



Η εργασία μας αξίζει το ίδιο;

Βασικά στοιχεία περί ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών στην εργασία σχετικά με τις διαφορές στις αμοιβές των δύο φύλων

	Γυναίκες	Άνδρες
Ποσοστά απασχόλησης (%)	58,3	72,5
Μερίδα εργαζομένων μερικής απασχόλησης	31,2	7,7
Μέσος όρος εβδομαδιαίου χρόνου εργασίας σε ώρες για οικιακή και οικογενειακή απασχόληση**	25,5	7,8
Μέσος όρος εβδομαδιαίου χρόνου απασχόλησης για μισθωτή εργασία (συμπεριλαμβανομένου του χρόνου μετάβασης από την κατοικία στην εργασία) – σε ώρες**	38,1	45,5
Εκπαίδευση (τουλάχιστον λύκειο) ηλικία 20-24 (σε %)	80,8	75,5
Κατανομή αποφοίτων πανεπιστημίου κατά φύλο (σε %)	59	41
Μερίδα εργαζομένων σε τμήματα «Βιομηχανίας, κατασκευών, μεταφορών και επικοινωνιών»	17,4	44,3
Μερίδα εργαζομένων σε τμήματα «Δημόσιας διοίκησης, εκπαίδευσης, υγείας και κοινωνικής εργασίας και άλλων δραστηριοτήτων κοινωνικών υπηρεσιών»	40,5	18,1
Κίνδυνος φτώχειας σε ηλικία 65 και άνω (σε %)	21	16

Πηγή: Eurostat, 2007 εκτός από *, 2006.

** Έρευνα για τις Ευρωπαϊκές Συνθήκες Εργασίας (EWCS)

Ούτε η Ευρωπαϊκή Επιτροπή ούτε οποιοδήποτε άτομο που ενεργεί εξ ονόματος της Επιτροπής μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνο για τη χρήση των πληροφοριών του παρόντος εντύπου. Φωτογραφίες: © Ευρωπαϊκή Επιτροπή/Thierry Marlot

Τι μέτρα έχει πάρει η ΕΕ;

Η ίση αμοιβή για ίση εργασία αποτελεί μία από τις θεμελιώδεις αρχές της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Είχε περιληφθεί στη Συνθήκη της Ρώμης το 1957, και υπήρξε το θέμα οδηγίας του 1975 η οποία απαγορεύει κάθε διάκριση σε όλες τις πτυχές των αμοιβών μεταξύ γυναικών και ανδρών **για ίδια εργασία ή εργασία ίσης αξίας**.

Η ΕΕ εξακολουθεί να εργάζεται υπέρ της μείωσης των αδικαιολόγητων μισθολογικών ανισοτήτων μεταξύ γυναικών και ανδρών. Είναι ένας από τους κυρίους στόχους της με το **Χάρτη πορείας για την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών 2006-2010**. Στην Ανακοίνωση του 2007 «**Καταπολέμηση της μισθολογικής ανισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών**», η Ευρωπαϊκή Επιτροπή ανέλυσε τις αιτίες για το χάσμα της αμοιβής μεταξύ των δύο φύλων και προσδιόρισε τρόπους αντιμετώπισής του.

Η Επιτροπή **αναλύει πόσο αποτελεσματικό είναι το Κοινωνικό δίκαιο** όσον αφορά την ίση αμοιβή και μπορεί, αν θεωρηθεί αναγκαίο, να παρουσιάσει νέα νομοθεσία επί του θέματος.

Η καταπολέμηση της μισθολογικής ανισότητας απαιτεί ενέργειες από πολλούς διαφορετικούς παράγοντες. Επιπλέον των ενεργειών της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, το **Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο** επίσης ενέκρινε πρόσφατα μία αναφορά προβάλλοντας τη σπουδαιότητα του θέματος.

Και με το Ευρωπαϊκό **Σύμφωνο για την Ισότητα των Φύλων** του 2006, οι ηγέτες της ΕΕ κατέστησαν προτεραιότητα την καταπολέμηση της διαφοράς των αμοιβών μεταξύ των δύο φύλων.

