



**Odpravimo razliko v plačilu
med ženskami in moškimi**

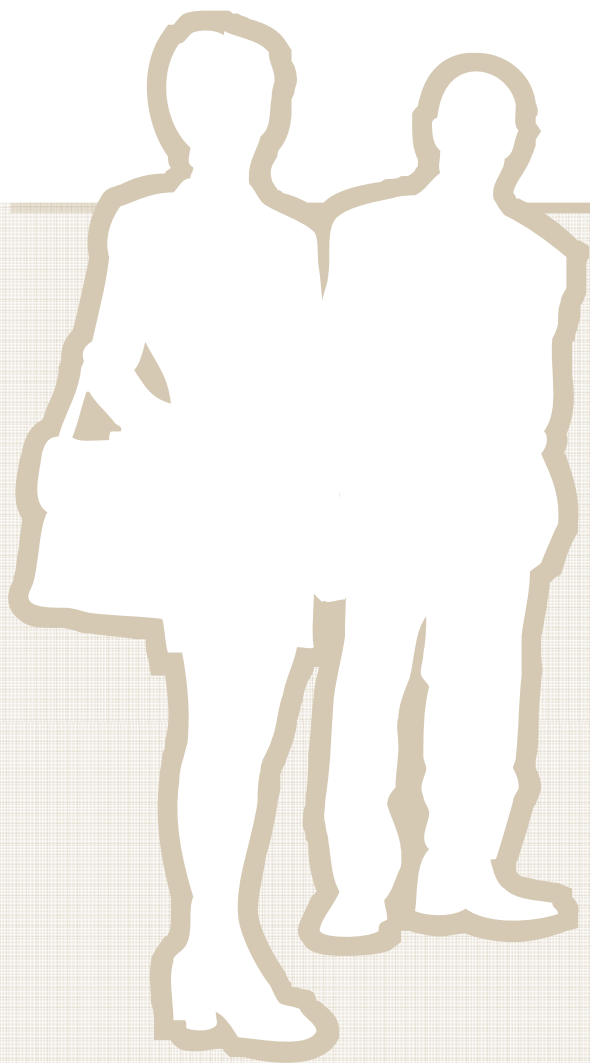


**ENAKO PLAČILO
ZA DELO ENAKE
VREDNOSTI**



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





Povzetek

Vsebina Kaj je razlika v plačilu med ženskami in moškimi?

Zakaj razlika v plačilu med ženskami in moškimi še vedno obstaja?

Kakšne ukrepe je sprejela EU?

Zakaj je to pomembno?

Razlika v plačilu med ženskami in moškimi v življenjskih obdobjih

Kaj lahko storimo?

Ukrepanje na nacionalni ravni: primeri

Kam se lahko obrnete?



Kaj je razlika v plačilu med ženskami in moškimi?

- Ženske v EU povprečno zaslužijo približno 17% manj kot moški.
- Razlika v plačilu med ženskami in moškimi je razlika med plačilom moških in žensk (na podlagi urnih plačil v celotnem gospodarstvu).
- V nekaterih državah se razlika v plačilu med ženskami in moškimi povečuje.
- Razlika se poveča, kadar ženske delajo s skrajšanim delovnim časom ali kadar imajo vzdrževane otroke.
- Vpliv razlike v plačilu med ženskami in moškimi na zaslužke v celotni življenjski dobi pomeni, da imajo ženske nižje pokojnine in višjo stopnjo tveganja revščine.



Zakaj razlika v plačilu med ženskami in moškimi še vedno obstaja?

- Vzroki za razliko v plačilu med ženskami in moškimi so zapleteni in pogosto med seboj povezani:
 - ◆ neposredna diskriminacija;
 - ◆ podcenjevanje dela žensk;
 - ◆ segregacija na trgu dela;
 - ◆ tradicija in stereotipi;
 - ◆ neuravnoteženost delovnega in zasebnega življenja.
- Vsi ti dejavniki vplivajo na plačilo žensk, njihovo napredovanje v poklicnem življenju in njihove možnosti na delovnem mestu.



Kakšne ukrepe je sprejela EU?

- Po zakonodaji EU je diskriminacija žensk na delovnem mestu in pri plačilu nezakonita:
 - ♦ Enako plačilo za enako delo je eno izmed temeljnih načel Evropske unije.
 - ♦ Člen 141 Pogodbe ES zahteva enako plačilo za delo enake vrednosti.
 - ♦ V skladu z Direktivo 75/117 načelo enakega plačila pomeni, da je treba za enako delo ali delo enake vrednosti odpraviti vsakršno diskriminacijo na podlagi spola glede na vse vidike in pogoje plačila. Še zlasti tam, kjer se za določanje plačila uporablja sistem razvrščanja delovnih mest, mora ta sistem temeljiti na enakih merilih za moške in za ženske ter biti oblikovan tako, da izključuje vsakršno diskriminacijo na podlagi spola.



Kakšne ukrepe je sprejela EU?

- Po zakonodaji EU je diskriminacija žensk na delovnem mestu in pri plačilu nezakonita:
 - ♦ Direktiva iz leta 2002 o enakem obravnavanju v zvezi z dostopom do zaposlitve, poklicnega usposabljanja in napredovanja ter delovnih pogojev se uporablja tudi za plačilo in od držav članic zahteva, da ustanovijo organe za enakost, zadolžene za spodbujanje enakega obravnavanja.
 - ♦ Navedeni direktivi sta bili vključeni v Direktivo 2006/54 (preoblikovano direktivo) o enakih možnosti ter enakem obravnavanju pri zaposlovanju in poklicnem delu.



Kakšne ukrepe je sprejela EU?

- Evropska komisija je odpravo razlike v plačilu med ženskami in moškimi določila kot prednostno nalogo v:
 - ♦ načrtu za enakost med ženskami in moškimi (2006–2010);
 - ♦ sporočilu o odpravi razlike v plačilu med ženskami in moškimi (2007).
- Poleg tega je kot prednostna naloga obravnavana v:
 - ♦ Evropskem parlamentu, zlasti v nedavni resoluciji o boju proti razliki v plačilu med ženskami in moškimi (2008);
 - ♦ Evropskem paktu za enakost med spoloma, ki so ga sprejeli voditelji držav EU (2006);
 - ♦ okviru ukrepov za enakost med ženskami in moškimi, ki so ga sprejeli evropski socialni partnerji (2005). Tretje poročilo o nadaljnjem spremljanju, sprejeto leta 2008, navaja veliko število ukrepov na nacionalni ravni.



Zakaj je to pomembno?

- Z odpravo razlike v plačilu med ženskami in moškimi pridobijo delodajalci in zaposleni
 - ◆ Ustvarijo se kakovostna delovna mesta.
 - ◆ Privabijo se najboljši in najbolj nadarjeni delavci.
 - ◆ Ustvari se pozitivno delovno okolje.
 - ◆ Povečata se storilnost in konkurenčnost.



Zakaj je to pomembno?

- Odprava razlike v plačilu med ženskami in moškimi prispeva k večji dobičkonosnosti celotnega gospodarstva.
 - ◆ Ženske imajo ključno vlogo pri zaposlovanju in rasti v Evropi.
 - ◆ Njihova sposobnost in nadarjenost sta potrebni za gospodarski in socialni razvoj.
- Odprava razlike v plačilu med ženskami in moškimi lahko pomaga ustvariti pravičnejšo družbo.
 - ◆ S tem, ko cenimo sposobnosti žensk, lahko izboljšamo njihovo ekonomsko neodvisnost.
 - ◆ Manj žensk bo izpostavljenih revščini, zlasti po upokojitvi.



Razlika v plačilu med ženskami in moškimi v življenjskih obdobjih

**Deček ali deklica
– enake možnosti?**



- Stereotipi oblikujejo vloge žensk in moških v družbi, kar se začne že v zelo zgodnji starosti.
- Čeprav tradicija in stereotipi lahko odražajo osebno izbiro posameznikov, lahko vplivajo na izbiro izobraževalnih poti in zaposlitvene vzorce.

Razlika v plačilu med ženskami in moškimi v življenjskih obdobjih

Je najino delo enako vrednoteno?



- Ženske in moški še vedno delajo na različnih delovnih mestih. Ženske pogosto delajo v sektorjih, kjer so povprečne plače nižje od sektorjev s pretežno moško delovno silo.
- Razlika v plačilu med ženskami in moškimi obstaja, čeprav je delež žensk med vsemi univerzitetnimi diplomiranci kar 59-odstoten.
- Znanja in sposobnosti žensk so podcenjeni, zlasti v poklicih, kjer prevladujejo ženske.



Razlika v plačilu med ženskami in moškimi v življenjskih obdobjih

Ali bo odločitev za otroka škodila moji karieri?



