



COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES

018346/EU XXIII.GP  
Eingelangt am 19/07/07

Bruxelles, le 18.7.2007  
COM(2007) 424 final

**COMMUNICATION DE LA COMMISSION AU PARLEMENT EUROPÉEN, AU  
CONSEIL, AU COMITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIAL EUROPÉEN ET AU COMITÉ  
DES RÉGIONS**

**Combattre l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes**

# COMMUNICATION DE LA COMMISSION AU PARLEMENT EUROPÉEN, AU CONSEIL, AU COMITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIAL EUROPÉEN ET AU COMITÉ DES RÉGIONS

## Combattre l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes

### 1. INTRODUCTION

Le principe fondamental d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes figure depuis 1957 dans le traité de Rome. La réduction de l'écart de rémunération fait partie des objectifs de la Stratégie européenne pour la croissance et l'emploi. Toutefois, la Feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes<sup>1</sup> souligne que l'écart de rémunération persiste malgré les actions entreprises et les moyens mis en œuvre pour le combattre. D'après l'indicateur de l'écart (non corrigé) de la rémunération horaire brute entre les femmes et les hommes, les femmes gagnaient en 2005 en moyenne 15 % de moins que les hommes dans l'Union européenne. Rien n'indique que cet écart tende à se réduire sensiblement.

Une grande partie de l'écart ne peut être attribuée à des critères objectifs, signe des inégalités qui subsistent à l'égard des femmes sur le marché du travail. Ces dernières affichent des taux de réussite scolaire supérieurs aux hommes dans tous les États membres et représentent la majorité des diplômés de l'enseignement supérieur. Comment expliquer dès lors qu'une fois sorties du système éducatif, le marché du travail leur réserve des conditions moins favorables qu'aux hommes et ne valorise pas pleinement leur potentiel productif? Une économie moderne et compétitive ne peut se permettre une telle situation, en particulier face aux défis des changements démographiques et de la diminution attendue de la population active.

C'est dans ce contexte que s'inscrit le présent document, dont l'objet est d'analyser les causes de l'écart de rémunération et de présenter des pistes d'action pour le réduire. La Commission ne peut réussir seule à relever ce défi puisque, dans de nombreux domaines, le centre de gravité réside dans les États membres et les actions à prendre dépassent ses compétences. Le combat contre l'écart de rémunération nécessitera donc la mobilisation de toutes les parties prenantes, en particulier des États membres et des partenaires sociaux, afin de faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes sur le marché du travail.

---

<sup>1</sup> COM(2006) 92. La résolution du Parlement européen du 13 mars 2007 sur la Feuille de route (P6\_TA(2007)0063) appelle la Commission à agir pour combattre l'écart de rémunération.

## 2. L'ECART DE REMUNERATION ENTRE FEMMES ET HOMMES: UN PHENOMENE COMPLEXE ET PERSISTANT

### 2.1. Qu'entend-t-on par écart de rémunération?

L'écart de rémunération mesure la différence relative des rémunérations horaires brutes moyennes des femmes et des hommes pour l'ensemble de l'économie. C'est l'un des indicateurs structurels de suivi de la Stratégie européenne pour la croissance et l'emploi<sup>2</sup>.

Les facteurs à l'origine de l'écart de rémunération sont complexes. Un document de travail des services de la Commission de 2003 détaille la mesure, l'analyse et les implications politiques de l'écart de rémunération entre femmes et hommes<sup>3</sup>. Il souligne la difficulté d'isoler les facteurs explicatifs objectifs de l'écart des effets dû à la discrimination directe ou indirecte ou à d'autres facteurs.

Les différences de rémunération entre femmes et hommes peuvent en partie refléter des différences objectives sur le plan des *caractéristiques individuelles* (âge, niveau d'éducation, expérience acquise), *de l'emploi* (profession, type de contrat ou conditions de travail) ou *de l'entreprise* (secteur d'activité ou taille). Par exemple, l'expérience est généralement rémunératrice sur le marché du travail. Si les hommes ont, en moyenne, plus d'expérience que les femmes, leur niveau de rémunération sera, en moyenne, également plus élevé. Malgré cela, des pratiques *discriminatoires* peuvent persister et frapper les travailleurs en raison de leur sexe. Il arrive qu'à niveau d'expérience équivalent des femmes soient moins rémunérées que les hommes pour un même travail d'une manière délibérément discriminatoire.

Néanmoins, les différences objectives et les pratiques ouvertement discriminatoires ne suffisent pas à expliquer la persistance de l'écart de rémunération<sup>4</sup>. Celui-ci est aussi lié à un certain nombre d'éléments d'ordre tant juridique que social ou économique, qui dépassent largement la seule question d'une rémunération égale pour un même travail.

Conformément au traité (article 141), une rémunération égale pour un travail de *valeur égale* doit également être assurée. Cela soulève la question de la valorisation du travail de chacun et, notamment, de l'évaluation des fonctions. La persistance de l'écart de rémunération traduit alors aussi une moindre valorisation systématique des professions et fonctions majoritairement féminines par rapport à celles majoritairement masculines, sans que cela ne soit nécessairement justifié par des critères objectifs<sup>5</sup>. Par exemple, à niveau de qualification égal, la force physique peut être mieux valorisée que les compétences en matière de relations humaines, ou la responsabilité du capital mieux que la responsabilité des personnes. À titre d'exemple, une entreprise a récemment procédé à une réévaluation de ses grilles de salaire mettant les caissiers/ères de supermarché à égalité avec leurs collègues manutentionnaires.

D'autre part, l'écart de rémunération peut refléter des inégalités qui, de fait, affectent principalement les femmes dans leur participation au marché du travail.

---

<sup>2</sup> Ecart (non corrigé) de la rémunération horaire brute moyenne entre hommes et femmes en pourcentage de celle des hommes. Voir définition au point 2 de l'annexe.

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

<sup>4</sup> "The Gender Pay Gap – Origins and Policy Responses", Groupe d'experts économiques sur le genre, l'inclusion sociale et l'emploi:  
[http://bookshop.europa.eu/eubookshop/FileCache/PUBPDF/KE7606200ENC/KE7606200ENC\\_002.pdf](http://bookshop.europa.eu/eubookshop/FileCache/PUBPDF/KE7606200ENC/KE7606200ENC_002.pdf)

<sup>5</sup> COM(94) 6.

Cela concerne par exemple la *ségrégation* du marché du travail. Il apparaît que les femmes se concentrent dans un nombre beaucoup plus restreint de secteurs et de professions que les hommes. Or ceux-ci tendent à être moins valorisés et moins rémunérés que ceux où travaillent majoritairement les hommes. Près de 40 % des femmes travaillent dans les secteurs de la santé, de l'éducation ou de l'administration publique, contre seulement 20 % des hommes. Par ailleurs, les femmes sont principalement employées comme assistantes administratives, vendeuses ou travailleuses peu ou non qualifiées, ces professions représentant presque la moitié de l'emploi féminin. Inversement, seul un tiers des cadres sont des femmes dans les entreprises de l'UE.

La ségrégation est renforcée par les *traditions et stéréotypes* qui influent par exemple sur les choix des filières d'éducation, l'évaluation et la classification des professions, mais aussi sur la participation à l'emploi. En particulier, les femmes continuent de subir plus que les hommes les difficultés liées à la *conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée*. Cela influence le choix de carrière et se traduit par un recours au temps partiel beaucoup plus important et par des interruptions de carrière plus fréquentes, ce qui a des effets négatifs sur leur évolution professionnelle. Près d'un tiers des femmes travaille à temps partiel, contre seuls 8 % des hommes. Bien que le recours à ce mode de travail puisse refléter des préférences personnelles et favoriser la participation des femmes au marché du travail, l'écart entre femmes et hommes souligne qu'ils n'ont pas la même utilisation du temps et que la prise en charge des membres de la famille dépendants est essentiellement assumée par les femmes. L'absence de services de garde d'enfants accessibles, abordables et de qualité renforce ce déséquilibre. De même, le recours au congé parental reste très majoritairement féminin<sup>6</sup>. La parentalité fait baisser durablement le taux d'emploi des femmes, mais pas du tout celui des hommes. En conséquence, le parcours professionnel des femmes est plus souvent interrompu, plus lent et plus court et, donc, moins rémunérateur.

L'interprétation de l'indicateur de l'écart de rémunération doit tenir compte du fait qu'il ne permet pas de faire de distinction entre les facteurs explicatifs objectifs et ceux résultant de discriminations ou d'autres facteurs.

## **2.2. Caractéristiques de l'écart de rémunération dans l'UE**

En 2005, l'écart de rémunération entre femmes et hommes était estimé à 15 % dans l'UE-27, soit deux points au-dessous de son niveau de 1995 (voir annexe). Cette relative stabilité contraste avec l'évolution par ailleurs nettement positive du taux d'emploi des femmes, dont la progression a été continue.

Au niveau des États membres, les variations sont très importantes, puisque l'écart varie de 4 % (MT) à 25 % (EE, CY). Toutefois, l'écart de rémunération n'est pas un indicateur général de l'égalité entre les femmes et les hommes puisqu'il ne concerne que les personnes salariées et doit être interprété en regard des autres indicateurs relatifs au marché du travail. Il reflète généralement les différences de modalités de travail des femmes. Ainsi, la plupart des pays dont le taux d'emploi des femmes est faible (p.ex. MT, IT, EL, PL) ont également un écart inférieur à la moyenne qui reflète la faible participation des femmes peu ou pas qualifiées à l'emploi. Un écart élevé va généralement de pair avec une ségrégation du marché du travail élevée (p.ex. CY, EE, SK, FI) ou un recours important des femmes au temps partiel (p.ex. DE,

---

<sup>6</sup> Eurobaromètre 189 / 59.1.

UK, NL, AT, SE). Par ailleurs, les systèmes et mécanismes institutionnels de fixation des rémunérations peuvent également influencer l'écart de rémunération.

L'écart de rémunération apparaît également plus important que la moyenne dans les entreprises du secteur privé<sup>7</sup> (25 %), où il varie fortement selon les caractéristiques individuelles, de l'entreprise ou de l'emploi (voir annexe statistique). On constate par exemple que l'écart augmente avec la taille de l'entreprise, l'âge et avec le niveau d'instruction et de qualification. En d'autres termes, les qualifications et l'expérience acquises par les femmes sont moins rémunérées que celles des hommes. Par ailleurs, les secteurs les plus touchés par l'écart de rémunération sont l'industrie, les services aux entreprises et les activités financières.

### **3. COMBATTRE L'INEGALITE SALARIALE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

Combattre l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes est une priorité politique pour la Commission européenne, confirmée dans sa Feuille de route pour l'égalité adoptée pour la période 2006-2010.

L'écart de rémunération a des conséquences significatives sur la position des femmes dans la vie économique et sociale au cours de la vie active et au-delà. Il est un obstacle à une même indépendance économique des femmes et des hommes. Il pèse inévitablement sur les choix individuels, s'agissant par exemple des modalités et de la durée du travail, des interruptions de carrière ou de la répartition des responsabilités domestiques et familiales. Il aggrave l'exposition plus grande des femmes au risque de pauvreté, notamment dans les familles monoparentales. Ses effets se font sentir même après la vie active, lorsque l'écart de rémunération se transforme en écart de pension. Il témoigne d'un gaspillage de ressources inacceptable pour l'économie et la société qui freine la pleine réalisation du potentiel productif des femmes.

Les réponses politiques mises en œuvre ont toujours veillé à lutter contre tous les aspects sous-jacents de l'écart de rémunération. D'une part, un acquis important s'est développé pour lutter contre les discriminations et garantir l'égalité de traitement. D'autre part, nombre de mesures et d'initiatives non législatives ont contribué à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous ses aspects.

La persistance d'un écart de rémunération montre néanmoins la nécessité d'engager une réflexion sur les pistes d'action spécifiques pour réduire les inégalités salariales injustifiées. Quatre domaines prioritaires et complémentaires ont été identifiés. Du point de vue législatif, la Commission doit veiller à une pleine mise en œuvre et application du cadre existant, tout en identifiant les possibilités d'améliorations. Dans les domaines qui dépassent ses seules compétences, la Commission devra compter sur l'engagement actif de toutes les parties concernées, en particulier les États membres et les partenaires sociaux. Il s'agit notamment d'exploiter pleinement la Stratégie européenne pour la croissance et l'emploi et de promouvoir l'égalité salariale auprès des employeurs. C'est en effet aux employeurs, en première instance, d'appliquer le principe de l'égalité de rémunération pour un travail égal ou de même valeur. Enfin, l'échange de bonnes pratiques au niveau communautaire permettra d'améliorer la connaissance du phénomène et de disséminer les solutions innovantes pour le combattre.

---

<sup>7</sup> Voir annexe, point 3.

### 3.1. Analyser les possibilités d'amélioration du cadre législatif et de sa mise en œuvre

Le traité de Rome contenait dès 1957 en son article 119 le principe de l'égalité de rémunération entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins pour un même travail. Cet article, devenu l'article 141 du traité, prévoit que les États membres doivent assurer l'application du principe de l'égalité de rémunération entre travailleurs masculins et travailleurs féminins pour un même travail ou un travail de même valeur (voir annexe).

L'article 141 vise plus qu'une stricte *égalité de jure*, il reconnaît aussi la nécessité d'une *égalité de facto*. C'est pourquoi, en son paragraphe 4, il permet aux États membres, *en vue d'assurer concrètement une pleine égalité entre les hommes et les femmes dans la vie professionnelle*, de maintenir ou d'adopter des actions positives, destinées à *faciliter l'exercice d'une activité professionnelle par le sexe sous-représenté*.

En 1975, le Conseil a adopté la directive 75/117/CEE concernant le rapprochement des législations des États membres relatives à l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins. Celle-ci prévoit notamment que le principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins implique, pour un même travail ou pour un travail auquel est attribuée une valeur égale, l'élimination, dans l'ensemble des éléments et conditions de rémunération, de toute discrimination fondée sur le sexe.

La Cour de justice a eu à se prononcer à plusieurs reprises sur ces dispositions dans une jurisprudence abondante qui a marqué profondément le droit dans ce domaine<sup>8</sup>.

L'acquis communautaire en la matière a été à l'origine de la plupart des législations nationales concernant le principe de l'égalité de rémunération et a donc joué un rôle capital dans l'évolution de la situation des femmes sur le marché du travail. Cependant cet acquis n'a pas permis de résorber l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes.

L'écart de rémunération n'est pas seulement dû à l'insuffisance ou à la mauvaise application de la loi, cependant celle-ci a un rôle important à jouer<sup>9</sup> pour améliorer la situation.

La législation communautaire a pu être efficace en ce qui concerne l'élimination des discriminations directes, où une femme recevait pour un même travail une rémunération inférieure à celle d'un collègue masculin. Les cas encore existants peuvent être efficacement traités par les mécanismes juridictionnels ou autres au niveau national.

Cependant, cette législation a été moins efficace pour assurer le respect du principe d'une même rémunération pour un travail de valeur égale. Il peut s'agir, par exemple, de la valorisation différente de deux fonctions équivalentes dans une entreprise, l'une étant majoritairement exercée par des femmes, l'autre majoritairement exercée par des hommes. En effet, ce type de discriminations est moins susceptible d'être contesté par des actions individuelles en justice, étant donné que les victimes potentielles n'en sont probablement pas

---

<sup>8</sup> Voir annexe, point 1.

<sup>9</sup> "Report on Equal Pay", Réseau d'experts juridiques indépendants dans les domaines de l'emploi, des affaires sociales et de l'égalité entre les hommes et les femmes:  
[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)

conscientes, mais aussi qu'il est plus difficile de constituer un dossier pour discrimination dans de tels cas.

