

Βρυξέλλες, 5.3.2020
COM(2020) 101 final

**ΕΚΘΕΣΗ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΠΡΟΣ ΤΟ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟ, ΤΟ
ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ, ΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ
ΚΑΙ ΤΗΝ ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΤΩΝ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΩΝ**

**σχετικά με την εφαρμογή του σχεδίου δράσης της ΕΕ 2017-2019 για την αντιμετώπιση
του μισθολογικού χάσματος των φύλων**

{SWD(2020) 101 final}

1 ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Τον Νοέμβριο του 2017 η Ευρωπαϊκή Επιτροπή ενέκρινε το σχέδιο δράσης της ΕΕ για την αντιμετώπιση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων (στο εξής: σχέδιο δράσης)¹. Στόχος του ήταν να καθοριστεί ένα ευρύ και συνεκτικό φάσμα ενεργειών για την αντιμετώπιση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων μέσω της αμοιβαίας ενίσχυσης νομοθετικών και μη νομοθετικών πρωτοβουλιών. Μέχρι τον Οκτώβριο του 2019 η Επιτροπή είχε ολοκληρώσει τα περισσότερα από τα **24 σημεία δράσης** του σχεδίου. Εκτός αυτού, συνεχίζεται η εφαρμογή των περισσότερων σημείων δράσης².

Το σχέδιο δράσης εξέφραζε την πρόθεση της Επιτροπής να αναλάβει στοχευμένη δράση για τη μείωση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων, το οποίο είχε παραμείνει σε σταθερό επίπεδο κατά τη διάρκεια της πενταετούς περιόδου πριν από την έγκριση του σχεδίου δράσης. Το σχέδιο δράσης περιέγραφε ένα σύνολο βαθύτερων αιτιών, όπως ο εκτεταμένος διαχωρισμός στην αγορά εργασίας, η άνιση κατανομή των ευθυνών φροντίδας, οι ανεπαρκείς πολιτικές για την ισορροπία επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής και η ελλιπής μισθολογική διαφάνεια, που θα έπρεπε να αντιμετωπιστούν με πιο μακρόπνοα μέτρα σε επίπεδο ΕΕ. Σύμφωνα με τις προτεραιότητες πολιτικής της Επιτροπής, προσδιορίστηκαν οκτώ κύριοι άξονες δράσης, με 24 συγκεκριμένα σημεία δράσης, με σκοπό να βοηθήσουν την Επιτροπή να αντιμετωπίσει το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων με συντονισμένο και διατομεακό τρόπο.

Κατά τη διάρκεια της περιόδου εφαρμογής του σχεδίου δράσης, από την έγκρισή του τον Νοέμβριο του 2017 έως τον Οκτώβριο του 2019, η μείωση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων υπήρξε ένας από τους πρωταρχικούς τομείς εστίασης **της πολιτικής της Επιτροπής για την ισότητα των φύλων**. Το σχέδιο δράσης κατέδειξε τον ευρύ και ολοκληρωμένο τρόπο με τον οποίο εργάζεται η Επιτροπή για την αντιμετώπιση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων, όχι μόνο μέσω της πολιτικής της για την ισότητα των φύλων, αλλά και στο πλαίσιο άλλων τομεακών πολιτικών. Επίσης, από τα τομεακά μέτρα και τα εθνικά έργα που προβλέπονται από το σχέδιο δράσης κατέστη σαφές η αναγκαιότητα ανάληψης πολύπλευρης δράσης για την αντιμετώπιση των υποκείμενων κοινωνικών δομών και των έμφυλων στερεοτύπων.

Ειδικότερα, τα μέτρα που ελήφθησαν στο πλαίσιο του σχεδίου δράσης συνέβαλαν στην εφαρμογή του **ευρωπαϊκού πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων**, και ιδίως της δεύτερης αρχής του για την ισότητα των φύλων. Η αρχή αυτή απαιτεί από την Επιτροπή να διασφαλίζει το δικαίωμα όλων στην ίση μεταχείριση και να διαμορφώνει ευκαιρίες τόσο για τις γυναίκες όσο και για τους άνδρες σε όλους τους τομείς, μεταξύ άλλων και όσον αφορά τη συμμετοχή στην αγορά εργασίας, τους όρους και τις συνθήκες απασχόλησης και την εξέλιξη της σταδιοδρομίας. Η αρχή αυτή προβλέπει επίσης ότι οι γυναίκες και οι άνδρες έχουν δικαίωμα σε ίση αμοιβή για εργασία ίσης αξίας. Τα μέτρα που ελήφθησαν στο πλαίσιο του σχεδίου δράσης αφορούν και την εφαρμογή διαφόρων άλλων αρχών του ευρωπαϊκού πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων, όπως εκείνες που συνδέονται με τις ίσες ευκαιρίες, τους μισθούς, την ισορροπία επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής και το εισόδημα και τις συντάξεις γήρατος. Η εφαρμογή του σχεδίου δράσης έχει επίσης συμβάλει στην υλοποίηση του **θεματολογίου των Ηνωμένων Εθνών για τη βιώσιμη ανάπτυξη με ορίζοντα το 2030**, και ιδίως του στόχου βιώσιμης ανάπτυξης 5 σχετικά με την επίτευξη της ισότητας των φύλων και της ενδυνάμωσης όλων των γυναικών και των κοριτσιών.

Κατά τη διάρκεια εφαρμογής του σχεδίου δράσης, η Επιτροπή **χρηματοδότησε με 14 εκατ. ευρώ** έργα που συνέβαλαν στην αντιμετώπιση του μισθολογικού χάσματος στα κράτη μέλη μέσω της καταπολέμησης των έμφυλων στερεοτύπων, της ενίσχυσης του επαγγελματικού προσανατολισμού, της αύξησης της εκπροσώπησης των γυναικών σε θέσεις λήψης αποφάσεων, της ισορροπίας

¹ Ανακοίνωση της Επιτροπής προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο και την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή. Σχέδιο δράσης της ΕΕ 2017-2019 Αντιμετώπιση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων, της 20.11.2017, COM(2017) 678 final.

² Για λεπτομερέστερη περιγραφή των μέτρων που έχουν ληφθεί σχετικά με την εφαρμογή των επιμέρους σημείων δράσης, βλ. το έγγραφο εργασίας των υπηρεσιών της Επιτροπής στο παράρτημα [SWD (2020)101].

επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής τόσο για τις γυναίκες όσο και για τους άνδρες, καθώς και της κάλυψης του χάσματος μεταξύ των φύλων στη διάρκεια του βίου, με την αντιμετώπιση του χάσματος μεταξύ των φύλων στην απασχόληση, τις αμοιβές και τις συντάξεις.

Επίσης, κατά τη διάρκεια αυτής της περιόδου εφαρμογής υπήρξε και **νομοθετική δράση**. Τον Ιούνιο του 2019 εγκρίθηκε οδηγία σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής³ η οποία θεσπίζει ελάχιστα πρότυπα σχετικά με τις άδειες για οικογενειακούς λόγους και ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας, ενώ προωθεί την ίση κατανομή της φροντίδας μεταξύ των μητέρων και των πατέρων. Επιπλέον, η σύσταση της Επιτροπής σχετικά με πρότυπα για τους φορείς ισότητας⁴, που εκδόθηκε τον Ιούνιο του 2018, άνοιξε τον δρόμο για την καλύτερη στήριξη των θυμάτων μισθολογικών και λοιπών διακρίσεων. Το 2018 η Επιτροπή ξεκίνησε αξιολόγηση των διατάξεων για την ισότητα των αμοιβών⁵, η οποία παρέχει τη βάση για περαιτέρω νομοθετικές προτάσεις σχετικά με δεσμευτικά μέτρα για τη διαφάνεια των αμοιβών το 2020, όπως αναφέρεται στις πολιτικές κατευθυντήριες γραμμές της Επιτροπής 2019-2024 και στο πρόγραμμα εργασίας της Επιτροπής για το 2020.

Έως το τέλος της περιόδου εφαρμογής του σχεδίου δράσης τον Οκτώβριο του 2019 είχαν ολοκληρωθεί πλήρως ή εν μέρει και τα 24 σημεία δράσης. Ορισμένες δράσεις απέφεραν πολύ απτά αποτελέσματα με νέες νομοθετικές πράξεις ή νέες πολιτικές, ενώ όλες σχεδόν οι δράσεις θα συνεχιστούν στο πλαίσιο διαφόρων πολιτικών της Επιτροπής. Η παρούσα έκθεση αποτελεί συνεισφορά για την επίτευξη του στόχου αντιμετώπισης του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων. Καταγράφει τις δράσεις που υλοποιήθηκαν, αναλύει ορισμένα από τα κυριότερα επιτεύγματα του σχεδίου δράσης και ανοίγει τον δρόμο για περαιτέρω πρωτοβουλίες σχετικά με την επιβολή της αρχής της ίσης αμοιβής για όμοια εργασία ή εργασία της αυτής αξίας.

2 ΤΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΟ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΟ ΧΑΣΜΑ ΜΕΤΑΞΥ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΈΝΩΣΗ ΑΠΟΚΑΛΥΠΤΟΥΝ ΟΤΙ Η ΠΡΟΟΔΟΣ ΕΙΝΑΙ ΑΡΓΗ

Σε διάφορα σημεία του σχεδίου δράσης (10, 17, 18) η Επιτροπή καλείται να συλλέξει δεδομένα σχετικά με το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων. Η Επιτροπή, στην ετήσια έκθεσή της για την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών στην Ευρωπαϊκή Ένωση, αναφέρεται τακτικά στο χάσμα μεταξύ των φύλων στην ΕΕ όσον αφορά τους μισθούς, τις αποδοχές και τις συντάξεις στα κράτη μέλη. Από τα στοιχεία αυτά⁶ (σημείο δράσης 17) προκύπτει ότι η αμοιβή των γυναικών στην ΕΕ είναι σαφώς και σταθερά χαμηλότερη σε διαρθρωτικό επίπεδο. Κατά τη διάρκεια της περιόδου υλοποίησης του σχεδίου δράσης, **το μέσο μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων στα κράτη μέλη μειώθηκε από 16 τοις εκατό το 2017 σε 15,7 τοις εκατό το 2018**. Εάν, πέρα από το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων, ληφθούν υπόψη και οι διαφορές στα ωράρια και τη διάρκεια του εργασιακού βίου μεταξύ

³ Οδηγία (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 20ής Ιουνίου 2019, σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τους γονείς και τους φροντιστές και την κατάργηση της οδηγίας 2010/18/ΕΕ του Συμβουλίου, ΕΕ L 188 της 12.7.2019, σ. 79–93.

⁴ Σύσταση (ΕΕ) 2018/951 της Επιτροπής, της 22ας Ιουνίου 2018, σχετικά με πρότυπα για τους φορείς ισότητας, C/2018/3850, ΕΕ L 167 της 4.7.2018, σ. 28–35.

⁵ Τα αποτελέσματα της αξιολόγησης παρουσιάζονται σε έγγραφο εργασίας των υπηρεσιών της Επιτροπής που δημοσιεύεται ταυτόχρονα με την παρούσα έκθεση. Βλ. Αξιολόγηση των σχετικών διατάξεων της οδηγίας 2006/54/ΕΚ με τις οποίες υλοποιείται η αρχή της Συνθήκης για «ίση αμοιβή μεταξύ ανδρών και γυναικών για όμοια εργασία ή εργασία της αυτής αξίας», SWD (2020)50.

⁶ Η έκθεση του 2019 σχετικά με την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών στην ΕΕ, καθώς και οι εκθέσεις των προηγούμενων ετών είναι διαθέσιμες στον [ιστότοπο](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/product/view/SDG_05_20?lang=en) της Υπηρεσίας Εκδόσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Βλ. επίσης στοιχεία για το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων το 2018 https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/product/view/SDG_05_20?lang=en. Τα στοιχεία σχετικά με το συνταξιοδοτικό χάσμα μεταξύ των φύλων διατέθηκαν δημόσια μέσω της βάσης δεδομένων της Eurostat, βλ. «Gender pension gap by age group – EU-SILC survey» (Συνταξιοδοτικό χάσμα μεταξύ των φύλων ανά ηλικιακή ομάδα – έρευνα EU-SILC) στη διεύθυνση: https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc_pnp13&lang=en και «Gender coverage rate in pension by age group – EU-SILC survey» (Ποσοστό κάλυψης φύλων στη συνταξιοδότηση ανά ηλικιακή ομάδα) στη διεύθυνση: https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc_pnp14&lang=en. Τα στοιχεία στο παρόν έγγραφο καλύπτουν την ΕΕ-28 σύμφωνα με την εφαρμογή του σχεδίου δράσης από το 2017 έως το 2019.

γυναικών και ανδρών, παρατηρείται πολύ μεγαλύτερη διαφορά μεταξύ ανδρών και γυναικών όσον αφορά την οικονομική τους ανεξαρτησία. Το 2014 το μισθολογικό χάσμα των φύλων όσον αφορά το σύνολο των αποδοχών έφτασε σχεδόν το 40 τοις εκατό στην Ένωση⁷. Ένας από τους λόγους για το χάσμα του συνόλου των αποδοχών είναι το γεγονός ότι, κατά μέσο όρο, οι γυναίκες αναλώνουν λιγότερες ώρες σε αμειβόμενη εργασία απ' ό,τι οι άνδρες. Κατά συνέπεια, συνολικά στην Ένωση το 78 % των δεύτερων εργαζόμενων μελών ενός νοικοκυριού είναι γυναίκες.

Σύμφωνα με τα στοιχεία της Eurostat, το μέσο μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων στα κράτη μέλη της ΕΕ μειώθηκε οριακά από 16 τοις εκατό το 2017 σε 15,7 τοις εκατό το 2018.

Στο πλαίσιο του σχεδίου δράσης, η Επιτροπή κατέβαλε, επίσης, προσπάθειες για τη βαθύτερη κατανόηση των μισθολογικών διαφορών μεταξύ γυναικών και ανδρών. Πολλές μελέτες⁸ σχετικά με τους παράγοντες που επηρεάζουν το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων καταδεικνύουν ότι **περίπου τα δύο τρίτα του μέσου μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων είναι αδύνατον να εξηγηθούν** από τα από τα προσωπικά, επαγγελματικά ή επιχειρηματικά χαρακτηριστικά των εργαζόμενων ανδρών και γυναικών. Για παράδειγμα, ως λόγοι που εξηγούν το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων αναφέρονται η μικρότερη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας, οι λιγότερες ώρες που αναλώνουν οι γυναίκες σε αμειβόμενη εργασία, το υψηλό ποσοστό γυναικών που εργάζονται με σχέση μερικής απασχόλησης, καθώς και το γεγονός ότι κυρίως οι γυναίκες είναι οι πάροχοι φροντίδας σε μια οικογένεια⁹.

Οι μισθολογικές ανισότητες, σε συνδυασμό με τις διαφορές στην ένταση εργασίας και στα έτη απασχόλησης, μετατρέπονται περαιτέρω σ' ένα **εκτιμώμενο μέσο συνταξιοδοτικό χάσμα 30,1 τοις εκατό** μεταξύ γυναικών και ανδρών στην Ένωση για την ηλικιακή ομάδα των 65 ετών και άνω κατά το 2018¹⁰. Το γεγονός αυτό με τη σειρά του έχει ως αποτέλεσμα οι ηλικιωμένες γυναίκες να διατρέχουν υψηλότερο κίνδυνο φτώχειας. Το 2018 το ποσοστό κινδύνου φτώχειας ήταν κατά περισσότερο από δέκα ποσοστιαίες μονάδες υψηλότερο για τις γυναίκες απ' ό,τι για τους άνδρες συνταξιούχους σε έξι κράτη μέλη¹¹. Επίσης, η έκθεση για την επάρκεια των συντάξεων (σημείο δράσης 17) υπογραμμίζει το γεγονός ότι τα υφιστάμενα συνταξιοδοτικά συστήματα ελάχιστα αντισταθμίζουν τη μη γραμμική σταδιοδρομία των γυναικών και οι ηλικιωμένες γυναίκες εξακολουθούν να είναι οι κύριοι δικαιούχοι των συστημάτων ελάχιστου εισοδήματος¹².

Η διαφορά στις συντάξεις των γυναικών και των ανδρών στην Ευρωπαϊκή Ένωση το 2018 έφτασε κατά μέσο όρο το 30,1 τοις εκατό. Το γεγονός αυτό επιτείνει τις ανισότητες μεταξύ των φύλων όσον

⁷ Βλ. <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/product?code=teqges01>. Τα πιο πρόσφατα διαθέσιμα στοιχεία για τον δείκτη αυτόν αφορούν το 2014.

⁸ Βλ. για παράδειγμα <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/aa27ac5b-fc83-11e5-b713-01aa75ed71a1/language-en> και Denis Leythienne, Piotr Ronkowski, «A decomposition of the unadjusted gender pay gap using Structure of Earnings Survey data» (Ανάλυση του μη διορθωμένου μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων με τη χρήση στοιχείων από την έρευνα για τη διάρθρωση των αποδοχών). Στατιστικά έγγραφα εργασίας της Eurostat, 2018, διαθέσιμα στη διεύθυνση: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/fb389f61-6f7c-11e8-9483-01aa75ed71a1/language-en>.
https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=sdg_05_20&plugin=1.

⁹ Βλ. <https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/data-talks/what-lies-behind-gender-pay-gap>.

¹⁰ 2019 Report on equality between women and men in the EU (Έκθεση για το 2019 σχετικά με την ισότητα γυναικών και ανδρών στην ΕΕ), σ.68. Διαθέσιμη στη διεύθυνση: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/annual_report_ge_2019_en.pdf. Eurostat, «Closing the gender pension gap?» (Γεφύρωση του συνταξιοδοτικού χάσματος μεταξύ των φύλων;), διαθέσιμο στη διεύθυνση <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20200207-1?inheritRedirect=true&redirect=/eurostat/news/whats-new%20>.

¹¹ Λιθουανία, Εσθονία, Βουλγαρία, Τσεχία, Λετονία και Ρουμανία. Eurostat, At-risk-of-poverty rate by poverty threshold and most frequent activity in the previous year - EU-SILC and ECHP surveys (Ποσοστό κινδύνου φτώχειας ανά όριο φτώχειας και συχνότερη δραστηριότητα κατά το προηγούμενο έτος - έρευνες EU-SILC και ECHP), 2018.

¹² The 2018 Pension Adequacy Report: current and future income adequacy in old age in the EU (Έκθεση για το 2018 σχετικά με την επάρκεια των συντάξεων: τρέχουσα και μελλοντική επάρκεια του εισοδήματος των ηλικιωμένων στην ΕΕ). Διαθέσιμη στη διεύθυνση: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/f0e89c3f-7821-11e8-ac6a-01aa75ed71a1/language-en>.

Όσον αφορά τα στοιχεία για τον επαγγελματικό διαχωρισμό, σύμφωνα με την έκθεση She Figures για το 2018 που δημοσιεύθηκε από την Επιτροπή¹³, οι γυναίκες γενικά υπερτερούν αριθμητικά των ανδρών στον τομέα της επιστημονικής εκπαίδευσης σε προπτυχιακό και μεταπτυχιακό επίπεδο, ενώ έχει επιτευχθεί ευρεία ισορροπία των φύλων σε επίπεδο διδακτορικών σπουδών.

