



ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΣΥΝΟΧΗΣ
& ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΣ
ΓΕΝΙΚΗ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑ ΙΣΟΤΗΤΑΣ
& ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ

37^ο Ενημερωτικό Σημείωμα Παρατηρητηρίου
Μάρτιος 2024

Έμφυλο μισθολογικό χάσμα

Στο παρόν Ενημερωτικό Σημείωμα του Παρατηρητηρίου Ισότητας των Φύλων παρουσιάζονται τα πιο πρόσφατα στοιχεία σε σχέση με τη διαφορά ανάμεσα στους μισθούς των γυναικών και των ανδρών στην Ελλάδα. Παράλληλα, και για την καλύτερη κατανόηση του φαινομένου, παρουσιάζονται και στοιχεία για τα χαρακτηριστικά της έμφυλης ανισότητας που παρατηρείται στην αγορά εργασίας (ποσοστά συμμετοχής στην αγορά εργασίας, απασχόλησης και ανεργίας, γυναικών σε θέσεις ευθύνης), καθώς και για τον έμφυλο καταμερισμό των ευθυνών φροντίδας ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες ενός νοικοκυριού.

Το πρόβλημα του έμφυλου μισθολογικού χάσματος αναγνωρίζεται από την ΕΕ και η αντιμετώπισή του αποτελεί έναν από τους στόχους της Στρατηγικής για την ισότητα των φύλων 2020-2025. Έτσι, τον Ιούνιο του 2023 ψηφίστηκε η Ευρωπαϊκή Οδηγία για την ενίσχυση της εφαρμογής της αρχής της ίσης αμοιβής για ίση εργασία ή εργασία ίσης αξίας μέσω της μισθολογικής διαφάνειας και μηχανισμών επιβολής (Pay Transparency Directive). Η ενσωμάτωση της οδηγίας στο ελληνικό δίκαιο αναμένεται να έχει ολοκληρωθεί έως τον Ιούνιο του 2026.

Ακόμη, επιχειρώντας να ευαισθητοποιήσει την ευρωπαϊκή κοινότητα αναφορικά με την μισθολογική ανισότητα ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή ορίζει σε ετήσια βάση την Ευρωπαϊκή Ημέρα Ισότητας των Αμοιβών¹. Το έμφυλο μισθολογικό χάσμα στην Ευρώπη ανέρχεται στο 12,7%, το οποίο ισούται σχεδόν με δύο μηνιαίους μισθούς.

Η ανισότητα των αποδοχών μεταξύ των φύλων υπολογίζεται από τη Eurostat μέσω συγκεκριμένου δείκτη, ο οποίος συγκρίνει τον μέσο όρο των ακαθάριστων ωριαίων αποδοχών γυναικών και ανδρών.² Το 2021 οι γυναίκες στην Ευρωπαϊκή Ένωση αμείβονταν κατά μέσο όρο 12,7% κατά λιγότερο από τους άνδρες. **Με άλλα λόγια, για την ίδια εργασία ένας άνδρας αμείβεται 1 ευρώ ενώ μια γυναίκα 0,87 ευρώ (87 λεπτά).** Οι χαμηλότερες αμοιβές των γυναικών σε σχέση με εκείνες των ανδρών για εργασία ίσης αξίας, αντιβαίνει την αρχή της ίσης αμοιβής όπως έχει θεσμοθετηθεί ήδη από το 1957 (Συνθήκη της Ρώμης).

¹ Για το 2023 είχε οριστεί η 15^η Νοεμβρίου.

² [Ο τρόπος υπολογισμού του χάσματος είναι:](#) (μέσες ωριαίες ακαθάριστες αποδοχές ανδρών) μείον (μέσες ωριαίες ακαθάριστες αποδοχές γυναικών) διά (μέσες ωριαίες ακαθάριστες αποδοχές ανδρών) επί 100.

$$\frac{\text{Mean (gross) hourly earnings of men} - \text{Mean (gross) hourly earnings of women}}{\text{Mean (gross) hourly earnings of men}}$$

Το ύψος του έμφυλου μισθολογικού χάσματος μεγαλώνει ή μικραίνει ανάλογα με τον τρόπο υπολογισμού του. Σύμφωνα με τον Διεθνή Οργανισμό Εργασίας (ILO) το έμφυλο μισθολογικό χάσμα εμφανίζεται υψηλότερο όταν ο υπολογισμός του βασίζεται σε μηνιαίες και όχι σε ωριαίες αποδοχές, θεωρώντας ότι με αυτό τον τρόπο αντικατοπτρίζονται οι διαφορές στον χρόνο εργασίας ανδρών και γυναικών, καθώς η μερική απασχόληση είναι συνηθέστερη στις γυναίκες.³ Έτσι, η Eurostat ονομάζει τον δείκτη που χρησιμοποιεί ως «μη προσαρμοσμένο» (unadjusted) καθώς δεν λαμβάνει υπόψη του όλους τους παράγοντες που επηρεάζουν το έμφυλο μισθολογικό χάσμα.

