



Πρωτοποριακές πρωτοβουλίες

για ίση και διαφανή αμοιβή



D3.2 — Εγχειρίδιο Εκπαίδευσης
για Εργαζομένους

Στοιχεία Εγγράφου:

Πακέτο Εργασίας

WP3 — Training, Capacity Building & Tools for Employee Empowerment

Δραστηριότητα

Activity 3.2 — Development of Employee Training Handbook & Training Materials

Παραδοτέο

D3.2 — Εγχειρίδιο Εκπαίδευσης για Εργαζομένους

Επικεφαλής Εταίρος

Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ)

Συγγραφείς: ΣΕΓΕ — Σύνδεσμος Επιχειρηματιών Γυναικών Ελλάδος, WHEN Equity Empowerment Change

Επίπεδο διάδοσης

δημόσια διάθεση

Executive summary

Το παρόν Εγχειρίδιο Εκπαίδευσης για Εργαζομένους αναπτύχθηκε στο πλαίσιο του έργου FAIR PAY, το οποίο υποστηρίζει την εφαρμογή της Οδηγίας για τη Διαφάνεια των Αμοιβών και την προώθηση της ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας. Το εγχειρίδιο παρέχει πρακτική καθοδήγηση, εργαλεία και παραδείγματα για εργαζομένους, με στόχο την ενίσχυση της ενημέρωσης, της διαφάνειας και της ενεργής συμμετοχής στη διαδικασία επίτευξης μισθολογικής ισότητας. (θα αναπτυχθεί πλήρως στο τελικό κείμενο.)

Έκταση:

90 σελίδες

Γλώσσες

Ελληνικά & Αγγλικά

Ημερομηνία

31 /03/2026

Το Έργο «FAIR PAY – Pioneering equal and transparent pay initiatives» — No. 101190966 συγχρηματοδοτείται από την Ελλάδα και την Ευρωπαϊκή Ένωση μέσω του Προγράμματος «Πολίτες, Ισότητα, Δικαιώματα και Αξίες» (CERV).

Απαγορεύεται η αναπαραγωγή οποιουδήποτε τμήματος αυτής της έκδοσης, που καλύπτεται από δικαιώματα (copyright), ή η χρήση της σε οποιαδήποτε μορφή, χωρίς τη γραπτή άδεια του Κέντρου Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ).

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 – Εισαγωγή & πλαίσιο	7
1.1 Σκοπός και πεδίο εφαρμογής του εγχειριδίου	7
1.2 Το έργο FAIR PAY	8
1.3 Πώς να χρησιμοποιήσετε το εγχειρίδιο	10
1.4 Η δομή του εγχειριδίου	11
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 – Δικαιώματα εργαζομένων	13
2.1 Τα βασικά δικαιώματα μισθολογικής διαφάνειας	14
2.2 Ποιοι/ες προστατεύονται και σε ποιες περιπτώσεις	15
2.3 Τι να περιμένετε από τον εργοδότη σας (ανάλογα με το μέγεθος της επιχείρησης)	17
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 – Τι σημαίνει «ίση αμοιβή για εργασία ίσης αξίας»	20
3.1 Τι θεωρείται «ίδια εργασία» και τι «εργασία ίσης αξίας»	21
3.2 Πώς συγκρίνονται ρόλοι – τα 4 κριτήρια της ΕΕ	23
3.3 Πώς λειτουργούν οι μισθολογικές βαθμίδες	25
3.4 Πότε μια μισθολογική διαφορά θεωρείται αδικαιολόγητη	27
3.5 Παραδείγματα άνισης και ίσης αποτίμησης	29
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4 – Τα δικαιώματα μισθολογικής διαφάνειας στην πράξη	32
4.1 Το δικαίωμα πρόσβασης σε πληροφορίες	33
4.2 Πώς να ζητήσετε επίσημα πληροφορίες για τις αμοιβές	34
4.3 Τι είδους απάντηση υποχρεούται να δώσει ο/η εργοδότης/τρια	36
4.4 Τι να κάνετε αν η απάντηση είναι ελλιπής ή ασαφής	38
4.5 Χρονικά όρια και διαδικασίες	40
4.6 Προστασία προσωπικών δεδομένων	41

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5 – Αναγνώριση διακρίσεων στην αμοιβή & στην εξέλιξη45

5.1 Πώς εντοπίζεται μια άμεση μισθολογική διάκριση	46
5.2 Πώς λειτουργεί η έμμεση διάκριση στο εργασιακό περιβάλλον	48
5.3 Σημάδια προκατάληψης σε αξιολόγηση, ρόλους, ευκαιρίες	50
5.4 Στερεότυπα φύλου: πώς επηρεάζουν αμοιβές και εξέλιξη	51
5.5 Παραδείγματα συστημικών ανισοτήτων	52
5.6 Πώς η κουλτούρα της επιχείρησης επηρεάζει την αμοιβή & την εξέλιξη	53

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6 – Η μισθολογική διαφάνεια πριν, κατά και μετά την πρόσληψη55

6.1 Τι πρέπει να αναγράφεται στην αγγελία θέσης	56
6.2 Τι επιτρέπεται/απαγορεύεται στις συνεντεύξεις	57
6.3 Τι θεωρείται δίκαιη διαδικασία πρόσληψης	60
6.4 Τι μπορείτε να ζητήσετε αφού προσληφθείτε	61
6.5 Ενδείξεις άνισης μεταχείρισης σε προαγωγές και αυξήσεις	62

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7 – Από κοινού αξιολόγηση: τι σημαίνει για εσάς64

7.1 Πότε ενεργοποιείται η από κοινού αξιολόγηση (>5%)	65
7.2 Ποιοι συμμετέχουν – ρόλος εκπροσώπων εργαζομένων	66
7.3 Τι εξετάζεται στη διαδικασία	68
7.4 Τι σημαίνει «τεκμηριωμένη» vs. «αδικοιολόγητη» διαφορά	69
7.5 Πώς ενημερώνονται οι εργαζόμενοι για τα αποτελέσματα	72

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8 – Δικαιώματα σε περιπτώσεις αντιποίνων74

8.1 Τι θεωρείται αντίποινο σύμφωνα με την Οδηγία	75
8.2 Συνηθισμένα παραδείγματα αρνητικής μεταχείρισης	76
8.3 Νομική και διοικητική προστασία	78
8.4 Βήματα αντίδρασης σε περίπτωση αντιποίνων	80
8.5 Πώς να καταγράψετε περιστατικά με τεκμηριωμένο τρόπο	82

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 9 – Πώς να κινηθείτε όταν υποψιάζεστε ανισότητα	84
9.1 Ποια στοιχεία να συλλέξετε με ασφάλεια	85
9.2 Πώς να αξιολογήσετε εάν η διαφορά είναι δικαιολογημένη	87
9.3 Πώς να διατυπώσετε επίσημο αίτημα πληροφόρησης	90
9.4 Ποιες επιλογές έχετε αν η απάντηση δεν είναι επαρκής	92
9.5 Μηχανισμοί αναφοράς, επίλυσης διαφορών & προσφυγής	95
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 10 – Συμμετοχή εργαζομένων σε πολιτικές ίσης αμοιβής	97
10.1 Ο ρόλος των εργαζομένων στη διαφάνεια	98
10.2 Συμμετοχή σε επιτροπές ή διαβουλεύσεις	99
10.3 Πώς μπορείτε να συμβάλλετε στη δίκαιη αποτίμηση θέσεων	100
10.4 Ίση πρόσβαση σε εκπαίδευση & ανάπτυξη δεξιοτήτων (upskilling/reskilling)	101
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 11 – Γλωσσάρι βασικών όρων	102
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 12 – Πηγές & επιπλέον υλικό	105
12.1 Ευρωπαϊκή νομοθεσία	105
12.2 Οδηγοί & εργαλεία (EIGE, ILO κ.ά.)	106
12.3 Υλικό έργου FAIR PAY	106

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

Εισαγωγή & πλαίσιο

1.1 Σκοπός και πεδίο εφαρμογής του εγχειριδίου

Το παρόν εγχειρίδιο απευθύνεται σε εργαζόμενους και εργαζόμενες στις ελληνικές επιχειρήσεις, ανεξαρτήτως μεγέθους (πολύ μικρές, μικρές, μεσαίες και μεγάλες). Στόχος του είναι να υποστηρίξει την κατανόηση και την πρακτική αξιοποίηση των δικαιωμάτων που συνδέονται με τη μισθολογική διαφάνεια και την αρχή της ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας, όπως αυτές ενισχύονται από το νέο ευρωπαϊκό πλαίσιο.

Η μισθολογική διαφάνεια δεν αφορά μόνο πολιτικές ή διαδικασίες που εφαρμόζει η επιχείρηση. Αφορά και το κατά πόσο οι εργαζόμενοι και οι εργαζόμενες μπορούν να κατανοούν πώς καθορίζεται η αμοιβή τους, ποια κριτήρια επηρεάζουν τις αυξήσεις και τις προαγωγές, και πώς μπορούν να ζητούν ενημέρωση ή διευκρινίσεις όταν κάτι δεν είναι σαφές. Με αυτή την έννοια, το εγχειρίδιο λειτουργεί ως εκπαιδευτικό εγχειρίδιο ενδυνάμωσης και ενημέρωσης.

Το πεδίο εφαρμογής του εγχειριδίου καλύπτει την εργασιακή σχέση σε όλα τα στάδιά της: πριν από την πρόσληψη, κατά τη διαδικασία επιλογής και μετά την ένταξη στον οργανισμό. Περιλαμβάνει την πρόσβαση σε πληροφορίες, την κατανόηση του τι σημαίνει «ίση αμοιβή για εργασία ίσης αξίας», την αναγνώριση πιθανών μορφών διάκρισης, καθώς και τις διαθέσιμες διαδικασίες και διαδρομές αντιμετώπισης, όταν υπάρχει υποψία ανισότητας.

Το εγχειρίδιο έχει ενημερωτικό και υποστηρικτικό χαρακτήρα. Δεν αντικαθιστά νομική συμβουλή ούτε προϋποθέτει εξοικείωση με νομικούς όρους. Αντίθετα, επιχειρεί να μεταφράσει το ευρωπαϊκό πλαίσιο σε κατανοητή γνώση και πρακτικά βήματα, δίνοντας έμφαση στον τεκμηριωμένο διάλογο και

στη σταδιακή, ασφαλή αξιοποίηση των δικαιωμάτων. Παράλληλα, λαμβάνει υπόψη ότι οι δυνατότητες και οι διαδικασίες μπορεί να διαφέρουν ανάλογα με το μέγεθος και την οργάνωση της επιχείρησης.

Το παρόν εγχειρίδιο έχει επίσης εκπαιδευτικό χαρακτήρα και προορίζεται να αξιοποιηθεί στο πλαίσιο δράσεων επιμόρφωσης και ευαισθητοποίησης εργαζομένων. Για τον λόγο αυτό, περιλαμβάνει παραδείγματα, πρακτικά εργαλεία και σημεία προβληματισμού που μπορούν να υποστηρίξουν τη βιωματική κατανόηση των θεμάτων μισθολογικής διαφάνειας.

1.2 Το έργο FAIR PAY

Το Έργο FAIR PAY υλοποιείται από τη Γενική Γραμματεία Ισότητας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων (ΓΓΙΑΔ) ως συντονιστή φορέα και εταίρους το Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ), το WHEN Equity Empowerment Change (WHEN) και τον Σύνδεσμο Επιχειρηματιών Ελλάδας (ΣΕΓΕ). Το Έργο συγχρηματοδοτείται από την Ελλάδα και την Ευρωπαϊκή Ένωση μέσω του Προγράμματος «Πολίτες, Ισότητα, Δικαιώματα και Αξίες» (CERV).

Βασικός σκοπός του Έργου FAIR PAY είναι να συμβάλει στην εξάλειψη του έμφυλου μισθολογικού χάσματος και την αντιμετώπιση των βαθύτερων αιτιών του, προωθώντας τη μισθολογική διαφάνεια βάσει της Ευρωπαϊκής Οδηγίας 2023/970, η οποία δίνει έμφαση στα εργασιακά περιβάλλοντα των επιχειρήσεων. Συγκεκριμένα, το έργο στοχεύει στην πιλοτική εφαρμογή των διατάξεων της Οδηγίας, προκειμένου να εντοπίσει τις πιθανές προκλήσεις της προτού η Ελλάδα θέσει σε ισχύ, όπως υποχρεούται, τις νομοθετικές, κανονιστικές και διοικητικές διατάξεις που απαιτούνται για τη συμμόρφωση με την Οδηγία.

