



Hodnotí sa naša práca rovnako?

Kľúčové údaje o rovnosti medzi ženami a mužmi v práci v súvislosti s rozdielmi v odmeňovaní

	Ženy	Muži
Miera zamestnanosti (%)	58,3	72,5
Podiel pracovníkov na čiastočný úväzok (%)	31,2	7,7
Priemerný čas strávený týždenne prácou v domácnosti a v rodine – v hodinách **	25,5	7,8
Priemerný čas strávený týždenne v platenom zamestnaní (vrátane dochádzania) – v hodinách **	38,1	45,5
Najvyššie dosiahnuté vzdelanie (aspoň vyššia stredná škola) vo veku 20 – 24 rokov (v %)	80,8	75,5
Rozloženie pohlaví medzi absolventmi vysokých škôl (v %)*	59	41
Podiel zamestnancov v odvetviach „Výroba, stavebníctvo, doprava a komunikácie“	17,4	44,3
Podiel zamestnancov v odvetviach „Verejná správa, školstvo, zdravotníctvo a sociálna práca a iné verejnoprospešné činnosti“	40,5	18,1
Miera rizika chudoby vo veku 65 rokov a viac (v %)*	21	16

Zdroj: Eurostat, 2007 okrem *, 2006.

** Prieskum európskych pracovných podmienok (EWCS)

Európska komisia ani žiadna osoba konajúca v mene Komisie nebude zodpovedná za prípadné použitie informácií uvedených v tomto letáku.
Obrázky: © Európska komisia/Thierry Maroit

Čo urobila EÚ?

Rovnaký plat za rovnocennú prácu je jednou zo základných zásad Európskej únie. Bola zakotvená v Rímskej zmluve v roku 1957 a v roku 1975 bola predmetom smernice, ktorá zakazuje akúkoľvek diskrimináciu vo všetkých ohľadoch odmeňovania žien a mužov **za rovnakú alebo rovnocennú prácu**.

EÚ pokračuje v snahe o zníženie neodôvodnených rozdielov v odmeňovaní medzi ženami a mužmi. Je to jedným z kľúčových cieľov jej **Plánu uplatňovania rovnosti žien a mužov 2006 – 2010**. Vo svojom oznámení z roku 2007 **„Boj proti rozdielom v odmeňovaní žien a mužov“** Európska komisia analyzovala príčiny rozdielov v odmeňovaní medzi ženami a mužmi a identifikovala spôsoby boja s nimi.

Komisia **analyzuje účinnosť práva Spoločenstva** na rovnosť odmeňovania a v prípade potreby môže v tejto otázke predložiť novú legislatívu.

Boj proti rozdielom v odmeňovaní si vyžaduje kroky mnohých rôznych aktérov. Okrem činnosti Európskej komisie došlo nedávno aj k schváleniu správy zdôrazňujúcej dôležitosť tejto problematiky **Európskym parlamentom**.

A s **Európskym paktom pre rodovú rovnosť** z roku 2006 urobili lídri EÚ z boja s rozdielmi v odmeňovaní medzi ženami a mužmi svoju prioritu.

Boj s rozdielmi v odmeňovaní medzi ženami a mužmi je tiež kľúčovou činnosťou v rámci „Akčného rámca pre rodovú rovnosť“ prijatého **európskymi sociálnymi partnermi** v roku 2005.

Táto kampaň je súčasťou úsilia Komisie o zvýšenie povedomia o otázkach rozdielov v odmeňovaní medzi ženami a mužmi a možnostiach boja s nimi.



Podrobnejšie informácie o rozdieloch v odmeňovaní medzi ženami a mužmi:
<http://ec.europa.eu/equalpay>

SK



Odstráňme rozdiely v odmeňovaní medzi ženami a mužmi Má to zmysel pre každého





Chlapec či dievča – rovnaké príležitosti?

Ublíži dieťa mojej kariére?

Rovnaká práca, rovnaký dôchodok?

Čo sú to rozdiely v odmeňovaní medzi ženami a mužmi?

Ženy zarábajú v EÚ v priemere o 17%* menej ako muži. Rozdiely v odmeňovaní medzi ženami a mužmi predstavujú rozdiely v priemerných hodinových zárobkoch medzi ženami a mužmi v platenom zamestnaní v rámci hospodárstva ako celku.

Prečo zarábajú ženy v priemere ešte stále menej ako muži?

Rozdiely v odmeňovaní medzi ženami a mužmi sú komplexným problémom s viacerými príčinami, často navzájom súvisiacimi:

- **Priama diskriminácia:** ešte stále sú prípady, kedy ženy zarábajú menej ako muži za vykonávanie rovnakého zamestnania. Za ostatné roky však došlo k výraznému pokroku a máme už účinnú európsku a národnú legislatívu, takže tento faktor vysvetľuje len obmedzenú časť rozdielov v odmeňovaní medzi ženami a mužmi.
- **Kompetencie a zručnosti žien sa podceňujú:** častejšie sú prípady, kedy ženy zarábajú menej ako muži za vykonávanie rovnocenného zamestnania. Hoci ženy predstavujú 59% všetkých nových absolventov vysokých škôl, ich práca sa často považuje za menej hodnotnú ako práca mužov, ak sú ostatné parametre rovnaké. Odmeny

v zamestnaniach, ktoré si vyžadujú podobné zručnosti, kvalifikáciu alebo skúsenosti, bývajú nižšie, ak ich vykonávajú prevažne ženy. Napríklad v supermarkete zarábajú pokladničky obvykle menej ako skladníci.

- **Segregácia trhu práce:** ženy a muži majú stále tendenciu vykonávať rozdielne zamestnania. Ženy často pracujú v odvetviach s nižšími priemernými mzdami, ako sú v tých, kde prevládajú muži. Viac ako 40% žien pracuje v zdravotníctve, školstve a verejnej správe, čo je dvakrát toľko ako mužov (pozri tabuľku). Len 29% vedcov a inžinierov v EÚ sú ženy. Navyše, ženy sú najčastejšie zamestnané ako administratívne pracovníčky, predavačky v obchode alebo nízкокvalifikované či nekvalifikované pracovníčky s nízkymi úrovňami miezd.
- **Tradície a stereotypy:** hoci toto môže odrážať osobné preferencie, aj tradície a stereotypy môžu ovplyvniť napríklad voľbu vzdelania alebo zamestnania.
- **Vyváženie pracovného a súkromného života:** rozdiely v odmeňovaní tiež odrážajú štrukturálne prekážky pracovného života človeka, čo naďalej zasahuje prevažne ženy. U žien častejšie dochádza k prerušeniu kariéry, čo má nepriaznivý dopad na ich profesionálny rozvoj. Znamená to tiež menej uspokojujúvu kariéru po finančnej stránke.

Rozdiely v odmeňovaní medzi ženami a mužmi znižujú celoživotné zárobky a dôchodky žien, čo zapríčiňuje chudobu žien v neskoršom živote.

Prečo je to dôležité?

Odstránenie rozdielov v odmeňovaní medzi ženami a mužmi sa vyplatí z ekonomického hľadiska a vytvára rovnejšiu spoločnosť.

Spoločnosti, ktoré zavedú zásady rovnosti na svoje pracoviská, tak vytvoria **ideálne pracoviská** pre každého. Odmeňovanie žien i mužov za ich skutočné zručnosti a ohodnotenie ich príspevku rovnocenným spôsobom môže viesť k prijímaniu a udržaniu si tých najlepších a **najtalentovanejších zamestnancov**. Zamestnávateľa účinnejšie využijú zručnosti a talent žien, ak im zaistia prístup k vzdelaniu a iniciatívam na rozvoj kariéry.

Toto je dôležité z hľadiska zvyšovania produktivity a súťaživosti. Rastúci počet štúdií dokázal koreláciu medzi väčšou rodovou rovnosťou a výnosnosťou, zvlášť na pozíciách vrcholového riadenia. Ďalší výskum preukázal spojenie medzi rovnosťou v zastúpení žien a mužov v riadiacich tímoch a inovačnou kapacitou.

Odstránenie rozdielov v odmeňovaní medzi ženami a mužmi môže pomôcť vytvoriť **rovnejšiu a súdržnejšiu spoločnosť**.

Pomáha posilňovať ženy a **zvyšovať ich finančnú nezávislosť**. Môže zvýšiť zárobky žien v rámci celého pracovného života a znížiť úroveň chudoby, zvlášť po ich odchode do dôchodku.

* Tento údaj vychádza z nového harmonizovaného zdroja EÚ (SES). Zdanlivý nárast z 15% v roku 2006 na dnešných 17% je spôsobený len zmenou metodiky.