



Munca noastră este evaluată la fel?

Statistici cheie privind egalitatea între femei și bărbați la locul de muncă în funcție de diferența de remunerare între femei și bărbați

	Femei	Bărbați
Rata de ocupare a forței de muncă (%)	58,3	72,5
Cota de lucrători cu fracțiune de normă (%)	31,2	7,7
Durata medie alocată săptămânal pentru activitățile casnice și familiale – în ore**	25,5	7,8
Durata medie alocată săptămânal pentru activitățile salariate (inclusiv perioada de deplasare) – în ore**	38,1	45,5
Nivelul de educație (cel puțin învățământ liceal) la vârsta de 20-24 (în %)	80,8	75,5
Distribuția pe sexe a absolvenților instituțiilor de învățământ superior (în %)*	59	41
Cota angajaților din sectoarele „Industrie, construcții, transport și comunicații”	17,4	44,3
Cota angajaților din sectoarele „Administrație publică, învățământ, sănătate și asistență socială și alte activități desfășurate în folosul comunității”	40,5	18,1
Rata riscului de sărăcie pentru cei în vârstă de 65 de ani și peste 65 de ani (în %)*	21	16

Sursa: Eurostat, 2007 cu excepția *, 2006.

**Studiu privind condițiile de muncă în Europa (EWCS)

Nici Comisia Europeană, nici altă persoană acționând în numele Comisiei nu pot fi considerate răspunzătoare de utilizarea pe care o pot avea informațiile conținute în prezenta broșură.

Imagini: © Comisia Europeană/Thierry Maroit

Ce a întreprins Uniunea Europeană în acest sens?

Remunerarea egală pentru o muncă de valoare egală reprezintă unul din principiile fundamentale ale Uniunii Europene. Înscris în Tratatul de la Roma din 1957, acesta a făcut obiectul unei directive în 1975 care interzice orice discriminare referitoare la toate aspectele privind remunerarea femeilor și a bărbaților **pentru aceeași muncă prestată sau pentru o muncă de aceeași valoare.**

Uniunea Europeană continuă să depună eforturi în vederea reducerii diferențelor nejustificate de remunerare între femei și bărbați. Acesta reprezintă unul din obiectivele cheie ale **Foii de parcurs pentru egalitate între femei și bărbați 2006-2010.** În comunicarea Comisiei Europene din 2007, „**Combaterea diferenței de remunerare între femei și bărbați**”, aceasta a analizat cauzele diferenței de remunerare între femei și bărbați și a identificat căile de combatere a acesteia.

Comisia **analizează la ora actuală cât de eficient este dreptul comunitar** în materie de egalitate de remunerare și dacă este necesar, poate prezenta o nouă legislație privind această problemă.

Combaterea diferenței de remunerare impune acțiuni din partea diferiților actori din cadrul sistemului. Pe lângă acțiunea Comisiei Europene, **Parlamentul European**, la rândul său, a aprobat recent un raport care evidențiază importanța problemei respective.

Și prin **Pactul european pentru egalitatea între femei și bărbați** din 2006, liderii UE au făcut ca lupta împotriva diferenței de remunerare între bărbați și femei să devină o prioritate.

Combaterea diferenței de remunerare între femei și bărbați reprezintă și o acțiune cheie a „Cadrului de acțiuni pentru egalitatea între femei și bărbați” adoptat de către **partenerii sociali europeni** în 2005.

Prezenta campanie face parte din eforturile Comisiei în vederea creșterii gradului de conștientizare privind diferența de remunerare între femei și bărbați și modul de combatere a acesteia.



Pentru informații suplimentare privind diferența de remunerare între femei și bărbați: <http://ec.europa.eu/equalpay>

KE-31-09-257-RO-D



Eliminați diferența de remunerare între femei și bărbați
Este logic pentru oricine





**Băiat sau fată,
șanse egale?**

**Maternitatea îmi
va afecta cariera?**

**Același loc de muncă,
aceeași pensie?**

Ce este diferența de remunerare între femei și bărbați?

În medie, femeile câștigă cu 17%* mai puțin decât bărbații în Uniunea Europeană. Diferența de remunerare măsoară diferența remunerărilor orare medii între bărbați și femei în ceea ce privește activitățile salariate per ansamblul economiei.

De ce femeile câștigă în continuare, în medie, mai puțin decât bărbații?