Ωστόσο, οι γυναίκες και οι άνδρες εξακολουθούν να είναι άνισα κατανεμημένοι σε διάφορους επιστημονικούς τομείς σπουδών, γεγονός που αποδεικνύει τη διατήρηση των έμφυλων στερεοτύπων. Τα στερεότυπα κυριαρχούν ιδιαίτερα στον τομέα των θετικών επιστημών, της τεχνολογίας, της μηχανικής και των μαθηματικών (STEM), όπου οι γυναίκες εξακολουθούν να υποεκπροσωπούνται σε όλα τα επίπεδα (οι γυναίκες αποτελούν το 32 τοις εκατό των φοιτητών σε προπτυχιακό, μεταπτυχιακό ή ισοδύναμο επίπεδο) έως και τις ανώτερες βαθμίδες της ακαδημαϊκής σταδιοδρομίας (μόνο το 15 τοις εκατό είναι γυναίκες κατά μέσο όρο). Το ποσοστό των γυναικών εργαζομένων ήταν υψηλότερο σε θέσεις εργασίας του δημόσιου τομέα, όπως στους κλάδους της υγειονομικής περίθαλψης, της εκπαίδευσης και της κοινωνικής εργασίας.

3 ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΟΥ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΟΥ ΧΑΣΜΑΤΟΣ ΜΕΤΑΞΥ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ — ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ ΜΕΤΡΩΝ ΠΟΥ ΕΛΗΦΘΗΣΑΝ ΣΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΟΥ ΣΧΕΔΙΟΥ ΔΡΑΣΗΣ

Το σχέδιο δράσης περιλάμβανε 24 σημεία τα οποία ομαδοποιήθηκαν σε οκτώ δράσεις. Στο κεφάλαιο αυτό περιγράφονται ορισμένα παραδείγματα δράσεων που πραγματοποιήθηκαν στο πλαίσιο του σχεδίου δράσης. Στο έγγραφο εργασίας των υπηρεσιών της Επιτροπής που επισυνάπτεται στο παράρτημα παρουσιάζεται λεπτομερέστερη περιγραφή της υλοποίησης όλων των δράσεων.

3.1 Πρωτοβουλία για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής

Η ανακοίνωση της Επιτροπής με τίτλο «Πρωτοβουλία με στόχο τη στήριξη της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τους εργαζόμενους γονείς και φροντιστές»¹⁴, συμπεριλαμβανομένης της πρότασης οδηγίας σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τους γονείς και τους φροντιστές¹⁵, αποτελούν βασικό στόχο του ευρωπαϊκού πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων. Η εν λόγω δέσμη συμπληρωματικών, αλληλοενισχυόμενων μέτρων αποσκοπούσε να ανατρέψει την υποεκπροσώπηση των γυναικών στην αγορά εργασίας, αντιμετωπίζοντας μία από τις κυριότερες αιτίες της, την άνιση κατανομή των ευθυνών φροντίδας μεταξύ γυναικών και ανδρών (σημείο δράσης 14).

Η οδηγία για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής εγκρίθηκε στις 20 Ιουνίου 2019¹⁶. Σκοπός της είναι ο εκσυγχρονισμός του νομικού πλαισίου της Ένωσης σχετικά με τις άδειες για οικογενειακούς λόγους και οι ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας. Η οδηγία θεσπίζει το δικαίωμα των πατέρων σε αμειβόμενη άδεια πατρότητας (10 εργάσιμες ημέρες που αμείβονται σύμφωνα με το επίπεδο του εθνικού επιδόματος ασθενείας), καθώς και το δικαίωμα γονικής άδειας 4 μηνών για κάθε γονέα, εκ των οποίων οι 2 μήνες τουλάχιστον δεν είναι δυνατόν να μεταβιβαστούν μεταξύ των γονέων και πρέπει να αμείβονται επαρκώς (σε επίπεδο που αποφασίζει κάθε κράτος μέλος). Επιπλέον, κάθε

¹³ <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/9540ffa1-4478-11e9-a8ed-01aa75ed71a1/language-en>.

¹⁴ Ανακοίνωση της Επιτροπής προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο, την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και την Επιτροπή των Περιφερειών. Πρωτοβουλία με στόχο τη στήριξη της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τους γονείς και τους φροντιστές. COM(2017) 252 τελικό.

¹⁵ Πρόταση οδηγίας του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τους γονείς και τους φροντιστές και την κατάργηση της οδηγίας 2010/18/ΕΕ του Συμβουλίου, COM(2017) 253 final.

¹⁶ Οδηγία 2019/1158 σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τους γονείς και τους φροντιστές και την κατάργηση της οδηγίας 2010/18/ΕΕ του Συμβουλίου, ΕΕ L 188 της 12/7/2019, σ.79.

φροντιστής, ο οποίος ορίζεται ως ο εργαζόμενος που παρέχει προσωπική φροντίδα ή υποστήριξη σε συγγενή που χρήζει ιδιαίτερης φροντίδας ή υποστήριξης για σοβαρό ιατρικό λόγο, δικαιούται άδεια φροντίδας τουλάχιστον 5 εργάσιμων ημερών ετησίως. Τέλος, οι γονείς με παιδιά ηλικίας έως οκτώ ετών και οι φροντιστές έχουν το δικαίωμα να ζητούν ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας (ρυθμίσεις τηλεργασίας, ευέλικτα ωράρια εργασίας και μειωμένα ωράρια εργασίας). Τα κράτη μέλη έχουν προθεσμία 3 ετών (μέχρι τις 2 Αυγούστου 2022)¹⁷ για να μεταφέρουν την οδηγία στην εθνική τους νομοθεσία. Η Επιτροπή θα παρακολουθεί εκ του σύνεγγυς τη διαδικασία εφαρμογής και θα παράσχει στα κράτη μέλη την αναγκαία στήριξη.

Η πρωτοβουλία για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής περιλάμβανε επίσης μια δέσμη μη νομοθετικών μέτρων. Για την υλοποίηση αυτών των στόχων, η Επιτροπή, από κοινού με το Ευρωπαϊκό Δίκτυο Φορέων για την Ισότητα (EQUINET), διοργάνωσε σεμινάριο για την ανάπτυξη ικανοτήτων με θέμα την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τους φορείς ισότητας και τις επιθεωρήσεις εργασίας. Επίσης, το πρόγραμμα «Δικαιώματα, Ισότητα και Ιθαγένεια» (REC) χρηματοδότησε έργα¹⁸ για την αντιμετώπιση των έμφυλων στερεοτύπων, ώστε να ενθαρρυνθούν η πιο ισόρροπη μεταξύ των φύλων χρήση των αδειών για οικογενειακούς λόγους και οι ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας. Το πρόγραμμα της ΕΕ για την απασχόληση και την κοινωνική καινοτομία (EaSI) χρηματοδότησε έργα για την προώθηση καινοτόμων στρατηγικών για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής, με στόχο τη διευκόλυνση του συνδυασμού των ευθυνών παροχής φροντίδας και των επαγγελματικών υποχρεώσεων¹⁹. Επιπλέον, το ευρωπαϊκό δίκτυο νομικών εμπειρογνομόνων για την ισότητα των φύλων και την καταπολέμηση των διακρίσεων πραγματοποίησε μελέτη σχετικά με τη βελτίωση της προστασίας κατά των διακρίσεων και της απόλυσης εγκύων εργαζομένων και εργαζομένων που παίρνουν άδειες για οικογενειακούς λόγους²⁰, και η Επιτροπή ενέκρινε έκθεση σχετικά με την πρόοδο για την επίτευξη των στόχων της Βαρκελώνης που αφορούν τη συμμετοχή των παιδιών σε ηλικία υποχρεωτικής σχολικής φοίτησης σε υποδομές παιδικής μέριμνας²¹.

Τέλος, η Επιτροπή Απασχόλησης και η Επιτροπή Κοινωνικής Προστασίας, που είναι συμβουλευτικές επιτροπές πολιτικής των υπουργών στο Συμβούλιο Απασχόλησης και Κοινωνικών Υποθέσεων (EPSCO), αναπτύσσουν και βελτιώνουν δείκτες για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής, μεταξύ άλλων για τη χρήση αδειών και ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας, καθώς και για τη φροντίδα των παιδιών και τη μακροχρόνια φροντίδα. Η παιδική φροντίδα και η μακροχρόνια φροντίδα, καθώς και τα οικονομικά αντικίνητρα για τα δεύτερα εργαζόμενα μέλη ενός νοικοκυριού αξιολογούνται επίσης στο πλαίσιο του Ευρωπαϊκού Εξαμήνου (σημείο δράσης 24). Για τη βελτίωση των εν λόγω υπηρεσιών διατίθεται χρηματοδότηση στο πλαίσιο των ευρωπαϊκών διαρθρωτικών και επενδυτικών ταμείων. Οι ανωτέρω δράσεις συνέβαλαν στην αντιμετώπιση των

¹⁷ Ωστόσο, τα κράτη μέλη έχουν 5 έτη (έως τις 2 Αυγούστου 2024) για να μεταφέρουν στο εθνικό τους δίκαιο την υποχρέωση καταβολής των τελευταίων 2 εβδομάδων γονικής άδειας (από τους 2 δεόντως αμειβόμενους, μη μεταβιβάσιμους μήνες).

¹⁸ Τα έργα που επελέγησαν είναι διαθέσιμα στη διεύθυνση:

https://ec.europa.eu/justice/grants1/calls/2015_action_grants/just_2015_rgen_ag_role_en.htm.

¹⁹ Τα έργα που επελέγησαν είναι διαθέσιμα στη διεύθυνση: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=632&langId=en>.

²⁰ Ευρωπαϊκό δίκτυο νομικών εμπειρογνομόνων για την ισότητα των φύλων και την απαγόρευση των διακρίσεων «Family leave: enforcement of the protection against dismissal and unfavourable treatment, 2018» (Άδεια για οικογενειακούς λόγους: επιβολή της προστασίας από την απόλυση και τη δυσμενή μεταχείριση, 2018). Διαθέσιμη στη διεύθυνση: <https://www.equalitylaw.eu/downloads/4808-family-leave-enforcement-of-the-protection-against-dismissal-and-unfavourable-treatment-pdf-962-kb>.

²¹ Report from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions on the development of childcare facilities for young children with a view to increase female labour participation, strike a work-life balance for working parents and bring about sustainable and inclusive growth in Europe (the 'Barcelona objectives') [Έκθεση της Επιτροπής προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο, την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και την Επιτροπή των Περιφερειών σχετικά με τη δημιουργία εγκαταστάσεων παιδικής φροντίδας για μικρά παιδιά με σκοπό την αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στην εργασία, την επίτευξη ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής των εργαζόμενων γονέων και την επίτευξη βιώσιμης και χωρίς αποκλεισμούς ανάπτυξης στην Ευρώπη («στόχοι της Βαρκελώνης»)], διαθέσιμη στη διεύθυνση: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/bcn_objectives-report2018_web_en.pdf.

στερεοτύπων σχετικά με τον ρόλο των ανδρών και των γυναικών στην κοινωνία και, ως εκ τούτου, ενός από τα βαθύτερα αίτια του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων.

3.2 Η πλατφόρμα της ΕΕ για την αλλαγή με σκοπό την αύξηση της γυναικείας απασχόλησης και των ίσων ευκαιριών στον κλάδο των μεταφορών

Όπως αναφέρεται στο σχέδιο δράσης, ο διαχωρισμός των φύλων σε επαγγέλματα και κλάδους είναι ένα από τα βασικά αίτια του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων. Για την αντιμετώπιση αυτού του προβλήματος, το σχέδιο δράσης περιλάμβανε μέτρα με σκοπό την καταπολέμηση του διαχωρισμού σε επιμέρους επαγγέλματα και κλάδους, μεταξύ των οποίων ήταν η υλοποίηση συγκεκριμένων πρωτοβουλιών για την εξάλειψη των στερεοτύπων σχετικά με τις δεξιότητες, τις ικανότητες και τους ρόλους των γυναικών και των ανδρών.

Ένας από τους κλάδους αυτούς ήταν ο κλάδος των μεταφορών, για τον οποίο η Επιτροπή είχε δεσμευτεί να λάβει σειρά μέτρων στο πλαίσιο του σχεδίου δράσης (σημείο δράσης 9). Στον κλάδο των μεταφορών κυριαρχούν οι άνδρες, δεδομένου ότι μόνο το 22 % των εργαζομένων είναι γυναίκες²². Επίσης, για τα επιμέρους επαγγέλματα του κλάδου, ακόμη και αν οι γυναίκες εκπροσωπούνται εξίσου με τους άνδρες στις διοικητικές θέσεις, εξακολουθούν να υποεκπροσωπούνται στις καλύτερα αμειβόμενες διοικητικές θέσεις, καθώς και στις τεχνικές θέσεις και τις θέσεις εργασίας που απαιτούν κινητικότητα. Οι γυναίκες αποτελούν, για παράδειγμα, λιγότερο από το πέντε τοις εκατό των κυβερνητών αεροσκαφών, αλλά την πλειονότητα των πληρωμάτων θαλάμου επιβατών.

Για να αυξηθεί η απασχόληση των γυναικών στον κλάδο των μεταφορών, η Επιτροπή ανέπτυξε μια σειρά εργαλείων προσανατολισμένων στη δράση, προσαρμοσμένων στις ανάγκες του τομέα. Η πλατφόρμα «Γυναίκες στις μεταφορές - Πλατφόρμα της ΕΕ για την αλλαγή» ξεκίνησε στις 27 Νοεμβρίου 2017²³. Τα ενδιαφερόμενα μέρη, όπως τα κράτη μέλη, οι οργανισμοί μεταφορών της ΕΕ και οι οργανώσεις και φορείς της ΕΕ, μπορούν να συμμετέχουν στην πλατφόρμα και να δεσμευτούν για την αύξηση της απασχόλησης των γυναικών και την καταπολέμηση του επαγγελματικού διαχωρισμού μέσω ειδικών δράσεων. Μπορούν να υπογράψουν δήλωση σχετικά με την ισότητα ευκαιριών μεταξύ γυναικών και ανδρών στον κλάδο των μεταφορών, αναλαμβάνοντας έτσι τη δέσμευση να προωθήσουν την ισότητα των αμοιβών στο πλαίσιο μιας θετικής οργανωτικής νοοτροπίας.

Αν και γενικά διαπιστώνεται δέσμευση των ενδιαφερόμενων μερών της πλατφόρμας και ο αριθμός των δράσεων αυξάνεται, οι παραπάνω δεσμεύσεις θα πρέπει να παρακολουθούνται σε εθνικό και τοπικό επίπεδο. Για να διευκολυνθεί η παρακολούθηση αυτή, η Επιτροπή δημιούργησε και το **Ευρωπαϊκό Δίκτυο Πρεσβευτών για την Πολυμορφία στις Μεταφορές**²⁴.

Επιπλέον, η Επιτροπή χρηματοδότησε και δημοσίευσε έκθεση επιχειρηματικής σκοπιμότητας για να προσδιοριστούν το κόστος και τα οφέλη της απασχόλησης των γυναικών στον κλάδο των μεταφορών, η οποία συμπληρώθηκε με κατάλογο μέτρων που προτάθηκαν από τους συντάκτες της έκθεσης για τη βελτίωση της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων, για παράδειγμα, μέσω της γεφύρωσης του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων²⁵. Οι συστάσεις αυτές βασίζονται σε συγκεκριμένες περιπτώσιολογικές μελέτες που συγκεντρώθηκαν από τον κλάδο. Καλύπτουν 1) την πρόσληψη, την κατάρτιση και την εξέλιξη της σταδιοδρομίας (συμπεριλαμβανομένων μέτρων κατά των στερεοτύπων και των έμφυλων προκαταλήψεων), 2) την ευαισθητοποίηση (συμπεριλαμβανομένης της υποβολής εκθέσεων σχετικά με το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων), 3) μέτρα για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής και 4) μέτρα για την υγεία και την ασφάλεια (συμπεριλαμβανομένων μέτρων κατά της βίας και της παρενόχλησης σε εργασιακό πλαίσιο). Η μελέτη περιλάμβανε επίσης συστάσεις προς τις εταιρείες μεταφορών, μεταξύ άλλων σχετικά με την

²² Eurostat, Έρευνα για το εργατικό δυναμικό 2017.

²³ https://ec.europa.eu/transport/themes/social/women-transport-eu-platform-change_en.

²⁴ https://ec.europa.eu/transport/themes/social/events/2019-09-26-conf-inclusive-diverse-transport-sector_en.

²⁵ Επιχειρηματική σκοπιμότητα για την αύξηση της γυναικείας απασχόλησης στον κλάδο των μεταφορών. Τελική έκθεση, 2018. Διαθέσιμη στη διεύθυνση: <https://ec.europa.eu/transport/sites/transport/files/2018-business-case-to-increase-female-employment-in-transport-final-report.pdf>.

ανάγκη να αρχίσει η υποβολή εκθέσεων σχετικά με το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων σε επίπεδο εταιρείας. Τα μέτρα για την εξάλειψη του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων περιλάμβαναν τη θέσπιση διαφανών μισθολογικών κριτηρίων και πολιτικών για την εξάλειψη του μισθολογικού χάσματος στις επιχειρήσεις.

Σαν πρώτο βήμα για την αντιμετώπιση της υποεκπροσώπησης των γυναικών στον κλάδο των μεταφορών, η έκθεση για την επιχειρηματική σκοπιμότητα συνιστά να αρχίσουν οι εταιρείες να χρησιμοποιούν δείκτες με στοιχεία ανά φύλο που είναι εύκολο να συγκεντρωθούν, με σκοπό την παρακολούθηση της επίδοσης της εταιρείας.

Η Επιτροπή έχει ξεκινήσει περαιτέρω μελέτες για την αντιμετώπιση των εμποδίων που τίθενται στις γυναίκες όταν επιλέγουν επαγγέλματα του κλάδου των μεταφορών, οι οποίες θα είναι διαθέσιμες στις αρχές του 2021. Η πρώτη μελέτη εξετάζει την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής (δηλαδή τι μπορεί να γίνει σε επίπεδο μεμονωμένων εταιρειών μεταφορών με οικονομικά βιώσιμο τρόπο, ώστε να μπορούν οι εργαζόμενοι να συνδυάζουν καλύτερα το πρόγραμμα εργασίας τους με την ιδιωτική ζωή τους), ενώ η δεύτερη μελέτη παρέχει μια εργαλειοθήκη για τους εκπαιδευτικούς με στόχο την αποτελεσματικότερη καταπολέμηση των έμφυλων στερεοτύπων από μικρή ηλικία. Μια τρίτη μελέτη προοπτικών θα αξιολογήσει τις συνέπειες της ψηφιοποίησης των μεταφορών, είτε ως πρόκληση είτε ως ευκαιρία για τις γυναίκες, και θα αξιολογήσει κατά πόσον θα πρέπει να ληφθούν ειδικά μέτρα για την πλαισίωση αυτής της μετάβασης. Μια ακόμη μελέτη ανέλυσε τη συμμετοχή των γυναικών σε δραστηριότητες έρευνας και καινοτομίας στον κλάδο των μεταφορών και παρείχε συστάσεις για την αντιμετώπιση των εμποδίων όσον αφορά την ισότητα γυναικών και ανδρών στον κλάδο των μεταφορών²⁶.

3.3 Προώθηση θεσμικών αλλαγών μέσω της εφαρμογής σχεδίων για την ισότητα των φύλων με σκοπό την προώθηση της ισότητας στις επιστημονικές σταδιοδρομίες

Ένας άλλος κλάδος για τον οποίο προβλέπονταν ειδικά μέτρα στο σχέδιο δράσης ήταν η έρευνα και η καινοτομία (σημείο δράσης 8). Μεταξύ του 2017 και του 2019 η Επιτροπή χρηματοδότησε δράσεις για την προώθηση της ισότητας των φύλων στον τομέα της έρευνας και της καινοτομίας μέσω του **προγράμματος εργασίας Science-with-and-for-Society** του προγράμματος-πλαίσιου «Ορίζων 2020»²⁷. Χρηματοδοτική στήριξη διατέθηκε επίσης σε 10 συνεργατικά έργα στα οποία συμμετείχαν περίπου 60 ερευνητικοί οργανισμοί για την εφαρμογή σχεδίων σχετικά με την ισότητα των φύλων²⁸. Επιπλέον, δημιουργήθηκαν 7 θεματικές και γεωγραφικές κοινότητες πρακτικής προκειμένου να καταστεί δυνατή η ανταλλαγή γνώσεων σχετικά με τα σχέδια για την ισότητα των φύλων²⁹. Για να συμπληρωθεί η συνολική αυτή προσέγγιση, ένα ειδικό έργο στήριξε τη δημιουργία ακαδημίας κατάρτισης για την ισότητα των φύλων για τον κλάδο της έρευνας και της καινοτομίας, με πόρους διαθέσιμους στο κοινό³⁰. Τα αποτελέσματα και οι βέλτιστες πρακτικές που προέκυψαν από τα έργα περιλαμβάνονται και στο **εργαλείο ισότητα των φύλων στον πανεπιστημιακό χώρο και στον χώρο έρευνας (GEAR)**³¹ που φιλοξενείται από το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων.

²⁶ Women in European Transport with a focus on Research and Innovation. European Union 2019. (Οι γυναίκες στις ευρωπαϊκές μεταφορές με έμφαση στην έρευνα και την καινοτομία. Ευρωπαϊκή Ένωση 2019.) Διαθέσιμη στη διεύθυνση: <https://ec.europa.eu/jrc/en/publication/eur-scientific-and-technical-research-reports/women-european-transport-focus-research-and-innovation>.

²⁷ <https://ec.europa.eu/research/swafs>.

²⁸ Τα συνεργατικά έργα για την ισότητα των φύλων R-I PEERS, SUPERA, CHANGE, Gender-SMART, SPEAR, GEARING ROLES, EQUAL4EUROPE, LeTSGEPs και CALIPER απαριθμούνται κάτω από τον τίτλο «Projects funded by the FP7 and H2020 framework programmes» (Έργα που χρηματοδοτούνται από το ΠΠ7 και το H2020) στη διεύθυνση: <https://ec.europa.eu/research/swafs/index.cfm?pg=policy&lib=gender>, καθώς και το δέκατο έργο για την ισότητα των φύλων που επιλέχθηκε μέσω του προγράμματος εργασίας για το 2019 και βρίσκεται εν αναμονή της υπογραφής της συμφωνίας επιχορήγησης.

²⁹ Έργο ACT: <https://cordis.europa.eu/project/id/788204> και <https://act-on-gender.eu/communities-practice>.

³⁰ Έργο ισότητα των φύλων στον πανεπιστημιακό χώρο: <https://cordis.europa.eu/project/id/824585> και <https://ge-academy.eu/>.

³¹ <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear>.

Το εργαλείο για την ισότητα των φύλων στον πανεπιστημιακό χώρο και στον χώρο έρευνας (GEAR) παρέχει σε πανεπιστήμια και ερευνητικούς οργανισμούς βέλτιστες πρακτικές και συμβουλές για τη δημιουργία σχεδίων σχετικά με την ισότητα των φύλων και την αξιολόγηση των επιπτώσεών τους.

Επιπλέον, η εμβληματική έκθεση «**She Figures**» της Επιτροπής σχετικά με τις βασικές τάσεις στην επιστήμη και την έρευνα όσον αφορά την ισότητα των φύλων δημοσιεύεται κάθε 3 χρόνια. Η έκδοση του 2018³² που δημοσιεύτηκε στις 8 Μαρτίου 2019 περιλαμβάνει συνολικά στοιχεία σχετικά με το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων στον κλάδο της επιστημονικής έρευνας και ανάπτυξης. Το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων στην έρευνα και την καινοτομία εξακολουθεί να είναι οριακά υψηλότερο απ' ό,τι για το σύνολο της οικονομίας στην ΕΕ (17 τοις εκατό έναντι 16,6 τοις εκατό σύμφωνα με τα στοιχεία του 2014). Η έκθεση She Figures χρησιμοποιείται από τα κράτη μέλη ως εργαλείο συγκριτικής ανάλυσης για τη χάραξη εθνικής πολιτικής, καθώς τα δεδομένα βοηθούν στην παροχή πληροφοριών σχετικά με τις επικρατούσες ανισότητες μεταξύ των φύλων σε κάθε κράτος μέλος.

Δεδομένου ότι η προσέλκυση περισσότερων γυναικών στους κλάδους των φυσικών επιστημών, της τεχνολογίας, της μηχανικής και των μαθηματικών (STEM) θα μπορούσε να βασιστεί σε νέες τάσεις, όπως η εμφάνιση νεοσύστατων εταιρειών που διοικούνται από γυναίκες, **το βραβείο γυναικείας καινοτομίας της ΕΕ** δίνει έμφαση στα επιτεύγματα των γυναικών στην επιστήμη και συμβάλλει στην αντιμετώπιση των στερεοτύπων για τις δεξιότητες, τις ικανότητες και τους ρόλους γυναικών και ανδρών. Ως εκ τούτου, το 2017, το 2018 και το 2019 η Επιτροπή συνέχισε να τιμά γυναίκες σε ηγετικές θέσεις στον τομέα της καινοτομίας που βασίζεται στην έρευνα, οι οποίες αποτελούν πηγή έμπνευσης, με το βραβείο γυναικείας καινοτομίας της ΕΕ, το οποίο απονέμεται σε γυναίκες που έχουν επιτύχει να επιφέρουν ρηξικέλευθες καινοτομίες και επιβραβεύει τα μοναδικά επιτεύγματα γυναικών επιχειρηματιών. Οι νικήτριες των προηγούμενων ετών συνέχισαν να εμπνέουν γυναίκες απ' όλη την Ευρώπη και πέρα απ' αυτήν για να επιδοθούν σε λαμπρές καινοτομίες και να δημιουργήσουν τις δικές τους επιχειρήσεις.

3.4 Βελτίωση της εφαρμογής της αρχής της ισότητας των αμοιβών

Όσον αφορά την εφαρμογή της αρχής της ισότητας των αμοιβών εν γένει, το σχέδιο δράσης προέβλεπε ότι η Επιτροπή θα εξέταζε τη δυνατότητα να προβεί σε στοχευμένες τροποποιήσεις της αναδιατυπωμένης οδηγίας για την ισότητα των φύλων³³, καθώς και την ανάγκη, αλλά και τη δυνατότητα, να καταστούν δεσμευτικά ορισμένα ή όλα τα μέτρα που προβλέπονται στη σύσταση του 2014 για τη μισθολογική διαφάνεια³⁴ (βλ. σημείο δράσης 1). Η Επιτροπή ανταποκρινόμενη στην εν λόγω δέσμευση ξεκίνησε **αξιολόγηση των σχετικών διατάξεων της οδηγίας 2006/54/ΕΚ** με τις οποίες υλοποιείται η αρχή της Συνθήκης για «ίση αμοιβή μεταξύ ανδρών και γυναικών για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας» τον Οκτώβριο του 2018. Το σύνολο των αποτελεσμάτων της αξιολόγησης παρουσιάζονται σε έγγραφο εργασίας των υπηρεσιών της Επιτροπής³⁵ που δημοσιεύεται ταυτόχρονα με την παρούσα έκθεση.

Στην αξιολόγηση εξετάστηκε ο τρόπος με τον οποίο λειτούργησαν στην πράξη οι ισχύουσες νομικές διατάξεις για την ίση αμοιβή, οι προσεγγίσεις που υιοθέτησαν τα κράτη μέλη για την εφαρμογή των εν λόγω διατάξεων, ο βαθμός επίτευξης των αρχικών στόχων τους, η αποτελεσματικότητα της εφαρμογής τους και ο συνολικός αντίκτυπος που είχαν οι εν λόγω διατάξεις στη γεφύρωση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων. Ειδικότερα, η αξιολόγηση επικεντρώθηκε στην εφαρμογή

³² https://ec.europa.eu/research/swafs/index.cfm?pg=library&lib=gender_equality.

³³ Οδηγία 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Ιουλίου 2006, για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης (αναδιατύπωση) (ΕΕ L 204 της 26.7.2006, σ. 23–36).

³⁴ Σύσταση της Επιτροπής, της 7ης Μαρτίου 2014, σχετικά με την ενίσχυση της αρχής της ισότητας της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών μέσω της διαφάνειας, COM(2014) 1405 final.

³⁵ Αξιολόγηση των σχετικών διατάξεων της οδηγίας 2006/54/ΕΚ με τις οποίες υλοποιείται η αρχή της Συνθήκης για «ίση αμοιβή μεταξύ ανδρών και γυναικών για όμοια εργασία ή εργασία της αυτής αξίας» [SWD(2020) 50].

και την επιβολή της αναδιατυπωμένης οδηγίας για την ισότητα των φύλων μετά την έγκριση της σύστασης για τη μισθολογική διαφάνεια το 2014.

Η αξιολόγηση επιβεβαιώνει ότι **το υφιστάμενο νομικό πλαίσιο έχει προκαλέσει σημαντικές αλλαγές σε εθνικό επίπεδο σε ολόκληρη την Ένωση**. Ωστόσο, τα κράτη μέλη εξακολουθούν να αντιμετωπίζουν προκλήσεις όσον αφορά την αποτελεσματική εφαρμογή της αρχής της ίσης αμοιβής, δεδομένου ότι, για παράδειγμα, μπορούν να διαφέρουν ως προς τον τρόπο με τον οποίο καθορίζουν βασικές νομικές έννοιες όπως είναι η «αμοιβή» και η «εργασία της αυτής αξίας» στην εθνική τους νομοθεσία· οι διαφορές όσον αφορά τις μισθολογικές διακρίσεις πολλές φορές δεν εντοπίζονται λόγω της έλλειψης διαφάνειας που περιβάλλει τα επίπεδα των αμοιβών· και η τεκμηρίωση της ύπαρξης διάκρισης με αποδεικτικά στοιχεία εξακολουθεί να είναι δύσκολη. Επίσης, οι διαπιστώσεις υπογραμμίζουν τις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν τα θύματα των μισθολογικών διακρίσεων όταν υποβάλλουν καταγγελίες χωρίς νομική εκπροσώπηση ή στήριξη. Ούτε τα επίπεδα των προστίμων και των αποζημιώσεων ήταν, σε γενικές γραμμές, επαρκώς αποτρεπτικά.

Επιπλέον, το σχέδιο δράσης καλούσε την Επιτροπή να αυξήσει την ευαισθητοποίηση σχετικά με την αρχή της ίσης αμοιβής και να δώσει κατευθυντήριες γραμμές (σημεία δράσης 20 και 21). Για τον σκοπό αυτό, τον Νοέμβριο του 2019 το ευρωπαϊκό δίκτυο νομικών εμπειρογνομόνων για την ισότητα των φύλων και την απαγόρευση των διακρίσεων δημοσίευσε μελέτη με τίτλο **«National cases and good practices on equal pay»**³⁶ (Εθνικές υποθέσεις και ορθές πρακτικές για την ίση αμοιβή)». Η μελέτη περιλαμβάνει τη συγκέντρωση νομολογίας σχετικά με την ίση αμοιβή από τα 28 κράτη μέλη της ΕΕ και τρεις χώρες του Ευρωπαϊκού Οικονομικού Χώρου και παρουσιάζει ορθές πρακτικές και ανάλυση των λύσεων που υιοθετήθηκαν σε εθνικό επίπεδο. Επιπλέον, τον Νοέμβριο του 2019 η Επιτροπή δημοσίευσε **επικαιροποιημένη σύνοψη της νομολογίας σχετικά με την ίση αμοιβή** του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης³⁷.

4 ΠΡΟΒΟΛΗ ΚΑΙ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ

4.1 Αντιμετώπιση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων με τα κράτη μέλη

Το σχέδιο δράσης ενθάρρυνε την Επιτροπή να αναζητήσει συνέργειες μεταξύ των μέτρων που λαμβάνουν τα κύρια ενδιαφερόμενα μέρη σε ευρωπαϊκό, εθνικό και εταιρικό επίπεδο, προκειμένου να διασφαλιστεί η αποτελεσματική εφαρμογή του. Ως εκ τούτου, η Επιτροπή ζήτησε τη συμμετοχή μεγάλου φάσματος ενδιαφερόμενων μερών στα μέτρα που έλαβε για να υλοποιήσει τις δεσμεύσεις που προβλέπονται στο σχέδιο δράσης.

Μέσω της ομάδας υψηλού επιπέδου για την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου, στην οποία συμμετέχουν υψηλόβαθμοι εκπρόσωποι των κρατών μελών που είναι αρμόδιοι για την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου, η Επιτροπή διαβίβασε πληροφορίες σχετικά με το σχέδιο δράσης στα κράτη μέλη (σημείο δράσης 3). Το 2018, η ομάδα υψηλού επιπέδου συζήτησε το σχέδιο στο πλαίσιο της βουλγαρικής προεδρίας του Συμβουλίου και παρέθεσε παραδείγματα μέτρων που είχαν ληφθεί από τα κράτη μέλη για τη γεφύρωση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων. Η συμμετοχή της κοινωνίας των πολιτών και η ενεργός συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων, καθώς και τα μέτρα ευαισθητοποίησης και η μισθολογική διαφάνεια, θεωρήθηκαν σημαντικά στοιχεία για τη γεφύρωση του μισθολογικού χάσματος. Η βουλγαρική προεδρία διεξήγαγε επίσης υπουργική συζήτηση με θέμα «Γεφύρωση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων» στο Συμβούλιο «Απασχόληση, Κοινωνική Πολιτική, Υγεία και Καταναλωτές» του Μαρτίου 2018.

Οι προσπάθειες αυτές συνεχίστηκαν κατά τη διάρκεια της ρουμανικής προεδρίας το 2019, όταν η ομάδα υψηλού επιπέδου συζήτησε τη διασύνδεση μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων και ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής βάσει ερευνητικού σημειώματος του

³⁶ Διαθέσιμη στη διεύθυνση: <https://www.equalitylaw.eu/downloads/5002-national-cases-and-good-practices-on-equal-pay>.

³⁷ Overview of landmark case-law of the Court of Justice of the European Union. Διαθέσιμη στη διεύθυνση: <https://op.europa.eu/fr/publication-detail/-/publication/8ecbe429-fb90-11e9-8c1f-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-107656972>.

Ευρωπαϊκού Ινστιτούτου για την Ισότητα των Φύλων³⁸. Το σημείωμα χρησίμευσε επίσης ως βάση για τα **συμπεράσματα του Συμβουλίου σχετικά με τη «Γεφύρωση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων: κυριότερες πολιτικές και μέτρα»**³⁹, τα οποία εγκρίθηκαν τον Ιούνιο του 2019. Στα συμπεράσματα ζητείται από τα κράτη μέλη να βελτιώσουν τα ισχύοντα ή να θεσπίσουν νέα μέτρα για την αποτελεσματική υλοποίηση της αρχής της ίσης αμοιβής. Με βάση τη σύσταση του 2014 για τη μισθολογική διαφάνεια, τα μέτρα αυτά θα μπορούσαν να περιλαμβάνουν μέτρα για τη βελτίωση της μισθολογικής διαφάνειας. Στα **συμπεράσματα του Συμβουλίου με θέμα «Η οικονομία της ευημερίας»**⁴⁰, που εγκρίθηκαν στις 24 Οκτωβρίου 2019 κατά τη διάρκεια της φινλανδικής προεδρίας, το Συμβούλιο κάλεσε επίσης τα κράτη μέλη και την Ευρωπαϊκή Επιτροπή «να εφαρμόσουν συγκεκριμένα και αποτελεσματικά μέτρα για τη γεφύρωση του χάσματος μεταξύ των φύλων όσον αφορά την απασχόληση και τις αμοιβές, πέραν του τρέχοντος σχεδίου δράσης της ΕΕ για την αντιμετώπιση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων και να εξετάσουν τον αντίκτυπό τους στις συνταξιοδοτικές διαφορές μεταξύ των φύλων».

Επίσης, η Επιτροπή συνέχισε να στηρίζει τις προσπάθειες των κρατών μελών για την αντιμετώπιση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων μέσω της διαδικασίας του **Ευρωπαϊκού Εξαμήνου** (σημείο δράσης 24). Πιο συγκεκριμένα, το Ευρωπαϊκό Εξάμηνο έδωσε στην Επιτροπή τη δυνατότητα να υπογραμμίζει τις κύριες αιτίες του μισθολογικού χάσματος στα κράτη μέλη, όπως είναι το δυσανάλογα υψηλό ποσοστό γυναικών με σχέση εργασίας μερικής απασχόλησης λόγω της έλλειψης επενδύσεων σε κατάλληλες εγκαταστάσεις παιδικής φροντίδας ή των φορολογικών αντικινήτρων που αποτρέπουν τα δεύτερα εργαζόμενα μέλη ενός νοικοκυριού από το να εργάζονται ή να εργάζονται περισσότερο. Το 2018, το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων εξετάστηκε στις ανά χώρα εκθέσεις 8 κρατών μελών⁴¹ και για 1 κράτος μέλος εκδόθηκε ειδική σύσταση σχετικά με το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων⁴². Το 2019, το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων εξετάστηκε στις ανά χώρα εκθέσεις 11 κρατών μελών⁴³ και εκδόθηκε εκ νέου ειδική σύσταση για το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων για 1 κράτος μέλος⁴⁴. Η Επιτροπή συνέχισε να συνεργάζεται με τα κράτη μέλη, μεταξύ άλλων και μέσω της συνεχούς ενημέρωσης της ομάδας υψηλού επιπέδου σχετικά με τις διαπιστώσεις από τη διαδικασία του Ευρωπαϊκού Εξαμήνου για το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων.

Τέλος, διοργανώθηκε **σεμινάριο αμοιβαίας μάθησης για την αντιμετώπιση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων**, τις βασικές αιτίες του και τις βέλτιστες πρακτικές για την αντιμετώπισή τους το οποίο απευθυνόταν στους εκπροσώπους των κρατών μελών στην Ισλανδία τον Μάιο του 2019 (σημείο δράσης 22)⁴⁵.

4.2 Ισχυρή δέσμευση από το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και άλλα ενδιαφερόμενα μέρη

Λόγω των πολλαπλών βαθύτερων αιτιών και της ευρείας διατομεακής εμβέλειας του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων, η ουσιαστική δέσμευση των ενδιαφερόμενων μερών έχει πολύ μεγάλη σημασία για την αντιμετώπισή του. Για τον λόγο αυτό, η Επιτροπή επιδίωξε να εξασφαλίσει την ενεργό συμμετοχή των ενδιαφερόμενων μερών και να αναπτύξει συνέργειες κατά την περίοδο εφαρμογής του σχεδίου δράσης.

Κατά τη διάρκεια της περιόδου εφαρμογής του σχεδίου δράσης και το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο υπογράμμισε, σε πολλές περιπτώσεις, τον επίμονο χαρακτήρα και τις βαθύτερες αιτίες του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων. Με τα ψηφίσματά του, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο

³⁸ Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων (EIGE): Tackling the gender pay gap: not without a better work-life balance, 2019. Διαθέσιμο στη διεύθυνση: <https://eige.europa.eu/publications/tackling-gender-pay-gap-not-without-better-work-life-balance>.

³⁹ <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-9804-2019-INIT/en/pdf>.

⁴⁰ <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-13432-2019-INIT/en/pdf>.

⁴¹ AT, CZ, DE, EE, FI, PT, SK, UK.

⁴² Εσθονία.

⁴³ AT, CZ, DE, EE, FI, FR, HU, MT, PT, SK, UK.

⁴⁴ Εσθονία.

⁴⁵ Διαθέσιμο υλικό στη διεύθυνση: https://ec.europa.eu/info/publications/eu-mutual-learning-programme-gender-equality-equal-pay-iceland-27-28-may-2019_en.

ζήτησε επανειλημμένα από τα ενδιαφερόμενα μέρη να καταπολεμήσουν το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων και να αποτρέψουν το συνταξιοδοτικό χάσμα⁴⁶. Αναφερόμενο στο σχέδιο δράσης, το Κοινοβούλιο κάλεσε την Επιτροπή να προτείνει οδηγία σχετικά με τη μισθολογική διαφάνεια, η οποία θα συμβάλει στη μείωση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων⁴⁷. Επιπλέον, το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων έχει συζητηθεί και από τις αρμόδιες κοινοβουλευτικές επιτροπές⁴⁸. Η Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή εξέδωσε επίσης γνωμοδότηση σχετικά με το σχέδιο δράσης του Απριλίου 2018⁴⁹.

Για να προσεγγίσει τα **ενδιαφερόμενα μέρη σε εθνικό επίπεδο**, η Επιτροπή υποστήριξε διακρατικά σχέδια για την αντιμετώπιση των στερεοτύπων και του διαχωρισμού μέσω οκτώ επιχορηγήσεων που δόθηκαν σε έργα που υλοποιήθηκαν από το 2017 έως το 2019⁵⁰ (σημείο 4 της δράσης). Ειδικότερα, στόχος των εν λόγω έργων ήταν η προώθηση ορθών πρακτικών για την αντιμετώπιση των αντιπαραγωγικών ρόλων των φύλων και των έμφυλων στερεοτύπων στην εκπαίδευση, την κατάρτιση και την εργασία. Επίσης, η Επιτροπή ενθάρρυνε τη συμμετοχή πολλών ενδιαφερόμενων μερών στην υλοποίηση των έργων, επιδιώκοντας την ανάμειξη των κοινωνικών εταίρων, των παρόχων δημόσιων υπηρεσιών, των υπηρεσιών επαγγελματικού προσανατολισμού, των οργανώσεων της κοινωνίας των πολιτών, των σχολείων και των πανεπιστημίων, καθώς και των τοπικών ή περιφερειακών ενδιαφερόμενων μερών ή του ιδιωτικού τομέα όπου αυτό ήταν δυνατόν. Επιπλέον, ενθαρρύνθηκε η αξιολόγηση των επιπτώσεων των έργων στη συμπεριφορά ώστε να υπάρξουν αποδείξεις σχετικά με τους παράγοντες που προκαλούν συγκεκριμένη αλλαγή στη στάση των πολιτών απέναντι στους ρόλους και τα στερεότυπα των φύλων. Η Επιτροπή διευκόλυνε τη διάδοση των βέλτιστων πρακτικών και των διδαγμάτων που αντλήθηκαν στους κοινωνικούς εταίρους, συμβάλλοντας στις προσπάθειες στήριξης των εθνικών δραστηριοτήτων για την αντιμετώπιση των στερεοτύπων που οδηγούν σε διαφορετική μεταχείριση γυναικών και ανδρών σε διάφορους επαγγελματικούς τομείς (σημείο δράσης 5).

Επίσης, η Επιτροπή χρηματοδότησε ένα έργο για την ισότητα των φύλων, το οποίο διαχειρίζεται η ETUCE⁵¹, μέσω του ευρωπαϊκού τομεακού κοινωνικού διαλόγου στην εκπαίδευση. Το έργο με τίτλο «Κοινωνικός διάλογος και ισότητα των φύλων: Ενδυνάμωση των συνδικαλιστικών οργανώσεων στον τομέα της εκπαίδευσης για να προσεγγίσουν το θέμα της ισότητας των φύλων στο επάγγελμα του εκπαιδευτικού μέσω του κοινωνικού διαλόγου» υλοποιήθηκε από το 2017 έως το 2019 και αποσκοπούσε στη βελτίωση του επαγγελματικού καθεστώτος των εκπαιδευτικών, των εκπαιδευτών και των διευθυντών σχολείων, καθώς και στην προσέλκυση περισσότερων ανδρών και γυναικών στο επάγγελμα του εκπαιδευτικού (σημείο δράσης 10). Εκτός αυτού, βρίσκονται σε εξέλιξη τα έργα REC για τη βελτίωση της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων σε οικονομικές θέσεις, που χρηματοδοτήθηκαν από την Επιτροπή το 2019. Τα εν λόγω έργα αφορούν γυναίκες σε θέσεις λήψης

⁴⁶ Βλ. π.χ. ψήφισμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, της 10ης Οκτωβρίου 2019, σχετικά με την απασχόληση και τις κοινωνικές πολιτικές της ζώνης του ευρώ [2019/2111(INI)], ψήφισμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, της 17ης Απριλίου 2018, σχετικά με την ισότητα των φύλων στον τομέα των μέσων ενημέρωσης της ΕΕ [2017/2210(INI)]. Επίσης, ψήφισμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, της 30ής Ιανουαρίου 2020, σχετικά με το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων [2019/2870 (RSP)], που εγκρίθηκε εκτός της περιόδου εφαρμογής του σχεδίου δράσης.

⁴⁷ Ψήφισμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, της 30ής Ιανουαρίου 2020, σχετικά με το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων [2019/2870(RSP)], ψήφισμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, της 15ης Ιανουαρίου 2019, σχετικά με την ισότητα των φύλων και τις φορολογικές πολιτικές της ΕΕ [2018/2095(INI)] και ψήφισμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, της 10ης Οκτωβρίου 2019, σχετικά με την απασχόληση και τις κοινωνικές πολιτικές της ζώνης του ευρώ [2019/2111(INI)].

⁴⁸ Π.χ. ακρόαση της επιτροπής FEMM στις 9 Ιουλίου 2018 σχετικά με το σχέδιο δράσης της ΕΕ για την αντιμετώπιση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων.

⁴⁹ Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή, Γνωμοδότηση σχετικά με το σχέδιο δράσης της ΕΕ 2017-2019 – Αντιμετώπιση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων, Απρίλιος 2018, διαθέσιμη στη διεύθυνση: <https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/opinions-information-reports/opinions/eu-action-plan-2017-2019-tackling-gender-pay-gap>.

⁵⁰ Για τα επιλεγθέντα έργα, βλ.:

https://ec.europa.eu/justice/grants1/calls/2015_action_grants/just_2015_rgen_ag_role_en.htm.

⁵¹ Αναγνωρισμένος ευρωπαϊκός κοινωνικός εταίρος που εκπροσωπεί τους εργαζόμενους στον τομέα της εκπαίδευσης.

αποφάσεων, την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής και την προώθηση της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων στην εταιρική διαχείριση και την πολιτική⁵².

Τον Οκτώβριο του 2018 πραγματοποιήθηκε στην Πράγα ετήσιο φόρουμ των ενωσιακών χαρτών ποικιλομορφίας (σημείο δράσης 6). Στο φόρουμ αυτό συναντήθηκαν **εμπειρογνώμονες σε θέματα ποικιλομορφίας και εκπρόσωποι από επιχειρήσεις και τον δημόσιο τομέα** οι οποίοι αντάλλαξαν ορθές πρακτικές σχετικά με την απαγόρευση των διακρίσεων και την ένταξη από τον ιδιωτικό τομέα. Στο φόρουμ υπογραμμίστηκε η επιχειρηματική σκοπιμότητα της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων στις ανώτερες διοικητικές θέσεις των επιχειρήσεων και η ανάγκη να δοθεί προσοχή στην πρόσληψη, τη διατήρηση και την πρόοδο των γυναικών σε εταιρείες και να ξεπεραστούν οι έμφυλες προκαταλήψεις.

Η Επιτροπή συμμετείχε επίσης σε διάλογο με τους **Ευρωπαίους κοινωνικούς εταίρους** για την προώθηση και τη λήψη σχετικών μέτρων για την αντιμετώπιση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων (σημείο δράσης 13). Τον Ιούνιο του 2018 πραγματοποιήθηκε σεμινάριο με τους κοινωνικούς εταίρους με θέμα την «Αντιμετώπιση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων και την προώθηση της παιδικής φροντίδας», ενώ στις 7 Μαΐου 2019 πραγματοποιήθηκε θεματικό σεμινάριο υπό μορφή διαλόγου μεταξύ της Επιτροπής και των κοινωνικών εταίρων με θέμα τον ρόλο, το κόστος και τα οφέλη της μισθολογικής διαφάνειας.

Όσον αφορά την ανάγκη βελτίωσης της εκπροσώπησης των γυναικών στις διαδικασίες λήψης πολιτικών αποφάσεων, το θέμα συζητήθηκε στο πλαίσιο του συνεδρίου για τα θεμελιώδη δικαιώματα του 2017 με θέμα τα «Δικαιώματα των γυναικών σε ταραχώδεις καιρούς», το οποίο περιλάμβανε σύνοδο της ολομέλειας με θέμα «Ίση συμμετοχή στην εργασία και στην πολιτική: προαπαιτούμενο των θεμελιωδών δικαιωμάτων»⁵³. Το 2018 το συνέδριο περιλάμβανε μια σύνοδο για τη στήριξη της ευρείας συμμετοχής στις δημοκρατικές κοινωνίες⁵⁴. Επιπλέον, οι Ευρωπαϊκές Ημέρες Ανάπτυξης του Ιουνίου 2018 περιλάμβαναν συζήτηση στο πλαίσιο ομάδας υψηλού επιπέδου με θέμα «Αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στη λήψη αποφάσεων: δέσμευση των ανδρών ως παραγόντων αλλαγής». Οι εκδηλώσεις αυτές επέτρεψαν σε πολιτικούς ιθύνοντες υψηλού επιπέδου σε διεθνές, εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο, σε οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών, σε εκπροσώπους των μέσων ενημέρωσης και των μέσων κοινωνικής δικτύωσης, στον κόσμο των επιχειρήσεων και της εκπαίδευσης, σε επαγγελματίες του νομικού κλάδου και της νεολαίας να ανταλλάξουν ιδέες και εμπειρίες για τη βελτίωση της εκπροσώπησης των γυναικών στη λήψη πολιτικών αποφάσεων (σημείο δράσης 13). Συνέβαλαν επίσης στη στήριξη πρακτικών που αποσκοπούν στη βελτίωση της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων και στις θέσεις σε όλους τους τομείς, καθώς και στην καταπολέμηση του κάθετου διαχωρισμού.

5 ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΜΕΛΛΟΝ

5.1 Το σχέδιο δράσης προετοίμασε το έδαφος για την ανάληψη περαιτέρω δεσμεύσεων

Η εν λόγω έκθεση σχετικά με την εφαρμογή του σχεδίου δράσης επιβεβαιώνει ότι και τα 24 σημεία δράσης του σχεδίου έχουν ολοκληρωθεί πλήρως ή εν μέρει. Επιπλέον, η εφαρμογή της μεγάλης πλειονότητας των σημείων δράσης θα συνεχιστεί στο πλαίσιο χωριστών πολιτικών πρωτοβουλιών. Το γεγονός αυτό δείχνει ότι θα υπάρξει ικανοποιητική παρακολούθηση συνολικά, καθώς και ανάγκη για συνεχιζόμενες, στοχευμένες δράσεις για την αντιμετώπιση αυτής της μορφής των επίμονων έμφυλων διακρίσεων.

Στην παρούσα έκθεση σχετικά με την εφαρμογή του σχεδίου δράσης επισυνάπτεται λεπτομερής περιγραφή των συγκεκριμένων μέτρων που έχουν ληφθεί για την υλοποίηση των επιμέρους δράσεων.

⁵² Η πρόσκληση και τα έργα που επελέγησαν είναι διαθέσιμα στη διεύθυνση: <https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/portal/screen/opportunities/topic-details/rec-rgen-wwlb-ag-2018>.

⁵³ https://ec.europa.eu/newsroom/just/item-detail.cfm?item_id=115277.

⁵⁴ https://ec.europa.eu/info/events/annual-colloquium-fundamental-rights/2018-annual-colloquium-fundamental-rights-2018-nov-26_en.

Ο κατάλογος με τα συγκεκριμένα μέτρα, εκτός του ότι μαρτυρά την πληθώρα των δράσεων που έχει αναλάβει η Επιτροπή για τη γεφύρωση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων, δείχνει επίσης ότι εξακολουθούν να υπάρχουν τομείς στους οποίους απαιτούνται περαιτέρω δράσεις για την αντιμετώπιση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων με ουσιαστικό τρόπο. Το σχέδιο δράσης είχε ως στόχο να καταδείξει την πολιτική δέσμευση της Επιτροπής για την αντιμετώπιση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων και ήταν επιτυχές όσον αφορά τη μετατροπή της εν λόγω δέσμευσης σε κατάλογο συγκεκριμένων δράσεων. Ωστόσο, καλούσε επίσης την Επιτροπή να αναζητήσει συνέργειες μεταξύ των μέτρων που λαμβάνουν τα κύρια ενδιαφερόμενα μέρη σε ευρωπαϊκό, εθνικό και εταιρικό επίπεδο. Από τη συνημμένη περιγραφή συγκεκριμένων μέτρων προκύπτει ότι έχουν καταβληθεί πολλές προσπάθειες και εξακολουθούν να καταβάλλονται για την προσέγγιση των ενδιαφερόμενων φορέων, η δέσμευση των οποίων είναι απαραίτητη για να επέλθει η αλλαγή. Σε ορισμένες περιπτώσεις, ωστόσο, οι προσπάθειες αυτές θα μπορούσαν να είναι πιο ουσιαστικές.

Επιπλέον, θα μπορούσαν να ληφθούν περαιτέρω μέτρα για την αντιμετώπιση του διαχωρισμού στους τομείς όπου παραδοσιακά υπερεκπροσωπούνται οι γυναίκες, όπως η εκπαίδευση, η νοσηλευτική και η υγειονομική περίθαλψη. Ομοίως, θα ήταν χρήσιμο να καταβληθούν πρόσθετες προσπάθειες για την αλλαγή της υποεκπροσώπησης των γυναικών στις εταιρικές και πολιτικές διαδικασίες λήψης αποφάσεων.

Τα τελευταία στοιχεία από το 2018 δείχνουν ότι η πρόοδος που σημειώθηκε όσον αφορά την αντιμετώπιση του μισθολογικού και του συνταξιοδοτικού χάσματος μεταξύ των φύλων κατά τη διάρκεια της περιόδου εφαρμογής του σχεδίου δράσης ήταν πολύ αργή (0,3 εκατοστιαίες μονάδες για το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων από το 2017 έως το 2018 στην ΕΕ-28). Παρά το γεγονός ότι παρατηρείται μείωση, τα ποσοστά του μισθολογικού και του συνταξιοδοτικού χάσματος μεταξύ των φύλων στην ΕΕ εξακολουθούν να είναι υψηλά κατά μέσο όρο και απέχουν πολύ από το να εξαλειφθούν.

Η αξιολόγηση των ισχυουσών διατάξεων σχετικά με την ίση αμοιβή, που διενεργήθηκε στο πλαίσιο του σχεδίου δράσης, έδειξε ότι η καλύτερη και ευκολότερα διαθέσιμη πληροφόρηση σχετικά με τα επίπεδα των αμοιβών μπορεί να αποκαλύψει πιθανές έμφυλες προκαταλήψεις ή διακρίσεις στις εταιρικές μισθολογικές δομές ή σε επίπεδο τομέων. Η ενίσχυση των μέτρων για τη μισθολογική διαφάνεια θα διευκόλυνε τον εντοπισμό των μισθολογικών διακρίσεων σε μεμονωμένες περιπτώσεις. Επίσης, η επίγνωση των διαφορετικών μισθολογικών επιπέδων για όμοια εργασία ή εργασία της αυτής αξίας στο πλαίσιο μιας εταιρείας μπορεί να έχει ως αποτέλεσμα υποθέσεις που αφορούν διακρίσεις στις αμοιβές να φτάνουν πιο εύκολα ενώπιον των εθνικών δικαστηρίων. Αν έρθουν στο φως οι διαρθρωτικές διαφορές, η μισθολογική διαφάνεια θα μπορούσε επίσης να διευκολύνει την ανάλυση των βαθύτερων αιτίων του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων και να διασφαλίσει την καλύτερη στόχευση της πολιτικής δράσης.

Όπως είχε ανακοινωθεί στις πολιτικές κατευθυντήριες γραμμές της Επιτροπής 2019-2024 της προέδρου κ. Ursula von der Leyen, μαζί με την παρούσα έκθεση σχετικά με την εφαρμογή του σχεδίου δράσης και ταυτόχρονα με τη δημοσίευση της αξιολόγησης των διατάξεων για την ισότητα των αμοιβών, η Επιτροπή παρουσιάζει μια στρατηγική της ΕΕ για την ισότητα των φύλων για την περίοδο 2020-2025⁵⁵. Στην στρατηγική καθορίζονται περαιτέρω δράσεις για τη γεφύρωση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων, μια πρωτοβουλία για την καθιέρωση δεσμευτικών μέτρων όσον αφορά τη μισθολογική διαφάνεια. Η εφαρμογή των επιμέρους δράσεων έχει υπογραμμίσει σε μεγάλο βαθμό τη στενή σχέση μεταξύ του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων και των έμφυλων στερεοτύπων. Η αντιμετώπιση των έμφυλων στερεοτύπων θα αποτελέσει επίσης έναν από τους στόχους πολιτικής της στρατηγικής της ΕΕ για την ισότητα των φύλων.

5.2 Συμπεράσματα

⁵⁵ Μια Ένωση ισότητας — Στρατηγική για την ισότητα των φύλων 2020-2025, COM(2020)152.

Χάρη σ' ένα σύνολο ολιστικών δράσεων, το σχέδιο δράσης έχει προσφέρει ένα ευρύ πλαίσιο πολιτικής και έχει αποδείξει τη δέσμευση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την ουσιαστική αντιμετώπιση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων. Χάρη στις δραστηριότητες συλλογής δεδομένων και την αξιολόγηση της νομοθεσίας για την ισότητα των αμοιβών, ειδικότερα, η εφαρμογή του σχεδίου δράσης έχει συμβάλει στη δημιουργία μιας στέρεης, πλήρως τεκμηριωμένης βάσης για περαιτέρω δραστηριότητες με σκοπό την καταπολέμηση των μισθολογικών ανισοτήτων.

Στα επιμέρους εκτελεστικά μέτρα, λεπτομερέστερη περιγραφή των οποίων περιλαμβάνεται στο έγγραφο εργασίας των υπηρεσιών της Επιτροπής στο παράρτημα, υπογραμμίζεται το ευρύ πεδίο των δράσεων που απαιτούνται για την αποτελεσματική γεφύρωση του χάσματος. Το σχέδιο δράσης, καθώς και το ευρύ φάσμα μέτρων που έχουν ληφθεί για την εφαρμογή του, δείχνουν ότι πρέπει να περάσουμε από τη συζήτηση για την ύπαρξη του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων στη λήψη συγκεκριμένων και συντονισμένων μέτρων για την εξάλειψή του.

Επιπλέον, οι τομεακές δράσεις του σχεδίου έχουν συμβάλει στην ανάδειξη της ανάγκης για συγκεκριμένα και ειδικά προσαρμοσμένα μέτρα με στόχο την ισότητα των ευκαιριών στην εργασία και την απασχόληση.

Όπως αναλύεται στην παρούσα έκθεση, οι δράσεις που έχουν αναληφθεί για την εφαρμογή του σχεδίου δράσης 2017-2019 της ΕΕ σχετικά με την αντιμετώπιση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων θα αποτελέσουν τη βάση για τις μελλοντικές εργασίες της Ευρωπαϊκής Επιτροπής όσον αφορά τη γεφύρωση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων.