

## ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΑ ΚΕΙΜΕΝΑ

# Η αντιμετώπιση του έμφυλου μισθολογικού χάσματος

Σχέδιο δράσης της ΕΕ 2017-2019 και ο ρόλος  
των κοινωνικών εταίρων και του κοινωνικού διαλόγου

Ιωάννα Προφύρη

Επιστημονικό Στέλεχος ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ





## ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΑ ΚΕΙΜΕΝΑ

# Η αντιμετώπιση του έμφυτου μισθολογικού χάσματος

Σχέδιο δράσης της ΕΕ 2017-2019 και ο ρόλος  
των κοινωνικών εταιρών και του κοινωνικού διαλόγου

Ιωάννα Προφύρη

Επιστημονικό Στέλεχος ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ



ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ

Ινστιτούτο Μικρών Επιχειρήσεων

Γενικής Συνομοσπονδίας Επαγγελματιών Βιοτεχνών Εμπόρων Ελλάδας

Αριστοτέλους 46, 104 33 Αθήνα

Τηλ: 210 8846852, Φαξ: 210 884653

Email: info@imegsevee.gr

www.imegsevee.gr

Τίτλος: «Η αντιμετώπιση του έμφυλου μισθολογικού χάσματος. Σχέδιο δράσης της ΕΕ 2017-2019 και ο ρόλος των κοινωνικών εταίρων και του κοινωνικού διαλόγου»

Τύπος δημοσίευσης: Ερευνητικά Κείμενα ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ

Χρονολογία δημοσίευσης: 2018 Νο :3/2018

Συγγραφέας: Ιωάννα Προφύρη

Σχεδιασμός – σελιδοποίηση: Γιάννης Μισεντζής, Έλλη Πετρίδη, Τζουλιάννα Κοντίνη

Βιβλιογραφική αναφορά:

Προφύρη Ι. (2018), «Η αντιμετώπιση του έμφυλου μισθολογικού χάσματος. Σχέδιο δράσης της ΕΕ 2017-2019 και ο ρόλος των κοινωνικών εταίρων και του κοινωνικού διαλόγου», Ερευνητικά Κείμενα ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ, 3/2018, σσ. 52

Οι γνώμες που διατυπώνονται και τα επιχειρήματα που χρησιμοποιούνται στο παρόν Ερευνητικό Κείμενο δεσμεύουν μόνο τους συντάκτες του και δεν αντικατοπτρίζουν κατ' ανάγκη τις επίσημες απόψεις του ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ και της ΓΣΕΒΕΕ

Το παρόν ερευνητικό κείμενο εκπονήθηκε στο πλαίσιο Υποέργου 2: «Δράσεις παρακολούθησης θεμάτων ενδιαφέροντος των μικρών επιχειρήσεων στα πεδία των πολιτικών απασχόλησης και εκπαίδευσης» της πράξης «Θεσμική, ερευνητική και επιχειρησιακή ενδυνάμωση της ΓΣΕΒΕΕ» (ΟΠΣ 5001290) του ΕΠ «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού, Εκπαίδευση & Διά Βίου Μάθησης 2014 - 2020



**Επιχειρησιακό Πρόγραμμα**  
**Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού,**  
**Εκπαίδευση και Διά Βίου Μάθηση**  
Με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης



## ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Οι μισθολογικές διαφορές ανάμεσα στα δύο φύλα αποτελούν ένα πολυπαραγοντικό φαινόμενο, με πολυεπίπεδες επιπτώσεις. Εξαιτίας ακριβώς της πολυπλοκότητάς του, το μισθολογικό χάσμα αποτελεί ένα από τα πλέον επίμονα έμφυλα χάσματα, με τη σοβαρότητα και τις συνέπειές του να προσλαμβάνουν ιδιαίτερες διαστάσεις σε περιόδους κρίσης, όπως αυτήν που διανύουμε. Το παρόν ερευνητικό κείμενο επιχειρεί τη διερεύνηση των αιτιών και των αποτελεσμάτων του φαινομένου, καθώς και των προσπαθειών για τη γεφύρωσή του, μέσα από μέτρα και προτάσεις, σκιαγραφώντας το σε ευρωπαϊκό επίπεδο, με σχετική επικέντρωση στην περίπτωση της Ελλάδας, δίνοντας έμφαση στον ρόλο που μπορούν να διαδραματίσουν οι κοινωνικοί εταίροι και ο κοινωνικός διάλογος.

**Λέξεις κλειδιά:** έμφυλο μισθολογικό χάσμα, έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα, εκθήλυνση της φτώχεια, έμφυλος επαγγελματικός διαχωρισμός, έμφυλες ανισότητες, έμφυλα στερεότυπα

## ABSTRACT

Gender pay gap is a multifactorial issue with multilevel effects. Because of its complexity, the pay gap is among the most persistent gender gaps, with gravity and consequences looming large in times of crisis, such as the current. This research paper attempts to look into the causes and effects of the issue, as well as the efforts to bridge it, through measures and proposals, by an outline at European level, and a focus on Greece, emphasising the role that the social partners and the social dialogue can play.

**Key words:** gender pay/wage gap, gender pension gap, feminisation of poverty, occupational gender segregation, gender stereotypes, gender inequalities



## 1. Η Βασίλισσα αμείβεται λιγότερο από τον πριγκιπικό σύζυγο...

Ούτε η βασίλισσα Ελισάβετ Β΄ κατόρθωσε να αποτελέσει εξαίρεση από το λεγόμενο “έμφυλο μισθολογικό χάσμα”. Μιλάμε φυσικά για την ηθοποιό που υποδύεται τη βασίλισσα Ελισάβετ Β΄ του Ηνωμένου Βασιλείου στην τηλεοπτική σειρά “The Crown”, η οποία πληρώθηκε λιγότερα από τον ηθοποιό που υποδύεται τον σύζυγό της, πρίγκιπα Φίλιππο, αποδεικνύοντας την καθολικότητα του φαινομένου, ακόμη και στα πιο λαμπερά επαγγέλματα (Κόντου α, 2018α).

Το συγκεκριμένο περιστατικό, που πήρε ιδιαίτερη δημοσιότητα και λόγω συμβολισμού για τη Βρετανία, γνωστοποιήθηκε τη στιγμή που πολύ πρόσφατα, μόλις «από τις 4 Απριλίου 2018, πολλές επιχειρήσεις στη Βρετανία έχουν την υποχρέωση να δημοσιοποιούν τους μισθούς ανδρών και γυναικών, προκειμένου να ενθαρρυνθεί η δίκαιη μισθολογική μεταχείριση» (Κόντου, 2018α).

Στο ίδιο πλαίσιο, αν και ο Γενικός Διευθυντής του βρετανικού BBC, όπου όλως παραδόξως, «σύμφωνα με στοιχεία που δημοσίευσε ο κρατικός ραδιοτηλεοπτικός φορέας της Βρετανίας, οι 12 υψηλότερα αμειβόμενοι αστέρες είναι όλοι άνδρες, επεσήμαινε, στον απόηχο σκανδάλου με επίκεντρο τη μισθολογική ανισότητα βάσει φύλου μεταξύ των εργαζομένων του που οδήγησε μια ανταποκρίτρια να παραιτηθεί, ότι το δίκτυο παραμένει δεσμευμένο να κλείσει το μισθολογικό χάσμα ανδρών – γυναικών έως το 2020» (Κόντου, 2018b), φροντίζοντας ωστόσο να συμπληρώσει τη δήλωσή του με το ότι αυτά τα πράγματα «χρειάζονται χρόνο». Πόσον ακόμα άραγε;

Λίγους μήνες νωρίτερα, στις αρχές του 2018, η Ισλανδία γινόταν η πρώτη χώρα στον κόσμο που επιβάλλει με νόμο την ίση πληρωμή μεταξύ ανδρών και γυναικών.

Ειδικότερα, «οι μεγαλύτερες επιχειρήσεις, με προσωπικό από 25 άτομα και πάνω, θα πρέπει να λάβουν κυβερνητική πιστοποίηση ότι έχουν εφαρμόσει την πολιτική της ισότιμης αμοιβής, διαφορετικά θα πληρώνουν υψηλά πρόστιμα. Ο νόμος τέθηκε σε ισχύ από την 1η Ιανουαρίου του 2018, με στόχο να εξαλείψει το χάσμα αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών έως το 2022, ως μηχανισμός υποστήριξης εφαρμογής της νομοθεσίας δεδομένου ότι, αν και υπάρχει στη χώρα σχετικός νόμος που μιλά για ίσες αμοιβές μεταξύ ανδρών και γυναικών εδώ και δεκαετίες, εξακολουθεί να υπάρχει χάσμα» (tvxs, 2018).

Στη φετινή Ημέρα της Γυναίκας, η γαλλική εφημερίδα Liberation πωλήθηκε κατά 25% ακριβότερα στους άνδρες απ' ό,τι στις γυναίκες, ως μια αποτύπωση, σε επίπεδο συμβολισμού, των μισθολογικών αποκλίσεων ανάμεσα στα δύο φύλα, που εξακολουθεί να βρίσκεται στο 25% στη Γαλλία, παρά τη νομοθεσία. Για να καταδείξει αυτήν την αδικία, η εφημερίδα κυκλοφόρησε δύο διαφορετικά πρωτοσέλιδα, ανάλογα με το φύλο του αγοραστή: ένα με ένα εικονόγραμμα «άνδρας» και τη φράση «Για τους άνδρες 2,50 ευρώ» και ένα με ένα εικονόγραμμα «γυναίκα» και τη φράση «Για τις γυναίκες 2 ευρώ, κανονική τιμή» (Jofrin, 2018).

Αυτά αποτελούν μερικά μόνο περιστατικά που δεικνύουν πως η νομοθετική κατοχύρωση της ισότητας, από μόνη της, δεν είναι αρκετή, εάν δε συνδυαστεί με άλλες πολιτικές και πρακτικές.

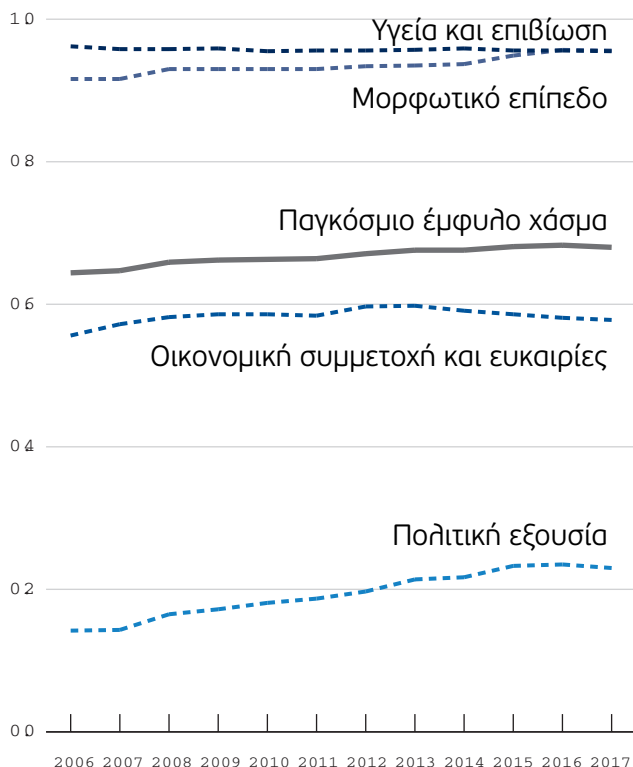
## 2. Έμφυλο μισθολογικό χάσμα: ένα πολυπαραγοντικό φαινόμενο

Η 3η Νοεμβρίου 2017 ορίστηκε από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή ως «Ευρωπαϊκή Ημέρα για την Ίση Αμοιβή», γεγονός που μεταφράζεται στη διαπίστωση πως από την ημερομηνία αυτή και μετά συμβολικά οι εργαζόμενες γυναίκες σταματούν να

αμείβονται έως το τέλος του έτους (Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων, 2017), ήτοι 59 μέρες λιγότερες το χρόνο.

Σύμφωνα με τον [Δείκτη Παγκόσμιου Έμφυλου Χάσματος](#)<sup>1</sup>, όπου το γενικό χάσμα διευρύνεται για πρώτη φορά μετά από μια δεκαετία, «τα πλέον προκλητικά έμφυλα χάσματα παραμένουν στη σφαίρα της οικονομίας και της υγείας» (Ντούνης, 2017). Πιο συγκεκριμένα, σχετικά με το οικονομικό έμφυλο χάσμα, που περιλαμβάνει τη διαφορά μεταξύ ανδρών και γυναικών αναφορικά με τους μισθούς, τον αριθμό των ατόμων που καταλαμβάνουν ηγετικές θέσεις και τη συμμετοχή στον χώρο εργασίας, δεν αναμένεται να γεφυρωθεί για ακόμη 217 έτη! (World Economic Forum, 2017) Αυτή λοιπόν είναι η απογοητευτική απάντηση στην τοποθέτηση του παραγωγού του βρετανικού BBC ότι «...αυτά τα πράγματα χρειάζονται χρόνο»;

Διάγραμμα 1: Δείκτης παγκόσμιου χάσματος μεταξύ των φύλων και εξέλιξη επιμέρους δεικτών, 2006-2017



Πηγή: Global Gender Gap Index 2017

1 Ο Δείκτης του Παγκόσμιου Έμφυλου Χάσματος (Global Gender Gap Index) εξετάζει 4 θεματικούς άξονες: i) Οικονομική Συμμετοχή και Ευκαιρίες, ii) Εκπαίδευση, iii) Υγεία και Επιβίωση, iv) Πολιτική Ενδυνάμωση

Λόγω της πολυπλοκότητάς του, η κατανόηση των αιτιών και συνεπειών του φαινομένου συνιστά και το πρώτο βήμα για την αντιμετώπισή του. Κατά συνέπεια, εξετάζοντας τους παράγοντες με τους οποίους συνδέεται, θα πρέπει να λάβουμε υπόψιν τους ποσοτικούς και ποιοτικούς όρους συμμετοχής γυναικών και ανδρών στην αγορά εργασίας.

Οι γυναίκες βάζονται σε πολύ μεγαλύτερο ποσοστό σε σχέση με τους άνδρες από την ανεργία, ενώ και η ποσοστιαία συμμετοχή τους στην αποκαλούμενη ευάλωτη εργασία, με όλα τα χαρακτηριστικά που τη συνοδεύουν – λιγότερες ώρες εργασίας, μη αμειβόμενη εργασία, εργασία ως συμβοηθούσα μέλη οικογενειακής επιχείρησης – είναι χαρακτηριστικά υψηλότερη σε σχέση με αυτήν των ανδρών. Ενδεικτικό της κατάστασης είναι πως τα 2/3 (66%) των εργαζομένων μερικής απασχόλησης είναι γυναίκες, με όλες τις επιπτώσεις που η συγκεκριμένη μορφή εργασίας συνεπάγεται ως προς τις προοπτικές κατάρτισης, εξέλιξης σταδιοδρομίας, τα επιδόματα ανεργίας και τα συνταξιοδοτικά δικαιώματα (ΕΟΚΕ, 2018).

Όσον αφορά στο τελευταίο αναφερόμενο στοιχείο, αυτό των συντάξεων, σύμφωνα με την [Έκθεση του 2018 για την επάρκεια των συντάξεων](#), που δημοσιεύθηκε στις 30 Απριλίου από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, οι συντάξεις των γυναικών είναι κατά 37% χαμηλότερες από τις των ανδρών λόγω των χαμηλότερων μισθών και του μικρότερου εργασιακού βίου που συνδέεται με ευθύνες φροντίδας. Ομοίως, άτομα με άτυπη απασχόληση - όπου υπερτερούν και πάλι οι γυναίκες - ή αυτοαπασχόληση αντιμετωπίζουν συχνά λιγότερο ευνοϊκούς όρους για την πρόσβαση και θεμελίωση συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων.



Η διάσταση του συνταξιοδοτικού ενδιαφέρει ιδιαίτερα χώρες όπως η Ελλάδα, που ανήκουν στο λεγόμενο νοτιοευρωπαϊκό μοντέλο κοινωνικού κράτους. Στο πλαίσιο αυτό, ένα μεγάλο μέρος του οικογενειακού προγραμματισμού βασίζεται στην καταβολή των συντάξεων, οι οποίες αποτελούν μία από τις σημαντικότερες κοινωνικές μεταβιβάσεις, συμβάλλοντας σε μεγάλο βαθμό στη μείωση του κινδύνου φτώχειας και κοινωνικού αποκλεισμού και ενισχύοντας τη δομή του νοτιοευρωπαϊκού μοντέλου, όπου τα οικογενειακά δίκτυα συνιστούν τα λεγόμενα άτυπα υποστηρικτικά δίκτυα (Παρατηρητήριο Γενικής Γραμματείας Ισότητας των Φύλων, 2018).

Σχετικά με τον χαμηλό βαθμό πρόσβασης στην κοινωνική προστασία, ιδιαίτερη αναφορά θα πρέπει να δοθεί επίσης στο ζήτημα της ασφαλιστικής κάλυψης της μητρότητας και στις επιπλέον διακρίσεις που υφίστανται ως προς την πρόσβαση σε αυτήν ορισμένες επαγγελματικές ομάδες, όπως οι αυτοαπασχολούμενες και ελεύθερες επαγγελματίες<sup>2</sup>.

Παράλληλα, τα έμφυλα στερεότυπα και το ζήτημα του συνδυασμού επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής συντηρούν και επιτείνουν, τόσο τον οριζόντιο («γυναικεία» & «ανδρικά» επαγγέλματα) όσο και τον κάθετο (φαινόμενο της «γυάλινης οροφής») διαχωρισμό στην αγορά εργασίας, με χαμηλή συμμετοχή των γυναικών σε θέσεις ευθύνης. Είναι χαρακτηριστικό πως σύμφωνα με τον [Δείκτη Ισότητας των Φύλων του 2017](#) (Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο Ισότητας των Φύλων - EIIGE), από τους 8 τομείς που αξιολογούνται από

τον Δείκτη, το χαμηλότερο ποσοστό ισότητας παρουσιάζεται στο χάσμα της εκπροσώπησης ανδρών και γυναικών στη λήψη πολιτικών, κοινωνικών και οικονομικών αποφάσεων, αν και όσον αφορά στον οικονομικό τομέα στην πενταετία 2013-2017 παρουσιάζεται αύξηση συμμετοχής των γυναικών στα Δ.Σ. από 9% σε 21% μεταξύ 2003-2015. Η αύξηση ωστόσο αυτή αφορά σε κράτη μέλη που έχουν υιοθετήσει δεσμευτική νομοθεσία, όπως για παράδειγμα η Γαλλία και οι Κάτω Χώρες, με την εκτίμηση αυτή και πάλι να αφορά μόνο τις μεγάλες, εισηγμένες στο χρηματιστήριο, εταιρείες· παραμένει επομένως το ερώτημα: τι συμβαίνει με τις ΜμΕ που αποτελούν και τη συντριπτική πλειονότητα των εργοδοτών σε επίπεδο Ε.Ε.;

Το πάνελ των παραγόντων που ευθύνονται για την εξαιρετική «ανθεκτικότητα» του φαινομένου του έμφυλου μισθολογικού χάσματος συμπληρώνεται από το ζήτημα της μισθολογικής αδιαφάνειας, το οποίο και αναλύεται ακολούθως, αποτελώντας ένα από τα βασικά ζητούμενα Οδηγιών, Συστάσεων και Σχεδίων Δράσης θεσμικών οργάνων της Ε.Ε., σχετικά με το θέμα της καταπολέμησης των έμφυλων μισθολογικών διακρίσεων.

## 2.1. Χαρακτηριστικά στατιστικά στοιχεία που συνθέτουν την εικόνα σε επίπεδο ΕΕ

Αν και η Ευρώπη, με πρωτοπόρους κυρίως τις χώρες της Δυτικής Ευρώπης, παραμένει η περιοχή με τον υψηλότερο δείκτη απόδοσης, όσον αφορά στον Δείκτη του Παγκόσμιου Έμφυλου

---

2 [ΟΔΗΓΙΑ 2010/41/ΕΕ ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ της 7ης Ιουλίου 2010 για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών που ασκούν αυτοτελή επαγγελματική δραστηριότητα και για την κατάργηση της οδηγίας 86/613/ΕΟΚ του Συμβουλίου](#). Χαρακτηριστική είναι η περίπτωση της Ελλάδας, με την προβληματική, από άποψη χρόνου, ύψους και προϋποθέσεων παροχών, εναρμόνιση με την ευρωπαϊκή Οδηγία, σύμφωνα με το [N. 4097/2012](#). Σχετικές ΚΥΑ εκδόθηκαν κατόπιν παρέμβασης του Συνηγόρου του Πολίτη 2 χρόνια μετά την ψήφιση του Νόμου (υπ. αριθ. [Φ.10060/15858/606/7/10/2014](#) ΚΥΑ με την οποία καθορίστηκαν η διαδικασία και τα δικαιολογητικά για τη χορήγηση επιδόματος μητρότητας στις άμεσα ασφαλισμένες του ΕΤΑΑ & υπ. αριθ. [Φ.40035/41931/1653/20-1-2015](#) ΚΥΑ για τις αυτοαπασχολούμενες εργαζόμενες άμεσα ασφαλισμένες του ΟΑΕΕ).

Χάσματος (με μέσον όρο διαφοράς μεταξύ των φύλων 25%), οι πλέον πρόσφατες στατιστικές δείχνουν ότι η Ευρωπαϊκή Ένωση συνεχίζει να βρίσκεται στο μέσον της διαδρομής ως προς την επίτευξη της ισότητας των φύλων. Ενδεικτικό είναι πως ο Δείκτης για την Ισότητα των Φύλων του Ευρωπαϊκού Ινστιτούτου για την Ισότητα των Φύλων (EIGE) δεν έχει καταγράψει από το 2015 σχεδόν καμία πρόοδο στην Ε.Ε., παρά μόνον μια αμελητέα άνοδο.

