



Βρυξέλλες, 20.11.2017
COM(2017) 678 final

**ΑΝΑΚΟΙΝΩΣΗ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΠΡΟΣ ΤΟ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟ, ΤΟ
ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ΚΑΙ ΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ
ΕΠΙΤΡΟΠΗ**

**Σχέδιο δράσης της ΕΕ 2017-2019
Αντιμετώπιση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων**

1. ΤΟ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΟ ΧΑΣΜΑ ΜΕΤΑΞΥ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΣΤΗΝ ΕΕ

Το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων έχει παραμείνει στάσιμο λόγω...

Η ισότητα των φύλων είναι μια από τις θεμελιώδεις αξίες της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Ωστόσο, δεν έχει επιτευχθεί σε θέματα εργασίας. Οι γυναίκες στην ΕΕ, σε όλους τους τομείς της οικονομίας, κερδίζουν κατά μέσον όρο, πάνω από 16 % λιγότερο, σε ωριαία βάση, απ' ό,τι οι άνδρες. Το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων βρίσκεται σε στασιμότητα την τελευταία πενταετία. Με τον σημερινό ρυθμό των αλλαγών, αναμένεται να κλείσει μόνο στις αρχές της επόμενης χιλιετίας. Η πρόσφατη στασιμότητα εγείρει ερωτήματα ως προς την ανάγκη ενίσχυσης και προσαρμογής των υφιστάμενων πρωτοβουλιών: οι ανισότητες μεταξύ των φύλων στην αγορά εργασίας έχουν περιοριστεί, χωρίς όμως να έχουν εξαλειφθεί¹.

... του εκτεταμένου διαχωρισμού στην αγορά εργασίας,

Οι τομείς και τα επαγγέλματα υφίστανται διαχωρισμούς: οι περισσότεροι Ευρωπαίοι εργαζόμενοι έχουν συναδέλφους κυρίως του ίδιου φύλου² και οι τομείς όπου συγκεντρώνονται γυναίκες συχνά αμείβονται λιγότερο από τους αντίστοιχους τομείς όπου συγκεντρώνονται άνδρες³. Μολονότι ορισμένες πρωτοβουλίες συνέβαλαν με επιτυχία στην ενθάρρυνση των γυναικών να εισέλθουν σε ανδροκρατούμενους τομείς, όπως οι επιστήμες και η τεχνολογία, ο βαθμός του διαχωρισμού στα επαγγέλματα και στους τομείς έχει παραμείνει σχεδόν αμετάβλητος⁴. Επιπλέον, σχεδόν σε όλους τους τομείς οι άνδρες παίρνουν συχνότερα προαγωγή σε εποπτικούς ή διαχειριστικούς ρόλους, κατακτώντας την κορυφή όπου λιγότερο από το 5 % των προέδρων διοικητικού συμβουλίου είναι γυναίκες. Αυτός ο «κάθετος» διαχωρισμός ευθύνεται για σημαντικό ποσοστό του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων⁵.

... των επίμονων στερεοτύπων που τροφοδοτούνται από ανεπαρκείς πολιτικές συνδυασμού επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής,

Εξακολουθούν να υφίστανται στερεότυπα σχετικά με τους ρόλους ανδρών και γυναικών στη κοινωνία και, κατ' επέκταση, για το αν θα πρέπει να είναι στην αγορά εργασίας ή να μένουν στο σπίτι. Αυτό είναι ένα από τα βασικά αίτια των μισθολογικών διαφορών μεταξύ των φύλων. Οι άνδρες, κατά μέσο όρο, αφιερώνουν πολύ λιγότερο χρόνο απ' ό,τι οι γυναίκες για τη φροντίδα παιδιών ή εξαρτώμενων συγγενών, ενώ οι γυναίκες δεν

¹ Ειδικότερα, τα στοιχεία δείχνουν ότι το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων μπορεί να αυξηθεί, καθώς περισσότερες γυναίκες εισέρχονται στην αγορά εργασίας. Βλ. Boll, C.: Leppin, J.: Rossen, A.: Wolf, A. (2016), «Παράγοντες μεγέθους και επιπτώσεων του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων στις χώρες της ΕΕ», έκθεση που καταρτίστηκε για λογαριασμό και με χρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής — Γενική Διεύθυνση Δικαιοσύνης και Καταναλωτών. Επιπλέον, οι εξελίξεις στην αγορά εργασίας υπήρξαν εν γένει δυσμενείς για τους χαμηλόμισθους εργαζόμενους. Επομένως, οι γυναίκες «κολλυμπούν ενάντια στο ρεύμα» των δυσμενών τάσεων. Βλ. Blau F and Kahn L (1997), "Swimming Upstream: Trends in the Gender Wage Differential in the 1980s", Journal of Labor Economics, Vol. 15, No. 1, Part I (Jan., 1997), σ. 1-42

² Βλ. Burchell B., Hardy V., Rubery J. and Smith M. (2015), A new method to understand labour market segregation, έκθεση που καταρτίστηκε για λογαριασμό και με χρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής — Γενική Διεύθυνση Δικαιοσύνης και Καταναλωτών: μόνο το 18 % των γυναικών και το 15 % των ανδρών εργάζονται σε μικτά επαγγέλματα (60-40 % άνδρες και γυναίκες).

³ Boll et al. (2016): ο διαχωρισμός σε τομείς συμβάλλει στη διεύρυνση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων σε όλες τις χώρες. Το αποτέλεσμα του επαγγελματικού διαχωρισμού είναι πιο ανομοιογενές μεταξύ των χωρών: σε ορισμένες χώρες: ο επαγγελματικός διαχωρισμός ενδέχεται να προστατεύει τις γυναίκες.

⁴ Βλ. Δείκτη επαγγελματικού διαχωρισμού και διαχωρισμού σε τομείς, που δημοσιεύεται κάθε χρόνο στην έκθεση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής σχετικά με την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών.

⁵ Βλ. Boll et al. (2016):

μπορούν να αφιερώσουν τον χρόνο αυτό σε μισθωτή εργασία ή να αποκτήσουν εμπειρία που θα τις βοηθήσει καθ' όλη τη διάρκεια της επαγγελματικής τους ζωής⁶. Οι πολιτικές για τον συνδυασμό επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής, αν είναι καλά σχεδιασμένες, μπορούν να συμβάλουν στη μείωση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων. Η επένδυση σε εγκαταστάσεις επίσημης φροντίδας και σε επαρκή άδεια από την εργασία για οικογενειακούς λόγους τόσο για τις γυναίκες όσο και για τους άνδρες συμβάλλει στη μείωση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων, καθώς έχει ως αποτέλεσμα λιγότερες διακοπές σταδιοδρομίας και λιγότερο ασυνεχή απασχόληση για τις γυναίκες. Οι ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας (συμπεριλαμβανομένων του ελαστικού ωραρίου, του μειωμένου ωραρίου και της τηλεργασίας) θα πρέπει να αξιοποιηθούν καλύτερα, τόσο για τις γυναίκες όσο και για τους άνδρες, και δεν πρέπει να θεωρούνται ως κόστος για τους εργοδότες, οι οποίοι συχνά τείνουν να αδικούν τους υπαλλήλους υπό μορφή μισθολογικής υστέρησης⁷.

... και των διακρίσεων που οφείλονται στην αδιαφάνεια

Σχεδόν σε όλα τα επαγγέλματα, κατά μέσο όρο, οι άνδρες έχουν μεγαλύτερη αμοιβή από τις γυναίκες. Οι διακρίσεις όσον αφορά την αμοιβή εξακολουθούν να είναι διαδεδομένες: μια γυναίκα μπορεί να αμείβεται λιγότερο από έναν άνδρα για την ίδια ακριβώς εργασία· και η εργασία που εκτελείται συνήθως από γυναίκες αμείβεται λιγότερο απ' ό,τι η εργασία που εκτελείται συνήθως από άνδρες, ακόμη και όταν είναι ίσης αξίας. Επιπλέον, η μυστικότητα που περιβάλλει τα επίπεδα των αμοιβών καθιστά ακόμη πιο δύσκολο να ανιχνευτούν οι περιπτώσεις διακρίσεων. Παρά το ότι η πλειονότητα των Ευρωπαίων (69 %) έχουν επίγνωση της ύπαρξης μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων σε ολόκληρη την οικονομία, οι εργαζόμενοι δεν πιστεύουν ότι υφίσταται τέτοιο χάσμα στη δική τους εταιρεία, ενώ το ένα τρίτο των εργαζομένων δεν γνωρίζουν τον μισθό των συναδέλφων τους. Οι Ευρωπαίοι θα υποστήριζαν τη μεγαλύτερη διαφάνεια στην εργασία: σχεδόν τα δύο τρίτα είναι υπέρ της δημοσίευσης των μέσων αμοιβών ανά φύλο και ανά τύπο καθηκόντων στον οργανισμό ή στην εταιρεία όπου εργάζονται⁸.

