

ΔΕΛΤΙΟ ΤΥΠΟΥ

Η εξάλειψη των μισθολογικών ανισοτήτων μεταξύ γυναικών και ανδρών σε ευρωπαϊκό επίπεδο

Στις 20 και 21 Οκτωβρίου 2016 πραγματοποιήθηκε στις Βρυξέλλες σεμινάριο ανταλλαγής καλών πρακτικών για την αντιμετώπιση του μισθολογικού χάσματος. Το σεμινάριο διοργανώθηκε στο πλαίσιο του Προγράμματος Αμοιβαίας Μάθησης για την Ισότητα των Φύλων, μία πρωτοβουλία της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, με στόχους: την ενίσχυση των δυνατοτήτων των χωρών που συμμετέχουν να μάθουν η μία από την άλλη σε θέματα ισότητας μέσω της διευκόλυνση της ανταλλαγής πληροφοριών, τη διερεύνηση της δυνατότητας μεταφοράς καλών πρακτικών και την ανάπτυξη συνεργειών μεταξύ τους.

Η ανάπτυξη των συνεργειών αυτών, σε συνεργασία με την Ε. Επιτροπή, επιδιώκεται σε βασικούς τομείς προτεραιότητας, όπως η ισότιμη οικονομική ανεξαρτησία, η ίση αμοιβή για ίση εργασία και εργασία ίσης αξίας, η ισότητα στη λήψη αποφάσεων, η αξιοπρέπεια και η ακεραιότητα, ο τερματισμός της έμφυλης βίας, η ισότητα των φύλων στις εξωτερικές σχέσεις της Ε.Ε. κ.α.

Η Καλή Πρακτική που τέθηκε υπό συζήτηση, ήταν ο Νόμος για το Μισθολογικό Χάσμα, που υιοθετήθηκε το 2012 στο Βέλγιο, τη χώρα που φιλοξένησε τη διοργάνωση. Κατόπιν σχετικής πρόσκλησης της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και απόφασης της Γενικής Γραμματέα Ισότητας των Φύλων, Φωτεινής Κούβελα, η Γ.Γ.Ι.Φ. εκπροσωπήθηκε από το Τμήμα Σχεδιασμού & Τεκμηρίωσης.

Όσον αφορά στο **μισθολογικό χάσμα**, γενικότερα:

- Τα τελευταία 20 χρόνια, οι γυναίκες έχουν ξεπεράσει τους άνδρες ως προς τον αριθμό των αποφοίτων τριτοβάθμιας και μετά-δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης σε όλη την Ε.Ε.
- Το μισθολογικό χάσμα (οριζόμενο ως η διαφορά στις ωριαίες αποδοχές) στην Ε.Ε. για το 2013 έφτανε το 16,3%. Στην Ελλάδα για το 2010 ήταν 15% (δεν υπάρχουν πιο πρόσφατα στοιχεία)
- Το συνολικό μισθολογικό χάσμα στην Ε.Ε. για το 2010 άγγιζε το 41,1% και για την Ελλάδα το 45,2
- Το μισθολογικό χάσμα στην ΕΕ οφείλεται σε διάφορες παραμέτρους όπως, μεταξύ άλλων, στις διαφορές στις ώρες εργασίας, τον κλάδο απασχόλησης, το είδος συμβολαίου (προσωρινής ή μόνιμης απασχόλησης), το εκπαιδευτικό επίπεδο, την εθνικότητα του εργαζομένου, το αν εργάζεται κανείς σε πλήρη ή μερική απασχόληση
- Οι γυναίκες τείνουν να εργάζονται σε λιγότερο καλοπληρωμένους κλάδους
- Οι γυναίκες εργάζονται πολύ περισσότερο σε καθεστώς μερικής απασχόλησης

Όσον αφορά στο **Νόμο για το Μισθολογικό Χάσμα** του Βελγίου:

- τέθηκε σε ισχύ το 2012 στη χώρα
- ασχολείται με το μισθολογικό χάσμα με την αυστηρή έννοια του όρου, δηλαδή, το γεγονός ότι οι εργαζόμενες γυναίκες αμείβονται λιγότερο από τους άνδρες συναδέλφους τους για εργασία ίσης αξίας
- Στόχος του είναι να παρέμβει στο σημείο διαμόρφωσης των μισθών, δηλαδή στη διαδικασία συλλογικών διαπραγματεύσεων
- Με αυτό τον τρόπο εγγυάται ότι το μισθολογικό χάσμα γίνεται μόνιμο θέμα του *κοινωνικού διαλόγου* σε τρία επίπεδα διαπραγμάτευσης: εθνικό, τομεακό και της εταιρείας. Σύμφωνα με την Εισηγητική Έκθεση, η καταπολέμηση του φαινομένου καθίσταται αποτελεσματικότερη όταν σε αυτή την προσπάθεια συμμετέχουν οι κοινωνικοί εταίροι και δε γίνεται με κανόνες που επιβάλλονται κεντρικά. Ωστόσο, προκειμένου το μισθολογικό χάσμα να είναι αντικείμενο διαπραγματεύσεων, είναι απαραίτητο να γίνει ορατό (διαφανές) και διαπραγματεύσιμο. Αυτή η διαφάνεια του μισθολογικού χάσματος στα τρία επίπεδα της διαπραγμάτευσης είναι η κατευθυντήρια αρχή του βελγικού νόμου.

Ο εκπρόσωπος της Γ.Γ.Ι.Φ. είχε την ευκαιρία να αναφερθεί συνοπτικά και στο **Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων της περιόδου 2016-2020 της ΓΓΙΦ**, καθώς και στο **σχέδιο νόμου για την Ουσιαστική Ισότητα των Φύλων** (που έχει ήδη υποβληθεί από τη Γ.Γ.Ι.Φ. και αναμένεται να προωθηθεί σύντομα για διαβούλευση στη Βουλή), τα οποία προβλέπουν μέτρα που απευθύνονται σε επιχειρήσεις και έχουν ως στόχο την εξάλειψη όλων των μορφών διάκρισης μεταξύ ανδρών και γυναικών, όπως το μισθολογικό χάσμα. Επιπλέον, αναφέρθηκε και στη συνεχή συνεργασία της Γ.Γ.Ι.Φ. με το Υπουργείο Εργασίας, το οποίο έχει υπό την αρμοδιότητά του τους μηχανισμούς τήρησης της ίσης αμοιβής για ίση εργασία.

Η συγκεκριμένη δράση ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης Γενικής Γραμματείας Ισότητας των Φύλων, εντάσσεται στο θεματικό πεδίο «Γυναίκες και Οικονομία» και υλοποιείται στο πλαίσιο αξιοποίησης όλων των εργαλείων στον αγώνα για την επίτευξη της ουσιαστικής ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών, σύμφωνα και με τις κατευθυντήριες γραμμές των Στόχων Βιώσιμης Ανάπτυξης (Ατζέντα 2030).

Πληροφορίες: <http://www.isotita.gr/>

Τηλ. 2131511102

E-mail: gramggif@isotita.gr

Το Γραφείο Τύπου, 13/12/2016