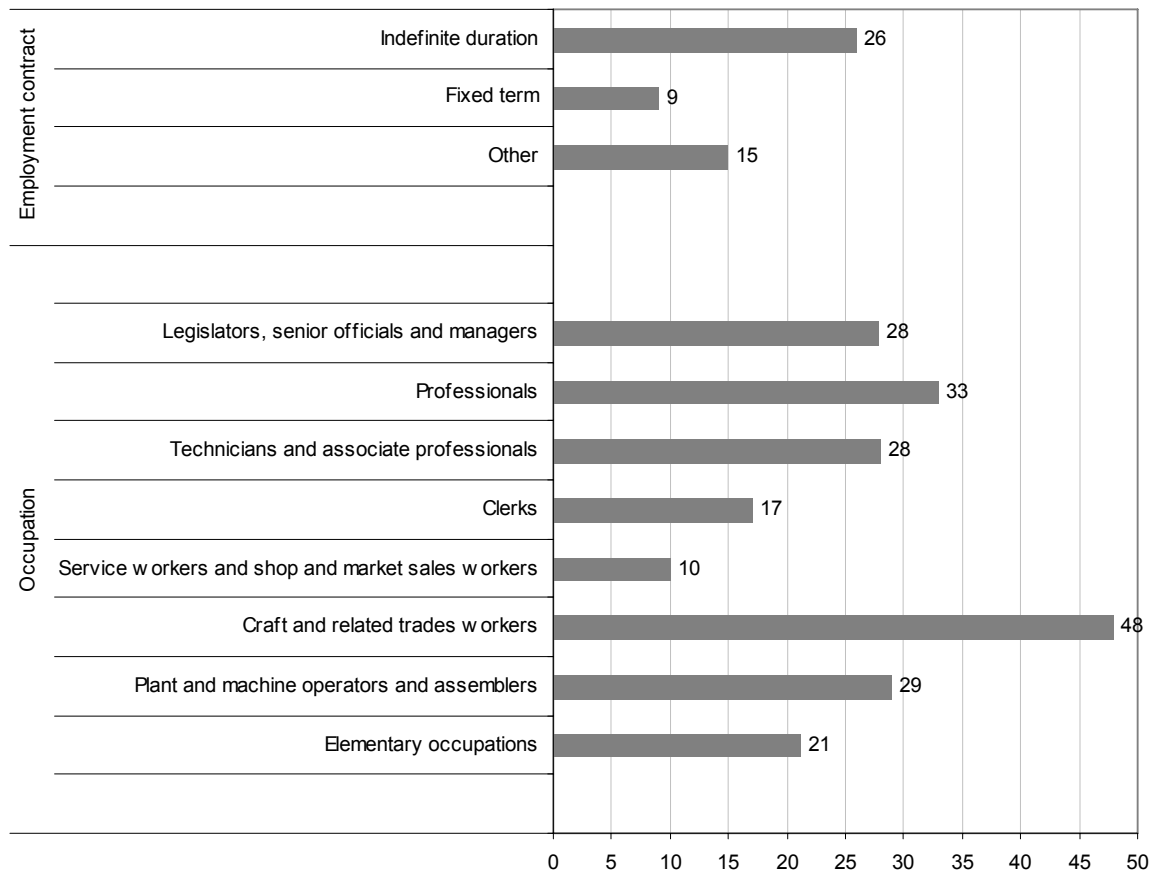
Figure 3 - Gender pay gap, breakdown by enterprise characteristics (1) (%)



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).

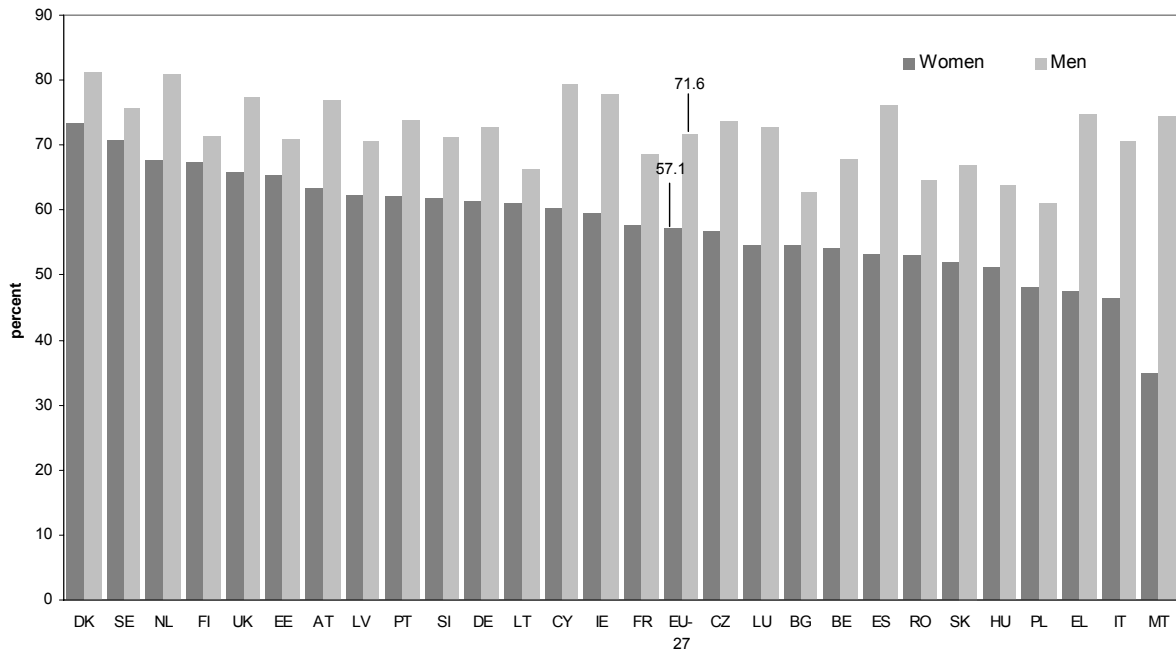
Figure 4 - Gender pay gap, breakdown by job characteristics (1) (%)



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).

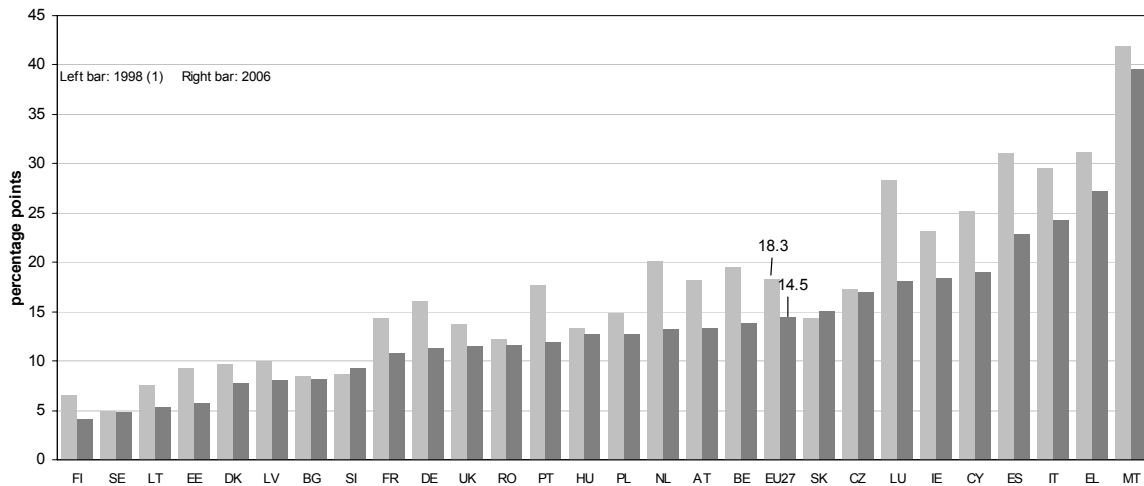
Figure 5 - Employment rates in the EU - 2006



