

13,4%

οι γυναίκες αμείβονται κατά μέσο όρο με 13,4% λιγότερα χρήματα ανά ώρα εργασίας
σε σχέση με τους άνδρες

ΟΔΗΓΟΣ ΕΣΕΕ ΓΙΑ ΤΟ

EQUAL PAY

Μισθολογική διαφάνεια, ίση αμοιβή μεταξύ γυναικών/
ανδρών & μηχανισμοί προστασίας και επιβολής

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

•

Εισαγωγή

3

1

Κοινοτική Οδηγία 2023/970

4

2

Βασικές αρχές/έννοιες

5

3

Υποχρεώσεις επιχειρήσεων από 1/11/2026

8

4

Κοινή αξιολόγηση αμοιβών - Διαφορά τουλάχιστον 5% στο μέσο επίπεδο αμοιβών

11

5

Ενημερωτικό υλικό & χρήσιμα εργαλεία για το “Fair Pay”

13

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Το EQUAL PAY συνιστά μία πρωτοβουλία που στοχεύει στον περιορισμό του έμφυλου μισθολογικού χάσματος που παρατηρείται στο εργασιακό περιβάλλον των επιχειρήσεων, επιδιώκοντας όμως ταυτόχρονα και την αντιμετώπιση των βαθύτερων αιτιών που το προκαλούν και το διευρύνουν. Ζητούμενο είναι η επίτευξη διαφάνειας των αμοιβών στις επιχειρήσεις ιδιωτικού και δημόσιου τομέα στην Ελλάδα, προωθώντας τις βασικές αρχές της **Ευρωπαϊκής Οδηγίας 2023/970**.

Με τον όρο **έμφυλη ισότητα στον χώρο εργασίας** νοείται η διασφάλιση ισότιμης πρόσβασης γυναικών και ανδρών σε ευκαιρίες απασχόλησης, εξέλιξης, εκπαίδευσης, συμμετοχής στη λήψη αποφάσεων και ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας. Δεν αποτελεί ζήτημα μεμονωμένων συμπεριφορών, καλών προθέσεων ή «καλού κλίματος» στον χώρο εργασίας, αλλά αφορά τον τρόπο με τον οποίο οργανώνονται οι δομές, οι διαδικασίες και οι μηχανισμοί που επηρεάζουν συστηματικά την επαγγελματική πορεία των εργαζομένων.

Ελλάδα

13,4%

Ευρωπαϊκός μέσος
όρος

11,1%

(οι γυναίκες αμείβονται κατά μέσο όρο με 13,4% λιγότερα χρήματα ανά ώρα εργασίας σε σχέση με τους άνδρες)

ΣΕ ΠΛΗΡΗ ΙΣΧΥ

1/11/2026

v. 5316/2026

Ο νέος μηχανισμός άμβλυνσης του μισθολογικού χάσματος (gender pay gap) αποκτά καθολικά υποχρεωτικό χαρακτήρα, για το σύνολο των εγχώριων εργοδοτριών επιχειρήσεων, στις **1/11/2026**, οπότεν τίθενται σε πλήρη ισχύ οι ψηφισμένες στις αρχές του Ιουλίου 2026 διατάξεις του **v. 5316/2026**. Το εν λόγω νομοθετικό κείμενο ενσωματώνει στην ελληνική νομοθεσία την ευρωπαϊκή Οδηγία 2023/970, βασικό μέλημα της οποίας είναι η αποκλιμάκωση των καταγεγραμμένων μισθολογικών αποκλίσεων της τάξεως του 13,4%, μεταξύ ανδρών και γυναικών στην Ελλάδα (οι γυναίκες αμείβονται κατά μέσο όρο με 13,4% λιγότερα χρήματα ανά ώρα εργασίας σε σχέση με τους άνδρες), μίας επίδοσης που υπολείπεται του ευρωπαϊκού μέσου όρου (11,1%).

Μέσω του ενημερωτικού Οδηγού η ΕΣΕΕ θέτει εις γνώση των μελών της το σύνολο των διαθέσιμων μεθοδολογικών εργαλείων (καλές πρακτικές, Οδηγοί, δομημένα ερωτηματολόγια & λίστες ελέγχου, ηλεκτρονικές υπολογιστικές πλατφόρμες), που μπορούν να αξιοποιήσουν οι εργοδότες εμπορικές επιχειρήσεις, προκειμένου αφενός να κατανοήσουν εις βάθος τις επικείμενες αλλαγές και αφετέρου να προσαρμοστούν με ομαλότερο και αμεσότερο τρόπο στις από 1/11/2026 υποχρεώσεις που συνεπάγεται το νέο αυστηρό θεσμικό πλαίσιο.

ΕΝΟΤΗΤΑ 1

Κοινοτική Οδηγία 2023/970

Η ευρωπαϊκή Οδηγία για τη διαφάνεια στις αμοιβές, γνωστή ως **Equal Pay Directive**, αναμένεται να επιφέρει σημαντικές αλλαγές όχι μόνο στο εργατικό δίκαιο αλλά και στη φιλοσοφία με την οποία οι επιχειρήσεις διαμορφώνουν τη **μισθολογική τους πολιτική**. Το κρίσιμο στοιχείο της Οδηγίας δεν είναι η κατοχύρωση του δικαιώματος στην ίση αμοιβή, αλλά η υποχρέωση ενημέρωσης για το εύρος των αμοιβών πριν από την πρόσληψη και η διαφάνεια στη μισθολογική πολιτική κατά τη διάρκεια της απασχόλησης.

Με απλά λόγια, ο εργαζόμενος θα γνωρίζει τα κριτήρια και τους όρους αμοιβής του, ενώ οι επιχειρήσεις θα πρέπει να διαθέτουν σαφείς μισθολογικές δομές.

Η Οδηγία στοχεύει στην αντιμετώπιση των «σιωπηλών ανισοτήτων» που προκύπτουν από κοινωνικά και πολιτισμικά στερεότυπα, τα οποία προκαλούν χαμηλή παραγωγικότητα ή ασαφείς ρόλους μεταξύ των απασχολούμενων εντός των επιχειρήσεων. Ως φορέας παρακολούθησης έχει οριστεί ο **Συνήγορος του Πολίτη**.

Παράδειγμα:

2 εργαζόμενοι με ίδια προσόντα και καθήκοντα προσλαμβάνονται σε διαφορετικές στιγμές, με τον έναν να διαπραγματεύεται καλύτερα και τον άλλον όχι. Μετά από χρόνια, η μισθολογική διαφορά παγιώνεται, χωρίς αντικειμενική αιτιολόγηση, δημιουργώντας μία «κουλτούρα αδιαφάνειας», την οποία η Οδηγία επιχειρεί να εξαλείψει.

- 1 
- 2 



Διαβάστε εδώ αναλυτικά την Οδηγία της Ε.Ε. 2023/970
eur-lex.europa.eu ↗

ΕΝΟΤΗΤΑ 2

Βασικές αρχές/έννοιες

Προτού αναλυθούν οι υποχρεώσεις που απορρέουν από τις διατάξεις του ν. 5316/2026 για τις εργοδότες επιχειρήσεις, κρίνεται σκόπιμη η επισήμανση και αποσαφήνιση βασικών εννοιών και αρχών, η κατανόηση των οποίων συνιστά βασικό προαπαιτούμενο για τη βελτίωση των όρων μισθολογικής διαφάνειας που επιδιώκει το “EQUAL PAY” στην ελληνική Αγορά εργασίας. Ειδικότερα:

α Βασικές αρχές “Εμφυλης ισότητας” στον εργασιακό χώρο:

Ίση μεταχείριση:

Κανένα εργαζόμενο άτομο δεν θα πρέπει να αντιμετωπίζεται δυσμενέστερα ή να έχει περιορισμένες ευκαιρίες λόγω φύλου, οικογενειακής κατάστασης, εγκυμοσύνης, ευθυνών φροντίδας ή άλλων χαρακτηριστικών που συνδέονται με το φύλο.

Απουσία άμεσης και έμμεσης διάκρισης:

Άμεση διάκριση υφίσταται όταν, για παράδειγμα, μια γυναίκα αμείβεται λιγότερο από έναν άνδρα για την ίδια εργασία, ενώ **έμμεση διάκριση** προκύπτει όταν μια πρακτική ή πολιτική που εμφανίζεται ως ουδέτερη οδηγεί σε άνισα αποτελέσματα, όπως η προσμέτρηση «αδιάλειπτης προϋπηρεσίας», χωρίς την αναγνώριση περιόδων άδειας μητρότητας ή πατρότητας.

2. Βασικές αρχές/έννοιες (συνέχεια)

Αναγνώριση στερεοτύπων και προκαταλήψεων:

Τα έμφυλα στερεότυπα επηρεάζουν αποφάσεις που αφορούν στην πρόσληψη, αξιολόγηση, εξέλιξη και στις αμοιβές, κατευθύνοντας συχνά γυναίκες και άνδρες σε διαφορετικές επαγγελματικές διαδρομές. Η αναγνώριση και η αποδόμηση αυτών των στερεοτύπων αποτελεί βασική προϋπόθεση για την κατανόηση και την αντιμετώπιση των μισθολογικών ανισοτήτων.

Έμφαση στη δομή και όχι στην ατομική πρόθεση:

Η επίτευξη της ισότητας προϋποθέτει δομημένες διαδικασίες, σαφή κριτήρια και μηχανισμούς που επιτρέπουν τον εντοπισμό και την αντιμετώπιση ανισοτήτων. Η συστημική προσέγγιση καθιστά τις ανισότητες πιο ορατές και μεταφέρει την ευθύνη από το άτομο στον τρόπο οργάνωσης της εργασίας.

β Βασικές έννοιες “Ίσης αμοιβής”:

Η αρχή της ίσης αμοιβής αποτελεί θεμελιώδη πυλώνα της έμφυλης ισότητας στην εργασία, ωστόσο συχνά παρερμηνεύεται ως απλή ταύτιση με την «ίση αμοιβή για ίδια εργασία». Στην πράξη, η έννοια της ίσης αμοιβής είναι ευρύτερη και απαιτεί εργαλεία που επιτρέπουν τη σύγκριση διαφορετικών ρόλων, την αποτίμηση της αξίας τους και την ερμηνεία των προκύπτουσών μισθολογικών διαφορών:

Ίση αμοιβή για ίδια εργασία:

Όταν 2 άτομα εκτελούν τις ίδιες ή πανομοιότυπες, ως προς τα καθήκοντα και τις απαιτήσεις τους, εργασίες, η αμοιβή τους οφείλει να είναι ίση.

Ίση αμοιβή για εργασία ίσης αξίας.

Αναφέρεται στη σύγκριση διαφορετικών θέσεων εργασίας που, παρότι δεν είναι ίδιες, έχουν ισοδύναμες απαιτήσεις ως προς τις δεξιότητες, την προσπάθεια, την ευθύνη και τις συνθήκες εργασίας. Η ίση αμοιβή για εργασία ίσης αξίας προϋποθέτει τη δυνατότητα αναγνώρισης και αποτίμησης αυτής της ισοδυναμίας και βρίσκεται στον πυρήνα της σύγχρονης προσέγγισης της μισθολογικής ισότητας.

Ομάδες συγκρίσιμων θέσεων:

Ομάδες θέσεων εργασίας που, βάσει συστηματικής αποτίμησης, θεωρούνται ίσης αξίας και μπορούν να συγκριθούν μεταξύ τους ως προς τις αμοιβές, ανεξαρτήτως του τίτλου ή του περιεχομένου της εργασίας.

2. Βασικές αρχές/έννοιες (συνέχεια)

Αξιολόγηση θέσεων εργασίας:	Δομημένη διαδικασία αποτίμησης της αξίας μιας θέσης, βάσει 4 βασικών κριτηρίων: των απαιτούμενων δεξιοτήτων, της καταβαλλόμενης προσπάθειας, της αναλαμβάνουσας ευθύνης και των συνθηκών εκτέλεσης της εργασίας.
Αξιολόγηση θέσεων ουδέτερη ως προς το φύλο.	Μέθοδος αξιολόγησης θέσεων που εφαρμόζει τα ίδια αντικειμενικά κριτήρια σε όλους τους ρόλους, χωρίς να ενσωματώνει έμφυλα στερεότυπα ή υποτιμήσεις δεξιοτήτων που συνδέονται παραδοσιακά με «γυναικείες» εργασίες.
Μισθολογική διαφάνεια:	Σύνολο πρακτικών και μηχανισμών που επιτρέπουν την κατανόηση του τρόπου με τον οποίο καθορίζονται οι αμοιβές, οι αυξήσεις και οι προαγωγές, καθώς και την πρόσβαση σε σχετικές πληροφορίες, ώστε οι μισθολογικές διαφορές να μπορούν να ερμηνευτούν και να αξιολογηθούν.
Μισθολογικό χάσμα:	Η διαφορά μεταξύ των μέσων αμοιβών γυναικών και ανδρών, συνολικά ή ανά ομάδα συγκρίσιμων θέσεων, η οποία λειτουργεί ως δείκτης πιθανών συστημικών ανισοτήτων.
Δομημένη αξιολόγηση απόδοσης:	Αξιολόγηση της απόδοσης που βασίζεται σε κοινά, σαφή και παρατηρήσιμα κριτήρια, με στόχο τον περιορισμό της υποκειμενικότητας και της έμφυλης προκατάληψης.
Συναισθηματική εργασία:	Μη ορατή ή υποτιμημένη μορφή εργασίας που περιλαμβάνει τη διαχείριση συναισθημάτων, σχέσεων και εντάσεων στο εργασιακό περιβάλλον και συχνά δεν αποτυπώνεται επαρκώς σε συστήματα αξιολόγησης και αμοιβών.
Διαφανής διαδικασία αμοιβών:	Σύστημα στο οποίο τα κριτήρια καθορισμού αμοιβών, βαθμίδων και αυξήσεων είναι καταγεγραμμένα, τεκμηριωμένα και εφαρμόζονται με συνέπεια, επιτρέποντας την κατανόηση και την αξιολόγηση των σχετικών αποφάσεων.
Από κοινού αξιολόγηση:	Συλλογική διαδικασία εξέτασης μισθολογικών διαφορών μεταξύ συγκρίσιμων θέσεων, με στόχο την κατανόηση των αιτιών τους και τη συμφωνία συγκεκριμένων διορθωτικών ενεργειών.

ΕΝΟΤΗΤΑ 3

Υποχρεώσεις επιχειρήσεων από 1/11/2026

Σε συνέχεια των όσων αναφέρθηκαν προηγουμένως από **1/11/2026** προβλέπονται νέες υποχρεώσεις για τους εργοδότες και αντίστοιχα ενισχυμένα δικαιώματα για τους εργαζομένους, βάσει του πλαισίου για τη μισθολογική διαφάνεια και την ίση αμοιβή γυναικών και ανδρών, καθώς επί της ουσίας η νέα νομοθεσία βάζει στο επίκεντρο όχι μόνο το πόσα πληρώνεται κάποιος, αλλά και με ποιον τρόπο καθορίστηκε ο μισθός του. Από 1/11 του τρέχοντος όλες οι επιχειρήσεις θα πρέπει να εγκαταστήσουν ειδικό μηχανισμό καταγραφής των αμοιβών, ώστε να μετρούν αυτόματα το μισθολογικό χάσμα (εάν προκύπτει) και όπου χρειάζεται να προχωρούν σε αυξήσεις στο πλαίσιο του νόμου για ίση αμοιβή για ίσης αξίας εργασία.

5%

Εάν λοιπόν προκύπτει **μισθολογικό χάσμα άνω του 5%**, τότε η επιχείρηση θα πρέπει να πάρει μέτρα ώστε να βελτιωθούν οι αμοιβές των εργαζομένων (γυναικών ή ανδρών) που είναι στα χαμηλότερα επίπεδα.

Με σχετική εκδοθείσα Εγκύκλιο και συναφείς επί του θέματος διευκρινίσεις, περιγράφονται οι εξής **υποχρεώσεις των Εργοδοτών**:

1

Υποχρεωτικές μισθολογικές δομές για όλους τους εργοδότες:

Όλοι οι εργοδότες, ανεξαρτήτως αριθμού εργαζομένων, οφείλουν να εφαρμόζουν τεκμηριωμένες μισθολογικές δομές που διασφαλίζουν ίση αμοιβή για όμοια εργασία ή εργασία ίσης αξίας.

- Οι δομές θα πρέπει να είναι **γραπτά τεκμηριωμένες**, να επιτρέπουν τη συγκριτική αξιολόγηση των θέσεων εργασίας, να προβλέπουν διαδικασία αναθεώρησης και να προσδιορίζουν με σαφήνεια τα στοιχεία που συνθέτουν την αμοιβή κάθε κατηγορίας εργαζομένων.

3. Υποχρεώσεις επιχειρήσεων από 1/11/2026 (συνέχεια)

- Η αξιολόγηση των θέσεων θα γίνεται με αντικειμενικά και **ουδέτερα ως προς το φύλο κριτήρια**, όπως οι δεξιότητες, η προσπάθεια, η ευθύνη και οι συνθήκες εργασίας. Μπορούν επίσης να λαμβάνονται υπόψη παράγοντες που συνδέονται με τη συγκεκριμένη θέση, όπως η αρχαιότητα και οι σχετικές μη τεχνικές δεξιότητες.
- Όπου υπάρχει **συλλογική σύμβαση εργασίας (ΣΣΕ)**, οι επιχειρήσεις θα πρέπει να ενημερώνουν τους υποψήφιους εργαζομένους τους σχετικά με τις διατάξεις συλλογικής σύμβασης εργασίας που εφαρμόζονται στη συγκεκριμένη θέση, όπου αυτές υπάρχουν. Οι εργοδότες μπορούν να χρησιμοποιούν τις κατηγοριοποιήσεις και τα μισθολογικά κλιμάκια που προβλέπει η σύμβαση.

2

Διαφάνεια πριν από την πρόσληψη:

- Στις αγγελίες, δημοσιεύσεις, προκηρύξεις και λοιπά έγγραφα που αφορούν την κάλυψη θέσεων εργασίας (αναζήτηση εργαζομένων) δεν επιτρέπεται να περιλαμβάνονται αναφορές στο φύλο ή στην οικογενειακή κατάσταση, ούτε κριτήρια που οδηγούν σε άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω φύλου.
- Οι επιχειρήσεις/δυνητικοί εργοδότες υποχρεούνται να παράσχουν στους υποψήφιους δυνητικούς εργαζομένους τους, πριν από την πρώτη συνέντευξη και εφόσον τους ζητηθεί σχετικά, πληροφορίες για την αρχική αμοιβή ή το εύρος της, βάσει αντικειμενικών και ουδέτερων ως προς το φύλο κριτηρίων. Επίσης, οι εργοδότες δεν θα έχουν το δικαίωμα να ρωτούν για το ύψος της αμοιβής που λάμβανε σε προηγούμενη εργασία του ο/η υποψήφιος/α, με τους τελευταίους να δύνανται να πληροφορούνται για τις διατάξεις συλλογικής σύμβασης εργασίας (ΣΣΕ) που πιθανώς εφαρμόζονται στη θέση.

3

Ετήσια ενημέρωση προσωπικού για τα επίπεδα αμοιβών:

- Οι εργαζόμενοι μπορούν να ζητούν εγγράφως πληροφορίες για το δικό τους επίπεδο αμοιβών, για τα μέσα επίπεδα αμοιβών ανά φύλο, καθώς και για τις κατηγορίες εργαζομένων που κάνουν ίδια ή ίσης αξίας εργασία. Οι πληροφορίες πρέπει να δίνονται από τις επιχειρήσεις (εάν τους ζητηθεί) εντός εύλογου χρονικού διαστήματος και, σε κάθε περίπτωση, εντός **2 μηνών από το αίτημα**. Οι εργοδότες οφείλουν να ενημερώνουν το προσωπικό ετησίως για το δικαίωμα αυτό και για τον τρόπο άσκησής του, τηρώντας τους κανόνες προστασίας προσωπικών δεδομένων και εμπιστευτικότητας.

3. Υποχρεώσεις επιχειρήσεων από 1/11/2026 (συνέχεια)

4

Υποβολή στοιχείων για το μισθολογικό χάσμα

Για τις επιχειρήσεις με τουλάχιστον **100 εργαζομένους** προβλέπονται πρόσθετες υποχρεώσεις υποβολής στοιχείων:

α

στον Συνήγορο του Πολίτη,

αναφορικά με το συνολικό μισθολογικό χάσμα (συνολικό και διάμεσο μισθολογικό χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών, συμμετοχή ανδρών και γυναικών στα μεταβλητά bonus, κατανομή τους στα τεταρτημόρια της μισθολογικής κλίμακας, μισθολογικό χάσμα ανά κατηγορία εργαζομένων κ.α.) των φύλων και με την ακόλουθη συχνότητα:

250+

Εργοδότες με τουλάχιστον 250 εργαζόμενους, μέχρι τις **7/6/2027** και στη συνέχεια κάθε έτος μέχρι την ίδια ημερομηνία.

150–249

Εργοδότες με 150 - 249 εργαζόμενους, μέχρι τις **7/6/2027** και στη συνέχεια ανά 3ετία, μέχρι την ίδια ημερομηνία.

100–149

Εργοδότες με 100 - 149 εργαζόμενους, μέχρι τις **7/6/2031** και στη συνέχεια ανά 3ετία, μέχρι την ίδια ημερομηνία.

β

Στους εργαζομένους και τους εκπροσώπους αυτών:

Οι εργοδότες υποχρεούνται να παρέχουν τις πληροφορίες σχετικά με το μισθολογικό χάσμα των φύλων ανά κατηγορία εργαζομένων, κατανομημένο ανά συνήθη βασικό μισθό και συμπληρωματικά ή μεταβλητά στοιχεία αμοιβής, σε όλους τους εργαζομένους και στους εκπροσώπους των εργαζομένων.

γ

Στην Επιθεώρηση Εργασίας και στον Συνήγορο του Πολίτη:

Κατόπιν αιτήματος και εντός 2 μηνών από την ημερομηνία υποβολής του, οι εργοδότες υποχρεούνται να παρέχουν τις πληροφορίες σχετικά με το μισθολογικό χάσμα των φύλων ανά κατηγορία εργαζομένων, τόσο στην Επιθεώρηση Εργασίας όσο και στον Συνήγορο του Πολίτη. Οι πληροφορίες της προηγούμενης 4ετίας, εφόσον είναι διαθέσιμες, παρέχονται επίσης κατόπιν αιτήματος.

Συνοπτικό χρονοδιάγραμμα πρώτης υποβολής ανά μέγεθος επιχείρησης

Μέγεθος Επιχείρησης	Προθεσμία Πρώτης Υποβολής	Συχνότητα Υποβολής
250 εργαζόμενοι και άνω	έως 7/6/2027	Ανά έτος, μέχρι την ίδια ημερομηνία
150 - 249 εργαζόμενοι	έως 7/6/2027	Ανά 3ετία, μέχρι την ίδια ημερομηνία
100 - 149 εργαζόμενοι	έως 7/6/2031	Ανά 3ετία, μέχρι την ίδια ημερομηνία
Κάτω από 100 εργαζομένους	Προαιρετική υποβολή έως 7/6/2031	Ανά 3ετία, μέχρι την ίδια ημερομηνία

Επισήμανση: Πέρα από την υποβολή εκθέσεων, αρχής γενομένης από 1/11/2026, ισχύουν οριζόντιες υποχρεώσεις για το σύνολο των επιχειρήσεων, όπως: η υποχρεωτική αναγραφή αρχικού μισθού ή εύρους αμοιβής στις αγγελίες εργασίας και η απαγόρευση ερωτήσεων για το μισθολογικό ιστορικό των υποψηφίων.

ΕΝΟΤΗΤΑ 4

Κοινή αξιολόγηση αμοιβών - Διαφορά τουλάχιστον 5% στο μέσο επίπεδο αμοιβών

Η κοινή αξιολόγηση αμοιβών αποσκοπεί στον εντοπισμό, αποκατάσταση και πρόληψη αδικαιολόγητων μισθολογικών διαφορών και ενεργοποιείται όταν συντρέχουν **σωρευτικά** οι προβλεπόμενες προϋποθέσεις:

Διαφορά τουλάχιστον **5%** στο μέσο επίπεδο αμοιβής μεταξύ γυναικών και ανδρών σε οποιαδήποτε κατηγορία εργαζομένων.



Έλλειψη δικαιολόγησής της με αντικειμενικά και ουδέτερα ως προς το φύλο κριτήρια.



Μη διόρθωση της διαφοράς εντός 6 μηνών από την υποβολή των στοιχείων.

ΚΟΙΝΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΑΜΟΙΒΩΝ

Η κοινή αξιολόγηση αμοιβών περιλαμβάνει:

- α** Ανάλυση του ποσοστού των γυναικών και ανδρών σε κάθε κατηγορία εργαζομένων.
- β** Πληροφορίες σχετικά με το μέσο επίπεδο αμοιβής γυναικών και ανδρών και τα συμπληρωματικά ή μεταβλητά στοιχεία για κάθε κατηγορία εργαζομένων.
- γ** Τυχόν διαφορές στα μέσα επίπεδα αμοιβής μεταξύ γυναικών και ανδρών σε κάθε κατηγορία εργαζομένων.
- δ** Τους λόγους αυτών των διαφορών στα μέσα επίπεδα αμοιβής, με βάση αντικειμενικά και ουδέτερα ως προς το φύλο κριτήρια, όπως καθορίζονται από κοινού από τους εκπροσώπους των εργαζομένων και τον εργοδότη.
- ε** Το ποσοστό γυναικών και ανδρών εργαζομένων που επωφελήθηκαν από οποιαδήποτε βελτίωση της αμοιβής τους μετά την επιστροφή τους από άδεια μητρότητας ή πατρότητας, γονική άδεια ή άδεια φροντίδας, εάν η βελτίωση αυτή σημειώθηκε στην αντίστοιχη κατηγορία των εργαζομένων κατά την περίοδο κατά την οποία ελήφθη η άδεια.
- στ** Μέτρα για την αντιμετώπιση των μισθολογικών διαφορών, εφόσον δεν δικαιολογούνται βάσει αντικειμενικών, ουδέτερων ως προς το φύλο κριτηρίων.

4. Κοινή αξιολόγηση αμοιβών (συνέχεια)

ζ

Αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας των μέτρων από προηγούμενες κοινές αξιολογήσεις των αμοιβών.



Διαβάστε εδώ αναλυτικά την Εγκύκλιο και τις σχετικές οδηγίες/διευκρινίσεις του Υπ. Εργασίας & Κοινωνικής Ασφάλισης, σχετικά με τη μισθολογική διαφάνεια, την ίση αμοιβή μεταξύ γυναικών και ανδρών και τους μηχανισμούς προστασίας και επιβολής

ypergasias.gov.gr



Οδηγίες για την ορθή εφαρμογή της μισθολογικής διαφάνειας και της ίσης αμοιβής γυναικών και ανδρών από την 1η Νοεμβρίου 2026

ypergasias.gov.gr



<https://ypergasias.gov.gr/odigies-gia-tin-orthi-efarmogi-tis-misthologikis-diafaneias-kai-tis-isis-amoivis-gynaikon-kai-andron-apo-tin-1i-noemvriou-2026/>



Διαβάστε εδώ αναλυτικά τον ν. 5316/2026, στις διατάξεις του οποίου αναφέρεται η εκδοθείσα διευκρινιστικού χαρακτήρα Εγκύκλιος του Υπ. Εργασίας & Κοινωνικής Ασφάλισης

taxheaven.gr

Τι θα συμβαίνει στην πράξη όταν διαπιστώνεται διαφορά στο μέσο επίπεδο αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών, άνω του 5%

- Εφόσον η διαφορά δεν μπορεί να δικαιολογηθεί με αντικειμενικά και ουδέτερα ως προς το φύλο κριτήρια και δεν διορθωθεί μέσα σε 6 μήνες, θα ενεργοποιείται η προαναφερθείσα διαδικασία της κοινής αξιολόγησης αμοιβών.
- Θα εξετάζεται γιατί υπάρχει αυτή η διαφορά, ποια είναι η σύνθεση των εργαζομένων, ποια είναι τα μεταβλητά στοιχεία αμοιβής, εάν υπήρξαν μισθολογικές αυξήσεις μετά από άδειες μητρότητας, πατρότητας, γονική ή άδεια φροντίδας και ποια διορθωτικά μέτρα πρέπει να ληφθούν. **Συνεπώς, το 5% λειτουργεί ως καμπανάκι ελέγχου και όχι αυτομάτως ως απόδειξη παράνομης διάκρισης.**
- Εάν μάλιστα οι εργαζόμενοι θεωρήσουν ότι υφίστανται **μισθολογική διάκριση**, ο νόμος προβλέπει δικαστική και διοικητική προστασία, διαδικασία επίλυσης εργατικών διαφορών στην Επιθεώρηση Εργασίας, με συμμετοχή του Συνηγόρου του Πολίτη αλλά και πλήρη αποκατάσταση της διάκρισης από τον εργοδότη.



Κατεβάστε την εφαρμογή/excel υπολογισμού μισθολογικού χάσματος για την επιχείρησή σας

kethi.gr

ΕΝΟΤΗΤΑ 5

Ενημερωτικό υλικό & χρήσιμα εργαλεία για το “Fair Pay”



Οπτικοακουστικό υλικό/video προώθησης της δράσης
kethi.gr ↗



Ενημερωτικό φυλλάδιο προώθησης της δράσης
kethi.gr ↗



ΔΤ προώθησης της δράσης (Απρίλιος 2026)
kethi.gr ↗



1η συνάντηση διαβούλευσης αρμόδιων φορέων για το έργο: «FAIR PAY - Pioneering equal and transparent pay initiatives»
kethi.gr ↗



2η συνάντηση διαβούλευσης αρμόδιων φορέων για το έργο: «FAIR PAY - Pioneering equal and transparent pay initiatives»
kethi.gr ↗



Εικαστικά προώθησης (promo graphics) της δράσης από ΥΠ.Ε.Κ.Α.
ypergasias.gov.gr ↗



11 + 1 Ερωτοαπαντήσεις ΥΠ.Ε.Κ.Α. για την ισότητα των αμοιβών στην Αγορά εργασίας
lawspot.gr ↗



Έκθεση καλών Πρακτικών για το “Fair Pay”
fairpay.isotita.gr ↗

5. Ενημερωτικό υλικό & χρήσιμα εργαλεία (συνέχεια)



**Πρακτικός Οδηγός
Εργοδοτών για τη
μισθολογική
διαφάνεια/“Fair pay”**
kethi.gr ↗



**Οδηγός για την ανάπτυξη
και εφαρμογή
συστήματος Ταξινόμησης
& Αξιολόγησης θέσεων
εργασίας**
kethi.gr ↗



**Λίστες ελέγχου (check lists) & δομημένα
Ερωτηματολόγια Ταξινόμησης & Αξιολόγησης θέσεων
εργασίας πολύ μικρών, μικρομεσαίων & μεγάλων
επιχειρήσεων**
kethi.gr ↗



ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΣΥΝΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ
ΕΜΠΟΡΙΟΥ & ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑΣ