



Βρυξέλλες, 29 Μαΐου 2019
(OR. en)

9804/19

SOC 396
EMPL 297
GENDER 22
ANTIDISCRIM 16

ΣΗΜΕΙΩΜΑ

Αποστολέας: Επιτροπή των Μονίμων Αντιπροσώπων (1ο Τμήμα)

Αποδέκτης: Συμβούλιο

αριθ. προηγ. εγγρ.: 9357/19

Θέμα: Γεφύρωση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων: κυριότερες πολιτικές και μέτρα
– Σχέδιο συμπερασμάτων του Συμβουλίου

Εν όψει του Συμβουλίου EPSCO της 13ης Ιουνίου 2019, διαβιβάζεται συνημμένως στις αντιπροσωπίες το σχέδιο συμπερασμάτων του Συμβουλίου για το ανωτέρω θέμα, όπως εγκρίθηκε από την Επιτροπή των Μονίμων Αντιπροσώπων (1ο τμήμα) στις 29 Μαΐου 2019.

Γεφύρωση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων: Κυριότερες πολιτικές και μέτρα

Σχέδιο συμπερασμάτων του Συμβουλίου

ΑΝΑΓΝΩΡΙΖΟΝΤΑΣ ΟΤΙ:

1. Η ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών αποτελεί θεμελιώδη αρχή της Ευρωπαϊκής Ένωσης η οποία κατοχυρώνεται στις Συνθήκες και αναγνωρίζεται στο άρθρο 23 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Το άρθρο 8 της Συνθήκης για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΣΛΕΕ) ορίζει ότι η Ένωση επιδιώκει, σε όλες τις δράσεις της, να εξαλείψει τις ανισότητες και να προαγάγει την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών.
2. Σύμφωνα με το άρθρο 157 της ΣΛΕΕ, τα κράτη μέλη εξασφαλίζουν την εφαρμογή της αρχής της ισότητας της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών για όμοια εργασία ή για εργασία ίσης αξίας και, προκειμένου να εξασφαλίζεται εμπράκτως η πλήρης ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών στην εργασία, τα κράτη μέλη μπορούν επίσης να διατηρούν ή να θεσπίζουν μέτρα που προβλέπουν ειδικά πλεονεκτήματα τα οποία διευκολύνουν το λιγότερο εκπροσωπούμενο φύλο να συνεχίσει μια επαγγελματική δραστηριότητα ή προλαμβάνουν ή αντισταθμίζουν τα μειονεκτήματα στην επαγγελματική σταδιοδρομία.
3. Η ισότητα των φύλων και η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής αναγνωρίζονται στις αρχές 2 και 9 του ευρωπαϊκού πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων που διακηρύχθηκε από το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο και την Επιτροπή στις 17 Νοεμβρίου 2017.
4. Οι πολιτικές για την ισότητα των φύλων αποτελούν κινητήρια δύναμη για την έξυπνη, βιώσιμη ανάπτυξη για όλους και προϋπόθεση για την προώθηση της ευημερίας, της ανταγωνιστικότητας και της απασχόλησης, καθώς και της συμμετοχικότητας και της κοινωνικής συνοχής.

5. Σύμφωνα με τον Στόχο Βιώσιμης Ανάπτυξης (ΣΒΑ) 5.4 της Ατζέντας των Ηνωμένων Εθνών για τη βιώσιμη ανάπτυξη με ορίζοντα το 2030, η μη αμειβόμενη φροντίδα και η οικιακή εργασία θα πρέπει να αναγνωρίζονται και να εκτιμώνται μέσω της παροχής δημόσιων υπηρεσιών, υποδομών και πολιτικών κοινωνικής προστασίας και της προαγωγής της κοινής ευθύνης στο νοικοκυριό και την οικογένεια, ανάλογα με τις εκάστοτε εθνικές ιδιαιτερότητες. Επίσης, στον ΣΒΑ 8.5 της Ατζέντας των Ηνωμένων Εθνών για τη βιώσιμη ανάπτυξη με ορίζοντα το 2030 περιλαμβάνεται αναφορά στην αρχή της ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας.
6. «Η μείωση των διαφορών μεταξύ ανδρών και γυναικών όσον αφορά τις αμοιβές, τις αποδοχές και τις συντάξεις και συνεπώς η καταπολέμηση της φτώχειας των γυναικών» αποτελούν έναν από τους τομείς προτεραιότητας που έχει καθορίσει η Ευρωπαϊκή Επιτροπή στη στρατηγική της δέσμευση για την ισότητα των φύλων για το διάστημα 2016-2019.
7. Βαθιά ριζωμένα κοινωνικά πρότυπα, κοινωνικές δομές, πολιτισμικά πρότυπα και στερεότυπα που αφορούν το φύλο επηρεάζουν τις επιλογές σε επίπεδο νοικοκυριού όσον αφορά τον καταμερισμό αμειβόμενης και μη αμειβόμενης εργασίας και τις δραστηριότητες φροντίδας μεταξύ γυναικών και ανδρών.

ΥΠΕΝΘΥΜΙΖΟΝΤΑΣ ΟΤΙ:

8. Το άρθρο 11 της Σύμβασης των Ηνωμένων Εθνών για την εξάλειψη όλων των μορφών διακρίσεων κατά των γυναικών (CEDAW) ορίζει το δικαίωμα στην εργασία ως «αναφαίρετο δικαίωμα κάθε ανθρώπινου όντος». Δυνάμει του άρθρου αυτού τα κράτη μέρη της Σύμβασης πρέπει να «λαμβάνουν όλα τα ενδεδειγμένα μέτρα για την εξάλειψη των διακρίσεων κατά των γυναικών στον τομέα της απασχόλησης ούτως ώστε να εξασφαλίζονται, βάσει της αρχής της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών, τα ίδια δικαιώματα», συμπεριλαμβανομένων των δικαιωμάτων ίσης αμοιβής, κοινωνικής ασφάλισης και αμειβόμενης άδειας. Απαιτείται επίσης από τα συμβαλλόμενα κράτη «να θεσπίσουν άδεια μητρότητας με αποδοχές ή συγκρίσιμες κοινωνικές παροχές, χωρίς απώλεια της απασχόλησης, της αρχαιότητας ή των κοινωνικών επιδομάτων».

9. Σύμφωνα με το άρθρο 1 της Σύμβασης της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για τη διάκριση στην απασχόληση και το επάγγελμα του 1958, οι διακρίσεις περιλαμβάνουν κάθε διάκριση, αποκλεισμό ή προτίμηση η οποία βασίζεται στο φύλο «που έχει σαν αποτέλεσμα την κατάργηση ή τη διαφοροποίηση της ισότητας των ευκαιριών και της μεταχείρισης που αφορά την απασχόληση ή το επάγγελμα».
10. Το άρθρο 2 της Σύμβασης της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας περί ισότητας της αμοιβής του 1951 προβλέπει ότι κάθε μέλος προωθεί και εξασφαλίζει την εφαρμογή, σε όλους τους εργαζομένους, της αρχής της ίσης αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών που εκτελούν εργασία ίσης αξίας, αναφέροντας κατ' αυτόν τον τρόπο ότι οι αμοιβές καθορίζονται χωρίς διάκριση λόγω φύλου.
11. Ο (αναθεωρημένος) Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης του Συμβουλίου της Ευρώπης του 1996 απαιτεί από τα συμβαλλόμενα μέρη να λάβουν ορισμένα μέτρα για να εξασφαλίσουν την ουσιαστική άσκηση, μεταξύ άλλων, του δικαιώματος στην εργασία και του δικαιώματος δίκαιης αμοιβής. Στο πλαίσιο αυτό, η αναγνώριση «του δικαιώματος ίσης αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών για εργασία ίσης αξίας» ορίζεται στο άρθρο 4 παράγραφος 3.

ΣΗΜΕΙΩΝΟΝΤΑΣ ΟΤΙ:

12. Σύμφωνα με την Eurostat, οι μέσες ακαθάριστες ωριαίες αποδοχές των γυναικών είναι χαμηλότερες από τις αντίστοιχες των ανδρών, ενώ το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων στην ΕΕ εξακολουθεί να είναι της τάξεως του 16 % περίπου και μειώνεται με πολύ αργούς ρυθμούς ή και αυξάνεται ακόμη σε ορισμένα κράτη μέλη. Επίσης, ο δείκτης του συνολικού μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων δείχνει ότι οι μισθολογικές διαφορές στην ΕΕ των 28 είναι περίπου 40 %.

13. Το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων είναι το αποτέλεσμα μιας ολόκληρης σειράς ανισορροπιών μεταξύ των φύλων στην αγορά εργασίας. Δεν οφείλεται σε διαφορές μορφωτικού επιπέδου, καθώς στον τομέα αυτόν οι γυναίκες στην ΕΕ έχουν στην πραγματικότητα καλύτερες επιδόσεις από τους άνδρες. Προκαλείται όμως από παράγοντες όπως ο διαχωρισμός με βάση το φύλο στην εκπαίδευση, την κατάρτιση και την απασχόληση, ο επαγγελματικός διαχωρισμός, η ανισορροπία στην εκπροσώπηση των φύλων σε διευθυντικές θέσεις και θέσεις λήψης αποφάσεων, η συχνότερη χρήση από πλευράς γυναικών της δυνατότητας μερικής απασχόλησης και οι συχνότερες και πιο μακρόχρονες διακοπές της σταδιοδρομίας τους λόγω του άνισου καταμερισμού των οικιακών και οικογενειακών υποχρεώσεων και των ευθυνών φροντίδας μεταξύ γυναικών και ανδρών και, τέλος, η υποτίμηση των εργασιών που εκτελούνται από γυναίκες. Οι οργανωτικοί παράγοντες μπορούν επίσης να παίζουν ρόλο, όπως οι πολλές ώρες εργασίας και η απαίτηση φυσικής παρουσίας και διαθεσιμότητας εκτός του κανονικού ωραρίου. Όλοι αυτοί οι παράγοντες αποτελούν συνέπειες των υποσυνείδητων προκαταλήψεων και διακρίσεων λόγω φύλου, συμπεριλαμβανομένων των μισθολογικών διακρίσεων, οι οποίες απηχούν το γεγονός ότι δεν εφαρμόζεται σωστά η αρχή της ίσης αμοιβής για όμοια εργασία ή για εργασία ίσης αξίας.
14. Στο σχέδιο δράσης 2017-2019 της ΕΕ για την εξάλειψη του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων, το οποίο εγκρίθηκε από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, προβλέπονται συγκεκριμένα μέτρα για την καταπολέμηση των βασικών αιτιών, όπως ο επαγγελματικός διαχωρισμός με βάση το φύλο, τόσο σε οριζόντιο όσο και σε κάθετο επίπεδο, καθώς και η έλλειψη μισθολογικής διαφάνειας και ο άνισος καταμερισμός των ευθυνών φροντίδας μεταξύ γυναικών και ανδρών. Στο σχέδιο δράσης προβλέπονται επίσης μέτρα ευαισθητοποίησης και μέτρα για την αποκάλυψη των ανισοτήτων και την καταπολέμηση των στερεοτύπων.

15. Στο ερευνητικό σημείωμα με τίτλο «Tackling the gender pay gap: not without a better work-life balance» (Το πρόβλημα του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων δεν είναι δυνατόν να αντιμετωπισθεί αν δεν υπάρξει καλύτερη ισορροπία προσωπικής και επαγγελματικής ζωής) του Ευρωπαϊκού Ινστιτούτου για την Ισότητα των Φύλων, αναφέρεται ότι στην ΕΕ οι γυναίκες είναι τέσσερις φορές πιθανότερο να εργάζονται σε θέσεις μερικής απασχόλησης ή με συμβάσεις προσωρινής απασχόλησης σε σύγκριση με τους άνδρες. Επιπλέον, το ποσοστό των γυναικών σε ηλικία εργασίας που είναι οικονομικά ανενεργές είναι σχεδόν διπλάσιο από αυτό των ανδρών. Το ένα πέμπτο των γυναικών που ζουν σε συνθήκες φτώχειας δεν είναι ενεργές στην αγορά εργασίας λόγω ευθυνών φροντίδας και οικιακών υποχρεώσεων. Σύμφωνα με το ερευνητικό σημείωμα, αυτό μπορεί ιδίως να απηχεί την έλλειψη οικονομικών και ποιοτικών παιδικών σταθμών και υπηρεσιών φροντίδας για άλλα εξαρτώμενα άτομα, καθώς και την έλλειψη πολιτικών που να καθιστούν την εργασία ελκυστική από οικονομική άποψη και άλλων μέτρων, όπως ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας για γυναίκες και άνδρες. Τα μέτρα αυτά μπορούν να συμβάλουν στο να συνδυάζεται ευκολότερα η επαγγελματική, η οικογενειακή και η ιδιωτική ζωή και να υπάρχει αρκετός χρόνος για καθέναν από τους τομείς αυτούς. Επιπλέον, οι γυναίκες που εργάζονται με καθεστώς πλήρους απασχόλησης ενώ ταυτόχρονα εκτελούν αμισθί καθήκοντα φροντίδας και οικιακές εργασίες, καταλήγουν να εργάζονται περισσότερες ώρες την ημέρα από τους άνδρες.
16. Τα παρόντα συμπεράσματα βασίζονται σε προηγούμενες εργασίες και πολιτικές δεσμεύσεις του Συμβουλίου, του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, της Επιτροπής και άλλων αρμόδιων φορέων, καθώς και στα έγγραφα του παραρτήματος I.

ΤΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ

ΚΑΛΕΙ ΤΑ ΚΡΑΤΗ ΜΕΛΗ, σύμφωνα με τις αρμοδιότητές τους και λαμβάνοντας υπόψη τις εθνικές ιδιαιτερότητες αλλά και με σεβασμό του ρόλου και της αυτονομίας των κοινωνικών εταίρων:

17. Να καταγράψουν όλα τα διαθέσιμα μέτρα που αποσκοπούν στην ουσιαστική εφαρμογή της νομικής αρχής της ίσης αμοιβής για όμοια εργασία ή εργασία ίσης αξίας σε εθνικό επίπεδο.

18. Να βελτιώσουν ενδεχομένως τα ισχύοντα μέτρα ή να θεσπίσουν νέα για να εξασφαλίσουν την ουσιαστική εφαρμογή της αρχής της ίσης αμοιβής για όμοια εργασία ή εργασία ίσης αξίας, συμπεριλαμβανομένων μέτρων για τη βελτίωση της μισθολογικής διαφάνειας, με βάση τη σύσταση της Επιτροπής, της 7ης Μαρτίου 2014, για την ενίσχυση της αρχής της ισότητας της αμοιβής¹.
19. Να λάβουν μέτρα για να ενισχύσουν την ικανότητα των φορέων ισότητας να ενεργούν, να βοηθούν και να εκπροσωπούν τα θύματα των μισθολογικών διακρίσεων και να εξετάσουν το ενδεχόμενο να λάβουν τα μέτρα που προβλέπονται στη σύσταση της Επιτροπής, της 22ας Ιουνίου 2018, σχετικά με πρότυπα για τους φορείς ισότητας². Τα μέτρα αυτά θα πρέπει επίσης να λαμβάνουν υπόψη τις ειδικές ανάγκες γυναικών και ανδρών που αντιμετωπίζουν διακρίσεις για διάφορους λόγους.
20. Να λάβουν ουσιαστικά μέτρα για την προώθηση της ισότητας στην εκπαίδευση και την απασχόληση, προκειμένου να αντιμετωπιστεί το πρόβλημα του διαχωρισμού στην αγορά εργασίας και να γεφυρωθεί το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων, συμπεριλαμβανομένων των εξής:
- α) μέτρων για την εξάλειψη των μισθολογικών διακρίσεων, προάγοντας μεταξύ άλλων τη μισθολογική διαφάνεια·
 - β) μέτρων για την εξασφάλιση αμερόληπτης εκπαίδευσης και κατάρτισης σε όλα τα επίπεδα, συμπεριλαμβανομένης της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης (EEK), της διά βίου μάθησης και του επαγγελματικού προσανατολισμού, καθώς και της ισότιμης πρόσβασης σε αυτούς τους τομείς για όλους·
 - γ) μέτρων για να έχουν όλα τα κορίτσια, οι γυναίκες, τα αγόρια και οι άνδρες τη δυνατότητα να επιλέγουν ελεύθερα εκπαιδευτικούς τομείς και επαγγέλματα, με βάση όχι τα στερεότυπα για το φύλο, αλλά τις προτιμήσεις, τις ικανότητες και τις δεξιότητές τους·

¹ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=CELEX:32014H0124>

² <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?qid=1548772937602&uri=CELEX:32018H0951>

- δ) μέτρων για την προαγωγή της ίσης πρόσβασης σε όλους τους εκπαιδευτικούς τομείς και επαγγέλματα και τη διευκόλυνση της πρόσβασης των γυναικών και των κοριτσιών στις θετικές επιστήμες, την τεχνολογία, τη μηχανική και τα μαθηματικά και τις τεχνολογίες των πληροφοριών και των επικοινωνιών (ΤΠΕ), καθώς και μέτρων που θα ενθαρρύνουν τα αγόρια και τους άνδρες να επιμορφώνονται και να εργάζονται στον τομέα της εκπαίδευσης, της υγείας και της πρόνοιας·
- ε) μέτρων για την εξάλειψη των αντικινήτρων και για τους δύο γονείς (και τους μόνους γονείς) ώστε να συμμετέχουν πλήρως στην αμειβόμενη εργασία, συμπεριλαμβανομένων ενεργητικών πολιτικών για την αγορά εργασίας, καθώς και μέτρων για την ανάλυση και, όπου κρίνεται απαραίτητο, την αντιμετώπιση των επιπτώσεων των φορολογικών συστημάτων και των συστημάτων παροχών και δικαιωμάτων στα εισοδήματα γυναικών και ανδρών·
- στ) μέτρων για την προαγωγή της εκπαίδευσης και της κατάρτισης, συμπεριλαμβανομένης της μη τυπικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, καθώς και δραστηριοτήτων ευαισθητοποίησης σχετικά με την ισότητα των φύλων και τις υποσυνείδητες προκαταλήψεις σχετικά με το φύλο για όλες τις ηλικιακές ομάδες προκειμένου να εξαλειφθεί ο επαγγελματικός διαχωρισμός· και
- ζ) ειδικών μέτρων για την ουδέτερη από άποψη φύλου αξιολόγηση των θέσεων εργασίας, με έμφαση στα οφέλη της αξιολόγησης αυτής για τους εργοδότες·
- η) μέτρων για την προώθηση της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων σε διευθυντικές θέσεις.

21. Να λάβουν μέτρα ώστε να μπορούν γυναίκες και άνδρες να συνδυάζουν ευκολότερα την επαγγελματική, οικογενειακή και ιδιωτική ζωή τους, ενθαρρύνοντας με τον τρόπο αυτό τον δίκαιο καταμερισμό των ευθυνών φροντίδας και των οικιακών υποχρεώσεων μεταξύ γυναικών και ανδρών, συμπεριλαμβανομένων των εξής:

- α) μέτρων για τη βελτίωση της παροχής προσβάσιμων, ποιοτικών και οικονομικών υπηρεσιών φροντίδας για τα μικρά παιδιά, τους ηλικιωμένους και τα άτομα με ανάγκες μακροχρόνιας φροντίδας·
- β) μέτρων για την προώθηση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής στον χώρο εργασίας, την καθιέρωση συστημάτων οικειοθελούς πιστοποίησης, την παροχή επαγγελματικής κατάρτισης, την ευαισθητοποίηση και τη διεξαγωγή ενημερωτικών εκστρατειών·

- γ) μέτρων για τη βελτίωση των δικαιωμάτων και της στήριξης προς τους εργαζομένους, ώστε αυτοί να μπορούν να συνδυάζουν καλύτερα τις ευθύνες φροντίδας και τις επαγγελματικές υποχρεώσεις τους και για την καλύτερη αξιοποίηση των δικαιωμάτων αυτών από τους άνδρες·
- δ) μέτρων για την προαγωγή του ισότιμου καταμερισμού των ευθυνών φροντίδας μεταξύ γυναικών και ανδρών·
- ε) μέτρων για την ενθάρρυνση των αρμόδιων φορέων, συμπεριλαμβανομένων των κοινωνικών εταίρων και των επιχειρήσεων, να εφαρμόζουν πρακτικές που διευκολύνουν τον συνδυασμό επαγγελματικής, οικογενειακής και ιδιωτικής ζωής, συμπεριλαμβανομένων των τομέων όπου κυριαρχούν οι άνδρες, και μέτρων για να εξασφαλιστεί ότι παρέχονται ίσες ευκαιρίες σε γυναίκες και άνδρες όσον αφορά την πρόσβαση στα σχετικά δικαιώματα και ρυθμίσεις·
- στ) μέτρων ευαισθητοποίησης γονέων και φροντιστών σχετικά με τα δικαιώματα και τις ρυθμίσεις που συνδέονται με την ισορροπία επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής, προκειμένου να διευκολύνεται η χρήση των δικαιωμάτων και ρυθμίσεων αυτών, ιδίως από τους άνδρες.

22. Να λάβουν υπόψη και να συμπεριλάβουν ειδικά μέτρα για τις γυναίκες και τα κορίτσια στις εθνικές στρατηγικές τους βιώσιμης ανάπτυξης σύμφωνα με τον ΣΒΑ 5³ της Ατζέντας των Ηνωμένων Εθνών για τη βιώσιμη ανάπτυξη με ορίζοντα το 2030 και να παρακολουθούν την εφαρμογή όλων των σχετικών διατάξεων, μεταξύ άλλων χρησιμοποιώντας δεδομένα τα οποία βασίζονται στους δείκτες που καθορίστηκαν στο πλαίσιο εφαρμογής του προγράμματος δράσης του Πεκίνου.

ΚΑΛΕΙ ΤΑ ΚΡΑΤΗ ΜΕΛΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ, σύμφωνα με τις αντίστοιχες αρμοδιότητές τους και λαμβάνοντας υπόψη τις εθνικές ιδιαιτερότητες αλλά και με σεβασμό του ρόλου και της αυτονομίας των κοινωνικών εταίρων:

23. Να υιοθετήσουν ολοκληρωμένη προσέγγιση σε όλες τις προσπάθειες για τη γεφύρωση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων και την προώθηση της ισότητας των φύλων, μεταξύ άλλων με την προαγωγή συνεργειών μεταξύ των στρατηγικών απασχόλησης και άλλων οικονομικών και κοινωνικών πολιτικών που αφορούν τη νεολαία, την εκπαίδευση, τη φορολογία, τις οικογενειακές παροχές, την κοινωνική προστασία και την υγειονομική περίθαλψη.

³ Στόχος Βιώσιμης Ανάπτυξης 5.

24. Να λάβουν μέτρα για την εξάλειψη των στερεοτύπων σχετικά με το φύλο και για την αμφισβήτηση των στερεοτύπων παραδοχών σχετικά με τους ρόλους των φύλων, με στόχο τη γεφύρωση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων, τη μείωση του οριζόντιου και κάθετου διαχωρισμού με βάση το φύλο στην αγορά εργασίας και την προώθηση ενός πιο ισότιμου καταμερισμού των ευθυνών φροντίδας μεταξύ ανδρών και γυναικών.
25. Να εντείνουν τις προσπάθειες για τη γεφύρωση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων και να εξασφαλίσουν ίσες ευκαιρίες απασχόλησης στο πλαίσιο όλων των συναφών πρωτοβουλιών, πολιτικών και μέτρων, συμπεριλαμβανομένων των εργασιακών και κοινωνικών πολιτικών και στρατηγικών, για παράδειγμα ενισχύοντας τον ρόλο των δημόσιων φορέων και οργανισμών που είναι αρμόδιοι για την ισότητα των φύλων, και ενσωματώνοντας τη διάσταση της ισότητας των φύλων στην προετοιμασία, την υλοποίηση, την παρακολούθηση και την αξιολόγηση των επιπτώσεων των πολιτικών αυτών σε γυναίκες και άνδρες.
26. Να λάβουν αποτελεσματικά μέτρα για τη γεφύρωση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων, αξιοποιώντας ενδεχομένως το σχέδιο δράσης της Επιτροπής, συμπεριλαμβανομένων των εξής:
- α) μέτρων για τη βελτίωση της μισθολογικής διαφάνειας και την εφαρμογή της αρχής της ίσης αμοιβής για όμοια εργασία ή εργασία ίσης αξίας·
 - β) μέτρων που θα εξασφαλίζουν ότι η επιλογή των υποψηφίων, ιδίως όσον αφορά τις διευθυντικές θέσεις στον ιδιωτικό και τον δημόσιο τομέα, βασίζεται σε σαφή, αντικειμενική και ουδέτερη από άποψη φύλου αξιολόγηση, καθώς και στην αξία και τα προσόντα των υποψηφίων·
 - γ) μέτρων ώστε να διευκολύνονται περισσότερες γυναίκες να υποβάλλουν αιτήσεις για διευθυντικές θέσεις·
 - δ) μέτρων ούτως ώστε η οικογενειακή φροντίδα και οι οικιακές εργασίες που εξακολουθούν να είναι, ως επί το πλείστον, άμισθα καθήκοντα των γυναικών, να αποκτήσουν επαγγελματικό χαρακτήρα και να διέπονται από τις ανάλογες ρυθμίσεις· και
 - ε) μέτρων για την προαγωγή της ανταλλαγής βέλτιστων πρακτικών – σε τοπικό, περιφερειακό, εθνικό, ενωσιακό και διεθνές επίπεδο.

27. Να λάβουν ειδικά μέτρα προκειμένου να συνδυάζονται ευκολότερα η επαγγελματική, η οικογενειακή και η ιδιωτική ζωή. Η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής θα πρέπει να υποστηρίζεται από διάφορα αλληλοενισχυόμενα μέτρα, συμπεριλαμβανομένων νομοθετικών και πολιτικών μέτρων, όπως άδεια για οικογενειακούς λόγους, ιδίως άδειες μητρότητας, πατρότητας, γονικές άδειες και άδειες φροντίδας, παροχή προσβάσιμων και οικονομικών υπηρεσιών φροντίδας υψηλής ποιότητας και ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας για γυναίκες και άνδρες.
28. Να ενθαρρύνουν τους εργοδότες να βοηθούν τους άνδρες ώστε να παίρνουν γονική άδεια και άλλες άδειες για οικογενειακούς λόγους και να επωφελούνται από ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας.
29. Να ενθαρρύνουν τους εργοδότες να διευκολύνουν τους εργαζομένους τους να χρησιμοποιούν άδειες για οικογενειακούς λόγους, ιδίως άδειες μητρότητας, πατρότητας, γονικές άδειες και άδειες φροντίδας, καθώς και ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας για τη φροντίδα των παιδιών και άλλων εξαρτώμενων ατόμων, ευνοώντας έτσι έναν πιο ισότιμο καταμερισμό των ευθυνών φροντίδας.
30. Να προωθούν επιχειρηματικές και εργασιακές νοοτροπίες που να συμβάλλουν στην εκπλήρωση των αναγκών εξισορρόπησης της επαγγελματικής και της ιδιωτικής ζωής γυναικών και ανδρών, για παράδειγμα, όπου είναι αναγκαίο, με προγράμματα για την ισότητα των φύλων.
31. Να συνεργάζονται ενεργά με τις επιχειρήσεις, π.χ. με ειδικές εκστρατείες ή με την απονομή βραβείων για υποδειγματικές επιχειρήσεις, καθώς και με τις οργανώσεις εργοδοτών, τα συνδικάτα και τις οργανώσεις του τριτογενούς τομέα και της κοινωνίας των πολιτών, με σκοπό να στηρίξουν τις προσπάθειές τους για την αντιμετώπιση των βαθύτερων αιτίων του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων, διευκολύνοντας μεταξύ άλλων την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής τόσο για τις γυναίκες όσο και για τους άνδρες.
32. Να λάβουν μέτρα για να εξασφαλίσουν ότι τόσο οι γυναίκες όσο και οι άνδρες μπορούν να εξελίξουν τη σταδιοδρομία τους χωρίς διακρίσεις που συνδέονται με τις άδειες για οικογενειακούς λόγους.

33. Να διευκολύνουν την επιστροφή των εργαζομένων στην εργασία μετά από περίοδο άδειας, καθώς και την επιστροφή τους στην προηγούμενη θέση εργασίας τους μετά από περίοδο εργασίας μερικής απασχόλησης. Στην πρώτη περίπτωση, οι εργαζόμενοι και οι εργοδότες θα πρέπει να ενθαρρύνονται να διατηρούν επαφή κατά τη διάρκεια της περιόδου αδείας και να προβλέπουν τα ενδεδειγμένα μέτρα επανένταξης.
34. Να λάβουν όλα τα απαιτούμενα μέτρα ώστε να επιτευχθούν οι στόχοι της Βαρκελώνης σχετικά με την παροχή ποιοτικής και οικονομικής παιδικής μέριμνας⁴, καθώς και να διευκολύνουν την πρόσβαση στην παιδική φροντίδα και να καθορίσουν ενδεχομένως νέους στόχους για άλλες ανάγκες φροντίδας καθ' όλη τη διάρκεια του κύκλου ζωής, ιδίως όσον αφορά τη φροντίδα των ηλικιωμένων.
35. Να διαθέσουν πόρους για την ανάπτυξη και την εφαρμογή ειδικών μέτρων με στόχο την αντιμετώπιση των βαθύτερων αιτίων του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων, μεταξύ άλλων στο πλαίσιο των ευρωπαϊκών διαρθρωτικών και επενδυτικών ταμείων, ιδίως του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου.
36. Να ενθαρρύνουν όλους τους αρμόδιους φορείς και παράγοντες, συμπεριλαμβανομένων των κοινωνικών εταίρων, των επιχειρήσεων και των δημόσιων υπηρεσιών απασχόλησης, να εντείνουν τις προσπάθειες για τη μείωση του οριζόντιου διαχωρισμού με βάση το φύλο, προβάλλοντας μεταξύ άλλων την αξία της εργασίας σε γυναικοκρατούμενους τομείς, βελτιώνοντας τη διαφάνεια και την αξιοπιστία των συστημάτων αξιολόγησης της απασχόλησης, ενθαρρύνοντας και προσφέροντας σε γυναίκες και άνδρες ευκαιρίες απασχόλησης σε όλους τους τομείς σε ισότιμη βάση και προβάλλοντας τα οικονομικά οφέλη της εξάλειψης του διαχωρισμού και της σημασίας της για το μέλλον της εργασίας.
37. Σύμφωνα με τον ευρωπαϊκό πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων, να αντιμετωπίσουν το ζήτημα του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων εντός του ισχύοντος πλαισίου διακυβέρνησης της στρατηγικής «Ευρώπη 2020», συμπεριλαμβανομένης της ετήσιας επισκόπησης της ανάπτυξης και του σχεδίου κοινής έκθεσης για την απασχόληση, καθώς και να τα λάβουν υπόψη στα μελλοντικά στρατηγικά πλαίσια.

⁴ Το 2002 το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο καθόρισε ως στόχο την παροχή φροντίδας, έως το 2010, στο 90 % τουλάχιστον των παιδιών ηλικίας μεταξύ 3 ετών και της ηλικίας υποχρεωτικής σχολικής φοίτησης και στο 33 % τουλάχιστον των παιδιών ηλικίας κάτω των 3 ετών.

38. Να ευαισθητοποιήσουν περισσότερο τους ευρωπαίους πολίτες όσον αφορά το ζήτημα του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων, τις αιτίες και τις συνέπειές του, συμπεριλαμβανομένης της συνταξιοδοτικής ανισότητας μεταξύ των φύλων και του υψηλότερου κινδύνου φτώχειας των γυναικών μεγάλης ηλικίας.
39. Να προαγάγουν τον διάλογο με τους αρμόδιους φορείς, τους κοινωνικούς εταίρους, τις επιχειρήσεις, τους εθνικούς φορείς που είναι υπεύθυνοι για θέματα ισότητας και τις οργανώσεις που προάγουν την ισότητα των φύλων, με στόχο την καταπολέμηση των μισθολογικών διακρίσεων, των προκαταλήψεων λόγω φύλου και των στερεοτύπων στην εκπαίδευση και την αγορά εργασίας, προωθώντας έτσι την αμοιβαία μάθηση.
40. Να προωθήσουν τις κοινές εργασίες Επιτροπής και Eurostat για την ανάλυση του μη διορθωμένου μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων και να δημοσιεύουν τακτικά τα σχετικά στοιχεία, τους καθοριστικούς παράγοντες του φαινομένου και τις συνέπειες στις αποδοχές και τις συντάξεις.

ΚΑΛΕΙ ΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ:

41. Να εκδώσει ανακοίνωση όπου θα καθορίζεται μια αυτοτελής στρατηγική για την ισότητα των φύλων για το διάστημα μετά το 2019, καθώς και μέτρα για τη γεφύρωση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων.
42. Να αναλύσει τις συνέπειες της ψηφιοποίησης στην ισότητα των φύλων και την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής στο πλαίσιο της αγοράς εργασίας και να τις λάβει υπόψη της κατά τη διαμόρφωση της μελλοντικής πολιτικής.
43. Να αξιοποιήσει ενεργά την εν εξελίξει αξιολόγησι⁵ των διατάξεων της οδηγίας 2006/54/EK για την εφαρμογή της αρχής της «ισότητας της αμοιβής» της Συνθήκης, εξετάζοντας και το ενδεχόμενο τροποποίησης της οδηγίας.
44. Να προαγάγει την ανταλλαγή ορθών πρακτικών μεταξύ των κρατών μελών όσον αφορά τα μέτρα αντιμετώπισης των βαθύτερων αιτιών του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων.
45. Να ενισχύσει την προοπτική της ισότητας των φύλων (συνεκτίμηση της διάστασης του φύλου) σε όλες τις πολιτικές, μεταξύ των οποίων τις πολιτικές για τη νεολαία, την εκπαίδευση, την απασχόληση και στα μελλοντικά προγράμματα.

⁵ https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/initiatives/ares-2018-3415794_el.

Έγγραφα αναφοράς:

1. Διοργανικό έγγραφο της ΕΕ:

Ευρωπαϊκός Πυλώνας Κοινωνικών Δικαιωμάτων.

https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_el.pdf

2. Νομοθεσία της ΕΕ:

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.)

Οδηγία 2010/41/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 7ης Ιουλίου 2010, για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών που ασκούν αυτοτελή επαγγελματική δραστηριότητα και για την κατάργηση της οδηγίας 86/613/ΕΟΚ του Συμβουλίου (ΕΕ L 180 της 15.7.2010, σ. 1-6.).

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 [*Θα αντικατασταθεί από παραπομπή στην εκδοθείσα οδηγία.*]

3. Συμβούλιο:

Όλα τα συμπεράσματα του Συμβουλίου σχετικά με την επισκόπηση του προγράμματος δράσης του Πεκίνου⁶ και άλλα συμπεράσματα του Συμβουλίου σχετικά με την ισότητα των φύλων, ιδίως τα αναφερόμενα κατωτέρω:

- Συμπεράσματα του Συμβουλίου σχετικά με την ενίσχυση της δέσμευσης και κλιμάκωση της δράσης για τη μείωση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων, και την επανεξέταση της εφαρμογής του Προγράμματος δράσης του Πεκίνου (18121/10).
- Συμπεράσματα του Συμβουλίου, της 7ης Μαρτίου 2011, σχετικά με το Ευρωπαϊκό Σύμφωνο για την Ισότητα των Φύλων (2011-2020) (ΕΕ C 155 της 25.5.2011, σ. 10-13).
- Συμπεράσματα του Συμβουλίου με θέμα «Γυναίκες και Οικονομία: συμφιλίωση της εργασίας με την οικογενειακή ζωή ως προϋπόθεση της ίσης συμμετοχής στην αγορά εργασίας (17816/11).
- Συμπεράσματα του Συμβουλίου σχετικά με τη μετάβαση σε αγορές εργασίας χωρίς αποκλεισμούς, 9 Μαρτίου 2015 (7017/15).

⁶ http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/tools/statistics-indicators/platform-action/index_en.htm

- Συμπεράσματα του Συμβουλίου της 18ης Ιουνίου 2015 με θέμα «Ισότητα εισοδηματικών ευκαιριών ανδρών και γυναικών: μείωση της συνταξιοδοτικής ανισότητας των φύλων. 10081/15).
- Συμπεράσματα του Συμβουλίου της 26ης Οκτωβρίου 2015 σχετικά με το σχέδιο δράσης για την ισότητα των φύλων 2016-2020 (13201/15).
- Συμπεράσματα του Συμβουλίου σχετικά με την ενίσχυση των δεξιοτήτων των γυναικών και των ανδρών στην αγορά εργασίας της ΕΕ (6889/17).
- Συμπεράσματα του Συμβουλίου της 7ης Δεκεμβρίου 2017 με θέμα «Ενισχυμένα μέτρα για να μειωθεί ο οριζόντιος διαχωρισμός με βάση το φύλο στην εκπαίδευση και την απασχόληση» (15468/17).
- Σύσταση 92/241/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 31ης Μαρτίου 1992, σχετικά με τη φύλαξη των παιδιών (ΕΕ L 123 της 8.5.1992, σ. 16-18).
- Ψήφισμα του Συμβουλίου και των Υπουργών Απασχόλησης και Κοινωνικής Πολιτικής, συνελθόντων στο πλαίσιο του Συμβουλίου, της 29ης Ιουνίου 2000, σχετικά με την ισόρροπη συμμετοχή γυναικών και ανδρών στην επαγγελματική και οικογενειακή ζωή (ΕΕ C 218 της 31.7.2000, σ. 5-7).

4. Τριάδα Προεδριών:

- [Δήλωση της τριάδας Προεδριών σχετικά με την ισότητα των φύλων, η οποία υπεγράφη από τη Ρουμανία, τη Φινλανδία και την Κροατία (15 Μαρτίου 2019).]
- Κοινή δήλωση με τίτλο «Η ισότητα των φύλων ως προτεραιότητα της Ευρωπαϊκής Ένωσης σήμερα και στο μέλλον». Προτάθηκε από την τριάδα των Προεδριών της Αυστρίας, της Εσθονίας και της Βουλγαρίας, κατά την άτυπη συνεδρίαση των υπουργών της ΕΕ για θέματα ισότητας των φύλων στις 12 Οκτωβρίου 2018 στη Βιέννη.

5. Ευρωπαϊκή Επιτροπή:

- Ανακοίνωση της Επιτροπής της 3ης Μαρτίου 2010: «Ευρώπη 2020: Στρατηγική για έξυπνη, διατηρήσιμη και χωρίς αποκλεισμούς ανάπτυξη» (COM(2010) 2020 final).
- Σύσταση 2014/124/ΕΕ της Επιτροπής, της 7ης Μαρτίου 2014, σχετικά με την ενίσχυση της αρχής της ισότητας της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών μέσω της διαφάνειας (ΕΕ L 69 της 8.3.2014, σ. 112-116).
- Έγγραφο εργασίας των υπηρεσιών της Επιτροπής «Strategic engagement for gender equality 2016-2019 [Στρατηγική δέσμευση για την ισότητα των φύλων 2016-2019]» (SWD(2015) 278 final).
- Ανακοίνωση της Επιτροπής της 26ης Απριλίου 2017: «Πρωτοβουλία με στόχο τη στήριξη της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τους εργαζόμενους γονείς και φροντιστές» [COM(2017) 252 final].
- Σχέδιο δράσης της ΕΕ 2017-2019: Αντιμετώπιση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων. [COM(2017) 678 final.]

- Έκθεση σχετικά με την ανάπτυξη εγκαταστάσεων παιδικής φροντίδας για μικρά παιδιά, με σκοπό την ενίσχυση της συμμετοχής των γυναικών στην εργασία, τη διευκόλυνση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής των εργαζομένων γονέων και την προώθηση της βιώσιμης και χωρίς αποκλεισμούς ανάπτυξης στην Ευρώπη («στόχοι της Βαρκελώνης») [COM (2018) 273].
- Σύσταση (ΕΕ) 2018/951 της Επιτροπής, της 22ας Ιουνίου 2018, σχετικά με πρότυπα για τους φορείς ισότητας (ΕΕ L 167 της 4.7.2018, σ. 28-35).
- Γνωμοδότηση της Συμβουλευτικής Επιτροπής για την Ισότητα Ευκαιριών Γυναικών και Ανδρών σχετικά με τη μελλοντική πολιτική για την ισότητα των φύλων μετά το 2019, παλαιές και νέες προκλήσεις και προτεραιότητες
- Γνωμοδότηση της Συμβουλευτικής Επιτροπής για την Ισότητα Ευκαιριών Γυναικών και Ανδρών σχετικά με νέες προκλήσεις για την ισότητα των φύλων στον μεταβαλλόμενο κόσμο της εργασίας
- Ετήσια έκθεση 2019 για την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών στην Ευρωπαϊκή Ένωση
https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/annual_report_ge_2019_en.pdf

6. Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο:

- Ψήφισμα της 14ης Μαρτίου 2017 σχετικά με την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών στην Ευρωπαϊκή Ένωση κατά την περίοδο 2014-2015
<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=TA&reference=P8-TA-2017-0073&language=EL>
- Ψήφισμα της 14ης Ιουνίου 2017 σχετικά με την ανάγκη ανάπτυξης στρατηγικής της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την εξάλειψη και την πρόληψη του συνταξιοδοτικού χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών
<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=TA&language=EL&reference=P8-TA-2017-0260>

7. Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων (EIGE):

- Ερευνητικό σημείωμα με τίτλο «Tackling the gender pay gap: not without a better work-life balance» (Το πρόβλημα του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων δεν είναι δυνατόν να αντιμετωπισθεί αν δεν υπάρξει καλύτερη ισορροπία προσωπικής και επαγγελματικής ζωής) 6656/19 ADD 1
- Δείκτης ισότητας των φύλων <https://eige.europa.eu/gender-equality-index>

8. Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή. Γνωμοδότηση με θέμα «Σχέδιο δράσης της ΕΕ 2017-2019 – Αντιμετώπιση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων». SOC/571.

9. Άλλα:

- Σύμβαση των Ηνωμένων Εθνών για την εξάλειψη όλων των μορφών διακρίσεων κατά των γυναικών (CEDAW)
 - Πρόγραμμα των Ηνωμένων Εθνών για τη βιώσιμη ανάπτυξη με ορίζοντα το 2030.
 - Ο Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης (αναθεωρημένος) του Συμβουλίου της Ευρώπης του 1996
 - Πρόγραμμα των Ηνωμένων Εθνών για την ισότητα των φύλων και τη χειραφέτηση των γυναικών (πρόγραμμα δράσης του Πεκίνου)
-