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

Provisional data for FR and EU-27

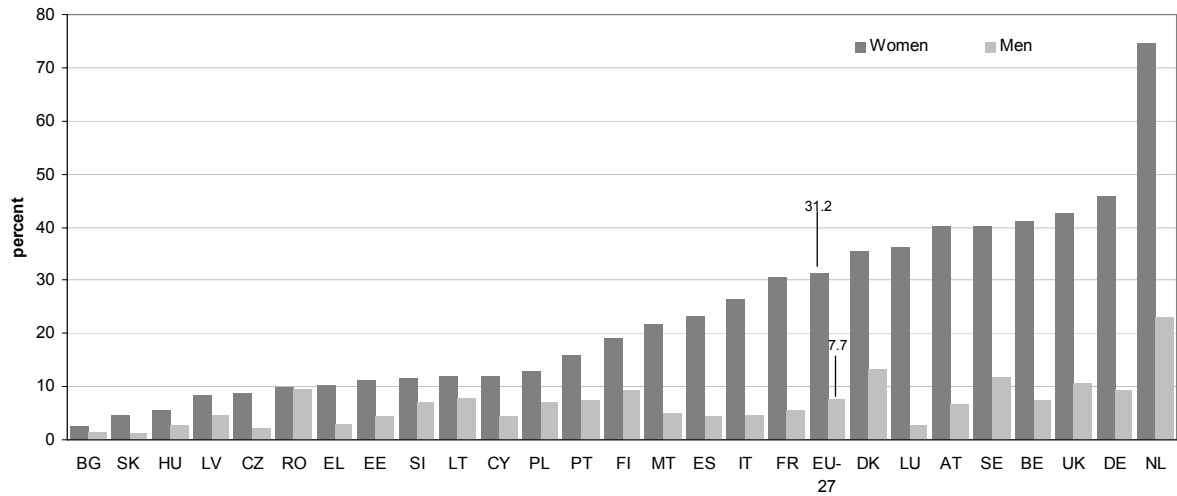
**Figure 6 - Absolute gender gap in employment rates in the EU - 1998 and 2006
(Difference between men's and women's employment rates)**



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

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

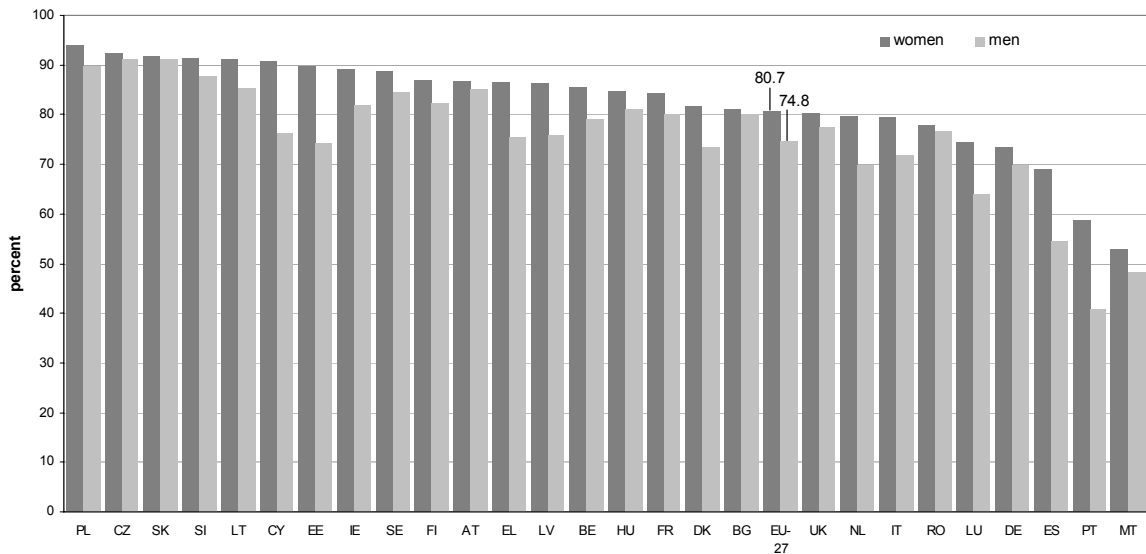
Figure 7 - Share of part-time workers in total employment - 2006



