

---

Публикуван на: 04-11-2019

Източник: [Портал Европа](#)

---



Заплащането за труд, което жените в Европейския съюз получават, продължава да е средно с 16 % по-малко от това на мъжете и това представлява слабо подобрение спрямо 16,2 % от миналата година. Тази година Европейският ден на равното заплащане се пада на 4 ноември. С него се отбелязва денят, в който жените символично престават да получават заплащане за разлика от своите колеги мъже.

*Принципът на равно заплащане бе включен в европейските договори преди 60 години, но въпреки това във всекидневието на жените навсякъде в Европа реалността продължава да не съответства на законодателството. Жените в Европа все още работят два месеца без заплащане в сравнение с колегите си мъже, а напредъкът е твърде бавен.*

*Деветдесет процента от европейците, както жени, така и мъже, считат, че е неприемливо жените да получават по-ниско заплащане от мъжете за една и съща работа. Всъщност 64 % от европейците са заявили, че подкрепят публикуването на средните заплати по вид длъжност и пол в тяхното предприятие.*

Факторите, на които се дължи разликата в заплащането на жените и мъжете, са многобройни: жените по-често работят на непълно работно време, сблъскват се с корпоративния „стъклен таван“, работят в по-ниско платени отрасли или често трябва да поемат основната отговорност в грижата за своите семейства. Един от начините за справяне с тези фактори е подобряването на равновесието между професионалния и личния живот на работещите родители и на лицата, полагащи грижи. За тази цел през април 2017 г. Комисията направи предложение, което бе [одобрено от Европейския парламент и от Съвета през януари 2019 г.](#)

Също така разликите в заплащането зависят от свързаните с пола стереотипи и дискриминация. Относителната тежест на тези причини не може да бъде разбрана, ако няма по-голяма прозрачност в заплащането.

През ноември 2017 г. Комисията стартира [План за действие на ЕС за преодоляване на разликата в заплащането на жените и мъжете](#). В Плана за действие се възприема цялостен подход и се обръща внимание на всички различни първопричини за разликата в заплащането на жените и мъжете, включително чрез подобряване на прозрачността.

Досега бяха отпуснати 14,2 милиона евро за финансиране на проекти за борба със стереотипите по отношение на професионалното ориентиране и избора на професия, за мястото на жените във вземането на решения и в равновесието между професионалния и личния живот, за преодоляването на неравенството между половете в рамките на живота, както и за начините за справяне с разликата в заетостта, заплащането и пенсиите.

---

През 2018 г. Комисията започна извършването на оценка на мерките за равно заплащане, която понастоящем финализира. В [Заклученията на Съвета по заетост, социална политика, здравеопазване и потребителски въпроси от юни 2019&nbsp;г.](#) се отправя призив към Европейската комисия да следи активно текущата оценка.

От януари до април 2019 г. Европейската комисия проведе обществена консултация, за да събере мнения от широк кръг заинтересовани страни относно функционирането и прилагането на [законодателството на ЕС, свързано с равното заплащане](#). Обобщените резултати са достъпни [онлайн](#). Понастоящем Европейската комисия работи по оценката на принципа на равно заплащане, която е посочена в Плана за действие като един от конкретните резултати.

### **За повече информация**

Уебстраница относно [разликата в заплащането на жените и мъжете](#)

[Последно проучване Евробарометър относно равнопоставеността между половете](#)