

# Europeiska unionens officiella tidning

# C 345



Svensk utgåva

## Meddelanden och upplysningar

femtiotredje årgången

18 december 2010

Informationsnummer

Innehållsförteckning

Sida

### IV Upplysningar

#### UPPLYSNINGAR FRÅN EUROPEISKA UNIONENS INSTITUTIONER, BYRÅER OCH ORGAN

##### Rådet

2010/C 345/01 Rådets slutsatser av den 6 december 2010 om ett stärkt åtagande och intensifierade åtgärder för att minska lönegapet mellan könen och om översyn av genomförandet av handlingsplanen från Peking 1

##### Europeiska kommissionen

2010/C 345/02 Eurons växelkurs ..... 11

### V Yttranden

#### FÖRFARANDEN FÖR GENOMFÖRANDE AV DEN GEMENSAMMA HANDELSPOLITIKEN

##### Europeiska kommissionen

2010/C 345/03 Tillkännagivande om att giltighetstiden för vissa antidumpningsåtgärder snart kommer att löpa ut ..... 12

# SV

Pris:  
3 EUR

(forts. på nästa sida)

FÖRFARANDE FÖR GENOMFÖRANDE AV KONKURRENSPOLITIKEN

**Europeiska kommissionen**

2010/C 345/04

Förhandsanmälan av en koncentration (Ärende COMP/M.6084 – Wittington/Divisie Bijenkorf) – Ärendet kan komma att handläggas enligt ett förenklat förfarande <sup>(1)</sup> ..... 13



---

<sup>(1)</sup> Text av betydelse för EES

## IV

(Upplysningar)

UPPLYSNINGAR FRÅN EUROPEISKA UNIONENS INSTITUTIONER, BYRÅER  
OCH ORGAN

## RÅDET

**Rådets slutsatser av den 6 december 2010 om ett stärkt åtagande och intensifierade åtgärder för att minska lönegapet mellan könen och om översyn av genomförandet av handlingsplanen från Peking**

(2010/C 345/01)

SOM BEAKTAR ATT

1. jämställdhet mellan kvinnor och män är en i fördragen inskriven, grundläggande princip för Europeiska unionen och ingår bland Europeiska unionens mål och uppgifter samt att unionen har som specifik uppgift att integrera principen om jämställdhet mellan kvinnor och män i all sin verksamhet <sup>(1)</sup>,
2. respekten för lika lön för kvinnor och män har garanterats i fördraget sedan Europeiska gemenskapen grundades <sup>(2)</sup>,
3. den europeiska lagstiftning <sup>(3)</sup> som fastställer att principen om likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet syftar till att skydda arbetstagarna från könsdiskriminering i fråga om arbetsvillkoren, inbegripet lönen, rådet, som ett led i den årliga översynen av genomförandet av handlingsplanen från Peking,
4. rådet antog år 2001, som ett led i den årliga översynen av genomförandet av handlingsplanen från Peking, slutsatser för att bekämpa den bristande jämställdheten i lönehänseende mellan kvinnor och män och noterade en rapport från det belgiska ordförandeskapet med information om den bristande jämställdheten i lönehänseende och definitioner av sex kvantitativa och tre kvalitativa indikatorer <sup>(4)</sup>,
5. ett minskat lönegap mellan könen fortfarande är en gemensam politisk prioritering för alla medlemsstaterna och andra viktiga aktörer på den europeiska arenan <sup>(5)</sup>,
6. i synnerhet arbetsmarknadens parter har en nyckelroll på både europeisk och nationell nivå, framför allt vid kollektivförhandlingar, när det gäller att främja och bevara jämställdheten mellan kvinnor och män på arbetsplatsen, även när det gäller lönen <sup>(6)</sup>,
7. Europeiska rådet den 23–24 mars 2006 antog den europeiska jämställdhetspakten, där medlemsstaterna uppmanas att vidta åtgärder, särskilt åtgärder för att minska könsskillnaderna och motverka könsstereotyper på arbetsmarknaden,
8. i november 2009 antog rådet slutsatser om ”Jämställdhet: förstärkning av tillväxt och sysselsättning – bidrag till Lisabonstrategin efter 2010”, där medlemsstaterna och Europeiska kommissionen särskilt uppmanades att fortsätta att minska de kvarstående könsskillnaderna när det gäller lön för att ge både kvinnor och män möjlighet att leva upp till förväntningar och utnyttja sin potential samt för att förebygga fattigdom bland förvärsarbetande <sup>(7)</sup>,
9. rådet och företrädarna för medlemsstaternas regeringar, församlade i rådet, antog i november 2009 även slutsatser om

<sup>(1)</sup> Se artiklarna 2 och 3.3 i EU-fördraget samt artikel 8 i EUF-fördraget.<sup>(2)</sup> Se artikel 157 i EUF-fördraget.<sup>(3)</sup> Särskilt Europaparlamentets och rådets direktiv 2006/54/EG av den 5 juli 2006 om genomförandet av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet (EUT L 204, 26.7.2006, s. 23) och direktiv 2010/18/EU av den 8 mars 2010 om genomförandet av det ändrade ramavtalet om föräldraledighet som ingåtts av BusinessEurope, UEAPME, ECPE och EFS och om upphävande av direktiv 96/34/EG (EUT L 68, 18.3.2010, s. 13).<sup>(4)</sup> Dok. 14485/01 + ADD 1 + ADD 2 + ADD 3.<sup>(5)</sup> Detta framgår särskilt av Europeiska kommissionens färdplan för jämställdhet 2006–2010 (dok. 7034/06), kommissionens meddelande ”Utjämna löneskillnaderna mellan kvinnor och män” av den 18 juli 2007 (dok. 12169/07) och Europaparlamentets resolution av den 18 november 2008 med rekommendationer till kommissionen om tillämpningen av principen om likalön för kvinnor och män.<sup>(6)</sup> Se åtgärdsramen för jämställdhet mellan kvinnor och män som arbetsmarknadens parter på europeisk nivå antog 2005 och rapporterna om dess uppföljning.<sup>(7)</sup> Dok. 15488/09.

