alle former for forskelsbehandling på grund af køn og navnlig til at træffe foranstaltninger til forebyggelse af chikane og sexchikane på arbejdspladsen og ved adgang til beskæftigelse, erhvervsuddannelse og forfremmelse i overensstemmelse med national ret og praksis.

(8) Princippet om lige løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi, der er forankret i traktatens artikel 141 og konsekvent fastholdt i Domstolens retspraksis, udgør et væsentligt aspekt af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder og en afgørende og umistelig del af gældende fællesskabsret, herunder Domstolens retspraksis, vedrørende forskelsbehandling på grund af køn. Der bør derfor fastsættes nærmere bestemmelser om gennemførelsen heraf.

(9) Til vurdering af, om arbejdstagere varetager samme arbejde eller arbejde af samme værdi, bør det i overensstemmelse med Domstolens faste retspraksis fastslås, hvorvidt disse arbejdstagere kan anses for at være i sammenlignelige situationer under hensyntagen til en række faktorer, bl.a. arbejdets art, faglig uddannelse og arbejdsvilkår.

(10) Domstolen har fastslået, at ligelønsprincippet under visse forhold ikke kun er begrænset til de situationer, hvor mænd og kvinder udfører deres arbejde for samme arbejdsgiver.

(11) Medlemsstaterne bør fortsat i samarbejde med arbejdsmarkedets parter behandle problemet med de fortsatte kønsspecifikke lønforskelle og den tydelige opdeling mellem mænd og kvinder på arbejdsmarkedet f.eks. via fleksible arbejdstidsordninger, som gør det muligt for mænd og kvinder at forene familiære og arbejdsmæssige forpligtelser bedre. Dette kan også omfatte rimelige ordninger om forældreorlov, som hver forældre kan udnytte, samt tilgængelige og økonomisk overkommelige børnepasningsfaciliteter og pleje af personer, over for hvem der er forsørgerpligt.

(12) Der bør vedtages særlige foranstaltninger for at sikre, at princippet om ligebehandling gennemføres i erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger, og for at definere dets anvendelsesområde mere klart.

(13) Domstolen fastslog i sin dom af 17. maj 1990 i sag C-262/88,[8] at alle ydelser, der udbetales i henhold til erhvervstilknyttede pensionsordninger, udgør en del af lønnen som omhandlet i traktatens artikel 141.

(14) Skønt begrebet løn som defineret i traktatens artikel 141 ikke omfatter sociale sikringsydelser, er en pensionsordning for tjenestemænd ifølge fast retspraksis omfattet af princippet om ligeløn, hvis ydelserne i henhold til ordningen udbetales i kraft af ansættelsesforholdet hos den offentlige arbejdsgiver, uanset om en sådan ordning indgår i en almindelig lovpligtig ordning. Ifølge Domstolens domme i sag C-7/93,[9] og C-351/00,[10] er den betingelse opfyldt, såfremt pensionen berører en særlig gruppe af arbejdstagere, den direkte afhænger af den tilbagelagte tjenestetid, og den beregnes på grundlag af tjenestemandens senest oppebårne løn. Af klarhedshensyn bør der derfor fastsættes særlige bestemmelser med henblik herpå.

(15) Domstolen har bekræftet, at mens mandlige og kvindelige lønmodtageres bidrag til en ydelsesdefineret pensionsordning er omfattet af traktatens artikel 141, skal det forhold, at der på grund af anvendelse af forskellige aktuarmæssige faktorer for mænd og kvinder ikke indbetales samme arbejdsgiverbidrag inden for rammerne af funderede og ydelsesdefinerede pensionsordninger, ikke bedømmes efter denne artikel.

(16) I tilfælde af ordninger, der er funderede og ydelsesdefinerede, kan visse elementer, såsom konvertering af en del af den periodiske pension til sumydelser, overførsel af pensionsrettigheder, en efterladtepension, der udbetales til en ydelsesberettiget som modydelse for, at forsikringstageren giver afkald på en del af en pension, eller en nedsat pension, når arbejdstageren vælger at gå på førtidspension, for eksempel være uens, såfremt de uens beløb skyldes anvendelsen af aktuarmæssige faktorer, der er forskellige for de to køn, ved iværksættelsen af finansieringen af ordningen.

(17) Ifølge fast retspraksis skal ydelser, der udbetales i medfør af en erhvervstilknyttet social sikringsordning, ikke anses for løn, i det omfang de kan henføres til beskæftigelsesperioder, der ligger forud for den 17. maj 1990, undtagen for arbejdstagere eller deres ydelsesberettigede pårørende, der inden denne dato har anlagt søgsmål eller indbragt en dertil svarende klage i overensstemmelse med den relevante nationale ret. Det er derfor nødvendigt at begrænse anvendelsen af