Σχεδόν οι μισοί εργαζόμενοι δεν νιώθουν άνετα με την ιδέα διαπραγμάτευσης του μισθού τους, και το ποσοστό αυτό είναι υψηλότερο στις γυναίκες απ' ό,τι στους άνδρες. Ωστόσο, σημασία έχει και το πλαίσιο: οι γυναίκες τείνουν να διαπραγματεύονται στον ίδιο βαθμό με τους άνδρες όταν αναφέρεται ρητά ότι οι αμοιβές είναι διαπραγματεύσιμες και ότι, επομένως, η διαπραγμάτευση αποτελεί κατάλληλη συμπεριφορά. Η οργάνωση της εργασίας και ο σχεδιασμός των πολιτικών για τις προσλήψεις και τις αμοιβές μπορούν να έχουν μεγάλο αντίκτυπο: εάν είναι καλοσχεδιασμένα, μπορούν να εξουδετερώσουν τις υποσυνείδητες προκαταλήψεις μας σχετικά με τους άνδρες και τις γυναίκες, ώστε να αποφευχθούν τα «δύο μέτρα και δύο σταθμά» της άνισης αμοιβής γυναικών και ανδρών.

Το μέγεθος του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων σε όλο το εύρος της οικονομίας εξαρτάται επίσης από τους θεσμικούς φορείς καθορισμού των μισθών. Οι διατομεακοί κατώτατοι μισθοί και οι μηχανισμοί διαμόρφωσης μισθών μπορούν να

⁶ Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2015) Μια διαρκώς στενότερη ένωση των λαών της Ευρώπης; Αύξηση των ανισοτήτων στην ΕΕ και οι κοινωνικές, οικονομικές και πολιτικές τους επιπτώσεις. Αποτελέσματα έρευνας με ενωσιακή χρηματοδότηση. ΓΔ Έρευνας και Καινοτομίας, Βρυξέλλες, σ. 54-55.

⁷ Goldin C. (2014), «A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter.», *American Economic Review*, 104 (4) :1091-1119.

⁸ Ευρωβαρόμετρο 465.

συμβάλουν στην αύξηση των αμοιβών σε χαμηλά αμειβόμενους τομείς και, ως εκ τούτου, στη μείωση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων⁹.

Η σημερινή κατάσταση υποδηλώνει την ανάγκη να εξεταστούν μέτρα μεγαλύτερης εμβέλειας σε επίπεδο ΕΕ. Τα εν λόγω μέτρα θα συμβάλουν στην τόνωση της απασχόλησης και της ανάπτυξης στην ΕΕ και στη διαμόρφωση πιο δίκαιης ενιαίας αγοράς για την απασχόληση. Η παρούσα ανακοίνωση παρουσιάζει ένα σχέδιο δράσης για την περαιτέρω αντιμετώπιση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων και για να εξασφαλιστεί η πλήρης εφαρμογή της αρχής της ίσης αμοιβής μεταξύ γυναικών και ανδρών.

2. ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΕΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

Η μείωση του μισθολογικού χάσματος παραμένει μείζων στόχος στο πλαίσιο του γενικότερου στόχου της επίτευξης της ισότητας των φύλων¹⁰ και της επίτευξης των στόχων βιώσιμης ανάπτυξης του Θεματολογίου των Ηνωμένων Εθνών για το 2030. Συμβάλλει επίσης στην προαγωγή του ευρωπαϊκού πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων [σύμφωνα με τη διακήρυξη από το Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο και την Επιτροπή κατά τη [διάσκεψη κορυφής για κοινωνικά θέματα για τη δίκαιη απασχόληση και την ανάπτυξη](#) στις 17 Νοεμβρίου στο Γκέτεμποργκ], και ιδίως της αρχής 2 σχετικά με τη διασφάλιση της ισότητας των φύλων σε όλους τους τομείς και της αρχής 3 σχετικά με την ισότητα των ευκαιριών.

Ως εκ τούτου, παραμένει πολιτική προτεραιότητα για την Επιτροπή¹¹. Το παρόν σχέδιο δράσης αποσκοπεί στην περαιτέρω μετουσίωση της εν λόγω δέσμευσης για εξάλειψη του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων σε κατάλογο βασικών, συγκεκριμένων δράσεων.

Το σχέδιο δράσης περιλαμβάνει μια ευρεία και συνεκτική σειρά δραστηριοτήτων για την αντιμετώπιση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων από όλες τις δυνατές πλευρές, αντί να προβάλλεται μόνον ένας παράγοντας ή μία αιτία. Οι εν λόγω δραστηριότητες θα αλληλοενισχύονται.

Έχουν προσδιοριστεί οκτώ κύριοι άξονες δράσης:

- 1- Βελτίωση της εφαρμογής της αρχής της ισότητας των αμοιβών
- 2- Καταπολέμηση του διαχωρισμού των φύλων σε επαγγέλματα και κλάδους
- 3- Εξάλειψη της «γυάλινης οροφής»: πρωτοβουλίες για την καταπολέμηση του κάθετου διαχωρισμού
- 4- Αντιμετώπιση της τροχοπέδης της φροντίδας
- 5- Καλύτερη αξιοποίηση των δεξιοτήτων, προσπαθειών και ευθυνών των γυναικών
- 6- Καταπολέμηση της αδιαφάνειας: αποκάλυψη των ανισοτήτων και των στερεοτύπων

⁹ Για παράδειγμα, η θέσπιση κατώτατου μισθού στη Γερμανία υπολογίζεται ότι θα μειώσει το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων κατά 2,5 ποσοστιαίες μονάδες. Οι γυναίκες θα πρέπει επίσης να επωφελούνται από την πρόσφατη αύξηση των κατώτατων μισθών σε ορισμένες από τις χώρες με τις μεγαλύτερες μισθολογικές διαφορές μεταξύ των φύλων (Τσεχική Δημοκρατία, Σλοβακία και Ηνωμένο Βασίλειο).

¹⁰ Αντιπροσωπεύει το ένα τρίτο των ανισοτήτων ως προς την αμοιβή μεταξύ γυναικών και ανδρών και γυναικών κατά τη διάρκεια του εργασιακού βίου. Βλ. έκθεση της Επιτροπής για το 2017 σχετικά με την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών και τον ιστότοπο της Eurostat: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_statistics

¹¹ Η γεφύρωση του χάσματος μεταξύ των δύο φύλων είναι ένας από τους στόχους της στρατηγικής δέσμευσης της Επιτροπής για την ισότητα των φύλων (2016-2019) http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/151203_strategic_engagement_en.pdf

- 7- Προειδοποίηση και ενημέρωση σχετικά με το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων
8- Ενίσχυση των συμπράξεων για την αντιμετώπιση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων

Για να υπάρξει αποτελεσματικότητα, θα πρέπει να υπάρξουν συνέργειες μεταξύ των μέτρων που λαμβάνονται από τους βασικούς ενδιαφερομένους σε ευρωπαϊκό, εθνικό και εταιρικό επίπεδο.

ΔΡΑΣΗ 1: ΒΕΛΤΙΩΣΗ ΤΗΣ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΤΗΣ ΑΡΧΗΣ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΑΜΟΙΒΩΝ

Η Επιτροπή θα αξιολογήσει την ανάγκη για περαιτέρω νομικά μέτρα για τη βελτίωση της επιβολής της αρχής αυτής, ενώ θα παρακολουθεί περαιτέρω και θα επιβάλλει τα υφιστάμενα ενωσιακά δικαιώματα.

Η ΣΛΕΕ κατοχυρώνει την αρχή της ισότητας των αμοιβών στο άρθρο 157. Το άρθρο 4 της αναδιατυπωμένης οδηγίας για την ισότητα των φύλων (2006/54/ΕΚ) θεσπίζει την αρχή της ισότητας των αμοιβών, προβλέποντας ότι, για όμοια εργασία ή για εργασία στην οποία αποδίδεται η αυτή αξία, καταργούνται οι άμεσες και έμμεσες διακρίσεις λόγω του φύλου όσον αφορά όλα τα στοιχεία και τους όρους αμοιβής.

Το 2013 η Επιτροπή ενέκρινε έκθεση για την εφαρμογή της αναδιατυπωμένης οδηγίας για την ισότητα των φύλων¹². Η έκθεση παρουσιάζει την πορεία των εργασιών όσον αφορά την εφαρμογή της οδηγίας στην πράξη, μεταξύ άλλων σχετικά με το ζήτημα της ίσης αμοιβής.