”Översynen av medlemsstaternas och EU-institutionernas genomförande av handlingsplanen från Peking, Peking + 15: En översyn av framstegen”<sup>(1)</sup>, där de åtog sig att regelbundet se över framstegen i de kritiska problemområden som utpekades i handlingsplanen från Peking för vilka det redan har antagits indikatorer,

10. i slutsatserna från Europeiska rådets möte i Barcelona den 15–16 mars 2002 åtog sig medlemsstaterna att ha som mål att det, med hänsyn till efterfrågan på barnomsorgsmöjligheter och i enlighet med nationella mönster, senast 2010 ska finnas barnomsorg för minst 90 % av barnen mellan tre år och den obligatoriska skolåldern och för minst 33 % av barnen under tre år, ett åtagande som de vid flera tillfällen har bekräftat<sup>(2)</sup>,
11. behovet att öka förmågan att analysera denna företeelse betonas i kommissionens meddelande ”Utjäma löneskillnaderna mellan kvinnor och män” (2007)<sup>(3)</sup>, och i kommissionens rapport ”Jämställdhet mellan kvinnor och män – 2010”<sup>(4)</sup> betonas att medlemsstaterna utan dröjsmål måste vidta åtgärder för att möta utmaningen att minska lönegapet mellan kvinnor och män ”genom särskilda strategier som kombinerar alla tillgängliga instrument och även fastställa mål om det är lämpligt”,
12. det uttalande som ordförandeskapstrion antog i Valencia den 26 mars 2010 innehåller en uppmaning om att påskynda arbetet med att minska det kvarvarande lönegapet mellan kvinnor och män genom att anta en samordnad strategi och fastställa mål,
13. medlemsstaterna antog vid Europeiska rådets möte den 17 juni 2010 Europa 2020-strategin för sysselsättning samt smart och hållbar tillväxt för alla, där ett av de fem överordnade målen är att eftersträva en höjning av sysselsättningsgraden till 75 % för kvinnor och män i åldrarna 20–64 år<sup>(5)</sup>,
14. den 21 oktober 2010 antog rådet riktlinjerna för medlemsstaternas sysselsättningspolitik<sup>(6)</sup>; i riktlinje 7, i synnerhet, uppmanas medlemsstaterna att främja jämställdhet, bl.a. lika lön, och samt även en politik för balans mellan arbetsliv och privatliv genom tillhandahållande av barnomsorg till rimligt pris och nya former för arbetets organisation, och i

riktlinje 10 anges att alla åtgärder också bör syfta till att främja jämlikhet mellan könen,

15. i de slutsatser som antogs av rådet (sysselsättning, socialpolitik, hälso- och sjukvård samt konsumentfrågor) den 21 oktober 2010 om styrning av den europeiska sysselsättningsstrategin inom ramen för EU 2020-strategin och den europeiska terminen<sup>(7)</sup> betonas vikten av att införa varje europeisk termin utvärdera de framsteg som gjorts i arbetet med att uppnå de överordnade respektive nationella målen i fråga om sysselsättning inom ramen för EU 2020-strategin, att bidra till Europeiska rådets vårmöte genom att fastställa vilka huvudområden på sysselsättningsområdet som kräver strategisk vägledning från Europeiska rådet, och att i slutet av den europeiska terminen granska och anta landspecifika rekommendationer till medlemsstaterna på sysselsättningsområdet,
16. konferensen den 25–26 oktober 2010 om hur man ska kunna minska lönegapet mellan kvinnor och män gav möjlighet till mer ingående diskussioner av problemet med alla berörda parter,
17. Europeiska jämställdhetsinstitutet enligt förordning (EG) nr 1922/2006<sup>(8)</sup>, varigenom institutet inrättades, och dess arbetsprogram för 2010 och 2011, ska tillhandahålla tekniskt stöd till de europeiska institutionerna, särskilt kommissionen, och medlemsstaternas myndigheter; detta stöd omfattar särskilt att ta fram och se över indikatorerna som ett led i uppföljningen av handlingsplanen från Peking,
18. uppnåendet av lika lön för kvinnor och män, lika ekonomiskt oberoende och jämställdhet i beslutsfattandet är prioriterade handlingsområden i kvinnostadgan<sup>(9)</sup>, som kommissionen antog i mars 2010, och i kommissionens strategi för jämställdhet (2010–2015)<sup>(10)</sup>,

OCH SOM FRAMHÅLLER ATT

19. jämställdhet mellan kvinnor och män är avgörande för att uppnå Europa 2020-strategins mål om hög sysselsättning samt smart och hållbar tillväxt för alla liksom för att trygga ekonomisk och social sammanhållning<sup>(11)</sup> och konkurrenskraft samt för att möta den demografiska utmaningen,
20. lönegapet mellan könen uppgår fortfarande till i genomsnitt 18 %<sup>(12)</sup>; detta lönegap varierar avsevärt mellan medlemsstaterna och är olika stort i den offentliga och den privata sektorn,

<sup>(1)</sup> Dok. 15992/09.

<sup>(2)</sup> Se framförallt rådets slutsatser om God balans mellan kvinnors och mäns roller vad avser arbete, tillväxt och social sammanhållning (2007), rådets resolution om De möjligheter och utmaningar som den demografiska förändringen medför i Europa (2007), rådets slutsatser om Att eliminera könsstereotyperna i samhället (2008), rådets slutsatser om Att förena yrkes- och familjeliv (2008) samt slutsatserna om Jämställdhet: förstärkning av tillväxt och sysselsättning – bidrag till Lissabonstrategin efter 2010 (2009).

<sup>(3)</sup> Dok. 12169/07.

<sup>(4)</sup> Dok. 5056/10.

<sup>(5)</sup> Dok. EUCO 13/1/10 REV 1.

<sup>(6)</sup> Dok. 14338/10 + COR 1.

<sup>(7)</sup> Dok. 14478/10.

<sup>(8)</sup> EUT L 403, 30.12.2006, s. 9.

<sup>(9)</sup> Dok. 7370/10.

<sup>(10)</sup> Dok. 13767/10.

<sup>(11)</sup> Artiklarna 147 och 174 i EUF-fördraget.

<sup>(12)</sup> 2008, beräknat på grundval av bruttotimlönerna för hel- och deltid-arbetande; undersökningen av inkomststruktur (SES).

