



**Värderas vårt arbete
på samma sätt?**

Nyckeltal för jämställdhet i arbetet i förhållande till löneskillnaderna mellan könen

	Kvinnor	Män
Sysselsättningsgrad (%)	58,3	72,5
Andel deltidsarbetande (%)	31,2	7,7
Genomsnittlig tid per vecka som ägnas åt hushålls- och familjesysslor – i timmar**	25,5	7,8
Genomsnittlig tid per vecka som ägnas åt förvärvsarbete (inklusive pendling) – i timmar**	38,1	45,5
Utbildningsnivå (minst gymnasieutbildning) i åldern 20-24 (i %)	80,8	75,5
Könsfördelning av personer med universitets- eller högskoleutbildning (i %)	59	41
Andel anställda inom sektorerna "Tillverkningsindustri, byggindustri, transporter och kommunikation"	17,4	44,3
Andel anställda inom sektorerna "Offentlig förvaltning, utbildning, hälsos- och sjukvård, socialtjänst och andra samhällstjänster"	40,5	18,1
Risk för fattigdom i åldern 65 och äldre (i %)*	21	16

Källa: Eurostat, 2007 utom för *, 2006.

**Europeiska undersöningen om arbetsvilkor (EWCS)

Vad har EU gjort?

Lika lön för likvärdigt arbete är en av Europeiska unionens grundläggande principer. Inskriven i Romfördraget 1957 var den föremål för ett direktiv 1975 som förbjuder all diskriminering mellan kvinnor och män vad avser alla aspekter på lön **för samma arbete eller för likvärdigt arbete**.

EU fortsätter att arbeta för att minska grundlösa löneskillnader mellan kvinnor och män. Det är ett av huvudmålen i EU:s **färdplan för jämställdhet 2006-2010**. I sitt meddelande 2007, **"Utjämna löneskillnaderna mellan kvinnor och män"**, analyserade kommissionen orsakerna till löneskillnaderna mellan könen och identifierade vägar för att utjämna dem.

Kommissionen **analyserar hur effektiv gemenskapslagstiftningen** är när det gäller lika lön och kan vid behov lägga fram förslag till ny lagstiftning i denna fråga.

Att utjämna löneskillnaderna kräver insatser från många olika aktörer. Utöver Europeiska kommissionens åtgärder, har **Europaparlamentet** nyligen också godkänt en rapport som belyser hur viktig denna fråga är.

Och genom 2006 års **europeiska jämställdhetspakt**, gav EU:s ledare prioritet åt kampen mot löneskillnaderna mellan könen.

Att utjämna löneskillnaderna mellan könen är också en viktig fråga i den "ramöverenskommelse för jämställdhet" som de **europeiska arbetsmarknadsparterna** antog 2005.

Denna kampanj är en del i kommissionens ansträngningar för att öka medvetenheten om löneskillnaderna mellan könen och om hur de kan utjämns.

KE-31-09-257-SV-D



**Minska löneskillnaderna
mellan könen
Det är meningsfullt för alla**



För mer information om löneskillnaderna mellan könen:

<http://ec.europa.eu/equalpay>



Pojke eller flicka,
lika möjligheter?

Att få barn, kommer det
att skada min karriär?

Samma arbete,
samma pension?

Vad är löneskillnaderna mellan könen?

I genomsnitt tjänar kvinnor i EU 17%* mindre än män. Löneskillnaderna mellan könen är skillnaden i genomsnittlig bruttotimlön mellan män och kvinnor i förvärvsarbetet i ekonomin som helhet.

Varför tjänar kvinnor fortfarande mindre än män i genomsnitt?

Löneskillnaderna mellan könen är ett komplicerat problem med många orsaker, som ofta är sammankopplade:

- **Direkt diskriminering:** ibland tjänar kvinnor fortfarande mindre än män när de utför samma arbete. Men eftersom så stora framsteg har gjorts på senare år och vi nu har en effektiv europeisk och nationell lagstiftning, förklarar denna faktor bara en begränsad del av löneskillnaderna mellan könen.
- **Kvinnors kompetenser och kvalifikationer är underrördrade:** kvinnor tjänar oftare mindre än män när de utför likvärdigt arbete. Trots att kvinnor utgör 59% av alla nyutexaminerade från universitet och högskolor, betraktas kvinnors arbete fortfarande ofta som mindre värde än det arbete som män utför, om alla andra faktorer är lika. Löneskalor för arbeten som kräver likvärdiga färdigheter, kvalifikationer eller erfarenhet tenderar att vara lägre när

de i huvudsak utförs av kvinnor. I en stormarknad tjänar till exempel kvinnliga kassörskor vanligen mindre än män som arbetar på lagret.

- **Segregering på arbetsmarknaden:** kvinnor och män tenderar fortfarande att ha olika arbeten. Kvinnor arbetar oftare i sektorer där lönerna i genomsnitt är lägre än i sektorer som domineras av män. Fler än 40% av kvinnorna arbetar inom vård och omsorg, skola eller offentlig förvaltning, vilket är dubbelt så många som männen (se tabell). Endast 29% av forskare och ingenjörer i EU är kvinnor. Dessutom är kvinnor i huvudsak anställda som administrativa assistenter, butiksbiträdande eller som låg- eller okvalificerade arbetstagare med motsvarande lägre lönenivåer.
- **Traditioner och stereotyper:** Valet av utbildningsväg och sysselsättningsmönster kan visserligen avspeglar personliga preferenser, men traditioner och stereotyper kan också spela in.
- **Balans mellan arbete och privatliv:** löneskillnaderna avspeglar också strukturella hinder i den enskilda yrkeslivet, vilket fortsätter att i första hand påverka kvinnor. Kvinnor har oftare avbrott i karriären vilket har negativ inverkan på deras yrkesmässiga utveckling. Det betyder också karriärer som ger mindre betalt.

Löneskillnaderna mellan könen minskar livsinkomsterna och pensionerna för kvinnor vilket kan leda till fattigdom senare i livet.

Varför har det betydelse?

Det lönar sig att utjämna löneskillnaderna mellan könen och det skapar ett mer jämlikt samhälle.

Företag som ökar jämställdheten på sina arbetsplatser skapar de **bästa arbetsplatserna** för alla. Genom att betala kvinnor och män utifrån deras faktiska kompetens och värdera deras insatser rättvist kan företagen rekrytera och behålla den bästa och **skickligaste personalen**. Arbetsgivare tjänar på att använda kvinnors kompetens och talang effektivare genom att se till att kvinnor får del av utbildning och karriärutveckling.

Detta är viktigt för att öka produktiviteten och konkurrenskraften. Allt fler undersökningar belägger ett samband mellan ökad jämställdhet och lönsamhet, särskilt i den högsta ledningen. Annan forskning visar på ett samband mellan en jämn könsfördelning i ledningsgrupper och innovationsförmåga.

Minskade löneskillnader mellan könen kan bidra till att skapa ett **mer rättvist samhälle som präglas av en större sammanhållning**.

Det bidrar till att stärka kvinnors ställning och **ökar deras ekonomiska oberoende**. Det kan öka kvinnors inkomster totalt under yrkeslivet och motverka fattigdom, särskilt när kvinnor går i pension.

* Denna siffra baseras på en ny källa harmonisering inom EU (SES). Den synbara ökningen, från 15% 2006 till 17% nu, beror endast på byte av metod.