Εστιάζοντας δε στα στοιχεία που αφορούν σε βασικούς παράγοντες/αίτια του έμφυλου μισθολογικού χάσματος, αυτά αναδεικνύονται με τον πλέον εύγλωττο τρόπο, μέσα από σειρά στοιχείων, όπως αυτά παρουσιάζονται σε σχετικό Δελτίο Τύπου της Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων με τίτλο «[Η ανάγκη οικονομικής ενδυνάμωσης των γυναικών στην Ε.Ε.](#)»:

- ▶ «Το 31,5 % των εργαζόμενων γυναικών στην Ε.Ε. εργάζονται υπό καθεστώς μερικής απασχόλησης, έναντι ποσοστού 8,2 % των εργαζόμενων ανδρών.
- ▶ Ποσοστό μόλις υψηλότερο του 50% των γυναικών εργάζονται υπό καθεστώς πλήρους απασχόλησης, σε σύγκριση με ποσοστό 71,2% για τους άνδρες, με την απόκλιση των ποσοστών πλήρους απασχόλησης να ανέρχεται σε 25,5%.
- ▶ Η φροντίδα εξαρτώμενων ατόμων αποτελεί αιτία αεργίας για το 20% περίπου των οικονομικά μη ενεργών γυναικών, ενώ για τους άνδρες το αντίστοιχο ποσοστό δεν ξεπερνά το 2%.
- ▶ Το 2015 το μέσο ποσοστό απασχόλησης των γυναικών με ένα παιδί ηλικίας κάτω των έξι ετών ήταν περίπου

9% χαμηλότερο από το ποσοστό των γυναικών χωρίς μικρά παιδιά, ενώ σε ορισμένες χώρες η διαφορά αυτή υπερέβαινε το 30%.

- ▶ Σύμφωνα με τη Eurostat, το 24,4 % των γυναικών στην Ε.Ε. αντιμετωπίζουν κίνδυνο φτώχειας ή κοινωνικού αποκλεισμού, ενώ οι μητέρες μονογονεϊκών οικογενειών, οι γυναίκες με αναπηρία και οι γυναίκες άνω των 55 ετών διατρέχουν ιδιαίτερο κίνδυνο ανεργίας και μη συμμετοχής στην αγορά εργασίας.
- ▶ Οι γυναίκες αποτελούν το 52 % του συνολικού ευρωπαϊκού πληθυσμού, αλλά μόνο το ένα τρίτο των αυτοαπασχολούμενων ή του συνόλου των ατόμων που ιδρύουν επιχειρήσεις στην Ε.Ε.. Ενδεικτικά αναφέρεται ότι το 2014 οι γυναίκες αντιπροσώπευαν μόνο το 20,2 % των μελών των διοικητικών συμβουλίων των μεγαλύτερων εισηγμένων στο χρηματιστήριο εταιρειών με έδρα σε Κράτος-Μέλος της Ε.Ε..
- ▶ Οι γυναίκες αποτελούν σχεδόν το 60 % των πτυχιούχων στην Ε.Ε., αλλά εξακολουθούν να υποεκπροσωπούνται στους τομείς των θετικών επιστημών (π.χ. μαθηματικά, πληροφορική, μηχανική) και στα συναφή επαγγέλματα.
- ▶ Στα νοικοκυριά όπου το μικρότερο παιδί είναι ηλικίας κάτω των επτά ετών, οι άνδρες δαπανούν 41 ώρες εβδομαδιαίως σε αμειβόμενη εργασία και 15 ώρες σε μη αμειβόμενη εργασία, ενώ οι γυναίκες δαπανούν 32 ώρες εβδομαδιαίως σε αμειβόμενη εργασία, αλλά 39 ώρες σε μη αμειβόμενη εργασία».

Επικεντρώνοντας δε στο πεδίο της αυτοαπασχόλησης, ιδιαίτερη βαρύτητα αποκτά κατά την εξέταση του παράγοντα «φύλο» η αναφορά στα συμβοηθούμενα μέλη οικογενειακής επιχείρησης, όπου σχεδόν το 15% των απασχολούμενων γυναικών σε σχέση με το 5,5% των απασχολούμενων ανδρών συνεισφέρουν σε οικογενειακές επιχειρήσεις. Αυτές είτε υπαμείβονται είτε δεν αμείβονται καθόλου. Στις αναπτυσσόμενες μάλιστα χώρες, όπου σχεδόν 36,6% των γυναικών, σε σύγκριση μόνο με το 17,2% των ανδρών, απασχολούνται ως συνεισφέροντες οικογενειακοί εργαζόμενοι, το χάσμα αυτό - που ανέρχεται σε πάνω από 19 ποσοστιαίες μονάδες - είναι το μεγαλύτερο. Επιπλέον, αξίζει να σημειωθεί ότι το χάσμα έχει διευρυνθεί κατά περισσότερο από 2 ποσοστιαίες μονάδες κατά την τελευταία δεκαετία (ILO, 2017, σ.2).

### 3. Σχέδιο δράσης της Ευρωπαϊκής Επιτροπής 2017-2019 για την αντιμετώπιση του έμφυλου μισθολογικού χάσματος

#### 3.1. Μια σύντομη ιστορική αναδρομή

Στις 16 Φεβρουαρίου 1966, 3000 εργατριες της βελγικής εθνικής βιομηχανίας όπλων "*Fabrique Nationale d'Armes de Guerre de Herstal*" ξεκίνησαν μια απεργία που κράτησε 12 εβδομάδες. Το σύνθημά τους ήταν «*ίση αμοιβή για ίση εργασία*» και το βασικό τους αίτημα ήταν η εφαρμογή του άρθρου 119 της Συνθήκης της Ρώμης σε εθνικό επίπεδο. Αυτό το άρθρο

εδραιώνει την αρχή της ίσης αμοιβής για άνδρες και γυναίκες στα 6 ιδρυτικά κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Κοινότητας (Jacquot, 2015).

Πολύ μελάνι έχει επίσης χυθεί από την εποχή της θρυλικής [υπόθεσης 43/75 της Defrenne v Sabena \(1976\)](#), της Βελγίδας αεροσυνοδού που προσέφυγε στη δικαιοσύνη, όταν, σύμφωνα με το βελγικό δίκαιο, κατά το οποίο οι γυναίκες αεροσυνοδοί υποχρεώθηκαν να συνταξιοδοτηθούν στην ηλικία των 40 ετών, [σε αντίθεση με τους άνδρες συναδέλφους τους αντίστοιχης ηλικίας], αναγκάστηκε να αποσυρθεί, ισχυριζόμενη πως τα χαμηλότερα συνταξιοδοτικά δικαιώματα που συνεπάγεται αυτό παραβίασαν το δικαίωμά της για ίση μεταχείριση λόγω φύλου βάσει του άρθρου 119 της Συνθήκης της Ευρωπαϊκής Κοινότητας<sup>3</sup>.

Όπως ήδη επομένως αναφέρθηκε, η αρχή της ίσης αμοιβής έχει κατοχυρωθεί στις Συνθήκες της Ε.Ε. από το 1957 και είναι ενσωματωμένη στην [Οδηγία 2006/54/ΕΚ για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης](#) της 5ης Ιουλίου 2006<sup>4</sup>.

Ωστόσο, η [Έκθεση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής του 2013](#) σχετικά με την εφαρμογή της εν λόγω Οδηγίας κατέληξε στο συμπέρασμα ότι η υλοποίηση της αρχής της ίσης αμοιβής αποτελεί έναν από τους πιο προβληματικούς τομείς ως προς την ουσιαστική εφαρμογή της. Ως κυριότερα εμπόδια επίτευξής της καταδεικνύονται:

3 Νυν άρθρο 157 της Συνθήκης για την Ευρωπαϊκή Ένωση Λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΣΛΕΕ) - πριν από τη Συνθήκη της Λισαβόνας, το άρθρο 141 ΣΕΚ.

4 Με την εν λόγω Οδηγία τροποποιήθηκαν σε ορισμένα σημεία και συγκεντρώθηκαν σε ένα ενιαίο κείμενο οι προϋπάρχουσες Οδηγίες που αφορούν στην ίση μεταχείριση γυναικών και ανδρών όσον αφορά στην πρόσβαση στην απασχόληση, την επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση, την αμοιβή και τις συνθήκες εργασίας, καθώς και στην αντιστροφή του βάρους της απόδειξης σε περιπτώσεις διακριτικής μεταχείρισης λόγω φύλου.



► **Η έλλειψη διαφάνειας στα συστήματα αμοιβής.** Ο παράγων αυτός απετέλεσε, όπως θα αναλυθεί και στη συνέχεια, το βασικότερο – αν και όχι αποκλειστικό – ζητούμενο προτάσεων και μέτρων στο πλαίσιο συστάσεων, Εκθέσεων και σχεδίου δράσεων εκ μέρους της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την ενίσχυση της αρχής της μισθολογικής ισότητας γυναικών και ανδρών.

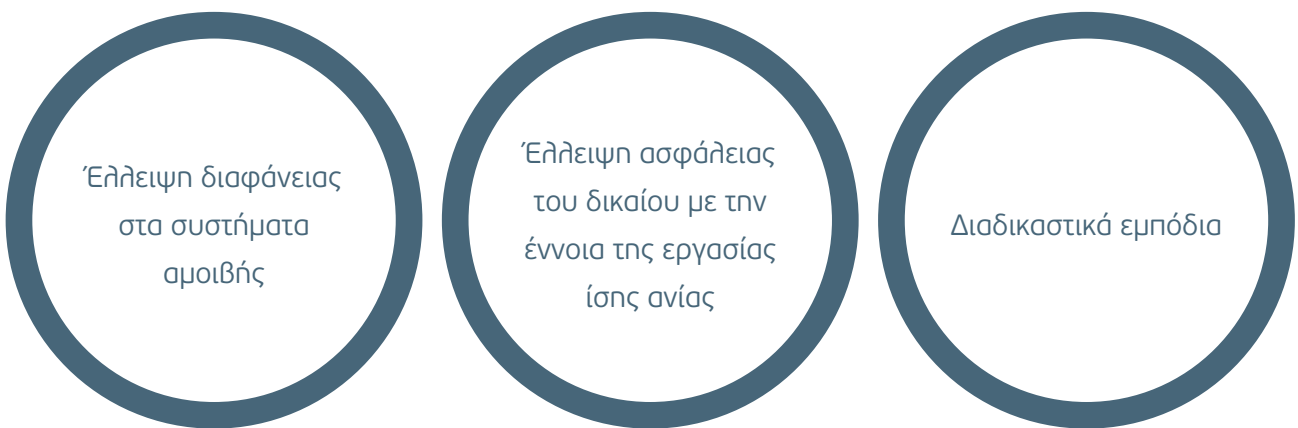
► **Η έλλειψη ασφάλειας του δικαίου σχετικά με την έννοια της εργασίας ίσης αξίας.** Η συγκεκριμένη συνιστώσα απορρέει είτε εκ του ότι δεν υπάρχει ορισμός του όρου αυτού είτε επειδή δεν υπάρχουν σαφή κριτήρια αξιολόγησης για τη σύγκριση διαφορετικών επαγγελματιών. Εδώ ενυπάρχει το ζήτημα του έμφυλου διαχωρισμού στο χώρο της εργασίας, που συνιστά και ένα από τα σημαντικότερα αίτια της έμφυλης μισθολογικής ανισότητας: τόσο του οριζώντιου – με τη στερεοτυπική διαμόρφωση των λεγόμενων «γυναικείων» ή «γυναικοκρατούμενων» και «ανδρικών» ή «ανδροκρατούμενων» επαγγελματιών/κλάδων, όσο και του κάθετου επαγγελματικού διαχωρισμού, με το φαινόμενο της «[γυάλινης οροφής](#)» να κρατά την πλειονότητα των γυναικών στις κατώτερες ιεραρχικά θέσεις, ανεξαρτήτως επαγγελματικού, και όχι μόνο, χώρου.

► **Διαδικαστικά εμπόδια.** Τα άτομα που υφίστανται μισθολογικές διακρίσεις αντιμετωπίζουν ποικίλα προσκόμματα στην πρόσβαση στη δικαιοσύνη, όπως μακροχρόνιες και δαπανηρές δικαστικές διαδικασίες, προθεσμίες, έλλειψη αποτελεσματικών κυρώσεων και επαρκούς αποζημίωσης, περιορισμένη πρόσβαση στην απαραίτητη πληροφόρηση. Αξίζει να σημειωθεί ότι ένας εκ των πλέον αποτρεπτικών παραγόντων για τα θύματα μισθολογικών διακρίσεων είναι ο κανόνας περί μετατοπίσεως του βάρους της αποδείξεως, όπως προβλέπεται στο άρθρο 19 της Οδηγίας 2006/54/ΕΚ:

*Στα κράτη μέλη θεσπίζουν τα αναγκαία μέτρα, σύμφωνα με τα εθνικά τους δικαστικά συστήματα, ώστε να επιβάλλεται στον εναγόμενο να αποδείξει ότι δεν υπήρξε παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης, όταν πρόσωπο που κρίνει ότι θίγεται από τη μη τήρηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης επικαλείται, ενώπιον δικαστηρίου ή άλλης αρμόδιας αρχής, πραγματικά περιστατικά από τα οποία τεκμαίρεται η ύπαρξη άμεσης ή έμμεσης διάκρισης.*

Σύμφωνα με το άρθρο, το βάρος της αποδείξεως βαρύνει τον εναγόμενο, εφόσον όμως το θιγόμενο άτομο αποδείξει πρώτα ενώπιον των αρμοδίων αρχών τα πραγματικά περιστατικά από τα οποία μπορεί να τεκμαίρεται ότι υπήρξε διάκριση. Εδώ ακριβώς εναπόκειται και η όλη δυσκολία, δεδομένου ότι μεμονωμένοι υπάλληλοι συνήθως έχουν περιορισμένη πρόσβαση στις πληροφορίες που είναι απαραίτητες για την επιτυχή διεκδίκηση ισότητας αμοιβών, όπως πληροφορίες σχετικά με την αμοιβή των ατόμων που εκτελούν το ίδιο έργο ή εργασία ίσης αξίας (ζήτημα *έλλειψης διαφάνειας στα συστήματα αμοιβής*). Στο σημείο αυτό, αναδεικνύεται και ο ουσιαστικός ρόλος που δύνανται να διαδραματίσουν οι κοινωνικοί εταίροι – συνδικαλιστικές οργανώσεις, φορείς ισότητας των φύλων – αναφορικά με την παροχή ανεξάρτητης βοήθειας στα θύματα διακρίσεων, που θα τα βοηθούσε να έχουν πρόσβαση στη δικαιοσύνη και να διασφαλίζουν την αποτελεσματικότητα του νομικού πλαισίου για την ισότητα των αμοιβών. Ωστόσο, τα καθήκοντα και οι αρμοδιότητές τους ως προς το βαθμό εκπροσώπησης των ατόμων σχετικά με τέτοιες αξιώσεις παρουσιάζει μεγάλες διαφοροποιήσεις μεταξύ των κρατών μελών, ενώ γενικότερα θα μπορούσε να χαρακτηριστεί και ως ιδιαίτερα περιορισμένη.

Σχήμα 1: Συνοπτική απεικόνιση των κυριότερων αιτιών μη εφαρμογής της αρχής της ίσης αμοιβής



### 3.2. Συστήματα αξιολόγησης εργασίας ουδέτερα φύλου

Ένας τρόπος για τον προσδιορισμό της εργασίας της ίσης αξίας είναι η **χρήση συστημάτων αξιολόγησης και ταξινόμησης εργασίας ουδέτερων φύλου**. Ωστόσο, η Οδηγία δεν έχει δεσμευτικό χαρακτήρα απέναντι στα κράτη μέλη, ενώ παρουσιάζονται και σημαντικές διαφοροποιήσεις σε εθνικό επίπεδο, τόσο ως προς το βαθμό εφαρμογής τέτοιων συστημάτων, όσο και ως προς τα πρακτικά μέσα εφαρμογής τους. Υπάρχουν με άλλα λόγια κράτη μέλη όπου η νομοθεσία τους διασφαλίζει ρητά ότι τα συστήματα αξιολόγησης και ταξινόμησης των θέσεων εργασίας που χρησιμοποιούνται για τον προσδιορισμό των αμοιβών είναι ουδέτερα από άποψη φύλου, ενώ σε άλλα αυτό δεν αντικατοπτρίζεται ρητά στις νομικές τους διατάξεις. Αξίζει επίσης να επισημανθεί, για να γίνει αντιληπτή και η σπουδαιότητα του ρόλου των κοινωνικών εταίρων και του κοινωνικού διαλόγου που θα αναλυθεί παρακάτω, ότι σε λίγα μόνο κράτη μέλη, η αξιολόγηση των θέσεων εργασίας που είναι ουδέτερη ως προς το φύλο προστατεύεται

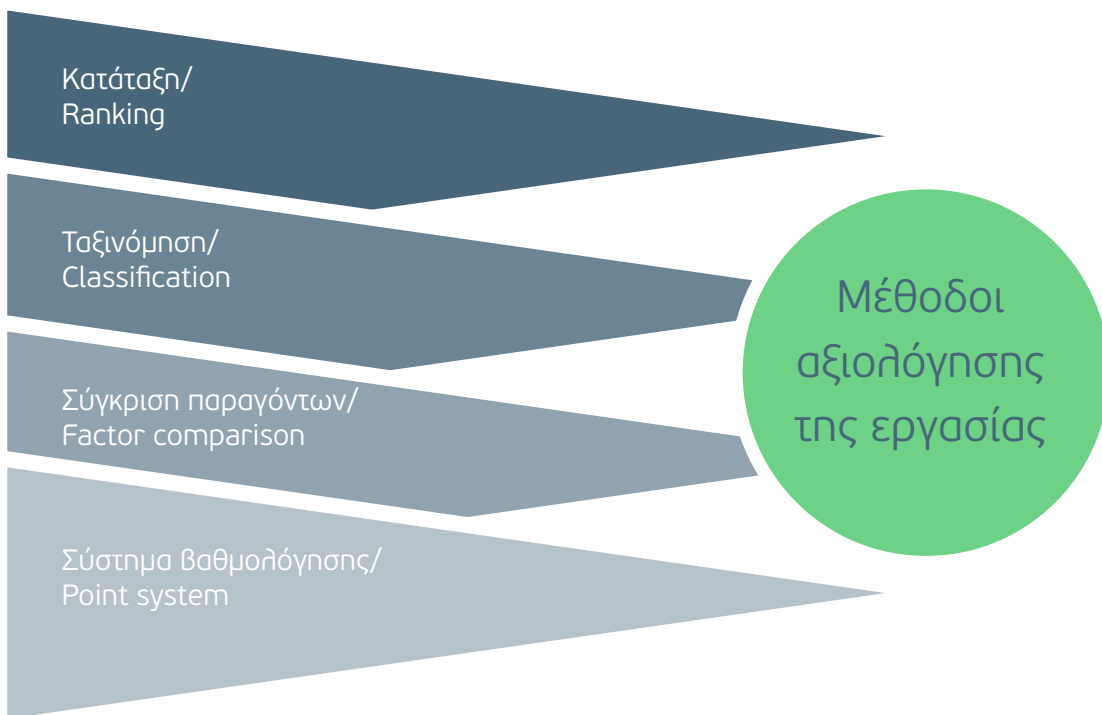
από συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Όσον αφορά στα μέσα εφαρμογής, υπάρχουν κράτη μέλη που έχουν καθιερώσει οδηγούς και καταλόγους ελέγχου – οι οποίοι εκδίδονται κυρίως από τους οργανισμούς ισότητας των φύλων των κρατών μελών ή από τις εθνικές αρχές – για την αξιολόγηση και την ταξινόμηση των θέσεων εργασίας, γεγονός που καθιστά δυνατή την αντικειμενική αξιολόγηση των θέσεων εργασίας και την αποφυγή της μεροληψίας στη βάση του φύλου, ενώ άλλα κράτη υλοποιούν προγράμματα κατάρτισης για να βοηθήσουν τους εργοδότες, μέσω της πληροφόρησης και ευαισθητοποίησης, να εφαρμόσουν τέτοιου είδους συστήματα.

#### 3.2.1. Μέθοδοι αξιολόγησης της εργασίας

Οι μεθοδολογίες αξιολόγησης της εργασίας που χρησιμοποιούνται παγκοσμίως παρουσιάζονται σε πολλές παραλλαγές. Ωστόσο, οι γενικές μέθοδοι αξιολόγησης της εργασίας είναι βασικά 4: η κατάταξη (ranking), η ταξινόμηση (classification), η σύγκριση παραγόντων (factor comparison) και το σύστημα βαθμολόγησης (point system)<sup>5</sup>.