En conséquence, sans préjuger des résultats de l'analyse, il convient d'examiner si des changements du cadre législatif communautaire sont souhaitables pour s'assurer que les discriminations directes et indirectes sont exclues notamment des systèmes de fixation des rémunérations. Pour cela on pourrait envisager de renforcer les dispositions visant à éliminer les éléments discriminatoires pour un des sexes dans les systèmes de rémunération.

Il s'agit également d'examiner le rôle de la transparence sous tous ces aspects et d'analyser dans ce contexte les dispositions concernant l'information et la consultation des travailleurs et de leurs représentants sur la situation et l'évolution des rémunérations des femmes et des hommes dans l'entreprise, déjà prévues par la directive 2002/73/CE.

Enfin, pour faire face à la ségrégation du marché du travail, les États membres pourraient recourir davantage à la possibilité de mettre en œuvre des actions positives, dans le respect de la jurisprudence de la Cour de justice.

La Commission continuera d'exercer son rôle de gardienne des traités et de s'assurer que le droit communautaire concerné est correctement transposé et appliqué. Dans l'exercice de cette tâche, elle pourra s'appuyer sur les organismes nationaux chargés de promouvoir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes<sup>10</sup>.

L'application du droit tirerait également profit d'une meilleure diffusion de l'information et d'une sensibilisation aux dispositions législatives existantes. Les sondages mettent en évidence la méconnaissance du droit européen en matière d'égalité des rémunérations, d'égalité de traitement et de voies de recours possibles. En moyenne, seul un tiers des citoyens affirment connaître leurs droits en cas de discrimination<sup>11</sup>. Il est donc nécessaire de continuer à informer aussi bien les citoyens en général que les représentants des travailleurs et des employeurs, ou encore les professionnels du secteur de la justice.

Enfin, la possibilité de concilier vie professionnelle et vie privée favorise un meilleur équilibre dans la répartition des tâches domestiques et familiales entre femmes et hommes et soutient dès lors une participation plus continue des femmes au marché du travail, ce qui contribue à réduire l'écart de rémunération. La Commission a engagé une consultation des partenaires sociaux européens sur la question de la conciliation<sup>12</sup>, estimant qu'une mise à jour de la réglementation communautaire serait utile.

La Commission:

- poursuivra le contrôle approfondi de la transposition et de l'application de la législation communautaire dans les États membres et s'appuiera sur le réseau des organismes nationaux responsables de l'égalité entre les femmes et les hommes afin de contribuer à une interprétation et à une application uniformes du droit en matière d'égalité de rémunération;

<sup>10</sup> Article 8bis de la directive 76/207/CEE, telle que modifiée par la directive 2002/73/CE.

<sup>11</sup> Eurobaromètre 263/65.4.

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

- réalisera en 2008 une analyse des dispositions actuelles sous l'aspect de la pertinence des instruments juridiques par rapport aux causes recensées de l'écart de rémunération et proposera, le cas échéant, une adaptation du cadre législatif communautaire;
- invite les États membres à mettre pleinement en œuvre les dispositions existantes en matière d'information des travailleurs par les employeurs quant à l'égalité de traitement dans les entreprises;
- examinera si des orientations ou clarifications sont nécessaires quant à la mise en œuvre d'actions positives pour lutter contre la ségrégation du marché du travail;
- intensifiera les actions d'information et de sensibilisation en rapport avec le droit existant et les recours en cas de discrimination, y compris en direction des acteurs concernés du système judiciaire;
- le cas échéant, proposera à la suite de la consultation des partenaires sociaux au niveau communautaire des mesures pour améliorer la conciliation du travail et de la vie privée et familiale, de façon à permettre aux femmes et aux hommes d'avoir accès au marché du travail et de s'y maintenir dans des conditions égales.

### **3.2. Exploiter pleinement la Stratégie européenne pour la croissance et l'emploi**

La Stratégie européenne pour la croissance et l'emploi constitue un instrument essentiel pour soutenir l'égalité entre les femmes et les hommes sur le marché de travail, avec l'appui actif des Fonds structurels. Liée à cette Stratégie, la méthode ouverte de coordination sur la protection sociale et l'inclusion sociale reconnaît également que la promotion de l'égalité des chances fait partie intégrante des efforts entrepris par les États membres afin de renforcer la cohésion sociale dans l'UE.

Dans le cadre actuel de la Stratégie européenne pour la croissance et l'emploi, la réduction de l'écart de rémunération est reprise dans deux des lignes directrices intégrées<sup>13</sup>. Celles-ci encouragent également les États membres à définir leurs engagements et objectifs pour les priorités établies. Le «Pacte européen pour l'égalité entre les femmes et les hommes» adopté au Conseil européen de printemps de mars 2006 reflète avec force l'engagement des États membres d'agir résolument dans ce domaine.

Combattre l'écart de rémunération nécessite une approche ciblée sur l'ensemble des facteurs sous-jacents. Plusieurs États membres ont engagé des actions en faveur de la déségrégation du marché du travail, de l'éducation et de la formation ou de la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée. Néanmoins, le rapport annuel de la Commission sur la croissance et l'emploi 2006<sup>14</sup> et le rapport conjoint sur l'emploi 2006-2007<sup>15</sup> ont déploré la persistance de l'écart, ce dernier document soulignant que *«seuls deux pays se sont fixé des objectifs en la matière (EE et FI), tandis que la plupart des États membres négligent la question»*.

---

<sup>13</sup> Décision du Conseil 2005/600/CE, lignes directrices 18 et 22.

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

<sup>15</sup> Doc. 6706/07 du Conseil.



Le rapport de la Commission sur l'égalité entre les femmes et les hommes transmis au Conseil européen souligne chaque année la persistance d'un écart de rémunération élevé et invite les États membres à tout mettre en œuvre pour s'attaquer à l'ensemble des causes sous-jacentes. Il serait dès lors souhaitable que les États membres fassent état, dans leurs programmes nationaux de réforme, des initiatives spécifiques qu'ils ont mises en œuvre pour combattre l'écart de rémunération, y compris en matière de ségrégation du marché du travail et de conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée. La Commission continuera de rendre compte de l'évolution de l'écart de rémunération et des réponses politiques adoptées dans le cadre des mécanismes établis pour la Stratégie européenne pour la croissance et l'emploi, notamment le rapport de progrès annuel et le rapport conjoint sur l'emploi. Il importe également d'assurer un suivi des politiques grâce à des statistiques cohérentes, comparables, complètes et disponibles en temps utile. Il s'agira notamment de développer la capacité d'analyse et de compréhension des principaux déterminants de l'écart afin de dégager des pistes d'action possibles pour s'y attaquer de manière ciblée. À cet effet, Eurostat a institué en 2007 un groupe de travail avec les États membres sur l'indicateur structurel existant en vue d'en améliorer la qualité et la comparabilité.

#### La Commission

- améliorera l'offre et la qualité des statistiques relatives à l'indicateur structurel sur l'écart de rémunération, y compris les ventilations nécessaires et les outils permettant l'identification et l'analyse des déterminants de l'écart, et en assurera une diffusion appropriée;
- évaluera le meilleur moyen de poursuivre la lutte contre l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes dans le cadre des prochaines lignes directrices intégrées 2008-2010 de la Stratégie pour la croissance et l'emploi;
- invite dès à présent les États membres à fixer des objectifs et des échéanciers nationaux de réduction de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, sur base de statistiques cohérentes, comparables et complètes;
- invite les États membres à exploiter pleinement le potentiel offert par le Fonds social européen, notamment pour s'attaquer aux causes, directes et indirectes, des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, améliorer l'accès à l'emploi des femmes et réduire la ségrégation fondée sur le sexe sur le marché du travail.

### **3.3. Promouvoir l'égalité salariale auprès des employeurs**

Les employeurs sont des acteurs clés de l'élimination des inégalités de rémunération injustifiées. Il est de leur responsabilité de respecter la législation en la matière. Il est toutefois aussi dans leur intérêt d'agir d'une manière responsable afin de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de leurs organisations. Cela s'applique tant aux entreprises privées que publiques. La Commission met en œuvre un programme d'action pour l'égalité des chances pour son personnel. Il faut, à cet égard, souligner la persistance d'un écart de rémunération également au sein des administrations publiques, due principalement à la ségrégation professionnelle et à la faible présence des femmes aux postes d'encadrement et de décision.

