



**ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΣΥΝΟΧΗΣ
ΚΑΙ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΣ**

**ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΣΥΝΤΟΝΙΣΜΟΥ
ΓΡΑΦΕΙΟ ΝΟΜΙΚΩΝ ΚΑΙ
ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΕΥΤΙΚΩΝ ΘΕΜΑΤΩΝ**

Ταχ. Δ/ση: Δραγατσανίου 8
Ταχ. Κώδικας: 10559 – Αθήνα
Πληροφορίες: Σταυρούλα Σπυροπούλου
Τηλέφωνο : 2144055230
e-mail: tmima.nomothetikou@minscfa.gov.gr
s.spyropoulou@minscfa.gov.gr

ΠΡΟΣ

Τη Βουλή των Ελλήνων
Διεύθυνση Κοινοβουλευτικού
Ελέγχου-Τμήμα Ερωτήσεων και Αιτήσεων
Καταθέσεως Εγγράφων

Κοιν.:

Πολιτική Γραμματεία
Υπουργού Κοινωνικής Συνοχής και Οικογένειας

ΘΕΜΑ: Αναπάντητα τα ερωτήματα για το αγεφύρωτο μισθολογικό χάσμα ανδρών – γυναικών
μετά από εξήμισι χρόνια Κυβέρνησης ΝΔ

ΣΧΕΤ: Η υπ' αριθμ.3892/16.03.2026 Ερώτηση

Σε απάντηση της υπ' αριθ. 3892/16.03.2026 Ερώτησης και στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων του Υπουργείου Κοινωνικής Συνοχής και Οικογένειας, σας ενημερώνουμε για τα ακόλουθα:

Η επίτευξη της ισότητας των φύλων αποτελεί έναν από τους θεμελιώδεις πυλώνες της σύγχρονης δημοκρατίας και απαραίτητη προϋπόθεση για την κοινωνική συνοχή και την οικονομική ευημερία. Η χάραξη και η εφαρμογή συγκροτημένων πολιτικών ισότητας δεν αφορά πλέον μόνο τη νομοθετική συμμόρφωση, αλλά τη δημιουργία ενός συμπεριληπτικού περιβάλλοντος που εγγυάται ίσες ευκαιρίες στην εργασία, την εκπαίδευση και την κοινωνική δράση. Στο πλαίσιο αυτό, η πολιτεία, μέσω εξειδικευμένων φορέων, προωθεί στρατηγικές που στοχεύουν στην αποδόμηση των έμφυλων στερεοτύπων και στη διασφάλιση της ουσιαστικής ισονομίας.

Η μείωση του έμφυλου μισθολογικού χάσματος συνιστά κομβικό σημείο των πολιτικών για προώθηση της ισότητας των φύλων στο πεδίο της απασχόλησης. Ενδεικτικό της σημασίας που αποδίδεται σε αυτή είναι το ότι αποτέλεσε ειδικό στόχο στο «Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (ΕΣΔΙΦ) 2021-2025» («Στόχος 2.3: Μείωση του έμφυλου μισθολογικού και συνταξιοδοτικού χάσματος»), ενώ στο υπό εκπόνηση ΕΣΔΙΦ 2026-2030 η υποστήριξη της αρχής της ίσης αμοιβής και της μισθολογικής διαφάνειας αναγνωρίζεται ως καίρια παράμετρος για την επίτευξη της έμφυλης ισότητας στην εργασία.

α) Από το 2020 έως το 2022, η Γ.Γ.Ι.Α.Δ. υπήρξε επικεφαλής εταιρικού σχήματος, με τη συμμετοχή του

Κέντρου Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ) και της Μ.Κ.Ο. Women on Top (πλέον WHEN), το οποίο υλοποίησε το πρόγραμμα SHARE – Promoting work-life balance in companies and a better sharing of care between men and women. Το Έργο συγχρηματοδοτήθηκε από την Ε.Ε. μέσω του Προγράμματος «Δικαιώματα, Ισότητα και Ιθαγένεια» (“Rights, Equality and Citizenship”) και αποτέλεσε πιλοτική εφαρμογή της πρόβλεψης του άρθρου 21 του ν. 4604/2019. Στο πλαίσιο του εκπονήθηκε μεθοδολογία για την απονομή ενός πιλοτικού «Σήματος Ισότητας» για την επιβράβευση εταιρειών που συμμετείχαν και εφάρμοσαν πολιτικές ίσης μεταχείρισης. Η εφαρμογή της αρχής της ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας περιλαμβάνεται στα κριτήρια αξιολόγησης για την απονομή του Σήματος.

β) Η τεχνογνωσία και η εμπειρία που αποκτήθηκαν μέσω του Έργου SHARE, αξιοποιήθηκαν για την ανάπτυξη ενός μόνιμου και ολοκληρωμένου σύστημα απονομής του Σήματος Ισότητας σε επιχειρήσεις, τόσο του δημόσιου όσο και του ιδιωτικού τομέα, όπως προβλέπεται στον Νόμο 4604/2019 (όπως τροποποιήθηκε με τον Νόμο 4808/2021). Τον Δεκέμβριο 2023 εκδόθηκε η σχετική υπουργική απόφαση, σύμφωνα με την οποία η εφαρμογή της αρχής της ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας εξακολουθεί να περιλαμβάνεται στα κριτήρια απονομής του Σήματος, το οποίο ενσωματώνοντας τις αρχές της ίσης αμοιβής στις πολιτικές και πρακτικές των επιχειρήσεων συνιστά πολιτική που συμβάλλει άμεσα σε μετρήσιμη πρόοδο για τη μείωση του έμφυλου μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων. Σύντομα ξεκινάει η καθολική εφαρμογή του Σήματος Ισότητας η οποία έχει ενταχθεί στο ΕΣΠΑ 2021–2027 (Ε.Π. «Ανθρώπινο Δυναμικό και Κοινωνική Συνοχή»).

Στο πλαίσιο αυτό, το Έργο περιλαμβάνει συγκεκριμένα μέτρα για την προώθηση της εφαρμογής της αρχής της ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας:

- τεκμηρίωση καλών πρακτικών
- διαβουλεύσεις με εμπλεκόμενους φορείς
- δημιουργία πρακτικών εργαλείων και εκπαιδευτικού εγχειριδίου
- εκπαιδευτικά σεμινάρια για εργοδότες/-τριες και εργαζόμενους/-ες
- εκστρατείες ευαισθητοποίησης
- τη δημιουργία διαδικτυακής πλατφόρμας, δράσεις δημοσιότητας.

Η διαμόρφωση του έμφυλου μισθολογικού χάσματος επηρεάζεται από ποικίλους δομικούς, κοινωνικούς και πολιτισμικούς παράγοντες. Τα έμφυλα στερεότυπα συνδέονται με:

- την αναπαραγωγή των διαχωρισμών στην εκπαίδευση
- την ανάληψη των ευθυνών φροντίδας
- τον επαγγελματικό διαχωρισμό (οριζόντιος και κάθετος, δηλ. η διαφορετική εκπροσώπηση των φύλων σε συγκεκριμένους κλάδους και επαγγέλματα)
- τις διάφορες βαθμίδες της ιεραρχίας.

γ) Το Έργο “FAIRPAY- Pioneering equal and transparent pay initiatives” (Ιανουάριος 2025- Δεκέμβριος 2026) υλοποιείται από εταιρικό σχήμα με συντονιστή εταίρο τη Γ.Γ.Ι.Α.Δ. και τη συμμετοχή του Κέντρου

Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ), του Συνδέσμου Επιχειρηματιών Γυναικών Ελλάδος (ΣΕΓΕ) και της ΜΚΟ WHEN (πρώην Women on Top). Πρόκειται για συγχρηματοδοτούμενο Έργο, μέσω του Προγράμματος «Πολίτες, Ισότητα, Δικαιώματα, Αξίες» “Citizens, Equality, Rights, Values” (CERV), το οποίο στοχεύει στην υποστήριξη της χώρας για την εφαρμογή της Οδηγίας (ΕΕ)2023/970.

Κύριους στόχους του Έργου αποτελούν:

- η προώθηση της μισθολογικής διαφάνειας και η ανάδειξη της σημασίας της
- η ανάπτυξη πρακτικών εργαλείων για την αξιολόγηση θέσεων εργασίας με ουδέτερο ως προς το φύλο τρόπο
- η ενίσχυση των ικανοτήτων των εργοδοτών/-τριών, των εκπρόσωπων των επιχειρήσεων και των εργαζομένων σε θέματα διαφάνειας στις αμοιβές, αξιολόγησης ίσης αμοιβής για ίση εργασία ή εργασία ίσης αξίας, εφαρμογής ουδέτερων ως προς το φύλο συστημάτων αξιολόγησης και ταξινόμησης θέσεων εργασίας
- η ευαισθητοποίηση σχετικά με τα οφέλη που απορρέουν για τους/τις εργοδότες/-τριες και τους/τις εργαζόμενους/-ες από τις ουδέτερες ως προς το φύλο συνθήκες εργασίας και τις πρωτοβουλίες για προώθηση της έμφυλης ισότητας
- η προαγωγή εργασιακών περιβαλλόντων φιλικών προς τις γυναίκες και τους άνδρες με στόχο την προώθηση της έμφυλης ισότητας στην αγορά εργασίας μέσω διαβούλευσης και ανταλλαγής τεχνογνωσίας.

Στο πλαίσιο αυτό, το Έργο περιλαμβάνει συγκεκριμένα μέτρα για την προώθηση της εφαρμογής της αρχής της ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας: τεκμηρίωση καλών πρακτικών, διαβουλεύσεις με εμπλεκόμενους φορείς, δημιουργία πρακτικών εργαλείων και εκπαιδευτικού εγχειριδίου, εκπαιδευτικά σεμινάρια για εργοδότες/-τριες και εργαζόμενους/-ες, εκστρατείες ευαισθητοποίησης, τη δημιουργία διαδικτυακής πλατφόρμας, δράσεις δημοσιότητας

Η διαμόρφωση του έμφυλου μισθολογικού χάσματος επηρεάζεται από ποικίλους δομικούς, κοινωνικούς και πολιτισμικούς παράγοντες. Τα έμφυλα στερεότυπα συνδέονται με:

- την αναπαραγωγή των διαχωρισμών στην εκπαίδευση
- την ανάληψη των ευθυνών φροντίδας
- τον επαγγελματικό διαχωρισμό (οριζόντιος και κάθετος, δηλ. η διαφορετική εκπροσώπηση των φύλων σε συγκεκριμένους κλάδους και επαγγέλματα)
- τις διάφορες βαθμίδες της ιεραρχίας

Είναι σκόπιμο να επισημανθεί ότι το έμφυλο μισθολογικό χάσμα συνιστά ένα ευρύτερο πρόβλημα της Ε.Ε., όπως αναγνωρίζεται και στην «Στρατηγική για την Ισότητα των Φύλων 2026-2030». Σύμφωνα με τα στοιχεία της Eurostat για το έτος 2024, χώρες οι οποίες σημειώνουν υψηλές επιδόσεις στον τομέα της έμφυλης ισότητας, εμφανίζουν υψηλότερο έμφυλο μισθολογικό χάσμα από την Ελλάδα. Η Δανία, η

οποία καταλαμβάνει την τρίτη θέση ως προς τις επιδόσεις της στον Δείκτη Ισότητας των Φύλων 2025, καταγράφει έμφυλο μισθολογικό χάσμα 14%, η Φιλανδία (8η θέση) 16,3% και η Γερμανία (11η θέση) 15,6%.

Μάλιστα, όπως αποτυπώνεται στην έκθεση για τον Δείκτη Ισότητας των Φύλων (EIGE, 2025), η Ελλάδα σημειώνει χαμηλότερο έμφυλο χάσμα ως προς το διάμεσο ετήσιο εισόδημα και χαμηλότερο έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα από τον ευρωπαϊκό μέσο όρο.

Η αρχή της ισότητας δεν αποτελεί απλώς μια τυπική διοικητική υποχρέωση, αλλά τον ακρογωνιαίο λίθο μιας δίκαιης και ευνομούμενης κοινωνίας. Η υλοποίηση πολιτικών ισότητας, η κατάργηση των διακρίσεων και η διασφάλιση ισότιμων ευκαιριών για το σύνολο των πολιτών λειτουργεί ως καταλυτικός παράγοντας για την κοινωνική και οικονομική ανάπτυξη.

Η ΥΦΥΠΟΥΡΓΟΣ

ΕΛΕΝΑ ΡΑΠΤΗ