<sup>5</sup> [COMMISSION STAFF WORKING DOCUMENT Accompanying the document Report from the Commission to the Council and the European Parliament on the application of Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation \(COM\(2013\) 861 final\) Brussels, 6.12.2013](#)

Σχήμα 2: Μέθοδοι αξιολόγησης της εργασίας



### 3.2.2. Παράγοντες αξιολόγησης των θέσεων εργασίας

Τα περισσότερα συστήματα αναλυτικής αξιολόγησης των θέσεων εργασίας που

χρησιμοποιούνται σε όλα τα κράτη μέλη εξετάζουν 4 βασικούς παράγοντες για την αξιολόγηση των θέσεων εργασίας, ανεξάρτητα από τον οικονομικό τομέα:

Σχήμα 3: Παράγοντες αξιολόγησης θέσεων εργασίας



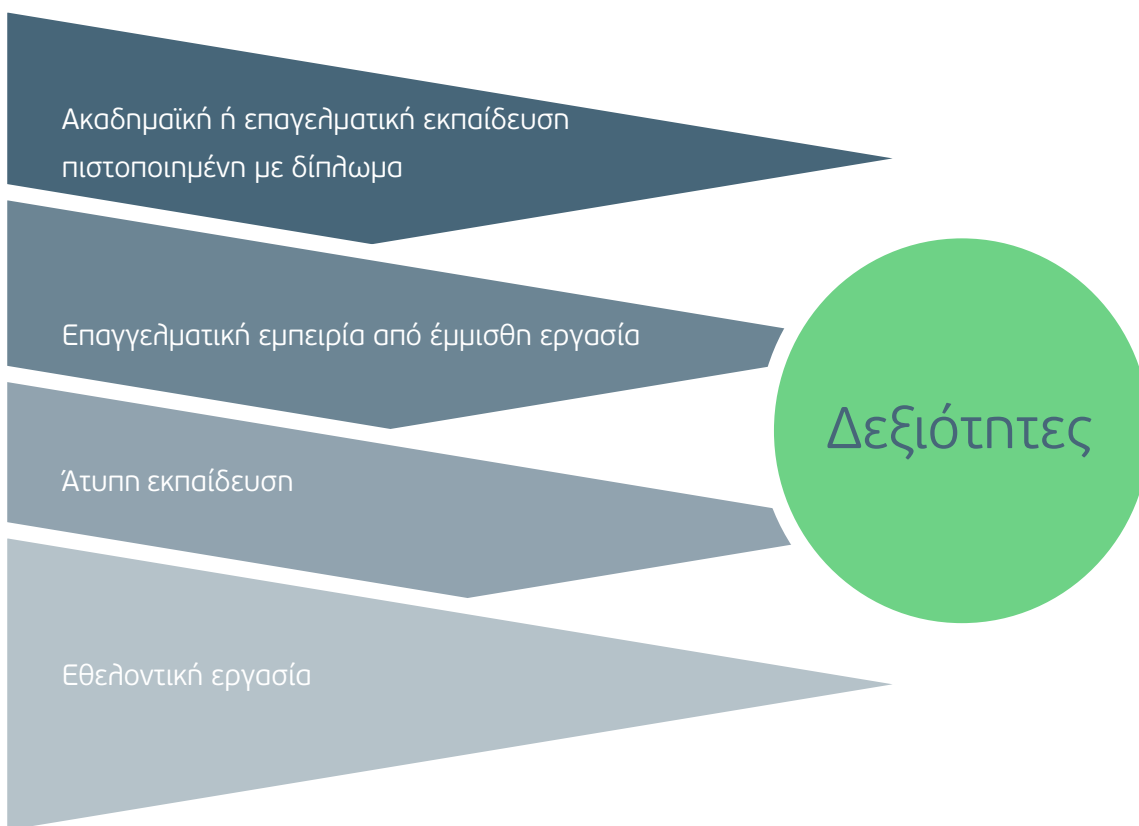
Αυτοί οι τέσσερις παράγοντες είναι ουσιώδεις και επαρκούν για την αξιολόγηση κατά τρόπο ουδέτερο από πλευράς φύλου όλων των καθηκόντων που εκτελούνται σε έναν οργανισμό, ανεξάρτητα από τον τομέα στον οποίον ανήκει. Οι παράγοντες είναι συνεπείς με αυτούς που ορίζονται στον Οδηγό της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ΔΟΕ) του 2008 [Promoting equity: Gender-neutral job evaluation for equal pay: A step-by-step guide](#)

[Geneva, International Labour Office.](#)

### 3.2.3. Ανάλυση παραγόντων αξιολόγησης των θέσεων εργασίας

Σύμφωνα πάντοτε με όσα αναφέρονται στον [Οδηγό της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας του 2008](#), κάθε ένας από τους παραπάνω 4 βασικούς παράγοντες αξιολόγησης αποτελείται από κάποιους υποπαράγοντες που λαμβάνονται υπόψη:

Σχήμα 4: Υποπαράγοντες «Δεξιοτήτων»



#### ι. Δεξιότητες

Η στερεοτυπική αντίληψη μπορεί να οδηγήσει σε υποεκτίμηση τόσο ποιοτική όσο και ποσοτική των δεξιοτήτων που απαιτούνται στους επαγγελματικούς κλάδους όπου έχουμε υπερεκπροσώπηση γυναικών, με συνακόλουθο αποτέλεσμα την υποτίμηση του συνόλου του επαγγελματικού κλάδου και τις χαμηλότερες αμοιβές των εργαζομένων στον κλάδο αυτόν.

#### Μιλώντας με παραδείγματα

Η αντίληψη ότι σε ορισμένους επαγγελματικούς κλάδους, κυρίως φροντίδας, διαπρωσπικές και επικοινωνιακές δεξιότητες που απαιτούνται για την εκπλήρωση των επαγγελματικών καθηκόντων θεωρούνται έμφυτες, αποδιδόμενες στη γυναικεία φύση, επεκτείνοντας τον στερεοτυπικό ρόλο της γυναίκας από την ιδιωτική στη δημόσια σφαίρα, και δεν αξιολογούνται ως



επαγγελματικές ικανότητες. Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί ο τομέας της νοσηλευτικής φροντίδας, ένας από τους πλέον γυναικοκρατούμενους επαγγελματικούς κλάδους, όπου δεξιότητες όπως η ενσυναίσθηση και η υπομονή όσον αφορά στις σχέσεις με τους ασθενείς και τις οικογένειές τους αποτελούν βασικές δεξιότητες αποτελεσματικής εκπλήρωσης των επαγγελματικών καθηκόντων. Επομένως, εάν μία δεξιότητα είναι απαραίτητη για την εκπλήρωση των σχετικών καθηκόντων δεν τίθεται θέμα ερωτήματος για το εάν είναι έμφυτη ή αποκτηθείσα και πρέπει να ληφθεί υπ'όψιν στην αξιολόγηση της θέσης εργασίας.

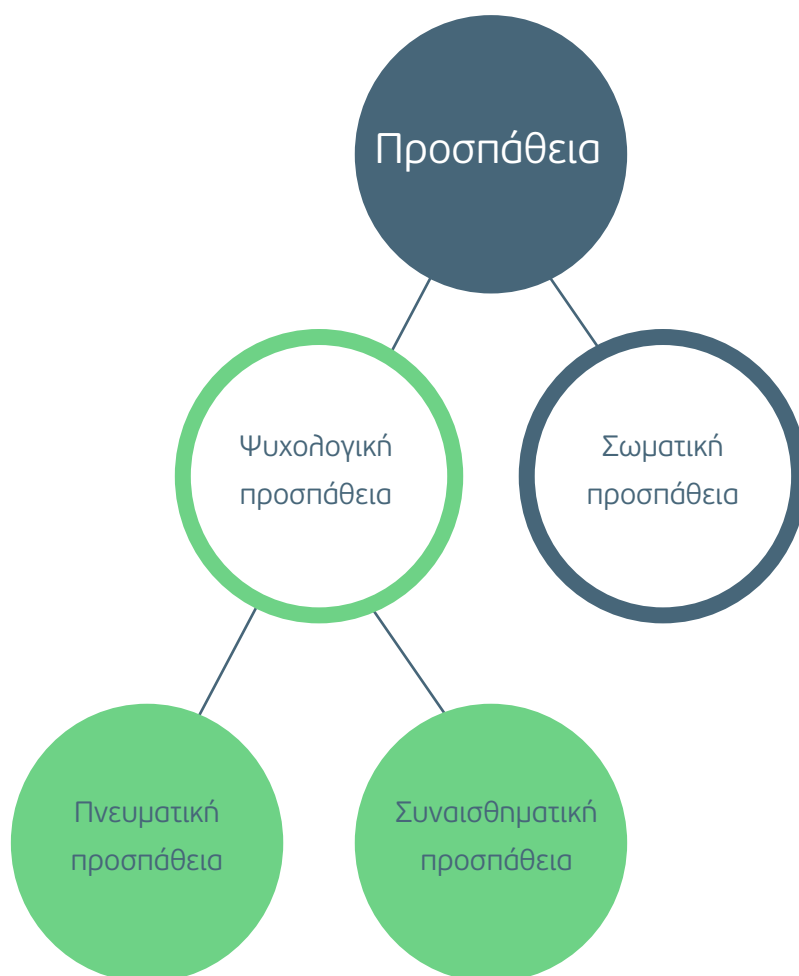
Σε ένα άλλο ιδιαίτερα γυναικοκρατούμενο επάγγελμα, αυτό των γραμματέων, επικρατεί η

άποψη ότι τα προσόντα που χρειάζονται είναι πολύ περιορισμένα. Ωστόσο, δε λαμβάνονται υπ'όψιν ειδικές δεξιότητες που απαιτούνται, όπως για παράδειγμα ο πολύ καλός χειρισμός σε γλωσσικό επίπεδο, προκειμένου τα άτομα που εργάζονται στον συγκεκριμένο τομέα να μπορέσουν να ανταποκριθούν αποτελεσματικά στα καθήκοντά τους και τις απαιτήσεις της θέσης τους.

## ii. Προσπάθεια

Χαρακτηριστική περίπτωση αποτελούν οι δουλειές γραφείου, καθώς και όσες εντάσσονται στον δημόσιο τομέα, οι οποίες δε θεωρούνται ιδιαίτερα απαιτητικές από άποψη σωματικής κόπωσης. Στους συγκεκριμένους επαγγελματικούς χώρους η πλειονότητα των εργαζομένων είναι γυναίκες, για μια σειρά λόγων που σχετίζονται

Σχήμα 5: Υποπαράγοντες «Προσπάθειας»



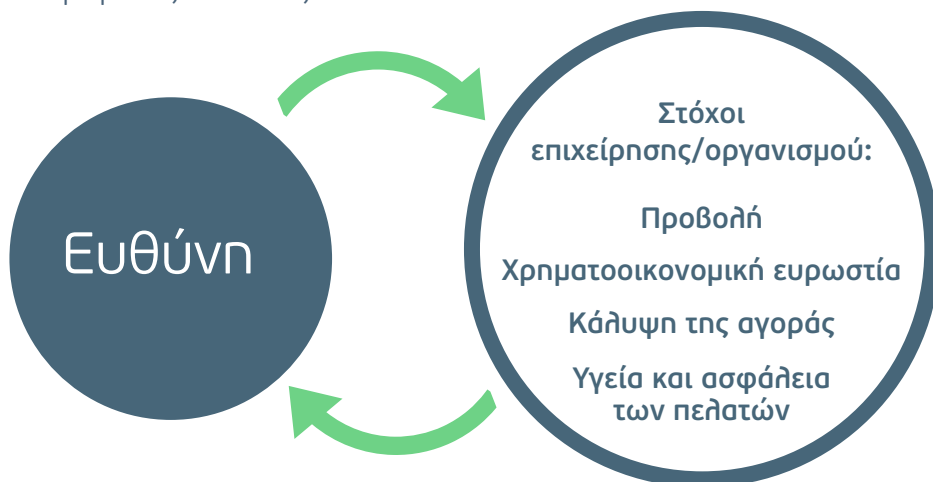
μεταξύ άλλων, και με το ζήτημα της εξισορρόπησης προσωπικής/οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής και τις αυξημένες δυνατότητες που παρέχονται για την επίτευξή της, ιδίως στο πλαίσιο εργασίας στο δημόσιο τομέα.

### Μιλώντας με παραδείγματα

Ας δούμε ωστόσο τι συμβαίνει σε μερικά από τα πιο χαρακτηριστικά γυναικοκρατούμενα επαγγέλματα των παραπάνω τομέων: γραμματείς, δασκάλες, κυρίως προσχολικής εκπαίδευσης, και νοσοκόμες. Τα μυοσκελετικά προβλήματα που προκύπτουν από την παρατεταμένη καθιστή στάση για τις γραμματείς, η σωματική κόπωση που

προκύπτει από την ανάγκη πολύ συχνά, τόσο δασκάλες/νηπιαγωγοί όσο και νοσοκόμες να σηκώνουν ή να υποβοηθούν παιδιά και ασθενείς αντίστοιχα, συχνά παραβλέπονται. Όσον αφορά στη διάσταση της ψυχολογικής προσπάθειας/κόπωσης, πνευματικά και συναισθηματικά, που είναι αναγκαίο να καταβάλλεται από εργαζόμενα άτομα σε συγκεκριμένους επαγγελματικούς τομείς όπως αυτοί της εκπαίδευσης και της υγείας, οι οποίοι γυναικοκρατούνται, παραγνωρίζεται ή υποαξιολογείται, αποδιδόμενη σε έμφυτα χαρακτηριστικά - μητρότητα - φροντίδα, στοργή, υπομονή - της γυναικείας φύσης.

Σχήμα 6: Υποπαράγοντες «Ευθύνης»



### iii. Ευθύνη

Ο εν λόγω παράγων αφορά σε καθήκοντα που έχουν αντίκτυπο στους στόχους μιας επιχείρησης/ενός οργανισμού. Η ευθύνη τείνει να συνδέεται γενικά με το ιεραρχικό επίπεδο των θέσεων εργασίας: μια εργασία που είναι ψηλά στην κλίμακα της ιεραρχίας συνεπάγεται αυτόματα και σημαντική ευθύνη. Ένας απλός και συχνός δείκτης του ιεραρχικού επιπέδου μιας θέσης εργασίας είναι ο αριθμός των υφισταμένων.

Για να εξεταστεί ο συγκεκριμένος παράγων, θα πρέπει να ληφθεί υπ'όψιν το γεγονός ότι οι γυναίκες, ανεξαρτήτως επαγγελματικού κλάδου,

καταλαμβάνουν κυρίως θέσεις που βρίσκονται χαμηλά στην ιεραρχία (φαινόμενο «[γυάλινης οροφής](#)»), με αποτέλεσμα να θεωρείται συνακόλουθα ότι εργάζονται σε θέσεις περιορισμένης ευθύνης.

Ακόμα και στην περίπτωση που οι γυναίκες αναλαμβάνουν ηγετικές θέσεις, σκόπιμο θα ήταν να ληφθεί υπ'όψιν κατά την εξέταση της διάστασης της «ευθύνης» το αποκαλούμενο φαινόμενο του «[γυάλινου γκρεμού](#)» ("*glass cliff*"), σύμφωνα με το οποίο οι γυναίκες, πολύ πιο συχνά από τους άνδρες, τείνουν να αναλαμβάνουν ηγετικές θέσεις στον επιχειρηματικό, αλλά και πολιτικό

κόσμο σε περιόδους κρίσης ή ύφεσης, όταν η πιθανότητα αποτυχίας είναι υψηλότερη.<sup>6</sup> Την παρουσία γυναικών σε ηγετικές θέσεις σε περιπτώσεις κρίσης, είτε οφείλεται σε αίτια ψυχαναλυτικά – με τους ανθρώπους σε περιπτώσεις κρίσης να τείνουν να επιλέγουν ηγέτες με στερεοτυπικά θηλυκά χαρακτηριστικά (καλή επικοινωνία, τακτικότητα, κοινωνικότητα, ευχέρεια με ανθρώπους, ενσυναίσθηση) – είτε σε μεγαλύτερη πιθανότητα οι γυναίκες στις οποίες προτείνονται τέτοιες θέσεις να μη μπορούν να πουν όχι με τη ίδια ευκολία που θα ηρνεύτο ένας άνδρας, γνωρίζοντας ότι τους δίνονται λιγότερες ευκαιρίες ανάληψης ηγετικών θέσεων στη διάρκεια της καριέρας τους, χαρακτηρίζει πολύ συχνά η αμφιβολία για το αν έχουν βρεθεί στη συγκεκριμένη θέση τη συγκεκριμένη στιγμή ως σύμβολο αλλαγής στην ηγεσία μιας επιχείρησης (ή και ως αποδιοπομπαίος τράγος για την αποτυχία σε ορισμένες περιπτώσεις) ή αν η ανάληψη της συγκεκριμένης θέσης προέρχεται πραγματικά από την αντίληψη ότι αποτελεί μια ικανή ηγέτιδα (Kulich, Iacoviello, 2018).

### Μιλώντας με παραδείγματα

Τα εργαζόμενα άτομα στον τομέα εξυπηρέτησης πελατών, που στην πλειονότητά τους είναι γυναίκες, φέρουν μεγάλη ευθύνη για την εμπιστευτικότητα και την προστασία σημαντικών πληροφοριών, ρόλος που ενισχύεται με την αυξημένη πλέον σύμφωνα με τη νέα νομοθεσία για την Προστασία Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα (Κανονισμού (ΕΕ) 2016/679. Τα διευθυντικά στελέχη του τμήματος ανθρωπίνων πόρων, που αποτελεί μια από τις λίγες διευθυντικές θέσεις που καταλαμβάνεται συχνά από γυναίκες, λόγω χαρακτηριστικών που

στερεοτυπικά αποδίδονται στις γυναίκες (αυξημένες επικοινωνιακές – διαπροσωπικές ικανότητες) ευθύνονται σημαντικά για την παραγωγικότητα των εργαζομένων, καθώς και την υγεία και την ασφάλειά τους, στοιχεία που με τη σειρά τους επηρεάζουν τη λειτουργία ενός οργανισμού/μιας επιχείρησης στο σύνολό τους. Οι εκπαιδευτικοί, χαρακτηριστικά γυναικοκρατούμενο επάγγελμα, ευθύνονται σε σημαντικό βαθμό για την πνευματική ανάπτυξη και την ασφάλεια των μαθητών.

### iv. Συνθήκες εργασίας

Οι στερεοτυπικές αντιλήψεις αναφορικά με τον συγκεκριμένο παράγοντα συνίστανται στο ότι τα γυναικοκρατούμενα επαγγέλματα θεωρείται ότι ασκούνται ως επί το πλείστον σε περιβάλλοντα πολύ καλών φυσικών συνθηκών (χωρίς σκόνη, θόρυβο, χημικά και κακές θερμοκρασίες), και σε ευχάριστο ψυχολογικά περιβάλλον.

Σχήμα 7: Υποπαράγοντες «Συνθηκών εργασίας»



<sup>6</sup> Γυάλινος γκρεμός: Το πρόβλημα του γυάλινου γκρεμού παρατηρείται και σε τομείς πέραν του επιχειρηματικού κόσμου. Ενδεικτικά παραδείγματα αποτελούν σχολεία που βρίσκονται σε προβληματικές περιοχές, όπου συχνά τοποθετούνται γυναίκες σε διευθυντικές θέσεις ή πολιτικές αναμετρήσεις όπου είναι δεδομένο ότι δε μπορεί να κερδίσει τη συγκεκριμένη διαμάχη κάποιος. Το παράδειγμα της Theresa May αποτελεί αντιπροσωπευτική περίπτωση ανόδου γυναικών σε θέσεις ευθύνης στην πολιτική ηγεσία εν καιρώ πολιτικής αστάθειας.

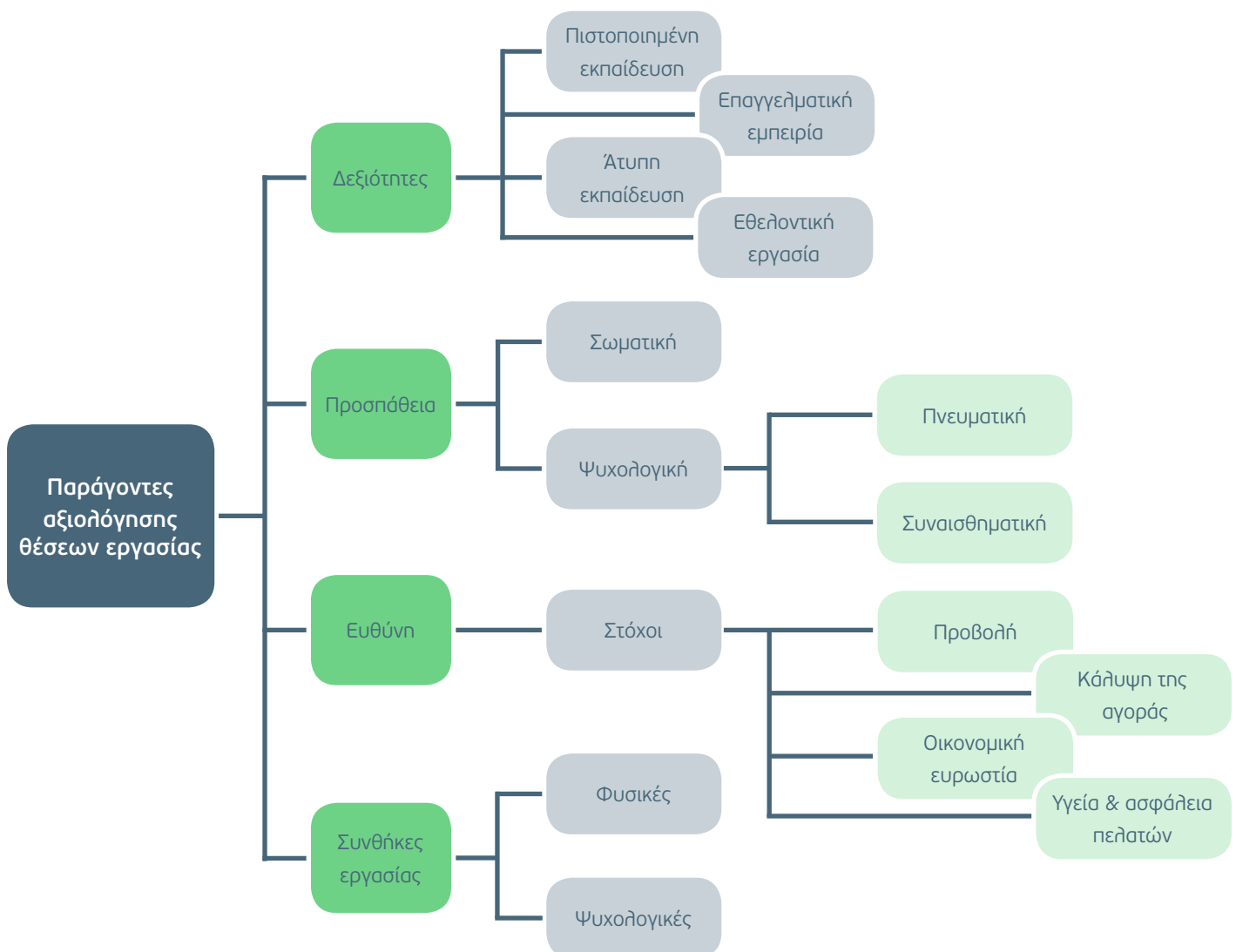
Ωστόσο, η πραγματικότητα διαφεύδει αν εξετάσουμε ορισμένους από τους πλέον χαρακτηριστικούς γυναικοκρατούμενους και μισθολογικά υποτιμημένους επαγγελματικούς κλάδους: καθαρίστριες, ταμίες, νοσοκόμες, γραμματείς· κλάδοι που φέρουν όλα εκείνα τα γνωρίσματα - καθαριότητα/νοικοκυριό, παροχή εξυπηρέτησης και φροντίδας - που επεκτείνουν τον στερεοτυπικό ρόλο των γυναικών από την ιδιωτική στη δημόσια σφαίρα, αναπαράγοντας τα έμφυλα στερεότυπα.