La promotion de l'égalité n'est pas seulement une question d'éthique, mais procure un avantage compétitif aux entreprises en permettant à leur personnel de réaliser pleinement son potentiel productif. L'égalité entre les femmes et les hommes figure d'ailleurs parmi les

domaines d'action prioritaires identifiés par l'Alliance européenne pour la responsabilité sociale des entreprises<sup>16</sup> (RSE). La Commission invite dans ce cadre l'Alliance à proposer des initiatives pour valoriser les bonnes pratiques en matière de lutte contre l'écart de rémunération.

Certains États membres soutiennent les efforts des employeurs notamment par la promotion de labels attribués aux entreprises dont les pratiques en matière d'égalité professionnelle et de gestion des ressources humaines valorisent l'égalité entre les femmes et les hommes. La Commission pourra favoriser l'échange de bonnes pratiques dans ce domaine. Elle soutient dès à présent des actions de sensibilisation afin de lutter contre les stéréotypes de genre dans les entreprises, notamment avec le soutien du programme PROGRESS.

Par ailleurs, les administrations publiques ont un poids significatif dans les économies nationales, les marchés publics représentant 16 % du PIB communautaire. Elles ont donc la faculté d'inciter leurs fournisseurs à adopter des comportements responsables socialement. À cet effet, les directives 2004/17/CE<sup>17</sup> et 2004/18/CE<sup>18</sup> prévoient que *«les pouvoirs adjudicateurs peuvent exiger des conditions particulières concernant l'exécution du marché (...) [qui] peuvent notamment viser des considérations sociales et environnementales»*.

#### La Commission

- invite les administrations nationales à mettre tout en œuvre pour réduire l'écart de rémunération en leur sein et à promouvoir l'égalité salariale chez leurs fournisseurs au moyen des procédures d'exécution des marchés publics;
- intégrera les dimensions de l'égalité de traitement et de l'égalité salariale dans le guide qu'elle prépare pour 2008 sur l'intégration des critères sociaux dans les procédures d'exécution des marchés publics.

### 3.4. Soutenir l'échange des bonnes pratiques au niveau communautaire

Plusieurs États membres ont engagé des initiatives nationales pour lutter contre l'écart de rémunération. Celles-ci ont principalement concerné: des actions législatives en faveur de l'égalité salariale, par exemple pour inciter ou obliger les entreprises à analyser et remédier aux écarts injustifiés entre leurs salariés; des politiques actives d'égalité entre les sexes, visant notamment à éliminer les inégalités structurelles sur le marché du travail; des politiques salariales visant à réévaluer les professions faiblement rémunérées.

Une des priorités du cadre d'actions pour l'égalité entre les femmes et les hommes adopté en mars 2005 par les partenaires sociaux européens est la réduction de l'écart de rémunération. Selon le premier rapport de suivi de la mise en œuvre approuvé début 2007, le cadre d'actions a stimulé un nombre important d'initiatives au niveau national, utilisant une palette variée d'instruments notamment des actions de sensibilisation et de formation, le développement d'outils de comparaison de salaires ou la définition de stratégies de réduction de l'écart.

La diversité des approches adoptées souligne la complexité du phénomène. L'égalité des rémunérations ne pourra être que le fruit d'une action à tous les niveaux, associant toutes les

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

<sup>17</sup> Directive 2004/17/CE du Parlement européen et du Conseil du 31 mars 2004.

<sup>18</sup> Directive 2004/18/CE du Parlement européen et du Conseil du 31 mars 2004.

parties prenantes et agissant sur l'ensemble des facteurs à l'origine de l'écart. À cet égard, la bonne connaissance des enjeux liés à l'écart de rémunération et la diffusion des bonnes pratiques mises en œuvre par les différents acteurs pour réduire cet écart sont des éléments essentiels. La Commission soutiendra l'échange de bonnes pratiques dans ce domaine.

L'Institut européen pour l'égalité entre les femmes et les hommes<sup>19</sup> pourra être appelé à fournir une assistance technique à la lutte contre l'écart de rémunération.

- La Commission invite les partenaires sociaux à poursuivre la mise en œuvre de leur cadre d'actions pour l'égalité entre les femmes et les hommes, en particulier en ce qui concerne la priorité accordée à la réduction de l'écart de rémunération.

#### 4. CONCLUSIONS

L'égalité entre les femmes et les hommes et la non-discrimination font partie des principes fondamentaux de l'Union européenne. La persistance de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes est le signe que les femmes continuent de subir des discriminations directes et indirectes et des inégalités sur le marché du travail, et empêche également de pleinement réaliser le potentiel productif des femmes et d'atteindre les objectifs de la Stratégie européenne pour la croissance et l'emploi.

Il apparaît avant tout nécessaire de développer les capacités d'analyse du phénomène, qui reste complexe et mal compris. Cela permettra de dégager des pistes d'action ciblées et d'identifier les améliorations possibles au cadre législatif existant et susceptibles d'amener à une réduction significative de l'écart de rémunération.

Cette communication a pour objectif de donner un nouvel élan dans le combat contre l'écart de rémunération. Elle témoigne du plein engagement de la Commission à tout mettre en œuvre pour éliminer les inégalités salariales injustifiées entre les femmes et les hommes. Dans ce but, elle aura besoin de la mobilisation active de toutes les parties concernées, notamment les États membres et les partenaires sociaux.

---

<sup>19</sup> Règlement (CE) n° 1922/2006.

## ANNEXE

### 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**

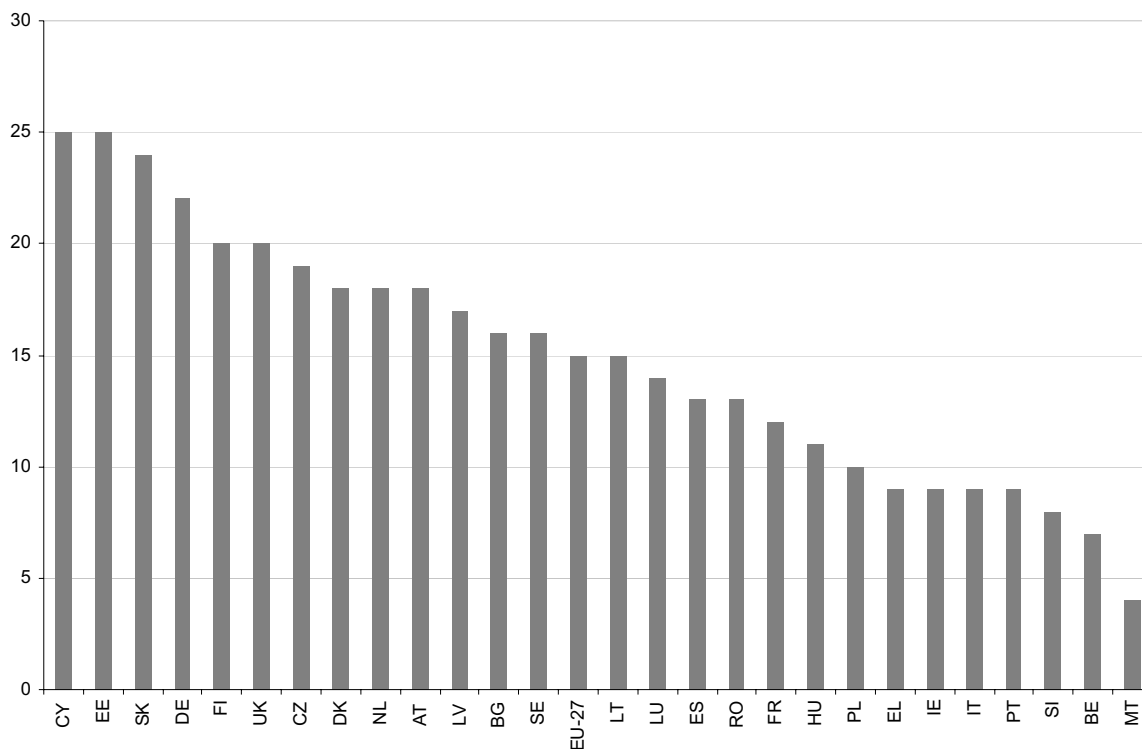
The above analysis on the determinants of gender pay gaps in the European labour markets show to what extent these factors and their impact on gender gaps vary across Member States. They also highlight the role of both direct and indirect discrimination for the gender pay gap and the related statistical 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. EU-27 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.

