



**Wordt ons werk hetzelfde
gewaardeerd?**

Belangrijke cijfers over de gelijkheid tussen werkende vrouwen en mannen met betrekking tot de beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen

	Vrouwen	Mannen
Deelname aan het arbeidsproces (%)	58,3	72,5
Aandeel van parttimewerkenden (%)	31,2	7,7
Gemiddelde tijd die per week wordt besteed aan huishoudelijke en gezinstaken (in uren)**	25,5	7,8
Gemiddelde tijd die per week wordt besteed aan betaald werk (inclusief woon-werkverkeer) (in uren)**	38,1	45,5
Hoger opleidingsniveau (minimaal bovenbouw secundair onderwijs) in de leeftijd van 20-24 (in %)	80,8	75,5
Verdeling naar sekse bij universitair afgestudeerden (in %)*	59	41
Percentage dat werkzaam is in de sectoren „Productie, bouw, transport en communicatie“	17,4	44,3
Percentage dat werkzaam is in de sectoren „Overheid, onderwijs, zorg, sociaal werk en andere activiteiten ten dienste van de samenleving“	40,5	18,1
Op de rand van armoede vanaf 65 jaar (in %)*	21	16

Bron: Eurostat, 2007 behalve voor *, 2006.

** European Working Conditions Survey (EWCS)

Noch de Europese Commissie noch enige andere persoon die namens de Commissie optreedt, is verantwoordelijk voor het gebruik van de informatie in deze brochure kan worden gemaakt.

Foto's: © Europese Commissie/Thierry Maroit

Wat heeft de EU gedaan?

Gelijk loon voor gelijke arbeid is een van de basisprincipes van de Europese Unie. Dit principe, dat in 1957 in het Verdrag van Rome is vastgelegd, was het onderwerp van een richtlijn uit 1975 die alle discriminatie bij alle beloningsaspecten tussen vrouwen en mannen **voor dezelfde arbeid of arbeid van gelijke waarde** verbiedt.

De EU blijft zich inspannen om ongerechtvaardigde verschillen in beloning tussen vrouwen en mannen te verminderen. Dit is een van de belangrijkste doelstellingen van de **Routekaart voor de gelijkheid van vrouwen en mannen 2006-2010**. In haar Mededeling uit 2007 „Bestrijding van de beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen“ heeft de Europese Commissie de oorzaak van de beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen geanalyseerd en manieren aangegeven om deze te bestrijden.

De Commissie is **bezig te analyseren hoe effectief het Europese recht** is met betrekking tot gelijke beloning en kan indien nodig nieuwe wetgeving over dit onderwerp voorstellen.

Het bestrijden van de beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen vergt acties van vele verschillende actoren. Naast de activiteiten van de Europese Commissie heeft het **Europees Parlement** ook recentelijk een verslag goedgekeurd waarin het belang van dit vraagstuk werd benadrukt.

En met het **Europees pact voor gendergelijkheid** uit 2006 hebben de EU-leiders prioriteit gegeven aan het bestrijden van de beloningsverschillen voor vrouwen en mannen.

Het bestrijden van de beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen is ook een kernactiviteit in de „Kaderstrategie inzake de gelijkheid van vrouwen en mannen“ die in 2005 is aangenomen door de **Europese sociale partners**.

Deze campagne is een onderdeel van de inspanningen van de Commissie om informatie te geven over de beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen en over de wijze waarop deze verschillen kunnen worden bestreden.



Voor meer informatie over de beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen: <http://ec.europa.eu/equalpay>

KE-31-09-257-NL-D



**Maak een eind aan de belonings-
verschillen tussen vrouwen en mannen
Dat is beter voor iedereen**





**Jongen of meisje,
gelijke kansen?**

**Zal het hebben van een kind mijn
carrière nadelig beïnvloeden?**

**Zelfde baan,
zelfde pensioen?**

Wat wordt verstaan onder beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen?

Gemiddeld verdienen vrouwen in de EU 17%* minder dan mannen. Onder beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen verstaan we het verschil in gemiddeld uurloon tussen vrouwen en mannen voor betaald werk in alle sectoren van de economie.

Waarom verdienen vrouwen gemiddeld nog steeds minder dan mannen?

De beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen vormen een complex probleem met meerdere oorzaken, die vaak met elkaar in verband staan:

- **Directe discriminatie:** soms verdienen vrouwen nog steeds minder dan mannen terwijl ze hetzelfde werk doen. Aangezien er de afgelopen jaren zoveel vooruitgang is geboekt en we nu effectieve Europese en nationale wetgeving hebben, wordt het beloningsverschil tussen vrouwen en mannen echter slechts gedeeltelijk hierdoor verklaard.
- **Competenties en vaardigheden van vrouwen worden ondergewaardeerd:** vaker verdienen vrouwen minder dan mannen terwijl ze arbeid van gelijke waarde verrichten. Hoewel 59% van alle nieuwe afgestudeerden aan de universiteit vrouw is, wordt werk van vrouwen in de realiteit nog vaak als minder waardevol beschouwd dan het werk dat mannen doen in dezelfde omstandigheden. Salarisschalen voor banen waarvoor vergelijkbare

vaardigheden, kwalificaties of ervaring vereist zijn, blijken vaak lager wanneer deze hoofdzakelijk door vrouwen worden vervuld. In een supermarkt verdienen caissières doorgaans minder dan hun mannelijke collega's in het magazijn.

- **Segregatie van de arbeidsmarkt:** nog steeds werken vrouwen en mannen vaak in andere beroepen. Vrouwen werken vaak in sectoren waar de salarissen gemiddeld lager zijn dan in sectoren waar hoofdzakelijk mannen werkzaam zijn. Meer dan 40% van de vrouwen is werkzaam in de zorg, het onderwijs of bij de overheid, twee keer zoveel als mannen (zie tabel). Slechts 29% van de wetenschappers en ingenieurs in de EU is vrouw. Verder werken vrouwen voornamelijk als administratief medewerkster, verkoopster of laag- of ongekwalificeerd medewerkster met de bijbehorende lagere beloning.
- **Tradities en stereotypen:** hoewel bijvoorbeeld opleidingskeuze en deelname aan het arbeidsproces vaak worden bepaald door persoonlijke voorkeuren, kunnen ook tradities en stereotypen hierop van invloed zijn.
- **Het combineren van werk en privéleven:** het beloningsverschil komt ook voort uit structurele belemmeringen voor iemands loopbaan, die nog steeds hoofdzakelijk gelden voor vrouwen. Vrouwen hebben meer loopbaanonderbrekingen, wat een negatief effect op hun professionele ontwikkeling heeft. Het betekent ook dat ze minder goed betaalde banen krijgen.

De beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen hebben een nadelige invloed op het inkomen gedurende de hele loopbaan en op het pensioen van vrouwen, wat na de pensionering leidt tot armoede bij vrouwen.

Waarom is het van belang?

Het getuigt van zakelijk inzicht om een eind te maken aan de beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen en het heeft een rechtvaardiger samenleving tot gevolg.

Bedrijven die hun werkplekken even toegankelijk maken voor vrouwen als voor mannen, creëren de **beste werkplekken** voor iedereen. Vrouwen en mannen belonen voor hun werkelijke vaardigheden en hun inbreng waarden op basis van gelijkheid kan resulteren in werving en behoud van het beste en **meest getalenteerde personeel**. Werkgevers hebben er belang bij om de vaardigheden en het talent van vrouwen effectiever te gebruiken door vrouwen te laten deelnemen aan scholings- en loopbaanontwikkelingsinitiatieven.

Dit is van belang om de productiviteit en het concurrentievermogen te verbeteren. In een toenemend aantal studies is een correlatie aangetoond tussen gelijkheid van vrouwen en mannen en winstgevendheid, vooral in topmanagementposities. In ander onderzoek worden verbanden gelegd tussen qua sekse evenwichtig samengestelde managementteams en innovatief vermogen.

Het bestrijden van beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen kan helpen om een **meer rechtvaardige en coherente samenleving** te creëren.

Het helpt de positie van vrouwen te versterken en **hun financiële onafhankelijkheid te vergroten**. Dit kan het inkomen van vrouwen gedurende hun werkzame leven verhogen en armoede onder vrouwen verminderen, in het bijzonder wanneer ze met pensioen gaan.

* Dit cijfer is gebaseerd op een nieuwe geharmoniseerde EU-bron (SES). De ogenschijnlijke stijging, van 15% in 2006 tot 17% nu, is slechts het gevolg van een gewijzigde methodologie.