

## Diferența de remunerare între femei și bărbați: definiție și cauze

În UE femeile câștigă în medie cu 12,7% mai puțin decât bărbații. Cum se calculează diferența de remunerare între femei și bărbați și care sunt cauzele acestora.



Diferențele între salarii în UE de la 22,3% în Letonia, la 0,7% în Luxemburg - ©Shutterstock.com/Delpixel

Deși [principiul remunerației egale pentru muncă egală](#) a fost introdus în Tratatul de la Roma încă din 1957, diferența de remunerare între femei și bărbați persistă, în ultimii ani cunoscând doar ameliorări minore.

### Ce este diferența de remunerație între femei și bărbați și cum se calculează

Diferența de remunerație între femei și bărbați este diferența dintre veniturile medii brute pe oră. Se bazează pe salariile plătite direct angajaților înaintea deducerii impozitului și a contribuțiilor la securitatea socială. La stabilirea acesteia se iau în calcul numai companiile cu 10 sau mai mulți angajați. [Diferența medie între remunerațiile femeilor și bărbaților din UE a fost de 12,7% în 2021.](#)

Unele dintre motivele existenței acestui ecart sunt structurale și țin de diferențe în piața de muncă, nivelul de educație și experiența profesională. Dacă înlăturăm acești factori rămânem cu ceea ce se numește diferența de remunerație ajustată.

## Diferențele salariale în UE

[Diferențele între salarii variază în UE](#), cele mai mari fiind înregistrate în 2020 în Estonia (20,5%), Austria (18,8%), Germania (17,6%), Ungaria (17,3%) și Slovacia (16,6%). Luxemburg a reușit să anuleze decalajele. Alte țări în care diferențele înregistrate în 2021 sunt foarte mici: România (3,6%), Slovenia (3,8%), Polonia (4,5%), Italia (5%) și Belgia (5%).

**[Citiți mai multe despre lupta Parlamentului European pentru egalitatea de gen.](#)**

Interpretarea cifrelor nu este simplă. O diferență redusă de remunerare între femei și bărbați într-o țară nu înseamnă că egalitatea de gen este mai bine pusă în practică. În unele state membre diferența redusă se datorează unei participări reduse a femeilor pe piața muncii. Diferențele mari, în schimb, tind să fie legate de proporția mare a femeilor care lucrează cu normă parțială și concentrarea acestora într-un număr restrâns de profesii. Totuși pot fi identificate anumite cauze structurale ale diferenței de remunerație între femei și bărbați.

**[Mai multe date despre diferențele de remunerare în funcție de gen.](#)**

## Cauzele diferenței de remunerație între femei și bărbați

### Lucrul cu jumătate de normă

În medie, [femeile fac mai multe ore de muncă neremunerată](#) (de exemplu îngrijind copiii sau făcând menajul acasă).

Acest lucru lasă mai puțin timp pentru munca remunerată: [conform unor statistici din 2022](#), aproape o treime dintre femei (28%) lucrează cu jumătate de normă, în timp ce doar 8% dintre

bărbați lucrează cu jumătate de normă. Dacă se iau în calcul atât orele de muncă neremunerată cât și cele remunerate, femeile muncesc mai multe ore pe săptămână decât bărbații.

## Alegeri de carieră influențate de responsabilitățile de familie

Femeile au mai frecvent [întreruperi în carieră](#): în 2018 o treime dintre femeile angajate din UE au întrerupt lucrul pentru motive legate de îngrijirea copiilor, față de 1,3% dintre bărbați.

Unele alegeri în carieră sunt influențate în cazul femeilor de [responsabilități familiale și de îngrijire](#).

## Mai multe femei în sectoarele mai prost plătite

24% din diferența de remunerare între femei și bărbați poate fi explicată de o [supra-reprezentare a femeilor în sectoare cu salarii mici](#), precum îngrijirea, sănătatea și educația. Numărul femeilor în sectoare precum știința, tehnologia și ingineria a crescut, ajungând la [41% din totalul forței de muncă în aceste domenii în 2021](#).

## Mai puține femei în posturi de conducere

În același timp, femeile ocupă puține poziții de conducere: în 2020 ele reprezentau o treime (34%) dintre [managerii companiilor din UE](#), deși ele reprezintă aproape jumătate din numărul total al angajaților. Domeniul managerial este și cel în care [femeile sunt cel mai dezavantajate față de bărbați](#): femeile manager câștigă cu 23% mai puțin decât bărbații de pe aceleași poziții.

## O combinație de factori

Femeile nu doar câștigă mai puțin pe oră, dar prestează mai multă muncă neremunerată și mai puține ore plătite, iar probabilitatea de a ajunge în șomaj este mai mare decât la bărbați. Toți acești factori combinați duc diferența medie de câștig între femei și bărbați [la aproape 37% în UE](#) (în 2018).

## Beneficiile eliminării diferențelor

Diferența de remunerare între femei și bărbați se agravează cu vârsta, de-a lungul carierei și pe parcursul vieții familiale. Având mai puțini bani de economisit și investit, femeile riscă mai mult decât bărbații sărăcia și excluziunea socială la vârste avansate. În 2020, diferența dintre pensiile femeilor și cele ale bărbaților în UE era de 28%.

Reducerea diferenței de remunerare între femei și bărbați aduce mai multă egalitate de gen, susținând în același timp economia și reducerea sărăciei, deoarece femeile, câștigând mai mult, pot cheltui mai mult. Acest lucru ar crește baza fiscală și ar reduce povara asupra sistemelor de ajutor social. [Studiile](#) arată că o reducere de un punct procentual în diferența de remunerare ar duce la o creștere a produsului intern brut cu 0,1%.

## Ce face Parlamentul împotriva diferențelor de remunerație dintre femei și bărbați

În martie 2023, Parlamentul a adoptat noi [măsuri obligatorii de transparentizare a salariilor](#), pentru a facilita compararea salariilor de către angajați și pentru a expune decalajele de remunerare existente între femei și bărbați. Dacă raportarea salariilor arată o diferență de remunerare de cel puțin 5%, angajatorii vor trebui să realizeze o evaluare a salariilor împreună cu reprezentanții lucrătorilor. Țările UE vor trebui să impună sancțiuni, cum ar fi amenzi, pentru angajatorii care încalcă regulile. Anunțurile de posturi vacante și denumirile acestora vor trebui să fie neutre în funcție de gen. Consiliul trebuie să aprobe oficial acordul pentru ca regulile să intre în vigoare.

[Propunerea pentru noi reguli](#) vine după adoptarea [rezoluției privind Strategia UE pentru egalitate de gen](#) în ianuarie 2021, prin care eurodeputații solicită Comisiei să conceapă un nou plan de acțiune ambițios cu obiective clare pentru statele UE de reducere a diferenței de remunerare în următorii cinci ani.

În plus, Parlamentul dorește să faciliteze accesul femeilor și fetelor la poziții de conducere și [să crească egalitatea de gen în consiliile de administrație](#) ale companiilor. În noiembrie 2022, europarlamentarii au aprobat regulile pentru proceduri de recrutare transparente astfel încât cel puțin 40% din posturile de administrator neexecutiv sau 33% din posturile de director să fie ocupate de femei până la sfârșitul lui iunie 2026.

**[Aflați mai multe despre cum combate Parlamentul diferențele de remunerare în funcție de gen.](#)**

### Mai multe informații

[Studiu: Plată egală la muncă egală pentru femei și bărbați \(EN\)](#)

[Politici privind promovarea femeilor în posturi de conducere în statele membre și efectele asupra companiilor \(EN\)](#)