



**Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής**  
Σχολή Διοικητικών, Οικονομικών και Κοινωνικών Επιστημών  
Τμήμα Λογιστικής & Χρηματοοικονομικής  
**Π.Μ.Σ. «Δημόσια Οικονομική & Πολιτική»**



**«Η μισθολογική ανισότητα των φύλων στην Ελλάδα. Μελέτη  
περίπτωσης στον ιδιωτικό τομέα»**

**Κωνσταντίνου Δέσποινα**

Διπλωματική Εργασία υποβληθείσα στο Τμήμα Λογιστικής & Χρηματοοικονομικής  
του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής για την απόκτηση Μεταπτυχιακού Διπλώματος Ειδίκευσης  
στη Δημόσια Οικονομική και Πολιτική.

**Αιγάλεω, 2024**





**Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής**  
Σχολή Διοικητικών, Οικονομικών και Κοινωνικών Επιστημών  
Τμήμα Λογιστικής & Χρηματοοικονομικής  
**Π.Μ.Σ. «Δημόσια Οικονομική & Πολιτική»**



**«Η μισθολογική ανισότητα των φύλων στην Ελλάδα. Μελέτη  
περίπτωσης στον ιδιωτικό τομέα»**

**Κωνσταντίνου Δέσποινα, Α.Μ.: 21057**

**Επιβλέπων: Θεόδωρος Β. Σταματόπουλος, Καθηγητής Οικονομικής,  
Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής, ΣΔΟΚΕ  
Τμήμα Λογιστικής & Χρηματοοικονομικής**

Διπλωματική Εργασία υποβληθείσα στο Τμήμα Λογιστικής & Χρηματοοικονομικής  
του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής για την απόκτηση Μεταπτυχιακού Διπλώματος Ειδίκευσης  
στη Δημόσια Οικονομική και Πολιτική.

**Αιγάλεω, 2024**





**University of West Attica**  
School of Administration, Economic, and Social Sciences  
Department of Accounting & Finance  
**M.Sc. in Public Economics and Policy»**



**«Gender wage gap in Greece. The case of the private sector»**

**Konstantinou Despina, R.N.: 21057**

**Supervisor: Theodoros V. Stamatopoulos, Professor in Economics,  
School of Administration, Economics and Social Sciences,  
Dept. of Accounting and Finance,  
University of West Attica, Athens, HELLAS (Greece)**

Master Thesis submitted to the Dept. of Accounting & Finance of the University of West Attica in partial fulfillment of the requirements for the degree of M.Sc. in Public Economics and Policy

**Aigaleo, Greece, 2024**



*Στην οικογένειά μου*

*Στη μητέρα μου Αρετή για την ενθάρρυνση και την προτροπή της να πραγματοποιήσω ακόμα έναν στόχο μου και στον πατέρα μου Γεώργιο για την πολύτιμη βοήθεια και συμπαράσταση του.*



**Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής**  
Σχολή Διοικητικών, Οικονομικών και Κοινωνικών Επιστημών  
Τμήμα Λογιστικής & Χρηματοοικονομικής  
**Π.Μ.Σ. «Δημόσια Οικονομική & Πολιτική»**



**Τίτλος εργασίας**

**Η μισθολογική ανισότητα των φύλων στην Ελλάδα. Μελέτη περίπτωσης στον ιδιωτικό τομέα.**

**Μέλη Εξεταστικής Επιτροπής**

**Εγκρίθηκε από την εξεταστική επιτροπή την 16<sup>η</sup> Ιουλίου 2024**

A/α	ΟΝΟΜΑΕΠΩΝΥΜΟ	ΒΑΘΜΙΔΑ/ΙΔΙΟΤΗΤΑ	ΨΗΦΙΑΚΗΥΠΟΓΡΑΦΗ
1	ΘΕΟΔΩΤΟΣ ΣΤΑΜΑΤΟΠΟΥΛΟΣ	ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟΥ ΔΥΤΙΚΗΣ ΑΤΤΙΚΗΣ	
2	ΜΙΛΤΙΑΔΗΣ ΧΑΛΙΚΙΑΣ	ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟΥ ΔΥΤΙΚΗΣ ΑΤΤΙΚΗΣ	
3	ΝΙΚΟΛΑΟΣ ΣΥΚΙΑΝΑΚΗΣ	ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟΥ ΔΥΤΙΚΗΣ ΑΤΤΙΚΗΣ	



ΔΗΛΩΣΗ ΣΥΓΓΡΑΦΕΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Ο/η κάτωθι υπογεγραμμένος/η Κωνσταντίνου Δέσποινα του Γεωργίου, με αριθμό μητρώου 21057 φοιτητής/τρια του Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών Δημόσια Οικονομική & Πολιτική του Τμήματος Λογιστικής & Χρηματοοικονομικής της Σχολής Διοικητικών, Οικονομικών και Κοινωνικών Επιστημών του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής, δηλώνω ότι:

«Είμαι συγγραφέας αυτής της μεταπτυχιακής εργασίας και ότι κάθε βοήθεια την οποία είχα για την προετοιμασία της, είναι πλήρως αναγνωρισμένη και αναφέρεται στην εργασία. Επίσης, οι όποιες πηγές από τις οποίες έκανα χρήση δεδομένων, ιδεών ή λέξεων, είτε ακριβώς είτε παραφρασμένες, αναφέρονται στο σύνολό τους, με πλήρη αναφορά στους συγγραφείς, τον εκδοτικό οίκο ή το περιοδικό, συμπεριλαμβανομένων και των πηγών που ενδεχομένως χρησιμοποιήθηκαν από το διαδίκτυο. Επίσης, βεβαιώνω ότι αυτή η εργασία έχει συγγραφεί από μένα αποκλειστικά και αποτελεί προϊόν πνευματικής ιδιοκτησίας τόσο δικής μου, όσο και του Ιδρύματος.

Παράβαση της ανωτέρω ακαδημαϊκής μου ευθύνης αποτελεί ουσιώδη λόγο για την ανάκληση του πτυχίου μου».

Επιθυμώ την απαγόρευση πρόσβασης στο πλήρες κείμενο της εργασίας μου μέχρι..... και έπειτα από αίτηση μου στη Βιβλιοθήκη και έγκριση του επιβλέποντα καθηγητή.

Ο/Η Δηλών/ούσα



**Κωνσταντίνου Δέσποινα**

**\* Όνομα Επώνυμο/Ιδιότητα**

**Ψηφιακή Υπογραφή**

**\* Ψηφιακή υπογραφή του επιβλέποντος αν έχει ζητηθεί απαγόρευση πρόσβασης στην εργασία για κάποιο χρονικό διάστημα.**

## Ευχαριστίες

Θα ήθελα να εκφράσω τις ειλικρινείς μου ευχαριστίες για την ευκαιρία που μου δόθηκε να εργαστώ πάνω στη διπλωματική εργασία με θέμα «Η μισθολογική ανισότητα των φύλων στην Ελλάδα. Μελέτη περίπτωσης στον ιδιωτικό τομέα», στα πλαίσια του Π.Μ.Σ. «Δημόσια Οικονομική & Πολιτική» στο Τμήμα Λογιστικής & Χρηματοοικονομικής της Σχολής Διοικητικών, Οικονομικών και Κοινωνικών Επιστημών του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής.

Είναι μεγάλη μου τιμή που είχα την ευκαιρία να αναλύσω ένα τόσο σημαντικό θέμα και να συνεισφέρω στον επιστημονικό διάλογο. Οι γνώσεις που απέκτησα και η εμπειρία που αποκόμισα από αυτή την έρευνα θα παραμείνουν ανεκτίμητες για την προσωπική μου και επαγγελματική μου ανάπτυξη.

Σε αυτό το σημείο θα ήθελα να ευχαριστήσω από καρδιάς τον επιβλέποντα κύριο Θεόδωρο Β. Σταματόπουλο, Καθηγητή Οικονομικής, στο Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής, για την υποστήριξή του και τις χρήσιμες συμβουλές του κατά τη διάρκεια αυτής της διαδικασίας.

Τέλος, εκφράζω τις ευχαριστίες μου προς όλους όσους συνέβαλαν στην ολοκλήρωση αυτής της διπλωματικής εργασίας με την καλή τους προθυμία και συνεργασία.

*Κωνσταντίνου Δέσποινα*



## **Η μισθολογική ανισότητα των φύλων στην Ελλάδα. Μελέτη περίπτωσης στον ιδιωτικό τομέα**

### **Περίληψη**

Αναλύουμε τη μισθολογική ανισότητα μεταξύ των φύλων στην Ελλάδα, εστιάζοντας στον ιδιωτικό τομέα το 2023. Αναδεικνύουμε τα αίτια, τις συνέπειες και τις επιπτώσεις της. Ακολουθείται μικτή μέθοδος ποιοτικής και ποσοτικής ανάλυσης. Ανασκόπηση και διερεύνηση της βιβλιογραφίας στην ποιοτική προσέγγιση και ανάλυση επίσημα δημοσιευμένων στατιστικών στην αντίστοιχη ποσοτική προσέγγιση. Διαπιστώσαμε την ύπαρξη μισθολογικής ανισότητας μεταξύ των φύλων στον ιδιωτικό τομέα στην Ελλάδα, αν και εμφανίζεται 18% περίπου χαμηλότερα από τον μέσο αριθμητικός της ΕΕ. Οι γυναίκες λαμβάνουν συνήθως χαμηλότερο μισθό από τους άνδρες για παρόμοια εργασία και επίπεδο εκπαίδευσης. Αυτή η ανισότητα επηρεάζει την οικονομική ανεξαρτησία των γυναικών και ενισχύει τις κοινωνικές ανισότητες. Η εργασία προτείνει το χάσμα αυτό αμοιβής να καταβάλλεται ειδικά στις μητέρες εργαζόμενες οι οποίες εκτός των άλλων προσφέρουν το σημαντικότερο κοινωνικό έργο για την ανατροφή ελεύθερων ανθρώπων, δηλ. πολιτών οι οποίοι θα σέβονται τους συνανθρώπους τους. Οι πολιτικές που προτείνουμε αντιμετωπίζουν τη μισθολογική ανισότητα των φύλων στην Ελλάδα ως προτεραιότητα. Υποδεικνύονται μέτρα για την προώθηση της ισότητας στην αγορά εργασίας του ιδιωτικού τομέα, όπως η βελτίωση της νομοθεσίας και των αντίστοιχων κρατικών ελέγχων με στόχο την έμπρακτη ίση αμοιβή για ίση εργασία ανδρών-γυναικών. Επιπλέον, προγράμματα εκπαίδευσης θα συνέβαλλαν στην αλλαγή των κοινωνικών αντιλήψεων και την ενίσχυση της συνείδησης ισότητας των φύλων στον χώρο εργασίας. Η διεπιστημονική προσέγγιση εδραιώνει την ανάλυση στον συνδυασμό κοινωνιολογικών και πολιτικών παραγόντων ως κρίσιμη προς την αντιμετώπιση της μισθολογικής ανισότητας των φύλων. Η έρευνα συνάντησε τα συνήθη προβλήματα εξειδικευμένης και αναλυτικής καταγραφής δεδομένων από τους επίσημους φορείς. Απ' ό,τι γνωρίζουμε η έρευνα αυτή είναι η πλέον πρόσφατη θεωρητικά και εμπειρικά τεκμηριωμένη στο αντικείμενό της.

### **Σημαντικοί Όροι:**

Η μισθολογική ανισότητα των φύλων στην Ελλάδα. Μελέτη περίπτωσης στον ιδιωτικό τομέα

Μισθολογική ανισότητα, Φύλο, Ιδιωτικός τομέας, Ελλάδα, Κοινωνικές ανισότητες

## **Gender wage gap in Greece: the case of the private sector**

### **Abstract**

We analyze the gender pay gap in Greece, focusing on the private sector in 2023. We highlight its causes, consequences and effects. A mixed method of qualitative and quantitative analysis is followed. Review and investigation of the literature in the qualitative approach and analysis of officially published statistics in the corresponding quantitative approach. We found that there is a gender pay gap in the private sector in Greece, although it appears to be around 18% lower than the EU average. Women typically receive a lower salary than men for similar work and education. This inequality affects women's economic independence and reinforces social inequalities. The paper proposes that this pay gap should be paid especially to working mothers who, among others, offer the most important social work for raising free people, i.e. citizens who will respect their fellow human beings. The policies we propose address gender pay inequality in Greece as a priority. Measures to promote equality in the private sector labor market are indicated, such as the improvement of legislation and corresponding state controls aimed at equal pay for equal work between men and women in practice. In addition, training programs would contribute to changing social perceptions and strengthening gender equality awareness in the workplace. The interdisciplinary approach anchors the analysis in the combination of sociological and political factors as critical to addressing gender pay inequality. The research encountered the usual problems of specialized and detailed data recording by the official bodies. As far as we know, this research is the most recent theoretically and empirically documented in its subject.

### **Important Terms:**

Wage inequality, Gender, Private sector, Greece, Social inequality



## Περιεχόμενα

Ευχαριστίες.....	ix
Περίληψη.....	xii
Abstract.....	xiv
Κατάλογος Πινάκων – Σχημάτων - Διαγραμμάτων.....	xviii
Πίνακες.....	xviii
Διαγράμματα.....	xviii
Συντομογραφίες - Απόδοση Όρων.....	xx
Εισαγωγή.....	xxi
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 <sup>ο</sup> : Κοινωνικο-οικονομική θεωρία ανισότητας στην αμοιβή εργασίας των φύλων.....	1
1.1 Η έννοια των οικονομικών ανισοτήτων.....	1
1.2 Οικονομική Θεωρία της Διάκρισης.....	3
1.3 Θεωρίες διάκρισης.....	5
1.4 Οικονομική διάκριση μισθών.....	8
1.5 Διάκριση και δομή αγορών εργασίας.....	10
1.6 Η σημασία της μισθολογικής ανισότητας στην οικονομική ανάπτυξη.....	12
1.7 Κοινωνικές συνέπειες της μισθολογικής ανισότητας των φύλων.....	14
1.8 Ο ρόλος της μητέρας στην σύγχρονη κοινωνία.....	18
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 <sup>ο</sup> : Επιτρεπτικοί παράγοντες μισθολογικής ανισότητας των φύλων.....	20
2.1 Η επίδραση της νομοθεσίας στην απασχόληση των γυναικών.....	20
2.2 Διακρίσεις στον χώρο εργασίας.....	20
2.3 Κοινωνικοοικονομικοί παράγοντες.....	21
2.4 Στερεότυπες αντιλήψεις για το φύλο.....	26
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 <sup>ο</sup> : Δράσεις της ΕΕ κατά της διάκρισης αμοιβών εργασίας των φύλων.....	28



3.1	Νομική βάση της αρχής της ίσης αμοιβής για ίση εργασία .....	28
3.2	Στόχοι της Ευρωπαϊκής Ένωσης .....	28
3.3	Επιτεύγματα της Ευρωπαϊκής Ένωσης .....	29
3.4	Το Πολυετές Δημοσιονομικό Πλαίσιο (ΠΔΠ) 2021-2027 της ΕΕ .....	33
3.5	Πρόσφατες ενέργειες της Βουλής και της Επιτροπής Δικαιωμάτων της Γυναίκας και Ισότητας των Φύλων.....	34
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4 <sup>ο</sup> : Εμπειρική διερεύνηση μισθολογικής ανισότητας των φύλων στον Ελληνικό ιδιωτικό τομέα .....		39
4.1	Βιβλιογραφική ανασκόπηση .....	39
4.2	Ευρωπαϊκή Ένωση και Ελλάδα: Εμπειρικά ευρήματα .....	43
4.3	Παρουσίαση και ανάλυση δεδομένων του ΟΟΣΑ .....	51
4.4	Μισθολογική ανισότητα στον Ελληνικό ιδιωτικό τομέα: Συνέπειες. ....	69
Συμπεράσματα.....		74
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....		78
Παράρτημα .....		84

## **Κατάλογος Πινάκων – Σχημάτων - Διαγραμμάτων**

### **Πίνακες**

Πίνακας 4.1: Μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων ανά χώρα της ΕΕ. ....	45
Πίνακας 4.2: Βασικές στατιστικές(σε %) δείγματος για τις χώρες του ΟΟΣΑ το 2023. ....	47
Πίνακας 4.3: Τα στατιστικά χαρακτηριστικά του δείγματος για το Μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων στις χώρες του ΟΟΣΑ το 2023. ....	53
Πίνακας 4.4: Τα στατιστικά χαρακτηριστικά του δείγματος για την Διανομή εισοδήματος μεταξύ των φύλων στις χώρες του ΟΟΣΑ το 2023. ....	56
Πίνακας 4.5: Τα στατιστικά χαρακτηριστικά του δείγματος για τις στάσεις απέναντι στις εργαζόμενες μητέρες στις χώρες του ΟΟΣΑ το 2023. ....	59
Πίνακας 4.6: Τα στατιστικά χαρακτηριστικά του δείγματος για τις στάσεις απέναντι στις εργαζόμενες μητέρες στις χώρες του ΟΟΣΑ το 2023. ....	62
Πίνακας 4.7: Τα στατιστικά χαρακτηριστικά του δείγματος για τις στάσεις απέναντι στις εργαζόμενες μητέρες στις χώρες του ΟΟΣΑ το 2023. ....	65
Πίνακας 4.8: Τα στατιστικά χαρακτηριστικά του δείγματος για τις στάσεις απέναντι στις εργαζόμενες μητέρες στις χώρες του ΟΟΣΑ το 2023. ....	69
Πίνακας 5.1: Μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων στις χώρες του ΟΟΣΑ το 2023. ....	84
Πίνακας 5.2: Διανομή εισοδήματος στις χώρες του ΟΟΣΑ για το 2023. ....	85
Πίνακας 5.3: Στάσεις απέναντι στις εργαζόμενες μητέρες, στις χώρες του ΟΟΣΑ το 2023. ..	86
Πίνακας 5.4: Η βία κατά των γυναικών στις χώρες του ΟΟΣΑ. ....	91
Πίνακας 5.5: Οι γυναίκες στην πολιτική στις χώρες του ΟΟΣΑ, 2023. ....	96
Πίνακας 5.6: Κοινωνικοί θεσμοί και φύλο στις χώρες του ΟΟΣΑ, 2023. ....	101

### **Διαγράμματα**

Διάγραμμα 4.1: Μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων ανά χώρα της ΕΕ. ....	47
---	----

Διάγραμμα 4.2: Μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων στις χώρες του ΟΟΣΑ το 2023. ....	52
Διάγραμμα 4.3: Διανομή εισοδήματος στις χώρες του ΟΟΣΑ για το 2023.....	55
Διάγραμμα 4.4: Στάση απέναντι στις εργαζόμενες μητέρες, στις χώρες του ΟΟΣΑ.....	58
Διάγραμμα 4.5: Η βία κατά των γυναικών στις χώρες του ΟΟΣΑ. ....	61
Διάγραμμα 4.6: Οι γυναίκες στην πολιτική των χωρών του ΟΟΣΑ, 2023. ....	64
Διάγραμμα 4.7: Κοινωνικοί θεσμοί και φύλοστις χώρες του ΟΟΣΑ.....	68

## Συντομογραφίες - Απόδοση Όρων

ΑΕΠ: Ακαθάριστο Εγχώριο Προϊόν

ΔΕΕ: Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης

ΕΕ: Ευρωπαϊκή Ένωση

ΠΔΠ: Πολυετές Δημοσιονομικό Πλαίσιο

ΣΛΕΕ: Συνθήκης για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Treaty on the Functioning of the European Union / TFUE)

Discrimination Theory: Θεωρία Διακρίσεων

CERV: Citizens, Equality, Rights and Values Programme

EC: European Commission

EU: European Union

EU-SILC: European Union-Statistics on Income and Living Conditions

Glass Ceiling Theory: Θεωρία Γυάλινης Οροφής

FEMM: Finite Element Method Magnetics

Human Capital: Ανθρώπινο Κεφαλαίο

LGBTIQ: lesbian, gay, bisexual, transgender, intersex and queer

Occupational Choice Theory: Θεωρία Επαγγελματικής Επιλογής

Physical disutility: σωματική ενόχληση

prejudice: προκατάληψη

proxy variables: κατά προσέγγιση μεταβλητών

## Εισαγωγή

Η μισθολογική ανισότητα μεταξύ των φύλων είναι ένα πολύπλοκο φαινόμενο, το οποίο επηρεάζεται από πολλούς παράγοντες που μόνο η διεπιστημονική προσέγγιση θα μπορούσε να ερμηνεύσει. Σε κάθε περίπτωση όπως όλα τα οικονομικά φαινόμενα έτσι κι εδώ, ο πολιτισμός, ως κοινός τρόπος του βίου των λαών, φαίνεται εμπειρικά να είναι καθοριστικός στην ιεράρχηση των ανθρώπινων αναγκών (διάκριση πολιτισμών) κι επομένως των αξιών που αποδέχονται ότι την στηρίζουν (Γιανναράς, 1989). Δυστυχώς στην οικονομική επιστήμη συζητείται μόνο η «χρησιμότητα» των πραγμάτων που πρόσφατα (τα τελευταία 20 ή και 40 χρόνια...) εκφυλίστηκε στην «χρηματιστικοποίηση» του συνόλου της οικονομίας με άμεση επίπτωση και στην συμπεριφορά των ανθρώπων. Οι τελευταίοι δεν είναι απλώς «οικονομούμενα άτομα» και δεν ενδιαφέρονται μόνο για την «κοινωνία της χρείας» αλλά και (ενδεχομένως επειδή είναι έλλογο ον ο άνθρωπος και αποδίδει «νόημα» τόσο στον εαυτό του όσο και στα αντικείμενα) για την «κοινωνία των σχέσεων τους» (Γιανναράς, 1989).

Οι κυριότερες θεωρίες που προσπαθούν να εξηγήσουν αυτήν την μισθολογική ή εισοδηματική ανισότητα των φύλων είναι:

- 1) Θεωρία του Ανθρώπινου Κεφαλαίου (Human Capital). Αυτή η θεωρία υποστηρίζει ότι η μισθολογική ανισότητα αποτελεί αποτέλεσμα διαφορών στο ανθρώπινο κεφάλαιο, όπως η εκπαίδευση και η εργασιακή εμπειρία. Επομένως, οι διαφορές στα επίπεδα εκπαίδευσης και εργασιακής εμπειρίας μεταξύ ανδρών και γυναικών θεωρούνται παράγοντες που επηρεάζουν τις αμοιβές. Όμως, δεν λαμβάνει πάντα υπόψη την πολυπλοκότητα των κοινωνικών προκαταλήψεων και των δομών που επηρεάζουν την εκπαίδευση και την απασχόληση (Blau & Kahn, 2017).
- 2) Θεωρία της Επαγγελματικής Επιλογής (Occupational Choice). Υποστηρίζει ότι οι γυναίκες επιλέγουν εργασίες σε τομείς που αμείβονται λιγότερο από εκείνες που επιλέγουν οι άνδρες, συμβάλλοντας έτσι στη μισθολογική ανισότητα. Συνεπώς, οι παραδοσιακοί ρόλοι των φύλων και οι κοινωνικές προσδοκίες επηρεάζουν τις επαγγελματικές επιλογές, περιορίζοντας την πρόσβαση των γυναικών σε υψηλότερα αμειβόμενους τομείς. Εντούτοις, δεν λαμβάνει υπόψη τις διακρίσεις που μπορεί να υπάρχουν εντός των εργασιακών τομέων (Levanon, England, & Allison, 2009).
- 3) Θεωρία Διακρίσεων (Discrimination). Ισχυρίζεται ότι η μισθολογική ανισότητα οφείλεται σε διακρίσεις κατά των γυναικών, οι οποίες μπορεί να είναι συστηματικές και ακούσιες.

Κατ' ακολουθίαν, οι διακρίσεις μπορούν να προκύψουν από προκαταλήψεις, στερεότυπα ή ανισότητα ευκαιριών εξέλιξης. Ωστόσο, υπάρχουν κάποιες διαφορετικές προσεγγίσεις για τις αιτίες της διακριτικής μεταχείρισης και δεν λαμβάνει πάντα υπόψη άλλους παράγοντες που επηρεάζουν τις αμοιβές (Goldin, 2014).

- 4) Θεωρία Γυάλινης Οροφής (Glass Ceiling Theory). Διατείνεται ότι υπάρχει αόρατο εμπόδιο για τις γυναίκες να φτάσουν σε υψηλότερες θέσεις εργασίας και να αμείβονται εξίσου με τους άνδρες. Το «γυάλινο ταβάνι» περιορίζει την προαγωγή των γυναικών προς τις ανώτερες θέσεις εργασίας. Ωστόσο, δεν διασαφηνίζει τις διαφορές στις αμοιβές σε κάθε επίπεδο της ιεραρχίας του εργατικού δυναμικού (Bertrand & Hallock, 2001).

Πολλές φορές, η μισθολογική ανισότητα των φύλων οφείλεται σε πολύπλοκες αλληλεπιδράσεις μεταξύ των προσδιοριστικών παραγόντων αυτών των θεωριών και άλλων κοινωνικών αιτίων.

Οι Quadlinetal. (2023) θεωρούν ότι η μισθολογική ανισότητα των φύλων αποτελεί ένα σημαντικό και ευαίσθητο θέμα που απασχολεί τις κοινωνίες παγκοσμίως και αντικατοπτρίζει τις ανισότητες που εξακολουθούν να υφίστανται μεταξύ ανδρών και γυναικών. Η μισθολογική ανισότητα εκφράζει τη διαφορά στην αμοιβή μεταξύ ανδρών και γυναικών για την ίδια εργασία, καθιστώντας αυτήν την ανισότητα απαράδεκτη διάκριση βασισμένη στο φύλο (Maroto, 2020).

Η προέλευση και διατήρηση της μισθολογικής ανισότητας αποτελεί πολυπαραγοντικό φαινόμενο, επηρεασμένο από κοινωνικοοικονομικούς, πολιτιστικούς και νομικούς παράγοντες όπως προαναφέρθηκε ήδη. Παρά την πρόοδο που έχει σημειωθεί σε πολλές κοινωνίες όσον αφορά τα «δικαιώματα»<sup>1</sup> των γυναικών, η ανισότητα στον τομέα της αμοιβής παραμένει ένα εμπόδιο στην επίτευξη πραγματικής ισότητας (Blauetal., 2013).

Η αντιμετώπιση της μισθολογικής ανισότητας επιβάλλεται ως επιτακτική *ανάγκη*, όχι μόνο για λόγους δικαιοσύνης και ηθικής, αλλά και για τη βιώσιμη ανάπτυξη των κοινωνιών. Μάλιστα η ίση αμοιβή για ίση εργασία είναι μια από τις θεμελιώδεις αρχές της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΕΕ) που κατοχυρώνονται στο άρθρο 157 της Συνθήκης για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης

---

<sup>1</sup> Ακόμα κι αυτή η ίδια η λέξη «δικαίωμα» συνιστά διάκριση, αφού θα έπρεπε να είναι αυτονόητη η ισότητα, όπως κι η ελευθερία και δικαιοσύνη για όλους τους ανθρώπους στις πολιτικές κοινωνίες. Δυστυχώς όμως η «ανεπτυγμένη» οικονομικά δύση έχει υιοθετήσει τον Ελληνικό πολιτισμό, αντεστραμμένο (!) αφού την δημοκρατία (= το κράτος στον δήμο, όπου άνδρες και γυναίκες ως πολίτες συμμετέχουν και νομοθετούν ισότιμα) την κατανοεί εκφυλισμένη στο ασύμβατο με αυτήν αντιπροσωπευτικό-κοινοβουλευτικό σύστημα... (Κοντογιώργης, 2003).

(ΣΛΕΕ- Treaty on the Functioning of the European Union / TFUE). Η στρατηγική αντιμετώπισης της προβληματικής αυτής περιοχής περιλαμβάνει την κατανόηση των ριζών της, την ανάπτυξη συστημάτων μέτρησης και παρακολούθησης, καθώς και την εφαρμογή πολιτικών και πρακτικών που θα συμβάλουν στη διάρθωση της ανισότητας αυτής (European Union, 2020). Επομένως, το πρόβλημα είναι πρωταρχικά «πολιτικό».

Στο πλαίσιο αυτό, η παρούσα εργασία θα επικεντρωθεί στη μελέτη της μισθολογικής ανισότητας των φύλων στην Ελλάδα, εστιάζοντας συγκεκριμένα στον ιδιωτικό τομέα. Με την ανάλυση των αιτιών, των επιπτώσεων και των δυνητικών λύσεων που προτείνει η σχετική θεωρία στην οικονομική, στοχεύεται η συμβολή στην προαγωγή της γνώσης για το πρόβλημα της ισότητας των φύλων σε έναν τομέα που επηρεάζει ουσιαστικά την κοινωνική δομή και την οικονομική ευημερία.

Αυτός ακριβώς είναι και ο κύριος περιορισμός της διπλωματικής εργασίας (ΔΕ), ότι δηλ., προσεγγίζεται το θέμα μόνο μέσω της οικονομικής επιστήμης.

Στόχος της διπλωματικής είναι η ανάλυση των αίτιων και των επιπτώσεων της μισθολογικής ανισότητας μεταξύ των φύλων, εστιάζοντας σε συγκεκριμένες περιπτώσεις στον ιδιωτικό τομέα.

Η έρευνα θα προσεγγίσει το θέμα με βάση την οικονομική βιβλιογραφική επισκόπηση.

Το θέμα είναι σημαντικό καθώς θίγει ένα ζήτημα που αποτελεί πρόκληση για την κοινωνία και επιδρά στην οικονομία και την κοινωνική συνοχή. Η κατανόηση των παραγόντων που επιδρούν στην μισθολογική ανισότητα θα οδηγήσουν σε προτάσεις πολιτικής που θα συμβάλουν στην εξάλειψή της.

Επιδιώκεται η ανάδειξη τεκμηριωμένων θεωρητικών και ελεγμένων εμπειρικά προτάσεων προς την κατεύθυνση της προαγωγής της ισότητας αμοιβών εργασίας μεταξύ των φύλων.

Επιπλέον, η μελέτη περίπτωσης στον ιδιωτικό τομέα θα προσφέρει εμπειρικά δεδομένα ώστε να γίνει εφικτός ο έλεγχος συμβατότητας της θεωρητικής γνώσης για την Ελληνική οικονομία.

Έτσι, η παρούσα διπλωματική εργασία θα μπορούσε να εκληφθεί ως ευκαιρία εμβάθυνσης στην ισότητα των φύλων στην εργασία και στην προώθηση συζητήσεων που ενισχύουν την ευαισθητοποίηση και την πρόοδο της κοινωνίας μας, τουλάχιστον.

Ο σκοπός της παρούσας ΔΕ είναι να συμβάλει στην κατανόηση, ανάλυση-ερμηνεία και αντιμετώπιση του προβλήματος της μισθολογικής ή εισοδηματικής ανισότητας μεταξύ ανδρών

και γυναικών στην αγορά εργασίας της Ελλάδας, εστιάζοντας συγκεκριμένα στον ιδιωτικό τομέα. Επομένως, η έρευνα επιδιώκει τελικά να προσφέρει επιχειρήματα που μπορούν να χρησιμοποιηθούν για την υποστήριξη πολιτικών για μια πιο ισότιμη κοινωνία.

Η μισθολογική ανισότητα των φύλων αντιπροσωπεύει ένα θέμα με έκταση και σημασία που ξεπερνά την απλή διαφορά στις αμοιβές ανδρών και γυναικών στην Ελληνική αγορά εργασίας του ιδιωτικού τομέα (Quadlin, VanHeuvelen, & Ahearn, 2023), (Maroto, 2020). Πρωτίστως η τεκμηρίωση της σημασίας του θέματος περιλαμβάνει την κοινωνική δικαιοσύνη. Επομένως, θέμα εξόχως «πολιτικό».

Η ισότητα των φύλων στον τομέα των αποδοχών εργασίας αποτελεί θεμέλιο λίθο για την κοινωνική δικαιοσύνη, διασφαλίζοντας ότι οι άνδρες και οι γυναίκες ανταμείβονται ισότιμα για την ίδια εργασία.

Επιπλέον, υπάρχει το θέμα της οικονομικής ευημερίας, διότι η μισθολογική ανισότητα επηρεάζει αυτήν των γυναικών, τα νοικοκυριά τους συμβάλλοντας έτσι στην οικονομική ανισότητα ευρύτερα. Εν συνεχεία, το προς μελέτη θέμα αφορά στην επαγγελματική πρόοδο γενικά, καθότι η ανισότητα στις αποδοχές επηρεάζει τις σχετικές αμοιβές ανδρών/γυναικών κι όχι μόνο τις ευκαιρίες εξέλιξης των γυναικών, επιδρώντας τελικά και στον επαγγελματικό τους προσανατολισμό.

Επιπροσθέτως, η οικονομική ανάπτυξη επηρεάζεται από το θέμα. Η εξάλειψη της μισθολογικής ανισότητας συνεισφέρει στην οικονομική ανάπτυξη, η οποία προβλέπει ισοκατανομή εισοδημάτων (και πάντως μείωση των ανισοκατανομών), ενώ η ίση αμοιβή λειτουργεί ως κίνητρο αύξησης της παραγωγικότητας και αγοραστικής δύναμης των πληττομένων. Τέλος, η κοινωνική πρόοδος αποτελεί έρεισμα της αντιμετώπισης της μισθολογικής ανισότητας, καθιστώντας τις κοινωνίες πιο ισότιμες και δικαιότερες.

Συνολικά, η μισθολογική ανισότητα των φύλων επηρεάζει πολλές πτυχές της κοινωνικής ζωής και αποτελεί ένα ζήτημα που απαιτεί ολοκληρωμένη (βλ. διεπιστημονική) και διαρθρωτική προσέγγιση.



## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1<sup>ο</sup>: Κοινωνικο-οικονομική θεωρία ανισότητας στην αμοιβή εργασίας των φύλων**

### **1.1 Η έννοια των οικονομικών ανισοτήτων**

Στη διεθνή βιβλιογραφία η έννοια των οικονομικών ανισοτήτων, δύναται να ξεκινήσει από το έργο του Jean-Jack Rousseau το 1775, το οποίο αναλύει δύο βασικά ζητήματα: τον προσδιορισμό της φύσης των ανισοτήτων και την προσπάθεια εκλογίκευσής τους. Εστιάζει στη σημασία των οικονομικών ανισοτήτων ως μιας σημαντικής μορφής ανισοτήτων στην ιστορία (Appelbaum & Alcalá, 2020).

Ο Rousseau διακρίνει φυσικές, ηθικές και πολιτικές ανισότητες. Οι πρώτες σχετίζονται με χαρακτηριστικά όπως η σωματική και πνευματική δύναμη, ενώ οι δεύτερες είναι αποδεκτές από τους ανθρώπους και συνδέονται με ηθικές ή πολιτικές αξίες, συμπεριλαμβανομένων των εισοδηματικών ανισοτήτων, αφού τον 18<sup>ο</sup> αιώνα η οικονομική επιστήμη οριζόταν ακόμη ως «πολιτική οικονομία».

Στη συνέχεια, αναφέρονται δύο προσεγγίσεις σχετικά με τη σύνδεση των ανισοτήτων και της οικονομικής ανάπτυξης. Η πρώτη εστιάζει στη διαδικασία μείωσης των ανισοτήτων μέσω της ανάπτυξης, ενώ η δεύτερη εξετάζει πώς η καταπολέμηση των ανισοτήτων και της φτώχειας μπορεί να συμβάλει στην ανάπτυξη.

Η πρώτη προσέγγιση βασίζεται στην υπόθεση του Simon Kuznets (1955), σύμφωνα με την οποία οι ανισότητες μπορεί να μειώνονται με την πρόοδο της ανάπτυξης. Ωστόσο, πρόσφατες έρευνες αμφισβητούν αυτήν τη σχέση.

Η δεύτερη προσέγγιση βασίζεται στην υπόθεση του Kaldor (1955) και υποστηρίζει ότι οι εισοδηματικές ανισότητες αποτελούν τροχοπέδη για την ανάπτυξη. Αυτή η προσέγγιση επικεντρώνεται σε μηχανισμούς όπως η συσσωρευτική αιτιότητα και οι αύξουσες αποδόσεις κλίμακας (Πνευματικός, 2023).

Όσον αφορά την έννοια των οικονομικών ανισοτήτων διερευνάται με ιδιαίτερο ενδιαφέρον από την οικονομική θεωρία. Η αντίληψη για τις οικονομικές ανισότητες έχει εξελιχθεί διαχρονικά, εστιάζοντας για παράδειγμα στη Γαλλία κατά τη δεκαετία του 1950 και τις αρχές της δεκαετίας του 1960 (Bourguignon, 2015). Ο ιστορικός Cobban (1965) ανέλυσε την πολιτική οικονομία της Γαλλίας εκείνης της περιόδου και επεσήμανε τη μεταστροφή στις

προσεγγίσεις οικονομικής ανάπτυξης. Η υιοθέτηση σχεδίων που εστίαζαν στην αντιμετώπιση της φτώχειας με τη φράση «η φτώχεια είναι αναποτελεσματική» αντικατοπτρίζει μια έντονη αλλαγή στην προσέγγιση προς την οικονομική ανάπτυξη. Αυτή η μεταστροφή αποδεικνύει τον αναθεωρημένο ρόλο που αποδίδεται στις οικονομικές ανισότητες. Στη δεκαετία του 1950 και στις αρχές της δεκαετίας του 1960, υπήρχε η άποψη ότι η αποτελεσματικότητα της οικονομικής πολιτικής για την ανάπτυξη ήταν σε αντίθεση με την ισότητα στην κατανομή του εισοδήματος, γνωστή ως «μεγάλος συμβιβασμός». Ωστόσο, αυτή η αντίληψη έχει υποστεί αλλαγές με την πάροδο του χρόνου (Bourguignon, 2015).

Σύμφωνα με τον Okun (1975), οικονομικοί πίνακες πίεσης μεταξύ ανάπτυξης και ισότητας υποστήριζαν ότι υπήρχε ένα είδος «κόστους» για την επίτευξη ανάπτυξης, σε βάρος της μείωσης των ανισοτήτων. Ωστόσο, αυτή η άποψη προκαλεί αντιρρήσεις στη σύγχρονη οικονομική βιβλιογραφία. Η σύγχρονη αντίληψη διακρίνεται από δύο βασικά χαρακτηριστικά. Πρώτον, έχει μακροπρόθεσμο προσανατολισμό, εξετάζοντας τις επιδόσεις των οικονομιών σε δεκαετίες. Δεύτερον, λαμβάνει υπόψη την επίδραση κοινωνικών, πολιτιστικών και πολιτικών παραγόντων, πέραν των συνηθισμένων οικονομικών παραμέτρων, στη «νέα οικονομία της ανισότητας και της ανακατανομής» (Bowles, 2012).

Η παραδοσιακή προσέγγιση υποστήριζε ότι οι ανισότητες προωθούσαν την ανάπτυξη μέσω της συγκέντρωσης πόρων σε λίγα άτομα, τα οποία θα μπορούσαν να επενδύουν και να συμβάλουν στην οικονομική δραστηριότητα. Αντίθετα, η σύγχρονη προσέγγιση αναγνωρίζει τα οφέλη της ισότητας όχι μόνο στη ζήτηση αλλά και στην προσφορά. Η μείωση των ανισοτήτων μπορεί να βελτιώσει την αποτελεσματικότητα ενός οικονομικού συστήματος, προωθώντας καινοτομίες, μειώνοντας τα τεχνολογικά κενά και προωθώντας νέες επενδύσεις (Acemoglu, Naidu, Restrepo, & Robinson, 2013)

Επιπλέον, η σύγχρονη βιβλιογραφία υποστηρίζει ότι η ισότητα μπορεί να συμβάλει στην αύξηση της παραγωγικότητας και της οικονομικής ανάπτυξης μέσω της υιοθέτησης καινοτομιών, της μείωσης των τεχνολογικών διαφορών και της υλοποίησης νέων επενδύσεων. Συνολικά, η νέα αντίληψη για τις οικονομικές ανισότητες εμπλουτίζει τη συζήτηση προσφέροντας ένα πιο πολυδιάστατο και ενημερωμένο πλαίσιο για την κατανόηση της σχέσης μεταξύ ανισοτήτων και οικονομικής ανάπτυξης (Berg, Ostry, Tsangarides, & Yakhshilikov, 2018)

## 1.2 Οικονομική Θεωρία της Διάκρισης

Αν και βρισκόμαστε στον 21<sup>ο</sup> αιώνα, η οικονομική θέση των γυναικών δεν έχει επιτύχει ακόμα την ισότητα με τους άνδρες. Διάφορες αναλύσεις δεδομένων σχετικά με εισοδήματα και επαγγέλματα αφήνουν έκθετη τη δευτερεύουσα οικονομική θέση των γυναικών στην κοινωνία (Αρβανίτης, 2006).

Η αντιμετώπιση των γυναικών εστιάζεται σε «γυναικείες δουλειές», έναν όρο που αποδίδεται σε εργασίες που συχνά αφορούν γυναίκες. Παρόλο που φαίνεται ότι οι γυναίκες είναι επαρκώς εκπροσωπημένες σε ορισμένες κατηγορίες επαγγελμάτων, η στατιστική αυτή είναι παραπλανητική, καθώς οι περισσότερες εργαζόμενες γυναίκες βρίσκονται σε χαμηλόμισθες θέσεις. Η μελέτη των εισοδηματικών κατανομών των επαγγελμάτων δεν αποτελεί πάντα τον ιδανικό τρόπο για να μετρήσουμε την οικονομική επιτυχία των γυναικών. Για αυτόν τον λόγο, στις αναλύσεις χρησιμοποιούνται ατομικά δεδομένα εισοδήματος, τα οποία παρέχουν αξιόπιστη τεκμηρίωση σχετικά με τη θέση των γυναικών στην αγορά εργασίας.

Είναι αναμφισβήτητο ότι οι γυναίκες αντιμετωπίζουν διακρίσεις, απομονώνονται σε επαγγέλματα που πολλοί χαρακτηρίζουν ως «γυναικεία», και αμείβονται κατά μέσο όρο λιγότερο από τους άνδρες, με το ποσοστό της αμοιβής των γυναικών να κυμαίνεται από 65% έως 90% της αντίστοιχης αμοιβής των ανδρών, επιδεικνύοντας μια τάση μείωσης τα τελευταία χρόνια (Barry, Bettio, Figueiredo, Grimshaw, & Maier, 2001). Η ανάπτυξη και η ενίσχυση πολιτικών που προάγουν την ισότητα των φύλων είναι αναγκαίες για να αντιμετωπιστούν αυτές οι ανισότητες και να εξασφαλιστεί μια δίκαιη οικονομική θέση για όλους.

Πέραν των προαναφερθέντων πτυχών, η οικογενειακή κατάσταση, ο κύκλος ζωής και τα οικογενειακά χαρακτηριστικά αναδύονται ως σημαντικοί παράγοντες που επηρεάζουν το μέγεθος των μισθολογικών διαφορών μεταξύ ανδρών και γυναικών. Πολλά ενδιαφέροντα δημογραφικά πρότυπα έχουν εμφανιστεί στη διεθνή βιβλιογραφία, αποδεικνύοντας την ποικιλομορφία των παραγόντων που διαμορφώνουν τις μισθολογικές διαφορές μεταξύ των δύο φύλων (Αρβανίτης, 2006).

Ένα από τα σημαντικά δημογραφικά χαρακτηριστικά που επηρεάζουν αυτές τις διαφορές είναι ο αριθμός των παιδιών και η διαφορά ηλικίας τους στην ίδια οικογένεια. Οι άνδρες με μεγάλες οικογένειες φαίνεται να κερδίζουν περισσότερα χρήματα σε σχέση με τους άνδρες που έχουν μικρές οικογένειες. Αντίθετα, οι γυναίκες με μεγάλες οικογένειες είναι πιθανό να κερδίζουν λιγότερα από εκείνες με μικρές οικογένειες. Αυτή η παρατήρηση αναδεικνύει τον ρόλο της

οικογενειακής κατάστασης στη διαμόρφωση των φυλετικών διαφορών στα εισοδήματα (Beblo, Beninger, Heinze, & Laisney, 2003).

Επίσης, ο κύκλος ζωής του ανθρώπου αποδεικνύεται κρίσιμος παράγοντας, καθώς οι μικρότερες διαφορές στα εισοδήματα μεταξύ των δύο φύλων εμφανίζονται στις αρχικές φάσεις της επαγγελματικής σταδιοδρομίας. Στη συνέχεια, αυξάνονται κατά τη διάρκεια της εργασιακής ζωής μέχρι την ηλικία των σαράντα πέντε περίπου ετών και μειώνονται όσο περνά ο χρόνος (Acemoglu, Lecture Notes on Labour Economics, 2005).

Συνεπώς, η κατανόηση των παραγόντων που επιδρούν στις μισθολογικές διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών αποτελεί κρίσιμο βήμα προς την κατεύθυνση της ανάπτυξης πολιτικών που θα προωθήσουν την ισότητα στον εργασιακό χώρο και πέραν αυτού.

Στην προσπάθεια να εξηγηθούν οι φυλετικές διαφορές στα εισοδήματα, αναπτύσσονται θεωρίες που εστιάζουν σε παράγοντες όπως ο κύκλος ζωής και η οικογενειακή κατάσταση. Είναι κρίσιμο να ερμηνευτούν οι λόγοι για τους οποίους οι γυναίκες, σε γενικές γραμμές, βρίσκονται σε μια οικονομικά αδιέξοδη θέση. Σε αυτό το πλαίσιο, οι θεωρίες δίνουν έμφαση είτε σε πιθανές ανισότητες που προκύπτουν λόγω αθέμιτων πρακτικών πρόσληψης, είτε στις διαφορετικές επιλογές που κάνουν τα άτομα (Αρβανίτης, 2006).

Αν οι φυλετικές ανισότητες πηγάζουν από αθέμιτες πρακτικές, προκαλείται ανησυχία για το εάν το οικονομικό σύστημα «εκμεταλλεύεται» την εργασία των εργαζομένων υψηλής παραγωγικότητας. Σε τέτοιες περιπτώσεις, η κρατική παρέμβαση μπορεί να αποτελεί αναγκαιότητα για να διορθωθεί αυτή η ανισότητα και να διασφαλιστεί η ισότητα στην αγορά εργασίας.

Από την άλλη πλευρά, αν οι οικονομικές ανισότητες οφείλονται σε διαφορετικές επιλογές των ατόμων, τότε η υιοθέτηση μέτρων όπως η υποχρεωτικά ίση αμοιβή ενδέχεται να οδηγήσει σε άνιση κατανομή πόρων στην οικονομία, δηλαδή είναι αναποτελεσματική (Robinson, 2013).

Συνεπώς, η κατανόηση των αιτιών της φυλετικής διάκρισης στην οικονομική ευημερία είναι ζωτικής σημασίας. Στην αξιολόγηση των αιτιών για τις μισθολογικές διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών, είναι σημαντικό να εξεταστεί η πιθανότητα διάκρισης ή μεροληψίας εντός της αγοράς εργασίας, είτε αυτή συμβαίνει κατά την πρόσληψη είτε κατά τη διαμόρφωση των προτιμήσεων από την οικογένεια ή το εκπαιδευτικό σύστημα.

### 1.3 Θεωρίες διάκρισης

#### 1.3.1 Αρχικές απόψεις αναφορικά με την διάκριση

Οι αρχικές θεωρίες σχετικά με τη διάκριση, που αναπτύχθηκαν κατά την περίοδο πριν από τις έννοιες που διατύπωσε ο Μπέκερ, είχαν ως βάση την κοινωνική πραγματικότητα της εποχής τους, ιδίως όσον αφορά τη θέση των γυναικών. Σύμφωνα με τον Τζαννάτο, από τα μέσα του 19<sup>ου</sup> αιώνα, προέκυψε η σκέψη ότι, παρά την έλλειψη φυσικής ανισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών, οι νόμοι και η κοινωνία επιβάλλουν ανισότητες (Tzannatos, 1990).

Επίσης, τονίστηκε ότι, παρόλο που η φύση δεν δημιουργεί ανισότητες μεταξύ των φύλων, ορισμένοι επιβάλλουν αυτή την ανισότητα μέσω των νόμων. Οι δηλώσεις αυτές προκύπτουν από μια περίοδο όπου οι νόμοι και οι κοινωνικές πρακτικές είχαν τις γυναίκες και τα παιδιά ως ιδιοκτησία των συζύγων, ενώ η περιουσία των γυναικών γινόταν αυτόματα περιουσία του άνδρα μετά τον γάμο.

Σε συνδυασμό με το περιορισμένο δικαίωμα των γυναικών να παίρνουν διαζύγιο με ίσους όρους, την περιορισμένη πρόσβαση στα παιδιά κατά τον χωρισμό, και την απαγόρευση των γυναικών να ψηφίζουν, αυτές οι συνθήκες προκάλεσαν έντονες συζητήσεις σχετικά με την θέση των γυναικών στην κοινωνία και την αγορά εργασίας.

Στο πλαίσιο αυτό, οι αναλυτές της εποχής αναγνώρισαν ποικίλους λόγους για το χαμηλό εισόδημα των γυναικών. Παράγοντες όπως τα έθιμα, η κοινή γνώμη, η μη πρωταρχική ανάγκη της γυναίκας για εργασία, η χαμηλότερη παραγωγικότητα, η έλλειψη συνδικαλιστικής οργάνωσης, η ανεπαρκής μόρφωση και οι περιορισμένες ευκαιρίες για εναλλακτική εργασία θεωρήθηκαν σημαντικοί παράγοντες που επηρέαζαν τα εισοδήματα των γυναικών.

Ως εκ τούτου, οι απόψεις αυτές καθόρισαν την αρχή μιας διαμάχης που ακολούθησε, προσφέροντας μια βάση για την εξέλιξη των θεωριών διάκρισης στον τομέα της απασχόλησης (Αρβανίτης, 2006).

Οι θεωρίες που αναφέρονται, σύμφωνα με τον (Tzannatos, 1990) περιλαμβάνουν τις απόψεις των Edgeworth (1922) και Fawcett (1917, 1918) σχετικά με τη διάκριση στην αγορά εργασίας, επικεντρώνοντας την προσοχή τους στην υπόθεση της «συσσώρευσης» ή «συνωστισμού» του πληθυσμού, γνωστής και ως «επαγγελματικός διαχωρισμός». Σύμφωνα με αυτήν την υπόθεση, οι γυναίκες είναι υπερεκπροσωπημένες σε ορισμένους κλάδους εργασίας, με αποτέλεσμα να

δυναστεύονται τα εισοδήματά τους σε αυτούς τους κλάδους, εφόσον οι υπόλοιποι παράγοντες παραμένουν σταθεροί (*seterisparibus*) (Tzannatos, 1990).

Στην ουσία, η υπόθεση αυτή υποστηρίζει ότι οι γυναίκες εντοπίζονται σε συγκεκριμένες επαγγελματικές κατηγορίες που θεωρούνται «γυναικείες δουλειές», με αποτέλεσμα να λαμβάνουν χαμηλότερες αμοιβές. Οι ακριβείς λόγοι πίσω από αυτήν τη συγκέντρωση των γυναικών σε συγκεκριμένους τομείς εργασίας μπορεί να οφείλονται σε κοινωνικές προκαταλήψεις, στερεότυπα ρόλων, ή ακόμη και σε περιορισμούς που επιβάλλουν οι κοινωνικοί κανόνες (Αρβανίτης, 2006).

Παρά τις αναλύσεις των Edgeworth και Fawcett, η υπόθεση της «συσσώρευσης» και του «επαγγελματικού διαχωρισμού» επικρίθηκε από τον Florence (1931), ο οποίος υποστήριξε ότι οι πιο σημαντικοί παράγοντες για την εξήγηση των διαφορών στα εισοδήματα μεταξύ των φύλων είναι η σχετική αδράνεια των γυναικών στην αγορά εργασίας λόγω οικογενειακών και κοινωνικών κανόνων συμπεριφοράς, καθώς και η αντίσταση των ανδρών να εργαστούν υπό την επίβλεψη των γυναικών. Σύμφωνα με αυτήν την αντίληψη, η διαφορά στα εισοδήματα δεν οφείλεται τόσο στη φύση της εργασίας όσο στους κοινωνικούς κανόνες και τις στερεότυπες αντιλήψεις (Kanellopoulos & Manromaras, 2002).

Επιπλέον, ο Pigou (1952) ενισχύει αυτήν την άποψη, χαρακτηρίζοντας την «άγνοια και ανευθυνότητα των εργοδοτών» ως πιθανό αίτιο για τις χαμηλότερες αμοιβές των γυναικών, προσθέτοντας πτυχές στρατηγικής σημασίας στην εξήγηση αυτή (Giziakis & Goulielmos, 2002).

Συνοψίζοντας, οι απόψεις αυτές ανοίγουν τον διάλογο για την εξέταση των κοινωνικών παραγόντων που επηρεάζουν τις εργασιακές ευκαιρίες και τα εισοδήματα των γυναικών.

### **1.3.2 Η θεωρία του Becker**

Στη θεωρία του Becker (1957) για τη διάκριση, ο κεντρικός πυλώνας βασίζεται στη συνειδητή ή σωματική ενόχληση (*physical disutility*). Σύμφωνα με τον Becker, ορισμένα άτομα ενδέχεται να προτιμούν να αντιμετωπίζουν τα έξοδα της διάκρισης παρά να έλθουν σε επαφή με μέλη συγκεκριμένων ομάδων. Η «ενόχληση» αυτή πηγάζει από ένα συγκεκριμένο πλαίσιο αποζητήσεων και προτιμήσεων. Στα λόγια του Becker, εάν κάποιο άτομο έχει «επιθυμία /προτίμηση (*taste*)» για διάκριση, τότε θα πρέπει να συμπεριφέρεται σαν να είναι διατεθειμένο να πληρώσει κάποιο κόστος, είτε απευθείας είτε με τη μορφή μειωμένου εισοδήματος, προκειμένου να διατηρεί σχέσεις με συγκεκριμένες ομάδες (Αρβανίτης, 2006).

Η προτίμηση αυτή συνεπάγεται ένα κόστος, το οποίο μπορεί να εκφραστεί είτε ως απώλεια εισοδήματος είτε ως θυσία κέρδους, την οποία το άτομο είναι πρόθυμο να υποστεί για να διατηρήσει αυτήν την προνομιακή στάση. Ο Becker θεωρεί αυτά τα ερεθίσματα ως δεδομένα και δεν αναζητά να εξηγήσει την προέλευσή τους. Κατά την άποψή του, απλώς παρατηρείται η ύπαρξη της προτίμησης για τη διάκριση (Heckman, Tobias, & Vytlačil, 2003)

Στην περίπτωση πραγματικής διάκρισης, όπως την περιγράφει ο Becker, το άτομο πρέπει να είναι έτοιμο να πληρώσει ή να υποστεί απώλεια εισοδήματος για το προνόμιο αυτό. Αυτή η απλούστατη άποψη φτάνει στην ουσία της έννοιας της προκατάληψης (prejudice) και της διάκρισης, σύμφωνα με την ερμηνεία του Becker (1957). Συνοψίζοντας, η θεωρία αυτή επισημαίνει τον ρόλο της συνειδητής επιλογής και της προτίμησης για διάκριση ως παράγοντες που συντελούν στη διαμόρφωση της διάκρισης στην κοινωνία (Jurajda, 2003).

Σύμφωνα με τη θεωρία του Becker, η οποία βασίζεται στην ιδέα ότι τα οικονομικώς ανεξάρτητα άτομα επιδιώκουν να μεγιστοποιήσουν τη συνολική τους χρησιμότητα και όχι απλώς το εισόδημά τους, οι συναρτήσεις χρησιμότητας περιλαμβάνουν μια μεταβλητή που αντιπροσωπεύει τις προτιμήσεις τους για διάκριση. Αυτό σημαίνει ότι οι άνθρωποι μπορεί να έχουν κάποιες προτιμήσεις ή «επιθυμία» για διάκριση κατά βάση σε εθνοτική, φύλο ή άλλη (Tzannatos, 1990).

Ο Becker θεωρεί ότι, όταν εμφανίζεται πραγματική διάκριση, το άτομο είναι πρόθυμο να πληρώσει ή να υποστεί απώλεια εισοδήματος για να διατηρήσει αυτήν την προνομιακή στάση. Το μέγεθος της προτίμησης για διάκριση μετριέται από τον συντελεστή διάκρισης. Αυτή η προσέγγιση βασίζεται στην υπόθεση ότι η διάκριση αντιμετωπίζεται ως ένα είδος αγαθού, για το οποίο είναι πρόθυμοι να πληρώσουν κάποιο κόστος (Acemoglu, Lecture Notes on Labour Economics, 2005)

Από την ανάλυση του Becker προκύπτουν δύο κύρια συμπεράσματα. Καταρχάς, οι εργοδότες που εφαρμόζουν διακρίσεις δεν εκμεταλλεύονται βέλτιστα τις εισροές των συντελεστών παραγωγής για να ελαχιστοποιήσουν το κόστος παραγωγής. Αυτοί οι εργοδότες είναι πρόθυμοι να αποφύγουν την πρόσληψη εργαζομένων, όπως γυναίκες, αν και, το οριακό τους έσοδο υπερβαίνει τον αντίστοιχο μισθό. Διακρίσεις σε βάρος των γυναικών οδηγούν σε λιγότερη απασχόληση αυτών σε σχέση με περιπτώσεις όπου δεν υπάρχουν τέτοιες διακρίσεις.

Δεύτερον, επειδή οι εργοδότες που κάνουν διακρίσεις αντιμετωπίζουν υψηλότερο κόστος, οι ανταγωνιστικές δυνάμεις της αγοράς αναμένεται να μειώσουν τις διακρίσεις με την πάροδο του χρόνου (Αρβανίτης, 2006).

#### 1.4 Οικονομική διάκριση μισθών

Η διάκριση στους μισθούς μεταξύ ανδρών και γυναικών αποτελεί ένα σημαντικό ζήτημα ακόμη και για την κυρίαρχη οικονομική σκέψη, δηλαδή η ανάλυση της «ίδιας παραγωγικότητας» αποτελεί κρίσιμη προσέγγιση για την αντιμετώπιση αυτού του φαινομένου. Εάν δεν υπάρχουν διαφορές τότε οι μισθοί πρέπει να είναι ίδιοι για άνδρες και γυναίκες με την ίδια παραγωγικότητα (Robinson, 2013).

Ωστόσο, η πρόκληση είναι πώς ορίζουμε και μετράμε την «ίδια παραγωγικότητα». Οι μετρήσεις πρέπει να γίνονται σε ομοιογενή μεγέθη, δηλαδή να λαμβάνουν υπόψη διάφορους παράγοντες όπως η εκπαίδευση, η εργασιακή εμπειρία και ο χρόνος παραμονής σε μια επιχείρηση. Η έρευνα αποκαλύπτει ότι σε ομοιογενείς συγκρίσεις η παραγωγικότητα των γυναικών μπορεί να είναι 20% - 30% χαμηλότερη από εκείνη των ανδρών (Αρβανίτης, 2006).

Κατά τη μέτρηση της παραγωγικότητας, είναι σημαντικό να ληφθούν υπόψη διάφοροι παράγοντες που επηρεάζουν την απόδοση στην εργασία. Παραδείγματος χάριν, μεταβλητές όπως η μόρφωση, η εργασιακή εμπειρία, η ηλικία και άλλες πιστοποιήσεις μπορούν να αποτελέσουν παράγοντες που επηρεάζουν την απόδοση ενός εργαζομένου (Tzannatos, 1990).

Παραδείγματος χάριν, ο Melani (1983) αναφέρει μια περίπτωση δικαστικής αγωγής κατά του City University της Νέας Υόρκης, όπου αποδείχθηκε ότι υπήρχε μισθολογική διάκριση κατά των γυναικών. Οι μεταβλητές που χρησιμοποιήθηκαν για να υποστηρίξουν αυτήν την κατηγορία περιλάμβαναν την ηλικία, τα έτη υπηρεσίας, τον βαθμό πτυχίου και τον αριθμό των πτυχίων και πιστοποιητικών. Αυτές οι παράμετροι χρησιμεύουν ως ανεξάρτητες μεταβλητές για την αξιολόγηση των αμοιβών με βάση την παραγωγικότητα (Acemoglu, Lecture Notes on Labour Economics, 2005)

Συνεπώς, η ποσοτική διερεύνηση με τη χρήση «κατά προσέγγιση μεταβλητών» (proxy variables), παρότι θεωρείται ατελής, αποτελεί το κύριο μέσο για την ανάλυση της παραγωγικότητας και των μισθών μεταξύ διαφορετικών φύλων στη διεθνή βιβλιογραφία.

Η υπόθεση του «συνωστισμού» αναδεικνύεται ως μια δημοφιλής εξήγηση για τον λόγο πίσω από τις μισθολογικές διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών στην αγορά εργασίας. Σύμφωνα



με αυτήν, οι γυναίκες κερδίζουν λιγότερο επειδή καταλήγουν σε «γυναικείες δουλειές», με αποτέλεσμα να συνωστιζονται σε λιγότερες και λιγότερο αμειβόμενες θέσεις εργασίας (Barry, Bettio, Figueiredo, Grimshaw, & Maier, 2001)

Για να εξεταστεί η υπόθεση «συνωστισμού», προτείνεται η υπολογιστική αξιολόγηση του βαθμού με τον οποίο οι διακρίσεις και οι κοινωνικές δομές στην αγορά εργασίας επηρεάζουν τις μισθολογικές διαφορές. Αυτό γίνεται με τον υπολογισμό του τι θα συμβεί εάν αντιστραφούν οι διακρίσεις επαγγελμάτων, δηλαδή εάν οι γυναίκες κατέληγαν σε θέσεις που συνήθως κατέχουν οι άνδρες και αντιστρόφως (Bertrand & Hallock, 2001).

Παρόλα αυτά, αυτή η τεχνική έχει το μειονέκτημά της, καθώς εξαρτάται σημαντικά από τον τρόπο που ορίζεται ένα επάγγελμα. Για παράδειγμα, αν κάποιος συγκρίνει τις αμοιβές ενός συγκεκριμένου επαγγέλματος ανάμεσα σε άνδρες και γυναίκες στην ίδια επιχείρηση, η διαφορά που θα προκύψει είναι ελάχιστη σε σχέση με την περίπτωση που δεν λαμβάνει υπόψη του την επιχείρηση.

Εν γένει, αυτή η υπόθεση αναδεικνύει μια προκλητική πτυχή του φύλου στην αγορά εργασίας και καλεί τους ερευνητές να εξετάσουν προσεκτικά τον τρόπο με τον οποίο τα επαγγέλματα κατανομούνται μεταξύ ανδρών και γυναικών.

Σε μια εναλλακτική προσέγγιση, μπορεί να εξεταστούν αν τα επαγγέλματα που απασχολούν υψηλότερο ποσοστό γυναικών πληρώνουν χαμηλότερους μισθούς, διατηρώντας σταθερά τα προσωπικά χαρακτηριστικά παραγωγικότητάς τους. Στην περίπτωση αυτή, η υπόθεση είναι ότι οι «γυναικείες δουλειές» αμείβονται λιγότερο, όχι λόγω χαμηλότερης παραγωγικότητας, αλλά εξαιτίας της συγκέντρωσης των γυναικών σε συγκεκριμένες επαγγελματικές κατηγορίες.

Σε περίπτωση παλινδρόμησης μισθών, ένα υψηλό ποσοστό γυναικών υποδηλώνει ότι η σύνθεση των ανδρών και γυναικών σε ένα επάγγελμα εξηγεί ένα μεγάλο ποσοστό των μισθολογικών διαφορών. Αυτή η προσέγγιση υποστηρίζει την ιδέα ότι οι «γυναικείες δουλειές» αμείβονται λιγότερο, όχι λόγω χαμηλότερης παραγωγικότητας, αλλά λόγω συγκέντρωσης των γυναικών σε αυτές τις θέσεις εργασίας (Αρβανίτης, 2006).

Επίσης, οι γυναίκες βρίσκονται σε μειονεκτική θέση όταν εργάζονται σε συνθήκες όπου προβλέπεται κατάρτιση στη θέση εργασίας. Αυτό οδηγεί στον περιορισμό των ευκαιριών για κατάρτιση των γυναικών, εξαιτίας της μικρότερης αναμενόμενης παραμονής τους στο εργατικό δυναμικό της επιχείρησης. Αυτή η πτυχή ενδέχεται να συμβάλει στην ανισότητα στην

κατάρτιση και, κατά συνέπεια, στις μισθολογικές διαφορές (Kanellopoulos & Manromaras, 2002).

Όσον αφορά τη μεταβλητή του ποσοστού γυναικών, προκύπτει ότι ενώ μειώνεται ο λόγος αμοιβής ανδρών-γυναικών με την αύξηση του ποσοστού γυναικών, αυτή η μείωση δεν είναι στατιστικά σημαντική. Άλλες μελέτες, όμως, έχουν εντοπίσει σημαντικές επιδράσεις. Για παράδειγμα, η διαφορά αμοιβής μεταξύ ενός επαγγέλματος χωρίς γυναίκες και ενός που απασχολεί 100% γυναίκες υποδηλώνει μια μείωση στη διαφορά αμοιβών ανδρών-γυναικών της τάξης του 3%. Ωστόσο, είναι πιθανό η μεταβλητή του ποσοστού γυναικών να υποδεικνύει και άλλες μη-μετρήσιμες διαφορές στην παραγωγικότητα ή στις προτιμήσεις (Acemoglu, Lecture Notes on Labour Economics, 2005)

Συνολικά, ενώ ο διαχωρισμός των επαγγελμάτων μπορεί να εξηγεί μέρος των μισθολογικών διαφορών, η συνολική επίδραση φαίνεται όχι στατιστικά σημαντική, καθιστώντας σημαντικό τον ρόλο άλλων παραγόντων, όπως η κατάρτιση και οι προτιμήσεις στην κατανόηση των μισθολογικών ανισοτήτων μεταξύ ανδρών και γυναικών.

## 1.5 Διάκριση και δομή αγορών εργασίας

Η σύνδεση διάκρισης και ανταγωνισμού αποτελεί αντικείμενο έρευνας και συζήτησης, καθώς τίθεται το ερώτημα εάν ο ανταγωνισμός στην αγορά εργασίας έχει ως αποτέλεσμα μικρότερη μισθολογική διάκριση μεταξύ ανδρών και γυναικών. Οι απόψεις περί αυτού δίστανται και διάφορες μελέτες έχουν προσπαθήσει να διαπιστώσουν τη σχέση αυτή (Αρβανίτης, 2006).

Αρχικά, ο Becker (1957) εξέτασε τη σχέση μεταξύ μισθολογικής διάκρισης και μονοπωλίου, καταλήγοντας στο συμπέρασμα ότι η διάκριση είναι πιο πιθανή σε μονοπωλιακούς κλάδους. Περαιτέρω έρευνα, όμως, από τον Sloane (1985) επεσήμανε ότι υπάρχει μικρότερη μισθολογική διάκριση και καλύτερες ευκαιρίες εργασίας για τους μαύρους στην περίπτωση που η αγορά παρουσιάζει περισσότερο ανταγωνισμό (Tzannatos, 1990).

Ωστόσο, όσον αφορά τις γυναίκες, η εικόνα δεν είναι τόσο σαφής. Οι Polachek&Siebert (1993), αναλύοντας πέντε μελέτες, συμπέραναν ότι μόνο δύο από αυτές υποστηρίζουν την ιδέα μεγαλύτερης αμοιβής για τις γυναίκες σε ανταγωνιστικούς κλάδους. Επιπλέον, μια μελέτη σχετικά με τον τραπεζικό κλάδο στις ΗΠΑ έδειξε ότι οι γυναίκες έχουν περισσότερες πιθανότητες να αναδειχθούν σε υψηλές θέσεις στις τοπικές αγορές εργασίας όπου υπάρχει μεγαλύτερος ανταγωνισμός (Acemoglu, Naidu, Restrepo, & Robinson, 2013)

Εν κατακλείδι, η σύνδεση μεταξύ διάκρισης και ανταγωνισμού στην αγορά εργασίας παραμένει αμφιλεγόμενη και εξαρτάται από πολλούς παράγοντες, όπως οι επιχειρηματικές πρακτικές, οι κοινωνικές παραδόσεις και η νομοθεσία. Γι' αυτό, οι περαιτέρω έρευνες μπορούν να προσφέρουν επιπλέον φως σε αυτό το σημαντικό θέμα.

Φυσικά η διάκριση στις αμοιβές ανδρών και γυναικών μπορεί να μειωθεί με την επικράτηση ανταγωνιστικών διαδικασιών στην αγορά εργασίας. Σύμφωνα με αυτήν την θεώρηση, αν ορισμένες επιχειρήσεις προβαίνουν σε διακρίσεις πληρώνοντας λιγότερο τις γυναίκες για την ίδια παραγωγικότητα σε σχέση με τους άνδρες, τότε μια ανταγωνιστική δυναμική θα οδηγούσε στην εξάλειψη αυτών των διακρίσεων (Berg, Ostry, Tsangarides, & Yakhshilikon, 2018)

Η διαδικασία αυτή θα λειτουργήσει με τον εξής τρόπο: οι γυναίκες, αντιλαμβανόμενες τις διακρίσεις, θα τείνουν να αποφεύγουν τις επιχειρήσεις που πρακτικά τις αδικούν. Αυτό θα οδηγήσει σε μια αύξηση των μισθών των γυναικών σε σύγκριση με τους άνδρες, καθώς και σε περισσότερες ευκαιρίες απασχόλησης για τις γυναίκες σε επιχειρήσεις που είναι αμερόληπτες.

Τελικά, αυτή η ανταγωνιστική διαδικασία θα οδηγήσει σε μια τάση διαχωρισμού στην αγορά εργασίας, όπου οι επιχειρήσεις θα διακρίνονται ανάλογα με το αν πραγματοποιούν ή όχι διακρίσεις (Berg, Ostry, Tsangarides, & Yakhshilikon, 2018)

Παρατηρείται, επίσης, ότι η διαδικασία αυτή είναι πιο πιθανή να συμβεί σε μεγάλες πόλεις, όπου υπάρχει περισσότερη επιλογή επιχειρήσεων για απασχόληση, προσφέροντας έτσι περισσότερες ευκαιρίες στις γυναίκες να επιλέξουν επιχειρήσεις που δεν πραγματοποιούν διακρίσεις. Αντίστοιχα, σε μικρότερες πόλεις ή περιοχές, όπου η δυνατότητα επιλογής επιχειρήσεων είναι πιο περιορισμένη, η διαδικασία αυτή μπορεί να είναι πιο δύσκολη.

Συνολικά, η έρευνα υποστηρίζει την ιδέα ότι ο ανταγωνισμός ενισχύει τις ευκαιρίες για τις γυναίκες στην αγορά εργασίας, καθώς οι επιχειρήσεις που πραγματοποιούν διακρίσεις αντιμετωπίζουν δυνητική απώλεια στελεχών (Maroto, 2020).

Από την άλλη, η μελέτη του Moore (1983) προσφέρει μια ενδιαφέρουσα προοπτική, συγκρίνοντας ελεύθερους επαγγελματίες με εργαζόμενους και εξετάζοντας την εκδήλωση της διάκρισης στην εργασία. Παρόλο που ορισμένοι θα περίμεναν ότι η διάκριση θα ήταν πιο εμφανής στον τομέα των εργαζομένων, ο Moore διαπιστώνει ότι τα μειονεκτήματα που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στην αμοιβή και στη συμμετοχή στα ελεύθερα επαγγέλματα είναι παρόμοια με αυτά των εργαζομένων (Αρβανίτης, 2006).

Δηλαδή, η ιδιότητα του εργαζομένου δεν φαίνεται να είναι η κύρια αιτία για τη σχετικά χαμηλότερη αμοιβή των γυναικών. Η έρευνα υπονοεί, δηλαδή, ότι οι παράγοντες που συμβάλλουν στη διάκριση και στις δυσκολίες των γυναικών στον χώρο εργασίας είναι κοινοί και στους δύο τομείς.

Ο Moore, επίσης, δεν εντοπίζει τον λόγο για τον οποίο η αμοιβή των γυναικών στα ελεύθερα επαγγέλματα θα ήταν υψηλότερη από αυτήν των μισθωτών γυναικών. Αυτό υποδηλώνει ότι παρά την αυξανόμενη ανεξαρτησία και ελευθερία που προσφέρει η ιδιότητα του ελεύθερου επαγγελματία, οι γυναίκες εξακολουθούν να αντιμετωπίζουν παρόμοιες δυσκολίες σε θέματα αμοιβής και εκεί.

Αυτή η έρευνα ενισχύει την ιδέα ότι οι διακρίσεις στον χώρο εργασίας έχουν ρίζες που ξεπερνούν την απλή κατηγοριοποίηση μεταξύ μισθωτών εργαζομένων και ελεύθερων επαγγελματιών. Εν τέλει, η έρευνα υποδεικνύει ότι η αντιμετώπιση των γυναικών στην αγορά εργασίας πρέπει να εξετάζεται ως ένα σύνθετο και πολυπαραγοντικό φαινόμενο (Αρβανίτης, 2006).

## **1.6 Η σημασία της μισθολογικής ανισότητας στην οικονομική ανάπτυξη**

Ορισμένοι ερευνητές, όπως οι Baselgia and Foellmi (2022), παρατηρούν πως η έρευνα για τις οικονομικές ανισότητες αντιμετωπίζει την πρόκληση της έλλειψης κοινού ορισμού, καθώς οι αντιλήψεις διαφέρουν ανάλογα με τον σκοπό της έρευνας και τα διαθέσιμα στοιχεία. Οι οικονομικές ανισότητες εκτιμώνται μέσω διαφόρων μεταβλητών, όπως το εισόδημα, οι μισθοί, η κατανάλωση, το κατά κεφαλήν ΑΕΠ, το επίπεδο φτώχειας, κ.λπ. (Baselgia & Foellmi, 2022).

Η σχέση μεταξύ ανισοτήτων και οικονομικής ανάπτυξης, όπως αναφέρεται στη βιβλιογραφία, μπορεί να αναλυθεί με διάφορους τρόπους (Πνευματικός, 2023):

α) Αλληλεπιδράσεις της αγοράς και οικονομικών πολιτικών: Σε συνθήκες τέλει ανταγωνιστικής αγοράς και υψηλού επιπέδου τεχνολογίας, το επίπεδο παραγωγής και η κατανομή των παραγόντων καθορίζονται ταυτόχρονα. Οι τεχνολογικές μεταβολές μπορεί να επηρεάσουν τις ανισότητες και την ανάπτυξη εξίσου. Σε ανοιχτές οικονομίες με διακρατικές και διαπεριφερειακές εμπορικές συναλλαγές, η ανάπτυξη και οι ανισότητες μπορεί να ακολουθούν αυξητικές τάσεις (Foellmi, Wuerbler, & Zweimuller, 2014). Επιπλέον, κρατικές παρεμβάσεις όπως η φορολογία και η παροχή δημόσιων αγαθών, όπως η εκπαίδευση,

αποτελούν βασικούς παράγοντες που επηρεάζουν ταυτόχρονα τις ανισότητες και την ανάπτυξη.

β) Επίδραση της ανάπτυξης στις ανισότητες: Η θεωρία του Simon Kuznets (1955) προβλέπει ότι οι ανισότητες αυξάνονται στα πρώιμα στάδια της οικονομικής ανάπτυξης, μετά από το οποίο μειώνονται. Αυτό συμβαίνει καθώς οι εργαζόμενοι μετακινούνται από τον παραδοσιακό στον σύγχρονο τομέα, μειώνοντας σταδιακά τις ανισότητες. Παρόλα αυτά, πρόσφατες εμπειρικές μελέτες αμφισβητούν την γενική εγκυρότητα αυτής της υπόθεσης (Piketty, 2014).

Καταλήγοντας, η σύνθετη σχέση μεταξύ ανισοτήτων και οικονομικής ανάπτυξης απαιτεί πολυδιάστατη ανάλυση, λαμβάνοντας υπόψη διάφορες παραμέτρους και συνθήκες που επηρεάζουν αυτήν την αλληλεπίδραση.

Η σχέση μεταξύ της κατανομής του εισοδήματος και της οικονομικής ανάπτυξης αποτελεί ένα βασικό θέμα που έχει διερευνηθεί εκτενώς από την οικονομική θεωρία και την εμπειρική έρευνα. Τονίζεται, ωστόσο, ότι οι εισοδηματικές ανισότητες επηρεάζουν την ανάπτυξη με διάφορους τρόπους, εξαρτώμενους από παράγοντες όπως οι συνθήκες της αγοράς και ο αναδιανεμητικός χαρακτήρας των κοινωνικών δαπανών. Αυτή η σχέση είναι, επίσης, δυναμική και εξελίσσεται με την πάροδο του χρόνου, συνδεδεμένη με το επίπεδο οικονομικής ανάπτυξης (Bubbico & Freytag, 2018).

Μία σημαντική πτυχή που έχει τεθεί υπό συζήτηση είναι η επίδραση της τεχνολογικής προόδου στις οικονομικές ανισότητες. Σύμφωνα με τους Aiyar and Ebeke (2020), η εξάπλωση της τεχνολογίας έχει επιδεινώσει τις οικονομικές ανισότητες. Ειδικότερα, η τεχνολογική πρόοδος επιδεινώνει το μισθολογικό χάσμα, επιβραβεύοντας τα υψηλά επίπεδα δεξιοτήτων, ιδίως σε κλάδους υψηλής αξίας όπως οι Τεχνολογίες Πληροφορικής και Επικοινωνιών (ΤΠΕ). Παράλληλα, ο αυτοματισμός σε πολλές περιπτώσεις οδηγεί εργαζόμενους με χαμηλά και μεσαία επίπεδα δεξιοτήτων εκτός αγοράς εργασίας (Aiyar & Ebeke, 2020).

Ένα άλλο κρίσιμο θέμα προς διερεύνηση είναι ο τρόπος με τον οποίο η παγκοσμιοποίηση επηρεάζει το επίπεδο των ανισοτήτων. Σύμφωνα με εμπειρικές έρευνες, η επίδραση των εμπορικών συναλλαγών στις ανισότητες εξαρτάται από τους θεσμούς της αγοράς εργασίας και την κυβερνητική πολιτική. Οι άκαμπτοι θεσμοί στην αγορά εργασίας μπορεί να οδηγήσουν σε καλύτερες αποδοχές για τους εργαζόμενους, αλλά μπορεί επίσης να συμβάλουν στην αύξηση της ανεργίας, διατηρώντας τις ανισότητες σε υψηλά επίπεδα.

Επιπλέον, δημογραφικά χαρακτηριστικά, όπως η σύνθεση των νοικοκυριών, μπορούν επίσης να επηρεάσουν το επίπεδο των ανισοτήτων σε μια οικονομία. Το υψηλό ποσοστό μονομελών οικογενειών, για παράδειγμα, περιορίζει την ικανότητά τους να αποκτούν πόρους και μπορεί να οδηγήσει σε μεγαλύτερες ανισότητες (Heiko & Volwahren, 2017). Τέλος, η μετανάστευση αποτελεί έναν καθοριστικό παράγοντα που μπορεί να διαδραματίσει σημαντικό ρόλο στο επίπεδο των ανισοτήτων μιας οικονομίας (Mdingi & Ho, 2021).

## **1.7 Κοινωνικές συνέπειες της μισθολογικής ανισότητας των φύλων.**

Το ζήτημα των εισοδηματικών ανισοτήτων αποτελεί ένα πολυδιάστατο και περίπλοκο πεδίο μελέτης. Παρά την ποικιλία των προσεγγίσεων και των αξιολογήσεων, δύο βασικές μορφές ανισοτήτων προβάλλονται: αυτές των αποτελεσμάτων (εισόδημα και πλούτος) και αυτές των ευκαιριών. Η παρούσα ανάλυση επικεντρώνεται στις εισοδηματικές ανισότητες και τον τρόπο με τον οποίο συνδέονται με τις ανισότητες πλούτου και ευκαιριών (Πνευματικός, 2023).

Το εισόδημα αποτελεί πιθανώς τον πιο κρίσιμο παράγοντα για την κατανόηση των οικονομικών ανισοτήτων. Πολλοί μελετητές υπογραμμίζουν ότι οι εισοδηματικές ανισότητες αποτελούν ένα κυρίαρχο ζήτημα στη σύγχρονη εποχή (Stiglitz, 2013) (Piketty, 2014). Εμπειρικές έρευνες έχουν δείξει ότι οι εισοδηματικές ανισότητες, μετρούμενες μέσω του συντελεστή Gini, έχουν αυξηθεί σημαντικά από τα μέσα της δεκαετίας του 1970 στις βιομηχανικές οικονομίες. Αυτό αντιβαίνει την παρατηρούμενη μείωση των εισοδηματικών ανισοτήτων σε σύγκριση με τις αρχές του 20ού αιώνα (Peterson, 2017).

Οι εισοδηματικές ανισότητες αντικατοπτρίζουν κυρίως τους στόχους και την αποτελεσματικότητα του συστήματος κοινωνικής πρόνοιας και το εύρος του διανεμητικού ρόλου του κράτους. Η αντιμετώπισή τους αποτελεί κεντρικό στόχο της οικονομικής πολιτικής σε παγκόσμιο επίπεδο. Γενικά, η κατανομή του εισοδήματος, και ειδικότερα οι κανόνες που τη διέπουν, αποτελεί ένα κρίσιμο θέμα της οικονομικής επιστήμης, σύμφωνα ακόμα και με τους κλασικούς οικονομολόγους όπως ο AdamSmith, ο DavidRicardo και ο KarlMarx, ενώ είναι πρώτης προτεραιότητας για τους οικονομολόγους των λεγόμενων «ετερόδοξων» σχολών σκέψης.

Συνοπτικά, οι εισοδηματικές ανισότητες ορίζονται ως η άνιση κατανομή του εισοδήματος μεταξύ του ενεργού πληθυσμού μιας οικονομίας. Ο υπολογισμός τους πραγματοποιείται κυρίως σε επίπεδο νοικοκυριού, συναθροίζοντας τα εισοδήματα όλων των μελών και

σταθμίζοντάς τα βάσει του αριθμού και της ηλικίας τους. Η αντιμετώπιση αυτών των ανισοτήτων έχει ουσιαστική σημασία για πολλούς λόγους (Πνευματικός, 2023):

- Ηθικοί λόγοι: Η ύπαρξη εξαιρετικά πλούσιων ή φτωχών ατόμων μπορεί να θεωρηθεί ηθικά μη αποδεκτή. Η ηθική αυτή αντίληψη βασίζεται στην ιδέα της δικαιοσύνης και της ισότητας.
- Κοινωνικές επιπτώσεις της φτώχειας: Η φτώχεια μπορεί να έχει αρνητικές κοινωνικές επιπτώσεις στην παραγωγικότητα, την υγεία, και την εκπαίδευση. Η εξισορρόπηση των εισοδημάτων μπορεί να συμβάλει στη βελτίωση αυτών των παραγόντων ποιότητας του βίου.
- Οικονομικοί λόγοι: Η μεταφορά εισοδήματος από τους πλούσιους προς τους φτωχούς μπορεί να θεωρηθεί οικονομικά σκόπιμη, καθώς η βελτίωση της ευημερίας των φτωχών συμβάλλει στη συνολική κοινωνική ευημερία.

Αξίζει να τονιστεί στο σημείο αυτό ότι οι ορισμοί των παραπάνω εννοιών (πχ. ευημερία, κοινωνία, δικαιοσύνη, ισότητα, ηθική) διαφέρουν ως προς τους «πολιτισμούς», οι οποίοι με τη σειρά τους διαφέρουν ως προς την «ιεράρχηση των ανθρωπίνων αναγκών», και τον χωροχρόνο, κυρίως. Προφανώς, το θέμα έχει βαθιά «φιλοσοφική» διάσταση.

Καταλήγοντας, η αντιμετώπιση των εισοδηματικών ανισοτήτων αποτελεί κεντρική πρόκληση για την οικονομική πολιτική και απαιτεί ολοκληρωμένες προσεγγίσεις που λαμβάνουν υπόψη την πολυπλοκότητα του θέματος.

Στον κόσμο της οικονομίας, οι εισοδηματικές ανισότητες αποτελούν ένα πολυδιάστατο φαινόμενο, το οποίο έχει επιπτώσεις σε πολλά επίπεδα. Αν και ορισμένες χώρες, όπως η Ολλανδία και η Γερμανία, δεν αντιμετωπίζουν υψηλά επίπεδα εισοδηματικών ανισοτήτων, αυτές του πλούτου παρουσιάζουν αυξητικές τάσεις, κυρίως λόγω παραγόντων όπως η κληρονομική διαδοχή και η αύξηση των αξιών των ακινήτων.

Σύμφωνα με έρευνες των (Jianu, Dinu, Huru, & A., 2021), οι εισοδηματικές ανισότητες καλύπτουν ποικίλα μετρήσιμα δεδομένα, τα οποία εξαρτώνται από πολλούς παράγοντες, όπως οι ευκαιρίες που προκύπτουν κατά τη γέννηση, οι επιλογές που διαθέτει κάποιος στη ζωή του, καθώς και διάφορες ευνοϊκές ή μη συγκυρίες. Η ανομοιομορφία σε αυτούς τους παράγοντες δημιουργεί ανισότητες στις ευκαιρίες, με την παροχή ίσων ευκαιριών να αποτελεί διαχρονικό στόχο πολιτικής, αν και αυτού του είδους οι ανισότητες είναι δύσκολο να ποσοτικοποιηθούν (Jianu, Dinu, Huru, & A., 2021).

Επίσης, η ύπαρξη έντονα άνισων ευκαιριών ενδέχεται να επηρεάσει τα επίπεδα εισοδηματικών ανισοτήτων και αντιστρόφως. Η έλλειψη ίσων ευκαιριών μπορεί να οδηγήσει σε αυξημένες εισοδηματικές ανισότητες, καθώς οι δυνατότητες των ατόμων περιορίζονται λόγω των κακών συνθηκών κατά τη γέννησή τους. Αντίστροφα, η μεγάλη εισοδηματική ανισότητα μπορεί να οδηγήσει σε μικρότερη ισότητα ευκαιριών για τις επόμενες γενιές.

Είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι η αύξηση των εισοδηματικών ανισοτήτων σε μια οικονομία μπορεί να θέσει σε κίνδυνο την ανάπτυξη της. Ειδικά όταν τα επίπεδα φτώχειας αυξάνονται σε όλο το φάσμα του εισοδήματος λόγω των ανισοτήτων, τα άτομα στο κάτω μέρος της κατανομής ενδέχεται να μην έχουν τα κεφάλαια για να επενδύσουν στην εκπαίδευση και την κατάρτισή τους, επηρεάζοντας αρνητικά την οικονομία συνολικά. Συνεπώς, η ανάγκη για κατάλληλη πολιτική που θα αντιμετωπίζει τις εισοδηματικές και ευκαιριακές ανισότητες αναδεικνύεται ως επιτακτική (Πνευματικός, 2023).

### **1.7.1 Οι εισοδηματικές ανισότητες και η σχέση τους με την υγεία**

Οι επιδράσεις των εισοδηματικών ανισοτήτων στην υγεία και τη θνητότητα των ανθρώπων αποτελούν αντικείμενο εκτεταμένης έρευνας στη σύγχρονη βιβλιογραφία. Η βιβλιογραφία αυτή κατηγοριοποιείται σε δύο βασικές ομάδες, οι οποίες εστιάζουν είτε στη σχέση μεταξύ διαφορετικών επιπέδων εισοδήματος και θνητότητας σε διάφορες χώρες, είτε στις σχέσεις μεταξύ αυτών των μεταβλητών εντός μιας χώρας σε εθνικό ή περιφερειακό επίπεδο (Wagstaff & Doorslaer, 2000).

Σχετικά με την πρώτη ομάδα μελετών, είναι σημαντικό να επισημανθεί ότι σχεδόν όλες καταλήγουν στο συμπέρασμα ότι τα χαμηλότερα εισοδηματικά κλιμάκια συνδέονται με υψηλότερα ποσοστά θνησιμότητας (Wagstaff & Doorslaer, 2000).

Όσον αφορά τη δεύτερη ομάδα μελετών, που επικεντρώνονται στη σχέση μεταξύ εισοδηματικών ανισοτήτων και επιπέδου υγείας εντός μιας χώρας, οι έρευνες αυτές καταλήγουν στο ίδιο συμπέρασμα. Τα χαμηλότερα επίπεδα εισοδήματος συσχετίζονται θετικά με χαμηλότερη ποιότητα υγείας στον γενικό πληθυσμό (Berg, Ostry, Tsangarides, & Yakhshilikov, 2018)(Quadlin, VanHeuvelen, & Ahearn, 2023).

Τα ευρήματα αυτά υποδηλώνουν πως οι οικονομικές ανισότητες επηρεάζουν το επίπεδο υγείας και τη θνητότητα με διάφορους τρόπους. Η έλλειψη πόρων λόγω χαμηλών εισοδημάτων μπορεί να οδηγήσει σε περιορισμένη πρόσβαση σε υπηρεσίες υγείας, παιδείας και άλλες σημαντικές πτυχές της ζωής, επηρεάζοντας συνολικά την υγεία των ατόμων. Κατά συνέπεια,



η αντιμετώπιση των εισοδηματικών ανισοτήτων αναδεικνύεται ως σημαντικό κομμάτι των προσπαθειών για την προώθηση της υγείας και της ευημερίας σε κοινωνικό επίπεδο.

### **1.7.2 Η αναγκαιότητα του «κράτους πρόνοιας» και της «κοινωνικής πολιτικής»**

Η αναγκαιότητα του «κράτους πρόνοιας» και της «κοινωνικής πολιτικής» αποτελούσε σημαντικό πυλώνα της «Ευρωπαϊκής ταυτότητας» κατά τις προηγούμενες δεκαετίες, ειδικά στην περίοδο της «νεοφιλελεύθερης» επέλασης. Σε αυτήν την εποχή, παρατηρούνταν πολύ μικρότερα επίπεδα ανισοτήτων, καθώς οι παρεμβάσεις του κράτους μέσω μεταβιβαστικών πληρωμών αμβλύναν τις οξείες αντιθέσεις.

Το «κράτος πρόνοιας» αντιπροσώπευε την ιδέα ότι το κράτος έχει την υποχρέωση να παρέχει κοινωνική προστασία και υποστήριξη στους πολίτες του, ιδίως σε περιόδους οικονομικής δυσπραγίας ή ανάγκης. Αυτό συμπεριλάμβανε προγράμματα κοινωνικής ασφάλισης, υγειονομική περίθαλψη, εκπαίδευση και άλλες μορφές κοινωνικής υποστήριξης. Η «κοινωνική πολιτική» αναφέρεται στις πρωτοβουλίες και τα προγράμματα που αναλαμβάνονται από το κράτος ή άλλους φορείς για την εξασφάλιση της κοινωνικής ευημερίας και την αντιμετώπιση των κοινωνικών ανισοτήτων (Eurofound / Social policies, 2022).

Ακόμα, αυτά τα μέτρα είχαν ως στόχο τη μείωση των ανισοτήτων και τη δημιουργία ενός πιο ισότιμου και δίκαιου κοινωνικού συστήματος. Η κοινωνική πολιτική επέτρεπε στους πολίτες να αντιμετωπίζουν τις προκλήσεις της ζωής με μεγαλύτερη ασφάλεια και αξιοπρέπεια (European Union / Social policy, 2023).

Παρόλο που οι πολιτικές αυτές είχαν επιτύχει μεγάλα κερτημένα στον τομέα της κοινωνικής πρόνοιας και της ανισότητας, η παρουσία της «νεοφιλελεύθερης» προσέγγισης σηματοδοτεί μια μετατόπιση στη συζήτηση και την υλοποίηση αυτών των πολιτικών.

### **1.7.3 Οι εισοδηματικές ανισότητες και ο συσχετισμός με την εγκληματικότητα**

Σύμφωνα με τη μελέτη των (Anser, Yousaf, Nassani, Alotaibi, Kabbani, & Zaman, 2020), οι εισοδηματικές ανισότητες ασκούν διάφορες επιδράσεις στην οικονομία και την κοινωνία. Πιο συγκεκριμένα, αναφέρουν ότι υψηλά επίπεδα εισοδηματικών ανισοτήτων μπορούν να συνδέονται με αυξημένα επίπεδα εγκληματικότητας (Anser, Yousaf, Nassani, Alotaibi, Kabbani, & Zaman, 2020). Προκειμένου να υποστηρίξουν αυτήν την άποψη, παραθέτουν αποτελέσματα από προηγούμενες έρευνες, οι οποίες καταδεικνύουν θετικές συσχετίσεις μεταξύ υψηλών επιπέδων εισοδηματικών ανισοτήτων και υψηλής εγκληματικότητας (Dreze & Khera, 2000)(Jacobs & Richardson, 2008). Σε χώρες με έντονες εισοδηματικές ανισότητες,

παρατηρείται τάση αυξημένων επιπέδων εγκληματικότητας, όπως προκύπτει από την εκτενή επισκόπηση της βιβλιογραφίας. Συγκεκριμένα, οι αναφερθείσες έρευνες υπογραμμίζουν τη σημασία της δίκαιης διανομής του εισοδήματος ως έναν τρόπο πρόληψης της αύξησης της εγκληματικότητας. Επισημαίνουν ότι η μείωση των εισοδηματικών ανισοτήτων μπορεί να συνεπάγεται μείωση της φτώχειας, με αποτέλεσμα να προσφέρει πρόσθετα οφέλη στην μείωση των επιπέδων εγκληματικότητας.

Επιπλέον, οι Anser, Yousaf, Nassani, Alotaibi, Kabbani, & Zaman, (2020) επισημαίνουν τη σημασία της υλοποίησης πολιτικών που θα στοχεύουν στη δίκαιη κατανομή του πλούτου και των ευκαιριών. Στο πλαίσιο αυτό, υποστηρίζουν ότι οι πολιτικές που ενισχύουν την ισότητα στην πρόσβαση σε εκπαίδευση, υγειονομική περίθαλψη και ευκαιρίες απασχόλησης (δηλαδή, βασικών συνιστωσών της «κοινωνικής ασφάλισης») μπορούν να συντελέσουν στη μείωση των κοινωνικών ανισοτήτων και, συνεπώς, στη μείωση της εγκληματικότητας (Anser, Yousaf, Nassani, Alotaibi, Kabbani, & Zaman, 2020).

## 1.8 Ο ρόλος της μητέρας στην σύγχρονη κοινωνία

Η μητρότητα έχει έναν ιδιαίτερα σημαντικό ρόλο στη σύγχρονη κοινωνία, αντιπροσωπεύοντας έναν θεμέλιο πυλώνα της κοινωνικής και οικογενειακής δομής. Οι μητέρες συχνά αναλαμβάνουν πολυδιάστατους ρόλους, όπως η φροντίδα και η ανατροφή των παιδιών, η συμβολή στην οικογενειακή οικονομία και η ενσωμάτωση κοινωνικών αξιών και προτύπων.

Σε ό,τι αφορά την ιδέα ενός «μισθού των μητέρων», αυτή η πρόταση προσελκύει προσοχή λόγω των πολλαπλών δυνητικών οφελών της για το κοινωνικό σύνολο (Bulygina, 2023):

- Οικονομική αναγνώριση: Ο μισθός για τις μητέρες θα αναγνώριζε τη σημαντική εργασία που επιτελούν στο νοικοκυριό και στην ανατροφή των παιδιών, αποδίδοντας οικονομική αξία σε αυτόν τον ρόλο.
- Υποστήριξη της οικογενειακής ενότητας: Ένας τέτοιος μισθός θα μπορούσε να βοηθήσει στη μείωση της οικονομικής πίεσης στις οικογένειες και να προσφέρει τη δυνατότητα στις μητέρες να αφοσιωθούν περισσότερο στην ανατροφή των παιδιών χωρίς την άμεση οικονομική ανάγκη να επιστρέψουν στην αγορά εργασίας.
- Ενίσχυση της ισότητας: Ένα τέτοιο μέτρο θα μπορούσε να συμβάλει στην ενίσχυση της ισότητας των φύλων, καθώς θα αναγνώριζε και θα αμείβει την εργασία των μητέρων, που συχνά φέρουν το μεγαλύτερο βάρος των οικογενειακών υποχρεώσεων.

Ωστόσο, παρά τις προφανείς θετικές πτυχές, η εφαρμογή ενός τέτοιου μέτρου θα πρέπει να γίνει με προσοχή και να λαμβάνει υπόψη τις οικονομικές και κοινωνικές συνέπειες, καθώς και τη βιωσιμότητα του από οικονομικής άποψης.

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2<sup>ο</sup>: Επιτρεπτικοί παράγοντες μισθολογικής ανισότητας των φύλων**

### **2.1 Η επίδραση της νομοθεσίας στην απασχόληση των γυναικών**

Η εργασιακή αντίδραση έναντι της νομοθεσίας αποτελεί ένα πολύπλοκο ζήτημα που δεν μπορεί να προβλεφθεί εύκολα και να εκτιμηθεί μόνο θεωρητικά. Υπάρχουν δύο εξισοροποιητικές επιδράσεις που πρέπει να ληφθούν υπόψη.

Από τη μία πλευρά, αν η νομοθεσία, όπως ο νόμος Ίσης Αμοιβής, επιφέρει αυξήσεις στους μισθούς των γυναικών και δημιουργήσει φιλικότερες συνθήκες εργασίας για αυτές, τότε πιθανόν να υπάρξει αντίδραση από τους εργοδότες. Αυτό σημαίνει ότι ενδέχεται να αντικαταστήσουν τις νέες, πλέον ακριβές, εργαζόμενες γυναίκες της γυναικείας απασχόλησης.

Από την άλλη πλευρά, αν η νομοθεσία, όπως ο νόμος Φυλετικής Διάκρισης, είναι επιτυχής, τότε οι εργοδότες δε θα αντιδράσουν αρνητικά στους υψηλότερους μισθούς των γυναικών. Με άλλα λόγια, θα πρέπει να εφαρμόζουν ισότιμες αμοιβές, τόσο στους άντρες όσο και στις γυναίκες.

Επίσης, η θεωρία των αποτελεσματικών μισθών μπορεί να παίξει σημαντικό ρόλο, ειδικά όταν οι μισθοί των γυναικών απελευθερωθούν από κανόνες και η γυναικεία απασχόληση αξιοποιηθεί σωστά. Σε αυτήν την περίπτωση, οι εργοδότες μπορούν να προσφέρουν υψηλότερους μισθούς, καθιστώντας τη γυναικεία εργασία πιο ελκυστική και αυξάνοντας τη ζήτηση γι' αυτήν. Ταυτόχρονα, αυτό μπορεί να οδηγήσει σε μεγαλύτερη παραγωγικότητα των γυναικών, ανταποκρινόμενες στις καλύτερες αμοιβές και τις προοπτικές εργασίας. Μακροπρόθεσμα, αυτό μπορεί να έχει σημαντική επίδραση στις προσδοκίες των γυναικών σχετικά με τους ρόλους τους στην αγορά εργασίας και στο οικογενειακό περιβάλλον (Αρβανίτης, 2006).

### **2.2 Διακρίσεις στον χώρο εργασίας**

Ο χώρος εργασίας αποτελεί ένα σημαντικό πεδίο όπου εκδηλώνονται διακρίσεις μεταξύ των εργαζομένων, βάσει διαφόρων παραμέτρων, όπως το φύλο, η εθνικότητα, η ηλικία, η σεξουαλική ταυτότητα, η θρησκεία και άλλοι παράγοντες. Αυτές οι διακρίσεις αποτελούν σοβαρό κοινωνικό πρόβλημα και έχουν σημαντικές επιπτώσεις τόσο στην ατομική όσο και

στην οργανωτική σφαίρα. Δηλαδή, αναπτύσσονται ποικίλες μορφές διάκρισης, που κυμαίνονται από τις πιο προφανείς μέχρι τις πιο διακριτικές, επηρεάζοντας την πρόσβαση στην απασχόληση, τις ευκαιρίες προαγωγής, την αμοιβή, καθώς και το εργασιακό περιβάλλον (Schneider, Mabute-Louie, Ecklund, & Daniels, 2024).

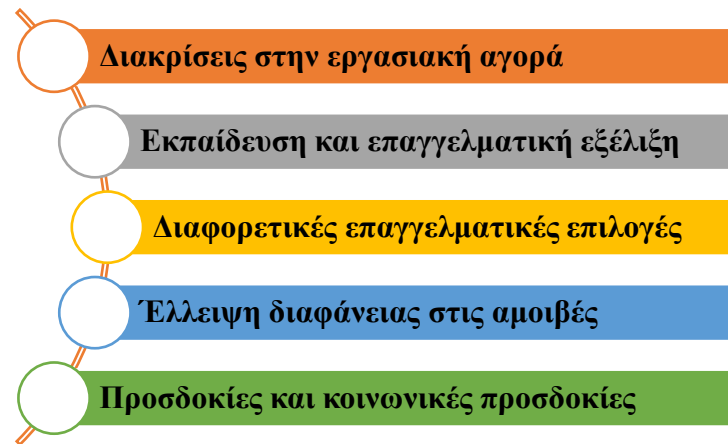
Η διάκριση βάσει του φύλου αποτελεί ένα από τα πιο ευρέως διαδεδομένα φαινόμενα στον εργασιακό χώρο. Παρατηρείται συχνά η προτίμηση για άνδρες υποψήφιους σε θέσεις ευθύνης ή τεχνικές εργασίες, ενώ οι γυναίκες συχνά λαμβάνουν χαμηλότερη αμοιβή ακόμα και όταν εκτελούν ίδια εργασία με τους άνδρες. Επίσης, η μητρότητα μπορεί να αποτελέσει λόγο διάκρισης, καθώς οι εργοδότες μπορεί να αντιμετωπίζουν τις γυναίκες που είναι μητέρες ως λιγότερο διαθέσιμες ή λιγότερο αφοσιωμένες στην εργασία τους (Gerich & Beham-Rabanser, 2024).

Εκτός από το φύλο, άλλες μορφές διάκρισης περιλαμβάνουν τη διάκριση βάσει της εθνικότητας ή της καταγωγής, όπου ορισμένες κοινότητες μπορεί να υφίστανται αποκλεισμό ή μειωμένες ευκαιρίες στην απασχόληση λόγω της καταγωγής τους. Επίσης, η ηλικία μπορεί να αποτελέσει παράγοντα διάκρισης, με ηλικιωμένους εργαζόμενους να αντιμετωπίζουν δυσκολίες στην πρόσβαση σε νέες ευκαιρίες απασχόλησης ή προαγωγής (Yin, 2023).

Η αντιμετώπιση των διακρίσεων στον χώρο εργασίας απαιτεί συντονισμένες προσπάθειες από τις εταιρείες, τις κυβερνήσεις και την κοινωνία συνολικά. Η ύπαρξη νόμων και πολιτικών που προάγουν την ισότητα και τη δικαιοσύνη στον χώρο εργασίας είναι ζωτικής σημασίας, ενώ η ευαισθητοποίηση και η εκπαίδευση των εργοδοτών και των εργαζομένων επί του θέματος είναι εξίσου σημαντική. Μόνο μέσα από συλλογικές προσπάθειες μπορεί να επιτευχθεί ένας χώρος εργασίας όπου η ισότητα και η δικαιοσύνη θα είναι οι κυρίαρχες αξίες.

### **2.3 Κοινωνικοοικονομικοί παράγοντες**

Η μισθολογική ανισότητα είναι ένα πολύπλοκο ζήτημα που επηρεάζεται από πολλούς κοινωνικοοικονομικούς παράγοντες. Ορισμένοι από αυτούς τους παράγοντες είναι:



Σχήμα 0.1: Κοινωνικοοικονομικοί παράγοντες που συμβάλλουν στη μισθολογική ανισότητα.

Αυτοί οι παράγοντες συχνά αλληλεπιδρούν μεταξύ τους, δημιουργώντας ένα περίπλοκο δίκτυο που επηρεάζει τη μισθολογική ανισότητα και δυσκολεύει την αντιμετώπισή της. Η αντιμετώπιση αυτών των παραγόντων απαιτεί συντονισμένες πολιτικές που θα στοχεύουν στην προώθηση της ισότητας και της δικαιοσύνης στην εργασιακή αγορά.

### 2.3.1 Διακρίσεις στην εργασιακή αγορά

Οι διακρίσεις λόγω φύλου, εθνικότητας, ηλικίας ή άλλων παραγόντων μπορούν να οδηγήσουν σε διαφορετικές αμοιβές για άτομα που εκτελούν την ίδια εργασία.

Συνεπώς, οι διακρίσεις στην εργασιακή αγορά αποτελούν έναν σημαντικό παράγοντα που συμβάλλει στη μισθολογική ανισότητα. Ωστόσο, παρά την πρόοδο που έχει σημειωθεί στον τομέα της ισότητας στην εργασία, εξακολουθούν να υπάρχουν διακρίσεις βάσει φύλου, εθνικότητας, ηλικίας και άλλων παραγόντων που επηρεάζουν το επίπεδο των μισθών (Ju, Cho, Kim, & Ryu, 2023).

Επιπλέον, οι διακρίσεις στην εργασιακή αγορά μπορούν να εκδηλωθούν με πολλούς τρόπους. Για παράδειγμα, μπορεί να υπάρχει διακριτική μεταχείριση κατά την πρόσληψη, την προαγωγή ή την αντιμετώπιση στον χώρο εργασίας. Οι εργοδότες ενδέχεται να προτιμούν ή να προσφέρουν υψηλότερες αμοιβές σε συγκεκριμένες ομάδες εργαζομένων, αγνοώντας τις ικανότητες και την αξία τους ως επαγγελματίες.

Ως εκ τούτου, η φύλαξη των αντίστοιχων νόμων και κανονισμών που προστατεύουν την ισότητα στην εργασία είναι ζωτικής σημασίας. Ωστόσο, παρά τις νομοθετικές προσπάθειες, οι

διακρίσεις εξακολουθούν να υφίστανται σε πολλούς τομείς της αγοράς εργασίας (Gerich & Beham-Rabanser, 2024).

Κατά συνέπεια, η ενίσχυση της ευαισθητοποίησης και η εφαρμογή προγραμμάτων κατάρτισης για τους εργοδότες και τους εργαζομένους μπορεί να βοηθήσει στην αντιμετώπιση αυτών των διακρίσεων. Επιπλέον, η προώθηση πολιτικών που προάγουν τη διαφάνεια στις διαδικασίες πρόσληψης και αμοιβών μπορεί να συμβάλει στη μείωση της μισθολογικής ανισότητας και στην προαγωγή της ισότητας στην εργασία.

### **2.3.2 Εκπαίδευση και επαγγελματική εξέλιξη**

Η έλλειψη πρόσβασης σε υψηλότερη εκπαίδευση ή σε προγράμματα επαγγελματικής εξέλιξης μπορεί να εμποδίσει τις γυναίκες ή τις μειονοτικές ομάδες από την πρόσληψη σε θέσεις εργασίας με υψηλότερες αμοιβές.

Κορυφαίοι παράγοντες που επηρεάζουν τη μισθολογική ανισότητα σε μια κοινωνία είναι η εκπαίδευση και η επαγγελματική εξέλιξη. Παρά την πρόοδο που έχει σημειωθεί στον τομέα της εκπαίδευσης και της πρόσβασης σε επαγγελματικές ευκαιρίες, παρατηρείται συχνά η ύπαρξη ανισοτήτων μεταξύ ομάδων λόγω φύλου, εθνικότητας και άλλων κοινωνικών κριτηρίων (Schneider, Mabute-Louie, Ecklund, & Daniels, 2024).

Επίσης, η ποιότητα και η πρόσβαση σε εκπαιδευτικούς πόρους συχνά διαφέρει μεταξύ των ομάδων του πληθυσμού. Οι ανισότητες στην εκπαίδευση μπορούν να οδηγήσουν σε ανισότητες στην αγορά εργασίας, καθώς η έλλειψη πρόσβασης σε ποιοτική εκπαίδευση μπορεί να περιορίσει τις ευκαιρίες εργασίας και να επηρεάσει αρνητικά το επίπεδο των μισθών που μπορεί να λάβει κάποιο άτομο.

Επιπλέον, η επαγγελματική εξέλιξη συχνά επηρεάζεται από την πρόσβαση σε ευκαιρίες ανέλιξης και σε προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης. Μάλιστα, οι δυσκολίες στην πρόσβαση σε αυτές τις ευκαιρίες για ορισμένες κοινωνικές ομάδες μπορούν να οδηγήσουν σε μικρότερες πιθανότητες ανόδου στην επαγγελματική κλίμακα και, συνεπώς, σε μισθολογική ανισότητα (Yin, 2023).

Για να αντιμετωπιστεί, λοιπόν, αυτή η ανισότητα, είναι σημαντικό να δοθεί έμφαση στην προώθηση της ισότητας στην εκπαίδευση και στην πρόσβαση σε επαγγελματικές ευκαιρίες για όλους τους ανθρώπους. Αυτό μπορεί να επιτευχθεί μέσω πολιτικών που προάγουν την πρόσβαση σε εκπαιδευτικούς πόρους, την υποστήριξη προγραμμάτων κατάρτισης και ανάπτυξης δεξιοτήτων, καθώς και τη διασφάλιση ίσων ευκαιριών προαγωγής στην εργασία.

### 2.3.3 Διαφορετικές επαγγελματικές επιλογές

Οι γυναίκες ή οι μειονοτικές ομάδες μπορεί να τείνουν να επιλέγουν επαγγέλματα ή κλάδους που πληρώνονται λιγότερο σε σύγκριση με εκείνους που επιλέγουν οι άνδρες ή άλλες ομάδες. Αυτό σημαίνει ότι οι διαφορετικές επαγγελματικές επιλογές που κάνουν άνδρες και γυναίκες συχνά συμβάλλουν στη μισθολογική ανισότητα που παρατηρείται σε πολλές κοινωνίες. Άλλωστε, υπάρχουν πολλοί κοινωνικοοικονομικοί παράγοντες που επηρεάζουν τις επαγγελματικές επιλογές των ατόμων, όπως ο πολιτισμός, οι παραδοσιακοί ρόλοι φύλου, οι κοινωνικές προσδοκίες και οι οικονομικές συνθήκες (Lyons & Zhang, 2022).

Οι γυναίκες, για παράδειγμα, συχνά επιλέγουν επαγγέλματα που συνδέονται με τον τομέα της υγείας, της παιδείας ή των κοινωνικών υπηρεσιών, τα οποία συχνά αμείβονται λιγότερο σε σύγκριση με επαγγέλματα στους τομείς της τεχνολογίας, της μηχανικής ή της οικονομικής διοίκησης. Αυτή η τάση μπορεί να οφείλεται σε κοινωνικές προσδοκίες που επιβάλλονται στις γυναίκες, στην έλλειψη προτύπων επιτυχίας σε άλλους τομείς ή ακόμα και στις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν στην πρόσβαση σε ορισμένους κλάδους λόγω προκαταλήψεων και διακρίσεων (Obloj & Zenger, 2022).

Επιπλέον, οι γυναίκες συχνά επηρεάζονται από το φαινόμενο της «γυάλινης οροφής», καθώς δυσκολεύονται να φτάσουν σε υψηλότερες θέσεις εξουσίας και απολαβών λόγω διακρίσεων και προκαταλήψεων. Αυτό μπορεί να επηρεάσει τις επαγγελματικές τους επιλογές και να συμβάλει στην αναπαραγωγή της μισθολογικής ανισότητας.

Για να αντιμετωπιστεί αυτή η μισθολογική ανισότητα, είναι σημαντικό να εργαστούμε για την εξάλειψη των διακρίσεων στον χώρο εργασίας και την προώθηση ίσων ευκαιριών στην επιλογή και επαγγελματική εξέλιξη, ανεξαρτήτως φύλου, εθνοτικής καταγωγής ή άλλων κοινωνικών διακρίσεων.

### 2.3.4 Έλλειψη διαφάνειας στις αμοιβές

Η έλλειψη διαφάνειας στη μισθολογική κλίμακα μπορεί να οδηγήσει σε ανισότητες, καθώς οι εργαζόμενοι δεν έχουν πρόσβαση σε ακριβείς πληροφορίες σχετικά με τις πραγματικές απολαβές των συναδέλφων τους (Amore & Garofalo, 2021).

Επίσης, η απουσία διαφάνειας στις αμοιβές αποτελεί έναν σημαντικό κοινωνικοοικονομικό παράγοντα που συμβάλλει στη μισθολογική ανισότητα. Σε πολλές κοινωνίες, οι πληροφορίες σχετικά με τις αμοιβές των εργαζομένων δεν είναι διαθέσιμες δημόσια ή δεν είναι εύκολα προσβάσιμες, κάτι που οδηγεί σε έλλειψη διαφάνειας και ανισότητας στη μισθοδοσία.



Ως εκ τούτου, η απουσία διαφάνειας στις αμοιβές επιτρέπει στους εργοδότες να εφαρμόζουν διακρίσεις όσον αφορά τις αμοιβές με βάση το φύλο, την εθνοτική καταγωγή, το φυλετικό υπόβαθρο ή άλλους παράγοντες. Αυτό μπορεί να οδηγήσει σε ανισότητες στις αμοιβές μεταξύ ανδρών και γυναικών που εκτελούν τις ίδιες εργασίες, αλλά λαμβάνουν διαφορετικές αμοιβές λόγω διακρίσεων (Lyons & Zhang, 2022).

Επιπλέον, η έλλειψη διαφάνειας στις αμοιβές εμποδίζει τους εργαζομένους να εκτιμήσουν την αξία της εργασίας τους σε σύγκριση με άλλους συναδέλφους ή σε σύγκριση με τους κανονικούς κλάδους αμοιβών για τις αντίστοιχες θέσεις εργασίας. Αυτό μπορεί να οδηγήσει σε ανισότητες στην αμοιβή ανάμεσα σε άτομα που εκτελούν παρόμοιες εργασίες, αλλά λαμβάνουν διαφορετικές αμοιβές λόγω έλλειψης διαφάνειας και διακρίσεων.

Για να αντιμετωπιστεί αυτό το πρόβλημα, είναι σημαντικό να υπάρχει διαφάνεια στις αμοιβές, ώστε να διασφαλιστεί ότι οι εργαζόμενοι αμείβονται δίκαια και ισότιμα για την εργασία τους, ανεξαρτήτως φύλου, εθνοτικής καταγωγής ή άλλων παραγόντων. Η δημόσια διαφάνεια στις αμοιβές μπορεί να επιτευχθεί μέσω της θέσπισης νομοθεσίας που απαιτεί τη δημοσίευση των μισθολογικών δεδομένων από τις επιχειρήσεις ή τη διεξαγωγή αξιολόγησης της αμοιβής για την ανίχνευση πιθανών διακρίσεων.

### **2.3.5 Προσδοκίες και κοινωνικές προσδοκίες**

Οι κοινωνικές προσδοκίες για τους ρόλους των φύλων στην οικογένεια και την κοινωνία επηρεάζουν τις επαγγελματικές επιλογές και τη διαπραγμάτευση των αμοιβών. Η μισθολογική ανισότητα είναι ένα πολύπλοκο ζήτημα που επηρεάζεται από πολλούς κοινωνικοοικονομικούς παράγοντες. Ανάμεσα σε αυτούς, μια σημαντική πτυχή είναι οι προσδοκίες και οι κοινωνικές προσδοκίες που διαμορφώνονται στην κοινωνία (Obloj & Zenger, 2022).

Πιο συγκεκριμένα, οι προσδοκίες αναφέρονται στις προβλέψεις και τις προσδοκίες που έχουν οι άνθρωποι σχετικά με το τι πρέπει να λάβουν ως αντάλλαγμα για την εργασία τους. Σε μια κοινωνία όπου οι προσδοκίες είναι υψηλές για ορισμένες ομάδες ή επαγγέλματα, μπορεί να υπάρξουν πιέσεις για υψηλότερους μισθούς, ενώ άλλες ομάδες ή επαγγέλματα μπορεί να έχουν χαμηλότερες προσδοκίες, και συνεπώς να λαμβάνουν μικρότερη αμοιβή. Αυτό μπορεί να οδηγήσει σε διακρίσεις στους μισθούς μεταξύ διαφορετικών ομάδων εργαζομένων, ανεξάρτητα από την πραγματική αξία της εργασίας τους.

Επιπλέον, οι κοινωνικές προσδοκίες αφορούν τις κοινωνικές πρακτικές και τις αντιλήψεις σχετικά με τον ρόλο και την αξία των διαφόρων ομάδων στην κοινωνία. Για παράδειγμα, αν η

κοινωνία θεωρεί ότι οι γυναίκες θα πρέπει να αναλαμβάνουν περισσότερο τη φροντίδα του σπιτιού και την οικογένεια, αυτό μπορεί να οδηγήσει σε διακρίσεις στους μισθούς, καθώς οι γυναίκες μπορεί να επιλέγουν εργασίες με χαμηλότερη αμοιβή που να τους επιτρέπουν να συμβιβάζουν τις οικογενειακές τους υποχρεώσεις (Corbit, Lamirato, & Mcauliffe, 2021).

Τέλος, οι προσδοκίες και οι κοινωνικές προσδοκίες παίζουν σημαντικό ρόλο στη διαμόρφωση της μισθολογικής ανισότητας, καθώς επηρεάζουν τις επιλογές εργασίας και την αξία που αποδίδεται σε διαφορετικές ομάδες εργαζομένων στην κοινωνία. Είναι σημαντικό, λοιπόν, να αναγνωρίζονται αυτοί οι παράγοντες και να λαμβάνονται μέτρα για την εξάλειψη των διακρίσεων και την προώθηση της ισότιμης μεταχείρισης στον τομέα της αμοιβής.

## **2.4 Στερεότυπες αντιλήψεις για το φύλο**

Οι στερεότυπες αντιλήψεις για το φύλο είναι οι προκαταλήψεις και οι προσδοκίες που υπάρχουν στην κοινωνία σχετικά με τις διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών, οι οποίες συχνά διαμορφώνονται από παραδοσιακές και συχνά παρωχημένες αντιλήψεις για τον ρόλο και τις ικανότητες των δύο φύλων. Αυτές οι στερεότυπες αντιλήψεις μπορούν να επηρεάσουν σοβαρά τη ζωή και τις επιλογές των ανθρώπων, επηρεάζοντας την εκπαίδευση, την εργασία, την συμμετοχή στην πολιτική και την κοινωνική συμπεριφορά (Obloj & Zenger, 2022).

Επίσης, οι στερεότυπες αντιλήψεις για το φύλο μπορούν να περιλαμβάνουν προκαταλήψεις όπως η ιδέα ότι οι άνδρες είναι πιο κατάλληλοι για ηγετικούς ρόλους, ενώ οι γυναίκες είναι καλύτερες σε θέσεις φροντίδας και πρόνοιας. Συχνά, μάλιστα, υπάρχει η προκατάληψη ότι οι άνδρες είναι πιο ικανοί σε τεχνικές εργασίες, ενώ οι γυναίκες είναι πιο κατάλληλες για εργασίες περιποίησης ή καλλιέργειας σχέσεων.

Αυτές οι στερεότυπες αντιλήψεις επιδρούν στη μισθολογική ανισότητα καθώς συχνά οδηγούν σε διακρίσεις στην αγορά εργασίας. Οι προσδοκίες για το τι επαγγελματική κατεύθυνση θα ακολουθήσει κάθε φύλο και η πίεση για τη συμμόρφωση με αυτές τις προσδοκίες μπορεί να οδηγήσει σε επιλογές στην αγορά εργασίας που έχουν διαφορετικές αμοιβές και επαγγελματική εξέλιξη.

Επιπλέον, η επιρροή των στερεοτύπων μπορεί να αποκρύπτει τις πραγματικές δυνατότητες και ικανότητες των ατόμων, προκαλώντας άδικες ανισότητες στον χώρο εργασίας και στους μισθούς. Ως εκ τούτου, η καταπολέμηση των στερεοτύπων για το φύλο είναι ζωτικής σημασίας για την επίτευξη μιας πιο ισότιμης και δίκαιης κοινωνίας (Lyons & Zhang, 2022).

Αυτές οι αντιλήψεις δημιουργούνται και ενισχύονται από την κοινωνία, τα μέσα ενημέρωσης, την πολιτιστική κληρονομιά και τις προσωπικές εμπειρίες.

Ορισμένα παραδείγματα στερεοτύπων για το φύλο είναι τα παρακάτω (Corbit, Lamirato, & Mcauliffe, 2021).

1. Ο ρόλος του άνδρα ως του επικεφαλής και της γυναίκας ως του ατόμου που φροντίζει τους άλλους: Σύμφωνα με αυτό το στερεότυπο, οι άνδρες θεωρούνται πιο κατάλληλοι για ηγετικούς ρόλους και επαγγέλματα περισσότερης εξουσίας, ενώ οι γυναίκες συχνά περιορίζονται σε επαγγέλματα περίθαλψης και φροντίδας.
2. Η ιδέα ότι οι άνδρες είναι πιο ικανοί σε τεχνικές εργασίες, ενώ οι γυναίκες είναι πιο κατάλληλες για εργασίες που απαιτούν επικοινωνία και συναισθηματική νοημοσύνη.
3. Η πρόταση ότι οι γυναίκες είναι πιο ευαίσθητες και συμπονετικές, ενώ οι άνδρες είναι πιο δυναμικοί και λιγότερο συναισθηματικοί.

Αυτές οι στερεότυπες αντιλήψεις μπορούν να επηρεάσουν τις επιλογές εκπαίδευσης, καριέρας, απασχόλησης και αμοιβής των ανθρώπων, προκαλώντας μια προκατάληψη στην αξιολόγηση των δυνατοτήτων τους βάσει του φύλου τους αντί των πραγματικών τους ικανοτήτων και δεξιοτήτων.

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3<sup>ο</sup>: Δράσεις της ΕΕ κατά της διάκρισης αμοιβών εργασίας των φύλων**

### **3.1 Νομική βάση της αρχής της ίσης αμοιβής για ίση εργασία**

Η αρχή της ίσης αμοιβής για ίση εργασία αποτελεί θεμελιώδη αρχή που κατοχυρώνεται στην Ευρωπαϊκή Συνθήκη από το 1957 και εξακολουθεί να αποτελεί πυλώνα της εργατικής νομοθεσίας της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Συγκεκριμένα, το άρθρο 157 της Συνθήκης για τη Λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΣΛΕΕ) επιβεβαιώνει αυτήν την αρχή και ορίζει τη δέσμευση της ΕΕ για την προώθηση της ίσης αμοιβής ανδρών και γυναικών στον εργασιακό χώρο (Schonard, 2023).

Πέραν της αρχής της ίσης αμοιβής, η ΣΛΕΕ παρέχει τη νομική βάση για δράσεις που αφορούν την προώθηση της ίσης μεταχείρισης και των ίσων ευκαιριών στον τομέα της απασχόλησης. Ειδικότερα, το άρθρο 153 επιτρέπει στην ΕΕ να λαμβάνει μέτρα για την ενίσχυση της ίσης μεταχείρισης στην αγορά εργασίας, ενώ το άρθρο 157 παρέχει τη δυνατότητα θετικών δράσεων για την ενίσχυση του ρόλου των γυναικών στην απασχόληση.

Επιπλέον, το άρθρο 19 της ΣΛΕΕ ορίζει την υποχρέωση θέσπισης νομοθεσίας για την καταπολέμηση όλων των μορφών διάκρισης, συμπεριλαμβανομένων αυτών λόγω φύλου. Ειδικότερα, η νομοθεσία κατά της εμπορίας ανθρώπων, ιδίως γυναικών και παιδιών, έχει θεσπιστεί βάσει των άρθρων 79 και 83 της ΣΛΕΕ (Schonard, 2023).

Τέλος, μέσω του προγράμματος για τα δικαιώματα, την ισότητα και την ιθαγένεια, χρηματοδοτούνται μέτρα που συμβάλλουν στην εξάλειψη της βίας κατά των γυναικών, σύμφωνα με το άρθρο 168 της ΣΛΕΕ. Αυτά τα μέτρα αποτελούν μέρος της ευρύτερης προσπάθειας για την προώθηση της ισότητας και της δικαιοσύνης στον εργασιακό και κοινωνικό χώρο.

### **3.2 Στόχοι της Ευρωπαϊκής Ένωσης**

Η Ευρωπαϊκή Ένωση στηρίζεται σε ένα ισχυρό σύνολο αξιών, μεταξύ των οποίων πρωταρχική θέση κατέχει η ισότητα. Αυτή η αρχή ενισχύεται από τα άρθρα 2 και 3 παράγραφος 3 της Συνθήκης για την Ευρωπαϊκή Ένωση, τα οποία θεσπίζουν την προώθηση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών ως έναν από τους πρωταρχικούς στόχους της ΕΕ. Αυτοί οι στόχοι

επιβεβαιώνονται, επίσης, στο άρθρο 21 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Επιπλέον, το άρθρο 8 της Συνθήκης για τη Λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΣΛΕΕ) αναθέτει στην ΕΕ το καθήκον να εργαστεί για την εξάλειψη των ανισοτήτων και την προώθηση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών σε όλες τις δραστηριότητές της. Αυτή η έννοια, ευρέως γνωστή ως «ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου», αποτελεί ουσιαστικό τμήμα της πολιτικής και νομοθεσίας της ΕΕ.

Στη δήλωση που συνοδεύει τη Συνθήκη της Λισαβόνας, τα κράτη μέλη και η Ευρωπαϊκή Ένωση δεσμεύονται «να καταπολεμήσουν κάθε είδους ενδοοικογενειακή βία [...] και να υποστηρίξουν και να προστατεύσουν τα θύματα». Αυτή η δέσμευση αναδεικνύει τη σοβαρότητα που αποδίδεται στην προστασία των γυναικών και την καταπολέμηση κάθε μορφής βίας εις βάρος τους, ενισχύοντας την αποφασιστικότητα της ΕΕ να διασφαλίσει την ισότητα και τα δικαιώματα όλων των ατόμων (Schonard, 2023).

### **3.3 Επιτεύγματα της Ευρωπαϊκής Ένωσης**

#### **3.3.1 Κύρια νομοθεσία**

Η νομοθεσία της Ευρωπαϊκής Ένωσης (η οποία αποτελεί και νομοθεσία του Ελληνικού κράτους) που εγκρίνεται κυρίως με τη συνήθη νομοθετική διαδικασία καλύπτει ένα ευρύ φάσμα θεμάτων που αφορούν την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών. Αυτή η νομοθεσία περιλαμβάνει τις ακόλουθες οδηγίες (Schonard, 2023):

- Η Οδηγία 79/7/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 19<sup>ης</sup> Δεκεμβρίου 1978 που αφορά τη σταδιακή εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης σε θέματα κοινωνικής ασφάλισης.
- Η Οδηγία 92/85/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 19<sup>ης</sup> Οκτωβρίου 1992 που θεσπίζει μέτρα για την ενίσχυση της ασφάλειας και της υγείας στην εργασία των εγκύων εργαζομένων και των εργαζομένων που γέννησαν πρόσφατα ή θηλάζουν.
- Η Οδηγία 97/81/ΕΚ του Συμβουλίου της 15<sup>ης</sup> Δεκεμβρίου 1997 σχετικά με τη συμφωνία πλαίσιο για την εργασία μερικής απασχόλησης.
- Η Οδηγία 2000/43/ΕΚ του Συμβουλίου της 29<sup>ης</sup> Ιουνίου 2000 για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης χωρίς διακρίσεις λόγω φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής.
- Η Οδηγία 2000/78/ΕΚ του Συμβουλίου της 27<sup>ης</sup> Νοεμβρίου 2000 για τη θέσπιση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία.

- Η Οδηγία 2004/113/EK του Συμβουλίου της 13<sup>ης</sup> Δεκεμβρίου 2004 για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης σε θέματα ασφάλισης και παροχής αγαθών και υπηρεσιών.
- Η Οδηγία 2006/54/EK του Συμβουλίου της 5<sup>ης</sup> Ιουλίου 2006 για την εφαρμογή της αρχής της ίσης αμοιβής και ίσων ευκαιριών ανδρών και γυναικών στην απασχόληση.
- Η Οδηγία 2010/18/EE του Συμβουλίου της 8<sup>ης</sup> Μαρτίου 2010 για την εφαρμογή της αναθεωρημένης συμφωνίας-πλαισίου για τη γονική άδεια.
- Η Οδηγία 2010/41/EE του Συμβουλίου της 7<sup>ης</sup> Ιουλίου 2010 για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών που ασκούν ανεξάρτητη δραστηριότητα.
- Η Οδηγία 2011/36/EE του Συμβουλίου της 5<sup>ης</sup> Απριλίου 2011 για την πρόληψη και την καταπολέμηση της εμπορίας ανθρώπων.
- Η Οδηγία 2011/99/EE του Συμβουλίου της 13<sup>ης</sup> Δεκεμβρίου 2011 για τη θέσπιση της ευρωπαϊκής εντολής προστασίας.
- Η Οδηγία 2012/29/EE του Συμβουλίου της 25<sup>ης</sup> Οκτωβρίου 2012 για τη θέσπιση ελάχιστων προτύπων για τα δικαιώματα, την υποστήριξη και την προστασία των θυμάτων εγκληματικών πράξεων.
- Η Οδηγία (ΕΕ) 2019/1158 του Συμβουλίου για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.
- Η Οδηγία (ΕΕ) 2022/2381 του Συμβουλίου για τη βελτίωση της ισορροπίας των φύλων στις εταιρείες.
- Η Οδηγία (ΕΕ) 2023/970 του Συμβουλίου για την ενίσχυση της εφαρμογής της αρχής της ίσης αμοιβής για ίση εργασία.

Αυτές οι οδηγίες αποτελούν σημαντικά μέσα για την προώθηση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών σε διάφορους τομείς της κοινωνίας και της αγοράς εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση.

### **3.3.2 Πρόοδος μέσω της νομολογίας του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΔΕΕ)**

Το Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΔΕΕ) έχει διαδραματίσει σημαντικό ρόλο στην προώθηση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών μέσω αρκετών αξιοσημείωτων αποφάσεων. Ορισμένες από αυτές τις σημαντικές αποφάσεις είναι (Schonard, 2023):

- Η απόφαση Defrenne II της 8<sup>ης</sup> Απριλίου 1976, όπου το ΔΕΕ αναγνώρισε την αρχή της ίσης αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών ως ισχύουσα σε συλλογικές συμφωνίες για τη ρύθμιση της μισθωτής εργασίας.

- Η απόφαση Bilka της 13<sup>ης</sup> Μαΐου 1986, όπου το ΔΕΕ καταδίκασε ένα μέτρο που εξαιρούσε εργαζομένους με μερική απασχόληση από επαγγελματικό συνταξιοδοτικό σύστημα ως έμμεση διάκριση.
- Η απόφαση Barber της 17<sup>ης</sup> Μαΐου 1990, όπου το ΔΕΕ δήλωσε ότι όλες οι μορφές επαγγελματικής σύνταξης αποτελούν αμοιβή, επιβεβαιώνοντας την αρχή της ίσης μεταχείρισης.
- Η απόφαση Marschall της 11<sup>ης</sup> Νοεμβρίου 1997, όπου το ΔΕΕ υποστήριξε τη θετική διάκριση που δίνει προτεραιότητα στην προώθηση γυναικών υποψηφίων σε περιπτώσεις όπου είναι αναγκαίο να ισοροπηθεί η ανισότητα.
- Η απόφαση TestAchats της 1<sup>ης</sup> Μαρτίου 2011, όπου το ΔΕΕ κήρυξε άκυρο το άρθρο 5 παράγραφος 2 της οδηγίας 2004/113/ΕΚ, καθώς αντίκειται στην αρχή της ίσης μεταχείρισης.

Αυτές οι αποφάσεις αντιπροσωπεύουν σημαντικά βήματα προς την κατεύθυνση της ισότητας μεταξύ των φύλων στην Ευρωπαϊκή Ένωση, επιβεβαιώνοντας την ανάγκη για ίση μεταχείριση και δικαιοσύνη σε όλους τους τομείς της κοινωνίας και της αγοράς εργασίας.

### 3.3.3 Τελευταίες εξελίξεις

Η Ευρωπαϊκή Ένωση έχει εστιάσει στην προώθηση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών μέσω πολλών πρωτοβουλιών και δράσεων. Στις 21 Μαρτίου 2023, μέλη της Επιτροπής Δικαιωμάτων των Γυναικών και Ισότητας των Φύλων συναντήθηκαν με την Επίτροπο για την Ισότητα, Helena Dalli, για να συζητήσουν θέματα σχετικά με την ισότητα των φύλων και τις νομοθετικές πρωτοβουλίες. Ένα από τα κύρια θέματα ήταν η πρόταση οδηγίας για την ενίσχυση του ρόλου και της ανεξαρτησίας των φορέων ισότητας.

Επιπλέον, στις 12 Απριλίου 2023, η Επιτροπή παρουσίασε την έκθεση προόδου για την εφαρμογή της στρατηγικής ισότητας LGBTIQ 2020-2025. Η έκθεση αναφέρει περισσότερα από 90 μέτρα που έχουν εφαρμοστεί στο πλαίσιο αυτής της στρατηγικής, συμπεριλαμβανομένης της ποινικοποίησης της ρητορικής μίσους και των εγκλημάτων μίσους κατά των LGBTIQ ατόμων (European Commission / LGBTIQ Equality Strategy 2020-2025, 2023).

Η Επίτροπος Dalli τόνισε τη σημασία τριών νομοθετικών προτάσεων για την υπέρσπιση των δικαιωμάτων LGBTIQ στην ΕΕ: την εισαγωγή δεσμευτικών προτύπων για φορείς ισότητας, την επέκταση της νομοθεσίας για τα εγκλήματα μίσους και την εισαγωγή ενός ευρωπαϊκού

πιστοποιητικού μητρότητας. Αυτές οι πρωτοβουλίες έχουν στόχο να ενισχύσουν την προστασία και την ισότητα για τα άτομα LGBTIQ στην Ευρώπη.

### 3.3.4 Η Σύμβαση της Κωνσταντινούπολης

Η Σύμβαση της Κωνσταντινούπολης αντιπροσωπεύει ένα σημαντικό βήμα προς την προστασία των δικαιωμάτων των γυναικών και την εξάλειψη της βίας λόγω φύλου στην Ευρώπη. Αυτή η ιστορική συμφωνία αποτελεί το πρώτο νομικά δεσμευτικό μέσο στην ευρωπαϊκή ήπειρο που θεσπίζει συγκεκριμένα πρότυπα για την πρόληψη της βίας κατά των γυναικών, την προστασία των θυμάτων και την τιμωρία των δραστών.

Η Σύμβαση της Κωνσταντινούπολης, η οποία τέθηκε σε ισχύ το 2014, είναι το πρώτο νομικά δεσμευτικό διεθνές μέσο για την πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών και των κοριτσιών σε διεθνές επίπεδο. Καθιερώνει ένα ολοκληρωμένο πλαίσιο νομικών και πολιτικών μέτρων για την πρόληψη τέτοιων βίας, την υποστήριξη των θυμάτων και την τιμωρία των δραστών (European Parliament/Istanbul Convention, 2017).

Το Συμβούλιο αποφάσισε ότι το σχέδιο απόφασης για την υπογραφή της σύμβασης θα πρέπει να χωριστεί σε δύο χωριστές αποφάσεις, η μία που θα καλύπτει τη δικαστική συνεργασία σε ποινικές υποθέσεις και η άλλη για το άσυλο και τη μη επαναπροώθηση. Αυτές οι δύο αποφάσεις του Συμβουλίου εγκρίθηκαν τον Μάιο του 2017 και στη συνέχεια ο Επίτροπος Δικαιοσύνης, Καταναλωτών και Ισότητας των Φύλων υπέγραψε τη Σύμβαση της Κωνσταντινούπολης εξ ονόματος της ΕΕ στις 13 Ιουνίου 2017.

Η υπογραφή είναι το πρώτο βήμα στη διαδικασία προσχώρησης της ΕΕ στη Σύμβαση, η οποία πλέον απαιτεί την έγκριση των αποφάσεων του Συμβουλίου για την ολοκλήρωση της διαδικασίας. Στο Συμβούλιο, οι νομοθετικές προτάσεις στον τομέα αυτό συζητούνται στην ομάδα εργασίας για τα θεμελιώδη δικαιώματα, τα δικαιώματα των πολιτών και την ελεύθερη κυκλοφορία των προσώπων. Οι συζητήσεις της επικεντρώθηκαν σε έναν κώδικα δεοντολογίας που καθορίζει τον τρόπο με τον οποίο η ΕΕ και τα κράτη μέλη της θα συνεργαστούν για την εφαρμογή της Σύμβασης.

Στο ψήφισμά του της 4<sup>ης</sup> Απριλίου 2019, το Κοινοβούλιο ζήτησε γνώμη από το ΔΕΕ σχετικά με τη συμβατότητα των προτάσεων για την προσχώρηση της ΕΕ στη Σύμβαση της Κωνσταντινούπολης με τις Συνθήκες και σχετικά με τη διαδικασία για την εν λόγω προσχώρηση. Η απόφαση του ΔΕΕ ήταν ότι «οι Συνθήκες δεν απαγορεύουν στο Συμβούλιο να περιμένει, πριν από την έκδοση της απόφασης για τη σύναψη της Σύμβασης της



Κωνσταντινούπολης εξ ονόματος της Ευρωπαϊκής Ένωσης, την «κοινή συμφωνία» των κρατών μελών». Κατέληξε, επίσης, στο συμπέρασμα ότι «η πράξη που καταλήγει στο συμπέρασμα της εν λόγω σύμβασης μπορεί να χωριστεί σε δύο χωριστές αποφάσεις όταν διαπιστώνεται αντικειμενική ανάγκη».

Στις 21 Φεβρουαρίου 2023, το Συμβούλιο αποφάσισε να προχωρήσει με το αίτημά του για έγκριση του Κοινοβουλίου για την προσχώρηση της ΕΕ στη Σύμβαση της Κωνσταντινούπολης. Το Συμβούλιο ζητά από το Κοινοβούλιο να δώσει τη συγκατάθεσή του σε δύο σχέδια αποφάσεων του Συμβουλίου σχετικά με τη σύναψη της προαναφερθείσας Σύμβασης, ως εξής (Schonard, 2023):

1. Απόφαση του Συμβουλίου σχετικά με τη σύναψη, εξ ονόματος της Ευρωπαϊκής Ένωσης, της Σύμβασης του Συμβουλίου της Ευρώπης για την πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών και της ενδοοικογενειακής βίας έναντι των θεσμών και της δημόσιας διοίκησης της Ένωσης·
2. Απόφαση του Συμβουλίου σχετικά με τη σύναψη, εξ ονόματος της Ευρωπαϊκής Ένωσης, της σύμβασης του Συμβουλίου της Ευρώπης για την πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών και της ενδοοικογενειακής βίας σε θέματα που σχετίζονται με τη δικαστική συνεργασία σε ποινικές υποθέσεις, το άσυλο και τη μη επαναπροώθηση.

### **3.4 Το Πολυετές Δημοσιονομικό Πλαίσιο (ΠΔΠ) 2021-2027 της ΕΕ**

Αφού το Κοινοβούλιο έδωσε τη συγκατάθεσή του, στις 17 Δεκεμβρίου 2020 το Συμβούλιο ενέκρινε τον κανονισμό για τον καθορισμό του πολυετούς δημοσιονομικού πλαισίου 2021-2027 της ΕΕ (ΠΔΠ). Το νέο ΠΔΠ δίνει μεγαλύτερη προτεραιότητα στην ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στον προϋπολογισμό της ΕΕ.

Μαζί με το μέσο ανάκαμψης NextGenerationEU αξίας 750 δισεκατομμυρίων ευρώ, το ΠΔΠ θα επιτρέψει στην ΕΕ να παράσχει 1,8 τρισεκατομμύρια ευρώ τα επόμενα χρόνια για να στηρίξει την ανάκαμψη από την πανδημία COVID-19 και να χρηματοδοτήσει τις μακροπρόθεσμες προτεραιότητες της ΕΕ σε διάφορους τομείς πολιτικής. Ο επόμενος μακροπρόθεσμος προϋπολογισμός θα καλύψει επτά τομείς δαπανών. Θα παρέχει το πλαίσιο για τη χρηματοδότηση σχεδόν 40 προγραμμάτων δαπανών της ΕΕ την επόμενη επταετία. Η NextGenerationEU δίνει επίσης ιδιαίτερη προσοχή στην ισότητα των φύλων. Ειδικότερα, τα εθνικά σχέδια ανάκαμψης και ανθεκτικότητας θα πρέπει να καθορίζουν τον τρόπο με τον οποίο οι επενδύσεις και οι μεταρρυθμίσεις που χρηματοδοτούνται από τον Μηχανισμό Ανάκαμψης

και Ανθεκτικότητας αναμένεται να συμβάλουν στην προώθηση της ισότητας των φύλων και των ίσων ευκαιριών για όλους (NextGenerationEU, 2023).

Τον Απρίλιο του 2021, το Συμβούλιο και το Κοινοβούλιο ενέκριναν τα δύο προγράμματα, τα οποία αποτελούν το ταμείο δικαιοσύνης, δικαιωμάτων και αξιών της ΕΕ ως μέρος του ΠΔΠ για την περίοδο 2021-2027. Τα προγράμματα θα βοηθήσουν στην περαιτέρω προώθηση, ενίσχυση και προστασία της δικαιοσύνης, των δικαιωμάτων και των αξιών της ΕΕ. Το Πρόγραμμα Πολίτες, Ισότητα, Δικαιώματα και Αξίες 2021-2027 (CERV) καλύπτει συγκεκριμένα τη διάθεση πόρων σε οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών που εργάζονται για την προώθηση της ισότητας των φύλων και την καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών και των κοριτσιών στην ΕΕ. Το CERV θα έχει συνολικό προϋπολογισμό 1,55 δισεκατομμυρίων ευρώ κατ' ανώτατο όριο (προϋπολογισμός 641,7 εκατ. ευρώ, με πρόσθετη διάθεση 912 εκατ. ευρώ κατ' ανώτατο όριο). Το Πρόγραμμα Δικαιοσύνης θα έχει προϋπολογισμό 305 εκατ. ευρώ.

### **3.5 Πρόσφατες ενέργειες της Βουλής και της Επιτροπής Δικαιωμάτων της Γυναίκας και Ισότητας των Φύλων**

#### **3.5.1 Νομοθετικές εκθέσεις**

Το Κοινοβούλιο τον Ιούλιο του 2023 συμφώνησε σε μια κοινή θέση σχετικά με μια έκθεση που εκπονήθηκε από την Επιτροπή Δικαιωμάτων των Γυναικών και Ισότητας των Φύλων (FEMM) και την Επιτροπή Πολιτικών Ελευθεριών, Δικαιοσύνης και Εσωτερικών Υποθέσεων (LIBE) σχετικά με την πρόταση οδηγίας για την καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών και της ενδοοικογενειακής βίας. Η κοινή θέση περιλάμβανε ορισμό του βιασμού με βάση τη συναίνεση, αυστηρότερους κανόνες για τη βία στον κυβερνοχώρο και καλύτερη υποστήριξη στα θύματα. Ωστόσο, το Συμβούλιο διακόπτει τη συμφωνία λόγω μιας νομικής μάχης αρμοδιοτήτων, καθυστερώντας τις προσπάθειες για την οδηγία. Στις 23 Νοεμβρίου 2023, σε συζήτηση για την παγκόσμια ημέρα για την εξάλειψη της βίας κατά των γυναικών, οι ευρωβουλευτές προέτρεψαν τα κράτη μέλη να συνεργαστούν για συμφωνία που περιλαμβάνει αυστηρούς κανόνες για την καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών.

Επιπλέον, η επιτροπή FEMM δημοσίευσε έκθεση σχετικά με την πρόταση οδηγίας για την τροποποίηση της οδηγίας κατά της εμπορίας ανθρώπων για την ενίσχυση των κανόνων της ΕΕ για την πρόληψη και την καταπολέμηση της εμπορίας ανθρώπων και την προστασία των

θυμάτων της, εστιάζοντας στην ενίσχυση της υποστήριξης και της προστασίας των θυμάτων (Schonard, 2023).

Τέλος, η επιτροπή FEMM δημοσίευσε έκθεση σχετικά με την πρόταση οδηγίας για την ενίσχυση της εφαρμογής της αρχής της ίσης αμοιβής για ίση εργασία ή εργασία ίσης αξίας μεταξύ ανδρών και γυναικών μέσω της διαφάνειας των αμοιβών και των μηχανισμών επιβολής. Και οι δύο εκθέσεις υπογραμμίζουν την ανάγκη για μια διατομεακή προοπτική για την αντιμετώπιση των πολλαπλών διαστάσεων των διακρίσεων.

### 3.5.2 Μη νομοθετικές εκθέσεις

Οι μη νομοθετικές εκθέσεις αντιπροσωπεύουν ένα σημαντικό μέρος της δράσης του Κοινοβουλίου για την προώθηση της ισότητας των φύλων και την αντιμετώπιση των γυναικείων θεμάτων. Αυτές οι εκθέσεις παρέχουν σημαντική πληροφόρηση και ανάλυση για προβλήματα που αφορούν τις γυναίκες στην Ευρώπη και προτείνουν πολιτικές και μέτρα για τη βελτίωση της κατάστασης. Μερικές από αυτές είναι οι εξής (Schonard, 2023):

- Ενσωμάτωση της Διάστασης του Φύλου στο Κοινοβούλιο (Ετήσια Έκθεση 2020): Αυτή η έκθεση αναλύει την πρόοδο που έχει επιτευχθεί όσον αφορά την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στις δραστηριότητες και τις αποφάσεις του Κοινοβουλίου.
- Γυναικεία Φτώχεια στην Ευρώπη: Αυτή η έκθεση εστιάζει στα προβλήματα και τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες σε σχέση με τη φτώχεια στην Ευρώπη, προτείνοντας πολιτικές για τη μείωσή της.
- Σχέδιο Δράσης για το Φύλο της ΕΕ III: Αυτή η έκθεση προτείνει δράσεις και πολιτικές για την προώθηση της ισότητας των φύλων σε διάφορους τομείς, όπως η απασχόληση, η εκπαίδευση και η υγεία.
- Κοινή Ευρωπαϊκή Δράση για τη Φροντίδα: Αυτή η έκθεση επισημαίνει τη σημασία της φροντίδας για τις γυναίκες και προτείνει μέτρα για τη βελτίωση της πρόσβασής τους σε υπηρεσίες φροντίδας.
- Διασφάλιση των Ευρωπαϊκών Έργων Μεταφοράς για τις Γυναίκες: Αυτή η έκθεση εξετάζει την ανάγκη για την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στα έργα μεταφοράς και τις υποδομές, προκειμένου να αυξηθεί η ασφάλεια και η προσβασιμότητα των γυναικών.
- Σεξουαλική Παρενόχληση και «MeToo»: Αυτή η έκθεση εστιάζει στη σεξουαλική παρενόχληση στην Ευρώπη και την επίδραση του κινήματος «MeToo», προτείνοντας

μέτρα για την αντιμετώπισή της και την προαγωγή του σεβασμού και της ασφάλειας των γυναικών.

- Οικονομική Ανεξαρτησία των Γυναικών μέσω Επιχειρηματικότητας και Αυτοαπασχόλησης: Αυτή η έκθεση εξετάζει τους τρόπους ενίσχυσης της οικονομικής ανεξαρτησίας των γυναικών μέσω της επιχειρηματικότητας και της αυτοαπασχόλησης.
- Ρύθμιση της Πορνείας στην ΕΕ: Αυτή η έκθεση διερευνά τη ρύθμιση της πορνείας στην ΕΕ και προτείνει πολιτικές για την προστασία των γυναικών που εμπλέκονται σε αυτήν τη βιομηχανία.
- Διατομεακές Διακρίσεις στην ΕΕ: Αυτή η έκθεση εξετάζει τις διατομεακές διακρίσεις στην ΕΕ και προτείνει μέτρα για την αντιμετώπισή τους με ολιστικό τρόπο.

Αυτές οι εκθέσεις αντιπροσωπεύουν μόνο μερικές από τις πολλές προσπάθειες του Κοινοβουλίου για την προώθηση της ισότητας των φύλων και τη βελτίωση της κατάστασης των γυναικών στην Ευρώπη.

### 3.5.3 Νομοθετικές γνωμοδοτήσεις

Η επιτροπή FEMM υπέβαλε γνωμοδότηση σε διάφορες επιτροπές του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου σχετικά με διάφορες προτάσεις οδηγιών και κανονισμών. Συγκεκριμένα (Schonard, 2023):

- Σχετικά με την τροποποίηση οδηγιών που αφορούν την εταιρική υποβολή εκθέσεων βιωσιμότητας, η FEMM τόνισε τη σημασία της ενσωμάτωσης της κοινωνικής βιωσιμότητας και της ισότητας των φύλων.
- Σχετικά με την ενεργειακή απόδοση, η επιτροπή επισήμανε τη σημασία της εξέτασης των άνισων και έμφυλων επιπτώσεων της κλιματικής αλλαγής.
- Σχετικά με την πρόληψη και την καταπολέμηση της σεξουαλικής κακοποίησης παιδιών, η FEMM υπογράμμισε τη σημασία της προσέγγισης που λαμβάνει υπόψη το φύλο και πρότεινε εκστρατείες ευαισθητοποίησης και εξειδικευμένη υποστήριξη για τα θύματα.
- Σχετικά με την αναγνώριση των αποφάσεων και την αποδοχή των αυθεντικών εγγράφων σε θέματα μητρότητας και τη δημιουργία Ευρωπαϊκού Πιστοποιητικού Γονεϊκότητας, η επιτροπή επεσήμανε τη σημασία της εφαρμογής του κανονισμού χωρίς προκαταλήψεις και την ανάγκη για σαφείς ορισμούς και ισχυρή νομοθεσία.
- Σχετικά με την επέκταση του καταλόγου των εγκλημάτων της ΕΕ στη ρητορική μίσους και τα εγκλήματα μίσους, η FEMM τόνισε την ανάγκη για ενιαία απάντηση της ΕΕ και την ανάγκη για σαφείς ορισμούς και ισχυρή νομοθεσία.

Αυτές οι γνωμοδοτήσεις αναδεικνύουν τη συνεχή προσπάθεια της ΕΕ για την προώθηση της ισότητας των φύλων και την αντιμετώπιση των φύλων μέσα από διάφορους τομείς πολιτικής και νομοθεσίας.

#### **3.5.4 Μη νομοθετικές γνωμοδοτήσεις**

Η επιτροπή FEMM δεν περιορίζεται μόνο σε νομοθετικές γνωμοδοτήσεις σε δημοσιονομικά θέματα, αλλά εκφράζει, επίσης, τις απόψεις της σε πολλούς άλλους τομείς της ευρωπαϊκής πολιτικής. Ανάμεσα σε αυτές τις γνωμοδοτήσεις περιλαμβάνονται (Schonard, 2023):

1. Εφαρμογή της κοινής πολιτικής ασφάλειας και άμυνας: Μέσω της ετήσιας έκθεσης του 2022, η FEMM αναλύει την εφαρμογή της κοινής πολιτικής ασφάλειας και άμυνας της ΕΕ.
2. Μακροπρόθεσμο όραμα για τις αγροτικές περιοχές της ΕΕ: Με στόχο τη δημιουργία πιο ισχυρών, συνδεδεμένων, ανθεκτικών και ευημερουσών αγροτικών περιοχών έως το 2040, η FEMM παρέχει τη γνώμη της για το μακροπρόθεσμο όραμα αυτών των περιοχών.
3. Στρατηγική της ΕΕ για βιώσιμα και κυκλικά κλωστοϋφαντουργικά προϊόντα: Η επιτροπή εκφράζει την άποψή της για τη στρατηγική της ΕΕ σχετικά με τη βιώσιμη παραγωγή και χρήση κλωστοϋφαντουργικών προϊόντων.
4. Μείωση των ανισοτήτων και προώθηση της κοινωνικής ένταξης σε περιόδους κρίσης για τα παιδιά και τις οικογένειές τους: Μέσω της γνώμης προς την Επιτροπή Απασχόλησης και Κοινωνικών Υποθέσεων, η FEMM προτείνει πρωτοβουλίες για τη μείωση των ανισοτήτων και την προαγωγή της κοινωνικής ένταξης.
5. Ανθρώπινα δικαιώματα και δημοκρατία στον κόσμο: Μέσω της ετήσιας έκθεσης 2023 προς την Επιτροπή Εξωτερικών Υποθέσεων, η FEMM εκφράζει τη γνώμη της σχετικά με τα ανθρώπινα δικαιώματα και τη δημοκρατία σε παγκόσμιο επίπεδο και την πολιτική της ΕΕ επί του θέματος.

Με αυτές τις γνωμοδοτήσεις, η επιτροπή FEMM συνεχίζει να προωθεί την ισότητα των φύλων και να εκφράζει τις απόψεις της σε διάφορους τομείς πολιτικής στην ΕΕ.

#### **3.5.5 Αποστολές**

Η Επιτροπή FEMM έχει εκτελέσει μια σειρά αποστολών από τις αρχές του 2022 έως και το 2023, προωθώντας την ισότητα των φύλων και αναλαμβάνοντας δράση σε διεθνές επίπεδο. Κάθε αποστολή αποτελεί μια ευκαιρία για τους ευρωβουλευτές να εξετάσουν και να αναδείξουν θέματα που αφορούν τα δικαιώματα και την ευημερία των γυναικών σε διάφορα μέρη του κόσμου.

Επίσης, το 2022, η Επιτροπή FEMM ξεκίνησε με οκτώ αποστολές, από τις οποίες έχουν δημοσιευτεί έξι αντίστοιχες εκθέσεις. Μια από αυτές τις αποστολές ήταν στη Νέα Υόρκη, όπου ευρωβουλευτές συμμετείχαν στην 66<sup>η</sup> σύνοδο της Επιτροπής του ΟΗΕ για το Καθεστώς των Γυναικών, ενώ μια άλλη αντιπροσωπεία επισκέφθηκε την Αιθιοπία για να εξετάσει θέματα που αφορούν τα δικαιώματα των γυναικών. Επιπλέον, αντιπροσωπεία ταξίδεψε στην Ολλανδία και την Πολωνία για συναντήσεις και συζητήσεις σχετικά με τα δικαιώματα και την υγεία των γυναικών.

Το 2023, η δράση συνεχίστηκε με αποστολές στη Νέα Υόρκη και την Ουάσιγκτον για την 67<sup>η</sup> σύνοδο της Επιτροπής του ΟΗΕ για την κατάσταση των γυναικών. Επιπλέον, αντιπροσωπεία επισκέφθηκε την Κοπεγχάγη για να συζητήσει θέματα που αφορούν τη γυναικεία επιχειρηματικότητα.

Με κάθε αποστολή, η Επιτροπή FEMM ενισχύει την παρουσία της σε διεθνές επίπεδο και επιτυγχάνει τους στόχους της για προώθηση της ισότητας των φύλων και την προάσπιση των δικαιωμάτων των γυναικών παγκοσμίως (Schonard, 2023).

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4<sup>ο</sup>: Εμπειρική διερεύνηση μισθολογικής ανισότητας των φύλων στον Ελληνικό ιδιωτικό τομέα**

### **4.1 Βιβλιογραφική ανασκόπηση**

Η μελέτη του Βασιλάκου (2022) προσφέρει μια εμβριθή ανάλυση της μισθολογικής πολιτικής του δημοσίου τομέα στο πλαίσιο των μεσοπρόθεσμων προγραμμάτων δημοσιονομικής σταθερότητας στην Ελλάδα, κατά την δεκαετή περίοδο της οικονομικής κρίσης. Ένα από τα κύρια σημεία της μελέτης είναι η ανάλυση των μέτρων που λήφθηκαν για την αντιμετώπιση της οικονομικής κρίσης, καθώς και η εξέταση της νομολογίας του Συμβουλίου της Επικρατείας (ΣτΕ) σχετικά με την εφαρμογή αυτών των μέτρων. Η ανάλυση αυτή προσφέρει εμβάθυνση στην κατανόηση του πλαισίου δράσης και των περιορισμών που αντιμετώπισαν οι δημοσιονομικές πολιτικές κατά τη διάρκεια της κρίσης. Ένα άλλο σημαντικό στοιχείο της μελέτης είναι η ανάλυση των αποτελεσμάτων της μισθολογικής πολιτικής και ο τρόπος με τον οποίο επηρέασαν διαφορετικές κατηγορίες δημοσίων υπαλλήλων και λειτουργών του δημοσίου. Η ανάλυση αυτή παρέχει ενδιαφέροντα ευρήματα σχετικά με τη διαφοροποίηση της επίδρασης των μέτρων σε διαφορετικές ομάδες εργαζομένων και την αντίδραση τους σε αυτά. Ωστόσο, μια πιθανή περαιτέρω ανάπτυξη της μελέτης θα μπορούσε να περιλαμβάνει μια πιο λεπτομερή ανάλυση των αντικτύπων των μέτρων μισθολογικής πολιτικής στην οικονομική ανάκαμψη και στη βιωσιμότητα των δημόσιων οικονομικών. Επιπλέον, μια περαιτέρω εξέταση των διαφορετικών προσεγγίσεων που ακολουθήθηκαν από διαφορετικές κυβερνήσεις στην αντιμετώπιση των οικονομικών προκλήσεων θα μπορούσε να προσφέρει επιπλέον εισηγήσεις για τον τρόπο βελτίωσης της μισθολογικής πολιτικής στο μέλλον. Συνολικά, η μελέτη προσφέρει σημαντικές εισηγήσεις για την κατανόηση της εξέλιξης της μισθολογικής πολιτικής του δημοσίου τομέα στην Ελλάδα κατά τη διάρκεια της οικονομικής κρίσης και των προσπαθειών για την ανάκαμψη της οικονομίας (Βασιλάκος, 2022).

Επιπροσθέτως, η μελέτη της (Λιάπη, 2009) αποτελεί μια σημαντική προσέγγιση για την κατανόηση των μισθολογικών διαφορών μεταξύ ανδρών και γυναικών στην Ελλάδα και την Ευρώπη. Αντιμετωπίζει ένα σημαντικό κοινωνικό ζήτημα και προσφέρει πολύτιμες εισηγήσεις για τους παράγοντες που επηρεάζουν τις μισθολογικές διαφορές μεταξύ των φύλων. Ένα από τα θετικά στοιχεία της μελέτης είναι η χρήση ποικίλων μεθόδων ανάλυσης, συμπεριλαμβανομένων παραμετρικών και μη παραμετρικών μεθόδων, όπως η πολλαπλή

γραμμική παλινδρόμηση, η ισομερής παλινδρόμηση και ο εκτιμητής πυρήνα. Αυτή η ποικιλία μεθόδων επιτρέπει μια πιο πλήρη κατανόηση των σχέσεων μεταξύ των μεταβλητών και των μισθολογικών διαφορών. Επίσης, η χρήση δεδομένων από την Έρευνα Εισοδήματος και Συνθηκών Διαβίωσης των Νοικοκυριών (European Union-Statistics on Income and Living Conditions / EU-SILC) προσφέρει μια ισχυρή βάση για την ανάλυση, καθώς αυτή η έρευνα παρέχει λεπτομερείς πληροφορίες για τα εισοδήματα και τις συνθήκες διαβίωσης των νοικοκυριών. Μια άλλη θετική πτυχή της μελέτης είναι η ανάλυση των μισθολογικών διαφορών σε διαφορετικά κατανομικά δεκατημόρια της κατανομής των μισθών, καθώς αυτό επιτρέπει την κατανόηση της εξέλιξής τους σε διαφορετικά επίπεδα εισοδήματος. Ωστόσο, μια πιθανή βελτίωση της μελέτης θα μπορούσε να περιλαμβάνει μια πιο λεπτομερή ανάλυση των παραγόντων που συμβάλλουν στις μισθολογικές διαφορές σε κάθε χώρα, λαμβάνοντας υπόψη τις διαφορές στο νομικό πλαίσιο, την κοινωνική πολιτική και τις παραδόσεις της κάθε χώρας. Επιπλέον, μια πιο εκτεταμένη ανάλυση των τάσεων μεταξύ διαφόρων ετών θα μπορούσε να προσφέρει επιπλέον πληροφορίες για την εξέλιξη των μισθολογικών διαφορών στον χρόνο. Συνολικά, η μελέτη της Λιάπη παρέχει σημαντικές εισηγήσεις για την κατανόηση των μισθολογικών διαφορών μεταξύ των φύλων στην Ελλάδα και την Ευρώπη και ανοίγει το δρόμο για περαιτέρω έρευνα σε αυτό τον τομέα (Λιάπη, 2009).

Εν συνεχεία η έρευνα της (Μπαλουκτσή, 2022) προσφέρει μια ενδιαφέρουσα και εμβαθυμένη ανάλυση σχετικά με τη σχέση μεταξύ οικονομικής ανισότητας και τεχνολογικής ανάπτυξης στο πλαίσιο της μακρο-εργασιακής θεωρίας. Η έρευνα επικεντρώνεται σε δύο βασικά ερωτήματα: πώς η τεχνολογική ανάπτυξη συνδέεται με την επιχειρηματικότητα στους τομείς υψηλής τεχνολογίας και την ανισότητα των εισοδημάτων, καθώς και ποιος είναι ο ρόλος των γεωγραφικών διαφορών στο ποσοστό ανεργίας και των μισθών. Μια θετική πτυχή της μελέτης είναι η ενσωμάτωση της τεχνολογικής ανάπτυξης στην ανάλυση της οικονομικής ανισότητας, καθώς η τεχνολογία επηρεάζει σημαντικά τη δομή της αγοράς εργασίας και την κατανομή των εισοδημάτων. Η μελέτη δίνει έμφαση στο γεγονός ότι η τεχνολογική ανάπτυξη δημιουργεί μεγαλύτερες ευκαιρίες σε ορισμένους τομείς, ενώ ταυτόχρονα ενδέχεται να ενισχύσει την ανισότητα εισοδήματος. Επίσης, η ανάλυση των γεωγραφικών διαφορών στην ανεργία και τους μισθούς προσφέρει μια ευρύτερη κατανόηση του πώς οι τοπικές συνθήκες επηρεάζουν την αγορά εργασίας και την κατανομή των εισοδημάτων. Ωστόσο, μια πιθανή βελτίωση της μελέτης θα μπορούσε να περιλαμβάνει περισσότερες πρακτικές προτάσεις για τη μείωση της οικονομικής ανισότητας που προκύπτει από την τεχνολογική ανάπτυξη. Επιπλέον, μια πιο λεπτομερής ανάλυση των μηχανισμών μέσω των οποίων η τεχνολογία επηρεάζει την



εργασιακή αγορά θα μπορούσε να προσφέρει περισσότερα ενδιαφέροντα ευρήματα. Γενικά, η μελέτη της Μπαλουκτσή προσφέρει σημαντικές εισηγήσεις για τη σύνδεση μεταξύ τεχνολογικής ανάπτυξης και οικονομικής ανισότητας στο πλαίσιο της μακρο-εργασιακής θεωρίας, αλλά χρίζει περαιτέρω έρευνας και εκτεταμένης ανάλυσης για την αντιμετώπιση αυτών των προκλήσεων (Μπαλουκτσή, 2022).

Επιπλέον, η μελέτη του (Δημόπουλος, 2022) προσφέρει μια εμπειρισταωμένη και πολυεπίπεδη ανάλυση των ζητημάτων που σχετίζονται με την αγορά εργασίας, την απασχόληση και την επιλογή προσωπικού στους ιδιωτικούς και δημόσιους τομείς στην ελληνική πραγματικότητα. Η διατριβή αναλύει σε βάθος τις διαδικασίες αναζήτησης εργασίας, των προσόντων και τα κριτήρια που λαμβάνουν υπόψη οι εργοδότες κατά την επιλογή προσωπικού, και τη σημασία των δεξιοτήτων απασχόλησης για την απασχολησιμότητα των υποψηφίων. Μια θετική πτυχή της μελέτης είναι η εξαιρετική ποικιλία και εμβάθυνση των παραγόντων που εξετάζονται στη διαδικασία επιλογής προσωπικού, συμπεριλαμβανομένων των δεξιοτήτων, της εργασιακής προϋπηρεσίας, του βιογραφικού, της συνέντευξης, και των προσωπικών χαρακτηριστικών των υποψηφίων. Η ανάλυση αυτών των παραγόντων παρέχει έναν πλήρη και εμπειρισταωμένο κατάλογο των στοιχείων που επηρεάζουν την εργοδοτική απόφαση και την απασχολησιμότητα των ατόμων. Επιπλέον, η μελέτη εξετάζει εκτενώς τη σημασία των μεταβιβάσιμων δεξιοτήτων για την απασχόληση και την ανταγωνιστικότητα των ατόμων στην αγορά εργασίας. Αναδεικνύει τον ρόλο αυτών των δεξιοτήτων ως καθοριστικό παράγοντα για την επιτυχή εύρεση εργασίας και την πρόοδο στην καριέρα. Ωστόσο, μια πιθανή βελτίωση της μελέτης θα μπορούσε να περιλαμβάνει μια πιο εκτεταμένη ανάλυση των δημογραφικών και κοινωνικών παραγόντων που επηρεάζουν την απασχολησιμότητα και την επιλογή προσωπικού. Επιπλέον, η προσθήκη περισσότερων πρακτικών παραδειγμάτων ή μελέτες περιπτώσεων θα μπορούσε να ενισχύσει την εφαρμοστική αξία της μελέτης. Γενικώς, η μελέτη του Δημόπουλου προσφέρει σημαντικές εισηγήσεις σχετικά με τη διαδικασία επιλογής προσωπικού και τη σημασία των προσόντων και των δεξιοτήτων για την απασχόληση. Η πολυεπίπεδη προσέγγιση και η εκτενής ανάλυση καθιστούν τη μελέτη αξιόπιστη και χρήσιμη για ερευνητές και επαγγελματίες στον τομέα της ανθρώπινης διαχείρισης και της απασχόλησης (Δημόπουλος, 2022).

Η μελέτη του (Γκορέζης, 2011) αναδεικνύει σημαντικά ζητήματα σχετικά με τις ανταμοιβές και ψυχολογικής ενδυνάμωσης των εργαζομένων, ειδικά στον τομέα των υπηρεσιών. Η ενδυνάμωση αναδεικνύεται ως κρίσιμος παράγοντας για την αποτελεσματικότητα και την

ικανοποίηση των εργαζομένων, ιδίως σε ένα περιβάλλον που χαρακτηρίζεται από τη συνεχή αμφίδρομη επικοινωνία μεταξύ πελάτη και εργαζομένου. Η μελέτη αναδεικνύει δύο βασικές προσεγγίσεις της ενδυνάμωσης: τη δομική και τη ψυχολογική. Εστιάζοντας στη ψυχολογική προσέγγιση, η έρευνα εστιάζει στην εσωτερική εμπειρία των εργαζομένων και τη σημασία που έχει για αυτούς η αίσθηση της ενδυνάμωσης στον εργασιακό τους χώρο. Ένα από τα σημαντικότερα συμπεράσματα της μελέτης είναι η εύρεση ότι οι εργαζόμενοι στον ιδιωτικό τομέα εμφανίζουν υψηλότερα επίπεδα ψυχολογικής ενδυνάμωσης σε σύγκριση με αυτούς στο δημόσιο τομέα. Αυτό μπορεί να οφείλεται σε πολλούς παράγοντες, συμπεριλαμβανομένων των δομικών χαρακτηριστικών του ιδιωτικού τομέα και των συστημάτων ανταμοιβών που υπάρχουν εκεί. Επιπλέον, η μελέτη αναλύει την επίδραση των οργανωσιακών, κοινωνικών και εσωτερικών ανταμοιβών στην ψυχολογική ενδυνάμωση των εργαζομένων σε αυτούς τους τομείς. Τα αποτελέσματα υποδεικνύουν ότι οι οργανωσιακές εξωτερικές ανταμοιβές μπορούν να έχουν σημαντική επίδραση στην ενδυνάμωση των εργαζομένων στον ιδιωτικό τομέα, ενώ οι κοινωνικές και εσωτερικές ανταμοιβές επηρεάζουν περισσότερο τους εργαζόμενους στο δημόσιο τομέα. Συνολικά, η μελέτη προσφέρει σημαντική κατανόηση για την επίδραση των ανταμοιβών στην ψυχολογική ενδυνάμωση των εργαζομένων στον τομέα των υπηρεσιών, παρέχοντας συγκριτικές προσεγγίσεις μεταξύ του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα. Τα ευρήματα αποτελούν χρήσιμη βάση για περαιτέρω έρευνα και εφαρμογές στον τομέα της ανθρώπινης διαχείρισης και της απασχόλησης (Γκορέζης, 2011).

Τέλος, η μελέτη της (Γιώτη, 2010) αναδεικνύει σημαντικά θέματα σχετικά με τον διαφορισμό των μισθών μεταξύ του δημοσίου και του ιδιωτικού τομέα. Το κύριο κίνητρο της έρευνας βασίζεται στο φαινόμενο ότι, παρά την παραγωγική ισοδυναμία, οι εργαζόμενοι στον δημόσιο τομέα συνήθως αμείβονται καλύτερα σε σύγκριση με τον ιδιωτικό τομέα, ένα φαινόμενο που παρατηρείται σε πολλές χώρες παγκοσμίως. Η μελέτη εστιάζει σε δύο βασικές πτυχές που επηρεάζουν αυτόν τον διαφορισμό. Πρώτον, αναφέρεται στους διαφορετικούς περιορισμούς απόλυσης που υπάρχουν στο δημόσιο συγκριτικά με τον ιδιωτικό τομέα. Δεύτερον, εστιάζει στην ασυμμετρία ως προς την αντικειμενική συνάρτηση που μεγιστοποιούν οι δύο τομείς, υπογραμμίζοντας τον μη ανταγωνιστικό χαρακτήρα του δημόσιου τομέα και τον ανταγωνιστικό του ιδιωτικού. Ένα κύριο πλεονέκτημα της μελέτης είναι η προσπάθειά της να ενσωματώσει αυτές τις παρατηρήσεις σε ένα θεωρητικό υπόδειγμα προκειμένου να εξηγήσει τον διαφορισμό των μισθών. Αν και η θεωρία αυτή χαρακτηρίζεται ως παιγνιοθεωρητική, προσφέρει μια συνολική και συστηματική προσέγγιση στο θέμα. Ωστόσο, μια πιθανή αδυναμία της μελέτης είναι η ανεπάρκεια στοιχείων που να υποστηρίζουν το θεωρητικό υπόδειγμα που

προτείνει. Επιπλέον, η προσέγγιση της αναλύει το φαινόμενο με βάση συνολικές τάσεις και δεν λαμβάνει υπόψη πιθανές εξαιρέσεις ή παραλλαγές ανάμεσα σε διαφορετικούς τομείς ή χώρες. Συνολικά, η μελέτη παρέχει σημαντική εισαγωγή στη συζήτηση για τον διαφορισμό των μισθών μεταξύ δημοσίου και ιδιωτικού τομέα και ανοίγει τον δρόμο για περαιτέρω έρευνα (Γιώτη, 2010).

## **4.2 Ευρωπαϊκή Ένωση και Ελλάδα: Εμπειρικά ευρήματα**

Κατά 12% μειώθηκε το συνταξιοδοτικό χάσμα μεταξύ των φύλων στην Ελλάδα κατά την περίοδο 2010 - 2018, επιδεικνύοντας τη σημαντικότερη μείωση σε σχέση με άλλες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Αυτή η εξέλιξη αποτελεί θετικό βήμα προς την επίτευξη της ισότητας των φύλων στον τομέα των συντάξεων και αντικατοπτρίζει την προσπάθεια για διακριτικότητα και δικαιοσύνη στην εργασιακή ζωή (europarl, 2023)

Η εν λόγω μείωση του χάσματος συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων μεταξύ των φύλων υποδηλώνει την πρόοδο που σημειώθηκε στην Ελλάδα στην προσπάθειά της να αντιμετωπίσει τις ανισότητες στον τομέα των συντάξεων. Παρόλα αυτά, παραμένει αναγκαία η συνεχής προσοχή και οι προσπάθειες για περαιτέρω μείωση του χάσματος και επίτευξη ακόμη μεγαλύτερης ισότητας μεταξύ των φύλων στον τομέα αυτόν (Μπαλουκτσή, 2022).

Οι πολιτικές και κοινωνικές πρωτοβουλίες που στοχεύουν στην εξάλειψη των ανισοτήτων στην αγορά εργασίας, στην πρόσβαση σε ισότιμες αμοιβές και στη βελτίωση των συνθηκών εργασίας αποτελούν κρίσιμους παράγοντες για τη συνέχιση αυτής της θετικής τάσης. Επιπλέον, η διασφάλιση ίσων ευκαιριών στην εκπαίδευση, την προαγωγή της επαγγελματικής ανέλιξης και την προώθηση της ισότητας των φύλων σε όλους τους τομείς της κοινωνίας αποτελούν ουσιώδεις συντελεστές για τη μείωση των ανισοτήτων στον τομέα των συντάξεων (Δημόπουλος, 2022).

Παρά την παρέλευση 25 ετών από την υιοθέτηση της Διακήρυξης του Πεκίνου, η οποία αποτελεί μια σημαντική πρωτοβουλία για την προώθηση της ισότητας των φύλων παγκοσμίως, εξακολουθούν να υπάρχουν ανησυχητικά επίπεδα ανισοτήτων μεταξύ ανδρών και γυναικών στον τομέα της αγοράς εργασίας. Η Παγκόσμια Διάσκεψη του ΟΗΕ για τις Γυναίκες, που είναι αφοσιωμένη στην προώθηση της ισότητας των φύλων και στην ενδυνάμωση των γυναικών, έχει σημαντικό ρόλο στην ανάδειξη των προκλήσεων που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες σε όλο τον κόσμο (Βασιλάκος, 2022).

Παρά τη σημαντική πρόοδο που έχει σημειωθεί, οι ανισότητες στον τομέα της αμοιβής παραμένουν ένα καίριο ζήτημα. Σύμφωνα με δεδομένα από την Ευρωπαϊκή Ένωση, οι γυναίκες -σε μέσο όρο- εξακολουθούν να λαμβάνουν λιγότερη αμοιβή σε σύγκριση με τους άνδρες για την ίδια εργασία. Αυτή η ανισότητα στις αμοιβές αντικατοπτρίζει τις διαρθρωτικές ανισότητες που εξακολουθούν να υφίστανται στην αγορά εργασίας, όπως οι διακρίσεις κατά την πρόσληψη και την προαγωγή, οι ανισότητες στην πρόσβαση στην εκπαίδευση και η έλλειψη ευέλικτων και ισότιμων εργασιακών συνθηκών.

Για την αντιμετώπιση αυτών των ανισοτήτων, είναι αναγκαίο να ενισχυθούν οι πολιτικές και οι πρωτοβουλίες που στοχεύουν στην εξάλειψη των διακρίσεων και την προώθηση της ισότητας στην αγορά εργασίας. Πρέπει να δοθεί έμφαση στην υποστήριξη των γυναικών σε θέματα όπως η εκπαίδευση, η κατάρτιση και η προαγωγή της επιχειρηματικότητας, καθώς και στη διευκόλυνση της συμμετοχής τους σε όλους τους τομείς της κοινωνικής και οικονομικής ζωής(europarl, 2023).

#### **4.2.1 Η διαφορά αμοιβών μεταξύ των δύο φύλων στην ΕΕ**

Η διαφορά στις αμοιβές μεταξύ ανδρών και γυναικών στην Ευρωπαϊκή Ένωση εξακολουθεί να είναι ένα σημαντικό θέμα, καθώς οι γυναίκες κερδίζουν περίπου 12.7% λιγότερο ανά ώρα εργασίας σε σύγκριση με τους άνδρες. Ωστόσο, αυτή η διαφορά δεν είναι ομοιόμορφη σε όλα τα κράτη μέλη της ΕΕ.

Το 2021, η μεγαλύτερη διαφορά στις αμοιβές μεταξύ των φύλων σημειώθηκε στην Εσθονία, όπου οι γυναίκες κέρδιζαν περίπου 20.5% λιγότερο από τους άνδρες. Αντίθετα, η Ρουμανία παρουσίασε το χαμηλότερο μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων, κυμαίνονταν μεταξύ 0.7% και 3.6%. Είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι το Λουξεμβούργο έχει καταφέρει να μειώσει σημαντικά αυτό το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων (Eurostat, 2024).

Παρά τις προόδους που έχουν σημειωθεί, παραμένει αναγκαία η συνεχής προσπάθεια για την αντιμετώπιση αυτών των ανισοτήτων και τη διασφάλιση μιας πιο ισότιμης μεταχείρισης στον τομέα της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών σε ολόκληρη την Ευρώπη.

Το 2022, στην Ελλάδα, οι ακαθάριστες ωριαίες αποδοχές των γυναικών ήταν κατά μέσο όρο 10,4% χαμηλότερες από αυτές των ανδρών, σε σύγκριση με τον μέσο όρο της Ευρωπαϊκής Ένωσης που ήταν 12,7%. Αυτή η διαφορά αποτυπώνει τον υφιστάμενο βαθμό ανισότητας στο επίπεδο αμοιβών μεταξύ των φύλων στην ελληνική αγορά εργασίας. Παρότι η διαφορά φαίνεται να είναι λιγότερη σε σχέση με τον μέσο όρο της ΕΕ, παραμένει ανησυχητικά υψηλή

και απαιτεί δράση για να αντιμετωπιστεί. Η ανάληψη περαιτέρω πρωτοβουλιών και η υιοθέτηση μέτρων που θα προωθούν την ισότητα των φύλων στην αγορά εργασίας αποτελούν ζωτικής σημασίας βήματα προς την κατεύθυνση της δίκαιης αντιμετώπισης των εργαζομένων (Πνευματικός, 2023).

Το 2022, το υψηλότερο μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων στην Ευρωπαϊκή Ένωση καταγράφηκε στην Εσθονία, όπου η διαφορά στις αμοιβές ήταν 21,3%. Αντίθετα, το χαμηλότερο μισθολογικό χάσμα καταγράφηκε στο Λουξεμβούργο, όπου οι αμοιβές των γυναικών ήταν μόλις 0,7% χαμηλότερες από αυτές των ανδρών. Αυτά τα στοιχεία αντιπροσωπεύουν τις διαφορές στην αμοιβή μεταξύ των φύλων σε διάφορες ευρωπαϊκές χώρες, υπογραμμίζοντας την ύπαρξη σημαντικών προκλήσεων όσον αφορά την ισότητα των φύλων στον τομέα της αμοιβής και της απασχόλησης.

Το μη προσαρμοσμένο μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων, 2022 ανά χώρα της ΕΕ(διαφορά μεταξύ των μέσων ακαθάριστων ωριαίων αποδοχών ανδρών και γυναικών υπαλλήλων ως % των ακαθάριστων αποδοχών ανδρών) καταγράφονται στον παρακάτω πίνακα 4.1 και το αντίστοιχο διάγραμμα 4.1.

**Πίνακας 0.1: Μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων ανά χώρα της ΕΕ.**

**Διαφορά μεταξύ των μέσων ακαθάριστων ωριαίων αποδοχών ανδρών και γυναικών υπαλλήλων ως % των ακαθάριστων αποδοχών ανδρών\*.**

<b>Χώρα</b>	<b>%</b>
Λουξεμβούργο	-0,2
Ρουμανία	3,6
Σλοβενία	3,8
Πολωνία	4,5
Βέλγιο	5,0
Ιταλία	5,0
Ισπανία	8,9
Κύπρος	9,7
Ιρλανδία**	9,9
Ελλάδα**	10,4
Μάλτα	10,5
Κροατία	11,1
Σουηδία	11,2
Πορτογαλία	11,9
Λιθουανία	12,0
Βουλγαρία	12,2
ΕΕ ΜΟ	12,7
Ολλανδία	13,5
Δανία	14,2

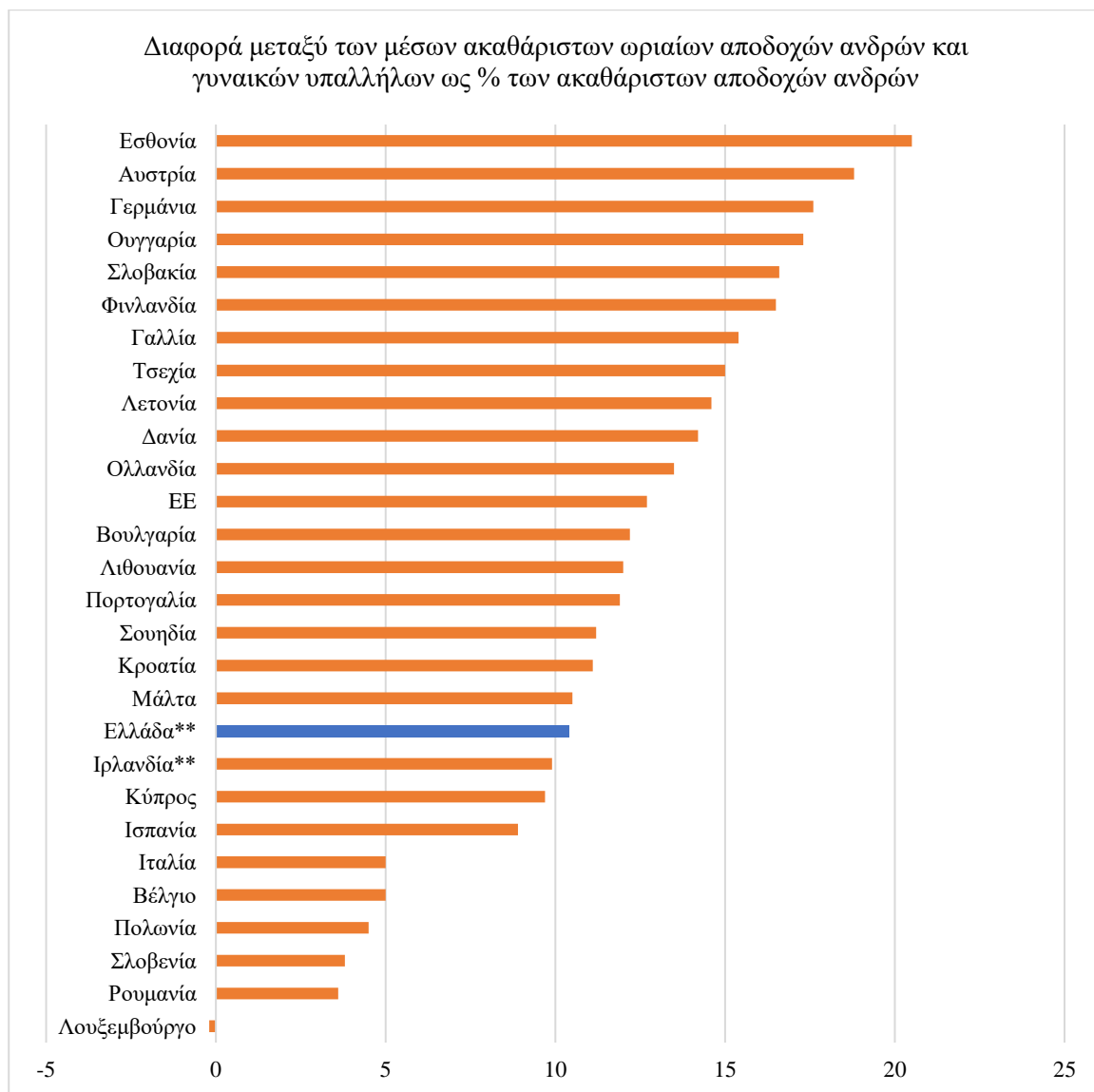
<b>Χώρα</b>	<b>%</b>
Λετονία	14,6
Τσεχία	15,0
Γαλλία	15,4
Φινλανδία	16,5
Σλοβακία	16,6
Ουγγαρία	17,3
Γερμάνια	17,6
Αυστρία	18,8
Εσθονία	20,5

**Πηγή: (Eurostat, 2024).**

Σημείωση:

\* Στοιχεία που υπολογίζονται για επιχειρήσεις με 10 ή περισσότερους υπαλλήλους, εκτός από την Τσεχία: δεδομένα για επιχειρήσεις που απασχολούν 1 ή περισσότερους εργαζόμενους.

\*\* Τα δεδομένα για όλες τις χώρες είναι προσωρινά από το 2021, εκτός από την Ελλάδα (2018) και την Ιρλανδία (2020).



Διάγραμμα 0.1: Μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων ανά χώρα της ΕΕ.

Πηγή: (Eurostat, 2024).

Τα στατιστικά χαρακτηριστικά του δείγματος για το Μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων ανά χώρα της ΕΕ το 2022 είναι τα ακόλουθα (Πίνακας 4.2)(Eurostat, 2024).

Πίνακας 0.2: Βασικές στατιστικές(σε %) δείγματος για τις χώρες του ΟΟΣΑ το 2023.

Στατιστικά χαρακτηριστικά του δείγματος	Τιμές
Μέγεθος δείγματος (n):	27
Ελάχιστη τιμή (minXi):	-0,2
Μέγιστη τιμή (maxXi):	20,5
Μέσος αριθμητικός (Xbar):	11,38

Τυπική απόκλιση:	6,53
Σχετική διασπορά (CV = $s/\bar{X}$ )	0,574
Διάμεσος (Me):	μεταξύ 13 <sup>ης</sup> και 14 <sup>ης</sup> θέσης: 17,3%.
Συντελεστής ασυμμετρίας:	Το δείγμα μας φαίνεται να έχει θετική ασυμμετρία
Συντελεστής κύρτωσης <sup>2</sup> :	-

Πηγή: (Eurostat, 2024).

Διαπιστώνουμε ότι υπάρχει σημαντική σχετική διασπορά (CV=57,4%) επομένως μειώνεται αντίστοιχα και η αξιοπιστία του μέσου αριθμητικού ως αντιπροσωπευτικού της τάσης των παρατηρήσεων του δείγματος.

Είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι ένα μικρότερο μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων δεν συνεπάγεται απαραίτητα μεγαλύτερη ισότητα στην αγορά εργασίας. Σε ορισμένα κράτη μέλη της ΕΕ, οι μειωμένες διαφορές στις αμοιβές συνδέονται με τη χαμηλή συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας. Αντίθετα, τα μεγαλύτερα μισθολογικά χάσματα τείνουν να σχετίζονται με υψηλά ποσοστά γυναικών που εργάζονται σε θέσεις μερικής απασχόλησης ή με τη συγκέντρωσή τους σε περιορισμένο αριθμό επαγγελμάτων (Wijaya&Wisesa, 2023).

Επομένως, η μείωση του μισθολογικού χάσματος αποτελεί σημαντικό βήμα προς την επίτευξη ισότιμης αμοιβής για ίση εργασία μεταξύ ανδρών και γυναικών, αλλά είναι εξίσου σημαντικό να ληφθούν υπόψη και άλλοι παράγοντες που επηρεάζουν την αμοιβή των φύλων, όπως η συμμετοχή στην αγορά εργασίας και η εργασιακή διάρθρωση. Μόνο με ολοκληρωμένες προσεγγίσεις και πολιτικές μπορεί να επιτευχθεί πραγματική ισότητα στον τομέα των αμοιβών μεταξύ των φύλων.

#### 4.2.2 Γυναίκες και άνδρες στην αγορά εργασίας

Η Ελλάδα δεν αποτελεί εξαίρεση στον παγκόσμιο αγώνα για την εξάλειψη της ανισότητας των φύλων στην αγορά εργασίας. Παρά το γεγονός ότι περισσότερες γυναίκες ολοκληρώνουν

<sup>2</sup>Ο υπολογισμός του συντελεστή κύρτωσης είναι πιο σύνθετος και πρέπει να υπολογιστεί από την κανονική κατανομή του δείγματος. Ωστόσο, μπορούμε να χρησιμοποιήσουμε τον συντελεστή κύρτωσης ως ένα γενικό μέτρο της «οξύτητας» της καμπύλης κατανομής. Το κανονικό κατανομημένο δείγμα έχει συντελεστή κύρτωσης 0. Έτσι, αν ο συντελεστής κύρτωσης είναι μεγαλύτερος του μηδενός, τότε η κατανομή είναι πιο «οξεία» από την κανονική. Αντίστροφα, εάν είναι μικρότερος του μηδενός, τότε η κατανομή είναι πιο «κοίλη» από την κανονική. Σε αυτήν την περίπτωση, ο συντελεστής κύρτωσης είναι πιθανότατα θετικός, υποδεικνύοντας μια οξύτερη καμπύλη κατανομής από την κανονική.



σπουδές ανώτατης εκπαίδευσης σε σχέση με τους άνδρες, οι ευκαιρίες απασχόλησής τους είναι περιορισμένες.

Η ποσοστιαία αναλογία γυναικών που εργάζονται με μερική απασχόληση είναι σαφώς υψηλότερη από αυτήν των ανδρών, με μεγάλο ποσοστό να σταματά την εργασία του για οικογενειακούς λόγους. Η διαφορά στις αμοιβές μεταξύ των φύλων επίσης δείχνει αύξηση με την ηλικία, ενώ οι γυναίκες βρίσκονται συχνά υποεκπροσωπημένες σε τομείς με χαμηλότερη αμοιβή και λιγότερες ευκαιρίες προαγωγής, όπως οι πωλήσεις και η εκπαίδευση.

Οι προσπάθειες για αντιμετώπιση αυτών των προκλήσεων είναι αναγκαίες και στην Ελλάδα. Είναι απαραίτητο να ληφθούν μέτρα για τη δημιουργία ισότιμων ευκαιριών απασχόλησης και εξέλιξης για όλους, ανεξάρτητα από το φύλο, καθώς και για τη δημιουργία περιβάλλοντος εργασίας που να σέβεται και να υποστηρίζει την οικογενειακή ισορροπία. Μόνο με συντονισμένες προσπάθειες από τις κυβερνήσεις, τις επιχειρήσεις και την κοινωνία γενικότερα μπορεί να επιτευχθεί η πραγματική ισότητα των φύλων στον χώρο της εργασίας (Eurostat, 2024).

#### **4.2.3 Μερική απασχόληση έναντι πλήρους απασχόλησης**

Τα μισθολογικά κενά μπορούν να αναλυθούν από την άποψη της μερικής ή πλήρους απασχόλησης. Ωστόσο, πληροφορίες σε αυτό το επίπεδο λεπτομέρειας δεν είναι διαθέσιμες για όλα τα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Το 2022, το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων για τους εργαζόμενους με μερική απασχόληση κυμαινόταν από -11,1 % στην Ιρλανδία έως 21,5 % στην Κροατία. Μια αρνητική μισθολογική διαφορά μεταξύ των φύλων σημαίνει ότι, κατά μέσο όρο, οι ακαθάριστες ωριαίες αποδοχές των γυναικών είναι υψηλότερες από αυτές των ανδρών. Αυτό οφείλεται συχνά σε μεροληψία επιλογής, ειδικά όταν το ποσοστό απασχόλησης είναι χαμηλότερο για τις γυναίκες από ό,τι για τους άνδρες: οι γυναίκες που συμμετέχουν στην αγορά εργασίας μπορεί να έχουν συγκριτικά υψηλότερα επίπεδα δεξιοτήτων και εκπαίδευσης από τους άνδρες. Για τους εργαζόμενους πλήρους απασχόλησης, οι μισθολογικές διαφορές διέφεραν επίσης ευρέως στα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, κυμαινόμενες από -1,2 % στην Ιταλία έως 20,0 % στη Λετονία (Eurostat/Gender pay gap statistics, 2024).

#### **4.2.4 Η διαφορά αμοιβών μεταξύ των φύλων για τους νέους εργαζόμενους**

Η διαφορά στις αμοιβές μεταξύ ανδρών και γυναικών είναι σημαντικά μικρότερη για τους νεότερους εργαζόμενους στην αγορά εργασίας και φαίνεται να διευρύνεται με την πάροδο του

χρόνου. Ωστόσο, οι προαναφερθείσες διαφορές μεταξύ των ηλικιακών ομάδων μπορεί να παρουσιάζουν διαφορετικά μοτίβα στα διάφορα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Το μισθολογικό χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών μπορεί να διευρύνεται καθώς οι εργαζόμενοι γερνούν, καθώς αποτέλεσμα των διακοπών στην επαγγελματική τους πορεία που ενδέχεται να βιώσουν οι γυναίκες κατά τη διάρκεια της επαγγελματικής τους ζωής. Ωστόσο, πληροφορίες σε αυτό το επίπεδο λεπτομέρειας δεν είναι διαθέσιμες για όλα τα κράτη μέλη της ΕΕ (Eurostat/Gender pay gap statistics, 2024).

#### **4.2.5 Η διαφορά αμοιβών μεταξύ των δύο φύλων στον ιδιωτικό τομέα**

Στον τομέα των χρηματοοικονομικών και ασφαλιστικών δραστηριοτήτων παρατηρείται ένα από τα υψηλότερα επίπεδα μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων. Αυτό προκύπτει από μια ανάλυση που καλύπτει διάφορους τομείς της οικονομίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Παρόλο που η διαθεσιμότητα δεδομένων σε αυτό το επίπεδο λεπτομέρειας δεν είναι ομοιόμορφη σε όλα τα κράτη μέλη, στις περισσότερες περιπτώσεις όπου διατίθενται, παρατηρείται ότι το μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στα φύλα είναι μεγαλύτερο σε σχέση με άλλους τομείς της επιχειρηματικής οικονομίας.

Συγκεκριμένα, το 2022, το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων στις χρηματοοικονομικές και ασφαλιστικές δραστηριότητες κυμαινόταν από 6,9% στο Βέλγιο έως 37,9% στην Τσεχία. Αντίθετα, στο σύνολο της επιχειρηματικής οικονομίας, το χαμηλότερο μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων καταγράφηκε στη Σουηδία (8,2%) και το υψηλότερο στην Εσθονία (23,5%). Αυτά τα στοιχεία αποτυπώνουν τη σημαντική ποικιλομορφία στην αμοιβαία αντιμετώπιση των φύλων στον εργασιακό χώρο, όχι μόνο σε κλαδικό επίπεδο αλλά και σε εθνικό (Eurostat/Gender pay gap statistics, 2024).

#### **4.2.6 Ενέργειες κατά της μισθολογικής διαφοράς μεταξύ των φύλων**

Η νομοθετική πρωτοβουλία που εγκρίθηκε από το Κοινοβούλιο της ΕΕ τον Δεκέμβριο του 2022 αντιπροσωπεύει ένα σημαντικό βήμα προς την κατεύθυνση της αντιμετώπισης της ανισότητας των φύλων στον τομέα της αμοιβής. Αυτό το μέτρο διαφάνειας στις αμοιβές θα προσφέρει στους εργαζομένους τη δυνατότητα να αξιολογήσουν τη διαφορά στις αμοιβές μεταξύ ανδρών και γυναικών σε παρόμοιες θέσεις εργασίας.

Η έγκριση των κανόνων από το Κοινοβούλιο τον Μάρτιο του 2023 ενισχύει αυτήν την προσπάθεια με τη θέσπιση δεσμευτικών μέτρων διαφάνειας. Η υποχρέωση για τους εργοδότες να παρέχουν σαφείς πληροφορίες σχετικά με τις αμοιβές και οι κυρώσεις για τη μη

συμμόρφωση με αυτούς τους κανόνες ενισχύουν την επιβολή της ισότητας στον τομέα της αμοιβής.

Η απαίτηση για ουδέτερους -ως προς το φύλο- τίτλους εργασίας και προκηρύξεις θέσεων συμβάλλει επίσης στην προαγωγή της ισότητας και της διαφάνειας στην αγορά εργασίας.

Η επίσημη έγκριση της συμφωνίας από το Συμβούλιο αποτελεί το επόμενο βήμα που απαιτείται για την εφαρμογή αυτών των κανόνων και την εξασφάλιση της συμμόρφωσης όλων των κρατών μελών. Μόνο με τη συνεχή δέσμευση και τη συνεργασία όλων των ενδιαφερομένων φορέων μπορεί να επιτευχθεί πραγματική πρόοδος προς την κατεύθυνση της ισότητας των φύλων στον χώρο εργασίας (Eurostat/Gender pay gap statistics, 2024).

### **4.3 Παρουσίαση και ανάλυση δεδομένων του ΟΟΣΑ**

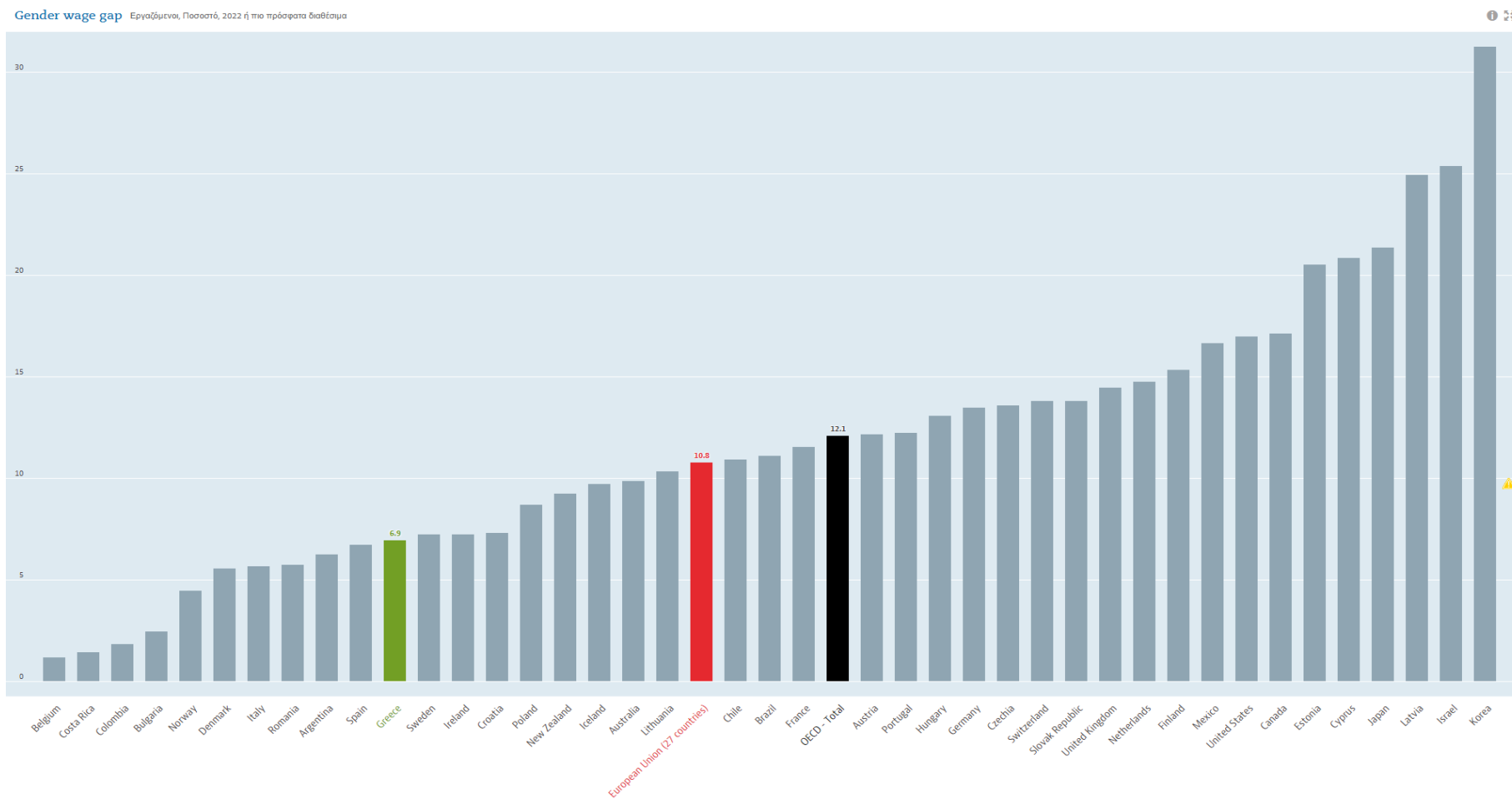
#### **4.3.1 Μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων**

Το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων αναφέρεται στη διαφορά στις μέσες αμοιβές μεταξύ ανδρών και γυναικών σε σχέση με τις μέσες αμοιβές των ανδρών. Αυτός ο δείκτης αποκαλύπτει την ύπαρξη ανισοτήτων στο επίπεδο αμοιβών μεταξύ των δύο φύλων. Στην Ελλάδα, το μισθολογικό χάσμα αυτό ανέρχεται στο 6,9, ενώ η μέση τιμή για τις χώρες του ΟΟΣΑ είναι 12,1 (Διάγραμμα 4.2 και αντίστοιχος Πίνακας 5.1 Παράρτημα).

Επομένως, το μισθολογικό χάσμα στην Ελλάδα είναι χαμηλότερο σε σύγκριση με τον μέσο όρο των χωρών του ΟΟΣΑ. Αυτό μπορεί να υποδεικνύει ότι, παρότι υπάρχει ανισότητα στις αμοιβές μεταξύ ανδρών και γυναικών στην Ελλάδα, η κατάσταση είναι λιγότερο έντονη σε σύγκριση με άλλες ανεπτυγμένες χώρες. Ωστόσο, παραμένει σημαντικό να εξετάσουμε τις πρακτικές και τις πολιτικές που μπορούν να εφαρμοστούν για τη μείωση αυτής της ανισότητας και τη διασφάλιση της ισότητας στον χώρο εργασίας.

Τα στοιχεία που χρησιμοποιούνται για τον υπολογισμό αυτού του δείκτη αναφέρονται τόσο σε μισθωτούς υπαλλήλους πλήρους απασχόλησης όσο και σε αυτοαπασχολούμενους. Το γεγονός ότι η Ελλάδα έχει ένα μικρότερο μισθολογικό χάσμα σε σύγκριση με τον μέσο όρο των χωρών του ΟΟΣΑ υποδεικνύει κάποια βελτίωση στην αμοιβαία ισότητα αμοιβών μεταξύ των φύλων στην αγορά εργασίας της χώρας, αλλά υπάρχει ακόμη χώρος για περαιτέρω βελτίωση προκειμένου να επιτευχθεί πλήρης ισότητα (OECD/Gender wage gap, 2023).

## Η μισθολογική ανισότητα των φύλων στην Ελλάδα. Μελέτη περίπτωσης στον ιδιωτικό τομέα



**Διάγραμμα 0.2: Μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων στις χώρες του ΟΟΣΑ το 2023.**

**Πηγή: (OECD/Gender wage gap, 2023).**

Σημείωση: Η θέση της Ελλάδας με πράσινο πλαίσιο (6,9), ο ΜΟ των χωρών της ΕΕ με κόκκινο πλαίσιο (10,8) και ο ΜΟ των χωρών του ΟΟΣΑ (12,1) με μαύρο πλαίσιο

Τα στατιστικά χαρακτηριστικά του δείγματος για το Μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων στις χώρες του ΟΟΣΑ το 2023 είναι τα ακόλουθα στον Πίνακα 4.3 (από το Διάγραμμα 4.2 και αντίστοιχος Πίνακας 5.1 Παράρτημα):

**Πίνακας 0.3: Τα στατιστικά χαρακτηριστικά του δείγματος για το Μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων στις χώρες του ΟΟΣΑ το 2023.**

Στατιστικά χαρακτηριστικά του δείγματος	Τιμές
Μέγεθος δείγματος (n):	46
Ελάχιστη τιμή (minXi):	1,173 (Βέλγιο)
Μέγιστη τιμή (maxXi):	31,24 (Κορέα)
Μέσος όρος :	12,10
Τυπική απόκλιση:	7,19
	0,595
Διάμεσος:	11,95
Συντελεστής ασυμμετρίας:	0,28
Συντελεστής κύρτωσης:	-0,35

Πηγή: (OECD/Gender wage gap, 2023).

Με βάση τα παραπάνω στοιχεία, μπορούμε να συμπεράνουμε τα εξής:

- Το δείγμα περιλαμβάνει 46 χώρες μέλη του ΟΟΣΑ.
- Η μισθολογική ανισότητα μεταξύ των φύλων ποικίλει σημαντικά από χώρα σε χώρα, με τις τιμές να κυμαίνονται από 1,173 στο Βέλγιο έως 31,242 στην Κορέα.
- Η μέση τιμή της αμοιβής στις χώρες του ΟΟΣΑ είναι περίπου 12,102, με μια σημαντική τυπική απόκλιση των μισθών (7,196).
- Η διάμεσος των μισθών είναι 11,958, υποδεικνύοντας ότι η μισθολογική ανισότητα δεν είναι ομοιόμορφα κατανεμημένη αλλά είναι πιο κεντρική.
- Ο συντελεστής ασυμμετρίας είναι θετικός (0,278), υποδεικνύοντας ότι η κατανομή των μισθών είναι κάπως ασύμμετρη προς τα αριστερά.

Ο συντελεστής κύρτωσης είναι αρνητικός (-0,348), υποδεικνύοντας μια πιο επίπεδη κατανομή των μισθών σε σχέση με την κανονική κατανομή.

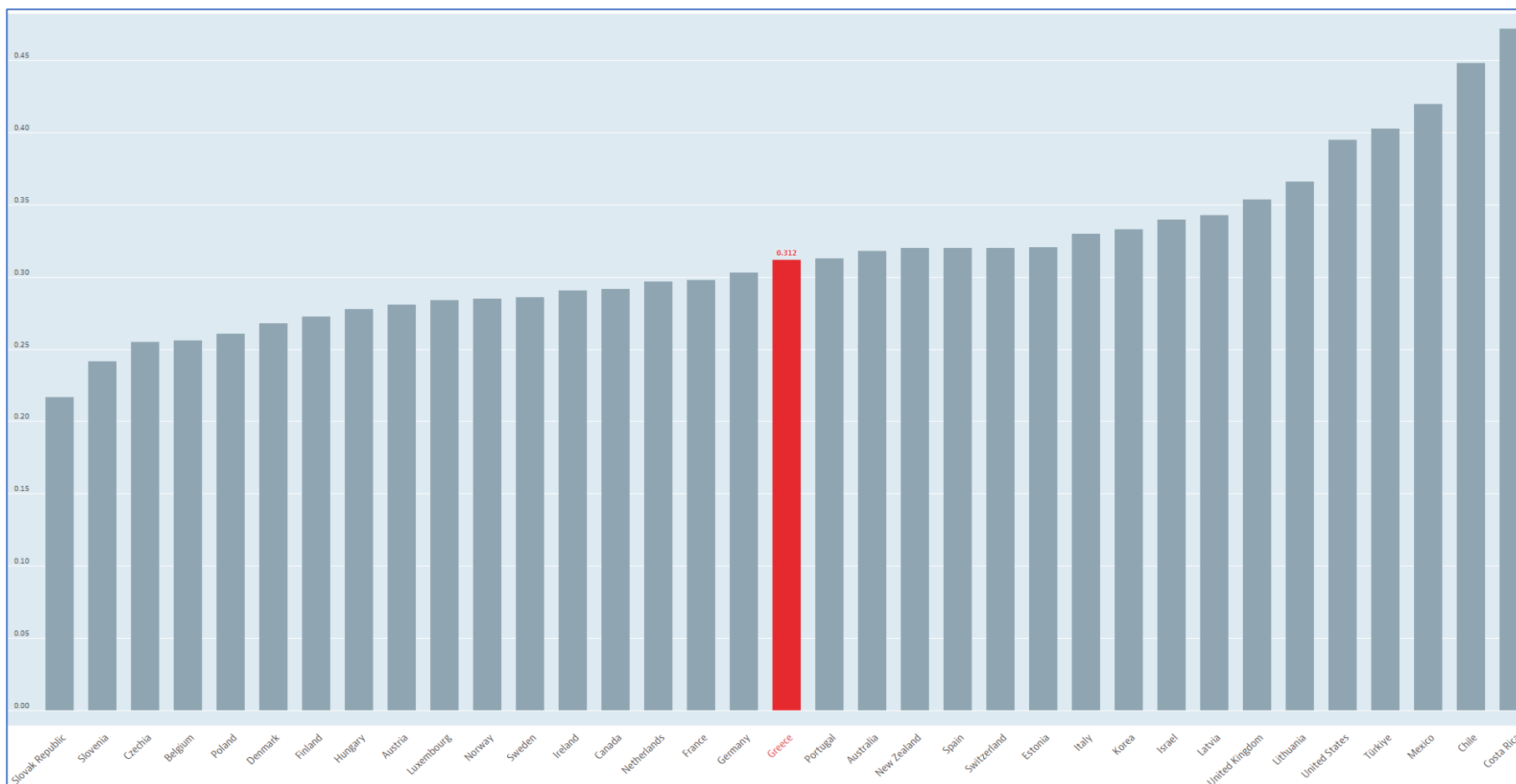
#### 4.3.2 Εισοδηματική ανισότητα

Η εισοδηματική ανισότητα αντιπροσωπεύει ένα σημαντικό ζήτημα στην κοινωνία και μπορεί να αξιολογηθεί με βάση πολλούς δείκτες. Στην Ελλάδα, το εισόδημα ορίζεται ως το διαθέσιμο εισόδημα ενός νοικοκυριού και περιλαμβάνει εισοδήματα από αυτοαπασχόληση, κεφάλαιο και δημόσιες μεταφορές μετρητών. Η εισοδηματική ανισότητα μεταξύ των ατόμων μπορεί να μετρηθεί με διάφορους δείκτες, μεταξύ των οποίων και ο συντελεστής Gini, ο οποίος κυμαίνεται από 0 (τέλεια ισότητα) έως 1 (τέλεια ανισότητα) (OECD/Income inequality, 2023).

Στην Ελλάδα, οι δείκτες εισοδηματικής ανισότητας δείχνουν ότι η ανισότητα είναι έντονα παρούσα στην κοινωνία. Ο συντελεστής Gini, για παράδειγμα, μπορεί να χρησιμοποιηθεί για να αξιολογήσει το βαθμό της ανισότητας στην κατανομή του εισοδήματος. Αν και ο συγκεκριμένος δείκτης δεν είναι ο μοναδικός που χρησιμοποιείται, αποτελεί έναν από τους σημαντικότερους. Οι άλλοι δείκτες, όπως η αναλογία S80/S20, η P90/P10, η P90/P50, η P50/P10 και η αναλογία Palma, παρέχουν επίσης ενδείξεις για το βαθμό της εισοδηματικής ανισότητας.

Η Ελλάδα έχει έναν συντελεστή Gini ίσο με 0,312, που δείχνει μια χαμηλή έως μέτρια εισοδηματική ανισότητα. Η τιμή αυτή του δείκτη υποδεικνύει ότι υπάρχει ανισότητα μεταξύ των εισοδημάτων στην Ελληνική κοινωνία. Σε σύγκριση με άλλες χώρες όπως η Κόστα Ρίκα (0,472) και η Σλοβακία (0,217), η Ελλάδα βρίσκεται σε ένα μέσο επίπεδο εισοδηματικής ανισότητας (OECD/Income inequality, 2023).

## Η μισθολογική ανισότητα των φύλων στην Ελλάδα. Μελέτη περίπτωσης στον ιδιωτικό τομέα



Διάγραμμα 0.3: Διανομή εισοδήματος στις χώρες του ΟΟΣΑ για το 2023.

Πηγή: (OECD/Income inequality, 2023).

Σημείωση: Η θέση της Ελλάδας με κόκκινη γραμμοσκίαση.

Τα στατιστικά χαρακτηριστικά του δείγματος για την Διανομή εισοδήματος στις χώρες του ΟΟΣΑ για το 2023 είναι τα ακόλουθα στον Πίνακα 4.4 (από το Διάγραμμα 4.3 και ο αντίστοιχος Πίνακας 5.2 Παράρτημα):

**Πίνακας 0.4: Τα στατιστικά χαρακτηριστικά του δείγματος για την Διανομή εισοδήματος μεταξύ των φύλων στις χώρες του ΟΟΣΑ το 2023.**

Στατιστικά χαρακτηριστικά του δείγματος	Τιμές
Μέγεθος δείγματος (n):	43
Ελάχιστη τιμή (minXi):	0,217 (Δημοκρατία της Σλοβακίας)
Μέγιστη τιμή (maxXi):	0,472 (Κόστα Ρίκα)
Μέσος όρος :	0,311
Τυπική απόκλιση:	0,054
Διάμεσος:	0,312
Συντελεστής ασυμμετρίας:	0,035
Συντελεστής κύρτωσης:	-0,452

Πηγή:(OECD/Income inequality, 2023).

Με βάση τα παραπάνω στατιστικά χαρακτηριστικά του δείγματος:

1. Η μέση τιμή του συντελεστή Gini είναι περίπου 0,311, υπονοώντας μια μέτρια επίπτωση της ανισότητας εισοδήματος στις χώρες που περιλαμβάνονται στο δείγμα.
2. Η τυπική απόκλιση είναι σχετικά χαμηλή, με τιμή περίπου 0,054, υποδεικνύοντας μια συγκεντρωμένη κατανομή των τιμών γύρω από το μέσο όρο.
3. Ο συντελεστής ασυμμετρίας είναι θετικός (0,035), υποδηλώνοντας μια ελαφρώς αριστερά κλίση της κατανομής, αλλά η κλίση είναι μικρή.

Ο συντελεστής κύρτωσης είναι αρνητικός (-0,452), υποδεικνύοντας μια ελαφρώς κοίλη κατανομή ή μια κατανομή που είναι πιο επίπεδη από την κανονική κατανομή.

### 4.3.3 Διακρίσεις στην οικογένεια

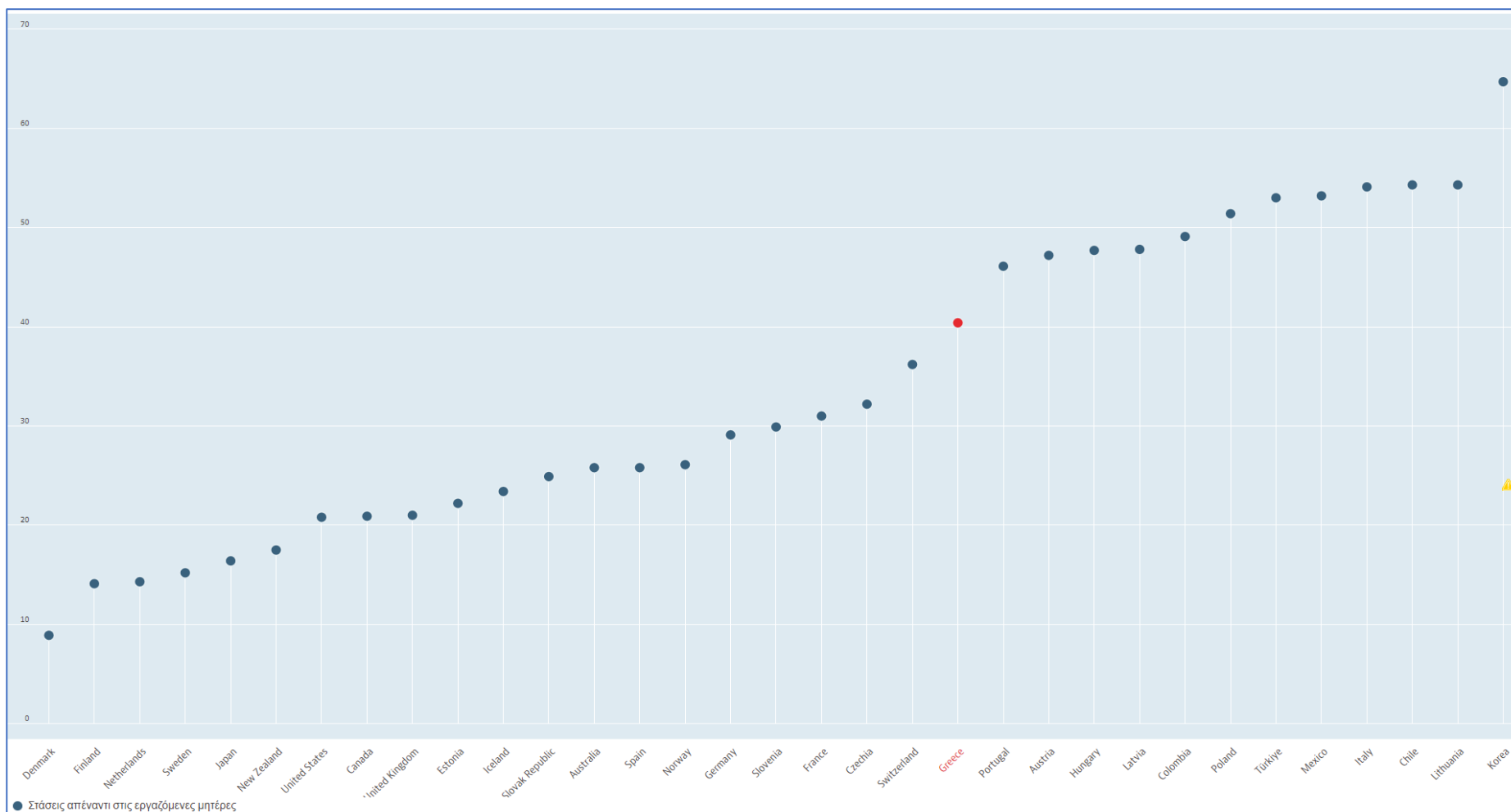
Η μεροληπτική υποκατηγορία οικογένεια παρουσιάζει σημαντικά δεδομένα που αναδεικνύουν την κοινωνική πραγματικότητα σχετικά με διάφορες πτυχές της οικογενειακής ζωής. Σύμφωνα με αυτά τα δεδομένα(OECD/Discrimination in the family, 2023):



- Στάσεις απέναντι στις εργαζόμενες μητέρες: Το ποσοστό του ενήλικου πληθυσμού που συμφωνεί ότι η εργασία της μητέρας επηρεάζει αρνητικά τα παιδιά, αντιπροσωπεύει μια παραδοσιακή αντίληψη. Η Ελλάδα με ποσοστό 40,4% φαίνεται να έχει υψηλότερο επίπεδο αυτής της πεποίθησης σε σύγκριση με τη Δανία (8,9%) κατώτερο επίπεδο, όχι όμως και τη Λιθουανία (54%) / ανώτερο επίπεδο.

Τα παραπάνω δεδομένα αναδεικνύουν τις κοινωνικές πραγματικότητες και τις διαφορές μεταξύ των χωρών όσον αφορά την οικογενειακή δομή και τις αντιλήψεις σχετικά με τον ρόλο των γυναικών στην κοινωνία (OECD/Discriminationinthefamily, 2023).

## Η μισθολογική ανισότητα των φύλων στην Ελλάδα. Μελέτη περίπτωσης στον ιδιωτικό τομέα



**Διάγραμμα 0.4: Στάση απέναντι στις εργαζόμενες μητέρες, στις χώρες του ΟΟΣΑ.**

Πηγή: (OECD/Discrimination in the family, 2023).

Σημείωση: Η θέση της Ελλάδας με κόκκινη κουκίδα.

Τα στατιστικά χαρακτηριστικά του δείγματος για την Διανομή εισοδήματος στις χώρες του ΟΟΣΑ για το 2023 είναι τα ακόλουθα στον Πίνακα 4.5 (από το Διάγραμμα 4.3 και ο αντίστοιχος Πίνακας 5.2 Παράρτημα):

**Πίνακας 0.5: Τα στατιστικά χαρακτηριστικά του δείγματος για τις στάσεις απέναντι στις εργαζόμενες μητέρες στις χώρες του ΟΟΣΑ το 2023.**

Στατιστικά χαρακτηριστικά του δείγματος	Τιμές
Μέγεθος δείγματος (n):	195
Ελάχιστη τιμή (minXi):	0,100 (Δανία, Λουξεμβούργο, Νορβηγία, Ρουμανία, Σλοβενία, Φινλανδία)
Μέγιστη τιμή (maxXi):	65.800 (Νίγηρας)
Μέσος όρος (μέσος αριθμός):	12.518,564
Τυπική απόκλιση:	11.409,959
Διάμεσος:	10,200
Συντελεστής ασυμμετρίας:	2,455
Συντελεστής κύρτωσης:	5,889

Πηγή: (OECD/Discrimination in the family, 2023).

Από τα παραπάνω στατιστικά χαρακτηριστικά του δείγματος, μπορούμε να συμπεράνουμε τα εξής:

1. Μέσος όρος είναι στα 12.518,564: Αυτό σημαίνει ότι η μέση τιμή των δεδομένων είναι περίπου 12.518,564.
2. Τυπική απόκλιση είναι στα 11.409,959: Αυτό υποδεικνύει το βαθμό διασποράς των δεδομένων γύρω από τον μέσο όρο. Μεγαλύτερες τιμές σημειώνουν μεγαλύτερη διασπορά.
3. Διάμεσος (διάμεσος) είναι 10,200: Η τιμή του διαμέσου χωρίζει τα δεδομένα σε δύο μόνο μέρη, με το ένα μισό να έχει μικρότερες τιμές από το διάμεσο και το άλλο δεν έχει τιμές μεγαλύτερες από αυτήν.
4. Συντελεστής ασυμμετρίας είναι 2,455: Αυτό υποδεικνύει το βαθμό στον οποίο τα δεδομένα διαφέρουν από την κανονική κατανομή. Αν είναι θετικός, το σύνολο δεδομένων έχει μεγαλύτερη κλίση προς τα δεξιά, ενώ αν είναι αρνητικός, έχει μεγαλύτερη κλίση προς τα αριστερά.

5. Συντελεστής κύρτωσης είναι 5,889: Αυτό μας δείχνει την κυρτότητα της κατανομής των δεδομένων. Αν είναι θετικός, υποδεικνύει μια πιο κυρτή κατανομή, ενώ αν είναι αρνητικός, υποδεικνύει μια πιο κοίλη κατανομή.

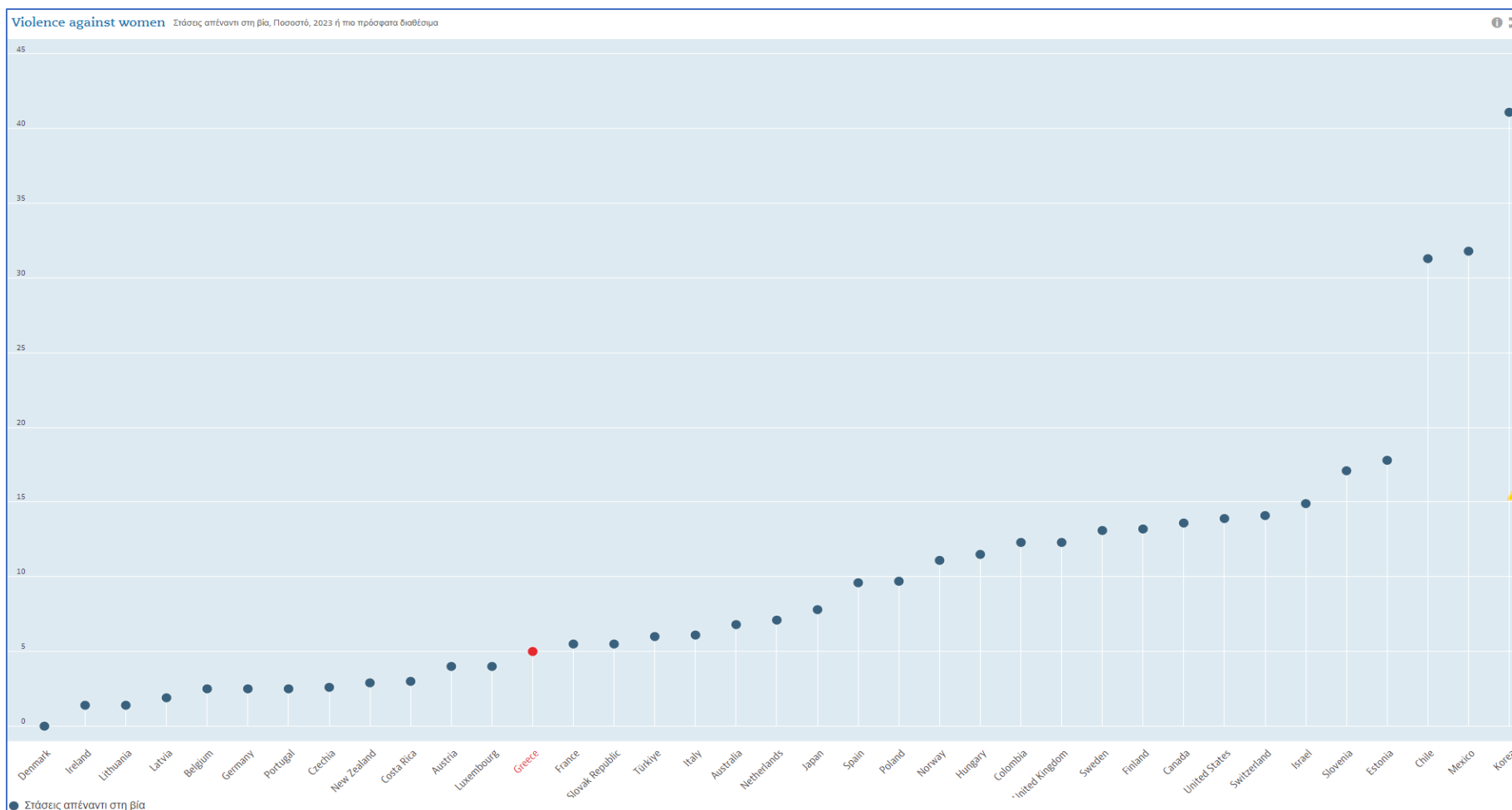
#### 4.3.4 Η βία κατά των γυναικών

Ο δείκτης βίας κατά των γυναικών παρέχει σημαντικές πληροφορίες σχετικά με την κατάσταση της βίας κατά των γυναικών στην Ελλάδα. Σύμφωνα με αυτόν τον δείκτη (OECD/Violence against women, 2023):

- Στάσεις απέναντι στη βία: Το ποσοστό των γυναικών που συμφωνούν ότι ένας σύζυγος/σύντροφος δικαιολογείται να ξυλοκοπήσει τη σύζυγο/σύντροφό του υπό ορισμένες συνθήκες αποτελεί ένα ανησυχητικό μέτρο για την αντίληψη της βίας. Η Ελλάδα, με ποσοστό 5%, φαίνεται να έχει χαμηλότερο επίπεδο σε σύγκριση με τη Χιλή (31,3%) (ανώτερο ποσοστό) αλλά όχι με την Ιρλανδία (1,4%) (κατώτερο ποσοστό).
- Επικράτηση της βίας στη διάρκεια της ζωής: Το ποσοστό των γυναικών που έχουν βιώσει σωματική ή/και σεξουαλική βία από οικείο σύντροφο αναδεικνύει τη σκληρή πραγματικότητα που αντιμετωπίζουν πολλές γυναίκες. Η Ελλάδα με ποσοστό 18% φαίνεται να έχει παρόμοιο επίπεδο με την Ελβετία (ποσοστό 18%) και να βρίσκεται σε σημαντικά χαμηλότερο επίπεδο σε σύγκριση με τη Τουρκία (32%).
- Νόμοι για την ενδοοικογενειακή βία: Η ύπαρξη νομικού πλαισίου που προσφέρει νομική προστασία από την ενδοοικογενειακή βία είναι ζωτικής σημασίας για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας κατά των γυναικών. Η Ελλάδα, με έναν δείκτη με τιμή 25, φαίνεται να υστερεί σε αυτό τον τομέα σε σύγκριση με χώρες όπως η Γερμανία, ο Καναδάς και η Πολωνία με δείκτη: 75.

Τα παραπάνω δεδομένα αναδεικνύουν την ανάγκη για περαιτέρω προσπάθειες και πολιτικές παρεμβάσεις προκειμένου να εξαλειφθεί η βία κατά των γυναικών και να ενισχυθεί η προστασία και η ασφάλειά τους (OECD/Violence against women, 2023).

## Η μισθολογική ανισότητα των φύλων στην Ελλάδα. Μελέτη περίπτωσης στον ιδιωτικό τομέα



**Διάγραμμα 0.5: Η βία κατά των γυναικών στις χώρες του ΟΟΣΑ.**

**Πηγή:(OECD/Violence against women, 2023).**

Σημείωση: Η θέση της Ελλάδας με κόκκινη κουκίδα.

Τα στατιστικά χαρακτηριστικά του δείγματος για την βία κατά των γυναικών στις χώρες του ΟΟΣΑ για το 2023 είναι τα ακόλουθα στον Πίνακα 4.6 (από το Διάγραμμα 4.5 και ο αντίστοιχος Πίνακας 5.4 Παράρτημα):

**Πίνακας 0.6: Τα στατιστικά χαρακτηριστικά του δείγματος για τις στάσεις απέναντι στις εργαζόμενες μητέρες στις χώρες του ΟΟΣΑ το 2023.**

Στατιστικά χαρακτηριστικά του δείγματος	Τιμές
Μέγεθος δείγματος (n):	194
Ελάχιστη τιμή (minXi):	0,0
Μέγιστη τιμή (maxXi):	78,0
Μέσος όρος (μέσος αριθμός):	23,924
Τυπική απόκλιση:	20,463
Διάμεσος:	18,4
Συντελεστής ασυμμετρίας:	1,542
Συντελεστής κύρτωσης:	2,967

**Πηγή: (OECD/Violence against women, 2023).**

Συμπεράσματα που εξάγονται από τα παραπάνω στατιστικά στοιχεία του δείγματος είναι τα εξής:

1. Μέσος όρος : Ο μέσος όρος της βίας κατά των γυναικών σε διάφορες χώρες είναι περίπου 23,924.
2. Τυπική απόκλιση: Η τυπική απόκλιση είναι 20,463, που υποδεικνύει την κατανομή των δεδομένων γύρω από τον μέσο όρο.
3. Διάμεσος: Ο διάμεσος είναι 18,4, που αντιπροσωπεύει τη μέση τιμή του δείγματος και είναι λιγότερο επηρεασμένος από ακραίες τιμές σε σχέση με τον όρο μέσο.
4. Συντελεστής ασυμμετρίας: Ο συντελεστής ασυμμετρίας 1,542 υποδεικνύει μια μέτρια θετική ασυμμετρία στην κατανομή των δεδομένων. Αυτό σημαίνει ότι η «ουρά» της κατανομής είναι πιο μακριά από τη μέση τιμή προς τη μεγαλύτερη απόκλιση, ενώ είναι πιο συμπυκνωμένη προς την αντίθετη κατεύθυνση. Αυτό μπορεί να υποδεικνύει την ύπαρξη ορισμένων υψηλών τιμών που επηρεάζουν τον μέσο όρο, αλλά όχι τόσο πολλές ώστε να αλλάξουν σημαντικά το σχήμα της κατανομής.
5. Συντελεστής κύρτωσης : Ο συντελεστής κύρτωσης είναι 2,967, υποδεικνύοντας μια κορυφή στην κατανομή των δεδομένων.

Με βάση αυτά τα στατιστικά, μπορούμε να διαπιστώσουμε ότι η βία κατά των γυναικών διαφέρει ανά χώρα και ότι η κατανομή των δεδομένων δείχνει μια κάποια ασυμμετρία και κύρτωση. Επίσης, ο διάμεσος είναι λιγότερο επηρεασμένος από ακραίες τιμές σε σχέση με τον μέσο όρο, ο οποίος μπορεί να δώσει μια πιο ακριβή εικόνα για τη μέση τιμή του δείγματος

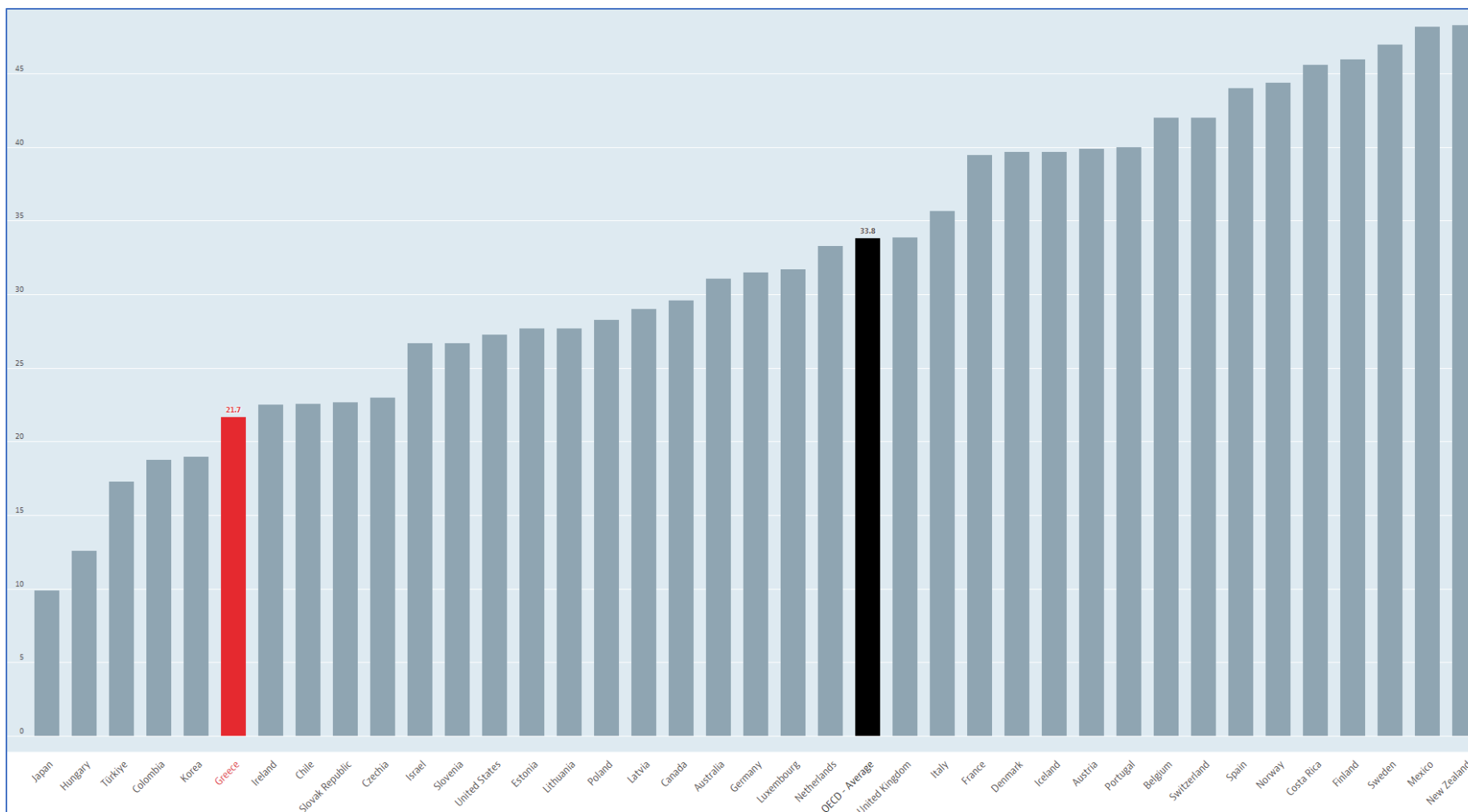
#### **4.3.5 Οι γυναίκες στην πολιτική**

Ο δείκτης γυναικών στην πολιτική παρέχει σημαντικές πληροφορίες σχετικά με τη συμμετοχή των γυναικών στην πολιτική σφαίρα στην Ελλάδα. Ας εξετάσουμε τα δεδομένα που παρουσιάζονται(OECD/Womeninpolitics, 2023):

- **Γυναίκες Βουλευτές:** Ο δείκτης αυτός μετρά το ποσοστό των γυναικών στα εθνικά κατώτερα ή μεμονωμένα σώματα του κοινοβουλίου. Η Ελλάδα έχει ποσοστό 21,7% γυναικών βουλευτών, το οποίο δείχνει μια μέτρια συμμετοχή των γυναικών στο νομοθετικό έργο, διότι ο ΜΟ των χωρών του ΟΟΣΑ είναι 33,8%.
- **Γυναίκες Υπουργοί:** Αυτός ο δείκτης μετρά το ποσοστό των γυναικών υπουργών στην κυβέρνηση. Στην Ελλάδα, το ποσοστό αυτό είναι 10,5%, που υποδεικνύει μια παρόμοια συμμετοχή των γυναικών στα υπουργικά στελέχη, διότι ο ΜΟ των χωρών του ΟΟΣΑ είναι 35,7%.

Συγκριτικά με τον Μέσο Όρο του ΟΟΣΑ, η συμμετοχή των γυναικών στην πολιτική στην Ελλάδα φαίνεται να είναι χαμηλότερη, καθώς ο δείκτης για την Ελλάδα είναι μικρότερος από τον Μέσο Όρο του ΟΟΣΑ. Αυτό υποδεικνύει την ανάγκη για περαιτέρω προσπάθειες προώθησης της συμμετοχής των γυναικών στην πολιτική διαδικασία στην Ελλάδα(OECD/Womeninpolitics, 2023).

## Η μισθολογική ανισότητα των φύλων στην Ελλάδα. Μελέτη περίπτωσης στον ιδιωτικό τομέα



Διάγραμμα 0.6: Οι γυναίκες στην πολιτική των χωρών του ΟΟΣΑ, 2023.

Πηγή: (OECD/Women in politics, 2023).

Σημείωση: Η θέση της Ελλάδας με κόκκινη γραμμοσκίαση και ο ΜΟ των χωρών του ΟΟΣΑ με μαύρη.



Τα στατιστικά χαρακτηριστικά του δείγματος για τις γυναίκες στην πολιτική των χωρών του ΟΟΣΑ για το 2023 είναι τα ακόλουθα στον Πίνακα 4.7 (από το Διάγραμμα 4.6 και ο αντίστοιχος Πίνακας 5.5 Παράρτημα):

**Πίνακας 0.7: Τα στατιστικά χαρακτηριστικά του δείγματος για τις στάσεις απέναντι στις εργαζόμενες μητέρες στις χώρες του ΟΟΣΑ το 2023.**

Στατιστικά χαρακτηριστικά του δείγματος	Τιμές
Μέγεθος δείγματος (n):	191
Ελάχιστη τιμή (minXi):	0,0
Μέγιστη τιμή (maxXi):	61,3
Μέσος όρος (μέσος αριθμός):	25,8785
Τυπική απόκλιση:	15,4238
Διάμεσος:	24,1000
Συντελεστής ασυμμετρίας:	0,9901
Συντελεστής κύρτωσης:	0,2931

**Πηγή: (OECD/Violence against women, 2023).**

Συμπεράσματα που εξάγονται από τα παραπάνω στατιστικά στοιχεία του δείγματος είναι τα εξής:

1. Μέγεθος Δείγματος (n): Το δείγμα αποτελείται από 191 χώρες.
2. Ελάχιστη και Μέγιστη Τιμή: Η διακύμανση των δειγματικών τιμών είναι από 0,0 έως 61,3, υποδηλώνοντας μεγάλη ποικιλομορφία στον δείκτη για τις γυναίκες στην πολιτική.
3. Μέσος Όρος: Ο μέσος όρος του δείγματος είναι περίπου 25,88, υποδεικνύοντας την τυπική τιμή του δείκτη για τις γυναίκες στην πολιτική σε αυτές τις χώρες.
4. Τυπική Απόκλιση: Η τυπική απόκλιση είναι σχετικά υψηλή με τιμή περίπου 15,42, που υποδεικνύει ότι οι τιμές του δείκτη διαφέρουν σημαντικά από τον μέσο όρο.
5. Διάμεσος: Η τιμή του διαμέσου είναι 24,1, που αντιπροσωπεύει τη μεσαία τιμή των δεδομένων και υποδεικνύει ότι περίπου το μισό των χωρών έχουν δείκτη χαμηλότερο από αυτή την τιμή.
6. Συντελεστής Ασυμμετρίας (Skewness): Ο συντελεστής ασυμμετρίας είναι θετικός (περίπου 0,9901), υποδεικνύοντας μια μικρή πλευρά στο δεξί μέρος της κατανομής, η οποία σημαίνει ότι υπάρχουν λίγες χώρες με υψηλότερες τιμές από το μέσο όρο.

7. Συντελεστής Κύρτωσης (Kurtosis): Ο συντελεστής κύρτωσης είναι μικρός (περίπου 0,2931), υποδεικνύοντας ότι η καμπύλη της κατανομής είναι λίγο πιο χαμηλή και ευρεία σε σύγκριση με την κανονική κατανομή.

Συνολικά, τα στατιστικά χαρακτηριστικά υποδεικνύουν μια μεγάλη διακύμανση στον δείκτη για τις γυναίκες στην πολιτική μεταξύ των χωρών του δείγματος, με ορισμένες χώρες να έχουν υψηλούς δείκτες ενώ άλλες χαμηλότερους. Επίσης, η κατανομή φαίνεται να είναι λίγο πιο χαμηλή και ευρεία σε σύγκριση με την κανονική κατανομή, με ορισμένες χώρες να έχουν πολύ υψηλούς δείκτες σε σύγκριση με τον μέσο όρο.

#### 4.3.6 Κοινωνικοί θεσμοί και φύλο

Ο δείκτης κοινωνικών ιδρυμάτων και φύλου (Social Institutions and Gender Index/ SIGI) αναδεικνύει το επίπεδο διακρίσεων κατά των γυναικών στους κοινωνικούς θεσμούς στην Ελλάδα. Παρακάτω καταγράφονται οι κύριες πτυχές που καλύπτει αυτός ο δείκτης και τα σχετικά δεδομένα (OECD/SocialInstitutionsandGender, 2023):

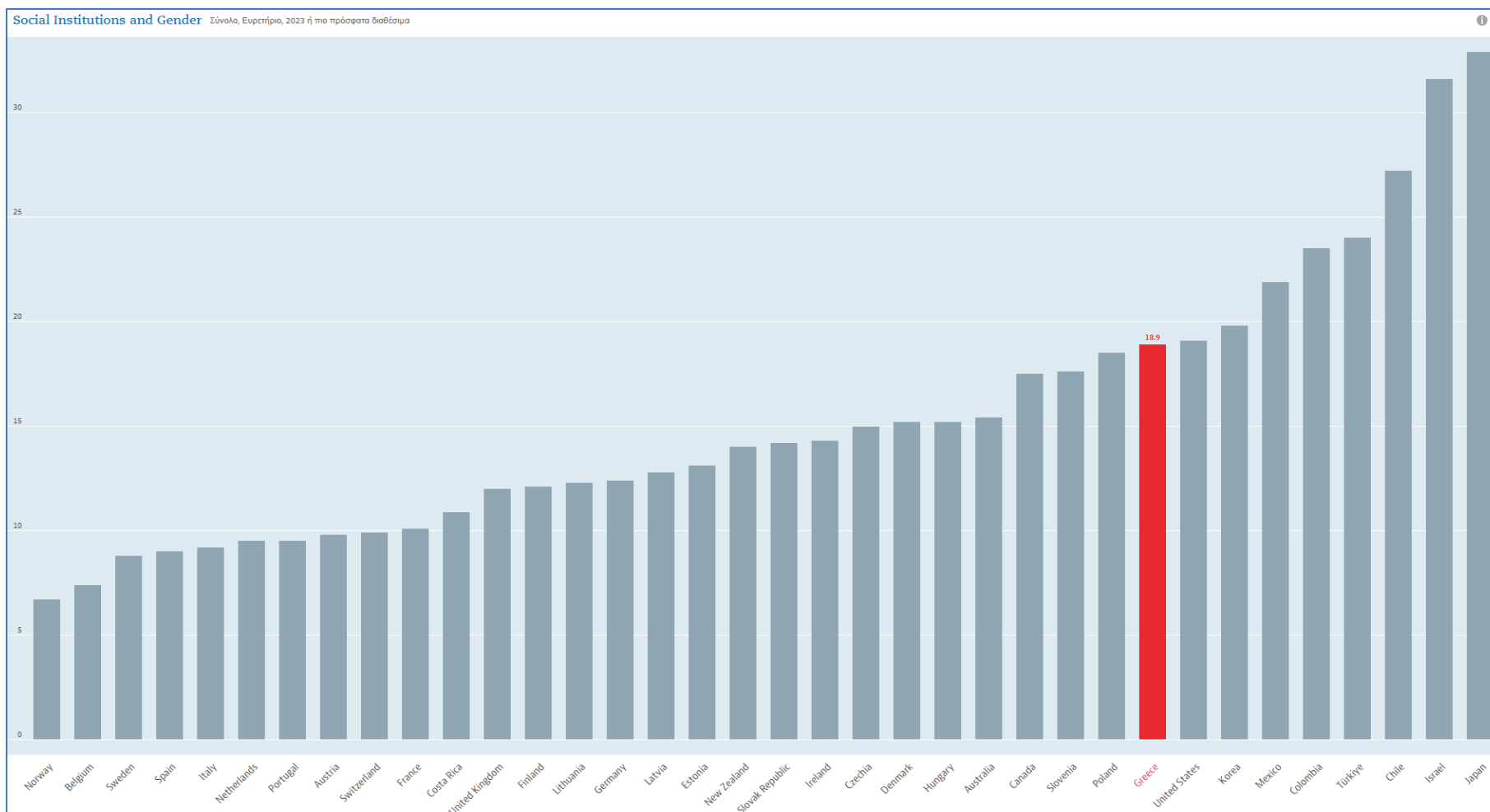
- Διακρίσιμος οικογενειακός κώδικας: Αναφέρεται στον τρόπο με τον οποίο οι νομικοί θεσμοί επηρεάζουν τη θέση των γυναικών στην οικογένεια. Η Ελλάδα έχει βαθμολογία 39,1 σε αυτήν την πτυχή (περίπου ίδια με το Μεξικό: 39,2), υποδεικνύοντας την ύπαρξη κάποιων διακρίσεων. Στον αντίποδα βρίσκονται χώρες όπως η Σουηδία: 3,5 και η Γερμανία: 7,8.
- Περιορισμένη σωματική ακεραιότητα: Αφορά την προστασία των γυναικών από τη βία και την εκμετάλλευση. Η Ελλάδα παρουσιάζει βαθμολογία περίπου 12,1 σε αυτόν τον τομέα.
- Περιορισμένοι πόροι και περιουσιακά στοιχεία: Αναφέρεται στην πρόσβαση των γυναικών σε οικονομικούς πόρους και περιουσιακά στοιχεία. Η βαθμολογία της Ελλάδας σε αυτήν την πτυχή είναι περίπου 6,2 και βρίσκεται στο μέσο μεταξύ των χωρών του ΟΟΣΑ.
- Περιορισμένη πολιτική ελευθερία: Αναφέρεται στη συμμετοχή των γυναικών στην πολιτική ζωή και τις δυνατότητές τους να εκφράσουν τις απόψεις τους σε πολιτικά θέματα. Η Ελλάδα έχει βαθμολογία, περίπου 14,8 σε αυτήν την πτυχή και βρίσκεται στο μέσο μεταξύ των χωρών του ΟΟΣΑ.

Η υψηλή βαθμολογία SIGI της Ελλάδας, που φτάνει τα 18,9, υποδεικνύει την ύπαρξη διακρίσεων κατά των γυναικών σε ποικίλους κοινωνικούς θεσμούς της χώρας. Αυτό επισημαίνει την ανάγκη για περαιτέρω δράση προκειμένου να αντιμετωπιστούν οι διακρίσεις

Η μισθολογική ανισότητα των φύλων στην Ελλάδα. Μελέτη περίπτωσης στον ιδιωτικό τομέα

και να ενισχυθεί η ισότητα των φύλων σε όλους τους τομείς της κοινωνίας(OECD/SocialInstitutionsandGender, 2023).

## Η μισθολογική ανισότητα των φύλων στην Ελλάδα. Μελέτη περίπτωσης στον ιδιωτικό τομέα



**Διάγραμμα 0.7: Κοινωνικοί θεσμοί και φύλο στις χώρες του ΟΟΣΑ.**

**Πηγή: (OECD/Social Institutions and Gender, 2023).**

Σημείωση: Η θέση της Ελλάδας με κόκκινη γραμμοσκίαση και ο ΜΟ των χωρών του ΟΟΣΑ με μαύρη.

Τα στατιστικά χαρακτηριστικά του δείγματος για τους θεσμούς και το φύλο στις χώρες του ΟΟΣΑ για το 2023 είναι τα ακόλουθα στον Πίνακα 4.8 (από το Διάγραμμα 4.7 και ο αντίστοιχος Πίνακας 5.6 Παράρτημα):

**Πίνακας 0.8: Τα στατιστικά χαρακτηριστικά του δείγματος για τις στάσεις απέναντι στις εργαζόμενες μητέρες στις χώρες του ΟΟΣΑ το 2023.**

Στατιστικά χαρακτηριστικά του δείγματος	Τιμές
Μέγεθος δείγματος (n):	165
Ελάχιστη τιμή (minXi):	6,7
Μέγιστη τιμή (maxXi):	67,4
Μέσος όρος (μέσος αριθμός):	31,105
Τυπική απόκλιση:	14,816
Διάμεσος:	25,9
Συντελεστής ασυμμετρίας:	1,755
Συντελεστής κύρτωσης:	3,768

**Πηγή: (OECD/Violence against women, 2023).**

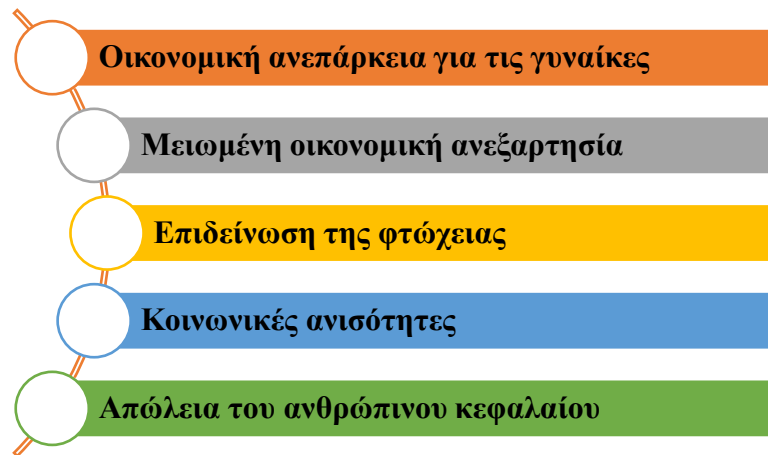
Αυτά τα στατιστικά μας δίνουν μια εικόνα του κατανεμημένου ευρήματος. Ο μέσος όρος βρίσκεται στα 31,105, ενώ η τυπική απόκλιση είναι 14,816, που δείχνει το βαθμό διασποράς των τιμών γύρω από τον μέσο όρο. Ο διάμεσος είναι 25,9, που αντιπροσωπεύει τη μεσαία τιμή του δείγματος.

Ο συντελεστής ασυμμετρίας είναι θετικός (1,755), που υποδεικνύει μια θετική ασυμμετρία, δηλαδή ότι οι μεγαλύτερες τιμές είναι πιο κοντά στον μέσο όρο από ό,τι οι μικρότερες τιμές.

Ο συντελεστής κύρτωσης είναι 3,768, που δείχνει ότι η καμπύλη της κατανομής είναι λίγο πιο χαμηλή και ευρεία σε σύγκριση με την κανονική κατανομή, δηλαδή οι τιμές εκτείνονται περισσότερο στα άκρα από ό,τι σε μια κανονική κατανομή.

#### **4.4 Μισθολογική ανισότητα στον Ελληνικό ιδιωτικό τομέα: Συνέπειες.**

Η μισθολογική ανισότητα ανάμεσα σε άνδρες και γυναίκες στον ιδιωτικό τομέα έχει σημαντικές επιπτώσεις τόσο σε ατομικό όσο και σε κοινωνικό επίπεδο. Ορισμένες από τις κύριες επιπτώσεις περιλαμβάνουν:



Σχήμα 0.1: Επιπτώσεις της μισθολογικής ανισότητας στον ιδιωτικό τομέα.

Για τη μείωση της μισθολογικής ανισότητας, είναι απαραίτητο να ληφθούν μέτρα όπως η ίση αμοιβή για ίση εργασία, η προώθηση της ισότητας στην πρόσληψη και την προαγωγή, και η ενίσχυση των προγραμμάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης για τις γυναίκες.

#### 4.4.1 Οικονομική έλλειψη για τις γυναίκες

Η οικονομική έλλειψη που προκύπτει από τη μισθολογική ανισότητα στην Ελλάδα αποτελεί ένα σοβαρό πρόβλημα που επηρεάζει εκατομμύρια γυναίκες. Η ανισότητα στις αμοιβές μεταξύ ανδρών και γυναικών δημιουργεί ένα κατώτερο οικονομικό περιβάλλον για τις γυναίκες και έχει πολλαπλές αρνητικές επιπτώσεις (Βασιλάκος, 2022).

Πρώτον, η μισθολογική ανισότητα σημαίνει ότι οι γυναίκες λαμβάνουν λιγότερα χρήματα για την ίδια εργασία σε σύγκριση με τους άνδρες που εκτελούν τις ίδιες εργασίες και έχουν τις ίδιες επιδόσεις. Αυτή η ανισότητα είναι αναπόφευκτη και αποτελεί παράβαση των αρχών της ισότητας και της δικαιοσύνης.

Δεύτερον, η οικονομική ανεπάρκεια που προκύπτει από τη μισθολογική ανισότητα δυσκολεύει πολλές γυναίκες να καλύψουν τις βασικές τους ανάγκες και των οικογενειών τους. Αυτό μπορεί να οδηγήσει σε οικονομική ανασφάλεια, έλλειψη πρόσβασης σε υγειονομική περίθαλψη, εκπαίδευση και άλλες βασικές υπηρεσίες.

Τέλος, η μισθολογική ανισότητα δημιουργεί ανισότητα στις ευκαιρίες για οικονομική ανέλιξη. Οι χαμηλότερες αμοιβές που λαμβάνουν οι γυναίκες επηρεάζουν την ικανότητά τους να εξασφαλίσουν υψηλότερου επιπέδου θέσεις εργασίας και να προοδεύσουν στην επαγγελματική τους σταδιοδρομία.

Για να αντιμετωπιστεί αυτό το πρόβλημα, απαιτούνται συστηματικές πολιτικές και νομοθετικές παρεμβάσεις που θα προωθήσουν την ισότητα στις αμοιβές και θα διασφαλίσουν ότι οι γυναίκες αμείβονται δίκαια για την εργασία τους.

#### **4.4.2 Μειωμένη οικονομική ανεξαρτησία**

Η μισθολογική ανισότητα έχει σοβαρές επιπτώσεις στην οικονομική ανεξαρτησία των γυναικών στην Ελλάδα. Η ανισότητα στις αμοιβές δημιουργεί εμπόδια για τις γυναίκες να αποκτήσουν επαρκές εισόδημα που θα τους επιτρέψει να ζήσουν ανεξάρτητα και να λάβουν αποφάσεις για τον εαυτό τους και τις οικογένειές τους.

Η μειωμένη αμοιβή που λαμβάνουν οι γυναίκες σε σχέση με τους άνδρες συχνά οδηγεί σε μείωση των οικονομικών τους πόρων. Αυτό μπορεί να τις εμποδίσει από το να επενδύσουν σε εκπαίδευση και επαγγελματική ανάπτυξη, περιορίζοντας έτσι τις ευκαιρίες τους για εξέλιξη και ανέλιξη στην καριέρα τους.

Επιπλέον, η οικονομική εξάρτηση από άλλα μέλη της οικογένειας λόγω χαμηλών αμοιβών μπορεί να μειώσει την αυτονομία των γυναικών και την ικανότητά τους να προστατεύσουν τα δικαιώματά τους και τα συμφέροντά τους στην οικογένεια και την κοινωνία.

Η ανεξαρτησία των γυναικών είναι θεμελιώδης για την ισότητα και τη δικαιοσύνη στην κοινωνία. Η μισθολογική ανισότητα αποτρέπει τις γυναίκες από το να απολαμβάνουν πλήρη οικονομική ανεξαρτησία και αυτοδιάθεση, καθιστώντας σημαντική την ανάληψη δράσης για την αντιμετώπισή της (Λιάπη, 2009).

#### **4.4.3 Επιδείνωση της φτώχειας**

Η μισθολογική ανισότητα επιδεινώνει τη φτώχεια μεταξύ των γυναικών, και αυτό ισχύει ιδιαίτερα στην περίπτωση της Ελλάδας. Υπάρχουν δύο κύριοι λόγοι για αυτό (Γκορέζης, 2011):

1. **Επικεφαλής νοικοκυριών:** Οι γυναίκες συχνότερα βρίσκονται στη θέση του επικεφαλής νοικοκυριού, είτε λόγω μόνιμης μονογονεϊκής κατάστασης είτε λόγω διαζυγίου. Αυτό σημαίνει ότι είναι υπεύθυνες για την οικονομική επιβίωση του νοικοκυριού και συχνά πρέπει να αντιμετωπίσουν το βάρος των οικονομικών ευθυνών με περιορισμένους πόρους.
2. **Χαμηλότερες αμοιβές:** Οι γυναίκες συχνά εργάζονται σε επαγγέλματα χαμηλού μισθού, όπως η φροντίδα, η εκπαίδευση και οι υπηρεσίες, όπου οι αμοιβές είναι συχνά χαμηλές σε σύγκριση με άλλους κλάδους. Αυτή η μισθολογική διάκριση συμβάλλει στη διατήρηση της φτώχειας μεταξύ των γυναικών, καθώς οι χαμηλές αμοιβές καθιστούν δύσκολο για αυτές

τις γυναίκες να καλύψουν τις βασικές τους ανάγκες και να εξασφαλίσουν έναν αξιοπρεπή βιοτικό επίπεδο για τον εαυτό τους και τις οικογένειές τους.

Η μισθολογική ανισότητα, δεν δημιουργεί απλώς διαφορές στα εισοδήματα ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες, αλλά επιπλέον συμβάλλει στη διατήρηση και επιδείνωση της φτώχειας μεταξύ των γυναικών στην ελληνική κοινωνία.

#### **4.4.4 Κοινωνικές ανισότητες**

Η μισθολογική ανισότητα ενισχύει τις κοινωνικές ανισότητες και τις διακρίσεις στην ελληνική κοινωνία. Οι γυναίκες αντιμετωπίζουν μια συνεχή πάλη για ισότητα στον χώρο εργασίας, όπου οι αμοιβές τους συχνά είναι χαμηλότερες από εκείνες των ανδρών για την ίδια εργασία ή για εργασίες με παρόμοιο επίπεδο ευθύνης και επιδόσεων.

Η αντιμετώπιση της γυναίκας ως λιγότερο αξιόλογης ή ως λιγότερο ικανής στον εργασιακό τομέα οδηγεί σε διακρίσεις και κοινωνικές ανισότητες. Αυτό δεν επηρεάζει μόνο τα οικονομικά τους εισοδήματα, αλλά επίσης την κοινωνική τους αξία και αυτοεκτίμηση. Η ανισότητα στις αμοιβές μεταξύ των φύλων αποτελεί ένα σημαντικό εμπόδιο για την επίτευξη πραγματικής ισότητας και δικαιοσύνης στην κοινωνία (Iqbal, 2022).

Επομένως, η αντιμετώπιση της μισθολογικής ανισότητας είναι ζωτικής σημασίας για τη μείωση των κοινωνικών ανισοτήτων και των διακρίσεων μεταξύ των φύλων στην Ελλάδα και για την προώθηση μιας πιο ισότιμης κοινωνίας..

#### **4.4.5 Απώλεια του ανθρώπινου κεφαλαίου**

Η μισθολογική ανισότητα στην Ελλάδα έχει σοβαρές επιπτώσεις στο ανθρώπινο κεφάλαιο της κοινωνίας. Η ανισότητα αυτή οδηγεί σε απώλεια των ανθρωπίνων πόρων και των δυνατοτήτων ανάπτυξης τους, καθώς οι γυναίκες δεν έχουν τις ίδιες ευκαιρίες με τους άνδρες όσον αφορά την πρόσβαση σε εκπαίδευση, επαγγελματική ανάπτυξη και προαγωγή.

Η έλλειψη ισότητας στις αμοιβές και στις ευκαιρίες ανέλιξης δημιουργεί ένα περιβάλλον όπου οι γυναίκες δεν αναγνωρίζονται και δεν εκτιμώνται στον ίδιο βαθμό με τους άνδρες. Ως αποτέλεσμα, πολλές γυναίκες μπορεί να αισθάνονται αποθαρρημένες και απομονωμένες, ενώ δεν έχουν τη δυνατότητα να αξιοποιήσουν πλήρως το δυναμικό τους στον εργασιακό τομέα και στην κοινωνία γενικότερα.

Η απώλεια του ανθρώπινου κεφαλαίου λόγω της μισθολογικής ανισότητας έχει ευρύτερες κοινωνικές και οικονομικές επιπτώσεις, καθώς υπονομεύει την αειφορία και την ανάπτυξη της



Η μισθολογική ανισότητα των φύλων στην Ελλάδα. Μελέτη περίπτωσης στον ιδιωτικό τομέα

κοινωνίας. Είναι, συνεπώς, ζωτικής σημασίας η λήψη μέτρων για την εξάλειψη της μισθολογικής ανισότητας και τη δημιουργία ενός περιβάλλοντος όπου οι γυναίκες θα έχουν ίσες ευκαιρίες και αναγνώριση στον εργασιακό χώρο (Wijaya & Wisesa, 2023).

## Συμπεράσματα

Αρχικά, η θεωρία υπογραμμίζει τη σημασία της νομοθεσίας και της ευαισθητοποίησης ως βασικών παραγόντων για την αντιμετώπιση της μισθολογικής ανισότητας. Αν και οι νόμοι που προστατεύουν την ίση αμοιβή και τις ίσες ευκαιρίες είναι σημαντικοί, η εφαρμογή τους στην πράξη μπορεί να είναι περίπλοκη υπόθεση και να απαιτεί σταθερή παρακολούθηση και επιβολή.

Επίσης, η εμπειρία αποκαλύπτει ότι η μισθολογική ανισότητα πολλές φορές οφείλεται σε παράγοντες πέραν των νομικών πλαισίων, όπως οι κοινωνικές προκαταλήψεις, οι προσδοκίες και οι παραδόσεις. Για παράδειγμα, οι προσδοκίες που συνδέονται με το ρόλο των φύλων στην οικογένεια και την κοινωνία μπορούν να επηρεάσουν τις επιλογές εργασίας και τις διαπραγματεύσεις για αμοιβή.

Μια επιστημονικά βάσιμη ερμηνεία πρέπει να λαμβάνει υπόψη και να συνδυάζει τόσο τη θεωρία όσο και την εμπειρία. Συνεπώς, για να αντιμετωπιστεί η μισθολογική ανισότητα των φύλων στην Ελλάδα, απαιτείται ένα πλήρες φάσμα προσεγγίσεων που να συνδυάζει νομοθετικά μέτρα, εκπαιδευτικές εκστρατείες για ευαισθητοποίηση, καθώς και την προώθηση μιας πολιτιστικής αλλαγής που θα αναγνωρίζει και θα αντιμετωπίζει τις διακρίσεις βάσει του φύλου.

Βασιζόμενοι στα παραπάνω δεδομένα και στη μελέτη περίπτωσης στον ιδιωτικό τομέα στην Ελλάδα, καταλήγουμε σε συγκεκριμένα συμπεράσματα σχετικά με τη μισθολογική ανισότητα των φύλων:

- Υπάρχει σοβαρή μισθολογική ανισότητα: Τα δεδομένα αποκαλύπτουν σημαντικές ανισότητες στις αμοιβές μεταξύ ανδρών και γυναικών, με τις γυναίκες να λαμβάνουν συνήθως λιγότερα χρήματα για την ίδια εργασία.
- Επιπτώσεις στην οικονομική έλλειψη: Η μισθολογική ανισότητα οδηγεί σε οικονομική ανεπάρκεια για πολλές γυναίκες, δυσκολίες στην κάλυψη των βασικών αναγκών τους και ανισότητα στις ευκαιρίες για οικονομική ανέλιξη.
- Μειωμένη οικονομική ανεξαρτησία: Η μισθολογική ανισότητα επηρεάζει την οικονομική ανεξαρτησία των γυναικών, καθώς δυσκολεύει την απόκτηση επαρκούς εισοδήματος για την ανεξάρτητη διαβίωσή τους και τη λήψη αποφάσεων για τον εαυτό τους και την οικογένειά τους.

- **Επιδείνωση της φτώχειας:** Η μισθολογική ανισότητα συμβάλλει στην επιδείνωση της φτώχειας μεταξύ των γυναικών, ιδίως εκείνων που αποτελούν επικεφαλής νοικοκυριών ή εργάζονται σε χαμηλά αμειβόμενες θέσεις.
- **Κοινωνικές ανισότητες:** Η μισθολογική ανισότητα ενισχύει τις κοινωνικές ανισότητες και τις διακρίσεις, καθώς δείχνει ότι οι γυναίκες εκτιμώνται λιγότερο για την εργασία τους από τους άνδρες.

Συνολικά, η μισθολογική ανισότητα των φύλων στην Ελλάδα συνιστά ένα σοβαρό πρόβλημα που απαιτεί τη λήψη δραστικών μέτρων για την εξάλειψή της και τη δημιουργία ενός δίκαιου και ισότιμου εργασιακού περιβάλλοντος για όλους.

Για να αντιμετωπιστεί η μισθολογική ανισότητα των φύλων στην Ελλάδα, απαιτούνται από το κράτος αρχικά αλλά και από τους εργοδότες μετέπειτα, πολυδιάστατες πολιτικές και πρακτικές λύσεις που θα προάγουν την ισότητα στον εργασιακό χώρο και θα διασφαλίζουν τη δίκαιη αμοιβή και την ισότιμη πρόσβαση σε ευκαιρίες. Ορισμένες πιθανές πολιτικές και πρακτικές λύσεις περιλαμβάνουν:

1. **Ενίσχυση της νομοθεσίας:** Η θέσπιση αυστηρότερων νόμων κατά των διακρίσεων στον χώρο εργασίας και η επιβολή αυστηρών κυρώσεων σε περιπτώσεις μισθολογικής διάκρισης μπορεί να συμβάλει στη μείωση της ανισότητας.
2. **Διαφάνεια στις μισθολογικές πολιτικές:** Η δημοσιοποίηση των μισθολογικών δεδομένων και η διαφάνεια σχετικά με τις πολιτικές αμοιβών μπορεί να βοηθήσει στην αντιμετώπιση των ανισοτήτων.
3. **Ενίσχυση της εποπτείας και επαγγελματικών ελέγχων:** Η εποπτεία των εργοδοτών για την τήρηση των αρχών της ισότιμης αμοιβής και η επαγγελματική επίβλεψη μπορεί να διασφαλίσει την τήρηση των νόμων.
4. **Προγράμματα ευαισθητοποίησης:** Εκπαιδευτικά προγράμματα και εκστρατείες ευαισθητοποίησης μπορούν να βοηθήσουν στην ενημέρωση και ευαισθητοποίηση των εργοδοτών και των εργαζομένων σχετικά με τη μισθολογική ανισότητα και τις συνέπειές της.
5. **Προώθηση της γυναικείας συμμετοχής σε θέσεις εξουσίας:** Η προώθηση της συμμετοχής των γυναικών σε θέσεις εξουσίας στον εργασιακό χώρο μπορεί να συμβάλει στη μείωση των διακρίσεων και την προώθηση της ισότιμης αμοιβής.
6. **Υποστήριξη οικογενειών:** Πολιτικές υποστήριξης των οικογενειών, όπως παροχή παιδικής μέριμνας και ευέλικτων ωραρίων εργασίας, μπορούν να βοηθήσουν τις γυναίκες να

εξισορροπήσουν την εργασία και την οικογενειακή ζωή, βοηθώντας έτσι στη μείωση των ανισοτήτων.

Ο συνδυασμός αυτών των προτεινόμενων μέτρων μπορεί να συμβάλει στη μείωση της μισθολογικής ανισότητας των φύλων και στην προαγωγή ενός πιο ισότιμου και δίκαιου εργασιακού περιβάλλοντος.

Με βάση την προηγούμενη ανάλυση, υπάρχουν μερικές συστάσεις για επιπλέον έρευνα σχετικά με τη μισθολογική ανισότητα των φύλων στην Ελλάδα:

- Ανάλυση των αιτιών: Περαιτέρω έρευνα για τις αιτίες της μισθολογικής ανισότητας σε διάφορους κλάδους και επαγγέλματα, καθώς και για τους παράγοντες που συντείνουν σε αυτήν, όπως οι διακρίσεις, οι προκαταλήψεις και οι πολιτικές αμοιβών.
- Μελέτη της επίδρασης των πολιτικών μέτρων: Αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας των πολιτικών μέτρων που έχουν εφαρμοστεί για τη μείωση της μισθολογικής ανισότητας και των πρακτικών στον ιδιωτικό τομέα.
- Επίπεδα αμοιβών ανά κλάδο: Συλλογή δεδομένων σχετικά με τις αμοιβές σε διάφορους κλάδους και επαγγέλματα, με έμφαση στις ανισότητες που παρατηρούνται μεταξύ των φύλων.
- Μελέτη των κοινωνικών επιπτώσεων: Ερευνητικές εργασίες για τις κοινωνικές επιπτώσεις της μισθολογικής ανισότητας στην οικονομία και την κοινωνία, καθώς και στην υγεία και την ευημερία των ατόμων.
- Επίδραση των νομικών πλαισίων: Μελέτη της επίδρασης του νομικού πλαισίου και των νομοθετικών μέτρων στη μισθολογική ανισότητα και ανάπτυξη νέων πολιτικών προτάσεων για τη βελτίωση της κατάστασης.

Η πραγματοποίηση επιπλέον έρευνας σε αυτούς τους τομείς θα μπορούσε να παράσχει περαιτέρω εισαγωγή και κατανόηση σχετικά με τη μισθολογική ανισότητα των φύλων στην Ελλάδα και να βοηθήσει στην ανάπτυξη αποτελεσματικών πολιτικών και πρακτικών λύσεων.

Η μισθολογική ανισότητα ανάμεσα στα φύλα είναι ένα πρόβλημα που απαιτεί αποφασιστική δράση και αλλαγές στον ιδιωτικό τομέα της Ελλάδας. Παρά την πρόοδο που έχει σημειωθεί, εξακολουθούν να υπάρχουν σοβαρές ανισότητες στη μισθοδοσία μεταξύ ανδρών και γυναικών, οι οποίες δημιουργούν διακρίσεις και προβλήματα ισότητας.

Για να αντιμετωπιστεί αποτελεσματικά αυτή η πραγματικότητα, πρέπει να υιοθετηθούν πολιτικές και πρακτικές που θα προάγουν τη δικαιοσύνη και την ισότητα στον εργασιακό

χώρο. Πρώτον, απαιτείται η θέσπιση ισχυρών νόμων περί ισότητας αμοιβών, που θα διασφαλίζουν ότι οι γυναίκες λαμβάνουν ισότιμη αμοιβή για την ίδια εργασία με τους άνδρες. Επίσης, οι εργοδότες πρέπει να εφαρμόζουν διαδικασίες διαφάνειας στον καθορισμό των μισθών, προκειμένου να αποφεύγονται οι διακρίσεις.

Εκτός από τη νομοθεσία, είναι σημαντικό να υπάρχει ευαισθητοποίηση και εκπαίδευση των εργοδοτών και των εργαζομένων σχετικά με τη σημασία της ισότιμης αμοιβής και της διασφάλισης ίσων ευκαιριών για όλους. Πρέπει να δημιουργηθεί μια κουλτούρα ισότητας στον εργασιακό χώρο, όπου οι γυναίκες να έχουν τη δυνατότητα να αναδεικνύουν τις ικανότητές τους και να εξελίσσονται επαγγελματικά χωρίς διακρίσεις.

Τέλος, είναι σημαντικό να στηριχθεί η έρευνα για να κατανοήσουμε καλύτερα τις αιτίες και τις επιπτώσεις της μισθολογικής ανισότητας και να αναπτύξουμε αποτελεσματικότερες πολιτικές για την αντιμετώπισή της. Μόνο με συντονισμένη δράση και αποφασιστικότητα μπορούμε να δημιουργήσουμε έναν εργασιακό χώρο που θα προωθεί την ισότητα και τη δικαιοσύνη για όλους.

## **ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ**

- Acemoglu, D. (2005). Lecture Notes on Labour Economics. *Massachusetts Institute of Technology* .
- Acemoglu, D., Naidu, S., Restrepo, P., & Robinson, J. (2013). Democracy, redistribution and inequality. *NBER Working Paper* .
- Aiyar, S., & Ebeke, C. (2020). Inequality of opportunity, inequality of income and economic growth. *World Development*, 136, σσ. 105-115.
- Amore, M. D., & Garofalo, O. (2021, May). Pay Inequality and Gender Dynamics in Top Executive Positions. *Corporate Governance An International Review*, 29 (4).
- Anser, M., Yousaf, Z., Nassani, A., Alotaibi, M., Kabbani, A., & Zaman, K. (2020). Dynamic linkages between poverty, inequality, crime, and social expenditures in a panel of 16 countries: two-step GMM estimates. *Economic Structures*, 9 (43), σσ. 1-25.
- Appelbaum, R., & Alcalá, R. (2020). Is economic inequality also a literary problem? *Studia Neophilologica*, 92 (2), σσ. 149-158.
- Barry, U. F., Bettio, H., Figueiredo, D., Grimshaw, D., & Maier, F. (2001). Indicators of Gender Gap in Pay and Income. *Indicators on Gender Equality in the European Employment Strategy*, .
- Baselgia, E., & Foellmi, R. (2022). Inequality and growth: a review on a great open debate in economics. *WIDER Working Paper* .
- Beblo, M., Beninger, D., Heinze, A., & Laisney, F. (2003). Methodological Issues Related to the Analysis of Gender Gaps in Employment, Earnings and Career Progression. *Project carried out for the European Commission Employment and Social Affaires DG* .
- Berg, A., Ostry, J., Tsangarides, C., & Yakhshilikhov, Y. (2018). Redistribution, inequality, and growth: New evidence. *Journal of Economic Growth*, 23 (3), σσ. 259-305.
- Bertrand, M., & Hallock, K. F. (2001). The gender gap in top corporate jobs. *ILR Review*, 55 (1), σσ. 3-21.
- Blau, F. D. (2011, January). Gender, Inequality, and Wages. *ResearchGate GmbH* .

Blau, F. D., & Kahn, L. M. (2017). The gender wage gap: Extent, trends, and explanations. *Journal of Economic Literature*, 55 (3), σσ. 789-865.

Blau, F. D., Gielen, A. C., & Zimmermann, K. F. (2013, January). Gender, Inequality, and Wages. *Oxford University Press* .

Bourguignon, D. (2015). Revisiting the debate on inequality and economic. *Revue d'économie politique*, 125, σσ. 633-663.

Bowles, S. (2012). The new economics of inequality and redistribution. *Cambridge University Press* .

Bubbico, R., & Freytag, L. (2018). Inequality in Europe. *Luxemburg: European* .

Corbit, J., Lamirato, K., & McAuliffe, K. (2021, January). Children in the United States and Peru Pay to Correct Gender-Based Inequality. *Child Development*, 92 (2).

Dreze, J., & Khera, R. (2000). Crime, gender, and society in India: insights from homicide data. *Population and Development Review*, 26 (2), σσ. 335-352.

Eurofound / Social policies. (2022). *Social policies*. Ανάκτηση 3 2024, από Eurofound-European Union: <https://www.eurofound.europa.eu/en/topic/social-policies>

europarl.europa.eu/Το χάσμα αμοιβών μεταξύ των δύο φύλων στην ΕΕ. (2023, 4 5). *Το χάσμα αμοιβών μεταξύ των δύο φύλων στην ΕΕ*. Ανάκτηση 4 2024, από europarl.europa.eu: <https://www.europarl.europa.eu/topics/el/article/20200227STO73519/to-chasma-amoiwon-metaxu-ton-duo-fulon-stin-ee-stoicheia-kai-arithmoi-grafima>

European Commission / LGBTIQ Equality Strategy 2020-2025. (2023, 4 12). LGBTIQ Equality Strategy 2020-2025. *European Commission* , σσ. [https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/lesbian-gay-bi-trans-and-intersex-equality/lgbtiq-equality-strategy-2020-2025\\_en](https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/lesbian-gay-bi-trans-and-intersex-equality/lgbtiq-equality-strategy-2020-2025_en).

European Parliament/Istanbul Convention. (2017, November). *Istanbul Convention*. Ανάκτηση 3 2024, από European Parliament: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2018/630297/EPRS\\_ATA\(2018\)630297\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2018/630297/EPRS_ATA(2018)630297_EN.pdf)

European Union / Social policy. (2023). *Social policy*. Ανάκτηση 3 2024, από European Union: <https://eur-lex.europa.eu/EN/legal-content/glossary/social-policy.html>

European Union/EU action for equal pay. (2020, 3 5). *Evaluation of EU equal pay provisions*. Ανάκτηση 12 2023, από [https://commission.europa.eu/system/files/2020-03/swd-2020-50\\_en.pdf](https://commission.europa.eu/system/files/2020-03/swd-2020-50_en.pdf)

Eurostat/Gender pay gap in unadjusted form. (2024, 2 29). *Gender pay gap in unadjusted form*. Ανάκτηση 4 2024, από Eurostat: [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg\\_05\\_20/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_05_20/default/table?lang=en)

Foellmi, R., Wurgler, T., & Zweimuller, J. (2014). The macroeconomics of model T. *Journal of Economic Theory*, 153, σσ. 617-647.

Gerich, J., & Beham-Rabanser, M. (2024, 1). Effects of Parental Workplace Discrimination on Sickness Presenteeism. *Social Sciences*, 13 (1), σ. 70.

Giziakis, K., & Goulielmos, A. (2002). Marine accidents Prevention: An evaluation of ISM Code by the fundamentals of the Complexity Theory. *International Journal of Disaster Prevention and Management*, 2 (1).

Goldin, C. (2014). A grand gender convergence: Its last chapter. *American Economic Review*, 104 (4), σσ. 1091-1119.

Heckman, J., Tobias, J., & Vytlacil, E. (2003). Simple Estimators for Treatment Parameters in a Latent Variables Framework. *Review of Economic and Statistics*, 85 (3), σσ. 748-754.

Heiko, P., & Volwahren, M. (2017). Rising income inequality: Do not draw the obvious conclusions. *Inter-economics*, 52 (2), σσ. 111-118.

Iqbal, Y. (2022, July). gender pay gap. *researchgate* .

Jacobs, D., & Richardson, A. (2008). Economic inequality and homicide in the developed nations from 1975 to 1995. *Homicide Studies*, 12 (1), σσ. 28-45.

Jianu, I., Dinu, M., Huru, D., & A., B. (2021). Examining the relationship between income inequality and growth from the perspective of EU member States' stage of development. *Sustainability*, 13, σσ. 1-16.

Ju, S., Cho, S.-S., Kim, J., & Ryu, H. (2023, July). Association between discrimination in the workplace and insomnia symptoms. *Annals of Occupational and Environmental Medicine*, 35 (3).



Jurajda, S. (2003). *Econometrics of Panel Data and Limited Dependent Variable Models. Lectures Notes Series. Charles University. CERGE* .

Kanellopoulos, C., & Mavromaras, K. (2002). Male-Female Labour Market Participation and Wage Differentials in Greece. *Labour*, 16, σσ. 771-801.

Levanon, A., England, P., & Allison, P. (2009). Occupational feminization and pay: Assessing causal dynamics using 1950–2000 U.S. census data. *Social Forces*, 88 (2), σσ. 865-891.

Lyons, E., & Zhang, L. (2022, December). Salary Transparency and Gender Pay Inequality: Evidence from Canadian Universities. *Strategic Management Journal* .

Maroto, M. A. (2020, October). The Role of the Gender Wage Gap in Overall Wage Inequality: A Quantitative Exercise. *Economía*, 21 (1), σσ. 169-207.

Mdingi, K., & Ho, S.-Y. (2021). Literature review on income inequality economic growth. *MethodsX*, 8 (1), σσ. 1-12.

*NextGenerationEU*. (2023). Ανάκτηση 3 2024, από europa.eu: [https://next-generation-eu.europa.eu/index\\_el](https://next-generation-eu.europa.eu/index_el)

Obloj, T., & Zenger, T. R. (2022, May). The influence of pay transparency on (gender) inequity, inequality and the performance basis of pay. *Nature Human Behaviour*, 6 (5).

OECD/Discrimination in the family. (2023). *Discrimination in the family*. Ανάκτηση 4 2024, από OECD: <https://data.oecd.org/inequality/discrimination-in-the-family.htm#indicator-chart>

OECD/Gender wage gap. (2023). *Gender wage gap*. Ανάκτηση 4 2024, από OECD: <https://data.oecd.org/earnwage/gender-wage-gap.htm>

OECD/Income inequality. (2023). *Income inequality*. Ανάκτηση 4 2024, από Organisation for Economic Co-operation and Development: <https://data.oecd.org/inequality/income-inequality.htm>

OECD/Social Institutions and Gender. (2023). *Social Institutions and Gender*. Ανάκτηση 4 2024, από OECD: <https://data.oecd.org/inequality/social-institutions-and-gender.htm#indicator-chart>

OECD/Violence against women. (2023). *Violence against women*. Ανάκτηση 4 2024, από OECD: <https://data.oecd.org/inequality/violence-against-women.htm#indicator-chart>

OECD/Women in politics. (2023). *Women in politics*. Ανάκτηση 4 2024, από OECD: <https://data.oecd.org/inequality/women-in-politics.htm#indicator-chart>

Peterson, E. (2017). Is economic inequality really a problem? A review of the arguments. *Social Sciences, MDPI*, 6 (4), σσ. 1-25.

Piketty, T. (2014). *Capital in the twenty-first century*. Cambridge, MA: Harvard University Press .

Quadlin, N., VanHeuvelen, T., & Ahearn, C. E. (2023, March). Higher education and high-wage gender inequality. *Social Science Research*, 112 (1).

Robinson, J. (2013). Democracy, redistribution and inequality. *NBER Working Paper* .

Schneider, R. C., Mabute-Louie, B., Ecklund, E. H., & Daniels, D. (2024, February). “Take It to the Lord”: Religion and Responses to Racial Discrimination in the Workplace. *Sociology of Race and Ethnicity* .

Schonard, M. (2023, 12). *Equality between men and women*. Ανάκτηση 3 2024, από European Union: <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/en/sheet/59/equality-between-men-and-women>

Stiglitz, J. (2013). *The price of inequality: How today’s divided society endangers our future*. New York: W.W. Norton and Company .

Tzannatos, Z. (1990). The Economic of Discrimination: The British Evidence. *Current Issues in Labor Market* .

Wagstaff, A., & Doorslaer, E. (2000). Income inequality and health: What does the literature tell us? *Annual Review of Public Health*, 21, σσ. 543-567.

Wijaya, I., & Wisesa, A. (2023, February). Gender Pay Gap: Is It Just a Gender Thing? *MANAGEMENT AND ECONOMICS REVIEW*, 8 (1), σσ. 109-116.

Yin, X. (2023, November). Discrimination in the Workplace: Phenomenon, Reasons and Solutions. *Advances in Economics Management and Political Sciences*, 37 (1), σσ. 154-160.

Αρβανίτης, Σ. (2006). *Μισθοί και χάσμα αμοιβών ανδρών - γυναικών στην ελληνική ναυτιλία*. Πανεπιστήμιο Πειραιώς, Τμήμα Ναυτιλιακών Σπουδών. Πειραιάς: Πανεπιστήμιο Πειραιώς.

Βασιλάκος, Σ. (2022). *Η μισθολογική πολιτική του δημοσίου τομέα στο πλαίσιο εφαρμογής των μεσοπρόθεσμων προγραμμάτων δημοσιονομικής σταθερότητας*. Εθνικό και Καποδιστριακό

Πανεπιστήμιο Αθηνών (ΕΚΠΑ), Τμήμα Πολιτικής Επιστήμης και Δημόσιας Διοίκησης.  
Αθήνα: Σχολή Οικονομικών και Πολιτικών Επιστημών.

Γιώτη, Π. (2010). *Διαφορισμός μισθών στον δημόσιο και ιδιωτικό τομέα*. Πανεπιστήμιο Ιωαννίνων, Τμήμα Οικονομικών Επιστημών. Ιωάννινα: Πανεπιστήμιο Ιωαννίνων.

Γκορέζης, Π. (2011). *Η επίδραση των ανταμοιβών στην ψυχολογική ενδυνάμωση των εργαζομένων στον τομέα των υπηρεσιών: μια συγκριτική προσέγγιση στο δημόσιο και ιδιωτικό τομέα*. Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης (ΑΠΘ), Τμήμα Οικονομικών Επιστημών. Ξάνθη: Σχολή Νομικών Οικονομικών και Πολιτικών Επιστημών.

Δημόπουλος, Α. (2022). *Αγορά εργασίας, απασχολησιμότητα και επιλογή προσωπικού στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα: εμπειρική έρευνα για την ελληνική περίπτωση*. Δημοκρίτειο Πανεπιστήμιο Θράκης (ΔΠΘ), Τμήμα Οικονομικών Επιστημών. Ξάνθη: Σχολή Κοινωνικών, Πολιτικών & Οικονομικών Επιστημών.

Eurostat/Gender pay gap statistics. (2024, March). *Gender pay gap statistics*. Ανάκτηση 4 2024, από Eurostat: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender\\_pay\\_gap\\_statistics#Gender\\_pay\\_gap\\_much\\_lower\\_for\\_young\\_employees](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics#Gender_pay_gap_much_lower_for_young_employees)

Λιάπη, Ι. (2009). *Εξίσωση ανδρών - γυναικών και αναπτόγματα μισθών στην Ελλάδα και την Ευρώπη*. Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών (ΕΚΠΑ), Τμήμα Οικονομικών Επιστημών. Αθήνα: Σχολή Νομικών, Οικονομικών και Πολιτικών Επιστημών.

Μπαλουκτσή, Δ. (2022). *Εργασίες πάνω στην οικονομική ανισότητα και στη μακρο-εργασιακή θεωρία*. Γερμανία: Johann - Wolfgang - Goethe - Universitat Frankfurt am Main.

Πνευματικός, Τ. (2023). *Μια ολιστική ανάλυση της οικονομικής ανισότητας στην Ελλάδα*. Αθήνα: ΙΝΕ ΓΣΕΕ.

## Παράρτημα

Πίνακες με στοιχεία:

**Πίνακας 0.1: Μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων στις χώρες του ΟΟΣΑ το 2023.**

Χώρα	Τιμή Μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων
Αργεντινή	6.250
Αυστραλία	9.875
Αυστρία	12.157
Βέλγιο	1.173
Βραζιλία	11.111
Βουλγαρία	2.454
Καναδάς	17.143
Χιλή	10.919
Κολομβία	1.859
Κόστα Ρίκα	1.449
Κροατία	7.311
Κύπρος	20.841
Τσεχία	13.576
Δανία	5.576
Εσθονία	20.521
Ευρωπαϊκή Ένωση (27 χώρες)	10.796
Φινλανδία	15.341
Γαλλία	11.558
Γερμανία	13.475
Ελλάδα	6.932
Ουγγαρία	13.077
Ισλανδία	9.723
Ιρλανδία	7.258
Ισραήλ	25.358
Ιταλία	5.678
Ιαπωνία	21.348
Κορέα	31.242
Λετονία	24.920

Χώρα	Τιμή Μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων
Λιθουανία	10.344
Μεξικό	16.667
Ολλανδία	14.759
Νέα Ζηλανδία	9.238
Νορβηγία	4.481
ΟΟΣΑ - Σύνολο	12.102
Πολωνία	8.691
Πορτογαλία	12.231
Ρουμανία	5.755
Σλοβακία	13.808
Ισπανία	6.722
Σουηδία	7.246
Ελβετία	13.803
Ηνωμένο Βασίλειο	14.480
Ηνωμένες Πολιτείες	16.984

Πίνακας 0.2: Διανομή εισοδήματος στις χώρες του ΟΟΣΑ για το 2023<sup>3</sup>.

Χώρα	Τιμή Διανομή εισοδήματος στις χώρες του ΟΟΣΑ
Αυστραλία	0,318
Αυστρία	0,281
Βέλγιο	0,256
Βουλγαρία	0,383
Καναδάς	0,292
Χιλή	0,448
Κόστα Ρίκα	0,472
την Κροατία	0,288
Τσεχία	0,255
Δανία	0,268
Εσθονία	0,321
Φινλανδία	0,273
Γαλλία	0,298
Γερμανία	0,303

<sup>3</sup>Πίνακας δεδομένων για: Ανισότητα εισοδήματος, συντελεστής Gini, 0 = πλήρης ισότητα. 1 = πλήρης ανισότητα, 2022 ή πιο πρόσφατη διαθέσιμη

Χώρα	Τιμή Διανομή εισοδήματος στις χώρες του ΟΟΣΑ
Ελλάδα	0,312
Ουγγαρία	0,278
Ιρλανδία	0,291
Ισραήλ	0,340
Ιταλία	0,330
Κορέα	0,333
Λετονία	0,343
Λιθουανία	0,366
Λουξεμβούργο	0,284
Μεξικό	0,420
Ολλανδία	0,297
Νέα Ζηλανδία	0,320
Νορβηγία	0,285
Πολωνία	0,261
Πορτογαλία	0,313
Ρουμανία	0,317
Σλοβακία	0,217
Σλοβενία	0,242
Ισπανία	0,320
Σουηδία	0,286
Ελβετία	0,320
Τουρκία	0,403
Ηνωμένο Βασίλειο	0,354
Ηνωμένες Πολιτείες	0,395

Πίνακας 0.3: Στάσεις απέναντι στις εργαζόμενες μητέρες, στις χώρες του ΟΟΣΑ το 2023.

Χώρα	Τιμές για τις στάσεις απέναντι στις εργαζόμενες μητέρες, στις χώρες του ΟΟΣΑ
Αφγανιστάν	16.300
Αλβανία	6.700
Αλγερία	3.300
Αγκόλα	18.200
Αργεντινή	7.700
Αρμενία	4.800
Αυστραλία	0,600

<b>Χώρα</b>	<b>Τιμές για τις στάσεις απέναντι στις εργαζόμενες μητέρες, στις χώρες του ΟΟΣΑ</b>
Αυστρία	2.800
Αζερμπαϊτζάν	8.800
Μπαχρέιν	5.500
Μπαγκλαντές	32.900
Λευκορωσία	8.400
Βέλγιο	2.200
Μπενίν	18.500
Μπουτάν	5.300
Βολιβία	10.700
Βοσνία και Ερζεγοβίνη	10.200
Μποτσουάνα	12.800
Βραζιλία	12.600
Μπρουνάι Νταρουσαλάμ	3.200
Βουλγαρία	1.800
Μπουρκίνα Φάσο	30.800
Μπουρούντι	5.900
Καμπότζη	15.600
Καμερούν	18.600
Καναδάς	1.700
Δημοκρατία Κεντρικής Αφρικής	36.100
Τσαντ	24.600
Χιλή	5.900
Κίνα (Λαϊκή Δημοκρατία της)	2.200
Κινεζική Ταϊπέι	2.300
Κολομβία	16.400
Κογκό	16.100
Κόστα Ρίκα	9.500
Ακτή Ελεφαντοστού	18.400
την Κροατία	2.000
Κούβα	12.400
Κύπρος	3.200
Τσεχία	0,200
Λαϊκή Δημοκρατία του Κονγκό	18.000

<b>Χώρα</b>	<b>Τιμές για τις στάσεις απέναντι στις εργαζόμενες μητέρες, στις χώρες του ΟΟΣΑ</b>
Δανία	0,100
Δομινικανή Δημοκρατία	27.500
Εκουαδόρ	15.800
Αίγυπτος	25.700
Ελ Σαλβαδόρ	16.300
Ισημερινή Γουινέα	22.000
Ερυθραία	17.400
Εσθονία	0,300
Εσβατίνι	4.000
Αιθιοπία	17.400
Φίτζι	3.900
Φινλανδία	0,300
Γαλλία	2.800
Γκαμπόν	13.500
Γκάμπια	18.900
Γεωργία	11.200
Γερμανία	0,300
Γκάνα	7.300
Ελλάδα	1.900
Γουατεμάλα	18.000
Γκινέα	28.100
Γουινέα-Μπισάου	15.800
Αϊτή	6.900
Ονδούρα	16.100
Χονγκ Κονγκ, Κίνα	0,500
Ουγγαρία	0,800
Ισλανδία	0,100
Ινδία	16.200
Ινδονησία	9.300
Ιράν	21.500
Ιράκ	18.400
Ιρλανδία	0,300
Ισραήλ	2.200
Ιταλία	0,200
Ιαμαϊκή	3.400



<b>Χώρα</b>	<b>Τιμές για τις στάσεις απέναντι στις εργαζόμενες μητέρες, στις χώρες του ΟΟΣΑ</b>
Ιαπωνία	0,600
Ιορδανία	7.600
Καζακστάν	6.000
Κένυα	12.000
Κορέα	0,200
Κουβέιτ	5.600
Κιργιζιστάν	9.100
Λαϊκή Δημοκρατία του Λάος	23.500
Λετονία	0,600
Λίβανος	2.600
Λεσότο	13.900
Λιβερία	12.300
Λιβύη	0,900
Λιθουανία	0,600
Λουξεμβούργο	0,400
Μαδαγασκάρη	27.500
Μαλάουι	20.900
Μαλαισία	6.000
Μάλι	42.100
Μάλτα	0,500
Μαυριτανία	27.800
Μαυρίκιος	7.300
Μεξικό	16.600
Μολδαβία	7.100
Μογγολία	3.900
Μαυροβούνιο	1.100
Μαρόκο	8.800
Μοζαμβίκη	41.000
Μιανμάρ	12.600
Ναμίμπια	3.500
Νεπάλ	19.300
Ολλανδία	0,100
Νέα Ζηλανδία	0,800
Νικαράγουα	22.300
Νίγηρας	65.800

<b>Χώρα</b>	<b>Τιμές για τις στάσεις απέναντι στις εργαζόμενες μητέρες, στις χώρες του ΟΟΣΑ</b>
Νιγηρία	12.200
Βόρεια Μακεδονία	5.600
Νορβηγία	0,100
Ομάν	3.300
Πακιστάν	13.500
Παλαιστινιακή Αρχή ή Δυτική Όχθη και Λωρίδα της Γάζας	7.900
Παναμάς	14.100
Παπούα Νέα Γουινέα	13.700
Παραγουάη	16.100
Περού	9.500
Φιλιππίνες	8.500
Πολωνία	1.200
Πορτογαλία	0,700
Κατάρ	4.000
Ρουμανία	6.800
Ρωσία	7.900
Ρουάντα	3.100
Σαουδική Αραβία	3.100
Σενεγάλη	20.800
Σερβία	3.800
Σιέρα Λεόνε	13.900
Σιγκαπούρη	0,400
Δημοκρατία της Σλοβακίας	1.100
Σλοβενία	0,200
Σομαλία	18.000
Νότια Αφρική	3.100
Ισπανία	4.000
Σρι Λάνκα	6.000
Σουδάν	21.200
Σουηδία	0,300
Ελβετία	0,300
Αραβική Δημοκρατία της Συρίας	9.700
Τατζικιστάν	12.600

<b>Χώρα</b>	<b>Τιμές για τις στάσεις απέναντι στις εργαζόμενες μητέρες, στις χώρες του ΟΟΣΑ</b>
Τανζανία	23.000
Ταϊλάνδη	9.600
Ανατολικό Τιμόρ	8.200
Να πάω	11.200
Τρινιδάντ και Τομπάγκο	4.400
Τυνησία	0,600
Τουρκία	4.800
Τουρκμενιστάν	4.800
Ουγκάντα	19.900
Ουκρανία	6.500
Ηνωμένα Αραβικά Εμιράτα	6.800
Ηνωμένο Βασίλειο	3.000
Ηνωμένες Πολιτείες	2.100
Ουρουγουάη	7.400
Ουζμπεκιστάν	11.900
Βενεζουέλα	15.700
Βιετνάμ	7.400
Γέμενη	17.100
Ζάμπια	14.600
Ζιμπάμπουε	21.200

**Πίνακας 0.4: Η βία κατά των γυναικών στις χώρες του ΟΟΣΑ.**

<b>Χώρα</b>	<b>Δείκτης για την βία κατά των γυναικών</b>
Αφγανιστάν	78.000
Αλβανία	5.000
Αλγερία	25.000
Αγκόλα	25.000
Αργεντινή	14.100
Αρμενία	3.700
Αυστραλία	6.800
Αυστρία	4.000
Αζερμπαϊτζάν	24.000

Χώρα	Δείκτης για τη βία κατά των γυναικών
Μπαγκλαντές	17.000
Λευκορωσία	4.100
Βέλγιο	2.500
Μπενίν	29.000
Μπουτάν	70.000
Βολιβία	22.100
Βοσνία και Ερζεγοβίνη	1.000
Μποτσουάνα	23.100
Βραζιλία	11.700
Βουλγαρία	18.300
Μπουρκίνα Φάσο	39.000
Μπουρούντι	63.000
Καμπότζη	46.000
Καμερούν	28.000
Καναδάς	13.600
Δημοκρατία Κεντρικής Αφρικής	61.000
Τσαντ	74.000
Χιλή	31.300
Κίνα (Λαϊκή Δημοκρατία της)	14.600
Κινεζική Ταϊπέι	19.800
Κολομβία	12.300
Κογκό	56.000
Κόστα Ρίκα	3.000
Ακτή Ελεφαντοστού	43.000
την Κροατία	4.400
Κούβα	3.000
Κύπρος	7.800
Τσεχία	2.600
Λαϊκή Δημοκρατία του Κονγκό	60.000
Δανία	0.000
Δομινικανή Δημοκρατία	3.000
Εκουαδόρ	20.200
Αίγυπτος	34.700

<b>Χώρα</b>	<b>Δείκτης για την βία κατά των γυναικών</b>
Ελ Σαλβαδόρ	10.000
Ισημερινή Γουινέα	57.000
Ερυθραία	51.000
Εσθονία	17.800
Εσβατίνι	32.000
Αιθιοπία	13.700
Φίτζι	24.200
Φινλανδία	13.200
Γαλλία	5.500
Γκαμπόν	58.000
Γκάμπια	57.000
Γεωργία	8.700
Γερμανία	2.500
Γκάνα	37.000
Ελλάδα	5.000
Γουατεμάλα	23.500
Γκινέα	65.000
Γουινέα-Μπισάου	34.000
Αϊτή	23.000
Ονδούρα	6.200
Χονγκ Κονγκ, Κίνα	35.500
Ουγγαρία	11.500
Ινδία	41.000
Ινδονησία	20.200
Ιράν	9.800
Ιράκ	31.000
Ιρλανδία	1.400
Ισραήλ	14.900
Ιταλία	6.100
Ιαμαϊκή	17.000
Ιαπωνία	7.800
Ιορδανία	63.000
Καζακστάν	37.400
Κένυα	50.400
Κορέα	41.100

Χώρα	Δείκτης για την βία κατά των γυναικών
Κουβέιτ	38.200
Κιργιζιστάν	19.300
Λαϊκή Δημοκρατία του Λάος	30.000
Λετονία	1.900
Λίβανος	46.600
Λεσότο	30.000
Λιβερία	45.000
Λιβύη	11.300
Λιθουανία	1.400
Λουξεμβούργο	4.000
Μαδαγασκάρη	41.000
Μαλάουι	18.900
Μαλαισία	55.300
Μάλι	74.000
Μάλτα	0.000
Μαυριτανία	26.000
Μεξικό	31.800
Μολδαβία	13.000
Μογγολία	62.900
Μαυροβούνιο	2.000
Μαρόκο	52.300
Μοζαμβίκη	14.000
Μιανμάρ	14.400
Ναμίμπια	28.000
Νεπάλ	22.000
Ολλανδία	7.100
Νέα Ζηλανδία	2.900
Νικαράγουα	12.000
Νίγηρας	54.000
Νιγηρία	29.300
Βόρεια Μακεδονία	11.000
Νορβηγία	11.100
Ομάν	10.000
Πακιστάν	51.000

Χώρα	Δείκτης για την βία κατά των γυναικών
Παλαιστινιακή Αρχή ή Δυτική Όχθη και Λωρίδα της Γάζας	15.700
Παναμάς	9.000
Παπούα Νέα Γουινέα	69.000
Παραγουάη	7.000
Περού	11.400
Φιλιππίνες	53.600
Πολωνία	9.700
Πορτογαλία	2.500
Κατάρ	5.000
Ρουμανία	8.500
Ρωσία	23.300
Ρουάντα	45.000
Σαουδική Αραβία	20.500
Σενεγάλη	42.000
Σερβία	2.000
Σιέρρα Λεόνε	44.000
Σιγκαπούρη	13.800
Δημοκρατία της Σλοβακίας	5.500
Σλοβενία	17.100
Σομαλία	75.000
Νότια Αφρική	7.000
Ισπανία	9.600
Σρι Λάνκα	54.000
Σουδάν	36.000
Σουηδία	13.100
Ελβετία	14.100
Τατζικιστάν	75.100
Τανζανία	59.000
Ταϊλάνδη	8.000
Ανατολικό Τιμόρ	69.000
Να πάω	25.000
Τρινιδάντ και Τομπάγκο	8.000
Τυνησία	29.400
Türkiye	6.000

Χώρα	Δείκτης για την βία κατά των γυναικών
Τουρκμενιστάν	46.000
Ουγκάντα	58.000
Ουκρανία	31.100
Ηνωμένο Βασίλειο	12.300
Ηνωμένες Πολιτείες	13.900
Ουρουγουάη	3.000
Ουζμπεκιστάν	39.700
Βενεζουέλα	27.900
Βιετνάμ	56.900
Γέμενη	36.700
Ζάμπια	47.000
Ζιμπάμπουε	17.900

Πηγή: (OECD/Violence against women, 2023).

Πίνακας 0.5: Οι γυναίκες στην πολιτική στις χώρες του ΟΟΣΑ, 2023.

Χώρα	Δείκτης για τις γυναίκες στην πολιτική στις χώρες του ΟΟΣΑ, 2023
Αφγανιστάν	27.700
Αλβανία	35.700
Αλγερία	8.100
Αγκόλα	33.600
Αργεντινή	44.800
Αρμενία	35.500
Αυστραλία	31.100
Αυστρία	39.900
Αζερμπαϊτζάν	18.300
Μπαχρέιν	20.000
Μπαγκλαντές	20.900
Λευκορωσία	34.500
Βέλγιο	42.000
Μπενίν	7.400
Μπουτάν	17.400
Βολιβία	46.200



Χώρα	Δείκτης για τις γυναίκες στην πολιτική στις χώρες του ΟΟΣΑ, 2023
Βοσνία και Ερζεγοβίνη	16.700
Μποτσουάνα	11.100
Βραζιλία	15.200
Μπρουνάι Νταρουσαλάμ	9.100
Βουλγαρία	27.100
Μπουρκίνα Φάσο	16.900
Μπουρούντι	38.200
Καμπότζη	20.800
Καμερούν	33.900
Καναδάς	29.600
Δημοκρατία Κεντρικής Αφρικής	12.900
Τσαντ	25.900
Χιλή	22.600
Κίνα (Λαϊκή Δημοκρατία της)	24.900
Κινεζική Ταϊπέι	41.600
Κολομβία	18.800
Κογκό	14.600
Κόστα Ρίκα	45.600
Ακτή Ελεφαντοστού	14.200
την Κροατία	31.100
Κούβα	53.400
Κύπρος	14.300
Τσεχία	23.000
Λαϊκή Δημοκρατία του Κονγκό	12.800
Δανία	39.700
Δομινικανή Δημοκρατία	27.900
Εκουαδόρ	38.700
Αίγυπτος	27.600
Ελ Σαλβαδόρ	27.400
Ισημερινή Γουινέα	31.000

Χώρα	Δείκτης για τις γυναίκες στην πολιτική στις χώρες του ΟΟΣΑ, 2023
Ερυθραία	22.000
Εσθονία	27.700
Εσβατίνι	13.500
Αιθιοπία	41.500
Φίτζι	19.600
Φινλανδία	46.000
Γαλλία	39.500
Γκαμπόν	15.400
Γκάμπια	8.600
Γεωργία	19.100
Γερμανία	31.500
Γκάνα	14.600
Ελλάδα	21.700
Γουατεμάλα	19.400
Γκινέα	29.600
Γουινέα-Μπισάου	13.700
Αϊτή	2.500
Ονδούρα	27.300
Χονγκ Κονγκ, Κίνα	17.000
Ουγγαρία	12.600
Ισλανδία	39.700
Ινδία	14.900
Ινδονησία	21.900
Ιράν	5.600
Ιράκ	28.900
Ιρλανδία	22.500
Ισραήλ	26.700
Ιταλία	35.700
Ιαμαϊκή	28.600
Ιαπωνία	9.900
Ιορδανία	12.300
Καζακστάν	27.400
Κένυα	23.400
Κορέα	19.000
Κουβέιτ	6.300

Η μισθολογική ανισότητα των φύλων στην Ελλάδα. Μελέτη περίπτωσης στον ιδιωτικό τομέα

Χώρα	Δείκτης για τις γυναίκες στην πολιτική στις χώρες του ΟΟΣΑ, 2023
Κιργιζιστάν	20.500
Λαϊκή Δημοκρατία του Λάος	22.000
Λετονία	29.000
Λίβανος	6.300
Λεσότο	26.500
Λιβερία	11.000
Λιβύη	16.500
Λιθουανία	27.700
Λουξεμβούργο	31.700
Μαδαγασκάρη	18.500
Μαλάουι	22.900
Μαλαισία	13.600
Μάλι	28.600
Μάλτα	27.900
Μαυριτανία	20.300
Μαυρίκιος	20.000
Μεξικό	48.200
Μολδαβία	40.600
Μογγολία	17.100
Μαυροβούνιο	27.200
Μαρόκο	24.100
Μοζαμβίκη	42.400
Μιανμάρ	16.800
Ναμίμπια	44.200
Νεπάλ	33.100
Ολλανδία	33.300
Νέα Ζηλανδία	48.300
Νικαράγουα	51.700
Νίγηρας	25.900
Νιγηρία	3.600
Βόρεια Μακεδονία	41.700
Νορβηγία	44.400
ΟΟΣΑ - Μέσος όρος	33.830
Ομάν	2.300

Η μισθολογική ανισότητα των φύλων στην Ελλάδα. Μελέτη περίπτωσης στον ιδιωτικό τομέα

Χώρα	Δείκτης για τις γυναίκες στην πολιτική στις χώρες του ΟΟΣΑ, 2023
Πακιστάν	20.500
Παλαιστινιακή Αρχή ή Δυτική Όχθη και Λωρίδα της Γάζας	12.900
Παναμάς	22.500
Παπούα Νέα Γουινέα	1.700
Παραγουάη	17.500
Περού	40.000
Φιλιππίνες	27.300
Πολωνία	28.300
Πορτογαλία	40.000
Κατάρ	4.400
Ρουμανία	18.500
Ρωσία	15.800
Ρουάντα	61.300
Σαουδική Αραβία	19.900
Σενεγάλη	44.200
Σερβία	36.600
Σιέρρα Λεόνε	12.300
Σγκαπούρη	29.100
Δημοκρατία της Σλοβακίας	22.700
Σλοβενία	26.700
Σομαλία	19.700
Νότια Αφρική	46.500
Ισπανία	44.000
Σρι Λάνκα	5.300
Σουδάν	24.900
Σουηδία	47.000
Ελβετία	42.000
Αραβική Δημοκρατία της Συρίας	11.200
Τατζικιστάν	27.000
Τανζανία	36.900
Ταϊλάνδη	15.800

Χώρα	Δείκτης για τις γυναίκες στην πολιτική στις χώρες του ΟΟΣΑ, 2023
Ανατολικό Τιμόρ	40.000
Να πάω	18.700
Τρινιδάδντ και Τομπάγκο	26.200
Τυνησία	26.300
Τουρκία	17.300
Τουρκμενιστάν	25.900
Ουγκάντα	33.800
Ουκρανία	20.300
Ηνωμένα Αραβικά Εμιράτα	50.000
Ηνωμένο Βασίλειο	33.900
Ηνωμένες Πολιτείες	27.300
Ουρουγουάη	25.300
Ουζμπεκιστάν	33.300
Βενεζουέλα	33.900
Βιετνάμ	30.300
Γέμενη	0.000
Ζάμπια	15.100
Ζιμπάμπουε	30.600

Πίνακας 0.6: Κοινωνικοί θεσμοί και φύλο στις χώρες του ΟΟΣΑ, 2023.

Χώρα	Δείκτης Κοινωνικών θεσμών και φύλου στις χώρες του ΟΟΣΑ
Αλβανία	8.9
Αγκόλα	25.9
Αργεντινή	17.7
Αρμενία	23.7
Αυστραλία	15.4
Αυστρία	9.8
Αζερμπαϊτζάν	29.8
Μπαγκλαντές	49.3
Βέλγιο	7.4
Μπενίν	34.4
Μπουτάν	32.9

Η μισθολογική ανισότητα των φύλων στην Ελλάδα. Μελέτη περίπτωσης στον ιδιωτικό τομέα

Χώρα	Δείκτης Κοινωνικών θεσμών και φύλου στις χώρες του ΟΟΣΑ
Βολιβία	20.6
Βοσνία και Ερζεγοβίνη	27.1
Μποτσουάνα	31.5
Βραζιλία	21.6
Βουλγαρία	18.9
Μπουρκίνα Φάσο	25.4
Μπουρούντι	40.7
Καμπότζη	21.7
Καμερούν	66,9
Καναδάς	17.5
Δημοκρατία Κεντρικής Αφρικής	48.7
Τσαντ	45,0
Χιλή	27.2
Κίνα (Λαϊκή Δημοκρατία της)	27.1
Κινεζική Ταϊπέι	9.2
Κολομβία	23.5
Κόστα Ρίκα	10.9
Ακτή Ελεφαντοστού	17.3
την Κροατία	16.9
Τσεχία	15.0
Λαϊκή Δημοκρατία του Κονγκό	46,9
Δανία	15.2
Δομινικανή Δημοκρατία	14.8
Εκουαδόρ	17.0
Αίγυπτος	56.1
Ελ Σαλβαδόρ	19.6
Εσθονία	13.1
Αιθιοπία	30.8
Φινλανδία	12.1
Γαλλία	10.1
Γκαμπόν	32.2
Γκάμπια	47.7
Γεωργία	27.6
Γερμανία	12.4

Η μισθολογική ανισότητα των φύλων στην Ελλάδα. Μελέτη περίπτωσης στον ιδιωτικό τομέα

Χώρα	Δείκτης Κοινωνικών θεσμών και φύλου στις χώρες του ΟΟΣΑ
Γκάνα	38.2
Ελλάδα	18.9
Γουατεμάλα	25.7
Γκινέα	34.0
Αϊτή	46.4
Ονδούρα	26.0
Χονγκ Κονγκ, Κίνα	25.9
Ουγγαρία	15.2
Ινδία	43.0
Ινδονησία	44.6
Ιράν	62,9
Ιράκ	60,0
Ιρλανδία	14.3
Ισραήλ	31.6
Ιταλία	9.2
Ιαμαϊκή	18.4
Ιαπωνία	32.9
Ιορδανία	58,5
Καζακστάν	20.9
Κένυα	35.4
Κορέα	19.8
Κιργιζιστάν	29.4
Λαϊκή Δημοκρατία του Λάος	25.1
Λετονία	12.8
Λίβανος	57.1
Λεσότο	37,5
Λιβερία	38.3
Λιθουανία	12.3
Μαδαγασκάρη	41.0
Μαλάουι	31.5
Μαλαισία	61,7
Μάλι	52.8
Μάλτα	19.4
Μαυριτανία	67.4
Μεξικό	21.9
Μολδαβία	11.0

Η μισθολογική ανισότητα των φύλων στην Ελλάδα. Μελέτη περίπτωσης στον ιδιωτικό τομέα

Χώρα	Δείκτης Κοινωνικών θεσμών και φύλου στις χώρες του ΟΟΣΑ
Μογγολία	13.1
Μαυροβούνιο	13.0
Μαρόκο	49.3
Μοζαμβίκη	19.2
Μιανμάρ	47,0
Ναμίμπια	27.6
Νεπάλ	30.6
Ολλανδία	9.5
Νέα Ζηλανδία	14.0
Νικαράγουα	21.2
Νίγηρας	60.1
Νιγηρία	42.4
Βόρεια Μακεδονία	22.0
Νορβηγία	6.7
Πακιστάν	59,7
Παλαιστινιακή Αρχή ή Δυτική Όχθη και Λωρίδα της Γάζας	51.0
Παναμάς	15.2
Παραγουάη	20.6
Περού	18.6
Φιλιππίνες	49,7
Πολωνία	18.5
Πορτογαλία	9.5
Κατάρ	60.1
Ρουμανία	15.7
Ρουάντα	19.0
Σαουδική Αραβία	59.2
Σενεγάλη	40.3
Σερβία	14.7
Σιέρα Λεόνε	47,8
Σγκαπούρη	45,0
Δημοκρατία της Σλοβακίας	14.2
Σλοβενία	17.6
Σομαλία	51.3
Νότια Αφρική	23.0
Ισπανία	9.0



Χώρα	Δείκτης Κοινωνικών θεσμών και φύλου στις χώρες του ΟΟΣΑ
Σρι Λάνκα	53.4
Σουδάν	64.6
Σουηδία	8.8
Ελβετία	9.9
Τατζικιστάν	40,0
Τανζανία	49.6
Ταϊλάνδη	26.6
Να πάω	36.8
Τρινιντάντ και Τομπάγκο	25.3
Τυνησία	46,5
Τουρκία	24.0
Ουγκάντα	27.4
Ουκρανία	16.3
Ηνωμένο Βασίλειο	12.0
Ηνωμένες Πολιτείες	19.1
Ουρουγουάη	19.4
Βενεζουέλα	16.5
Βιετνάμ	24.5
Ζάμπια	31.1
Ζιμπάμπουε	19.3