Η διαφορά που παρατηρείται στις αποδοχές ανδρών και γυναικών εξαρτάται από ένα σύνολο προσδιοριστικών παραγόντων. Τα έμφυλα στερεότυπα, οι προκαταλήψεις και οι πεποιθήσεις διαμορφώνουν τις επιλογές που θα κάνουν και τα εμπόδια που θα συναντήσουν τα μέλη μιας κοινωνίας. Πέρα από τα προσωπικά χαρακτηριστικά –το ανθρώπινο κεφάλαιο– των εργαζομένων, όπως η εκπαίδευση και η εμπειρία, το έμφυλο μισθολογικό χάσμα εξαρτάται κυρίως από **κοινωνικούς και οικονομικούς παράγοντες**, όπως ο **έμφυλος διαχωρισμός** που παρατηρείται **στην εκπαίδευση** (βλ. [32° Ενημερωτικό Σημείωμα Παρατηρητήριου](#)) και **σε συγκεκριμένους κλάδους και επαγγέλματα**, η υπερσυγκέντρωση δηλαδή γυναικών σε συγκεκριμένους κλάδους και η υποεκπροσώπηση τους σε άλλους. Παράλληλα, **οι γυναίκες που ανήκουν σε ευάλωτες ή περιθωριοποιημένες ομάδες**, όπως οι μετανάστριες, οι γυναίκες που ανήκουν σε εθνοτικές ή θρησκευτικές μειονότητες, οι γυναίκες με αναπηρία και οι τρανς γυναίκες, βιώνουν περισσότερες ανισότητες από τις υπόλοιπες κατά την προσπάθειά τους να ενταχθούν ή/και να παραμείνουν στην αγορά εργασίας.

Έναν ακόμη σημαντικό παράγοντα συνιστά **η άνιση κατανομή ευθυνών φροντίδας ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες**, όπως η φροντίδα του νοικοκυριού και των εξαρτώμενων μελών μιας οικογένειας που συνήθως επιβαρύνει τις γυναίκες. Το γεγονός αυτό επιδρά αρνητικά στην εξέλιξη της καριέρας τους, λόγω των μικρότερων ή διακοπτόμενων πορειών που ακολουθούν.⁴ Αυτό έχει ως αποτέλεσμα το έμφυλο μισθολογικό χάσμα να αυξάνεται με την ηλικία, αφού οι γυναίκες εξελίσσονται στην καριέρα τους, χωρίς αντίστοιχα να ανεγείρονται ιεραρχικά και μισθολογικά. Έτσι, στις μικρότερες ηλικίες το χάσμα παρουσιάζεται χαμηλότερο, ενώ οι ανισότητες που αντιμετωπίζουν οι μητέρες και οι γυναίκες από κοινωνικά ευπαθείς ομάδες είναι ακόμη μεγαλύτερες. Το αποτέλεσμα αυτών των σωρευτικών ανισοτήτων που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες κατά τη διάρκεια της ζωής τους αντικατοπτρίζεται στο έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα. Το συνταξιοδοτικό χάσμα στην ΕΕ, το οποίο ανέρχεται σε 30%, αποτυπώνει τον μεγαλύτερο κίνδυνο φτώχειας που διατρέχουν οι ηλικιωμένες γυναίκες σε σχέση με τους άνδρες (βλ. [25° Ενημερωτικό Σημείωμα Παρατηρητήριου](#)).

Το **φαινόμενο της γυάλινης οροφής**, του χαμηλού δηλαδή αριθμού γυναικών που συναντώνται σε υψηλόβαθμες θέσεις ευθύνης, αλλά και των διακρίσεων που υφίστανται οι γυναίκες στην εργασία επηρεάζουν το χάσμα ανάμεσα στις αμοιβές ανδρών και γυναικών.

³ ILO (2018: 43). *Global Wage Report 2018/19: What lies behind gender pay gaps*. Geneva: International Labour Office.

⁴ Το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών ηλικίας 25-54 ετών με παιδιά στην [Ευρώπη το 2022](#) ήταν 73,7%, ενώ το αντίστοιχο για τους άνδρες ήταν 91%, δημιουργώντας ένα έμφυλο χάσμα στην απασχόληση της τάξης του 17,3%, όταν το αντίστοιχο για τους/τις εργαζόμενες δίχως παιδιά ανέρχονταν σε 3,8%.

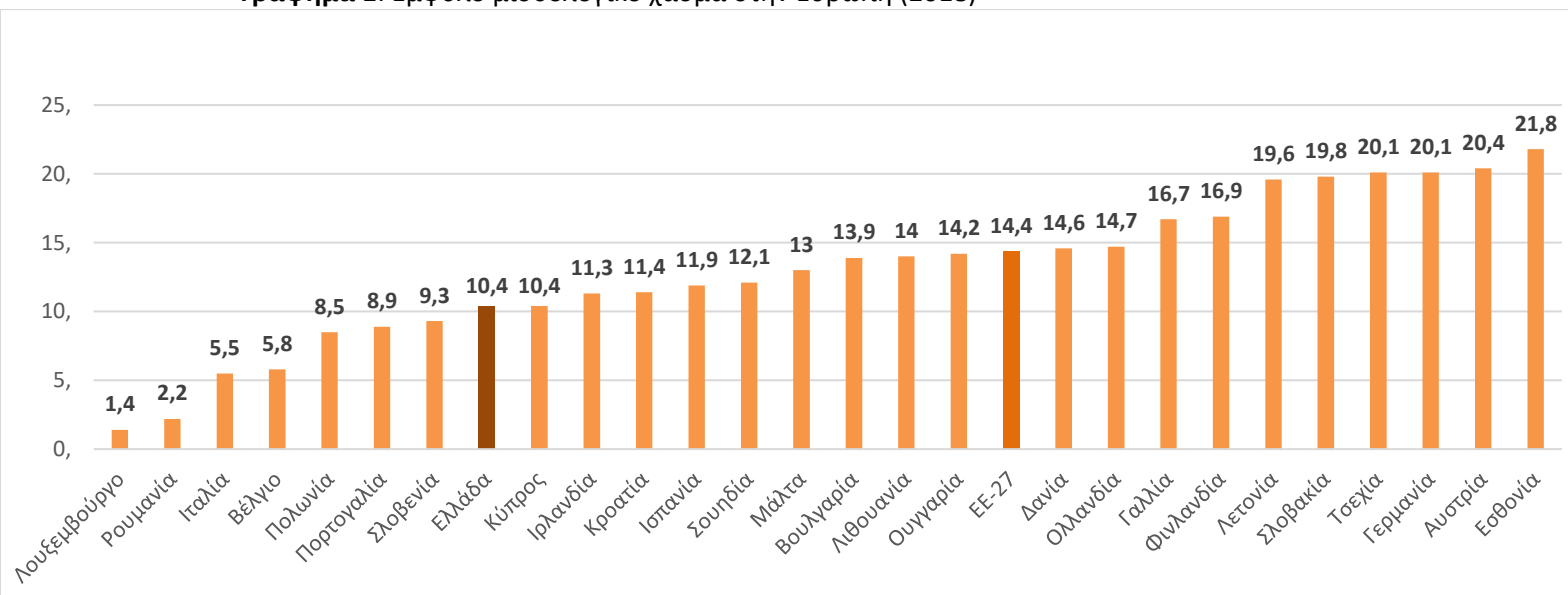
Το έμφυλο μισθολογικό χάσμα στην Ευρώπη και την Ελλάδα

Σε ευρωπαϊκό επίπεδο, οι γυναίκες αμείβονται συνολικά λιγότερο από τους άνδρες. Το έμφυλο μισθολογικό χάσμα διαφέρει σημαντικά από χώρα σε χώρα, συγκεκριμένα για το 2020 κυμαίνονταν από 0,7% στο Λουξεμβούργο μέχρι 22,3% στη Λετονία.

Τα στοιχεία αναφορικά με το έμφυλο μισθολογικό χάσμα στην Ελλάδα συλλέγονται ανά τέσσερα χρόνια μέσω της Έρευνας Διάρθρωσης και Κατανομής των Αμοιβών της ΕΛΣΤΑΤ, με τελευταίο έτος αναφοράς το 2018. Ο πληθυσμός αναφοράς είναι το σύνολο των εργαζομένων (πλήρους και μερικής απασχόλησης) σε επιχειρήσεις που απασχολούν τουλάχιστον δέκα μισθωτούς/ες υπαλλήλους και δραστηριοποιούνται σε όλους τους κλάδους οικονομικής δραστηριότητας, εκτός του δημοσίου τομέα.⁵

Τα πιο πρόσφατα στοιχεία για την Ελλάδα περιλαμβάνονται στο Γράφημα 1, το οποίο αποτυπώνει την συγκριτική εικόνα σε ευρωπαϊκό επίπεδο για το 2018.

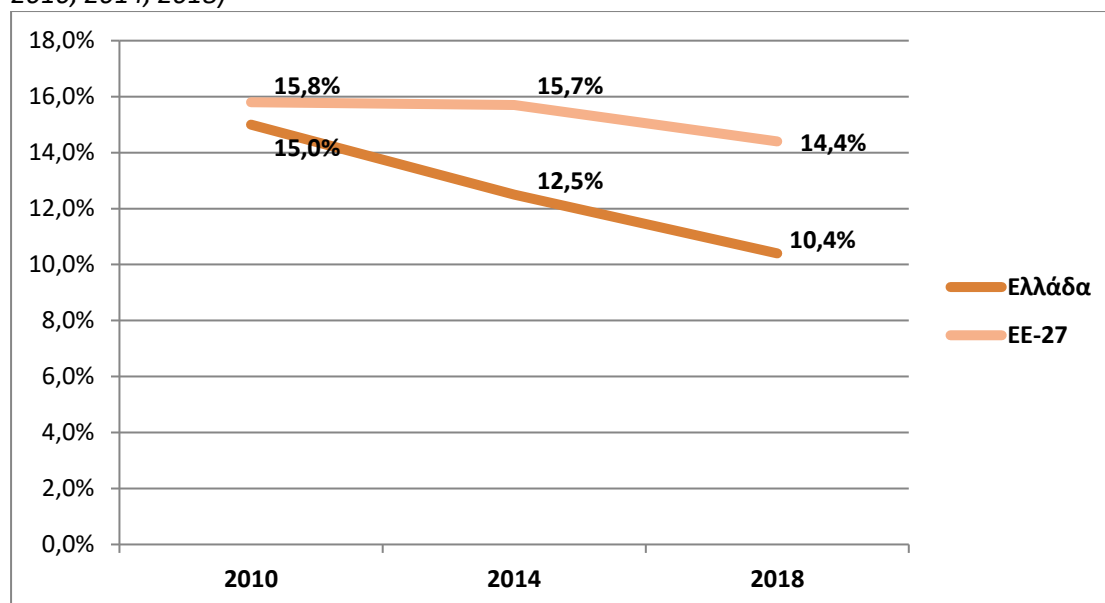
Γράφημα 1: Έμφυλο μισθολογικό χάσμα στην Ευρώπη (2018)



