



FAIR PAY - Pioneering equal and transparent pay initiatives

Πρακτικές και Εργαλεία για την προώθηση της Μισθολογικής Διαφάνειας στην
Ελλάδα

Οι προκλήσεις της ενσωμάτωσης της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970

1ο Εργαστήριο Διαβούλευσης

Αθήνα, 16 Οκτωβρίου 2025



This Project is co-funded by the European Union



I/ Το πλαίσιο αναφοράς

Σύμφωνα με τον Gender Equality Index (2024 edition) του EIGE, η Ελλάδα με βαθμολογία **59,3** στα 100, κατατάσσεται 25η στην ΕΕ στον Δείκτη Ισότητας των Φύλων 2024, **11,7** μονάδες κάτω από τη βαθμολογία της ΕΕ. Από το 2021 έως το 2022, η συνολική βαθμολογία της Ελλάδας αυξήθηκε κατά 1,3 μονάδες, μια από τις μεγαλύτερες αυξήσεις μεταξύ των κρατών μελών. Παρά την πρόοδο αυτή, ωστόσο, 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 θέση 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 Οδηγία ΕΕ) 2023/970 για την ενίσχυση της μισθολογικής διαφάνειας υιοθετήθηκε το 2023 και όλα τα κράτη-μέλη πρέπει να την ενσωματώσουν στο εθνικό τους δίκαιο έως τις **7 Ιουνίου 2026 (Παράρτημα 1)**.

Οι κύριες ρυθμίσεις αφορούν στα εξής:

- Υποχρέωση διαφάνειας: οι εργοδότες να παρέχουν πληροφορίες για τις αμοιβές ήδη από τη δημοσίευση αγγελίας εργασίας ή πριν τη συνέντευξη.
- Δικαίωμα ενημέρωσης: κάθε εργαζόμενος/η να μπορεί να ζητά πληροφορίες για το επίπεδο αμοιβής ανά κατηγορία εργαζομένων, με βάση την αρχή «ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας».
- Κατάργηση ρητρών μυστικότητας μισθών.
- Υποχρεώσεις αναφοράς για εργοδότες με ≥ 100 εργαζόμενους (σταδιακά: 250+ ετήσια, 150–249 ανά τριετία από το 2027, 100–149 ανά τριετία από το 2031).
- Όταν διαπιστώνεται ανεξήγητο μισθολογικό χάσμα $\geq 5\%$, πρέπει να γίνει κοινή αξιολόγηση μισθών μαζί με εκπροσώπους εργαζομένων.

II/ Βασικές Υποχρεώσεις που απορρέουν από την Οδηγία

α) **Σύστημα αξιολόγησης και σύγκρισης της εργασίας:** Διάθεση εργαλείων ή μεθοδολογιών ανάλυσης προς στήριξη και καθοδήγηση των εργοδοτών κατά την αξιολόγηση και τη σύγκριση της αξίας της εργασίας σύμφωνα με τα κριτήρια που δε βασίζονται άμεσα ή έμμεσα στο φύλο των εργαζομένων και περιλαμβάνουν δεξιότητες, προσπάθεια, ευθύνη και συνθήκες εργασίας, και, εφόσον συντρέχει λόγος, κάθε άλλον παράγοντα ο οποίος κρίνεται συναφής για τη συγκεκριμένη εργασία ή θέση. Τα εν λόγω εργαλεία ή μεθοδολογίες καθιστούν δυνατό για τους εργοδότες και/ή τους κοινωνικούς εταίρους να θεσπίζουν και να χρησιμοποιούν εύκολα **ουδέτερα ως προς το φύλο συστήματα επαγγελματικής αξιολόγησης και κατάταξης** που αποκλείουν κάθε μισθολογική διάκριση λόγω φύλου. (Άρθρο 4 Όμοια εργασία και εργασία της αυτής αξίας”)

β) **Υποβολή στοιχείων σχετικά με το μισθολογικό χάσμα μεταξύ γυναικών και ανδρών εργαζομένων:** οι εργοδότες πρέπει να παρέχουν τις ακόλουθες πληροφορίες:

α) το μισθολογικό χάσμα των φύλων·



This Project is co-funded by the European Union



- β) το μισθολογικό χάσμα των φύλων ως προς τα συμπληρωματικά ή μεταβλητά στοιχεία·
- γ) το διάμεσο μισθολογικό χάσμα των φύλων·
- δ) το διάμεσο μισθολογικό χάσμα των φύλων ως προς τα συμπληρωματικά ή μεταβλητά στοιχεία·
- ε) το ποσοστό των γυναικών και ανδρών εργαζομένων που λαμβάνουν συμπληρωματικά ή μεταβλητά στοιχεία·
- στ) το ποσοστό των γυναικών και ανδρών σε κάθε τεταρτημοριακό μισθολογικό κλιμάκιο·
- ζ) το μισθολογικό χάσμα των φύλων ανά κατηγορία εργαζομένων, κατανεμημένο ανά συνήθη βασικό μισθό και συμπληρωματικά ή μεταβλητά στοιχεία.

Η ακρίβεια των πληροφοριών επιβεβαιώνεται από τη διεύθυνση του εργοδότη, **κατόπιν διαβούλευσης με τους εκπροσώπους των εργαζομένων**. Οι εκπρόσωποι των εργαζομένων έχουν πρόσβαση στις μεθοδολογίες που εφαρμόζει ο εργοδότης. Τα κράτη μέλη μπορούν να συλλέγουν τα ίδια τις πληροφορίες που προβλέπονται παραπάνω, **με βάση διοικητικά δεδομένα**, όπως δεδομένα που παρέχουν οι εργοδότες στις φορολογικές αρχές ή στις αρχές κοινωνικής ασφάλισης.

γ) **Στατιστικά δεδομένα**: Τα κράτη μέλη παρέχουν σε ετήσια βάση στην Επιτροπή (Eurostat) επικαιροποιημένα εθνικά δεδομένα για τον υπολογισμό του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων σε μη προσαρμοσμένη μορφή. Τα εν λόγω στατιστικά στοιχεία κατανέμονται ανά **φύλο, οικονομικό τομέα, ωράριο** (πλήρες/μειωμένο), οικονομικό έλεγχο (**δημόσια/ιδιωτική επιχείρηση**) και **ηλικία** και υπολογίζονται σε ετήσια βάση.

Σύμφωνα με έρευνα του ΣΕΒ που διεξήχθη το 2023 σε δείγμα επιχειρήσεων (618), το **91%** των ελληνικών επιχειρήσεων αγνοούν την ύπαρξη της Οδηγίας και τις σχετικές υποχρεώσεις.

III/ Καλές πρακτικές και προτεινόμενα εργαλεία (Παράρτημα 2)



This Project is co-funded by the European Union



Ερωτήσεις και θέματα συζήτησης της διαβούλευσης

1. Οι κυριότερες προκλήσεις και δυσκολίες κατά την εφαρμογή της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970 στην Ελλάδα.
2. Με δεδομένο ότι η Οδηγία στοχεύει στην προώθηση των ίσων ευκαιριών ανάμεσα στα φύλα, ποια από τα μέτρα που εισάγονται θεωρείτε ότι θα είναι τα πιο αποτελεσματικά;
3. Θεωρείτε ότι υπάρχει διαφοροποίηση μεταξύ δημόσιου και ιδιωτικού τομέα όσον αφορά στις απαιτήσεις της ενσωμάτωσης της Οδηγίας; Σε τι συνίσταται και τι συνεπάγεται όσον αφορά στη διαδικασία εφαρμογής της;
4. Η εν λόγω Οδηγία θέτει εμπόδια στους εργοδότες και έχει επιπτώσεις για τους εργαζόμενους; Τι είδους και σε ποιο βαθμό;
5. Τι είδους υποστήριξη θεωρείτε ότι χρειάζονται οι εργοδότες, οι εργαζόμενοι και οι φορείς γενικά εν όψει της εφαρμογής των μέτρων;
6. Λαμβάνοντας υπόψη το είδος των στοιχείων που προβλέπεται να υποβάλλονται θεωρείτε ότι επαρκούν για την επίτευξη της μισθολογικής διαφάνειας και την μελέτη του μισθολογικού χάσματος ή απαιτούνται και άλλου είδους στοιχεία, δείκτες με βάση την ελληνική πραγματικότητα;
7. Από τα εργαλεία που παρουσιάστηκαν, ποια από αυτά θεωρείτε ότι είναι πιο χρήσιμα και αποτελεσματικά στο ελληνικό πλαίσιο και γιατί; Θα είχατε να προτείνετε κάτι άλλο συμπληρωματικό;
8. Ειδικότερα όσον αφορά στο σύστημα κατάταξης και αξιολόγησης των θέσεων εργασίας ποιες πιστεύετε ότι είναι οι δυσκολίες που συνδέονται με την εφαρμογή του στην Ελλάδα; Ποιος φορέας θεωρείτε ότι πρέπει να το αναπτύξει και με ποια διαδικασία;
9. Ποιος θεωρείτε ότι θα μπορούσε (ή θα πρέπει) να είναι ο ρόλος του φορέα / της υπηρεσίας όπου εργάζεστε στην προετοιμασία, την υποστήριξη και την παρακολούθηση των μέτρων που συνδέονται με την ενσωμάτωση της Οδηγίας;



This Project is co-funded by the European Union

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1

[Οδηγία \(ΕΕ\) 2023/970](#)

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 2

Καλές πρακτικές και προτεινόμενα εργαλεία

Στο πλαίσιο της [Μελέτης Καλών Πρακτικών](#) αναδείχθηκαν περιπτώσεις χωρών που εφαρμόζουν ένα ολοκληρωμένο πλαίσιο για την προώθηση της αρχής της ίσης αμοιβής και την ενίσχυση της μισθολογικής διαφάνειας και παρουσιάστηκε μια συνθετική χαρτογράφηση, εργαλείων, πρακτικών, ψηφιακών και άλλων μέσων για την υποστήριξη των φορέων του ιδιωτικού και δημόσιου τομέα σε αυτό το σύνθετο πεδίο πολιτικής.

Για τις ανάγκες διεξαγωγής του Εργαστηρίου: α) παρουσιάζονται συνοπτικά περιπτώσεις χωρών, β) παρουσιάζονται προς συζήτηση επιλεγμένα παραδείγματα όσον αφορά στις δύο βασικές υποχρεώσεις που απορρέουν από την Οδηγία: α) υποβολή στοιχείων/διαδικασία reporting & β) συστήματα ταξινόμησης και αξιολόγησης των θέσεων εργασίας.

1/ Χώρες με ολοκληρωμένο πλαίσιο πολιτικής

Σε διεθνές επίπεδο, χώρες όπως η Ισλανδία, η Ν. Ζηλανδία, ο Καναδάς, η Αυστραλία, οι σκανδιναβικές χώρες αλλά και το Ηνωμένο Βασίλειο είναι διαχρονικά πρωτοπόρες στα θέματα πολιτικών για την ίση αμοιβή, την αντιμετώπιση του μισθολογικού χάσματος και γενικά την προώθηση της ισότητας των φύλων στον τομέα της εργασίας. Σε ευρωπαϊκό επίπεδο καταγράφονται πολλές ενδιαφέρουσες και επιτυχημένες πρακτικές. Ωστόσο, λαμβάνοντας υπόψη τις ανάγκες του έργου και με βάση κριτήρια που αφορούν σε κοινά με την Ελλάδα χαρακτηριστικά αναδείχθηκαν 3 χώρες: η Πορτογαλία, η Ισπανία και η Γαλλία (ακολουθεί σύντομη επισκόπηση των δύο πρώτων χωρών).

Πορτογαλία (study visit)

Επελέγη για τη μελέτη επίσκεψης γιατί παρουσιάζει ένα ισχυρό νομικό πλαίσιο, ανεπτυγμένους θεσμικούς μηχανισμούς και μηχανισμούς εποπτείας, συλλέγει κεντρικά μισθολογικά στοιχεία από διοικητικές, επίσημες, πηγές, απαλλάσσοντας έτσι τους εργοδότες και τους φορείς από την υποχρέωση να εφαρμόσουν εργαλεία για τη συλλογή, επεξεργασία, ορθή ανάλυση και υποβολή



αυτών των στοιχείων, διαδικασία η οποία έχει σύνθετο χαρακτήρα. Έχει υλοποιήσει ήδη συναφείς δράσεις, έχει αναπτύξει εργαλεία και έχει επιτύχει, όπως φαίνεται, τη συνεργασία των εταίρων, την συμμετοχή και την εφαρμογή μηχανισμών παρακολούθησης και συμμόρφωσης. 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](#) (Στρατηγικός σχεδιασμός, 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 που παρέχονται από τους εργοδότες (Quadros de Pessoal - Employment Records). Η Πορτογαλία επιβάλλει την ετήσια υποβολή εκθέσεων για τις διαφορές αμοιβών ανά εταιρεία, επάγγελμα και επίπεδο προσόντων. Οι εργοδότες πρέπει να υποβάλλουν σχέδια παρακολούθησης για την αντιμετώπιση των διαπιστωμένων διαφορών, με κυρώσεις για τη μη συμμόρφωση.

Ισπανία

Η Ισπανία έχει σημειώσει σημαντική πρόοδο όσον αφορά στα θέματα ισότητας των φύλων γενικά. Με βάση το Δείκτη Gender Equality Index EIGE (2024) κατατάσσεται στη 4η θέση. Διαθέτει ένα ισχυρό θεσμικό πλαίσιο από το 2021 για το θέμα της διαφάνειας αμοιβών που αφορά και στο δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα. Οι εταιρείες οφείλουν υποχρεωτικά να καταρτίζουν σχέδια ισότητας και ελέγχους αμοιβών. Υπεύθυνος Φορέας είναι το Υπουργείο Ισότητας, ειδικότερα το [Ινστιτούτο Γυναικών](#)

Παρέχεται σε κεντρικό επίπεδο μια πλούσια εργαλειοθήκη:

- Πλατφόρμα <https://expinterweb.mites.gob.es/regcon/> για την υποβολή σχεδίων ισότητας και συλλογικές συμβάσεις εργασίας
- [Εργαλεία και οδηγοί](#) για το equal pay (εργαλείο για καταγραφή μισθολογικών στοιχείων, οδηγός για pay audit, οδηγός για job classification)

2/Ως προς την υποχρέωση συλλογής και υποβολής αναλυτικών μισθολογικών στοιχείων (**Reporting**) αναδείχθηκαν οι εξής 3 προσεγγίσεις :

α) το ισπανικό “μοντέλο” που περιλαμβάνει αναλυτική καταγραφή στοιχείων μέσω ενός τυποποιημένου αρχείου -Μητρώου αμοιβών όλων των λεπτομερειών σχετικά με τις αμοιβές του προσωπικού ανά φύλο, Βλ. [Εργαλείο Καταγραφής Μισθοδοσίας -Οδηγός χρήστη](#)



This Project is co-funded by the European Union



β) το πορτογαλικό “μοντέλο” το οποίο αξιοποιεί τα διαθέσιμα σε κεντρικό επίπεδο στοιχεία (Υπ. Εργασίας) από διοικητικές πηγές και προβαίνει στην επεξεργασία του Gender pay [Βαρόμετρου](#) που επιτρέπει σε κάθε επιχείρηση να υπολογίσει τα δικά της στοιχεία σχετικά με το χάσμα στις αμοιβές.
γ) το μοντέλο διαφόρων χωρών που παρέχουν ψηφιακή (on line) εφαρμογή για την καταχώρηση και υποβολή στοιχείων με δυνατότητα αυτόματου υπολογισμού του μισθολογικού χάσματος και γενικά δεικτών ισότητας. Καλά παραδείγματα είναι η Γαλλία ([Egapro](#)), το Η. Βασίλειο ([Report your gender pay gap data](#)) η Ν. Ζηλανδία ([Measure your gender pay gap](#))

Προτείνεται το μοντέλο 3 και έχει αξία να συζητηθεί εκτενώς στο εργαστήρι το μοντέλο 2 .

3/ Ως προς τα ουδέτερα ως προς το φύλο **συστήματα ταξινόμησης και αξιολόγησης θέσεων εργασίας**:

Η ανάπτυξη και προσαρμογή, ενός συστήματος ταξινόμησης και σύγκρισης-αξιολόγησης των θέσεων εργασίας συνιστά ένα σύνθετο ζήτημα τόσο σε τεχνικό όσο και σε επιχειρησιακό επίπεδο. Κυρίαρχη πρακτική είναι η από κοινού, με τους κοινωνικούς εταίρους και εκπροσώπους εργαζομένων, ανάπτυξη ενός τέτοιου συστήματος, ενίοτε και με τη συνδρομή διεθνούς οργανισμού ([A step-by step Guide](#) ILO), ενώ πολλές χώρες αναπτύσσουν πρότυπα εργαλεία και συνοδευτικούς οδηγούς ώστε κάθε οργανισμός/επιχείρηση να λαμβάνει την απαραίτητη υποστήριξη για την κατάρτιση ενός εσωτερικού τέτοιου συστήματος.

Εργαλεία- Οδηγοί:

- Ισπανία - [Εργαλείο job evaluation](#) & [Οδηγός](#)
- Πορτογαλία [Οδηγός για την αξιολόγηση των θέσεων εργασίας](#)
- Βέλγιο - [Οδηγός](#) & [Checklist gender neutrality in job evaluation and classification](#)

Συνολική Πρόταση: παροχή μιας ειδικής ψηφιακής πύλης, για μια ολοκληρωμένη υποστήριξη η οποία θα περιλαμβάνει εργαλειοθήκη και όλων των ειδών τα υποστηρικτικά μέσα (Οδηγοί, εργαλεία, video, checklists, κλπ.). Για την άμεση ενημέρωση των ενδιαφερόμενων και την καλύτερη πλοήγηση στο σύνολο των εργαλείων η σχετική πληροφορία είναι δυνατό να συστηματοποιηθεί σε μια μόνο φόρμα όπως στην περίπτωση πχ του Καναδά [Οδηγός Βημάτων](#).