Το 2014 η Επιτροπή εξέδωσε σύσταση σχετικά με τη διαφάνεια των αμοιβών¹³, η οποία προωθεί μια πιο αποτελεσματική εφαρμογή της νομοθεσίας για την ισότητα των αμοιβών μέσω της εργαλειοθήκης συγκεκριμένων μέτρων για τη βελτίωση της μισθολογικής διαφάνειας¹⁴. Η σύσταση καλεί τα κράτη μέλη να επιλέξουν και να εφαρμόσουν τουλάχιστον ένα από τα ανωτέρω μέτρα υπό το πρίσμα των συνθηκών που επικρατούν σε εθνικό επίπεδο.

Παράλληλα με το παρόν σχέδιο δράσης, η Επιτροπή εξέδωσε έκθεση αξιολόγησης σχετικά με τη σύσταση για τη διαφάνεια. Η έκθεση προβαίνει σε απολογισμό της συνέχειας που δόθηκε από τα κράτη μέλη και παρουσιάζει επισκόπηση των υφιστάμενων εθνικών μέτρων¹⁵. Η αξιολόγηση των εθνικών μέτρων που κοινοποιήθηκαν από τα κράτη μέλη κατέδειξε ότι τα ισχύοντα εθνικά μέτρα για τη διαφάνεια είναι ανεπαρκή και μη αποτελεσματικά από μόνα τους.

¹² Έκθεση για την εφαρμογή της οδηγίας 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), COM(2013) 861 final -- http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/com-2013-861-final_en.pdf

¹³ 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 --http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/c_2014_1405_en.pdf

¹⁴ Σε αυτά περιλαμβάνονται: i) το δικαίωμα των εργαζομένων να ζητούν πληροφορίες σχετικά με τα επίπεδα των αμοιβών, οι οποίες θα αναλύονται ανά φύλο, για κατηγορίες εργαζομένων που εκτελούν την ίδια εργασία ή εργασία ίσης αξίας· ii) η τακτική υποβολή εκθέσεων από τους εργοδότες σχετικά με τη διάρθρωση των αμοιβών ανά κατηγορία εργαζομένου ή θέση, οι οποίες θα αναλύονται ανά φύλο (μέτρο που αφορά μόνο μεγάλες και μεσαίες εταιρείες)· iii) οι έλεγχοι σχετικά με τις αμοιβές σε μεγάλες εταιρείες· και iv) η συζήτηση θεμάτων σχετικών με την ισότητα των αμοιβών στο κατάλληλο επίπεδο στο πλαίσιο των συλλογικών διαπραγματεύσεων.

¹⁵ COM(2017) 671

Τόσο η έκθεση σχετικά με την εφαρμογή της αναδιατυπωμένης οδηγίας για την ισότητα των φύλων, όσο και η έκθεση για την εφαρμογή της σύστασης για τη διαφάνεια, τεκμηριώνουν την αναγκαιότητα να ενισχυθεί το υφιστάμενο νομικό πλαίσιο και να βελτιωθεί η επιβολή του.

Ειδικότερα, η Επιτροπή:

- θα εκτιμήσει τη δυνατότητα στοχευμένων τροποποιήσεων της αναδιατυπωμένης οδηγίας για την ισότητα των φύλων, εξετάζοντας:
 - κατά πόσο είναι αναγκαίο και δυνατό να καταστούν δεσμευτικά ορισμένα ή όλα τα μέτρα σχετικά με τη μισθολογική διαφάνεια που προβλέπονται στη σύσταση του 2013, όπως:
 - η παροχή στους υπαλλήλους του δικαιώματος να ζητούν πληροφορίες για τα επίπεδα των αμοιβών·
 - η τακτική υποβολή εκθέσεων από τους εργοδότες σχετικά με τους μισθούς ανά κατηγορία εργαζομένου ή θέση·
 - η διευκρίνιση της έννοιας της εργασίας ίσης αξίας·
 - βελτίωση των κυρώσεων και της αποζημίωσης των θυμάτων με την αξιολόγηση της ανάγκης θέσπισης μέτρων, όπως¹⁶:
 - η πρόβλεψη ελάχιστων κυρώσεων σε περίπτωση παραβίασης της αρχής της ισότητας των αμοιβών, και
 - η πρόβλεψη ελάχιστων κανόνων σχετικά με την αποζημίωση που θα θέτουν το θύμα στην κατάσταση στην οποία θα βρισκόταν αν είχε τηρηθεί η αρχή της ισότητας των αμοιβών.
 - η διασφάλιση της ισότητας των φύλων σε επαγγελματικά συνταξιοδοτικά συστήματα με στόχο την προσαρμογή της αναδιατυπωμένης οδηγίας για την ισότητα των φύλων στη νομολογία του Δικαστηρίου: η οδηγία επιτρέπει τη διαφορετική μεταχείριση γυναικών και ανδρών στον τομέα των επαγγελματικών συντάξεων, λόγω του διαφορετικού τους στατιστικού προσδόκιμου ζωής, πράγμα που έχει ως αποτέλεσμα να λαμβάνουν οι γυναίκες χαμηλότερες μηνιαίες συντάξεις επειδή κατά μέσο όρο ζουν περισσότερο (και επομένως συμβάλλει στο συνταξιοδοτικό χάσμα μεταξύ των φύλων)· η πρακτική αυτή διαπιστώθηκε ότι εισάγει διακρίσεις και απαγορεύτηκε από το Δικαστήριο για τις κρατικές συντάξεις¹⁷ το 2014 και για τις ιδιωτικές συντάξεις (ασφαλιστικές συμβάσεις) το 2011¹⁸.

¹⁶ Η αναδιατυπωμένη οδηγία για την ισότητα των φύλων υποχρεώνει τα κράτη μέλη να θεσπίσουν κυρώσεις οι οποίες είναι αποτελεσματικές, αναλογικές και αποτρεπτικές. Ωστόσο, οι κυρώσεις που προβλέπονται από τις εθνικές νομοθεσίες των κρατών μελών διαφέρουν σε μεγάλο βαθμό, γεγονός που οδηγεί στην άνιση επιβολή των δικαιωμάτων που παρέχει η οδηγία.

¹⁷ Στην υπόθεση C-318/13 της 3ης Σεπτεμβρίου 2014 στο πλαίσιο διαδικασίας που κίνησε ο X, το ΔΕΕ αποφάνθηκε ότι οι διαφοροποιημένες παροχές που βασίζονται σε αναλογιστικά δεδομένα με βάση το φύλο είναι απαράδεκτες στις συντάξεις που χορηγούνται στο πλαίσιο υποχρεωτικών συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης δυνάμει της οδηγίας 79/7/ΕΟΚ.

¹⁸ Στην υπόθεση C-236/09, Test Achats, της 1ης Μαρτίου 2011, το ΔΕΕ ακύρωσε το άρθρο 5 παράγραφος 2 της οδηγίας 2004/113/ΕΚ το οποίο επέτρεπε τη χρήση αναλογιστικών παραγόντων με βάση το φύλο στις ασφαλιστικές συμβάσεις. Η απόφαση υποχρέωσε τα κράτη μέλη να καταστήσουν υποχρεωτικά τα ασφαλιστικά και τις παροχές ανεξαρτήτως φύλου από την 21η Δεκεμβρίου 2012.

- η ενίσχυση του ρόλου των φορέων ισότητας όσον αφορά την επιβολή του νόμου, για παράδειγμα με τους εξής τρόπους:
 - εξασφαλίζοντας ότι οι φορείς ισότητας μπορούν όντως και διαδραματίζουν πλήρως τον ρόλο τους, ιδίως μέσω της παρακολούθησης και επιβολής των ισχυόντων κανόνων·
 - αποσαφηνίζοντας τις απαιτήσεις στο πλαίσιο της οδηγίας και/ή καθορίζοντας οριζόντια πρότυπα για τους φορείς ισότητας σύμφωνα με το καθεστώς παρακολούθησης των εν λόγω φορέων, ιδίως σε ό,τι αφορά την ανεξαρτησία τους, την αποτελεσματικότητα και τις αρμοδιότητές τους¹⁹.
- θα συνεχίσει να αξιολογεί κατά πόσον το ενωσιακό κερτημένο εφαρμόζεται ορθά στα διάφορα κράτη μέλη της ΕΕ και να παρακολουθεί τον τρόπο με τον οποίο η αρχή της ισότητας των αμοιβών εφαρμόζεται στην πράξη· σε περίπτωση μη συμμόρφωσης, η Επιτροπή θα εξακολουθήσει να κινεί διαδικασίες επί παραβάσει κατά του οικείου κράτους μέλους λόγω μη συμμόρφωσης προς τις ενωσιακές υποχρεώσεις του·
- θα εκδώσει, το 2019, έκθεση σχετικά με τα εθνικά μέτρα που εγκρίθηκαν βάσει του άρθρου 157 παράγραφος 4 της ΣΛΕΕ που προβλέπει ειδικά πλεονεκτήματα, τα οποία διευκολύνουν το λιγότερο εκπροσωπούμενο φύλο να συνεχίσει μια επαγγελματική δραστηριότητα ή προλαμβάνουν ή αντισταθμίζουν τα μειονεκτήματα στην επαγγελματική σταδιοδρομία·
- θα συνεχίσει να συνεργάζεται με το δίκτυο φορέων ισότητας (EQUINET), τη συμβουλευτική επιτροπή για την ισότητα των ευκαιριών γυναικών και ανδρών και την ομάδα υψηλού επιπέδου για τη συνεκτίμηση της διάστασης του φύλου, ώστε να ενισχυθεί η εφαρμογή της αρχής της ισότητας της αμοιβής στα κράτη μέλη.