21. lönegapet är en realitet under kvinnornas hela livscykel, bl.a. i form av lägre pensioner och ökad risk för fattigdom bland kvinnor,
22. orsakerna bakom lönegapet mellan könen är och förblir många och komplexa och uttrycker framför allt diskriminering på grund av kön samt ojämlikhet kopplad till utbildning och arbetsmarknad, såsom
- den horisontella segregeringen av arbetsmarknaden: kvinnor arbetar inom betydligt färre, i allmänhet sämre betalda och lägre värderade branscher och yrken än männen <sup>(1)</sup>,
  - den vertikala segregeringen av arbetsmarknaden: kvinnor återfinns generellt på mindre välbetalda tjänster, har sämre anställningstrygghet och möter fler hinder i karriären,
  - svårigheten att förena arbets-, familje- och privatliv samt den ojämna fördelningen av familje- och hushållsansvaret, vilket leder till att en större andel kvinnor arbetar deltid och väljer att avbryta karriären flera gånger,
  - bristen på öppenhet i lönefrågor och
  - konsekvenserna av könsstereotyper, som påverkar valet av utbildning och yrkesutbildning liksom bedömningen av kvalifikationer och värderingen av yrken,
23. arbetstagarnas enskilda omständigheter, t.ex. deras familjesituation eller civilstånd, påverkar även lönegapet mellan könen,
24. även om reella framsteg har gjorts med att kartlägga och förstå vissa av lönegapets många orsaker, saknas fortfarande förklaringar till andra aspekter av detta, vilket kräver ytterligare undersökning, särskilt när det gäller konsekvenserna av arbetsvärderingen och andra förmåner än den gängse grund- eller minimilönen <sup>(2)</sup>, för vilka inte alla nödvändiga uppgifter finns tillgängliga, oberoende av om förmånerna är i form av kontanter eller naturaförmåner,
25. ibland finns det ett samband mellan högre kvinnlig sysselsättningsgrad och ett större lönegap mellan könen; trots detta är en ökad kvinnlig sysselsättningsgrad och ett minskat lönegap mellan könen viktiga mål som bör eftersträvas tillsammans,
26. strategier som går ut på att ta itu med en eller annan orsak till lönegapet var för sig har inte visat sig räcka för att effektivt minska lönegapet mellan könen,
27. för att lönegapet mellan könen ska minska krävs det således ytterligare mobilisering av alla centrala aktörer för att samordnat arbeta med riktade, integrerade, mångfasetterade och enhetliga strategier som syftar till att bearbeta lönegapets många orsaker, både på nationell och på europeisk nivå, även inom ramen för Europa 2020-strategins genomförande,
28. kommissionens strategi för jämställdhet (2010–2015) och många av de planerade åtgärderna i denna förväntas bidra avsevärt till att målet lika lön för kvinnor och män förverkligas,
29. jämställdhetsprincipen har tidigare inte alltid i tillräcklig grad integrerats på alla politikområden i de nationella reformprogrammen och kan med fördel stärkas ytterligare i samband med Europa 2020-strategin <sup>(3)</sup>,
30. det överordnade målet att höja sysselsättningsgraden till 75 % för kvinnor och män i åldrarna 20–64 år, som fastställdes i samband med Europa 2020-strategin, förutsätter ett betydligt större kvinnligt deltagande på arbetsmarknaden, vilket kan främjas genom åtgärder för att minska lönegapet mellan könen, förstärka utbildningen av kvinnor, särskilt i sektorer där de är underrepresenterade, förbättra kvaliteten på kvinnors arbeten och möjligheterna att förena arbets-, familje- och privatliv samt bekämpa fattigdom bland kvinnor och öka deras sociala delaktighet, med beaktande av medlemsstaternas relativa utgångslägen och nationella förutsättningar,

## EUROPEISKA UNIONENS RÅD,

31. NOTERAR det belgiska ordförandeskapets rapport <sup>(4)</sup>, där man utvärderar indikatorer för könsrelaterade löneskillnader och beskriver arbetet med uppgiftsinsamling på området, vissa kvarstående, inneboende svårigheter och behovet att se över och komplettera indikatorerna, så att de avspeglar att lönegapet mellan könen har många dimensioner,
32. SLÅR FAST att det är nödvändigt att välja ut ett begränsat antal indikatorer för regelbunden användning i politiska sammanhang och förbehålla experterna de kompletterande indikatorerna,

## UPPMANAR MEDLEMSSTATERNA ATT

33. anta eller arbeta för en övergripande uppsättning åtgärder för att ta itu med alla de olika orsaker till lönegapet mellan könen som har anknytning till bristande jämställdhet på arbetsmarknaden, med beaktande av de nationella förutsättningarna och genom att samordna de åtgärder som alla relevanta, centrala aktörer vidtar, särskilt arbetsmarknadens parter, på samtliga nivåer, vilket skulle kunna omfatta åtgärder som
- främjande av öppenhet om lönerna, särskilt när det gäller dessas sammansättning och struktur, bl.a. genom information till yngre kvinnor och män som träder in på arbetsmarknaden,

<sup>(1)</sup> Se dok. 5056/10, s. 9, dok. 9671/07, s. 6, och dok. 13767/10, s. 6, om benägenheten att värdera "kvinnliga" jobb lägre. För problemet med könssegrering på arbetsmarknaden hänvisas även till <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4028&langId=en>

<sup>(2)</sup> Se definitionen av "lön" i artikel 157.2 i EUF-fördraget.

<sup>(3)</sup> Se dok. 15488/09, s. 8.

<sup>(4)</sup> Sammanfattning och kommentarer till rapporten finns i dok. 16881/10 ADD 1. (För den fullständiga texten se dok. 16516/10 ADD 2.)

