

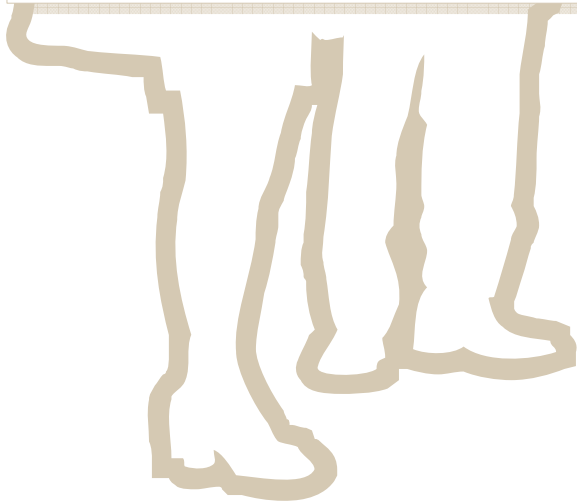
**Fjern de kønsbestemte
lønforskelle**



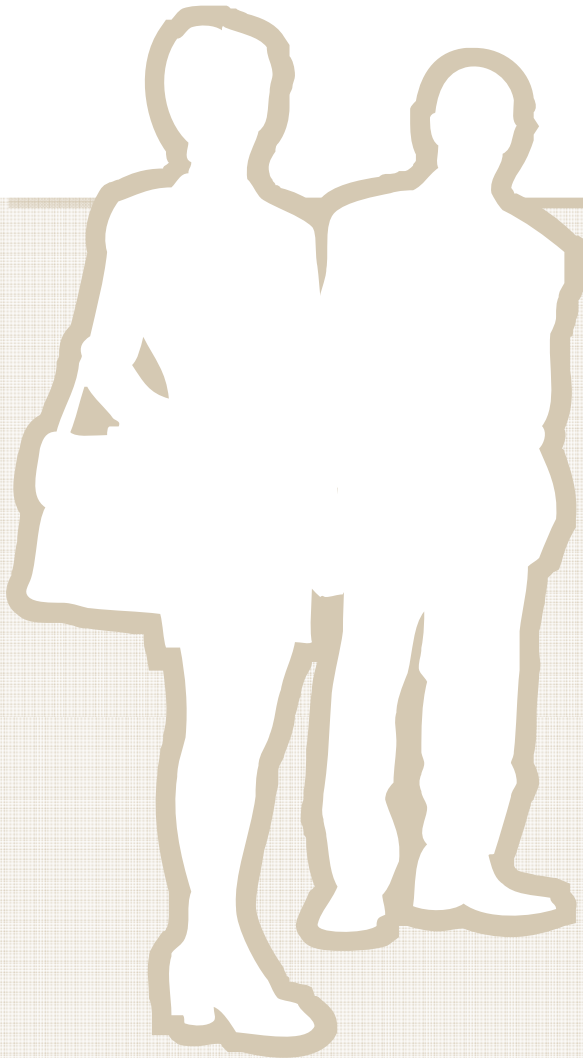
LIGE LØN
FOR ARBEJDE AF
SAMME VÆRDI



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



Oversigt



- Hvad er kønsbestemte lønforskelle?
- Hvorfor varer de kønsbestemte lønforskelle ved?
- Hvad har EU gjort?
- Hvorfor har det betydning?
- De kønsbestemte lønforskelle gennem livet
- Hvad kan der gøres?
- Aktioner på nationalt plan: eksempler
- Hvor kan du henvende dig?



Hvad er kønsbestemte lønforskelle?

- Kvinder i EU tjener gennemsnitligt ca. 17% mindre end mænd
- De kønsbestemte lønforskelle udgør forskellen mellem mænds og kvinders løn (baseret på timeløn i hele samfundet)
- I nogle lande bliver de kønsbestemte lønforskelle større
- Forskellene bliver større, når kvinder arbejder på deltid, eller når de har små børn
- De kønsbestemte lønforskelles indvirkning på livslønningen betyder, at kvinder får lavere pensioner og større fattigdomsrisiko



Hvorfor varer de kønsbestemte lønforskelle ved?

