

Τι είναι το FAIR PAY;

Το FAIRPAY είναι συγχρηματοδοτούμενο έργο που υλοποιείται στο πλαίσιο του CERV-2024-GE της ΕΕ και έχει ως αντικείμενο την ανάπτυξη δράσεων με στόχο την προώθηση της μισθολογικής διαφάνειας, του σεβασμού της αρχής της ίσης αμοιβής και την καταπολέμηση των άμεσων ή έμμεσων έμφυλων μισθολογικών διακρίσεων, λαμβάνοντας υπόψη το πλαίσιο που ορίζει η Οδηγία 2023/970 της ΕΕ για τη μισθολογική διαφάνεια.

Ανταλλαγή καλών πρακτικών και διαβούλευση με εμπλεκόμενους φορείς

Ανάπτυξη εργαλείων για την αξιολόγηση και τη σύγκριση της ίσης αμοιβής για ίση εργασία ή εργασία ίσης αξίας

Παραγωγή εκπαιδευτικού υλικού για εργοδότες/τριες και εργαζόμενους/ες.

Εκπαιδευτικές δράσεις ανάπτυξης ικανοτήτων

Δράσεις ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης

Ποια είναι η προστιθέμενη αξία του έργου;

Προσφέρει μια ολοκληρωμένη πρόταση για την αποτελεσματική εφαρμογή της Οδηγίας της ΕΕ 2023/970 και τη διευκόλυνση των εργοδοτών/τριών, παρέχοντας κατευθύνσεις και μια πλήρη εργαλειοθήκη προσαρμοσμένη στις ανάγκες και στο μέγεθος των επιχειρήσεων στην Ελλάδα.

Ποιοι φορείς συμμετέχουν;



ΚΕΘΙ
ΚΕΝΤΡΟ ΕΡΕΥΝΩΝ ΓΙΑ ΘΕΜΑΤΑ ΙΣΟΤΗΤΑΣ & ΑΝΙΣΟΤΗΤΩΝ ΔΙΑΚΟΝΙΑΣ

WHEN
EQUITY - EMPOWERMENT - CHANGE

ΣΕΓΕ
ΣΥΝΔΕΣΜΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΕΛΛΑΔΟΣ

Η Γενική Γραμματεία Ισότητας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων (ΓΓΙΑΔ) του Υπουργείου Κοινωνικής Συνοχής και Οικογένειας είναι ο συντονιστής φορέας του Έργου.

Το Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ) συμμετέχει ως εταίρος, έχει την επιστημονική ευθύνη όλου του Έργου και έχει αναλάβει την ανάπτυξη των εργαλείων.

Ο μη κερδοσκοπικός οργανισμός WHEN συμμετέχει ως εταίρος και έχει αναλάβει τις δράσεις εκπαίδευσης και την ανάπτυξη του επιμορφωτικού υλικού υπό την επιστημονική εποπτεία του ΚΕΘΙ.

Ο Σύνδεσμος Επιχειρηματιών Γυναικών Ελλάδος (ΣΕΓΕ) συμμετέχει ως εταίρος και έχει αναλάβει τις δράσεις εκπαίδευσης, καθώς και την ανάπτυξη του επιμορφωτικού υλικού υπό την επιστημονική εποπτεία του ΚΕΘΙ.



Το Πρόγραμμα συγχρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση και το Πρόγραμμα "Πολίτες, Ισότητα, Δικαιώματα και Αξίες" (CERV). Οι εκφραζόμενες απόψεις είναι των συντακτριών και δεν αντικατοπτρίζουν απαραίτητα τις απόψεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Η Ευρωπαϊκή Ένωση δεν φέρει καμία ευθύνη για το περιεχόμενο.



FAIR ?



IT'S NOT FAIR!

ΙΣΗ ΑΜΟΙΒΗ ΓΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑ ΙΣΗΣ ΑΞΙΑΣ

TRANSPARENCY

FAIR PAY

FAIR PAY – Pioneering equal and transparent pay initiatives
Μισθολογική διαφάνεια στους χώρους εργασίας



ΚΕΘΙ

WHEN

ΣΕΓΕ



This Project is co-funded by the European Union

[www. https://fairpay.isotita.gr/](https://fairpay.isotita.gr/)

Τι πρέπει να γνωρίζετε σχετικά με την Οδηγία (ΕΕ) 2023/970 για τη μισθολογική διαφάνεια

- ➔ Αποσκοπεί στην εξάλειψη των μισθολογικών διακρίσεων και τη γεφύρωση του **μισθολογικού χάσματος** μεταξύ των φύλων στην ΕΕ, το οποίο αποτελεί σημαντικό δείκτη έμφυλης ανισότητας στον χώρο της εργασίας και αφορά στη διαφορά των αποδοχών μεταξύ ανδρών και γυναικών.
- ➔ Θέτει ένα **συγκεκριμένο πλαίσιο υποχρεώσεων και μηχανισμών** με σαφείς κανόνες, ελέγχους και ευθύνη.
- ➔ Εστιάζει στην αρχή της **ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας** (ισότιμη αμοιβή για άνδρες και γυναίκες που εκτελούν εργασίες ίσης αξίας, δηλαδή εργασίες που απαιτούν παρόμοιες δεξιότητες, προσπάθεια, ευθύνη και εργασιακές συνθήκες), η οποία αποτελεί νομικά κατοχυρωμένο δικαίωμα σε εθνικό και σε ευρωπαϊκό επίπεδο.
- ➔ Αναγνωρίζει τη **μισθολογική διαφάνεια** ως ένα από τα σημαντικότερα μέτρα για την εξάλειψη του έμφυλου μισθολογικού χάσματος.

Γιατί είναι σημαντική η μισθολογική διαφάνεια;

- Παρέχει διαθέσιμες πληροφορίες σχετικά με τα επίπεδα αμοιβών, ώστε να εντοπιστούν τα κενά και οι διακρίσεις.
- Πολλές γυναίκες δεν γνωρίζουν ή δεν μπορούν να αποδείξουν ότι πληρώνονται ανεπαρκώς.
- Ενισχύει τα δικαιώματα των εργαζομένων και το δικαίωμα να λαμβάνουν περισσότερες πληροφορίες σχετικά με τα επίπεδα αμοιβών.
- Δύναται να βοηθήσει τους/τις εργοδότες/τριες να ευαισθητοποιηθούν και να εντοπίσουν ακούσια και ασυνείδητη μεροληπτική μεταχείριση και έμφυλες διακρίσεις.

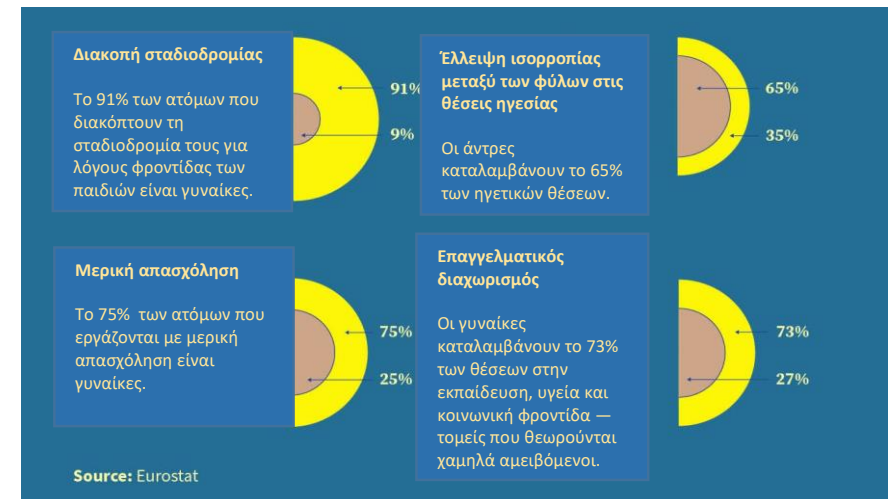


Γνωρίζετε ότι;

- Η έλλειψη μισθολογικής διαφάνειας έχει αναγνωριστεί ως ένα από τα βασικά εμπόδια για τη γεφύρωση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων, το οποίο παραμένει γύρω στο 12 % κατά μέσο όρο στην ΕΕ του 2023. Ενώ ένας άνδρας αμείβεται με το 100% της ωριαίας αποζημίωσής του, μια γυναίκα λαμβάνει κατά μέσο όρο το 88% αυτής, δηλαδή 12% λιγότερα.
- Το **μισθολογικό χάσμα έχει μακροπρόθεσμο αντίκτυπο** στην ποιότητα ζωής των γυναικών, στον κίνδυνο έκθεσής τους στη φτώχεια και στο συνεχιζόμενο συνταξιοδοτικό χάσμα.
- Το **έμφυλο μισθολογικό χάσμα ΔΕΝ είναι αναπόφευκτο**, είναι αποτέλεσμα

κοινωνικών και οικονομικών δομών που μπορούν να αλλάξουν. Η **διαφάνεια**, οι **ίσες ευκαιρίες** και η **αλλαγή νοοτροπίας** είναι τα μέσα για την εξάλειψή του.

- Το **μεγαλύτερο μέρος του χάσματος** στις αμοιβές μεταξύ των φύλων **παραμένει ανεξήγητο** στην ΕΕ και δεν μπορεί να συνδεθεί με χαρακτηριστικά των εργαζομένων ή του χώρου εργασίας, όπως η εκπαίδευση, το επάγγελμα, ο χρόνος εργασίας ή η οικονομική δραστηριότητα για την οποία εργάζεται το άτομο.
- Σύμφωνα με στοιχεία της ΕΕ, το χάσμα αμοιβών μεταξύ των φύλων αφορά σε μια ευρύτερη έννοια από τις διακρίσεις στις αμοιβές και περιλαμβάνει έναν μεγάλο αριθμό ανισοτήτων που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στην **πρόσβαση στην εργασία**, στην **επαγγελματική εξέλιξη** και στις **ανταμοιβές**.
- **Παράγοντες που συντείνουν στο έμφυλο μισθολογικό χάσμα:**



- Οι δομές αμοιβών και τα συστήματα ταξινόμησης των θέσεων εργασίας ενδέχεται να εμπεριέχουν **προκαταλήψεις**, με αποτέλεσμα οι εργασίες στις οποίες απασχολούνται οι περισσότερες γυναίκες τείνουν να ταξινομούνται σε χαμηλότερα επίπεδα και να υποαξιολογούνται.
- Η **ισότητα στις αμοιβές δεν είναι μόνο ζήτημα δικαιοσύνης είναι και ζήτημα ανάπτυξης**, καθώς εάν το μισθολογικό χάσμα μηδενιζόταν:

Το ΑΕΠ της ΕΕ θα αυξανόταν κατά >2%.

Θα υπήρχε αύξηση παραγωγικότητας και φορολογικών εσόδων.

Θα υπήρχε μείωση χάσματος συντάξεων και φτώχειας στις γυναίκες.

ΠΟΙΕΣ ΕΙΝΑΙ ΟΙ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΤΩΝ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ/ΤΡΙΩΝ;

- Να **ενημερώνουν** τα άτομα που αναζητούν εργασία σχετικά με τον αρχικό μισθό ή το μισθολογικό εύρος των θέσεων που προκηρύσσονται, είτε στην προκήρυξη της κενής θέσης είτε πριν από τη συνέντευξη, ενώ δεν επιτρέπεται να ρωτούν τους/τις υποψήφιους/ες σχετικά με το μισθολογικό ιστορικό τους.
- Να **χρησιμοποιούν συστήματα αξιολόγησης και σύγκρισης της εργασίας** που να βασίζονται σε ουδέτερα ως προς το φύλο κριτήρια, όπως οι δεξιότητες, η ευθύνη, η προσπάθεια και οι συνθήκες εργασίας, και όχι σε στερεότυπα ή παραδοχές που σχετίζονται με το φύλο.
- Να **υποβάλλουν στην αρμόδια εθνική αρχή στοιχεία** σχετικά με το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων στην εταιρεία τους ανάλογα με το μέγεθος τους ως εξής:

Οι εταιρείες με περισσότερους/ες από 250 εργαζόμενους/ες θα πρέπει να υποβάλλουν έως τις 7 Ιουνίου 2027 και στη συνέχεια κάθε έτος.

Όσες έχουν 150 έως 249 εργαζόμενους/ες ως τις 7 Ιουνίου 2027 και στη συνέχεια ανά τριετία.

Οι μικρότερες, με 100-149 εργαζόμενους/ες, ως τις 7 Ιουνίου 2031 και στη συνέχεια ανά τριετία.

Οι εταιρείες με λιγότερους από 100 εργαζόμενους/ες δεν έχουν υποχρέωση υποβολής στοιχείων.



Εάν, βάσει των στοιχείων, διαπιστωθεί μισθολογικό χάσμα **άνω του 5%**, το οποίο δεν δικαιολογείται από αντικειμενικά, ουδέτερα ως προς το φύλο κριτήρια, οι εταιρείες θα καλούνται να αναλάβουν δράση με τη μορφή κοινής αξιολόγησης των αμοιβών που διενεργείται σε συνεργασία με τους εκπροσώπους των εργαζομένων.

Η εφαρμογή των μέτρων για τη μισθολογική διαφάνεια μπορεί να προσθέτει ένα διοικητικό βάρος για τους/τις εργοδότες/τριες, ωστόσο τα οφέλη είναι πολύ μεγαλύτερα.

Ποια είναι τα οφέλη από την ενίσχυση της μισθολογικής διαφάνειας για τους/τις εργοδότες/τριες;

- **Συμμόρφωση με τη νομοθεσία:** Αποφυγή προστίμων και νομικών συνεπειών.
- **Δημιουργία** ενός δίκαιου και φιλικού εργασιακού περιβάλλοντος που ενισχύει το εταιρικό τους προφίλ και τη θέση τους στον επιχειρησιακό κόσμο.
- **Περισσότερη εμπιστοσύνη και ικανοποίηση προσωπικού:** Το προσωπικό νιώθει μεγαλύτερη ασφάλεια και δέσμευση.

- **Μείωση συγκρούσεων στο χώρο εργασίας:** Λιγότερες παρεξηγήσεις ή εσωτερικές εντάσεις σχετικά με τους μισθούς.
- **Καλύτερη οργάνωση μισθολογικών συστημάτων:** Η ανάγκη διαφάνειας ωθεί τις εταιρείες να χρησιμοποιούν αξιολογικά και ουδέτερα ως προς το φύλο μισθολογικά συστήματα και αντικειμενικά κριτήρια.
- **Αύξηση παραγωγικότητας:** Όταν οι εργαζόμενοι/ες νιώθουν ότι αμείβονται δίκαια, αποδίδουν περισσότερο.

ΠΟΙΑ ΕΙΝΑΙ ΤΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ;

- Δικαίωμα **πρόσβασης σε πληροφορίες** για τους/τις υποψήφιους/ες για μια θέση τόσο κατά τη διαδικασία πρόσληψης όσο και μετά την ανάληψη της θέσης. Οι εργαζόμενοι/ες, έχουν το δικαίωμα να ζητούν από τους/τις εργοδότες/τριες τους πληροφορίες σχετικά με:
 - **τα μέσα επίπεδα αμοιβής**, κατανομημένα ανά φύλο, για κατηγορίες εργαζομένων που εκτελούν όμοια εργασία ή εργασία της αυτής αξίας,
 - **τα κριτήρια** βάσει των οποίων καθορίζονται η αμοιβή και η επαγγελματική εξέλιξη, τα οποία πρέπει να είναι αντικειμενικά και ουδέτερα ως προς το φύλο.
- **Δικαίωμα πρόσβασης στη δικαιοσύνη.** Οι εργαζόμενοι/ες που έχουν υποστεί μισθολογικές διακρίσεις λόγω φύλου μπορούν να λαμβάνουν **αποζημίωση**.

Σε περιπτώσεις μισθολογικών διακρίσεων ο εργοδότης/τρια ΠΛΕΟΝ και όχι ο/η εργαζόμενος/η έχει την υποχρέωση να αποδείξει ότι δεν έχει παραβιάσει τους κανόνες της ΕΕ για ίσες αμοιβές και για τη μισθολογική διαφάνεια.

Ποια είναι τα οφέλη από την ενίσχυση της μισθολογικής διαφάνειας για εργαζόμενους/ες;

- **Μείωση και προστασία των εργαζομένων από έμφυλες διακρίσεις.**
- **Δίκαιη και ίση αμοιβή:** Οι εργαζόμενοι/ες γνωρίζουν εάν πληρώνονται δίκαια σε σχέση με άλλα άτομα που παρέχουν εργασία ίσης αξίας στον/στην ίδιο/α εργοδότη/τρια.
- **Δυνατότητα διαπραγμάτευσης:** Οι υποψήφιοι/ες και εργαζόμενοι/ες μπορούν να διαπραγματευτούν με βάση πραγματικά δεδομένα.
- **Ενίσχυση της εμπιστοσύνης:** Βελτιώνεται η σχέση εργαζόμενου/ης-εργοδότη/τριας λόγω διαφάνειας και ειλικρίνειας.
- **Προστασία από αδιαφανείς πρακτικές:** Ελαχιστοποιείται ο κίνδυνος αδικαιολόγητων μειώσεων ή «κρυφών» αποκλίσεων.
- **Καλύτερες προοπτικές εξέλιξης:** Κατανοούν τα κριτήρια μισθολογικής εξέλιξης και προαγωγών.