⁵ Οι κλάδοι που μελετώνται είναι οι εξής: Ορυχεία και Λατομεία (Β)· Μεταποίηση (Γ)· Παροχή Ηλεκτρικού Ρεύματος, Φυσικού Αερίου και Κλιματισμού (Δ)· Παροχή Νερού, Επεξεργασία Λυμάτων, Διαχείριση Αποβλήτων και Δραστηριότητες Εξυγίανσης (Ε)· Κατασκευές (ΣΤ)· Χονδρικό και Λιανικό Εμπόριο (Ζ)· Μεταφορά και Αποθήκευση (Η)· Δραστηριότητες Υπηρεσιών Παροχής Καταλύματος και Υπηρεσιών Εστίασης (Θ)· Ενημέρωση και Επικοινωνία (Ι)· Χρηματοπιστωτικές και Ασφαλιστικές Δραστηριότητες (Κ)· Διαχείριση Ακίνητης Περιουσίας (Λ)· Επαγγελματικές, Επιστημονικές και Τεχνικές Δραστηριότητες (Μ)· Διοικητικές και Υποστηρικτικές Δραστηριότητες (Ν)· Εκπαίδευση (Ο)· Δραστηριότητες σχετικές με την Ανθρώπινη Υγεία και την Κοινωνική Μέριμνα (Π)· Τέχνες, Διασκέδαση και Ψυχαγωγία (Ρ)· Άλλες Δραστηριότητες Παροχής Υπηρεσιών (Σ).

Στο Γράφημα 2 αποτυπώνεται η εξέλιξη του έμφυλου μισθολογικού χάσματος στην Ελλάδα και την ΕΕ-27 σύμφωνα με τα έτη αναφοράς για τα οποία υπάρχει η διαθέσιμη πληροφορία για την Ελλάδα.

Γράφημα 2: Εξέλιξη έμφυλου μισθολογικού χάσματος στην Ελλάδα και την ΕΕ-27 (Eurostat, 2010, 2014, 2018)

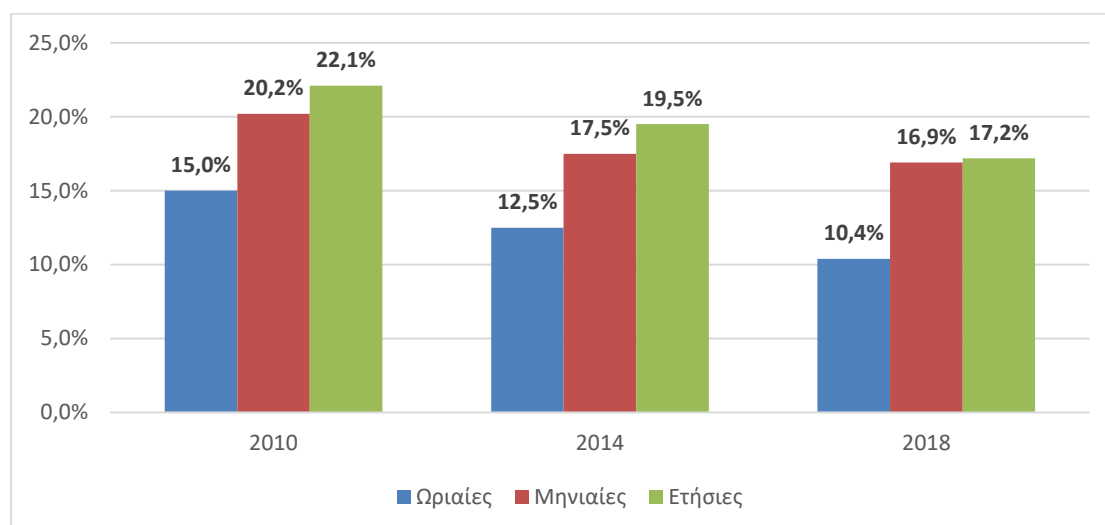


Από το παραπάνω γράφημα παρατηρούμε ότι το έμφυλο μισθολογικό χάσμα φαίνεται να έχει μια πτωτική τάση τα τελευταία χρόνια γενικότερα στην Ευρώπη, ενώ στην Ελλάδα η μείωση αυτή ανέρχεται σε ποσοστό 4,6% στο διάστημα των 8 ετών που αποτυπώνονται παραπάνω.

Ωστόσο, πρέπει να σημειωθεί ότι η μείωση αυτή δεν μπορεί να ερμηνευτεί απομονωμένα από τους υπόλοιπους προσδιοριστικούς παράγοντες, υπερβαίνοντας δηλαδή τις έμφυλες ανισότητες που καταγράφονται στην αγοράς εργασίας.

Αν υπολογίσουμε το έμφυλο μισθολογικό χάσμα με βάση τις μέσες μεικτές μηνιαίες και τις ετήσιες αποδοχές ανδρών και γυναικών στην Ελλάδα, θα παρατηρήσουμε ότι είναι υψηλότερο από εκείνο που υπολογίζεται με βάση τις ωριαίες αποδοχές, καθώς σε αυτό αποτυπώνεται και η διαφορά των στις ώρες απασχόλησης ανάμεσα στα φύλα. Στο Γράφημα 3 παρακάτω αποτυπώνεται το ύψος του έμφυλου μισθολογικού χάσματος στην Ελλάδα για την υπό εξέταση 8ετία λαμβάνοντας υπόψη τις ωριαίες, τις μηνιαίες και τις ετήσιες αποδοχές.