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

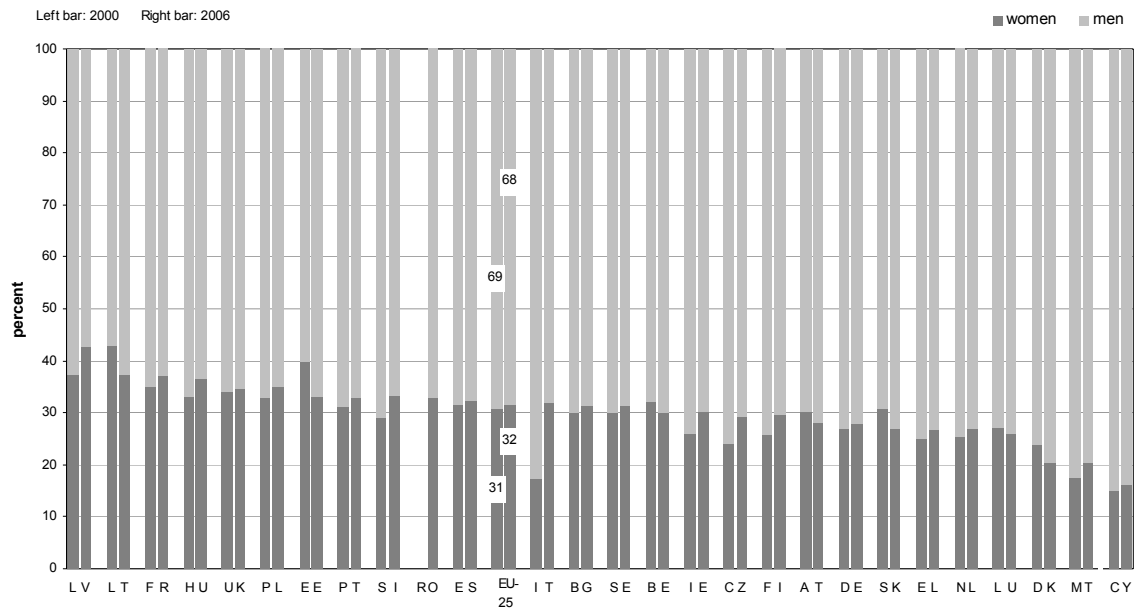


Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS), annual averages.

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.

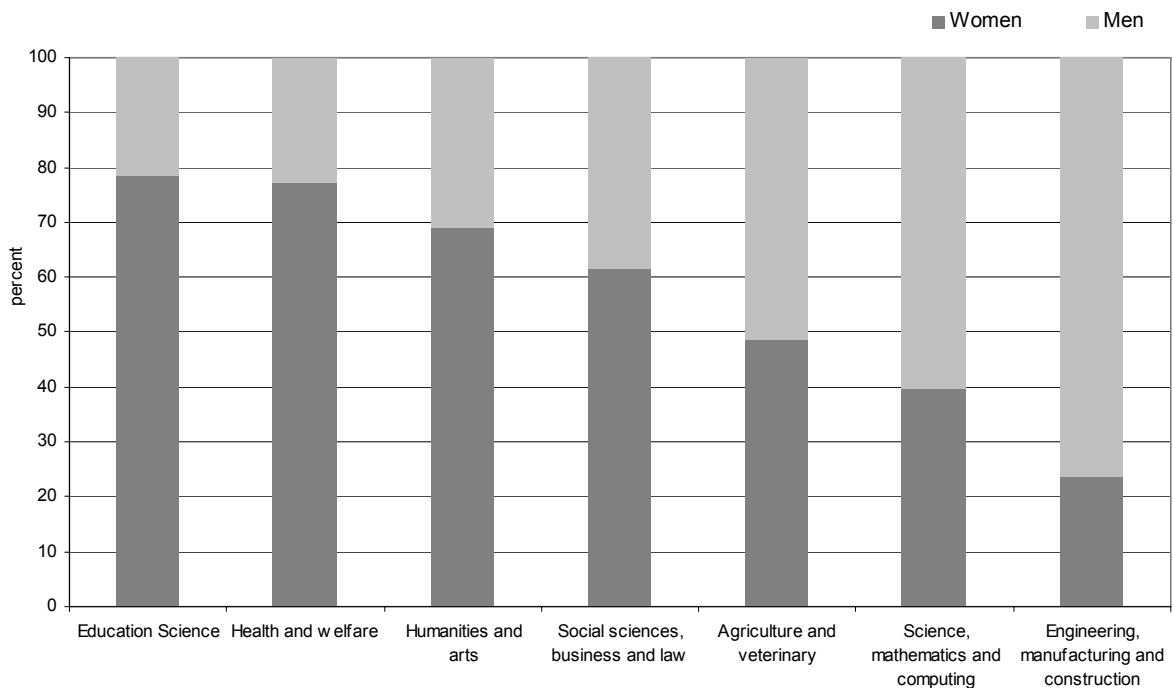
Figure 9 - Managers in the EU - Distribution by sex 2000 and 2006