ΔΡΑΣΗ 2: ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΟΥ ΔΙΑΧΩΡΙΣΜΟΥ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΣΕ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΑ ΚΑΙ ΚΛΑΔΟΥΣ

Η Επιτροπή θα υποστηρίξει πρακτικές που αντιμετωπίζουν εγκαίρως στην εκπαίδευση και στην επαγγελματική ζωή τα στερεότυπα τα οποία συνεπάγονται διαφορές στην απασχόληση των γυναικών και των ανδρών σε διάφορους τομείς. Η Επιτροπή θα υποστηρίξει τις επιχειρήσεις και άλλους εργοδότες στις προσπάθειές τους να εξασφαλίσουν ίσες αμοιβές, να προσελκύουν και να διατηρούν το λιγότερο εκπροσωπούμενο φύλο.

Ο διαχωρισμός των φύλων στους κλάδους είναι ένα από τα βασικά αίτια του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων.

Η εκπροσώπηση ανδρών και γυναικών ποικίλλει από τον ένα οικονομικό κλάδο στον άλλο. Οι γυναίκες υποεκπροσωπούνται σε ορισμένους τομείς της οικονομίας, όπως οι κατασκευές, η μεταποίηση, οι μεταφορές, οι επιστήμες και οι ΤΠΕ²⁰. Αντιθέτως, οι

¹⁹ Όπως ανακοινώθηκε στην έκθεση σχετικά με την αξιολόγηση της σύστασης του 2014.

²⁰ Οι γυναίκες αντιπροσωπεύουν μόνον το 10 % του εργατικού δυναμικού στον κατασκευαστικό τομέα, το 22 % στον τομέα των μεταφορών και το 30 % στον τομέα της μεταποίησης (σε σύγκριση με 46 % για το σύνολο της οικονομίας).

άνδρες σπάνια εισέρχονται σε τομείς καίριας σημασίας για το μέλλον της ευρωπαϊκής κοινωνίας και οικονομίας, όπως η εκπαίδευση, η περίθαλψη και τα επαγγέλματα παροχής φροντίδας στον τομέα της υγειονομικής περίθαλψης.

Ο τομέας των ΤΠΕ έχει αναπτυχθεί την τελευταία δεκαετία και αναμένεται να συνεχίσει να δημιουργεί θέσεις εργασίας. Ωστόσο, μόλις το 16 % περίπου των σχεδόν 8 εκατομμυρίων ανθρώπων που εργάζονται στις ΤΠΕ είναι γυναίκες. Στον τεχνικό και επιστημονικό τομέα, ο διαχωρισμός των φύλων εξακολουθεί να είναι αισθητός μεταξύ της νέας γενιάς: ενώ το 2014 οι γυναίκες αποτελούσαν το 46 % του συνόλου των κατόχων διδακτορικού τίτλου στην ΕΕ, αντιπροσώπευαν μόνο το 28 % των κατόχων διδακτορικού τίτλου στους τομείς της μηχανολογίας, της μεταποιητικής βιομηχανίας και των δομικών κατασκευών, και μόνο το 21 % των αποφοίτων στον τομέα της πληροφορικής. Αντιθέτως, οι άνδρες αντιπροσωπεύουν μόνο το 33 % των κατόχων διδακτορικού τίτλου στη διδασκαλία γνωστικών αντικειμένων.

Η προσέλκυση περισσότερων γυναικών στους τομείς της επιστήμης, της τεχνολογίας, της μηχανολογίας και των μαθηματικών (STEM)²¹ θα συμβάλει στην αύξηση του ενωσιακού κατά κεφαλή ΑΕΠ από 2,2 σε 3,0 % το 2050. Αυτό θα μπορούσε να γίνει με εκμετάλλευση νέων τάσεων, όπως το ενδιαφέρον των κοριτσιών για την κωδικοποίηση ή η εμφάνιση νεοσύστατων εταιρειών που διοικούνται από γυναίκες.

Δεδομένου ότι οι επιλογές σταδιοδρομίας και μελέτης πραγματοποιούνται αρκετά νωρίς στη ζωή και πολύ συχνά δεν είναι αναστρέψιμες, για την αντιμετώπιση του διαχωρισμού στην αγορά εργασίας απαιτούνται δράσεις σε σχολικό επίπεδο. Τα δεδομένα του PISA²² δείχνουν ότι τα στερεότυπα που αφορούν το φύλο εξακολουθούν να επικρατούν, γεγονός που συνεπάγεται διαφορές στην αυτοπεποίθηση και στη συμμετοχή σε διάφορους τομείς. Υπάρχουν ορισμένες καλές πρακτικές όσον αφορά τον τρόπο αντιμετώπισης του διαχωρισμού στην εκπαίδευση και στην αγορά εργασίας. Στον τομέα αυτόν χρειάζεται αμοιβαία μάθηση και συγκέντρωση στοιχείων σχετικά με «ό,τι αποδίδει».

Ειδικότερα, η Επιτροπή :

θα υποστηρίξει διακρατικά σχέδια για την καταπολέμηση των στερεοτύπων και του διαχωρισμού στην εκπαίδευση, στην κατάρτιση και στην αγορά εργασίας, με εστίαση στα πειράματα που παράγουν αξιόπιστα στοιχεία. Η υποστήριξη θα παρέχεται μέσω του προγράμματος «Δικαιώματα, Ισότητα και Ιθαγένεια» (REC) για την περίοδο 2014-2020. Κατ' αυτό τον τρόπο συμπληρώνεται η υποστήριξη που παρέχεται στα κράτη μέλη μέσω του ΕΚΤ, καθώς και μέσω του προγράμματος Erasmus+.

- θα διοργανώσει συνέδριο απολογισμού (το 2018) και τελικό συνέδριο (2019) σχετικά με τα αποτελέσματα των σχεδίων για την καταπολέμηση των στερεοτύπων και του διαχωρισμού²³. σε συνεργασία με τους κύριους

²¹ Βλ. μελέτη του EIGE για τη μείωση του χάσματος μεταξύ των φύλων στην επιστήμη, την τεχνολογία, τη μηχανολογία και τα μαθηματικά (STEM)-- <http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas/economic-and-financial-affairs/economic-benefits-gender-equality/stem>

²² Ο ΟΟΣΑ είναι υπεύθυνος για το πρόγραμμα διεθνούς αξιολόγησης μαθητών (PISA), που είναι μια τριετής έρευνα των μαθητών ηλικίας 15 ετών σε ολόκληρο τον κόσμο. Έρευνα του 2015.

²³ Επιχορηγήσεις δράσεων με σκοπό τη στήριξη διακρατικών σχεδίων για την προώθηση ορθών πρακτικών όσον αφορά τους ρόλους των φύλων και την κατάργηση των στερεοτύπων που αφορούν το φύλο στην εκπαίδευση, στην κατάρτιση και στον χώρο εργασίας — JUST/2015/RGEN/AG/ROLE. Βλ. http://ec.europa.eu/justice/grants1/calls/2015_action_grants/just_2015_rgen_ag_role_en.htm

ενδιαφερομένους, ιδίως εκπροσώπους σχολείων, παρόχων κατάρτισης, πανεπιστημίων, δημόσιων υπηρεσιών απασχόλησης και παρόχων επαγγελματικού προσανατολισμού. Τα συνέδρια αυτά έχουν σκοπό να τονίσουν τις πλέον ελπιδοφόρες εμπειρίες και να τις διαδώσουν περαιτέρω σε ένα ευρύ φάσμα ενδιαφερομένων και εθνικών κυβερνήσεων·