### Μιλώντας με παραδείγματα

Στον τομέα της καθαριότητας οι εργαζόμενες είναι εκτεθειμένες σε επιβλαβή χημικά

προϊόντα. Οι ταμίες των σούπερ μάρκετ εκτίθενται σε συνεχή θόρυβο και τις ενδεχομένως επιβλαβείς ακτίνες των σαρωτών, ενώ οι εργαζόμενες στο νοσηλευτικό προσωπικό εκτίθενται σε μεταδοτικές ασθένειες. Όσον αφορά στις ψυχολογικές συνθήκες, πτυχές όπως ψυχολογική/συναισθηματική πίεση λόγω των περαστικών που έχουν να αντιμετωπίσουν οι νοσηλεύτριες, συχνές διακοπές στις εργασίες των γραμματέων, επείγοντα και απροσδόκτα αιτήματα των εποπτών τους, συνεχώς μεταβαλλόμενα χρονοδιαγράμματα εργασίας ταμείων ή πωλητριών σε συγκεκριμένους τύπους επιχειρήσεων, σπάνια λαμβάνονται υπ' όψιν και αξιολογούνται.

Σχήμα 8: Συνολική σχεδιαγραμματική απεικόνιση παραγόντων αξιολόγησης θέσεων εργασίας



### 3.3. ΣΥΣΤΑΣΗ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΤΗΣ 7ης Μαρτίου 2014 σχετικά με την ενίσχυση της αρχής της ισότητας της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών μέσω της διαφάνειας

Αποτέλεσμα των παραπάνω είναι ότι το 2014 η Ευρωπαϊκή Επιτροπή εξέδωσε σχετική σύσταση εστιάζοντας – όχι βέβαια αποκλειστικά – σε μέτρα που αυξάνουν τη διαφάνεια των αμοιβών, δίνοντας ως προθεσμία αναφοράς στα κράτη μέλη

σχετικά με την εφαρμογή της τα τέλη του 2015.

Στη σύσταση αυτή περιελήφθη για πρώτη φορά μια εργαλειοθήκη, με στόχο τη βελτίωση της μισθολογικής διαφάνειας, η οποία περιλαμβάνει 4 μέτρα, με την παρότρυνση προς τα κράτη μέλη να εφαρμόσουν τα καταλληλότερα μέτρα, μεταξύ των οποίων θα πρέπει να περιλαμβάνεται τουλάχιστον ένα από τα 4 αυτά βασικά μέτρα, σε σχέση πάντοτε με τις ιδιαίτερες συνθήκες που επικρατούν σε κάθε κράτος μέλος.

Σχήμα 9: Εργαλειοθήκη μέτρων μισθολογικής διαφάνειας



Ως επιπλέον μέτρα, που πλαισιώνουν το ζήτημα της μισθολογικής διαφάνειας, αναφέρονται:

- ▶ Η βελτίωση στατιστικών στοιχείων, στα οποία θα πρέπει να αναφερθεί ότι η Ελλάδα παρουσιάζει σημαντική υστέρηση (τα τελευταία διαθέσιμα στοιχεία για το θέμα της μισθολογικής ανισότητας είναι αυτά του 2014).
- ▶ Η διασαφήνιση της έννοιας «εργασία ίσης αξίας».
- ▶ Ανάπτυξη και εφαρμογή συστημάτων επαγγελματικής αξιολόγησης και κατάταξης ουδέτερα ως προς το φύλο.
- ▶ Η παρακολούθηση και επιβολή κυρώσεων.
- ▶ Η ενίσχυση του ρόλου των φορέων ισότητας, περιλαμβάνοντας την εκπροσώπηση και τη συνδρομή των ατόμων, όταν προσφεύγουν ενώπιον των εθνικών δικαστηρίων.

### 3.4. Σχέδιο δράσης της ΕΕ 2017-2019 Αντιμετώπιση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων

Το 2017 η Ευρωπαϊκή Επιτροπή βασιζόμενη στο σύνολο των στοιχείων και δεδομένων σχετικά με την εφαρμογή της σύστασης της 7ης Μαρτίου 2014, μεταξύ των οποίων και πληροφορίες από βασικά ενδιαφερόμενα μέρη, ιδίως τους Ευρωπαίους κοινωνικούς εταίρους, οι οποίοι, τον Οκτώβριο του 2015, εξέφρασαν τη γνώμη τους σχετικά με την εφαρμογή της σύστασης σε εθνικό επίπεδο, εξέδωσε μία Έκθεση συμπερασμάτων, η οποία εντάσσεται σε ένα ευρύτερο σχέδιο δράσης για την αντιμετώπιση του μισθολογικού χάσματος μέσω της διαφάνειας.

Παρά την έκδοση της σύστασης, μόνον έντεκα κράτη μέλη έχουν ήδη θεσπίσει νομοθεσία για τη διαφάνεια των αμοιβών. Το 1/3 των κρατών μελών δεν έχει λάβει κανένα σχετικό μέτρο για την αύξηση της διαφάνειας των αμοιβών, ενώ υπογραμμίζεται πως η διαφάνεια των αμοιβών δεν είναι το μόνο μέτρο που θα μπορούσε να συμβάλει στην αντιμετώπιση του ζητήματος.

Το σχέδιο δράσης δίνει προτεραιότητα σε 8 τομείς δράσης:

- ▶ Βελτίωση της εφαρμογής της αρχής της ισότητας των αμοιβών.
- ▶ Καταπολέμηση του διαχωρισμού των φύλων σε επαγγελματικούς κλάδους (οριζόντιος επαγγελματικός διαχωρισμός).
- ▶ Εξάλειψη της «γυάλινης οροφής»: Πρωτοβουλίες για την καταπολέμηση του κάθετου διαχωρισμού.
- ▶ Αντιμετώπιση της αποκαλούμενης «τροχοπέδης της φροντίδας/μητρότητας» (χαμηλότερες αποδοχές, υψηλότερη συγκέντρωση σε θέσεις μερικής απασχόλησης, κενά στη σταδιοδρομία).
- ▶ Καλύτερη αξιοποίηση των δεξιοτήτων, προσπαθειών και ευθυνών των γυναικών.
- ▶ Καταπολέμηση της αδιαφάνειας: αποκάλυψη των ανισοτήτων και των στερεοτύπων.
- ▶ Προειδοποίηση και ενημέρωση σχετικά με το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων.
- ▶ Ενίσχυση των συμπράξεων για την αντιμετώπιση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων.

Πίνακας 1: Κατάλογος δράσεων ΕΕ σύμφωνα με το σχέδιο δράσης 2017-2019 για την αντιμετώπιση του έμφυλου μισθολογικού χάσματος με το χρονοδιάγραμμα και τους εμπλεκόμενους αρμόδιους φορείς

Δράσεις	Στόχοι / Λεπτομέρειες	Χρονοδιάγραμμα	Εμπλεκόμενοι φορείς
<b>Δράση 1 : Βελτίωση της εφαρμογής της αρχής της ισότητας των αμοιβών</b>			
1- Εκτίμηση της δυνατότητας τροποποιήσεων της αναδιατυπωμένης οδηγίας για την ισότητα των φύλων 2006/54/ΕΚ	Αποδεικτικά στοιχεία για την ανάγκη ενίσχυσης του υφιστάμενου νομικού πλαισίου, καθώς και της επιβολής του: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ενδυνάμωση του ρόλου των φορέων ισότητας σε θέματα επιβολής</li> <li>• Ενίσχυση των κυρώσεων και βελτίωση της αποζημίωσης των θυμάτων</li> <li>• Διασφάλιση της ισότητας των φύλων στα επαγγελματικά συνταξιοδοτικά συστήματα</li> <li>• Διασφάλιση της μισθολογικής διαφάνειας</li> </ul>	Φθινόπωρο 2018	Ευρωπαϊκή Επιτροπή

2- Έγκριση έκθεσης σχετικά με τα εθνικά μέτρα που εγκρίθηκαν βάσει του άρθρου 157 παράγραφος 4 της ΣΛΕΕ, που προβλέπει ειδικά πλεονεκτήματα, τα οποία διευκολύνουν το λιγότερο εκπροσωπούμενο φύλο να συνεχίσει μια επαγγελματική δραστηριότητα ή προλαμβάνουν ή αντισταθμίζουν τα μειονεκτήματα στην επαγγελματική σταδιοδρομία	Υποχρέωση δυνάμει του άρθρου 31 παράγραφος 2 της αναδιατυπωμένης οδηγίας για την ισότητα των φύλων	2019	Ευρωπαϊκή Επιτροπή
3- Συνεργασία με το EQUINET, τη συμβουλευτική επιτροπή για την ισότητα των ευκαιριών γυναικών και ανδρών και την ομάδα υψηλού επιπέδου για τη συνεκτίμηση της διάστασης του φύλου	ώστε να ενισχυθεί η εφαρμογή της αρχής της ισότητας της αμοιβής στα κράτη μέλη.	Σε εξέλιξη	Ευρωπαϊκή Επιτροπή EQUINET Εθνικές αρχές
<b>Δράση 2: Καταπολέμηση του διαχωρισμού στα επαγγέλματα και τους κλάδους</b>			
4- Υποστήριξη διακρατικών σχεδίων για την αντιμετώπιση των στερεοτύπων και του διαχωρισμού	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Πρόγραμμα «Δικαιώματα, Ισότητα και Ιθαγένεια» («πρόγραμμα REC») 2014-2020,</li> <li>• ΕΚΤ</li> <li>• Erasmus +</li> </ul>	2014-2020	Ευρωπαϊκή Επιτροπή Κράτη μέλη
5- Οργάνωση συνεδρίων με βάση τα αποτελέσματα των έργων για την καταπολέμηση των στερεοτύπων και του διαχωρισμού	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Συνέδριο απολογισμού</li> <li>• Τελικό συνέδριο</li> </ul>	2018 2019	Ευρωπαϊκή Επιτροπή Εθνικές αρχές Βασικοί ενδιαφερόμενοι
6- Διευκόλυνση της ενωσιακής πλατφόρμας χαρτών ποικιλομορφίας και δρομολόγηση τακτικής ανταλλαγής βέλτιστων πρακτικών μεταξύ των επιχειρήσεων	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Με σκοπό την εξάλειψη του διαχωρισμού των φύλων</li> </ul>	Σε εξέλιξη	Ευρωπαϊκή Επιτροπή Εθνικές αρχές Βασικοί ενδιαφερόμενοι
7- Χρηματοδότηση έργων σε τοπικό επίπεδο με θέμα την αμφισβήτηση των στερεοτύπων, με επικεφαλής τις κοινότητες εκπαίδευσης και κατάρτισης	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Erasmus +</li> </ul>	Σε εξέλιξη	Ευρωπαϊκή Επιτροπή Εθνικές αρχές Βασικοί ενδιαφερόμενοι
8- Παροχή εργαλείων για την προώθηση θεσμικών αλλαγών που μπορούν να ευνοήσουν την ισότητα στην επιστημονική σταδιοδρομία και την ανάδειξη των επιτευγμάτων των γυναικών στην επιστήμη, με το ενωσιακό βραβείο γυναικείας καινοτομίας	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Η ισότητα των φύλων στον πανεπιστημιακό χώρο και στον χώρο της έρευνας</li> </ul>	Σε εξέλιξη	Ευρωπαϊκή Επιτροπή EIGE
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 9- Δρομολόγηση ενωσιακής πλατφόρμας αλλαγής με σκοπό την αύξηση της γυναικείας απασχόλησης και των ίσων ευκαιριών στον τομέα των μεταφορών</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ανταλλαγή ορθών πρακτικών και προβολή συγκεκριμένων δράσεων υπέρ της γυναικείας απασχόλησης στον τομέα των μεταφορών</li> <li>• Δημοσίευση μελέτης σχετικά με την επιχειρηματική σκοπιμότητα της αυξημένης γυναικείας απασχόλησης στον τομέα των μεταφορών</li> </ul>	Δεκέμβριος 2017 2018	Ευρωπαϊκή Επιτροπή Εθνικές αρχές Βασικοί ενδιαφερόμενοι

<p>10- Υποστήριξη της μάθησης από ομοτίμους μεταξύ των κρατών μελών σχετικά με τη σταδιοδρομία των εκπαιδευτικών και των διευθυντών σχολείων• υποστήριξη της συλλογής στοιχείων σχετικά με τους μισθούς των εκπαιδευτικών και ενθάρρυνση των κρατών μελών να αναλάβουν δράση για να εξαλείψουν τις υπερβολικά χαμηλές αμοιβές στον εν λόγω τομέα</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Εκπαίδευση και κατάρτιση 2020</li> <li>• Ευρωπαϊκός τομεακός κοινωνικός διάλογος στον τομέα της εκπαίδευσης</li> <li>• Eurymdice σε συνεργασία με τον ΟΟΣΑ</li> </ul>	<p>Σε εξέλιξη</p>	<p>Ευρωπαϊκή Επιτροπή Εθνικές αρχές Βασικοί ενδιαφερόμενοι</p>
<b>Δράση 3: Εξάλειψη της «γυάλινης οροφής»: καταπολέμηση του κάθετου διαχωρισμού</b>			
<p>11- Συνέχιση των εργασιών για την έγκριση της πρότασης της Επιτροπής για έκδοση οδηγίας σχετικά με τη βελτίωση της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων μεταξύ των διοικητικών στελεχών των εισηγμένων στο χρηματιστήριο εταιρειών και παρακολούθηση της εφαρμογής των πολιτικών πολυμορφίας των φύλων στα διοικητικά συμβούλια των μεγαλύτερων ενωσιακών εισηγμένων εταιρειών</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Εργασίες για την έγκριση της πρότασης της Επιτροπής</li> </ul>	<p>Σε εξέλιξη</p>	<p>Ευρωπαϊκή Επιτροπή Συμβούλιο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο Εθνικές αρχές</p>
<p>12- Χρηματοδότηση έργων που αποσκοπούν στη βελτίωση της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων στις οικονομικές θέσεις σε όλα τα επίπεδα διαχείρισης</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Πρόγραμμα REC</li> </ul>	<p>Σε εξέλιξη</p>	<p>Ευρωπαϊκή Επιτροπή Εθνικές αρχές Βασικοί ενδιαφερόμενοι</p>
<p>13- Ενθάρρυνση των κυβερνήσεων να θεσπίσουν στρατηγικές με συγκεκριμένα μέτρα που να διασφαλίζουν βελτίωση της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων στη λήψη αποφάσεων, συμμετοχή στον διάλογο με τους κοινωνικούς εταίρους και τους τομεακούς ρυθμιστικούς φορείς για την προώθηση/έγκριση των σχετικών μέτρων</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Συνεχής συμμετοχή στο διάλογο με τους κοινωνικούς εταίρους</li> <li>• Υλοποίηση έργων με στόχο τη βελτίωση της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων σε θέσεις λήψης αποφάσεων.</li> <li>• Υποστήριξη εθνικών συγκεκριμένων μέτρων τα οποία θα οδηγήσουν στη βελτιωμένη εκπροσώπηση του ανεπαρκώς εκπροσωπούμενου φύλου στη διαδικασία λήψης αποφάσεων</li> <li>• Διεξαγωγή και υποστήριξη του διαλόγου με τους τομεακούς ρυθμιστικούς φορείς</li> </ul>	<p>Σε εξέλιξη</p>	<p>Ευρωπαϊκή Επιτροπή Κοινωνικοί εταίροι Εθνικές αρχές Ρυθμιστικοί φορείς</p>
<b>Δράση 4: Αντιμετώπιση της τροχοπέδης της φροντίδας</b>			
<p>14- Υλοποίηση της πρωτοβουλίας για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Καταβολή προσπάθειών για την ταχεία έγκριση, από τους συννομοθέτες, της οδηγίας για τον συνδυασμό επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τους γονείς και τους φροντιστές, καθώς και εφαρμογή των μη νομοθετικών δράσεων που προβλέπονται στην ανακοίνωση</li> </ul>	<p>Σε εξέλιξη</p>	<p>Ευρωπαϊκή Επιτροπή Συμβούλιο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο</p>



<b>Δράση 5: καλύτερη αξιοποίηση των δεξιοτήτων, των προσπαθειών και των ευθυνών των γυναικών</b>			
15- Εργασία με στόχο την καλύτερη αναγνώριση των δεξιοτήτων σε όλους τους τομείς	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Νέο θεματολόγιο δεξιοτήτων</li> </ul>	Σε εξέλιξη	Ευρωπαϊκή Επιτροπή Εθνικές αρχές Βασικοί ενδιαφερόμενοι
16- Ευαισθητοποίηση σχετικά με τα ουδέτερα ως προς το φύλο συστήματα ταξινόμησης	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Συνέχιση των προσπαθειών ευαισθητοποίησης σχετικά με τη σημασία των ουδέτερων ως προς το φύλο συστημάτων ταξινόμησης των επαγγελμάτων, ώστε να εξασφαλίζονται ίσες αμοιβές.</li> <li>• Δημοσίευση και ευρεία διάδοση επικαιροποιημένου οδηγού σχετικά με τα ουδέτερα ως προς το φύλο συστήματα αξιολόγησης και ταξινόμησης των θέσεων εργασίας</li> </ul>	Σε εξέλιξη 2018	Ευρωπαϊκή Επιτροπή Εθνικές αρχές Βασικοί ενδιαφερόμενοι
<b>Δράση 6: Καταπολέμηση της αδιαφάνειας: αποκάλυψη των ανισοτήτων και των στερεοτύπων</b>			
17- Τακτική υποβολή εκθέσεων σχετικά με την εξέλιξη του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων, των διαφορών λόγω φύλου στις αμοιβές και του συνταξιοδοτικού χάσματος στην Ευρώπη• συμπερίληψη της προοπτικής με βάση το φύλο στην έκθεση του 2018 για την επάρκεια των συντάξεων	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ετήσια έκθεση σχετικά με την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών</li> <li>• Στοιχεία για το «προσαρμοσμένο» μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων</li> <li>• Ευρωβαρόμετρο σχετικά με το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων και τη μισθολογική διαφάνεια</li> <li>• Δημοσίευση έκθεσης σχετικά με την εφαρμογή των ίσων αμοιβών</li> <li>• Δημοσίευση της έκθεσης του 2018 για την επάρκεια των συντάξεων</li> </ul>	Παγκόσμια Ημέρα της Γυναίκας 2017/2018 Ευρωπαϊκή ημέρα μισθολογικής ισότητας 2017 Ευρωπαϊκή ημέρα μισθολογικής ισότητας 2017 2018	Ευρωπαϊκή Επιτροπή
18- Έναρξη εργασιών για την καλύτερη αξιολόγηση της ισότητας των φύλων στη συνεργατική οικονομία	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Αξιολόγηση της ισότητας των φύλων στη συνεργατική οικονομία</li> </ul>	2018	Ευρωπαϊκή Επιτροπή
<b>Δράση 7: προειδοποίηση και ενημέρωση σχετικά με το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων</b>			
19- Ευαισθητοποίηση σχετικά με το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ευρωπαϊκή ημέρα μισθολογικής ισότητας</li> </ul>	Κάθε χρόνο	Ευρωπαϊκή Επιτροπή
20- Δημοσίευση και διάδοση, το 2018, επικαιροποιημένου οδηγού της νομολογίας σχετικά με την αρχή της ισότητας των αμοιβών	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Επικαιροποίηση και έκδοση επικαιροποιημένου οδηγού της νομολογίας του ΔΕΕ σχετικά με την αρχή της ισότητας των αμοιβών</li> </ul>	2018	Ευρωπαϊκή Επιτροπή
21- Κατάρτιση και διάδοση επικαιροποιημένου οδηγού σχετικά με τις βέλτιστες πρακτικές	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Κατάρτιση και ευρεία διάδοση επικαιροποιημένου οδηγού των βέλτιστων πρακτικών, που θα αντικατοπτρίζει τις πιο πρόσφατες δράσεις που αναλήφθηκαν από τα κράτη μέλη για να διασφαλιστεί η εφαρμογή της ισότητας των αμοιβών στην πράξη</li> </ul>	2018	Ευρωπαϊκή Επιτροπή

**Δράση 8: Χείρα βοηθείας: ενίσχυση των συμπράξεων για την αντιμετώπιση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων**

<p>22- Διοργάνωση σεμιναρίων αμοιβαίας μάθησης σχετικά με το ζήτημα του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων, όπου θα περιλαμβάνεται στοχευμένη υποστήριξη των κοινωνικών εταίρων</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Συνέχιση της διοργάνωσης σεμιναρίων αμοιβαίας μάθησης για εκπροσώπους κυβερνήσεων σχετικά με το μισθολογικό χάσμα, τις αποδοχές, το συνταξιοδοτικό χάσμα και τα βαθύτερα αίτιά του</li> <li>• Υποστήριξη της αμοιβαίας μάθησης και της ανάπτυξης ικανοτήτων μεταξύ των κοινωνικών εταίρων, των επιχειρήσεων και άλλων ενδιαφερομένων, για την αντιμετώπιση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων</li> </ul>	<p>Σε εξέλιξη</p>	<p>Ευρωπαϊκή Επιτροπή Εθνικές αρχές Κοινωνικοί εταίροι Βασικοί ενδιαφερόμενοι</p>
<p>23- Οικονομική υποστήριξη των κρατών μελών που επιθυμούν να μειώσουν το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Πρόγραμμα REC 2014-2020</li> </ul>	<p>Σε εξέλιξη</p>	<p>Ευρωπαϊκή Επιτροπή Εθνικές αρχές Βασικοί ενδιαφερόμενοι</p>
<p>24- Συνέχιση της παρακολούθησης του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων στο πλαίσιο του Ευρωπαϊκού Εξαμήνου</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ευρωπαϊκό Εξάμηνο</li> </ul>	<p>Σε εξέλιξη</p>	<p>Ευρωπαϊκή Επιτροπή Εθνικές αρχές</p>

Πηγή: [Σχέδιο δράσης της ΕΕ 2017-2019 Αντιμετώπιση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων](#)

#### 4. Ο ρόλος των κοινωνικών εταίρων και η σημασία του κοινωνικού διαλόγου στη μείωση των ανισοτήτων

Με βάση τα όσα ειπώθηκαν παραπάνω, γίνεται αντιληπτό ότι η γεφύρωση του «μη προσαρμοσμένου» μισθολογικού χάσματος μεταξύ των δύο φύλων εξακολουθεί να αποτελεί πρόκληση, ευρισκόμενο σε στασιμότητα την τελευταία πενταετία. Σύμφωνα μάλιστα με τον ΟΟΣΑ<sup>7</sup>, η εισοδηματική ανισότητα βρίσκεται στο υψηλότερο επίπεδο της για τα τελευταία 30 χρόνια (OECD, 2015, σ.15). Ιδιαίτερα το τελευταίο χρονικό διάστημα, οι αυξημένες εισοδηματικές ανισότητες

και οι δυσμενείς επιπτώσεις τους, τόσο από κοινωνική όσο και από οικονομική άποψη, αποτελούν έναν από τους κεντρικούς πυρήνες των διεθνών συζητήσεων (Ατζέντα για τη Βιώσιμη Ανάπτυξη του 2030) (Vaughan-Whitehead, 2017).

Στο πλαίσιο αυτό, ιδιαίτερη προσοχή δίνεται στη συνεισφορά των κοινωνικών εταίρων και τον κοινωνικό διάλογο.

Ένα από τα πορίσματα της Έκθεσης της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ILO) [“Inequalities and the World of Work: What role for industrial relations and social dialogue?”](#), σε συνεργασία με την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, είναι ότι χώρες της

<sup>7</sup> Ο ΟΟΣΑ, μετρώντας την εισοδηματική ανισότητα, καταλήγει στο συμπέρασμα πως τα τελευταία επτά χρόνια (από το 2007 έως το 2014), παραμένει σε ιστορικά υψηλά επίπεδα. Η Ελλάδα εμφανίζεται στη 10η θέση στην κατάταξη των χωρών με τη μεγαλύτερη εισοδηματική ανισότητα, έχοντας καταγράψει άνοδο το 2014, από το 2007 και το 2010, ενώ βρίσκεται και πάνω από τον μέσο όρο που επικρατεί στον ΟΟΣΑ. Συγκεκριμένα, οι δέκα χώρες με τη μεγαλύτερη ανισότητα, σύμφωνα με την παραπάνω λίστα: Χιλή, Μεξικό, ΗΠΑ, Τουρκία, Ισραήλ, Εσθονία, Ηνωμένο Βασίλειο, Λετονία, Ισπανία, Ελλάδα. Στις παρατηρήσεις του για την Ελλάδα, ο ΟΟΣΑ τη συμπεριλαμβάνει μεταξύ των χωρών, όπου οι μισθοί έχουν "πέσει", εξ αιτίας της ύφεσης, την ώρα που η μακροπρόθεσμη ανεργία βρίσκεται στα ύψη.

ΕΕ με συντονισμένα συστήματα διαπραγμάτευσης έχουν αποδειχθεί επιτυχημένες στην πρόληψη της αύξησης των ανισοτήτων στην αγορά εργασίας, ενώ η διάβρωση των συλλογικών διαπραγματεύσεων σε άλλες χώρες της ΕΕ έχει οδηγήσει σε αυξημένο αριθμό χαμηλά αμειβόμενων θέσεων εργασίας ή στην αύξηση ανισότητας μεταξύ του εργατικού δυναμικού. Αναδεικνύει επίσης τον κείριο ρόλο που διαδραματίζουν οι κοινωνικοί εταίροι στην εξεύρεση σωστής ισορροπίας μεταξύ ευελιξίας και ασφάλειας, υπερβαίνοντας τις μισθολογικές ανισότητες, για την αντιμετώπιση και άλλων μορφών ανισότητας, όπως: στην κατανομή και αμοιβή του χρόνου εργασίας, την πρόσβαση ή επανένταξη στην αγορά εργασίας, την πρόσβαση σε ευκαιρίες κατάρτισης και σταδιοδρομίας, την πρόσβαση στην κοινωνική προστασία και τις συντάξεις, ανισότητες που επηρεάζουν ιδιαίτερα συγκεκριμένες ομάδες εργαζομένων, όπως τις γυναίκες ή τους νέους ανθρώπους, ανισότητες στο πλαίσιο ορισμένων τύπων ρυθμίσεων εργασίας, όπως εργαζόμενοι με καθεστώς μερικής απασχόλησης, προσωρινά εργαζόμενοι και αυτοαπασχολούμενοι.

Πιο συγκεκριμένα, αναφορικά με τον παράγοντα «φύλο», μελέτες έχουν δείξει κάποια αλληλεπίδραση μεταξύ συλλογικών συμβάσεων εργασίας και έμφυλου μισθολογικού χάσματος, με τη σχετική βιβλιογραφία να δείχνει πως οι συγκεντρωτικές ρυθμίσεις διαπραγμάτευσης συνδέονται με χαμηλότερες μισθολογικές ανισότητες, ενώ αρνητικές επιπτώσεις στο χάσμα αμοιβών μεταξύ των δύο φύλων αναγνωριστήκαν ταυτόχρονα με τη μείωση των συλλογικών διαπραγματεύσεων και τις προσαρμογές του δημοσίου τομέα στο πλαίσιο των μέτρων λιτότητας (Vaughan-Whitehead, 2017). Η Ελλάδα, κατά την περίοδο της κρίσης, αποτελεί ένα αντιπροσωπευτικό παράδειγμα της κατάστασης αυτής.

Είναι επομένως σημαντικό να αναφερθεί, ιδίως για το ρόλο που διαδραματίζουν οι κοινωνικοί εταίροι, πως το έμφυλο μισθολογικό χάσμα είναι μικρότερο σε χώρες όπου η κάλυψη των συλλογικών διαπραγματεύσεων είναι ευρεία. Σύμφωνα μάλιστα με εκτιμήσεις, αύξηση κατά 1% της κάλυψης του κοινωνικού διαλόγου μειώνει το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων κατά 0,16%, ενώ όσο υψηλότερος είναι ο βαθμός συντονισμού στο επίπεδο της διαμόρφωσης των μισθών, τόσο πιο ισότιμη θα είναι η κατανομή των αμοιβών (ETUC, 2015), προωθώντας πιο ισότιμους όρους για ομάδες που υποεκπροσωπούνται στα συλλογικά όργανα, όπως για παράδειγμα οι γυναίκες και οι μετανάστες.

Στο σημείο αυτό αξίζει να παρατεθεί ένα εύρημα του [Ειδικού Ευρωβαρόμετρου 465 για την Ισότητα των Φύλων 2017](#) που αναδεικνύει τη σπουδαιότητα του ρόλου που μπορούν να διαδραματίσουν οι κοινωνικοί εταίροι και ο κοινωνικός διάλογος στο θέμα. Σε σχετικό ερώτημα λοιπόν, μόνο μια μειοψηφία των εργαζομένων (48%) δηλώνουν ότι νιώθουν άνετα με την ιδέα της διαπραγμάτευσης του μισθού τους, με την πλειοψηφία των ανδρών να δηλώνει ότι αισθάνεται άνετα με αυτήν την ιδέα (53%), σε σύγκριση μόνο με ένα 43% των γυναικών. Γενικότερα, το επίπεδο άνεσης με την ιδέα της διαπραγμάτευσης ενός μισθού ποικίλλει σε μεγάλο βαθμό σε ολόκληρη την ΕΕ, με την Ελλάδα μάλιστα να βρίσκεται στον αρνητικό αντίποδα, με μόνο το 27% των ερωτηθέντων να λέει ότι αισθάνεται άνετα με το θέμα της διαπραγμάτευσης. Σημασία έχει ωστόσο και το πλαίσιο, με τις γυναίκες να τείνουν να διαπραγματεύονται στον ίδιο βαθμό με τους άνδρες, όταν αναφέρεται ρητά ότι οι αμοιβές είναι διαπραγματεύσιμες, όπως σημειώνεται στο Σχέδιο δράσης της ΕΕ 2017-2019 για την αντιμετώπιση του έμφυλου μισθολογικού χάσματος.

Οι Ευρωπαίοι κοινωνικοί εταίροι<sup>8</sup> έχουν από κοινού αντιμετωπίσει το θέμα στο [Πλαίσιο Δράσεων για την Ισότητα των Φύλων](#), που υιοθέτησαν το 2005.<sup>9</sup> Η Προτεραιότητα 4 του Πλαισίου είναι η «Αντιμετώπιση του χάσματος αμοιβών μεταξύ των φύλων». Το Πλαίσιο υπογραμμίζει τη σαφή υποχρέωση των κοινωνικών εταίρων σε όλα τα κράτη μέλη να εξασφαλίσουν ότι τα συστήματα αμοιβής που εφαρμόζουν δεν οδηγούν σε μισθολογικές διακρίσεις μεταξύ ανδρών και γυναικών. Σημειώνει ότι οι κοινωνικοί εταίροι έχουν πληγεί από την επιμονή του χάσματος αμοιβών μεταξύ των φύλων σε όλη την Ευρώπη και τονίζει τη σημασία της επίτευξης καλύτερης κατανόησης των πολλών και σύνθετων παραγόντων που προκαλούν το χάσμα. Οι κοινωνικοί εταίροι προσδιορίζουν τα στοιχεία που είναι κρίσιμα για την αντιμετώπιση του χάσματος αμοιβής μεταξύ των φύλων. Αυτά είναι:

- ▶ Πληροφορίες σχετικά με την ισχύουσα νομοθεσία και οδηγίες σχετικά με το κλείσιμο του χάσματος αμοιβών σε διαφορετικά επίπεδα.
- ▶ Ανάπτυξη σαφών και ενημερωμένων στατιστικών στοιχείων –λαμβάνοντας υπ’όψιν ένα ευρύ φάσμα μεταβλητών– σε κλαδικό και εθνικό επίπεδο, ώστε οι κοινωνικοί εταίροι να αναλύσουν και

να κατανοήσουν τις περίπλοκες αιτίες της διαφοράς των αμοιβών.

- ▶ Διασφάλιση διαφανών και ουδέτερων ως προς το φύλο συστημάτων αμοιβής, συμπεριλαμβανομένων των συστημάτων αξιολόγησης της εργασίας και δίνοντας προσοχή στις πιθανές επιδράσεις των διακρίσεων στα δευτερεύοντα στοιχεία της αμοιβής.
- ▶ Οι κοινωνικοί εταίροι τονίζουν την ανάγκη να αναπτυχθούν μέθοδοι και εργαλεία για την αντιμετώπιση του ζητήματος των αμοιβών βάσει της διάστασης του φύλου με συστηματικό τρόπο, που επιτρέπει την παρακολούθηση και την αξιολόγηση ως μέρος μιας ευρύτερης στρατηγικής.

Ενδεικτικό, ωστόσο, της κατάστασης είναι ότι «καμία από τις διατομεακές ομοσπονδίες των Ευρωπαίων εργοδοτών (BUSINESSEUROPE, CEEP, UEAPME) δεν έχει ειδικές επιτροπές που να ασχολούνται με την ισότητα των φύλων ή ειδικά προγράμματα για τη βελτίωση της εκπροσώπησης των δύο φύλων στα όργανα λήψης αποφάσεων» (Λιάπη, Αντωνοπούλου).

Ως κάποιες, σποραδικές μόνον, ενέργειες προς την κατεύθυνση αυτή μπορούν να αναφερθούν εκ

---

8 Σε ευρωπαϊκό επίπεδο, οι αντιπροσωπευτικοί κοινωνικοί εταίροι στον διατομεακό κοινωνικό διάλογο είναι η Ευρωπαϊκή Συνομοσπονδία Συνδικάτων (ETUC) και από την πλευρά των εργοδοτών το BUSINESSEUROPE, η Ευρωπαϊκή Ένωση Βιοτεχνικών και Μικρομεσαίων Επιχειρήσεων (UEAPME) και το Ευρωπαϊκό Κέντρο Εργοδοτών και Επιχειρήσεων που παρέχουν δημόσιες υπηρεσίες (CEEP). Δύο ακόμα οργανισμοί συμμετέχουν στον ευρωπαϊκό διατομεακό κοινωνικό διάλογο, υπογράφοντας συμφωνία συνεργασίας το 2000, και δημιουργώντας μια επιτροπή διασύνδεσης (liaison committee) για τη συμμετοχή στον διάλογο: η Eurocadres που συνδέεται με την ETUC και αντιπροσωπεύει επαγγελματικά και διευθυντικά στελέχη στην Ευρώπη σε όλους τους κλάδους της Βιομηχανίας και των δημόσιων και ιδιωτικών υπηρεσιών και η Ευρωπαϊκή Συνομοσπονδία Στελεχών και Μάνατζερ (CEC). Και οι δύο οργανώσεις εκπροσωπούνται στην αντιπροσωπεία των εργαζομένων ETUC.

9 Το 2005, οι ευρωπαϊκές διεπαγγελματικές οργανώσεις κοινωνικών εταίρων BUSINESSEUROPE, Ευρωπαϊκή Ένωση Βιοτεχνικών και Μικρομεσαίων Επιχειρήσεων (UEAPME), Ευρωπαϊκό Κέντρο Δημοσίων Επιχειρήσεων (ΕΚΔΕ) και Ευρωπαϊκή Συνομοσπονδία Συνδικαλιστικών Οργανώσεων (ΕΣΣΟ) υιοθέτησαν το Πλαίσιο δράσεων για την ισότητα των φύλων (Framework of Actions on Gender Equality) με στόχο την εφαρμογή του από τις οργανώσεις-μέλη τους σε εθνικό επίπεδο. Το Πλαίσιο συμπεριελάμβανε τέσσερις προτεραιότητες δράσης: i) εξέταση των ρόλων των φύλων, ii) προώθηση των γυναικών στη διαδικασία λήψης αποφάσεων, iii) υποστήριξη της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, iv) αντιμετώπιση των μισθολογικών διαφορών μεταξύ των φύλων.

μέρους της UEAPME, (οργάνωση των εργοδοτών που εκπροσωπεί τα συμφέροντα των ευρωπαϊκών βιοτεχνιών, χειροτεχνών και ΜμΕ σε επίπεδο ΕΕ), [η έκδοση μιας συλλογής για τις ορθές πρακτικές στη διαφορετικότητα και τη μη διάκριση](#) (UEAPME, 2007). «Η συλλογή περιγράφει τις πρωτοβουλίες σε βάση εθνικότητας, αναπηρίας, φύλου και ηλικίας. Όσον αφορά στο φύλο, αναφέρεται σε πρωτοβουλίες που αφορούν στην εξισορρόπηση επαγγελματικής-προσωπικής ζωής, τη γυναικεία επιχειρηματικότητα και την καταπολέμηση των στερεοτύπων. Οι πρωτοβουλίες αυτές περιλαμβάνουν σχέδια για την επαγγελματική κατάρτιση, την κατάρτιση-καθοδήγηση μέσω του διαδικτύου, και τα σχέδια για την ισότητα. Επίσης, το BUSINESSEUROPE έχει δημιουργήσει μια Ομάδα Εργασίας για την Ισότητα των Ευκαιριών στο πλαίσιο της Επιτροπής Κοινωνικών Υποθέσεων» (Λιάπη, Αντωνοπούλου).

Όπως, εμφανώς, προκύπτει επομένως από τα

προαναφερθέντα, υφίσταται ακόμα ένα τεράστιο χάσμα εκπροσώπησης των δύο φύλων στον ευρωπαϊκό κοινωνικό διάλογο, τη λήψη αποφάσεων και τις συλλογικές διαπραγματεύσεις.

Όσον αφορά στα μέτρα πολιτικής που λαμβάνουν οι κοινωνικοί εταίροι σχετικά με το θέμα, θα μπορούσαν να διακριθούν σε δύο (2) κατηγορίες, ανάλογα με την οπτική που υιοθετούν και τη στοχοθεσία τους: όσα εκλαμβάνουν την ισότητα των φύλων ως μέρος ευρύτερων στρατηγικών διαφορετικότητας και ένταξης ανεξαρτήτως φύλου (*ισότητα ευκαιριών - diversity and inclusion strategies*) και όσα εστιάζουν στην ισότητα των αποτελεσμάτων μέσω της σύγκρισης αποτελεσμάτων που έχουν επιτευχθεί από άνδρες και γυναίκες υπό όρους αντιπροσώπευσης και αμοιβών (Cabrita, Biletta, 2015, σ.20), με τις οργανώσεις να εφαρμόζουν συνήθως ένα κράμα των δύο αυτών μορφών μέτρων πολιτικής.

Πίνακας 2: Κατηγορίες μέτρων που αφορούν στις πολιτικές ισότητας των κοινωνικών εταίρων

Εστίαση	Στόχος	Πολιτικές Δεσμεύσεις
Ισότητα των Ευκαιριών	Διασφάλιση των ίσων δικαιωμάτων και ευκαιριών για όλους στη βάση της αξίας	<p>Διασφάλιση της πρόσβασης στην αγορά εργασίας και κατάλληλης δεξιότητας για τις γυναίκες. Αποτελεσματική νομοθεσία φιλική προς την οικογένεια.</p> <p>Οι διαφορές μεταξύ γυναικών και ανδρών που αποδίδονται στην έμφυλη ταυτότητα και που αποκτώνται από τις εμπειρίες της πορείας ζωής και εκμάθησης.</p> <p>Το αρσενικό πρότυπο παραμένει κυρίαρχο.</p>
Ισότητα Αποτελεσμάτων	Ίδια επίτευξη αποτελεσμάτων για γυναίκες και άνδρες	<p>Η υποστήριξη ειδικών μέτρων για να φτάσουν οι γυναίκες στα επίπεδα που έχουν ήδη επιτύχει οι άνδρες π.χ. στο θέμα των αμοιβών.</p> <p>Η αναγνώριση ότι άνδρες και γυναίκες συνεισφέρουν με διαφορετικό τρόπο στις έμφυλα διαχωρισμένες κοινωνίες.</p> <p>Ειδικά μέτρα για την ενίσχυση των γυναικών.</p>

Πηγή: Cabrita, J., Biletta I. (2015). [Social partner organisations – the long march towards gender equality. Social dialogue. For a competitive, fair and modern Europe Foundation Focus.](#)

Εξετάζοντας το βαθμό προτεραιότητας που δίνουν οι κοινωνικοί εταίροι σε δράσεις για την ισότητα των φύλων όσον αφορά στο εσωτερικό και εξωτερικό περιβάλλον τους, ουσιαστική ως προς τη διερεύνηση του θέματος, την κριτική τοποθέτηση, καθώς και το μελλοντικό σχεδιασμό ή και ανασχεδιασμό δράσεων, είναι η παράθεση στοιχείων, όπως αυτά αναφέρονται στην Έκθεση του Eurofound το 2014, με θέμα [«Κοινωνικοί Εταίροι και Ισότητα των Φύλων στην Ευρώπη»](#):

*«Αφενός προκύπτουν σημαντικές διαφορές μεταξύ των χωρών και αφετέρου ότι οι στρατηγικές που αφορούν στο εξωτερικό περιβάλλον τους είναι πιο αναπτυγμένες σε σχέση με τα μέτρα που λαμβάνουν στο εσωτερικό τους, με τα εσωτερικά σχέδια και τις αντίστοιχες στρατηγικές δράσης να παρουσιάζονται πιο αναπτυγμένα στις οργανώσεις εργαζομένων σε σύγκριση με τις οργανώσεις εργοδοτών.*

*Ενδεικτικά, όσον αφορά σε εσωτερικά μέτρα αναφέρονται η υιοθέτηση συστημάτων ποσοστώσεων, η εκπαίδευση, καθώς και δράσεις ευαισθητοποίησης, που ωστόσο καταλήγουν συνήθως σε εγχειρίδια και κατευθυντήριες γραμμές.*

*Οι εξωτερικές δράσεις τείνουν να εστιάζουν σε διοργάνωση εκστρατειών και εκπαιδευτικών δραστηριοτήτων, καθώς και ενσωμάτωση μέτρων συμφιλίωσης σε εθνικές πολιτικές και συλλογικές συμβάσεις.*

*Επισημαίνεται δε ότι σε συνολικό επίπεδο παρουσιάζεται μια παραδοξότητα: η σχέση μεταξύ επιπέδου δέσμευσης των κοινωνικών εταίρων για την προώθηση τέτοιων θεμάτων και οι επιδόσεις τους στο τομέα αυτό δεν είναι σαφής.*

*Σε ορισμένες μάλιστα χώρες, ο υψηλός βαθμός δέσμευσης των κοινωνικών εταίρων για θέματα ισότητας των φύλων είναι αντιστρόφως ανάλογος προς τους αντίστοιχους δείκτες. Χαρακτηριστική είναι η περίπτωση της Ελλάδας, όπου, όπως θα αναλυθεί στην επόμενη ενότητα, η υψηλή δέσμευση των κοινωνικών εταίρων για την ισότητα των φύλων δε μεταφράζεται σε θετικές επιδόσεις στον δείκτη ισότητας.*

*Μια γενική διαπίστωση θα μπορούσε να είναι πως, παρότι έχουν γίνει προσπάθειες αντιμετώπισης του μισθολογικού χάσματος, αυτές έχουν περιοριστεί σε λίγες χώρες και σε εκστρατείες γενικού χαρακτήρα. Δεν έχουν υιοθετηθεί ριζοσπαστικά μέτρα, όπως για παράδειγμα η αλλαγή του καθεστώτος σε επαγγέλματα που κυριαρχούνται από γυναίκες, δεδομένου πως κάτι τέτοιο συνιστά μια δύσκολη και κοστοβόρα διαδικασία για ορισμένους εργοδότες».*

Χαρακτηριστικό είναι το παράδειγμα της Σουηδίας, όπου το 2007 αποφασίστηκε με εθνική συμφωνία πως οι γυναίκες θα δικαιούνταν ένα «επίδομα ισότητας» (“equality allowance”) με σκοπό την εξίσωση των μισθών ιδίως σε χαμηλά αμειβόμενους κλάδους που κυριαρχούνται από γυναίκες. Αυτό οδήγησε σε συλλογικές συμβάσεις που υπογράφηκαν σε μεμονωμένους τομείς, με το μεγαλύτερο επίδομα να επιτυγχάνεται στους τομείς του λιανεμπορίου και στον τομέα της τοπικής αυτοδιοίκησης, που αποτελούσαν τους πλέον γυναικοκρατούμενους (Vaughan-Whitehead, 2017).

Οι προαναφερθείσες διαπιστώσεις της Έκθεσης του Eurofound φαντάζουν πράγματι ως πιστή αντιγραφή των ελληνικών τεκταινόμενων.

Αντιπροσωπευτικό παράδειγμα αποτελούν οι ενέργειες που πραγματοποιήθηκαν από την πλειοψηφία των κοινωνικών εταιριών στην Ελλάδα στο πλαίσιο οριζόντιας δράσης που πραγματοποιήθηκε με γενικότερο στόχο την ενίσχυση της θέσης των γυναικών στον δημόσιο και κοινωνικό τομέα και ειδικότερο στόχο την ενίσχυση της συμμετοχής των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων και πιο συγκεκριμένα τη διεύρυνση της συμμετοχής τους σε θέσεις ευθύνης στις οργανώσεις των κοινωνικών εταιριών (δευτεροβάθμιες και τριτοβάθμιες) και λοιπών φορέων.

Στο πλαίσιο των έργων αυτών δημιουργήθηκαν και λειτούργησαν Γραφεία Ισότητας (η λειτουργία των οποίων ολοκληρώθηκε το 2015)<sup>10</sup> σε όλους τους κοινωνικούς εταίρους, με την πλειονότητα των ενεργειών να επικεντρώνεται ακριβώς, όπως αναφέρεται και στην Έκθεση του Eurofound, σε δράσεις μελετητικές, με έκδοση σχετικών οδηγιών και εγχειριδίων, καθώς και δράσεις ευαισθητοποίησης, εκπαίδευσης/κατάρτισης και δημοσιότητας, όπως σεμινάρια, ημερίδες και δράσεις δικτύωσης, σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο.

Ωστόσο, δε μπορεί να παραβλεφθεί η σημαντική αξία του όλου εγχειρήματος, αφού οι πρωτοβουλίες και δράσεις που αναπτύχθηκαν και υλοποιήθηκαν στο εν λόγω πλαίσιο δημιούργησαν μια σημαντική παρακαταθήκη και ένα θεωρητικό, αλλά και ακτιβιστικό υπόβαθρο προς μελλοντική αξιοποίηση.

Όσον αφορά σε ενέργειες των οργανώσεων των κοινωνικών εταιριών στην Ελλάδα ως προς το εξωτερικό τους περιβάλλον, και συγκεκριμένα

σε επίπεδο συλλογικών συμβάσεων, φαίνεται να ευθυγραμμίζονται και πάλι με τις γενικότερες διαπιστώσεις της προαναφερθείσας Έκθεσης του Eurofound, αφού έχουν όντως επικεντρωθεί στην ενσωμάτωση μέτρων συμφιλίωσης (άρθρο 2 ΓΟΝΙΚΗ ΑΔΕΙΑ ΦΡΟΝΤΙΔΑΣ ΠΑΙΔΙΟΥ ΜΕΙΩΜΕΝΟ ΩΡΑΡΙΟ της ΕΓΣΣΕ 2014), όπως αναφέρεται ακολούθως αναλυτικότερα.

Ολοκληρώνοντας τη συγκεκριμένη ενότητα, να αναφερθεί πως, αν και η οικονομική κρίση – σε παγκόσμιο επίπεδο – φαίνεται να μην επηρέασε γενικά τη στάση των κοινωνικών εταιριών σε θέματα ισότητας των φύλων, ωστόσο, σε ορισμένες χώρες που επλήγησαν ιδιαίτερα από την κρίση, απετέλεσε πρόσκομμα για περεταίρω πρόοδο, με αντιπροσωπευτικό παράδειγμα και πάλι την Ελλάδα, όπου αν και η ανισότητα των φύλων στην απασχόληση και την μισθολογική διαφορά έχει περιοριστεί, αυτό οφείλεται στην επιδείνωση των προοπτικών απασχόλησης για τους άνδρες λόγω απώλειας θέσεων σε τομείς απασχόλησης παραδοσιακά ανδροκρατούμενων κλάδων.

Εν κατακλείδι, παρόλο που η αντιμετώπιση των γενεσιουργών αιτιών της ανισότητας των φύλων υπερβαίνει οπωσδήποτε τη δράση των οργανώσεων των κοινωνικών εταιριών, ο ρόλος που μπορούν να διαδραματίσουν σίγουρα φαίνεται πως μπορεί να είναι πολύ πιο καθοριστικός.

## 5. Η κατάσταση στην Ελλάδα

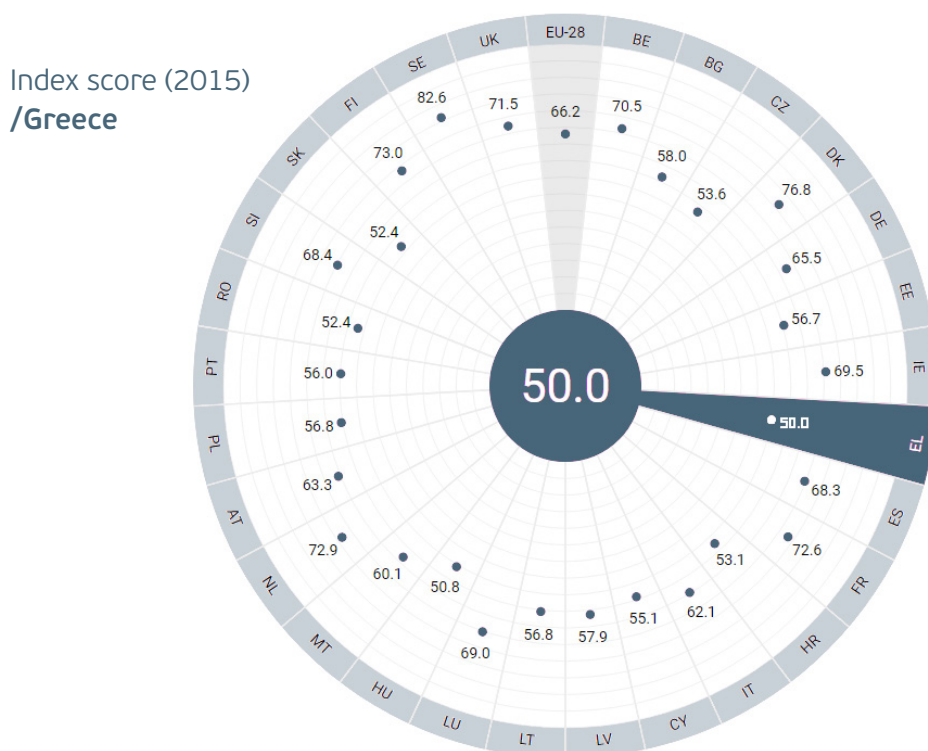
Επικεντρώνοντας στην Ελλάδα και προς επίρρωση άνωθεν σχετικής αναφοράς, αν και στη [Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας του 2014](#),

10 Ειδικός Στόχος 3.2 «Ενίσχυση της θέσης των γυναικών στο δημόσιο και κοινωνικό τομέα» του Ε.Π. «Διοικητική Μεταρρύθμιση 2007-2013», Κατηγορία Πράξης 3.2.1 «Ενίσχυση της συμμετοχής των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων», για την υλοποίηση Πράξεων με τίτλο «Διεύρυνση της συμμετοχής των γυναικών σε θέσεις ευθύνης στις οργανώσεις των κοινωνικών εταιριών (δευτεροβάθμιες και τριτοβάθμιες) και λοιπών φορέων». Για το Γραφείο Ισότητας ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ: <https://www.isotita.imegseevee.gr/index.php/el/>

στο άρθρο 2<sup>11</sup>, λαμβάνονται σημαντικά μέτρα για την εξισορρόπηση προσωπικής-οικογενειακής/επαγγελματικής ζωής και την άρση στερεοτύπων σχετικά με την έμφυλη κατανομή του χρόνου σε θέματα φροντίδας, αλλά και στη [Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας του 2016](#) στο άρθρο 4 αποφασίστηκε η ενσωμάτωση στην ελληνική έννομη τάξη της «[Ευρωπαϊκής Συμφωνίας Πλαίσιο – πλαίσιο για αγορές εργασίας χωρίς αποκλεισμούς](#)» που υπεγράφη στις 25/03/2010 από το

σύνολο των Ευρωπαϊκών Κοινωνικών Εταίρων, γεγονός δηλωτικό της υψηλής δέσμευσης των κοινωνικών εταίρων, ωστόσο, η Ελλάδα, σύμφωνα με τον Δείκτη Ισότητας των Φύλων του EIGE για το 2017, βρίσκεται συνολικά στην τελευταία θέση, ενώ η θέση της όσον αφορά και σε όλους τους επιμέρους τομείς (εργασία, χρήματα, γνώση, χρόνος, εξουσία)<sup>12</sup> να βρίσκεται αισθητά χαμηλότερα από τον μέσο όρο της Ε.Ε.<sup>13</sup>

Διάγραμμα 2: Βαθμολογία (%) χωρών μελών της ΕΕ σύμφωνα με τον Δείκτη Ισότητας των Φύλων του Ευρωπαϊκού Ινστιτούτου για την Ισότητα των Φύλων (έτος αναφοράς το 2015)



Πηγή: European Institute for Gender Equality, Gender Equality Index 2017

11 ΑΡΘΡΟ 2 ΓΟΝΙΚΗ ΑΔΕΙΑ ΦΡΟΝΤΙΔΑΣ ΠΑΙΔΙΟΥ (ΜΕΙΩΜΕΝΟ ΩΡΑΡΙΟ) Ο εργαζόμενος πατέρας έχει αυτοτελές δικαίωμα και με τις ίδιες προϋποθέσεις χρήσης της προβλεπόμενης από τις Εθνικές ΣΣΕ άδειας φροντίδας παιδιού (μειωμένο ωράριο), χορηγούμενου του δικαιώματος και σε περίπτωση που η μητέρα είναι αυτοαπασχολούμενη. Στην περίπτωση που και οι δύο γονείς είναι μισθωτοί, με κοινή τους δήλωση που κατατίθεται στους αντίστοιχους εργοδότες τους, καθορίζεται η επιλογή τους για το ποιος από τους δύο θα κάνει χρήση της γονικής άδειας φροντίδας παιδιού (μειωμένο ωράριο), εκτός αν με κοινή τους δήλωση καθορίσουν χρονικά διαστήματα που ο καθένας κάνει χρήση μέσα στα χρονικά όρια ισχύος του δικαιώματος αυτού. Η άσκηση του ως άνω δικαιώματος ισχύει από την υπογραφή της παρούσης.

12 Εργασία: αποτιμάται ο βαθμός ισότιμης πρόσβασης γυναικών - ανδρών στην απασχόληση και οι καλές συνθήκες εργασίας, Χρήματα: αποτιμώνται οι ανισότητες μεταξύ των φύλων αναφορικά με την πρόσβαση σε οικονομικούς πόρους και την οικονομική κατάσταση. Γνώση: μετρώνται οι ανισότητες των φύλων στο εκπαιδευτικό επίπεδο, τη συμμετοχή στην εκπαίδευση και την κατάρτιση κατά τη διάρκεια της πορείας ζωής και τον διαχωρισμό των φύλων χρόνου, ο οποίος μετρά τις ανισότητες των φύλων στην κατανομή του χρόνου που αφιερώνεται στη φροντίδα, στην οικιακή εργασία και τις κοινωνικές δραστηριότητες εξουσίας ο οποίος μετρά την ισότητα των φύλων σε θέσεις λήψης αποφάσεων σε όλους τους πολιτικούς, οικονομικούς και κοινωνικούς φορείς.

13 Τα στοιχεία αφορούν στο 2015.



Πίνακας 3: Βαθμολογία (%) Ελλάδας σε βασικούς τομείς (και τους επιμέρους τομείς τους) σύμφωνα με τον Δείκτη Ισότητας των Φύλων του Ευρωπαϊκού Ινστιτούτου για την Ισότητα των Φύλων (έτος αναφοράς το 2015)

	Εργασία (Βαθμολογία τομέα)	Συμμετοχή στην εργασία (Βαθμολογία υποτομέα)	Διαχωρισμός και ποιότητα εργασίας (Βαθμολογία υποτομέα)	
Ε.Ε.	71,5	79,8	64	
Ελλάδα	64,2	71	58	
	Χρήματα (Βαθμολογία τομέα)	Πρόσβαση σε οικονομικούς πόρους (Βαθμολογία υποτομέα)	Οικονομική κατάσταση (Βαθμολογία υποτομέα)	
Ε.Ε.	79,6	73	86,7	
Ελλάδα	71,1	61,4	81,4	
	Γνώση (Βαθμολογία τομέα)	Εκπαιδευτικό επίπεδο και συμμετοχή σε εκπαίδευση και κατάρτιση (Βαθμολογία υποτομέα)	Διαχωρισμός (Βαθμολογία υποτομέα)	
Ε.Ε.	63,4	72,1	55,6	
Ελλάδα	55,6	63,9	48,4	
	Χρόνος (Βαθμολογία τομέα)	Δραστηριότητες φροντίδας (Βαθμολογία υποτομέα)	Κοινωνικές δραστηριότητες (Βαθμολογία υποτομέα)	
Ε.Ε.	65,7	70	61,6	
Ελλάδα	44,7	50,9	39,3	
	Εξουσία (θέσεις λήψης αποφάσεων) (Βαθμολογία τομέα)	Πολιτική (Βαθμολογία υποτομέα)	Οικονομική (Βαθμολογία υποτομέα)	Κοινωνική (Βαθμολογία υποτομέα)
Ε.Ε.	48,5	52,7	39,5	55
Ελλάδα	21,7	34,7	12,1	24,2

Πηγή: European Institute for Gender Equality, Gender Equality Index 2017

Οι μεγαλύτερες προκλήσεις για την Ελλάδα αφορούν στους τομείς της εξουσίας και κυρίως του χρόνου, με τον τελευταίο να αποτελεί πρόκληση γενικότερα σε ευρωπαϊκό επίπεδο, αφού συνιστά και τον μοναδικό τομέα που παρουσιάζει πτώση σε σχέση με προηγούμενες περιόδους.

Το στοιχείο αυτό αποκτά ιδιαίτερα βαρύνουσα σημασία σχετικά με το υπό ανάλυση θέμα της έμφυλης μισθολογικής ανισότητας, δεδομένου ότι, όπως φαίνεται και σε στο γράφημα που ακολουθεί, οι γυναίκες αφιερώνουν αισθητά περισσότερο χρόνο σε δραστηριότητες φροντίδας και νοικοκυριού, με την τάση αυτή να αυξάνεται και αισθητά λιγότερο χρόνο σε κοινωνικές δραστηριότητες, γεγονός που

μεταφράζεται σε μειωμένη δυνατότητα συμμετοχής σε δράσεις εκπαίδευσης και κατάρτισης, πληροφόρησης και επικαιροποίησης γνώσεων, αλλά και συμμετοχής τους σε συλλογικότητες και κέντρα λήψης αποφάσεων σχετικά με τη διεκδίκηση και προώθηση των εργασιακών και όχι μόνο δικαιωμάτων τους. Η συρρίκνωση του κοινωνικού κράτους ιδιαίτερα σε χώρες όπως η Ελλάδα, και συγκεκριμένα κατά την περίοδο της κρίσης, διαδραματίζει κεντρικό ρόλο στη διαμόρφωση της παραπάνω επιδεινούμενης κατάστασης. Επομένως, η εξαγωγή συμπερασμάτων σχετικά με αρνητική επίδραση που ασκείται από ποσοτικής αλλά και ποιοτικής απόψεως στην ένταξη των γυναικών στην αγορά εργασίας εύκολα εννοείται.

Διάγραμμα 3: Βαθμολογία (%) Ελλάδας στον τομέα Χρόνος (και τους επιμέρους τομείς του) σύμφωνα με τον Δείκτη Ισότητας των Φύλων του Ευρωπαϊκού Ινστιτούτου για την Ισότητα των Φύλων (έτος αναφοράς το 2015)

### Δραστηριότητες φροντίδας

Άτομα που φροντίζουν τα παιδιά τους ή τα εγγόνια τους, τους ηλικιωμένους ή άτομα με αναπηρία καθημερινά (%).

EL-W	38.2
EL-M	20.2
EU-28-W	37.5
EU-28-M	24.7

Source: Eurofound, EQLS, 2016. EIGE's calculation with microdata

Άτομα που ασχολούνται με το μαγείρεμα ή/και το νοικοκυριό κάθε μέρα (%).

EL-W	85.3
EL-M	16.0
EU-28-W	78.7
EU-28-M	33.7

Source: Eurofound, EQLS, 2016. EIGE's calculation with microdata

### Κοινωνικές δραστηριότητες

Εργαζόμενοι που κάνουν αθλητικές, πολιτιστικές ή άλλες ελεύθερου χρόνου δραστηριότητες εκτός σπιτιού, τουλάχιστον καθημερινά ή αρκετές φορές την εβδομάδα (%).

EL-W	11.0
EL-M	17.6
EU-28-W	27.5
EU-28-M	31.9

Source: Eurofound, EWCS, 2015. EIGE's calculation with microdata

Εργαζόμενοι που εμπλέκονται σε εθελοντικές ή φιλανθρωπικές δραστηριότητες τουλάχιστον μία φορά το μήνα (%).

EL-W	6.6
EL-M	5.7
EU-28-W	12.2
EU-28-M	11.4

Source: Eurofound, EWCS, 2015. EIGE's calculation with microdata

Πηγή: European Institute for Gender Equality, Gender Equality Index 2017

Συνακόλουθα λοιπόν, η χώρα μας κατατάσσεται μεταξύ των χαμηλότερων θέσεων στην Ε.Ε. και στον τομέα της εργασίας (27η θέση), παρά την ασθενική πρόοδο που έχει σημειωθεί, κυρίως όμως λόγω μείωσης των διαφορών μεταξύ των φύλων σε σχέση με το ποσοστό απασχόλησης και τη διάρκεια της επαγγελματικής ζωής. Με άλλα λόγια μιλάμε για μια εβ.6ξίσωση προς τα κάτω, με χειρο-

τέρευση της εργασιακής κατάστασης και των ανδρών και όχι βελτίωση της εργασιακής κατάστασης των γυναικών. Τέμνοντας το πεδίο της απασχόλησης, παρατηρείται επίσης ότι το ζήτημα του έμφυλου επαγγελματικού διαχωρισμού – εκ των βασικών αιτιών του έμφυλου μισθολογικού χάσματος – εξακολουθεί να υφίσταται, χωρίς ωστόσο να αποτελεί αποκλειστικά ελληνική «αδυναμία».

Πίνακας 4: Βαθμολογία (%) Ελλάδας σχετικά με τον έμφυλο επαγγελματικό διαχωρισμό (συμμετοχή γυναικών – ανδρών στους τομείς της εκπαίδευσης, υγείας και κοινωνικής εργασίας) σύμφωνα με τον Δείκτη Ισότητας των Φύλων του Ευρωπαϊκού Ινστιτούτου για την Ισότητα των Φύλων (έτος αναφοράς το 2015)

### Διαχωρισμός και ποιότητα εργασίας

Απασχολούμενοι στην εκπαίδευση, την υγεία και δραστηριότητες κοινωνικής

EL-W	22.3
EL-M	8.1
EU-28-W	30.4
EU-28-M	8.3

Source: Eurostat, EU LFS, 2015. Employment by sex, age and economic activity (from 2008 onwards, NACE Rev.2) -1,000 [lfsa\_egan2]. Employment by sex, age and economic activity (1983-2008, NACE Rev. 1.1) (1,000) [lfsa\_egana].

Πηγή: European Institute for Gender Equality, Gender Equality Index 2017

Όσον αφορά τα χρήματα, η κατάσταση επιδεινώθηκε ελαφρώς σε επίπεδο τομέων και υποτομέων. Η Ελλάδα κατέχει την 21η θέση στην Ε.Ε.-28.

Επικεντρώνοντας στη μισθολογική διαφορά μεταξύ των φύλων στην Ελλάδα, σύμφωνα

με τα πλέον πρόσφατα στοιχεία της Eurostat, αυτή ανέρχεται στο 12,5% (Eurostat, 2018), με την αντίστοιχη σε επίπεδο μέσου όρου Ε.Ε. στο 16,2% (Eurostat, 2018). Σύμφωνα με την ίδια πηγή, η διαφορά των συνολικών αποδοχών ανέρχεται σε 41,4% (με τον ευρωπαϊκό μέσο όρο στο 39,6%).<sup>14</sup>

Πίνακας 5: Έμφυλο μισθολογικό χάσμα στην Ε.Ε., 2016  
% των μέσων ακαθάριστων ωριαίων αποδοχών των ανδρών

	2011	2015	2016	2011/2016
<b>ΕΥ</b>	<b>16.8</b>	<b>16.2</b>	<b>16.2</b>	<b>-0.6</b>
Βέλγιο	9.4	6.5	6.1	-3.3
Βουλγαρία	13.2	15.4	14.4	1.2
Τσεχία	22.6	22.5	21.8	-0.8
Δανία	16.4	15.1	15.0	-1.4
Γερμανία	22.4	22.0	21.5	-0.9
Εσθονία	27.3	26.9	25.3	-2.0
Ιρλανδία	12.7	:	13.9**	1.2
Ελλάδα	15.0*	:	12.5**	-2.5
Ισπανία	17.6	14.2	14.2	-3.4
Γαλλία	15.7	15.3	15.2	-0.5
Κροατία	5.7*	:	8.7**	3.0
Ιταλία	5.7	5.5	5.3	-0.4
Κύπρος	16.1	14.0	13.9	-2.2
Λετονία	14.1	17.0	17.0	2.9
Λιθουανία	11.5	14.2	14.4	2.9

14 Το γενικό χάσμα των αποδοχών μεταξύ των φύλων είναι ένας συνθετικός δείκτης. Μετρά τις επιπτώσεις των τριών συνδυασμένων παραγόντων: (1) το μέσο ωριαίο εισόδημα, (2) τον μηνιαίο μέσο όρο του αριθμού των πληρωμένων ωρών (πριν από οποιαδήποτε προσαρμογή για μερική απασχόληση) και (3) των μέσων αποδοχών όλων των γυναικών σε ηλικία εργασίας - είτε απασχολούνται είτε όχι - σε σύγκριση με τους άνδρες.

Λουξεμβούργο	7.9	5.5	5.5	-2.4
Ουγγαρία	18.0	14.0	14.0	-4.0
Μάλτα	7.7	10.4	11.0	3.3
Ολλανδία	18.6	16.1	15.6	-3.0
Αυστρία	23.5	21.7	20.1	-3.4
Πολωνία	5.5	7.4	7.2	1.7
Πορτογαλία	12.9	17.8	17.5	4.6
Ρουμανία	9.6	5.8	5.2	-4.4
Σλοβενία	3.3	8.1	7.8	4.5
Σλοβακία	20.1	19.6	19.0	-1.1
Φινλανδία	19.1	17.6	17.4	-1.7
Σουηδία	15.6	14.0	13.3	-2.3
Ηνωμένο Βασίλειο***	19.7	21.0	21.0	1.3
Ισλανδία	17.8	17.5	16.3	-1.5
Νορβηγία	15.7	16.2	14.9	-0.8
Ελβετία	17.6	17.2	17.0	-0.6
: μη διαθέσιμα στοιχεία (data not available)				
* Ελλάδα και Κροατία: στοιχεία από το 2010 (Greece and Croatia: data from 2010)				
** Ιρλανδία, Ελλάδα και Κροατία: στοιχεία από το 2014 (Ireland, Greece and Croatia: data from 2014)				
*** Ηνωμένο Βασίλειο: Δείτε το σημείωμα της χώρας				

Πηγή: Eurostat (2018), [8 March 2018: International Women's Day Women in the EU earned on average 16% less than men in 2016.](#)

Ένα στοιχείο που θα πρέπει να ληφθεί υπ'όψιν, ώστε οι εκτιμήσεις για την Ελλάδα να μη θεωρηθούν παραπλανητικά θετικές, είναι πως αυτή τη στιγμή το μισθολογικό χάσμα παρουσιάζεται χαμηλό πιθανότητα και λόγω της μεγάλης συνολικής μείωσης των αμοιβών στη χώρα, όπως ειπώθηκε και παραπάνω. Στους χαμηλόμισθους εργαζόμενους, τα περιθώρια μισθολογικής ανισότητας είναι πολύ μικρά, ενώ όσο οι αμοιβές μεγαλώνουν τόσο αυξάνονται και οι διαφορές ανάμεσα σε εργαζόμενους διαφορετικού φύλου. Σύμφωνα μάλιστα με τη νέα Έκθεση της Eurostat [«Η Ζωή των γυναικών και των ανδρών στην Ευρώπη – στατιστικά πορτραίτα»](#), η κατηγορία επαγγελματιών με τις μεγαλύτερες διαφορές στις ωριαίες αποδοχές (23% χαμηλότερες αποδοχές για τις γυναίκες απ'ότι για τους άνδρες) ήταν τα ανώτερα διευθυντικά στελέχη. Οι μικρότερες διαφορές σημειώθηκαν στους

υπαλλήλους γραφείου (υπάλληλοι γραφείου γενικών καθηκόντων, γραμματείς κ.λπ.) και στους απασχολούμενους στην παροχή υπηρεσιών και πωλητές (και στις δύο κατηγορίες κατά 8% χαμηλότερες), δύο από τις κατηγορίες επαγγελματιών με τις χαμηλότερες αποδοχές.

Επιπροσθέτως, σύμφωνα πάντοτε με την ίδια Έκθεση, δύο από τους παράγοντες που ευθύνονται κατά κύριο λόγο για τη διατήρηση και ενίσχυση του έμφυλου μισθολογικού χάσματος, όπως είναι η ανεργία και η ενασχόληση με τη φροντίδα των παιδιών και του νοικοκυριού είναι τομείς στους οποίους η Ελλάδα παρουσιάζει τη μεγαλύτερη διαφορά μεταξύ των φύλων σε σχέση με όλα τα κράτη μέλη της Ε.Ε.. Πιο συγκεκριμένα, το β' τρίμηνο του 2017 η γυναίκες αποτελούσαν το 60,51% του μερικώς απασχολούμενου πληθυσμού σε μια προσπάθεια εξισορρόπησης της

επαγγελματικής και προσωπικής τους ζωής (Παρατηρητήριο Γενικής Γραμματείας Ισότητας των Φύλων, 2017a), ενώ την ίδια χρονική περίοδο το ποσοστό ανεργίας των γυναικών ανερχόταν σε 25,4%, έναντι 17,7% των ανδρών (Παρατηρητήριο Γενικής Γραμματείας Ισότητας των Φύλων, 2017b). Όσον αφορά στις διευθυντικές θέσεις εργασίας, σύμφωνα και πάλι με στοιχεία από την Έκθεση της Eurostat «Η ζωή των γυναικών και των ανδρών στην Ευρώπη – στατιστικά πορτραίτα», μόνο ένα στα τέσσερα ανώτερα διευθυντικά στελέχη στην Ελλάδα είναι γυναίκες (25%), ποσοστό που είναι το δεύτερο χαμηλότερο στην Ε.Ε., με τον ευρωπαϊκό μέσον όρο να βρίσκεται στο 33%.

Ανησυχητικό είναι και το θέμα των στερεοτυπικών αντιλήψεων σχετικά με την ισότητα και τους ρόλους των φύλων, αφού σύμφωνα με το [Ευρωβαρόμετρο 2017](#), η Ελλάδα εμφανίζεται μεταξύ των χωρών που κατατάσσονται χαμηλά ως προς την αντίληψη του ότι υφίστανται ανισότητες για δουλειά σε ισότιμη θέση. Επίσης, σε ποσοστό 69% απάντησαν ότι ο πιο σημαντικός ρόλος για μια γυναίκα είναι να φροντίζει το σπίτι και την οικογένειά της, ενώ στο αντίστοιχο ερώτημα που αφορούσε στον ρόλο του άνδρα, η άποψη ότι ο πιο σημαντικός ρόλος του άνδρα είναι να βγάζει λεφτά στηρίχθηκε από το 65% με μέσο ευρωπαϊκό όρο 43%.

## **6. Σχέδιο Νόμου για την «προώθηση της ουσιαστικής ισότητας των φύλων και την καταπολέμηση της έμφυλης βίας»**

Λίγους μήνες νωρίτερα, πιο συγκεκριμένα τον Μάρτιο του 2018, ολοκληρώθηκε η διαδικασία δημόσιας διαβούλευσης στην οποία είχε τεθεί από το Υπουργείο Εσωτερικών

σχέδιο νόμου για την προώθηση της ουσιαστικής ισότητας των φύλων και καταπολέμηση της έμφυλης βίας.

Σκοπός του νομοσχεδίου, όπως αναφέρεται στη σχετική [αιτιολογική έκθεση](#), «είναι η διαμόρφωση ενός αυτοτελούς θεσμικού πλαισίου, για πρώτη φορά στην εθνική έννομη τάξη, με αντικείμενο την προώθηση της ουσιαστικής ισότητας των φύλων και την καταπολέμηση της έμφυλης βίας, δεδομένου ότι, έως σήμερα, τα ζητήματα έμφυλων διακρίσεων ή άσκησης έμφυλης βίας επιλύονται με την εφαρμογή διατάξεων οικογενειακού ή εργατικού δικαίου ή δικαίου κοινωνικής ασφάλισης και υπό το φως σχετικών Κοινοτικών Οδηγιών ή με την εφαρμογή διατάξεων υπερνομοθετικής ισχύος, όπως το ίδιο το Σύνταγμα της χώρας ή και διεθνείς συνθήκες τις οποίες η Ελλάδα έχει κυρώσει».

Εστιάζοντας στη δυνητική συμβολή του εν λόγω νομοσχεδίου αναφορικά με την αντιμετώπιση του ζητήματος του έμφυλου μισθολογικού χάσματος, θα μπορούσε να αναφερθεί η τάση της σφαιρικής αντιμετώπισης ζητημάτων έμφυλων διακρίσεων που το χαρακτηρίζει, με τη διάσταση του φύλου να εντάσσεται πλέον οριζόντια σε όλους τους τομείς ([gender mainstreaming](#)), ανταποκρινόμενο κατά συνέπεια στον πολυπαραγοντικό χαρακτήρα του φαινομένου του έμφυλου μισθολογικού χάσματος, όπως αυτός έχει αναλυθεί παραπάνω.

Η οπτική της ισότητας των φύλων ενσωματώνεται σε όλους εκείνους τους τομείς που συνδέονται με σχέση αιτίου – αιτιατού με το ζήτημα του έμφυλου μισθολογικού χάσματος: από τον τομέα της εκπαίδευσης, με την ενθάρρυνση μη στερεοτυπικών επιλογών σταδιοδρομίας, μέσω της διαδικασίας του επαγγελματικού προσανατολισμού και της επιλογής σταδιοδρομίας των μαθητριών/

μαθητών και την επιμόρφωση και ευαισθητοποίηση των εκπαιδευτικών για την ανάληψη σχετικών δράσεων, έως την προώθηση της ισόρροπης συμμετοχής γυναικών και ανδρών στα κέντρα λήψης αποφάσεων, με την ενίσχυση της εκπροσώπησής τους τόσο στο Κοινοβούλιο και στα όργανα της Τοπικής Αυτοδιοίκησης (πρόσφατη εξέλιξη η [αύξηση της ποσόστωσης φύλου κατά 40% στα ψηφοδέλτια της Τοπικής Αυτοδιοίκησης, στο πλαίσιο του υπερψηφισθέντος στις 12/7/2018 νομοσχεδίου «Μεταρρύθμιση του θεσμικού πλαισίου της Τοπικής Αυτοδιοίκησης. Εμβάθυνση της Δημοκρατίας-Ενίσχυση της συμμετοχής – Πρόγραμμα ΚΛΕΙΣΘΕΝΗΣ](#)), όσο και σε λοιπά συλλογικά όργανα. Και από τον τομέα των μέσων μαζικής ενημέρωσης και της διαφήμισης, με προτάσεις, μεταξύ άλλων, για απαγόρευση χρήσης σεξιστικού λόγου και κάθε αναφοράς με σεξιστικό περιεχόμενο κατά την αναπαραγωγή διαφημιστικών, έως τους δημόσιους προϋπολογισμούς ([gender budgeting](#)) και την έννοια του γλωσσικού σεξισμού.

Το νομοσχέδιο φαίνεται να δίνει ιδιαίτερη βαρύτητα στο ρόλο των Κοινωνικών Εταίρων και του Κοινωνικού Διαλόγου, με πρόταση για σχεδιασμό και υλοποίηση προγραμμάτων Ισότητας των Φύλων, μέσω Επιχειρησιακών Σχεδίων Ισότητας, τα οποία θα προκύπτουν ύστερα από ενημέρωση και διαβούλευση κατά περίπτωση με τις/τους εκπροσώπους των εργαζομένων, σύμφωνα με την κείμενη νομοθεσία, αλλά και την προώθηση του Κοινωνικού Διάλογου μεταξύ των Κοινωνικών Εταίρων για την πραγμάτωση της ουσιαστικής ισότητας των φύλων στην εργασία, ενθαρρύνοντας τη Σύναψη της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας και λοιπών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας και Συλλογικών Συμφωνιών, με συμπερίληψη σε αυτές του

στόχου της εξάλειψης των ανισοτήτων και διακρίσεων με βάση το φύλο, τον σεξουαλικό προσανατολισμό ή την ταυτότητα φύλου, ιδιαίτερα σε θέματα αμοιβών, όρων εργασίας και εναρμόνισης της ιδιωτικής, οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής των εργαζομένων γυναικών και ανδρών.

Ενδεικτικό της βαρύνουσας σημασίας του ρόλου των Κοινωνικών Εταίρων αποτελεί η προτεινόμενη από το νομοσχέδιο προσθήκη ως προς την έννομη προστασία εργαζομένων: «Αναγνωρισμένα Επαγγελματικά Σωματεία Εργαζομένων ή Εργοδοτριών/των, Αναγνωρισμένες Ενώσεις τους ή Επιμελητήρια, αναγνωρισμένα Σωματεία με σκοπό την προώθηση της αρχής της Ισότητας και της ίσης μεταχείρισης, τα οποία λειτουργούν τουλάχιστον τρία (3) έτη έχουν το δικαίωμα να ασκούν υπέρ των θιγόμενων ατόμων τα δικαιώματα που απορρέουν από τους νόμους 3769/2009, 3896/2010 και τον παρόντα νόμο, εφόσον τα θιγόμενα άτομα το εγκρίνουν, μέσα σε εύλογο χρονικό διάστημα από την άσκηση του δικαιώματος».

Όσον αφορά στον επιχειρηματικό κόσμο, προτείνεται η επιβράβευση των επιχειρήσεων για θέματα Ισότητας, με τη Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων, στο πλαίσιο της πρωτοβουλίας του ΟΗΕ «Αρχές για την Ενδυνάμωση των Γυναικών»/21-6-2016 και ειδικότερα του μηνύματος «Ισότητα Σημαίνει Εργασία», να δύναται να επιβραβεύει τις επιχειρήσεις που διακρίνονται για την εφαρμογή πολιτικών ίσης μεταχείρισης και ίσων ευκαιριών για τις εργαζόμενες και τους εργαζόμενους, με τη χορήγηση Σήματος Ισότητας. Για την απονομή του σήματος, θα λαμβάνεται υπ'όψιν, μεταξύ άλλων κριτηρίων, η ίση αμοιβή για ίσης αξίας εργασία, η ισόρροπη συμμετοχή γυναικών και ανδρών στα διευθυντικά όργανα και στις

διάφορες επαγγελματικές ομάδες και κατηγορίες της επιχείρησης, η εφαρμογή Σχεδίων Ισότητας ή άλλων καινοτόμων μέτρων προώθησης της Ισότητας, καθώς και η μη σεξιστική διαφήμιση των προϊόντων ή υπηρεσιών της επιχείρησης.

## 7. Φτώχεια γένους θηλυκού

Σε συνθήκες οικονομικής κρίσης, όπως αυτές που διέρχεται η Ελλάδα, παρατηρείται αύξηση των μη τυπικών μορφών απασχόλησης.<sup>15</sup> Ωστόσο, η τάση αυτή δεν επηρεάζει εξίσου όλους τους εργαζομένους, με τις γυναίκες να αποτελούν μία από τις πληθυσμιακές ομάδες που έχουν αυξημένη πιθανότητα να βρίσκονται σε ευάλωτη ή ανεπίσημη απασχόληση, εργαζόμενες με μη τυπικές εργασιακές ρυθμίσεις. Το γεγονός αυτό έχει τις ανάλογες επιπτώσεις στις αποδοχές, το ωράριο και την ασφάλεια, την κοινωνική ασφάλιση, την επαγγελματική κατάρτιση, καθώς και την εκπροσώπησή τους σε συλλογικά όργανα (συνδικαλιστικές οργανώσεις). Αξίζει παράλληλα να αναφερθεί πως η κατάσταση αυτή επηρεάζει, έστω και μακροπρόθεσμα, και τις εταιρείες με αρνητικές επιπτώσεις στην παραγωγικότητα και την καινοτομία, άρα και τη βιωσιμότητά τους.

Με βάση τα παραπάνω, οι γυναίκες διατρέχουν μεγαλύτερο κίνδυνο φτώχειας και κοινωνικού αποκλεισμού.

Στο πλαίσιο της [πολυδιάστατης μέτρησης της φτώχειας](#),<sup>16</sup> προσεγγίζοντάς την επομένως και από την οπτική του φύλου, το Ευρωπαϊκό Δίκτυο Ενάντια στη Φτώχεια (EAPN) κάνει λόγο για [«εκθήλυνση της φτώχειας»](#) (Bessell, 2014), ενώ, όπως προκύπτει και από στοιχεία του Παρατηρητηρίου Ισότητας των Φύλων, στη συντριπτική πλειονότητα των ευρωπαϊκών χωρών τα ποσοστά κινδύνου φτώχειας που καταγράφουν οι γυναίκες είναι υψηλότερα από εκείνα των ανδρών (Παρατηρητήριο Γενικής Γραμματείας Ισότητας των Φύλων, 2018).

Στο πλαίσιο της διαθεματικής προσέγγισης μπαίνουν επίσης δείκτες όπως η ηλικία και ο τύπος νοικοκυριού, τέμνοντας το φύλο, και αναδεικνύοντας τις λεγόμενες «διασταυρούμενες ανισότητες» (IIGE, 2016), (υπόθεση της διατομής),<sup>17</sup> δίνοντας έμφαση στις ενδο-ομαδικές διαφοροποιήσεις, με ορισμένες πληθυσμιακές ομάδες γυναικών, όπως οι μόνες μητέρες, οι ηλικιωμένες, οι γυναίκες με αναπηρία και τα άτομα με μεταναστευτικό υπόβαθρο, να διατρέχουν ακόμα μεγαλύτερο κίνδυνο φτώχειας και κοινωνικού αποκλεισμού.

Επικεντρώνοντας στην περίπτωση της Ελλάδας, που, όπως ήδη αναφέρθηκε, ανήκει στο νοτιοευρωπαϊκό μοντέλο κοινωνικού κράτους, το οποίο χαρακτηρίζεται από κατακερματισμό, με μεγάλα κενά στις κοινωνικές παροχές, η χώρα παρουσιάζει μέσα στο ήδη

---

15 Σύμφωνα με τον ILO, ως μη τυπικές μορφές απασχόλησης αναφέρονται οι: προσωρινή απασχόληση, εργασία με μερική απασχόληση, πολυμερής απασχόληση, συγκαλυμμένη απασχόληση, εξαρτημένη αυτοαπασχόληση. Διαθέσιμο στο: <https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/lang-en/index.htm>.

16 Το Συγκριτικό Ερευνητικό Πρόγραμμα για τη Φτώχεια του Διεθνούς Συμβουλίου Κοινωνικών Επιστημών (CROP ISSC) προτείνει έναν Δείκτη Ατομικής Αποστέρησης (Individual Deprivation Measure - IDM) που παρέχει έναν νέο τρόπο μέτρησης της φτώχειας λαμβάνοντας το άτομο και όχι το νοικοκυριό ως μονάδα ανάλυσης, γεγονός που επιτρέπει την προσέγγιση της φτώχειας με τη διάσταση του φύλου.

17 Οι έμφυλες διακρίσεις, ο ρατσισμός και άλλα συστήματα διακρίσεων αλληλεπιδρούν ώστε να δομήσουν τους ρόλους γυναικών και ανδρών.

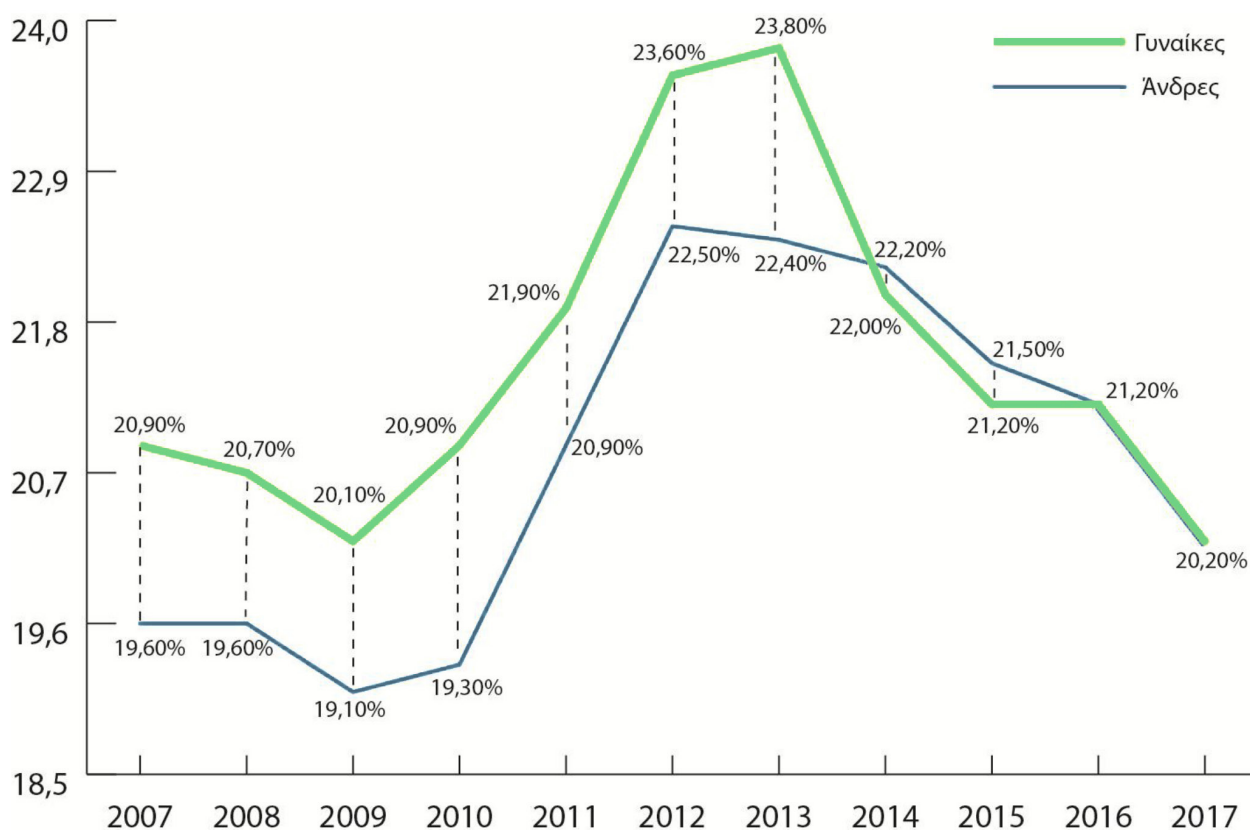
αρνητικό αυτό τοπίο, τον χαμηλότερο βαθμό μείωσης του ποσοστού κινδύνου φτώχειας μετά τις κοινωνικές μεταβιβάσεις (επιδόματα και συντάξεις), με το ποσοστό του σχετικού αντικτύπου να ανέρχεται σε 15,87%.

