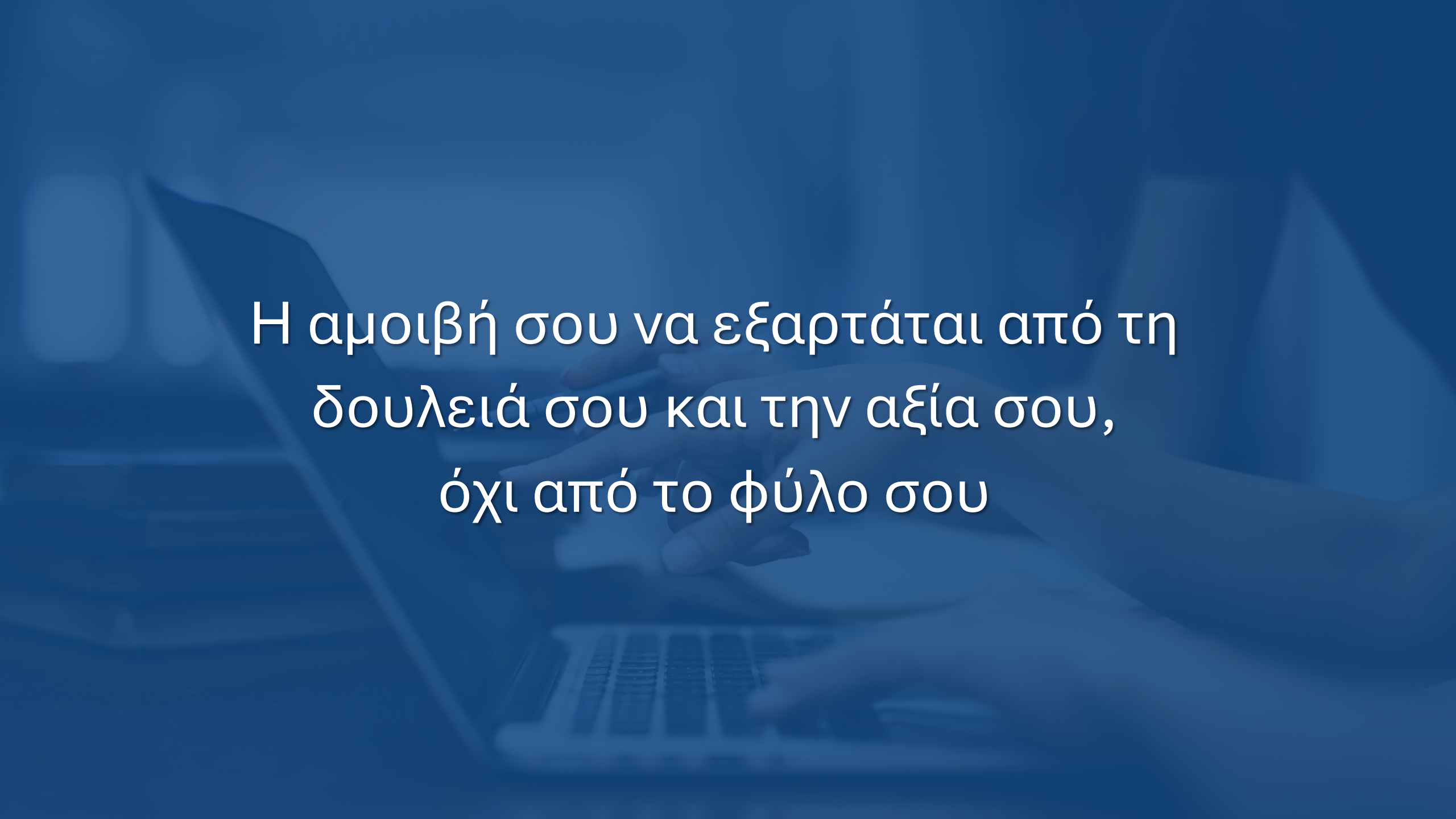




ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
Υπουργείο Εργασίας
και Κοινωνικής Ασφάλισης