- Na možnosti žensk, da na delovnem mestu napredujejo in prejemajo večje plačilo, vplivajo njihove družinske obveznosti.
- Razlika v plačilu med ženskami in moškimi se poveča, kadar imajo ženske otroke in zlasti kadar so zaposlene s skrajšanim delovnim časom.
- Stopnja zaposlenosti žensk z vzdrževanimi otroki je samo 62,4-odstotna v primerjavi z 91,4-odstotno stopnjo zaposlenosti moških z otroki. Več kot tri četrtine zaposlenih s skrajšanim delovnim časom predstavljajo ženske (76,5%).



Razlika v plačilu med ženskami in moškimi v življenjskih obdobjih

Enako delo – enaka pokojnina?



- Razlika v plačilu med ženskami in moškimi zmanjšuje zaslužke žensk v celotni življenjski dobi in njihove pokojnine.
- Ob upokojitvi nižje pokojnine žensk pomenijo višjo stopnjo tveganja revščine.



Kaj lahko storimo?

- Delo žensk in moških cenimo enako.
- Odpravimo segregacijo na trgu dela.
- Odpravimo stereotipe.
- Spodbujamo usklajevanje družinskega in delovnega življenja.
- Spodbujamo kulturo enakosti na delovnem mestu.

Ukrepati je treba na vseh ravneh.

Ukrepanje na nacionalni ravni: primeri

V nadaljevanju so predstavljeni nekateri primeri pobud, uvedenih za odpravljanje razlike v plačilu med ženskami in moškimi. Te pobude vključujejo ukrepe na področju nacionalne zakonodaje, sporazume med socialnimi partnerji, načrte za spodbujanje enakosti, ozaveščanje javnosti in druge ukrepe.

Ukrepanje na nacionalni ravni: zakonodaja

Primer: Španija

- Marca 2007 je bil sprejet zakon o enakosti spolov.
 - ◆ Zakon vsebuje posebne določbe o boju proti diskriminaciji.
 - ◆ Ukrepi za zagotavljanje enakosti v kolektivnih pogodbah.
 - ◆ Usklajevanje delovnega in družinskega življenja.
 - ◆ Spodbujanje načrtov, namenjenih spodbujanju enakosti, in podpiranje dobrih praks.



Ukrepanje na nacionalni ravni: socialni dialog/sporazumi med socialnimi partnerji

Primer: Francija

- Zakonodaja zahteva enakost pri pogajanjih in določanju plač.
 - ♦ Po zakonu je prav tako obvezno, da se na sektorski ravni vsaka tri leta sporazumno določijo ukrepi za zagotavljanje enakosti spolov na delovnem mestu [...] in ukrepi za odpravo ugotovljenih neenakosti.
 - ♦ Aprila 2004 je bil podpisan nacionalni medsektorski sporazum o enakosti spolov in uravnoteženi zastopanosti žensk in moških v sestavi delovne sile, ki vključuje tudi ukrepe za zmanjšanje razlike v plačilu med ženskami in moškimi.

Ukrepanje na nacionalni ravni: načrti za spodbujanje enakosti

Primer: Švedska

- Zakonodaja določa, da morajo vsi delodajalci, ki zaposlujejo najmanj deset delavcev, pripraviti letni načrt za spodbujanje enakih možnosti in načrt ukrepov za zagotavljanje enakega plačila.
 - ♦ Načrti vključujejo pripravo in izvedbo aktivnih ukrepov za spodbujanje enakosti, pregled obstoječih razlik v plačilu med ženskami in moškimi, vrednotenje dela žensk in naknadno oceno v zvezi s sprejetimi ukrepi.
 - ♦ Delodajalci so na zahtevo sindikatov ali predstavnikov zaposlenih dolžni predložiti statistične podatke o plačah, razčlenjene po spolu.
 - ♦ Načrte za spodbujanje enakosti spremlja ombudsman za vprašanja enakosti.

Ukrepanje na nacionalni ravni: druge pobude

Primer: Finska

- Program enakega plačevanja za obdobje 2007–2011 si prizadeva zmanjšati razliko v plačilu med ženskami in moškimi z 20% na 15%:
 - ♦ Ukrepi za zmanjšanje poklicne segregacije, razvoj plačnih sistemov, ukrepi za spodbujanje poklicnega razvoja žensk ter dejavnosti socialnih partnerjev, usmerjene k oblikovanju dogovorov za zmanjšanje razlike v plačilu med ženskami in moškimi.
- Za delavke z najnižjimi plačami je bilo uvedeno posebej dogovorjeno zvišanje plač, ki je že vplivalo na zmanjšanje razlike v plačilu med ženskami in moškimi.

Kam se lahko obrnete?

Več primerov in informacij o razliki v plačilu med ženskami in moškimi dobite na:



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