Συνδυάζοντας επομένως τα δύο αυτά στοιχεία, αφενός τις μεγαλύτερες πιθανότητες περιορισμένης πρόσβασης των γυναικών σε συντάξεις και επιδόματα, λόγω της χαμηλής ποιοτικά και ποσοτικά συμμετοχής τους στην αγορά εργασίας συγκριτικά με τους άνδρες, αφετέρου την σε γενικότερο επίπεδο χαμηλή συνεισφορά στην Ελλάδα των κοινωνικών μεταβιβάσεων στη μείωση του ποσοστού κινδύνου φτώχειας και κοινωνικού αποκλεισμού, γίνονται εύκολα αντιληπτές οι ποθυεπίπεδες

και εξαιρετικά δυσμενείς επιπτώσεις των έμφυλων ανισοτήτων στη χώρα μας και ιδιαίτερα μάλιστα για συγκεκριμένες ομάδες γυναικών.

Επιχειρώντας έτσι μια διαθεματική προσέγγιση και εισάγοντας δείκτες όπως ο τύπος νοικοκυριού και η ηλικία, παρά το γεγονός ότι τα ποσοστά κινδύνου φτώχειας ανδρών και γυναικών στην Ελλάδα τα τελευταία χρόνια παρουσιάζουν εξισωτικές τάσεις, γεγονός που ούτως ή άλλως δε μεταφράζεται σε επίτευξη της ισότητας μεταξύ των δύο φύλων, αλλά σε επιδείνωση της οικονομικής κατάστασης και των ανδρών, παρατηρούνται ορισμένες σημαντικές διαφοροποιήσεις.

Διάγραμμα 4: Ποσοστό πληθυσμού σε κίνδυνο φτώχειας ανά φύλο (Ελλάδα, 2007-2017)



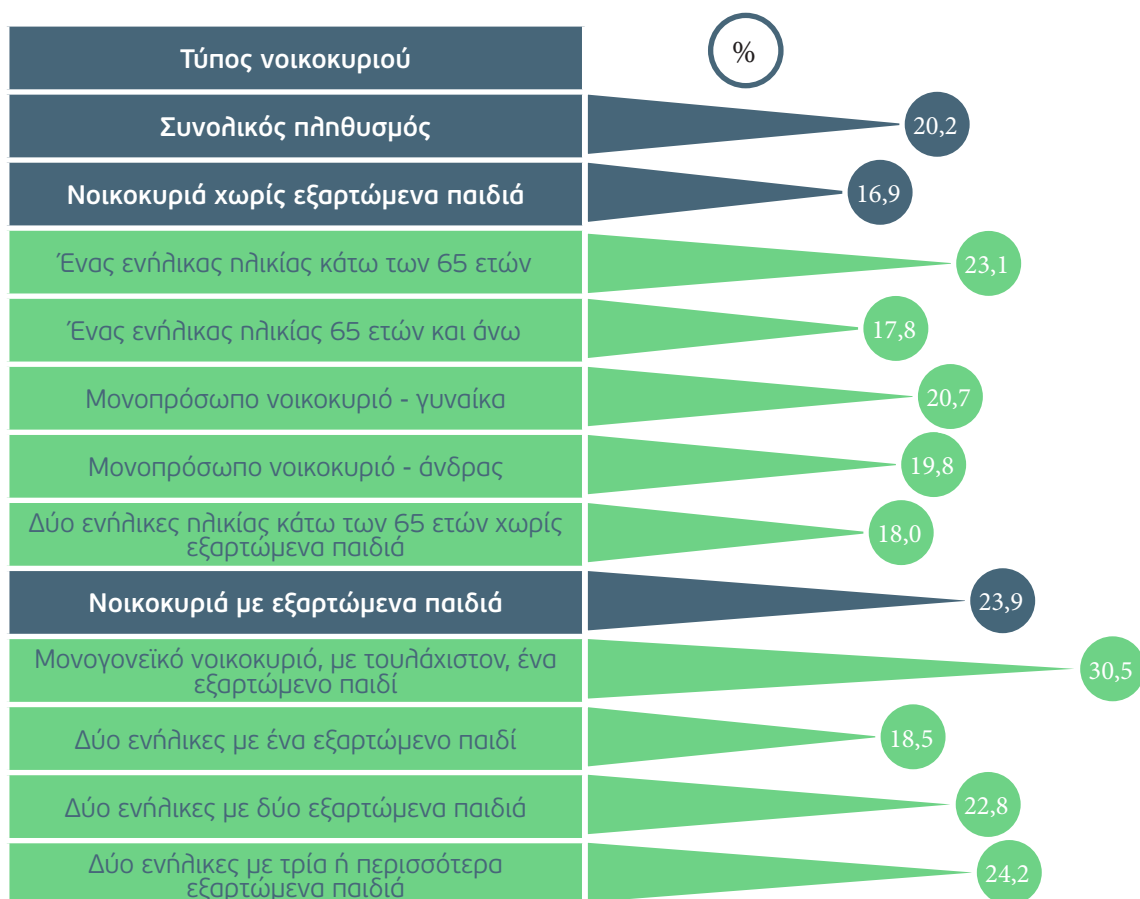
Πηγή: Παρατηρητήριο Γενικής Γραμματείας Ισότητας των Φύλων (2018), [17ο Ενημερωτικό Σημείωμα Εκθήλυνση της φτώχειας - φτώχεια γένους θηλυκού](#)



Χαρακτηριστικά, τον μεγαλύτερο κίνδυνο φτώχειας, σε ποσοστό 30,5%, αντιμετωπίζουν οι μονογονεϊκές οικογένειες, τη συντριπτική πλειονότητα των οποίων (85%) αποτελούν γυναίκες, ενώ και στο εσωτερικό της ομάδας αυτής η επίδραση του παράγοντα φύλο

αναφορικά με περεταίρω επιπτώσεις γίνεται εμφανής, αφού το μονοπρόσωπο γυναικείο νοικοκυριό αντιμετωπίζει κατά 0,90% μεγαλύτερο κίνδυνο φτώχειας σε σχέση με το αντίστοιχο ανδρικό.

Διάγραμμα 5: Κίνδυνος φτώχειας μετά τις κοινωνικές μεταβιβάσεις ανά τύπο νοικοκυριού (Ελλάδα, 2017)



Πηγή: Παρατηρητήριο Γενικής Γραμματείας Ισότητας των Φύλων (2018), [17ο Ενημερωτικό Σημείωμα Εκθήλυνση της φτώχειας - φτώχεια γένους θηλυκού](#)

Αναφορικά με την ηλικιακή ομάδα, το ποσοστό κινδύνου φτώχειας για άτομα ηλικίας άνω των 65 ετών πριν τις κοινωνικές μεταβιβάσεις, ανέρχεται σε 87,4%, ενώ μετά την καταβολή των συντάξεων και πριν την καταβολή των κοινωνικών επιδομάτων πέφτει στο 14,7%, (αναδεικνύοντας τον εξαιρετικά σημαντικό ρόλο των συντάξεων στη μείωση του ποσοστού κινδύνου φτώχειας), με τα ποσοστά κινδύνου φτώχειας για τις γυναίκες στην ηλικιακή

ομάδα των 65+, να είναι υψηλότερα κατά 4,6% σε σχέση με εκείνα των ανδρών. Ενημερωτικά να αναφερθεί ότι όταν περνάμε σε ακόμη ευπαθέστερες πληθυσμιακές ομάδες, όπως αυτή των 75+ το χάσμα ως προς τον κίνδυνο φτώχειας ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες σχεδόν διπλασιάζεται (15,2% για τις γυναίκες και 9,5% για τους άνδρες) σε σχέση με εκείνο που παρατηρείται για τις ηλικίες άνω των 65 ετών.

Πίνακας 6: Κίνδυνος φτώχειας πριν από τις κοινωνικές μεταβιβάσεις<sup>18</sup> ανά φύλο και ομάδες ηλικιών (Ελλάδα, 2017<sup>19</sup>)

Ομάδες ηλικιών	Σύνολο πληθυσμού	Γυναίκες	Άνδρες
0-17	30,9%		
18-64	25,3%	25,3%	25,3%
65+	14,7%	16,2%	12,8%
Σύνολο	24,0%	24,2%	23,8%

Πηγή: Παρατηρητήριο Γενικής Γραμματείας Ισότητας των Φύλων (2018), [17ο Ενημερωτικό Σημείωμα Εκθήλυνση της φτώχειας - φτώχεια γένους θηλυκού](#)

Πίνακας 7: Κίνδυνος φτώχειας μετά τις κοινωνικές μεταβιβάσεις ανά φύλο και ομάδες ηλικιών (Ελλάδα, 2017)

Ομάδες ηλικιών	Σύνολο πληθυσμού	Γυναίκες	Άνδρες
0-17	24,5%		
18-64	21,7%	21,7%	21,8%
65+	12,4%	13,5%	11,1%
Σύνολο	20,2%	20,2%	20,2%

Πηγή: Παρατηρητήριο Γενικής Γραμματείας Ισότητας των Φύλων (2018), [17ο Ενημερωτικό Σημείωμα Εκθήλυνση της φτώχειας - φτώχεια γένους θηλυκού](#)

18 Στο διαθέσιμο εισόδημα περιλαμβάνονται οι συντάξεις αλλά όχι τα κοινωνικά επιδόματα.

19 Έτος αναφοράς εισοδήματος το 2016.

## 8. Αντί επιλόγου

Η πολυδιάστατη φύση και επίδραση του έμφυλου μισθολογικού χάσματος το καθιστά ζήτημα εξαιρετικά δύσκολο προς εξαντλητική ανάλυση, αλλά ταυτόχρονα και εύφορο πεδίο παράθεσης και αντιπαράθεσης ποικίλων προβληματισμών, θέσεων και προτάσεων.

Με έναν προβληματισμό επομένως, καθώς και τη συνοπτική παράθεση ορισμένων προτάσεων ολοκληρώνεται και το παρόν εγχείρημα, με στόχο την τροφοδότηση περαιτέρω ενασχόλησης.

Η εστίαση στο ζήτημα της ίσης αμοιβής μεταξύ των δύο φύλων προκειμένου για τη βελτίωση του θεσμικού σεξισμού στο χώρο εργασίας δε θίγει τα πραγματικά ζητήματα που προκαλούν την επιμονή του θεσμικού σεξισμού, παρόντα σχεδόν σε κάθε επίπεδο της κοινωνίας, ενώ ταυτόχρονα υποκρύπτεται ο κίνδυνος να μπουν στο περιθώριο άλλες ανισότητες υποεκπροσωπούμενων ομάδων – τέμνοντας τον παράγοντα φύλο - που βρίσκονται δομικά σε μειονεκτική θέση, χωρίς πρόσβαση σε υψηλές αμοιβές και με περιορισμένες ευκαιρίες.

Ωστόσο, δεδομένου του κυρίαρχου οικονομικού συστήματος, η αρχή της ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας πρέπει να προστατεύεται νομικά και να προωθείται στην πράξη.

Συνοψίζοντας επομένως τα όσα αναλύθηκαν, η βελτίωση της διαφάνειας των μισθών και η ουδέτερη ως προς το φύλο αξιολόγηση των θέσεων εργασίας φαίνεται να αποτελούν δύο βασικά μέτρα προς την κατεύθυνση αυτή. Μέτρα προς την ίδια κατεύθυνση αποτελούν επίσης η ενίσχυση των

υφιστάμενων συστημάτων, όπως οι ελάχιστοι μισθοί και οι συλλογικές διαπραγματεύσεις (η Γαλλία αποτελεί παράδειγμα για την ενσωμάτωση της ίσης αμοιβής στις συλλογικές διαπραγματεύσεις με νομοθεσία που θεσπίστηκε το 2006 με θετικά αποτελέσματα – το ποσοστό συλλογικών συμβάσεων που διευθετούν το έμφυλο μισθολογικό χάσμα αυξήθηκε από 3% το 2007 σε 10% το 2010).

Εδώ διαφαίνεται και ο καθοριστικότερος ρόλος που θα μπορούσαν να διαδραματίσουν οι κοινωνικοί εταίροι και γενικότερα ο κοινωνικός διάλογος, αν αναλογιστούμε πως, σύμφωνα με έρευνα της Ευρωπαϊκής Συνομοσπονδίας Συνδικαλιστικών Οργανώσεων (ETUC), *«μόνο το 20% των συνδικαλιστικών οργανώσεων διαπραγματεύθηκε συμφωνίες για την καταπολέμηση του επαγγελματικού διαχωρισμού, με την παροχή υψηλότερων μισθολογικών αυξήσεων στους χαμηλόμισθους εργαζομένους σε κλάδους όπου κυριαρχούν αριθμητικά γυναίκες»* (ΕΟΚΕ, 2018).

Η αντιμετώπιση του επαγγελματικού διαχωρισμού, η προώθηση της ισορροπίας μεταξύ προσωπικής και εργασιακής ζωής, η δημιουργία θέσεων εργασίας υψηλής ποιότητας στον τομέα της φροντίδας, η επισήμοποίηση των θέσεων εργασίας στην άτυπη οικονομία, όπου υπερτερούν οι γυναίκες, καθώς και η πρόβλεψη ειδικών μέτρων για συγκεκριμένες ομάδες γυναικών (όπως επικεφαλής μονογονεϊκών οικογενειών, με μεταναστευτικό υπόβαθρο, με χαμηλή ειδίκευση, με αναπηρία), θα μπορούσαν να συνιστούν μια ολοκληρωμένη δέσμη ενεργειών.

## ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

### Ελληνόγλωσση

- Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων (ΓΓΙΦ) (2018), [Σχέδιο Νόμου για την Ουσιαστική Ισότητα των Φύλων και την Καταπολέμηση της Έμφυλης Βίας](#).
- Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων (ΓΓΙΦ) (2017α), [Η ανάγκη οικονομικής ενδυνάμωσης των γυναικών στην Ε.Ε.](#)
- Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων (ΓΓΙΦ) (2017b), [Ευρωπαϊκή Ημέρα για την Ίση Αμοιβή 2017: το μισθολογικό χάσμα μεταξύ γυναικών και ανδρών στην Ε.Ε.](#)
- [Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας 2016.](#)
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2014), [ΣΥΣΤΑΣΗ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ της 7ης Μαρτίου 2014 σχετικά με την ενίσχυση της αρχής της ισότητας της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών μέσω της διαφάνειας.](#)
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2017), [Σχέδιο δράσης της ΕΕ 2017-2019 Αντιμετώπιση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων.](#)
- Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και Συμβούλιο της Ευρώπης (2006), [Οδηγία 2006/54/ΕΚ για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης.](#)
- Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή (ΕΟΚΕ) (2018), [ΓΝΩΜΟΔΟΤΗΣΗ Σχέδιο δράσης της ΕΕ 2017-2019 – Αντιμετώπιση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων.](#)
- Eurostat (2017), [Η Ζωή των γυναικών και των ανδρών στην Ευρώπη ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΑ ΠΟΡΤΡΑΙΤΑ.](#)
- Καραμεσίνη Μ. (1999), [«ΑΤΥΠΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ Ο ΡΟΛΟΣ ΤΟΥ ΚΡΑΤΟΥΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ»](#), Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών, (100), σσ 3-32.
- Κόντου Ι. (2018α), [«Ισότητα: Πώς μια «βασίλισσα» έβαλε τα γυαλιά στο Χόλυγουντ»](#), Το Μωβ, 4 Μαΐου.
- Κόντου Ι. (2018b), [«Άνδρες όλοι οι υψηλότερα αμειβόμενοι αστέρες του BBC Μισθολογικό χάσμα στην εποχή μας; Υπερβολές...»](#), Το Μωβ, 14 Ιουλίου.
- Λιάπη Μ., Αντωνοπούλου Δ., [Εγχειρίδιο ενσωμάτωσης του χάσματος αμοιβών μεταξύ των φύλων στον κοινωνικό διάλογο.](#)
- Παρατηρητήριο Γενικής Γραμματείας Ισότητας των Φύλων (2017α), [11ο Ενημερωτικό Σημείωμα Μερική απασχόληση γυναικών.](#)
- Παρατηρητήριο Γενικής Γραμματείας Ισότητας των Φύλων (2017b), [13ο Ενημερωτικό Σημείωμα για τη Γυναικεία Επιχειρηματικότητα.](#)

Παρατηρητήριο Γενικής Γραμματείας Ισότητας των Φύλων (2018), [17ο Ενημερωτικό Σημείωμα Εκθή-  
ρησης της φτώχειας - φτώχεια γένους θηλυκού](#).

Tvxs (2018), «[Μισθολογική ισότητα διά νόμου στην Ισλανδία](#)», 03 Ιανουαρίου.

## Ξενόγλωσση

Bessell, S. (2014), [THE INDIVIDUAL DEPRIVATION MEASURE: A NEW APPROACH TO MULTI-DIMENSIONAL, GENDER SENSITIVE POVERTY MEASUREMENT](#), Poverty Brief Mobilizing critical research for preventing and eradicating poverty, July.

Cabrita J., Biletta I. (2015), [Social partner organisations – the long march towards gender equality. Social dialogue. For a competitive, fair and modern Europe](#) Foundation Focus. Issue 17. September, p.20

Chicha, M.T. (2008), [Promoting equity: Gender-neutral job evaluation for equal pay: A step-by-step guide](#). Geneva: International Labour Office.

Clara Kulich and Vincenzo Iacoviello Université de Genève. (2018), [Women in executive positions: leaders or symbols?](#) Geneva.

ETUC (2015), [Resolution: Collective bargaining - our powerful tool to close the gender pay gap](#)

Eurofound (2014), [Social partners and gender equality in Europe, Luxembourg: Publications Office of the European Union](#).

European Commission (2013), [Report on the application of Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation](#).

European Commission (2013), [COMMISSION STAFF WORKING DOCUMENT Accompanying the document Report from the Commission to the Council and the European Parliament on the application of Directive 2006/54/EC](#).

European Commission (2017), [Special Eurobarometer 465 Report Gender Equality 2017](#).

European Commission (2018), [REPORT 2018 CURRENT AND FUTURE INCOME ADEQUACY IN OLD AGE IN THE EU VOLUME 1](#), Luxembourg: Publications Office of the European Union.

European Commission (2018), [REPORT 2018 CURRENT AND FUTURE INCOME ADEQUACY IN OLD AGE IN THE EU VOLUME 2](#), Luxembourg: Publications Office of the European Union.

European Institute for Gender Equality (EIGE) (2016), [Poverty, gender and intersecting inequalities in the EU Review of the implementation of Area A: Women and Poverty of the Beijing Platform for Action](#), Luxembourg: Publications Office of the European Union.

- European Institute for Gender Equality (EIGE) (2017), [\*Gender Equality Index 2017 Measuring gender equality in the European Union 2005-2015\*](#), Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- European Institute for Gender Equality (EIGE) (2017), [\*Poverty and gender over the life cycle: review of the implementation of the Beijing Platform for Action\*](#), Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- European Social Partners (2005), [\*FRAMEWORK OF ACTIONS ON GENDER EQUALITY\*](#).
- European Social Partners (2010), [\*Framework Agreement on Inclusive Labour Markets\*](#).
- ILO (2016), [\*Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects\*](#), Geneva: International Labour Office.
- ILO (2017), [\*World Employment and Social Outlook: Trends for women 2017 International Labour Office – Geneva: ILO, 2017\*](#), p.2
- Jacquot, S. (2015), *Transformations in EU Gender Equality: From Emergence to Dismantling*. London: Palgrave MacMillan.
- Jofrin, L. [\*Pour le 8 mars, un «Libé», deux prix\*](#). *Libération*, 7 Mars 2018.
- Malgesini, G., Cesarini-Sforza, L. and Babović M. (2017), [\*Gender and Poverty in Europe EAPN BRIEFING NOTE\*](#). European Anti-Poverty Network (EAPN).
- OECD (2015), [\*In It Together Why Less Inequality Benefits All\*](#), OECD Publishing, Paris, p.15
- Pillinger, J. (2014), [\*Bargaining for Equality How collective bargaining contributes to eliminating pay discrimination between women and men performing the same job or job of equal value\*](#). ETUC.
- Singh, A. (2014), [\*“Feminism is incompatible with capitalism”\*](#), *New Internationalist*, 15 October.
- UEAPME (2007), [\*UEAPME Compendium of good practices of diversity and non-discrimination in European Crafts, Small and Medium-sized Enterprises and their organisations\*](#), Bruxelles.
- Vaughan-Whitehead D. (2017), [\*‘Curbing Inequalities in Europe – How Can Social Dialogue and Industrial Relations Help to Close the Gap?’\*](#), *Inequalities and the World of Work: What role for industrial relations and social dialogue?*. Brussels, Belgium, 23-24 February 2017, International Labour Organization, European Commission, pp.1-31.
- Veran V. (2000), [\*“FEMINIZATION OF POVERTY”\*](#) *International Conference of the International Association of the Schools of Social Work*, Canada, Volume: 29th.
- World Economic Forum (WEF) (2017), [\*The Global Gender Gap Report 2017\*](#), Geneva: World Economic Forum.















ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΜΙΚΡΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ • ΓΕΝΙΚΗ ΣΥΝΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΩΝ ΒΙΟΤΕΧΝΩΝ ΕΜΠΟΡΩΝ ΕΛΛΑΔΑΣ  
Αριστοτέλους 46 104 33, Αθήνα | Τ: 210 8846852 | F: 210 8846853 | info@imegsevee.gr | www.imegsevee.gr

Το παρόν παραδοτέο εκπονήθηκε στο πλαίσιο της Πράξης «Θεσμική, ερευνητική και επιχειρησιακή ενδυνάμωση της ΓΣΕΒΕΕ» με κωδικό ΟΠΣ 5001290, που υλοποιείται από το ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ μέσω του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού Εκπαίδευση και Δία Βίου Μάθηση 2014-2020», με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης



**Επιχειρησιακό Πρόγραμμα**  
**Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού,**  
**Εκπαίδευση και Δία Βίου Μάθηση**  
Με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης

