

## Diskriminacija plačnih razmerij med ženskami in moškimi

### Diskriminacija v plačah med spoloma

Diskriminacija pomeni vsako neupravičeno dejansko ali pravno neenako obravnavanje, razlikovanje, izključevanje ali omejevanje ali opustitev ravnanja zaradi osebnih okoliščin, ki ima za cilj ali posledico oviranje, zmanjšanje ali izničevanje enakopravnega priznavanja, uživanja ali uresničevanja človekovih pravic in temeljnih svoboščin, drugih pravic, pravnih interesov in ugodnosti.

Delodajalec je dolžan za enako delo in za delo enake vrednosti izplačati delavcem, ne glede na spol, enako plačilo. Diskriminacija v plačah se pokaže, kadar posamezniki z enako izobrazbo in enakimi delovnimi izkušnjami opravljajo podobno delo, a vseeno niso plačani enako. Diskriminacija v plačah razvrščamo glede na spol in spolno usmerjenost, nacionalnost, starost, zakonski stan, poreklo – državo izvora, raso in veroizpoved.

### Neposredna diskriminacija

Neposredna diskriminacija obstaja, če je oseba ali skupina oseb zaradi določene osebne okoliščine bila, je ali bi lahko bila v enakih ali podobnih situacijah obravnavana manj ugodno, kot se obravnava, se je obravnavala ali bi se obravnavala druga oseba ali skupina oseb. Primer neposredne diskriminacije na podlagi spola je npr. objava prostega delovnega mesta, kjer za administrativna dela iščejo zgolj mlade ženske kandidate. Čeprav iz opisa delovnih nalog izhaja, da lahko to delo opravlja tudi moški oziroma kandidat kakršnekoli starosti.

### Posredna diskriminacija

O posredni diskriminaciji govorimo, kadar je oseba ali skupina oseb z določeno osebno okoliščino bila, je ali bi lahko bila zaradi navidezno nevtralne določbe, merila ali prakse v manj ugodnem položaju kot druge osebe, razen če ta določba, merilo ali praksa objektivno temelji na legitimnem cilju in so sredstva za doseganje tega cilja ustrezna in nujno potrebna. O tej vrsti diskriminacije pa govorimo v tem primeru, ko delodajalci od kandidatke zahtevajo, da za zasedbo določenega delovnega mesta izpolnjujejo neke pogoje, ki za opravljanje dela v osnovi sploh niso potrebni. S tem ženske postavi v slabši položaj kot moške. Delodajalci pri manjšem zaposlovanju žensk pogosto navajajo razloge, da podjetju povzročajo višje stroške kot pa moški (pri tem je vse prevečkrat omenjena odsotnost z delovnega mesta zaradi nosečnosti, porodniškega dopusta in kasneje zaradi varstva otroka).

### Diskriminacija in statistika

Pravica do enakega plačila ne glede na spol je za zaposlene v Sloveniji sicer pravno zagotovljena. Ključni problem, s katerim se soočamo, pa je uresničitev tega načela v praksi. Statistični podatki kažejo, da plače žensk zaostajajo za plačami moških tako na nacionalni ravni kot na ravni dejavnosti in poklicev. Statistični podatki iz septembra 2021 kažejo, da je povprečna neto plača moških v Sloveniji znašala 1.261 EUR. Medtem ko je povprečna neto plača žensk znašala 1.242 EUR. Plačna diskriminacija med spoloma je najbolj izrazita pri visoko izobraženih. Pri zaposlenih z najmanj višješolsko izobrazbo je plačna vrzel med spoloma v 2020 znašala 15,9 %. Pri zaposlenih z osnovnošolsko izobrazbo ali manj je bila 11,1-odstotna, med srednješolsko izobraženimi pa 10,6-odstotna.

Vir: Data d.o.o.

## NOVICE

### Vpisujemo šesto generacijo študentov na daljavo SKEI

17.09.2021 -

## DELAVSKA ENOTNOST



### Tematska številka DE - Sejemo znanje, krepimo dialog, žanjemo napredek

04.10.2021 - Znamo? Znamo!



### Tematska številka DE - Za boljši demografski sklad

04.10.2021 - Za boljši demografski sklad