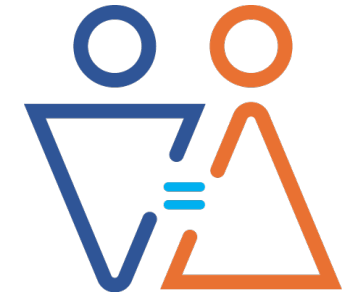
Σχέδιο Νόμου «Ενίσχυση της
εφαρμογής της ισότητας της αμοιβής
μεταξύ ανδρών και γυναικών για
όμοια εργασία ή για εργασία ίσης
αξίας – Ενσωμάτωση Οδηγίας (Ε.Ε.)
2023/970»



Η αμοιβή σου να εξαρτάται από τη
δουλειά σου και την αξία σου,
όχι από το φύλο σου

Χάσμα αμοιβών ανδρών-γυναικών

Τι ισχύει σήμερα στην Ελλάδα



Η αρχή της ίσης αμοιβής για ίση εργασία κατοχυρώνεται στην Ελλάδα μέσα από το Σύνταγμα και τον Κώδικα Εργατικού Δικαίου (ΠΔ 62/2025).

Σε πρακτικό επίπεδο:

- Ήδη απαγορεύεται ρητά κάθε διαφορά αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών για ίδια/ισάξια εργασία λόγω φύλου.
- Ο εργοδότης υποχρεούται να διασφαλίζει ίσες συνθήκες αμοιβής, χωρίς διακρίσεις άμεσες ή έμμεσες.
- Ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα να διεκδικήσει αποζημίωση αν αποδείξει ότι αμείβεται λιγότερο λόγω φύλου.

Το μισθολογικό χάσμα στην Ευρώπη και στη χώρα μας, παρότι έχει διαχρονικά μειωθεί σημαντικά, δεν έχει εξαλειφθεί.



Μισθολογικό χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών (“gender pay gap”)

Το 2024, το μέσο gender pay gap στην ΕΕ ήταν 11,1%. Αυτό σημαίνει ότι οι μέσες ωριαίες αποδοχές των γυναικών ήταν κατά 11,1% χαμηλότερες από τις αντίστοιχες των ανδρών.

Στην Ελλάδα, το μέσο gender pay gap ήταν 13,4% το 2024.



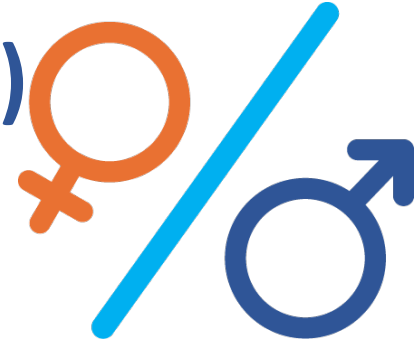
Μισθολογικό χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών (“gender pay gap”)

- Στις περισσότερες χώρες, το gender pay gap αυξάνεται στις μεγαλύτερες ηλικιακές ομάδες.
- Η Ελλάδα είναι μεταξύ των λίγων χωρών στις οποίες είναι αρνητικό στις ηλικίες κάτω των 25 ετών.
 - ✓ Με άλλα λόγια, οι γυναίκες κάτω των 25 αμείβονται καλύτερα από τους άνδρες.





Μισθολογικό χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών (“gender pay gap”) σε κλάδους της οικονομίας το 2024



Πληροφορική και επικοινωνία:	25,3%
Χρηματοοικονομικές και ασφαλιστικές υπηρεσίες:	19%
Δραστηριότητες ακινήτων:	18,7%
Μεταποίηση/Βιομηχανία:	17,4%
Επιστημονικές και τεχνικές δραστηριότητες:	11,8%
Κατασκευές:	9,7%
Κλάδος Ενέργειας:	8,7%



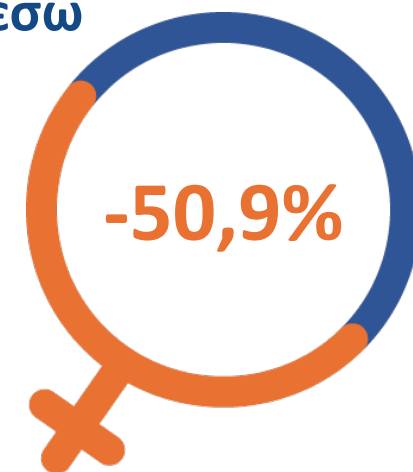
Γυναικεία Απασχόληση

Από το 2019, έχει αυξηθεί σημαντικά η γυναικεία απασχόληση

Έχουμε επιτύχει σημαντική μείωση της ανεργίας των γυναικών κατά 50,9% μέσω στοχευμένων πολιτικών.

Σήμερα, 1.185.757 γυναίκες απασχολούνται στην αγορά εργασίας, 259.480 περισσότερες από το 2019.

Το χάσμα των φύλων στη μισθωτή απασχόληση έχει μειωθεί σημαντικά, πέφτοντας από τις 6,7 ποσοστιαίες μονάδες το 2019 στις 3,6 ποσοστιαίες μονάδες σήμερα (51,81% άνδρες – 48,19% γυναίκες).





ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
Υπουργείο Εργασίας
και Κοινωνικής Ασφάλισης

**Βασικές προβλέψεις
του νέου Σχεδίου Νόμου
βάσει Οδηγίας Ε.Ε. 2023/970**

Ίση αμοιβή για ίση εργασία

Το σχέδιο νόμου έχει **έναν απλό στόχο**:

Να μην επηρεάζεται ο μισθός από το φύλο.

Δηλαδή, οι εργαζόμενοι να λαμβάνουν ίση αμοιβή για την παροχή ίσης εργασίας **ανεξαρτήτως φύλου**.

Για να το πετύχει αυτό, εισάγει συγκεκριμένους **κανόνες διαφάνειας** σε δύο στάδια:

1. Κατά τη **διαδικασία επιλογής υποψηφίων** προς απασχόληση
2. Κατά τη **διάρκεια της εργασιακής σχέσης**



Κατά τη διαδικασία επιλογής υποψηφίων προς απασχόληση

Ο εργοδότης:

- ✓ πρέπει να δώσει αμοιβή ή μισθολογικό εύρος
- ✓ πρέπει να δώσει πληροφορία για τη σχετική συλλογική σύμβαση (αν υπάρχει)
- ✓ δεν επιτρέπεται να ζητήσει ύψος προηγούμενων αποδοχών

Η προκήρυξη / διαδικασία πρόσληψης πρέπει να είναι:

- ουδέτερη ως προς το φύλο
- χωρίς άλλες διακρίσεις.





Κατά τη διάρκεια της εργασιακής σχέσης

Ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα

ίσης αμοιβής για όμοια εργασία ή εργασία ίσης αξίας.

Η αμοιβή περιλαμβάνει:

- ✓ μισθό
- ✓ bonus
- ✓ επιδόματα
- ✓ υπερωρίες
- ✓ παροχές σε είδος
- ✓ επαγγελματικές συντάξεις.



Διαφάνεια εντός της επιχείρησης

Μισθολογικές Δομές

Οι επιχειρήσεις οφείλουν να διαθέτουν

Τεκμηριωμένες μισθολογικές δομές που

- Βασίζονται σε αντικειμενικά, ουδέτερα ως προς το φύλο κριτήρια
- Επιτρέπουν συγκριτική αξιολόγηση θέσεων εργασίας
- Προσδιορίζουν σαφώς τα στοιχεία αμοιβής ανά κατηγορία

Κριτήρια αξιολόγησης

- Περιλαμβάνουν δεξιότητες, προσπάθεια, ευθύνη, αρχαιότητα και άλλα συναφή με την εκάστοτε εργασία ή θέση κριτήρια.

Πρόσβαση στην πληροφορία

- Τα κριτήρια αμοιβής πρέπει να είναι εύκολα προσβάσιμα σε όλους τους εργαζόμενους
- Προσβάσιμη μορφή για εργαζόμενους με αναπηρία
- Οι επιχειρήσεις με <50 εργαζόμενους δεν υποχρεούνται να παρέχουν πληροφόρηση για την μισθολογική εξέλιξη.



Διαφάνεια εντός της επιχείρησης

Ο εργαζόμενος **μπορεί να ζητήσει στοιχεία** για:

- ✓ το **ατομικό επίπεδο αμοιβής του**
- ✓ το **μέσο μισθό ανδρών και γυναικών** για όμοια εργασία ή εργασίας ίσης αξίας (χωρίς ταυτοποίηση)

Ο εργαζόμενος **μπορεί:**

- ✓ να **αποκαλύπτει τον μισθό του** για λόγους ισότητας.



Υποχρεωτικός εσωτερικός έλεγχος μισθολογικού χάσματος για επιχειρήσεις

Υποχρέωση υποβολής στοιχείων για:

- μισθολογικό χάσμα ανδρών-γυναικών
- μισθολογικό χάσμα στα bonus
- διάμεσο μισθολογικό χάσμα
- μισθολογικό χάσμα ανά κατηγορία εργαζομένων.

Η υποχρέωση ισχύει για επιχειρήσεις με:

- 250+ εργαζόμενους → κάθε χρόνο
- 150-249 → κάθε 3 χρόνια
- 100-149 → κάθε 3 χρόνια από το 2031

✓ *ισχύει και για δημόσιους φορείς*



Υποχρεωτικός έλεγχος μισθολογικού χάσματος για επιχειρήσεις

Εντοπισμός προβλήματος

Αν τα στοιχεία δείξουν ότι:

**υπάρχει μισθολογική διαφορά
και δεν υπάρχει αντικειμενική εξήγηση,**

ο εργοδότης υποχρεούται να διορθώσει
τη διαφορά αναμορφώνοντας την
μισθολογική δομή της επιχείρησης

Αν η διαφορά είναι $\geq 5\%$ και δεν διορθωθεί εντός 6
μηνών, προβλέπεται διαδικασία αξιολόγησης
μισθών.

Η αξιολόγηση εξετάζει:

- κατανομή εργαζομένων ανά φύλο
- μέσους μισθούς
- αιτίες μισθολογικών διαφορών
- επίδραση γονικών αδειών
- διορθωτικά μέτρα.





Δικαστική διαδικασία

Αν ο εργαζόμενος θεωρεί ότι υπάρχει διάκριση, δικαιούται:

- ✓ Να προσφύγει στη δικαιοσύνη.
- ✓ Να ζητήσει στοιχεία μισθών.
- ✓ Να εκπροσωπηθεί από τον Συνήγορο του Πολίτη ή συνδικαλιστική οργάνωση.



Διαφάνεια εντός της επιχείρησης



ΌΤΑΝ ΥΠΑΡΧΕΙ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

- ✓ θεωρείται καταρχήν ότι δεν υπάρχουν αδικαιολόγητες μισθολογικές διακρίσεις κατά τη συζήτηση εργατικής διαφοράς στην Επιθεώρηση Εργασίας.
- ✓ Ο εργοδότης **εξακολουθεί να έχει υποχρέωση** να προσαρμόζει τις κατηγορίες θέσεων, ώστε να αποτυπώνεται σωστά η αξία της εργασίας.
- ✓ Η Επιθεώρηση Εργασίας διατηρεί πλήρως το δικαίωμα ελέγχου και επιβολής προστίμων όπου διαπιστώνονται παραβάσεις.
- ✓ Επιπλέον, οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας μπορούν να χρησιμοποιούνται ως βάση για τη δημιουργία μισθολογικών δομών στις επιχειρήσεις.
- Η προστασία των εργαζομένων διατηρείται.
- Απλοποιούνται οι διαδικασίες για επιχειρήσεις που εφαρμόζουν ΣΣΕ και δίνεται κίνητρο για την υπογραφή περισσότερων ΣΣΕ.





Τι αλλάζει στην ΠΡΑΞΗ για τους εργαζόμενους

- ✓ Περισσότερη διαφάνεια στους μισθούς.
- ✓ Καλύτερη ενημέρωση πριν και μετά την πρόσληψη.
- ✓ Έλεγχος για τις άδικες μισθολογικές διαφορές.
- ✓ Υποχρεωτική διόρθωση προβλημάτων όταν εντοπίζονται ανισότητες.
- ✓ Μεγαλύτερη προστασία των εργαζομένων (βάρος απόδειξης στην επιχείρηση).
- ✓ Δίκαιη αμοιβή για ίδια εργασία και ισχυρότερα δικαιώματα. Ίση αντιμετώπιση ανεξάρτητα από φύλο.





Πώς φτάσαμε στο σήμερα

- ✓ Το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης συγκρότησε ομάδα εργασίας με αποστολή νομοθετική πρόταση για την μεταφορά στο εθνικό δίκαιο της ενωσιακής οδηγίας για την ισότητα της αμοιβής μεταξύ αντρών και γυναικών (ΕΕ) 2023/970 .
- ✓ Ακολούθησε ουσιαστική διαδικασία διαβούλευσης με τους Εθνικούς Κοινωνικούς Εταίρους και ενσωματώθηκαν ήδη στις προτεινόμενες διατάξεις περισσότερες από 65 προτάσεις των εκπροσώπων εργαζομένων και εργοδοτών.



Ενδεικτικές λοιπές διατάξεις



Ένταξη στα βαρέα και ανθυγιεινά των νοσηλευτών – βοηθών νοσηλευτών, οδηγών και βοηθών ασθενοφόρων – διασωστών στα Νοσοκομεία, στα Κέντρα Υγείας του ΕΣΥ και στο ΕΚΑΒ

- Εντάσσονται για πρώτη φορά στο καθεστώς ΒΑΕ νοσηλευτές, βοηθοί νοσηλευτών, οδηγοί και διασώστες/πληρώματα ασθενοφόρων που υπάγονται στη συνταξιοδοτική προστασία του Δημοσίου – *ικανοποιείται αίτημα δεκαετιών.*
- Εξομοιώνονται οι προϋποθέσεις συνταξιοδότησης με εκείνες που ισχύουν για αντίστοιχες ειδικότητες του πρώην ΙΚΑ-ΕΤΑΜ.
- Προβλέπεται δυνατότητα συνταξιοδότησης στο 62ο έτος, με τουλάχιστον 15 έτη ασφάλισης, εκ των οποίων 12 έτη στις συγκεκριμένες ειδικότητες.
- Ρυθμίζεται η καταβολή πρόσθετων εισφορών ΒΑΕ για κύρια και επικουρική ασφάλιση.
- Παρέχεται δυνατότητα αναγνώρισης και εξαγοράς προηγούμενου χρόνου απασχόλησης για συμπλήρωση των απαιτούμενων προϋποθέσεων ασφάλισης.
- Ο αναγνωριζόμενος χρόνος λογίζεται ως πραγματικός χρόνος ασφάλισης.
- Η υπαγωγή πραγματοποιείται κατόπιν αίτησης του εργαζομένου, με ενιαία διαδικασία για κύρια και επικουρική ασφάλιση.



Ενδεικτικές λοιπές διατάξεις

- ✓ **Αναγνώριση του χρόνου μαθητείας στις ΕΠΑ.Σ. Μαθητείας της ΔΥΠΑ ως πρακτικής άσκησης / προϋπηρεσίας για απόκτηση, αναβάθμιση ή επέκταση επαγγελματικής άδειας και πιστοποίησης.**
- ✓ **Νέο Ψηφιακό Μητρώο Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας , ώστε οι οργανώσεις να καταθέτουν ηλεκτρονικά συλλογικές ρυθμίσεις με σκοπό την ευκολότερη πρόσβαση από τους πολίτες στο περιεχόμενο των ΣΣΕ και την παρακολούθηση της κάλυψης των εργαζομένων από ΣΣΕ.**
- ✓ **Δυνατότητα απομακρυσμένης συμμετοχής στη διαδικασία επίλυσης εργατικών διαφορών στην Επιθεώρηση Εργασίας.**





ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ

Υπουργείο Εργασίας
και Κοινωνικής Ασφάλισης