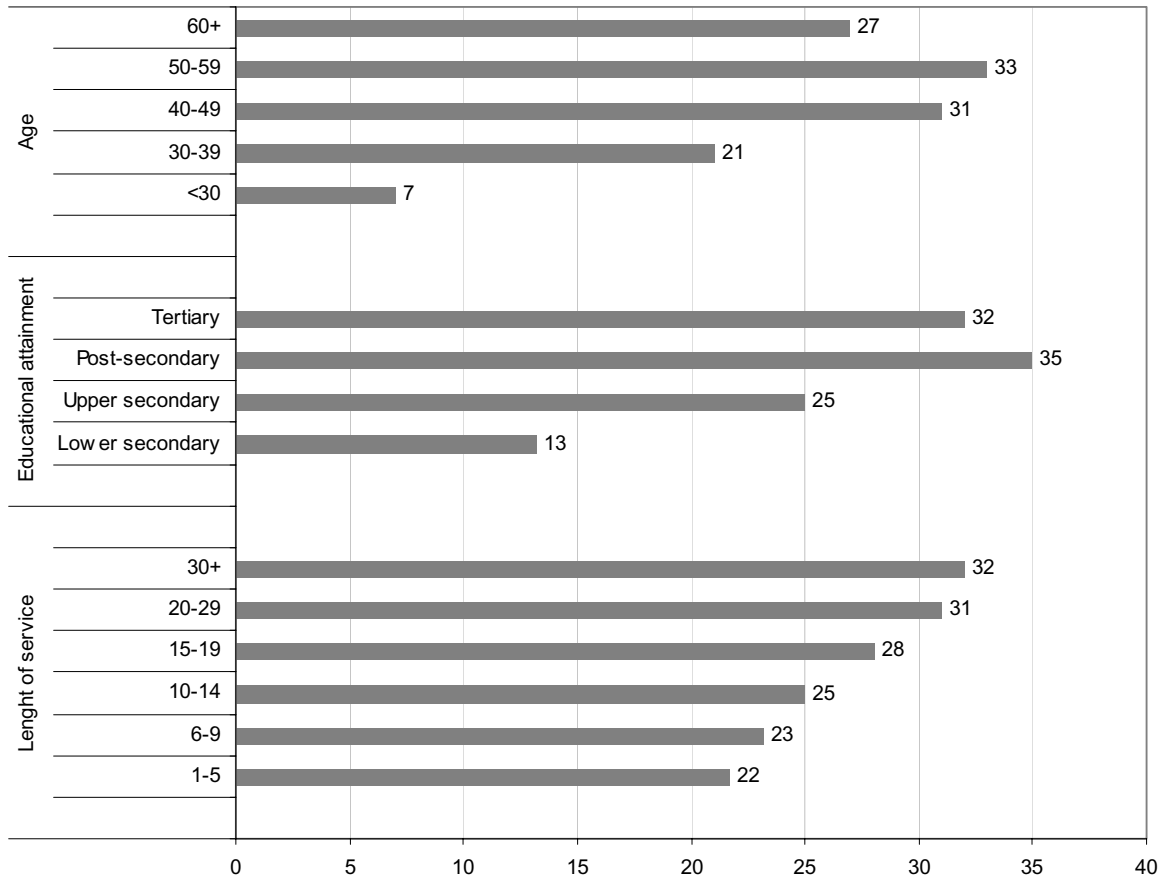
**Table 1 – Gender pay gap (%) in the EU**

	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.

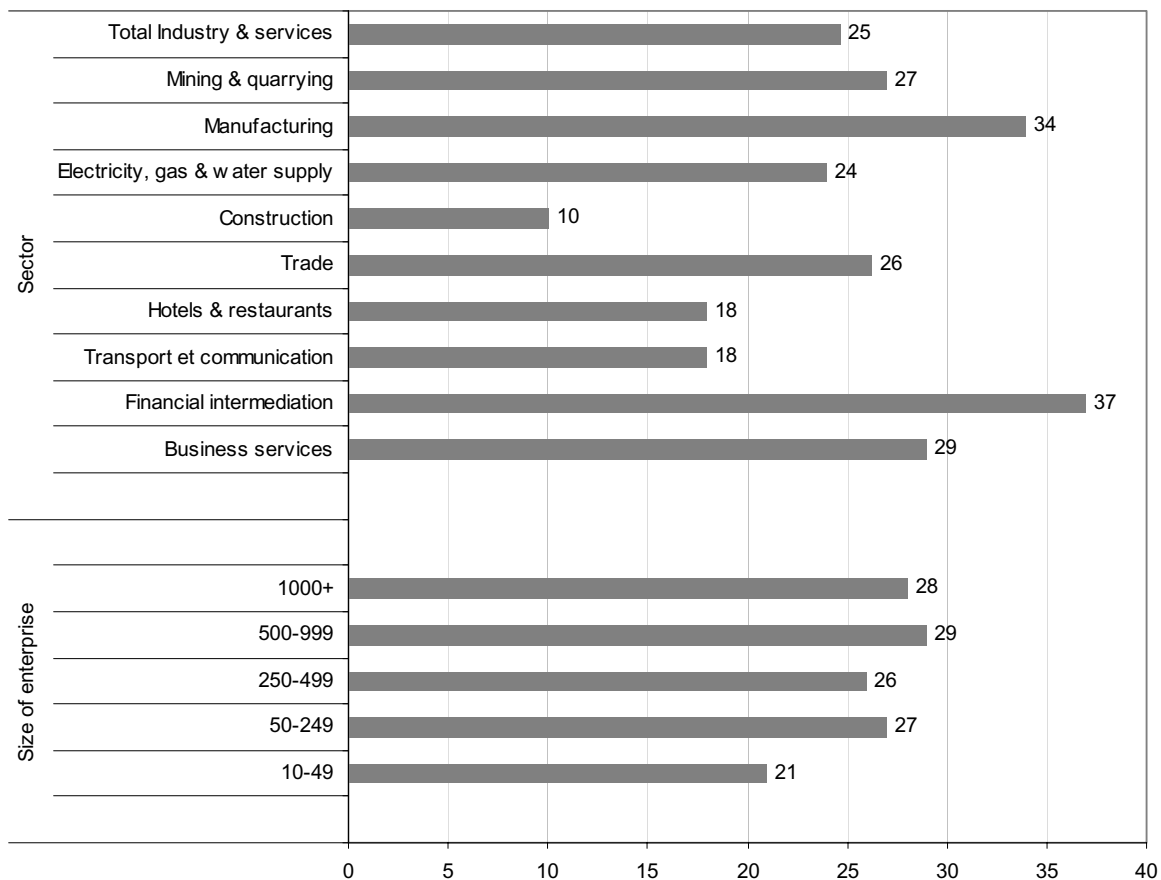
**Figure 2 - Gender pay gap, breakdown by personal characteristics (1) (%)**



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).

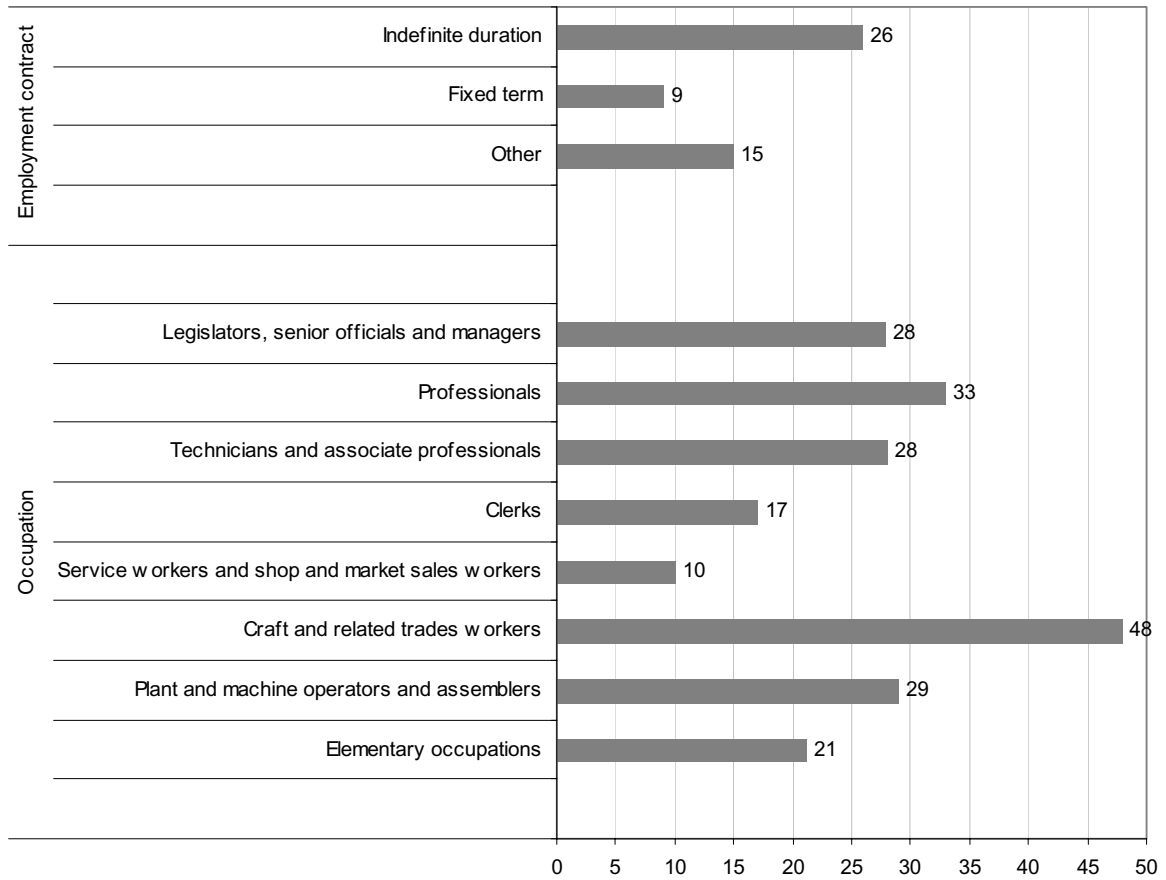
**Figure 3 - Gender pay gap, breakdown by enterprise characteristics (1) (%)**



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).

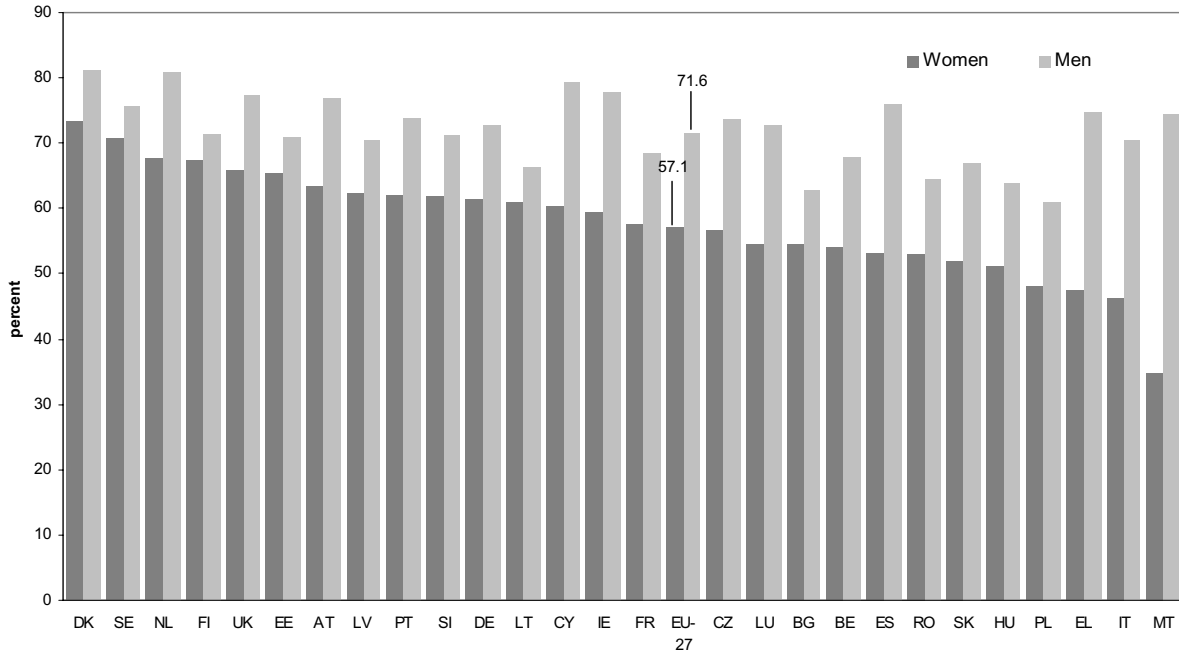
**Figure 4 - Gender pay gap, breakdown by job characteristics (1) (%)**



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).

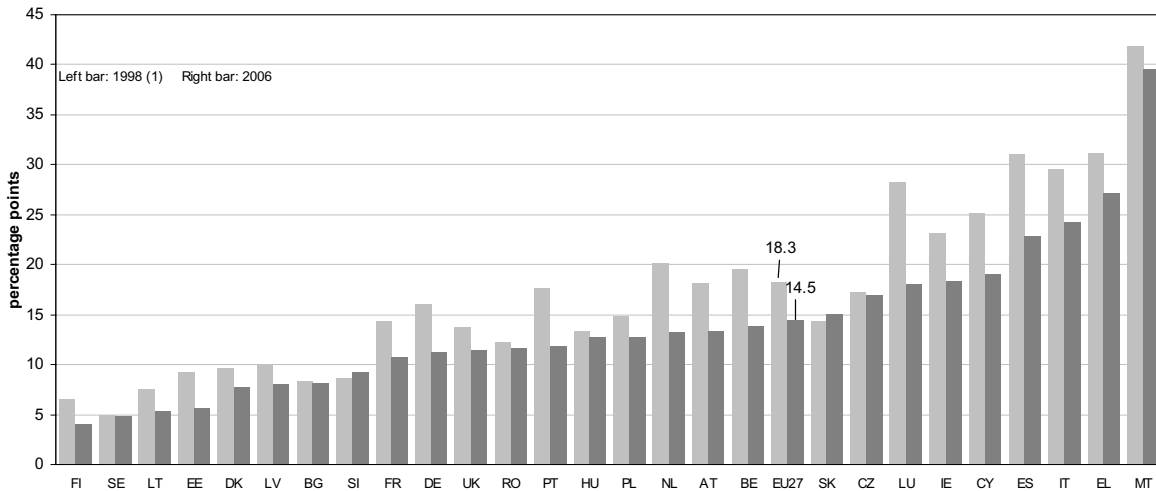
**Figure 5 - Employment rates in the EU - 2006**