- Årsagerne til de kønsbestemte lønforskelle er komplekse og hænger ofte sammen:
 - ◆ Direkte forskelsbehandling
 - ◆ Undervurdering af kvinders arbejde
 - ◆ Kønsopdeling på arbejdsmarkedet
 - ◆ Traditioner og stereotyper
 - ◆ Uligevægt mellem arbejds- og privatliv
- Alle disse faktorer påvirker kvinders løn, deres karriereudvikling og deres muligheder på arbejdspladsen



Hvad har EU gjort?

- I henhold til EU-retten er det ulovligt at forskelsbehandle kvinder på arbejdsmarkedet og med hensyn til løn:
 - ◆ Lige løn for lige arbejde er et af EU's grundlæggende principper
 - ◆ I traktatens artikel 141 kræves der lige løn for arbejde af samme værdi
 - ◆ I direktiv 75/117/EØF fastsættes det, at ligelønsprincippet indebærer, at for samme arbejde eller for arbejde, som tillægges samme værdi, afskaffes enhver forskelsbehandling med hensyn til køn, for så vidt angår alle lønelementer og lønvilkår. Især når et fagligt klassifikations-system anvendes for lønfastsættelsen, må dette system bygge på samme kriterier for mandlige og kvindelige arbejdstagere og indrettes således, at det udelukker forskelsbehandling med hensyn til køn



Hvad har EU gjort?

- I henhold til EU-retten er det ulovligt at forskelsbehandle kvinder på arbejdsmarkedet og med hensyn til løn:
 - ◆ Direktiv 2002/73/EF om ligebehandling af mænd og kvinder, for så vidt angår adgang til beskæftigelse, erhvervsuddannelse, forfremmelse samt arbejdsvilkår, gælder også løn, og medlemsstaterne pålægges at oprette ligestillingsorganer til fremme af ligebehandling
 - ◆ Disse direktiver er indarbejdet i direktiv 2006/54/EF (det omarbejdede direktiv) om lige muligheder og ligebehandling i forbindelse med beskæftigelse og erhverv



Hvad har EU gjort?

- Kommissionen har prioriteret fjernelse af de kønsbestemte lønforskelle højt i:
 - ◆ Køreplanen for ligestilling (2006-2010)
 - ◆ Meddelelsen om bekæmpelse af den kønsbestemte lønforskel (2007)
- Desuden prioriteres spørgsmålet højt i:
 - ◆ Europa-Parlamentet, navnlig i en nyere beslutning om bekæmpelse af de kønsbestemte lønforskelle (2008)
 - ◆ Den europæiske ligestillingspagt vedtaget af EU's ledere (2006)
 - ◆ Handlingsrammen for ligestilling mellem mænd og kvinder vedtaget af de europæiske arbejdsmarkedsparter (2005). Den tredje opfølgingsrapport, vedtaget i 2008, indeholder en lang række foranstaltninger på nationalt plan



Hvorfor har det betydning?

- Både arbejdsgivere og arbejdstagere drager fordel af, at de kønsbestemte lønforskelle fjernes
 - ◆ Det skaber kvalitetsjob
 - ◆ Det tiltrækker de bedste og dygtigste medarbejdere
 - ◆ Det skaber et godt arbejdsmiljø
 - ◆ Det øger produktiviteten og konkurrenceevnen



Hvorfor har det betydning?

- Når de kønsbestemte lønforskelle fjernes, bliver økonomien som helhed mere rentabel
 - ◆ Kvinder spiller en afgørende rolle for Europas vækst og beskæftigelse
 - ◆ Deres evner og færdigheder er nødvendige for økonomisk og social udvikling
- Når de kønsbestemte lønforskelle fjernes, kan det bidrage til at skabe et mere lige samfund
 - ◆ Værdsættelse af kvinders færdigheder kan øge deres økonomiske uafhængighed
 - ◆ Færre kvinder vil leve i fattigdom, navnlig i pensionsalderen



De kønsbestemte lønforskelle gennem livet

Dreng eller pige,
lige muligheder?



- Stereotyper former kvinders og mænds roller i samfundet fra en meget tidlig alder.
- Valget af uddannelse og beskæftigelsesmønstre kan være en følge af personlige præferencer, men traditioner og stereotyper kan også spille ind.



De kønsbestemte lønforskelle gennem livet

Har vores arbejde
samme værdi?



- 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.
- De kønsbestemte lønforskelle findes, selv om kvinder udgør hele 59% af alle universitetskandidater.
- Kvinders færdigheder og kompetencer undervurderes især i de fag, hvor kvinderne dominerer.