- b) främjande av en neutral utvärdering och värdering av arbete, t.ex. om en arbetsvärdering används för att bestämma lön, så att bristande jämställdhet och diskriminering till följd av undervärdering av kvalifikationer, arbeten och yrken som typiskt innehas av kvinnor kan undvikas,
- c) förbättring av sysselsättningskvaliteten, särskilt med avseende på osäkra anställningsformer och ofrivilligt deltidarbete,
- d) eliminering av den vertikala segregeringen genom lämpliga medel, t.ex. positiv särbehandling eller vid behov kvalitativa och kvantitativa mål eller avskräckande åtgärder för att förbättra könsfördelningen i beslutsfattande ställning i den offentliga och den privata sektorn,
- e) eliminering av den horisontella segregeringen genom att framför allt bekämpa könsstereotyper inom utbildning, arbetsliv och medier, samtidigt som man respekterar yttrandefriheten, genom att erbjuda en utbildningsmiljö som präglas av medvetenhet om jämställdhetsperspektivet och ett opartiskt utbildningsinnehåll, genom att främja den utbildning som står till förfogande för dem som tillhör det underrepresenterade könet inom sektorer där det för närvarande råder obalans mellan könen, genom att uppmuntra kvinnor och män att delta i livslångt lärande för att förvärva yrkeskvalifikationer som passar den nya sysselsättningsstrukturen och i förekommande fall genom att anta positivt särbehandlande åtgärder som gör det lättare för dem att delta på ett visst yrkesområde,
- f) förbättringar när det gäller att förena arbets-, familje- och privatliv för både kvinnor och män genom tillgänglig barnomsorg, och omsorg för andra anhöriga, av hög kvalitet och till rimligt pris samt i tillräcklig omfattning med hänsyn till efterfrågan, genom flexibla arbetstider i företaget och i förekommande fall genom föräldraledighet och ledighet för vård av föräldrar för omsorg om vårdbehövande familjemedlemmar och/eller pappaledighet, kompletterat med åtgärder för att uppmuntra män att åta sig detta,
- g) främjande av lämplig låglönepolitik, samtidigt som man respekterar arbetsmarknadsparternas oberoende,
- h) förstärkning av ett effektivt genomförande av befintlig lagstiftning om jämställdhet med avseende på lön och arbetsplatsförhållanden,
- i) framhävande av frågan om jämställdhet med avseende på lön och arbetsplatsförhållanden i samband med företagens sociala ansvar och
- j) främjande av att lika lön för kvinnor och män integreras som ett villkor som ska uppfyllas av anbudslämnade företag vid offentlig upphandling,
34. i de nationella reformprogram som ska utarbetas inom ramen för Europa 2020-strategin, i dialog med Europeiska kommissionen och med beaktande av medlemsstaternas relativa utgångslägen och nationella förutsättningar, i lämpliga fall, fastställa nationella mål och lägga fram en övergripande uppsättning åtgärder som särskilt ska syfta till att
- a) höja sysselsättningsgraden bland kvinnor,
- b) förbättra tillgången på adekvat barnomsorg för barn i förskoleåldern till överkomlig kostnad och av hög kvalitet, med beaktande av efterfrågan, så att den minst motsvarar de mål som rådet fastställde i Barcelona, liksom tillgången på tjänster och utrustning för andra vårdbehövande anhöriga,
- c) minska lönegapet mellan könen i enlighet med en flerårsplan, och
- d) förbättra möjligheterna att förena arbetsliv, familjeliv och privatliv,
35. i förekommande fall använda strukturfonderna och andra europeiska fonder för att ta fram åtgärder för att bekämpa bristande jämställdhet i lönehänseende,
36. i full utsträckning genomföra artikel 20 i direktiv 2006/54/EG för att göra det möjligt för jämställdhetsorganen att effektivt bidra till deras åtgärder för att intensifiera insatserna för att minska lönegapet mellan könen,
37. uppmärksamma de av det civila samhällets instanser som, i enlighet med de kriterier som fastställs i landets nationella lagstiftning, har ett berättigat intresse på möjligheten enligt artikel 17.2 i direktiv 2006/54/EG att, på den klagande personens vägnar eller för att stödja denne och med hans eller hennes tillstånd, engagera sig i de rättsliga och/eller administrativa förfaranden som finns för att uppnå efterlevnad av skyldigheterna enligt det direktivet,
- UPPMANAR MEDLEMSSTATERNA OCH EUROPEISKA KOMMISSIONEN ATT I ENLIGHET MED SINA RESPEKTIVE BEFOGENHETER
38. på ett synligt sätt integrera jämställdhetsperspektivet i genomförandet av Europa 2020-strategin genom att se till att jämställdhet beaktas och att jämställdhetsåtgärder främjas på ett enhetligt sätt i
- a) genomförandet och uppföljningsutvärderingen av de fem överordnade EU-målen och de integrerade riktlinjerna samt uppföljningen av de sju flaggskeppsinitiativen,
- b) de makroekonomiska och tematiska övervakningsmekanismerna, genom den årliga tillväxtöversikten, rådets (sysselsättning och socialpolitik, hälso- och sjukvård samt konsumentfrågor) diskussioner och riktlinjer, de nationella reformprogrammen, rådets (sysselsättning och socialpolitik, hälso- och sjukvård samt konsumentfrågor) landsspecifika rekommendationer, utarbetandet av indikatorer, statistik och rapporter samt de inbördes utvärderingarna,

UPPMANAR MEDLEMSSTATERNA OCH EUROPEISKA KOMMISSIONEN ATT DRA FULL NYTTA AV EUROPEISKA JÄMSTÄLLDHETSINSTITUTETS ARBETE FÖR ATT VIDTA DE ÅTGÄRDER SOM KRÄVS FÖR ATT ÖVERVAKA LÖNEGAPET MELLAN KÖNEN, MED BEAKTANDE AV DESS MÅNGDIMENSIONELLA KARAKTÄR GENOM ATT

39. regelbundet mäta lönegapet mellan könen och följa utvecklingen med hjälp av de *huvudindikatorer* <sup>(1)</sup> som anges i bilagan, förutsatt att det finns tillgängliga uppgifter, och med beaktande av metoderna för undersökningen av inkomststruktur (SES) i lämplig utsträckning,
40. ta ställning till de *kompletterande indikatorer* <sup>(2)</sup> som anges i bilagan som möjliga instrument för fortsatt fördjupad forskning om lönegapet mellan könen och
41. främja forskning om förhållandet mellan sysselsättningsgraden bland kvinnor och lönegapet mellan könen,

UPPMANAR EUROPEISKA KOMMISSIONEN ATT DRA FULL NYTTA AV EUROPEISKA JÄMSTÄLLDHETSINSTITUTETS ARBETE FÖR ATT

42. anordna regelbundna utbyten av bästa praxis för åtgärder för att minska lönegapet mellan könen och involvera arbetsmarknadens parter i dessa utbyten,
43. överväga huruvida det vore lämpligt att genomföra en studie för att kartlägga löneaspekter som för närvarande inte ingår i medlemsstaternas statistik, så att det går att mäta hur skillnaderna med avseende på hur sådana förändringar beviljas kvinnor och män påverkar lönegapet,
44. genomföra återkommande informationskampanjer på området,