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)**

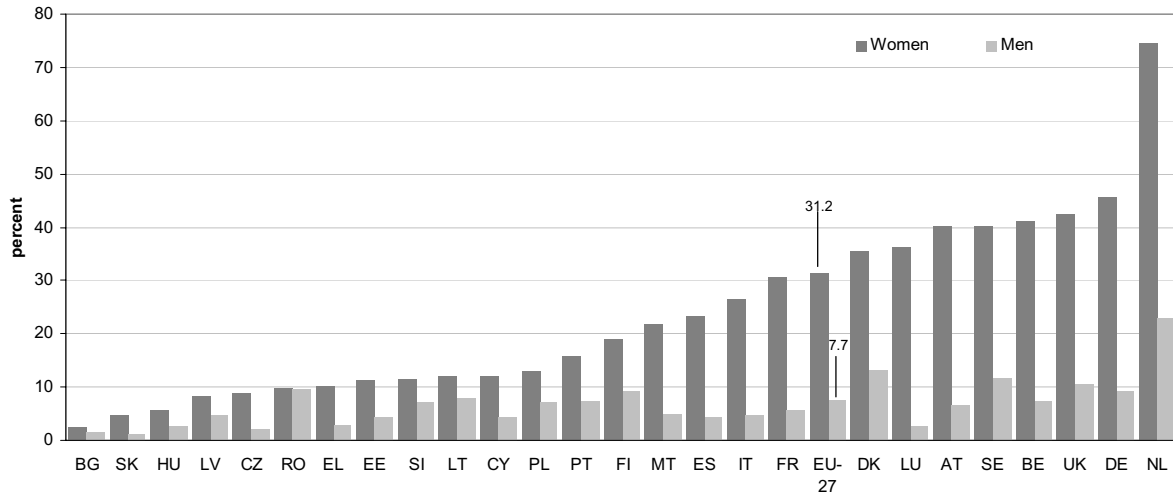


Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS), annual averages.

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



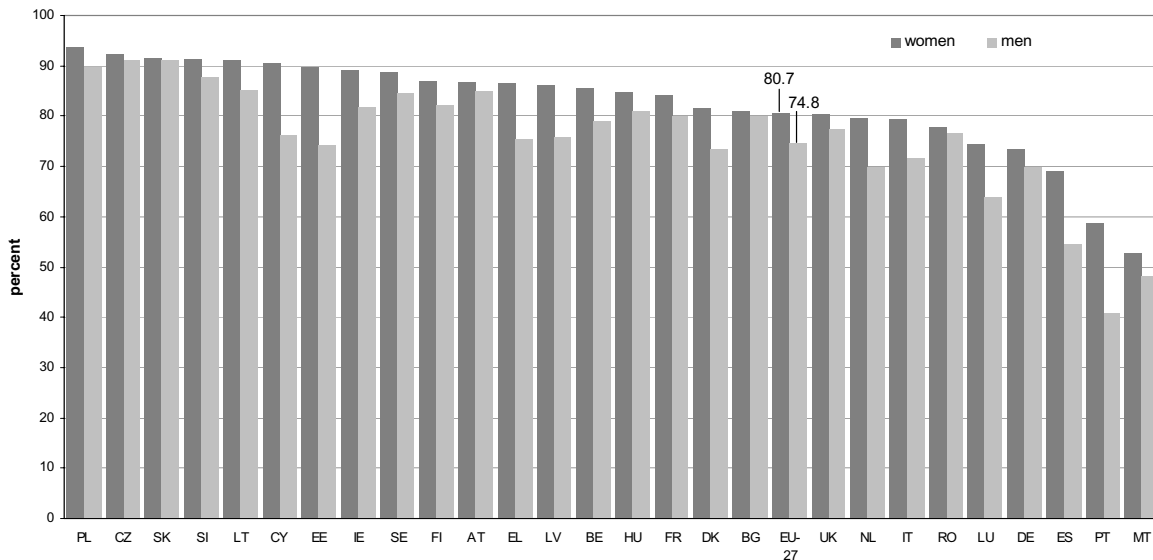
**Figure 7 - Share of part-time workers in total employment - 2006**



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**

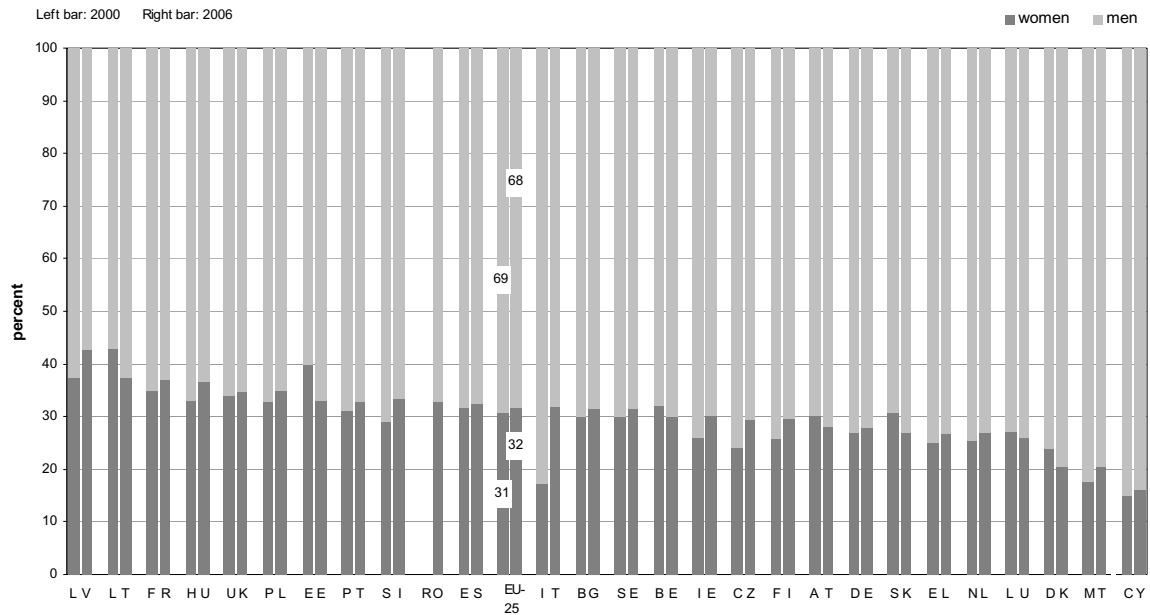


Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS), annual averages.

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.

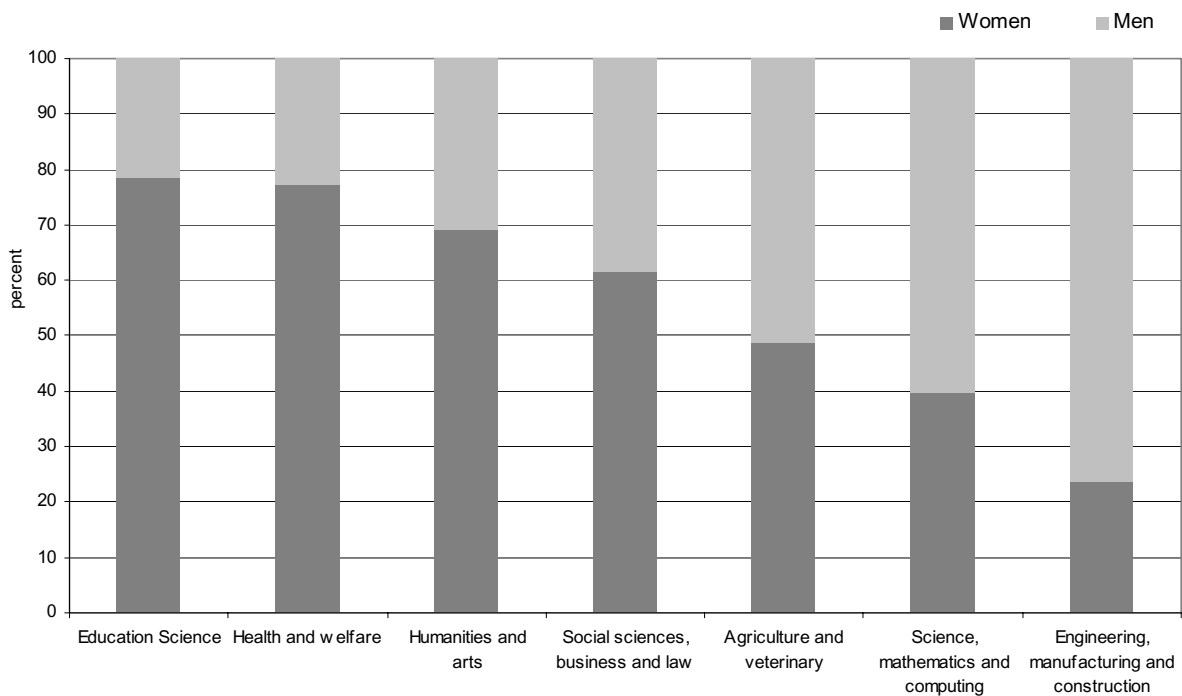
**Figure 9 - Managers in the EU - Distribution by sex 2000 and 2006**



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

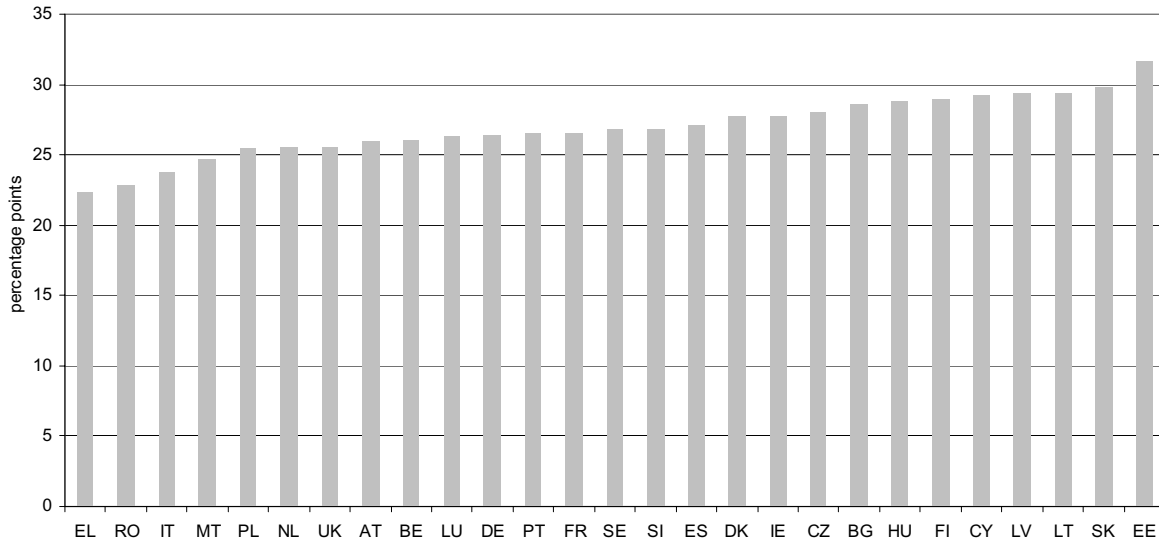
Managers are persons classified in ISCO 12 and 13. FR 2006: provisional data. MT and CY: data lack reliability due to small sample size. IT: Change of data collection method. No data for RO in 2000

**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.

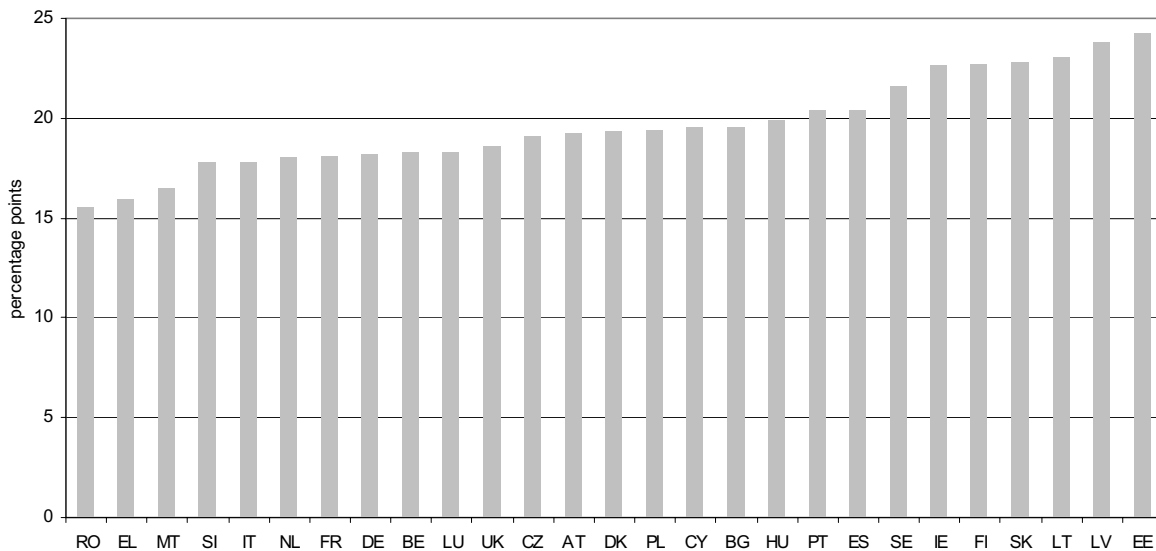
**Figure 11 - Gender segregation in occupations in the EU - 2006**



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).

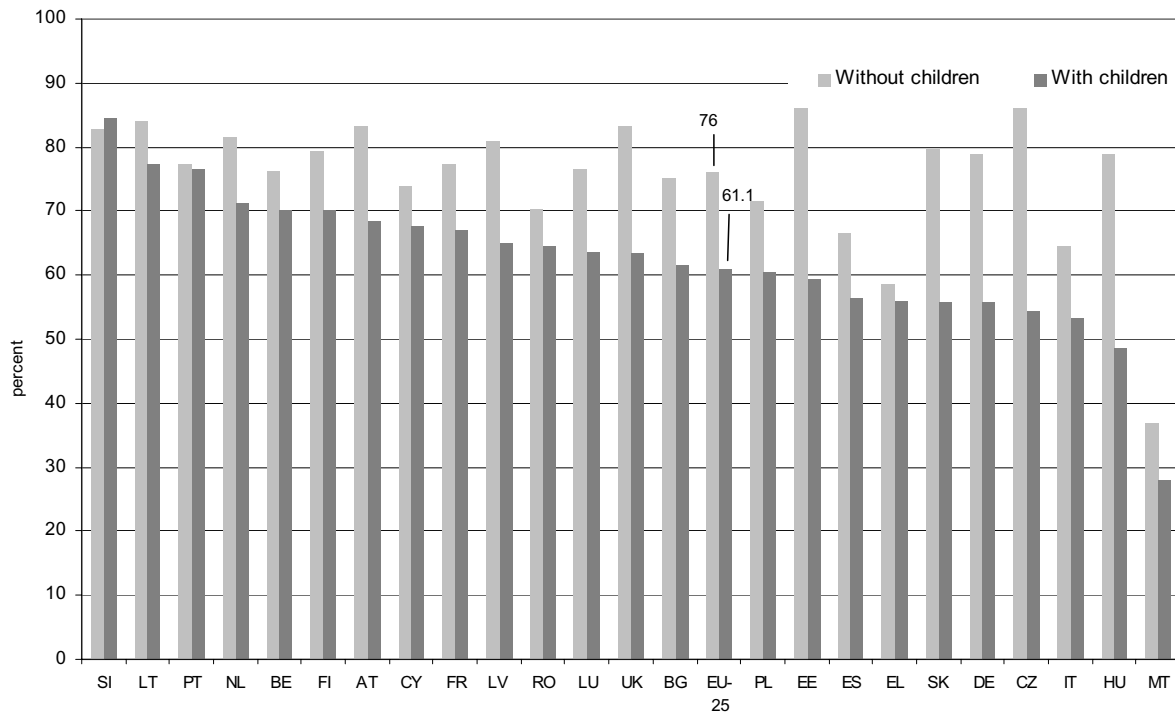
**Figure 12 - Gender segregation in economic sectors in the EU - 2006**



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<sup>(1)</sup>.</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 No 35/2004, of 29 July, Articles 452 to 457 and 490), with the exception of central, regional and local administrations, public institutes and other collective public entities, as well as employers of domestic service workers</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

(<sup>1</sup>) Added after the completion of the report.