De kønsbestemte lønforskelle gennem livet

Vil det skade min karriere
at få et barn?



- Kvinders muligheder for udvikling og højere løn på arbejdsmarkedet er påvirket af deres familiemæssige forpligtelser.
- De kønsbestemte lønforskelle bliver større, når kvinder får børn, og især når de arbejder på deltid.
- Beskæftigelsesfrekvensen for kvinder med små børn er kun 62,4%, mens den er 91,4% for mænd med børn. Over tre fjerdedele af alle deltidsansatte er kvinder (76,5%).



De kønsbestemte lønforskelle gennem livet

**Samme job,
samme pension?**



- De kønsbestemte lønforskelle mindsker kvinders livsløn og pension
- Når kvinder går på pension, fører de lavere pensioner til større fattigdomsrisiko

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



Hvad kan der gøres?

- Tillægge kvinders og mænds arbejde samme værdi
- Bekæmpe kønsopdeling på arbejdsmarkedet
- Bekæmpe stereotyper
- Fremme forening af familie- og arbejdsliv
- Fremme en ligestillingsorienteret arbejdspladskultur

Der kræves aktioner på alle niveauer



Aktioner på nationalt plan: eksempler

Nedenfor ses en række eksempler på initiativer, der er taget for at bekæmpe de kønsbestemte lønforskelle. Disse initiativer omfatter aktioner i forbindelse med national lovgivning, aftaler mellem arbejdsmarkedets parter, ligestillingsplaner, opmærksomhedsskabende kampagner og andet.



Aktioner på nationalt plan: lovgivning

Eksempel: Spanien

- Der blev vedtaget en ligestillingslov i marts 2007
 - ◆ Loven indeholder specifikke bestemmelser om bekæmpelse af forskelsbehandling
 - ◆ Positive særforanstaltninger i kollektive aftaler
 - ◆ Forening af arbejds- og familieliv
 - ◆ Fremme af ligestillingsplaner og god praksis



Aktioner på nationalt plan: social dialog/ aftaler mellem arbejdsmarkedets parter

Eksempel: Frankrig

- Lovgivning kræver ligestilling i forhandlinger og lønforhandlinger
 - ◆ Loven gør det også obligatorisk at forhandle på sektorplan "om skridtene til at skabe ligestilling mellem kønnene på arbejdsmarkedet [...] og til at afhjælpe påpegede uligheder" hvert tredje år
 - ◆ I april 2004 blev der undertegnet en national tværsektoriel aftale om ligestilling mellem kønnene og ligelig fordeling af kvinder og mænd i arbejdsstyrkens sammensætning, som omfattede foranstaltninger til nedbringelse af de kønsbestemte lønforskelle



Aktioner på nationalt plan: ligestillingsplaner

Eksempel: Sverige

- I lovgivningen fastsættes det, at alle arbejdsgivere med mindst 10 ansatte skal udarbejde en årlig ligestillingsplan og en handlingsplan om ligeløn
 - ◆ Planerne omfatter planlægning og iværksættelse af aktive ligestillingsforanstaltninger, en undersøgelse af eksisterende lønforskelle mellem kvinder og mænd, værdien af kvinders arbejde og en opfølgende vurdering af de iværksatte aktioner
 - ◆ Arbejdsgiverne har pligt til at udlevere kønsspecifikke lønstatistikker, hvis fagforeninger eller medarbejderrepræsentanter anmoder om det
 - ◆ Ligestillingsplanerne overvåges af ligestillingsombudsmanden



Aktioner på nationalt plan: andre initiativer

Eksempel: Finland

- Et ligelønsprogram for 2007-2011 tager sigte på at mindske de kønsbestemte lønforskelle fra 20% til 15%:
 - ◆ Aktionen til bekæmpelse af kønsopdeling på arbejdsmarkedet, udvikling af lønsystemer, foranstaltninger til støtte for kvinders karrierer, arbejdsmarkedets parters bestræbelser på at opnå enighed om at nedbringe lønforskellene
- Specialforhandlede lønstigninger for de dårligst betalte kvindelige lønmodtagere er på plads og har allerede bidraget til at nedbringe de kønsbestemte lønforskelle



Hvor kan du henvende dig?

Flere eksempler og yderligere oplysninger om de kønsbestemte lønforskelle fås på:



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