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

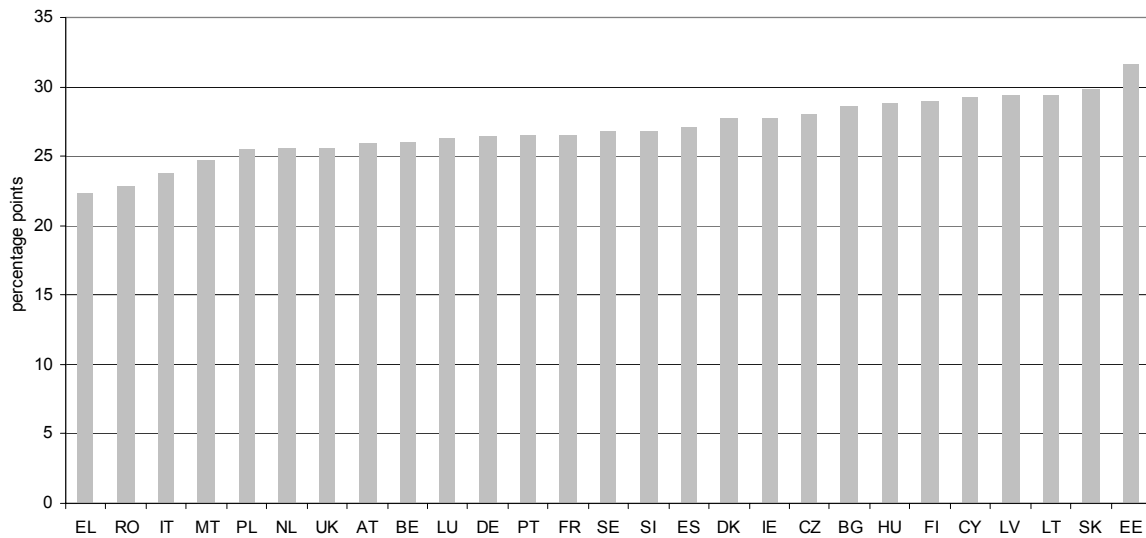
Managers are persons classified in ISCO 12 and 13. FR 2006: provisional data. MT and CY: data lack reliability due to small sample size. IT: Change of data collection method. No data for RO in 2000

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.

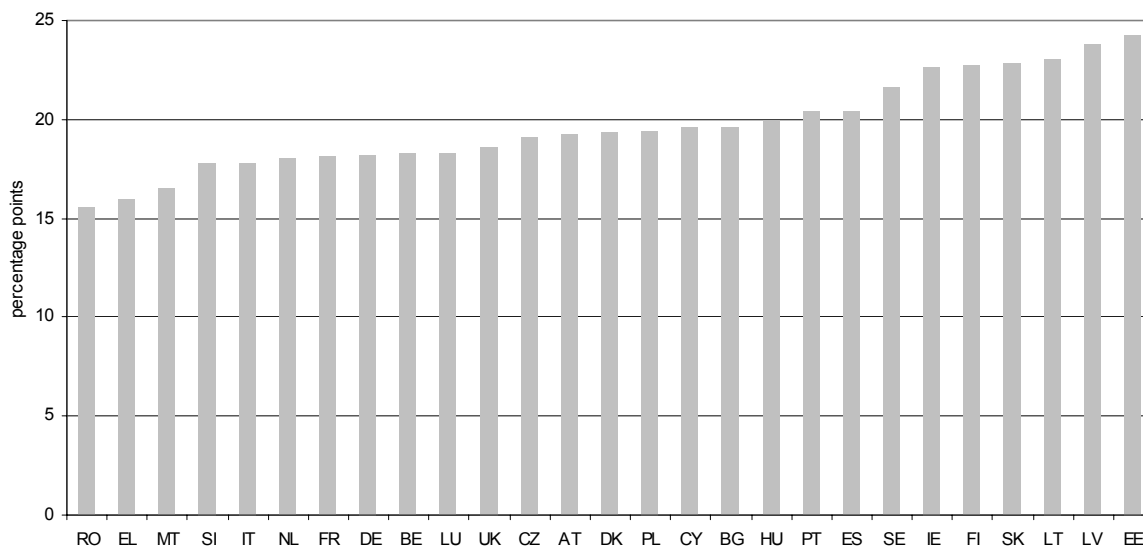
Figure 11 - Gender segregation in occupations in the EU - 2006



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).

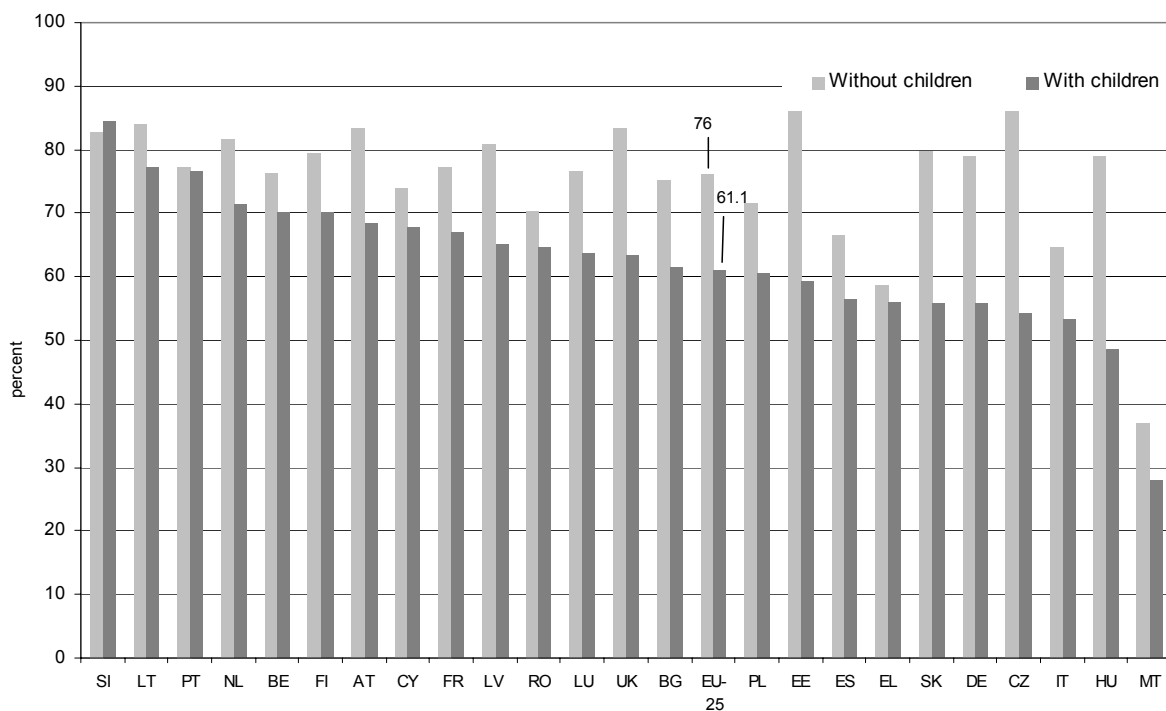
Figure 12 - Gender segregation in economic sectors in the EU - 2006



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

BE	<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>
EL	<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>
ES	<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>
FR	<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>
HU	<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>
IT	<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>
LU	<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>
NL	<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>
PT	<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
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.