

**Οδηγός Καλών Πρακτικών  
για την Ενημέρωση και Ευαισθητοποίηση των γυναικών σχετικά με το  
έμφυλο χάσμα στις αμοιβές και τις συντάξεις**

**Έργο «ΠΗΓΑΣΟΣ: Αντιμετωπίζοντας το έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα  
στην Ελλάδα»**

**Πακέτο Εργασίας 3:** «Διερεύνηση των αναγκών των γυναικών και καταγραφή καλών πρακτικών για την ενημέρωση και ευαισθητοποίηση σε θέματα έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος»

**Δράση 2:** «Επισκόπηση και Καταγραφή καλών πρακτικών που προωθούν την ενημέρωση και ευαισθητοποίηση των γυναικών σχετικά με το έμφυλο συνταξιοδοτικό και μισθολογικό χάσμα»

**Έρευνα-Συγγραφή:** Βίκυ Γκερμότση  
Θανάσης Θεοφιλόπουλος  
Ναυσικά Μοσχοβάκου

**Αθήνα, 2019**

**Οδηγός Καλών Πρακτικών για την Ενημέρωση και Ευαισθητοποίηση των γυναικών σχετικά με το έμφυλο χάσμα στις αμοιβές και τις συντάξεις**

**Έρευνα-Συγγραφή:** Βίκυ Γκερμότση  
Θανάσης Θεοφιλόπουλος  
Ναυσικά Μοσχοβάκου

Αθήνα, 2019

Το παρόν κείμενο αποτελεί Παραδοτέο της Δράσης 2 «Επισκόπηση και Καταγραφή καλών πρακτικών που προωθούν την ενημέρωση και ευαισθητοποίηση των γυναικών σχετικά με το έμφυλο συνταξιοδοτικό και μισθολογικό χάσμα» του Πακέτου Εργασίας 3 «Διερεύνηση των αναγκών των γυναικών και καταγραφή καλών πρακτικών για την ενημέρωση και ευαισθητοποίηση σε θέματα έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος» του Έργου «ΠΗΓΑΣΟΣ: Αντιμετωπίζοντας το έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα στην Ελλάδα»

Το Έργο «ΠΗΓΑΣΟΣ: Αντιμετωπίζοντας το έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα στην Ελλάδα» υλοποιείται από τη Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων (Συντονιστής Φορέας), το Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ) και το Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών (ΕΚΚΕ) με τη συγχρηματοδότηση του Προγράμματος «Δικαιώματα, Ισότητα και Ιθαγένεια» (2014-2020) της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Το περιεχόμενο αυτού του κειμένου απηχεί τις απόψεις των συντακτών/τριών και αποτελεί αποκλειστικά δική τους ευθύνη. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή δε φέρει καμία ευθύνη για οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχει αυτό το κείμενο.

Απαγορεύεται η αναπαραγωγή οποιουδήποτε τμήματος αυτής της έκδοσης, που καλύπτεται από δικαιώματα (copyright), ή η χρήση της σε οποιαδήποτε μορφή, χωρίς τη γραπτή άδεια του Κέντρου Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ)

Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ)  
Πινδάρου 2, 106 71 Αθήνα  
Τηλ.: 210 3898022, fax: 210 3898086  
E-mail: [kethi@kethi.gr](mailto:kethi@kethi.gr)  
[www.kethi.gr](http://www.kethi.gr)

Ο παρών Οδηγός εκπονήθηκε στο πλαίσιο του Έργου με τίτλο: «ΠΗΓΑΣΟΣ: Αντιμετωπίζοντας το έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα στην Ελλάδα» (“PEGASUS-Addressing the Gender Pension Gap in Greece”) και παρουσιάζει καλές πρακτικές που προωθούν την ευαισθητοποίηση και την ενημέρωση σχετικά με το έμφυλο συνταξιοδοτικό και μισθολογικό χάσμα, καθώς επίσης και πρωτοβουλίες που ενθαρρύνουν τις γυναίκες να λάβουν αποφάσεις κατά την εργασιακή τους ζωή, για να αντιμετωπίσουν τα εμπόδια εκείνα που οδηγούν σε ανεπαρκή εισοδήματα και συντάξεις. Ειδικότερα, λαμβάνοντας υπόψη ότι πολλές ευρωπαϊκές χώρες έχουν αναπτύξει παρεμβάσεις και πρωτοβουλίες για την ευαισθητοποίηση των γυναικών σχετικά με τις επιπτώσεις των επιλογών που σχετίζονται με το φύλο τους κατά τον κύκλο της εργασιακής τους ζωής, πραγματοποιήθηκε επισκόπηση (review) για τη συστηματική συλλογή, καταγραφή και παρουσίαση σχετικών πρωτοβουλιών.

Βασικό **στόχο** του Οδηγού αποτελεί η παρουσίαση καλών πρακτικών που θα μπορούσαν να μεταφερθούν στην Ελλάδα και να εφαρμοστούν –έπειτα από τις όποιες αναγκαίες προσαρμογές– από τους αρμόδιους φορείς. Στις Ενότητες που ακολουθούν παρουσιάζονται συνοπτικά βασικές πληροφορίες για το Έργο (βλ. Ενότητα 1), η μέθοδος εργασίας που ακολουθήθηκε από την ερευνητική ομάδα για την ανάπτυξη του Οδηγού (βλ. Ενότητα 2), οι καλές πρακτικές που επιλέχθηκαν με βάση προκαθορισμένα κριτήρια (βλ. Ενότητα 3) και, τέλος, παρατίθενται κατάλογος των φορέων που υλοποίησαν τις πρακτικές αυτές και πίνακες/γραφήματα για το έμφυλο μισθολογικό και συνταξιοδοτικό χάσμα στις χώρες όπου εντοπίστηκαν οι καλές πρακτικές.

Είναι χρήσιμο να αναφερθεί ότι η Ενότητα 3 «Παρουσίαση Καλών Πρακτικών», που αποτελεί το βασικό μέρος του παρόντος Οδηγού, χωρίζεται σε επιμέρους υποενότητες, που αντιστοιχούν σε συγκεκριμένους-ες τύπους/κατηγορίες πρακτικών. Σκοπός της εν λόγω ταξινόμησης και ομαδοποίησης είναι ο Οδηγός να καταστεί ένα εύχρηστο εργαλείο, και παράλληλα να αναδειχθεί και η ποικιλομορφία των πρωτοβουλιών που έχουν αναπτυχθεί στο πεδίο της ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης για την αντιμετώπιση του έμφυλου μισθολογικού και συνταξιοδοτικού χάσματος. Η παρουσίαση κάθε πρακτικής περιλαμβάνει πληροφορίες για τον φορέα ή τους φορείς, τη χώρα και την περίοδο υλοποίησής της, ενώ επιπλέον παρατίθεται συνοπτική περιγραφή και παραπομπές (σχετικές ιστοσελίδες και links προωθητικού υλικού) για να διευκολύνεται η περαιτέρω ενημέρωση για κάθε ενδιαφερόμενο/η.

Οι πρακτικές που περιλαμβάνονται στον Οδηγό, χωρίζονται στις εξής κατηγορίες (και αντίστοιχες υποενότητες):

1. **Ενέργειες Ενημέρωσης και Ευαισθητοποίησης στο πλαίσιο καθιερωμένης Ημέρας Ίσης Αμοιβής.** Την τελευταία δεκαετία πολλές χώρες έχουν προχωρήσει στην καθιέρωση «Ημέρας Ίσης Αμοιβής». Στο πλαίσιο αυτό πολλές από τις δράσεις ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης για το ζήτημα του έμφυλου μισθολογικού χάσματος, που αναπτύσσονται σε επίπεδο Κρατών-Μελών έχουν ως αφορμή τη συγκεκριμένη ημέρα. Η ημέρα που επιλέγει κάθε χώρα, συνήθως έχει συμβολικό χαρακτήρα και συνδέεται με τα δεδομένα που αφορούν το έμφυλο μισθολογικό χάσμα.
2. **Ενέργειες Ενημέρωσης και Ευαισθητοποίησης στο πλαίσιο καθιερωμένης Ημέρας Ίσης Σύνταξης.** Η σχετικά πρόσφατη ανάδειξη του ζητήματος του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος από την Ευρωπαϊκή Ένωση σε επίπεδο πολιτικών, έχει οδηγήσει ορισμένα Κράτη-Μέλη να προχωρήσουν στην καθιέρωση «Ημέρας Ίσης Σύνταξης». Αντίστοιχα με την καθιέρωση «Ημέρας Ίσης Αμοιβής», πολλές από τις δράσεις ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης που αναπτύσσονται σε επίπεδο Κρατών-Μελών για το ζήτημα του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος έχουν ως αφορμή τη συγκεκριμένη ημέρα.
3. **Εκστρατείες Ενημέρωσης και Ευαισθητοποίησης για το έμφυλο μισθολογικό ή/και συνταξιοδοτικό χάσμα.** Στην Υποενότητα αυτή εντάσσονται καλές πρακτικές που αφορούν τον σχεδιασμό και την ανάπτυξη ολοκληρωμένων εκστρατειών ενημέρωσης, οι οποίες δεν πραγματοποιούνται στο πλαίσιο καθιερωμένων ημερών ίσης αμοιβής/σύνταξης, και περιλαμβάνουν ποικίλλες δράσεις, όπως: παραγωγή οπτικοακουστικού και έντυπου υλικού, εκδηλώσεις κ.ά. Σημαντικό μέσο για την επικοινωνιακή προώθηση και τη διάχυση των μηνυμάτων των εκστρατειών που παρουσιάζονται αποτελούν τα κοινωνικά δίκτυα.
4. **Υποστηρικτικές Υπηρεσίες για ζητήματα Ίσης Αμοιβής ή Ίσης Σύνταξης.** Η συμβουλευτική για την απασχόληση με την οπτική του φύλου, αποτελεί μια υπηρεσία αρκετά διαδεδομένη τόσο στην Ελλάδα, όσο και σε άλλες ευρωπαϊκές χώρες. Ωστόσο, η παροχή εξειδικευμένης συμβουλευτικής και υποστηρικτικών υπηρεσιών (π.χ. νομική βοήθεια) για θέματα ίσης αμοιβής ή για επιλογές κατά την εργασιακή πορεία των γυναικών που έχουν επιπτώσεις στις συντάξεις τους, αποτελούν καινοτόμες δράσεις που συμβάλλουν ουσιαστικά στην ενημέρωση των γυναικών.

5. **Εκδόσεις Μελετών Φορέων που προωθούν την ενημέρωση για το έμφυλο μισθολογικό χάσμα και τα Δικαιώματα των εργαζομένων γυναικών.** Πολλοί φορείς, κυρίως κεντρικές συνδικαλιστικές οργανώσεις και σωματεία εργαζομένων αναλαμβάνουν πρωτοβουλίες, για τη μελέτη του έμφυλου μισθολογικού χάσματος, προκειμένου να υποστηρίξουν τις σχετικές διεκδικήσεις τους. Τα αποτελέσματα αυτών των μελετών παρουσιάζονται μέσω της έκδοσης σχετικών Εκθέσεων που κοινοποιούνται στα μέλη συνδικαλιστικών φορέων και παρέχουν ουσιαστική ενημέρωση για την υφιστάμενη κατάσταση αναφορικά με τις έμφυλες μισθολογικές ανισότητες.
6. **Ψηφιακά Εργαλεία για το έμφυλο μισθολογικό ή/και συνταξιοδοτικό χάσμα.** Στην Υποενότητα αυτή εντάσσονται πρακτικές και πρωτοβουλίες που αξιοποιούν τις νέες τεχνολογίες και το διαδίκτυο και συμβάλλουν στην κατεύθυνση της ενημέρωσης για το έμφυλο μισθολογικό και συνταξιοδοτικό χάσμα. Οι πρακτικές αυτές αφορούν σε ηλεκτρονικές εργαλειοθήκες, εργαλεία αυτοαξιολόγησης, εργαλεία και εφαρμογές υπολογισμού του έμφυλου χάσματος στα εισοδήματα ανδρών και γυναικών κ.ά.
7. **Έργα με αντικείμενο το έμφυλο μισθολογικό ή/και συνταξιοδοτικό χάσμα.** Η Ευρωπαϊκή Ένωση έχει χρηματοδοτήσει σημαντικό αριθμό Έργων για τη μελέτη και την αντιμετώπιση κυρίως του έμφυλου μισθολογικού χάσματος. Επιπλέον, τα τελευταία χρόνια και το έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα έχει αποτελέσει αντικείμενο Προγραμμάτων που χρηματοδοτούνται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Στο πλαίσιο αυτό, στην αντίστοιχη Υποενότητα επιλέγονται και παρουσιάζονται πρόσφατα ολοκληρωμένα ή σε εξέλιξη Έργα τα οποία αναπτύσσουν δράσεις για τη μείωση του έμφυλου μισθολογικού ή/και συνταξιοδοτικού χάσματος. Στις πρακτικές αυτές είναι πιθανόν να εντάσσονται τύποι δράσεων και από τις προαναφερθείσες Υποενότητες, οι οποίες ωστόσο παρουσιάζονται ως μέρος της υλοποίησης ενός συγκεκριμένου Έργου.
8. **Άλλες Πρωτοβουλίες.** Σε αυτήν την Υποενότητα παρουσιάζονται ενέργειες και δράσεις φορέων οι οποίες δεν εμπίπτουν σε κάποια από τις παραπάνω κατηγορίες δράσεων, αλλά έχουν λειτουργήσει θετικά στην ενημέρωση και ευαισθητοποίηση για το έμφυλο μισθολογικό ή/και συνταξιοδοτικό χάσμα.

## 1. Συνοπτική Παρουσίαση του Έργου και του Ρόλου του ΚΕΘΙ

Το Έργο με τίτλο: «**ΠΗΓΑΣΟΣ: Αντιμετωπίζοντας το έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα στην Ελλάδα**» (“PEGASUS-Addressing the Gender Pension Gap in Greece”) υλοποιείται με τη συνεργασία της Γενικής Γραμματείας Ισότητας των Φύλων (συντονιστής φορέας), του Κέντρου Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ) και του Εθνικού Κέντρου Κοινωνικών Ερευνών(ΕΚΚΕ) και χρηματοδοτείται από το Πρόγραμμα «Δικαιώματα, Ισότητα και Ιθαγένεια» (2014-2020) της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Έχει ως κεντρικό **στόχο** την ενίσχυση της υπάρχουσας γνώσης και την κάλυψη των κενών πληροφόρησης σχετικά με όλες τις διαστάσεις του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος στην Ελλάδα, προκειμένου να συνεισφέρει στην ανάπτυξη πολιτικών και άλλων πρωτοβουλιών που θα αντιμετωπίζουν με τρόπο αποτελεσματικό τις έμφυλες ανισότητες στις συντάξεις. Ειδικότερα, οι επιμέρους στόχοι του Έργου είναι οι ακόλουθοι:

- Μελέτη και διερεύνηση του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος στην Ελλάδα και εντοπισμός όλων των παραγόντων που συνδέονται με αυτό.
- Εντοπισμός καλών πρακτικών σε ζητήματα που σχετίζονται με το έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα, καθώς και πολιτικών και θεσμικών ρυθμίσεων Κρατών-Μελών της ΕΕ που προωθούν τη μείωση του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος.
- Αξιολόγηση της de facto και de jure εφαρμογής των κατευθυντήριων αρχών της ΕΕ για την ισότητα των φύλων στις συντάξεις στην Ελλάδα.
- Ανάπτυξη πλαισίου προτάσεων πολιτικής για την αντιμετώπιση του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος στην Ελλάδα.
- Δημιουργία πλαισίου συνεργασίας μεταξύ εμπλεκόμενων φορέων και ανάληψη σχετικής δέσμευσης για την προώθηση προτάσεων για τη μείωση του συνταξιοδοτικού χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών.
- Προώθηση της ευαισθητοποίησης για το έμφυλο χάσμα στις συντάξεις, καθώς και ενημέρωση των γυναικών για τις επιπτώσεις των επιλογών τους στις συντάξεις τους.

Αποτελείται από πέντε (5) επιμέρους Πακέτα Εργασίας και για το κάθε ένα από αυτά, ένας από τους φορείς που συνεργάζονται, έχει αναλάβει την ευθύνη για την υλοποίησή του. Ειδικότερα:

- το πρώτο Πακέτο Εργασίας περιλαμβάνει ενέργειες που σχετίζονται με τη διαχείριση και τον συντονισμό του Έργου και υλοποιείται από την Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων,

- το δεύτερο Πακέτο Εργασίας αφορά τη χαρτογράφηση της κατάστασης αναφορικά με το χάσμα των φύλων στις συντάξεις στην Ελλάδα και την ανάλυση των παραγόντων που το επηρεάζουν, και την ευθύνη για την υλοποίησή του έχει το ΕΚΚΕ,
- το τρίτο Πακέτο Εργασίας στοχεύει στη διερεύνηση των αναγκών των γυναικών και την καταγραφή καλών πρακτικών για την ενημέρωση και ευαισθητοποίηση σε θέματα έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος, και υλοποιείται από το ΚΕΘΙ,
- το τέταρτο Πακέτο Εργασίας υλοποιείται επίσης από το ΕΚΚΕ και περιλαμβάνει επισκόπηση των κατευθυντήριων αρχών και γραμμών της ΕΕ για την ισότητα των φύλων στις συντάξεις, καθώς και συγκριτική μελέτη που επικεντρώνεται στην ανάλυση πολιτικών για την αντιμετώπιση του έμφυλου χάσματος στις συντάξεις σε επιλεγμένα κράτη μέλη της ΕΕ, και τέλος
- το πέμπτο Πακέτο Εργασίας, το οποίο έχει αναλάβει η Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων, αφορά στην ανάπτυξη δράσεων ευαισθητοποίησης και δημοσιότητας σχετικά με το έμφυλο χάσμα στις συντάξεις.

Το Έργο «**ΠΗΓΑΣΟΣ: Αντιμετωπίζοντας το έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα στην Ελλάδα**» εξετάζει πολύπλευρα το ζήτημα του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος, μέσα από την ανάλυση όλων των διαστάσεών του και την εκτίμηση των επιπτώσεών του στις συνθήκες ζωής των συνταξιούχων γυναικών. Η ανάπτυξη τεκμηριωμένων και στοχευμένων προτάσεων πολιτικής για την αντιμετώπιση του προβλήματος, αποτελεί βασικό ζητούμενο. Ειδικότερα, μέσα από την καταγραφή και την ανάλυση των κύριων παραγόντων που δημιουργούν το συνταξιοδοτικό χάσμα (όπως έμφυλες ανισότητες, στερεότυπα, διαχωρισμοί στην αγορά εργασίας), καθώς και την ανάπτυξη δράσεων ευαισθητοποίησης και συνεργασίας με φορείς χάραξης πολιτικής, Κοινωνικούς Εταίρους και ακαδημαϊκούς φορείς, επιδιώκεται η ολιστική προσέγγιση, ανάδειξη και αντιμετώπιση του φαινομένου για πρώτη φορά στην Ελλάδα.

### **Ο ρόλος του ΚΕΘΙ**

Το ΚΕΘΙ, όπως ήδη αναφέρθηκε, έχει αναλάβει να υλοποιήσει τις δραστηριότητες του Πακέτου Εργασίας 3 «Διερεύνηση των αναγκών των γυναικών και καταγραφή καλών πρακτικών για την ενημέρωση και ευαισθητοποίηση σε θέματα έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος», που εστιάζουν αφενός στη διερεύνηση των αναγκών των γυναικών και των προκλήσεων με τις οποίες αυτές έρχονται αντιμέτωπες στην εξέλιξη της εργασιακής τους πορείας και έχουν επιπτώσεις στη συνταξιοδότησή τους και, αφετέρου, στον εντοπισμό



καλών πρακτικών για την ενημέρωση και ευαισθητοποίηση των γυναικών σχετικά με το έμφυλο χάσμα στις συντάξεις. Παράλληλα, στο πλαίσιο των ενεργειών που έχει αναλάβει το ΚΕΘΙ, εντάσσονται δραστηριότητες δικτύωσης που περιλαμβάνουν εργαστήρια ανταλλαγής καλών πρακτικών για την προώθηση επιτυχημένων -σε άλλες χώρες- παρεμβάσεων και την προσαρμογή τους σύμφωνα με τις ανάγκες και τις ιδιαιτερότητες της ελληνικής αγοράς εργασίας, καθώς και εργαστήρια διαβούλευσης με Κοινωνικούς Εταίρους για τη διασφάλιση της συνεργασίας των εμπλεκόμενων φορέων.

Ειδικότερα, το Πακέτο Εργασίας 3 έχει τους ακόλουθους ειδικούς **στόχους**:

- **Ανίχνευση και καταγραφή** πτυχών και επιλογών της εργασιακής ζωής των γυναικών που συνδέονται με το έμφυλο χάσμα στην απασχόληση και τις συντάξεις, μέσα από τη διενέργεια πρωτογενούς έρευνας.
- **Εντοπισμός και ανταλλαγή** καλών πρακτικών σε ζητήματα που σχετίζονται με το έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα, προκειμένου να προσαρμοστούν στις ιδιαίτερες ανάγκες της Ελλάδας.
- **Δημιουργία πλαισίου συνεργασίας** μεταξύ των εμπλεκόμενων φορέων, αποσκοπώντας στην προώθηση προτάσεων για τη μείωση του συνταξιοδοτικού χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών, οι οποίες θα λαμβάνουν υπόψη τόσο τις ιδιαίτερες ανάγκες των ίδιων των γυναικών, όσο και τα αποτελέσματα της διαβούλευσης με εμπλεκόμενους φορείς.

Για την επίτευξη των παραπάνω στόχων, έχουν σχεδιαστεί και υλοποιούνται οι εξής δράσεις:

- **Δράση 1. Ποιοτική έρευνα για τη διερεύνηση των αναγκών των γυναικών**, με στόχο την καταγραφή και ανάλυση εμπειριών και κρίσιμων επιλογών των γυναικών στα διάφορα στάδια του κύκλου ζωής τους.
- **Δράση 2.Επισκόπηση και καταγραφή καλών πρακτικών που προωθούν την ενημέρωση και την ευαισθητοποίηση των γυναικών σχετικά με το έμφυλο συνταξιοδοτικό και μισθολογικό χάσμα**, με στόχο τον εντοπισμό και την αξιολόγησή τους με βάση τη δυνατότητα προσαρμογής τους στις ιδιαίτερες ανάγκες, που εντοπίζονται τόσο στην αγορά εργασίας, όσο και στους υπόλοιπους τομείς της κοινωνικής ζωής (π.χ. έμφυλα στερεότυπα στην οικογένεια) στην Ελλάδα.
- **Δράση 3. Εργαστήριο Ανταλλαγής Καλών Πρακτικών**, με στόχο την ανταλλαγή εμπειρίας και γνώσης μεταξύ των εμπλεκόμενων φορέων και ατόμων στον τομέα της ισότητας των φύλων και της απασχόλησης.



- **Δράση 4. Ενημέρωση και Διαβούλευση μεταξύ εμπλεκόμενων σε εθνικό επίπεδο, με στόχο τη δημιουργία πλαισίου ανταλλαγής εμπειρίας και δικτύωσης στο πεδίο του έμφυλου χάσματος στις αμοιβές και τις συντάξεις, αποσκοπώντας στην ανάπτυξη προτάσεων για την καταπολέμησή του.**



Αφίσα από το Πρόγραμμα:  
«Ίση Αμοιβή - Προσοχή στο Χάσμα»  
(2001-2003)

Το ΚΕΘΙ αποτελεί έναν από τους πρώτους φορείς που ανέπτυξαν δράσεις για την αντιμετώπιση του έμφυλου μισθολογικού χάσματος στην Ελλάδα. Ειδικότερα, κατά το χρονικό διάστημα 2001-2003, υλοποίησε ως Συντονιστής Φορέας το Διακρατικό Έργο με τίτλο: «Ίση Αμοιβή-Προσοχή στο Κενό» με τη συγχρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και της Γενικής Γραμματείας Ισότητας. Στόχος του Έργου ήταν η εξάλειψη της έμφυλης ανισότητας στις αμοιβές με την ενημέρωση, ευαισθητοποίηση και εκπαίδευση γυναικών και κοινωνικών φορέων, για το ζήτημα των έμφυλων μισθολογικών ανισοτήτων και τις επιπτώσεις τους στη φτώχεια και την περιθωριοποίηση των γυναικών. Συνοπτικά, οι

δράσεις του Έργου περιελάμβαναν την εκπόνηση μελετών-ερευνών, την παροχή νομικής βοήθειας σε γυναίκες και την εξειδικευμένη εκπαίδευση δικηγόρων και επιθεωρητών/τριών εργασίας για το ζήτημα, τη διεξαγωγή εκστρατείας ενημέρωσης, τη διοργάνωση Ευρωπαϊκού Συνεδρίου και τη λειτουργία Τηλεφωνικής Γραμμής για την ενημέρωση των γυναικών σε θέματα έμφυλης ανισότητας στις αμοιβές.

