



Ευρωπαϊκή
Επιτροπή

Κουίζ για το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δυο φύλων

Καλωσορίσατε στο κουίζ
για το μισθολογικό
χάσμα μεταξύ των δυο
φύλων!

Αυτό το σύντομο κουίζ χρησιμοποιεί ερωτήσεις ανοιχτού τύπου για να εξηγήσει τα αίτια και τον αντίκτυπο του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των δυο φύλων στην ΕΕ. Περιλαμβάνει επίσης λεπτομέρειες για το πού να αναζητήσουν περισσότερες πληροφορίες και συμβουλές. Ελέγξτε τις γνώσεις σας συμμετέχοντας στο κουίζ σήμερα.*

* Σημειώστε ότι για ορισμένες ερωτήσεις είναι δυνατόν να υπάρχουν περισσότερες από μια απάντηση.



1. Τι εννοούμε όταν λέμε διαφορές στις αμοιβές μεταξύ των δύο φύλων;

- A. Τη διαφορά μεταξύ των μηνιαίων αποδοχών ανδρών και γυναικών.
- B. Τη μέση διαφορά μεταξύ των ωριαίων αποδοχών ανδρών και γυναικών.
- C. Τη διαφορά μεταξύ των αποδοχών ανδρών και γυναικών κατά την άδεια μητρότητας.



1. Τι εννοούμε όταν λέμε διαφορές στις αμοιβές μεταξύ των δύο φύλων;

Απάντηση: **B**

Οι γυναίκες εξακολουθούν να κερδίζουν λιγότερα από τους άνδρες στην Ευρώπη.

Η μέση διαφορά των ωριαίων αποδοχών μεταξύ ανδρών και γυναικών (πριν γίνει οποιαδήποτε παρακράτηση για φόρο εισοδήματος και εισφορές κοινωνικής ασφάλειας) είναι γνωστή ως το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων. Αυτός είναι ο επίσημος ορισμός της ΕΕ.



2. Ποιο είναι το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δυο φύλων στην Ελλάδα;

- A. 22%
- B. 11%
- C. 29,5%



2. Ποιο είναι το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δυο φύλων στην Ελλάδα;

Απάντηση: A

Το 2008 το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δυο φύλων στην Ελλάδα ήταν 22%.

Το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων ποικίλλει στα 27 Κράτη Μέλη, από περίπου 5% έως περίπου 30%.

Πηγή: Eurostat 2008.



3. Ποιος είναι ο μέσος όρος του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των δύο φύλων στην ΕΕ;

- A. 16,4%
- B. 24%
- C. 33%



3. Ποιος είναι ο μέσος όρος του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των δύο φύλων στην ΕΕ;

Απάντηση: Α

Το 2010, ο μέσος όρος του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των δύο φύλων στην ΕΕ ήταν περίπου 16,4%.

Πηγή: Eurostat 2010. (Προσωρινή πηγή)



4. Οι εργοδότες έχουν το δικαίωμα να πληρώνουν τις γυναίκες λιγότερο από τους άνδρες για την ίδια εργασία;

- A. Ναι
- B. Όχι
- C. Σε μερικές περιπτώσεις



4. Οι εργοδότες έχουν το δικαίωμα να πληρώνουν τις γυναίκες λιγότερο από τους άνδρες για την ίδια εργασία;

Απάντηση: Β

Όχι. Είναι παράνομο να πληρώνονται οι γυναίκες λιγότερο από τους άνδρες για την ίδια εργασία ή για εργασία ίσης αξίας.

Υπάρχουν νόμοι της ΕΕ στο θέμα της ίσης πληρωμής για εργασία ίσης αξίας (Οδηγία 2006/54/ΕΕ) που απαγορεύουν τις διακρίσεις εξαιτίας φύλου σε όλες τις πτυχές και τις συνθήκες αποδοχών. Όλα τα Κράτη Μέλη της ΕΕ έχουν ενσωματώσει την Οδηγία 2006/54/ΕΕ στα δικά τους εθνικά νομικά συστήματα.



5. Πότε θεσπίστηκαν για πρώτη φορά νόμοι της ΕΕ κατά του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των δυο φύλων;

- A. 1984
- B. 1975
- C. 1991



5. Πότε θεσπίστηκαν για πρώτη φορά νόμοι της ΕΕ κατά του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των δυο φύλων;

Απάντηση: Β

Οι νόμοι της ΕΕ υπάρχουν από το 1975.

Στην πραγματικότητα, η δέσμευση της ΕΕ να διασφαλίσει ίση πληρωμή μεταξύ γυναικών και ανδρών χρονολογείται από πιο νωρίς – από τη Συνθήκη της Ρώμης το 1957.



6. Ποια είναι τα αίτια του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των δύο φύλων;

- A. Οι εργοδότες που πληρώνουν τις γυναίκες λιγότερο από τους άνδρες συναδέλφους τους για την ίδια εργασία.
- B. Οι γυναίκες που εργάζονται σε διαφορετικούς τομείς και κάνουν διαφορετικές δουλειές από τους άνδρες.
- C. Οι γυναίκες που εργάζονται λιγότερες ώρες ή με μερική απασχόληση για να φροντίσουν παιδιά.



6. Ποια είναι τα αίτια του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των δύο φύλων;

Απάντηση: A, B και C

Υπάρχουν πολλές αιτίες για το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων.

Μερικές φορές, οι γυναίκες απλά δεν πληρώνονται όσο και οι άνδρες, παρότι εκτελούν την ίδια εργασία ή εργασία ίσης αξίας.



6. Ποια είναι τα αίτια του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των δύο φύλων;

Απάντηση: A, B και C

Υπάρχουν πολλές αιτίες για το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων.

Οι γυναίκες και οι άνδρες συχνά κάνουν διαφορετικές δουλειές και εργάζονται σε διαφορετικούς τομείς, πράγμα το οποίο μπορεί να είναι

αιτία της διαφοράς στους μισθούς τους. Για παράδειγμα, οι τομείς όπου κυριαρχούν οι γυναίκες, όπως η υγειονομική φροντίδα, τείνουν να έχουν χαμηλότερους μισθούς από αυτούς όπου υπερτερούν οι άνδρες.



6. Ποια είναι τα αίτια του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των δύο φύλων;

Απάντηση: **A, B και C**

Υπάρχουν πολλές αιτίες για το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων.

Αυτό συμβαίνει παρά το γεγονός ότι συχνά οι γυναίκες έχουν υψηλότερα εκπαιδευτικά προσόντα από τους άνδρες. Όντως, το 2010 οι γυναίκες αντιπροσώπευαν σχεδόν το 60% όλων των φοιτητών στην ΕΕ.

Επίσης, δεδομένου ότι οι γυναίκες γενικότερα φέρουν το βάρος της φροντίδας των παιδιών, τείνουν να εργάζονται λιγότερες ώρες ή με μερική απασχόληση με αποτέλεσμα να κερδίζουν λιγότερα.



7. Πότε έχει το μεγαλύτερο αντίκτυπο στη ζωή μιας γυναίκας το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δυο φύλων;

- A. Όταν αρχίσει να εργάζεται.
- B. Όταν αποφασίσει να κάνει οικογένεια.
- C. Όταν συνταξιοδοτηθεί.



7. Πότε έχει το μεγαλύτερο αντίκτυπο στη ζωή μιας γυναίκας το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δυο φύλων;

Απάντηση: A, B και C

Το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δυο φύλων μπορεί να έχει αντίκτυπο σε όλη τη ζωή των γυναικών.

Κατά την είσοδό τους στην αγορά εργασίας οι γυναίκες ενδέχεται να δουν ότι οι δεξιότητές τους υποτιμούνται σε σύγκριση με των ανδρών εξαιτίας του είδους της εργασίας και των τομέων όπου αυτή η υποτίμηση των δεξιοτήτων συχνά συνεχίζεται καθ' όλη τη καριέρα των γυναικών.



7. Πότε έχει το μεγαλύτερο αντίκτυπο στη ζωή μιας γυναίκας το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δυο φύλων;

Απάντηση: A, B και C

Το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δυο φύλων μπορεί να έχει αντίκτυπο σε όλη τη ζωή των γυναικών.

Καθώς οι γυναίκες με οικογένεια συχνά φέρουν το βάρος της φροντίδας των παιδιών, τείνουν να εργάζονται λιγότερες ώρες ή με μερική απασχόληση και δεν αναλαμβάνουν διευθυντικές θέσεις, και στις δυο περιπτώσεις επηρεάζεται η εισοδηματική τους δύναμη σε όλη την καριέρα τους. Σε πολλές χώρες η δημιουργία οικογένειας είναι το σημείο όπου ανάμεσα στις γυναίκες και στους άνδρες διευρύνεται το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δυο φύλων.



7. Πότε έχει το μεγαλύτερο αντίκτυπο στη ζωή μιας γυναίκας το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δυο φύλων;

Απάντηση: A, B και C

Το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δυο φύλων μπορεί να έχει αντίκτυπο σε όλη τη ζωή των γυναικών.

Καθώς κερδίζουν λιγότερα σε όλη τη διάρκεια του βίου τους οι γυναίκες έχουν χαμηλότερες συντάξεις όταν αποσυρθούν και διατρέχουν μεγαλύτερο κίνδυνο φτώχειας στην τρίτη ηλικία σε σύγκριση με τους άνδρες.



8. Γιατί πρέπει να εξαλείψουμε το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων;

- A. Διότι είναι δίκαιο – οι γυναίκες πρέπει να έχουν την ίδια μεταχείριση με τους άνδρες.
- B. Θα έδινε ώθηση στην οικονομία.
- C. Θα ήταν καλό για τους εργοδότες.



8. Γιατί πρέπει να εξαλείψουμε το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων;

Απάντηση: A, B και C

Πέρα από το ηθικό επιχείρημα ότι πρέπει οι άνδρες και οι γυναίκες να αμείβονται εξίσου για εργασία ίσης αξίας, υπάρχει και οικονομικό επιχείρημα. Οι γυναίκες έχουν δεξιότητες και ταλέντα που συχνά χρησιμοποιούνται ανεπαρκώς στο χώρο εργασίας και αν τα ξεδιπλώσουν μπορούν να βοηθήσουν τις εταιρείες να καταπολεμήσουν την έλλειψη δεξιοτήτων.



8. Γιατί πρέπει να εξαλείψουμε το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων;

Απάντηση: A, B και C

Η εκτίμηση των γυναικών για την εργασία που κάνουν και η δίκαιη ανταμοιβή για τις δεξιότητες και το δυναμικό τους μπορούν να βελτιώσουν την απόδοση και αποτελεσματικότητα μιας επιχείρησης.

Για παράδειγμα, βοηθώντας την να προσελκύσει και να διατηρήσει ταλαντούχο προσωπικό και δημιουργώντας θετική εικόνα της επιχείρησης στους πελάτες και τους επενδυτές. Αυτό με τη σειρά του θα έδινε ώθηση στην οικονομία.



9. Τι κάνει η ΕΕ για να κλείσει το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων;

- A. Προτρέπει τους εργοδότες να αμείβουν τις γυναίκες δίκαια.
- B. Εργάζεται να αυξήσει την επίγνωση ότι υπάρχει μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων.
- C. Ενθαρρύνει τις εθνικές κυβερνήσεις να αναλάβουν δράση.



9. Τι κάνει η ΕΕ για να κλείσει το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων;

Απάντηση: **A, B και C**

Η ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών είναι θεμελιώδες δικαίωμα στην ΕΕ.

Εκτός από την παρακολούθηση της εφαρμογής των νόμων, η ΕΕ οργανώνει πρωτοβουλίες για να αλλάξει τη νοοτροπία σχετικά με τον τρόπο που εκλαμβάνονται οι ρόλοι ανδρών και γυναικών – στα σχολεία, στο σπίτι, στο χώρο εργασίας και γενικά στην κοινωνία.



9. Τι κάνει η ΕΕ για να κλείσει το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων;

Απάντηση: **A, B και C**

Για παράδειγμα, το 2011, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή παρουσίασε την πρώτη Ευρωπαϊκή Ημέρα Ίσης Αμοιβής (ΕΗΙΑ). Η ΕΗΙΑ είναι ένα ετήσιο γεγονός με σκοπό να εντείνει την ευαισθητοποίηση στο θέμα του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των δύο φύλων και να εξετάσει πώς μπορεί να εξαλειφθεί. Η ημερομηνία της, η οποία ποικίλλει κάθε χρόνο ανάλογα με το μέσο όρο του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των δύο φύλων στην ΕΕ, σηματοδοτεί τις επιπλέον ημέρες που πρέπει να εργαστούν οι γυναίκες προκειμένου να κερδίσουν τον ίδιο μισθό με τους άνδρες στη διάρκεια ενός πλήρους εργασιακού έτους.



9. Τι κάνει η ΕΕ για να κλείσει το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων;

Απάντηση: **A, B και C**

Η ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών είναι θεμελιώδες δικαίωμα στην ΕΕ.

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή έχει οργανώσει επίσης μια ενημερωτική εκστρατεία που στοχεύει σε εργοδότες, εργαζομένους και άλλα ενδιαφερόμενα μέρη για να εντείνει την ευαισθητοποίηση για το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων, τα αίτιά του και πώς μπορεί να εξαλειφθεί.



9. Τι κάνει η ΕΕ για να κλείσει το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων;

Απάντηση: **A, B και C**

Η ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών είναι θεμελιώδες δικαίωμα στην ΕΕ.

Επιπλέον η Ευρωπαϊκή Επιτροπή έχει ξεκινήσει πρόσφατα μια πρωτοβουλία για να βοηθήσει να αυξηθεί την ευαισθητοποίηση στις επιχειρήσεις σχετικά με το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δυο φύλων.

Αυτό θα γίνει με την προώθηση εκπαιδευτικών δραστηριοτήτων και την παρότρυνση της ανταλλαγής καλών πρακτικών στο "επιχείρημα" υπέρ της ισότητας μεταξύ των φύλων.



10. Είμαι υπάλληλος – τι μπορώ να κάνω αν ανησυχώ ότι ενδέχεται να υπάρχει μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων στην οργάνωσή μου;

- A. Χρησιμοποιήστε τον αριθμητικό υπολογιστή, που είναι στον ιστότοπο για το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων για να δείτε τον αντίκτυπο του χάσματος στο περιβάλλον εργασίας σας.
- B. Αντιμετωπίστε τον διευθυντή σας και απαιτήστε μια εξήγηση.
- C. Επικοινωνήστε με τον εθνικό σας φορέα για την ισότητα για συμβουλές.



10. Είμαι υπάλληλος – τι μπορώ να κάνω αν ανησυχώ ότι ενδέχεται να υπάρχει μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων στην οργάνωσή μου;

Απάντηση: A και C

Η χρήση του αριθμητικού υπολογιστή μισθού μπορεί να σας δώσει μια πρώτη εικόνα για πιθανό μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δυο φύλων.

Εάν ανησυχείτε, το επόμενο βήμα θα ήταν να επικοινωνήσετε με τον εθνικό σας φορέα για την ισότητα.



10. Είμαι υπάλληλος – τι μπορώ να κάνω αν ανησυχώ ότι ενδέχεται να υπάρχει μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων στην οργάνωσή μου;

Απάντηση: A και C

Οι εθνικοί φορείς για την ισότητα είναι ανεξάρτητοι οργανισμοί που παρέχουν βοήθεια σε άτομα που υφίστανται διακρίσεις, παρακολουθούν και κάνουν αναφορές σχετικά με θέματα διακρίσεων και προωθούν την ισότητα. Ο εθνικός σας οργανισμός θα μπορέσει να σας δώσει λεπτομερείς συμβουλές και, αν είναι αναγκαίο, να σας βοηθήσει να προετοιμάσετε μια υπόθεση.



10. Είμαι υπάλληλος – τι μπορώ να κάνω αν ανησυχώ ότι ενδέχεται να υπάρχει μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων στην οργάνωσή μου;

Απάντηση: A και C

Θα μπορούσατε επίσης να επικοινωνήσετε με μια επαγγελματική ένωση που θα μπορούσε να σας στηρίξει και να προσφέρει συμβουλές αν αποφασίσετε να αναλάβετε δράση.

Επιπλέον, για να μάθετε για τις εμπειρίες άλλων μπορείτε να διαβάσετε [μελέτες υποθέσεων](#) όπου υπάλληλοι έθεσαν νομικά ζητήματα λόγω της άνισης αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών.



11. Είμαι εργοδότης – τι μπορώ να κάνω αν υποψιαστώ ότι υπάρχει μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων στην οργάνωσή μου;

- A. Χρησιμοποιήστε τον αριθμητικό υπολογιστή που είναι στον ιστότοπο του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των δύο φύλων για να δείτε τον αντίκτυπο του χάσματος στη δική σας οργάνωση.
- B. Αναθεωρήστε τις μισθολογικές δομές στην οργάνωσή σας.
- C. Επικοινωνήστε με τον εθνικό σας φορέα για την ισότητα για συμβούλευση.



11. Είμαι εργοδότης – τι μπορώ να κάνω αν υποψιαστώ ότι υπάρχει μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων στην οργάνωσή μου;

Απάντηση: A, B και C

Η χρήση του αριθμητικού υπολογιστή μισθού μπορεί να σας δώσει μια πρώτη εικόνα για πιθανό μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δυο φύλων.

Ωστόσο, η ύπαρξη μισθολογικού χάσματος μεταξύ των δύο φύλων στην επιχείρησή σας δεν σημαίνει αυτομάτως ότι υπάρχει πρόβλημα ανισότητας στις αμοιβές ανδρών και γυναικών υπαλλήλων.



11. Είμαι εργοδότης – τι μπορώ να κάνω αν υποψιαστώ ότι υπάρχει μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων στην οργάνωσή μου;

Απάντηση: A, B και C

Η χρήση του αριθμητικού υπολογιστή μισθού μπορεί να σας δώσει μια πρώτη εικόνα για πιθανό μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δυο φύλων.

Πάντως αν ανησυχείτε, το επόμενο βήμα θα μπορούσε να είναι να εξετάσετε τις μισθολογικές δομές στην οργάνωσή σας για να δείτε αν υπάρχουν εξηγήσεις για ενδεχόμενες διαφορές στις αμοιβές μεταξύ ανδρών και γυναικών υπαλλήλων.



11. Είμαι εργοδότης – τι μπορώ να κάνω αν υποψιαστώ ότι υπάρχει μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων στην οργάνωσή μου;

Απάντηση: A, B και C

Η χρήση του αριθμητικού υπολογιστή μισθού μπορεί να σας δώσει μια πρώτη εικόνα για πιθανό μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δυο φύλων.

Θα μπορούσατε να επικοινωνήσετε με τον εθνικό σας φορέα για την ισότητα για συμβουλές και υποστήριξη. Οι εθνικοί φορείς για την ισότητα είναι ανεξάρτητοι οργανισμοί που παρέχουν βοήθεια σε άτομα που υφίστανται διακρίσεις, παρακολουθούν και κάνουν αναφορές σχετικά με θέματα διακρίσεων και προωθούν την ισότητα.



11. Είμαι εργοδότης – τι μπορώ να κάνω αν υποψιαστώ ότι υπάρχει μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων στην οργάνωσή μου;

Απάντηση: A, B και C

Η χρήση του αριθμητικού υπολογιστή μισθού μπορεί να σας δώσει μια πρώτη εικόνα για πιθανό μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δυο φύλων.

Θα μπορούσατε επίσης να επικοινωνήσετε με μια επαγγελματική ένωση που θα μπορούσε να στηρίξει όποιες κινήσεις κάνετε και να παρέχει χρήσιμες συμβουλές.



Για περισσότερες πληροφορίες σχετικά με το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δυο φύλων, συμπεριλαμβανομένων των αιτίων του, παραδειγμάτων εθνικών πρωτοβουλιών και για το τι κάνει η ΕΕ για την εξάλειψή του, επισκεφθείτε το

<http://ec.europa.eu/equalpay>

Για να μάθετε περισσότερα για το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δυο φύλων στη χώρα σας, επισκεφθείτε το τμήμα [η κατάσταση στη χώρα σας](#) που περιλαμβάνει λεπτομέρειες των εθνικών οργανισμών που εργάζονται στον τομέα της ισότητας.