



Fair Pay – Η αξία της εργασίας δεν έχει φύλο

Η Γενική Γραμματεία Ισότητας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων του Υπουργείου Κοινωνικής Συνοχής και Οικογένειας είναι ο αρμόδιος κυβερνητικός φορέας για τον σχεδιασμό, την υλοποίηση και την παρακολούθηση της εφαρμογής των πολιτικών για την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών σε όλους τους τομείς.

Συγκεκριμένα, για την καταπολέμηση των έμφυλων ανισοτήτων στην αγορά εργασίας, η Γενική Γραμματεία Ισότητας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων υλοποιεί μια σειρά προγραμμάτων με στόχο την ενίσχυση της εφαρμογής της ελληνικής νομοθεσίας και την παροχή εργαλείων για την ενσωμάτωση πολιτικών ισότητας.

Το «FAIR PAY – Pioneering equal and transparent pay initiatives» είναι ένα εμβληματικό πρόγραμμα που στοχεύει στην εξάλειψη του μισθολογικού χάσματος (της διαφοράς μεταξύ των ωριαίων αποδοχών ανδρών και γυναικών), το οποίο αποτελεί μία από τις πτυχές των ανισοτήτων μεταξύ ανδρών και γυναικών εργαζομένων.

Σύμφωνα με τα τελευταία δημοσιευμένα στοιχεία της ΕΛΣΤΑΤ, στην Ελλάδα το 2018 οι γυναίκες αμείβονταν, κατά μέσο όρο, 10,4% λιγότερο από τους άνδρες για κάθε ώρα εργασίας. Ωστόσο, το συνολικό μισθολογικό χάσμα —αν ληφθεί υπόψη ότι πολύ λιγότερες γυναίκες απασχολούνται και ότι εργάζονται λιγότερες ώρες (μερική απασχόληση)— άγγιζε το 41,3% (36,2% για την ΕΕ-28 το 2018).

Και στην Ευρωπαϊκή Ένωση, οι άνδρες, κατά μέσο όρο, εξακολουθούν να αμείβονται περισσότερο από τις γυναίκες για ίδια ή ισοδύναμη εργασία, ενώ η έλλειψη διαφάνειας στους μισθούς δυσχεραίνει την αναγνώριση και την αντιμετώπιση αυτής της ανισότητας.

Η καταπολέμηση του φαινομένου είναι ιδιαίτερα σημαντική, καθώς αποτελεί αναγκαίο βήμα για την ενδυνάμωση της οικονομικής ανεξαρτησίας των γυναικών. Το πρόγραμμα «FAIR PAY – Pioneering equal and transparent pay initiatives» υλοποιείται με στόχο την ενίσχυση της εφαρμογής της αρχής της ίσης αμοιβής για ίση εργασία ή εργασία ίσης αξίας μεταξύ ανδρών και γυναικών, λαμβάνοντας υπόψη το πλαίσιο που ορίζει η Οδηγία (ΕΕ) 2023/970 για τη μισθολογική διαφάνεια.

Η Οδηγία (ΕΕ) 2023/970, που υιοθετήθηκε από το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο στις 10 Μαΐου 2023, είναι γνωστή ως «Οδηγία για τη μισθολογική διαφάνεια» (Pay Transparency Directive) και φιλοδοξεί να αντιμετωπίσει και να μειώσει το μισθολογικό χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών.

Οι δράσεις του προγράμματος FAIR PAY περιλαμβάνουν την ανάπτυξη οδηγού, αναλυτικών εργαλείων και λιστών ελέγχου για την αξιολόγηση και σύγκριση της ίσης αμοιβής για ίση εργασία ή εργασία ίσης αξίας στον ίδιο εργοδότη. Στις δράσεις περιλαμβάνεται και η

εφαρμογή συστημάτων αξιολόγησης και ταξινόμησης θέσεων εργασίας ουδέτερων ως προς το φύλο, για χρήση από εργοδότες του δημόσιου και του ιδιωτικού τομέα, καθώς και από τους κοινωνικούς εταίρους στο πλαίσιο των συλλογικών διαπραγματεύσεων στη χώρα μας.

Επιπλέον, το FAIR PAY περιλαμβάνει μια σειρά δραστηριοτήτων, όπως ανταλλαγή καλών πρακτικών, διαβούλευση με εμπλεκόμενους φορείς, παραγωγή εκπαιδευτικού υλικού για εργοδότες και εργαζόμενους, σεμινάρια ανάπτυξης ικανοτήτων, καθώς και δράσεις δημοσιότητας, ευαισθητοποίησης και δικτύωσης μεταξύ των εμπλεκόμενων φορέων.

Το πρόγραμμα FAIR PAY υλοποιείται από τη Γενική Γραμματεία Ισότητας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων του ΥΚΟΙΣΟ, ως συντονιστή φορέα, σε συνεργασία με το Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ), τον οργανισμό WHEN | Equity · Empowerment · Change και τον Σύνδεσμο Επιχειρηματιών Γυναικών Ελλάδος (Σ.Ε.Γ.Ε.).

Για περισσότερες πληροφορίες: <https://fairpay.isotita.gr>

***Τι προβλέπει η Οδηγία (ΕΕ) 2023/970;**

1. Διαφάνεια στις Αμοιβές

- Οι εργοδότες πρέπει να παρέχουν πληροφορίες σχετικά με τις αμοιβές — όχι μόνο στους εργαζόμενους αλλά και στους υποψήφιους κατά τη διαδικασία πρόσληψης. Αυτό περιλαμβάνει την αρχική αμοιβή ή το εύρος αποδοχών σε προκηρύξεις θέσεων.
- Απαγορεύεται η ερώτηση για το μισθολογικό ιστορικό του υποψηφίου, ώστε να μην επηρεάζει αρνητικά την αμοιβή του.

2. Δικαίωμα Πρόσβασης σε Πληροφορίες

Μόλις ξεκινήσει η εργασία, οι εργαζόμενοι έχουν δικαίωμα να ζητούν:

- στοιχεία για μέσες αμοιβές, κατά φύλο, για τους εργαζόμενους στην ίδια κατηγορία ή σε ισοδύναμες θέσεις.
- τα κριτήρια που καθορίζουν την αμοιβή και την εξέλιξη στην εργασία, τα οποία πρέπει να είναι αντικειμενικά και ουδέτερα ως προς το φύλο.

3. Υποχρεώσεις Αναφοράς (Reporting)

- Μεγάλες επιχειρήσεις θα πρέπει να δημοσιεύουν τακτικά στοιχεία για το μισθολογικό χάσμα ανά φύλο στις εθνικές αρχές.
- Το χρονοδιάγραμμα αναφοράς εξαρτάται από το μέγεθος της επιχείρησης (π.χ. ετήσια για πάνω από 250 εργαζόμενους).

4. Αποζημίωση και Κυρώσεις

- Εάν αποδειχθεί ότι υπάρχει μισθολογική διάκριση λόγω φύλου, οι εργαζόμενοι μπορούν να έχουν πρόσβαση σε αποζημίωση.
- Οι εθνικές νομοθεσίες πρέπει να προβλέπουν αποτελεσματικές, αναλογικές και αποτρεπτικές κυρώσεις (π.χ. πρόστιμα) για παραβάσεις.

5. Επέκταση σε Ευρύτερη Μορφή Διακρίσεων

Η Οδηγία λαμβάνει υπόψη όχι μόνο διακρίσεις λόγω φύλου αλλά και διατομεακές διακρίσεις που συνδυάζουν παράγοντες όπως ηλικία, εθνικότητα ή αναπηρία.