Η καταπολέμηση της μισθολογικής ανισότητας μεταξύ των φύλων είναι επίσης η κεντρική δράση στο «Πλαίσιο ενεργειών υπέρ της ισότητας των φύλων» που υιοθετήθηκε από τους **Ευρωπαίους κοινωνικούς εταίρους** το 2005.

Αυτή η εκστρατεία είναι μέρος των προσπαθειών της Επιτροπής για να εντείνει την ευαισθητοποίηση στο θέμα της διαφοράς των αμοιβών μεταξύ των φύλων και πώς μπορεί αυτή να καταπολεμηθεί.

 **ΙΣΗ ΑΜΟΙΒΗ**
ΓΙΑ ΙΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑ



Για περισσότερες πληροφορίες για τη διαφορά στις αμοιβές μεταξύ των φύλων: <http://ec.europa.eu/equalpay>

KE-31-09-257-EL-D



Κλείστε το χάσμα της αμοιβής μεταξύ των δύο φύλων
Είναι κοινή λογική για όλους





**Αγόρι ή κορίτσι,
ίσες ευκαιρίες;**

**Η ύπαρξη παιδιού θα
ζημιώσει την καριέρα μου;**

**Ίδια δουλειά,
ίδια σύνταξη;**

Τι εννοούμε όταν λέμε διαφορές στις αμοιβές μεταξύ των δύο φύλων;

Κατά μέσον όρο, στην ΕΕ, η αμοιβή των γυναικών απέχει κατά 17%* από αυτή των ανδρών. Το εισοδηματικό αυτό χάσμα αναφέρεται στη διαφορά των ακαθάριστων μέσων ωριαίων αποδοχών ανδρών και γυναικών για το σύνολο της οικονομίας.

Γιατί εξακολουθούν οι γυναίκες να κερδίζουν λιγότερα από τους άνδρες κατά μέσον όρο;

Οι διαφορές στις αμοιβές είναι ένα σύνθετο ζήτημα, με πολλαπλά αίτια, που συχνά συσχετίζονται με:

- **Άμεση διάκριση:** μερικές φορές οι γυναίκες εξακολουθούν να κερδίζουν λιγότερα από τους άνδρες ενώ κάνουν την ίδια δουλειά. Επειδή όμως έχει γίνει μεγάλη πρόοδος τα τελευταία χρόνια, και τώρα έχουμε αποτελεσματική Ευρωπαϊκή και εθνική νομοθεσία, αυτός ο παράγοντας εξηγεί μόνο ένα περιορισμένο μέρος της διαφοράς στις αμοιβές μεταξύ των δύο φύλων.
- **Οι ικανότητες και οι δεξιότητες των γυναικών είναι υποτιμημένες:** πολύ συχνά οι γυναίκες κερδίζουν λιγότερα από τους άνδρες ενώ κάνουν δουλειά ίσης αξίας. Ουσιαστικά, ενώ οι γυναίκες αντιπροσωπεύουν το 59% όλων των νέων αποφοίτων των πανεπιστημίων, η εργασία των γυναικών συχνά θεωρείται ότι αξίζει λιγότερο από εκείνη των ανδρών, αν και όλα τα άλλα στοιχεία είναι ίσα. Οι μισθολογικές κλίμακες για δουλειές που απαιτούν όμοιες δεξιότητες, προσόντα ή πείρα τείνουν να είναι χαμηλότερες όταν εκτελούνται κυρίως από γυναίκες. Για παράδειγμα,

σε μια υπεραγορά, οι γυναίκες ταμίες συνήθως πληρώνονται λιγότερο από τους άνδρες του καταστήματος.