Diferența de remunerare între femei și bărbați reprezintă o problemă complexă cu cauze multiple, adesea interdependente:

- **Discriminarea directă:** uneori femeile primesc în continuare mai puțin decât bărbații pentru aceeași muncă prestată. Dar, deoarece în ultimii ani s-a realizat un progres semnificativ și în momentul de față dispunem de legislații naționale și europene eficiente, acest factor explică numai parțial diferența de remunerare între femei și bărbați.
- **Competențele și abilitățile femeilor beneficiază de o valorizare sistematică mai mică:** cel mai adesea, femeile primesc mai puțin decât bărbații pentru o muncă de valoare egală. De altfel, în timp ce femeile reprezintă 59% din totalul absolvenților instituțiilor de învățământ superior, munca prestată de femei este adesea considerată ca având o valoare mai mică decât munca prestată de bărbați, toate celelalte aspecte rămânând identice. Grilele de salarizare pentru munci care necesită calificări și competențe similare sau experiență similară tind să fie mai mici în cazul în care

acestea sunt în mod predominant prestate de femei. De exemplu, într-un supermarket casierii primesc în general mai puțin decât magazionerii.

- **Segregarea pieței muncii:** există încă tendința ca femeile și bărbații să presteze munci diferite. Femeile lucrează adesea în sectoare în care salariile sunt, în medie, mai mici decât cele în care lucrează dominant bărbați. Peste 40% dintre femei lucrează în sectoarele sănătății, educației sau administrației publice – dublu față de numărul bărbaților (a se vedea tabelul). Numai 29% dintre oamenii de știință și inginerii din Uniunea Europeană sunt femei. În plus, femeile lucrează în general ca asistente administrative, vânzătoare sau lucrătoare puțin calificate sau necalificate, beneficiind de niveluri mai mici de remunerare.
- **Tradiții și stereotipuri:** deși acestea pot reflecta preferințele personale, tradițiile și stereotipurile pot de asemenea să influențeze de exemplu, alegerea filierelor educaționale și participarea pe piața muncii.
- **Concilierea vieții profesionale și a vieții private:** diferența de remunerare reflectă și obstacolele structurale întâmpinate de o persoană în ceea ce privește viața sa profesională, care continuă să le afecteze în mod predominant pe femei. Femeile recurg mai frecvent la întreruperea carierei, ceea ce are efecte negative asupra evoluției profesionale. Acest lucru înseamnă și un parcurs profesional mai puțin remunerat.

Diferența de remunerare între femei și bărbați reduce câștigurile femeilor de-a lungul vieții, precum și pensiile acestora, reprezentând cauza sărăciei femeilor mai târziu în viață.

De ce este importantă eliminarea diferenței de remunerare între femei și bărbați?

Eliminarea diferenței de remunerare între femei și bărbați este necesară din punct de vedere comercial și creează o societate mai echitabilă.

Societățile care promovează egalitatea în ceea ce privește locurile de muncă vor crea **cele mai bune locuri de muncă** pentru toată lumea. Remunerarea femeilor și a bărbaților pe baza competențelor reale ale acestora și valorizarea contribuției acestora în mod echitabil pot avea ca efect recrutarea și reținerea celor mai bune și **celor mai talentate cadre**. Angajatorii au de câștigat din utilizarea competențelor și a talentului femeilor în mod mai eficient, asigurându-se că femeile beneficiază de inițiative de instruire și dezvoltare profesională.

Acest lucru este important pentru creșterea productivității și a competitivității. Un număr tot mai mare de studii au evidențiat că există o corelație între o mai mare egalitate între femei și bărbați și rentabilitate, în special în ceea ce privește structura superioară de conducere. Alte cercetări evidențiază faptul că există o corelație între o proporție echilibrată între femei și bărbați în cadrul echipelor de conducere și capacitatea de inovație.

Eliminarea diferenței de remunerare între femei și bărbați poate ajuta la crearea unei **societăți mai echitabile și unitare**.

Acest lucru le conferă femeilor mai multă putere și le **sporește independența financiară**. De asemenea, poate spori remunerările pentru femei de-a lungul vieții active a acestora și poate reduce nivelurile de sărăcie, în special în momentul în care femeile se pensionează.

* Această cifră se bazează pe o nouă sursă armonizată UE (SES). Creșterea aparentă, de la 15% în 2006 la 17% în momentul de față, se datorează numai unei modificări de metodologie.