- θα ξεκινήσει την τακτική ανταλλαγή βέλτιστων πρακτικών μεταξύ των εταιρειών, με στόχο την εξάλειψη του διαχωρισμού των φύλων και θα συνεχίσει να διευκολύνει την ενωσιακή πλατφόρμα χαρτών ποικιλομορφίας²⁴.
- θα εξακολουθήσει να χρηματοδοτεί έργα σε τοπικό επίπεδο με θέμα την αμφισβήτηση των στερεοτύπων, με επικεφαλής τις κοινότητες εκπαίδευσης και κατάρτισης, μέσω του προγράμματος Erasmus+·
- θα υλοποιήσει συγκεκριμένες πρωτοβουλίες σε διάφορους τομείς προκειμένου να εξαλειφθούν τα στερεότυπα σχετικά με τις δεξιότητες, τις ικανότητες και τους ρόλους των γυναικών και των ανδρών, για παράδειγμα:
 - θα συνεχίσει να καλεί τις επιχειρήσεις να συμμετάσχουν στον μεγάλο συνασπισμό για τις ψηφιακές δεξιότητες και την ψηφιακή απασχόληση²⁵ και, συγκεκριμένα, θα τους ζητήσει να εξοπλίσουν περισσότερες γυναίκες και κορίτσια με ψηφιακές δεξιότητες και να τις ενθαρρύνουν να σπουδάσουν και να σταδιοδρομήσουν στον τομέα των ΤΠΕ· θα διατίθεται ενωσιακή χρηματοδότηση σε οργανώσεις και επιχειρήσεις για να συνεχίσουν την ανταλλαγή ορθών πρακτικών σχετικά με την καινοτομία μέσω φύλου, την πολυμορφία και την κοινωνική ένταξη, και την ισορροπημένη ηγεσία·
 - θα δημοσιεύσει και θα εξετάσει τις κατάλληλες επόμενες ενέργειες όσον αφορά τη μελέτη του φθινοπώρου του 2017 *Γυναίκες στην ψηφιακή εποχή*, η οποία παρέχει μια επισκόπηση των τάσεων στον τομέα αυτό·
 - θα παρέχει εργαλεία για την προώθηση θεσμικών αλλαγών που μπορούν να ευνοήσουν την ισότητα στην επιστημονική σταδιοδρομία (όπως η Ισότητα των φύλων στον πανεπιστημιακό χώρο και στον χώρο της έρευνας - εργαλείο GEAR που αναπτύχθηκε από το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την ισότητα των φύλων) και θα εξακολουθήσει να παρακολουθεί τακτικά τις βασικές τάσεις στην επιστήμη και την έρευνα στο «*She Figures*», την εμβληματική έκδοση της Επιτροπής στον τομέα αυτό·
 - θα συνεχίσει να επισημαίνει τα επιτεύγματα των γυναικών στην επιστήμη με την οργάνωση του ενωσιακού βραβείου γυναικείας καινοτομίας·

²⁴ Η ενωσιακή πλατφόρμα χαρτών ποικιλομορφίας ιδρύθηκε το 2010 και χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή. Η πλατφόρμα αποτελείται σήμερα από 18 χάρτες ποικιλομορφίας από τις ακόλουθες χώρες: Αυστρία, Βέλγιο, Τσεχική Δημοκρατία, Δανία, Εσθονία, Φινλανδία, Γαλλία, Γερμανία, Ουγγαρία, Ιρλανδία, Ιταλία, Λουξεμβούργο, Κάτω Χώρες, Πολωνία, Πορτογαλία, Σλοβακία, Ισπανία και Σουηδία.
Βλ. http://ec.europa.eu/justice/discrimination/diversity/charters/index_en.htm

²⁵ Ο συνασπισμός για τις ψηφιακές δεξιότητες και την ψηφιακή απασχόληση συγκεντρώνει τα κράτη μέλη, επιχειρήσεις, κοινωνικούς εταίρους, μη κερδοσκοπικούς οργανισμούς και παρόχους εκπαίδευσης, που αναλαμβάνουν δράση για να αντιμετωπίσουν την έλλειψη ψηφιακών δεξιοτήτων στην Ευρώπη.

- θα εγκαινιάσει ενωσιακή πλατφόρμα αλλαγής με σκοπό την αύξηση της γυναικείας απασχόλησης και των ίσων ευκαιριών στον τομέα των μεταφορών²⁶, ενώ το 2018 θα δημοσιεύσει μελέτη σχετικά με την επιχειρηματική σκοπιμότητα της αυξημένης γυναικείας απασχόλησης στον τομέα των μεταφορών· μετά την ευρεία διάδοση των αποτελεσμάτων, θα κοινοποιηθούν οι βέλτιστες πρακτικές από τον τομέα και θα ενθαρρυνθούν και άλλοι τομείς να οργανώσουν παρόμοια διαδικασία·
- θα στηρίξει τη μάθηση από ομοτίμους μεταξύ των κρατών μελών σχετικά με τη σταδιοδρομία των εκπαιδευτικών και των διευθυντών σχολείων, προκειμένου να αντιμετωπιστούν οι ανισορροπίες μεταξύ των φύλων στη διδασκαλία²⁷. αυτό θα γίνει στο πλαίσιο του προγράμματος «Εκπαίδευση και κατάρτιση 2020», με μια σειρά από σεμινάρια εμπειρογνομόνων και θα συνδέεται με τον ευρωπαϊκό τομεακό κοινωνικό διάλογο στον τομέα της εκπαίδευσης²⁸.
- θα υποστηρίξει τη συλλογή στοιχείων σχετικά με τους μισθούς των εκπαιδευτικών από το δίκτυο Eurydice²⁹ σε συνεργασία με τον ΟΟΣΑ και θα ενθαρρύνει τα κράτη μέλη να αναλάβουν δράση για να εξαλείψουν τις υπερβολικά χαμηλές αμοιβές στον εν λόγω τομέα.

ΔΡΑΣΗ 3: ΕΞΑΛΕΙΨΗ ΤΗΣ «ΓΥΑΛΙΝΗΣ ΟΡΟΦΗΣ»: ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΟΥ ΚΑΘΕΤΟΥ ΔΙΑΧΩΡΙΣΜΟΥ

Η Επιτροπή θα υποστηρίξει πρακτικές για τη βελτίωση της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων και στις θέσεις λήψης αποφάσεων σε όλους τους τομείς.

Σε κάθε τομέα και σε κάθε επάγγελμα, οι γυναίκες είναι λιγότερο πιθανό να προαχθούν και να αναλάβουν διοικητικές αρμοδιότητες. Ως εκ τούτου, χρειάζονται δράσεις για να βελτιωθεί η ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στη διαδικασία λήψης αποφάσεων και να εξασφαλιστεί η ισότητα των φύλων σε όλα τα επίπεδα³⁰.

Ειδικότερα, η Επιτροπή :

- θα εργαστεί με στόχο την έγκριση της πρότασης της Επιτροπής για την έκδοση οδηγίας σχετικά με τη βελτίωση της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων μεταξύ των διοικητικών στελεχών των εισηγμένων στο χρηματιστήριο εταιρειών. Η πρόταση καθορίζει ποσοτικούς στόχους για τα κράτη μέλη, ενώ τονίζει τη

²⁶ Από τον Δεκέμβριο του 2017 οι ενδιαφερόμενοι από όλους τους τομείς των μεταφορών θα είναι σε θέση να προβάλλουν τις συγκεκριμένες δράσεις τους υπέρ της απασχόλησης των γυναικών και να ανταλλάσσουν ορθές πρακτικές.

²⁷ Ενίσχυση της διδασκαλίας στην Ευρώπη. Νέα στοιχεία από τους εκπαιδευτικούς που συγκεντρώθηκαν από το δίκτυο Eurydice και το CRELL, Ιούνιος 2015 http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/repository/education/library/policy/teaching-profession-practices_en.pdf

²⁸ Στήριξη των εκπαιδευτικών και των διευθυντών σχολείων με σκοπό την άριστη διδασκαλία και μάθηση, μέρος της ανακοίνωσης της Επιτροπής Ανάπτυξη των σχολείων και άριστη διδασκαλία για μια καλή αρχή στη ζωή [COM(2017) 248 final].

²⁹ http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/index_en.php

³⁰ Για παράδειγμα, στοιχεία του Οκτωβρίου 2016 δείχνουν ότι οι γυναίκες εξακολουθούν να αντιπροσωπεύουν λιγότερο από ένα στα τέσσερα (23,9 %) μέλη διοικητικών συμβουλίων στις μεγαλύτερες εισηγμένες εταιρείες που έχουν την έδρα τους στα κράτη μέλη της ΕΕ. Στην τοπική αυτοδιοίκηση, το 2015, οι γυναίκες αντιπροσώπευαν ποσοστό μόλις πάνω από έναν στους επτά (15,1 %) δημάρχους ή άλλους δημοτικούς συμβούλους (Εκθεση του 2017 για την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών).

