



## Har vores arbejde samme værdi?

### Nøgletal om ligestilling mellem kvinder og mænd på arbejdsmarkedet i forbindelse med de kønsbestemte lønforskelle

	Kvinder	Mænd
Beskæftigelsesfrekvens (%)	58,3	72,5
Andel af deltidsarbejde (%)	31,2	7,7
Gennemsnitlig tid pr. uge beskæftiget med arbejde i hjemmet – i timer**	25,5	7,8
Gennemsnitlig tid pr. uge i lønnet beskæftigelse (inklusive transporttid) – i timer**	38,1	45,5
Uddannelsesniveau (mindst gymnasialt niveau) i alderen 20-24 år (i%)	80,8	75,5
Kønsfordeling blandt kandidater fra universiteter (i%)*	59	41
Andel af beskæftigede inden for »Fremstillingsvirksomhed, byggeri, transport og kommunikation«	17,4	44,3
Andel af beskæftigede inden for »Offentlig forvaltning, uddannelse, social- og sundhedsarbejde og andre offentlige tjenester«	40,5	18,1
I risiko for fattigdom i en alder af 65 år og derover (i%)*	21	16

Kilde: Eurostat, 2007 undtagen \*, 2006.

\*\* Den europæiske undersøgelse af arbejdsvilkårene (EWCS)

Hverken Kommissionen for De Europæiske Fællesskaber eller personer, der handler på vegne af Kommissionen, er ansvarlige for, hvorledes oplysningerne i denne folder anvendes. Billeder: © Europa-Kommissionen/Thierry Maroit

## Hvad har EU gjort?

Lige løn for lige arbejde er et af EU's grundlæggende principper. Det blev indskrevet i Romtraktaten i 1957 og blev behandlet i et direktiv fra 1975, hvor al forskelsbehandling af kvinder og mænd i alle elementer af lige løn for **samme arbejde eller arbejde af samme værdi** forbydes.

EU arbejder stadig for at reducere uberettigede lønforskelle mellem kvinder og mænd. Det er et af de vigtigste mål med **En køreplan for ligestilling mellem kvinder og mænd 2006-2010**. I sin meddelelse **Bekæmpelse af den kønsbestemte lønforskel** fra 2007 analyserede Kommissionen årsagerne til de kønsbestemte lønforskelle, og den redegjorde for, hvordan de kunne bekæmpes.

Kommissionen **analyserer, hvor effektiv fællesskabsretten** er med hensyn til lige løn, og kan om nødvendigt forelægge ny lovgivning om spørgsmålet.

Bekæmpelse af de kønsbestemte lønforskelle kræver mange forskellige aktørers indsats. Ud over Kommissionens indsats har **Europa-Parlamentet** også for nylig vedtaget en betænkning, hvor betydningen af dette spørgsmål fremhæves.

Og med **Den europæiske ligestillingspakt** fra 2006 gjorde EU's ledere bekæmpelse af de kønsbestemte lønforskelle til et prioriteret område.

Bekæmpelse af de kønsbestemte lønforskelle er også en nøgleaktion i »Handlingsrammen for ligestilling mellem mænd og kvinder«, som de **europæiske arbejdsmarkedsparter** vedtog i 2005.

Denne kampagne er et led i Kommissionens bestræbelser på at oplyse om de kønsbestemte lønforskelle og om, hvordan de kan bekæmpes.



Yderligere oplysninger om de kønsbestemte lønforskelle fås på: <http://ec.europa.eu/equalpay>

KE-31-09-257-DAN



## Fjern de kønsbestemte lønforskelle Det giver mening for alle





**Dreng eller pige,  
lige muligheder?**

**Vil det skade min  
karriere at få et barn?**

**Samme job,  
samme pension?**

## Hvad er de kønsbestemte lønforskelle?

Kvinder i EU tjener gennemsnitligt 17%\* mindre end mænd. De kønsbestemte lønforskelle udgør forskellen i gennemsnitlig timeløn mellem mænd og kvinder i lønnet beskæftigelse i hele samfundet.

### Hvorfor tjener kvinder stadig gennemsnitligt mindre end mænd?

De kønsbestemte lønforskelle er et komplekst problem med mange årsager, der ofte hænger sammen:

- **Direkte forskelsbehandling:** Nogle gange tjener kvinder stadig mindre end mænd for udførelse af det samme arbejde. Men da der er sket så store fremskridt i de senere år, og der nu findes effektiv europæisk og national lovgivning, forklarer dette kun en lille del af de kønsbestemte lønforskelle.
- **Kvindes kompetencer og faglige kvalifikationer undervurderes:** Kvinder tjener oftere mindre end mænd for at udføre arbejde af samme værdi. Mens kvinder udgør 59% af alle nyuddannede kandidater fra universiteter, betragtes deres arbejde ofte som mindre værdifuldt end det arbejde, som mænd udfører, alt andet lige. Lønnen for arbejde, som kræver samme kompetencer, kvalifikationer eller erfaringer, er ofte lavere, når arbejdet overvejende udføres af kvinder. F.eks. tjener kassedamer normalt mindre end deres mandlige kolleger på lageret i et supermarked.

- **Kønsopdeling af arbejdsmarkedet:** Kvinder og mænd har stadig forskellige job. Kvinder arbejder ofte i sektorer, hvor lønnen i gennemsnit er lavere end i de sektorer, hvor mændene dominerer. Over 40% af alle kvinder arbejder inden for sundhed, uddannelse og offentlig forvaltning – dobbelt så mange som mænd (se tabel). Kun 29% af alle forskere og ingeniører i EU er kvinder. Endvidere er kvinder hovedsageligt ansat som administrative assistenter, butiksassistenters eller arbejdstagere med få eller ingen kvalifikationer og dermed lavere lønninger.
- **Traditioner og stereotyper:** Valget af uddannelse og beskæftigelsesmønstre kan være en følge af personlige præferencer, men traditioner og stereotyper kan også spille ind.
- **Forening af arbejds- og privatliv:** Lønforskellene afspejler også strukturelle hindringer for arbejdslivet, og det gælder fortsat især kvinder. Kvinder har oftere karriereafbrydelser, hvilket har negative indvirkninger på deres faglige udvikling. Det er også ensbetydende med karrierer med lavere løn.

De kønsbestemte lønforskelle mindsker kvinders livsløn og pension og forårsager dermed fattigdom for kvinder senere i livet.

## Hvorfor har det betydning?

### Erhvervslivet drager fordel af at fjerne de kønsbestemte lønforskelle, og det skaber et mere lige samfund.

Virksomheder, der indfører ligestilling på deres arbejdspladser, skaber de **bedste arbejdspladser** for alle. Hvis kvinder og mænd bliver betalt for deres reelle kvalifikationer, og deres indsats vurderes på et retfærdigt grundlag, kan det føre til ansættelse og fastholdelse af de **bedste og dygtigste medarbejdere**. Arbejdsgiverne drager fordel af at bruge kvinders kvalifikationer og evner mere effektivt ved at sikre, at kvinder kan benytte sig af uddannelses- og karriereudviklingstilbud.

Det er vigtigt for at øge produktiviteten og konkurrenceevnen. I et stigende antal undersøgelser er der fundet en forbindelse mellem større lighed mellem kønnene og rentabilitet, navnlig i topledertstillinger. Andre undersøgelser viser forbindelser mellem ligelig repræsentation af kvinder og mænd i ledergrupper og innovationskapacitet.

At fjerne de kønsbestemte lønforskelle kan også bidrage til at skabe et **mere lige og sammenhængende samfund**.

Det bidrager til at styrke kvinderne og **øge deres økonomiske uafhængighed**. Det kan øge kvinders indtjening gennem hele arbejdslivet og reducere fattigdommen, især når kvinder går på pension.

\* Dette tal er baseret på en ny EU-harmoniseret kilde (SES). Den tilsyneladende stigning, fra 15% i 2006 til 17% i dag, skyldes udelukkende en metodeændring.