## 2. Μέθοδος Εργασίας για την Εκπόνηση του Οδηγού

Σύμφωνα με το Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης το έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα αποτελεί ένα ευρύ και πολυδιάστατο θέμα<sup>1</sup>, το οποίο είναι αποτέλεσμα σωρευτικών ανισοτήτων που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες κατά τη διάρκεια του κύκλου της ζωής τους και σε οικονομικό, κοινωνικό και πολιτισμικό επίπεδο.<sup>2</sup> Το εύρος του χάσματος διαφέρει σε κάθε Κράτος-Μέλος της ΕΕ, με τον ευρωπαϊκό μέσο όρο στις ηλικίες 65-79 να είναι στο 37.2% (ΕΥ-28, 2016).<sup>3</sup> Για την ίδια ηλικιακή κατηγορία, το έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα στην Ελλάδα το 2016 ανερχόταν στο 28.39%,<sup>4</sup> σημειώνοντας σημαντική μείωση κατά την περίοδο της οικονομικής κρίσης (39% το 2008, 22.6% το 2013), αντανakλώντας τις περικοπές που έγιναν στις υψηλές συντάξεις, οι οποίες στην πλειοψηφία τους λαμβάνονταν από άνδρες. Πρόκειται, επομένως, για το φαινόμενο της μείωσης των ανισοτήτων προς κάτω (leveling down) το οποίο, κατά την περίοδο της οικονομικής κρίσης παρατηρήθηκε και σε άλλους δείκτες που συνδέονται με την αγορά εργασίας (π.χ. κατά φύλο ανεργία).<sup>5</sup>

Το έμφυλο μισθολογικό χάσμα συνδέεται άμεσα με το συνταξιοδοτικό χάσμα, καθώς -όπως προκύπτει και από την Έκθεση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής<sup>6</sup> για την επάρκεια των συντάξεων του 2018-, οι συντάξεις των γυναικών είναι κατά 37,2% χαμηλότερες απ' ότι των ανδρών εξαιτίας του λιγότερου χρόνου συνολικής εργασίας που συνδέεται με τις ευθύνες φροντίδας που αναλαμβάνουν και των χαμηλότερων μισθών που λαμβάνουν. Το έμφυλο μισθολογικό χάσμα αναφέρεται στη διαφορά μεταξύ των μέσων ακαθάριστων ωριαίων αποδοχών μεταξύ ανδρών και γυναικών σε όλο το εύρος της οικονομίας και ανέρχεται στην Ελλάδα, στο 12,5% (στοιχεία 2014) ενώ η το αντίστοιχο ποσοστό στην ΕΕ ανέρχεται στο 16% (ΕΥ-28, 2016).<sup>7</sup> Το χάσμα αυτό συνδέεται με τις χαμηλότερες ωριαίες αποδοχές των γυναικών,

---

<sup>1</sup> Council of the European Union (2015), *Equal income opportunities for women and men: Closing the gender gap in pensions*, Brussels.

<sup>2</sup> Burkevica I., Humbert A.L., Oetke N., Paats M. (2015), *Gender gap in pensions in the EU Research note to the Latvian Presidency*, Vilnius: European Institute for Gender Equality (EIGE).

<sup>3</sup> European Commission (2018), *The 2018 Pension Adequacy Report: current and future income adequacy in old age in the EU*, Volume II, Luxembourg: Publications Office of the European Union.

<sup>4</sup> Στο ίδιο.

<sup>5</sup> Bettio, F. & Verashchagina, A. (2014), *Women and men in the great European recession*, in: M. Karamessini & J. Rubery (eds.), *Women and Austerity: The Economic Crisis and the Future for Gender Equality*, Abingdon, Oxfordshire: Routledge.

<sup>6</sup> European Commission (2018), *The 2018 Pension Adequacy Report: current and future income adequacy in old age in the EU*, Volume I, Luxembourg: Publications Office of the European Union.

<sup>7</sup> Eurostat, "Gender pay gap statistics - The unadjusted gender pay gap, 2017 (difference between average gross hourly earnings of male and female employees as % of male gross earnings)", available at:

[https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender\\_pay\\_gap\\_statistics](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics)

τις λιγότερες ώρες εργασίας τους σε έμμισθες θέσεις εργασίας, καθώς και τα χαμηλότερα ποσοστά απασχόλησης των γυναικών.<sup>8</sup>

Πέρα από τα στατιστικά στοιχεία που παρουσιάζουν την κατάσταση του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος στην Ελλάδα, έχει ιδιαίτερη σημασία να διερευνηθούν και παράγοντες, όπως οι έμφυλες διαφοροποιήσεις στην αγορά εργασίας και η κατά φύλο κατανομή των υποχρεώσεων φροντίδας εξαρτώμενων μελών και του νοικοκυριού, οι οποίοι επηρεάζουν σημαντικά τις επιλογές των γυναικών και έχουν επίπτωση στη συνταξιοδότησή τους. Ειδικότερα, παράγοντες που συμβάλλουν στις έμφυλες ανισότητες στους μισθούς συνδέονται, σύμφωνα με στοιχεία της Ευρωπαϊκής Επιτροπής,<sup>9</sup> με τον τρόπο αξιολόγησης της εργασίας και αποτίμησης των δεξιοτήτων των γυναικών, καθώς παρατηρούνται χαμηλότεροι μισθοί γυναικών συγκριτικά με τους άνδρες σε θέσεις εργασίας ίσης αξίας. Επίσης, ο κατά φύλο διαχωρισμός της αγοράς εργασίας ενισχύει το έμφυλο μισθολογικό χάσμα, καθώς οι γυναίκες και οι άνδρες εξακολουθούν να εργάζονται σε διαφορετικούς τομείς εργασίας και σε διαφορετικές ιεραρχικά θέσεις. Ο διαχωρισμός αυτός (οριζόντιος και κάθετος) συνδέεται συχνά με τα έμφυλα στερεότυπα και παρατηρείται ότι μικρότερο ποσοστό γυναικών απασχολείται σε επιστημονικές και τεχνικές θέσεις εργασίας, ενώ οι γυναίκες εργάζονται συχνά σε χαμηλότερα αμειβόμενους τομείς της οικονομίας.

Επιπλέον, ένας από τους σημαντικότερους παράγοντες που επηρεάζει σημαντικά τις εργασιακές επιλογές των γυναικών, είναι η συμφιλίωση της εργασίας με την οικογενειακή/ιδιωτική ζωή και η άνιση επιφόρτιση των γυναικών με τις οικογενειακές υποχρεώσεις. Συγκεκριμένα, μόνο το 65,8% των γυναικών με μικρά παιδιά στην ΕΕ εργάζονται, σε σύγκριση με 89,1% των ανδρών, και παράλληλα σε όλη την Ευρώπη περίπου το 32% των γυναικών εργάζεται με μερική απασχόληση, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό των ανδρών είναι 8%.<sup>10</sup> Συμπληρωματικά, από πρόσφατη έρευνα του ΚΕΘΙ προέκυψε ότι, πολλές επιλογές και αποφάσεις που λαμβάνουν οι γυναίκες κατά τη διάρκεια του εργασιακού τους βίου, συνδέονται με έμφυλα στερεότυπα και ρόλους.<sup>11</sup> Για παράδειγμα, πολλές γυναίκες επιλέγουν να εργαστούν με καθεστώς μερικής απασχόλησης εξαιτίας του παραδοσιακού έμφυλου ρόλου τους που συνδέεται με την κύρια ευθύνη της φροντίδα εξαρτώμενων μελών

---

<sup>8</sup> Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2017), *Η μισθολογική διαφορά μεταξύ των δύο φύλων στην Ευρωπαϊκή Ένωση*, Ενημερωτικό Έντυπο, διαθέσιμο στο: <http://www.isotita.gr/wp-content/uploads/2017/10/%CE%97-%CE%9C%CE%B9%CF%83%CE%B8%CE%BF%CE%BB%CE%BF%CE%B3%CE%B9%CE%BA%CE%AE-%CE%94%CE%B9%CE%B1%CF%86%CE%BF%CF%81%CE%AC-%CE%BC%CE%B5%CF%84%CE%B1%CE%BE%CF%8D-%CF%84%CF%89%CE%BD-2-%CF%86%CF%8D%CE%BB%CF%89%CE%BD-%CF%83%CF%84%CE%B7%CE%BD-%CE%95.%CE%95.pdf>

<sup>9</sup> Βλ. [https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/causes-unequal-pay-between-men-and-women\\_en](https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/causes-unequal-pay-between-men-and-women_en)

<sup>10</sup> Στο ίδιο.

<sup>11</sup> Γκερμότση, Β., Μοσχοβάκου, Ν. & Παπαγιαννοπούλου, Μ. (2016), Έκθεση ευρημάτων έρευνας πεδίου «Ισότητα των Φύλων στο Εργατικό Δυναμικό: Η συμφιλίωση της επαγγελματικής με την οικογενειακή/ιδιωτική ζωή στις Ελληνικές Βιομηχανίες», Αθήνα: Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας.

και νοικοκυριού, αγνοώντας τις συνέπειες αυτής της επιλογής τους. Επομένως, οι επιλογές, λοιπόν, που λαμβάνουν οι γυναίκες στη διάρκεια της ζωής τους –και συνδέονται άμεσα με τις κοινωνικές αντιλήψεις για το φύλο-, ενδέχεται να έχουν επιπτώσεις στις συνταξιοδοτικές τους αποδοχές, στην ποιότητα ζωής τους, αλλά και στην αύξηση του κινδύνου φτώχειας και κοινωνικού αποκλεισμού τους.

Λαμβάνοντας υπόψη τα παραπάνω, η ερευνητική ομάδα επεδίωξε να συγκεντρώσει πρακτικές που στοχεύουν στη μείωση του έμφυλου μισθολογικού ή/και συνταξιοδοτικού χάσματος, μέσω της ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης. Ειδικότερα, για τη σύνταξη και διαμόρφωση του παρόντος Οδηγού Καλών Πρακτικών πραγματοποιήθηκε έρευνα μέσω επισκόπησης (review) πρωτοβουλιών -που έχουν ήδη αναπτυχθεί σε Κράτη – Μέλη της ΕΕ και αναγνωρίζονται ως καλές πρακτικές για την αντιμετώπιση του έμφυλου μισθολογικού ή/και συνταξιοδοτικού χάσματος- για τη συστηματική συλλογή, καταγραφή, σύνθεση και ανάλυσή τους.

Συγκεκριμένα, για τον εντοπισμό των καλών πρακτικών πραγματοποιήθηκε **έρευνα δευτερογενών πηγών** (desk research) –ενδεικτικά σχετικές έρευνες και εκδόσεις οργάνων και θεσμών της ΕΕ, υπάρχοντες κατάλογοι καλών πρακτικών κ.λπ.– σε συνδυασμό με διαδικτυακή έρευνα σε φορείς και οργανισμούς: α) προώθησης της ισότητας και διασφάλισης της Αρχής της Ίσης Μεταχείρισης, β) υπεράσπισης των δικαιωμάτων των γυναικών ή των ανθρωπίνων δικαιωμάτων γενικά (π.χ. φορείς της κοινωνίας των πολιτών όπως ΜΚΟ, άτυπα δίκτυα κ.λπ.), γ) κεντρικών συνδικαλιστικών οργανώσεων και σωματείων εργαζομένων, δ) εργοδοτικών οργανώσεων, και ε) άλλων φορέων (π.χ. ιδιωτικών εταιρειών) που εφαρμόζουν σχετικές καλές πρακτικές.

Κατά τη διαδικασία της επισκόπησης, ακολουθήθηκαν τα εξής βήματα: α) **αποσαφήνιση θεματικού πεδίου**, β) **μεθοδική αναζήτηση και καταγραφή δεδομένων** (data collection), γ) **αξιολόγηση των δεδομένων βάσει συγκεκριμένων κριτηρίων** (data evaluation), δ) **ανάλυση** (analysis), και ε) **παρουσίαση αποτελεσμάτων** (presentation of results). Το **θεματικό πεδίο** στο οποίο εστίασε η ερευνητική ομάδα, είχε προσδιοριστεί σαφώς κατά τον σχεδιασμό του Έργου και αφορούσε σε καλές πρακτικές που προωθούν την ευαισθητοποίηση και την ενημέρωση σχετικά με το έμφυλο συνταξιοδοτικό και μισθολογικό χάσμα.

Για τη διευκόλυνση της συστηματικής καταγραφής των δεδομένων, η ερευνητική ομάδα διαμόρφωσε ειδική **Φόρμα Καταγραφής Καλών Πρακτικών**. Η Φόρμα Καταγραφής

σχεδιάστηκε, έτσι ώστε να συγκεντρώνονται οι απαραίτητες πληροφορίες για κάθε πρακτική, και περιείχε τα ακόλουθα πεδία:

- Τίτλος Έργου/Δράσης
- Φορέας/είς Υλοποίησης
- Είδος/Τύπος Καλής Πρακτικής
- Χώρα/ες Υλοποίησης
- Χρονικό Διάστημα
- Στόχοι και Περίληψη Καλής Πρακτικής
- Ιστοσελίδα Πληροφόρησης
- Επισυναπτόμενο Ψηφιακό Υλικό (π.χ. banners, αφίσες, λογότυπα)
- Πηγή

Η μεθοδολογία του Ευρωπαϊκού Ινστιτούτου για την Ισότητα των Φύλων (EIGE)<sup>12</sup> για την αξιολόγηση Καλών Πρακτικών στο πεδίο της ισότητας των φύλων, θέτει τα ακόλουθα κριτήρια:

- Η πρακτική λειτουργεί καλά (it works well).
- Η πρακτική μπορεί να μεταφερθεί (it is transferable).
- Η πρακτική διαθέτει μια δυναμική γνώσης (it shows a learning potential).
- Η πρακτική εντάσσεται στην ευρύτερη στρατηγική για την ένταξη της διάστασης του φύλου (it is embedded within wider gender mainstreaming strategy).
- Η πρακτική έχει επιφέρει πρόοδο στο πλαίσιο της ισότητας των φύλων (it has provided achievement in terms of gender equality).

Τα δύο πρώτα κριτήρια σχετίζονται με τον σχεδιασμό και την αποτελεσματικότητα των πρακτικών. Πιο συγκεκριμένα, το κριτήριο που συνδέεται με την αποτελεσματική λειτουργία εστιάζει στα εξής:

- Συνάφεια: οι στόχοι είναι εναρμονισμένοι με τις ανάγκες και τις προτεραιότητες για την ισότητα των φύλων
- Αποδοτικότητα: χρησιμοποιούνται οι ελάχιστοι δυνατοί πόροι για την παραγωγή αποτελεσμάτων.
- Αποτελεσματικότητα: οι στόχοι που ορίστηκαν αρχικά έχουν επιτευχθεί.
- Αντίκτυπος: μπορεί να αποδειχθεί ότι η πρακτική έχει συμβάλει στην προώθηση της ισότητας των φύλων.
- Βιωσιμότητα: τα αποτελέσματα της πρακτικής υπάρχει δυνατότητα να συνεχιστούν μετά την ολοκλήρωσή της.

---

<sup>12</sup> Βλ. σχετικά: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/good-practices/eige-approach>

Το τρίτο κριτήριο υπογραμμίζει τη δυνατότητα αξιοποίησης της πρακτικής ως εργαλείου γνώσης, για την ανάπτυξη δεξιοτήτων σε εμπλεκόμενους φορείς. Το τέταρτο κριτήριο προϋποθέτει ότι μια πρακτική μπορεί να ενσωματωθεί σε μια ευρύτερη στρατηγική ένταξης της διάστασης του φύλου και να διασφαλίσει μια δομημένη προσέγγιση και συνέχεια, καθώς και πιθανά να προσελκύσει χρηματοδότηση. Τέλος, το πέμπτο κριτήριο προϋποθέτει ότι είναι δυνατόν να αποδειχθεί ότι η πρακτική συνέβαλε στο πεδίο της ισότητας των φύλων, είτε στην κατεύθυνση της ενίσχυσης της έμφυλης ισότητας ή στην κατεύθυνση της μείωσης των έμφυλων ανισοτήτων.

Στο πλαίσιο προετοιμασίας του παρόντος Οδηγού και αξιοποιώντας την παραπάνω εμπειρία του EIGE, τέθηκαν συγκεκριμένα κριτήρια, βάσει των οποίων επιλέχθηκαν πρακτικές μεταξύ αυτών που εντοπίστηκαν κατά το αρχικό στάδιο της έρευνας, με γνώμονα τους στόχους της συγκεκριμένης δράσης. Ειδικότερα, κατά από την αρχική έρευνα εντοπίστηκαν περισσότερες από ογδόντα (80) πρακτικές, από τις οποίες επιλέχθηκαν και παρουσιάζονται στον παρόντα Οδηγό πενήντα μία (51) που έχουν υλοποιηθεί από εξήντα επτά (67) διαφορετικούς φορείς, βάσει των κριτηρίων επιλεξιμότητας που τέθηκαν από την ερευνητική ομάδα.

Πιο συγκεκριμένα, επιλέχθηκε η **περίοδος 2013-2019** ως περίοδος διερεύνησης, καθώς το 2013 αναπτύχθηκε ο δείκτης για το έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή.<sup>13</sup> Επιπλέον, σκοπός της ερευνητικής ομάδας ήταν η διασφάλιση της μέγιστης δυνατής **αντιπροσωπευτικότητας** σε επίπεδο χωρών, καθώς και σε επίπεδο **είδους/τύπου** καλής πρακτικής, προκειμένου να διασφαλίζεται η παρουσίαση παρεμβάσεων που ποικίλλουν ως προς τα προβλήματα στα οποία στοχεύουν (ανάλογα με τη χώρα υλοποίησης), αλλά και τον τρόπο που επιλέγουν για την προώθηση της ευαισθητοποίησης και ενημέρωσης στο πεδίο του έμφυλου συνταξιοδοτικού ή/και μισθολογικού χάσματος. Ειδικά σε ό,τι αφορά το είδος/τύπο καλής πρακτικής, η ερευνητική ομάδα προέβη στην ακόλουθη ταξινόμηση και ομαδοποίηση των πρακτικών που εντοπίστηκαν: 1) Ενέργειες Ενημέρωσης και Ευαισθητοποίησης στο πλαίσιο καθιερωμένης Ημέρας Ίσης Αμοιβής, 2) Ενέργειες Ενημέρωσης και Ευαισθητοποίησης στο πλαίσιο καθιερωμένης Ημέρας Ίσης Σύνταξης, 3) Εκστρατείες Ενημέρωσης και Ευαισθητοποίησης για το έμφυλο μισθολογικό ή/και συνταξιοδοτικό χάσμα, 4) Υποστηρικτικές Υπηρεσίες για ζητήματα Ίσης Αμοιβής ή Ίσης Σύνταξης, 5) Εκδόσεις Μελετών Φορέων που προωθούν την Ενημέρωση για το έμφυλο μισθολογικό χάσμα και τα Δικαιώματα των εργαζομένων γυναικών, 6) Ψηφιακά Εργαλεία για το έμφυλο μισθολογικό χάσμα, 7) Έργα με αντικείμενο το έμφυλο μισθολογικό ή/και

<sup>13</sup> Η ανάπτυξη του σχετικού δείκτη έγινε στο πλαίσιο της εκπόνησης της Έκθεσης: Bettio, F, Tinios, P. & Betti, G. (2013), *The Gender Gap in Pensions in the EU*, Report for DG Justice, European Commission.



συνταξιοδοτικό χάσμα, και 8) Άλλες Πρωτοβουλίες. Τέλος, βασικό κριτήριο για επιλογή των Καλών Πρακτικών του παρόντος Οδηγού, αποτέλεσε η δυνατότητα μεταφοράς τους –έπειτα από τις όποιες αναγκαίες προσαρμογές– στην Ελλάδα, όπως προκύπτει σαφώς και από τον στόχο της συγκεκριμένης Δράσης. Ειδικότερα, στο πλαίσιο του συγκεκριμένου κριτηρίου, για την επιλογή των πρακτικών που παρουσιάζονται διερευνήθηκε η δυνατότητα υλοποίησής τους: α) με τη χρήση περιορισμένων ή ελάχιστων οικονομικών πόρων, β) μέσω της αξιοποίησης και επιστράτευσης δομών, φορέων, οργανισμών και υπηρεσιών που υπάρχουν στην Ελλάδα (π.χ. θεσμικοί φορείς, γυναικείες, ανεξάρτητες αρχές, συνδικαλιστικές οργανώσεις κ.ά.), γ) μέσω διαδεδομένων μέσων στη χώρα μας που διευκολύνουν τη διάχυση μηνυμάτων (π.χ. κοινωνικά δίκτυα), και, τέλος, δ) με την αξιοποίηση του σχετικού θεσμικού πλαισίου (π.χ. Άρθρο 21 «Επιβράβευση επιχειρήσεων για την ανάπτυξη δράσεων προώθησης της ουσιαστικής ισότητας των φύλων» του Ν.4604/2019)<sup>14</sup>.

---


<sup>14</sup> Το Άρθρο 21 του Νόμου 4604/2019 «Πρώθηση της ουσιαστικής ισότητας των φύλων, πρόληψη και καταπολέμηση της έμφυλης βίας – Ρυθμίσεις για την απονομή ιθαγένειας – Διατάξεις σχετικές με τις εκλογές στην Τοπική Αυτοδιοίκηση – Λοιπές διατάξεις», θεσπίζει την επιβράβευση επιχειρήσεων του ιδιωτικού τομέα που διακρίνονται για την εφαρμογή πολιτικών ίσης μεταχείρισης και ίσων ευκαιριών των εργαζομένων γυναικών και ανδρών, με τη χορήγηση «Σήματος Ισότητας», λαμβάνοντας υπόψη, μεταξύ άλλων κριτηρίων, την ίση αμοιβή για ίσης αξίας εργασία, την ισόρροπη συμμετοχή γυναικών και ανδρών σε θέσεις ευθύνης κ.ά.



### 3. Παρουσίαση Καλών Πρακτικών

#### 1. Ενέργειες Ενημέρωσης και Ευαισθητοποίησης στο πλαίσιο καθιερωμένης Ημέρας Ίσης Αμοιβής

<b>Φορείς</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>– Γενική Ομοσπονδία Εργατών του Βελγίου (Fédération Générale du Travail de Belgique - FGTB-ABVV)</li><li>– Γυναίκες Επιχειρηματίες και επαγγελματίες του Βελγίου (België, netwerk voor vrouwen - BPW)</li></ul>
<b>Χώρα:</b>	Βέλγιο
<b>Χρονικό Διάστημα:</b>	Μάρτιος - Σε ετήσια βάση
	<p>Στο Βέλγιο, η Ημέρα της Ίσης Αμοιβής ορίζεται τον Μάρτιο, με την ημερομηνία να μετατίθεται ανάλογα με το ύψος του έμφυλου μισθολογικού χάσματος (π.χ. αν το χάσμα μειωθεί, η Ημέρα μετατοπίζεται σε προγενέστερη ημέρα την επόμενη χρονιά, ενώ το αντίθετο συμβαίνει όταν το χάσμα διευρύνεται). Την Ημέρα Ίσης Αμοιβής διάφοροι φορείς σχεδιάζουν και υλοποιούν ενέργειες ευαισθητοποίησης και ενημέρωσης. Ειδικότερα, η <b>Γενική Ομοσπονδία Εργατών του Βελγίου</b> (FGTB-ABVV) διοργανώνει από το 2005, μαζί με τη γυναικεία προοδευτική οργάνωση Zij-Kant, εκδηλώσεις και δράσεις για την «Ημέρα της ίσης αμοιβής, για την καταπολέμηση των μισθολογικών διακρίσεων μεταξύ γυναικών και ανδρών. Αυτές δράσεις ευαισθητοποίησης διενεργούνται σε ολόκληρο το Βέλγιο με τη συμμετοχή μεγάλου αριθμού εκπροσώπων/ακτιβιστών συνδικαλιστικών οργανώσεων και οργανώσεων της κοινωνίας των πολιτών, και περιλαμβάνουν εκδόσεις με σχετικά στατιστικά στοιχεία και παραδείγματα δράσεων των συνδικάτων, εκπαιδευτικά βίντεο ευαισθητοποίησης, δελτία τύπου, αφίσες κ.ά. Επίσης, η <b>BPW Βελγίου</b> - μέλος της Διεθνούς Ομοσπονδίας Γυναικών Επιχειρηματιών και Επαγγελματιών-, η οποία έχει περισσότερα από 95 μέλη-συνλόγους σε 5 ηπείρους, διοργανώνει σε ετήσια βάση σχετικές δράσεις, με πιο πρόσφατο παράδειγμα (2019) τη διοργάνωση – σε συνεργασία με την Ένωση Φιλελεύθερων Γυναικών (Liberale Vrouwen vzw) φόρουμ για την ισότητα ανδρών και γυναικών στην αμοιβή, με ομιλητές/τριες εμπειρογνώμονες στο συγκεκριμένο ζήτημα.</p>
<b>Ιστοσελίδα</b>	<a href="http://www.bpw-belgium.be/">http://www.bpw-belgium.be/</a>
<b>Πληροφόρησης:</b>	<a href="https://www.equalpayday.be/">https://www.equalpayday.be/</a>
<b>Σύνδεσμος (link) προωθητικού βίντεο:</b>	<a href="https://www.youtube.com/watch?time_continue=88&amp;v=ClijQHxtXQ">https://www.youtube.com/watch?time_continue=88&amp;v=ClijQHxtXQ</a>

<b>Φορείς:</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>– Ίδρυμα Γυναικών (Fondation des Femmes)</li><li>– Γυναικεία Οργάνωση «Οι Ένδοξες» (Les Glorieuses)</li></ul>
<b>Χώρα:</b>	Γαλλία
<b>Χρονικό Διάστημα:</b>	6 Νοεμβρίου - Σε ετήσια βάση
	<p>Στη Γαλλία, ως Ημέρα Ίσης Αμοιβής έχει οριστεί η 6η Νοεμβρίου. Η ημερομηνία αυτή (συννοδευόμενη από την ώρα 15:35 για το 2018) έχει επιλεγεί συμβολικά, για να σηματοδοτήσει την έναρξη άμισθης εργασίας για τις εργαζόμενες. Ειδικότερα, με βάση το έμφυλο μισθολογικό χάσμα στη χώρα, οι εργαζόμενες θεωρείται ότι εργάζονται περίπου δύο μήνες χωρίς αμοιβή, σε σχέση με τους άνδρες εργαζόμενους. Το 2018 το Ίδρυμα Γυναικών (Fondation des Femmes) και η γυναικεία οργάνωση «Οι Ένδοξες» (Les Glorieuses), υλοποίησαν μια εκστρατεία, βασικός σκοπός της οποίας ήταν να σηματοδοτήσουν την ημέρα αυτή, να ενημερώσουν και να ευαισθητοποιήσουν για το έμφυλο μισθολογικό χάσμα στη Γαλλία. Η εκστρατεία πραγματοποιήθηκε μέσω του διαδικτύου και των κοινωνικών δικτύων, με τη χρήση συγκεκριμένου hashtag (#6Novembre15h35) και την παραγωγή γραφικών αναπαράστασεων</p>

δεδομένων (infographics), ενημερωτικών άρθρων κ.λπ. Ακόμα, στο πλαίσιο της εκστρατείας, και σε συνεργασία με τους οργανισμούς FIGG και την Mad&Women, πραγματοποιήθηκε έρευνα σχετικά με το έμφυλο μισθολογικό χάσμα στη χώρα, τα πορίσματα της οποίας διατίθενται δωρεάν και ηλεκτρονικά. Τέλος, στο πλαίσιο της εκστρατείας, συλλέχθηκαν ηλεκτρονικές υπογραφές (petition) με αποδέκτη τη Γαλλική Κυβέρνηση και τρία κύρια αιτήματα: ίση άδεια πατρότητας και μητρότητας, πλήρη διαφάνεια ως προς τη μισθοδοσία ανδρών και γυναικών, υποχρέωση λήψης πιστοποιητικού ισότητας ως προς την αμοιβή από κάθε εταιρεία με άνω των 25 εργαζομένων έπειτα από σχετικό έλεγχο.

**Ιστοσελίδα** <https://lesglorieuses.fr/6novembre15h35/>  
**Πληροφόρησης:**

**Φορείς:** Εθνική Συμμαχία Δράσης που συγκροτήθηκε με πρωτοβουλία των Γυναικών Επιχειρηματιών και Επαγγελματιών Γερμανίας (Netzwerke für Unternehmerinnen und Berufstätige Frauen – BPW Germany e.V.). Στη Συμμαχία συμμετέχουν επίσης:

- Η Ομοσπονδιακή Ένωση Δημοτικών Γραφείων Γυναικών και Φορέων Ισότητας (Bundesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Frauenbüros und Gleichstellungsstellen - BAG)
- Η Συνομοσπονδία Ενώσεων Γερμανών Εργοδοτών/τριών (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände - BDA)
- Το Γερμανικό Συμβούλιο Γυναικών (Deutschen Frauenrat - DF)
- Η Ένωση Γερμανίδων Επιχειρηματιών (Verband deutscher Unternehmerinnen - VDU)

**Χώρα:** Γερμανία

**Χρονικό Διάστημα:** 18 Μαρτίου – Σε ετήσια βάση



Ως Ημέρα Ίσης Αμοιβής έχει οριστεί, για συμβολικούς λόγους, η 77<sup>η</sup> ημέρα του έτους (18/03), που αντιστοιχεί στο χάσμα μεταξύ των αμοιβών ανδρών και γυναικών που φτάνει το 21% (στοιχεία της Ομοσπονδιακής Στατιστικής Υπηρεσίας): υποθετικά, για την ίδια ωριαία αμοιβή, τις πρώτες 77 ημέρες του έτους, οι γυναίκες εργάζονται χωρίς αμοιβή, ενώ οι άνδρες εργαζόμενοι, για το ίδιο χρονικό διάστημα, αμείβονται κανονικά από την 1<sup>η</sup> Ιανουαρίου. Κατά την Ημέρα Ίσης Αμοιβής σε πολλά μέρη της χώρας, πραγματοποιούνται δράσεις ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης, που αναφέρονται συγκεντρωτικά σε ένα χάρτη δράσεων στην


ιστοσελίδα της εκστρατείας. Οποιοσδήποτε φορέας που διοργανώνει σχετική με την Ημέρα δράση, μπορεί να τη δηλώσει στην ιστοσελίδα της εκστρατείας, ώστε να καταχωρηθεί και να προβληθεί στον χάρτη των δράσεων. Τέλος, στην κεντρική ιστοσελίδα της εκστρατείας διατίθεται **εργαλειοθήκη** για κάθε ενδιαφερόμενο/η, με συμβουλές και οδηγίες για την υλοποίηση επιτυχημένων δράσεων ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης για το ζήτημα, παραδείγματα τέτοιων δράσεων, σχετικό εκπαιδευτικό/ενημερωτικό υλικό, πληροφορίες για την Ημέρα Ίσης Αμοιβής και δεδομένα για το έμφυλο μισθολογικό χάσμα στη χώρα.

**Ιστοσελίδα** <https://www.equalpayday.de/>  
**Πληροφόρησης:**

**Φορέας** Ινστιτούτο Γυναικών και Ίσων Ευκαιριών (Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades)

**Χώρα:** Ισπανία

**Χρονικό Διάστημα:** 22 Φεβρουαρίου – Σε ετήσια βάση



22 de febrero  
DÍA EUROPEO DE LA IGUALDAD SALARIAL

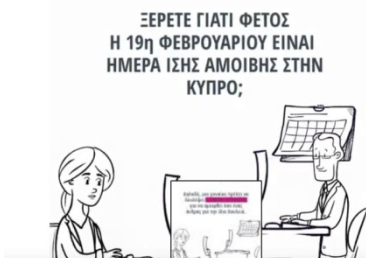
Στην Ισπανία ως Ημέρας Ίσης Αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών έχει οριστεί η 22η Φεβρουαρίου. Στο πλαίσιο αυτό, το 2019, το Ινστιτούτο Γυναικών και Ίσων Ευκαιριών προχώρησε στην υλοποίηση μιας σειράς δράσεων. Μία από αυτές ήταν η παραγωγή video με μήνυμα της Διευθύντριας του Ινστιτούτου με αφορμή την Ημέρα. Επίσης, το Ινστιτούτο Γυναικών και Ίσων Ευκαιριών, με αφορμή πάντα την εν λόγω την Ημέρα, διοργάνωσε στις 22 Φεβρουαρίου 2019 Διάσκεψη με θέμα τους καθοριστικούς παράγοντες της μισθολογικής απόκλισης μεταξύ ανδρών και γυναικών, καθώς και τους τρόπους αντιμετώπισής αυτής. Στη Διάσκεψη συμμετείχαν εκπρόσωποι της κυβέρνησης, της ακαδημαϊκής κοινότητας, των συνδικαλιστικών οργανώσεων. Επιπλέον, κατά τη διάρκεια του Φεβρουαρίου και στο πλαίσιο της Ημέρας Ίσης Αμοιβής, το Ινστιτούτο διοργάνωσε συνέδριο με θέμα τους προσδιοριστικούς παράγοντες του μισθολογικού χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών στο Αβιλές και στη Σαραγόσα (στις 5 και 18 Φεβρουαρίου αντιστοίχως), καθώς στην Κόρδοβα (στις 21 Φεβρουαρίου), σε συνδιοργάνωση με το Ευρωπαϊκό Λόμπυ Γυναικών.

**Ιστοσελίδα Πληροφόρησης:** <http://www.inmujer.es/actualidad/noticias/2019/FEBRERO/igualdadsalarial.htm>

**Φορέας:** Υπουργείο Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων

**Χώρα:** Κύπρος

**Χρονικό Διάστημα:** 19 Φεβρουαρίου 2019




Το Υπουργείο Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων της Κυπριακής Δημοκρατίας δημιούργησε ένα βίντεο διάρκειας περίπου 30 δευτερολέπτων, με τίτλο: «Ξέρετε γιατί η 19η Φεβρουαρίου είναι για φέτος η Ημέρα Ίσης Αμοιβής στην Κύπρο;». Το βίντεο ενημερώνει για την Ημέρα Ίσης Αμοιβής, εξηγεί γιατί επιλέχθηκε αυτή η ημερομηνία, παρουσιάζει εν συντομία το μισθολογικό χάσμα μεταξύ γυναικών και ανδρών στη χώρα και ενημερώνει τις ενδιαφερόμενες για το που μπορούν να καταγγείλουν ένα περιστατικό διάκρισης στην αμοιβή τους λόγω του φύλου τους. Σύμφωνα με την περιγραφή του video, «παρόλο που το χάσμα αμοιβών στην Κύπρο έχει μειωθεί από το 14,8% της προηγούμενης χρονιάς, αλλά και τον μέσο όρο στην Ευρώπη (16,2%), οι γυναίκες στην Κύπρο εξακολουθούν να αμείβονται κατά 13,9% λιγότερο από τους άνδρες για εργασία ίσης αξίας». Το βίντεο προωθήθηκε στα κοινωνικά δίκτυα.

**Σύνδεσμος (link) προωθητικού βίντεο:** <https://www.youtube.com/watch?v=MVPysmYs3Hc>

**Φορέας:** Ολλανδική Ομοσπονδία Συνδικάτων (Federatie Nederlandse Vakbeweging – FNV)

**Χώρα:** Ολλανδία

**Χρονικό Διάστημα:** Νοέμβριος – Σε ετήσια βάση



Η Ολλανδική Ομοσπονδία Συνδικάτων διοργανώνει κάθε χρόνο την «Ημέρα Ίσης Αμοιβής» για την παροχή ενημέρωσης σχετικά με το έμφυλο μισθολογικό χάσμα στη χώρα και την άσκηση πίεσης προς την Πολιτεία. Αυτό δεν σημαίνει ότι η αντιμετώπιση του έμφυλου μισθολογικού χάσματος δεν βρίσκεται σταθερά στην ατζέντα διεκδικήσεων της Ομοσπονδίας. Στο πλαίσιο της δράσης της Ομοσπονδίας για τα θέματα Ίσης αμοιβής ανδρών και γυναικών, απονέμει κάθε χρόνο το βραβείο «Karin Adelmund» σε γυναίκες μέλη της που δεσμεύονται και αναπτύσσουν έργο για τα δικαιώματα των γυναικών στον χώρο της εργασίας.

**Ιστοσελίδα** <https://www.fnv.nl/nieuwsbericht/algemeen-nieuws/gelijk-loon-voor-vrouwen-en->

**Πληροφόρησης:** [mannen](http://mannen)  
<https://www.fnv.nl/acties/gelijk-loon-voor-vrouwen-en-mannen>

**Φορέας:** Ένωση Γυναικών Επιχειρηματιών και Επαγγελματιών της Τσεχίας (Business & Professional Women Czech Republic)

**Χώρα:** Τσεχία

**Χρονικό Διάστημα:** Μάρτιος – Σε ετήσια βάση


Από το 2010, η Ένωση Γυναικών Επιχειρηματιών και Επαγγελματιών της Τσεχίας διοργανώνει σε ετήσια βάση Συνέδριο στο πλαίσιο της Ημέρας Ίσης Αμοιβής. Στόχο του θεσμού αποτελεί η προώθηση της ενημέρωσης και η ευαισθητοποίησης για τις διαφορές στις αμοιβές ανδρών και γυναικών στην Τσεχία. Τα Συνέδρια που διοργανώνονται εστιάζουν στις επαγγελματικές διαδρομές γυναικών και περιλαμβάνουν δραστηριότητες για την υποστήριξη και τη δικτύωση γυναικών, προκειμένου αυτές να αναπτύξουν δεξιότητες, να αισθανθούν μεγαλύτερη αυτοπεποίθηση και να ανταλλάξουν ιστορίες και εμπειρίες με γυναίκες και άνδρες με επιτυχημένη πορεία σε υψηλές θέσεις επαγγελματικής ευθύνης. Στο ετήσιο Συνέδριο για το 2019 συμμετείχαν περισσότεροι/ες από τριάντα ομιλητές και ομιλήτριες από την Τσεχία και την υπόλοιπη Ευρώπη, δίνοντας έμφαση σε θέματα εταιρικής κουλτούρας που προωθούν την ίση και δίκαιη μεταχείριση ανδρών και γυναικών εντός του εργασιακού περιβάλλοντος. Στο πλαίσιο της ίδιας εκδήλωσης οι συμμετέχουσες είχαν την ευκαιρία να επιλέξουν και δεχθούν υπηρεσίες mentoring από γυναίκες που έχουν διαγράψει επιτυχημένες επαγγελματικές διαδρομές.


**Ιστοσελίδα** <https://www.equalpayday.cz/en/equal-pay-day-en/>


**Πληροφόρησης:**



## 2. Ενέργειες Ενημέρωσης και Ευαισθητοποίησης στο πλαίσιο καθιερωμένης Ημέρας Ίσης Σύνταξης

<b>Φορέας:</b>	Αυστριακή Συνδικαλιστική Συνομοσπονδία (Österreichische Gewerkschaftsbund ÖGB)
<b>Χώρα:</b>	Αυστρία
<b>Χρονικό Διάστημα:</b>	28 Ιουλίου 2018
	<p>Το 2018 η Αυστριακή Συνδικαλιστική Συνομοσπονδία όρισε την 28<sup>η</sup> Ιουλίου ως Ημέρα Ίσης Σύνταξης μεταξύ ανδρών και γυναικών. Στο πλαίσιο αυτής της ημέρας, η Συνομοσπονδία προωθεί την ενημέρωση του ευρύτερου κοινού για το συνταξιοδοτικό χάσμα μεταξύ γυναικών και ανδρών στη χώρα και στοχεύει στην άσκηση πίεσης προς την Πολιτεία για τη λήψη μέτρων αποκατάστασης της ισορροπίας. Για τον σκοπό αυτόν δημοσιοποιεί στατιστικά στοιχεία αναφορικά με το ύψος της σύνταξης των γυναικών (σε σύγκριση με αυτήν των ανδρών), παρουσιάζει δεδομένα σχετικά με την κατάσταση των γυναικών στην εργασία (π.χ. τύπος απασχόλησης) και τις πρόσθετες προκλήσεις που αντιμετωπίζουν (π.χ. εξ ολοκλήρου ανατροφή παιδιών), καθώς και προτάσεις πολιτικής για τη βελτίωση της εργασιακής νομοθεσίας και των συλλογικών συμβάσεων.</p>
<b>Ιστοσελίδα Πληροφόρησης:</b>	<a href="https://www.oegb.at/cms/S06/S06_o.a/1342593759203/home/equal-pension-day-2018">https://www.oegb.at/cms/S06/S06_o.a/1342593759203/home/equal-pension-day-2018</a>

<b>Φορέας:</b>	Γυναικεία προοδευτική οργάνωση Zij-Kant (Zij-kant de progressieve vrouwenbeweging)
<b>Χώρα:</b>	Βέλγιο
<b>Χρονικό Διάστημα:</b>	1 Απριλίου 2019
	<p>Το 2019, η γυναικεία προοδευτική οργάνωση Zij-Kant αποφάσισε να ορίσει την 1<sup>η</sup> Απριλίου ως την Ημέρα Ίσης Σύνταξης στο Βέλγιο. Η ημερομηνία αυτή επιλέχθηκε συμβολικά θέλοντας να αναδείξει ότι η ισότητα στις συντάξεις μεταξύ ανδρών και γυναικών απέχει πολύ από την πραγματικότητα. Ειδικότερα, στο πλαίσιο αυτό, τη συγκεκριμένη ημερομηνία η Zij-Kant διοργάνωσε συμβολική χιουμοριστική δράση στον κεντρικό σταθμό της Αμβέρσας, μοιράζοντας καρτ-ποστάλ με κεντρικό μήνυμα: «Οι γυναίκες λαμβάνουν την ίδια σύνταξη με τους άνδρες», ενώ στο πίσω μέρος των καρτών παρουσιάζονταν δεδομένα που εξηγούσαν γιατί αυτή η φράση αποτελεί ένα πικρό πρωταπριλιάτικο αστείο.</p>
<b>Ιστοσελίδα Πληροφόρησης:</b>	<a href="https://www.equalpayday.be/">https://www.equalpayday.be/</a>

<b>Φορέας:</b>	Σύνδεσμος Εργαζόμενων Μητέρων (Verbandberufstätiger Mütter.V.)
<b>Χώρα Υλοποίησης:</b>	Γερμανία
<b>Χρονικό Διάστημα:</b>	4 Αυγούστου - Σε ετήσια βάση
	<p>Ο Σύνδεσμος Εργαζόμενων Μητέρων καθιέρωσε την Ημέρα Ίσης Σύνταξης το 2014, με αφορμή την έντονη απειλή φτώχειας για τις μητέρες όταν μπαίνουν στην τρίτη ηλικία, καθώς και το υψηλότατο ποσοστό συνταξιοδοτικού χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών. Έχοντας ως στόχο να ενημερώσει και να ευαισθητοποιήσει κυρίως νεαρά ζευγάρια και οικογένειες για το ζήτημα του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος και να προωθήσει την ισότητα ευκαιριών και την ισότητα των φύλων, ο Σύνδεσμος, ένωσε τις δυνάμεις του με</p>

άλλους φορείς, καθιερώνοντας την Ημέρα Ίσης Σύνταξης. Αν και η Ημέρα Ίσης Αμοιβής στη Γερμανία έχει οριστεί τον Μάρτιο, ο Σύνδεσμος επέλεξε συμβολικά να τιμά την Ημέρα Ίσης Σύνταξης τον Αύγουστο, επειδή, στατιστικά, μια γυναίκα χρειάζεται να εργαστεί περίπου τρεις μήνες παραπάνω από έναν άνδρα (με τα ίδια προσόντα) για να λάβει την ίδια αμοιβή και περίπου επτά μήνες για να λάβει την ίδια σύνταξη. Η μέχρι τώρα εμπειρία δείχνει ότι το θέμα της συμφιλίωσης μεταξύ εργασιακής και οικογενειακής/ιδιωτικής ζωής παίζει σημαντικό ρόλο στις αποφάσεις των νέων γονέων, κατά τη δημιουργία της οικογένειάς τους. Συνήθως, οι μακροπρόθεσμες συνέπειες αυτής της απόφασης (ειδικά στη σύνταξη των γυναικών) δεν λαμβάνονται υπόψη. Η πρωτοβουλία της Ημέρας Ίσης Σύνταξης επιδιώκει να ανατρέψει αυτό το δεδομένο, προωθώντας την ενημέρωση των νέων ζευγαριών και οικογενειών. Τέλος, σκοπός της Ημέρας Ίσης Σύνταξης είναι η εκκίνηση της επανεξέτασης του ζητήματος αυτού και από τους/τις εργοδότες/τριες και τους/τις εκπροσώπους των επιχειρήσεων, αλλά και η ευαισθητοποίηση πολιτικών παραγόντων.

**Ιστοσελίδα** <https://vbm-online.de/mitmachen/testimonials/>

**Πληροφόρησης:** <https://www.equalpensionday.de/start/>

**Σύνδεσμος  
(link)προωθητικού  
βίντεο:** <https://www.youtube.com/watch?v=BdC6oS2yCPo&t=1s>

**Φορέας:** Κρατική Εταιρεία Pensplan Centrum S.p.A.

**Χώρα:** Ιταλία

**Χρονικό Διάστημα:** 26 Οκτωβρίου– Σε ετήσια βάση




Η 26η Οκτωβρίου έχει καθιερωθεί από την Περιφερειακή Συμμαχία για τις Ίσες Ευκαιρίες -και υποστηρίζεται από την Περιφερειακή Υπηρεσία Κοινωνικής Ασφάλισης- ως Ημέρα Ίσης Σύνταξης, με στόχο την ενημέρωση και ευαισθητοποίηση του κοινού για το ζήτημα του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος. Η Pensplan Centrum SpA είναι μια κρατική εταιρεία, σκοπός της οποίας είναι η ανάπτυξη και προώθηση ενός συστήματος αποταμίευσης και (συμπληρωματικών) συντάξεων στην αυτόνομη περιφέρεια Ιταλίας Τρεντίνο-Άλτο Άντιτζε / Νότιο Τιρόλο, ώστε να διασφαλίζεται το μέλλον των πολιτών από πιθανούς οικονομικούς κινδύνους. Στο πλαίσιο της Ημέρας Ίσης Σύνταξης, η Pensplan Centrum SpA διοργανώνει σε διάφορα σημεία της αυτόνομης περιφέρειας, μια δέσμη


δράσεων ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης των πολιτών σχετικά με το ζήτημα. Στις δράσεις αυτές περιλαμβάνονται: η παραγωγή και διανομή προωθητικού και ενημερωτικού υλικού (π.χ. κονκάρδες, φυλλάδια και αφίσες). Η εκστρατεία πραγματοποιείται και μέσω εγκατάστασης ενημερωτικών περιπτέρων σε κεντρικά σημεία πόλεων, τα οποία μπορεί να επισκεφτεί κάθε ενδιαφερόμενος/η.

**Ιστοσελίδα** <http://www.pensplan.com/it/comunicati->

**Πληροφόρησης:** [stampa.asp?comunicatistampa\\_action=4&comunicatistampa\\_article\\_id=619447](http://www.pensplan.com/it/comunicati-stampa.asp?comunicatistampa_action=4&comunicatistampa_article_id=619447)

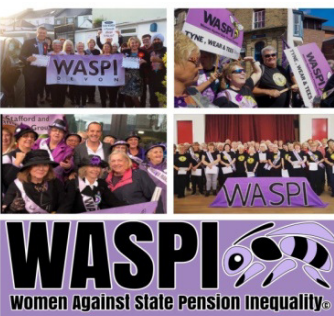
### 3. Εκστρατείες Ενημέρωσης και Ευαισθητοποίησης για το έμφυλο μισθολογικό ή/και συνταξιοδοτικό χάσμα

<b>Τίτλος Εκστρατείας:</b>	«Μηδενικό Ποσοστό» για το έμφυλο μισθολογικό και συνταξιοδοτικό χάσμα
<b>Φορέας:</b>	Συνομοσπονδία Χριστιανικών Συνδικάτων (Confédération des Syndicats Chrétiens - CSC)
<b>Χώρα Υλοποίησης:</b>	Βέλγιο
<b>Έτος:</b>	2019
	Η Συνομοσπονδία Χριστιανικών Συνδικάτων είναι η μεγαλύτερη συνδικαλιστική συνομοσπονδία του Βελγίου. Η καταπολέμηση του έμφυλου χάσματος στις αμοιβές αποτελεί εδώ και αρκετά χρόνια προτεραιότητά της και στο πλαίσιο αυτό έχει αναπτύξει πολλές δράσεις κυρίως στο πεδίο της ενημέρωσης και της ευαισθητοποίησης. Για το 2019 η Συνομοσπονδία σχεδίασε και διοργάνωσε καμπάνια ευαισθητοποίησης για την εξάλειψη του συνταξιοδοτικού και μισθολογικού χάσματος, ορίζοντας τον μήνα Μάρτιο ως μήνα για την ίση αμοιβή, και προχώρησε σε δράσεις στο δρόμο και σε επιχειρήσεις. Στο πλαίσιο της καμπάνιας η Συνομοσπονδία εξέδωσε ενημερωτικό υλικό (banner, ενημερωτικό έντυπο και αφίσα) και διοργάνωσε απεργία και πορεία γυναικών την 8η Μάρτη 2019, με βασικό αίτημα την εξάλειψη του έμφυλου μισθολογικού και συνταξιοδοτικού χάσματος.
<b>Ιστοσελίδα Πληροφόρησης:</b>	<a href="https://www.csc-en-ligne.be/csc-en-ligne/Actualite/nouvelles-2019/zero-pour-cent.html">https://www.csc-en-ligne.be/csc-en-ligne/Actualite/nouvelles-2019/zero-pour-cent.html</a>

<b>Τίτλος Εκστρατείας:</b>	«Η εξήγηση του έμφυλου μισθολογικού χάσματος» (“The gender pay gap explained”)
<b>Φορέας:</b>	Επιτροπή Ισότητας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων (Equality and Human Rights Commission)
<b>Χώρα:</b>	Ηνωμένο Βασίλειο
<b>Έτος:</b>	2017
	Η Επιτροπή Ισότητας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων στο πλαίσιο διοργάνωσης εκστρατείας ευαισθητοποίησης, δημιούργησε μια σειρά ολιγόλεπτων ενημερωτικών βίντεο με κινούμενα σχέδια, με στόχο την προώθηση της ενημέρωσης σχετικά με τις ανισότητες στις αμοιβές λόγω διακρίσεων. Ένα από αυτά τα βίντεο έχει τίτλο: «Η εξήγηση του έμφυλου μισθολογικού χάσματος» και εξηγεί το φαινόμενο του έμφυλου μισθολογικού χάσματος, ενώ παράλληλα παρουσιάζει τόσο γενικά στατιστικά στοιχεία όσο και δεδομένα ανά επάγγελμα, καθεστώς απασχόλησης και γεωγραφική περιοχή. Τα βίντεο αυτά είναι διαθέσιμα στην ιστοσελίδα της Επιτροπής και στο κανάλι της στο YouTube.
<b>Ιστοσελίδα Πληροφόρησης:</b>	<a href="https://www.equalityhumanrights.com/en/pay-gaps-explained">https://www.equalityhumanrights.com/en/pay-gaps-explained</a>
<b>Σύνδεσμος (link) προωθητικού βίντεο:</b>	<a href="https://www.youtube.com/watch?v=cPBt9-T9rQU">https://www.youtube.com/watch?v=cPBt9-T9rQU</a>



<b>Τίτλος Εκστρατείας:</b>	«Κλείσε το έμφυλο μισθολογικό χάσμα» (“Close the gender pay gap”)
<b>Φορέας:</b>	Οργάνωση Fawcett Society
<b>Χώρα:</b>	Ηνωμένο Βασίλειο
<b>Χρονικό Διάστημα:</b>	2017 έως σήμερα
	
<p>Η οργάνωση Fawcett Society υλοποιεί μια διαρκή εκστρατεία ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης σχετικά με το έμφυλο μισθολογικό χάσμα στο Ηνωμένο Βασίλειο. Ειδικότερα, αναπτύσσει την εν λόγω εκστρατεία απευθυνόμενη όχι μόνο σε εργαζόμενες γυναίκες, αλλά και σε εργοδότες/τριες, με σκοπό οι τελευταίοι/ες να παρέχουν υποστήριξη προς τις εργαζόμενες, ώστε αυτές να έχουν πρόσβαση σε υψηλά αμειβόμενες θέσεις, να εντοπίζουν τυχόν προκαταλήψεις λόγω φύλου και να καταγράφουν την πρόοδο στην αντιμετώπιση τους κ.λπ.). Επιπλέον η εκστρατεία απευθύνεται και προς την κυβέρνηση, με σκοπό η τελευταία να επιβάλει εύλογες ποινές σε εργοδότες/τριες που δεν συμβαδίζουν με τους κανόνες υποβολής αναφορών σχετικά με το έμφυλο μισθολογικό χάσμα κ.λπ. Στο πλαίσιο της εκστρατείας, παράγεται και δημοσιεύεται ενημερωτικό υλικό, διοργανώνονται εκδηλώσεις με θέμα την (υποχρεωτική) καταγγελία έμφυλου μισθολογικού χάσματος, με σκοπό να υποστηριχθούν οι εργοδότες/τριες, ώστε να στραφούν προς μια θετική κατεύθυνση και αλλαγή. Στο πλαίσιο αυτό, η Ημέρα Ίσης Αμοιβής έχει ως στόχο την άσκηση πίεσης προς εργοδότες/τριες και πολιτικούς, προκειμένου να λάβουν μέτρα για την κάλυψη του έμφυλου μισθολογικού χάσματος. Τέλος, κατά τη διάρκεια της Ημέρας Ίσης Αμοιβής, η οργάνωση καλεί τους πολίτες να «Μιλήσουν, να Μοιραστούν και να Δωρίσουν» (#GetEqual:Talk, Share, and Donate): α) να <u>μιλήσουν</u> στους/στις συναδέλφους/ισσές τους και να τους ρωτήσουν για τις αμοιβές τους, διότι η μυστικότητα για τη μισθοδοσία εξυπηρετεί τους/τις εργοδότες/τριες, β) να <u>μοιραστούν</u> συγκεκριμένα σύμβολα και hashtags στα κοινωνικά δίκτυα σχετικά με την εκστρατεία και να ενημερώνουν για τις υποστηρικτικές υπηρεσίες του φορέα, και γ) να κάνουν <u>δωρεές</u> για τη συνέχιση της δωρεάν παροχής <b>υποστηρικτικών υπηρεσιών</b> από τον φορέα προς εργαζόμενες γυναίκες με χαμηλό εισόδημα.</p>	
<b>Ιστοσελίδα</b>	<a href="https://www.fawcettsociety.org.uk/close-gender-pay-gap">https://www.fawcettsociety.org.uk/close-gender-pay-gap</a>
<b>Πληροφόρησης:</b>	
<b>Σύνδεσμος (link) προωθητικού βίντεο:</b>	<a href="https://www.youtube.com/watch?v=CbcDV9wGCgo">https://www.youtube.com/watch?v=CbcDV9wGCgo</a>

<b>Τίτλος Εκστρατείας:</b>	Γυναίκες Ενάντια στην Ανισότητα στην Κρατική Σύνταξη (“Women Against State Pension Inequality - WASPI”)
<b>Φορέας:</b>	Γυναίκες Ενάντια στην Ανισότητα στην Κρατική Σύνταξη (Women Against State Pension Inequality - WASPI)
<b>Χώρα:</b>	Ηνωμένο Βασίλειο
<b>Χρονικό Διάστημα:</b>	2015 έως σήμερα
	
<p>Η εκστρατεία ξεκίνησε το 2015 από γυναίκες που αρχικά δικτυώθηκαν μέσω του Facebook και αποφάσισαν να συνεργαστούν και να αγωνιστούν με σκοπό την ίση μεταχείριση όλων των γυναικών που συνταξιοδοτούνται και επηρεάζονται από τον σχετικό Νόμο του Ηνωμένου Βασιλείου (N. 1995/2011 pension acts). Ο συγκεκριμένος Νόμος ψηφίστηκε το 1995 και εξίσωσε τα όρια συνταξιοδότησης μεταξύ ανδρών και γυναικών στα 65 έτη. Αν και οι συμμετέχουσες στην εκστρατεία συμφωνούν με την ηλικιακή εξίσωση, ο τρόπος εφαρμογής του Νόμου –χωρίς ή με ελαχίστη προειδοποίηση, γρηγορότερα απ’ ότι αρχικά είχε προβλεφθεί και χωρίς χρόνο για τις γυναίκες, ώστε να κάνουν σχετικό προγραμματισμό– είχε εξαιρετικά αρνητικές συνέπειες στη συνταξιοδότηση πολλών γυναικών. Στο πλαίσιο της</p>	

συνεχιζόμενη εκστρατεία πραγματοποιούνται πορείες και ανοιχτές συγκεντρώσεις, εκδηλώσεις πολιτιστικού και ψυχαγωγικού περιεχομένου, παράγεται σχετικό οπτικοακουστικό, ηλεκτρονικό και έντυπο ενημερωτικό υλικό με συμβουλές και οδηγίες για γυναίκες ως προς τις συνταξιοδοτικές διεκδικήσεις τους κ.ά. Κάθε ενδιαφερόμενη που θέλει να συμμετάσχει, μπορεί να εντοπίσει μέσω ενός ηλεκτρονικού χάρτη που διατίθεται στην ιστοσελίδα της εκστρατείας, την πλησιέστερη ομάδα/παράρτημα της εκστρατείας στη χώρα. Τέλος, στην ιστοσελίδα της εκστρατείας υπάρχει και αναλυτικό ημερολόγιο με όλες τις δράσεις που πραγματοποιούνται στη χώρα, στο πλαίσιο πάντα της εκστρατείας.

**Ιστοσελίδα** <https://www.waspi.co.uk/>

**Πληροφόρησης:**

**Σύνδεσμοι (links)** <https://www.youtube.com/watch?v=UWoLOalnJ4o>

**προωθητικών βίντεο:** <https://www.youtube.com/watch?v=ab16A2gVrXI&t=158s>

**Τίτλος Εκστρατείας:** «#PayMeToo»

**Φορέας:** Ομάδα Γυναικών Μελών του Βρετανικού Κοινοβουλίου

**Χώρα:** Ηνωμένο Βασίλειο

**Έτος:** 2018



By April 4 2018 every company with more than 250 employees have to report the details of their gender pay gap statistics - the difference between what men and women earn across your organisation and why. Want to know what the data shows for your company?

**TELL US ABOUT YOUR EXPERIENCE**

You can find the data [here](#). If they don't provide this information the Equalities and Human Rights Commission has warned that they could face hefty fines for failure to comply.

**Now what? Won't I get into trouble if I ask about this?**

Η διαδικτυακή καμπάνια #PayMeToo επιδίωξε να αναπαράγει την επιτυχία του #MeToo hashtag για τη σεξουαλική παρενόχληση. Η εκστρατεία πραγματοποιήθηκε με πρωτοβουλία της βουλευτριάς του εργατικού κινήματος Stella Creasy και υποστηρίχθηκε από βουλευτρίες όλων των πολιτικών κομμάτων. Οι γυναίκες μέλη του βρετανικού κοινοβουλίου ένωσαν τις δυνάμεις τους τον Ιούνιο του 2018 και διεξήγαγαν την ηλεκτρονική καμπάνια #PayMeToo, η οποία είχε ως στόχο να δώσει στις εργαζόμενες γυναίκες συμβουλές σχετικά με τον τρόπο αντιμετώπισης του έμφυλου μισθολογικού χάσματος στον χώρο εργασίας τους. Οι ιδιωτικές εταιρείες με περισσότερους/-ες από 250 εργαζόμενους/ες έπρεπε, σύμφωνα με τον Νόμο, να δηλώσουν σε ηλεκτρονική πλατφόρμα τη διαφορά του ωρομισθίου που καταβάλλεται στους/στις εργαζόμενους/ες στην εταιρεία τους, πριν από τα μεσάνυχτα της Τετάρτης 4 Απριλίου 2018. Καθώς πλησίαζε η προθεσμία για την υποβολή των σχετικών στοιχείων για τον δημόσιο τομέα, αποκαλύφθηκε ότι εννέα στους δέκα εργοδότες φορείς του δημοσίου πληρώνουν τους άνδρες κατά μέσο όρο 14% περισσότερο από τις γυναίκες. Η εκστρατεία πραγματοποιήθηκε στα κοινωνικά δίκτυο με το hashtag #PayMeToo και είχε ως απώτερο στόχο να ασκήσει πίεση σε επίπεδο εργοδοτών/τριών και να διασφαλίσει ότι οι γυναίκες γνωρίζουν τα δικαιώματά τους σχετικά με θέματα αμοιβής στην εργασία. Παράλληλα, μέσω της εκστρατείας παρέχονταν στις γυναίκες συμβουλές για τα βήματα που πρέπει να ακολουθήσουν όταν εντοπίσουν έμφυλη μισθολογική διαφορά. Ως αποτέλεσμα, αποκαλύφθηκε το έμφυλο μισθολογικό χάσμα στις αμοιβές σε εταιρείες σε όλο το Ηνωμένο Βασίλειο και οι δυσαρεστημένες εργαζόμενες ρωτούσαν πώς πρέπει να δράσουν για να αναγκάσουν τις επιχειρήσεις τους να αναλάβουν δράση.

**Ιστοσελίδα** <https://paymetoo.com>

**Πληροφόρησης:**

**Τίτλος Εκστρατείας:** «Ώρα για παροχή αμοιβής για όλη την ημέρα» (“Time for Pay all Day”)

**Φορέας:** Σουηδική Αντιπροσωπεία Ευρωπαϊκού Λόμπυ Γυναικών (Sveriges Kvinnolobby)

**Χώρα:** Σουηδία

**Χρονικό Διάστημα:** 2012 - 2019



Η καμπάνια «Ώρα για παροχή αμοιβής για όλη την ημέρα» ξεκίνησε από τη Σουηδική Αντιπροσωπεία του Ευρωπαϊκού Λόμπυ Γυναικών, με αφορμή την Παγκόσμια Ημέρα των Γυναικών το 2012. Για την υλοποίηση της καμπάνιας συνεργάζεται ένα σύνολο φορέων υπό τον συντονισμό της Σουηδικής Αντιπροσωπείας του Ευρωπαϊκού Λόμπυ Γυναικών, όπως: γυναικείες οργανώσεις, πολιτικοί φορείς γυναικών και ενώσεις εργαζομένων, προκειμένου να ασκήσουν πίεση στην κυβέρνηση και τους/τις εργοδότες/τριες, ώστε παρέχουν ίσες αμοιβές σε άνδρες και γυναίκες. Η καμπάνια επισημαίνει ότι για τη μείωση του έμφυλου χάσματος απαιτούνται δομικές

μεταρρυθμίσεις, και έχει έξι ως στόχους: α) την ίση αμοιβή για εργασία ίσης αξίας, και β) την παροχή αμοιβής στις γυναίκες για το σύνολο του καθημερινού εργασιακού –ωραρίου. Τα αιτήματα που τίθενται στο πλαίσιο αυτής της πρωτοβουλίας είναι: α) ίση γονική άδεια για άνδρες και γυναίκες, β) ίσα δικαιώματα για εργασία πλήρους και ασφαλούς απασχόλησης, γ) αυστηρή εποπτεία του νόμου περί διακρίσεων, συμπεριλαμβανομένων ετήσιων μισθολογικών δεδομένων, και δ) ορατότητα και προσαρμογή του διαθρωτικού χαρακτήρα του μισθολογικού χάσματος μεταξύ γυναικών και ανδρών. Κάθε χρόνο η καμπάνια αλλάζει πρόσημο, ανάλογα με το ποσοστό στο οποίο διαμορφώνεται το έμφυλο μισθολογικό χάσμα. Ειδικότερα, για το 2019 το χάσμα στη Σουηδία βρισκόταν στο 12% (σύμφωνα με τη Σουηδική Στατιστική Υπηρεσία), που σημαίνει ότι οι γυναίκες δεν αμείβονται για την εργασία που παρέχουν μετά τις 16:02 καθημερινά (υπολογίζοντας το εργασιακό ωράριο 8:00-17:00), σε αντίθεση με τους άνδρες που αμείβονται για το σύνολο του εργασιακού ωραρίου. Από το 2012 που ξεκίνησε η καμπάνια υπολογίζεται ότι το έμφυλο μισθολογικό χάσμα έχει μειωθεί κατά 11 λεπτά (από τις 15:51 στις 16:02), που σημαίνει αναλογικά ότι θα χρειαστούν 32 χρόνια ακόμη για την εξίσωση των αμοιβών γυναικών και ανδρών στη Σουηδία. Ωστόσο, σκοπό της καμπάνιας αποτελεί η εξίσωση των αμοιβών σε συντομότερο χρονικό διάστημα, οπότε και θα σταματήσει η συγκεκριμένη δράση. Για την επιτυχή διάδοση των μηνυμάτων της καμπάνιας αξιοποιούνται τα κοινωνικά δίκτυο με το hashtag #PayAllDay!.

Ιστοσελίδα

<http://sverigeskvinnolobby.se/en/project/1552-campaign-on-the-gender-pay-gap/>

Πληροφόρησης:

Τίτλος Εκστρατείας:

«Καλή Σύνταξη» (“BraPension”)

Φορέας/είς:

Σύλλογος Frederika Bremer (Frederika Bremer Association)

Χώρα:

Σουηδία

Έτος:

2013



Ο Σύλλογος Fredrika Bremer είναι η παλαιότερη γυναικεία οργάνωση της Σουηδίας. Το 2013 η οργάνωση ξεκίνησε την καμπάνια «Bra Pension», που σημαίνει «Καλή σύνταξη», με στόχο να ευαισθητοποιήσει και να ενημερώσει τις γυναίκες για τις αποφάσεις που πρέπει να προσέξουν κατά την εργασιακή τους ζωή, ώστε να διασφαλίσουν μια «καλή σύνταξη». Ειδικότερα, ο Σύλλογος επισημαίνει ότι στο συνταξιοδοτικό σύστημα υπάρχουν πολλές προκλήσεις και παγίδες για τις νέες γυναίκες (π.χ. μερική απασχόληση, περισσότερες ημέρες γονικής άδειας), που επηρεάζουν τον υπολογισμό των συνταξιοδοτικών τους αποδοχών. Για τον λόγο αυτόν, μέσω της καμπάνιας «Bra Pension» επιδιώκεται η παροχή χρήσιμων συμβουλών στις νέες γυναίκες σχετικά με τις παραμέτρους που πρέπει να λάβουν υπόψη για να εξασφαλίσουν μια «καλή σύνταξη» στο μέλλον. Τα μηνύματα της καμπάνιας έχουν διαμορφωθεί και διαφοροποιούνται ανάλογα, ώστε να απευθύνονται σε γυναίκες που βρίσκονται σε διάφορα είδη οικογενειακής κατάστασης (π.χ.

μητέρες, παντρεμένες, γυναίκες που συζούν με σύντροφο, γυναίκες μονογονείς). Η καμπάνια περιλαμβάνει την έκδοση Οδηγού και τη δημιουργία βίντεο τα οποία με τρόπο φιλικό και κατανοητό, σε καθημερινή γλώσσα, απευθύνονται άμεσα στις γυναίκες και παρέχουν βασικές συμβουλές (π.χ. καλή μελέτη και γνώση των συλλογικών συμβάσεων για τη διαπραγμάτευση της αμοιβής, μοίρασμα της γονικής άδειας κ.λπ.), ώστε

να μπορούν οι ίδιες να έχουν τη γνώση, να λάβουν αποφάσεις προς τη σωστή κατεύθυνση, να προγραμματίσουν και να ελέγξουν καλύτερα τον τρόπο συνταξιοδότησής τους.

**Ιστοσελίδα Πληροφόρησης:** <http://www.fredrikabremer.se/vad-vi-gor/bra-pension/>

**Τίτλος Δέσμης Δράσεων:** Ένταξη της οπτικής του φύλου στο Φινλανδικό Κέντρο για τις Συντάξεις

**Φορέας:** Φινλανδικό Κέντρο για τις Συντάξεις (Eläketurvakeskus - ETK)

**Χώρα:** Φινλανδία

**Χρονικό Διάστημα:** 2005-2018



Το Φινλανδικό Κέντρο για τις Συντάξεις αποτελεί τον βασικό φορέα του θεσμοθετημένου συνταξιοδοτικού συστήματος που ειδικεύεται στην παροχή των συντάξεων. Το Κέντρο έχει σχεδιάσει και υλοποιεί μια δέσμη δράσεων για την ένταξη της ισότητας των φύλων στις συντάξεις και τη μείωση του συνταξιοδοτικού χάσματος. Στις δράσεις αυτές περιλαμβάνονται μελέτες, έρευνες, στατιστικά κατά φύλο, δημοσιεύσεις και διοργάνωση εκδηλώσεων. Η πιο πρόσφατη δράση δημοσιότητας του Κέντρου ήταν η διοργάνωση του Συνεδρίου με θέμα: «Έμφυλες ανισότητες στην απασχόληση και τις συντάξεις» που πραγματοποιήθηκε τον Μάιο του 2018 στο Ελσίνκι. Το Συνέδριο επικεντρώθηκε στο έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα με τη συμμετοχή μεγάλου αριθμού

ερευνητών/τριών στον τομέα των συντάξεων και της κοινωνικής ασφάλισης, υπεύθυνων λήψης αποφάσεων και εκπροσώπων οργανώσεων εργαζομένων και εργοδοτών/τριών, καθώς και εκπροσώπων δημόσιων αρχών. Αξίζει να αναφερθεί ότι το Κέντρο, κατόπιν αιτήματος του Υπουργείου Κοινωνικών Υποθέσεων και Υγείας, εκπόνησε έρευνα σχετικά με τις κατά φύλο επιπτώσεις της μεταρρύθμισης του συνταξιοδοτικού συστήματος. Ήταν η πρώτη φορά που χρηματοδοτήθηκε από το κράτος μελέτη εκτίμησης των επιπτώσεων ως προς το φύλο στην μεταρρύθμιση του συνταξιοδοτικού συστήματος του ιδιωτικού τομέα.

**Ιστοσελίδα Πληροφόρησης:** <https://www.etk.fi/en/>

**Τίτλος Εκστρατείας:** «Η αξία του γυναικείου ευρώ πρέπει να αυξηθεί» (“The rate of the female euro (#fewro) must be raised”)

**Φορέας:** Συνομοσπονδία Ενώσεων για Επαγγελματίες και Διευθυντικά Στελέχη στη Φινλανδία - AKAVA (Akava on korkeakoulutettujen työmarkkinakeskusjärjestö)

**Χώρα:** Φινλανδία

**Έτος:** 2017



Η Συνομοσπονδία Ενώσεων για Επαγγελματίες και Διευθυντικά Στελέχη στη Φινλανδία- AKAVA ξεκίνησε μια εκστρατεία για την προώθηση της ισότητας των αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών. Η εκστρατεία πραγματοποιήθηκε κυρίως διαδικτυακά, στα κοινωνικά μέσα, και περιελάμβανε ένα βίντεο και άλλο σχετικό υλικό για την προώθηση της ενημέρωσης και της ευαισθητοποίησης για το συγκεκριμένο θέμα. Ο στόχος της εκστρατείας «των γυναικείων ευρώ» ή «των ευρώ των γυναικών» ήταν, μέσα από χιουμοριστική προσέγγιση, να αναδείξει τι σημαίνουν στην πράξη οι διαφορές των αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών, όταν μετατραπούν σε πραγματικές συναλλαγματικές ισοτιμίες. Εκτός από την παροχή πληροφοριών, η AKAVA παρέχει

συμβουλευτική καθοδήγηση (mentoring) σχετικά με θέματα αμοιβής. Στην ιστοσελίδα της AKAVA παρέχονται εργαλεία για την περαιτέρω διερεύνηση του θέματος, καθώς και στατιστικά στοιχεία



σχετικά με θέματα αμοιβών.

**Ιστοσελίδα** [https://www.akava.fi/en/current\\_issues/akava\\_the\\_rate\\_of\\_the\\_female\\_euro\\_\(few\\_ro\)\\_must\\_be\\_raised.20421.news?2074\\_o=24](https://www.akava.fi/en/current_issues/akava_the_rate_of_the_female_euro_(few_ro)_must_be_raised.20421.news?2074_o=24)  
**Πληροφόρησης:**  
**Σύνδεσμος (link)** [https://youtu.be/JPaAAB\\_oYiY](https://youtu.be/JPaAAB_oYiY)  
**προωθητικού βίντεο:**

**Τίτλος Εκστρατείας:** «(Αυτή) χρειάζεται αύξηση αμοιβής» (“She needs a pay rise #HerPayRise”)  
**Φορέας:** Ευρωπαϊκή Συνομοσπονδία Συνδικαλιστικών Οργανώσεων (European Trade Union Confederation - ETUC)  
**Χώρες:** Χώρες των Μελών της Ευρωπαϊκής Συνομοσπονδίας Συνδικαλιστικών Οργανώσεων (ETUC)  
**Έτος:** 2017



Η Ευρωπαϊκή Συνομοσπονδία Συνδικαλιστικών Οργανώσεων (ETUC) το 2017, στο πλαίσιο του εορτασμού της Παγκόσμιας Ημέρας για τα Δικαιώματα των Γυναικών, επέλεξε να αναδείξει το ζήτημα του εμφυλου μισθολογικού χάσματος και τις προκλήσεις που συνδέονται με αυτό. Ειδικότερα, με σύνθημα «(Αυτή) χρειάζεται αύξηση αμοιβής» (she needs a pay rise #HerPayRise) η Συνομοσπονδία επικοινωνήσε το μήνυμα για την άρση των μισθολογικών ανισοτήτων σε όλα τα μέλη της-

Ευρωπαϊκούς Κοινωνικούς Εταίρους, το οποίο συνοδεύεται από συγκεκριμένα αιτήματα σχετικά με την εξάλειψη του χάσματος στις αμοιβές ανδρών και γυναικών.

Επιπλέον, το 2014 η Ευρωπαϊκή Συνομοσπονδία Συνδικαλιστικών Οργανώσεων (ETUC) σε συνεργασία με ευρωπαϊκούς κοινωνικούς εταίρους, την Ένωση Βιομηχανικών και Εργοδοτικών Συνδέσμων της Ευρώπης (BUSINESSEUROPE), την Ευρωπαϊκή Ένωση Βιοτεχνικών και Μικρομεσαίων Επιχειρήσεων (UEAPME) και το Ευρωπαϊκό Κέντρο Δημοσίων Επιχειρήσεων (CEEP), με δημιούργησε μια **ηλεκτρονική εργαλειοθήκη** με τίτλο: «Ισότητα των Φύλων στην Πράξη- Εργαλεία για τις επιχειρήσεις». Η εν λόγω εργαλειοθήκη περιλαμβάνει πρωτοβουλίες Κοινωνικών Εταίρων και είναι διαθέσιμη ηλεκτρονικά μέσω του Κέντρου Πληροφόρησης Εργοδοτών/τριών και του Κέντρου Πληροφόρησης της ETUC. Το ένα από τα τέσσερα πεδία προτεραιότητας για το οποίο παρατίθενται σχετικές πρωτοβουλίες είναι οι έμφυλες διαφορές στις αμοιβές. Το ηλεκτρονικό αυτό εργαλείο είναι διαθέσιμο στο: <http://erc-online.eu/gendertoolkit-etuc/>

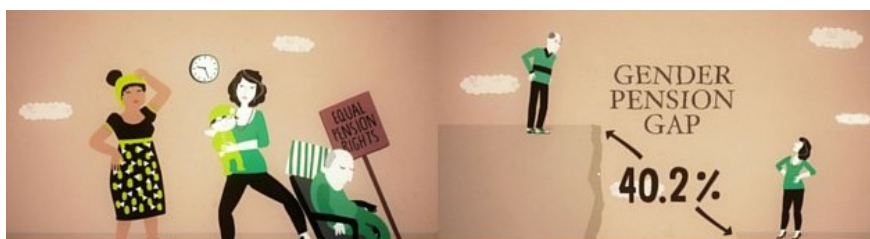
**Ιστοσελίδα** [https://www.etuc.org/en/pressrelease/she-needs-pay-rise-herpayrise#.WL\\_RPveQ-k8](https://www.etuc.org/en/pressrelease/she-needs-pay-rise-herpayrise#.WL_RPveQ-k8)  
**Πληροφόρησης:**

**Τίτλος Εκστρατείας:** «Μαζί μπορούμε να τα καταφέρουμε: Ίσα Δικαιώματα των Γυναικών στις Συντάξεις Τώρα!» (“Together we can make it happen, Equal Pension Rights for Women Now!”)

**Φορέας:** Ευρωπαϊκό Λόμπι Γυναικών (European Women's Lobby - EWL)

**Χώρες:** Χώρες των Μελών του Ευρωπαϊκού Λόμπι Γυναικών

**Έτος:** 2016

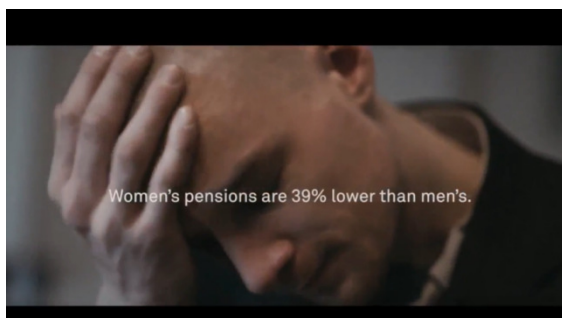


Με αφορμή την Παγκόσμια Ημέρα για τα Δικαιώματα των Γυναικών, το Ευρωπαϊκό Λόμπι Γυναικών (EWL) διενήργησε την Εκστρατεία «Μαζί μπορούμε να τα καταφέρουμε: Ίσα Δικαιώματα των Γυναικών στις

Συντάξεις Τώρα!». Η εκστρατεία είχε ως στόχο να επιστήσει την προσοχή στην καταφανή διάκριση που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες, καθώς μεγαλώνουν. Το βίντεο που δημιουργήθηκε στο πλαίσιο της εκστρατείας παρουσιάζει ότι το καθιερωμένο μοντέλο του άνδρα-κουβαλητή απαιτεί ισχυρά μέτρα προκειμένου να γίνει πραγματικότητα ένα ισότιμο μοντέλο φροντίδας για την Ευρώπη στο μέλλον, προστατεύοντας παράλληλα τα συνταξιοδοτικά δικαιώματα των γυναικών σήμερα. Στο ενημερωτικό κείμενο της εκστρατείας επισημαίνεται ότι η ευαισθητοποίηση και η παρακολούθηση του βίντεο είναι μόνο τα πρώτα βήματα, καθώς για να γεφυρωθεί το έμφυλο χάσμα στις αμοιβές και τις συντάξεις, πρέπει να τεθούν τα ίδια δικαιώματα για τις γυναίκες στον πυρήνα όλων των συνταξιοδοτικών μεταρρυθμίσεων.

**Ιστοσελίδα** <https://www.womenlobby.org/Women-care-for-society-it-s-time-society-cares-for-women>  
**Πληροφόρησης:**  
**Σύνδεσμος (link)** [https://www.youtube.com/watch?time\\_continue=2&v=JX3\\_SMAy2pE](https://www.youtube.com/watch?time_continue=2&v=JX3_SMAy2pE)  
**προωθητικού βίντεο:**

**Τίτλος Εκστρατείας:** Εκστρατεία Ενημέρωσης για το έμφυλο συνταξιοδοτικό και μισθολογικό χάσμα  
**Φορείς:** Τομέας Γυναικών Ευρωπαϊκού Σοσιαλιστικού Κόμματος (Party of European Socialists–PES)  
Γυναικεία προοδευτική οργάνωση Zij-Kant (Zij-kant de progressieve vrouwenbeweging)  
**Χώρες Υλοποίησης:** Χώρες Μελών PES  
**Έτος:** 2018



Τον Φεβρουάριο του 2018 ο Τομέας Γυναικών του Ευρωπαϊκού Σοσιαλιστικού Κόμματος, σε συνεργασία με την γυναικεία οργάνωση Zij-Kant, ξεκίνησε εκστρατεία ευαισθητοποίησης για το έμφυλο συνταξιοδοτικό και μισθολογικό χάσμα, με αφορμή την Ευρωπαϊκή Ημέρα Ίσης Αμοιβής. Η εκστρατεία αυτή αποτελεί την τρίτη κατά σειρά ετήσια δράση συνεργασίας των δύο φορέων για το έμφυλο χάσμα στα εισοδήματα [«Ξεκίνησε νωρίτερα για μια ίση αμοιβή αργότερα» (“Start sooner for an equal pay later”) το 2017 και “Πληρώστε με σαν άνδρα» (“Pay me like a man”) το 2016), με τη διαφορά ότι εστιάζει στο ζήτημα των συνταξιοδοτικών ανισοτήτων μεταξύ ανδρών και γυναικών, το οποίο φθάνει στο 39%. Κατά την έναρξη της καμπάνιας διοργανώθηκε ημερίδα με τη συμμετοχή εκπροσώπων από οργανώσεις για τα δικαιώματα των γυναικών, συνδικαλιστικούς φορείς, μέλη εθνικών κοινοβουλίων και μέλη του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου. Η ημερίδα επικεντρώθηκε σε συγκεκριμένες προτάσεις για την κάλυψη του χάσματος των συντάξεων και της διαφοράς των αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών. Στο πλαίσιο της συγκεκριμένης δράσης δημιουργήθηκε και προβλήθηκε βίντεο με τίτλο: «Κλείστε το μισθολογικό χάσμα, κλείστε το συνταξιοδοτικό χάσμα», το οποίο παρουσιάζει το ζήτημα του έμφυλου χάσματος με αστείο και δημιουργικό τρόπο. Μεταξύ άλλων, στα αιτήματα της καμπάνιας για μείωση του έμφυλου μισθολογικού και συνταξιοδοτικού χάσματος, συμπεριλαμβάνεται και το αίτημα για δημιουργία ευρωπαϊκού συστήματος ελέγχου και παρακολούθησης του έμφυλου χάσματος στις αμοιβές (Audit Gap Pay). Ανάλογη καμπάνια διοργανώθηκε και το 2019, χωρίς ωστόσο να δίνεται έμφαση στο έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα. Για το 2019, ως Ευρωπαϊκή Ημέρα για Ίση Αμοιβή, επιλέχθηκε η 27<sup>η</sup> Φεβρουαρίου συμβολίζοντας το ποσοστό της διαφοράς στις αμοιβές ανδρών και γυναικών σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Η καμπάνια για το 2019 περιλαμβάνει υλικό ευαισθητοποίησης (βίντεο, αφίσα, ηλεκτρονική κάρτα για τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης κ.λπ.) και αναφέρει ότι για τα επόμενα έτη, η ημέρα ευαισθητοποίησης για την Ίση Αμοιβή θα διαφοροποιείται και θα μετακινείται ανάλογα με το ύψος του σχετικού ποσοστού.

**Ιστοσελίδα** <http://pr.euractiv.com/pr/closing-gender-pay-gap-2018-focusing-pensions-164599>  
**Πληροφόρησης:**  
**Σύνδεσμος (link)** <https://www.youtube.com/watch?v=phzENBhwY2w>  
**προωθητικού βίντεο:**

#### 4. Υποστηρικτικές Υπηρεσίες για ζητήματα Ίσης Αμοιβής και Ίσης Σύνταξης

<b>Τίτλος Δράσης:</b>	Υπηρεσία συμβουλευτικής για την Ίση Αμοιβή (Equal Pay Advice Service)
<b>Φορείς:</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>– Οργάνωση Fawcett Society</li><li>– Υπηρεσία Επίλυσης Θεμάτων Απασχόλησης YESS LAW (Your Employment Settlement Service - YESS LAW)</li></ul>
<b>Χώρα Υλοποίησης:</b>	Ηνωμένο Βασίλειο
<b>Χρονικό Διάστημα:</b>	Σε εξέλιξη

Η οργάνωση Fawcett Society, με αντικείμενο την ισότητα των φύλων και την προάσπιση των δικαιωμάτων των γυναικών στον εργασιακό τομέα, σε συνεργασία με την ομάδα δικηγόρων με ειδικευση στην επίλυση προβλημάτων και διαφορών σε ζητήματα απασχόλησης “YESS Law”, δημιούργησαν μαζί μια δωρεάν διαδικτυακή υπηρεσία, μέσω της οποίας παρέχονται νομικές συμβουλές για ζητήματα Ίσης Αμοιβής. Η υπηρεσία απευθύνεται δωρεάν σε εργαζόμενους/ες, οι οποίοι/ες κερδίζουν ποσό ίσο ή κάτω από 30.000 λίρες Αγγλίας ανά έτος και αναζητούν συμβουλές και καθοδήγηση για πιθανές

ανησυχίες ή ενστάσεις τους που συνδέονται με θέματα ίσης αμοιβής. Αν κάποιο άτομο κερδίζει πάνω από 30.000 λίρες το χρόνο, μπορεί να λάβει επίσης νομική συμβουλευτική επ’ αμοιβή. Ειδικότερα, οι ενδιαφερόμενοι/ες συμπληρώνουν ένα online ερωτηματολόγιο, το οποίο αξιολογείται από τους/τις νομικούς του YESS Law, οι οποίοι-ες επικοινωνούν με το ενδιαφερόμενο άτομο, εντός δύο εβδομάδων. Στο πλαίσιο της συγκεκριμένης δράσης παρέχονται βασικές συμβουλές αρχικού σταδίου, με σκοπό την κατανόηση της κατάστασης και την προσπάθεια επίλυσης της διαφοράς με τον/την εργοδότη/τρια. Δεν παρέχεται νομική βοήθεια για εκπροσώπηση σε δικαστήριο, αλλά αν η διαφορά δεν επιλύεται, τότε οι ωφελούμενοι/ες παραπέμπονται σε άλλους φορείς υποστήριξης.

| **Ιστοσελίδες** | <https://www.fawcettsociety.org.uk/equal-pay-advice-service> |
| **Πληροφόρησης:** | <https://www.yesslaw.org.uk/equal-pay-advice-support/> |

<b>Τίτλος Δράσης:</b>	Υποβολή ή διαβίβαση παραπόνων στον εργασιακό τομέα / Ανεξάρτητη συνδρομή σε θύμα διάκρισης βασισμένης στο φύλο
<b>Φορέας:</b>	Υπουργείο Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων / Επιτροπή για την Ισότητα των Φύλων στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση
<b>Χώρα Υλοποίησης:</b>	Κύπρος
<b>Χρονικό Διάστημα:</b>	Σε εξέλιξη

Η Επιτροπή για την Ισότητα των Φύλων στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση του Υπουργείου Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών

Ασφαλίσεων της Κύπρου παρέχει δωρεάν και σε κάθε ενδιαφερόμενο/η υπηρεσίες συμβουλευτικής για την απασχόληση και την επαγγελματική εκπαίδευση με την οπτική του φύλου. Επιπλέον, παρέχει ανεξάρτητη συνδρομή σε θύματα διακριτικής μεταχείρισης λόγω φύλου, μετά από σχετική καταγγελία. Στο πλαίσιο της συνδρομής αυτής η Επιτροπή παρέχει συμβουλές σε ζητήματα σχετικά με τις διακρίσεις μεταξύ ανδρών και γυναικών στους τομείς της απασχόλησης και της επαγγελματικής εκπαίδευσης, ενημερώνει τα θύματα διακριτικής μεταχείρισης σχετικά με το νομοθετικό πλαίσιο, με τα δικαιώματά τους έπειτα από υποβολή καταγγελίας για δυσμενή μεταχείριση, καθώς και σχετικά με τα όργανα που είναι αρμόδια για την εξέταση τέτοιων καταγγελιών και στα οποία μπορεί να απευθυνθεί. Επιπλέον, νομικές συμβουλές ή/και νομική βοήθεια για εκπροσώπηση σε δικαστήριο ή/και σε διαδικασία ανεξάρτητων αρχών ή διοικητικών οργάνων,



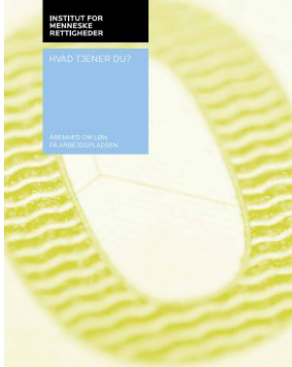
και εκκινεί εκ μέρους του θύματος --έπειτα από σχετική άδεια από αυτό και αξιολόγησης της πιθανότητας επιτυχούς έκβασης της καταγγελίας-- την πρέπουσα διαδικασία ενώπιον του αρμόδιου δικαστηρίου ή ενώπιον των αρμόδιων ανεξάρτητων αρχών ή διοικητικών οργάνων. Σημειώνεται ότι η Επιτροπή έχει τη δυνατότητα να υποβάλει παράπονα αυτεπαγγέλτως ή να διαβιβάσει παράπονα που έχει δεχτεί στην επιθεώρηση του Τμήματος Εργασίας, το οποίο έχει την υποχρέωση να ενημερώσει την Επιτροπή για την έκβαση της υπόθεσης.

**Ιστοσελίδα**

[http://www.eif.gov.cy/mlsi/dl/genderequality.nsf/index\\_gr/index\\_gr?OpenDocument](http://www.eif.gov.cy/mlsi/dl/genderequality.nsf/index_gr/index_gr?OpenDocument)


**Πληροφόρησης:**

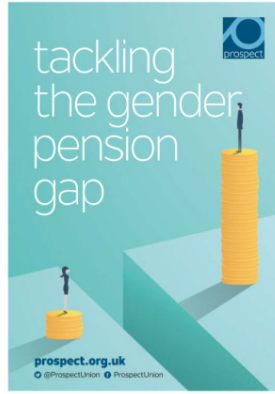
## 5. Εκδόσεις Μελετών Φορέων που προωθούν την Ενημέρωση για το έμφυλο μισθολογικό χάσμα και τα Δικαιώματα των εργαζομένων γυναικών

<b>Τίτλος Έκδοσης:</b>	«Τι κερδίζεις; Διαφάνεια σχετικά με την αμοιβή στην εργασία» (“Hvad tjener du? Åbenhed om løn på arbejdspladsen”).
<b>Φορέας:</b>	Ινστιτούτο για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα/ Εθνικό Ίδρυμα Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων της Δανίας (Institut for Menneskerettigheder/ Danmarks Nationale Menneskerettighedsinstitution)
<b>Χώρα:</b>	Δανία
<b>Έτος:</b>	2017
	Το Ινστιτούτο για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα στη Δανία το 2017 εξέδωσε τα αποτελέσματα από την έρευνα που διεξήγαγε με αντικείμενο τις αντιλήψεις μεταξύ εργαζομένων αναφορικά με τη μισθοδοσία τους, σε διάφορα εργασιακά περιβάλλοντα της χώρας. Η συγκεκριμένη έκδοση επικεντρώνεται στο ζήτημα της διαφάνειας αναφορικά με την ισότητα στις αμοιβές μεταξύ ανδρών και γυναικών. Εντούτοις, η εν λόγω πρωτοβουλία έχει και μια ευρύτερη αξία, καθώς παρουσιάζει ότι η διαφάνεια ως προς τη μισθοδοσία συμβάλλει παράλληλα στην αποκάλυψη κρουσμάτων αυθαιρεσίας και διακριτικής μεταχείρισης στο πεδίο των αμοιβών και των διακρίσεων λόγω χρώματος, σεξουαλικού προσανατολισμού, θρησκευτικών ή πολιτικών πεποιθήσεων ηλικίας, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής κ.λπ. Η έκδοση, εκτός από τα αποτελέσματα της έρευνας περιλαμβάνει και συγκεκριμένες προτάσεις πολιτικής και διατίθεται δωρεάν σε κάθε ενδιαφερόμενο/η μέσα από την ιστοσελίδα του Ινστιτούτου.
<b>Σύνδεσμος (link) έκδοσης:</b>	<a href="https://menneskeret.dk/sites/menneskeret.dk/files/media/dokumenter/udgivelser/lig_ebehandling_2017/hvad_tjener_du_-_aabenhed_om_loen_pa_arbejdspladsen_2017_-_web.pdf">https://menneskeret.dk/sites/menneskeret.dk/files/media/dokumenter/udgivelser/lig_ebehandling_2017/hvad_tjener_du_-_aabenhed_om_loen_pa_arbejdspladsen_2017_-_web.pdf</a>


<b>Τίτλος Έκδοσης:</b>	«Γυναίκα και Εργασία. Οδηγός εργασιακών και κοινωνικο-ασφαλιστικών δικαιωμάτων για την εργαζόμενη γυναίκα»
<b>Φορέας:</b>	Ινστιτούτο Εργασίας της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδας (ΙΝΕ/ΓΣΕΕ)
<b>Χώρα:</b>	Ελλάδα
<b>Έτος:</b>	2019
	Το Ινστιτούτο Εργασίας της ΓΣΕΕ τον Μάρτιο του 2019 δημιούργησε και εξέδωσε, για πρώτη φορά, έναν χρηστικό ενημερωτικό Οδηγό για τα δικαιώματα των εργαζομένων γυναικών. Ο Οδηγός παρέχει έγκυρη πληροφόρηση και παρουσιάζει το θεσμικό πλαίσιο που αφορά αφενός θέματα διακρίσεων στους χώρους εργασίας λόγω φύλου και αφετέρου θέματα προστασίας της μητρότητας και της οικογένειας, με στόχο τη βελτίωση των συνθηκών και όρων εργασίας και την ποιότητα ζωής των εργαζομένων γυναικών. Απευθύνεται σε όλες τις εργαζόμενες προκειμένου να τις βοηθήσει να γνωρίζουν και να διεκδικούν τα δικαιώματά τους. Στον Οδηγό περιλαμβάνεται ενότητα με τίτλο: «Αναγνώριση Πλασματικού χρόνου ασφάλισης», στην οποία δίνονται πληροφορίες σχετικά με τον συνυπολογισμό ή μη του χρόνου απουσίας λοχείας, κύησης ή ανατροφής για τη θεμελίωση του συνταξιοδοτικού δικαιώματος και τον προσδιορισμό της σύνταξης. Το Δελτίο Τύπου που ανακοίνωνε την έκδοση του Οδηγού ενημέρωνε σχετικά με τη δέσμευση της ΓΣΕΕ για την ουσιαστική εφαρμογή της ισότητας φύλου, την άρση των στερεοτύπων και την καταπολέμηση των πολλαπλών διακρίσεων, καθώς και σχετικά με τη δυνατότητα συμβολής της ΓΣΕΕ στην καλύτερη παρακολούθηση της εξέλιξης καταγγελιών για άνιση μεταχείριση που αφορούν ζητήματα διακρίσεων στην εργασία.

<b>Σύνδεσμος (link) έκδοσης:</b>	<a href="https://www.inegsee.gr/ekdosi/gyneka-ke-ergasia/">https://www.inegsee.gr/ekdosi/gyneka-ke-ergasia/</a>
----------------------------------	---

<b>Τίτλος Έκδοσης:</b>	«Κλείνοντας το έμφυλο μισθολογικό χάσμα» (“Closing the gender pay gap”)
<b>Φορέας:</b>	Επιτροπή Ισότητας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων (Equality and Human Rights Commission)
<b>Χώρα:</b>	Ηνωμένο Βασίλειο
<b>Έτος:</b>	2018
	<p>Η Επιτροπή Ισότητας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων του Ηνωμένου Βασιλείου το 2018 εξέδωσε τα αποτελέσματα από έρευνα που διεξήγαγε (κατά το διάστημα Μάιος-Οκτώβριος 2018), με σκοπό τη μελέτη των εξηγήσεων που παρείχαν εργοδότες/τριες σε δημοσιευμένες καταγγελίες, σχετικά με την ύπαρξη έμφυλου μισθολογικού χάσματος στις εταιρείες/επιχειρήσεις τους. Συνολικά, αξιολογήθηκαν 440 αναφορές σχετικά με το έμφυλο μισθολογικό χάσμα. Επιπλέον, η έκδοση με τίτλο: «Κλείνοντας το έμφυλο μισθολογικό χάσμα» παρουσιάζει σχέδια δράσης που πρότείνουν οι ίδιοι/ες οι εργοδότες/τριες για να μειώσουν το χάσμα αυτό και απευθύνεται σε εργοδότες/τριες, καθώς και στις κυβερνήσεις του Ηνωμένου Βασιλείου, της Σκωτίας και της Ουαλίας αλλά και σε κάθε ενδιαφερόμενο/η που εργάζεται, με σκοπό την αντιμετώπιση του φαινομένου. Η έκδοση διατίθεται δωρεάν σε κάθε ενδιαφερόμενο/η μέσα από την ιστοσελίδα της Επιτροπής.</p>
<b>Σύνδεσμος (link) έκδοσης:</b>	<a href="https://www.equalityhumanrights.com/en/publication-download/closing-the-gender-pay-gap">https://www.equalityhumanrights.com/en/publication-download/closing-the-gender-pay-gap</a>

<b>Τίτλος Έκδοσης:</b>	«Αντιμετώπιση του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος» (“Tackling the gender pension gap”)
<b>Φορέας:</b>	Ένωση εργαζομένων Prospect (Prospect Union for Professionals)
<b>Χώρα:</b>	Ηνωμένο Βασίλειο
<b>Έτος:</b>	2018
	<p>Η συνδικαλιστική οργάνωση Prospect, η οποία αντιπροσωπεύει δεκάδες χιλιάδες εργαζόμενου/ες, κυρίως επαγγελματίες, managers, τεχνικούς που εργάζονται σε διάφορες βιομηχανίες, έπειτα από έρευνα που διεξήγαγε σχετικά με το μέγεθος του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος στη χώρα, δημοσίευσε Έκθεση με τα αποτελέσματα, συμπεριλαμβάνοντας παράλληλα και δεδομένα από άλλες πηγές. Πιο αναλυτικά, η Έκθεση με τίτλο: «Αντιμετώπιση του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος», περιλαμβάνει τις εκτιμήσεις του φορέα για το έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα μαζί με δεδομένα από άλλες πηγές σχετικά με το ζήτημα αυτό, εξηγεί τα αίτια εμφάνισης του προβλήματος, περιλαμβάνει όλες τις αλλαγές που πρέπει να γίνουν σε επίπεδο πολιτικών για την αντιμετώπιση του προβλήματος, ενώ, τέλος, περιλαμβάνει και πρακτικές συμβουλές για τα παραρτήματα του φορέα (Prospect) σχετικά με τους τρόπους αντιμετώπισης του προβλήματος. Η έκδοση διατίθεται δωρεάν σε κάθε ενδιαφερόμενο/η μέσα από την ιστοσελίδα της οργάνωσης.</p>
<b>Σύνδεσμος (link) έκδοσης:</b>	<a href="https://www.prospect.org.uk/help-at-work/pensions-retirement/pension-gender-pay-gap">https://www.prospect.org.uk/help-at-work/pensions-retirement/pension-gender-pay-gap</a>

<b>Εκδόσεις:</b>	Εκθέσεις Ενημέρωσης από την Ευρωπαϊκή Ομοσπονδία Συνδικάτων Δημόσιων Υπηρεσιών (EPSU)
------------------	---

<b>Φορέας:</b>	Ευρωπαϊκή Ομοσπονδία Συνδικάτων Δημόσιων Υπηρεσιών (European Federation of Public Service Unions-EPSU)
<b>Χώρες:</b>	Χώρες των Μελών της Ομοσπονδίας
<b>Έτη:</b>	2013 και 2018
	<p>Η Ευρωπαϊκή Ομοσπονδία Συνδικάτων Δημόσιων Υπηρεσιών (EPSU) παρακολουθεί το ζήτημα του έμφυλου μισθολογικού χάσματος, διενεργεί σχετική έρευνα και ενημερώνει τα μέλη της ώστε να αναλάβουν πρωτοβουλίες για την εξάλειψη των ανισοτήτων. Η τελευταία Έκθεση για το έμφυλο μισθολογικό χάσμα στις δημόσιες υπηρεσίες δημοσιεύτηκε το 2018 με αφορμή την Διεθνή Ημέρα των Δικαιωμάτων των Γυναικών, με στόχο να παρουσιάσει την υφιστάμενη κατάσταση ανά χώρα στον δημόσιο τομέα, καθώς και τις διαφοροποιήσεις που έχουν λάβει χώρα σε ό,τι αφορά τις αμοιβές γυναικών και ανδρών από το 2010. Η ηλεκτρονική έκδοση κοινοποιήθηκε σε όλα τα Συνδικάτα-μέλη της EPSU. Αντίστοιχη Έκθεση εκπόνησαν τα Ευρωπαϊκά Συνδικάτα Δημοσίων Υπηρεσιών (EPSU) και το 2013 στην οποία επίσης παρουσιάζονται τα σχετικά δεδομένα για κάθε χώρα, καθώς και οι παράγοντες που βρίσκονται πίσω από το έμφυλο χάσμα στις αμοιβές, οι διαρθρωτικές διακρίσεις και οι δράσεις της EPSU για την εξάλειψη τους έμφυλου μισθολογικού χάσματος.</p>
<b>Σύνδεσμοι (link) εκδόσεων:</b>	<p><a href="https://www.epsu.org/sites/default/files/article/files/genderpaygapinpublicservices%20final%202018.pdf">https://www.epsu.org/sites/default/files/article/files/genderpaygapinpublicservices%20final%202018.pdf</a></p> <p><a href="https://www.epsu.org/sites/default/files/article/files/Gender_pay_gap_FINAL_report.pdf">https://www.epsu.org/sites/default/files/article/files/Gender_pay_gap_FINAL_report.pdf</a></p>

## 6. Ψηφιακά Εργαλεία για το έμφυλο μισθολογικό χάσμα

<b>Εργαλείο:</b>	Λογισμικό Αυτοαξιολόγησης “Logib”
<b>Φορέας:</b>	Ομοσπονδιακό Γραφείο για την Ισότητα των Φύλων (Federal Office for Gender Equality–FOGE)
<b>Χώρα:</b>	Ελβετία
<b>Χρονικό Διάστημα:</b>	2017 έως σήμερα

Το λογισμικό Logib αποτελεί ένα online δωρεάν εργαλείο, που αναπτύχθηκε από το Ομοσπονδιακό Γραφείο για την Ισότητα των Φύλων στην Ελβετία. Το εργαλείο αυτό είναι κατάλληλο για χρήση από εταιρείες με τουλάχιστον 50 εργαζόμενους/ες, προκειμένου να διαπιστώσουν αν τηρείται πολιτική ισότητας στις αμοιβές ανδρών και γυναικών και να πραγματοποιήσουν απλή επισκόπηση της μισθολογικής τους πολιτικής. Είναι πολύ απλό στη χρήση καθώς, μόλις εισαχθούν τα δεδομένα, χρειάζονται λίγα λεπτά για να αξιολογηθούν και να ερμηνευθούν. Στην ιστοσελίδα, όπου παρέχεται δωρεάν το εργαλείο Logib, διατίθεται και ηλεκτρονικό εγχειρίδιο με αναλυτικές οδηγίες για τη χρήση του, ενώ παράλληλα είναι διαθέσιμη και τηλεφωνική γραμμή για τεχνική υποστήριξη. Το εργαλείο αυτό αυτοελέγχου δε θέτει σε κίνδυνο κοινής χρήσης των δεδομένων που εισάγονται σε αυτό από τρίτους, καθώς εγκαθίσταται σε υπολογιστή και τα δεδομένα παραμένουν στην κατοχή του/της χρήστη/τριας. Το Ομοσπονδιακό Γραφείο για την Ισότητα των Φύλων διευκρινίζει ωστόσο ότι εάν οι έμφυλες μισθολογικές διαφορές δεν είναι άμεσα εμφανείς, είναι καλύτερο οι εταιρείες να διεξάγουν πιο λεπτομερή ανάλυση με την υποστήριξη του Γραφείου, προκειμένου να προχωρήσουν σε αλλαγές στις πολιτικές αξιολόγησης και αμοιβών που εφαρμόζουν. Χάρη στη δέσμευσή της για ίση αμοιβή, η Ελβετία έλαβε το Βραβείο Δημόσιας Υπηρεσίας των Ηνωμένων Εθνών το 2018. Το εύκολο λειτουργικό εργαλείο αυτοελέγχου Logib, το οποίο αναπτύσσεται συνεχώς και διατίθεται δωρεάν, συνέβαλε σημαντικά στην αναγνώριση αυτή.

**Ιστοσελίδα** <https://www.ebg.admin.ch/ebg/en/home/services/equal-pay-self-test-tool-logib.html>

**Πληροφόρησης:**

**Σύνδεσμος (link) προωθητικού βίντεο:** <https://www.youtube.com/watch?v=2lohczwTx10>

<b>Εργαλείο:</b>	Εργαλείο αυτοαξιολόγησης «Σκεφτείτε επιχειρηματικά, σκεφτείτε την ισότητα» (“Think business, think equality”)
<b>Φορέας:</b>	Close the Gap- Οργάνωση για τη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας
<b>Χώρα:</b>	Ηνωμένο Βασίλειο (Σκωτία)
<b>Χρονικό Διάστημα:</b>	2015 έως σήμερα

Ο φορέας Close the Gap, ο οποίος είναι ο βασικός εξειδικευμένος φορέας για το φαινόμενο των έμφυλων διαφορών και διακρίσεων στο εργασιακό τομέα στη Σκωτία, συνεργαζόμενος με εργοδότες/τριες, εργαζόμενους/ες και φορείς χάραξης πολιτικής, δημιούργησε ένα διαδικτυακό εργαλείο αυτοαξιολόγησης για μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις. Πρόκειται για το εργαλείο «Σκεφτείτε επιχειρηματικά, σκεφτείτε την ισότητα», το οποίο δίνει τη δυνατότητα στις επιχειρήσεις να αξιολογήσουν την πολιτική απασχόλησης που ακολουθούν και να λάβουν εξατομικευμένες οδηγίες και συμβουλές για τους τρόπους με τους οποίους μπορούν να αντλήσουν οφέλη από την ισότητα των φύλων. Στο εν λόγω ηλεκτρονικό εργαλείο συμπεριλαμβάνεται ειδική ενότητα υπό τον τίτλο «μισθός και επιβράβευση», στην οποία ο/η χρήστης/τρια μπορεί να ενημερωθεί για τα διαφορετικά συστήματα πληρωμής και επιβράβευσης που υφίστανται, ποιό είναι το ισχύον νομοθετικό πλαίσιο για την ίση αμοιβή και πώς μπορεί αν διασφαλιστεί ότι η εταιρεία/επιχείρηση παρέχει σε όλους/ες



τους/τις εργαζόμενους/ες έναν δίκαιο μισθό. Τέλος, ο/η χρήστης/τρια του εργαλείου έχει τη δυνατότητα να «κατεβάσει» και εκδόσεις με σχετικό περιεχόμενο, στις οποίες περιλαμβάνονται πρακτικές συμβουλές και εργαλεία, υποδείγματα κ.ά.

**Ιστοσελίδα** <http://www.thinkbusinessstinkequality.org.uk/#>

**Πληροφόρησης:**

**Σύνδεσμος (link)** <https://www.youtube.com/watch?v=C-yTpFTxhRE>

**προωθητικού βίντεο:**

**Τίτλος Δράσης:** Διαδικτυακή εκπαιδευτική εργαλειοθήκη (e-learning) «Κλείσε το [μισθολογικό] χάσμα σου» (“Close your gap”)

**Φορέας:** Close the Gap - Οργάνωση για τη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας

**Χώρα:** Ηνωμένο Βασίλειο (Σκωτία)

**Χρονικό Διάστημα:** 2018 έως σήμερα



Ο φορέας Close the Gap, ο οποίος είναι ο βασικός εξειδικευμένος φορέας για το φαινόμενο των έμφυλων διαφορών και διακρίσεων στο εργασιακό τομέα στη Σκωτία, συνεργαζόμενος με εργοδότες/τριες, εργαζόμενους/ες και φορείς χάραξης πολιτικής, ανέπτυξε μια δωρεάν διαθέσιμη ηλεκτρονική εργαλειοθήκη που έχει ως βασικό σκοπό να βοηθήσει τους/τις εργοδότες/τριες να κλείσουν το έμφυλο μισθολογικό χάσμα στις επιχειρήσεις τους. Ειδικότερα, η συγκεκριμένη εργαλειοθήκη δίνει τη δυνατότητα στις εταιρείες να διαμορφώσουν το δικό τους σχέδιο δράσης και αναφοράς (=το εργαλείο είναι χρήσιμο για εργοδότες που, με βάση τις προϋποθέσεις που ορίζει ο νόμος, οφείλουν να υποβάλουν αναφορές

σχετικά με το μισθολογικό χάσμα στις εταιρείες/επιχειρήσεις τους), χρησιμοποιώντας τα μισθολογικά δεδομένα που παρέχει ο/η εργοδότης, μαζί με διάφορες επιπλέον πληροφορίες από ερωτήσεις πολλαπλής επιλογής, έτσι ώστε να εντοπιστούν οι παράγοντες εκείνοι που δημιουργούν το έμφυλο μισθολογικό χάσμα. Με βάση τα αποτελέσματα από τα δεδομένα που εισάγονται στη βάση, χαράσσεται ένα στοχευμένο και ειδικά προσαρμοσμένο σχέδιο δράσης για την εξάλειψη του έμφυλου μισθολογικού χάσματος. Ο/η εργοδότης μπορεί επίσης να χρησιμοποιήσει την εργαλειοθήκη χωρίς να παράσχει μισθολογικά δεδομένα ή/και να περιηγηθεί στην εργαλειοθήκη, εστιάζοντας σε εκείνους τους τομείς που τον/την ενδιαφέρουν περισσότερο.

**Ιστοσελίδα** [https://www.closeyourpaygap.org.uk/?fbclid=IwAR25TIVTMUUCY7IMmLxd6-](https://www.closeyourpaygap.org.uk/?fbclid=IwAR25TIVTMUUCY7IMmLxd6-aQD5YxWBofWxjVYfSdVhkt9fcxXdvBE5T48oA)

**Πληροφόρησης:** [aQD5YxWBofWxjVYfSdVhkt9fcxXdvBE5T48oA](https://www.closeyourpaygap.org.uk/?fbclid=IwAR25TIVTMUUCY7IMmLxd6-aQD5YxWBofWxjVYfSdVhkt9fcxXdvBE5T48oA)

**Εργαλείο:** Διαδραστική γραφική αναπαράσταση δεδομένων «Φύλο: πως μοιάζει το έμφυλο μισθολογικό χάσμα;» (“Gender: what does the pay gap look like?”).

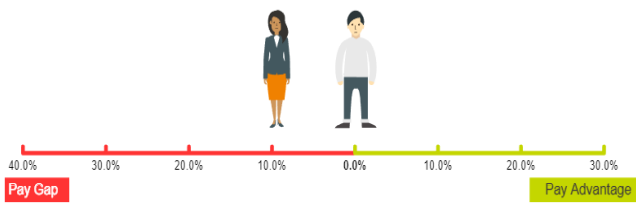
**Φορέας:** Επιτροπή Ισότητας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων (Equality and Human Rights Commission)

**Χώρα:** Ηνωμένο Βασίλειο

**Έτος:** 2017

9.5% pay gap

9.5% is the pay gap between the median wage per hour of a man and a woman in the United Kingdom



Η Επιτροπή Ισότητας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων του Ηνωμένου Βασιλείου δημιούργησε μια διαδραστική γραφική αναπαράσταση δεδομένων (infographic), με αντικείμενο τον υπολογισμό του έμφυλου μισθολογικού χάσματος στη χώρα. Ο/η ενδιαφερόμενος/η χρήστης/τρια έχει τη δυνατότητα να επιλέξει καθεστώς απασχόλησης, γεωγραφική περιοχή (τόπος εργασίας) και αν επιθυμεί το αποτέλεσμα του έμφυλου μισθολογικού χάσματος να παρουσιάζεται ως ποσοστό % ή σε λίρες Αγγλίας. Τα αποτελέσματα αυτού του διαδραστικού εργαλείου, βασίζονται στα στοιχεία της Ετήσιας

Έκθεσης της Εθνικής Στατιστικής Υπηρεσίας, σχετικά με τις ώρες εργασίας και τις απολαβές. Η εφαρμογή διατίθεται σε κάθε ενδιαφερόμενο/η στην ιστοσελίδα της Επιτροπής, χωρίς καμία χρέωση.

Ιστοσελίδα

<https://www.equalityhumanrights.com/en/pay-gaps/gender-what-does-pay-gap-look>

Πληροφόρησης:

**Εργαλείο:**

Διαδικτυακή εφαρμογή «Έμφυλο Μισθολογικό Κενό. Εξετάστε το προσωπικό έμφυλο μισθολογικό κενό σας» (“Gender Pay Gap Work out your personal gender pay gap”)

**Φορέας:**

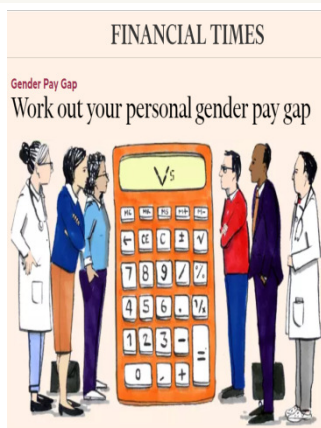
The Financial Times Ltd

**Χώρα:**

Ηνωμένο Βασίλειο

**Χρονικό Διάστημα:**

2017 έως σήμερα



Οι δημιουργοί της δωρεάν διαδικτυακής εφαρμογής υπολογισμού έμφυλου μισθολογικού χάσματος για λογαριασμό των Financial Times, βασίστηκαν στα δεδομένα της Ετήσιας Έκθεσης για το 2017 της Εθνικής Στατιστικής Υπηρεσίας, σχετικά με τις ώρες εργασίας και τις απολαβές. Για τη χρήση της εφαρμογής, ο/η ενδιαφερόμενος/η καταχωρεί στα συγκεκριμένα πεδία προσωπικές πληροφορίες για το φύλο, την ηλικία, τον τύπο απασχόλησης και το μισθό του/της. Ο/η χρήστης/τρια πρέπει να συμπληρώσει όλα τα πεδία. Η εφαρμογή δίνει απαντήσεις μόνο για εργαζόμενους/ες πλήρους απασχόλησης, γεγονός που –όπως αναγνωρίζουν και οι δημιουργοί της εφαρμογής– αποτελεί έναν σημαντικό περιορισμό διότι ο αριθμός των γυναικών που εργάζονται με καθεστώς μερικής απασχόλησης και αμείβονται λιγότερο από τον αντίστοιχο αριθμό των ανδρών, είναι μεγαλύτερος. Ωστόσο, αξίζει να σημειωθεί ότι στην εφαρμογή συνυπολογίζονται οι φορολογικές και ασφαλιστικές εισφορές και παράλληλα διατίθεται σύνδεσμος (link) με συμβουλές για το πώς μπορεί να

διεκδικήσει ο/η εργαζόμενος/η αύξηση του μισθού του/της.

Ιστοσελίδα

<https://ig.ft.com/gender-pay-gap-calculator/>

Πληροφόρησης:

**Εργαλείο:**

Διαδικτυακή εκπαιδευτική εργαλειοθήκη (e-learning) «Κλείσε το κενό» (“Close the gap”)

**Φορείς:**

– Ένωση εργαζομένων Prospect (Prospect Union for Professionals)  
– Ένωση επαγγελματιών ραδιοτηλεοπτικών και ψυχαγωγικών εκπομπών, επικοινωνιών και θεάτρου (Broadcasting, Entertainment, Communications and Theatre Union –BECTU)

**Χώρα/ες Υλοποίησης:**

Ηνωμένο Βασίλειο



**Χρονικό Διάστημα:**

2018 έως σήμερα



Η συνδικαλιστική οργάνωση Prospect –η οποία αντιπροσωπεύει δεκάδες χιλιάδες επαγγελματίες, κυρίως επιστήμονες, managers και μηχανικούς, που εργάζονται σε διάφορες βιομηχανίες– σε συνεργασία με το μέλος της BECTU που αποτελεί την Ένωση των επαγγελματιών στον τομέα των ΜΜΕ και της ψυχαγωγίας δημιούργησαν μια διαδικτυακή εκπαιδευτική εργαλειοθήκη (e-learning) η οποία, μέσω μιας σειράς ερωτο-απαντήσεων (διάρκειας περίπου 30 λεπτών), απαντά σε κρίσιμα ερωτήματα και δίνει κατευθύνσεις για την αντιμετώπιση του έμφυλου μισθολογικού χάσματος στο Ηνωμένο Βασίλειο. Η εργαλειοθήκη έχει σχεδιαστεί με σκοπό την ενημέρωση συνδικαλιστικών εκπροσώπων και μελών των Ενώσεων σχετικά με τα αίτια του έμφυλου μισθολογικού χάσματος. Επίσης, σκοπός της είναι να ενημερώσει τους/τις εκπροσώπους των συνδικαλιστικών ενώσεων κα τα μέλη τους σχετικά με τους/τις εργοδότες/τριες που είναι υποχρεωμένοι/ες να δημοσιεύουν αναφορές

για το έμφυλο μισθολογικό χάσμα στις επιχειρήσεις/εταιρείες τους, καθώς και για τις πληροφορίες που πρέπει να περιέχουν οι αναφορές αυτές και τις ενέργειες που μπορούν να κάνουν οι ίδιοι/ες οι εκπρόσωποι των Ενώσεων με τα αποτελέσματα των αναφορών αυτών. Στόχος της εργαλειοθήκης είναι να βελτιώσει την αντίδραση των ενώσεων εργαζομένων στο ζήτημα του έμφυλου μισθολογικού χάσματος, μέσω της καλύτερης κατανόησης του φαινομένου.

**Ιστοσελίδα Πληροφόρησης:** <https://learning.elucidat.com/course/5abbbfeef17b2-5abbc231ffe6>

**Εργαλείο:**

Διαδικτυακή εφαρμογή δωρεάν υπολογισμού έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος «Προσοχή στο κενό» (“Mind the Gap”)

**Φορέας:**

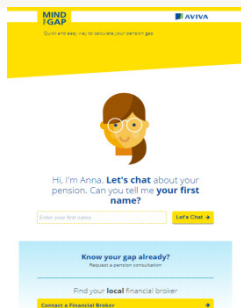
Aviva Life & Pensions UK Limited

**Χώρα:**

Ηνωμένο Βασίλειο

**Χρονικό Διάστημα:**

2015 έως σήμερα



Η διαδικτυακή εφαρμογή για τον υπολογισμό του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος «Προσοχή στο κενό» (“Mind the Gap”) έχει σχεδιαστεί και αναπτυχθεί από την ασφαλιστική εταιρεία Aviva Life & Pensions UK Limited. Η εφαρμογή παρέχει στον/στην χρήστη/τρια μια εκτίμηση του ύψους της σύνταξης που αναμένεται να λάβει. Ο/Η χρήστης/τρια καλείται απλώς να λάβει υπόψη του/της το αποτέλεσμα του υπολογισμού και όχι να θεωρήσει δεδομένο ότι αυτό θα είναι πράγματι και το τελικό ύψος της σύνταξης του/της, καθώς πρόκειται απλώς για μια εκτίμηση του ποσού. Τέλος, μέσω της ίδιας εφαρμογής ο/η χρήστης/τρια μπορεί να βρει τον πλησιέστερο οικονομικό σύμβουλο, σε περίπτωση που θέλει να λάβει επαγγελματική υποστήριξη.

**Ιστοσελίδα Πληροφόρησης:** <https://www.mindthepensiongap.ie/>

**Εργαλείο:**

Ηλεκτρονική Εφαρμογή «Ίσα εισοδήματα» (“Equal Earnings”)

**Φορέας:**

Υπουργείο Οικογένειας, Εργασίας και Κοινωνικής Πολιτικής (Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej)

**Χώρα:**

Πολωνία

**Χρονικό Διάστημα:**

2017 έως σήμερα

Τον Απρίλιο του 2017 το Πολωνικό Υπουργείο Οικογένειας, Εργασίας και Κοινωνικής Πολιτικής δημιούργησε και δημοσίευσε στην ιστοσελίδα του τη δωρεάν ηλεκτρονική εφαρμογή «Ίσα εισοδήματα» (“Equal Earnings”), με στόχο τον υπολογισμό του έμφυλου μισθολογικού χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών εργαζομένων που εκτελούν την ίδια εργασία και εργάζονται στον ίδιο φορέα. Η μεθοδολογία που χρησιμοποιείται για το εργαλείο αυτό δίνει τη δυνατότητα υπολογισμού του έμφυλου μισθολογικού χάσματος, λαμβάνοντας υπόψη τα διαφορετικά χαρακτηριστικά του εργασιακού περιβάλλοντος, των εργαζομένων και των

εργοδοτών/τριών. Η εφαρμογή μπορεί να χρησιμοποιηθεί τόσο για τον δημόσιο, όσο και για τον ιδιωτικό τομέα και επιτρέπει τη μελέτη των μισθολογικών ανισοτήτων στο πλαίσιο μιας εταιρείας, ενός φορέα ή ενός οργανισμού. Η εφαρμογή είναι διαθέσιμη στα Πολωνικά, μαζί με πρόσθετο υλικό (οδηγίες χρήσης, συχνές ερωτήσεις, παρουσίαση μεθοδολογίας εφαρμογής και δείγματα δεδομένων). Μετά την εισαγωγή των δεδομένων για τους/τις εργαζόμενους/ες (π.χ. αμοιβή, φύλο, επίπεδο εκπαίδευσης, ηλικία), κάθε φορέας, εταιρεία ή οργανισμός, μπορεί ανώνυμα να ελέγξει το επίπεδο των έμφυλων μισθολογικών ανισοτήτων μεταξύ των εργαζομένων που απασχολεί.

**Ιστοσελίδα Πληροφόρησης:** <http://ibs.org.pl/en/news/gender-pay-gap-in-your-workplace/>

**Εργαλείο:** Μεθοδολογικό Εργαλείο BESTA για την ανάλυση του χάσματος των αμοιβών ανδρών και γυναικών

**Φορέας:** Σουηδική Υπηρεσία Κυβερνητικών Εργοδοτών (Arbetsgivarverket / Swedish Agency for Government Employers - SAGE)

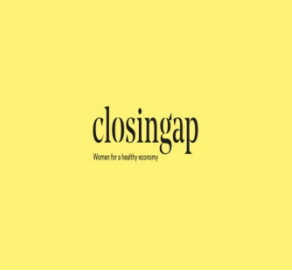
**Χώρα Υλοποίησης:** Σουηδία

**Χρονικό Διάστημα:** Σε εξέλιξη

HSAGE είναι η σουηδική υπηρεσία κυβερνητικών εργοδοτών και έχει ως μέλη 250 φορείς- της κεντρικής διοίκησης. Οι Κοινωνικοί Εταίροι στον τομέα της κεντρικής κυβέρνησης έχουν από το 2007 συμφωνήσει να στηρίξουν τους τοπικούς Κοινωνικούς Εταίρους με την προώθηση μιας μεθόδου που διασφαλίζει ότι δεν υπάρχουν αδικαιολόγητες διαφορές στις αμοιβές μεταξύ ανδρών και γυναικών. Η μέθοδος αυτή που ονομάζεται BESTA, περιγράφει βήμα προς βήμα τον τρόπο ανάλυσης των αμοιβών και των συνθηκών απασχόλησης με την οπτική του φύλου, καθώς και τον τρόπο χρήσης των στατιστικών για τη σύγκριση των αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών για εργασία με ίδια ή ισοδύναμα καθήκοντα. Η μέθοδος δοκιμάστηκε το 2010 και από το 2011 είναι διαθέσιμη για όλα τα μέλη της Σουηδικής Υπηρεσίας Κυβερνητικών Εργοδοτών (SAGE). Για τη χρήση αυτής της μεθόδου έχουν πραγματοποιηθεί ειδικά εκπαιδευτικά σεμινάρια και τόσο οι εργοδότες/τριες όσο και τα συνδικάτα έχουν δείξει μεγάλο ενδιαφέρον. Ενδεικτικά, οι κοινωνικοί εταίροι στο πεδίο των φορολογικών υπηρεσιών, με περισσότερους/ες από 10.000 υπαλλήλους, έχουν χρησιμοποιήσει τη μέθοδο BESTA. Ένα θετικό αποτέλεσμα από τη χρήση αυτής της μεθόδου αποτελεί το γεγονός ότι η SAGE μπόρεσε να κάνει ορατή της σχέση μεταξύ της πολιτικής μισθοδοσίας ενός φορέα με την ανάπτυξη.

**Ιστοσελίδα Πληροφόρησης:** <https://www.arbetsgivarverket.se/besta/>

## 7. Έργα με αντικείμενο το έμφυλο μισθολογικό ή/και συνταξιοδοτικό χάσμα

<b>Τίτλος Έργου:</b>	«Κλείνοντας το [έμφυλο] κενό» (“Cluster Clos in Gap”)
<b>Φορείς:</b>	Συνεργασία των εταιρειών: Merck, Repsol, MAPFRE, Vodafone Ισπανίας, BMW Group, Meliá, Mahou San Miguel και Solán de Cabras, L'Oréal Ισπανίας, Inditex, PwC
<b>Χώρα Υλοποίησης:</b>	Ισπανία
<b>Χρονικό Διάστημα:</b>	Σε εξέλιξη (από το 2018)
	<p>Μια ομάδα εταιρειών κολοσσών στους τομείς δραστηριότητας τους, δημιούργησαν ένα συνεργατικό σχήμα για την υλοποίηση ενός ερευνητικού έργου, βασικός σκοπός του οποίου είναι να διερευνήσει και να αναλύσει τις επιπτώσεις των έμφυλων ανισοτήτων στην οικονομία και την κοινωνία της Ισπανίας. Πιο αναλυτικά, οι εταίροι μελετούν τις διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών σε διάφορους τομείς, επιχειρώντας παράλληλα να ποσοτικοποιήσουν και να κοστολογήσουν τις συνέπειες αυτών των ανισοτήτων. Στους βασικούς τομείς διερεύνησης του έμφυλου χάσματος, συμπεριλαμβάνονται το έμφυλο μισθολογικό χάσμα καθώς και το συνταξιοδοτικό χάσμα. Στο πλαίσιο υλοποίησης του ερευνητικού αυτού έργου, διεξάγονται συστηματικές έρευνες και τα αποτελέσματά τους δημοσιεύονται σε ειδικές εκθέσεις. Παράλληλα, σχεδιάζονται και δημοσιεύονται και συνοπτικές γραφικές αναπαραστάσεις δεδομένων (infographics), οι οποίες αναρτώνται στο διαδίκτυο και διαχέονται ευκολότερα και μέσω των κοινωνικών δικτύων. Τέλος, οι συμμετέχουσες εταιρείες μοιράζονται τις καλές πρακτικές που εφαρμόζουν για την προώθηση της ισότητας στους χώρους εργασίας, ενώ προτείνουν και προωθούν και νέες δράσεις προς την ίδια κατεύθυνση. Επίσης, επιδιώκουν να προωθήσουν κοινές δράσεις με την κυβέρνηση για μεγαλύτερη ευαισθητοποίηση σχετικά με την ανάγκη προώθησης της ισότητας και συμβολή στην διατήρηση του ζητήματος στο κεντρικό κυβερνητικό πρόγραμμα.</p>
<b>Ιστοσελίδα Πληροφόρησης:</b>	<a href="http://closingap.com/">http://closingap.com/</a>

<b>Τίτλος Έργου:</b>	«Αναπτύσσοντας διακρατικές στρατηγικές μαζί με ενώσεις εργαζομένων και φορείς ισότητας των φύλων για την καταπολέμηση του έμφυλου χάσματος των αμοιβών » (“Developing Transnational Strategies Together with Trade Unions and Gender Equality Units to Tackle the Gender Pay Gap”)
<b>Φορείς:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Κέντρο Εκπαίδευσης, Συμβουλευτικής και Έρευνας (Centar za edukaciju, savjetovanje i istraživanje - CESI) (Κροατία)</li> <li>– Ινστιτούτο Κοινωνικής Έρευνας L&amp;R (Lechner, Reiter &amp; Riesenfelder Sozialforschung OG) (Αυστρία)</li> <li>– Κέντρο Τεκμηρίωσης, Βιβλιοθήκη και Αρχεία Ίσων Ευκαιριών, Φεμινισμού και Γυναικείων Σπουδών RoSa (RoSa vzw, kenniscentrum voor gender en feminisme) (Βέλγιο)</li> <li>– Ινστιτούτο Tavistock για τις Ανθρώπινες Σχέσεις (The Tavistock Institute for Human Relations) (Ηνωμένο Βασίλειο)</li> <li>– Κέντρο Οικονομικών Σπουδών Tomillo (Centro Estudios Económicos Tomillo) (Ισπανία)</li> <li>– Πανεπιστήμιο Τεχνολογίας του Βρανδεμβούργου (Brandenburgische Technische Universität Cottbus) (Γερμανία)</li> <li>– Κέντρο Πολιτικών Σπουδών Praxis (Sihtasutus Poliitikauuringute Keskus Praxis) (Εσθονία)</li> </ul>
<b>Χώρες Υλοποίησης:</b>	Κροατία, Αυστρία, Βέλγιο, Εσθονία, Γερμανία, Ισπανία

**Χρονικό Διάστημα:**

2014-2016



Φορείς από την Κροατία, την Αυστρία, το Βέλγιο, το Ηνωμένο Βασίλειο, την Ισπανία, τη Γερμανία και την Εσθονία συνεργάστηκαν για την υλοποίηση του Έργου «Αναπτύσσοντας διακρατικές στρατηγικές μαζί με ενώσεις εργαζομένων και φορείς ισότητας των φύλων για την καταπολέμηση του έμφυλου χάσματος των αμοιβών». Ο βασικός στόχος του Έργου ήταν η ανάπτυξη νέων, καινοτόμων στρατηγικών για την καταπολέμηση του έμφυλου μισθολογικού χάσματος σε συνεργασία με ενώσεις εργαζομένων, μονάδες ισότητας των φύλων και άλλων σχετικών με το πεδίο φορέων. Το Έργο περιελάμβανε μια δέσμη δράσεων έρευνας, δικτύωσης, ανταλλαγής τεχνογνωσίας και ενημέρωσης/ ευαισθητοποίησης. Πιο συγκεκριμένα, στην κατεύθυνση της ευαισθητοποίησης και διάχυσης μηνυμάτων για τη μείωση του έμφυλου μισθολογικού χάσματος δημιουργήθηκε το δίκτυο «Gender Wage Watchers», προωθώντας τη συνεργασία μεταξύ εμπειρογνομόνων και εμπλεκόμενων φορέων για την καταπολέμηση του χάσματος στις αμοιβές και την παρουσίαση σχετικών λύσεων ανά χώρα. Οι κοινωνικοί εταίροι και οι φορείς εργαζομένων, όπως η Ευρωπαϊκή Συνομοσπονδία Συνδικάτων (ETUC), αποτέλεσαν τους βασικούς συμμάχους για την υλοποίηση του Έργου. Τέλος, στις δράσεις του Έργου συμπεριλαμβάνονταν: η εκπόνηση εργαλείων και υλικού ευαισθητοποίησης (π.χ. βίντεο) που διατέθηκαν μέσω ηλεκτρονικής πλατφόρμας σε πολλές γλώσσες, η διοργάνωση δημόσιων εκδηλώσεων και η δημοσιοποίηση των αποτελεσμάτων μέσω μέσων κοινωνικής δικτύωσης.

**Ιστοσελίδα Πληροφόρησης:** <http://www.genderpaygap.eu/>

**Τίτλος Έργου:**

«Γεφυρώνοντας το χάσμα αμοιβών ανάμεσα στα φύλα»

**Φορείς:**

- Ινστιτούτο Εργασίας Κύπρου της Παγκύπριας Εργατικής Ομοσπονδίας (INEK-ΠΕΟ) (Συντονιστής φορέας)
- Συντεχνία Υπαλλήλων Δημόσιων Κέντρων και Ξενοδοχείων (ΣΥΞΚΑ-ΠΕΟ) (Κύπρος)
- Διοτίμα – Κέντρο Γυναικείων Μελετών και Ερευνών (Ελλάδα)
- Ινστιτούτο Εργασίας Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδας (ΙΝΕ/ΓΣΕΕ)
- Γενική Συνομοσπονδία Πορτογάλων Εργαζομένων (Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses - CGTP-IN)
- Επιτροπή Ισότητας των Φύλων στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση (Κύπρος)

**Χώρες Υλοποίησης:**

Κύπρος, Ελλάδα και Πορτογαλία

**Χρονικό Διάστημα:**

2015-2016



Φορείς από την Κύπρο, την Ελλάδα και την Πορτογαλία συνεργάστηκαν για την υλοποίηση του Έργου «Γεφυρώνοντας το χάσμα αμοιβών ανάμεσα στα φύλα» που ως βασικό στόχο είχε τη συνεισφορά στη μείωση του χάσματος αμοιβών μεταξύ γυναικών και ανδρών. Σημαντικό στοιχείο για την αξία αυτού του Έργου αποτέλεσε ότι ήταν η πρώτη προσπάθεια προσέγγισης του έμφυλου μισθολογικού χάσματος μετά την έναρξη της οικονομικής κρίσης, που έπληξε και τις τρεις συμμετέχουσες χώρες. Στο επίκεντρο της εξέτασης του φαινομένου τέθηκε ο κοινωνικός διάλογος και για τον λόγο αυτόν στο Έργο έλαβαν μέρος κοινωνικοί εταίροι, ερευνητικοί οργανισμοί και φορείς χάραξης πολιτικής. Ιδιαίτερη έμφαση δόθηκε στην υποτίμηση της γυναικείας εργασίας ως καθοριστικού παράγοντα του έμφυλου χάσματος των αμοιβών, καθώς και στη σχέση του κοινωνικού διαλόγου με αυτό. Στο πλαίσιο του Έργου: α) εκπονήθηκαν μελέτες για τους παράγοντες που επηρεάζουν το χάσμα αμοιβών στη ξενοδοχειακή βιομηχανία στην Κύπρο

και για τις συνέπειες της οικονομικής κρίσης στο χάσμα αμοιβών στην Κύπρο, την Ελλάδα και την Πορτογαλία, β) εφαρμόστηκε πιλοτικά Εργαλείο Αξιολόγησης των Επαγγελματιών, γ) πραγματοποιήθηκαν εκπαιδευτικά σεμινάρια και παράχθηκε εγχειρίδιου για την ενσωμάτωση της αρχής

της ίσης αμοιβής στον κοινωνικό διάλογο, και δ) υλοποιήθηκε εκστρατεία ενημέρωσης σε χώρους εργασίας και άλλους δημόσιους χώρους καθώς και στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης με στόχο την προώθηση της ίσης αμοιβής

**Ιστοσελίδα** <https://www.inek.org.cy/GPG/gr/>  
**Πληροφόρησης:**

**Τίτλος Έργου:** «Μειώνοντας το χάσμα στα εισοδήματα μεταξύ γυναικών και ανδρών» (“Reducing the Income Gap between Women and Men”)

**Φορείς**

- Κέντρο Πληροφόρησης Γυναικών (Asociacija Moterų informacijos centras)
- Υπουργείο Κοινωνικής Ασφάλισης και Εργασίας της Δημοκρατίας της Λιθουανίας (Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministerija)
- Πανεπιστήμιο Mykolas Romeris (Mykolo Romerio Universitetas)

**Χώρα Υλοποίησης:** Λιθουανία

**Χρονικό Διάστημα:** 2017 -2019

Το 2017 στη Λιθουανία ξεκίνησε το διετές Έργο με τίτλο: «Μειώνοντας το χάσμα στα εισοδήματα μεταξύ γυναικών και ανδρών», το οποίο συνιστά την πρώτη εθνική πρωτοβουλία για τη μείωση του έμφυλου μισθολογικού χάσματος. Το Έργο έχει ως στόχο την ενημέρωση του κοινού σχετικά με τις επιπτώσεις του έμφυλου μισθολογικού χάσματος στην καθημερινότητα. Ειδικότερα, περισσότερα από 197.000 άτομα, κάτοικοι της Λιθουανίας, κρατικοί θεσμοί, μέσα ενημέρωσης, δημοτικές και μη κυβερνητικές οργανώσεις αναμένεται να έχουν συμμετάσχει στις δραστηριότητες του Έργου μέχρι την ολοκλήρωσή του. Επιπλέον, λαμβάνοντας υπόψη ότι η επιλογή του επαγγέλματος και οι προοπτικές σταδιοδρομίας έχουν τεράστιο αντίκτυπο στο επίπεδο μισθών, το Έργο δίνει έμφαση στην ευαισθητοποίηση των νέων και των εκπαιδευτικών. Στις κύριες δραστηριότητες του Έργου συμπεριλαμβάνονται: α) η ανάλυση της διαφοράς των αμοιβών και των συντάξεων μεταξύ γυναικών και ανδρών στη Λιθουανία, β) η ανάπτυξη και προσαρμογή εργαλείων παρακολούθησης και αξιολόγησης για τη μείωση των έμφυλων μισθολογικών και συνταξιοδοτικών διαφορών, γ) η υλοποίηση διαφημιστικής εκστρατείας για την ενημέρωση του κοινού, και δ) η διοργάνωση συζητήσεων σε δήμους της Λιθουανίας με τη συμμετοχή εκπροσώπων αυτοδιοίκησης, επιχειρηματικές και μη κυβερνητικές οργανώσεις, δημοσιογράφους, εκπαιδευτικούς και άλλους/ες επαγγελματίες.

**Ιστοσελίδα** <http://www.moteruinformacijoscentras.lt/pajamu-atotrukio-tarp-moteru-ir-vyru-mazinimas>  
**Πληροφόρησης:**

**Τίτλος Έργου:** «Προώθηση της Ίσης Αμοιβής για την εξάλειψη του συνταξιοδοτικού χάσματος, της φτώχειας και του κοινωνικού αποκλεισμού» (“Promote Equal Pay to Diminish Pension Gap, Poverty and Social Exclusion”)

**Φορείς:**

- Ινστιτούτο Σύγχρονων Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών Peace (Mirovni inštitut | Inštitut za sodobne družbene in politične študije) (Σλοβενία)
- Οργάνωση Otevřená společnost (Τσεχία)
- Κέντρο Σπουδών Φύλου(Katedra Genderových Studií) (Τσεχία)
- Κέντρο Βοήθειας Ηλικιωμένων Ατόμων (Fórum pre pomoc starším) (Σλοβακία)
- Ίδρυμα Γυναικείων Θεμάτων (Fundacja na Rzecz Kobiet JA KOBIEŃTA) (Πολωνία)
- Δίκτυο WAI (Netzwerk Austria: Das Netzwerk zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit - WAI) (Αυστρία)

**Χώρα/ες Υλοποίησης:** Σλοβενία, Τσεχία, Σλοβακία, Πολωνία, Αυστρία

**Χρονικό Διάστημα:** 2014-2016

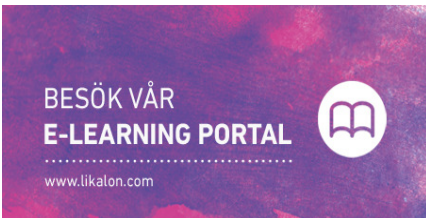
Φορείς από τη Σλοβενία, την Τσεχία, τη Σλοβακία, την Πολωνία και την Αυστρία συνεργάστηκαν για την



υλοποίηση του Έργου «Πρώθηση της Ίσης Αμοιβής για την εξάλειψη του συνταξιοδοτικού χάσματος, της φτώχειας και του κοινωνικού αποκλεισμού». Το Έργο στόχευε στην ευαισθητοποίηση σχετικά με τις επιπτώσεις του έμφυλου μισθολογικού χάσματος στο έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα και στη θηλυκοποίηση της φτώχειας. Το Έργο λάμβανε υπόψη τα ζητήματα φροντίδας και επισφάλειας των νέων στην αφορά εργασίας, ενώ οι δράσεις του συμπεριελάμβαναν έρευνα, συλλογή και αξιολόγηση καλών πρακτικών και υλοποίηση καμπάνιας ευαισθητοποίησης. Ειδικότερα, στην κατεύθυνση της ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης διοργανώθηκαν δημόσιες δράσεις για τις ανισότητες στις αμοιβές και τις συντάξεις σε συνεργασία με Ενώσεις εργαζομένων και εκδόθηκε χρήσιμο ενημερωτικό υλικό.

**Ιστοσελίδα** <http://www.mirovni-institut.si/en/projects/promote-equal-pay-diminish-pension-gap-poverty-social-exclusion/>  
**Πληροφόρησης:**

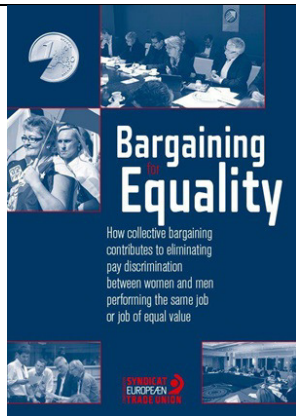
**Τίτλος Έργου:** «Ίση Αμοιβή» («Likalön»)  
**Φορείς:**  
– Σύνδεσμος Εργοδοτών Σουηδικών Τραπεζικών Ιδρυμάτων (Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation)  
– Ένωση Χρηματοπιστωτικού Τομέα της Σουηδίας (Finansförbundet)  
**Χώρα/ες Υλοποίησης:** Σουηδία  
**Χρονικό Διάστημα:** 2011-2014



Ο Σύνδεσμος Εργοδοτών Σουηδικών Τραπεζικών Ιδρυμάτων και η Ένωση Χρηματοπιστωτικού Τομέα της Σουηδίας συμφώνησαν να αντιμετωπίσουν από κοινού τα μη αντικειμενικά/μη δικαιολογημένα μισθολογικά χάσματα στον τραπεζικό και τον χρηματοπιστωτικό τομέα. Η συνεργασία αυτή υλοποιήθηκε κατά την περίοδο 2011-2014, λαμβάνοντας τη μορφή ενός Έργου υπό την ονομασία «Ίση Αμοιβή» («Likalön»). Η πρωτοβουλία αυτή ήρθε σε συνέχεια της διαπίστωσης της ύπαρξης ενός αδικαιολόγητου έμφυλου μισθολογικού χάσματος στους συγκριμένους τομείς, δηλαδή ενός χάσματος που δεν οφείλεται σε αντικειμενικούς παράγοντες (π.χ. βάσει προσόντων των εργαζομένων). Στόχος του Έργου υπήρξε η αντιμετώπιση του έμφυλου μισθολογικού χάσματος, αλλά και γενικότερα η προαγωγή της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών, στον τραπεζικό και χρηματοπιστωτικό κλάδο. Οι φορείς υλοποίησης κατέληξαν σε μια νέα μέθοδο που συμπληρώνει τις ήδη υπάρχουσες μεθόδους αναδιάρθρωσης των μισθολογικών πολιτικών. Η μέθοδος αυτή περιλαμβάνει: α) τη μελέτη συγκεκριμένων ομάδων εργαζομένων που κατέχουν θέσεις εργασίες που θεωρούνται ισότιμες, β) τον υπολογισμό της ικανότητας εφαρμογής της ισότητας, και γ) την απόδοση αυξημένων ευθυνών προς τους/τις διαχειριστές/τριες μισθοδοσίας κατά τη διάρκεια της αναθεώρησης/αξιολόγησης των αμοιβών. Στο πλαίσιο του Έργου εντάχθηκαν επιπλέον δράσεις για την αντιμετώπιση του έμφυλου μισθολογικού χάσματος σε κάθε εταιρεία ξεχωριστά με σκοπό την εφαρμογή της προαναφερθείσας μεθόδου, μέσω της συγκρότησης ομάδας εργασίας, έπειτα από τη συνεργασία του εργοδότη φορέα με το τοπικό παράρτημα του Συνδέσμου. Τέλος, για το Έργο δημιουργήθηκε μια διαδικτυακή πλατφόρμα μάθησης (e-learning) με στόχο την αύξηση της γνώσης και της ευαισθητοποίησης εργοδοτών/τριών, αλλά και εργαζομένων σχετικά με το έμφυλο μισθολογικό χάσμα.

**Ιστοσελίδα** <https://www.likalon.nu/>  
**Πληροφόρησης:**

**Τίτλος Έργου:** «Διαπραγματεύσεις για την Ισότητα» («Bargaining for Equality»)  
**Φορείς:** Ευρωπαϊκή Συνομοσπονδία Συνδικάτων (European Trade Union Confederation – ETUC)  
**Χώρες Υλοποίησης:** Χώρες Μελών της Ευρωπαϊκής Συνομοσπονδίας Συνδικάτων  
**Χρονικό Διάστημα:** 2013-2014



Η Ευρωπαϊκή Συνομοσπονδία Συνδικάτων (ETUC) –η οποία εκπροσωπεί εκατομμύρια εργαζομένους/ες από 90 συνδικαλιστικούς φορείς σε 38 ευρωπαϊκές χώρες καθώς και άλλες 10 Ευρωπαϊκές Συνδικαλιστικές Ομοσπονδίες– υλοποίησε το Έργο «Διαπραγματεύσεις την Ισότητα» βασικοί στόχοι του οποίου ήταν: α) η ανάπτυξη αλλά και η βελτίωση εργαλείων που χρησιμοποιούν οι συνδικαλιστικές οργανώσεις με σκοπό τη μείωση του έμφυλου μισθολογικού χάσματος μέσω των διαπραγματεύσεων, την ενίσχυση της συμμετοχής των γυναικών στις διαπραγματεύσεις και τη ένταξη της διάστασης του φύλου στις συλλογικές διαπραγματεύσεις, β) η ευαισθητοποίηση των συνδικαλιστικών οργανώσεων για την προώθηση της ισότητας των φύλων στις διαπραγματεύσεις στον εργασιακό τομέα, γ) η ενθάρρυνση της γνώσης και των καλών πρακτικών σχετικά με τις ενέργειες των κοινωνικών εταίρων να αντιμετωπίσουν το έμφυλο μισθολογικό χάσμα μέσω των συλλογικών διαπραγματεύσεων, και δ) η συμβολή στην

κεντρική ευρωπαϊκή πολιτική ως προς την ισότητα των φύλων και η αναγνώριση αναγκαίων προτεραιοτήτων και ενεργειών για την ΕΕ. Στο πλαίσιο υλοποίησης του Έργου, το 2013, η ETUC διερεύνησε και κατέγραψε όλα εκείνα τα εργαλεία που χρησιμοποιούν οι συνδικαλιστικές οργανώσεις για να μειώσουν το έμφυλο μισθολογικό χάσμα, δίνοντας έμφαση στον ρόλο που παίζουν οι συλλογικές διαπραγματεύσεις προς αυτή την κατεύθυνση. Επίσης, στην Έκθεση αποτελεσμάτων του Έργου που δημοσιεύτηκε το 2014, συμπεριλαμβάνονται παραδείγματα επιτυχημένων συμφωνιών τόσο σε εταιρικό, όσο και σε τομεακό επίπεδο, καθώς και οι διάφορες προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι συνδικαλιστικές οργανώσεις στο πλαίσιο της οικονομικής κρίσης. Η Έκθεση αποτελεσμάτων της έρευνας είναι διαθέσιμη δωρεάν και ηλεκτρονικά, σε πέντε(5) γλώσσες.


**Ιστοσελίδα**

<https://www.etuc.org/en/publication/bargaining-equality>

**Πληροφορήσεις:**



## 8. Άλλες Πρωτοβουλίες

<b>Τίτλος Δράσης:</b>	Πρωινή Συζήτηση με θέμα «Κλείνοντας το έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα: Ποιος είναι ο ρόλος του τομέα των χρηματοπιστωτικών υπηρεσιών;» (“Breakfast debate: Closing the pension gender gap: what role for the financial services sector?”)
<b>Φορείς:</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>– Ευρωπαϊκή Πλατφόρμα για την Τρίτη Ηλικία (Age Platform Europe)</li><li>– Ινστιτούτο Ορκωτών Λογιστών Αγγλίας και Ουαλίας (Institute of Chartered Accountants in England and Wales)</li></ul>
<b>Χώρα:</b>	Βέλγιο
<b>Ημερομηνία:</b>	26 Μαρτίου 2019
	<p>Η Age Platform Europe σε συνεργασία με το Ινστιτούτο Ορκωτών Λογιστών Αγγλίας και Ουαλίας πραγματοποίησαν δράση ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης για το έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα με τη μορφή συζήτησης σε πρωινό, κατά τη διάρκεια του οποίου πραγματοποιήθηκε ανταλλαγή απόψεων σχετικά με το τι μπορεί να γίνει σε ευρωπαϊκό επίπεδο για τη στήριξη της μακροπρόθεσμης οικονομικής ανεξαρτησίας των γυναικών, με έμφαση στον ρόλο του τομέα των χρηματοπιστωτικών υπηρεσιών. Σκοπός της πρωτοβουλίας ήταν να συγκεντρώσει επαγγελματίες -άνδρες και γυναίκες- που ενδιαφέρονται να προωθήσουν την ισότητα των φύλων στον χώρο των χρηματοπιστωτικών υπηρεσιών της ΕΕ. Στόχος της πρωτοβουλίας ήταν η ανάπτυξη διαλόγου σχετικά με το έμφυλο μισθολογικό χάσμα και για το πώς αυτό μπορεί να εξαλειφθεί. Στη συζήτηση εξετάστηκε ο τρόπος με τον οποίο μπορούν να ενθαρρυνθούν οι υπηρεσίες αυτές για ισότιμα συνταξιοδοτικά αποτελέσματα μεταξύ ανδρών και γυναικών, καθώς και κατά πόσο μπορούν τα ιδιωτικά συνταξιοδοτικά συστήματα και τα προϊόντα συνταξιοδότησης να είναι καλύτερα σχεδιασμένα, ώστε να ανταποκρίνονται στις ανάγκες των γυναικών. Επιπλέον, συζητήθηκε τι μπορούν να κάνουν οι ίδιες οι γυναίκες για να προστατευτούν οικονομικά στην πορεία της ζωής τους, αν είναι οι γυναίκες πιο επιρρεπείς στο κίνδυνο αναφορικά με τον συνταξιοδοτικό προγραμματισμό, και ποιοι είναι οι αντίστοιχοι ρόλοι των υπευθύνων για τη χάραξη πολιτικής, των φορέων χρηματοπιστωτικών υπηρεσιών, των επιχειρήσεων, της κοινωνίας των πολιτών και των ατόμων.</p>
<b>Ιστοσελίδα Πληροφορίας:</b>	<a href="https://www.age-platform.eu/event/closing-pension-gender-gap-what-role-financial-services-sector-joint-age-icaew-breakfast">https://www.age-platform.eu/event/closing-pension-gender-gap-what-role-financial-services-sector-joint-age-icaew-breakfast</a>

<b>Τίτλος Δράσης:</b>	«“Frauenticket”»: Εισιτήριο για το μετρό του Βερολίνου με έκπτωση 21% για τις γυναίκες»
<b>Φορέας:</b>	Εταιρεία Δημόσιων Μεταφορών του Βερολίνου (Berliner Verkehrsbetriebe)
<b>Χώρα:</b>	Γερμανία
<b>Έτος:</b>	Μάρτιος 2019
	<p>Τον Μάρτιο του 2019, η Εταιρεία Δημόσιων Μεταφορών του Βερολίνου (Berliner Verkehrsbetriebe - BVG) ανακοίνωσε ότι για την ανάδειξη της έμφυλης μισθολογικής ανισότητας, που αγγίζει το 21% στη Γερμανία, και την ευαισθητοποίηση της κοινωνίας, προσφέρει έκπτωση ύψους 21% στο ημερήσιο εισιτήριο της 18<sup>ης</sup> Μάρτη, για τις γυναίκες. Ειδικότερα, η Εταιρεία εξέδωσε και διέθεσε το ειδικό ημερήσιο εισιτήριο “Frauenticket”, το οποίο έδωσε τη δυνατότητα στις γυναίκες να μετακινηθούν σε δύο κεντρικές ζώνες της πόλης του Βερολίνου με κόστος 5,50€ (αντί 7€). Η εταιρεία επεσήμανε ότι σε περίπτωση που εντοπιστούν άνδρες να έχουν εκδώσει και να μετακινούνται με το ειδικό αυτό εισιτήριο, θα αντιμετωπιστούν ως παραβάτες και σημείωσε ότι αυτή η ενέργεια αποτελεί μια</p>

μικρή ένδειξη αλληλεγγύης προς τις γυναίκες, που δεν είναι αρκετή σε σχέση με την ετήσια εισοδηματική στέρση που υφίστανται. Το ειδικό εισιτήριο για γυναίκες αποτέλεσε μία από τις σχετικές προσφορές που παρείχε η πόλη του Βερολίνου στο πλαίσιο της «Ημέρας για την Ισότητα στις αμοιβές» και βρήκε μεγάλη αποδοχή στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης. Η ανακοίνωση της εταιρείας για την προσφορά αυτή συνοδεύεται από στοιχεία και δεσμεύσεις για την κατά φύλο συμμετοχή στο προσωπικό της και τη λήψη αποφάσεων.

**Ιστοσελίδα** <https://aktion.bvg.de/frauenticket>  
**Πληροφόρησης:**

**Τίτλος Δράσης:** Εργαστήριο Ενημέρωσης για την προώθηση εργαλείων για τη μείωση του έμφυλου μισθολογικού χάσματος και άλλες δράσεις  
**Φορέας:** Ομοσπονδία Δημοσίων Υπηρεσιών της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργαζομένων της Ισπανίας (Federación de Empleadas y Empleados de los Servicios Públicos de Unión General de Trabajadores (FESP-UGT)  
**Χώρα:** Ισπανία  
**Χρονικό Διάστημα:** Απρίλιος 2015

Τον Απρίλιο του 2015 η Ομοσπονδία Δημοσίων Υπηρεσιών της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργαζομένων της Ισπανίας οργάνωσε Εργαστήριο για την προώθηση μιας σειράς εργαλείων για τη μείωση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών. Οι διαπραγματεύσεις σε επίπεδο συλλογικών συμβάσεων θεωρούνται από τη Γενική Συνομοσπονδία Εργαζομένων της Ισπανίας το κλειδί για την καταπολέμηση του μισθολογικού χάσματος. Για τον λόγο αυτό, το Εργαστήριο απευθυνόταν σε συνδικαλιστές/τριες που συμμετέχουν σε συλλογικές διαπραγματεύσεις, προκειμένου να τους/τις ενθαρρύνουν να συμπεριλάβουν συγκεκριμένα μέτρα στις συλλογικές συμβάσεις τους για την αντιμετώπιση των μισθολογικών ανισοτήτων. Η πρωτοβουλία αυτή βασίστηκε στα συμπεράσματα Έκθεσης της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργαζομένων της Ισπανίας, από τα οποία προέκυψε ότι σε ορισμένους τομείς δημοσίων υπηρεσιών καταγράφεται μεγαλύτερο έμφυλο μισθολογικό χάσμα σε σχέση με τον εθνικό μέσο όρο. Αξίζει να σημειωθεί ότι από το 2009 η Γενική Συνομοσπονδία Εργαζομένων της Ισπανίας δημοσιεύει Εκθέσεις για το έμφυλο μισθολογικό χάσμα σε διάφορους τομείς. Οι Εκθέσεις αυτές εκπονούνται με βάση επίσημα στατιστικά στοιχεία, παρουσιάζονται σε ΜΜΕ και κοινοποιούνται σε όλα τα Μέλη της, εθνικό και τομεακό επίπεδο, καθώς και σε επίπεδο εταιριών, καθώς και σε διεθνείς και ευρωπαϊκούς οργανισμούς. Παράδειγμα της αποτελεσματικής ενασχόλησης της Γενικής Συνομοσπονδίας στο πεδίο της καταπολέμησης του έμφυλου μισθολογικού χάσματος, αποτελεί αυτό της διαπραγμάτευσης με την εταιρεία H&M στην οποία εντοπίστηκε ότι το μισθολογικό χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών φθάνει το 12,51%. Για τη μείωση αυτού του ποσοστού η εταιρεία συνέλεξε πρόσθετα στατιστικά δεδομένα και πραγματοποίησε τακτικές συναντήσεις εργασίας με τη Γενική Συνομοσπονδία για να βρεθούν αποτελεσματικοί τρόποι για τη διασφάλιση ίσης μεταχείρισης. Μετά από κάποιους μήνες συζητήσεων υπογράφηκε σχετική συμφωνία και επιπλέον η εταιρεία συμφώνησε να αυξήσει ετησίως την αμοιβή των χαμηλόμισθων εργαζομένων (που είναι κυρίως γυναίκες).

**Ιστοσελίδα** <http://www.fespugt.es/>  
**Πληροφόρησης:**

**Τίτλος Δράσης:** Φόρουμ για την ίση αμοιβή μεταξύ ανδρών και γυναικών  
**Φορείς:**

- Επιτροπή Ισότητας των Φύλων στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση
- Τμήμα Εργασιακών Σχέσεων του Υπουργείου Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων
- Γραφείο Επιτρόπου Διοικήσεως και Προστασίας Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων.

**Χώρα:** Κύπρος  
**Ημερομηνία:** 7 Φεβρουαρίου 2019

Η Επιτροπή Ισότητας των Φύλων στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση, το Τμήμα Εργασιακών Σχέσεων του Υπουργείου Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων της Κύπρου και το

Γραφείο Επιτρόπου Διοικήσεως και Προστασίας Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων διοργάνωσαν στην Κυπριακή Ακαδημία Δημόσιας Διοίκησης, τον Φεβρουάριο του 2019, φόρουμ για την ίση αμοιβή μεταξύ ανδρών και γυναικών. Ειδικότερα, στο φόρουμ συμμετείχαν σωματεία εργαζομένων, εργοδοτικές οργανώσεις, εκπρόσωποι Υπουργείων, γυναικείες οργανώσεις και ΜΚΟ που ασχολούνται με την προώθηση της έμφυλης ισότητας ειδικά στον εργασιακό χώρο. Κατά τη διάρκεια του φόρουμ, παρουσιάστηκαν αναλυτικά στοιχεία για το έμφυλο χάσμα αμοιβών και συντάξεων στην Κύπρο, οι νομοθετικές εξελίξεις για την διασφάλιση της αρχής της ισότητας στην αμοιβή ανεξαρτήτως φύλου, καθώς και σχετικά μέτρα του Τμήματος Εργασιακών Σχέσεων. Εκτός από τις εισηγήσεις και τη συζήτηση, στο πλαίσιο του φόρουμ προβλήθηκε ταινία μικρού μήκους και πραγματοποιήθηκαν εργαστήρια διαβούλευσης μεταξύ των συμμετεχόντων φορέων.

**Ιστοσελίδα** <http://www.eif.gov.cy/mlsi/dl/genderequality.nsf/All/D3982E01500A515FC2258393002E9D82?OpenDocument>  
**Πληροφόρησης:**

**Τίτλος Πρωτοβουλίας:** «Ίσος Μισθός» (“EQUAL-SALARY”) / Πιστοποίηση σε εργοδότες/τριες

**Φορέας:** Ίδρυμα EQUAL-SALARY

**Χώρες:** Όλες οι χώρες

**Χρονικό Διάστημα:** 2010- σε εξέλιξη



Το ίδρυμα EQUAL-SALARY είναι μη κερδοσκοπικός οργανισμός που ιδρύθηκε από την Véronique Goy Veenhuys στην Ελβετία το 2010. Επειδή η μισθολογική ανισότητα είναι ένα ευαίσθητο ζήτημα, αποστολή του ιδρύματος από την αρχή ήταν να αναπτύξει ένα πρακτικό και επιστημονικό εργαλείο που να επιτρέπει στις εταιρείες να επαληθεύουν ότι πληρώνουν εξίσου άνδρες και γυναίκες για την ίδια εργασία. Ειδικότερα, το EQUAL-SALARY έχει αναπτύξει τη διαδικασία πιστοποίησης σε συνεργασία με το Πανεπιστήμιο της Γενεύης, που είναι εξειδικευμένο σε θέματα αγοράς εργασίας, και συνεργάζεται με κορυφαίους διεθνείς οργανισμούς ελέγχου για την παροχή της πιστοποίησης σε εταιρείες για δίκαιες μισθολογικές πολιτικές. Ειδικότερα, η πιστοποίηση EQUAL-SALARY αποτελεί μια διαδικασία που επιτρέπει στις εταιρείες να ελέγχουν και να επικοινωνούν ότι καταβάλλουν ίση αμοιβή για την ίδια εργασία ή για εργασία ίδιας αξίας σε άνδρες και γυναίκες. Στόχος της συγκεκριμένης πρωτοβουλίας είναι εταιρείες και βιομηχανίες σε όλες τις χώρες, με 50 ή και περισσότερους/ες εργαζομένους/ες (εκ των οποίων τουλάχιστον 10 είναι γυναίκες) να δεσμευτούν δημόσια για την εξάλειψη του έμφυλου μισθολογικού χάσματος. Η εταιρεία Παπαστράτος -θυγατρική της Philip Morris International (PMI)- είναι η πρώτη και μοναδική έως τώρα εταιρία στην Ελλάδα, που απέκτησε, έπειτα από σχετική αξιολόγηση, την πιστοποίηση EQUAL-SALARY.

**Ιστοσελίδα** <https://www.equalsalary.org/>  
**Πληροφόρησης:**

## Κατάλογος Φορέων Καλών Πρακτικών<sup>15</sup>

ΦΟΡΕΑΣ	ΧΩΡΑ	ΙΣΤΟΣΕΛΙΔΑ
Γενική Ομοσπονδία Εργατών του Βελγίου (Fédération Générale du Travail de Belgique - FGTB- ABVV)	Βέλγιο	<a href="http://www.fgtb.be">http://www.fgtb.be</a> <a href="http://www.abvv.be">http://www.abvv.be</a>
Γυναίκες Επιχειρηματίες και επαγγελματίες του Βελγίου (België, netwerk voor vrouwen - BPW)	Βέλγιο	<a href="http://www.bpw-belgium.be">http://www.bpw-belgium.be</a>
Ίδρυμα Γυναικών (Fondation des Femmes)	Γαλλία	<a href="https://fondationdesfemmes.org">https://fondationdesfemmes.org</a>
Γυναικεία Οργάνωση «Οι Ένδοξες» (Les Glorieuses)	Γαλλία	<a href="https://lesglorieuses.com">https://lesglorieuses.com</a>
Γυναίκες Επιχειρηματίες και Επαγγελματίες της Γερμανίας (Netzwerke für Unternehmerinnen und berufstätige Frauen - BPW Germany e.V.)	Γερμανία	<a href="http://www.bpw-germany.de">http://www.bpw-germany.de</a>
Ομοσπονδιακή Ένωση Δημοτικών Γραφείων Γυναικών και Φορέων Ισότητας (Bundesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Frauenbüros und Gleichstellungsstellen - BAG)	Γερμανία	<a href="https://www.frauenbeauftragte.org">https://www.frauenbeauftragte.org</a>
Συνομοσπονδία Ενώσεων Γερμανών Εργοδοτών/τριών (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände - BDA)	Γερμανία	<a href="https://www.arbeitgeber.de">https://www.arbeitgeber.de</a>
Γερμανικό Συμβούλιο Γυναικών (Deutschen Frauenrat - DF)	Γερμανία	<a href="https://www.frauenrat.de">https://www.frauenrat.de</a>
Ένωση Γερμανίδων Επιχειρηματιών (Verband deutscher Unternehmerinnen - VDU)	Γερμανία	<a href="https://www.vdu.de/home.html">https://www.vdu.de/home.html</a>
Ινστιτούτο Γυναικών και Ίσων Ευκαιριών (Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades)	Ισπανία	<a href="http://www.inmujer.gob.es">http://www.inmujer.gob.es</a>
Υπουργείο Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων	Κύπρος	<a href="http://www.mlsi.gov.cy">http://www.mlsi.gov.cy</a>
Ολλανδική Ομοσπονδία Συνδικάτων (Federatie Nederlandse Vakbeweging – FNV)	Ολλανδία	<a href="https://www.fnv.nl">https://www.fnv.nl</a>
Ένωση Γυναικών Επιχειρηματιών και Επαγγελματιών της Τσεχίας (Business & Professional Women Czech Republic)	Τσεχία	<a href="https://bpwcr.cz">https://bpwcr.cz</a>
Αυστριακή Συνδικαλιστική Συνομοσπονδία (Österreichische Gewerkschaftsbund - ÖGB)	Αυστρία	<a href="https://www.oegb.at">https://www.oegb.at</a>
Γυναικεία προοδευτική οργάνωση Zij-Kant	Βέλγιο	<a href="https://www.zij-kant.be/">https://www.zij-kant.be/</a>

<sup>15</sup> Η σειρά παράθεσης των φορέων ακολουθεί τη σειρά με την οποία παρουσιάζονται οι καλές πρακτικές.

(Zij-kant de progressieve vrouwenbeweging)		
Σύνδεσμος Εργαζόμενων Μητέρων (Verbandberufstätiger Mütter.V.)	Γερμανία	<a href="https://vbm-online.de">https://vbm-online.de</a>
Κρατική Εταιρεία Pensplan Centrum S.p.A.	Ιταλία	<a href="http://www.pensplan.com/it/default.asp">http://www.pensplan.com/it/default.asp</a>
Συνομοσπονδία Χριστιανικών Συνδικάτων (Confédération des Syndicats Chrétiens - CSC)	Βέλγιο	<a href="https://www.csc-en-ligne.be">https://www.csc-en-ligne.be</a>
Επιτροπή Ισότητας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων (Equality and Human Rights Commission)	Ηνωμένο Βασίλειο	<a href="https://www.equalityhumanrights.com/en">https://www.equalityhumanrights.com/en</a>
Οργάνωση Fawcett Society	Ηνωμένο Βασίλειο	<a href="https://www.fawcettsociety.org.uk/">https://www.fawcettsociety.org.uk/</a>
Γυναίκες Ενάντια στην Ανισότητα στην Κρατική Σύνταξη (Women Against State Pension Inequality - WASPI)	Ηνωμένο Βασίλειο	<a href="https://www.waspi.co.uk/">https://www.waspi.co.uk/</a>
Σουηδική Αντιπροσωπεία Ευρωπαϊκού Λόμπυ Γυναικών (Sveriges Kvinnolobby)	Σουηδία	<a href="http://www.sverigeskvinnolobby.se">www.sverigeskvinnolobby.se</a>
Σύλλογος Frederika Bremer (Frederika Bremer Association)	Σουηδία	<a href="http://www.fredrikabremer.se/">http://www.fredrikabremer.se/</a>
Φινλανδικό Κέντρο για τις Συντάξεις (Eiäketurvakeskus - ETK)	Φινλανδία	<a href="https://www.etk.fi/en/">https://www.etk.fi/en/</a>
Συνομοσπονδία Ενώσεων για Επαγγελματίες και Διευθυντικά Στελέχη στη Φινλανδία – AKAVA (Akava on korkeakoulutettujen työmarkkinakeskusjärjestö)	Φινλανδία	<a href="https://www.akava.fi/">https://www.akava.fi/</a>
Ευρωπαϊκή Συνομοσπονδία Συνδικαλιστικών Οργανώσεων (European Trade Union Confederation - ETUC)	Χώρες Μελών ETUC	<a href="https://www.etuc.org/en">https://www.etuc.org/en</a>
Ευρωπαϊκό Λόμπι Γυναικών (European Women's Lobby - EWL)	Χώρες Μελών EWL	<a href="https://womenlobby.org/">https://womenlobby.org/</a>
Τομέας Γυναικών Ευρωπαϊκού Σοσιαλιστικού Κόμματος (Party of European Socialists - PES)	Χώρες Μελών PES	<a href="https://www.pes.eu">https://www.pes.eu</a>
Υπηρεσία Επίλυσης Θεμάτων Απασχόλησης YESSLAW (Your Employment Settlement Service - YESS LAW)	Ηνωμένο Βασίλειο	<a href="https://www.yesslaw.org.uk/">https://www.yesslaw.org.uk/</a>
Ινστιτούτο για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα/ Εθνικό Ίδρυμα Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων της Δανίας (Institut for Menneskerettigheder /Danmarks Nationale Menneskerettigheds institution)	Δανία	<a href="https://menneskeret.dk/om-os/menneskerettigheder/menneskerettigheder-danmark">https://menneskeret.dk/om-os/menneskerettigheder/menneskerettigheder-danmark</a>



Ινστιτούτο Εργασίας της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδας (ΙΝΕ/ΓΣΕΕ)	Ελλάδα	<a href="https://www.inegsee.gr/">https://www.inegsee.gr/</a>
Ένωση εργαζομένων Prospect (Prospect Union for Professionals)	Ηνωμένο Βασίλειο	<a href="https://www.prospect.org.uk/">https://www.prospect.org.uk/</a>
Ευρωπαϊκή Ομοσπονδία Συνδικάτων Δημόσιων Υπηρεσιών (European Federation of Public Service Unions- EPSU)	Χώρες Μελών EPSU	<a href="https://www.epsu.org/">https://www.epsu.org/</a>
Ομοσπονδιακό Γραφείο για την Ισότητα των Φύλων (Federal Office for Gender Equality – FOGE)	Ελβετία	<a href="https://www.ebg.admin.ch/ebg/en/home.html">https://www.ebg.admin.ch/ebg/en/home.html</a>
Close the Gap- Οργάνωση για τη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας	Ηνωμένο Βασίλειο	<a href="https://www.closesthegap.org.uk">https://www.closesthegap.org.uk</a>
Ένωση επαγγελματιών ραδιοτηλεοπτικών και ψυχαγωγικών εκπομπών, επικοινωνιών και θεάτρου (Broadcasting, Entertainment, Communications and Theatre Union- BECTU)	Ηνωμένο Βασίλειο	<a href="https://www.bectu.org.uk/">https://www.bectu.org.uk/</a>
Ασφαλιστική Εταιρεία Aviva Life & Pensions UK Limited	Ηνωμένο Βασίλειο	<a href="https://www.aviva.co.uk">https://www.aviva.co.uk</a>
Υπουργείο Οικογένειας, Εργασίας και Κοινωνικής Πολιτικής (Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej)	Πολωνία	<a href="https://www.gov.pl/web/rodzina">https://www.gov.pl/web/rodzina</a>
Σουηδική Υπηρεσία Κυβερνητικών Εργοδοτών (Arbetsgivarverket/ Swedish Agency for Government Employers - SAGE)	Σουηδία	<a href="https://www.arbetsgivarverket.se/">https://www.arbetsgivarverket.se/</a>
Κέντρο Εκπαίδευσης, Συμβουλευτικής και Έρευνας (Centar za edukaciju, savjetovanje i istraživanje - CESI)	Κροατία	<a href="http://www.cesi.hr/en/">http://www.cesi.hr/en/</a>
Ινστιτούτο Κοινωνικής Έρευνας L&R (Lechner, Reiter & Riesenfelder Sozialforschung OG)	Αυστρία	<a href="http://www.lrsocialresearch.at/">http://www.lrsocialresearch.at/</a>
Κέντρο Τεκμηρίωσης, Βιβλιοθήκη και Αρχεία Ίσων Ευκαιριών, Φεμινισμού και Γυναικείων Σπουδών RoSa (RoSa vzw, kenniscentrum voor gender en feminisme)	Βέλγιο	<a href="https://rosavzw.be/english_site/">https://rosavzw.be/english_site/</a>
Ινστιτούτο Tavistock για τις Ανθρώπινες Σχέσεις (The Tavistock Institute for Human Relations)	Ηνωμένο Βασίλειο	<a href="https://www.tavistock.org/">https://www.tavistock.org/</a>
Κέντρο Οικονομικών Σπουδών Tomillo (Centro Estudios Económicos Tomillo)	Ισπανία	<a href="http://www.ceet.es/">http://www.ceet.es/</a>
Πανεπιστήμιο Τεχνολογίας του Βρανδεμβούργου (Brandenburgische Technische Universität Cottbus)	Γερμανία	<a href="https://www.b-tu.de/en/">https://www.b-tu.de/en/</a>

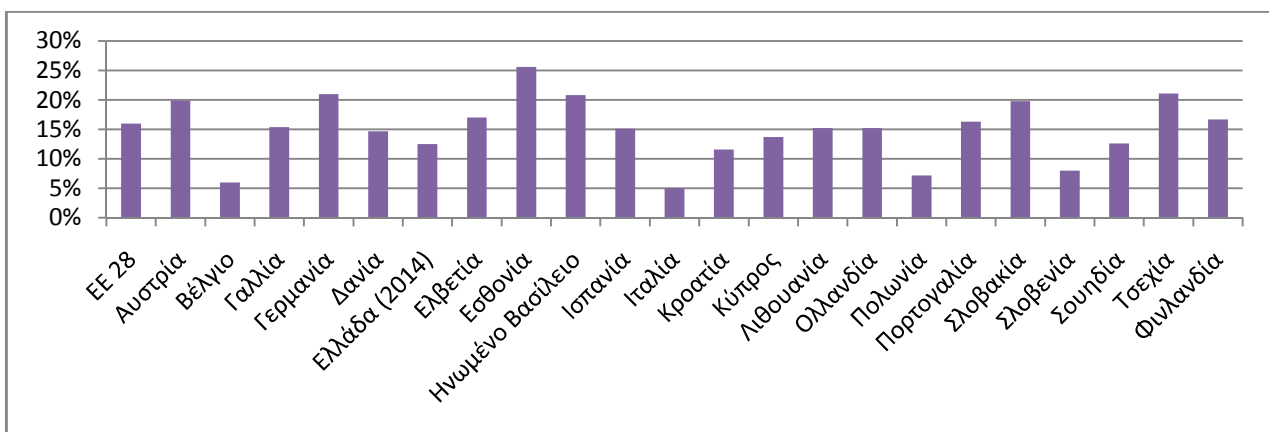


Κέντρο Πολιτικών Σπουδών Praxis (Sihtasutus Poliitikauuringute Keskus Praxis)	Εσθονία	<a href="http://www.praxis.ee/en/">http://www.praxis.ee/en/</a>
Ινστιτούτο Εργασίας Κύπρου της Παγκύπριας Εργατικής Ομοσπονδίας (INEK-ΠΕΟ)	Κύπρος	<a href="https://www.inek.org.cy/">https://www.inek.org.cy/</a>
Συντεχνία Υπαλλήλων Δημόσιων Κέντρων και Ξενοδοχείων (ΣΥΞΚΑ-ΠΕΟ)	Κύπρος	<a href="http://www.peo.org.cy/">http://www.peo.org.cy/</a>
Διοτίμα – Κέντρο Γυναικείων Μελετών και Ερευνών	Ελλάδα	<a href="http://diotima.org.gr/">http://diotima.org.gr/</a>
Γενική Συνομοσπονδία Πορτογάλων Εργαζομένων (Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses - CGTP-IN)	Πορτογαλία	<a href="http://www.cgtp.pt/">http://www.cgtp.pt/</a>
Επιτροπή Ισότητας των Φύλων στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση	Κύπρος	<a href="http://www.eif.gov.cy/mlsi/dl/genderequality.nsf/">http://www.eif.gov.cy/mlsi/dl/genderequality.nsf/</a>
Κέντρο Πληροφόρησης Γυναικών (Asociacija Moterų informacijoscentras)	Λιθουανία	<a href="http://www.moteruinformacijoscentras.lt/">http://www.moteruinformacijoscentras.lt/</a>
Υπουργείο Κοινωνικής Ασφάλισης και Εργασίας της Δημοκρατίας της Λιθουανίας (Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministerija)	Λιθουανία	<a href="https://socmin.lrv.lt/">https://socmin.lrv.lt/</a>
Πανεπιστήμιο Mykolas Romeris (Mykolo Romerio Universitetas)	Λιθουανία	<a href="https://www.mruni.eu/en/">https://www.mruni.eu/en/</a>
Ινστιτούτο Σύγχρονων Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών Peace (Mirovni inštitut - Inštitut za sodobne družbene in politične študije)	Σλοβενία	<a href="http://www.mirovni-institut.si/en/">http://www.mirovni-institut.si/en/</a>
Οργάνωση Otevřená Společnost	Τσεχία	<a href="http://www.otevrenaspolecnost.cz/">http://www.otevrenaspolecnost.cz/</a>
Κέντρο Σπουδών Φύλου (Katedra Genderových Studií)	Τσεχία	<a href="https://gender.fhs.cuni.cz/KGS-1.html">https://gender.fhs.cuni.cz/KGS-1.html</a>
Κέντρο Βοήθειας Ηλικιωμένων Ατόμων (Fórum pre pomoc starším)	Σλοβακία	<a href="http://www.forumseniorov.sk/">http://www.forumseniorov.sk/</a>
Ίδρυμα Γυναικείων Θεμάτων (Fundacja na Rzecz Kobiet JA KOBIEȚA)	Πολωνία	<a href="https://www.kobieta50plus.pl">https://www.kobieta50plus.pl</a>
Δίκτυο WAI (Netzwerk Austria: Das Netzwerk zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit - WAI)	Αυστρία	<a href="http://www.wai-netzwerk.at/">http://www.wai-netzwerk.at/</a>
Σύνδεσμος Εργοδοτών Σουηδικών Τραπεζικών Ιδρυμάτων (Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation)	Σουηδία	<a href="http://www.bao.se/">http://www.bao.se/</a>
Ένωση Χρηματοπιστωτικού Τομέα της Σουηδίας (Finansförbundet)	Σουηδία	<a href="https://www.finansforbundet.se/">https://www.finansforbundet.se/</a>
Ευρωπαϊκή Πλατφόρμα για την Τρίτη Ηλικία	Ευρώπη	<a href="https://www.age-platform.eu/">https://www.age-platform.eu/</a>

(Age Platform Europe)		
<p>Ινστιτούτο Ορκωτών Λογιστών Αγγλίας και Ουαλίας (Institute of Chartered Accountants in England and Wales)</p>	<p>Ηνωμένο Βασίλειο</p>	<p><a href="https://www.icaew.com/">https://www.icaew.com/</a></p>
<p>Εταιρεία Δημόσιων Μεταφορών του Βερολίνου (Berliner Verkehrsbetriebe)</p>	<p>Γερμανία</p>	<p><a href="https://www.bvg.de">https://www.bvg.de</a></p>
<p>Ομοσπονδία Δημοσίων Υπηρεσιών της Γενικής Συν-ομοσπονδίας Εργαζομένων της Ισπανίας (Federación de Empleadas y Empleados de los Servicios Públicos de Unión General de Trabajadores-FESP-UGT)</p>	<p>Ισπανία</p>	<p><a href="https://www.fespugt.es/">https://www.fespugt.es/</a></p>
<p>Ίδρυμα για την Ίση Αμοιβή (EQUAL-SALARY Foundation)</p>	<p>Όλες οι χώρες</p>	<p><a href="https://www.equalsalary.org/">https://www.equalsalary.org/</a></p>

Έμφυλο μισθολογικό χάσμα (2017) στις χώρες όπου υλοποιούνται οι Καλές Πρακτικές<sup>16</sup>

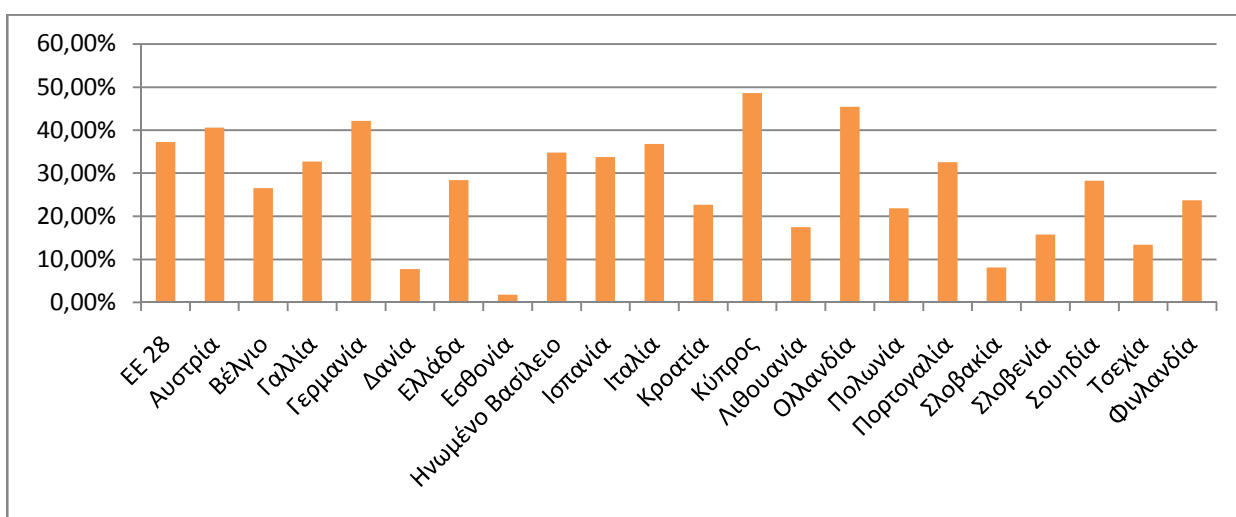
ΕΕ28	16%
Αυστρία	19,90%
Βέλγιο	6%
Γαλλία	15,40%
Γερμανία	21%
Δανία	14,70%
Ελλάδα (2014)	12,50%
Ελβετία	17,00%
Εσθονία	25,60%
Ηνωμένο Βασίλειο	20,80%
Ισπανία	15,10%
Ιταλία	5%
Κροατία	11,60%
Κύπρος	13,70%
Λιθουανία	15,20%
Ολλανδία	15,20%
Πολωνία	7,20%
Πορτογαλία	16,30%
Σλοβακία	19,80%
Σλοβενία	8%
Σουηδία	12,60%
Τσεχία	21,10%
Φινλανδία	16,70%



<sup>16</sup> Eurostat, “Gender pay gap statistics - The unadjusted gender pay gap, 2017 (difference between average gross hourly earnings of male and female employees as % of male gross earnings)”, available at: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender\\_pay\\_gap\\_statistics](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics)

Έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα (2016) 65 έως 79 ετών  
στις χώρες όπου υλοποιούνται οι πρακτικές<sup>17</sup> (εκτός Ελβετίας)

ΕΕ 28	37,22%
Αυστρία	40,57%
Βέλγιο	26,56%
Γαλλία	32,69%
Γερμανία	42,12%
Δανία	7,75%
Ελλάδα	28,39%
Εσθονία	1,81%
Ηνωμένο Βασίλειο	34,77%
Ισπανία	33,78%
Ιταλία	36,80%
Κροατία	22,71%
Κύπρος	48,66%
Λιθουανία	17,49%
Ολλανδία	45,42%
Πολωνία	21,83%
Πορτογαλία	32,59%
Σλοβακία	8,12%
Σλοβενία	15,76%
Σουηδία	28,26%
Τσεχία	13,35%
Φινλανδία	23,74%



<sup>17</sup> European Commission - Directorate-General for Justice and Consumers (2018), *Report on equality between women and men in the EU*, Luxembourg: Publications Office of the European Union, available at: <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/950dce57-6222-11e8-ab9c-01aa75ed71a1>