σημασία της θέσπισης διαφανών κριτηρίων επιλογής υποψηφίων από τα διοικητικά συμβούλια·

- θα παρακολουθεί την υλοποίηση των πολιτικών πολυμορφίας των φύλων στα διοικητικά συμβούλια των μεγαλύτερων ενωσιακών εισηγμένων εταιρειών, στο πλαίσιο της οδηγίας 2014/95/ΕΕ για την τροποποίηση της οδηγίας 2013/34/ΕΕ όσον αφορά τη δημοσιοποίηση μη χρηματοοικονομικών πληροφοριών και πληροφοριών για την πολυμορφία από ορισμένες μεγάλες επιχειρήσεις και ομίλους· θα δώσει συνέχεια στις κατευθυντήριες γραμμές της Επιτροπής για την υποβολή εκθέσεων μη χρηματοοικονομικών πληροφοριών, εξετάζοντας ιδίως κατά πόσον οι μεγαλύτερες εταιρείες αντιμετωπίζουν την ισορροπία μεταξύ των φύλων στις πολιτικές τους υπέρ της πολυμορφίας³¹.
- θα εξακολουθήσει να χρηματοδοτεί, μέσω του προγράμματος «Δικαιώματα, Ισότητα και Ιθαγένεια», έργα των κυβερνήσεων, των κοινωνικών εταίρων, των επιχειρήσεων, των ΜΚΟ και των πανεπιστημίων με στόχο να βελτιωθεί η ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στις ανώτερες διοικητικές θέσεις σε όλα τα επίπεδα³².
- θα συμμετέχει σε διάλογο με τους κοινωνικούς εταίρους για να προωθήσει μέτρα που οδηγούν σε βελτίωση της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων στη διαδικασία λήψης αποφάσεων, ενώ θα δρομολογήσει και θα υλοποιήσει έργα που αποσκοπούν στη βελτίωση της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων σε θέσεις λήψης αποφάσεων.
- θα ενθαρρύνει τις κυβερνήσεις να θεσπίσουν στρατηγικές που περιλαμβάνουν συγκεκριμένα μέτρα τα οποία οδηγούν στη βελτιωμένη εκπροσώπηση του ανεπαρκώς εκπροσωπούμενου φύλου στη διαδικασία λήψης αποφάσεων.
- θα ξεκινήσει διάλογο με τις τομεακές ρυθμιστικές αρχές με στόχο την έγκριση μέτρων για τη βελτίωση της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων στη διαδικασία λήψης αποφάσεων.
- θα εφαρμόσει την πρωτοβουλία εξισορρόπησης της επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής (βλ. δράση 4) η οποία υποστηρίζει την καλύτερη ισορροπία και κατανομή των ευθυνών φροντίδας μεταξύ γυναικών και ανδρών, ενθαρρύνοντας με αυτόν τον τρόπο τις αιτήσεις γυναικών για ανώτερες θέσεις.

ΔΡΑΣΗ 4: ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΗΣ ΤΡΟΧΟΠΕΔΗΣ ΤΗΣ ΦΡΟΝΤΙΔΑΣ

Η Επιτροπή θα στηρίζει την οικονομική χειραφέτηση των γυναικών μέσω της προώθησης των πολιτικών συνδυασμού επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής.

Σήμερα, οι νέες γυναίκες αποφοιτούν από το σχολείο με καλύτερα προσόντα από τους νεαρούς άνδρες, αλλά σε 10 κράτη μέλη ήδη αμείβονται κατά 10 % λιγότερο από τους άνδρες πριν κλείσουν τα 34³³. Το χάσμα αυτό γίνεται ευρύτερο με την ηλικία, ιδίως ως

³¹ [http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=CELEX:52017XC0705\(01\)](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=CELEX:52017XC0705(01))

³² Μεταξύ 2014 και 2016 χορηγήθηκαν 5 εκατ. EUR σε 23 έργα σχετικά με το θέμα αυτό.

³³ Eurostat, Έρευνα για τη διάρθρωση των αποδοχών

αποτέλεσμα της αποκαλούμενης «τροχοπέδης της μητρότητας»³⁴. Οι γυναίκες εγκαταλείπουν την αγορά εργασίας για να φροντίσουν τα παιδιά και/ή τα εξαρτώμενα μέλη της οικογένειας και, όταν δεν εγκαταλείπουν την αγορά εργασίας εξ ολοκλήρου, συχνά δέχονται θέσεις χαμηλότερης ειδίκευσης προκειμένου να συνδυάσουν τα οικογενειακά τους καθήκοντα μετά την επιστροφή τους. Οι πολιτικές για τον συνδυασμό επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής αποτελούν προϋπόθεση για τη βελτίωση της οικονομικής χειραφέτησης των γυναικών, δεδομένου ότι ο καλός συνδυασμός επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής αυξάνει τις ευκαιρίες των γυναικών στην αγορά εργασίας και εξαλείφει τα εμπόδια όσον αφορά την πρόσβαση στην εργασία³⁵.

Στο πλαίσιο του ευρωπαϊκού πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων, η Επιτροπή ενέκρινε μία πρωτοβουλία για την εξισορρόπηση της επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για εργαζόμενους γονείς και φροντιστές, που εκσυγχρονίζει το ισχύον ενωσιακό νομικό πλαίσιο για τις άδειες για οικογενειακούς λόγους και τις ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας και αναπτύσσει ένα ολοκληρωμένο πλαίσιο πολιτικής για τη βελτίωση του σχεδιασμού των αδειών για οικογενειακούς λόγους και των ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας, βελτιώνει την ποιότητα, την οικονομική προσιτότητα και τη δυνατότητα πρόσβασης σε επίσημες υπηρεσίες φροντίδας, ενώ αντιμετωπίζει το πρόβλημα των οικονομικών αντικινήτρων για τη δευτερεύουσα πηγή οικογενειακού εισοδήματος. Στόχος της πρωτοβουλίας είναι η αντιμετώπιση της υποεκπροσώπησης των γυναικών στην αγορά εργασίας χάρη στην καλύτερη κατανομή των ευθυνών φροντίδας μεταξύ ανδρών και γυναικών, μειώνοντας κατ' αυτόν τον τρόπο τον κίνδυνο μειωμένης ικανότητας των γυναικών να προοδεύουν στην επαγγελματική τους σταδιοδρομία και αντιμετωπίζοντας τα στερεότυπα που αποθαρρύνουν τους εργοδότες από την πρόσληψη και/ή την προώθηση των γυναικών. Αυτό αναμένεται να έχει θετικό αντίκτυπο στην καταπολέμηση του κάθετου διαχωρισμού των φύλων στην αγορά εργασίας, μειώνοντας τα κίνητρα των γυναικών να επιλέγουν από μόνες τους χαμηλά αμειβόμενους τομείς ή επίπεδα θέσεων εργασίας που επί του παρόντος θεωρούν ότι τους παρέχουν καλύτερο συνδυασμό επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και συχνά έχουν χαμηλότερη αμοιβή (όπως οικογενειακοί γιατροί, καθηγητές σχολείων ή δημοτικοί υπάλληλοι).

Ειδικότερα, η Επιτροπή :

- θα καταβάλει προσπάθειες για την ταχεία έγκριση, από τους συννομοθέτες, της οδηγίας για τον συνδυασμό επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τους γονείς και τους φροντιστές³⁶,
- θα μεριμνήσει για την ταχεία εφαρμογή των μη νομοθετικών δράσεων που καθορίζονται στην ανακοίνωση³⁷.

³⁴ Οι χαμηλότερες αποδοχές, η υψηλότερη συγκέντρωση σε θέσεις μερικής απασχόλησης και τα κενά στη σταδιοδρομία που συνδέονται με ευθύνες φροντίδας, είναι οι λόγοι της μεγαλύτερης οικονομικής εξάρτησης πολλών γυναικών από τους συντρόφους τους ή από το κράτος και συμβάλλουν ουσιαστικά στο μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων και στο συνταξιοδοτικό χάσμα μεταξύ των φύλων. Αυτό συνεπάγεται υψηλότερο κίνδυνο έκθεσης στη φτώχεια και στον κοινωνικό αποκλεισμό για τις γυναίκες, ενώ οι αρνητικές επιπτώσεις εκτείνονται και στα παιδιά και στις οικογένειές τους (βλ. ανακοίνωση της Επιτροπής COM(2017)252 final, Πρωτοβουλία με στόχο τη στήριξη της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τους εργαζόμενους γονείς και φροντιστές).

³⁵ Oláh S., Hobson B, and L. Carlson (2017) "Changing families and sustainable societies: Policy contexts and diversity over the life course and across generations" FP7 Project FamiliesAndSocieties (GA 320116).

³⁶ Πρόταση οδηγίας 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

³⁷ COM(2017) 252.

ΔΡΑΣΗ 5: ΚΑΛΥΤΕΡΗ ΑΞΙΟΠΟΙΗΣΗ ΤΩΝ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ, ΤΩΝ ΠΡΟΣΠΑΘΕΙΩΝ ΚΑΙ ΤΩΝ ΕΥΘΥΝΩΝ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ

Ο διαχωρισμός στα επαγγέλματα και στους κλάδους είναι διάχυτος και η κατάσταση αλλάζει με πολύ αργούς ρυθμούς³⁸. Βραχυπρόθεσμα ή μεσοπρόθεσμα, απαιτείται επίσης η λήψη μέτρων για τη βελτίωση των μισθών σε επαγγέλματα όπου κυριαρχούν οι γυναίκες, ως αναγνώριση των δεξιοτήτων, των προσπαθειών και των ευθυνών που κινητοποιούνται στους γυναικοκρατούμενους κλάδους.

Ειδικότερα, η Επιτροπή:

- θα εργαστεί για την καλύτερη αναγνώριση των δεξιοτήτων σε όλους τους τομείς, μεταξύ άλλων στους γυναικοκρατούμενους τομείς στο πλαίσιο του νέου της θεματολογίου δεξιοτήτων³⁹. Τα εργαλεία⁴⁰ που έχουν αναπτυχθεί στο πλαίσιο του εν λόγω θεματολογίου (σχετικά με τα προσόντα, τις δεξιότητες και την επικύρωση της άτυπης μάθησης) είναι ουδέτερα ως προς το φύλο και θα βοηθήσουν στην αξιοποίηση αυτών των δεξιοτήτων και στη βελτίωση της διαφάνειας των τυπικών προσόντων. Κατά την εφαρμογή του νέου θεματολογίου δεξιοτήτων θα δοθεί ιδιαίτερη προσοχή στα ζητήματα του φύλου. Συγκεκριμένα, θα οργανωθούν δραστηριότητες αμοιβαίας μάθησης σχετικά με τον τρόπο με τον οποίο η αναγνώριση και η επικύρωση των δεξιοτήτων μπορούν να προαγάγουν την ισότητα των φύλων με τους βασικούς ενδιαφερομένους⁴¹.
- θα εξακολουθήσει να μεριμνά για την ευαισθητοποίηση σχετικά με τη σημασία των ουδέτερων ως προς το φύλο συστημάτων ταξινόμησης των επαγγελματιών, ώστε να εξασφαλίζονται ίσες αμοιβές στην πράξη. Η Επιτροπή θα δημοσιεύσει και θα διαδώσει ευρέως έναν επικαιροποιημένο οδηγό σχετικά με τα ουδέτερα ως προς το φύλο συστήματα αξιολόγησης και ταξινόμησης των θέσεων εργασίας το 2018⁴².

ΔΡΑΣΗ 6: ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΟΜΙΧΛΗΣ: ΑΠΟΚΑΛΥΨΗ ΤΩΝ ΑΝΙΣΟΤΗΤΩΝ ΚΑΙ ΤΩΝ ΣΤΕΡΕΟΤΥΠΩΝ

Η Επιτροπή θα εξακολουθήσει να συλλέγει και να παρέχει τα συναφή στοιχεία σχετικά με το υφιστάμενο μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων και τις συνέπειές του για τις αποδοχές και τις συντάξεις.

Για την αντιμετώπιση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων απαιτούνται επαρκείς γνώσεις για τα εγγενή προβλήματα του τομέα και για την έκτασή τους, ώστε να

³⁸ Πρόσφατες έρευνες επιβεβαιώνουν ότι ο διαχωρισμός των φύλων στους κλάδους στην αγορά εργασίας αντιπροσωπεύει σημαντικό ποσοστό του χάσματος των αμοιβών μεταξύ των φύλων σε όλες τις χώρες της ΕΕ: οι γυναίκες εισέρχονται σε κλάδους με σχετικά χαμηλή αμοιβή. Ο διαχωρισμός σε κλάδους έχει εξελιχθεί με πολύ αργό ρυθμό (Εκθεση του 2017 για την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών στην ΕΕ).

³⁹ Νέο θεματολόγιο δεξιοτήτων για την Ευρώπη - Συνεργασία για την ενίσχυση του ανθρώπινου δυναμικού, της απασχολησιμότητας και της ανταγωνιστικότητας, COM(2016) 381 final.

⁴⁰ Την τελευταία δεκαετία έχει αναπτυχθεί ευρωπαϊκή συνεργασία και εργαλεία για την ενίσχυση της διαφάνειας στις δεξιότητες: i) το ευρωπαϊκό πλαίσιο επαγγελματικών προσόντων· ii) μια ευρωπαϊκή πολύγλωσση ταξινόμηση δεξιοτήτων, ικανοτήτων, προσόντων και επαγγελμάτων (ESCO)· iii) μια σύσταση του Συμβουλίου για την επικύρωση της μη τυπικής και της άτυπης μάθησης.

⁴¹ Οι βασικοί ενδιαφερόμενοι είναι εθνικές αρχές πιστοποίησης επαγγελματικών προσόντων, υπηρεσίες πληροφόρησης, παροχής συμβουλών και καθοδήγησης, και οι αρχές που είναι αρμόδιες για την επικύρωση της μη τυπικής και της άτυπης μάθησης.

⁴² Στην έκθεσή της σχετικά με την εφαρμογή της οδηγίας 2006/54/EK [COM(2013) 861 final της 6.12.2013], η Επιτροπή προβλέπει στο παράρτημα έναν οδηγό για τα ουδέτερα ως προς το φύλο συστήματα αξιολόγησης και ταξινόμησης των θέσεων εργασίας [SWD(2013) 512 final της 6.12.2013].

είναι δυνατό να προταθούν τα κατάλληλα διορθωτικά μέτρα. Ως εκ τούτου, η Επιτροπή εργάζεται συνεχώς για να παρέχει τα συναφή στοιχεία σχετικά με το συνεχιζόμενο μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων και τις συνέπειές του για τα άτομα, την οικονομία και την κοινωνία⁴³, καθώς και για να διαδώσει τις σχετικές μελέτες⁴⁴.

Ειδικότερα, η Επιτροπή:

- θα εξακολουθήσει να υποβάλλει τακτικά εκθέσεις σχετικά με την εξέλιξη των διαφορών λόγω φύλου στις αμοιβές, καθώς και του συνταξιοδοτικού χάσματος στην Ευρώπη μέσω:
 - της ετήσιας έκθεσής της για την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών, που δημοσιεύεται με την ευκαιρία της Παγκόσμιας Ημέρας της Γυναίκας·
 - των στοιχείων για το «προσαρμοσμένο» μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων⁴⁵ που αναπτύχθηκε από κοινού από την Επιτροπή και τη Eurostat το 2017 και το 2018, καθώς και των στοιχείων για το «μη προσαρμοσμένο» μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων που έχει αναπτύξει η Επιτροπή στον πίνακα αποτελεσμάτων στον κοινωνικό τομέα⁴⁶.
 - της έρευνας του Ευρωβαρομέτρου για το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων και τη μισθολογική διαφάνεια, που θα δημοσιευτεί το φθινόπωρο του 2017·
 - έκθεσης σχετικά με την εφαρμογή των ίσων αμοιβών που θα δημοσιευτεί μαζί με το παρόν σχέδιο δράσης·
- θα δρομολογήσει εργασίες για την καλύτερη αξιολόγηση της ισότητας των φύλων στη συνεργατική οικονομία, δεδομένου ότι στοιχεία που έχουν συγκεντρωθεί στην Ευρώπη και στις Ηνωμένες Πολιτείες⁴⁷ δείχνουν ότι περισσότερες γυναίκες εισέρχονται στην «οικονομία πλατφορμών». Η τάση αυτή ενδέχεται να συμβάλει στη διεύρυνση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων. Μια ειδική ενότητα σχετικά με αυτό το θέμα θα περιληφθεί στην ετήσια έρευνα εργατικού δυναμικού της Eurostat·

⁴³ Βλ. Bettio F. and Ticci E. (2017), Violence against women and economic independence.

⁴⁴ Όπως η έκθεση για την κατάσταση όσον αφορά τη μισθολογική διαφάνεια στην Ευρώπη (Report on the situation of pay transparency in Europe), που δημοσιεύτηκε τον Μάιο του 2017 από το ευρωπαϊκό δίκτυο νομικών εμπειρογνομόνων στον τομέα της ισότητας των φύλων και η μελέτη «Magnitude and impact factors of the gender pay gap in EU countries» (Παράγοντες του μεγέθους και των επιπτώσεων του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων στις χώρες της ΕΕ) που κατάρτισε η Γενική Διεύθυνση Δικαιοσύνης·

⁴⁵ Το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων μπορεί να οφείλεται σε αρκετούς παράγοντες: στον διαχωρισμό, σε διαφορές στις σχολικές επιδόσεις, σε διαφορές στην πείρα, κ.λπ. Το εναπομένον «ανεξήγητο» μέρος του μισθολογικού χάσματος των φύλων καλείται «προσαρμοσμένο» μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων. Αυτός ο χωρισμός του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων σε προσαρμοσμένο και μη προσαρμοσμένο μέρος μπορεί να παράσχει περισσότερες γνώσεις στους υπευθύνους χάραξης πολιτικής.

⁴⁶ Ο πίνακας αποτελεσμάτων στον κοινωνικό τομέα είναι διαθέσιμος στη διεύθυνση:
<https://composite-indicators.jrc.ec.europa.eu/social-scoreboard/#>

⁴⁷ Βλ. Krueger and Katz (2016), "The Rise and Nature of Alternative Work Arrangements in the United States, 1995-2015". Τα αμερικανικά στοιχεία δείχνουν «σημαντική αύξηση της πιθανότητας εργασίας των γυναικών με εναλλακτικές ρυθμίσεις εργασίας. Από το 2005 έως το 2015 το ποσοστό των γυναικών που απασχολούνταν με εναλλακτική ρύθμιση εργασίας υπερδιπλασιάστηκε, φθάνοντας από 8,3 % σε 17,0 %. Το ποσοστό αυξήθηκε πολύ λιγότερο για τους άνδρες, από 11,6 % σε 14,7 %». Για τα ενωσιακά στοιχεία βλ. επίσης «The situation of workers in the collaborative economy» (Η κατάσταση των εργαζομένων στη συνεργατική οικονομία), εμπειριστατωμένη ανάλυση, Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο.

- θα συμπεριλάβει μια ειδική προοπτική με βάση το φύλο στην έκθεση του 2018 για την επάρκεια των συντάξεων.

ΔΡΑΣΗ 7: ΠΡΟΕΙΔΟΠΟΙΗΣΗ ΚΑΙ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΟ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΟ ΧΑΣΜΑ ΜΕΤΑΞΥ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ

Η Επιτροπή θα συμμετάσχει ενεργά σε δραστηριότητες ευαισθητοποίησης σχετικά με το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων και θα παράσχει κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με την αρχή της ισότητας των αμοιβών.

Το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων θα μειωθεί μόνο με την ενεργό συμμετοχή όλων των εμπλεκόμενων συντελεστών, δηλαδή των εργαζομένων, των επιχειρήσεων και των δημόσιων αρχών. Οι πληροφόρηση έχει καίρια σημασία προκειμένου τα θύματα διακρίσεων να ασκούν τα δικαιώματά τους, οι επιχειρήσεις να προσαρμόζουν τις πρακτικές και τις πολιτικές τους και οι δημόσιες αρχές να λαμβάνουν τα απαραίτητα συνοδευτικά μέτρα και/ή να εκδίδουν κατευθυντήριες γραμμές.

Ειδικότερα, η Επιτροπή :

- θα επιστήσει την προσοχή στο μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων και στα βαθύτερα αίτιά του, ιδίως μέσω του εορτασμού της ευρωπαϊκής ημέρας μισθολογικής ισότητας
- θα επικαιροποιεί και θα διαδίδει σε ετήσια βάση ειδικό υλικό επικοινωνίας και ειδικά ανά χώρα ενημερωτικά δελτία σχετικά με το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων
- θα συνεχίσει να δημοσιεύει τα αποτελέσματα των έργων που χρηματοδοτήθηκαν από το πρόγραμμα PROGRESS της ΕΕ, συγκεκριμένα οκτώ διακρατικών έργων, που εφαρμόζονται από την κοινωνία των πολιτών και τους κοινωνικούς εταίρους με στόχο την κατανόηση και την αντιμετώπιση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων, με εστίαση σε συγκεκριμένους τομείς. Τα έργα περιλαμβάνουν την ανάπτυξη ενός υπολογιστή που επιτρέπει στις εταιρείες να κατανοήσουν καλύτερα και να αντιμετωπίσουν το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων (με πρότυπο το εργαλείο LOGIB)
- θα εκδώσει και θα διαδώσει το 2018 επικαιροποιημένο οδηγό της νομολογίας σχετικά με την αρχή της ισότητας των αμοιβών με βάση το παράρτημα⁴⁸ της έκθεσης εφαρμογής της οδηγίας 2006/54/ΕΚ⁴⁹ που παρέχει μια επισκόπηση της σημαντικής νομολογίας
- θα συντάξει και θα διαδώσει ευρέως το 2018 επικαιροποιημένο οδηγό των βέλτιστων πρακτικών, που θα αντικατοπτρίζει τις πιο πρόσφατες δράσεις που αναλήφθηκαν από τα κράτη μέλη για να διασφαλιστεί η εφαρμογή της ισότητας των αμοιβών στην πράξη⁵⁰.

⁴⁸ SWD(2013) 512 final της 6.12.2013.

⁴⁹ COM(2013) 861 final της 6.12.2013.

⁵⁰ Που απορρέουν από το έγγραφο εργασίας SWD(2013) 512 final της 6.12.2013.

ΔΡΑΣΗ 8: ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΩΝ ΣΥΜΠΡΑΞΕΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΟΥ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΟΥ ΧΑΣΜΑΤΟΣ ΜΕΤΑΞΥ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ

Η Επιτροπή θα εξακολουθήσει να συνεργάζεται με τους βασικούς συντελεστές για την ανταλλαγή ορθών πρακτικών, την παροχή χρηματοδότησης και την αντιμετώπιση των συνεπειών των μισθολογικών διαφορών μεταξύ των φύλων μέσω της διαδικασίας του Ευρωπαϊκού Εξαμήνου.

Η Επιτροπή υποστηρίζει τα κράτη μέλη, τις επιχειρήσεις, την κοινωνία των πολιτών και τους κοινωνικούς εταίρους, μέσω χρηματοδότησης και δράσεων για την ανταλλαγή ορθών πρακτικών. Στα πρόσφατα παραδείγματα περιλαμβάνονται:

- η ειδική συνεδρίαση για την ενωσιακή πλατφόρμα χαρτών ποικιλομορφίας, με θέμα τη συνεκτίμηση της διάστασης του φύλου (Ιούνιος 2016)·
- σεμινάριο της ΕΕ με διακλαδικούς κοινωνικούς εταίρους και τους κοινωνικούς εταίρους του τομέα (Νοέμβριος 2016)· και
- σεμινάριο αμοιβαίας μάθησης που διοργανώθηκε για να συζητηθεί η ορθή πρακτική του Βελγίου για την προώθηση της ουδέτερης από άποψη φύλου κατάταξης των θέσεων εργασίας (Οκτώβριος 2016).

Επίσης, η Επιτροπή υποστηρίζει τις προσπάθειες των κρατών μελών για την αντιμετώπιση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων μέσω της διαδικασίας του Ευρωπαϊκού Εξαμήνου, απευθύνοντας, ενδεχομένως, συστάσεις σε κάποιο κράτος μέλος να εξετάσει ένα συγκεκριμένο θέμα ή ορισμένα από τα βαθύτερα αίτια του, όπως η έλλειψη επενδύσεων στη φροντίδα των παιδιών ή τα φορολογικά αντικίνητρα για την εργασία, ή τις περισσότερες ώρες εργασίας, της δευτερεύουσας πηγής οικογενειακού εισοδήματος – που είναι κυρίως γυναίκες.

Το 2017 το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων εξετάστηκε στις ανά χώρα εκθέσεις εννέα κρατών μελών⁵¹. Τον Μάιο του 2017 η Επιτροπή εξέδωσε ειδικές ανά χώρα συστάσεις, δίνοντας έμφαση στις επενδύσεις σε εγκαταστάσεις παιδικής φροντίδας και στα φορολογικά αντικίνητρα, καθώς και σε άλλα μέτρα για την αντιμετώπιση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων⁵².

Ειδικότερα, η Επιτροπή:

- θα διοργανώσει σεμινάρια αμοιβαίας μάθησης για εκπροσώπους κυβερνήσεων σχετικά με το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων, τις αποδοχές, το συνταξιοδοτικό χάσμα και τα βαθύτερα αίτια του. τα σεμινάρια αυτά θα εστιάζονται σε συγκεκριμένα εργαλεία και νομικά μέσα και στις προκλήσεις που παρουσιάζονται κατά την εφαρμογή των εν λόγω εργαλείων και μέσων·
- θα υποστηρίξει την αμοιβαία μάθηση και την ανάπτυξη ικανοτήτων μεταξύ των κοινωνικών εταίρων, των επιχειρήσεων και άλλων ενδιαφερομένων, για την αντιμετώπιση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων·

⁵¹ DE, EE, IE, ES, IT, AT, PL, RO, SK.

⁵² Κυρίως στην ΕΕ.

- θα παρέχει χρηματοδοτική στήριξη στα κράτη μέλη που επιθυμούν να μειώσουν το χάσμα των αμοιβών μεταξύ των φύλων, μέσω προσκλήσεων υποβολής προτάσεων με κλειστή διαδικασία στο πλαίσιο του προγράμματος «Δικαιώματα, Ισότητα και Ιθαγένεια» 2014-2020 και
- θα εξακολουθήσει να παρακολουθεί το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων στο πλαίσιο του Ευρωπαϊκού Εξαμήνου και θα ξεκινήσει διάλογο με τα οικεία κράτη μέλη για τα μέτρα που απαιτούνται για την εξάλειψή του.