- **Διαχωρισμός της αγοράς εργασίας:** οι γυναίκες και οι άνδρες ακόμα τείνουν να εργάζονται σε διαφορετικές δουλειές. Οι γυναίκες συχνά απασχολούνται σε τμήματα όπου οι αμοιβές είναι, κατά μέσον όρο, χαμηλότερες από εκείνα όπου κυριαρχούν οι άνδρες. Περισσότερο από 40% των γυναικών εργάζονται για την υγεία, την εκπαίδευση και τη δημόσια διοίκηση – το διπλάσιο από τους άνδρες (βλέπε πίνακα). Μόνο το 29% των επιστημόνων και μηχανικών στην ΕΕ είναι γυναίκες. Επιπλέον, οι γυναίκες απασχολούνται κυρίως ως βοηθοί διοίκησης, υπάλληλοι καταστημάτων ή εργαζόμενες με χαμηλή εξειδίκευση ή ανειδίκευτες εργάτριες με συναφείς κατώτερες αμοιβές.
- **Παραδόσεις και στερεότυπα:** αν και αυτό μπορεί να αντανακλά προσωπικές προτιμήσεις, οι παραδόσεις και τα στερεότυπα μπορεί επίσης να επηρεάζουν, για παράδειγμα, την επιλογή της σταδιοδρομίας και τα εργασιακά πρότυπα.
- **Συμφιλίωση επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής:** η διαφορά στις αμοιβές αντανακλά επίσης διαρθρωτικά εμπόδια στην επαγγελματική ζωή, πράγμα το οποίο επηρεάζει κυρίως γυναίκες. Οι γυναίκες διακόπτουν πολύ συχνότερα τη σταδιοδρομία τους, με αποτέλεσμα να επηρεάζεται αρνητικά η επαγγελματική τους εξέλιξη. Αυτό συνεπάγεται επίσης επαγγελματικές σταδιοδρομίες πολύ λιγότερο προσοδοφόρες.

Οι διαφορές στις αμοιβές των δύο φύλων μειώνουν τα συνολικά επαγγελματικά έσοδα των γυναικών και περιορίζουν τα συνταξιοδοτικά τους δικαιώματα προκαλώντας φτώχεια στην μετέπειτα ζωή τους.

Γιατί έχει σημασία;

Η καταπολέμηση των διαφορών στις αμοιβές των δύο φύλων είναι προς το συμφέρον των εργοδοτών και δημιουργεί μία κοινωνία πιο ισότιμη.

Οι εταιρείες που προωθούν την ισότητα στους κόλπους τους θα δημιουργήσουν τους **καλύτερους χώρους εργασίας** για όλους. Η αμοιβή γυναικών και ανδρών για τις πραγματικές τους δεξιότητες και η εκτίμηση της συνεισφοράς τους με δίκαια κριτήρια μπορεί να έχει ως αποτέλεσμα την πρόσληψη και διατήρηση του καλύτερου και **πιο ταλαντούχου προσωπικού**. Οι εργοδότες κερδίζουν όταν χρησιμοποιούν πιο αποτελεσματικά τις δεξιότητες και το ταλέντο των γυναικών διασφαλίζοντας ότι οι γυναίκες επωφελούνται από εκπαίδευση και πρωτοβουλίες για εξέλιξη της σταδιοδρομίας τους.

Αυτό είναι σημαντικό για την αύξηση της παραγωγικότητας και της ανταγωνιστικότητας. Ένας αυξανόμενος αριθμός μελετών διαπιστώνει ένα συσχετισμό μεταξύ της μεγαλύτερης ισότητας των φύλων και της αποδοτικότητας, ειδικά σε ανώτατες διοικητικές θέσεις. Άλλες έρευνες επιστημονούν ότι υπάρχει συσχετισμός μεταξύ της ισορροπημένης συμμετοχής των δύο φύλων σε ομάδες διαχείρισης και σε ικανότητα πρωτοβουλιών.

Η καταπολέμηση των διαφορών στις αμοιβές των δύο φύλων μπορεί να βοηθήσει στη δημιουργία μιας **πιο ισότιμης και συνεκτικής κοινωνίας**.

Βοηθάει να δώσει δικαίωμα στις γυναίκες και να **αυξήσει την οικονομική τους ανεξαρτησία**. Μπορεί να αυξήσει τις αποδοχές των γυναικών καθ' όλη τη διάρκεια της επαγγελματικής τους ζωής και να μειώσει τα επίπεδα φτώχειας, ειδικά όταν αποσύρονται από την ενεργό ζωή οι γυναίκες.

* Αυτός ο αριθμός είναι βασισμένος σε μία πηγή εναρμονισμένη με την ΕΕ (SES). Η προφανής αύξηση από 15% το 2006 σε 17% τώρα, οφείλεται μόνο στην αλλαγή της μεθοδολογίας.