UPPMANAR EUROPEISKA KOMMISSIONEN ATT

45. i högre grad synliggöra det nära sambandet mellan jämställdhet i lönehänseende och ekonomiskt oberoende, främjande av möjligheter att förena arbets-, familje- och privatliv samt jämställdhet i beslutsfattandet liksom kampen mot könsstereotyper inom ramen för dess strategi för jämställdhet (2010–2015) och att med jämna mellanrum granska framstegen på detta känsliga område i årsrapporten om jämställdhet, som den ska överlämna till Europeiska rådets vårmöte,

46. utan att det påverkar tillämpningen av den framtida budgetramen, utvärdera och utforma åtgärder inom ramen för politiken för social sammanhållning, inbegripet strukturfonderna, för att minska lönegapet mellan könen,
47. noga övervaka det fullständiga genomförandet av europeisk lagstiftning i syfte att trygga jämställdhet på arbetsplatsen och lika lön för kvinnor och män och att i samråd med arbetsmarknadens parter och med respekt för deras oberoende främja aktiva åtgärder med inriktning på verklig jämställdhet,
48. överväga initiativ som har till syfte att uppmuntra medlemsstaterna att planera lämpliga åtgärder, bland annat, vid behov och när så är lämpligt, konkreta mål med siktet inställt på att få en jämnare könsfördelning bland beslutsfattare i den offentliga och den privata sektorn,
49. överväga huruvida man behöver inrätta en "Europadag för lika lön" ägnad att höja medvetenheten hos allmänheten och nyckelaktörer och därigenom stimulera antagandet och uppföljningen av åtgärder,

UPPMANAR arbetsmarknadens parter i Europa att enas om en ny flerårig handlingsram som innefattar aktiva och samordnade strategier och att överväga kvantitativa mål som har till syfte att åstadkomma jämlikhet på arbetsplatsen och lika lön för kvinnor och män samt förbättra sysselsättningskvaliteten för kvinnor,

UPPMANAR sysselsättningskommittén och kommittén för socialt skydd att i förekommande fall beakta jämställdhetsindikatorerna i sitt arbete, särskilt de indikatorer som avser bristande jämställdhet i lönehänseende, och att föra ett nära samarbete så att denna fråga regelbundet kan följas upp mot bakgrund av genomförandet av Europa 2020-strategin,

UPPMANAR EUROPEISKA RÅDET att ändra och förbättra den europeiska jämställdhetspakten under våren 2011 mot bakgrund av kommissionens nya strategi för jämställdhet 2010–2015, av EU 2020-strategin och av dessa slutsatser,

och KOMMER ATT ÖVERVÄGA temat "Kvinnor och ekonomi: att förena yrkes- och familjeliv för kvinnor och män" inför nästa översyn av genomförandet av handlingsplanen från Peking.

<sup>(1)</sup> Indikatorerna 1, 2, 3, 4, 5 och 8.

<sup>(2)</sup> Indikatorerna 6, 7, 9 och 10.

## BILAGAN

**Förteckning över indikatorer**

Ett minskat lönegap mellan könen är en viktig prioritering inom ramen för EU:s jämställdhetspolitik. Det behövs en uppsättning indikatorer som på ett rättvist sätt speglar företagens många dimensioner men som också möjliggör regelbunden övervakning för att överbringa ett klart och tydligt politiskt budskap. För att uppnå båda dessa mål görs en distinktion mellan huvudindikatorer och kompletterande indikatorer, i enlighet med vad som anges nedan.

Ett viktigt inslag i distinktionen mellan de två typerna av indikatorer är genomförbarhet. I vissa fall är informationen lättåtkomlig. Till exempel motsvarar indikator 1a den strukturindikator om lönegapet mellan könen som Eurostat presenterar årligen. Ett andra inslag i distinktionen är hur viktig varje indikator relativt sett är för att förklara och övervaka lönegapet mellan könen. Indikatorerna 1, 2, 3, 4, 5 och 8 betraktas som huvudindikatorer. Indikatorerna 6, 7, 9 och 10 betraktas som kompletterande indikatorer.

Indikatorerna får större genomslagskraft om de samlas in och/eller beräknas regelbundet. Med "regelbundet" avses emellertid inte nödvändigtvis "årligen". De flesta kvantitativa indikatorerna baseras på resultaten från inkomststrukturundersökningen (förordning 530/1999/EG), som endast blir tillgängliga vart fjärde år, och gäller företag med 10 eller fler anställda, i de ekonomiska verksamhetssektorerna B-S (utom avsnitt O) i EG:s statistiska näringsgrensindelning (NACE Rev. 2). Vissa indikatorer blir tillgängliga årligen. Den detaljerade information som behövs för vissa beräkningar blir emellertid, liksom vissa andra indikatorer, endast tillgänglig vart fjärde år. För varje kvantitativ indikator anges uppgifternas tillgänglighet som följer:

Aa = tillgängliga årligen. A4 = tillgängliga vart fjärde år. N = kräver insamling av nya uppgifter.

**I. HUVUDINDIKATORER PÅ DE OLIKA ASPEKTERNA AV LÖNEGAPET MELLAN KÖNEN****A. Allmänna indikatorer på lönegapet mellan könen**

*Indikator 1:* Relationstal för samtliga anställda.

$$\text{Lönegap mellan könen} = \frac{(\text{genomsnittlig bruttolön för män} - \text{genomsnittlig bruttolön för kvinnor})}{\text{genomsnittlig bruttolön för män}} \times 100$$

- a) Lönegap mellan könen baserat på bruttotimlöner för män och kvinnor, arbetstagare som arbetar heltid och deltid i alla sektorer

Källa: inkomststrukturundersökningen + andra källor. Aa

- b) Sysselsättningsgrad för kvinnor och män

Källa: arbetskraftsundersökningen. Aa

- c) Lönegap mellan könen baserat på bruttotimlöner för män och kvinnor, arbetstagare som arbetar heltid och deltid i alla sektorer och separat för den privata och den offentliga sektorn

Källa: inkomststrukturundersökningen + andra källor. Aa för vissa länder, A4

- d) Lönegap mellan könen baserat på bruttoårslöner för män och kvinnor, arbetstagare som arbetar heltid och deltid i alla sektorer och separat för den privata och den offentliga sektorn

Källa: inkomststrukturundersökningen + andra källor. A4

- e) Lönegap mellan könen baserat på bruttomånadslöner för män och kvinnor, heltid

Källa: inkomststrukturundersökningen, A4

- f) Lönegap mellan könen baserat på bruttomånadslöner för män och kvinnor, heltid och deltid

Källa: inkomststrukturundersökningen, A4



*Indikator 2:* Relationstal för lönesumman.

- a) Andel av den totala lönesumman per kön

Källa: uppgifter från myndigheterna eller andra källor. Aa för vissa länder, N

- b) Könsfördelning av det totala antalet löntagare

Källa: uppgifter från myndigheterna, arbetskraftsundersökningen eller andra källor. Aa

- c) Könsfördelning av det totala antalet faktiska arbetsdagar

Källa: uppgifter från myndigheterna, arbetskraftsundersökningen eller andra källor. Aa

## **B. Faktorer som speglar bristande jämställdhet**

*Indikator 3:* Relationstal för deltidсанställning

- a) Lönegap mellan bruttotimlöner:

kvinnor (deltid) – män (deltid)

kvinnor (deltid) – kvinnor (heltid)

män (deltid) – män (heltid)

kvinnor (deltid) – män (heltid)

Källa: inkomststrukturundersökningen, A4

- b) Deltidssysselsättningsgrad per kön

Källa: arbetskraftsundersökningen. Aa

*Indikator 4:* Relationstal efter ålder och utbildningsnivå

- a) Sysselsättningsgrad per ålder och kön

Källa: arbetskraftsundersökningen. Aa

- b) Lönegap per åldersgrupp (< 24, 25–34, 35–44, 45–54, 55–64 och 65+) baserat på timlöner för kvinnliga och manliga arbetstagare, deltid och heltid

Källa: inkomststrukturundersökningen, A4, Aa för vissa länder, men med åldersgrupperna -25, 25–34, 35–44, 45–54, 55–64, 65+.

- c) Sysselsättningsgrad per utbildningsnivå (ISCED, 3 nivåer)

Källa: arbetskraftsundersökningen. Aa

- d) Lönegap per utbildningsnivå (ISCED, 3 nivåer), arbetstagare som arbetar heltid och deltid

Källa: inkomststrukturundersökningen, A4

*Indikator 5:* Segregering på arbetsmarknaden

- a) Kvinnliga och manliga arbetstagares genomsnittliga bruttotimlöner i de 5 industrisektorerna (NACE, 2 siffror) med det högsta antalet kvinnliga arbetstagare och det högsta antalet manliga arbetstagare.

Källa: inkomststrukturundersökningen, A4

- b) Kvinnliga och manliga arbetstagares genomsnittliga bruttotimlöner i de 5 yrkeskategorierna (ISCO-kategorier, 2 siffror) med det högsta antalet kvinnliga arbetstagare och det högsta antalet manliga arbetstagare.

Källa: inkomststrukturundersökningen, A4

- c) Lönegap i företagsledning (ISCO 12 och 13)

Källa: inkomststrukturundersökningen, A4

**D. Politik för att bekämpa lönegapet mellan könen**

Indikator 8: Åtgärder för jämställda löner och mot lönegapet mellan könen (som ska utvärderas vart fjärde år)

Läge:

- a) Parter/organ som är involverade i temat om lönegapet mellan könen

Part/organ i fråga	Huvudsaklig roll i sammanhanget
--------------------	---------------------------------

- b) Statliga åtgärder som vidtagits för att undanröja lönegapet mellan könen

År	Åtgärdens namn	Typ av åtgärd	Handlingsplan eller enskild åtgärd	Part (Organ)
----	----------------	---------------	------------------------------------	--------------

- c) God praxis som syftar till att undanröja lönegapet mellan könen

År	Åtgärdens namn	Beskrivning
----	----------------	-------------

Utveckling:

- a) Utvärdering av den lagstiftning som syftar till att bekämpa lönegapet mellan könen

Ja	Nej
Lagstiftning	Viktigaste slutsatser

- b) Utvärdering av andra åtgärder som syftar till att bekämpa lönegapet mellan könen

Ja	Nej
Åtgärdens namn	Viktigaste slutsatser

- c) System för insamling av uppgifter av anmälningar av lönediskriminering mellan kvinnor och män

- d) Organ med ansvar för insamling av uppgifter

- e) Antal anmälningar som lämnats in om lönediskriminering mellan kvinnor och män per verksamhetsår

År	Antal anmälningar
----	-------------------

- f) Allmänt relationstal: Antalet anmälningar av lönediskriminering mellan kvinnor och män, jämfört med det totala antalet anmälningar av diskriminering mellan kvinnor och män inom sysselsättningsområdet

## II. KOMPLETTERANDE INDIKATORER SOM MÖJLIGGÖR EN GRUNDLIG BEDÖMNING AV LÖNEGAPET MELLAN KÖNEN

### B. Faktorer som speglar bristande jämställdhet

Indikator 6: Relationstal per personliga karakteristika (ny indikator 2010)

- a) Sysselsättningsgrad per familjesituation och civilstånd (korsad)

Källa: arbetskraftsundersökningen. Aa

- b) Lönegap mellan könen per familjesituation och civilstånd

Källa: inkomststrukturundersökningen (önskvärd i framtiden); N

c) Lönegap mellan könen per födelseland

Källa: inkomststrukturundersökningen (önskvärd i framtiden); N

### C. Relativ viktning av dessa faktorer

Indikator 7: Uppdelning av timlöneskillnaderna mellan kvinnor och män med hjälp av Oaxacametoden

a) Relativ andel av den totala löneskillnaden beroende på deltid

b) Relativ andel av den totala löneskillnaden beroende på utbildning

c) Relativ andel av den totala löneskillnaden beroende på ålder

d) Relativ andel av den totala löneskillnaden beroende på tjänsteår

e) Relativ andel av den totala löneskillnaden beroende på bransch

f) Relativ andel av den totala löneskillnaden beroende på yrke

g) Relativ andel av den totala löneskillnaden beroende på företagsstorlek

h) Relativ andel av den totala löneskillnaden beroende på familjesituation (önskvärd i framtiden); N

i) Relativ andel av den totala löneskillnaden beroende på civilstånd. (önskvärd i framtiden); N

j) Relativ andel av den totala löneskillnaden beroende på födelseland. (önskvärd i framtiden); N

k) Del av lönegapet som inte kan förklaras med identifierbara faktorer.

Källa: inkomststrukturundersökningen, A4

### D. Politik för att bekämpa lönegapet mellan könen

Indikator 9: Kollektivavtals inverkan på främjande av lika lön och undanröjande av lönegapet mellan könen

Läge

a) Åtgärder avseende lönegapet mellan könen som genomförts inom ramen för kollektivavtal.

År	Åtgärdens namn	Typ av åtgärd	Parter/organ	Åtgärdens namn	Tillämpnings-nivå
----	----------------	---------------	--------------	----------------	-------------------

b) Bästa praxis om hur man minskar lönegapet i kollektivavtal.

År	Åtgärdens namn	Beskrivning
----	----------------	-------------

Utveckling

a) System för insamling av uppgifter om kollektivavtal med avseende på frågan om lönegapet mellan könen.

	Ansvarigt organ	Offentligt eller privat
Ja		
Nej		

b) System för insamling av uppgifter om kollektivavtal som tar upp frågan om lönegapet mellan könen.

År	Antal kollektivavtal
----	----------------------

c) Bedömning av åtgärder för att minska lönegapet i kollektivavtal.

Ja	Nej
Åtgärder	Viktigaste slutsatser

*Indikator 10:* Inverkan av deltidarbete, föräldraledighet, sparade dagar och avbrott i yrkeskarriären på lönegapet mellan könen.

*Utveckling*

a) Bedömning av eller undersökningar om effekterna av flexibla anställningsformer på lönegapet mellan könen.

Flexibla anställningsformer	Ja	Nej
Deltid		
Avbrott i yrkeskarriären		
Sparade dagar		
Föräldraledighet		

Flexibla anställningsformer	Bedömning av korttidseffekt	Bedömning av långtidseffekt
Deltid		
Avbrott i yrkeskarriären		
Sparade dagar		
Föräldraledighet		

b) Viktigaste slutsatser i bedömningen.

Bedömning av:	
Deltid	
Avbrott i yrkeskarriären	
Sparade dagar	
Föräldraledighet	

c) Information har lämnats av offentliga myndigheter för att höja medvetenheten om effekterna av flexibla anställningsformer på lönegapet mellan könen.

Ja	Nej
----	-----

## EUROPEISKA KOMMISSIONEN

Eurons växelkurs <sup>(1)</sup>

17 december 2010

(2010/C 345/02)

## 1 euro =

Valuta	Kurs	Valuta	Kurs		
USD	US-dollar	1,3260	AUD	australisk dollar	1,3428
JPY	japansk yen	111,26	CAD	kanadensisk dollar	1,3358
DKK	dansk krona	7,4498	HKD	Hongkongdollar	10,3124
GBP	pund sterling	0,85185	NZD	nyzeeländsk dollar	1,7976
SEK	svensk krona	9,0223	SGD	singaporiensk dollar	1,7427
CHF	schweizisk franc	1,2738	KRW	sydkoreansk won	1 533,35
ISK	isländsk krona		ZAR	sydafrikansk rand	9,0581
NOK	norsk krona	7,8925	CNY	kinesisk yuan renminbi	8,8252
BGN	bulgarisk lev	1,9558	HRK	kroatisk kuna	7,3878
CZK	tjeckisk koruna	25,218	IDR	indonesisk rupiah	11 976,33
EEK	estnisk krona	15,6466	MYR	malaysisk ringgit	4,1524
HUF	ungersk forint	272,75	PHP	filippinsk peso	58,737
LTL	litauisk litas	3,4528	RUB	rysk rubel	40,7185
LVL	lettisk lats	0,7098	THB	thailändsk baht	39,982
PLN	polsk zloty	3,9798	BRL	brasiliansk real	2,2640
RON	rumänsk leu	4,2935	MXN	mexikansk peso	16,4795
TRY	turkisk lira	2,0371	INR	indisk rupie	60,1236

<sup>(1)</sup> Källa: Referensväxelkurs offentliggjord av Europeiska centralbanken.

## V

(Yttranden)

FÖRFARANDE FÖR GENOMFÖRANDE AV DEN GEMENSAMMA  
HANDELSPOLITIKEN

## EUROPEISKA KOMMISSIONEN

**Tillkännagivande om att giltighetstiden för vissa antidumpningsåtgärder snart kommer att löpa ut**

(2010/C 345/03)

1. Kommissionen meddelar att om inte en översyn inleds i enlighet med nedanstående förfarande, kommer de antidumpningsåtgärder som anges nedan att upphöra att gälla den dag som anges i tabellen nedan, i enlighet med artikel 2 i rådets genomförandeförordning (EU) nr 1294/2009 av den 22 december 2009 om införande av en slutgiltig antidumpningstull på import av vissa skodon med överdelar av läder med ursprung i Vietnam och Folkrepubliken Kina, utvidgad till att omfatta import av vissa skodon med överdelar av läder som avsänds från den särskilda administrativa regionen Macao, oavsett om produktens deklarerade ursprung är den särskilda administrativa regionen Macao eller inte.

**2. Förfarande**

Unionstillverkarna kan lämna in en skriftlig begäran om översyn. En sådan begäran måste innehålla tillräcklig bevisning för att åtgärdernas upphörande sannolikt skulle innebära att dumpningen och skadan fortsätter eller återkommer.

Om kommissionen beslutar att se över åtgärderna i fråga kommer importörer, exportörer, företrädare för exportlandet och unionstillverkarna att ges tillfälle att utveckla, motbevisa eller yttra sig om de uppgifter som lämnas i begäran om översyn.

**3. Tidsfrist**

På de grunder som anges ovan kan unionstillverkarna lämna in en skriftlig begäran om översyn till Europeiska kommissionen, generaldirektoratet för handel (enhet H-1), N-105 4/92, 1049 Bruxelles/Brussel, BELGIQUE/BELGIË <sup>(1)</sup> från och med den dag då detta tillkännagivande offentliggörs, dock senast tre månader före den dag som anges i tabellen.

4. Detta tillkännagivande offentliggörs i enlighet med artikel 11.2 i rådets förordning (EG) nr 1225/2009 <sup>(2)</sup>.

Produkt	Ursprungs- eller exportländer	Åtgärder	Hänvisning	Datum då åtgärderna upphör att gälla
Skodon med överdelar av läder	Kina Vietnam	Antidumpningstull	Rådets genomförandeförordning (EU) nr 1294/2009 (EUT L 352, 30.12.2009, s. 1), utvidgad till att omfatta import som avsänds från den särskilda administrativa regionen Macao, oavsett om produktens deklarerade ursprung är den särskilda administrativa regionen Macao eller inte, genom förordning (EG) nr 388/2008 (EUT L 117, 1.5.2008, s. 1.)	30.3.2011

<sup>(1)</sup> Fax +32 22956505.

<sup>(2)</sup> EUT L 343, 22.12.2009, s. 51.

## FÖRFARANDE FÖR GENOMFÖRANDE AV KONKURRENSPOLITIKEN

## EUROPEISKA KOMMISSIONEN

## Förhandsanmälan av en koncentration

(Ärende COMP/M.6084 – Wittington/Divisie Bijenkorf)

Ärendet kan komma att handläggas enligt ett förenklat förfarande

(Text av betydelse för EES)

(2010/C 345/04)

1. Kommissionen mottog den 10 december 2010 en anmälan om en föreslagen koncentration enligt artikel 4 i rådets förordning (EG) nr 139/2004 <sup>(1)</sup>, genom vilken företaget Wittington Investments, Limited (Wittington, Kanada) på det sätt som avses i artikel 3.1 b i EG:s koncentrationsförordningen förvärvar fullständig kontroll över företaget Divisie Bijenkorf BV (Divisie Bijenkorf, Nederländerna) genom förvärv av aktier.
2. De berörda företagen bedriver följande affärsverksamhet:
  - Wittington: Bearbetning och distribution av livsmedel huvudsakligen i Nordamerika, finansiella produkter och tjänster i Kanada, holdingbolag för kommersiella fastigheter i Nordamerika samt drift av modevaruhus i Kanada, Irland och Storbritannien,
  - Divisie Bijenkorf: Drift av varuhus i Nederländerna under märket De Bijenkorf; erbjuder en blandning av mode, hushållsartiklar, kosmetika, livsmedel och underhållsprodukter.
3. Kommissionen har vid en preliminär granskning kommit fram till att den anmälda koncentrationen kan omfattas av EG:s koncentrationsförordning, dock med det förbehållet att ett slutligt beslut i denna fråga fattas senare. Det bör noteras att detta ärende kan komma att handläggas enligt ett förenklat förfarande, i enlighet med kommissionens tillkännagivande om ett förenklat förfarande för handläggning av vissa koncentrationer enligt EG:s koncentrationsförordning <sup>(2)</sup>.
4. Kommissionen uppmanar berörda tredje parter att till den lämna eventuella synpunkter på den föreslagna koncentrationen.

Synpunkterna ska ha kommit in till kommissionen senast tio dagar efter detta offentliggörande. Synpunkterna kan sändas till kommissionen per fax (+32 22964301), per e-post till COMP-MERGER-REGISTRY@ec.europa.eu eller per post, med angivande av referens COMP/M.6084 – Wittington/Divisie Bijenkorf, till

Europeiska kommissionen  
Generaldirektoratet för konkurrens  
Registratorskontoret "Företagskoncentrationer och -fusioner"  
J-70  
1049 Bruxelles/Brussel  
BELGIQUE/BELGIË

---

<sup>(1)</sup> EUT L 24, 29.1.2004, s. 1 (EG:s koncentrationsförordning).

<sup>(2)</sup> EUT C 56, 5.3.2005, s. 32 (Tillkännagivande om ett förenklat förfarande).











## PRENUMERATIONSPRISER 2010 (exkl. moms, inkl. frakt och porto)

<i>Europeiska unionens officiella tidning</i> , L- och C-serierna, endast pappersversion	22 officiella EU-språk	1 100 euro per år
<i>Europeiska unionens officiella tidning</i> , L- och C-serierna, pappersversion + årsutgåva på cd-rom	22 officiella EU-språk	1 200 euro per år
<i>Europeiska unionens officiella tidning</i> , L-serien, endast pappersversion	22 officiella EU-språk	770 euro per år
<i>Europeiska unionens officiella tidning</i> , L- och C-serierna, månatlig (kumulativ) utgåva på cd-rom	22 officiella EU-språk	400 euro per år
Tillägg till <i>Europeiska unionens officiella tidning</i> (S-serien), meddelanden och offentliga kontrakt, cd-rom, 2 nummer per vecka	flerspråkig: 23 officiella EU-språk	300 euro per år
<i>Europeiska unionens officiella tidning</i> , C-serien – allmänna uttagningsprov	Antal språk beroende på uttagningsprov	50 euro per år

*Europeiska unionens officiella tidning* (EUT) ges ut på EU:s officiella språk, och det går att prenumerera på den i 22 olika språkversioner. Den består av två serier: L (lagstiftning) och C (meddelanden och upplysningar).

Varje språkversion kräver en separat prenumeration.

Enligt rådets förordning (EG) nr 920/2005 som offentliggjordes i EUT L 156 av den 18 juni 2005 är Europeiska unionens institutioner under en övergångsperiod inte skyldiga att avfatta och offentliggöra alla rättsakter på iriska. Den iriska utgåvan av EUT säljs därför separat.

En prenumeration på tillägget till EUT (S-serien: meddelanden och offentliga kontrakt) omfattar en flerspråkig cd-rom med alla de 23 officiella språkversionerna.

Prenumeranter på EUT kan på begäran få de olika bilagorna till tidningen. När en bilaga ges ut meddelas prenumeranterna detta genom ett "meddelande till läsarna" i *Europeiska unionens officiella tidning*.

Cd-rom-format ersätts av dvd-format under 2010.

## Försäljning och prenumeration

Prenumerationer på olika tidskrifter, såsom *Europeiska unionens officiella tidning*, kan beställas från någon av våra kommersiella distributörer. En lista över dessa finns på följande Internetadress:

[http://publications.europa.eu/others/agents/index\\_sv.htm](http://publications.europa.eu/others/agents/index_sv.htm)

Via EUR-Lex (<http://eur-lex.europa.eu>) har du kostnadsfritt direkt tillgång till Europeiska unionens lagstiftning. På webbplatsen kan du söka i *Europeiska unionens officiella tidning* samt i fördrag, lagstiftning, rättspraxis och förberedande rättsakter.

Mer information om Europeiska unionen finns på <http://europa.eu>