Γράφημα 3: Εξέλιξη έμφυλου μισθολογικού χάσματος στην Ελλάδα με βάση τις ωριαίες, τις μηνιαίες και τις ετήσιες μέσες μεικτές αποδοχές (ΕΛΣΤΑΤ & Eurostat, 2010, 2014, 2018)



Η μείωση του έμφυλου μισθολογικού χάσματος (ανεξαρτήτως του είδους των αποδοχών που χρησιμοποιούνται για τον υπολογισμό του) που αποτυπώνεται στο παραπάνω γράφημα οφείλεται σε σημαντικό βαθμό στις περικοπές των μισθών και των θέσεων εργασίας που φαίνεται να έπληξαν περισσότερο τους άνδρες, ως αποτέλεσμα των μέτρων λιτότητας που λήφθηκαν για την αντιμετώπιση της οικονομικής κρίσης στην Ελλάδα, και όχι επειδή αυξήθηκαν οι αποδοχές των γυναικών.

Αναφορικά με τη μείωση του εισοδήματος των ανδρών και των γυναικών στην Ελλάδα την περίοδο 2010-2018 παραπέμπουμε στον παρακάτω πίνακα.

Πίνακας 1: Μέσες μεικτές ωριαίες, μηνιαίες και ετήσιες αποδοχές ανδρών και γυναικών στην Ελλάδα σε ευρώ (ΕΛΣΤΑΤ & Eurostat, 2010, 2014, 2018)

Έτος	Ωριαίες			Μηνιαίες			Ετήσιες		
	Άνδρες	Γυναίκες	Χάσμα	Άνδρες	Γυναίκες	Χάσμα	Άνδρες	Γυναίκες	Χάσμα
2010	11,8	10,03	15,0%	1.928	1.538	20,2%	25.673	19.989	22,1%
2014	10,07	8,81	12,5%	1.647	1.359	17,5%	21.471	17.288	19,5%
2018	9,18	8,23	10,4%	1.473	1.224	16,9%	19.236	15.922	17,2%

Περισσότερο συγκεκριμένα, το έμφυλο μισθολογικό χάσμα οφείλει να μελετάται σε συνάρτηση με τη θέση των γυναικών στην αγορά εργασίας, τη συμμετοχή τους δηλαδή στο εργατικό δυναμικό, το ποσοστό απασχόλησής τους, το ποσοστό της μερικής απασχόλησης, καθώς και το ποσοστό ανεργίας που καταγράφουν.

Οι έμφυλες ανισότητες στην αγορά εργασίας

Σε αυτή την ενότητα παρουσιάζονται συγκριτικά για την Ελλάδα και την ΕΕ οι έμφυλες ανισότητες στην αγορά εργασίας τα έτη 2010, 2014, 2018 και 2022. Η επιλογή των ετών έγινε με βάση τη διαθεσιμότητα των στοιχείων για το έμφυλο μισθολογικό χάσμα στην Ελλάδα (2010, 2014, 2018), συγκρίνοντάς τα με τα πιο πρόσφατα δεδομένα από τις έρευνες της ΕΛΣΤΑΤ (2022).

Πίνακας 2: Οι έμφυλες ανισότητες στην αγορά εργασίας στην Ελλάδα και την ΕΕ-27 (ΕΛΣΤΑΤ & Eurostat, 2010, 2014, 2018, 2022)

	2010		2014		2018		2022	
	Άνδρες	Γυναίκες	Άνδρες	Γυναίκες	Άνδρες	Γυναίκες	Άνδρες	Γυναίκες
% συμμετοχής Ελλάδα	63,6	44,1	60,1	44,1	60	44,3	60,4	44,7
% απασχόλησης Ελλάδα	76	51,8	62,6	43,8	69,9	48,3	76,9	55,9
% απασχόλησης ΕΕ	73,4	60,7	73,1	62	77,6	66,3	80	69,3
% μερικής απασχόλησης Ελλάδα	3,5	10,1	6,5	12,9	6,1	13,2	4,9	12,2
% μερικής απασχόλησης ΕΕ	7,8	31,3	8,8	32,2	8,7	31,3	8,2	28,4
% ανεργίας Ελλάδα	10,2	16,7	23,7	30,4	15,8	24,7	9,3	16,4
% ανεργίας ΕΕ	10	10,2	10,9	11,2	7,1	7,7	5,9	6,5

Παρατηρούμε, επομένως, ότι το ποσοστό απασχόλησης τόσο των γυναικών όσο και των ανδρών στην Ελλάδα έχει μειωθεί σημαντικά κατά την περίοδο που εφαρμόστηκαν μέτρα λιτότητας στη χώρα. **Το έμφυλο χάσμα στην απασχόληση φάνηκε να μειώθηκε** κατά την περίοδο της κρίσης, καθώς από 24,2% το 2010 μειώθηκε σε 21,3% το 2018. Ωστόσο, αυτό αποτελεί **συνέπεια της σημαντικής μείωσης της ανδρικής απασχόλησης**, η οποία μειώθηκε λίγο πάνω από 13% το διάστημα 2010-2014 και επανήλθε σε ποσοστό σχεδόν 7,5% το διάστημα 2014-2018. Η γυναικεία απασχόληση το διάστημα 2010-2014 μειώθηκε σημαντικά λιγότερο σε σχέση με την ανδρική (8%), ενώ το διάστημα 2014-2018 αυξήθηκε σχεδόν 5%. Το 2022 το έμφυλο χάσμα στην απασχόληση φαίνεται να είναι στα ίδια επίπεδα με εκείνα του 2021 (21%), καθώς η απασχόληση των ανδρών (76,9%) έχει επανέλθει και ξεπεράσει τα επίπεδα του 2010 (76%), ενώ η γυναικεία (55,9%) έχει αυξηθεί σχεδόν 4% σε σχέση με το

2010 (51,8%). Ωστόσο, το έμφυλο χάσμα στην απασχόληση στην Ελλάδα είναι πολύ υψηλότερο -σχεδόν διπλάσιο- σε σχέση με τον ευρωπαϊκό μέσο όρο (10,7%).

