

Π2.1. Έκθεση Καλών Πρακτικών

Στοιχεία Εγγράφου:

Πακέτο Εργασίας	2. Ανταλλαγή καλών πρακτικών, διαβούλευση και ανάπτυξη εργαλείων
Δραστηριότητα	T2.1 Εντοπισμός/καταγραφή καλών πρακτικών
Παραδοτέο	D2.1. Έκθεση Καλών Πρακτικών
Επικεφαλής Εταίρος	ΚΕΘΙ Συντάκτρια: Χρύσα Κασίμη, Ερευνήτρια
Επίπεδο διάδοσης	Sensitive
Executive summary	The Report entitled “Promoting pay transparency: Best practices, guides and tools for gender pay equity”, developed within the framework of the European project FAIRPAY – Pioneering Equal and Transparent Pay Initiatives, explores strategies, tools, and best practices for promoting gender pay equality through enhanced transparency mechanisms. It explores the requirements of EU Directive 2023/970, which mandates equal pay for work of equal value and introduces binding transparency obligations for employers across the EU. Grounded in desk research, the report maps international, European, and national legal and policy frameworks addressing the gender pay gap. It analyses methodological approaches, indicators, and digital tools aimed at identifying, reporting, and addressing pay disparities. Particular attention is given to the Greek context, including statistical trends, legal provisions, implementation challenges, and emerging practices. The study presents a comparative overview of effective practices from various countries, highlighting pay gap reporting systems, gender-neutral job classification tools, and digital platforms that support employers in fulfilling pay transparency requirements. The report concludes with recommendations for adapting and implementing such practices in Greece, supporting national efforts toward closing the gender pay gap by fostering inclusive and transparent workplace environments.
Ημερομηνία	Μάιος 2025

Το Έργο «**FAIR PAY - Pioneering equal and transparent pay initiatives**» – No. 101190966 συγχρηματοδοτείται από την Ελλάδα και την Ευρωπαϊκή Ένωση μέσω του Προγράμματος «Πολίτες, Ισότητα, Δικαιώματα και Αξίες» (CERV)

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



Το Πρόγραμμα συγχρηματοδοτείται από την ΕΕ

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ	2
Κεφάλαιο 1. Συνοπτική παρουσίαση του πλαισίου υλοποίησης του έργου - Ρόλος του ΚΕΘΙ	4
1.1 Τα χαρακτηριστικά του έργου - Ρόλος του ΚΕΘΙ	4
1.2. Μέθοδος εργασίας	7
Κεφάλαιο 2. Ισότητα των αμοιβών και έμφυλο μισθολογικό χάσμα: το διεθνές και ευρωπαϊκό πλαίσιο	10
2.1 Επισκόπηση στο διεθνές επίπεδο	14
2.2 Επισκόπηση στο ευρωπαϊκό επίπεδο	22
Κεφάλαιο 3. Το θέμα της ισότητας των αμοιβών στην Ελλάδα	28
3.1 Στατιστική εικόνα και αιτίες του έμφυλου μισθολογικού χάσματος στην Ελλάδα	29
3.2 Εμπόδια και προκλήσεις για την εφαρμογή της Οδηγίας 2023/970 στην Ελλάδα	32
3.3 Υφιστάμενες ή αναδυόμενες καλές πρακτικές στην Ελλάδα	33
Κεφάλαιο 4. Διαφάνεια στις αμοιβές: ορισμοί- δείκτες- μεθοδολογίες- εργαλεία	34
4.1 Βασικοί ορισμοί	35
4.2 Δείκτες Ισότητας και Μισθολογικού χάσματος	36
4.3 Μεθοδολογίες, μέτρα και εργαλεία για τη μισθολογική διαφάνεια	43
4.3.1 Υποβολή εκθέσεων μισθολογικού χάσματος (Gender pay gap reporting)	45
4.3.2 Συστήματα αξιολόγησης και ταξινόμησης θέσεων εργασίας (job classification systems)	47
Κεφάλαιο 5. Επισκόπηση Καλών πρακτικών, Οδηγών, Εργαλείων	50
5.1 Καλές πρακτικές - εθνικές πολιτικές για τη διαφάνεια των αμοιβών	51
5.2 Ψηφιακές Πλατφόρμες- Εργαλεία-Οδηγοί-Λίστες ελέγχου	57
Κεφάλαιο 6. Βασικά συμπεράσματα	69
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	73
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι	74
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙ	75
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙΙ	77

Πρωθώντας τη διαφάνεια στις αμοιβές: Καλές πρακτικές, οδηγοί και εργαλεία για τη μισθολογική ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών αποτελεί θεμελιώδες δικαίωμα και προαπαιτούμενο για μια δίκαιη και συμπεριληπτική κοινωνία. Ωστόσο, η ανισότητα στις αμοιβές εξακολουθεί να είναι ένα επίμονο πρόβλημα σε παγκόσμιο επίπεδο, συμπεριλαμβανομένης της Ευρωπαϊκής Ένωσης και της Ελλάδας. Το λεγόμενο "μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων" (gender pay gap) αντικατοπτρίζει την ανισότητα στις αμοιβές που καταβάλλονται σε άνδρες και γυναίκες για ίσης αξίας εργασία ή για την ίδια εργασία, και αποτελεί ένδειξη ευρύτερων διαρθρωτικών ανισοτήτων στην εργασία και την κοινωνία.

Η εξάλειψη του μισθολογικού χάσματος είναι επιτακτική, όχι μόνο για λόγους ισότητας και δικαιοσύνης, αλλά και για λόγους οικονομικής ανάπτυξης, καθώς η πλήρης αξιοποίηση του δυναμικού των γυναικών ενισχύει την παραγωγικότητα και την ανταγωνιστικότητα. Στο πλαίσιο αυτό, η διεθνής κοινότητα, η Ευρωπαϊκή Ένωση και τα κράτη-μέλη έχουν αναπτύξει στρατηγικές, οδηγίες, εργαλεία και μηχανισμούς παρακολούθησης για την προώθηση της ισότητας των αμοιβών.

Η Έκθεση Καλών Πρακτικών αποτελεί το Παραδοτέο 2.1. του έργου «FAIR PAY - Pioneering equal and transparent pay initiatives» – No. 101190966 (CERV-2024-GE), το οποίο σχεδιάστηκε με σκοπό να αναπτύξει μια σειρά δράσεων που βασίζονται στις προβλέψεις της [Ευρωπαϊκής Οδηγίας 2023/970](#), με στόχο την προώθηση της μισθολογικής διαφάνειας, του σεβασμού της αρχής της ίσης αμοιβής και την καταπολέμηση των άμεσων ή έμμεσων μισθολογικών διακρίσεων λόγω φύλου.

Το έργο περιλαμβάνει μια σειρά από δραστηριότητες, όπως Ανταλλαγή Καλών Πρακτικών, Διαβούλευση και Ανάπτυξη Εργαλείων, Σεμινάρια Ανάπτυξης Ικανοτήτων για Εργοδότες και Δράσεις Δημοσιότητας, Ευαισθητοποίησης και Δικτύωσης.

Η παρούσα μελέτη αφορά στη χαρτογράφηση και καταγραφή καλών πρακτικών σχετικά με συστήματα και εργαλεία διαφάνειας αμοιβών, οδηγών, εργαλείων και λιστών ελέγχου για την αξιολόγηση της ίσης αμοιβής για ίση εργασία ή εργασία ίσης αξίας στον ίδιο εργοδότη.



Η μελέτη και το έργο συνολικά βασίζεται σε ένα υπάρχον (σε διεθνές και ευρωπαϊκό επίπεδο) corpus κατευθυντήριων αρχών και εργαλείων που αφορούν στην εφαρμογή της αρχής της μισθολογικής διαφάνειας, με δεδομένο ότι τα θέματα της ισότητας των αμοιβών, των διακρίσεων ως προς την αγορά εργασίας συνιστούν αντικείμενα θεσμικών ρυθμίσεων, πολιτικών, έρευνας και μελέτης εδώ και πολλές δεκαετίες.

Επίσης, αντλεί στοιχεία από προηγούμενες αντίστοιχες μελέτες, αξιοποιώντας την τεχνογνωσία του ΚΕΘΙ¹ αλλά και γενικά των φορέων που ασχολούνται με θέματα προώθησης της ισότητας των φύλων σε όλους τους τομείς της οικονομικής και κοινωνικής ζωής.

Η μελέτη πραγματοποιήθηκε μέσω επισκόπησης τεκμηρίων για τη συστηματική συλλογή, καταγραφή και παρουσίαση καλών πρακτικών. Βασικός στόχος αποτελεί η χαρτογράφηση και παρουσίαση καλών πρακτικών που θα μπορούσαν να μεταφερθούν στην Ελλάδα και να εφαρμοστούν –έπειτα από τις όποιες αναγκαίες προσαρμογές– από τους αρμόδιους φορείς.

Στα Κεφάλαια που ακολουθούν παρουσιάζονται συνοπτικά βασικές πληροφορίες για το Έργο (βλ. Κεφάλαιο 1), το ρόλο ειδικότερα του ΚΕΘΙ καθώς και στοιχεία σχετικά με τη μέθοδο εργασίας που ακολουθήθηκε. Στο Κεφάλαιο 2, επιχειρείται μια συνοπτική παρουσίαση του πλαισίου αναφοράς (θεσμικό-νομικό-πολιτικό) σε διεθνές και ευρωπαϊκό επίπεδο, καθώς και βασικά ποσοτικά στοιχεία. Το Κεφάλαιο 3, παρουσιάζει το θέμα της ισότητας των αμοιβών στο ελληνικό πλαίσιο επιχειρώντας μια συνθετική αποτύπωση των διαθέσιμων δεδομένων όσον αφορά στην παρουσίαση των βασικών μεθοδολογιών, εργαλείων και δεικτών που έχουν αναπτυχθεί σε διεθνές και ευρωπαϊκό επίπεδο για την ανάλυση και μελέτη του μισθολογικού χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών.

Το Κεφάλαιο 4, έχει ως αντικείμενο τον προσδιορισμό της έννοιας του μισθολογικού χάσματος, την παρουσίαση των διαθέσιμων δεικτών, καθώς και των μεθοδολογιών, μέτρων και εργαλείων που αφορούν στην έννοια της μισθολογικής διαφάνειας.

Στο Κεφάλαιο 5, γίνεται μια επισκόπηση “Καλών Πρακτικών”, η οποία περιλαμβάνει: α) επιλεγμένες περιπτώσεις χωρών-ως καλές πρακτικές- που εφαρμόζουν ολοκληρωμένες πολιτικές για τη μισθολογική διαφάνεια και β) μια συλλογή από ψηφιακές πλατφόρμες-εργαλεία, οδηγούς, λίστες ελέγχου που υποβοηθούν τη διαδικασία υποβολής εκθέσεων, τη συλλογή και ανάλυση στοιχείων σχετικά με μισθολογικά δεδομένα ανά φύλο και τον υπολογισμό του μισθολογικού χάσματος, την κατάρτιση σχεδίου δράσης, καθώς επίσης

¹ Έργο “Πήγασος, Αντιμετωπίζοντας το έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα στην Ελλάδα”, Γιαννακούρου & Σουμελή, 2022, Καραμεσίνη & Ιωακειμόγλου, 2003.

και παραδείγματα από συστήματα αξιολόγησης και ταξινόμησης θέσεων εργασίας. Για την καλύτερη αποτύπωση, τα παραπάνω παρουσιάζονται σε έναν συνθετικό πίνακα που περιλαμβάνει βασικές πληροφορίες για την ταυτότητα της πλατφόρμας ή του εργαλείου, το σχετικό σύνδεσμο (link), τη χώρα ή τον οργανισμό προέλευσης και το σκοπό που επιτελεί.

Στο Κεφάλαιο 6 παρουσιάζονται τα βασικά συμπεράσματα από την επισκόπηση καλών πρακτικών, μέτρων, εργαλείων και διατυπώνονται συνοπτικές προτάσεις για τα επόμενα βήματα.

Τέλος, στο Παράρτημα I παρέχεται πληροφόρηση σχετικά με το σε ποιο στάδιο ενσωμάτωσης της Οδηγίας 2023/979 βρίσκεται το κάθε κράτος-μέλος, στο Παράρτημα II έχουν συμπεριληφθεί συμπληρωματικά εργαλεία που παρέχουν φορείς της κοινωνίας των πολιτών και του ιδιωτικού τομέα, ενώ στο Παράρτημα III παρουσιάζονται ενδεικτικά παραδείγματα από ψηφιακά και άλλα εργαλεία που εφαρμόζουν διάφορες χώρες.

Κεφάλαιο 1. Συνοπτική παρουσίαση του πλαισίου υλοποίησης του έργου - Ρόλος του ΚΕΘΙ

1.1 Τα χαρακτηριστικά του έργου - Ρόλος του ΚΕΘΙ

Το Έργο **FAIR PAY** υλοποιείται από τη Γενική Γραμματεία Ισότητας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων (ΓΓΙΑΔ) ως συντονιστή φορέα και εταίρους το Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ), το Women on Top και τον Σύνδεσμο Επιχειρηματιών Ελλάδας (ΣΕΓΕ). Το Έργο συγχρηματοδοτείται από την Ελλάδα και την Ευρωπαϊκή Ένωση μέσω του Προγράμματος «Πολίτες, Ισότητα, Δικαιώματα και Αξίες» (CERV).

Βασικός σκοπός του Έργου FAIR PAY είναι να συμβάλει στην εξάλειψη του έμφυλου μισθολογικού χάσματος και την αντιμετώπιση των βαθύτερων αιτιών του, προωθώντας τη μισθολογική διαφάνεια βάσει της Ευρωπαϊκής Οδηγίας 2023/970, η οποία δίνει έμφαση στα εργασιακά περιβάλλοντα των επιχειρήσεων. Συγκεκριμένα, το έργο στοχεύει στην πιλοτική εφαρμογή των διατάξεων της Οδηγίας, προκειμένου να εντοπίσει τις πιθανές προκλήσεις της προτού η Ελλάδα θέσει σε ισχύ, όπως υποχρεούται, τις νομοθετικές, κανονιστικές και διοικητικές διατάξεις που απαιτούνται για τη συμμόρφωση με την Οδηγία.

Ειδικότερα, μέσα από το Έργο επιδιώκεται η επίτευξη των ακόλουθων γενικών στόχων:



Το Πρόγραμμα συγχρηματοδοτείται από την ΕΕ

- εντοπισμός/καταγραφή και ανταλλαγή γνώσης και καλών πρακτικών σχετικά με συστήματα και εργαλεία διαφάνειας αμοιβών, ανάπτυξη οδηγών, εργαλείων και λιστών ελέγχου για την αξιολόγηση της ίσης αμοιβής για ίση εργασία ή εργασία ίσης αξίας στον ίδιο εργοδότη φορέα, συμπεριλαμβανομένης της εφαρμογής συστημάτων αξιολόγησης και ταξινόμησης θέσεων εργασίας ουδέτερων ως προς το φύλο,
- ανάπτυξη ικανοτήτων των εργοδοτών και των εργαζομένων σχετικά με την έμφυλη μισθολογική διαφάνεια, την αξιολόγηση της ίσης αμοιβής για ίση εργασία ή εργασία ίσης αξίας και την εφαρμογή συστημάτων αξιολόγησης και ταξινόμησης θέσεων εργασίας ουδέτερων ως προς το φύλο για την παροχή της απαραίτητης τεχνογνωσίας στο σχεδιασμό και την εφαρμογή πρωτοβουλιών για τη μισθολογική διαφάνεια,
- ευαισθητοποίηση σχετικά με τη σημασία της μισθολογικής διαφάνειας, τονίζοντας τα οφέλη που προκύπτουν από τις ουδέτερες ως προς το φύλο συνθήκες εργασίας και πρωτοβουλίες που προάγουν την ισότητα των φύλων τόσο για τους εργοδότες φορείς όσο και για τους/τις εργαζόμενους/-ες,
- προώθηση φιλικών εργασιακών περιβαλλόντων για γυναίκες και άνδρες προκειμένου να ενισχυθεί η ισότητα των φύλων στην ελληνική αγορά εργασίας μέσω διαβουλεύσεων και ανταλλαγής γνώσεων,
- ανάδειξη της σημασίας της μισθολογικής διαφάνειας.

Για την επίτευξη των παραπάνω στόχων το Έργο δομείται σε τέσσερα (4) Πακέτα Εργασίας (ΠΕ), τα οποία διαμορφώνονται ως εξής:

ΠΕ 1. Συντονισμός του Έργου: Το ΠΕ1 αφορά στον σχεδιασμό, τον συντονισμό και την οργάνωση όλων των απαραίτητων ενεργειών για την υλοποίηση των δράσεων του Έργου.

ΠΕ2. Ανταλλαγή καλών πρακτικών, διαβούλευση και ανάπτυξη εργαλείων: Το ΠΕ2 στοχεύει να αναπτύξει οδηγό, εργαλεία και λίστες ελέγχου για την αξιολόγηση και σύγκριση της ίσης αμοιβής για ίση εργασία ή εργασία ίσης αξίας στον ίδιο εργοδότη φορέα, μέσω της ανταλλαγής γνώσεων και καλών πρακτικών, καθώς και διαβουλεύσεων με ενδιαφερόμενα μέρη και κοινωνικούς εταίρους. Ειδικότερα οι στόχοι του ΠΕ2 είναι: α) ο εντοπισμός, η καταγραφή και η ανταλλαγή γνώσεων, καλών πρακτικών και διαδικασιών σχετικά με συστήματα και εργαλεία διαφάνειας αμοιβών, β) η ανταλλαγή γνώσεων και τεχνογνωσίας με εμπειρογνώμονες διεθνών/ευρωπαϊκών φορέων στο πεδίο γ) η ενεργή δέσμευση κοινωνικών εταίρων και ενδιαφερομένων στην ανάπτυξη εργαλείων για τη μείωση του μισθολογικού χάσματος, μέσω εργαστηρίων διαβούλευσης γ) η ανάπτυξη οδηγού, εργαλείων και λιστών ελέγχου για την αξιολόγηση και σύγκριση της ίσης αμοιβής για ίση εργασία ή εργασία ίσης αξίας στον ίδιο εργοδότη

φορέα, συμπεριλαμβανομένης της εφαρμογής συστημάτων αξιολόγησης και ταξινόμησης θέσεων εργασίας ουδέτερων ως προς το φύλο, για χρήση από δημόσιους και ιδιωτικούς φορείς και γενικότερα κοινωνικούς εταίρους στο πλαίσιο των συλλογικών διαπραγματεύσεων.

ΠΕ3. Σεμινάρια Ανάπτυξης Ικανοτήτων για Εργοδότες Φορείς και Εργαζόμενους/-ες: Στόχος του ΠΕ3 είναι: α) η ανάπτυξη ικανοτήτων των εργοδοτών/τριών και διευθυντικών στελεχών και ατόμων με θέση ευθύνης σχετικά με την έμφυλη μισθολογική διαφάνεια, την αξιολόγηση της ίσης αμοιβής για ίση εργασία ή εργασία ίσης αξίας και εφαρμογή συστημάτων αξιολόγησης και ταξινόμησης θέσεων εργασίας ουδέτερων ως προς το φύλο β) η αύξηση της ευαισθητοποίησης και της γνώσης καθώς και η ενδυνάμωση των εργαζομένων σχετικά με τα δικαιώματά τους σχετικά με την ίση αμοιβή για ίση εργασία ή εργασία ίσης αξίας και γ) η ανάπτυξη καινοτόμου εκπαιδευτικού υλικού για την προώθηση της ισότητας των φύλων στις επιχειρήσεις.

ΠΕ4. Δημοσιότητα, Ευαισθητοποίηση και Δικτύωση: Το ΠΕ4 στοχεύει να κοινοποιήσει το έργο στο ευρύ κοινό, τους εργοδότες φορείς και τους/τις εργαζόμενους/-ες, να δώσει έμφαση στη σημασία της μισθολογικής διαφάνειας, να ενημερώσει και να ευαισθητοποιήσει τους εργοδότες φορείς και τους/τις εργαζόμενους/-ες για τις υποχρεώσεις και τα δικαιώματά τους σύμφωνα με την Οδηγία (ΕΕ) 2023/970 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου καθώς και να προωθήσει τη δικτύωση και την ενεργή συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων.

Το ΚΕΘΙ, στο πλαίσιο του Έργου έχει αναλάβει τον επιστημονικό συντονισμό όλων των δράσεων και είναι υπεύθυνο (leader) για τα Πακέτα Εργασίας: ΠΕ2 και ΠΕ3.

Το έργο FAIRPAY συμβάλει στον εμπλουτισμό της τεχνογνωσίας που έχει αποκτηθεί από προηγούμενα σχετικά έργα, όπως το έργο **“ΠΗΓΑΣΟΣ: Αντιμετωπίζοντας το έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα στην Ελλάδα”**², στο πλαίσιο του οποίου το ΚΕΘΙ ανέπτυξε έναν αντίστοιχο Οδηγό Καλών Πρακτικών για την Ενημέρωση και Ευαισθητοποίηση των Γυναικών σχετικά με το Έμφυλο Χάσμα στις Αμοιβές και τις Συντάξεις.

Ο Οδηγός παρουσιάζει καλές πρακτικές από ευρωπαϊκές χώρες που στοχεύουν:

- στην ενημέρωση και ευαισθητοποίηση των γυναικών,
- στην ενίσχυση της γνώσης γύρω από το έμφυλο μισθολογικό και συνταξιοδοτικό χάσμα,

² Έργο συγχρηματοδοτούμενο από την ΕΕ μέσω του Προγράμματος «Δικαιώματα, Ισότητα και Ιθαγένεια (2014–2020).

- στην προώθηση πολιτικών και παρεμβάσεων που βοηθούν στη μείωση αυτών των ανισοτήτων.

Οι καλές πρακτικές κατηγοριοποιήθηκαν στις εξής οκτώ (8) ομάδες:

- Εκστρατείες για την Ημέρα Ίσης Αμοιβής και Ίσης Σύνταξης.
- Γενικές εκστρατείες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης.
- Υποστηρικτικές υπηρεσίες και νομική συμβουλευτική.
- Εκδόσεις μελετών και στατιστικών.
- Ψηφιακά εργαλεία και εφαρμογές.
- Έργα και πρωτοβουλίες ΕΕ.
- Άλλες καινοτόμες παρεμβάσεις

Ο Οδηγός αυτός αποτέλεσε ένα πρώτο χρήσιμο εργαλείο τεκμηρίωσης και προτάσεων για φορείς χάραξης πολιτικής, στοχεύοντας στην ολιστική προσέγγιση του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος στην Ελλάδα και την ενδυνάμωση των γυναικών σε σχέση με τις επαγγελματικές και ασφαλιστικές τους επιλογές.

1.2. Μέθοδος εργασίας

Η παρούσα μελέτη βασίστηκε σε έρευνα δευτερογενών πηγών (desk research) στους θεματικούς τομείς της διαφάνειας των αμοιβών, του έμφυλου μισθολογικού χάσματος, των ανισοτήτων στην αγορά εργασίας αλλά και γενικότερα σε θέματα ισότητας των φύλων και καταπολέμησης των διακρίσεων. Περιελάμβανε επισκόπηση μελετών, ερευνών, στατιστικών στοιχείων, νομοθετικών κειμένων και κειμένων πολιτικής, καθώς και μελέτη και αποδελτίωση διαθέσιμων εγχειριδίων, οδηγών και εργαλείων που αφορούν στην προώθηση της αρχής της ίσης αμοιβής και την αντιμετώπιση των μισθολογικών διαφορών μεταξύ γυναικών και ανδρών.

Η διαδικτυακή έρευνα επικεντρώθηκε σε πηγές που αφορούν στο έργο εξειδικευμένων φορέων και οργανισμών, σε διεθνές και ευρωπαϊκό επίπεδο, προκειμένου να εντοπιστούν έγκαιρα ακριβή και τεκμηριωμένα ποσοτικά και ποιοτικά στοιχεία, καθώς και οι βασικές πολιτικές ως προς το θέμα.

Ειδικότερα πραγματοποιήθηκε διαδικτυακή έρευνα σε:



Το Πρόγραμμα συγχρηματοδοτείται από την ΕΕ

- διεθνείς οργανισμούς (π.χ.ΟΟΣΑ, ΔΟΕ, Παγκόσμια Τράπεζα, Παγκόσμιο Οικονομικό Forum, Ηνωμένα Έθνη)
- ευρωπαϊκά όργανα και οργανισμούς (EIGE):
- διεθνείς και ευρωπαϊκούς φορείς προώθησης της ισότητας των φύλων
- διεθνείς και ευρωπαϊκούς εξειδικευμένους (μη κερδοσκοπικούς) οργανισμούς
- ιστοτόπους υπουργείων και φορέων διοικήσεων χωρών μελών της Ε.Ε και του ΟΟΣΑ
- ψηφιακές πλατφόρμες που αναπτύσσουν ειδικά εργαλεία και μετρικές
- ιστοτόπους φορέων/οργανισμών του ιδιωτικού τομέα με εξειδίκευση στα παραπάνω θέματα.

Η διαδικασία που ακολουθήθηκε περιελάμβανε τα εξής στάδια:

- α)** προσδιορισμός και αποσαφήνιση του θεματικού πεδίου και του εύρους της διερεύνησης, δεδομένου του στόχου της μελέτης
- β)** αναζήτηση, συλλογή και καταγραφή δεδομένων
- γ)** αξιολόγηση των πηγών των δεδομένων
- δ)** συστηματοποίηση- ταξινόμηση των πηγών σε επιμέρους θεματικές ενότητες
- ε)** συγκριτική επισκόπηση των δεδομένων αναφορικά με την αξιολόγηση-κατάταξη των χωρών ως προς την πληρότητα και ποιότητα των πολιτικών που εφαρμόζουν στο θέμα της μισθολογικής διαφάνειας και του έμφυλου μισθολογικού χάσματος
- στ)** αποδελτίωση- κατηγοριοποίηση των πληροφοριών σχετικά με διαθέσιμα ψηφιακά εργαλεία, οδηγούς, πλατφόρμες, εγχειρίδια κ.ά
- ζ)** ανάλυση των δεδομένων
- ι)** παρουσίαση αποτελεσμάτων της έρευνας πηγών
- θ)** συνθετική απεικόνιση ευρημάτων που αφορούν στο σκέλος των “καλών πρακτικών” με εστίαση κυρίως στις περιπτώσεις χωρών που έχουν αναπτύξει ολοκληρωμένες προσεγγίσεις με πλήρη “εργαλειοθήκη”.

Τέλος, στο πλαίσιο της έρευνας συγκεντρώθηκαν και παρουσιάζονται σε παράρτημα ενδεικτικά παραδείγματα από διαθέσιμα εργαλεία και εγχειρίδια. Η μέθοδος εργασίας που ακολουθήθηκε στην παρούσα μελέτη, καθώς και τα ευρήματά της φιλοδοξούν να αποτελέσουν τη βάση για την διαμόρφωση, σε επόμενη φάση, βασικών αρχών και κριτηρίων για την αξιολόγηση της δυνατότητας μεταφοράς πρακτικών και μέτρων πολιτικής στην ελληνική πραγματικότητα.

Κεφάλαιο 2. Ισότητα των αμοιβών και έμφυλο μισθολογικό χάσμα: το διεθνές και ευρωπαϊκό πλαίσιο

Σε νομοθετικό- θεσμικό επίπεδο, η ισότητα αμοιβών κατοχυρώνεται τόσο σε διεθνές όσο και σε ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο. Η [Σύμβαση για την Ισότιμη Αμοιβή](#) (No. 100) του Διεθνούς Οργανισμού Εργασίας (ILO) είναι μια διεθνής συνθήκη που υιοθετήθηκε το 1951, η οποία διασφαλίζει ισότιμη αμοιβή για άνδρες και γυναίκες που εκτελούν εργασίες ίσης αξίας. Η Σύμβαση θέτει τα θεμέλια για την καταπολέμηση της σεξιστικής διακρίσεως στον εργασιακό χώρο, και καθορίζει τους βασικούς κανόνες για την ισότιμη αποζημίωση, ανεξάρτητα από το φύλο του εργαζόμενου. Προβλέπει την ισότιμη αμοιβή για άνδρες και γυναίκες που εκτελούν εργασίες ίσης αξίας, δηλαδή εργασίες που απαιτούν παρόμοιες δεξιότητες, προσπάθεια, ευθύνη και εργασιακές συνθήκες. Ωστόσο, δεν καθορίζει ακριβώς τι θεωρείται «εργασία ίσης αξίας», αλλά αναφέρεται στην αντικειμενική αξιολόγηση των εργασιακών χαρακτηριστικών, όπως δεξιότητες, προσπάθεια, ευθύνη και εργασιακές συνθήκες.

Στο άρθρο 157 της Συνθήκης για τη Λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΣΛΕΕ), καθιερώνεται η αρχή της ίσης αμοιβής για ίση εργασία. Επιπλέον, ο Χάρτης Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της ΕΕ ενισχύει τη νομική δέσμευση για ισότητα μεταξύ των φύλων στο χώρο εργασίας.

Ωστόσο, παρά τις νομοθετικές ρυθμίσεις και την πρόοδο που έχει επιτευχθεί στον τομέα της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας, στην εκπαίδευση και γενικότερα στην ισότητα των φύλων, τα δεδομένα σε διεθνές και ευρωπαϊκό επίπεδο αναδεικνύουν ότι παραμένει σημαντική διαφορά στις αμοιβές ανδρών και γυναικών γενικά και για θέσεις εργασίας ίσης αξίας.

Είναι χρήσιμο να αποσαφηνιστεί ότι, η αναφορά στο μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων δεν διερευνά συγκεκριμένα ποιος κερδίζει τι, αλλά τι κερδίζουν οι γυναίκες σε σύγκριση με τους άνδρες. Παρέχει ένα πλαίσιο εντός του οποίου μπορεί να αναδειχθεί το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων, επιτρέποντας να εξετάσουμε εποικοδομητικά γιατί υπάρχει και τι πρέπει να γίνει γι' αυτό.

Το **μη προσαρμοσμένο μισθολογικό χάσμα** μεταξύ ανδρών και γυναικών ορίζεται ως η διαφορά μεταξύ των μέσων ακαθάριστων ωριαίων αποδοχών ανδρών και γυναικών, εκφρασμένη ως ποσοστό των μέσων ακαθάριστων ωριαίων αποδοχών των ανδρών.

Ως μη προσαρμοσμένος δείκτης, το μισθολογικό χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών δίνει μια συνολική εικόνα των διαφορών μεταξύ ανδρών και γυναικών όσον αφορά τις αποδοχές και τα μέτρα. Η έννοια αυτή είναι ευρύτερη από τις διακρίσεις με την έννοια της «ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας».³ Στο Κεφάλαιο 4 γίνεται εκτενέστερη αναφορά σε θέματα ορισμών, χρήσιμων για την πολύπλευρη κατανόηση του φαινομένου.

Το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων, αποτελεί σύμπτωμα και αιτία άλλων μορφών ανισότητας. Το έμφυλο μισθολογικό χάσμα αντανακλά την υποεκπροσώπηση των γυναικών σε ανώτερους ρόλους, την υπερεκπροσώπηση σε χαμηλά αμειβόμενες και ανασφαλείς εργασίες, την άνιση κατανομή της μη αμειβόμενης εργασίας φροντίδας και τις επιπτώσεις των προκαταλήψεων και των διακρίσεων. Η αντιμετώπιση των μισθολογικών διαφορών περιλαμβάνει πολλά περισσότερα από τη διασφάλιση “ίσης αμοιβής για ίση εργασία”. Ακόμα και σε χώρες όπου υπάρχουν ισχυρά μέτρα για την εξασφάλιση ίσης αμοιβής για τους άνδρες και τις γυναίκες, οι μισθολογικές διαφορές μεταξύ των φύλων εξακολουθούν να υφίστανται (ΟΟΣΑ, 2023, ILO, 2022)

Σύμφωνα με στοιχεία του [ΟΟΣΑ](#) το 2023, το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων ήταν **11,3%** κατά μέσο όρο στις χώρες του ΟΟΣΑ. Αυτό σημαίνει ότι, κατά μέσο όρο, μια γυναίκα που εργάζεται με πλήρη απασχόληση κερδίζει περίπου 89 σεντς για κάθε δολάριο ή ευρώ που κερδίζει ένας άνδρας που εργάζεται με πλήρη απασχόληση (μέσες αποδοχές).

Το στοιχείο αυτό συνιστά μια σχετική βελτίωση συγκριτικά με το 2010, όταν το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων ήταν **14%**.

Η αντιμετώπιση αυτού του χάσματος, έχει σημαντική επίπτωση στη δυναμική της παγκόσμιας ανάπτυξης. Σύμφωνα με το [UN Global Forward Faster](#), κατά μέσο όρο σε όλες τις χώρες, το μακροπρόθεσμο κατά κεφαλήν ΑΕΠ θα ήταν σχεδόν 20% υψηλότερο εάν μειώνονταν οι ανισότητες στην απασχόληση μεταξύ των ανδρών και γυναικών. Οι επιχειρήσεις που έχουν διοικητικά συμβούλια με ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων έχουν 20% περισσότερες πιθανότητες να έχουν βελτιωμένα επιχειρηματικά αποτελέσματα. Επίσης, η ισότητα των φύλων στον εργασιακό χώρο μπορεί να συμβάλει στην απελευθέρωση περισσότερων από 12 τρισεκατομμυρίων δολαρίων σε νέα εμπορική αξία που συνδέεται με τους Στόχους Βιώσιμης Ανάπτυξης (ΣΒΑ).

Τα στοιχεία της Eurostat ([Gender pay statistics](#)) παρουσιάζουν αναλυτικά την εικόνα του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων (Gender Pay Gap), συμπεριλαμβανομένου

³ Για μια ανάλυση σε βάθος βλ. [Gender Pay Gap in the European Union - a statistical analysis, 2021 Edition](#)

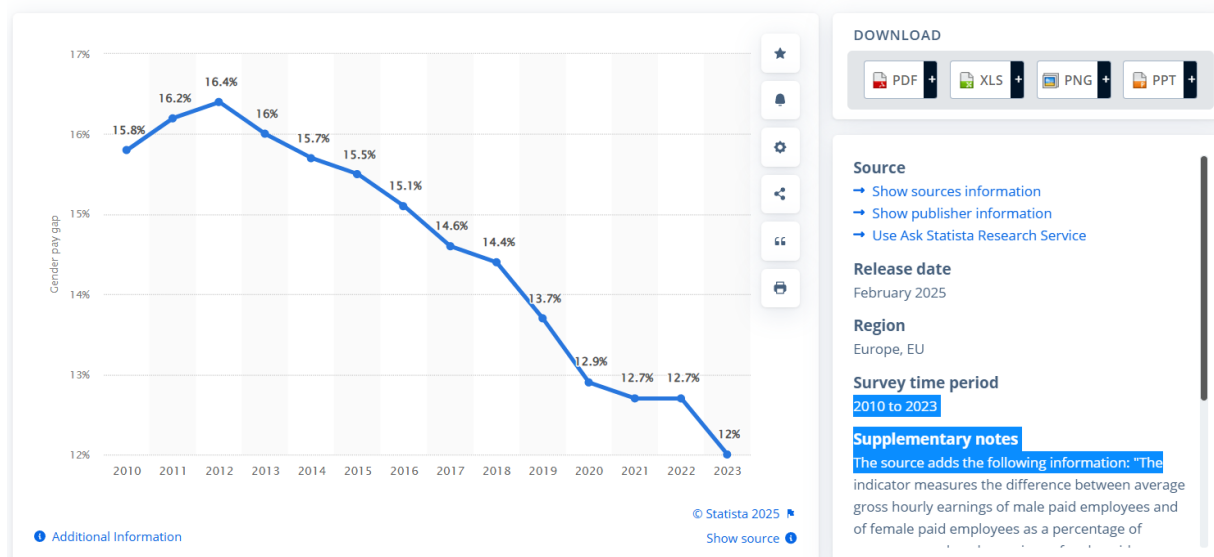
του μη προσαρμοσμένου μισθολογικού χάσματος που χρησιμοποιείται για την παρακολούθηση των ανισορροπιών στις αποδοχές μεταξύ ανδρών και γυναικών.

Σύμφωνα με τα στοιχεία σε ευρωπαϊκό επίπεδο, οι διαφορές στην απασχόληση και στις αμοιβές μεταξύ των φύλων φαίνεται ότι μειώνονται (**10,2 π.μ.** και **12%** αντίστοιχα).

Ενδιαφέρον παρουσιάζει η διαχρονική απεικόνιση του δείκτη, η οποία δείχνει την πρόοδο που έχει συντελεστεί τα τελευταία δεκατρία χρόνια, καθώς διατηρεί σε γενικές γραμμές πτωτική πορεία μετά το 2012.

Εικόνα 1

Gender pay gap of average gross hourly earnings in the European Union from 2010 to 2023



Πηγή: Statista, 2025

Ωστόσο, η πρόοδος είναι αργή και τα διαρθρωτικά εμπόδια, καθώς και οι κοινωνικές νόρμες οι οποίες επιφέρουν διακρίσεις, παραμένουν. Η πρόοδος που έχουν σημειώσει οι γυναίκες σε βασικούς τομείς, όπως η εκπαίδευση (10,9 π.μ. περισσότερες γυναίκες από τους άνδρες ολοκλήρωσαν την τριτοβάθμια εκπαίδευση), δεν αντικατοπτρίζεται πλήρως στις θέσεις των γυναικών στην αγορά εργασίας, ούτε στα όργανα και τις διαδικασίες λήψης αποφάσεων. Οι γυναίκες υπερεκπροσωπούνται σε χαμηλά αμειβόμενες και υποτιμημένες (αν και απαραίτητες) θέσεις εργασίας και αντιμετωπίζουν μεγαλύτερους κινδύνους απειλών και βίας που περιορίζουν τη συμμετοχή τους στη δημόσια ζωή. Επίσης, οι γυναίκες στην ΕΕ κατέχουν μόλις το 33% των εδρών στο κοινοβούλιο και το 34,8% των εδρών στα όργανα της τοπικής

αυτοδιοίκησης. Περισσότερες γυναίκες από άνδρες πλήττονται από φτώχεια στην τρίτη ηλικία, με το έμφυλο χάσμα στις συντάξεις να ανέρχεται στο **25,4%**.

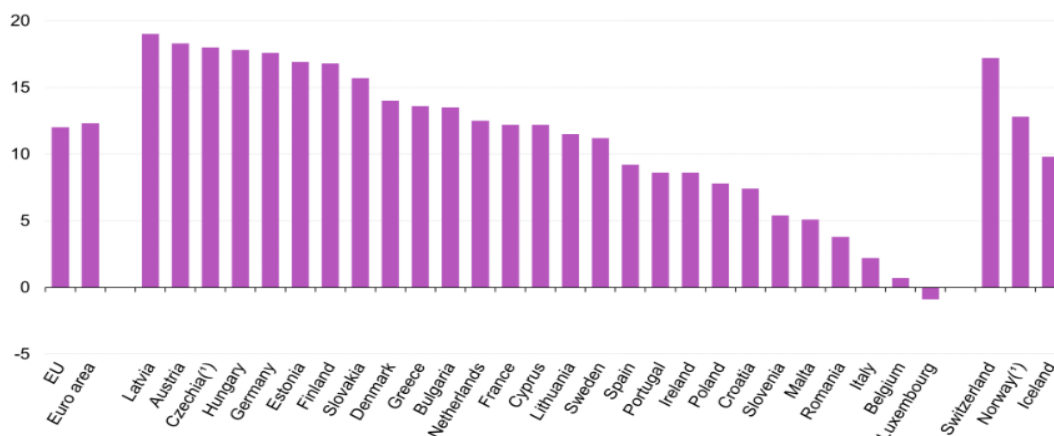
Το 2023 (βλ. εικόνα 2), το υψηλότερο μισθολογικό χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών στην ΕΕ καταγράφεται στη Λετονία (**19,0%**) και το χαμηλότερο στο Λουξεμβούργο (**-0,9%**).

Επίσης, το 2023, όλες οι χώρες της ΕΕ για τις οποίες υπάρχουν διαθέσιμα στοιχεία (εκτός από την Ουγγαρία και τη Σλοβενία) κατέγραψαν υψηλότερο μισθολογικό χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών (σε απόλυτους αριθμούς) στον ιδιωτικό τομέα από ό,τι στον δημόσιο τομέα. Για την Ελλάδα δεν υπάρχουν διαθέσιμα στοιχεία.

Εικόνα 2

The unadjusted gender pay gap, 2023

(difference between average gross hourly earnings of male and female employees as % of male gross earnings)



Note: For all the countries except Czechia and Iceland: data for enterprises employing 10 or more employees, NACE Rev. 2 B to S (-O); Czechia: data for enterprises employing 1 or more employees, NACE Rev. 2 B to S; Iceland: NACE Rev. 2 sections C to H, J, K, P, Q. Gender pay gap data for 2020 are provisional until benchmark figures, taken from the Structure of Earnings survey, become available in December 2024

(*) Estimated data

(*) Definition differs (see metadata)

(*) 2018 data

Source: Eurostat (online data code: sdg_05_20)

Figure 1: The unadjusted gender pay gap, 2023 (difference between average gross hourly earnings of male and female employees as % of male gross earnings)

Source: Eurostat ([sdg_05_20](#))

Οι γυναίκες στην Ε.Ε συνεχίζουν να διαθέτουν λιγότερο χρόνο σε σύγκριση με τους άνδρες κατά μέσο όρο, καθώς επωμίζονται δυσανάλογα μεγάλο μέρος των καθηκόντων του νοικοκυριού και των ευθυνών φροντίδας. Αυτό το στοιχείο επιδεινώνεται από τη χαμηλή χρήση οικογενειακών αδειών από τους πατέρες, την περιορισμένη ευελιξία στην εργασία και τη δυσκολία πρόσβασης σε ποιοτικές υπηρεσίες φροντίδας (European Commission, 2025).

2.1 Επισκόπηση στο διεθνές επίπεδο

Σε διεθνές επίπεδο, τα ζητήματα της ισότητας, της διαφάνειας στις αμοιβές και της αντιμετώπισης του έμφυλου μισθολογικού χάσματος έχουν αποτελέσει αντικείμενο αναλύσεων, ερευνών και μελετών από τους διεθνείς οργανισμούς με πολύ χρήσιμα συμπεράσματα και κατευθύνσεις όσον αφορά στο σχεδιασμό και την εφαρμογή πολιτικών. Ταυτόχρονα, συνιστούν ένα διακριτό πεδίο δράσης για διάφορους οργανισμούς και δίκτυα συνεργασίας με παγκόσμια εμβέλεια, το οποίο τα τελευταία χρόνια παρουσιάζει μεγάλη δυναμική.

Ένα τέτοιο δίκτυο είναι η [Equal Pay International Coalition \(EPIC\)](#) **(Διεθνής Συμμαχία για Ίσες Αμοιβές)** στην οποία ηγούνται ο [ΟΟΣΑ](#), ο [Διεθνής Οργανισμός Εργασίας](#) (ILO) και η [UN Women](#). Η EPIC είναι μια σύμπραξη πολλών μερών που επιδιώκει την επίτευξη ίσων αμοιβών για γυναίκες και άνδρες σε όλο τον κόσμο, σύμφωνα με τον στόχο 8.5 του Στόχου για τη Βιώσιμη ανάπτυξη, τη Σύμβαση του ILO για την ίση αμοιβή, 1951 (αριθ. 100), και τη Σύσταση του ΟΟΣΑ για την ισότητα των φύλων στην εκπαίδευση, την απασχόληση και την επιχειρηματικότητα.

Το EPIC συμβάλλει στην προώθηση της ισότητας των αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών μέσω της ευαισθητοποίησης, της ανταλλαγής γνώσεων, της υιοθέτησης της καινοτομίας και της κλιμάκωσης πρωτοβουλιών και προγραμμάτων που έχουν ήδη αποφέρει θετικά αποτελέσματα. Η Συμμαχία παρέχει επίσης υποστήριξη για τη βελτίωση της νομοθεσίας, την ανάπτυξη ικανοτήτων και την ενίσχυση των μηχανισμών παρακολούθησης και κυρώσεων. Πραγματοποιεί εκστρατείες συνηγορίας και συνέδρια για την ισότητα των αμοιβών, συναντήσεις καθώς και ανταλλαγή ορθών πρακτικών για την ανάλυση της ισότητας των αμοιβών.

Οι διεθνείς οργανισμοί έχουν εκπονήσει σημαντικές μελέτες- εκθέσεις με αντικείμενο τη δίκαιη αμοιβής και τη μισθολογική διαφάνεια, οι οποίες αποτελούν σημείο αναφοράς για την κατανόηση των πολλαπλών διαστάσεων του θέματος και την συγκριτική ανάλυση



πρακτικών, μεταξύ διαφόρων χωρών, με στόχο το σχεδιασμό των κατάλληλων μέτρων και πολιτικών.

Ο ΟΟΣΑ έχει από καιρό θέσει ως προτεραιότητα την εξάλειψη του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων στην πολιτική του και στις επίσημες συστάσεις του. Η Σύσταση του Συμβουλίου του ΟΟΣΑ για την ισότητα των φύλων στην εκπαίδευση, την απασχόληση και την επιχειρηματικότητα του 2013 (OECD, 2017) καλεί τις χώρες μέλη του ΟΟΣΑ "[να] περιορίσουν το μισθολογικό χάσμα που δημιουργεί διακρίσεις μεταξύ των φύλων, ενισχύοντας το νομικό πλαίσιο και την επιβολή του για την καταπολέμηση όλων των μορφών διακρίσεων στις αμοιβές, τις προσλήψεις, την κατάρτιση και την προώθηση- να προωθήσουν τη διαφάνεια των αμοιβών- να διασφαλίσουν ότι η αρχή της ίσης αμοιβής για ίση εργασία ή για εργασία ίσης αξίας γίνεται σεβαστή στις συλλογικές διαπραγματεύσεις ή/και στην εργατική νομοθεσία και πρακτική- να αντιμετωπίσουν τα στερεότυπα, τον διαχωρισμό και τις έμμεσες διακρίσεις στην αγορά εργασίας, ιδίως σε βάρος των εργαζομένων με μερική απασχόληση- να προωθήσουν τη συμφιλίωση της επαγγελματικής και της οικογενειακής ζωής (OECD, 2017)

Η βασική μελέτη του ΟΟΣΑ που παρέχει κατευθύνσεις πολιτικής για τη μισθολογική διαφάνεια (2023)⁴ εστιάζει στη χρήση της αρχής της διαφάνειας στις αμοιβές ως εργαλείο μείωσης του χάσματος και παρέχει ένα πλήρες και πρακτικό πλαίσιο για την υιοθέτηση ή τη μεταρρύθμιση των συστημάτων αναφοράς για την ίση αμοιβή.

Τα βασικά ευρήματα-συμπεράσματα αυτής της μελέτης συνοψίζονται στα εξής:

- ❖ Περισσότερες από τις μισές χώρες του ΟΟΣΑ (21 από τις 38) απαιτούν την περιοδική αναφορά του χάσματος αμοιβών από επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα σε εργαζομένους/ες, εκπροσώπους τους ή/και το κράτος.
- ❖ Σε λίγα κράτη (δέκα), αυτή η αναφορά ενσωματώνεται σε πιο εκτενείς υποχρεωτικούς ελέγχους για την ίση αμοιβή (*pay audit*) με απαιτήσεις για παρακολούθηση και δράση.
- ❖ Συνιστάται η ανάλυση των δεδομένων να γίνεται όχι μόνο σε επίπεδο επιχείρησης, αλλά και ανά κατά κατηγορίες θέσεων εργασίας,, επίπεδο ιεραρχίας, ηλικία, γονεϊκή κατάσταση και άλλα στοιχεία, ώστε να εντοπίζονται πιο στοχευμένα οι αιτίες των διαφορών.

⁴ OECD (2023), *Reporting Gender Pay Gaps in OECD Countries: Guidance for Pay Transparency Implementation, Monitoring and Reform*, Gender Equality at Work, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/ea13aa68-en>.

- ❖ Πολλές χώρες εξαιρούν μικρές επιχειρήσεις και εργαζομένους/ες με επισφαλείς σχέσεις εργασίας (μερική απασχόληση, προσωρινή εργασία), γεγονός που υπονομεύει την καθολικότητα της πολιτικής.
- ❖ Η χρήση ψηφιακών εργαλείων και ειδικών λογισμικών είναι σημαντική σε αρκετές χώρες (π.χ Γαλλία, Ελβετία, Ηνωμένο Βασίλειο).
- ❖ Κάποιες χώρες (πχ. η Δανία και η Λιθουανία) χρησιμοποιούν ήδη υπάρχοντα στοιχεία από στατιστικές βάσεις ή βάσεις ασφαλιστικών δεδομένων βάσεις για να ελαφρύνουν το διοικητικό φόρτο των επιχειρήσεων.
- ❖ Οι περισσότερες χώρες δεν εφαρμόζουν συστηματική παρακολούθηση συμμόρφωσης ή ουσιαστικές κυρώσεις, ενώ για παράδειγμα η Γαλλία και το Ηνωμένο Βασίλειο ξεχωρίζουν με πιο αυστηρούς ελέγχους και υψηλή δημοσιοποίηση των αποτελεσμάτων.
- ❖ Η δημοσιοποίηση των αποτελεσμάτων θεωρείται εργαλείο κοινωνικής πίεσης για την επίτευξη αλλαγών.
- ❖ Επικοινωνιακές στρατηγικές που προσεγγίζουν εργοδότες φορείς, εργαζόμενους/ες και το ευρύ κοινό βελτιώνουν τη συμμόρφωση⁵.

Η μελέτη καταλήγει στο ότι χρειάζεται μια ολιστική προσέγγιση που θα συνδέει τις συγκεκριμένες πολιτικές με τις πολιτικές ισότητας στην αγορά εργασίας γενικά, στην εκπαίδευση και στην οικογένεια και διατυπώνει ορισμένες συστάσεις πολιτικής, οι οποίες παρατίθενται συνοπτικά:

- ανάγκη να διευρυνθεί το πεδίο ισχύος των μέτρων και να συμπεριλαμβάνονται περισσότεροι τύποι εργαζομένων και μικρότερες επιχειρήσεις,
- ενίσχυση του συστήματος επιθεώρησης και επιβολής κυρώσεων σε περίπτωση μη συμμόρφωσης,
- παροχή δωρεάν εργαλείων, ψηφιακών εφαρμογών και γενικά υποστήριξης από το κράτος,
- συστηματική αξιολόγηση και η ποσοτική αποτίμηση του αντίκτυπου των εφαρμοζόμενων πολιτικών.

Ο Διεθνής Οργανισμός Εργασίας (ILO), ο οποίος είναι ο μοναδικός τριμερής οργανισμός του ΟΗΕ, συνενώνει κυβερνήσεις, εργοδότες και εργαζόμενους από 187 κράτη μέλη με στόχο τον καθορισμό εργασιακών προτύπων, την ανάπτυξη πολιτικών και την εκπόνηση

⁵ Βλ. επίσης OECD, [Communicating gender pay gap reporting rules and results MAKING PAY TRANSPARENCY WORK](#), January 2024,

προγραμμάτων που προωθούν την αξιοπρεπή εργασία για όλες τις γυναίκες και τους άνδρες.

Σε παλαιότερη μελέτη του⁶ είχε ήδη επισημάνει ότι η ισότητα των αμοιβών μεταξύ των φύλων πρέπει να επιδιωχθεί μέσω μιας δέσμης πολιτικών που προωθεί μια χωρίς αποκλεισμούς και διαφανή αγορά εργασίας, παράλληλα με ειδικά μέτρα για την αντιμετώπιση της ισότητας των αμοιβών μεταξύ των φύλων.

Ιδιαίτερη έμφαση δίνει στην ενίσχυση και την επέκταση των προτύπων απασχόλησης, μέσω υψηλότερων κατώτατων μισθών, περισσότερων ίσων δικαιωμάτων για τους μη τυπικούς εργαζόμενους και πιο εκτεταμένων και χωρίς αποκλεισμούς συλλογικών διαπραγματεύσεων σε συνδυασμό με αποτελεσματικά ειδικά μέτρα για τα φύλα, ώστε να αντιμετωπιστεί η υποτίμηση της εργασίας των γυναικών και να επεκταθούν οι υποχρεώσεις των εργοδοτών για την ενεργή προώθηση της ισότητας των φύλων. Για να συνδυαστούν αυτά τα δύο στοιχεία και να διευρυνθεί η υποστήριξη και η κατανόηση των πολιτικών για την ισότητα των αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών, θα πρέπει να εξεταστεί το ενδεχόμενο γενίκευσης του δικαιώματος για δίκαιη αμοιβή και ίση αμοιβή για εργασία ίσης αξίας εντός ενός οργανισμού απασχόλησης. Επισημαίνει ωστόσο ότι, αυτό δε θα πρέπει να υποβαθμίσει παράλληλα τις προσπάθειες για την αντιμετώπιση της υποτίμησης της εργασίας των γυναικών, η οποία συνιστά δομικό παράγοντα ανισότητας.

Πολύ σημαντική είναι επίσης η μελέτη του Διεθνούς Οργανισμού Εργασίας ⁷ με αντικείμενο την ισχύουσα νομοθεσία για τη μισθολογική διαφάνεια, η οποία αναλύει τις περιπτώσεις 21 χωρών (εντός και εκτός Ευρώπης). Επιπλέον, αξιολογεί τις επιπτώσεις αυτών των νομοθεσιών και συζητά επιχειρήματα τόσο υπέρ όσο και κατά των νομοθεσιών για τη διαφάνεια των αμοιβών, ενώ δίνει ιδιαίτερη προσοχή στο ρόλο των οργανώσεων εργοδοτών και εργαζομένων. Τέλος, περιέχει ευρήματα μιας διαδικτυακής έρευνας που διεξήχθη με οργανώσεις κοινωνικών εταίρων μεταξύ Ιουλίου και Σεπτεμβρίου 2021 και ημιδομημένων συνεντεύξεων που πραγματοποιήθηκαν κατά το διάστημα Οκτωβρίου-Νοεμβρίου 2021. Η έρευνα και οι συνεντεύξεις αναδεικνύουν πώς οι κοινωνικοί εταίροι αντιλαμβάνονται τον τρόπο με τον οποίο εφαρμόζονται στην

⁶ Jill Rubery and Aristeia Koukiadaki, [Closing the gender pay gap: a review of the issues, policy mechanisms and international evidence](#), ILO, 2016

⁷ [Pay transparency legislation Implications for employers' and workers' organizations](#), ILO, 2022.

Βλ. ειδικότερα Πίνακα 3 "Σύνοψη των μέτρων για τη διαφάνεια αμοιβών ανά χώρα" (σσ. 16-22). Ο Πίνακας παρουσιάζει συγκριτικά την ισχύουσα νομοθεσία, ανά χώρα, με βάση: α) το πεδίο εμβέλειας των ρυθμίσεων (ιδιωτικός ή/και δημόσιος τομέας), β) το μέγεθος της επιχείρησης (αριθμός των εργαζομένων), γ) τα συγκεκριμένα μέτρα διαφάνειας που εφαρμόζονται (π.χ. οι εκθέσεις διαφάνειας των αμοιβών, οι έλεγχοι ίσων αμοιβών, το δικαίωμα των εργαζομένων να ζητούν πληροφορίες για τις αμοιβές), δ) τη συμμόρφωση (π.χ. η δυνατότητα επιβολής κυρώσεων, προστίμων)

πράξη τα μέτρα για τη διαφάνεια των αμοιβών και αξιολογούν την αποτελεσματικότητα της νομοθεσίας για τη διαφάνεια των αμοιβών όσον αφορά στην προώθηση της δίκαιης πολιτικής αμοιβών.

Τα βασικά συμπεράσματα συνοψίζονται στα παρακάτω:

- Τα μέτρα μισθολογικής διαφάνειας, ανάλογα με τον τρόπο εφαρμογής τους, μπορούν να είναι αποτελεσματικά και ως εκ τούτου να αποτελέσουν όχημα για την αντιμετώπιση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων.
- Οι νομοθεσίες για τη διαφάνεια των αμοιβών είναι ένα από τα πολλά μέσα για την αντιμετώπιση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων και την επίτευξη της ισότητας των φύλων.
- Η ποικιλομορφία των προσεγγίσεων που χρησιμοποιούν οι χώρες για τη θέσπιση νομοθεσιών για τη διαφάνεια των αμοιβών δείχνει ότι, δεν υπάρχει μια λύση που να ταιριάζει σε όλους.
- Τα μέτρα για τη διαφάνεια των αμοιβών περιλαμβάνουν ένα ποικιλόμορφο σύνολο εργαλείων, όπως είναι οι περιοδικές εκθέσεις διαφάνειας των αμοιβών, τακτικές εκθέσεις ή έλεγχοι για το χάσμα αμοιβών μεταξύ των φύλων, το δικαίωμα πρόσβασης των εργαζομένων σε δεδομένα για τις αμοιβές, ψηφιακά εργαλεία, πιστοποίηση, κατόπιν ελέγχων, από διαπιστευμένους φορείς, διαδικασία διαβούλευσης μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων
- Η πλειονότητα των χωρών βασίζεται σε συνδυασμούς μέτρων για την αύξηση της διαφάνειας των αμοιβών και όχι σε μία μόνο λύση.
- Οι εκθέσεις διαφάνειας των αμοιβών είναι ένα από τα πιο συχνά εφαρμοζόμενα μέτρα σε επίπεδο χώρας.
- Από τη σκοπιά των εργαζομένων, η διαφάνεια των αμοιβών μπορεί να τους παρέχει τις σχετικές πληροφορίες και τα στοιχεία που χρειάζονται για τη διαπραγμάτευση των αμοιβών και να τους παρέχει επίσης τα μέσα για να αμφισβητήσουν πιθανές μισθολογικές διακρίσεις.
- Κοινό χαρακτηριστικό των χωρών που έχουν υιοθετήσει το δικαίωμα των εργαζομένων να ζητούν πληροφορίες σχετικά με τις αμοιβές είναι ότι το δικαίωμα αυτό ασκείται κατά κανόνα μέσω εκπροσώπου των εργαζομένων.
- Από τη σκοπιά των εργοδοτών φορέων, οι νομοθεσίες για τη διαφάνεια των αμοιβών μπορεί να παρέχουν την ευκαιρία να εντοπιστούν και να αντιμετωπιστούν οι διακρίσεις στις αμοιβές που διαφορετικά θα μπορούσαν να επηρεάσουν αρνητικά την εύρυθμη λειτουργία της επιχείρησης.

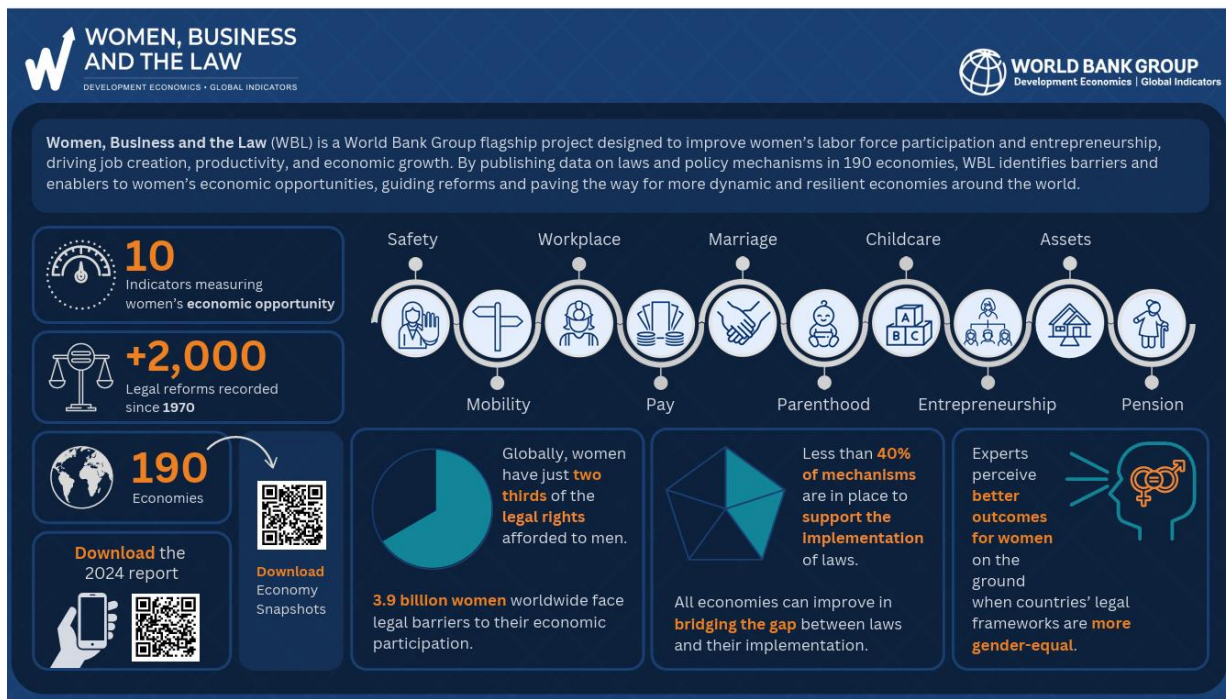
Η [Παγκόσμια Τράπεζα](#) έχει επίσης αναπτύξει, από το 2010, ένα έργο benchmarking, σε παγκόσμιο επίπεδο, το “**Women, Business and the Law (WBL)**”⁸ το οποίο μετρά και συγκρίνει τους νόμους, τους κανονισμούς και τις πολιτικές που επηρεάζουν τις οικονομικές ευκαιρίες των γυναικών και την ανάπτυξη του ιδιωτικού τομέα σε 190 οικονομίες. Το έργο WBL εστιάζει σε συγκεκριμένους τομείς που επηρεάζουν τις γυναίκες, όπως είναι η πρόσβαση σε θεσμούς, η χρήση ιδιοκτησίας, η πρόσληψη και κίνητρα για εργασία, η δημιουργία πιστωτικού ιστορικού, η πρόσβαση στην δικαιοσύνη, η προστασία από τη βία και η συμμετοχή στις επιχειρήσεις.

Στο πλαίσιο αυτού του έργου έχει συγκεντρωθεί μια πολύ μεγάλη βάση δεδομένων ενώ έχουν παράλληλα εκπονηθεί δέκα μελέτες που καλύπτουν 50 χρόνια και οι οποίες αναδεικνύουν τις νομικές μεταρρυθμίσεις που επηρεάζουν την οικονομική συμμετοχή των γυναικών από το 1970 έως σήμερα. Αναλύεται το νομοθετικό πλαίσιο σε κάθε οικονομία, εντοπίζοντας διαφορές και προκαταλήψεις που ενδέχεται να επηρεάζουν τις οικονομικές ευκαιρίες για τις γυναίκες, παρακολουθείται η πρόοδος στις χώρες και παρέχονται δεδομένα για ερευνητές/τριες και υπεύθυνους/ες χάραξης πολιτικής προκειμένου να κατανοήσουν καλύτερα τις οικονομικές δυνατότητες και ευκαιρίες για τις γυναίκες και να προτείνουν πολιτικές για την ενίσχυσή τους.

Η έκθεση WBL του 2024 επέκτεινε το πεδίο εφαρμογής της για να αξιολογήσει την de facto εφαρμογή αυτών των νόμων στην πράξη. Αυτή η αξιολόγηση έγινε μέσω της μέτρησης τριών πυλώνων: α) νομικά πλαίσια, β) υποστηρικτικά πλαίσια και γ) αντιλήψεις για την επιβολή. Αυτού του τύπου η αξιολόγηση συμβάλλει στην κατανόηση όχι μόνο της ύπαρξης των νόμων, αλλά και του πρακτικού αντίκτυπου που έχουν στην πρόσβαση των γυναικών σε θέσεις εργασίας και στις αγορές.

⁸ [World Bank. Women, Business and the Law 2025 : Methodology Handbook \(English\)](http://documents.worldbank.org/curated/en/099050225160528835). Washington, D.C. : World Bank Group. <http://documents.worldbank.org/curated/en/099050225160528835>.

Εικόνα 3



Ειδικότερα ως προς το θέμα των αμοιβών, το εργαλείο μετράει τους νόμους και τις πολιτικές που στοχεύουν στον επαγγελματικό διαχωρισμό και το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων, συμπεριλαμβανομένων των μέτρων διαφάνειας των αμοιβών και των μηχανισμών επιβολής της ίσης αμοιβής. Εξετάζει επίσης πολιτικές για την επαγγελματική υγεία και ασφάλεια με βάση το φύλο, πρωτοβουλίες για την παροχή κινήτρων στις γυναίκες για σταδιοδρομία στις επιστήμες, την τεχνολογία, τη μηχανική και τα μαθηματικά (STEM), καθώς και τη διαθεσιμότητα δεδομένων με ανάλυση κατά φύλο για την απασχόληση και τους μισθούς σε διάφορους οικονομικούς τομείς. Στο κεφάλαιο 4 παρέχονται περισσότερα στοιχεία σχετικά με αυτό τον δείκτη.

Τα βασικά σημεία-ευρήματα από την ανάλυση των στοιχείων είναι τα εξής:

- Το κλείσιμο του χάσματος μεταξύ των δύο φύλων στην απασχόληση και την επιχειρηματικότητα θα μπορούσε να αυξήσει το παγκόσμιο ακαθάριστο εγχώριο προϊόν κατά περισσότερο **από 20%**. Η εξάλειψη του χάσματος μεταξύ των φύλων κατά τη διάρκεια της επόμενης δεκαετίας θα διπλασίαζε ουσιαστικά τον σημερινό παγκόσμιο ρυθμό ανάπτυξης.
- Σε παγκόσμιο επίπεδο, μόνο το **44%** των νομικών διατάξεων που υποστηρίζουν την επιχειρηματικότητα των γυναικών είναι σε ισχύ.

- Σε όλο τον κόσμο, οι γυναίκες κατέχουν μόλις **μία στις πέντε θέσεις** εταιρικών διοικητικών συμβουλίων.
- Λιγότερες από **μία στις πέντε** οικονομίες επιβάλλουν κριτήρια με γνώμονα το φύλο για τις διαδικασίες σύναψης δημόσιων συμβάσεων, πράγμα που σημαίνει ότι οι γυναίκες είναι σε μεγάλο βαθμό αποκλεισμένες από οικονομικές ευκαιρίες ύψους σχεδόν 10 τρισεκατομμυρίων δολαρίων ΗΠΑ ετησίως.
- Οι γυναίκες κερδίζουν μόλις **77 σεντς για κάθε δολάριο** που καταβάλλεται στους άνδρες.
- Συνολικά, **92 χώρες** δε διαθέτουν νομοθετικές διατάξεις που να επιβάλλουν ίση αμοιβή για εργασία ίσης αξίας.
- **20 χώρες** απαγορεύουν σε μια γυναίκα να εργάζεται τη νύχτα και **45** απαγορεύουν σε μια γυναίκα να εργάζεται σε εργασίες που θεωρούνται επικίνδυνες.
- Σε **81 χώρες**, οι συνταξιοδοτικές παροχές μιας γυναίκας δεν συνυπολογίζουν τις περιόδους απουσίας από την εργασία που σχετίζονται με τη φροντίδα των παιδιών (WBL, 2024)⁹.

2.2 Επισκόπηση στο ευρωπαϊκό επίπεδο

Στην Ευρωπαϊκή Ένωση έχει σημειωθεί σημαντική πρόοδος στον τομέα της ισότητας των φύλων γενικά τις τελευταίες δεκαετίες, ως αποτέλεσμα της νομοθεσίας, της ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές (gender mainstreaming), της θέσπισης ειδικών μέτρων για την ενδυνάμωση των γυναικών, καθώς και της χρηματοδότησης δράσεων και έργων για την προώθηση της ισότητας των φύλων σε όλους τους τομείς της οικονομικής και κοινωνικής ζωής.

Ωστόσο, οι ανισότητες εξακολουθούν να υπάρχουν και ειδικότερα ως προς τον τομέα της εργασίας, παρατηρούνται σημαντικά χάσματα μεταξύ των φύλων. Οι γυναίκες εξακολουθούν να υπερεκπροσωπούνται στους χαμηλότερα αμειβόμενους τομείς και να υποεκπροσωπούνται σε θέσεις λήψης αποφάσεων, ενώ παραμένει το μισθολογικό και συνταξιοδοτικό χάσμα.

Όπως αναφέρθηκε και παραπάνω η πρόοδος είναι σταθερή αλλά είναι αργή. Οι γυναίκες κερδίζουν κατά μέσο όρο **0,87€** για κάθε **1€** που κερδίζουν οι άνδρες¹⁰.

⁹ [Women, Business and the Law 2024. Executive Summary, World Bank Group 2024](#)

¹⁰ [Equal Pay? Time to close the gap](#). Βλ. επίσης, European Parliament, [Understanding the gender pay gap: definition, facts and causes](#)

Η μείωση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων είναι μία από τις βασικές προτεραιότητες των πολιτικών για τα φύλα τόσο σε επίπεδο ΕΕ αλλά και σε κάθε χώρα-μέλος¹¹. Σε επίπεδο ΕΕ, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή έδωσε προτεραιότητα στη «μείωση των διαφορών στις αμοιβές, τις αποδοχές και τις συντάξεις μεταξύ των φύλων και κατά συνέπεια την καταπολέμηση της φτώχειας μεταξύ των γυναικών» ως έναν από τους βασικούς τομείς στο πλαίσιο της Στρατηγικής [*A Union of Equality: Gender Equality Strategy 2020-2025*](#).

Η στρατηγική της ΕΕ για την ισότητα των φύλων ανταποκρίνεται στη δέσμευση της για την επίτευξη μιας Ένωσης Ισότητας. Η εν λόγω Στρατηγική παρουσιάζει στόχους πολιτικής και δράσεις για την επίτευξη σημαντικής προόδου προς μια Ευρώπη ισότητας των φύλων. Ο στόχος είναι μια Ένωση όπου οι γυναίκες και οι άνδρες, τα κορίτσια και τα αγόρια θα έχουν ίσες ευκαιρίες να προοδεύσουν και θα μπορούν ισότιμα να συμμετέχουν και να ηγούνται στην ευρωπαϊκή κοινωνία.

Οι βασικοί στόχοι είναι ο τερματισμός της έμφυλης βίας, αμφισβητώντας στερεότυπα φύλου, η γεφύρωση του χάσματος μεταξύ των φύλων στην αγορά εργασίας, η επίτευξη ίσης συμμετοχής σε διάφορους τομείς της οικονομίας, η αντιμετώπιση των διαφορών στις αμοιβές και στις συντάξεις μεταξύ των φύλων, η γεφύρωση του χάσματος φροντίδας των φύλων και η επίτευξη ισορροπίας μεταξύ των φύλων στη λήψη αποφάσεων και στην πολιτική. Η Στρατηγική επιδιώκει μια διττή προσέγγιση ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου σε συνδυασμό με στοχευμένες δράσεις, και η **διατομεακότητα** αποτελεί οριζόντια αρχή για την εφαρμογή της. Ενώ η στρατηγική εστιάζει σε δράσεις εντός της ΕΕ, είναι συνεπής με την εξωτερική πολιτική της ΕΕ για την ισότητα των φύλων και την ενδυνάμωση των γυναικών.

Παράλληλα, το πλαίσιο πολιτικής για την προώθηση της ισότητας των φύλων ενισχύθηκε από την πολύ πρόσφατη έγκριση (Μάρτιος 2025) από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή του [Οδικού Χάρτη για τα Δικαιώματα των Γυναικών](#). Ο Οδικός Χάρτης περιγράφει ένα μακροπρόθεσμο όραμα για την επίτευξη της ισότητας των φύλων. Στόχος του είναι να προασπίσει και να προωθήσει τα δικαιώματα των γυναικών και να αντιμετωπίσει νέες προκλήσεις για την ισότητα των φύλων, όπως η προκατάληψη που ενισχύεται από την τεχνολογία, οι διακρίσεις και η βία. Ο Οδικός χάρτης θέτει ένα πολιτικό πλαίσιο της ΕΕ για τα δικαιώματα των γυναικών που θα καθοδηγεί τις

¹¹ Βλ. ειδικότερα α) European Commission: Directorate-General for Justice and Consumers, Enege, Fondazione Giacomo Brodolini (FGB), Istituto per la Ricerca Sociale (IRS), Wolf, A. et al., *Magnitude and impact factors of the gender pay gap in EU Countries*, Publications Office, 2016, <https://data.europa.eu/doi/10.2838/273601> & β) [*EU Action Plan 2017-2019 - Tackling the gender pay gap*](#), 2018.

ενέργειες τα επόμενα χρόνια. Παρέχει τη βάση για την ανάπτυξη στοχευμένων νομικών και πολιτικών μέτρων στη Στρατηγική για την Ισότητα των Φύλων μετά το 2025 και πέραν αυτής, καθώς και για την προώθηση πολιτικών με ευαισθησία ως προς το φύλο και σε άλλες πρωτοβουλίες της Επιτροπής.¹²

Όσον αφορά στα θέματα της ενδυνάμωσης των γυναικών στην αγοράς εργασίας¹³, η στρατηγική της Ευρωπαϊκής Επιτροπής εστιάζει σε μια δέσμη μέτρων που περιλαμβάνει α) τη [Στρατηγική για τη Φροντίδα](#), β) την παρακολούθηση της εφαρμογής της Οδηγίας για την ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, γ) την Οδηγία για τους επαρκείς κατώτατους μισθούς, δ) την νέα Οδηγία για τη διαφάνεια των Αμοιβών και ε) την Καμπάνια [#EndGenderStereotypes](#).

Ειδικότερα ωστόσο ως προς το ζήτημα της αντιμετώπισης του έμφυλου μισθολογικού χάσματος, η Ε.Ε συνεχίζει τη δράση που έχει αναπτύξει για την προώθηση της αρχής της ίσης αμοιβής ([EU action for equal pay](#)), παράγοντας νέα νομοθεσία, παρακολουθώντας την εφαρμογή της, ενισχύοντας τη μισθολογική διαφάνεια και οργανώνοντας καμπάνιες ευαισθητοποίησης.

Κομβικό στοιχείο στην ενίσχυση της εν λόγω πολιτικής αποτελεί η νέα **Οδηγία 2023/970** για τη διαφάνεια των αμοιβών, η οποία εγκρίθηκε τον Μάιο του 2023 και η οποία θεσμοθετεί μηχανισμούς διαφάνειας, όπως είναι η υποχρεωτική αναφορά μισθολογικών δεδομένων και η υποχρέωση παροχής πληροφοριών για την αμοιβή κατά την πρόσληψη.

Επισημαίνεται ότι η νέα Οδηγία έρχεται να ενισχύσει το προϋπάρχον θεσμικό πλαίσιο. Η αρχή της ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας ενσωματώνεται στην αναδιατυπωμένη οδηγία της ΕΕ για τις ίσες ευκαιρίες και την ίση μεταχείριση (2006/54/EK). Ωστόσο τα τελευταία χρόνια, γίνεται όλο και πιο εμφανές ότι οι νόμοι περί ίσης αμοιβής και η αναδιατυπωμένη οδηγία της ΕΕ υπολείπονται της πλήρους εφαρμογής της αρχής «ίση αμοιβή για εργασία ίσης αξίας» (EPSU & ETUI, 2021).

Ακολουθεί παρουσίαση των βασικών σημείων της Οδηγίας 2023/970 (Ενίσχυση της εφαρμογής της αρχής της ισότητας της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών για όμοια

¹² Για μια αναλυτική επισκόπηση της Στρατηγικής για την Ισότητα των φύλων στο ευρωπαϊκό επίπεδο, βλ. ειδικότερα [Gender equality strategy](#), όπως επίσης και την [Στρατηγική του Συμβουλίου της Ευρώπης για την Ισότητα των Φύλων 2024-2029](#).

¹³ [Championing Gender Equality in the EU and beyond](#), 8 March 2024.

εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας, μέσω της μισθολογικής διαφάνειας και μηχανισμών επιβολής).

Στόχος: συμβολή στη μείωση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ γυναικών και ανδρών
Προθεσμία για μεταφορά στο ελληνικό δίκαιο: 7 Ιουνίου 2026

Πεδίο εφαρμογής: εργοδότες φορείς στο δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα

Υποχρεώσεις διαφάνειας: υποχρεώσεις κατά το στάδιο πρόσληψης και κατά τη διάρκεια του εργασιακού βίου, ειδικότερες υποχρεώσεις παροχής πληροφοριών για εργοδότες φορείς με μεγάλο αριθμό εργαζομένων. Συγκεκριμένα:

- Οι εργοδότες φορείς θα πρέπει να καθιστούν εύκολα προσβάσιμα στους/στις εργαζομένους/ες τους τα κριτήρια που χρησιμοποιούνται για τον καθορισμό της αμοιβής, των επιπέδων αμοιβής και της μισθολογικής εξέλιξης.
- Οι αιτούντες/ουσες εργασία θα έχουν το δικαίωμα να λαμβάνουν από τον μελλοντικό εργοδότη/τρια πληροφορίες σχετικά με την αρχική αμοιβή ή το εύρος της, με βάση αντικειμενικά, ουδέτερα ως προς το φύλο κριτήρια, ενδεικτικά μέσω της δημοσιευμένης προκήρυξης για την κενή θέση εργασίας. Οι σχετικές προκηρύξεις πρέπει να είναι ουδέτερες ως προς το φύλο.
- Ο εργοδότης φορέας, κατά τη διαδικασία πρόσληψης, δεν θα μπορεί να υποβάλει ερωτήσεις στους αιτούντες/ούσες σχετικά με το μισθολογικό ιστορικό τους κατά τη διάρκεια των τωρινών ή των προηγούμενων εργασιακών σχέσεών τους.
- Κατά τη λειτουργία της εργασιακής σχέσης, προβλέπεται ότι οι εργοδότες φορείς θα πρέπει να καθιστούν εύκολα προσβάσιμα στους/στις εργαζομένους/ες τους τα κριτήρια που χρησιμοποιούνται για τον καθορισμό της αμοιβής, των επιπέδων αμοιβής και της μισθολογικής εξέλιξης (τα οποία πρέπει να είναι αντικειμενικά και ουδέτερα ως προς το φύλο), ενώ προβλέπεται και δικαίωμα των εργαζομένων να λαμβάνουν εγγράφως σχετικές πληροφορίες.
- Οι εργαζόμενοι/ες δεν θα πρέπει να παρεμποδίζονται ως προς το να γνωστοποιούν τις αμοιβές τους για τους σκοπούς της επιβολής της αρχής της ισότητας της αμοιβής, με την απαγόρευση των σχετικών περιοριστικών συμβατικών όρων.

Υποχρεώσεις περιοδικής παροχής πληροφοριών

- ★ εργοδότες φορείς με **250 ή περισσότερους/ες** εργαζομένους/ες από το **2027** και στη συνέχεια **ανά έτος**
- ★ εργοδότες φορείς με **150 έως 249** εργαζομένους/ες από το **2027** και στη συνέχεια **ανά τριετία**.
- ★ εργοδότες φορείς με **100 έως 149** εργαζομένους/ες από το **2031** και στη συνέχεια **ανά τριετία**.

Στην περίπτωση που η υποβολή μισθολογικών στοιχείων καταδεικνύει διαφορά στο μέσο επίπεδο αμοιβής μεταξύ γυναικών και ανδρών εργαζομένων της τάξης τουλάχιστον του 5%, σε οποιαδήποτε κατηγορία εργαζομένων που ο εργοδότης φορέας δεν την έχει δικαιολογήσει βάσει αντικειμενικών, ουδέτερων ως προς το φύλο κριτηρίων και δεν έχει διορθώσει εντός έξι μηνών μετά την ημερομηνία υποβολής των μισθολογικών στοιχείων, προβλέπονται περαιτέρω υποχρεώσεις, οι οποίες περιλαμβάνουν τη διενέργεια κοινής αξιολόγησης των αμοιβών σε συνεργασία με τους εκπροσώπους των εργαζομένων.

Επιπτώσεις μη συμμόρφωσης

- Αξιώσεις εργαζομένων – μετακύλιση του βάρους απόδειξης και παραγραφή.
- Κάθε εργαζόμενος/η που υπέστη ζημία ως αποτέλεσμα προσβολής οποιουδήποτε δικαιώματος ή παράβασης οποιασδήποτε υποχρέωσης που σχετίζεται με την αρχή της ισότητας της αμοιβής έχει το δικαίωμα να διεκδικήσει και να λάβει πλήρη αποζημίωση ή αποκατάσταση για την εν λόγω ζημία.
- Προς ενίσχυση της θέσης των θιγόμενων εργαζομένων, προβλέπεται μετακύλιση του βάρους απόδειξης στον εργοδότη φορέα για τις αστικής φύσεως διαφορές, εφόσον ο/η εργαζόμενος/η αποδεικνύει ενώπιον αρμόδιας αρχής ή εθνικού δικαστηρίου πραγματικά περιστατικά από τα οποία τεκμαίρεται η ύπαρξη άμεσης ή έμμεσης διάκρισης ή ο εργοδότης φορέας δεν έχει εφαρμόσει τις υποχρεώσεις μισθολογικής διαφάνειας (εκτός αν πρόκειται για προδήλως ακούσια και ήσσονος σημασίας παράβαση).

Κυρώσεις: Τα κράτη μέλη οφείλουν να προβλέψουν κυρώσεις που θα εγγυώνται πραγματικό αποτρεπτικό αποτέλεσμα όσον αφορά τις προσβολές των δικαιωμάτων και τις παραβάσεις των υποχρεώσεων, οι οποίες θα περιλαμβάνουν και πρόστιμα.

Ενέργειες για την προετοιμασία των εργοδοτών φορέων: Εν αναμονή της ενσωμάτωσης της Οδηγίας στην εσωτερική έννομη τάξη, οι εργοδότες φορείς καλούνται



να προετοιμαστούν προσαρμόζοντας κατάλληλα τις διαδικασίες προσλήψεων και τις διαδικασίες και πολιτικές αμοιβών. Επιπλέον, ειδικά οι εργοδότες φορείς που βάσει αριθμού προσωπικού θα υπόκεινται στις υποχρεώσεις παροχής συγκεκριμένων πληροφοριών, είναι σημαντικό να προβούν σε έλεγχο του επιπέδου των αμοιβών και υπολογισμό τυχόν μισθολογικού χάσματος, με πιθανή λήψη διορθωτικών μέτρων εφόσον το χάσμα αυτό δεν δικαιολογείται αντικειμενικά.

Στο **Παράρτημα Ι** παρουσιάζεται διαθέσιμη πληροφορία σχετικά με το στάδιο προετοιμασίας του κάθε κράτους-μέλος όσον αφορά στην ενσωμάτωση της εν λόγω Οδηγίας.



Το Πρόγραμμα συγχρηματοδοτείται από την ΕΕ

Κεφάλαιο 3. Το θέμα της ισότητας των αμοιβών στην Ελλάδα

Η αρχή της ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας κατοχυρώνεται στο ελληνικό Σύνταγμα και στη νομοθεσία. Συγκεκριμένα:

Στην Ελλάδα, η αρχή της ίσης αμοιβής ενσωματώνεται στο Σύνταγμα (άρθρο 4, που προβλέπει την ισότητα όλων των πολιτών ενώπιον του νόμου, και άρθρο 116, επιτρέπει τη λήψη θετικών μέτρων για την προώθηση της ισότητας των φύλων), αλλά και στον Νόμο 3896/2010, που ενσωματώνει την Οδηγία 2006/54/EK, απαγορεύει άμεσες και έμμεσες διακρίσεις στις αμοιβές λόγω φύλου και θεσπίζει την αρχή της ίσης αμοιβής για ίδια ή ισοδύναμη εργασία.

Η Γενική Γραμματεία Ισότητας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων αποτελεί τον βασικό θεσμικό φορέα για την προώθηση της ισότητας των φύλων, ενώ το Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ) υποστηρίζει με μελέτες, εργαλεία και τεκμηρίωση τις σχετικές πολιτικές. Στρατηγικό πλαίσιο αποτελεί το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 2021–2025, που περιλαμβάνει μεταξύ άλλων μέτρα για την ενσωμάτωση της ισότητας των φύλων στην εργασία και την καταπολέμηση του μισθολογικού χάσματος, κυρίως με τις Δράσεις 3.3.1 (Παρακολούθηση της σύστασης για τη διαφάνεια αμοιβών 2014/124/ΕΕ και ενσωμάτωση οπτικής του φύλου σε συλλογικές διαπραγματεύσεις) και 3.3.2 (Ενημέρωση και ευαισθητοποίηση για την μισθολογική και συνταξιοδοτική ισότητα, θέσπιση ημέρας μισθολογικής ισότητας ή συνταξιοδοτικής ισότητας κατά το πρότυπο της ΕΕ, διάχυση των προτάσεων πολιτικής που παράχθηκαν από το έργο PEGASUS, και εφαρμογή Μνημονίου Συνεργασίας για την καταπολέμηση του συνταξιοδοτικού χάσματος).

Σημαντικά βήματα προόδου έχουν γίνει στην κατεύθυνση της της ισότητας των φύλων, τόσο στον δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα, με την αξιοποίηση εθνικών και ευρωπαϊκών πόρων για την υλοποίηση δράσεων και πολιτικών προώθησης της ισότητας των φύλων.

Συγκεκριμένα, κατά τη διάρκεια των τελευταίων ετών, έχουν υλοποιηθεί σημαντικές δράσεις που σχετίζονται με τη μισθολογική ισότητα, τόσο από δημόσιους όσο και από κοινωνικούς και ερευνητικούς φορείς

[PEGASUS](#) – Αντιμετωπίζοντας το έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα στην Ελλάδα (CERV-REC, 2020): Το ΚΕΘΙ ανέπτυξε Οδηγό Καλών Πρακτικών για την ενημέρωση και ενδυνάμωση των γυναικών σε ζητήματα αμοιβών και συντάξεων.



Το Πρόγραμμα συγχρηματοδοτείται από την ΕΕ

[EqPay4All](#) - Έργο που συγχρηματοδοτήθηκε από το πρόγραμμα Erasmus+ της Ε.Ε., με στόχο την ευαισθητοποίηση εργοδοτών και εργαζομένων σχετικά με την ίση αμοιβή. Περιλαμβάνει την ανάπτυξη ψηφιακής εργαλειοθήκης αυτοαξιολόγησης για επιχειρήσεις, οδηγούς και εργαλεία μέτρησης μισθολογικών διαφορών.

[SHARE](#) - Έργο συγχρηματοδοτούμενο από το πρόγραμμα REC της Ε.Ε. που στοχεύει στην αντιμετώπιση των στερεοτυπικών έμφυλων ρόλων εντός της οικογένειας και στην προώθηση της συμφιλίωσης μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής, αλλά περιλάμβανε, για την απονομή πιλοτικού Σήματος Ισότητας σε επιχειρήσεις και κριτήρια που αφορούσαν τη μισθολογική ισότητα μεταξύ των φύλων.

Παρά τη σχετική εμπειρία, η αξιοποίηση των εργαλείων αυτών από εργοδότες φορείς και θεσμούς, παραμένει περιορισμένη και η εικόνα στη χώρα μας παραμένει προβληματική, με ζητούμενο την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου σε όλα τα πεδία πολιτικής και την αποτελεσματική αντιμετώπιση των παραγόντων που διαιωνίζουν τις ανισότητες μεταξύ ανδρών και γυναικών. Ειδικότερα όσον αφορά στον τομέα της συμμετοχής των γυναικών στο εργατικό δυναμικό, αλλά και στη διαφορετική επαγγελματική συγκέντρωση ανδρών και γυναικών, που ερμηνεύει και το υψηλό ποσοστό των παρατηρούμενων διαφορών στις αποδοχές, υπάρχει σημαντικό περιθώριο βελτίωσης και ανάγκη στοχευμένων πολιτικών¹⁴.

Το έργο FAIR PAY, επιχειρεί να κεφαλαιοποιήσει την υπάρχουσα εμπειρία και τη γνώση αυτών των διαπιστωμένων αναγκών, προσφέροντας ένα συνεκτικό και προσαρμοσμένο στις ανάγκες της ελληνικής αγοράς πλαίσιο δράσης ενόψει της υποχρεωτικής ενσωμάτωσης της Οδηγίας 2023/970 στο εθνικό δίκαιο μέχρι τον Ιούνιο 2026.

3.1 Στατιστική εικόνα και αιτίες του έμφυλου μισθολογικού χάσματος στην Ελλάδα

Σύμφωνα με τον [Gender Equality Index](#) (2024 edition) του EIGE, οι ανισότητες μεταξύ των φύλων παραμένουν ιδιαίτερα έντονες στον **τομέα της εργασίας**. Με βαθμολογία 69,4 μονάδες, η Ελλάδα κατατάσσεται στην **24η θέση** σε αυτόν τον τομέα, τη χαμηλότερη κατάταξή της. Από το 2010, η Ελλάδα έχει βελτιώσει τη θέση της σε αυτόν τον τομέα κατά δύο θέσεις, με μικρή αύξηση 0,7 μονάδες από το 2021. Η Ελλάδα παρουσιάζει αύξηση στον υποτομέα της συμμετοχής, με άνοδο κατά 1,9 μονάδες από το 2021. Ωστόσο, στον υποτομέα του διαχωρισμού και της ποιότητας της εργασίας έχει σημειώσει ελαφρά πτώση, με πτώση κατά 0,3 μονάδες από το 2021. Επιπλέον, παρά την

¹⁴ Βλ. Χολέζας, (2022) για μια συνοπτική επισκόπηση της εξέλιξης του νομοθετικού- θεσμικού πλαισίου, των βασικών ερευνών και της κατάταξης της Ελλάδας σε παγκόσμιο και ευρωπαϊκό επίπεδο όσον αφορά στην έμφυλη ανισότητα

αξιοσημείωτη αύξηση στον τομέα της γνώσης από το 2010 (+ 4,3 μονάδες), η Ελλάδα παραμένει μεταξύ των χωρών με τη χαμηλότερη κατάταξη στον τομέα αυτό, καταλαμβάνοντας την 23η θέση.

Η Ελλάδα καταγράφει σταθερά ένα σημαντικό μισθολογικό χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών, το οποίο αντανακλά όχι μόνο τις άμεσες διακρίσεις στις αμοιβές, αλλά και ένα πλέγμα διαρθρωτικών ανισοτήτων στην αγορά εργασίας. Η εικόνα παραμένει ανησυχητική, με χαμηλό βαθμό διαφάνειας, περιορισμένη χρήση εργαλείων μέτρησης και έντονη πολιτισμική ανοχή απέναντι στην άνιση μεταχείριση.

Σύμφωνα με στοιχεία που αναφέρονται σε πρόσφατη έρευνα του [ΣΕΒ \(2023\)](#), ο μέσος μισθός πλήρους απασχόλησης των γυναικών είναι 1.115€ και αντιστοιχεί στο 86,83% του μισθού των ανδρών 1.284€ (ΕΦΚΑ, Δεκ 2021). Αντίστοιχα, κατά το [EIGE 2022](#), τα *mean monthly earnings-PPS* των γυναικών στην Ελλάδα ήταν στο 84,57% των ανδρών.

Η έρευνα του ΣΕΒ, στο δείγμα των επιχειρήσεων (618), έδειξε ότι το 43% των γυναικών λαμβάνει μέσο μηνιαίο μισθό περίπου στα ίδια επίπεδα με τον εθνικό μέσο όρο (1.115€). Στο 27% των απαντήσεων, ο μέσος μηνιαίος μισθός είναι μεγαλύτερος από τον εθνικό μέσο, ενώ στο 28% καταβάλλεται μικρότερος. Οι επιχειρήσεις που αμείβουν κατά μέσο όρο τις απασχολούμενες γυναίκες με περισσότερο από 1.115€ έχουν έδρα στην Αττική, στην Κρήτη, στο Αιγαίο ή στο Ιόνιο, ή είναι επιχειρήσεις μεγαλύτερες των 250 εργαζομένων. Τα στοιχεία επιβεβαιώνουν τη σημασία του μεγέθους της επιχείρησης.

Η έρευνα περιελάμβανε και ποσοτική online (CAWI) έρευνα σε πανελλήνιο αντιπροσωπευτικό δείγμα 1061 ατόμων γενικού κοινού, ηλικίας 17+. Με βάση τις απαντήσεις, στο ευρύ κοινό, το 51% διατηρεί την εντύπωση πως δεν υπάρχει ισότητα στις αμοιβές μεταξύ ανδρών και γυναικών. Εντυπωσιακά διαφοροποιημένη είναι η αντίληψη μεταξύ ανδρών και γυναικών που απάντησαν, όπου το ποσοστό των ανδρών που πιστεύουν ότι υπάρχει ισότητα είναι διπλάσιο σε σχέση με των γυναικών (58% έναντι 29%).

Ένα από τα σημαντικότερα ευρήματα της έρευνας αναδεικνύει την αναγκαιότητα άμεσης λήψης μέτρων και διαμόρφωσης μιας ολοκληρωμένης πολιτικής. Λαμβάνοντας πάντα υπόψη το χρονικό διάστημα διεξαγωγής της έρευνας (Μάρτιος-Απρίλιος 2023), δε μπορούμε παρά να επισημάνουμε το σημαντικό έλλειμμα ενημέρωσης που αναδεικνύεται, καθώς το 91% των επιχειρήσεων δηλώνουν άγνοια για την ευρωπαϊκή οδηγία περί μισθολογικής διαφάνειας και την επερχόμενη εθνική νομοθεσία.

Το μισθολογικό χάσμα στην Ελλάδα είναι αποτέλεσμα αλληλοσυνδεόμενων παραγόντων:



- **Επαγγελματικός διαχωρισμός:** Οι γυναίκες συγκεντρώνονται σε τομείς χαμηλότερης αμοιβής και κύρους, ενώ υποεκπροσωπούνται σε ηγετικές θέσεις. Όπως αναφέρεται σε πρόσφατο άρθρο του Κέντρου Προγραμματισμού και Οικονομικών Ερευνών (ΚΕΠΕ)¹⁵, περίπου το 24% του χάσματος μπορεί γενικά να αποδοθεί στην υπερεκπροσώπηση των γυναικών σε τομείς με χαμηλότερες αμοιβές, όπως η φροντίδα, η υγεία και η εκπαίδευση.
- **Μερική απασχόληση και εργασιακή αστάθεια:** Υψηλότερα ποσοστά μερικής και άτυπης απασχόλησης στις γυναίκες επηρεάζουν τις συνολικές τους αποδοχές. Με βάση [στοιχεία του ΟΟΣΑ για το 2021](#), το ποσοστό μερικής απασχόλησης των γυναικών στην Ελλάδα άγγιζε το 15% έναντι του 5% για τους άνδρες.
- **Έλλειψη διαφάνειας:** Όπως αναφέρθηκε και παραπάνω, με βάση την πρόσφατη έρευνα του ΣΕΒ, η πλειοψηφία των επιχειρήσεων (91%) φαίνεται να **αγνοεί την Οδηγία 2023/970** και τις επικείμενες υποχρεώσεις αναφοράς και ελέγχου μισθολογικών διαφορών.
- **Ανισότιμη κατανομή φροντίδας:** Οι γυναίκες εξακολουθούν να επωμίζονται το μεγαλύτερο μέρος της μη αμειβόμενης εργασίας φροντίδας, γεγονός που επηρεάζει αρνητικά την πρόσβασή τους σε ευκαιρίες πλήρους απασχόλησης ή εξέλιξης ([EIGE – Gender Equality Index 2022](#)).
- **Απουσία εργαλείων αξιολόγησης:** Οι επιχειρήσεις σπανίως διαθέτουν ή χρησιμοποιούν εργαλεία για αξιολόγηση θέσεων εργασίας ουδέτερα ως προς το φύλο ή ελέγχους αμοιβών που να ανταποκρίνονται σε οριζόντια και αξιόπιστα κριτήρια, όπως έχει επισημανθεί στο [EqPay4All Toolbox](#).

Τα παραπάνω στοιχεία επιβεβαιώνουν ότι, παρά την ύπαρξη θεσμικού πλαισίου, το μισθολογικό χάσμα στην Ελλάδα διατηρείται λόγω συστημικών, θεσμικών και πολιτισμικών εμποδίων. Η αποτύπωση αυτή υπογραμμίζει την ανάγκη για στοχευμένες παρεμβάσεις που θα συνδυάζουν:

- υποχρεωτική παρακολούθηση και αναφορά δεδομένων
- εφαρμογή ουδέτερων ως προς το φύλο εργαλείων αξιολόγησης θέσεων
- ενημέρωση και εκπαίδευση εργοδοτών
- ενίσχυση των θεσμικών μηχανισμών και κοινωνικής λογοδοσίας

Η επερχόμενη εφαρμογή της Οδηγίας 2023/970 δημιουργεί ένα παράθυρο ευκαιρίας για ουσιαστική αλλαγή – υπό την προϋπόθεση ότι θα συνοδευτεί από πραγματική πολιτική βούληση, στοχευμένα εργαλεία και ενεργή συμμετοχή όλων των εμπλεκομένων.

¹⁵ ΚΕΠΕ, Οικονομικές Εξελίξεις, τεύχος 56, 2025, σσ. 54-58.

3.2 Εμπόδια και προκλήσεις για την εφαρμογή της Οδηγίας 2023/970 στην Ελλάδα

Η Οδηγία (ΕΕ) 2023/970 για την ενίσχυση της μισθολογικής διαφάνειας θέτει ένα σαφές νομικό και πολιτικό πλαίσιο για την ίση αμοιβή μεταξύ ανδρών και γυναικών στην Ευρωπαϊκή Ένωση, εισάγοντας υποχρεώσεις όπως η πληροφόρηση για τις αμοιβές ήδη κατά το στάδιο της πρόσληψης, η τακτική αναφορά μισθολογικών δεδομένων, η δυνατότητα υποβολής συλλογικών αξιώσεων και η εφαρμογή ουδέτερων ως προς το φύλο συστημάτων αξιολόγησης θέσεων, που θα μπορούσαν να απαντήσουν στις προκλήσεις της ελληνικής πραγματικότητας, όπως περιγράφονται παραπάνω. Η εφαρμογή της Οδηγίας στην Ελλάδα, ωστόσο, έρχεται αντιμέτωπη με ένα σύνολο πολυεπίπεδων προκλήσεων, τόσο θεσμικών όσο και πολιτισμικών.

- **Έλλειψη ενημέρωσης και προετοιμασίας:** Όπως δείχνει η έρευνα του ΣΕΒ (2023), το **91% των ελληνικών επιχειρήσεων** αγνοούν την ύπαρξη της Οδηγίας και τις σχετικές υποχρεώσεις. Αυτό καταδεικνύει ένα σοβαρό θεσμικό έλλειμμα στην επικοινωνία και στην ενεργοποίηση των μηχανισμών μετάβασης. Ακόμα και εταιρείες που έχουν μπει στη διαδικασία προσδιορισμού του χάσματος των αμοιβών στο εσωτερικό τους, το κάνουν με βάση κριτήρια που έχουν επιλέξει οι ίδιες και τα οποία, ως εκ τούτου, δεν μπορούν να συγκριθούν με εκείνα άλλων επιχειρήσεων και να αποτελέσουν τη βάση μιας οριζόντιας μέτρησης, τεκμηρίωσης, εκπαίδευσης, στοχοθεσίας και παρακολούθησης.
- **Απουσία καθοδήγησης και εργαλείων:** Παρότι υπάρχουν αξιόλογα έργα για την υποστήριξη της μετάβασης προς ένα πιο ισότιμο και διαφανές μισθολογικό πλαίσιο, η αξιοποίησή τους παραμένει αποσπασματική. Δεν υπάρχει προς το παρόν ένα ενιαίο εθνικό εργαλείο ή υποστηρικτικός μηχανισμός για τις επιχειρήσεις, ειδικά για τις ΜΜΕ.
- **Ανεπαρκής μηχανισμός εποπτείας:** Οι ελεγκτικοί μηχανισμοί για την ισότητα στην εργασία (π.χ. ΣΕΠΕ) δεν είναι ακόμη προετοιμασμένοι να διαχειριστούν τις απαιτήσεις της Οδηγίας, όπως η παρακολούθηση των εργοδοτών που υπάγονται σε υποχρέωση reporting.
- **Διοικητικά και στατιστικά κενά:** Η απουσία ενοποιημένων, επικαιροποιημένων δεδομένων αποδοχών με ανάλυση κατά φύλο και θέση εργασίας καθιστά δυσχερή την τεκμηρίωση αλλά και τη στόχευση των παρεμβάσεων.
- **Αντίσταση των εργοδοτών φορέων:** Η διαφάνεια στις αμοιβές συχνά εκλαμβάνεται ως "απειλή" ή "παρέμβαση", ιδιαίτερα σε μικρές επιχειρήσεις, με

φόβους για αύξηση του διοικητικού βάρους, παρεμπόδιση της διαδικασίας προσέλκυσης ικανών ταλέντων ή επιδείνωση των εργατικών διαφορών.

- **Ανεπαρκής κατανόηση της έννοιας “εργασία ίσης αξίας”:** Η εφαρμογή της αξιολόγησης θέσεων με κριτήρια ουδέτερα ως προς το φύλο προϋποθέτει τεχνική εξειδίκευση, αλλά και αλλαγή κουλτούρας – στοιχεία που απαιτούν χρόνο για να αναπτυχθούν και να εδραιωθούν στο ελληνικό εταιρικό περιβάλλον.
- **Περιορισμένη εμπλοκή των κοινωνικών εταίρων:** Στην Ελλάδα, η συνεργασία μεταξύ κράτους, εργοδοτών φορέων και συνδικάτων παραμένει υποτυπώδης.
- Παρά τις προκλήσεις, υπάρχουν δυνατότητες ενεργοποίησης θετικών εξελίξεων:
- Η ύπαρξη προηγούμενων ευρωπαϊκών έργων (π.χ. ΠΗΓΑΣΟΣ, EqPay4All) μπορεί να λειτουργήσει ως βάση για την **εθνική προσαρμογή εργαλείων και εκπαιδευτικών πόρων**.
- Η ανάπτυξη ενός **ενιαίου ψηφιακού κόμβου (one-stop hub)** για εργοδότες φορείς, με οδηγούς, φόρμες και πλατφόρμες reporting θα μπορούσε να αποτελέσει ένα σημαντικό βήμα.
- Η υποχρεωτική εφαρμογή της Οδηγίας έως τον **Ιούνιο 2026** καθιστά αναγκαία την άμεση έναρξη διαλόγου με κοινωνικούς εταίρους, την εκπαίδευση στελεχών του δημόσιου τομέα και την προετοιμασία νομοθετικών και τεχνικών πλαισίων.

3.3 Υφιστάμενες ή αναδυόμενες καλές πρακτικές στην Ελλάδα

Παρότι η Ελλάδα δεν διαθέτει ακόμη εθνικό μηχανισμό υποχρεωτικής αναφοράς μισθολογικών διαφορών κατά φύλο, έχουν εφαρμοστεί στοχευμένες πρωτοβουλίες από φορείς του δημόσιου, του μη κερδοσκοπικού και του ιδιωτικού τομέα που μπορούν να λειτουργήσουν ως βάση για την ανάπτυξη ενός συνεκτικού πλαισίου εφαρμογής της Οδηγίας 2023/970.

- Το έργο [EqPay4All](#), όπως προαναφέρθηκε, έχει αναπτύξει την [ψηφιακή εργαλειοθήκη VTT \(Virtual Training Tool\)](#), που επιτρέπει σε εργοδότες φορείς και εργαζόμενους/ες να αξιολογήσουν την κατάσταση της ίσης αμοιβής στην επιχείρησή τους και να ενημερωθούν για το θεσμικό πλαίσιο και τις καλές πρακτικές. Το εργαλείο είναι διαθέσιμο στα ελληνικά, είναι εύχρηστο και μπορεί να αξιοποιηθεί ευρύτερα στο πλαίσιο της Οδηγίας.
- Το **ΚΕΘΙ**, μέσω του έργου **ΠΗΓΑΣΟΣ**, παρήγαγε προτάσεις πολιτικής και υλικό ενημέρωσης για άτομα και επιχειρήσεις.
- Ο **ΣΕΒ**, μέσω των ετήσιων εκθέσεων του, έχει αρχίσει να ενσωματώνει ανάλυση φύλου σε ζητήματα μισθολογικής πολιτικής, αποτυπώνοντας την υφιστάμενη



κατάσταση αλλά και την ανάγκη για διαφάνεια και εργαλεία αυτορρύθμισης (Έκθεση 2023).

- Ορισμένες μεγάλες επιχειρήσεις (π.χ. στον τραπεζικό, τεχνολογικό και ενεργειακό τομέα) εφαρμόζουν εσωτερικά εργαλεία ανάλυσης αμοιβών ανά φύλο ή πιστοποιούνται για θέματα ισότητας (π.χ. μέσω του πιλοτικού Σήματος Ισότητας SHARE ή μέσω του Bloomberg Equality Index ή μέσω του Equal Salary Foundation, ειδικά για το ζήτημα της ισότητας στις αμοιβές). Ωστόσο, η έκταση και η συστηματικότητα αυτών των πρακτικών παραμένουν περιορισμένες και αποσπασματικές.

Οι παραπάνω δράσεις αποτελούν βέβαια θετικά παραδείγματα, αλλά δεν συγκροτούν ακόμη ένα **εθνικό σύστημα διαχείρισης, υποστήριξης και παρακολούθησης** της έμφυλης μισθολογικής ισότητας. Η ένταξή τους σε ένα οργανωμένο πλαίσιο είναι απαραίτητη για να μετατραπούν σε **θεσμική πρακτική και υποχρέωση**, και όχι σε “καλή πρόθεση”.

Κεφάλαιο 4. Διαφάνεια στις αμοιβές: ορισμοί- δείκτες- μεθοδολογίες- εργαλεία

Η διαφάνεια στις αμοιβές είναι κεντρικής σημασίας στόχος για την προσέγγιση του έμφυλου μισθολογικού χάσματος. Ένα πολύ ευρύ φάσμα μέτρων πολιτικής και εργαλείων έχει αναπτυχθεί διεθνώς για την προώθηση της ίσης αμοιβής και της αρχής της διαφάνειας στις αμοιβές. Επισημαίνεται ότι αυτά τα εργαλεία πολιτικής συμβάλλουν συνδυαστικά στην αντιμετώπιση του μισθολογικού χάσματος, το οποίο συνιστά μια έννοια ιδιαίτερα σύνθετη, που χρήζει ανάλυσης για την καλύτερη κατανόηση των διαστάσεων και επιπτώσεων του.

4.1 Βασικοί ορισμοί

Η έννοια του μισθολογικού χάσματος έχει πολλαπλές διαστάσεις. Οι παρακάτω ορισμοί είναι χρήσιμοι γιατί αναδεικνύουν τον τεχνικό χαρακτήρα του ζητήματος καθώς και τη συνθετότητα αυτού του πεδίου πολιτικής, το οποίο απαιτεί χρήση αυστηρών μεθοδολογιών και υψηλής ποιότητας δεδομένων¹⁶.

¹⁶Βλ. ειδικότερα Eurostat α) [A decomposition of the unadjusted gender pay gap using Structure of Earnings Survey data](#), 2018, β) [Gender pay gap in unadjusted form - Nace Rev. 2](#), γ) [Structure of earnings survey](#).

1. **Unadjusted Gender Pay Gap** (“μη προσαρμοσμένο μισθολογικό χάσμα”): είναι ο πιο συχνά χρησιμοποιούμενος δείκτης, που εκφράζει τη διαφορά στον μέσο ωρομίσθιο των ανδρών και των γυναικών, ως ποσοστό του μέσου ωρομισθίου των ανδρών, **χωρίς να λαμβάνει υπόψη διαφορές σε επαγγέλματα, θέσεις, εκπαίδευση ή εμπειρία.**
2. **Adjusted Gender Pay Gap** (“προσαρμοσμένο χάσμα”): δείκτης που λαμβάνει υπόψη παράγοντες όπως το επίπεδο εκπαίδευσης, η εργασιακή εμπειρία, η ηλικία, ο τομέας απασχόλησης και η θέση εργασίας. Αν και είναι πιο ακριβές μέτρο για τις άμεσες διακρίσεις, είναι πιο **δύσκολο να υπολογιστεί και απαιτεί αναλυτικά δεδομένα.**
3. **Gender Overall Earnings Gap** (έμφυλο συνολικό χάσμα αποδοχών): περιλαμβάνει όχι μόνο τη διαφορά στους μισθούς αλλά και τη συμμετοχή στην αγορά εργασίας και τις ώρες απασχόλησης, δίνοντας έτσι μια πιο συνολική εικόνα της ανισότητας στις απολαβές.
4. **Pay Equality Index** (“δείκτης Ομοιότητας Αμοιβών”): με τη χρήση συνήθως ειδικών εργαλείων (όπως πχ το [Logib](#) στην Ελβετία) υποστηρίζεται η ανάλυση μισθολογικών δεδομένων εντός των οργανισμών και εντοπίζονται αποκλίσεις, παρέχοντας έτσι τη δυνατότητα σχεδιασμού παρεμβάσεων.

Όπως επισημαίνεται, ως “μη προσαρμοσμένος δείκτης”, το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων δίνει μια συνολική εικόνα των διαφορών μεταξύ ανδρών και γυναικών όσον αφορά τις αποδοχές και τα μέτρα – έννοια που είναι ευρύτερη από τη διάκριση με την έννοια της «ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας». Οι διαφορές δηλαδή στις αποδοχές ανδρών και γυναικών ερμηνεύονται από (α) διαφορές στα μέσα χαρακτηριστικά των ανδρών και γυναικών εργαζομένων και (β) διαφορές στις οικονομικές αποδόσεις για τα ίδια χαρακτηριστικά (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2025)¹⁷.

Το μη προσαρμοσμένο μισθολογικό χάσμα ειδικότερα, λόγω του απλού ορισμού του, είναι ένας σημαντικός δείκτης από αυτή την άποψη. Μερικές φορές θεωρείται ως εργαλείο μέτρησης πιθανών διακρίσεων λόγω φύλου στην αγορά εργασίας. Ωστόσο, η «άνιση αμοιβή για ίση εργασία, μεταξύ ανδρών και γυναικών εργαζομένων» είναι μόνο μία από τις πιθανές αιτίες του μη προσαρμοσμένου μισθολογικού χάσματος. Οι άλλοι πιθανοί παράγοντες του είναι τα διαφορετικά χαρακτηριστικά ανδρών και γυναικών υπαλλήλων και πιθανές διαφορές μεταξύ των φύλων στις αποδόσεις για τα ίδια χαρακτηριστικά. Σε χώρες με χαμηλότερο ποσοστό απασχόλησης γυναικών, η πρώτη συνιστώσα μπορεί να

¹⁷ European Commission, [A Roadmap for Women's Rights](#), 2025.

προέρχεται εν μέρει από επιπτώσεις διαχωρισμού, συμπεριλαμβανομένης της «αυτοεπιλογής»: οι γυναίκες που αποφασίζουν να συμμετάσχουν στην αγορά εργασίας είναι αυτές με υψηλότερα επίπεδα εκπαίδευσης ή επίπεδα δεξιοτήτων. Σε τέτοιες περιπτώσεις, το μη προσαρμοσμένο μισθολογικό χάσμα μπορεί να είναι μηδενικό ή ακόμη και να γίνει αρνητικό μόνο και μόνο επειδή οι υποπληθυσμοί ανδρών και γυναικών εργαζόμενων έχουν διαφορετικά προφίλ¹⁸.

Συνεπώς το “μη προσαρμοσμένο έμφυλο μισθολογικό χάσμα” είναι ένας διαφορούμενος δείκτης των ανισοτήτων μεταξύ των φύλων στην αγορά εργασίας. Η κατανόηση και η αποτελεσματική αντιμετώπιση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων απαιτεί αξιόπιστα δεδομένα και κατάλληλους δείκτες μέτρησης.

Συμπερασματικά, είναι σημαντικό να επισημανθεί ότι το μισθολογικό χάσμα συνιστά έναν δείκτη διακρίσεων. Για μια ολιστική και συστημική προσέγγιση του ζητήματος είναι σκόπιμο να ληφθούν υπόψη παράλληλα μεταβλητές και δείκτες που αφορούν γενικότερα στον κίνδυνο φτώχειας, στην οικονομική συμμετοχή των γυναικών, στη θέση τους ως προς τη αμειβόμενη εργασία και γενικά στις οικονομικές δυνατότητες που έχουν στη διάρκεια της ζωής τους.

4.2 Δείκτες Ισότητας και Μισθολογικού χάσματος

Οι διεθνείς και οι ευρωπαϊκοί οργανισμοί έχουν δημιουργήσει μια σειρά δεικτών με βάση τους οποίους κατατάσσουν τις χώρες ως προς την πρόοδο στον τομέα της ισότητας των φύλων. Πρόκειται κυρίως για συνθετικούς δείκτες που μετρούν την πρόοδο στον τομέα της ισότητας των φύλων περιλαμβάνοντας υποδείκτες ανά τομέα (εν προκειμένω συμμετοχή στην αγορά εργασίας ή οικονομική συμμετοχή) καθώς και δείκτες προσαρμοσμένους για τη μέτρηση του μισθολογικού χάσματος.

Συγκεκριμένα:

Το **Παγκόσμιο Οικονομικό Φόρουμ** (World Economic Forum) δημοσιεύει το [Global Gender Gap Report](#)¹⁹ που αφορά στην αξιολόγηση της ισότητας των φύλων σε οικονομικές, εκπαιδευτικές, υγειονομικές και πολιτικές διαστάσεις. Ο παγκόσμιος αυτός δείκτης χάσματος μεταξύ των φύλων συγκρίνει ετησίως την τρέχουσα κατάσταση και

¹⁸ Eurostat [Gender Pay Gap in the European Union - a statistical analysis, 2021 Edition](#) (σελ.29)

¹⁹ World Economic Forum, *Global Gender Gap Report*, 2024.

την εξέλιξη της ισότητας των φύλων σε τέσσερις βασικές διαστάσεις: α) οικονομική συμμετοχή και ευκαιρίες, β) Εκπαιδευτικό επίπεδο, γ) Υγεία και επιβίωση και δ) Πολιτική ενδυνάμωση. Μετρά βαθμολογίες σε κλίμακα 0-100 και οι βαθμολογίες μπορούν να ερμηνευθούν ως η απόσταση που έχει διανυθεί προς την ισότητα (δηλαδή το ποσοστό του χάσματος μεταξύ των φύλων που έχει καλυφθεί).

Ειδικότερα όσον αφορά στον υποδείκτη **“Οικονομική συμμετοχή και ευκαιρίες”**, περιλαμβάνει τρεις κατηγορίες/έννοιες:

α) **χάσμα συμμετοχής**: αποτυπώνεται χρησιμοποιώντας τη διαφορά μεταξύ των γυναικών και των ανδρών στα ποσοστά συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό.

β) **χάσμα αμοιβών**: αποτυπώνεται μέσω ενός δείκτη με αντικειμενικά δεδομένα (αναλογία του εκτιμώμενου εισοδήματος των γυναικών προς το εισόδημα των ανδρών) και ενός ποιοτικού δείκτη που συλλέγεται μέσω της ετήσιας έρευνας γνώμης των Στελεχών του Παγκόσμιου Οικονομικού Φόρουμ (μισθολογική ισότητα για παρόμοια εργασία).

γ) **χάσμα ανέλιξης**: αποτυπώνεται μέσω δύο στατιστικών στοιχείων με αντικειμενικά δεδομένα (αναλογία γυναικών προς άνδρες στα νομοθετικά όργανα, ανώτερων δημοσίων υπαλλήλων και διευθυντών εταιρειών και αναλογία γυναικών προς άνδρες μεταξύ τεχνικών και επαγγελματιών).

Ο **Δείκτης SIGI** ([Social Institutions and Gender Index](#)) του **ΟΟΣΑ** μετρά τους κοινωνικούς θεσμούς που εισάγουν διακρίσεις σε βασικούς τομείς που επηρεάζουν τη ζωή των γυναικών και των κοριτσιών. Ο SIGI παράγεται από το Κέντρο Ανάπτυξης του ΟΟΣΑ από το 2009 και έχει συμβάλλει καθοριστικά στην τεκμηρίωση της διαχρονικής επικράτησης των διακρίσεων λόγω φύλου σε χώρες που βρίσκονται σε διαφορετικά στάδια ανάπτυξης.

Μετρά τέσσερις διαστάσεις των διακρίσεων λόγω φύλου: α) διακρίσεις στην οικογένεια, β) περιορισμένη σωματική ακεραιότητα, γ) περιορισμένη πρόσβαση σε παραγωγικούς και οικονομικούς πόρους, δ) Περιορισμένες πολιτικές ελευθερίες.



Εικόνα 4



Πηγή: SIGI- OECD

Όσον αφορά στον τρίτο τομέα (πρόσβαση σε παραγωγικούς και οικονομικούς πόρους) η μέτρηση αφορά α) στα νομικά δικαιώματα πρόσβασης σε γη και β) σε μη γήινα περιουσιακά στοιχεία, β) στα νομικά δικαιώματα που έχουν οι γυναίκες να ανοίξουν τραπεζικό λογαριασμό και να λάβουν πίστωση από επίσημο χρηματοπιστωτικό ίδρυμα, γ) στο αν απολαμβάνουν οι γυναίκες και οι άνδρες τα ίδια δικαιώματα και τις ίδιες ευκαιρίες στον εργασιακό χώρο, είτε όσον αφορά την άδεια μητρότητας/πατρότητας και τη γονική άδεια, είτε όσον αφορά την επιλογή επαγγέλματος ή την εγγραφή επιχείρησης. Μετρά βαθμολογίες σε κλίμακα 0-100, όπου 0 = καμία διάκριση και 100 = απόλυτη διάκριση.

Το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων (EIGE), ένας φορέας γνώσης και πληροφόρησης για τα θέματα Ισότητας των φύλων στην ΕΕ, διαθέτει διαδραστική βάση με αναλυτικά στατιστικά δεδομένα [Gender Statistics Database](#) και έχει αναπτύξει τον δείκτη Ισότητας [Gender Equality Index](#)²⁰.

²⁰ Βλ. επίσης EIGE, [Gender mainstreaming. Gender Statistics and Indicators](#), 2019.

Πρόκειται για ένα εργαλείο που μετράει την πρόοδο ως προς την ισότητα των φύλων στην Ευρωπαϊκή Ένωση και στα κράτη μέλη της. Σκοπός του δείκτη είναι να προσδιορίσει πόσο κοντά είναι η ΕΕ και τα κράτη μέλη της στην επίτευξη της ισότητας των φύλων σε διάφορους τομείς, όπως είναι η εργασία, η εκπαίδευση, η υγεία, η οικονομία, η πολιτική και η κοινωνία γενικότερα.

Ειδικότερα ως προς τον τομέα της εργασίας, ο δείκτης μετρά τον βαθμό στον οποίο γυναίκες και άνδρες μπορούν να επωφεληθούν από την ισότιμη πρόσβαση στην απασχόληση και τις καλές συνθήκες εργασίας.

Ο υποτομέας της συμμετοχής στην απασχόληση συνδυάζει δύο δείκτες: α) τη συμμετοχή σε ποσοστά απασχόλησης ισοδύναμα πλήρους απασχόλησης και β) τη διάρκεια του εργασιακού βίου. Ο διαχωρισμός των φύλων και η ποιότητα της εργασίας περιλαμβάνονται στον δεύτερο υποτομέα. Ο κλαδικός διαχωρισμός μετράται μέσω της συμμετοχής των γυναικών και των ανδρών στους τομείς της εκπαίδευσης, της ανθρωπίνης υγείας και των δραστηριοτήτων κοινωνικής εργασίας. Η ποιότητα της εργασίας μετριέται με τις ευέλικτες ρυθμίσεις του χρόνου εργασίας και τις προοπτικές απασχόλησης. Η ευελιξία της εργασίας καταγράφεται από τη δυνατότητα των γυναικών και των ανδρών να παίρνουν μία ή δύο ώρες άδεια κατά τη διάρκεια του χρόνου εργασίας τους για να ασχοληθούν με προσωπικά ή οικογενειακά θέματα.

Ο δείκτης επαγγελματικών προοπτικών καταγράφει τη συνέχεια της απασχόλησης, η οποία ορίζεται σε σχέση με τον τύπο της σύμβασης εργασίας, την ασφάλεια της θέσης εργασίας (πιθανότητα απώλειας της θέσης εργασίας τους επόμενους έξι μήνες), τις προοπτικές επαγγελματικής εξέλιξης και την ανάπτυξη του χώρου εργασίας από την άποψη του αριθμού των εργαζομένων. Μετράται σε κλίμακα μεταξύ 0 και 100 μονάδων, όπου το 100 είναι το μέγιστο και υποδηλώνει τις καλύτερες προοπτικές απασχόλησης.

Ο συνασπισμός [Equal Measures 2030](#) (EM2030) αποτελείται από τους/τις επικεφαλής διαφόρων φεμινιστικών δικτύων σε εθνικό, περιφερειακό και παγκόσμιο επίπεδο, την κοινωνία των πολιτών καθώς και φορείς που εργάζονται για τη διεθνή ανάπτυξη, οι οποίοι έχουν δεσμευτεί να προωθήσουν την ισότητα των φύλων μέσω της **συνηγορίας με βάση τα δεδομένα (gender data)**. Παρέχει πολύ καινοτόμες προσεγγίσεις για την αξιοποίηση των δεδομένων, διαδραστικούς πίνακες με αναλύσεις και διάφορα σενάρια για το 2030 και πολύ χρήσιμη τεκμηρίωση ανά χώρα και γεωγραφικές περιοχές.



Η Equal Measures 2030 έχει αναπτύξει τον δείκτη “ [2024 SDG Gender Index](#)”²¹ που συνιστά την πιο ολοκληρωμένη μέτρηση της ισότητας των φύλων σε παγκόσμιο επίπεδο. Παρέχει αναλυτική εικόνα σχετικά με το πού βρίσκεται ο πλανήτης όσον αφορά το όραμα της ισότητας των φύλων με βάση την Ατζέντα 2030. Πρόκειται για έναν πολυδιάστατο δείκτη, ο οποίος συγκρίνει την ισότητα των φύλων σε **139 χώρες** (οι οποίες καλύπτουν το 96% των γυναικών και των κοριτσιών του πλανήτη) και σε **56 θέματα** που αφορούν **14 από τους 17** στόχους βιώσιμης ανάπτυξης (SDG).

Σύμφωνα με την παρουσίαση του δείκτη ([About the Index](#)) πρόκειται για έναν συνθετικό δείκτη μοναδικό ως προς το εύρος της προσέγγισης και του εννοιολογικού του πλαισίου, καθώς και ως προς την ανάπτυξη του από μια σύμπραξη που καλύπτει την κοινωνία των πολιτών, τον αναπτυξιακό και τον ιδιωτικό τομέα. Ο Δείκτης είναι ευθυγραμμισμένος με τη δομή των ΣΒΑ και είναι το μόνο εργαλείο που προσθέτει μια οπτική του φύλου σε καθέναν από τους στόχους, συμπεριλαμβανομένων εκείνων στο επίσημο πλαίσιο που παραβλέπουν το φύλο ή εκείνων για τους οποίους δεν αναφέρονται επαρκή στοιχεία για την αξιολόγηση της προόδου.

Από τη [λίστα των δεικτών](#) που χρησιμοποιούνται παραθέτουμε αυτούς που αφορούν στο ΣΒΑ 8 “Αξιοπρεπής εργασία και Οικονομική ανάπτυξη”. Η δεύτερη στήλη του Πίνακα αφορά στην τιμή-στόχο και η τρίτη στην πηγή προέλευσης των δεδομένων.

Εικόνα 5

SDG 8 Decent Work and Economic Growth			
8.1	Wage equality between women and men for similar work	Parity (1)	World Economic Forum (WEF)
8.2	Proportion of women recognized as “contributing family workers” as a % of total employment for female employment	Best score = 100	International Labour Organization (ILO)
8.3	Extent of freedom of association and collective bargaining rights in law	Best score = 0	International Labour Organization (ILO)
8.4	Extent to which the country has laws mandating women's parenthood and care equality	Best score = 100	Women, Business and the Law/ World Bank
8.5	Proportion of women who hold a bank account at a financial institution	100	World Bank

Πηγή: Equal Measures 2030

²¹ Ο 2024 SDG Gender Index παρουσιάζει παρατηρησιακά δεδομένα για τρία έτη αναφοράς: το 2015, το 2019 και το τελευταίο διαθέσιμο έτος (2022).

Η Παγκόσμια Τράπεζα, στο πλαίσιο του έργου [Women, Business and the Law](#) (WBL) ανέπτυξε ένα διαδραστικό εργαλείο με στόχο να μετράει το νομικό περιβάλλον που επηρεάζει τις γυναίκες σε διάφορες οικονομικές πτυχές διεθνώς. Περιλαμβάνει συνολικά 10 δείκτες: ασφάλεια, κινητικότητα, απασχόληση, αμοιβή, γάμο, πατρότητα, παιδική φροντίδα επιχειρηματικότητα, περιουσιακά στοιχεία και συντάξεις. Το σκορ (0-100) δείχνει πόσο κοντά είναι μια χώρα στην πλήρη νομική ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών, με το 100 να σημαίνει πλήρη νομική ισότητα ;

Εικόνα 6

Figure O.2.
The Women, Business and the Law Pillar Model



Source: Women, Business and the Law team.

Ειδικότερα όσον αφορά στον τομέα των Αμοιβών ο πρώτος πυλώνας μετρά τους νόμους που σχετίζονται με την **ίση αμοιβή γυναικών και ανδρών για εργασία ίσης αξίας** και

την **εργασία** των γυναικών **τη νύχτα**, σε διαφορετικούς οικονομικούς τομείς και σε **εργασίες που θεωρούνται επικίνδυνες**. Ο δεύτερος πυλώνας εξετάζει τις πολιτικές και τις πρακτικές που υποστηρίζουν την εφαρμογή της νομοθεσίας για την **ίση αμοιβή**, συμπεριλαμβανομένων των **μέτρων διαφάνειας των αμοιβών** και των **μηχανισμών επιβολής**, καθώς και τη διαθεσιμότητα στατιστικών στοιχείων με ανάλυση κατά φύλο σχετικά με την απασχόληση και τους μισθούς των γυναικών σε διάφορους οικονομικούς τομείς. Ο τρίτος πυλώνας μετρά τον βαθμό στον οποίο οι νόμοι σχετικά με τον **επαγγελματικό διαχωρισμό και το μισθολογικό χάσμα** μεταξύ ανδρών και γυναικών εφαρμόζονται στην πράξη. Κάθε πυλώνας αποτελείται από τέσσερις κύριους δείκτες, οι οποίοι σε ορισμένες περιπτώσεις διαιρούνται περαιτέρω σε ερωτήσεις για την παροχή περισσότερων λεπτομερειών σχετικά με τους αξιολογούμενους νόμους, κανονισμούς και πολιτικές. Σε κάθε δείκτη αποδίδονται σχετικοί βαθμοί.

Από την παρουσίαση των παραπάνω δεικτών αναδεικνύεται, κατά την εκτίμησή μας, ο πολυδιάστατος χαρακτήρας του θέματος, η σημασία της διερεύνησης επιμέρους μεταβλητών/υπο-δεικτών που φαίνεται να έχουν καθοριστική επίδραση στη διαμόρφωση των σύνθετων πτυχών του μισθολογικού χάσματος, στα διαφορετικά εθνικά πλαίσια, καθώς και η σημασία της συλλογής στοιχείων από πολλαπλές πηγές. Επίσης, είναι σημαντικό να μελετώνται και να λαμβάνονται υπόψη τα παραπάνω διεθνή και ευρωπαϊκά πρότυπα ώστε να εφαρμόζονται οι κατάλληλες μεθοδολογίες μέτρησης και να αντλούνται αναλυτικά και επικαιροποιημένα δεδομένα που θα επιτρέπουν τη συγκρισιμότητα, τον προσδιορισμό περιοχών που χρήζουν πιο άμεση παρέμβασης καθώς και την αξιολόγηση της προόδου που σημειώνεται.

4.3 Μεθοδολογίες, μέτρα και εργαλεία για τη μισθολογική διαφάνεια

Ειδικότερα όσον αφορά στην αρχή της μισθολογικής διαφάνειας, διεθνείς οργανισμοί και διάφορα εξειδικευμένα δίκτυα (σε παγκόσμιο και ευρωπαϊκό επίπεδο), παρέχουν πλούσια πληροφόρηση για τις ισχύουσες νομοθετικές ρυθμίσεις, όπως επίσης και τις μεθοδολογίες και τα εργαλεία που εφαρμόζουν οι διάφορες χώρες. Αυτή η τεκμηρίωση και συγκριτική επισκόπηση είναι πολύτιμη για το σχεδιασμό ή την εξειδίκευση πολιτικών και μέτρων σε εθνικό επίπεδο.

Σύμφωνα με τον ΟΟΣΑ (2021), τα εργαλεία και τα μέτρα πολιτικής που προωθούν την αρχή της μισθολογικής διαφάνειας είναι τα παρακάτω: ε

- 1) **Ανάλυση μισθολογικού χάσματος και παροχή στοιχείων από τον εργοδότη (gender pay gap reporting):**



Αφορά στη συλλογή, ανάλυση και περιοδική υποβολή στοιχείων εκ μέρους των εργοδοτών σχετικών με τις αμοιβές ανά φύλο (ανάλογα με τη μεθοδολογία που ακολουθείται ενίοτε προβλέπεται και υποβολή πρόσθετων στοιχείων σχετικά με άλλες παροχές ή προαγωγές, λήψη αδειών κλπ..)

2) **Έλεγχοι ίσης αμοιβής (*pay audits*) & Μελέτες ισότητας των αμοιβών (*Pay Equity Studies*):**

Πρόκειται για μέτρα που απαιτούν ή δίνουν κίνητρα στους οργανισμούς να διενεργούν ελέγχους αμοιβών και μελέτες βάσει φύλου. Ένας τέτοιος έλεγχος περιλαμβάνει αναλύσεις των διαφορών στις αμοιβές μεταξύ των φύλων, σύνθεση θέσεων εργασίας/επιπέδων/κατηγοριών κατά φύλο και συστήματα αξιολόγησης και ταξινόμησης θέσεων εργασίας²². Διενεργούνται συνήθως από εταιρείες ιδιωτικού τομέα, αλλά μπορεί να γίνουν και με τη συμμετοχή των εργαζομένων.

3) **Συστήματα ταξινόμησης θέσεων εργασίας (*job classification systems*):**

Αφορά συστήματα που βρίσκει κανείς πιο συχνά στο δημόσιο τομέα και τα οποία προσπαθούν να τυποποιήσουν τις αμοιβές και να τις καταστήσουν διαφανείς σε συγκεκριμένες κατηγορίες θέσεων εργασίας.

4) **ή Συστήματα αξιολόγησης εργασίας ουδέτερα ως προς το φύλο (*Gender-neutral job evaluation systems*) και ορισμός της έννοιας της «εργασίας ίσης αξίας» (*work of equal value*) :**

Αφορούν σε συστήματα σύγκρισης θέσεων εργασίας (ουδέτερα ως προς το φύλο) που καθορίζουν την αξία των ταξινομήσεων της εργασίας σε έναν οργανισμό. Ένα σύστημα σύγκρισης θέσεων εργασίας ουδέτερο ως προς το φύλο επιδιώκει να αποτυπώσει με ακρίβεια το περιεχόμενο των δεξιοτήτων, της προσπάθειας που απαιτείται να καταβληθεί, της υπευθυνότητας και των συνθηκών εργασίας μιας δεδομένης κατηγορίας εργασίας.

²² Σχεδόν κάθε χώρα που έχει θεσπίσει ελέγχους ίσης αμοιβής στον ιδιωτικό τομέα τους καθιστά υποχρεωτικούς και στο δημόσιο τομέα. Στη λίστα αυτών των χωρών περιλαμβάνονται ο Καναδάς, η Φινλανδία, η Γαλλία, η Ισλανδία, η Νορβηγία, η Ισπανία, η Σουηδία και η Ελβετία, χώρες που όπως θα δούμε στο κεφ. 5 συνιστούν μεταξύ άλλων και “καλές πρακτικές”. Οι κανόνες για αυτούς τους ελέγχους αντιστοιχούν γενικά και στον δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα. ΟΟΣΑ (2012) Βλ. Παράρτημα Πίνακας 4.1 και Παράρτημα Πίνακας 4.2.

- 5) **Ίση αμοιβή στις συλλογικές διαπραγματεύσεις:** μέτρα που διασφαλίζουν ότι τα θέματα ίσης αμοιβής συζητούνται κατά τη διάρκεια των συλλογικών διαπραγματεύσεων²³.

Τέλος, ένα συμπληρωματικό εργαλείο (πλαίσιο αναφοράς) είναι η Πιστοποίηση των εταιρειών που εφαρμόζουν πρακτικές δίκαιης αμοιβής (**Equal Pay Certification**). Η πιστοποίηση αυτή περιλαμβάνει, μεταξύ άλλων, στατιστική ανάλυση των μισθών και εντοπισμό πιθανών μισθολογικών διαφορών που απαιτούν ιδιαίτερη προσοχή. Παρέχεται από τρίτους/ιδιωτικούς φορείς και η απόκτησή της συνιστά ενίοτε κίνητρο προς τις εταιρείες, το οποίο χρησιμοποιούν τα κράτη για να ενισχύσουν τις πολιτικές προώθησης της μισθολογικής διαφάνειας (όπως για παράδειγμα η Ισπανία).

Το [Equal Salary Foundation](#) αποτελεί έναν αναγνωρισμένο φορέα που παρέχει αυτού του είδους την πιστοποίηση. Είναι μέλος του EPIC (Διεθνής Συνασπισμός για τις Ίσες Αμοιβές), του Παγκόσμιου Συμφώνου των Ηνωμένων Εθνών και της Συμμαχίας για τη Διαφάνεια των Ίσων Αμοιβών ([Pay Transparency Alliance](#)).

Πρόκειται για ένα μη κερδοσκοπικό ίδρυμα που ιδρύθηκε το 2010 και προσφέρει στις εταιρείες ένα σήμα για “ίσες αμοιβές” και τις “ίσες ευκαιρίες”, συγκρίσιμο με ένα πρότυπο ISO για τις αμοιβές και τις διαδικασίες. Επίσης, παρέχει μια δεύτερη πιστοποίηση που επικεντρώνεται αποκλειστικά στις ίσες αμοιβές. Οι δύο αυτές διαδικασίες πιστοποίησης βασίζονται σε αυστηρές πρακτικές και επιστημονικές μεθοδολογίες. Η ανάπτυξη του Ιδρύματος υποστηρίχθηκε οικονομικά από το Ελβετικό Ομοσπονδιακό Γραφείο για την Ισότητα των Φύλων (FOGE) και η μέθοδος ανάλυσης των μισθών αναπτύχθηκε σε συνεργασία με το Πανεπιστήμιο της Γενεύης και το [HEG](#) της Γενεύης.

Στις ενότητες που ακολουθούν παρουσιάζονται ειδικότερα δύο από αυτά τα εργαλεία πολιτικής, η διαδικασία υποβολής εκθέσεων μισθολογικού χάσματος (gender pay gap reporting) και τα συστήματα αξιολόγησης/ταξινόμησης των θέσεων εργασίας (job classification systems), καθώς έχουν και έναν πιο τεχνικό χαρακτήρα.

4.3.1 Υποβολή εκθέσεων μισθολογικού χάσματος (Gender pay gap reporting)

Εξετάζοντας ειδικότερα το μέτρο της υποβολής στοιχείων -αναφορών σχετικά με το μισθολογικό χάσμα (Gender Pay Gap Reporting), το οποίο συνιστά και βασική

²³ Ωστόσο, μόνο ένας περιορισμένος αριθμός χωρών κατευθύνουν ή ενθαρρύνουν τους κοινωνικούς εταίρους να συζητήσουν θέματα που σχετίζονται με τις ίσες αμοιβές κατά τις διαδικασίες συλλογικών διαπραγματεύσεων (ΟΟΣΑ, 2021).

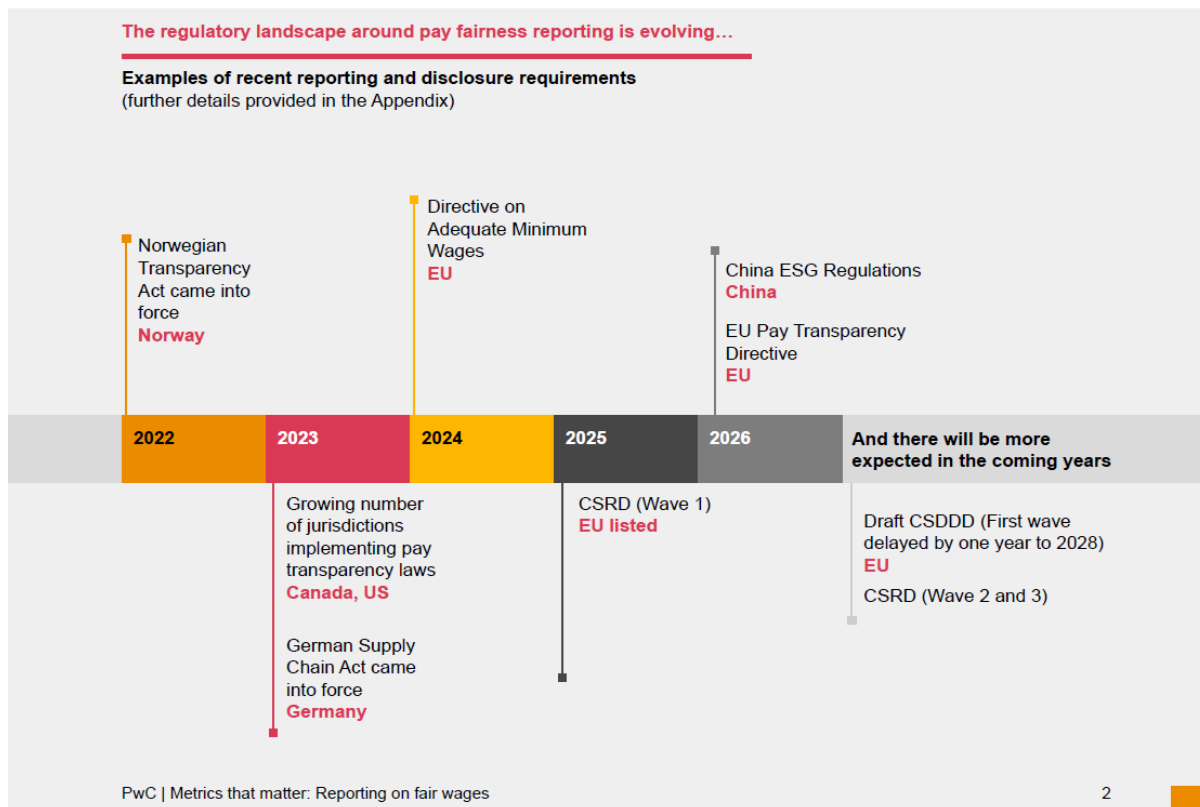
υποχρέωση απορρέουσα από την πρόσφατη σχετική ευρωπαϊκή Οδηγία, ο ILO (2021) επισημαίνει ότι σε διεθνές επίπεδο υπάρχουν πολλά διαφορετικά καθεστώτα αναφοράς του μισθολογικού χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών, ορισμένα από τα οποία έχουν καθιερωθεί εδώ και πολύ καιρό και πολλές σχετικά πρόσφατες πρωτοβουλίες.

Ο ΟΟΣΑ (2021) αναφέρει επίσης ότι οι συνθήκες που διέπουν τη διαδικασία του *pay gap reporting* ποικίλλουν σημαντικά μεταξύ των χωρών. Ενώ ορισμένες κυβερνήσεις επιβάλλουν υψηλό βαθμό στατιστικών λεπτομερειών σε ένα μεγάλο ποσοστό εργοδοτών, συνήθως ως μέρος μιας διαδικασίας ελέγχου ίσων αμοιβών, πολλές χώρες έχουν επιλέξει ένα απλούστερο σύστημα αναφοράς, σύμφωνα με το οποίο επιλεγμένοι εργοδότες υποχρεούνται να αναφέρουν το συνολικό μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων (..) οι χώρες που ενσωματώνουν την αναφορά αμοιβών στα συστήματα ελέγχου αμοιβών τείνουν να έχουν περισσότερο ολοκληρωμένες μεθόδους παρακολούθησης της συμμόρφωσης (σελ. 58).

Πολύ πρόσφατη μελέτη της PwC και του [WageIndicator Foundation](#), (2025)²⁴ παρουσιάζει ευσύνοπτα (Εικόνα 6) το εξελισσόμενο τοπίο της υποβολής εκθέσεων για τη δίκαιη αμοιβή (*pay fairness reporting*), σε παγκόσμιο επίπεδο, εστιάζοντας στους “δίκαιους” μισθούς, τους “μισθούς διαβίωσης” και τους “επαρκείς” μισθούς, ως ένα μέρος των κοινωνικών διαστάσεων των Κανονισμών για το περιβάλλον, την κοινωνία και τη διακυβέρνηση (ESG).

²⁴ [Metrics that matter: Reporting on fair wages A guide to navigating the complex pay fairness reporting and due diligence landscape relevant to the social aspects of ESG](#), March 2025.

Εικόνα 7



Η εν λόγω μελέτη αναδεικνύει την εξέλιξη και την πολυπλοκότητα του ζητήματος, τονίζοντας τις αυξανόμενες κανονιστικές απαιτήσεις σε παγκόσμιο επίπεδο και παρέχει πρακτική καθοδήγηση στους οργανισμούς για να πλοηγηθούν στο πολύπλοκο αυτό πεδίο και στις προκλήσεις που παρουσιάζει. Οι προκλήσεις αυτές αναδεικνύουν την ανάγκη των οργανισμών να επενδύσουν σε ισχυρά συστήματα δεδομένων, σαφείς μεθοδολογίες και σταθερά πλαίσια υποβολής εκθέσεων, ώστε να ανταποκρίνονται στις κανονιστικές απαιτήσεις και να διασφαλίζουν πρακτικές δίκαιης αμοιβής.

4.3.2 Συστήματα αξιολόγησης και ταξινόμησης θέσεων εργασίας (job classification systems)

Όσον αφορά ειδικότερα στα ουδέτερα ως προς το φύλο συστήματα αξιολόγησης και ταξινόμησης των θέσεων εργασίας, συνιστούν παράλληλα εργαλεία για την αντιμετώπιση της υποτίμησης της εργασίας που κατά κύριο λόγο εκτελείται από γυναίκες.

Επίσης, η ουδέτερη ως προς το φύλο αξιολόγηση και ταξινόμηση των θέσεων εργασίας αποτελεί σημαντικό πυλώνα της πολιτικής για τη διαφάνεια των αμοιβών, κάτι το οποίο αναγνωρίζεται και από την πρόσφατη σχετικής ευρωπαϊκή Οδηγία. Το άρθρο 4 της Οδηγίας ορίζει μέτρα για τη διαφάνεια των αμοιβών, ώστε να διασφαλίζεται ότι οι γυναίκες και οι άνδρες αμείβονται ισότιμα για την ίδια εργασία ή για εργασία ίσης αξίας, συμπεριλαμβανομένου του ρόλου της ουδέτερης ως προς το φύλο αξιολόγησης και ταξινόμησης των θέσεων εργασίας.

Αυτό αναγνωρίζει τη σημασία των εργαλείων για την ουδέτερη ως προς το φύλο αξιολόγηση και ταξινόμηση των θέσεων εργασίας και, κυρίως, την ανάγκη για αντικειμενικά και ουδέτερα ως προς το φύλο κριτήρια που λαμβάνουν υπόψη την κατάρτιση, τις δεξιότητες, την προσπάθεια που καταβάλλεται, την ευθύνη που αναλαμβάνεται και τη φύση των σχετικών καθηκόντων. Ειδικότερα όσον αφορά στο δημόσιο τομέα είναι σημαντικό να αντιμετωπιστεί η έλλειψη συγκριτικών στοιχείων στους “γυναικοκρατούμενους” χώρους εργασίας και να αναδειχθούν οι πραγματικές διαστάσεις του επαγγελματικού διαχωρισμού.

Ο πιο ολοκληρωμένος και λεπτομερής Οδηγός αναφοράς για το ζήτημα της ουδέτερης ως προς το φύλο αξιολόγησης θέσεων εργασίας είναι αυτός που έχει καταρτίσει ο Διεθνής Οργανισμός Εργασίας- ILO (2009).

Ο Οδηγός καθορίζει βήμα προς βήμα τις μεθοδολογικές συνιστώσες της διαδικασίας και εξηγεί τα κριτήρια που πρέπει να πληρούνται για την αποφυγή πρακτικών διακρίσεων. Μπορεί να προσαρμοστεί σε διαφορετικά οικονομικά και οργανωτικά πλαίσια και σε μεγάλες και μικρές επιχειρήσεις. Απευθύνεται σε οργανώσεις εργαζομένων και εργοδοτών, σε στελέχη των φορέων ισότητας ευκαιριών, σε διευθυντές/τριες ανθρώπινου δυναμικού, σε ειδικούς σε θέματα φύλου και σε επαγγελματίες που είναι υπεύθυνοι/ες για την εφαρμογή ενός προγράμματος ισότητας αμοιβών.

Επίσης, υπάρχει και το ευρωπαϊκό πλαίσιο όσον αφορά στα *Gender Neutral Job Evaluation and Classification Systems*. Αναφέρεται σε συστήματα που χρησιμοποιούνται για να αξιολογήσουν και να ταξινομήσουν θέσεις εργασίας με τρόπο που να μην κάνει διάκριση ι βάσει φύλου. Σκοπός τους είναι να διασφαλίζουν ότι η εργασία έχει την ίδια αξία, ανεξάρτητα από το φύλο των εργαζομένων και να αποτρέπουν την έμμεση διάκριση λόγω φύλου στα συστήματα αμοιβών.

Τέλος το Eurofound (**European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions**) παρέχει επίσης ένα [πρότυπα κωδικοποίησης και ταξινόμησης](#) των θέσεων απασχόλησης σύμφωνα με διεθνή standards.

Ο ρόλος των κοινωνικών εταίρων στη διαδικασία αξιολόγησης των θέσεων εργασίας είναι επίσης πολύ σημαντικός. Με βάση και τη μελέτη της Ευρωπαϊκής Ομοσπονδίας Συνδικάτων Δημόσιας Διοίκησης (EPSU), σε συνεργασία με το Ευρωπαϊκό Συνδικαλιστικό Ινστιτούτο (Etui)²⁵, είναι σημαντικό οι εργοδότες φορείς να συμφωνήσουν με τα συνδικάτα τα κριτήρια για την αξιολόγηση των θέσεων εργασίας μέσω της ουδέτερης ως προς το φύλο αξιολόγησης των θέσεων εργασίας, καθώς οι συνδικαλιστικές οργανώσεις μπορούν να διαδραματίσουν καίριο ρόλο στην ανάδειξη των προκαταλήψεων λόγω φύλου και στην εξασφάλιση ουδέτερων κριτηρίων αξιολόγησης της εργασίας.

Έχουν εισαχθεί διάφορα εργαλεία και μέθοδοι για να διασφαλιστεί ότι τα συστήματα αξιολόγησης θέσεων εργασίας είναι ουδέτερα ως προς το φύλο και δεν εισάγουν διακρίσεις, συμπεριλαμβανομένων οδηγιών και καταλόγων ελέγχου που καταρτίζονται από και με τα συνδικάτα για παράδειγμα στο Βέλγιο, τη Γαλλία, το Λουξεμβούργο, τη Γερμανία και το Ηνωμένο Βασίλειο αλλά και από κυβερνητικούς φορείς ισότητας επίσης στο Βέλγιο, την Ισπανία, τη Γαλλία και το Ηνωμένο Βασίλειο²⁶.

Όλα τα παραπάνω μέτρα πολιτικής και εργαλεία έχουν δυνάμει θετική επίπτωση στην αντιμετώπιση του μισθολογικού χάσματος. Ωστόσο, *οι πολιτικές για τη διαφάνεια των αμοιβών θα πρέπει να συνεχίσουν να αξιολογούνται σε διαφορετικά πλαίσια για να δούμε πώς τα χαρακτηριστικά των διαφορετικών συστημάτων μπορούν να επηρεάσουν τις μισθολογικές διαφορές μεταξύ των δύο φύλων με διαφορετικούς τρόπους* (ΟΟΣΑ, 2021, σ.13).

Καταλήγοντας σημειώνεται ότι, καθώς οι περισσότερες πολιτικές για τη μισθολογική διαφάνεια είναι σχετικά πρόσφατες, διαθέτουμε ελάχιστα ερευνητικά δεδομένα σχετικά με τον πραγματικό αντίκτυπο στη μείωση του μισθολογικού χάσματος και στην απασχόληση γενικά (ΟΟΣΑ, ό.π.). Επίσης, επειδή πολλά μέτρα παροχής στοιχείων για τις αμοιβές αναφέρουν μόνο τον μέσο όρο ή τους διάμεσους μισθούς, έχουν περιορισμένο πεδίο εφαρμογής, καθώς δεν αντιμετωπίζουν το ζήτημα της υποτίμησης της εργασίας που εκτελείται από γυναίκες (Pillinger, 2021). Περιορισμοί υπάρχουν, επίσης, επειδή δεν υπάρχουν νομικές κυρώσεις και σε ορισμένες χώρες οι νόμοι για τη διαφάνεια των αμοιβών δεν καλύπτουν τον δημόσιο τομέα (ό.π.)

²⁵ Jane Pillinger, *Pay transparency and role of gender-neutral job evaluation and job classification in the public services*, EPSU, Etui, 2021

²⁶ Στην ενότητα 5.2 παρουσιάζονται παραδείγματα από χώρες που εφαρμόζουν συστήματα αξιολόγησης και ταξινόμησης των θέσεων εργασίας.

Κεφάλαιο 5. Επισκόπηση Καλών πρακτικών, Οδηγών, Εργαλείων

Όπως αναλύθηκε στα παραπάνω κεφάλαια τα ζητήματα που άπτονται της έμφυλης διάστασης στην αγορά εργασίας και ειδικότερα στις αμοιβές βρίσκονται στον πυρήνα των πολιτικών και στρατηγικών που αναπτύσσουν οι χώρες, σε ευρωπαϊκό και παγκόσμιο επίπεδο, προκειμένου να αντιμετωπίσουν την δομική ανισότητα μεταξύ των φύλων.

Αναδείχθηκε, επίσης, ο σημαντικός ρόλος των διεθνών οργανισμών και των ευρωπαϊκών θεσμών στη διαμόρφωση αυτών των πολιτικών. Οι φορείς αυτοί, εκτός των άλλων, παρέχουν διαχρονικά συστηματική συλλογή δεδομένων, καταγραφή και αξιολόγηση των διαφόρων πρακτικών, μέτρων και εργαλείων συμβάλλοντας έτσι στην συγκέντρωση έγκυρης και τεκμηριωμένης από το πεδίο πληροφορίας.

Αντλώντας από τα δεδομένα των παραπάνω οργανισμών και μέσω συμπληρωματικής διαδικτυακής κατά κύριο λόγο έρευνας πηγών και αρχείων, προχωρήσαμε στη συλλογή και τη χαρτογράφηση “καλών πρακτικών” αποτελεσματικών εργαλείων και σχετικών εγχειριδίων. Ο απώτερος στόχος αυτής της καταγραφής είναι να αποτελέσουν πηγή αναφοράς κατά το επόμενο στάδιο υλοποίησης του έργου, το οποίο περιλαμβάνει την ανταλλαγή και την αξιολόγηση της δυνατότητας μεταφοράς καλών πρακτικών στο ελληνικό πλαίσιο.

Συγκεκριμένα στο κεφάλαιο αυτό ενότητα αυτή παρουσιάζονται :

- α) “Καλές πρακτικές” για την εφαρμογή της αρχής της μισθολογικής ισότητας και την αντιμετώπιση του έμφυλου μισθολογικού χάσματος (σε ευρωπαϊκό και διεθνές επίπεδο).
- β) Εγχειρίδια, οδηγοί και πλαίσια αναφοράς για τον υπολογισμό, τη μελέτη και ανάλυση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών, καθώς και για την παροχή - υποβολή των σχετικών στοιχείων
- γ) Συλλογή ψηφιακών και άλλων εργαλείων για την αξιολόγηση της ίσης αμοιβής για ίση εργασία ή εργασία ίσης αξίας καθώς και για τη μισθολογική διαφάνεια.

5.1 Καλές πρακτικές - εθνικές πολιτικές για τη διαφάνεια των αμοιβών

Στο υπο-κεφάλαιο αυτό εξετάζονται ως “καλές πρακτικές” (μελέτες περίπτωσης) οι πολιτικές και τα μέτρα που εφαρμόζουν ορισμένες επιλεγμένες χώρες, οι οποίες



Το Πρόγραμμα συγχρηματοδοτείται από την ΕΕ

θεωρούνται πρωτοπόρες στον τομέα της ίσης αμοιβής, σύμφωνα με τον ΟΟΣΑ (2023) αλλά και άλλους οργανισμούς (ILO 2022, EM2030).

Οι χώρες αυτές επιδεικνύουν έναν συνεκτικό σχεδιασμό πολιτικής, μηχανισμούς επιβολής και σχέδια παρακολούθησης, στοιχεία τα οποία καθιστούν τα μέτρα που εφαρμόζουν για τη διαφάνεια των αμοιβών αποτελεσματικά όσον αφορά στην αντιμετώπιση των μισθολογικών διαφορών μεταξύ ανδρών και γυναικών.

Αναφέρονται εδώ περιπτώσεις χωρών που έχουν αναπτύξει ένα ολοκληρωμένο πλαίσιο πολιτικής, ήδη πριν την εισαγωγή της ευρωπαϊκής οδηγίας για την ενίσχυση της εφαρμογής της αρχής της ισότητας των αμοιβών το 2023. Επίσης παρατίθενται ενδιαφέροντα παραδείγματα επιμέρους πρακτικών από άλλες χώρες.

Έτσι, πολλές χώρες έχουν ήδη θεσπίσει νόμους για την υποβολή εκθέσεων σχετικά με το μισθολογικό χάσμα (GPG) όπως για παράδειγμα η Αυστρία, το Βέλγιο, η Δανία, η Φινλανδία, η Γαλλία, η Γερμανία, η Ισλανδία, η Νορβηγία, η Σουηδία και το Ηνωμένο Βασίλειο. Άλλες χώρες εφαρμόζουν θεσμικά (είτε μέσω των ενώσεων εργαζομένων είτε μέσω του κράτους) συστήματα αξιολόγησης και ταξινόμησης των θέσεων εργασίας όπως για παράδειγμα η Αυστρία, το Βέλγιο, η Ισλανδία, ο Καναδάς, η Ν. Ζηλανδία, η Αυστραλία, το Ηνωμένο Βασίλειο.

Τέλος, σημειώνεται ότι ο βαθμός επιβολής αυτών των πολιτικών διαφέρει σημαντικά μεταξύ των χωρών. Για παράδειγμα οι νόμοι της Ισπανίας και της Γαλλίας για τη διαφάνεια των αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών, περιλαμβάνουν κυρώσεις και παρέχουν στις συνδικαλιστικές οργανώσεις τη δυνατότητα διαπραγμάτευσης για ίση αμοιβή για εργασία ίσης αξίας.

Ισλανδία - Παγκόσμια ηγέτιδα στην ισότητα των αμοιβών

Βασική πρακτική: Υποχρεωτική πιστοποίηση ίσης αμοιβής για εταιρείες με 25+ εργαζόμενους.

Εργαλείο: Πρότυπο ίσων αμοιβών (ÍST 85) - ένα εργαλείο διαχείρισης που διασφαλίζει τη συμμόρφωση.

Νόμος: Νόμος περί ίσης αμοιβής (2018) - απαιτεί την απόδειξη ίσης αμοιβής για ίση εργασία.

Μέτρα υποστήριξης: Εκπαίδευση και έλεγχοι που χρηματοδοτούνται από την κυβέρνηση.

Αποτελέσματα: Κατατάσσεται στην 1η θέση στον παγκόσμιο δείκτη χάσματος μεταξύ των φύλων του Παγκόσμιου Οικονομικού Φόρουμ (2024).

- ★ Η Ισλανδία απαιτεί από τις εταιρείες και τους δημόσιους φορείς με 25 ή περισσότερα εργαζόμενα άτομα να λάβουν πιστοποίηση ίσων αμοιβών, βάσει ενός συστήματος αξιολόγησης θέσεων εργασίας ουδετερου ως προς το φύλο. Εξωτερικοί/ες ελεγκτές/τριες επαληθεύουν τη συμμόρφωση, ενώ για τη μη συμμόρφωση επιβάλλονται οικονομικές κυρώσεις. Η προσέγγιση της Ισλανδίας περιλαμβάνει τόσο την ίδια εργασία όσο και την εργασία ίσης αξίας. Το Ισλανδικό Πρότυπο Ίσης Αμοιβής (IEPS) (IST 85:2012) είναι ένα εργαλείο αξιολόγησης θέσεων εργασίας που θεωρείται ευρέως ως βέλτιστη πρακτική για το πώς μπορεί να επιτευχθεί ίση αμοιβή για εργασία ίσης αξίας.

Σουηδία - Ισχυρά μέτρα πρόληψης και διαφάνειας

Βασική πρακτική: Οι εργοδότες πρέπει να πραγματοποιούν ετήσια χαρτογράφηση των μισθών και σχέδια δράσης.

Εργαλείο: Οδηγίες και υποδείγματα του Διαμεσολαβητή για τις διακρίσεις.

Νόμος: Νόμος περί διακρίσεων (2008:567), συμπεριλαμβανομένων των διατάξεων περί ίσης αμοιβής.

Μέτρα υποστήριξης: Εκτεταμένη κρατική υποστήριξη και καθοδήγηση προς τους εργοδότες.

Αποτελέσματα: Υψηλή συμμετοχή στην αγορά εργασίας και μείωση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των δύο φύλων.

- ★ Η Σουηδία επιβάλλει ετήσιους ελέγχους αμοιβών για όλους τους εργοδότες φορείς, με υποχρεωτική τεκμηρίωση για όσους απασχολούν περισσότερους από 10 εργαζόμενους/ες. Αυτοί οι έλεγχοι αναλύουν τις διαφορές αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών που εκτελούν ίση ή ισοδύναμη εργασία. Η διαδικασία είναι συνεργατική, με τη συμμετοχή οργανώσεων εργαζομένων, και είναι εκτελεστή μέσω οικονομικών κυρώσεων.

Νορβηγία: Διαφάνεια και παρακολούθηση δεδομένων

Βασική πρακτική: Δημόσια πρόσβαση σε στατιστικές μισθών ανά φύλο και επάγγελμα.

Εργαλείο: Εργαλεία του Διαμεσολαβητή για την Ισότητα και την Καταπολέμηση των Διακρίσεων και λίστες ελέγχου των εργοδοτών.

Νόμος: Νόμος για τη διαφάνεια και την καταπολέμηση των διακρίσεων (2020).

Μέτρα υποστήριξης: Κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με την υποχρέωση ισότητας και την παρακολούθηση του μισθολογικού χάσματος.

Αποτελέσματα: Τακτικές αναθεωρήσεις και λογοδοσία των εταιρειών.

Φινλανδία: Κοινωνικός διάλογος και ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου

Βασική πρακτική: Ισότητα των φύλων ενσωματωμένη στις συλλογικές διαπραγματεύσεις.

Εργαλείο: «Ισότητα των φύλων στην εργασιακή ζωή» και οδηγοί χαρτογράφησης μισθών.

Νόμος: Νόμος για την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών (1986, επικαιροποιημένος).

Μέτρα υποστήριξης: Τριμερές πρόγραμμα για την ισότητα των αμοιβών (κυβέρνηση, συνδικάτα, εργοδότες).

Αντίκτυπος: Συνεργατική εφαρμογή και σχέδια δράσης σε εθνικό επίπεδο.

- ★ Η Φινλανδία απαιτεί από τους εργοδότες φορείς με 30 ή περισσότερους εργαζόμενους/ες να διεξάγουν έρευνες αμοιβών στο πλαίσιο των σχεδίων ισότητας των φύλων κάθε δύο χρόνια. Οι έρευνες αυτές αναλύουν τις διαφορές στις αμοιβές και απαιτούν από τους εργοδότες φορείς να αντιμετωπίσουν τις αδικαιολόγητες διαφορές.

Γαλλία: Υποβολή εκθέσεων για το χάσμα αμοιβών και οικονομικές κυρώσεις

Βασική πρακτική: Δείκτης επαγγελματικής ισότητας των φύλων (Index de l'égalité) που απαιτείται για επιχειρήσεις >50 εργαζομένων.

Εργαλείο: Ψηφιακά εργαλεία υπολογισμού μισθολογικού χάσματος και εθνική πλατφόρμα υποβολής εκθέσεων.

Νόμος: Νόμος του 2018 για το επαγγελματικό μέλλον (Loi Avenir Professionnel).

Μέτρα υποστήριξης: Το Υπουργείο Εργασίας προσφέρει ολοκληρωμένους οδηγούς και κατάρτιση.

Αποτελέσματα: Οι εταιρείες που βρίσκονται κάτω από τα κατώτατα όρια βαθμολογίας αντιμετωπίζουν πρόστιμα και πρέπει να δημοσιεύουν διορθωτικές ενέργειες.

- ★ Η Γαλλία διαθέτει ένα ολοκληρωμένο θεσμικό πλαίσιο και έχει αναπτύξει από το 2019 ένα σύνολο εργαλείων σχετικά με την προώθηση της ισότητας των φύλων, ειδικότερα στον τομέα της εργασίας, της ισότητας των αμοιβών και της ισόρροπης εκπροσώπησης σε ανώτερες διοικητικές θέσεις και όργανα διοίκησης. Έχει εισάγει τον δείκτη επαγγελματικής ισότητας²⁷ ([index de l'égalité](#)

²⁷ Ο δείκτης, που βασίζεται σε 100 μονάδες, αποτελείται από 4 ή 5 δείκτες, ανάλογα με το αν η εταιρεία έχει λιγότερους ή περισσότερους από 250 υπαλλήλους:

α) Το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων,

β) Το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων στην κατανομή των ατομικών μισθολογικών αυξήσεων,

[professionnelle](#)) που συνιστά ένα εργαλείο σχεδιασμένο για τον υπολογισμό του μισθολογικού χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών σε μια εταιρεία. Είναι υποχρεωτικό για όλες τις εταιρείες με τουλάχιστον 50 εργαζόμενους/ες κατά το προηγούμενο έτος αναφοράς και πρέπει να δημοσιεύεται κάθε χρόνο, το αργότερο έως την 1η Μαρτίου. Με βάση τα καθορισμένα όρια, μια εταιρεία που επιτυγχάνει αποτέλεσμα μικρότερο από 75 βαθμούς για 3 συνεχόμενα έτη έχει κυρώσεις. Το πρόστιμο μπορεί να ανέλθει έως και στο 1% των αμοιβών και των αποδοχών που καταβλήθηκαν σε εργαζόμενους/ες ή σε πρόσωπα που εξομοιώνονται με εργαζόμενους/ες κατά το ημερολογιακό έτος που προηγείται της λήξης της τριετίας. Το ποσό αυτό υπολογίζεται με βάση το εισόδημα από μισθωτές υπηρεσίες.

Γερμανία: Δικαίωμα των εργαζομένων στη διαφάνεια των αμοιβών

Βασική πρακτική: Οι εργαζόμενοι/ες μπορούν να ζητήσουν να μάθουν το μέσο μισθό συγκρίσιμων ρόλων/θέσεων.

Εργαλείο: Υπολογιστής μισθολογικής διαφάνειας και πακέτα πληροφοριών από την Ομοσπονδιακή Υπηρεσία κατά των Διακρίσεων.

Νόμος: *Entgelttransparenzgesetz* (νόμος περί μισθολογικής διαφάνειας, 2017).

Μέτρα υποστήριξης: Τομεακή καθοδήγηση και εκστρατείες ευαισθητοποίησης.

Αποτελέσματα: Σταδιακή υιοθέτηση αλλά αυξανόμενη συμμόρφωση των εργοδοτών.

Νέα Ζηλανδία: Διακανονισμοί μισθολογικής ισότητας και διαφάνεια

Βασική πρακτική: Ο νόμος για την ισότητα των αμοιβών (2020) υποστηρίζει τη διαδικασία διεκδίκησης για υποτιμημένη εργασία.

Εργαλείο: Καθοδήγηση του Υπουργείου Γυναικών σχετικά με την ουδέτερη ως προς το φύλο αξιολόγηση θέσεων εργασίας.

Νόμος: Τροποποιητικός νόμος για την ίση αμοιβή.

Μέτρα υποστήριξης: Μάθηση με βάση περιπτώσεις από διακανονισμούς υψηλής ορατότητας (π.χ. εργαζόμενοι/ες στον τομέα της φροντίδας).

Αποτελέσματα: Θεσμοθετημένη προσέγγιση για την αντιμετώπιση της διαχρονικής άνισης μεταχείρισης.

γ) Το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων στην κατανομή των προαγωγών (μόνο σε εταιρείες με περισσότερους από 250 υπαλλήλους),

δ) Ο αριθμός των γυναικών υπαλλήλων που λαμβάνουν μισθολογική αύξηση όταν επιστρέφουν από άδεια μητρότητας,

ε) Η ισότητα μεταξύ των 10 υψηλότερα αμειβόμενων θέσεων. Τα περισσότερα από τα δεδομένα που πρέπει να ληφθούν υπόψη μπορούν να αντληθούν από την οικονομική και κοινωνική βάση δεδομένων των εταιρειών ([BDES](#)).



- ★ Η Νέα Ζηλανδία δίνει ιδιαίτερη έμφαση στην αντιμετώπιση της έμφυλης υποεκτίμησης της χαμηλά αμειβόμενης εργασίας στον τομέα της φροντίδας ηλικιωμένων. Το 2007 καταρτίστηκε για τις δημόσιες υπηρεσίες η διαδικασία ισότιμης αξιολόγησης θέσεων εργασίας (EJE) (Υπουργείο Εργασίας) και ο οδηγός για τους χρήστες/τριες που περιέχει και ένα σύστημα στάθμισης σχεδιασμένο για την ελαχιστοποίηση της μεροληψίας λόγω φύλου.

Καναδάς: Προληπτική νομοθεσία για την ισότητα των αμοιβών

Βασική πρακτική: Απαιτούνται σχέδια ισότητας αμοιβών για εργοδότες σε ομοσπονδιακά ρυθμιζόμενους τομείς.

Εργαλείο: Τα ηλεκτρονικά εργαλεία και πρότυπα του/της Επιτρόπου για την ισότητα των αμοιβών.

Νόμος: Pay Equity Act (2018, σε ισχύ από το 2021).

Μέτρα υποστήριξης: Εκτεταμένες εκστρατείες εκπαίδευσης.

- ★ Ο Καναδάς υπήρξε πρωτοπόρος, διεθνώς, στην ανάπτυξη της αξιολόγησης της θέσης εργασίας με βάση την ουδετερότητα του φύλου όπως προβλέπεται στον καναδικό νόμο για τα ανθρώπινα δικαιώματα, και στη συνέχεια στην ομοσπονδιακή και επαρχιακή νομοθεσία για την ισότητα των αμοιβών. Η ψήφιση του ομοσπονδιακού νόμου περί μισθολογικής ισότητας του 2018 αποτέλεσε σημαντικό ορόσημο για τον δημόσιο τομέα, οδηγώντας σε ένα προληπτικό καθεστώς μισθολογικής ισότητας που αποσκοπεί στην επίτευξη ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας στους χώρους εργασίας του δημόσιου τομέα και στην αντιμετώπιση των συστημικών διακρίσεων λόγω φύλου, που είναι εμφανείς σε κυρίως γυναικείες κατηγορίες θέσεων εργασίας.

Ηνωμένο Βασίλειο: Το HB επιβάλλει την υποβολή ετήσιων εκθέσεων για το χάσμα αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών για εταιρείες με 250 ή περισσότερα εργαζόμενα άτομα (από το 2017), αν και η επιβολή είναι περιορισμένη σε σύγκριση με τις σκανδιναβικές χώρες. Τα αποτελέσματα δημοσιεύονται στο διαδίκτυο, δημιουργώντας δημόσια λογοδοσία μέσω μιας προσέγγισης «*name and shame*». Η έρευνα δείχνει ότι αυτό έχει οδηγήσει σε μικρή μείωση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων.

Βέλγιο: Εισήγαγε από το 2012 υποχρεώσεις για τις μεσαίες και μεγάλες επιχειρήσεις για τη διενέργεια ελέγχου των ταξινομήσεων θέσεων εργασίας προκειμένου να διασφαλιστεί η ουδετερότητά τους ως προς το φύλο. Οι ταξινομήσεις θέσεων εργασίας

επανεξετάζονται περιοδικά από μια διορισμένη από την κυβέρνηση επιτροπή με βάση έναν κατάλογο ελέγχου 12 ερωτήσεων. Γίνεται αναφορά στην καθοδήγηση του ILO (2009). Οι εταιρείες που δεν συμμορφώνονται με την αναθεώρηση αναφέρονται ονομαστικά σε κυβερνητικό δικτυακό τόπο.

Πορτογαλία: Σύμφωνα με τον νόμο 60/2018, της 21ης Αυγούστου, με τον οποίο εγκρίθηκαν μέτρα για την προώθηση της ίσης αμοιβής για ίση εργασία ή εργασία ίσης αξίας, το [GEP](#) (Υπουργείο Εργασίας) είναι υπεύθυνο για την παραγωγή στατιστικών στοιχείων, την ανάπτυξη και τη διάθεση, το πρώτο εξάμηνο κάθε ημερολογιακού έτους, των ακόλουθων στατιστικών στοιχείων: α) γενικό και κλαδικό Βαρόμετρο της μισθολογικής διαφοράς μεταξύ ανδρών και γυναικών β) Έλεγχος της μισθολογικής διαφοράς μεταξύ ανδρών και γυναικών ανά επιχείρηση, επάγγελμα και επίπεδο δεξιοτήτων. Τα στατιστικά στοιχεία βασίζονται στις διαθέσιμες νομικές και διοικητικές πηγές, ιδίως στις πληροφορίες σχετικά με την κοινωνική δραστηριότητα των επιχειρήσεων που παρέχονται από τους εργοδότες (Quadros de Pessoal - Employment Records). Η Πορτογαλία επιβάλλει την ετήσια υποβολή εκθέσεων σχετικά με τις διαφορές αμοιβών ανά εταιρεία, επάγγελμα και επίπεδο προσόντων. Οι εργοδότες φορείς, πρέπει να υποβάλλουν σχέδια παρακολούθησης για την αντιμετώπιση των διαπιστωμένων διαφορών, με κυρώσεις για τη μη συμμόρφωση.

Ελβετία: Η Ελβετία απαιτεί από τις εταιρείες με 100 ή περισσότερους εργαζόμενους/ες να διενεργούν ελέγχους αμοιβών κάθε τέσσερα χρόνια, οι οποίοι επαληθεύονται από ελεγκτές/τριες που υπόκεινται σε κρατική εποπτεία. Οι εργοδότες φορείς απαλλάσσονται από μελλοντικούς ελέγχους εάν δεν διαπιστωθεί μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων.

Αυστραλία: (WGEA) Υποχρεωτική υποβολή εκθέσεων από τους εργοδότες φορείς. Στην Αυστραλία η διαφάνεια των αμοιβών έχει αποκτήσει εξέχουσα σημασία, ιδίως μέσω της νομοθεσίας που αποσκοπεί στην αντιμετώπιση των μισθολογικών διαφορών μεταξύ των δύο φύλων και στη δυνατότητα των εργαζομένων να συζητούν ανοιχτά τους μισθούς τους. Ο νόμος περί ισότητας των φύλων στο χώρο εργασίας επιβάλλει πλέον στις εταιρείες με 100 ή περισσότερους υπαλλήλους να υποβάλλουν τα συγκεντρωτικά στοιχεία για το χάσμα αμοιβών μεταξύ των φύλων στον Οργανισμό Ισότητας των Φύλων στο χώρο εργασίας, ενώ ο νόμος περί δίκαιης εργασίας απαγορεύει τις ρήτρες απορρήτου των αμοιβών στις συμβάσεις εργασίας, επιτρέποντας ουσιαστικά στους/στις υπαλλήλους να συζητούν τις αμοιβές τους.



5.2 Ψηφιακές Πλατφόρμες- Εργαλεία-Οδηγοί-Λίστες ελέγχου

Όπως επισημαίνεται και στην σχετική έκθεση του ΟΟΣΑ (2023), η σύγχρονη τάση που παρατηρείται σε πολλές χώρες είναι η υιοθέτηση των νέων ψηφιακών τεχνολογιών για τη διευκόλυνση των διαδικασιών που αφορούν στη συμμόρφωση με θέματα διαφάνειας των αμοιβών και ανάλυσης του έμφυλου μισθολογικού χάσματος.

Τα τεχνολογικά αυτά εργαλεία ποικίλλουν σημαντικά στο βαθμό ανάπτυξής τους, στο είδος της συνδρομής που προσφέρουν και στο σκοπό που εξυπηρετούν. Σε μερικές περιπτώσεις πρόκειται για ολοκληρωμένες ψηφιακές πλατφόρμες που διευκολύνουν και συνδράμουν τους δημόσιους φορείς και τους εργοδότες σε όλα τα στάδια της διαδικασίας (σχεδιασμός, συλλογή δεδομένων, διαμόρφωση και υποβολή εκθέσεων), παρέχοντας ταυτόχρονα πρακτικά (ανοιχτού τύπου) εργαλεία υπολογισμού του μισθολογικού χάσματος, οδηγούς, ειδικές φόρμες για τη σύνταξη σχεδίων δράσης/αξιολόγησης και λίστες ελέγχου.

Χώρες που κατατάσσονται στην κατηγορία των “καλών πρακτικών” όπως η Γαλλία, η Νέα Ζηλανδία, η Ισλανδία, ο Καναδάς, η Αυστραλία, η Πορτογαλία, η Σουηδία, το Ηνωμένο Βασίλειο έχουν αναπτύξει τέτοιες ολοκληρωμένες πλατφόρμες. Επίσης, κάποιες από αυτές παρέχουν διαφοροποιημένες οδηγίες, ανάλογα με το αν πρόκειται για οργανισμούς δημοσίου τομέα ή για εργοδότες του ιδιωτικού τομέα.

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει και η χρήση εργαλείων τεχνητής νοημοσύνης, η οποία τα επόμενα χρόνια θα αυξηθεί αναμφίβολα, όπως για παράδειγμα στην περίπτωση της **Νότιας Κορέας**, η οποία έχει ενσωματώσει στην ειδική πλατφόρμα [Affirmative Action to improve employment](#) ένα chatbot για την άμεση ανταπόκριση στις ανάγκες των εργοδοτών φορέων σε πραγματικό χρόνο.

Επίσης, καταγράφονται πολλά ψηφιακά (και όχι μόνο) εργαλεία (π.χ. πρότυπα αρχεία excel), ανοιχτού τύπου και δωρεάν διάθεσης που αφορούν ειδικότερα στη συλλογή δεδομένων, την ανάλυση και τον υπολογισμό του έμφυλου μισθολογικού χάσματος, όπως και λίστες ελέγχου με πρακτικά βήματα που υποστηρίζουν τη διαδικασία της υποβολής εκθέσεων και της διαμόρφωσης ενός σχεδίου δράσης.

Στις περισσότερες ψηφιακές πλατφόρμες που έχουν αναπτύξει τα κράτη, καθώς και στους ιστοτόπους στους οποίους υπάρχει διαθέσιμη τεκμηρίωση για τα ζητήματα προώθησης της μισθολογικής διαφάνειας, περιλαμβάνονται video εκπαιδευτικού τύπου που διευκολύνουν την κατανόηση των μεθοδολογιών και των βημάτων που απαιτεί η διαδικασία υποβολής έκθεσης.

Συμπληρωματικά, εκτός των μεμονωμένων κρατών, το UN Global Compact (Οικουμενικό Σύμφωνο του ΟΗΕ)²⁸ ([UN Global Forward Faster](#)) παρέχει έναν [Οδηγό](#) δράσης προς τις επιχειρήσεις προκειμένου να δεσμευτούν ως προς την αρχή της ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας, σε ευθυγράμμιση με τον Στόχο 5 για τη Βιώσιμη Ανάπτυξη (Ισότητα των Φύλων) και τις κατευθύνσεις των [Women's Empowerment Principles](#) (Αρχές Ενδυνάμωσης των Γυναικών).

Το UN Global Forward Faster παρέχει πόρους, εργαλεία και καθοδήγηση για να βοηθήσει τις επιχειρήσεις να κατανοήσουν και να αντιμετωπίσουν τις μισθολογικές διαφορές μεταξύ των φύλων, με απώτερο στόχο την επίτευξη μισθολογικής ισότητας έως το 2030. Τα WEPs, **Women's Empowerment Principles** που αναπτύχθηκαν σε συνεργασία με την UN Women, παρέχουν ένα ολοκληρωμένο πλαίσιο για τις επιχειρήσεις προκειμένου να προωθήσουν την ισότητα των φύλων, συμπεριλαμβανομένης της ίσης αμοιβής (βλ.Πίνακα 1)

Τέλος, οργανισμοί που συνενώνουν φορείς του ιδιωτικού τομέα, όπως είναι “η Συμμαχία για τη Διαφάνεια των Αμοιβών”, [The Pay Transparency Alliance](#), η οποία συνιστά ένα δίκτυο εταιρειών και επαγγελματιών που συνεργάζονται για να παρέχουν μια ολοκληρωμένη λύση για τη διαφάνεια των αμοιβών - παρέχοντας στα μέλη τη γνώση και τις λύσεις που χρειάζονται για να διασφαλίσουν τη συμμόρφωση με την αναδυόμενη νομοθεσία.

Η χρήση ψηφιακών εργαλείων και η αξιοποίηση των δυνατοτήτων των αναδυόμενων τεχνολογιών (AI) αποτελούν ισχυρό μοχλό για την ενίσχυση της διαφάνειας και της αποτελεσματικότητας της παρακολούθησης της ισότητας των αμοιβών. Τα εργαλεία αυτά επιτρέπουν στους οργανισμούς, στις δημόσιες αρχές και στους/στις ερευνητές/τριες να εντοπίζουν με πιο συστηματικό τρόπο μισθολογικές αποκλίσεις, να αναλύουν τις αιτίες τους και να σχεδιάζουν στοχευμένες παρεμβάσεις.

Συμπερασματικά επισημαίνεται ότι, η ανάπτυξη και ενσωμάτωση αυτών των εργαλείων στην καθημερινή λειτουργία των δημόσιων και ιδιωτικών οργανισμών είναι κρίσιμη για την καθιέρωση κουλτούρας ισότητας και διαφάνειας. Προς αυτή την κατεύθυνση κρίνεται απαραίτητη η εκπαίδευση του προσωπικού που θα διαχειρίζεται τα εν λόγω εργαλεία, ώστε να υπάρξει η απαιτούμενη εξοικείωση και να διασφαλιστεί η ορθή χρήση και η ερμηνεία των αποτελεσμάτων.

²⁸ Το Οικουμενικό Σύμφωνο των Ηνωμένων Εθνών είναι ένα μη δεσμευτικό σύμφωνο των Ηνωμένων Εθνών για να πείσει τις επιχειρήσεις σε όλο τον κόσμο να υιοθετήσουν βιώσιμες και κοινωνικά υπεύθυνες πολιτικές και να αναφέρουν την εφαρμογή τους.

Ακολουθεί η καταγραφή - συνθετική επισκόπηση εργαλείων και ψηφιακών πλατφορμών που έχουν αναπτυχθεί από χώρες με επιτυχημένες πρακτικές, καθώς και από διεθνείς και ευρωπαϊκούς οργανισμούς.



Το Πρόγραμμα συγχρηματοδοτείται από την ΕΕ

Πίνακας 1

Εργαλείο/Πλατφόρμα	Χώρα/Οργανισμός	Περιγραφή	Σκοπός	Συμπληρωματικά Εργαλεία/Οδηγοί/Checklists
Egapro	Γαλλία	Εργαλείο-Προσομοιωτής υπολογισμού των μισθολογικών διαφορών & εργαλείο δήλωσης των αποτελεσμάτων του δείκτη	Δυνατότητα προς τις εταιρείες να υπολογίζουν το δείκτη ισότητας ως προς το μισθολογικό χάσμα & να υποβάλουν τα αποτελέσματα του δείκτη στις αρμόδιες υπηρεσίες του Υπ. Εργασίας	1) Αναλυτικός Οδηγός για τον υπολογισμό, τη δήλωση και τη δημοσίευση των αποτελεσμάτων του δείκτη & για τα διορθωτικά μέτρα 2) Διαδικτυακό μάθημα αυτοεκπαίδευσης (MOOC) για τις εταιρείες & δια ζώσης εκπαιδευτικές συνεδρίες για να βοηθήσουν στον υπολογισμό του δείκτη 3) Φόρμα για αίτημα υποστήριξης από focal points - Λίστα αρμόδιων στελεχών για την επαγγελματική ισότητα ανά περιφέρεια (αποκεντρωμένες υπηρεσίες αρμόδιου Υπουργείου) 4) Δίκτυο πρεσβευτών επαγγελματικής ισότητας (διευθυντές εταιρειών & διευθυντές HR) 5) Δράσεις εκστρατείας και ενημέρωσης
Gender Pay Gap Barometer	Πορτογαλία	Εργαλείο για τη μελέτη, την αξιολόγηση και την προώθηση της ίσης αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών για εργασία ίσης αξίας.	Ανάπτυξη και παροχή στοιχείων για τη μισθολογική διαφορά (γενικό και κλαδικό Βαρόμετρο) από το Γραφείο Στρατηγικής & Σχεδιασμού του Υπ. Εργασίας, Αλληλεγγύης & Κοινωνικής Ασφάλισης²⁹	Οδηγός για την αξιολόγηση θέσεων εργασίας The Equality Platform and Standard Project³⁰ The Equal PAY Transparency

²⁹ Οι πηγές δεδομένων για το Βαρόμετρο είναι τα Quadros de Pessoal - QP - αρχεία απασχόλησης των επιχειρήσεων. Χρησιμοποιεί τους μέσους μηνιαίους μισθούς Βλ, ειδικότερα [ILO, Report on the Gender Pay Gap in Portugal, 2021](#)

³⁰ Πρόγραμμα που χρηματοδοτήθηκε από έργο «Ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής και ισότητα των φύλων» του Χρηματοδοτικού Μηχανισμού του Ευρωπαϊκού Οικονομικού Χώρου - EEA Grants 2014-2021, με στόχο την προετοιμασία του πορτογαλικού πρότυπου συστήματος διαχείρισης για την ίση αμοιβή μεταξύ γυναικών

Logib-Lux		κατάλληλη για μικρότερες εταιρείες.		résultats pour votre entreprise]
Activity & reporting obligation for employers	Νορβηγία	Πλατφόρμα με πλήρη on line οδηγό υποστήριξης για όλα τα βήματα της διαδικασίας υποβολής εκθέσεων και εφαρμογής σχεδίων δράσης Περιλαμβάνει εργαλεία χαρτογράφησης που διατίθενται δωρεάν για όλους στο Excel - με σύστημα υπολογισμού και υποστήριξη για τον καθορισμό των εργασιών ίσης αξίας, υποδείγματα για τη δήλωση ισότητας και τα σχέδια δράσης, εκπαιδευτικά βίντεο κ.ά	Αφορά όλους τους οργανισμούς στο δημόσιο και ιδιωτικό τομέα	Οδηγός υποβολής εκθέσεων για τις επιχειρήσεις ³¹ Φόρμες, Έντυπα, Βίντεο
Egalité Femmes-Hommes:l' écart salarial	Βέλγιο	Ιστότοπος της Ομοσπονδιακής Δημόσιας Υπηρεσίας για την Απασχόληση με αντικείμενο το μισθολογικό χάσμα	Περιέχει όλες τις υποχρεώσεις αναφοράς αμοιβών που αφορούν τους εργοδότες	Εργαλείο ελέγχου ταξινόμησης τομεακών καθηκόντων (ουδέτερα ως προς το φύλο) Πρότυπο Έντυπο Ανάλυσης της δομής των αμοιβών των εργαζομένων ³² Checklist (μέτρηση σεξισμού κατά την αξιολόγηση των καθηκόντων) Σχέδιο Δράσης
Toolbox	Αυστρία	On line tool box για τη δημιουργία Αναφορών εισοδημάτων για τις εταιρείες	Απευθύνεται σε όσους εμπλέκονται στην προετοιμασία, ανάλυση και επικοινωνία των αναφορών εισοδήματος σε εταιρείες,	

³¹ Διαφοροποιείται ανάλογα με το μέγεθος της επιχείρησης.

³² Το πρότυπο διαφοροποιείται ανάλογα με το μέγεθος της επιχείρησης (αριθμός εργαζομένων)

		Αυτοματοποιημένο βήμα-βήμα εργαλείο σύνθεσης της αναφοράς με καλά παραδείγματα & πρόσθετα εργαλεία (υποχρέωση από το Equal Treatment Act)	π.χ. κυρίως τμήματα προσωπικού/ανθρώπινο δυναμικό, διοικητικά συμβούλια και εργατικά συμβούλια, αλλά και στελέχη ίσων ευκαιριών και διαφορετικότητας	
Equal pay act	Δανία (Υπουργείο Απασχόλησης και το Τμήμα Ισότητας υπό τον Υπουργό Ισότητας, σε συνεργασία με τη Συνομοσπονδία Εργοδοτών της Δανίας (DA) και τον Εθνικό Οργανισμό της Δανίας (LO))	Ιστοσελίδα ενημέρωσης σχετικά με τα θέματα ίσης αμοιβής. Περιλαμβάνει τεκμηρίωση, νομοθεσία και τον Οδηγό για την προώθηση της ίσης αμοιβής μεταξύ γυναικών ανδρών Ο Οδηγός εστιάζει στους εξής τομείς: 1) Χαρτογράφηση μισθών 2) Αγορά εργασίας διαχωρισμένη με βάση το φύλο 3) Πολιτική προσωπικού 4) Όρες εργασίας και ευελιξία 5) Κουλτούρα στο χώρο εργασίας 6) Προσλήψεις υπαλλήλων 7) Συνεχιζόμενη εκπαίδευση 8) Διοίκηση και καριέρα	Παρέχει κατευθύνσεις προς εργοδότες και εργαζόμενους σχετικά το θέμα της ίσης αμοιβής. Παρέχει επίσης πολύτιμη εμπειρία από 9 εταιρείες που έχουν ξεχωρίσει στον τομέα της ίσης αμοιβής	Οδηγός Equal Pay
E-guide Salary survey	Σουηδία	On line (Ηλεκτρονικός) οδηγός που παρέχει καθοδήγηση Βήμα προς βήμα	Καθοδήγηση προς τους εργοδότες για το πώς θα διεξάγουν μια έρευνα μισθών και πώς θα αναλύσουν τις μισθολογικές διαφορές σε συνεργασία με τους εργαζόμενους	Εισαγωγικό video
Gender Equality		Πλαίσιο	Εθνικό σύστημα	Οδηγός- Κατευθυντήριες

Certification System	Ιταλία	(εθελοντικής) πιστοποίησης σε θέματα ισότητας των φύλων που θεσπίστηκε από την κυβέρνηση το 2022 και παρέχεται αποκλειστικά από διαπιστευμένους φορείς πιστοποίησης	πιστοποίησης της ισότητας των φύλων για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας των γυναικών (την ποιότητα, την αμοιβή και τον ρόλο τους) και την προώθηση της διαφάνειας στις εργασιακές διαδικασίες των εταιρειών. Για να το αποκτήσουν, οι εταιρείες (μεγάλες και μικρές) πρέπει να αναπτύξουν μια ολόκληρη σειρά δράσεων. Δίνε στις πιστοποιημένες εταιρείες πρόσβαση σε μια σειρά από οφέλη και κίνητρα (π.χ πόροι του PNRR-Ιταλικού Εθνικού Σχεδίου για την Ανάκαμψη και την Ανθεκτικότητα ανταμοιβές στις δημόσιες συμβάσεις).	γραμμές για το σύστημα διαχείρισης της ισότητας των φύλων (Πρακτική αναφοράς της UNI (UNI/PdR 125:2022)) Ιταλικός οργανισμός τυποποίησης (UNI). (υιοθέτηση συγκεκριμένων δεικτών απόδοσης (Key Performance Indicators - που σχετίζονται με τις πολιτικές ισότητας των φύλων στους οργανισμούς-
Closing your gender pay gap Gender pay gap reporting: guidance for employers Report your gender pay gap data	Ηνωμένο Βασίλειο	Πλατφόρμα-portal που παρέχει ενημέρωση, τεκμηρίωση και καθοδήγηση για το τι είναι το μισθολογικό χάσμα, για τις ενέργειες που απαιτούνται και για το πώς καταρτίζεται ένα σχέδιο δράσης Αναλυτικές on line οδηγίες (βήμα-βήμα) με συμπληρωματική τεκμηρίωση & παραδείγματα Gender pay gap: ηλεκτρονική υπηρεσία για την αυτόματη εισαγωγή, επεξεργασία και αποθήκευση των στοιχείων	Απευθύνεται σε όλους τους εργοδότες στο δημόσιο και ιδιωτικό τομέα Απαιτείται ατομικός λογαριασμός πρόσβασης στην ψηφιακή εφαρμογή	Οδηγοί για εργοδότες (καλές πρακτικές/checklists) 1) Reducing the gender pay gap and improving gender equality in organisations: Evidence-based actions for employers 2) How to improve gender equality in the workplace
Measure your gender		Πλατφόρμα με πολύ	Πρακτική καθοδήγηση προς	

pay gap Gender pay gap Toolkit	Νέα Ζηλανδία	πλούσια εργαλειοθήκη (on line εργαλεία υπολογισμού, ανάλυσης, επεξεργασίας και αναφορών, ερωτηματολόγια, δημιουργία σχεδίου δράσης)	τις εταιρείες- παρέχει κοινή μεθοδολογία μετά από συνεργασία του Υπουργείου Γυναικών με τις επιχειρήσεις	Οδηγός Gender pay gap toolkit Data Checklist Gender Pay Gap Toolkit Resources 2024
Workplace Equity Information Management System	Καναδάς	Πληροφοριακό Σύστημα για την Ισότητα στον εργασιακό χώρο Περιλαμβάνει πλούσιο υλικό σε εργαλεία, οδηγούς, φόρμες πρακτικά βήματα για τους εργοδότες	Υποστηρίζει τους εργοδότες που υπάγονται στο νομοθετικό πρόγραμμα για την ισότητα στην απασχόληση (LEEP) και στο πρόγραμμα για τους ομοσπονδιακούς εργολάβους (FCP) να ολοκληρώσουν τις υποχρεώσεις τους για την ισότητα στην απασχόληση.	Employment Equity Tasks Εργαλεία- Πρότυπα-Οδηγοί Employment Equity Plan Tables
Workplace Gender Equality Agency Employer portal	Αυστραλία	Πλατφόρμα του "Όργανισμού Ισότητας των Φύλων στο χώρο εργασίας" με πολύ πλούσιο υλικό για τα θέματα του μισθολογικού χάσματος (στατιστικά, οδηγοί, εργαλεία, σχέδια δράσης) Portal για τους εργοδότες	Προς οργανισμούς (ιδιωτικός/δημόσιος τομέας) που θέλουν να υπολογίσουν το μισθολογικό χάσμα	What is the gender pay gap? (διαδραστικές παρουσιάσεις με ερωτηματολόγια, πρότυπα, οδηγοί, video, cases studies, experts) Οδηγοί WGEA Gender Pay Gap Analysis Guide Gender pay gap guide

Bridging the Gap: An analysis of gender pay gap reporting in six countries	ILO		Καλές πρακτικές/Βήματα για τους εργοδότες με στόχο τη μείωση του GPG	
Gender-neutral job evaluation for equal pay: a step-by-step guide	ILO	Οδηγός για την αξιολόγηση (ουδέτερη ως προς το φύλο) της εργασίας	Εξασφαλίζει αντικειμενική ταξινόμηση θέσεων εργασίας	
GEM Toolkit	ILO	Η εργαλειοθήκη GEM - Η ισότητα των φύλων στη νομοθεσία, την πολιτική και τη διαχείριση της μετανάστευσης εργασίας - είναι ένα σύνολο εννέα πρακτικών εργαλείων που αναπτύχθηκαν από τη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας (ΔΟΕ) για τη διευκόλυνση της εφαρμογής στρατηγικών ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου στη μετανάστευση εργασίας και στους συναφείς νόμους, πολιτικές, θεσμούς, προγράμματα και έργα για την απασχόληση, την κοινωνική προστασία και την ισότητα, καθώς και στις καθημερινές πρακτικές διαχείρισης της μετανάστευσης εργασίας.	Εργαλειοθήκη αυτοαξιολόγησης και σχεδιασμού προς όλους τους οργανισμούς	

Toolkit for Mainstreaming and Implementing Gender Equality	ΟΟΣΑ	Εργαλειοθήκη με συστάσεις, ερωτηματολόγια, λίστες ελέγχου, κ.ά για το gender mainstreaming	Απευθύνεται στο δημόσιο τομέα	Checks lists (σσ 138-142)
EPIC	Equal Pay International Coalition (διεθνούς εμβέλειας)	Λίστα ελέγχου	Προς τους εργοδότες σε όλη την ΕΕ προκειμένου να αξιολογήσουν την τρέχουσα κατάσταση συμμόρφωσής τους	Βοηθήματα & Εκδόσεις
WEPSGender Gap Analysis Tool Moving Gender Equality Forward Faster. Action Guide	UN Global Compact	Εργαλείο ανάλυσης και αξιολόγησης των επιδόσεων Οδηγός Δράσης	Εργαλείο με γνώμονα τις επιχειρήσεις, το οποίο έχει σχεδιαστεί για να βοηθά τις εταιρείες από όλο τον κόσμο να αξιολογούν τις επιδόσεις της ισότητας των φύλων στο χώρο εργασίας, στην αγορά και στην κοινότητα. Οδηγός με βασικούς όρους, δείκτες απόδοσης) προς τις εταιρείες για να καθορίσουν μια στρατηγική για την επίτευξη των στόχων τους έως το 2030	Checklist & Ερωτηματολόγιο για τις επιχειρήσεις
Equal Salary certification	Equal Salary Foundation Ελβετία (με πανευρωπαϊκή δράση)	Σύστημα αξιολόγησης του έμφυλου χάσματος στις αμοιβές σε εταιρείες και οργανισμούς και πιστοποίησή τους με βάση τα αποτελέσματα της αξιολόγησης	Ως ιδιωτικός μη κερδοσκοπικός φορέας παρέχει υπηρεσίες επί πληρωμή, και συνεργάζεται με ελεγκτικές εταιρείες για τη διασφάλιση της εγκυρότητας των αποτελεσμάτων του.	Check List (Equal Salary certification)

Επισημαίνεται ότι εκτός από τις δημόσιες διοικήσεις των χωρών, οργανώσεις και φορείς της κοινωνίας των πολιτών, καθώς και ο ιδιωτικός τομέας έχουν αναπτύξει ψηφιακά εργαλεία και εφαρμογές (HR) εμπορικού τύπου, προκειμένου να προετοιμάσουν τους εργοδότες φορείς ενόψει της εφαρμογής της Οδηγίας για τη μισθολογική διαφάνεια. Τα εργαλεία αυτά αφορούν κυρίως την αυτοματοποίηση της διαδικασίας συλλογής, επεξεργασίας και ανάλυσης των μισθολογικών στοιχείων, τον υπολογισμό του

μισθολογικού χάσματος, καθώς και την προετοιμασία για την υποβολή των σχετικών εκθέσεων.

Ενδιαφέρουσα είναι η περίπτωση της [Ius Laboris](#), η οποία συνιστά διεθνή σύμπραξη δικηγορικών εταιρειών που παρέχει εξειδικευμένες νομικές υπηρεσίες στον τομέα της απασχόλησης, της μετανάστευσης και του συνταξιοδοτικού δικαίου. Η εταιρεία έχει αναπτύξει ένα Χάρτη Έμφυλου Μισθολογικού Χάσματος [Gender Pay Gap Map](#).

Πρόκειται για έναν διαδραστικό χάρτη που παρουσιάζει τις υποχρεώσεις αναφοράς των αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών σε παγκόσμιο επίπεδο και επιτρέπει τον γρήγορο εντοπισμό των χωρών με υφιστάμενες απαιτήσεις υποβολής εκθέσεων, βοηθώντας στη συγκριτική ανάλυση και την ανάπτυξη πολιτικής. Επίσης παρέχει οδηγίες, κατευθύνσεις και tailor made προετοιμασία των εταιρειών για την εφαρμογή της ευρωπαϊκής οδηγίας για τη μισθολογική διαφάνεια. (βλ. ενδεικτική λίστα στο Παράρτημα II).

Στο Παράρτημα II περιλαμβάνεται ενδεικτική λίστα εργαλείων από φορείς της κοινωνίας των πολιτών και εταιρείες.



Το Πρόγραμμα συγχρηματοδοτείται από την ΕΕ

Κεφάλαιο 6. Βασικά συμπεράσματα

Από την παρούσα μελέτη προκύπτει ότι, το θέμα της διαφάνειας των αμοιβών και της αντιμετώπισης του έμφυλου μισθολογικού χάσματος συνιστά ένα σύνθετο πεδίο άσκησης πολιτικής και μια πολυπαραγοντική πρόκληση για τις κυβερνήσεις, τους δημόσιους και τους ιδιωτικούς φορείς, η οποία απαιτεί ολιστική και διατομεακή προσέγγιση.

Η έρευνα για τη χαρτογράφηση των Καλών Πρακτικών ανέδειξε ορισμένες τάσεις και ομοιότητες όσον αφορά στα συστήματα και τις πολιτικές που εφαρμόζονται σε διάφορες χώρες, οι οποίες βοηθούν στην καλύτερη αξιοποίηση της πληροφορίας για τους αποτελεσματικούς τρόπους προώθησης της μισθολογικής διαφάνειας. Επίσης, από την έρευνα συγκεντρώθηκε και αποδελτιώθηκε ένα αξιοσημείωτο πλήθος πρακτικών, εργαλείων, οδηγιών και εγχειριδίων χρήσιμων για την επεξεργασία και διαμόρφωση (μετά από αξιολόγηση) μιας ολοκληρωμένης εργαλειοθήκης και στην Ελλάδα.

Με βάση τα ευρήματα της μελέτης και τα συγκριτικά δεδομένα από την επισκόπηση της κατάστασης στις διάφορες χώρες προκύπτουν οι εξής βασικές διαπιστώσεις:

- ❖ Η αντιμετώπιση του έμφυλου μισθολογικού χάσματος συνιστά αντικείμενο θεσμικών ρυθμίσεων στις περισσότερες χώρες. Οι χώρες που έχουν προχωρήσει σε ισχυρή θεσμική θωράκιση είναι αυτές που παρουσιάζουν και τις καλύτερες πρακτικές ή τουλάχιστον αυτές που διαθέτουν ένα ολοκληρωμένο πλαίσιο πολιτικής (για παράδειγμα η Αυστραλία, η Σουηδία, ο Καναδάς, η Γαλλία, η Ισπανία, η Πορτογαλία).
- ❖ Η υποβολή στοιχείων σχετικά με το μισθολογικό χάσμα μεταξύ γυναικών και ανδρών δεν είναι υποχρεωτική σε όλες τις χώρες και δεν αφορά πάντα τον δημόσιο τομέα. Φαίνεται, ωστόσο, ότι είναι σημαντικό τα μέτρα που θεσπίζονται να ισχύουν τόσο για τον ιδιωτικό όσο και για το δημόσιο τομέα, καθώς διαπιστώνουμε ότι σε αρκετές περιπτώσεις χωρών που συνιστούν καλή πρακτική, ο δημόσιος τομέας συμπεριλαμβάνεται στο πεδίο ισχύος των ρυθμίσεων για τη μισθολογική διαφάνεια (όπως για παράδειγμα στη Γαλλία, η οποία εφαρμόζει μια συνεκτική πολιτική με ισχυρό υποστηρικτικό πλαίσιο και διαθέτει επίσης ένα από τα πιο ολοκληρωμένα συστήματα δημοσιοποίησης των στοιχείων για το μισθολογικό χάσμα, ΟΟΣΑ, 2024).
- ❖ Οι χώρες που έχουν εισάγει ως υποχρεωτική την υποβολή εκθέσεων³³ παρέχουν ως επί το πλείστον και πρακτική υποστήριξη με οδηγούς, online εργαλεία

³³ Σύμφωνα με τον ΟΟΣΑ (ό.π), 18 από τις 21 χώρες του ΟΟΣΑ έχουν θεσμική υποχρέωση να υποβάλουν στοιχεία (GPG) Gender pay Gap reporting).

υπολογισμού του μισθολογικού χάσματος, πρότυπα για τη διαμόρφωση σχεδίων δράσης, λίστες ελέγχου.

- ❖ Έγινε σαφές ότι οι καλές πρακτικές περιλαμβάνουν ένα “οπλοστάσιο” από εργαλεία και μέτρα πολιτικής, τα οποία εφαρμόζονται συνδυαστικά και δεν είναι αποτέλεσμα μιας μόνο “επιτυχημένης λύσης” (χώρες που συνιστούν καλές πρακτικές εφαρμόζουν για παράδειγμα, εκτός των άλλων και ελέγχους αμοιβών - pay audits).
- ❖ Μερικές χώρες συνιστούν ενίοτε υπόδειγμα όσον αφορά ένα συγκεκριμένο εργαλείο ή μέτρο (για παράδειγμα η Ισλανδία, το Βέλγιο, το Ηνωμένο Βασίλειο, ο Καναδάς διακρίνονται για την ανάπτυξη συστημάτων αξιολόγησης και ταξινόμησης των θέσεων εργασίας, η Νέα Ζηλανδία ξεχωρίζει για την εστίαση στην υποεκτιμημένη εργασία των γυναικών, η Ελβετία και η Αυστρία για τα online- ψηφιακά εργαλεία υπολογισμού του μισθολογικού κόστους και παραγωγής αναφορών)
- ❖ Κομβικής σημασίας ζήτημα είναι τα δεδομένα που απαιτούνται για την εφαρμογή των μέτρων προώθησης της μισθολογικής διαφάνειας. Το είδος των δεδομένων, η ποιότητά τους, ο τρόπος με τον οποίο συλλέγονται και αναλύονται, ο βαθμός στον οποίο γίνονται κατανοητά από αυτούς/αυτές που καλούνται να υποβάλουν τις υποχρεωτικές εκθέσεις, ο τρόπος που δημοσιοποιούνται, συνιστούν κρίσιμους παράγοντες. Για παράδειγμα ως θετική αξιολογείται η πρακτική κάποιων χωρών (η Πορτογαλία με το “Βαρόμετρο”, η Λιθουανία, η Δανία) να συλλέγουν κεντρικά μισθολογικά στοιχεία από διοικητικές, επίσημες, πηγές, απαλλάσσοντας έτσι τους εργοδότες φορείς από την υποχρέωση να εφαρμόσουν εργαλεία για τη συλλογή, επεξεργασία, ορθή ανάλυση και υποβολή αυτών των στοιχείων, διαδικασία η οποία έχει σύνθετο χαρακτήρα και επιβαρύνει σημαντικά την επιχειρησιακή λειτουργία ιδιαίτερα μικρομεσαίων επιχειρήσεων.
- ❖ Οι σκανδιναβικές χώρες παραμένουν διαχρονικά σταθερά υψηλά στην κατάταξη ως προς τα θέματα της ισότητας των φύλων συνολικά, και ειδικά όσον αφορά στον τομέα της εργασίας και των αμοιβών, με τη Σουηδία και τη Νορβηγία, για παράδειγμα, να έχουν αναπτύξει ψηφιακές πύλες με ιδιαίτερα πλούσιες εργαλειαθήκες.
- ❖ Στις ανεπτυγμένες χώρες, όπως είναι η Αυστραλία και ο Καναδάς, οι οποίες είναι και πολυπολιτισμικές χώρες με παράδοση στις πολιτικές ενσωμάτωσης και σεβασμού της διαφορετικότητας, εφαρμόζονται ισχυρά θεσμικά πλαίσια, παρατηρείται υψηλή συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων, έχουν αναπτυχθεί ολοκληρωμένα, σύγχρονα και φιλικά ως προς τη χρήση συστήματα υποστήριξης, καθώς και συστήματα κυρώσεων. Στην ίδια κατηγορία εμπίπτει και η Νέα Ζηλανδία, η οποία παρέχει μια μεγάλη γκάμα εργαλείων και οδηγιών για την πρακτική εφαρμογή των μέτρων.

- ❖ Οι χώρες του ευρωπαϊκού νότου, παρουσιάζουν επίσης σημαντική πρόοδο στον τομέα, έχοντας εμπλουτίσει το θεσμικό τους πλαίσιο και έχοντας αναπτύξει ποικιλία εργαλείων και κινήτρων (π.χ. πιστοποίηση) για τη μισθολογική διαφάνεια και την αντιμετώπιση του μισθολογικού χάσματος (βλ. ειδικότερα την Ισπανία και την Πορτογαλία).

Εν κατακλείδι, θεωρούμε ότι είναι σημαντικό να λαμβάνεται σταθερά υπόψη ότι οι καλές πρακτικές που παρουσιάστηκαν συναρτώνται άμεσα με τα χαρακτηριστικά του κάθε πλαισίου όπως είναι η ιστορική, πολιτισμική και νομική παράδοση της κάθε χώρας, το επίπεδο ανάπτυξης της συνολικά, τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της αγοράς εργασίας, ο τρόπος οργάνωσης του κράτους, αλλά και ο ρόλος των κοινωνικών εταίρων και της κοινωνίας των πολιτών.

Συνεπώς, η εξέταση του ζητήματος της μεταφοράς καλών πρακτικών και υιοθέτησης αντίστοιχων εργαλείων χρειάζεται να λαμβάνει υπόψη τους περιορισμούς αλλά και τις δυνατότητες που θέτει κάθε φορά το πλαίσιο και να υιοθετήσει τεκμηριωμένα κριτήρια αξιολόγησης.

Με βάση μια γενικότερη θεώρηση του θέματος τα βασικά συμπεράσματα συνοψίζονται στα εξής:

- Η διαρθρωτική ανισότητα στις αμοιβές είναι πολυπαραγοντικό ζήτημα και οφείλεται σε ποικίλους θεσμικούς και πολιτισμικούς παράγοντες.
- Η ύπαρξη σχετικής νομοθεσίας είναι αναγκαία αλλά όχι ικανή συνθήκη, εφόσον δεν επαρκεί από μόνη της για την επίτευξη της μείωσης του μισθολογικού χάσματος. Απαιτείται ουσιαστική εφαρμογή, παρακολούθηση και κοινωνική συμμετοχή για την επίτευξη του στόχου.
- Η ανάπτυξη και υιοθέτηση σύγχρονων ψηφιακών τεχνολογιών, δεικτών και εργαλείων ανάλυσης, αποτελούν κρίσιμες συνιστώσες για την δημιουργία ενός ολοκληρωμένου πλαισίου που θα διασφαλίζει τη διαφάνεια, τη λήψη τεκμηριωμένων αποφάσεων και την αποτελεσματική εφαρμογή των πολιτικών.
- Η συνεργασία δημόσιου, ιδιωτικού τομέα και κοινωνικών εταίρων συνιστά αναγκαία συνθήκη για την επιτυχή εφαρμογή πολιτικών που προωθούν τη μισθολογική διαφάνεια και ιδιαίτερα κρίσιμο παράγοντα επιτυχίας για τη διαδικασία ενσωμάτωσης της σχετικής Οδηγίας και στη χώρα μας.
- Η συστηματική επένδυση, πέραν του πλαισίου υλοποίησης του συγκεκριμένου έργου, στην εκπαίδευση, στην ενημέρωση και στην ενδυνάμωση όλων των εμπλεκόμενων (δημοσίων υπαλλήλων,

εκπροσώπων εργοδοτών και φορέων, εργαζομένων) είναι καθοριστική για την κατανόηση του πεδίου και την αλλαγή κουλτούρας που απαιτείται σε αυτό το πεδίο δράσης.

- Για τους εργοδότες φορείς του ιδιωτικού τομέα, η δημοσιοποίηση του έμφυλου χάσματος στις αμοιβές (ή της απουσίας του) έχει δυνητικά και επικοινωνιακό αντίκτυπο, γεγονός που θα μπορούσε να αξιοποιηθεί ως μοχλός πίεσης για την ουσιαστική και όχι μόνο διεκπεραιωτική χρήση των διαθέσιμων εργαλείων και πλαισίων αναφοράς. Το φαινόμενο αυτό ήδη αξιοποιείται από φορείς του εξωτερικού, όπως φαίνεται και από πρωτοβουλίες που απαιτούν από τους εργοδότες φορείς να πληρώσουν για την αξιολόγηση ή/και την πιστοποίησή τους.

Ειδικότερα για την Ελλάδα, ενόψει και της ενσωμάτωσης και εφαρμογής της Οδηγίας 2023/970 είναι σημαντική όχι μόνο η δημιουργία των πρακτικών προϋποθέσεων για τη συμμόρφωση με τις νομικές απαιτήσεις, αλλά και η καλλιέργεια μιας νέας κουλτούρας διαφάνειας, ανοικτότητας, ισότητας και θεσμικής ευθύνης.



ΠΗΓΕΣ- ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

EIGE (2019) *Tackling the Gender Pay Gap: Not without work-life balance*. Research note. Available at: [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/20190416_mh0119035enn.pdf.pdf](https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/20190416_mh0119035enn.pdf.pdf)

Equal Measures (2020) *We are Equal Measures 2030: Strategic Plan 2020-2025*. Available at: <https://equalmeasures2030.org/>

EPSU (2013) *The Gender Pay Gap in Public Services: A report for the EPSU by the Labour Research Department*. Available at: <https://www.epsu.org/article/gender-pay-gap-public-services>.

European Commission (2025) *Report on gender equality in the EU*. Commission Staff Working Document, Brussels Available at: https://commission.europa.eu/news/eu-roadmap-womens-rights-renewed-push-gender-equality-2025-03-07_en

European Commission (2025) *Annex to the Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions: A Roadmap for Women's Rights*, Brussels Available at: https://commission.europa.eu/news/eu-roadmap-womens-rights-renewed-push-gender-equality-2025-03-07_en

European Commission (2020) *Striving for a Union of Equal: The Gender Equality Strategy 2020-2025* Available at: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_20_358

European Commission (2024) *Championing Gender Equality in the EU and beyond*. Available at: <https://ecwt.eu/trends/championing-gender-equality-in-eu/>

European Union (2018) *EU Action Plan 2017-2019: Tackling the gender pay gap*. Available at: <https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/opinions-information-reports/opinions/eu-action-plan-2017-2019-tackling-gender-pay-gap-communication>

EPSU et al. (2020) *Closing the gender pay gap: A policy guide* Available at: https://www.epsu.org/sites/default/files/article/files/Guide_GPG_EN_0.pdf

European Parliament *Understanding the gender pay gap: definition, facts and causes*. Available at: <https://www.europarl.europa.eu/topics/en/article/20200109STO69925/understanding-the-gender-pay-gap-definition-facts-and-causes>

Federal Ministry for Family Affairs, Senior Citizens, Women and Youth (2020) *The Road to Equal Pay for Women and Men. Facts. Causes. Measures*. Berlin. Available



at: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/meta/en/publications-en/the-road-to-equal-pay-for-women-and-men-161370>

Government Equalities Office & The Behavioural Insights Team (2016) *Reducing the Gender Pay gap and improving gender equality in organisations. Evidence-based actions for employers*. Available at: <https://www.bi.team/publications/reducing-the-gender-pay-gap-and-improving-gender-equality-in-organisations/>

ILO (2009) *Promoting Equity. Gender – Neutral job evaluation for equal pay. A step-by-step Guide*. Available at: <https://www.ilo.org/publications/promoting-equity-gender-neutral-job-evaluation-equal-pay-step-step-guide>

ILO (2023) *A review of wages setting through collective bargaining*. Available at: <https://www.ilo.org/publications/review-wage-setting-through-collective-bargaining>

ILO (2021) *Report on the Gender Pay Gap in Portugal*.

ILO (2022) *Pay Transparency legislation: Implications for employers' and workers' organizations*. Available at: <https://www.ilo.org/publications/pay-transparency-legislation-implications-employers-and-workers>

Leythienne, D. and Pérez-Julian, M. (2021) 'Gender Pay Gaps in the European Union – A statistical analysis', *Eurostat 2021 edition*. Available at: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-statistical-working-papers/-/ks-tc-21-004>

OECD. (2023). *Reporting Gender Pay Gaps in OECD Countries: Guidance for Pay Transparency Implementation, Monitoring and Reform*. Paris: OECD Publishing. Available at: https://www.oecd.org/en/publications/reporting-gender-pay-gaps-in-oecd-countries_ea13aa68-en.htm

OECD. (2021). *Pay Transparency Tools to Close the Gender Wage Gap*. Paris: OECD Publishing. Available at: https://www.oecd.org/en/publications/pay-transparency-tools-to-close-the-gender-wage-gap_eba5b91d-en.html

OECD (2013) *Recommendation of the Council on Gender Equality in Education, Employment and Entrepreneurship*. OECD, 2017. Available at: https://www.oecd.org/en/publications/2013-oecd-recommendation-of-the-council-on-gender-equality-in-education-employment-and-entrepreneurship_9789264279391-en.html

Oelz, M., Olney, S. & Tomei, M. (2013) *Equal Pay. An Introductory Guide*. ILO. Available at: <https://www.ilo.org/publications/equal-pay-introductory-guide-0>



OECD (2024) *Communicating gender pay gap reporting rules and results: Making pay transparency work*. January 2024. Available at: https://www.oecd.org/en/publications/communicating-gender-pay-gap-reporting-rules-and-results_12e1dd50-en.html

Pillinger, J. (2021) *Pay transparency and role of gender-neutral job evaluation and job classification in the public services*. EPSU, ETUI. Available at: <https://www.epsu.org/article/pay-transparency-and-role-gender-neutral-job-evaluation-and-job-classification-public>

PWC and WageIndicator Foundation (2025) *Metrics that matter: Reporting on fair wages – A guide to navigating the complex pay fairness reporting and due diligence landscape relevant to the social aspects of ESG*. March 2025. Available at: <https://wageindicator.org/about/publications/2025/pwc-and-wageindicator-2025-metrics-that-matter-reporting-on-fair-wages-london-pwc>

Rubery, J. & Koukiadaki, A. (2016) *Closing the Gender Pay Gap: A review of the issues, policy mechanisms and international evidence*. ILO. Available at: <https://www.ilo.org/publications/closing-gender-pay-gap-review-issues-policy-mechanisms-and-international>

World Bank (no date) *Women, Business and the Law 2025: Methodology Handbook* [online]. Washington, D.C.: World Bank Group. Available at: <http://documents.worldbank.org/curated/en/099050225160528835> [Accessed 29 May 2025].

World Bank Group (2025) *Women, Business and the Law 2025. Concept Note*. Available at: <https://documents.worldbank.org/en/publication/documents-reports/documentdetail/099041025180527833>

World Economic Forum. (2024). *Global Gender Gap Report 2024*. Geneva: World Economic Forum. Available at: <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2024/> [Accessed 29 May 2025].

Γιαννακούρου, Μ. και Σουμελή, Ε. (2022). *Ισότητα των αμοιβών μεταξύ γυναικών και ανδρών στις συλλογικές διαπραγματεύσεις*. Αθήνα: ΚΕΘΙ. Διαθέσιμο: <https://www.kethi.gr/ereunes-meletes/isotita-ton-amoibon-metaxy-andron-kai-gynaikon-stis-syllogikes-diapragmateyseis>



Γκερμότση, Β., Θεοφιλόπουλος, Θ. και Μοσχοβάκου, Ν. (2019). Οδηγός καλών πρακτικών για την ενημέρωση και ευαισθητοποίηση των γυναικών σχετικά με το έμφυλο χάσμα στις αμοιβές και τις συντάξεις. Έργο Πήγασος. Αθήνα: ΚΕΘΙ.

Εθνικό Κέντρο Τεκμηρίωσης και Ηλεκτρονικού Περιεχομένου (ΕΚΤ) (2023). *Η συμμετοχή των γυναικών στην Έρευνα & Ανάπτυξη στην Ελλάδα. Έκδοση 2023*. Αθήνα: ΕΚΤ.

Ευρωπαϊκή Επιτροπή, (2020). *Μια Ένωση Ισότητας: Στρατηγική για την Ισότητα των Φύλων 2020-2025*. Βρυξέλλες: Ευρωπαϊκή Επιτροπή Διαθέσιμο: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_el

Θεοφιλόπουλος, Θ. και Μοσχοβάκου, Ν. (2020). Διερεύνηση των αναγκών των γυναικών και καταγραφή καλών πρακτικών για την ενημέρωση και ευαισθητοποίηση σε θέματα έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος. Δράση 1: Ποιοτική έρευνα (focus groups) για τη διερεύνηση των αναγκών των γυναικών. Αθήνα: ΚΕΘΙ.

Ιωακείμογλου, Η. (2019). *Η αλληλεξάρτηση των μισθών στον δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα*. Αθήνα: Κοινωνικό Πολύκεντρο ΑΔΕΔΥ Διαθέσιμο: <https://digitalrepository.ekdd.gr/handle/123456789/926>

Καραμεσίνη, Μ. και Ιωακείμογλου, Η. (2003). *Προσδιοριστικοί παράγοντες του μισθολογικού χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών*. Αθήνα: ΚΕΘΙ. Διαθέσιμο: <https://www.kethi.gr/ereunes-meletes/prosdioristikoi-paragontes-toy-misthologikoy-hasmatos-metaxy-andron-kai-gynaikon>

Κέντρο Προγραμματισμού και Οικονομικών Ερευνών (ΚΕΠΕ) (2025). *Οικονομικές Εξελίξεις*, 56, σσ. 54-58. Διαθέσιμο: <https://www.kepe.gr/>

Λιάπη, Μ. και Αντωνοπούλου, Δ. (2016). Εγχειρίδιο για την ενσωμάτωση του χάσματος αμοιβών μεταξύ των φύλων στις συλλογικές διαπραγματεύσεις. Αθήνα: Κέντρο Γυναικείων Μελετών και Ερευνών «Διοτίμα».

Ντερμανάκης, Ν. (2003). *Η ανισότητα των αμοιβών ανδρών και γυναικών σε επιλεγμένους κλάδους και επαγγέλματα στην Ελλάδα. Οι περιπτώσεις των κλάδων του λιανικού εμπορίου, τουρισμού, τραπεζών και υγείας*. Αθήνα. Διαθέσιμο: <https://www.kethi.gr/ereunes-meletes/anisotita-ton-amoibon-se-epilegmenous-kladoys-kai-epaggelmata-stin-ellada-oi-periptoseis-ton-kladon-toy-lianikoy-emporioy-toyris moy-trapezon-kai-ygeias>

ΣΕΒ (2023). *Επιχείρηση Ισότητα: Μια έρευνα για τη θέση των γυναικών στις επιχειρήσεις στην Ελλάδα*. Αθήνα: Σύνδεσμος Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών. Διαθέσιμο: <https://www.sev.org.gr/ekdoseis/ereyna-gynaikes/>



Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων (2021). *Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 2021-2025*. Αθήνα: Γενική Γραμματεία Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων. Διαθέσιμο: <https://isotita.gr/esdif-2021-2025/>

Χολέζας, Ι., (2022). [Οι ανισότητες μεταξύ ανδρών και γυναικών στην Ελλάδα του 21ου αιώνα. Οικονομικές Εξελίξεις](#), 47, σσ. 85-99. Αθήνα: ΚΕΠΕ.



Το Πρόγραμμα συγχρηματοδοτείται από την ΕΕ

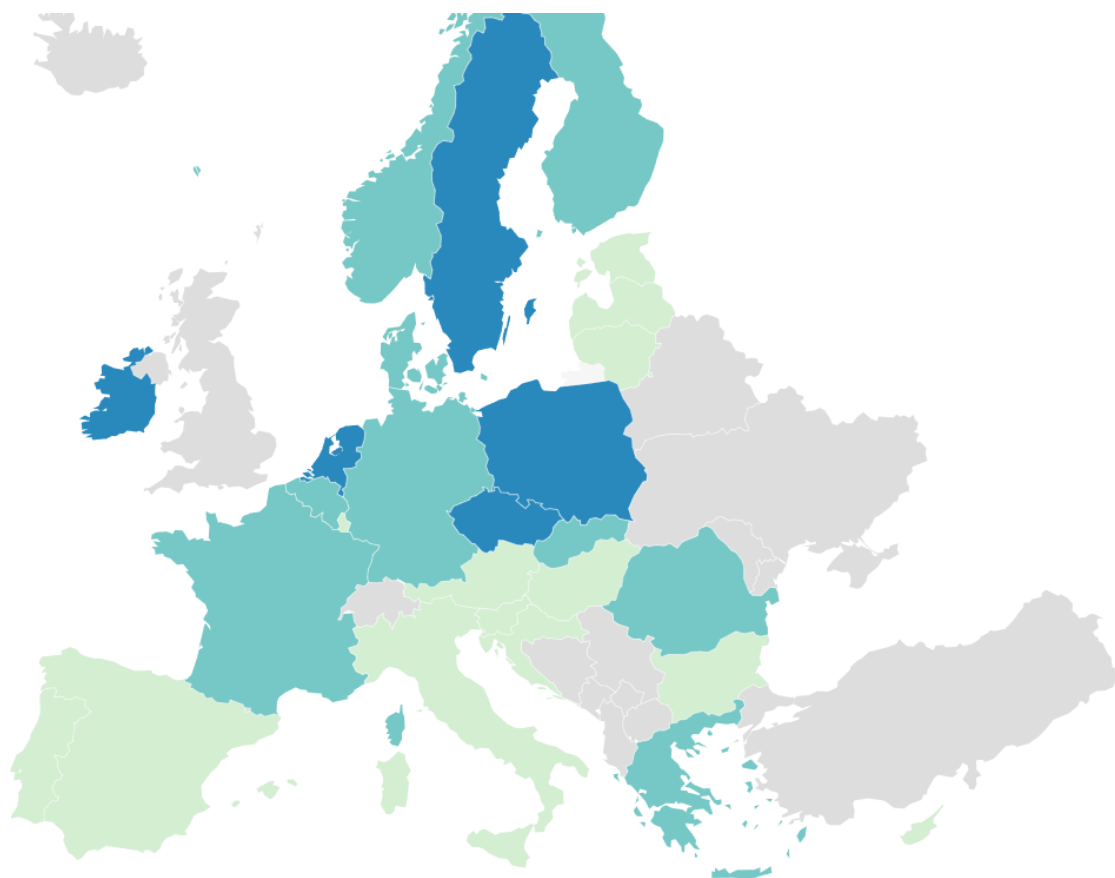
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι

Οδηγία 2023/970 - Στάδιο ενσωμάτωσης στα κράτη-μέλη

EU Pay Transparency Directive (2023/970)

Find out which countries have implemented the Pay Transparency Directive for equal pay

■ No activity
 ■ Initial steps
 ■ Draft law
 ■ Implemented



Πηγή: Ius Laboris

[EU Pay Transparency Directive: which countries have implemented?](#)

Διαδραστικός χάρτης που εμφανίζει επίκαιρη πληροφορία σχετικά με το στάδιο στο οποίο βρίσκεται η κάθε χώρα, όσον αφορά στην εφαρμογή της Οδηγίας 2023/970 για τη μισθολογική διαφάνεια.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ II

Συμπληρωματικά εργαλεία- Τεκμηρίωση

Οργανώσεις & Ιδιωτικοί φορείς

[Pay Transparency Directive: A Guide for Employers by 2026](#)

[EU Pay Transparency Directive Preparedness Guide for Employers](#)

[Pay Transparency Alliance Knowledge Hub](#)

Pay Analytics, [Whitepaper offers recommendations for transposing EU directive into national law](#)

[Pay Transparency](#), Iuslaboris

[Pay Gap IQ: an innovative solution from Ius Laboris](#), Iuslaboris

[HelpAge Internatio](#)

[Global Health Partnerships:](#)

[Behavioural Insights Team \(BIT\)](#)

[Workplace Gender Equality Agency \(WGEA\):](#)

[The University of Surrey](#)



SEGE
GREEK ASSOCIATION OF
WOMEN ENTREPRENEURS



Το Πρόγραμμα συγχρηματοδοτείται από την ΕΕ

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙΙ

Παραδείγματα από Εργαλεία/Οδηγούς/Λίστες ελέγχου

Pay Gap Calculator Instructions

Enter data only in cells that are grey in the "1. Company specifics" and "2. Personnel Inputs" sheets.

Step one: Customise for your organisation's specifics

- Enter the number of full time hours for your company.
- In the "1. Company Specific" sheet, change the Roles/Levels to those specific to your company to compare employees with similar job types (Note this must include some text and not just a number).
- If you want to compare tenure across the firm, then input the groups you would like to see.

Step two: Enter your data for each employee

- Enter your data in the "2. Personnel Inputs" sheet.
- This can be copied and pasted in from another source, but fields such as gender and role type (columns B, C and E) must match the dropdown list data. For example, gender must be Men, Women, Gender diverse or Did not disclose.
- There are two input options for the pay entry. Either enter the Total Pay Package - FTE equivalent (column D) OR the Gross Actual Pay, Gross Fixed Pay and Gross Variable Pay (FTE equivalent) (columns E to J).
- Tenure and Equity partner status data inputs are optional.

Step three: View the results

- View the results in the "3. Results" sheet. If you want to see these by the employee level use "4. Results by Level" sheet.
- The "4. Results by Level" sheet has a dropdown cell to pick the level you want to display. Make sure to re-select your category once you have entered your own levels.

▶

Instructions

1. Company specifics

2. Personnel Inputs

3. Results

4. Results by level

Gender Pay Gap Toolkit, New Zealand



Το Πρόγραμμα συγχρηματοδοτείται από την ΕΕ

Herramienta de Registro Retributivo Ejemplo de Uso - Octubre 2021

Razón Social:

NIF:

PERIODO DE REFERENCIA: 01-01-20 31-12-20

CAMPOS **CONCEPTOS RETRIBUTIVOS** **DATOS** **AGRUPACIONES** **CONTRATOS**

TABLAS DEL REGISTRO RETRIBUTIVO

1.1.a. IMPORTES EFECTIVOS Promedios	1.2.a. IMPORTES EFECTIVOS Medianas	2.1.a. IMPORTES EQUIPARADOS Promedios	2.2.a. IMPORTES EQUIPARADOS Medianas

TABLAS ADICIONALES PARA EMPRESAS QUE REALICEN AUDITORÍA RETRIBUTIVA (TRABAJO DE IGUAL VALOR)

1.1.b. IMPORTES EFECTIVOS Promedios	1.2.b. IMPORTES EFECTIVOS Medianas	2.1.b. IMPORTES EQUIPARADOS Promedios	2.2.b. IMPORTES EQUIPARADOS Medianas

*Toda la información contenida en este ejemplo de uso es ficticia, para su desarrollo no se ha tenido en cuenta ningún convenio colectivo en particular. La referencia en la Hoja DATOS al convenio colectivo "Of.Desp.MAD" se realiza solamente a modo de ejemplo.

Εργαλείο καταγραφής αμοιβών Tool, Spain (excel)

Herramienta de Valoración de Puestos

Razón Social:

Fecha de Referencia:

Definición Subfactores "Otros"

Hacer clic en este botón en caso de que sea necesario definir los niveles de los subfactores "Otros"

Listado de Puestos Listado Puestos Valorados Distribución de Puestos Mapa de Puestos

Gráficos:

PUNTUACIÓN POR PUESTO Y SEXO PUNTOS DE VALORACIÓN POR CADA FACTOR CATEGORÍAS DE FACTORES POR SEXO Y FACTORES POR SEXO AGRUPACIONES POR SEXO

Inicio Listado de Puestos Lista Puestos Valorados Agrupaciones Distribución de puestos Mapa de Puestos PUNTUACIÓN POR PUESTO Y SEXO

Εργαλείο αξιολόγησης θέσεων εργασίας (Ισπανία), Excel

3.1 Why are there more women or men in a job group or job group year?

3.1.1 Classification in the correct usage group, in the correct usage group year

3.1.2 Work of equal value

3.1.3 Glass ceiling

3.2 Why are there differences within a usage group or a usage group year?

3.2.1 Basic salary

3.2.2 Wage development

3.2.3 Other remuneration components

3.2.4 Analysis of the total difference

Analyze

The income report shows the current pay distribution between women and men within the company. It also shows the positions held by men and women within the company.

Even if the law does not provide for further measures, this data serves to analyze the current situation, present and track positive developments.

With the further analysis of the income report prepared, companies and works councils can answer questions during the presentation (**Communicate income reports**) can already be better answered. Furthermore, fulfilling the legal obligation by creating one can now also be used for further steps. A meaningful income report used for further analysis is thus an instrument of modern personnel policy and internal monitoring.

On this basis, equal treatment and equal opportunity activities (see also **fields of action**) can be initiated by companies and works councils in order to proactively reduce possible differences, identify and avoid possible discrimination and promote equal opportunities.



Create Analyze Communicate Fields of action Information and tools The project



Create

How do you create a meaningful income report? Read more about the components of an income report, its **creation**, and its presentation.



Analyze

Once the income report is available, the **"Analysis"** chapter provides practical guidance for interpreting the data.



Communicate

The topic of income is still often a taboo subject in Austria. In the **"Communication"** chapter, you'll learn how companies and works councils can communicate helpfully and effectively through the income report.



Fields of action

In order to bring about concrete change towards greater wage and salary fairness, the section **"Identifying fields of action and implementing equal opportunity activities"** offers a variety of suggestions/practical examples for companies and works councils.

Toolbox, Ανστρία



Το Πρόγραμμα συγχρηματοδοτείται από την ΕΕ

Private Sector Reporting Guide

This is a guide to assist private sector employers complete their Gender Equality Reporting requirements.

This guide includes:

- Reporting Overview
- Preparing to report
- Reporting compliance
- Reporting steps
- Lodgement steps
- Post lodgement requirements

Lodgement Period: **1 April to 31 May**

Public Sector Reporting Guide

This is a guide assists Commonwealth public sector employers complete their Gender Equality Reporting requirements.

This guide includes:

- Reporting Overview
- Preparing to report
- Reporting compliance
- Reporting steps
- Lodgement steps
- Post lodgement requirements

Lodgement Period: **1 September to 31 October**

WGEA Reporting Guides, Αυστραλία



Το Πρόγραμμα συγχρηματοδοτείται από την ΕΕ

THINGS TO KNOW ... AND WHAT TO EXPECT WHEN APPLYING FOR EQUAL-SALARY CERTIFICATION:

What are the main benefits of getting certified?

In today's business climate, it's not enough to say your company supports equal pay for men and women. You need to prove it. Getting certified allows your organization to demonstrate good governance and transparency. It significantly improves your ability to attract and retain strong talent, especially female talent. It also allows your organization to anticipate the risk of any potential unequal pay case.

What are the pre-requisites for organizations to be eligible for certification?

- Fifty or more employees on a national activity, of which at least ten are women

You will be asked to provide:

- Full salary data in digital format (Excel)
- A well-documented salary policy
- Formalized HR processes
- The involvement of employees through surveys and interviews.

What are the requirements for organizations to get certified?

1. A gender pay gap of less than five percent with a R2 of at least 90%
2. A commitment to equal pay clearly supported by top management
3. Fully implemented HR processes, including indicators implemented by gender.

What are the costs?

The costs of the certification depend on the size of the organization (number of employees and number of sites). They include the Certification fees, the salary analysis and the on-site audits.

What are the key steps of the certification process?

Quantitative phase: Statistical analysis of salary data to measure the gender pay gap within the company and a list of individual discrepancies to be explained or addressed, where applicable. The methodology has been developed in collaboration with the University of Geneva.

Qualitative phase: On site audit to assess the company's overall commitment to equal pay, and its implementation in HR processes. Employees are involved through surveys and interviews.

PwC is EQUAL-SALARY main auditing partner.

How long does it take for SME companies to get certified?

Depending on your preparation and readiness, the process takes minimum 4 to 6 months. The internal workload for the organization's staff takes approx. 20 days.

How long is the certification valid for?

The EQUAL-SALARY certificate is valid for three years. Following the main initial audit, the organization will need to undergo two monitoring audits in years 2 and 3.



Fondation EQUAL-SALARY
Chaussée de la Guinguette 12
1800 Vevey, Switzerland

+41 21 965 20 35
info@equalsalary.org
www.equalsalary.org



1

Check-list

Non sexisme dans l'évaluation et la classification des fonctions

A	Non
B	Plus ou moins non
C	Ne sait pas
D	Plus ou moins oui
E	Oui

1. Introduction projet évaluation des fonctions

1.1. Démarrage de commissions et définition approche du projet

1.1.1. Il y a-t-il une représentation proportionnelle et équilibrée des fonctions et des sexes?

☐	☐	☐	☐	☐
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

1.2. Procédures: approche du projet et définition d'accords

1.2.1. Il y a-t-il un accord sur le principe "à travail égal, salaire égal"?

☐	☐	☐	☐	☐
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

1.2.2. Il y a-t-il des procédures prévues qui associent tout le monde, hommes et femmes, à chaque étape du processus?

☐	☐	☐	☐	☐
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

1.3. Importance du choix d'un système non sexiste

1.3.1. Le système choisi est-il analytique?

☐	☐	☐	☐	☐
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

1.3.2. Fait-on appel à un consultant?

☐	☐	☐	☐	☐
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

■ Si oui : passer à la question 1.4.1. ■ Si non :

1.3.3. Il y a-t-il une répartition proportionnelle des caractéristiques hommes et femmes dans le système propre à l'entreprise?

☐	☐	☐	☐	☐
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

1.3.4. Les scores à attribuer dans le système propre à l'entreprise sont-ils en rapport avec les efforts requis du travail?

☐	☐	☐	☐	☐
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

1.4. Importance de la communication ouverte

1.4.1. Avant: Tous les collaborateurs reçoivent-ils les informations nécessaires sur l'objectif de la classification, le système et le processus?

☐	☐	☐	☐	☐
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

1.4.2. Pendant: Tous les collaborateurs reçoivent-ils les informations nécessaires sur l'évolution des travaux?

☐	☐	☐	☐	☐
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

1.4.3. Après: Tous les collaborateurs reçoivent-ils les informations nécessaires sur la description et la classification de fonction, sur les procédures d'appel et de maintenance?

☐	☐	☐	☐	☐
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

1.5. Formation pour membres de la commission et collaborateurs

1.5.1. Tous les membres ont-ils reçu une formation sur le système, avec une attention pour les pièges contribuant à la discrimination de l'évaluation de fonction?

☐	☐	☐	☐	☐
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

4

Non-sexisme dans l'évaluation et la classification des fonctions

Βέλγιο, Λίστα ελέγχου για το σεξισμό στο σύστημα ταξινόμησης των εργασιών

» GENDER PAY GAP «

DATA CHECKLIST

In order to begin calculating your gender pay gap, you will need a specific set of information for each person within your organisation.

Use this checklist to ensure you have captured all the information that you will need.

SNAPSHOT DATE

- ☐ Have you chosen a snapshot date?
- ☐ All data used should be from your snapshot date and reflect the previous 12-month period

WORKFORCE DATA

- ☐ A list of all employees who have an employment agreement (include part time and fixed term employees employed on your snapshot date)
- ☐ Include your Chief Executive
- ☐ Include Equity Partners (if your organisation is a Partnership)
- ☐ Workforce gender across four categories – women/men/gender-diverse/did not disclose
- ☐ Have you converted part time workers into full time employees?

You do not need to include Contractors

PAY DATA FOR EACH EMPLOYEE

- ☐ Total base pay for each person (using either hourly rate or annual salary)
- ☐ The number of contracted hours each week
- ☐ Paid overtime (in the past 12 months)
- ☐ KiwiSaver contributions
- ☐ Bonuses or performance based pay in the last 12 months (amount paid, not the eligible amount)
- ☐ Higher duties allowance
- ☐ Shift pay
- ☐ On call pay
- ☐ Tenure, retention or signing bonus
- ☐ Any allowances (such as car, transport or accommodation) offered as cash payment
- ☐ Equity payments
- ☐ Profit share
- ☐ Any other cash payments



Tools and resources to help you calculate and take action on your organisation's gender pay gap can be found at women.govt.nz/GPGtoolkit

Checklist Νέα Ζηλανδία



Το Πρόγραμμα συγχρηματοδοτείται από την ΕΕ