Η ανεργία των γυναικών στην Ελλάδα είναι σταθερά σημαντικά υψηλότερη από εκείνη των ανδρών, γεγονός που δεν συναντάται στον μέσο όρο της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Το χάσμα στα ποσοστά ανεργίας ανδρών και γυναικών στην ΕΕ το διάστημα 2010-2022 κυμαίνεται από 0,2 έως 0,6%, ενώ τα αντίστοιχα ποσοστά για την Ελλάδα κυμαίνονται από 6,5 έως 8,9%. Παράλληλα, η αύξηση της ανεργίας το διάστημα 2010-2014 φαίνεται να ήταν σχεδόν ίση για τα δύο φύλα (13,5% αύξηση της ανδρικής ανεργίας και 13,7% της γυναικείας), ενώ το διάστημα 2014-2018 η μείωση της ανδρικής ανεργίας ήταν σημαντικότερη (7,9%, από 23,7% το 2014 σε 15,8% το 2018) από εκείνη των γυναικών (5,7%, από 30,4% το 2014 σε 24,7% το 2018).

Γράφημα 4: Η θέση των ανδρών και των γυναικών στην αγορά εργασίας (Eurostat, 2022)



Μελετώντας τα πιο πρόσφατα στοιχεία αναφορικά με την απασχόληση, παρατηρούμε ότι το 2022 η **γυναικεία απασχόληση στην Ελλάδα (55,9%) ήταν σημαντικά χαμηλότερη από εκείνη των ανδρών (76,9%), αλλά και σημαντικά χαμηλότερη από τον ευρωπαϊκό μέσο όρο (69,3%)**. Αξίζει να σημειώσουμε ότι τόσο η γυναικεία όσο και η ανδρική απασχόληση στην Ελλάδα είναι οι χαμηλότερες που καταγράφονται ανάμεσα στις 27 χώρες της Ε.Ε., ενώ η

γυναικεία απέχει σε σημαντικό βαθμό από τον εθνικό στόχο του 70% που είχε τεθεί στα πλαίσια της ευρωπαϊκής στρατηγικής για έξυπνη, διατηρήσιμη και χωρίς αποκλεισμούς ανάπτυξη για το 2020.

Η μερική απασχόληση των γυναικών (12,2%) στην Ελλάδα είναι 2,5 φορές μεγαλύτερη από εκείνη των ανδρών (4,9%), παρουσιάζοντας μια καλύτερη εικόνα από τον ευρωπαϊκό μέσο όρο, όπου η γυναικεία μερική απασχόληση (28,4%) είναι 3,5 φορές μεγαλύτερη από εκείνη των ανδρών (8,2%).

Η άνιση κατανομή των ευθυνών φροντίδας αντικατοπτρίζεται και στον δείκτη αναφορικά με το ποσοστό του πληθυσμού που δεν συμμετέχει στην αγορά εργασίας λόγω της φροντίδας που παρέχει σε άλλα μέλη του νοικοκυριού. **Η έμφυλη διάσταση της φροντίδας γίνεται εμφανής και στα ποσοστά των ατόμων που βρίσκονται εκτός της αγοράς εργασίας για να φροντίσουν άλλα μέλη του νοικοκυριού.** Από τον πληθυσμό των γυναικών που δεν είναι ενεργές στην αγορά εργασίας το 2022, το 42,9% δηλώνει ότι έχει προχωρήσει σε αυτή την επιλογή για να επικεντρωθεί στις οικογενειακές υποχρεώσεις ή στη φροντίδα άλλων μελών του νοικοκυριού. Το αντίστοιχο ποσοστό του πληθυσμού των ανενεργών ανδρών είναι σχεδόν τέσσερις φορές μικρότερο από εκείνο των γυναικών, καθώς το 2022 ανήλθε στο 11,2%. Αξίζει να σημειώσουμε πως το 2022 το ποσοστό των ανδρών που δεν εργάζονταν καθώς φρόντιζαν άλλα μέλη του νοικοκυριού τους σχεδόν διπλασιάστηκε σε σχέση με το 2021 (από 5,9% το 2021 σε 11,2% το 2022). Αύξηση κατά 8,3% παρουσίασε και το ποσοστό των γυναικών που δεν εργάζονταν λόγω ευθυνών φροντίδας (από 34,6% το 2021 σε 42,9% το 2022).

Τέλος, αναφορικά με τις γυναίκες σε θέσεις ευθύνης, στα στοιχεία του 2022 για την Ελλάδα παρατηρείται ότι ο αριθμός των γυναικών υπολείπεται σημαντικά σε σχέση με τον αντίστοιχο ανδρικό, αλλά και σε σχέση με τον ευρωπαϊκό μέσο όρο. **Μόλις το 31,7% των θέσεων ευθύνης (managers) καλύπτονται από γυναίκες στην Ελλάδα,** όταν στην Ευρωπαϊκή Ένωση, το ποσοστό αυτό είναι 35,5%,

Το έμφυλο συνολικό εισοδηματικό χάσμα

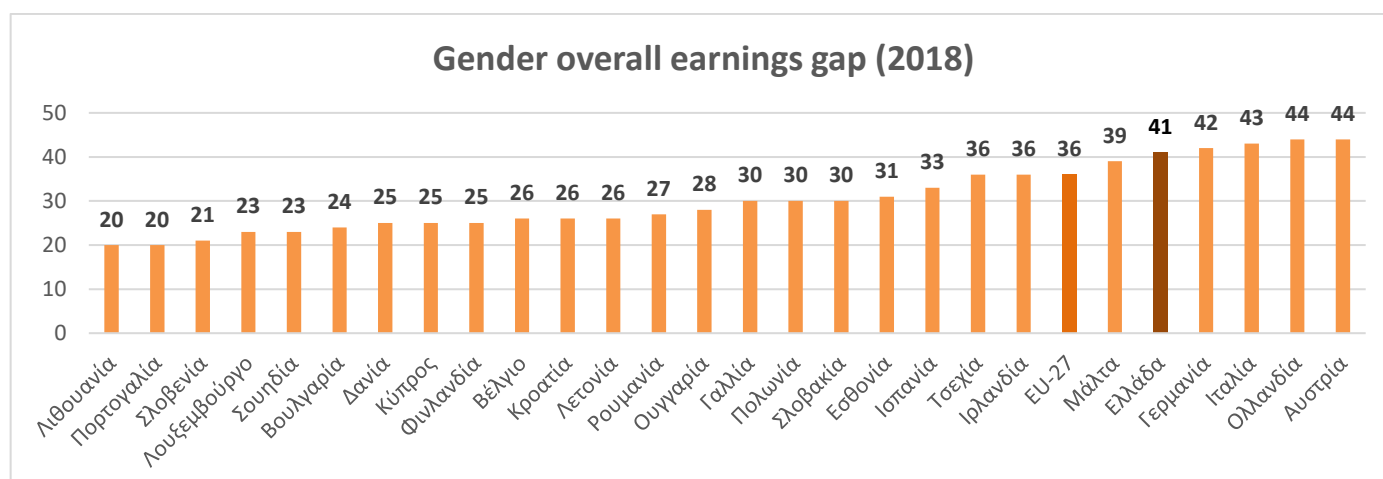
Η Eurostat, σε μια προσπάθεια αποτύπωσης μιας ρεαλιστικότερης εικόνας αναφορικά με το έμφυλο μισθολογικό χάσμα, έχει προχωρήσει στη δημιουργία του δείκτη gender overall earnings gap. Για τον υπολογισμό αυτού του δείκτη λαμβάνονται υπόψη οι μέσες μεικτές ωριαίες αποδοχές ανδρών και γυναικών, οι μέσες ώρες που εργάζεται ένας άνδρας και μια γυναίκα τον μήνα και για τις οποίες λαμβάνει αμοιβή, καθώς και το ποσοστό απασχόλησης ανδρών και γυναικών.⁶

⁶ Ο συγκεκριμένος τύπος ακολουθεί εκείνον του χάσματος και είναι ο εξής:

$$GOEG = \frac{(E_m \times H_m \times ER_m) - (E_w \times H_w \times ER_w)}{(E_m \times H_m \times ER_m)} \times 100$$

Όπου E το εισόδημα, H οι ώρες, ER το ποσοστό απασχόλησης, ενώ με δείκτη m χαρακτηρίζονται οι άνδρες και με δείκτη w οι γυναίκες.

Γράφημα 5: Συνολικό έμφυλο μισθολογικό χάσμα (*Eurostat, 2018*)



Παρατηρούμε, επομένως, ότι όταν λαμβάνεται υπόψη ο βαθμός στον οποίο οι γυναίκες εργάζονται με μερική απασχόληση, αλλά και τα χαμηλότερα ποσοστά απασχόλησής τους στην αγορά εργασίας, το έμφυλο μισθολογικό χάσμα εμφανίζεται πολύ υψηλότερο. Σύμφωνα με τα στοιχεία του 2018, το χάσμα στην ΕΕ άγγιξε το 36%, με την Ελλάδα να καταγράφει ποσοστό 41% και να κατατάσσεται ως η 5η χώρα με το υψηλότερο χάσμα στην Ευρώπη.

Ευρωπαϊκές και εθνικές πολιτικές για την αντιμετώπιση του έμφυλου μισθολογικού χάσματος

Για την αντιμετώπιση του έμφυλου μισθολογικού χάσματος απαιτείται η καταπολέμηση των γενεσιουργών αιτιών του: η μειωμένη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας, η αόρατη και μη αμειβόμενη εργασία τους, η μεγαλύτερη χρήση από μέρους των γυναικών της μερικούς απασχόλησης, οι συχνότερες και μεγαλύτερες διακοπές στον εργασιακό τους βίο, καθώς και ο κάθετος και οριζόντιος διαχωρισμός λόγω έμφυλων στερεοτύπων και διακρίσεων. Έτσι, η [ευρωπαϊκή στρατηγική για την ισότητα των φύλων 2020-2025](#) περιλαμβάνει σειρά πρωτοβουλιών για την αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας, την παροχή προσιτών και ποιοτικών υπηρεσιών φροντίδας, την καλύτερη κατανομή των άμισθων ευθυνών φροντίδας και την ίση συμμετοχή σε διαφορετικούς κλάδους της οικονομίας. Παρακάτω περιγράφονται 3 από τις ευρωπαϊκές οδηγίες που έχουν υιοθετηθεί προς αυτή την κατεύθυνση και η διαδικασία της ενσωμάτωσής τους στο εθνικό δίκαιο της Ελλάδας.

Η εξισορρόπηση εργασιακής και προσωπικής ζωής επιδιώκεται μέσα από την παροχή συγκεκριμένων δικαιωμάτων σε ενωσιακό επίπεδο, διευκολύνοντας και τους δύο γονείς στον συνδυασμό οικογενειακών και εργασιακών υποχρεώσεων. Έτσι, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο εξέδωσαν τον Ιούνιο του 2019 **οδηγία για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τους γονείς και τους φροντιστές (2019/1158)**⁷. Μεταξύ άλλων, στο άρθρο 4 της παραπάνω οδηγίας ορίζεται η **άδεια πατρότητας 10 εργάσιμων ημερών**. Η εν λόγω οδηγία ενσωματώθηκε στο εθνικό δίκαιο της Ελλάδας τον

⁷ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1158>

Ιούνιο του 2021 με τον Ν. 4808/2021, ενώ η άδεια πατρότητας ορίστηκε στις 14 εργάσιμες ημέρες (άρθρο 27 του Ν.4808/2021).

Σκοπός της **οδηγίας για την μισθολογική διαφάνεια** (ΕΕ 2023/970)⁸ που αναφέρθηκε στην εισαγωγή του παρόντος Ενημερωτικού Σημειώματος, είναι η **διασφάλιση της ίσης αμοιβής για ίση εργασία ή για εργασία ίσης αξίας ανάμεσα στις γυναίκες και τους άνδρες στην Ευρωπαϊκή Ένωση**. Στόχους της εν λόγω οδηγίας αποτελούν η καθιέρωση μισθολογικής διαφάνειας εντός των οργανισμών, η διευκόλυνση της εφαρμογής των βασικών εννοιών που σχετίζονται με την ίση αμοιβή και η ενίσχυση των μηχανισμών επιβολής της νομοθεσίας. Η εν λόγω οδηγία οφείλει να ενσωματωθεί στο εθνικό δίκαιο των κρατών-μελών μέχρι την 7η Ιουνίου 2026.

Ακόμη, αναφορικά με το φαινόμενο της γυάλινης οροφής, η Ευρωπαϊκή Ένωση έχει προχωρήσει στην υιοθέτηση **οδηγίας για τη βελτίωση της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων σε θέσεις διευθυντικών στελεχών των εισηγμένων εταιρειών** και σχετικά μέτρα (ΕΕ 2022/2381)⁹. Περισσότερο συγκεκριμένα, πρόκειται για την υιοθέτηση του μέτρου της ποσόστωσης φύλου 40% στις θέσεις των μη εκτελεστικών διευθυντικών στελεχών ή 33% στις θέσεις των διευθυντικών στελεχών, είτε εκτελεστικών είτε μη (άρθρο 5 της οδηγίας). Από την υποχρέωση αυτή θα εξαιρούνται οι μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις με έως 249 εργαζόμενους. Η μεταφορά της εν λόγω οδηγίας στο εθνικό δίκαιο θα πρέπει να λάβει χώρα μέχρι τον Δεκέμβριο του 2024 (άρθρο 11). Παρότι δεν είχε ακόμη εκδοθεί η εν λόγω οδηγία, στην Ελλάδα, από τον Ιούλιο του 2021, ισχύει ποσόστωση φύλου 25% για τα μέλη των διοικητικών συμβουλίων των εισηγμένων στο Χ.Α. εταιρειών (Ν. 4706/2020, άρθρο 3).¹⁰

Οι πηγές που χρησιμοποιήθηκαν για την άντληση των στοιχείων είναι: ΕΛΣΤΑΤ, Eurostat, EIGE, European Commission, European Parliament.

Το **Παρατηρητήριο** είναι το αρμόδιο Τμήμα της Γενικής Γραμματείας Ισότητας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων για τη συλλογή, ανάλυση, επεξεργασία και διάχυση στατιστικών δεδομένων και δεικτών που σχετίζονται με τις πολιτικές ισότητας των δύο φύλων.

Σκοπός του είναι η αποτύπωση των έμφυλων διαφοροποιήσεων σε 12 βασικά πεδία πολιτικής και η παρακολούθηση των τάσεων, εξελίξεων στην Ελλάδα σε βάθος χρόνου. Περιλαμβάνει 84 δείκτες φύλου που είτε έχουν υιοθετηθεί σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης με βάση την Πλατφόρμα Δράσης του Πεκίνου, είτε σχετίζονται με ειδικότερες εθνικές προτεραιότητες. Οι δείκτες συνοδεύονται από τα μεταδεδομένα, καθώς και από έγγραφα που αφορούν σε συναφείς εκθέσεις και μελέτες.

e-mail: info@isotita.gr

⁸ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32023L0970>

⁹ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022L2381>

¹⁰ Σύμφωνα με τα στοιχεία της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς, το ποσοστό των γυναικών μελών στα ΔΣ των εισηγμένων εταιρειών ανήλθε το 2022 σε 26,1% και το 2023 σε 27,5%.