Ειδικότερα, μέσα από το Έργο επιδιώκεται η επίτευξη των ακόλουθων γενικών στόχων:

- εντοπισμός/καταγραφή και ανταλλαγή γνώσης και καλών πρακτικών σχετικά με συστήματα και εργαλεία διαφάνειας αμοιβών, ανάπτυξη οδηγών, εργαλείων και λιστών ελέγχου για την αξιολόγηση της ίσης αμοιβής για ίση εργασία ή εργασία ίσης αξίας στον ίδιο εργοδότη φορέα, συμπεριλαμβανομένης της εφαρμογής συστημάτων αξιολόγησης και ταξινόμησης θέσεων εργασίας ουδέτερων ως προς το φύλο

- ανάπτυξη ικανοτήτων των εργοδοτών/τριών και των εργαζομένων σχετικά με την έμφυλη μισθολογική διαφάνεια, την αξιολόγηση της ίσης αμοιβής για ίση εργασία ή εργασία ίσης αξίας και την εφαρμογή συστημάτων αξιολόγησης και ταξινόμησης θέσεων εργασίας ουδέτερων ως προς το φύλο για την παροχή της απαραίτητης τεχνογνωσίας στο σχεδιασμό και την εφαρμογή πρωτοβουλιών για τη μισθολογική διαφάνεια
- ευαισθητοποίηση σχετικά με τη σημασία της μισθολογικής διαφάνειας, τονίζοντας τα οφέλη που προκύπτουν από τις ουδέτερες ως προς το φύλο συνθήκες εργασίας και πρωτοβουλίες που προάγουν την ισότητα των φύλων τόσο για τους εργοδότες φορείς όσο και για τους/τις εργαζόμενους/ες
- προώθηση φιλικών εργασιακών περιβαλλόντων για γυναίκες και άνδρες προκειμένου να ενισχυθεί η ισότητα των φύλων στην ελληνική αγορά εργασίας μέσω διαβουλεύσεων και ανταλλαγής γνώσεων
- ανάδειξη της σημασίας της μισθολογικής διαφάνειας

FAIR PAY προσφέρει στις ελληνικές επιχειρήσεις έναν ασφαλή χώρο προετοιμασίας πριν από την υποχρεωτική ενσωμάτωση της Οδηγίας 2023/970. Μέσα από την πιλοτική εφαρμογή εργαλείων, το έργο επιτρέπει στις επιχειρήσεις να δοκιμάσουν στην πράξη μεθόδους μισθολογικής διαφάνειας, να εντοπίσουν τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν και να αναπτύξουν διαδικασίες που να ανταποκρίνονται στις ανάγκες και τις δυνατότητές τους.

Στο πλαίσιο αυτό, ο παρών οδηγός λειτουργεί ως εκπαιδευτικό εγχειρίδιο για τους εργαζόμενους και τις εργαζόμενες, με στόχο την κατανόηση των δικαιωμάτων που απορρέουν από τη μισθολογική διαφάνεια και την αρχή της ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας. Συνδέει το ευρωπαϊκό και εθνικό θεσμικό πλαίσιο με την καθημερινή εργασιακή πραγματικότητα, παρέχοντας επεξηγήσεις, παραδείγματα και εργαλεία που διευκολύνουν την τεκμηριωμένη άσκηση των δικαιωμάτων και τον ουσιαστικό διάλογο στο εργασιακό περιβάλλον. Με τον τρόπο αυτό, το FAIR PAY συμβάλλει στην ενίσχυση της γνώσης, της διαφάνειας και της ισότητας στην ελληνική αγορά εργασίας.

1.3 Πώς να χρησιμοποιήσετε το εγχειρίδιο

Το παρόν εγχειρίδιο έχει σχεδιαστεί ώστε να μπορεί να χρησιμοποιηθεί τόσο ως εργαλείο ενημέρωσης όσο και ως εκπαιδευτικό εγχειρίδιο. Δεν απαιτεί νομικές γνώσεις ούτε εξειδίκευση σε θέματα ανθρώπινου δυναμικού. Στόχος του είναι να εξηγήσει με σαφή και κατανοητό τρόπο τι σημαίνει μισθολογική διαφάνεια και πώς μπορείτε να αξιοποιήσετε τα σχετικά δικαιώματα στην πράξη.

Μπορείτε να διαβάσετε το εγχειρίδιο με δύο τρόπους:

Πρώτον, γραμμικά, από την αρχή έως το τέλος, ώστε να αποκτήσετε συνολική εικόνα του θεσμικού πλαισίου, των βασικών εννοιών και των διαδικασιών που σχετίζονται με την ίση αμοιβή για εργασία ίσης αξίας.

Δεύτερον, επιλεκτικά, εστιάζοντας στις ενότητες που σας αφορούν άμεσα. Για παράδειγμα:

- Αν επιθυμείτε να ζητήσετε πληροφορίες για τις αμοιβές, μπορείτε να ανατρέξετε στα Κεφάλαια 4 και 9.
- Αν σας απασχολεί ζήτημα προαγωγής ή αύξησης, χρήσιμο είναι το Κεφάλαιο 6.
- Αν έχετε ενδείξεις διάκρισης, τα Κεφάλαια 5 και 8 παρέχουν καθοδήγηση για την κατανόηση και την αντίδραση.

Οι πίνακες, τα ένθετα πλαίσια, τα παραδείγματα περιπτώσεων και οι λίστες αυτο-ελέγχου έχουν ενταχθεί για να διευκολύνουν την πρακτική εφαρμογή. Μπορούν να χρησιμοποιηθούν ως εργαλεία προβληματισμού πριν από μια συζήτηση με τον/την εργοδότη/τρια, πριν από την υποβολή αιτήματος πληροφόρησης ή πριν από προσφυγή σε αρμόδιο φορέα.

Το εγχειρίδιο δεν αντικαθιστά τη νομική συμβουλή ούτε τις επίσημες διαδικασίες που προβλέπει η νομοθεσία. Παρέχει, όμως, ένα συνεκτικό πλαίσιο κατανόησης, ώστε οι εργαζόμενοι και οι εργαζόμενες να μπορούν να κινούνται με μεγαλύτερη ασφάλεια, γνώση και τεκμηρίωση.

Η αποτελεσματική αξιοποίησή του προϋποθέτει ενεργή στάση: ενημέρωση, προσεκτική ανάγνωση των σχετικών ενοτήτων και, όπου χρειάζεται, αναζήτηση περαιτέρω υποστήριξης. Με αυτόν τον τρόπο, η μισθολογική διαφάνεια μετατρέπεται από θεωρητική αρχή σε πρακτικό εργαλείο ενδυνάμωσης.

1.4 Η δομή του εγχειριδίου

Το εγχειρίδιο οργανώνεται σε θεματικά κεφάλαια που ακολουθούν τη λογική πορεία μιας εργασιακής σχέσης: από τη βασική κατανόηση των δικαιωμάτων έως την πρακτική άσκησή τους και τη συμμετοχή των εργαζομένων σε πολιτικές ίσης αμοιβής.

- Το **Κεφάλαιο 1** εισάγει το πλαίσιο, τον σκοπό και τον τρόπο αξιοποίησης του εγχειριδίου.
- Το **Κεφάλαιο 2** παρουσιάζει τα βασικά δικαιώματα όσον αφορά στη μισθολογική διαφάνεια και στο ποιοι/ες προστατεύονται από το νέο ευρωπαϊκό πλαίσιο.
- Το **Κεφάλαιο 3** εξηγεί τι σημαίνει «ίση αμοιβή για εργασία ίσης αξίας» και πώς αξιολογείται η αξία μιας θέσης με βάση αντικειμενικά και ουδέτερα ως προς το φύλο κριτήρια.
- Το **Κεφάλαιο 4** αναλύει πώς ασκείται στην πράξη το δικαίωμα πρόσβασης σε πληροφορίες για τις αμοιβές.
- Το **Κεφάλαιο 5** βοηθά στην αναγνώριση άμεσων και έμμεσων διακρίσεων, καθώς και συστημικών ανισοτήτων.
- Το **Κεφάλαιο 6** εξετάζει τη μισθολογική διαφάνεια πριν, κατά και μετά την πρόσληψη.
- Το **Κεφάλαιο 7** παρουσιάζει την έννοια της από κοινού αξιολόγησης και τι σημαίνει για τους εργαζόμενους και τις εργαζόμενες.
- Το **Κεφάλαιο 8** αναλύει τα δικαιώματα σε περιπτώσεις αντιποίνων.
- Το **Κεφάλαιο 9** λειτουργεί ως πρακτικός οδηγός βημάτων όταν υπάρχει υποψία ανισότητας.

- Το **Κεφάλαιο 10** αναδεικνύει τον ρόλο των εργαζομένων στη διαμόρφωση πολιτικών ίσης αμοιβής και διαφάνειας.
- Τα τελευταία κεφάλαια περιλαμβάνουν γλωσσάρι βασικών όρων και πηγές/επιπλέον υλικό, ώστε ο αναγνώστης ή η αναγνώστριά να μπορεί να εμβαθύνει περαιτέρω.

Η δομή αυτή επιτρέπει τόσο τη σταδιακή κατανόηση του θεσμικού πλαισίου όσο και την άμεση πρόσβαση σε πρακτικά εργαλεία. Κάθε κεφάλαιο συνδέεται με τα υπόλοιπα, δημιουργώντας ένα συνεκτικό σύνολο που υποστηρίζει τον ενημερωμένο και τεκμηριωμένο διάλογο για την ίση αμοιβή.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

Δικαιώματα εργαζομένων

Σκοπός ενότητας

Το παρόν κεφάλαιο αποσκοπεί στην παρουσίαση των βασικών δικαιωμάτων που απορρέουν από τη μισθολογική διαφάνεια και την αρχή της ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας. Στόχος είναι να κατανοήσουν οι εργαζόμενοι και οι εργαζόμενες ποια είναι τα θεμελιώδη δικαιώματά τους, ποιοι/ες καλύπτονται από το ευρωπαϊκό και εθνικό πλαίσιο και τι μπορούν εύλογα να αναμένουν από τον/την εργοδότη/τρια τους, ανάλογα με το μέγεθος και την οργάνωση της επιχείρησης.

Μαθησιακά αποτελέσματα

Οι αναγνώστριες και οι αναγνώστες θα μπορούν:

- να αναγνωρίζουν τα βασικά δικαιώματα όσον αφορά στη μισθολογική διαφάνεια,
- να γνωρίζουν ποιοι/ες προστατεύονται από το θεσμικό πλαίσιο,
- να κατανοούν πότε και σε ποιες περιπτώσεις ενεργοποιούνται τα σχετικά δικαιώματα,
- να διαμορφώνουν ρεαλιστικές προσδοκίες ως προς τις υποχρεώσεις του/της εργοδότη/τριας,
- να αντιλαμβάνονται τη σύνδεση μεταξύ δικαιωμάτων, διαφάνειας και ίσης μεταχείρισης.

Η μισθολογική διαφάνεια δεν αποτελεί απλώς μια διοικητική υποχρέωση των επιχειρήσεων. Αποτελεί ταυτόχρονα ένα σύνολο δικαιωμάτων για τους εργαζόμενους και τις εργαζόμενες, τα οποία ενισχύουν τη δυνατότητα κατανόησης, ελέγχου και τεκμηριωμένου διαλόγου γύρω από τις αμοιβές.

Τα δικαιώματα αυτά δεν προϋποθέτουν σύγκρουση ή ύπαρξη καταγγελίας. Αντίθετα, λειτουργούν προληπτικά: επιτρέπουν στους εργαζόμενους και στις εργαζόμενες να γνωρίζουν πώς καθορίζεται η αμοιβή τους, ποια κριτήρια εφαρμόζονται και αν η μεταχείρισή τους είναι σύμφωνη με την αρχή της ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας.

2.1 Τα βασικά δικαιώματα μισθολογικής διαφάνειας

Η μισθολογική διαφάνεια εισάγει ένα πλαίσιο στο οποίο οι εργαζόμενοι και οι εργαζόμενες μπορούν να γνωρίζουν πώς καθορίζεται η αμοιβή τους και πώς συγκρίνεται, σε γενικό επίπεδο, με άλλες συγκρίσιμες θέσεις. Τα βασικά δικαιώματα που απορρέουν από το ευρωπαϊκό πλαίσιο περιλαμβάνουν τα εξής:

1. Δικαίωμα ενημέρωσης πριν από την πρόσληψη

Οι υποψήφιοι και οι υποψήφιες έχουν δικαίωμα να γνωρίζουν το αρχικό επίπεδο ή το εύρος αμοιβής που αντιστοιχεί στη θέση, πριν από τη συνέντευξη ή πριν από την έναρξη διαπραγμάτευσης. Η πρόβλεψη αυτή ενισχύει την ίση αφετηρία στη μισθολογική διαδρομή και περιορίζει τον κίνδυνο αυθαίρετων διαφοροποιήσεων. Παράλληλα, δεν επιτρέπεται η απαίτηση γνωστοποίησης του προηγούμενου ύψους αποδοχών, ώστε να μην αναπαράγονται παλαιότερες ανισότητες.

2. Δικαίωμα πρόσβασης σε πληροφορίες κατά την απασχόληση

Κάθε εργαζόμενος και κάθε εργαζόμενη έχει δικαίωμα να ζητήσει πληροφορίες σχετικά με:

- ✓ τα κριτήρια καθορισμού της αμοιβής,
- ✓ τα κριτήρια μισθολογικής εξέλιξης και προαγωγών,
- ✓ τα μέσα επίπεδα αμοιβής (σε συγκεντρωτική και ανώνυμη μορφή) για εργαζόμενους/ες που εκτελούν την ίδια εργασία ή εργασία ίσης αξίας, με διάκριση ανά φύλο.

Το δικαίωμα αυτό μπορεί να ασκηθεί ανεξάρτητα από το αν υπάρχει υποψία διάκρισης.

Σύμφωνα με την Οδηγία (ΕΕ) 2023/970, τα κράτη μέλη μπορούν να απαλλάσσουν εργοδότες με λιγότερους από 50 εργαζομένους από τις υποχρεώσεις που σχετίζονται με τη διαθεσιμότητα των κριτηρίων μισθολογικής εξέλιξης. Αυτό σημαίνει ότι, σε τέτοιες επιχειρήσεις, τα σχετικά στοιχεία ενδέχεται να μην είναι διαθέσιμα με τον ίδιο τρόπο όπως σε μεγαλύτερους οργανισμούς. Ωστόσο, το δικαίωμα των εργαζομένων να ζητούν και να λαμβάνουν βασική ενημέρωση για τον τρόπο καθορισμού της αμοιβής τους παραμένει θεμελιώδες στοιχείο της μισθολογικής διαφάνειας.

3. Δικαίωμα προστασίας από αντίποινα

Η άσκηση των δικαιωμάτων μισθολογικής διαφάνειας δεν μπορεί να οδηγεί σε δυσμενή μεταχείριση. Οι εργαζόμενοι και οι εργαζόμενες προστατεύονται από αντίποινα όταν ζητούν πληροφορίες ή συμμετέχουν σε διαδικασίες που σχετίζονται με την ίση αμοιβή.

2.2 Ποιοι/ες προστατεύονται και σε ποιες περιπτώσεις

Η μισθολογική διαφάνεια και η αρχή της ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας δεν αφορούν μια συγκεκριμένη κατηγορία εργαζομένων. Το προστατευτικό πλαίσιο εφαρμόζεται ευρέως και καλύπτει όλους και όλες όσοι/ες παρέχουν εργασία σε έναν εργοδότη, ανεξάρτητα από τη μορφή ή τη διάρκεια της απασχόλησης.

Η προστασία καταλαμβάνει:

- εργαζόμενους και εργαζόμενες πλήρους ή μερικής απασχόλησης,
- άτομα με σύμβαση ορισμένου ή αορίστου χρόνου,
- εργαζόμενους/ες σε δοκιμαστική περίοδο,
- άτομα που εργάζονται με ευέλικτες μορφές απασχόλησης, εφόσον υφίσταται σχέση εξαρτημένης εργασίας,
- υποψηφίους και υποψήφιες στο στάδιο πριν από την πρόσληψη (ως προς τα δικαιώματα ενημέρωσης για την αμοιβή).

Η προστασία δεν εξαρτάται από το ύψος της αμοιβής, τη θέση στην ιεραρχία ή τη διάρκεια της προϋπηρεσίας. Ισχύει για όλους και όλες, από τις εισαγωγικές θέσεις έως τα ανώτερα στελέχη, εφόσον πρόκειται για σχέση εξαρτημένης εργασίας.

Η προστασία ενεργοποιείται σε κάθε στάδιο της εργασιακής σχέσης:

- **Πριν από την πρόσληψη**, όταν ο/η υποψήφιος/α έχει δικαίωμα ενημέρωσης για το εύρος αμοιβής και προστατεύεται από ερωτήσεις σχετικά με προηγούμενες αποδοχές.
- **Κατά τη διάρκεια της απασχόλησης**, όταν ο εργαζόμενος ή η εργαζόμενη ζητά πληροφορίες για τα κριτήρια αμοιβής, αυξήσεων και προαγωγών ή για τα μέσα επίπεδα αμοιβής σε συγκρίσιμες θέσεις.
- **Σε περίπτωση πιθανής διάκρισης**, όταν προκύπτουν ενδείξεις άμεσης ή έμμεσης άνισης μεταχείρισης ως προς την αμοιβή ή την εξέλιξη.
- **Σε περίπτωση συμμετοχής σε διαδικασίες ελέγχου ή διερεύνησης**, όπως η από κοινού αξιολόγηση ή η υποβολή καταγγελίας.

Η προστασία δεν περιορίζεται στην αναγνώριση ενός δικαιώματος. Περιλαμβάνει επίσης:

- το δικαίωμα άσκησής του χωρίς φόβο αντιποίνων,
- τη δυνατότητα προσφυγής σε μηχανισμούς αναφοράς ή επίλυσης διαφορών,
- την υποχρέωση του εργοδότη να αιτιολογεί τις μισθολογικές διαφοροποιήσεις με αντικειμενικά και ουδέτερα ως προς το φύλο κριτήρια.

Είναι σημαντικό να τονιστεί ότι η αρχή της ίσης αμοιβής δεν εφαρμόζεται μόνο όταν υπάρχει πρόθεση διάκρισης. Αρκεί να διαπιστώνεται άνιση μεταχείριση που δεν μπορεί να δικαιολογηθεί αντικειμενικά.

Η ευρεία αυτή κάλυψη διασφαλίζει ότι η μισθολογική διαφάνεια δεν αποτελεί δικαίωμα «υπό προϋποθέσεις», αλλά βασικό στοιχείο μιας δίκαιης και σύγχρονης εργασιακής σχέσης.

2.3 Τι να περιμένετε από τον εργοδότη σας (ανάλογα με το μέγεθος της επιχείρησης)

Η εφαρμογή της μισθολογικής διαφάνειας δεν είναι ίδια σε όλες τις επιχειρήσεις. Το μέγεθος, η οργανωτική δομή και ο βαθμός τυποποίησης των διαδικασιών επηρεάζουν τον τρόπο με τον οποίο υλοποιούνται οι σχετικές υποχρεώσεις. Ωστόσο, η βασική αρχή παραμένει κοινή: κάθε εργοδότης οφείλει να μπορεί να εξηγήσει με σαφήνεια και αντικειμενικότητα πώς καθορίζονται οι αμοιβές και πώς διασφαλίζεται η ίση μεταχείριση. **Η διαφοροποίηση αφορά κυρίως το επίπεδο οργάνωσης και τεκμηρίωσης, όχι το ίδιο το δικαίωμα.**

Σε πολύ μικρές επιχειρήσεις

Σε πολύ μικρές επιχειρήσεις, οι διαδικασίες είναι συχνά λιγότερο τυποποιημένες και βασίζονται σε άμεση επικοινωνία και άτυπες πρακτικές. Σε αυτό το περιβάλλον, είναι εύλογο να μην υπάρχουν σύνθετα συστήματα μισθολογικών βαθμίδων ή γραπτές πολιτικές.

Ωστόσο, μπορείτε να αναμένετε:

- σαφή και κατανοητή αιτιολόγηση για το πώς καθορίστηκε η αμοιβή σας,
- συνεπή εφαρμογή των ίδιων κριτηρίων σε παρόμοιες θέσεις,
- δυνατότητα διαλόγου και παροχής διευκρινίσεων όταν ζητούνται πληροφορίες,
- τεκμηριωμένη αιτιολόγηση σε περίπτωση διαφοροποίησης αμοιβής ή αύξησης.

Η απουσία τυπικού συστήματος δεν απαλλάσσει από την υποχρέωση ίσης μεταχείρισης. Ακόμη και σε μικρό οργανισμό, οι μισθολογικές αποφάσεις πρέπει να βασίζονται σε αντικειμενικά και ουδέτερα ως προς το φύλο κριτήρια.

Σε μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις (ΜμΕ)

Στις ΜμΕ είναι συχνότερο να υπάρχουν βασικές περιγραφές θέσεων, απλές μισθολογικές βαθμίδες ή προκαθορισμένα εύρη αμοιβών. Οι διαδικασίες ενδέχεται να είναι πιο οργανωμένες, χωρίς όμως να φτάνουν το επίπεδο πολυπλοκότητας μεγάλων οργανισμών.

Σε αυτό το πλαίσιο, μπορείτε να αναμένετε:

- γραπτή ή σαφώς διατυπωμένη περιγραφή καθηκόντων,
- ύπαρξη βασικών κριτηρίων για αυξήσεις και προαγωγές,
- δυνατότητα παροχής συγκεντρωτικών στοιχείων για μέσα επίπεδα αμοιβής σε συγκρίσιμες θέσεις,
- πιο συστηματική διαδικασία αξιολόγησης απόδοσης.

Η διαφάνεια εδώ δεν περιορίζεται σε προφορικές εξηγήσεις, αλλά συνδέεται με συγκεκριμένες διαδικασίες που μπορούν να παρουσιαστούν και να αιτιολογηθούν.

Σε μεγάλες επιχειρήσεις

Στις μεγάλες επιχειρήσεις, λόγω μεγέθους και πολυπλοκότητας, αναμένεται υψηλότερος βαθμός τυποποίησης. Συχνά υπάρχουν:

- οργανωμένο σύστημα ταξινόμησης και αξιολόγησης θέσεων εργασίας,
- αναλυτικές μισθολογικές κλίμακες ή βαθμίδες,
- τυποποιημένες διαδικασίες αξιολόγησης απόδοσης,
- συγκεντρωτικά δεδομένα αμοιβών ανά κατηγορία θέσης και φύλο,
- επίσημα κανάλια υποβολής αιτημάτων πληροφόρησης.

Σε τέτοιο περιβάλλον, είναι εύλογο να αναμένεται τεκμηριωμένη, δομημένη και έγκαιρη απάντηση σε αιτήματα που σχετίζονται με τη μισθολογική διαφάνεια.

Ανεξάρτητα από το μέγεθος, υπάρχουν βασικές προσδοκίες που ισχύουν παντού:

- Οι μισθολογικές διαφορές πρέπει να μπορούν να εξηγηθούν.
- Τα κριτήρια πρέπει να είναι αντικειμενικά και ουδέτερα ως προς το φύλο.
- Η άσκηση δικαιωμάτων δεν μπορεί να οδηγεί σε αντίποινα.
- Η πληροφόρηση παρέχεται με σεβασμό στην προστασία προσωπικών δεδομένων.

Η διαφορά, επομένως, δεν βρίσκεται στο αν εφαρμόζεται η μισθολογική διαφάνεια, αλλά στο πώς οργανώνεται και τεκμηριώνεται. Το δικαίωμα παραμένει ίδιο, μεταβάλλεται μόνο ο τρόπος υλοποίησής του.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

Τι σημαίνει «ίση αμοιβή για εργασία ίσης αξίας»

Σκοπός ενότητας

Το παρόν κεφάλαιο αποσκοπεί στην αποσαφήνιση της έννοιας της «ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας» και στην κατανόηση του τρόπου με τον οποίο αξιολογείται και συγκρίνεται η εργασία στο πλαίσιο της μισθολογικής διαφάνειας. Στόχος είναι να κατανοήσουν οι εργαζόμενοι και οι εργαζόμενες πότε δύο θέσεις θεωρούνται συγκρίσιμες, ποια κριτήρια χρησιμοποιούνται για την αποτίμηση της αξίας τους και πότε μια μισθολογική διαφορά μπορεί να θεωρηθεί δικαιολογημένη ή αδικαιολόγητη.

Μαθησιακά αποτελέσματα

Οι αναγνώστριες και οι αναγνώστες θα μπορούν:

- να διακρίνουν μεταξύ «ίδιας εργασίας» και «εργασίας ίσης αξίας».
- να κατανοούν τα βασικά κριτήρια σύγκρισης θέσεων εργασίας.
- να αναγνωρίζουν τον ρόλο των συστημάτων ταξινόμησης και αξιολόγησης θέσεων.
- να αξιολογούν αν μια μισθολογική διαφορά βασίζεται σε αντικειμενικά και ουδέτερα κριτήρια.
- να συνδέουν την έννοια της αξίας της εργασίας με τη μισθολογική διαφάνεια.

Η αρχή της ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας αποτελεί θεμελιώδη αρχή του ευρωπαϊκού και εθνικού δικαίου. Δεν περιορίζεται στην περίπτωση όπου δύο άτομα εκτελούν ακριβώς τα ίδια καθήκοντα. Επεκτείνεται και σε περιπτώσεις όπου διαφορετικές θέσεις, παρότι δεν είναι ταυτόσημες, έχουν συγκρίσιμη αξία για τον οργανισμό.

Η έννοια της αξίας δεν βασίζεται σε υποκειμενικές εκτιμήσεις ούτε στον τίτλο της θέσης. Αξιολογείται με βάση αντικειμενικά και ουδέτερα ως προς το φύλο κριτήρια, όπως οι απαιτούμενες δεξιότητες, η ευθύνη, η προσπάθεια και οι συνθήκες εργασίας. Η σωστή κατανόηση αυτών των στοιχείων είναι κρίσιμη, καθώς πολλές μισθολογικές ανισότητες προκύπτουν όχι από εμφανείς διακρίσεις, αλλά από τον τρόπο με τον οποίο αποτιμάται η εργασία.

3.1 Τι θεωρείται «ίδια εργασία» και τι «εργασία ίσης αξίας»

Η αρχή της ίσης αμοιβής δεν περιορίζεται στην περίπτωση όπου δύο εργαζόμενοι ή εργαζόμενες έχουν ακριβώς τον ίδιο τίτλο θέσης. Το κρίσιμο στοιχείο δεν είναι η ονομασία της θέσης, αλλά το περιεχόμενο της εργασίας και η αξία της για τον οργανισμό.

Η διάκριση μεταξύ ίδιας εργασίας και εργασίας ίσης αξίας είναι καθοριστική για την κατανόηση του πότε μια μισθολογική διαφορά μπορεί να θεωρηθεί θεμιτή ή προβληματική.

Ίδια εργασία υπάρχει όταν δύο εργαζόμενοι ή εργαζόμενες:

- εκτελούν τα ίδια ή ουσιαστικά παρόμοια καθήκοντα,
- έχουν παρόμοιο επίπεδο ευθύνης,
- απαιτούνται παρόμοιες δεξιότητες και προσόντα,
- εργάζονται υπό παρόμοιες συνθήκες.

Η σύγκριση δεν βασίζεται αποκλειστικά στην περιγραφή της θέσης ή στον τίτλο (π.χ. «Υπεύθυνος/η Τμήματος»), αλλά στο τι πράγματι γίνεται στην πράξη. Εάν δύο άτομα εκτελούν ουσιαστικά το ίδιο έργο και υπόκεινται στις ίδιες απαιτήσεις, τότε πρόκειται για ίδια εργασία.

Σε τέτοια περίπτωση, οποιαδήποτε διαφορά αμοιβής πρέπει να μπορεί να δικαιολογηθεί με αντικειμενικά και ουδέτερα ως προς το φύλο κριτήρια (π.χ. τεκμηριωμένη προϋπηρεσία, πιστοποιημένα προσόντα, σαφώς μετρήσιμη απόδοση).

Η έννοια της εργασίας ίσης αξίας είναι ευρύτερη και πιο σύνθετη. Αφορά περιπτώσεις όπου οι θέσεις δεν είναι ίδιες, αλλά έχουν συγκρίσιμη αξία για τον οργανισμό.

Δύο θέσεις μπορεί να διαφέρουν ως προς τα καθήκοντα, αλλά να απαιτούν:

- αντίστοιχο επίπεδο γνώσεων και δεξιοτήτων,
- παρόμοιο βαθμό ευθύνης,
- συγκρίσιμη προσπάθεια (σωματική ή πνευματική),
- παρόμοιες ή ισοδύναμα απαιτητικές συνθήκες εργασίας.

Για παράδειγμα, μια διοικητική θέση υψηλής ευθύνης και μια τεχνική θέση με αυξημένη επιχειρησιακή ευθύνη μπορεί να μην έχουν το ίδιο αντικείμενο, αλλά να απαιτούν αντίστοιχο επίπεδο εξειδίκευσης και λήψης αποφάσεων. Σε μια τέτοια περίπτωση, η αξία τους μπορεί να θεωρηθεί συγκρίσιμη.

Η έννοια της ίσης αξίας είναι ιδιαίτερα σημαντική, διότι πολλές μισθολογικές ανισότητες δεν εμφανίζονται μεταξύ ίδιων θέσεων, αλλά μεταξύ διαφορετικών θέσεων που έχουν αποτιμηθεί άνισα λόγω στερεοτύπων ή παραδοσιακών αντιλήψεων για την αξία ορισμένων επαγγελμάτων.

Η σωστή κατανόηση της διαφοράς μεταξύ ίδιας εργασίας και εργασίας ίσης αξίας επιτρέπει:

- πιο ουσιαστική σύγκριση θέσεων,
- εντοπισμό λιγότερο εμφανών ανισοτήτων,
- τεκμηριωμένη αξιολόγηση μισθολογικών διαφορών.

Η αρχή της ίσης αμοιβής δεν προστατεύει μόνο από εμφανείς περιπτώσεις άνισης μεταχείρισης μεταξύ όμοιων θέσεων. Επεκτείνεται και σε περιπτώσεις όπου διαφορετικές θέσεις έχουν ίση αξία, ακόμη και αν ιστορικά αποτιμήθηκαν διαφορετικά.

3.2 Πώς συγκρίνονται ρόλοι – τα 4 κριτήρια της ΕΕ

Η σύγκριση θέσεων εργασίας δεν μπορεί να βασίζεται σε τίτλους ή σε γενικές εντυπώσεις για το ποια εργασία θεωρείται «πιο σημαντική». Για να διαπιστωθεί αν δύο θέσεις είναι ίδιες ή ίσης αξίας, η ευρωπαϊκή προσέγγιση προβλέπει τη χρήση αντικειμενικών και ουδέτερων ως προς το φύλο κριτηρίων.

Η Οδηγία (ΕΕ) 2023/970 αναφέρεται σε τέσσερις βασικές παραμέτρους που πρέπει να λαμβάνονται υπόψη κατά την αξιολόγηση της αξίας μιας θέσης:

1. Δεξιότητες
2. Προσπάθεια
3. Ευθύνη
4. Συνθήκες εργασίας

Τα κριτήρια αυτά λειτουργούν συμπληρωματικά και εξετάζονται συνολικά.

Δεξιότητες

Οι δεξιότητες αφορούν τις γνώσεις, τα προσόντα και τις ικανότητες που απαιτούνται για την εκτέλεση της εργασίας. Περιλαμβάνουν: το επίπεδο εκπαίδευσης ή εξειδίκευσης, την επαγγελματική εμπειρία, τις τεχνικές ή διοικητικές ικανότητες, τις επικοινωνιακές ή οργανωτικές δεξιότητες.

Η αξιολόγηση πρέπει να βασίζεται στις απαιτήσεις της θέσης και όχι στο προφίλ του προσώπου που την κατέχει. Για παράδειγμα, αν μια θέση απαιτεί υψηλό επίπεδο οργάνωσης, συντονισμού και διαχείρισης πληροφορίας, οι δεξιότητες αυτές πρέπει να αναγνωρίζονται ως ουσιαστικές και όχι να υποτιμώνται επειδή θεωρούνται υποστηρικτικές.

Προσπάθεια

Η προσπάθεια αφορά το επίπεδο πνευματικής ή σωματικής επιβάρυνσης που συνεπάγεται η εργασία. Μπορεί να περιλαμβάνει: ένταση συγκέντρωσης και λήψης αποφάσεων, σωματική καταπόνηση, συναισθηματική επιβάρυνση, διαχείριση πολλαπλών απαιτήσεων υπό πίεση.

Η προσπάθεια δεν περιορίζεται στη σωματική εργασία. Θέσεις που απαιτούν υψηλό επίπεδο πνευματικής εγρήγορσης ή συναισθηματικής διαχείρισης μπορεί να έχουν εξίσου σημαντική επιβάρυνση.

Ευθύνη

Η ευθύνη αφορά τον βαθμό επίδρασης της θέσης στον οργανισμό και τις συνέπειες των αποφάσεων που λαμβάνονται. Μπορεί να περιλαμβάνει: διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού, οικονομική ευθύνη ή διαχείριση πόρων, λήψη αποφάσεων με επιχειρησιακό αντίκτυπο, ευθύνη για ποιότητα, ασφάλεια ή συμμόρφωση.

Η ευθύνη αξιολογείται με βάση το εύρος και το βάθος των αρμοδιοτήτων, όχι αποκλειστικά με βάση τη διοικητική ιεραρχία

Συνθήκες εργασίας

Οι συνθήκες εργασίας περιλαμβάνουν το περιβάλλον μέσα στο οποίο εκτελείται η εργασία και τις ιδιαίτερες απαιτήσεις του. Εξετάζονται στοιχεία όπως: φυσικό περιβάλλον (θόρυβος, θερμοκρασία, επικινδυνότητα), ωράριο ή εναλλασσόμενες βάρδιες, ψυχολογική πίεση, επίπεδο έκθεσης σε κινδύνους.

Οι συνθήκες δεν πρέπει να αξιολογούνται επιλεκτικά. Αν μια θέση απαιτεί εργασία σε απαιτητικό ή επιβαρυντικό περιβάλλον, αυτό αποτελεί στοιχείο της συνολικής αξίας της.

Τα τέσσερα κριτήρια εξετάζονται συνδυαστικά. Δεν αρκεί μια θέση να υπερτερεί σε μία μόνο παράμετρο• η σύγκριση βασίζεται στη συνολική εικόνα των απαιτήσεων. Η χρήση των τεσσάρων κριτηρίων λειτουργεί ως εγγύηση αντικειμενικότητας. Περιορίζει τον κίνδυνο να αποτιμώνται διαφορετικά θέσεις που απαιτούν ισοδύναμο επίπεδο δεξιοτήτων, ευθύνης και προσπάθειας, απλώς επειδή ανήκουν σε διαφορετικούς τομείς ή συνδέονται ιστορικά με διαφορετικά φύλα.

3.3 Πώς λειτουργούν οι μισθολογικές βαθμίδες

Οι μισθολογικές βαθμίδες αποτελούν έναν οργανωμένο μηχανισμό κατάταξης των θέσεων εργασίας με βάση την αξία τους για τον οργανισμό. Δεν αφορούν τα πρόσωπα που κατέχουν τις θέσεις, αλλά τις ίδιες τις θέσεις και τις απαιτήσεις τους. Ο βασικός τους σκοπός είναι να διασφαλίζεται ότι θέσεις με συγκρίσιμο επίπεδο δεξιοτήτων, ευθύνης, προσπάθειας και συνθηκών εργασίας κατατάσσονται στο ίδιο ή σε αντίστοιχο επίπεδο αμοιβής.

Μια μισθολογική βαθμίδα συνδέεται συνήθως με ένα εύρος αποδοχών, και όχι με έναν ενιαίο, σταθερό μισθό. Το εύρος αυτό επιτρέπει διαφοροποιήσεις ανάλογα με παράγοντες όπως η εμπειρία, η διάρκεια απασχόλησης στη θέση, η απόδοση ή ειδικές δεξιότητες. Η ύπαρξη εύρους είναι θεμιτή, εφόσον οι διαφοροποιήσεις εντός του βασίζονται σε σαφή και αντικειμενικά κριτήρια και εφαρμόζονται με συνέπεια.

Η λειτουργία των βαθμίδων προϋποθέτει ότι προηγουμένως έχει γίνει αξιολόγηση της θέσης. Η αξιολόγηση αυτή βασίζεται στα τέσσερα βασικά κριτήρια που αναλύθηκαν στην προηγούμενη ενότητα. Η συνολική αποτίμηση καθορίζει σε ποιο επίπεδο κατατάσσεται η θέση και, κατ' επέκταση, ποιο είναι το μισθολογικό της εύρος.

Η σύνδεση των μισθολογικών βαθμίδων με την αρχή της ίσης αμοιβής είναι ουσιαστική. Όταν δύο θέσεις έχουν ίση αξία, θα πρέπει να εντάσσονται στην ίδια ή σε ισοδύναμη βαθμίδα. Αντίθετα, όταν θέσεις ίσης αξίας κατατάσσονται σε διαφορετικά επίπεδα χωρίς τεκμηριωμένη αιτιολόγηση, δημιουργείται κίνδυνος άνισης μεταχείρισης.

Εξίσου σημαντική είναι η συνέπεια στην εφαρμογή του συστήματος. Η ύπαρξη μισθολογικών βαθμίδων δεν αρκεί από μόνη της. Το σύστημα πρέπει να εφαρμόζεται ομοιόμορφα σε όλα τα τμήματα της επιχείρησης και να προβλέπει επανεξέταση όταν τα καθήκοντα μιας θέσης μεταβάλλονται ουσιαστικά. Μια θέση που αναλαμβάνει αυξημένες ευθύνες χωρίς αναπροσαρμογή της κατάταξής της ενδέχεται να αποτιμάται χαμηλότερα από την πραγματική της αξία.

Για τους εργαζόμενους και τις εργαζόμενες, η κατανόηση του τρόπου λειτουργίας των μισθολογικών βαθμίδων είναι κρίσιμη. Επιτρέπει να γνωρίζουν σε ποιο επίπεδο έχει καταταγεί η θέση τους, ποια είναι τα περιθώρια εξέλιξης εντός της ίδιας βαθμίδας και ποιες είναι οι προϋποθέσεις μετάβασης σε ανώτερο επίπεδο. Η διαφάνεια γύρω από τις βαθμίδες μειώνει την αυθαιρεσία και ενισχύει τη δυνατότητα τεκμηριωμένου διαλόγου σχετικά με την αμοιβή και την επαγγελματική εξέλιξη.

Πώς αξιολογείται στην πράξη η «αξία» μιας θέσης εργασίας

Η αξιολόγηση της αξίας μιας θέσης δεν βασίζεται στον τίτλο ή στο πρόσωπο που την κατέχει, αλλά στις πραγματικές απαιτήσεις της εργασίας.

Στην πράξη, οι θέσεις συγκρίνονται με βάση τέσσερα βασικά κριτήρια – δεξιότητες, προσπάθεια, ευθύνη και συνθήκες εργασίας – όπως παρουσιάστηκαν στην προηγούμενη ενότητα. Τα κριτήρια αυτά εξετάζονται συνδυαστικά, ώστε να διαμορφωθεί μια συνολική εικόνα της αξίας της θέσης.

Η πρακτική εφαρμογή τους σημαίνει ότι:

- δεν εξετάζεται ποιος/ποια εκτελεί τη θέση, αλλά τι απαιτεί η ίδια η θέση,
- λαμβάνονται υπόψη όλες οι μορφές επιβάρυνσης (πνευματική, σωματική, συναισθηματική),
- αναγνωρίζονται διαφορετικοί τύποι ευθύνης και δεξιοτήτων, ακόμη και όταν δεν είναι άμεσα ορατοί.

Όταν η αξιολόγηση γίνεται με συστηματικό και ουδέτερο ως προς το φύλο τρόπο, επιτρέπει τη σύγκριση διαφορετικών θέσεων και συμβάλλει στη δίκαιη κατάταξή τους σε μισθολογικές βαθμίδες.

3.4 Πότε μια μισθολογική διαφορά θεωρείται αδικαιολόγητη

Η ύπαρξη διαφοράς στις αποδοχές μεταξύ δύο εργαζομένων δεν συνεπάγεται αυτομάτως παραβίαση της αρχής της ίσης αμοιβής. Οι μισθολογικές διαφοροποιήσεις μπορούν να είναι θεμιτές, εφόσον βασίζονται σε αντικειμενικά, διαφανή και ουδέτερα ως προς το φύλο κριτήρια. Το κρίσιμο ερώτημα, επομένως, δεν είναι αν υπάρχει διαφορά, αλλά αν η διαφορά μπορεί να αιτιολογηθεί με τρόπο σαφή, τεκμηριωμένο και συνεπή.

Μια μισθολογική διαφορά θεωρείται αδικαιολόγητη όταν πληρούνται σωρευτικά ορισμένες βασικές προϋποθέσεις.

Πρώτον, όταν οι συγκρινόμενες θέσεις είναι ίδιες ή ίσης αξίας, σύμφωνα με τα αντικειμενικά κριτήρια που αναλύθηκαν στην προηγούμενη ενότητα (δεξιότητες, προσπάθεια, ευθύνη, συνθήκες εργασίας), και δεν υπάρχει ουσιαστική διαφοροποίηση στις απαιτήσεις της εργασίας.

Δεύτερον, όταν η διαφορά δεν στηρίζεται σε αντικειμενικά και μετρήσιμα στοιχεία, όπως αποδεδειγμένη προϋπηρεσία σχετική με τη θέση, πιστοποιημένα πρόσθετα προσόντα που αξιοποιούνται στην πράξη ή τεκμηριωμένη διαφοροποίηση στην απόδοση, εφόσον αυτή αξιολογείται με διαφανή και κοινά εφαρμοζόμενα κριτήρια.

Τρίτον, όταν η αιτιολόγηση είναι γενική, αόριστη ή εφαρμόζεται επιλεκτικά. Διατυπώσεις όπως «έχει καλύτερη παρουσία», «ταιριάζει περισσότερο με την κουλτούρα» ή «διαπραγματεύτηκε καλύτερα» δεν συνιστούν επαρκή τεκμηρίωση, ιδίως εάν δεν υπάρχει προκαθορισμένο και γνωστό πλαίσιο αξιολόγησης.

Τέταρτον, όταν η διαφοροποίηση βασίζεται, άμεσα ή έμμεσα, σε κριτήρια που συνδέονται με το φύλο ή παράγοντες που πλήττουν δυσανάλογα ένα φύλο, χωρίς να υφίσταται αναγκαία και αναλογική αιτιολόγηση. Για παράδειγμα, εάν η πλήρης και απεριόριστη διαθεσιμότητα εκτός ωραρίου αποτελεί προϋπόθεση για αυξήσεις, χωρίς να αποδεικνύεται ότι είναι ουσιαστικής για την εκτέλεση της εργασίας, τότε η πρακτική αυτή μπορεί να δημιουργεί αδικαιολόγητες διαφοροποιήσεις.

Η αδικαιολόγητη μισθολογική διαφορά δεν προϋποθέτει κατ' ανάγκη πρόθεση διάκρισης. Αρκεί να διαπιστώνεται ότι δύο συγκρίσιμες θέσεις αμείβονται διαφορετικά χωρίς σαφή, ουδέτερη και αντικειμενική βάση. Σε αυτό το σημείο, η μισθολογική διαφάνεια αποκτά καθοριστικό ρόλο, καθώς επιτρέπει τη σύγκριση και την αξιολόγηση των κριτηρίων που εφαρμόζονται.

Τέλος, αξίζει να επισημανθεί ότι μικρές αλλά επαναλαμβανόμενες διαφοροποιήσεις μπορούν, με την πάροδο του χρόνου, να δημιουργήσουν σημαντικό μισθολογικό χάσμα. Επομένως, η εξέταση της δικαιολόγησης δεν αφορά μόνο τη στιγμή της σύγκρισης, αλλά και τη συνέπεια εφαρμογής των κριτηρίων σε βάθος χρόνου.

Η διάκριση μεταξύ «τεκμηριωμένης» και «αδικοιολόγητης» διαφοράς αποτελεί κρίσιμο σημείο κατανόησης για κάθε εργαζόμενο και εργαζόμενη, καθώς συνδέει την αρχή της ίσης αμοιβής με την πρακτική λειτουργία των συστημάτων αμοιβών μέσα σε έναν οργανισμό

3.5 Παραδείγματα άνισης και ίσης αποτίμησης

Η κατανόηση της έννοιας «εργασία ίσης αξίας» γίνεται σαφέστερη μέσα από συγκεκριμένα παραδείγματα. Τα παραδείγματα που ακολουθούν δεν καλύπτουν όλες τις πιθανές περιπτώσεις, αλλά αποτυπώνουν τυπικά σενάρια όπου η αποτίμηση μιας θέσης μπορεί να είναι είτε δίκαιη είτε προβληματική.

Παράδειγμα 1 – Άνιση αποτίμηση λόγω υποτίμησης ρόλου

Σε μια επιχείρηση, η θέση «Υπεύθυνος/η Τεχνικής Υποστήριξης» (όπου απασχολούνται κυρίως άνδρες) και η θέση «Υπεύθυνος/η Εξυπηρέτησης Πελατών» (όπου απασχολούνται κυρίως γυναίκες) κατατάσσονται σε διαφορετικές μισθολογικές βαθμίδες, με την πρώτη να αμείβεται σημαντικά υψηλότερα.

Κατά την ανάλυση και αποτίμηση των δύο θέσεων, προκύπτει ότι:

Η πρακτική εφαρμογή τους σημαίνει ότι:

- και οι δύο απαιτούν εξειδικευμένες γνώσεις (τεχνικές ή/και διαδικαστικές),
- διαχείριση σύνθετων ή απαιτητικών αιτημάτων,
- ανάληψη ευθύνης για σημαντικά ζητήματα,
- εργασία υπό πίεση και επίλυση προβλημάτων.

Εάν διαπιστωθεί ότι η δεύτερη θέση έχει αποτιμηθεί χαμηλότερα χωρίς αντικειμενικά κριτήρια, επειδή επικρατεί η στερεοτυπική αντίληψη ότι η «εξυπηρέτηση» είναι «ευκολότερη» ή «λιγότερο απαιτητική» εργασία, τότε πρόκειται για άνιση αποτίμηση λόγω υποτίμησης δεξιοτήτων που συσχετίζονται με θέσεις όπου απασχολούνται κυρίως γυναίκες.

Παράδειγμα 2 – Ίση αποτίμηση με διαφορετικό αντικείμενο

Σε άλλη επιχείρηση, συγκρίνονται η θέση «Οικονομικός/ή Αναλυτής/τρια» και η θέση «Μηχανικός Παραγωγής». Οι δύο ρόλοι έχουν διαφορετικό περιεχόμενο, αλλά αξιολογούνται με κοινά κριτήρια: επίπεδο σπουδών, ευθύνη για λήψη αποφάσεων, επίπτωση λαθών, πολυπλοκότητα καθηκόντων και συνθήκες εργασίας. Παρά το διαφορετικό αντικείμενο, η ανάλυση δείχνει ότι οι θέσεις απαιτούν συγκρίσιμο επίπεδο εξειδίκευσης και ευθύνης. Κατατάσσονται στην ίδια μισθολογική βαθμίδα και αμείβονται ισότιμα. Στην περίπτωση αυτή, η αποτίμηση θεωρείται ίση, διότι βασίζεται σε αντικειμενική και ουδέτερη ως προς το φύλο αξιολόγηση της αξίας της εργασίας.

Παράδειγμα 3 – Διαφορά που είναι τεκμηριωμένη

Δύο εργαζόμενοι/ες στην ίδια θέση λαμβάνουν διαφορετική αμοιβή. Μετά από έλεγχο προκύπτει ότι ο/η ένας/μία διαθέτει πολυετή, άμεσα σχετική εμπειρία και κατέχει πιστοποιήσεις που αξιοποιούνται στην καθημερινή εργασία, ενώ ο/η άλλος/η βρίσκεται στα πρώτα έτη επαγγελματικής πορείας. Εφόσον η διαφορά αμοιβής συνδέεται με σαφώς καθορισμένο σύστημα βαθμίδων και εφαρμόζεται με συνέπεια σε όλους/ες τους/τις εργαζομένους/ες, η διαφοροποίηση μπορεί να θεωρηθεί τεκμηριωμένη και όχι άνιση.

Παράδειγμα 4 – Διαφορά χωρίς σαφή κριτήρια

Σε μια μικρή επιχείρηση, δύο εργαζόμενοι/ες με παρόμοια καθήκοντα και εμπειρία λαμβάνουν διαφορετικές αυξήσεις. Η αιτιολόγηση περιορίζεται στη διατύπωση ότι «ο ένας διαπραγματεύτηκε πιο δυναμικά κατά την πρόσληψη». Εάν δεν υπάρχει προκαθορισμένο εύρος αμοιβών ή σύστημα αξιολόγησης που να εξηγεί τη διαφοροποίηση, και εφόσον η πρακτική αυτή οδηγεί συστηματικά σε χαμηλότερες αποδοχές για εργαζόμενες, τότε η αποτίμηση ενδέχεται να είναι άνιση, ακόμη και αν δεν υπάρχει ρητή αναφορά στο φύλο.

Τα παραδείγματα αυτά αναδεικνύουν ότι η ίση αμοιβή δεν αφορά μόνο την άμεση σύγκριση μισθών, αλλά τον τρόπο με τον οποίο αποτιμάται η ίδια η εργασία. Όταν η αποτίμηση βασίζεται σε σαφή, αντικειμενικά και ουδέτερα ως προς το φύλο κριτήρια, οι μισθολογικές διαφορές μπορούν να αιτιολογηθούν. Όταν, αντίθετα, η αξιολόγηση είναι ατεκμηρίωτη, ασυνεπής ή επηρεάζεται από στερεοτυπικές αντιλήψεις, τότε δημιουργείται έδαφος για άνιση μεταχείριση.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

Τα δικαιώματα μισθολογικής διαφάνειας στην πράξη

Σκοπός ενότητας

Το παρόν κεφάλαιο αποσκοπεί να μεταφράσει τα δικαιώματα μισθολογικής διαφάνειας που θεσπίζονται από την Οδηγία (ΕΕ) 2023/970 σε πρακτική γνώση για τους εργαζόμενους και τις εργαζόμενες. Στόχος είναι να αποσαφηνιστεί πώς τα δικαιώματα αυτά μπορούν να ασκηθούν στην καθημερινή εργασιακή πραγματικότητα, τι μπορεί να αναμένει κανείς από τον/την εργοδότη/τρια και ποια βήματα μπορεί να ακολουθηθεί όταν η πληροφόρηση είναι ελλιπής ή ασαφής, με σεβασμό στην προστασία των προσωπικών δεδομένων και χωρίς φόβο αντιποίνων.

Μαθησιακά αποτελέσματα

Οι αναγνώστριες και οι αναγνώστες θα μπορούν:

- να κατανοούν το περιεχόμενο και τη σημασία των δικαιωμάτων μισθολογικής διαφάνειας,
- να γνωρίζουν πώς και πότε μπορούν να ζητούν πληροφορίες σχετικά με τις αμοιβές τους,
- να αναγνωρίζουν ποια στοιχεία οφείλει να παρέχει ο/η εργοδότης/τρια και με ποιον τρόπο,
- να αξιολογούν αν η παρεχόμενη πληροφόρηση είναι επαρκής και ουσιαστική,
- να κινούνται με ασφάλεια και τεκμηρίωση, λαμβάνοντας υπόψη τα χρονικά όρια και την προστασία των προσωπικών δεδομένων.

Η μισθολογική διαφάνεια δεν αποτελεί μια αφηρημένη αρχή ή μια έννοια που αφορά αποκλειστικά τις διοικητικές διαδικασίες των επιχειρήσεων. Συνδέεται άμεσα με την καθημερινή εμπειρία των εργαζομένων: με το αν κατανοούν πώς καθορίζεται η αμοιβή τους, αν γνωρίζουν ποια κριτήρια εφαρμόζονται στις αυξήσεις και τις προαγωγές και αν μπορούν να αξιολογήσουν κατά πόσο αντιμετωπίζονται ισότιμα.

Το κεφάλαιο αυτό εστιάζει ακριβώς σε αυτή τη διάσταση. Παρουσιάζει τα δικαιώματα μισθολογικής διαφάνειας από τη σκοπιά του εργαζομένου, όχι ως νομικές διατάξεις, αλλά ως εργαλεία κατανόησης, πρόληψης και ενδυνάμωσης. Η έμφαση δεν δίνεται στη σύγκρουση ή στη διεκδίκηση, αλλά στη γνώση και στη δυνατότητα τεκμηριωμένου διαλόγου στο πλαίσιο μιας σύγχρονης και δίκαιης εργασιακής σχέσης.

4.1 Το δικαίωμα πρόσβασης σε πληροφορίες

Το δικαίωμα πρόσβασης σε πληροφορίες σχετικά με τις αμοιβές αποτελεί έναν από τους πιο ουσιαστικούς μηχανισμούς που εισάγει η Οδηγία (ΕΕ) 2023/970. Η βασική του καινοτομία έγκειται στο γεγονός ότι αναγνωρίζει ρητά πως οι εργαζόμενοι και οι εργαζόμενες δεν μπορούν να αξιολογήσουν αν αμείβονται δίκαια όταν αγνοούν τον τρόπο με τον οποίο λαμβάνονται οι μισθολογικές αποφάσεις στον χώρο εργασίας τους.

Για μεγάλο χρονικό διάστημα, οι αμοιβές αντιμετωπίζονταν ως αυστηρά προσωπικό ή «ευαίσθητο» ζήτημα, με αποτέλεσμα τα κριτήρια καθορισμού τους να παραμένουν συχνά άτυπα ή ασαφή. Σε αυτό το πλαίσιο, οι μισθολογικές διαφορές δύσκολα εντοπίζονταν και ακόμη δυσκολότερα αμφισβητούνταν, ιδίως όταν δεν υπήρχε σαφής εικόνα για το τι θεωρείται κανονικό ή θεμιτό. Η Οδηγία έρχεται να αντιμετωπίσει αυτή την αδιαφάνεια καθιστώντας την πληροφόρηση βασικό προαπαιτούμενο της ισότητας.

Σύμφωνα με το νέο ευρωπαϊκό πλαίσιο, κάθε εργαζόμενος και κάθε εργαζόμενη έχει το δικαίωμα να ζητά πληροφορίες που του ή της επιτρέπουν να κατανοήσει πώς διαμορφώνεται η αμοιβή του/της και πώς αυτή τοποθετείται, σε γενικό επίπεδο, σε σχέση με αμοιβές άλλων εργαζομένων σε συγκρίσιμες θέσεις. Το δικαίωμα αυτό μπορεί να ασκηθεί ανεξάρτητα από το αν υπάρχει υποψία διάκρισης ή προηγούμενη διαφωνία. Ο σκοπός του είναι πρωτίστως προληπτικός και ενημερωτικός.

Η πρόσβαση σε πληροφορίες αφορά, μεταξύ άλλων, τα κριτήρια βάσει των οποίων καθορίζονται οι αμοιβές, οι αυξήσεις και οι προαγωγές, καθώς και συγκεντρωτικά στοιχεία για τις μέσες αμοιβές εργαζομένων σε ομάδες συγκρίσιμων θέσεων, συμπεριλαμβανομένων των μέσων αμοιβών ανά φύλο. Οι πληροφορίες αυτές παρέχονται σε ανώνυμη και συγκεντρωτική μορφή, ώστε να διασφαλίζεται η προστασία των προσωπικών δεδομένων και να αποφεύγεται η έκθεση ή η στοχοποίηση συγκεκριμένων προσώπων. Ωστόσο, ο τρόπος και η έκταση της παροχής των πληροφοριών ενδέχεται να διαφοροποιούνται ανάλογα με το μέγεθος της επιχείρησης και το εθνικό πλαίσιο εφαρμογής της Οδηγίας, ιδίως στην περίπτωση μικρών και πολύ μικρών επιχειρήσεων.

Ιδιαίτερα σημαντικό είναι ότι το δικαίωμα πρόσβασης ισχύει για όλους και όλες, ανεξάρτητα από το είδος της σύμβασης, τη διάρκεια της απασχόλησης, τη θέση στην ιεραρχία ή το μέγεθος της επιχείρησης. Η άσκσή του δεν απαιτεί αιτιολόγηση και δεν μπορεί να αποτελέσει λόγο δυσμενούς μεταχείρισης. Αντίθετα, εντάσσεται σε μια σύγχρονη αντίληψη των εργασιακών σχέσεων, όπου η διαφάνεια θεωρείται προϋπόθεση εμπιστοσύνης και δικαιοσύνης.

Η πρακτική αξία του δικαιώματος αυτού δεν περιορίζεται στον εντοπισμό ανισοτήτων. Λειτουργεί κυρίως ως εργαλείο κατανόησης και διαλόγου, επιτρέποντας στους εργαζόμενους και τις εργαζόμενες να συζητούν για τις αμοιβές τους με βάση κοινά και κατανοητά δεδομένα και όχι υποθέσεις ή φήμες. Με αυτόν τον τρόπο, η μισθολογική διαφάνεια συμβάλλει στη δημιουργία πιο σταθερών και δίκαιων εργασιακών περιβαλλόντων.

4.2 Πώς να ζητήσετε επίσημα πληροφορίες για τις αμοιβές

Η άσκηση του δικαιώματος πρόσβασης σε πληροφορίες προϋποθέτει, στις περισσότερες περιπτώσεις, την υποβολή ενός επίσημου αιτήματος προς τον/την εργοδότη/τρια. Το αίτημα αυτό δεν αποτελεί καταγγελία ούτε αμφισβήτηση της εργασιακής σχέσης. Αντίθετα, συνιστά έναν θεμιτό και προβλεπόμενο από την ευρωπαϊκή νομοθεσία τρόπο ενημέρωσης, ο οποίος εντάσσεται στο πλαίσιο της μισθολογικής διαφάνειας και της ίσης μεταχείρισης.

Η Οδηγία (ΕΕ) 2023/970 προβλέπει ότι οι εργαζόμενοι και οι εργαζόμενες μπορούν να ζητούν πληροφορίες είτε άμεσα είτε μέσω των εκπροσώπων τους, όπου αυτοί υπάρχουν. Η επιλογή του τρόπου εξαρτάται από το εργασιακό περιβάλλον, το μέγεθος της επιχείρησης και τον βαθμό εξοικείωσης με τις εσωτερικές διαδικασίες. Σε κάθε περίπτωση, το αίτημα καλό είναι να διατυπώνεται με σαφή και τεκμηριωμένο τρόπο, ώστε να διευκολύνεται η κατανόηση και η απάντηση από την πλευρά του/της εργοδότη/τριας.

Σύμφωνα με την Οδηγία, οι εργοδότες/τριες οφείλουν επίσης να ενημερώνουν τους εργαζόμενους και τις εργαζόμενες, σε τακτική βάση, για το δικαίωμά τους να ζητούν σχετικές πληροφορίες, καθώς και για τα βασικά βήματα που απαιτούνται για την άσκσή του. Στην πράξη, αυτό σημαίνει ότι είναι εύλογο να αναμένεται η ύπαρξη μιας σαφούς και προσβάσιμης διαδικασίας υποβολής αιτημάτων, ιδίως σε πιο οργανωμένα εργασιακά περιβάλλοντα.

Στην πράξη, ένα αίτημα πρόσβασης σε πληροφορίες μπορεί να υποβληθεί γραπτώς, για παράδειγμα μέσω ηλεκτρονικού μηνύματος ή επιστολής, ή μέσω των προβλεπόμενων εσωτερικών καναλιών της επιχείρησης, εφόσον αυτά υπάρχουν. Η γραπτή μορφή δεν είναι τυπική απαίτηση, ωστόσο θεωρείται καλή πρακτική, καθώς συμβάλλει στη σαφήνεια, στην αποφυγή παρερμηνειών και στη δυνατότητα παρακολούθησης της διαδικασίας.

Κατά τη διατύπωση του αιτήματος, είναι σημαντικό να γίνεται σαφές ότι ζητούνται πληροφορίες στο πλαίσιο του δικαιώματος μισθολογικής διαφάνειας. Δεν απαιτείται αιτιολόγηση του αιτήματος ούτε επίκληση υποψίας διάκρισης. Αρκεί να προσδιορίζεται το είδος των πληροφοριών που ζητούνται, όπως για παράδειγμα τα κριτήρια καθορισμού της αμοιβής ή συγκεντρωτικά στοιχεία για τις μέσες αμοιβές σε συγκρίσιμες θέσεις.

Η σαφήνεια στο αίτημα λειτουργεί προς όφελος και των δύο πλευρών. Από τη μία πλευρά, βοηθά τον/την εργοδότη/τρια να κατανοήσει το εύρος και το αντικείμενο της πληροφόρησης που καλείται να παράσχει. Από την άλλη, επιτρέπει στον εργαζόμενο ή την εργαζόμενη να αξιολογήσει αν η απάντηση που θα λάβει είναι ουσιαστική και επαρκής. Ένα γενικό ή αόριστο αίτημα μπορεί να οδηγήσει σε εξίσου γενικές απαντήσεις, χωρίς πραγματική προστιθέμενη αξία.

Σε επιχειρήσεις όπου υπάρχουν εκπρόσωποι εργαζομένων, συνδικαλιστικά όργανα ή επιτροπές προσωπικού, το αίτημα μπορεί να υποβληθεί και μέσω αυτών. Η συλλογική αυτή οδός μπορεί να είναι ιδιαίτερα χρήσιμη σε περιπτώσεις όπου ζητούνται πληροφορίες ευρύτερου ενδιαφέροντος ή όταν οι εργαζόμενοι επιθυμούν να αποφύγουν την ατομική έκθεση. Η Οδηγία αναγνωρίζει ρητά τον ρόλο των εκπροσώπων και προβλέπει τη δυνατότητα να ενεργούν για λογαριασμό των εργαζομένων, εφόσον αυτό ζητηθεί.

Ανεξάρτητα από τον τρόπο υποβολής, το αίτημα δεν θα πρέπει να αντιμετωπίζεται ως πράξη αντιπαράθεσης. Η μισθολογική διαφάνεια προϋποθέτει έναν στοιχειώδη διάλογο βασισμένο σε δεδομένα και κοινά αποδεκτούς κανόνες. Η ήρεμη και ουδέτερη διατύπωση, καθώς και η αναφορά στο ισχύον πλαίσιο δικαιωμάτων, συμβάλλουν στη δημιουργία ενός κλίματος συνεργασίας και όχι σύγκρουσης.

Τέλος, είναι σημαντικό να επισημανθεί ότι η υποβολή αιτήματος πρόσβασης σε πληροφορίες αποτελεί νόμιμη άσκηση δικαιώματος και δεν μπορεί να αποτελέσει λόγο δυσμενούς μεταχείρισης. Ζητήματα που σχετίζονται με πιθανές αντιδράσεις ή αντίποινα εξετάζονται αναλυτικά σε επόμενο κεφάλαιο του εγχειριδίου. Στο παρόν στάδιο, το κρίσιμο στοιχείο είναι η κατανόηση ότι το αίτημα ενημέρωσης αποτελεί μέρος μιας κανονικής και θεμιτής εργασιακής πρακτικής στο πλαίσιο της μισθολογικής διαφάνειας.

4.3 Τι είδους απάντηση υποχρεούται να δώσει ο/η εργοδότης/τρια

Η υποβολή ενός αιτήματος για πρόσβαση σε πληροφορίες σχετικά με τις αμοιβές ενεργοποιεί αντίστοιχα την υποχρέωση του/της εργοδότη/τριας να απαντήσει. Η απάντηση αυτή δεν μπορεί να είναι τυπική, αόριστη ή αποσπασματική. Σύμφωνα με το πνεύμα και τις προβλέψεις της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970, ο/η εργοδότης/τρια οφείλει να παρέχει ουσιαστική και κατανοητή πληροφόρηση, η οποία να επιτρέπει στον εργαζόμενο ή την εργαζόμενη να σχηματίσει σαφή εικόνα για τον τρόπο με τον οποίο καθορίζονται οι αμοιβές.

Καταρχάς, η απάντηση πρέπει να αφορά τα κριτήρια που χρησιμοποιούνται για τον καθορισμό των αμοιβών και της μισθολογικής εξέλιξης. Δεν αρκεί μια γενική αναφορά σε έννοιες όπως «εμπειρία», «απόδοση» ή «συνέπεια», χωρίς περαιτέρω εξήγηση. Ο/η εργοδότης/τρια οφείλει να εξηγήσει πώς τα κριτήρια αυτά εφαρμόζονται στην πράξη και με ποιον τρόπο συνδέονται με το ύψος της αμοιβής ή τις αυξήσεις.

Πέρα από τα κριτήρια, η απάντηση θα πρέπει να περιλαμβάνει συγκεντρωτικά στοιχεία που επιτρέπουν τη σύγκριση. Ειδικότερα, όταν ζητηθεί, ο/η εργοδότης/τρια υποχρεούται να παρέχει πληροφορίες για τα μέσα επίπεδα αμοιβής εργαζομένων που εκτελούν την ίδια εργασία ή εργασία ίσης αξίας, διαχωρισμένα ανά φύλο. Τα στοιχεία αυτά δεν αφορούν συγκεκριμένα πρόσωπα, αλλά ομάδες θέσεων ή κατηγορίες εργαζομένων, ώστε να διασφαλίζεται η ανωνυμία και η προστασία των προσωπικών δεδομένων.

Ιδιαίτερη σημασία έχει και ο τρόπος παρουσίασης της πληροφόρησης. Η απάντηση πρέπει να είναι σαφής, κατανοητή και προσαρμοσμένη στο επίπεδο ενημέρωσης του εργαζομένου. Πολύ τεχνικές ή ασαφείς διατυπώσεις, που καθιστούν δύσκολη την κατανόηση των δεδομένων, δεν ανταποκρίνονται στον σκοπό της μισθολογικής διαφάνειας. Ο στόχος δεν είναι απλώς η τυπική συμμόρφωση, αλλά η ουσιαστική ενημέρωση.

Ταυτόχρονα, ο/η εργοδότης/τρια οφείλει να σέβεται τα όρια που θέτει η νομοθεσία για την προστασία των προσωπικών δεδομένων. Αυτό σημαίνει ότι δεν υποχρεούται –και δεν επιτρέπεται– να αποκαλύψει ονομαστικά στοιχεία αμοιβών άλλων εργαζομένων ή πληροφορίες που θα μπορούσαν να οδηγήσουν στην ταυτοποίησή τους. Η υποχρέωση αφορά αποκλειστικά ανώνυμα και συγκεντρωτικά δεδομένα, τα οποία είναι επαρκή για την αξιολόγηση πιθανών ανισοτήτων.

Επιπλέον, η απάντηση θα πρέπει να δίνεται εντός εύλογου χρονικού διαστήματος, με τρόπο που να επιτρέπει στον εργαζόμενο ή την εργαζόμενη να τη χρησιμοποιήσει ουσιαστικά. Η καθυστέρηση, η συνεχής αναβολή ή η αποφυγή απάντησης αντιβαίνουν στον σκοπό του δικαιώματος πρόσβασης και υπονομεύουν τη διαφάνεια. Τα ειδικότερα χρονικά όρια και οι σχετικές διαδικασίες εξετάζονται αναλυτικά στην επόμενη ενότητα.

Σε ένα γενικό πλαίσιο, η απάντηση του/της εργοδότη/τριας θα πρέπει να επιτρέπει στον εργαζόμενο ή την εργαζόμενη να κατανοήσει αν οι μισθολογικές διαφορές που ενδέχεται να υφίστανται βασίζονται σε αντικειμενικά και ουδέτερα ως προς το φύλο κριτήρια ή αν χρήζουν περαιτέρω διερεύνησης. Η ποιότητα και η πληρότητα της απάντησης αποτελούν βασικό δείκτη του βαθμού μισθολογικής διαφάνειας που εφαρμόζεται στην πράξη σε έναν οργανισμό.

4.4 Τι να κάνετε αν η απάντηση είναι ελλιπής ή ασαφής

Στην πράξη, δεν είναι σπάνιο η απάντηση που λαμβάνει ένας εργαζόμενος ή μία εργαζόμενη σε αίτημα πρόσβασης σε πληροφορίες να μην είναι πλήρης ή να παραμένει ασαφής. Αυτό μπορεί να συμβεί είτε επειδή ο/η εργοδότης/τρια δεν έχει ακόμη οργανωμένα τα σχετικά δεδομένα είτε επειδή η απάντηση περιορίζεται σε γενικές διατυπώσεις που δεν επιτρέπουν ουσιαστική κατανόηση. Σε κάθε περίπτωση, μια τέτοια απάντηση δεν σημαίνει ότι το δικαίωμα έχει εξαντληθεί.

Το πρώτο και βασικό βήμα είναι η αξιολόγηση της απάντησης με αντικειμενικότητα. Μια απάντηση μπορεί να θεωρηθεί ελλιπής όταν, για παράδειγμα, αναφέρεται γενικά σε «κριτήρια απόδοσης» ή «εμπειρίας» χωρίς να εξηγήει πώς αυτά εφαρμόζονται στην πράξη ή όταν δεν παρέχει κανένα συγκεντρωτικό στοιχείο για συγκρίσιμες θέσεις. Μπορεί επίσης να είναι ασαφής όταν χρησιμοποιεί τεχνικούς ή αόριστους όρους που δεν επιτρέπουν στον εργαζόμενο να κατανοήσει αν και πώς συγκρίνονται οι αμοιβές.

Σε μια τέτοια περίπτωση, ο εργαζόμενος ή η εργαζόμενη μπορεί να επανέλθει με συμπληρωματικό αίτημα, ζητώντας διευκρινίσεις ή πιο συγκεκριμένη πληροφόρηση. Η επαναδιατύπωση του αιτήματος δεν αποτελεί κλιμάκωση ή αντιπαράθεση, αλλά φυσική συνέχεια της διαδικασίας ενημέρωσης. Συχνά, μια πιο συγκεκριμένη διατύπωση βοηθά και τον/την εργοδότη/τρια να κατανοήσει καλύτερα ποιες πληροφορίες ζητούνται και σε ποιο πλαίσιο.

Εφόσον υπάρχει αυτή η δυνατότητα, η προσφυγή σε εκπροσώπους εργαζομένων ή συλλογικά όργανα μπορεί να λειτουργήσει υποστηρικτικά. Μέσω αυτών, το αίτημα μπορεί να τεθεί με πιο θεσμικό τρόπο ή να συνδυαστεί με ευρύτερα ερωτήματα που αφορούν περισσότερους/ες εργαζόμενους/ες.

Η συλλογική απεύθυνση; συχνά μειώνει την αίσθηση ατομικής έκθεσης και ενισχύει τον διάλογο σε επίπεδο οργανισμού.

Εάν, παρά τα παραπάνω, η απάντηση παραμένει ασαφής, αποσπασματική ή δεν ανταποκρίνεται στο περιεχόμενο του δικαιώματος πρόσβασης, είναι σημαντικό ο εργαζόμενος ή η εργαζόμενη να καταγράψει με σαφήνεια τα στάδια της επικοινωνίας. Η διατήρηση αρχείου με τα αιτήματα και τις απαντήσεις που δόθηκαν συμβάλλει στην τεκμηρίωση της διαδικασίας και μπορεί να αποδειχθεί χρήσιμη σε επόμενο στάδιο.

Σε αυτό το σημείο, η ενημέρωση για τις διαθέσιμες επιλογές υποστήριξης αποκτά ιδιαίτερη σημασία. Ανάλογα με το πλαίσιο και τη σοβαρότητα της περίπτωσης, ο εργαζόμενος ή η εργαζόμενη μπορεί να ζητήσει συμβουλευτική υποστήριξη από συνδικαλιστικούς φορείς, οργανώσεις ισότητας ή αρμόδιους δημόσιους φορείς. Η προσφυγή σε τέτοιους μηχανισμούς δεν αποτελεί καταγγελία, αλλά τρόπο κατανόησης των δικαιωμάτων και των επόμενων δυνατών βημάτων.

Ιδιαίτερη προσοχή χρειάζεται ώστε κάθε ενέργεια να γίνεται με γνώμονα την ασφάλεια και την αποφυγή αντιποίνων. Η Οδηγία προβλέπει ρητά προστασία για τους εργαζόμενους, εργαζόμενες που ασκούν τα δικαιώματά τους, ωστόσο η σταδιακή και τεκμηριωμένη προσέγγιση να βοηθά στη διατήρηση ενός λειτουργικού διαλόγου. Τα ζητήματα που αφορούν την προστασία από αντίποινα εξετάζονται αναλυτικά σε επόμενο κεφάλαιο του παρόντος χειριδίου.

Χρήσιμη υπενθύμιση:

Μια ελλιπής ή ασαφής απάντηση δεν σηματοδοτεί το τέλος της διαδικασίας, αλλά ένα ενδιάμεσο στάδιο. Η μισθολογική διαφάνεια είναι μια δυναμική διαδικασία, η οποία συχνά απαιτεί επαναλήψεις, διευκρινίσεις και χρόνο. Η γνώση των δικαιωμάτων και η ήρεμη, τεκμηριωμένη στάση αποτελούν βασικά εργαλεία για τη συνέχισή της.

4.5 Χρονικά όρια και διαδικασίες

Η αποτελεσματική άσκηση του δικαιώματος πρόσβασης σε πληροφορίες προϋποθέτει όχι μόνο τη δυνατότητα υποβολής αιτήματος, αλλά και την ύπαρξη σαφών χρονικών ορίων εντός των οποίων ο/η εργοδότης/τρια οφείλει να ανταποκριθεί. Χωρίς εύλογα χρονικά πλαίσια, η πληροφόρηση κινδυνεύει να καταστεί ανενεργή ή να χάνει τη σημασία της στην πράξη.

Η Οδηγία (ΕΕ) 2023/970 προβλέπει ότι οι εργοδότες οφείλουν να παρέχουν τις ζητούμενες πληροφορίες εντός εύλογου χρονικού διαστήματος από την υποβολή του αιτήματος, όπως αυτό θα εξειδικευτεί σε εθνικό επίπεδο κατά την ενσωμάτωση της Οδηγίας στο ελληνικό δίκαιο. Σε κάθε περίπτωση, η Οδηγία θέτει ανώτατο χρονικό όριο απόκρισης, προβλέποντας ότι οι πληροφορίες πρέπει να παρέχονται το αργότερο εντός δύο μηνών από την υποβολή του αιτήματος. Η βασική αρχή είναι ότι η απάντηση δεν μπορεί να καθυστερεί αδικαιολόγητα ούτε να παραπέμπεται επ' αόριστον.

Στην πράξη, ένα εύλογο χρονικό διάστημα επιτρέπει στον/στην εργοδότη/τρια να συγκεντρώσει και να επεξεργαστεί τα απαραίτητα στοιχεία, χωρίς όμως να δημιουργεί αβεβαιότητα ή αναμονή που αποδυναμώνει το δικαίωμα του/της εργαζομένου/ης. Ιδίως σε περιπτώσεις όπου τα δεδομένα είναι ήδη διαθέσιμα ή όπου το αίτημα αφορά γενικά κριτήρια και όχι σύνθετες αναλύσεις, η απάντηση αναμένεται να παρέχεται σε σύντομο χρονικό διάστημα.

Οι διαδικασίες παροχής των πληροφοριών ενδέχεται να διαφέρουν ανάλογα με το μέγεθος και την οργάνωση της επιχείρησης. Σε μεγαλύτερους οργανισμούς μπορεί να υπάρχουν τυποποιημένα κανάλια, όπως τμήματα ανθρώπινου δυναμικού ή εσωτερικές ψηφιακές πλατφόρμες, μέσω των οποίων υποβάλλονται και απαντώνται τα σχετικά αιτήματα. Σε μικρότερες ή πολύ μικρές επιχειρήσεις, η διαδικασία είναι συχνά πιο άτυπη, γεγονός που καθιστά ακόμη πιο σημαντική τη σαφήνεια στην επικοινωνία και την καλή πίστη και από τις δύο πλευρές.

Η τήρηση ενός στοιχειώδους χρονοδιαγράμματος συμβάλλει στη διαφάνεια και στη λογοδοσία. Όταν οι διαδικασίες είναι σαφείς και οι απαντήσεις δίνονται εντός προβλέψιμου χρονικού πλαισίου, ενισχύεται η εμπιστοσύνη και μειώνεται η πιθανότητα παρερμηνειών ή εντάσεων. Για τον λόγο αυτό, η

γνώση των χρονικών ορίων και των διαδικασιών αποτελεί βασικό στοιχείο για την ουσιαστική άσκηση του δικαιώματος πρόσβασης σε πληροφορίες.

4.6 Προστασία προσωπικών δεδομένων

Η άσκηση του δικαιώματος πρόσβασης σε πληροφορίες σχετικά με τις αμοιβές συνδέεται άμεσα με την ανάγκη προστασίας των προσωπικών δεδομένων όλων των εργαζομένων. Για τον λόγο αυτό, η Οδηγία (ΕΕ) 2023/970 προβλέπει ρητά ότι η μισθολογική διαφάνεια πρέπει να εφαρμόζεται με τρόπο που σέβεται την ιδιωτικότητα και τα δικαιώματα κάθε προσώπου στον χώρο εργασίας.

Στην πράξη, αυτό σημαίνει ότι οι πληροφορίες που παρέχονται στο πλαίσιο της μισθολογικής διαφάνειας δεν αφορούν ποτέ ονομαστικά ή αναγνωρίσιμα στοιχεία άλλων εργαζομένων. Ο/η εργοδότης/τρια δεν υποχρεούται, ούτε επιτρέπεται, να αποκαλύπτει ποιος ή ποια αμείβεται με ποιον μισθό. Αντίθετα, η πληροφόρηση παρέχεται πάντοτε σε συγκεντρωτική και ανώνυμη μορφή, ώστε να επιτρέπεται η σύγκριση χωρίς να θίγεται η ιδιωτικότητα.

Η προστασία των προσωπικών δεδομένων λειτουργεί, επομένως, ως πλαίσιο μέσα στο οποίο ασκείται το δικαίωμα πρόσβασης και όχι ως περιορισμός του. Τα συγκεντρωτικά στοιχεία για τις μέσες αμοιβές, τα κριτήρια καθορισμού των μισθών ή οι μισθολογικές βαθμίδες επαρκούν για να κατανοήσει ο εργαζόμενος ή η εργαζόμενη αν υπάρχουν συστηματικές διαφορές ή ενδείξεις ανισότητας, χωρίς να απαιτείται γνώση ατομικών μισθών.

Είναι σημαντικό να γίνεται σαφής διάκριση ανάμεσα στο δικαίωμα πληροφόρησης και στην περιέργεια για τις αμοιβές συγκεκριμένων προσώπων. Το δικαίωμα μισθολογικής διαφάνειας δεν στοχεύει στη σύγκριση μεταξύ ατόμων, αλλά στη σύγκριση θέσεων εργασίας και κατηγοριών θέσεων, με βάση αντικειμενικά και ουδέτερα κριτήρια. Αυτή η διάκριση προστατεύει τόσο τον/την εργαζόμενο/η που ζητά πληροφορίες όσο και τους/τις συναδέλφους του.

Παράλληλα, η προστασία των προσωπικών δεδομένων αφορά και τον/την ίδιο/α τον εργαζόμενο ή την εργαζόμενη που υποβάλλει το αίτημα. Οι πληροφορίες που σχετίζονται με το αίτημα και η

επικοινωνία με τον/την εργοδότη/τρια πρέπει να αντιμετωπίζονται με εμπιστευτικότητα και να μην χρησιμοποιούνται για σκοπούς άσχετους με τη μισθολογική διαφάνεια. Η άσκηση ενός νόμιμου δικαιώματος δεν μπορεί να αποτελεί λόγο παρακολούθησης, αξιολόγησης ή δυσμενούς μεταχείρισης.

Τέλος, η ύπαρξη σαφών κανόνων προστασίας προσωπικών δεδομένων συμβάλλει στη δημιουργία κλίματος εμπιστοσύνης. Όταν οι εργαζόμενοι και οι εργαζόμενες γνωρίζουν ότι η πληροφόρηση παρέχεται με σεβασμό στην ιδιωτικότητα όλων, είναι πιο πιθανό να αξιοποιήσουν τα δικαιώματά τους χωρίς φόβο ή επιφυλάξεις. Με αυτόν τον τρόπο, η μισθολογική διαφάνεια και η προστασία των δεδομένων λειτουργούν συμπληρωματικά, ενισχύοντας τη δικαιοσύνη και τη σταθερότητα στις εργασιακές σχέσεις.

Τι είδους στοιχεία μπορεί να διαθέτει ο εργοδότης σας (ενδεικτικά, στο πλαίσιο της μισθολογικής διαφάνειας)

Η μισθολογική διαφάνεια δεν προϋποθέτει ότι όλες οι επιχειρήσεις διαθέτουν τα ίδια συστήματα, την ίδια πολυπλοκότητα ή τον ίδιο βαθμό τυποποίησης. Τα στοιχεία που μπορεί να έχει στη διάθεσή του ο/η εργοδότης/τρια διαφέρουν σημαντικά ανάλογα με το μέγεθος και την οργάνωση της επιχείρησης. Ωστόσο, ακόμη και στις πιο μικρές επιχειρήσεις, υπάρχουν βασικές πληροφορίες που μπορούν να υποστηρίξουν τη διαφάνεια και την κατανόηση των αμοιβών.

Το παρακάτω πλαίσιο παρουσιάζει ενδεικτικά τι είδους στοιχεία μπορεί να υπάρχουν σε διαφορετικού μεγέθους επιχειρήσεις. Δεν πρόκειται για λίστα υποχρεώσεων του/της εργαζομένου/ης, αλλά για οδηγό κατανόησης του τι είναι εύλογο να ζητηθεί ή να αναμένεται.

Πολύ μικρές επιχειρήσεις

Σε πολύ μικρές επιχειρήσεις, οι διαδικασίες είναι συχνά λιγότερο τυποποιημένες και βασίζονται σε άτυπες πρακτικές. Παρ' όλα αυτά, μπορεί να υπάρχουν βασικά στοιχεία, όπως μια γενική εικόνα των ρόλων και των καθηκόντων, απλές διαφοροποιήσεις αμοιβών ανά θέση ή εμπειρία, καθώς και προφορικά ή γραπτά κριτήρια που χρησιμοποιούνται για αυξήσεις ή αλλαγές ρόλου. Ακόμη και όταν δεν υπάρχουν επίσημες μισθολογικές κλίμακες, συνήθως υπάρχουν κάποια επαναλαμβανόμενα πρότυπα που μπορούν να εξηγηθούν και να περιγραφούν.

Μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις (ΜμΕ)

Στις μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις, είναι συχνότερο να υπάρχουν πιο οργανωμένα στοιχεία. Αυτά μπορεί να περιλαμβάνουν βασικές περιγραφές θέσεων εργασίας, κατηγοριοποίηση ρόλων, απλές μισθολογικές βαθμίδες ή εύρη αμοιβών, καθώς και πιο σαφή κριτήρια για αυξήσεις και προαγωγές. Σε αρκετές περιπτώσεις, υπάρχουν και συγκεντρωτικά στοιχεία για τις αμοιβές ανά ομάδα θέσεων, τα οποία μπορούν να αξιοποιηθούν για την παροχή πληροφόρησης με ανώνυμο τρόπο.

Μεγάλες επιχειρήσεις

Στις μεγάλες επιχειρήσεις, η μισθολογική διαφάνεια υποστηρίζεται συνήθως από πιο σύνθετα και τυποποιημένα συστήματα. Μπορεί να υπάρχουν αναλυτικές μισθολογικές κλίμακες, συστήματα ταξινόμησης και αξιολόγησης θέσεων εργασίας, γραπτά κριτήρια αξιολόγησης απόδοσης και εξέλιξης, καθώς και συγκεντρωτικά δεδομένα για τις μέσες αμοιβές ανά φύλο και κατηγορία θέσεων. Τα στοιχεία αυτά επιτρέπουν πιο συστηματική και τεκμηριωμένη πληροφόρηση, όπως προβλέπεται και από την Οδηγία.

Πώς να αξιοποιήσετε αυτές τις πληροφορίες

Η κατανόηση του είδους των στοιχείων που μπορεί να διαθέτει ο/η εργοδότης/τρια σας βοηθά να διατυπώνετε πιο σαφή αιτήματα και να αξιολογείτε καλύτερα τις απαντήσεις που λαμβάνετε. Δεν σημαίνει ότι η απουσία τυποποιημένων εργαλείων συνεπάγεται αυτόματα παραβίαση δικαιωμάτων. Σημαίνει, όμως, ότι ο/η εργοδότης/τρια οφείλει να μπορεί να εξηγήσει, με τρόπο κατανοητό και τεκμηριωμένο, πώς καθορίζονται οι αμοιβές και πώς διασφαλίζεται η ίση μεταχείριση.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5

Αναγνώριση διακρίσεων στην αμοιβή & στην εξέλιξη

Σκοπός ενότητας

Το παρόν κεφάλαιο αποσκοπεί να βοηθήσει τους εργαζόμενους και τις εργαζόμενες να κατανοήσουν πώς μπορεί να εκδηλώνεται μια μισθολογική διάκριση, είτε άμεσα είτε έμμεσα, και πώς αυτή συνδέεται με ευρύτερες πρακτικές αξιολόγησης, εξέλιξης και οργανωσιακής κουλτούρας. Στόχος είναι η ενίσχυση της ικανότητας αναγνώρισης πιθανών ανισοτήτων, με τρόπο τεκμηριωμένο και βασισμένο σε αντικειμενικά κριτήρια.

Μαθησιακά αποτελέσματα

Οι αναγνώστριες και οι αναγνώστες θα μπορούν:

- να διακρίνουν την άμεση από την έμμεση μισθολογική διάκριση,
- να αναγνωρίζουν ενδείξεις προκατάληψης σε διαδικασίες αξιολόγησης και εξέλιξης,
- να κατανοούν πώς τα στερεότυπα φύλου επηρεάζουν τις αμοιβές και τις ευκαιρίες,
- να εντοπίζουν συστημικά μοτίβα ανισότητας στο εργασιακό περιβάλλον,
- να αξιολογούν τη σύνδεση μεταξύ οργανωσιακής κουλτούρας και μισθολογικών διαφορών.

Η μισθολογική διαφάνεια δεν περιορίζεται στην πρόσβαση σε αριθμητικά δεδομένα. Για να αποκτήσουν ουσιαστικό νόημα οι πληροφορίες που λαμβάνει ένας εργαζόμενος ή μια εργαζόμενη, απαιτείται η ικανότητα ερμηνείας τους. Μια διαφορά στις αμοιβές δεν συνιστά αυτομάτως διάκριση· ωστόσο, ούτε και κάθε διαφορά μπορεί να θεωρηθεί δεδομένα δικαιολογημένη.

Το κεφάλαιο αυτό εξετάζει πώς μπορεί να αναγνωριστεί μια πιθανή διάκριση στην αμοιβή ή στην επαγγελματική εξέλιξη, με έμφαση στις διαδικασίες, στα κριτήρια και στα πρότυπα που εφαρμόζονται στον χώρο εργασίας. Η κατανόηση αυτών των παραμέτρων επιτρέπει μια πιο ώριμη και τεκμηριωμένη προσέγγιση, αποφεύγοντας τόσο την αβάσιμη καχυποψία όσο και την παθητική αποδοχή ανισοτήτων.

5.1 Πώς εντοπίζεται μια άμεση μισθολογική διάκριση

Η άμεση μισθολογική διάκριση αποτελεί την πιο εμφανή μορφή άνισης μεταχείρισης. Πρόκειται για την περίπτωση κατά την οποία ένας εργαζόμενος ή μία εργαζόμενη αμείβεται λιγότερο από άλλον/η εργαζόμενο/η που εκτελεί την ίδια εργασία ή εργασία ίσης αξίας, και η διαφορά αυτή συνδέεται άμεσα με το φύλο.

Σε αντίθεση με πιο σύνθετες μορφές ανισότητας, η άμεση διάκριση δεν κρύβεται πίσω από ουδέτερα φαινομενικά κριτήρια. Εμφανίζεται όταν δύο πρόσωπα βρίσκονται σε συγκρίσιμη κατάσταση ως προς τα καθήκοντα, την ευθύνη, τις απαιτούμενες δεξιότητες και τις συνθήκες εργασίας, αλλά λαμβάνουν διαφορετική αμοιβή χωρίς αντικειμενική και ουδέτερη ως προς το φύλο αιτιολόγηση.

Για να εντοπιστεί μια τέτοια περίπτωση, είναι απαραίτητο να εξεταστούν τρία βασικά στοιχεία:

- 1. Πρώτον**, αν πρόκειται πράγματι για ίδια εργασία ή εργασία ίσης αξίας. Η σύγκριση δεν βασίζεται στον τίτλο της θέσης, αλλά στο περιεχόμενο της εργασίας: ποια είναι τα καθήκοντα, ποιο επίπεδο ευθύνης συνεπάγεται η θέση, ποιες δεξιότητες απαιτούνται και υπό ποιες συνθήκες εκτελείται.

2. Δεύτερον, αν υπάρχει πραγματική διαφορά στην αμοιβή. Η σύγκριση δεν αφορά μόνο τον βασικό μισθό, αλλά και κάθε πρόσθετη παροχή, επίδομα ή μεταβλητό στοιχείο αμοιβής. Συχνά, οι διαφοροποιήσεις δεν εντοπίζονται στον βασικό μισθό, αλλά σε πρόσθετες απολαβές ή ευκαιρίες εξέλιξης.

3. Τρίτον, αν η διαφορά μπορεί να δικαιολογηθεί με αντικειμενικά και ουδέτερα κριτήρια. Παράγοντες όπως η προϋπηρεσία, τα τυπικά προσόντα, η πιστοποιημένη εμπειρία ή η αποδεδειγμένη απόδοση μπορεί να αποτελούν θεμιτή βάση διαφοροποίησης, εφόσον εφαρμόζονται με συνέπεια και χωρίς διακρίσεις. Αντίθετα, γενικές ή αόριστες αναφορές χωρίς σαφή σύνδεση με μετρήσιμα κριτήρια δεν επαρκούν για να θεωρηθεί μια διαφορά δικαιολογημένη.

Η άμεση μισθολογική διάκριση μπορεί να εκδηλωθεί τόσο κατά την πρόσληψη όσο και κατά τη διάρκεια της απασχόλησης, για παράδειγμα μέσω διαφορετικών αρχικών αποδοχών, άνισων αυξήσεων ή αποκλεισμού από πρόσθετες παροχές. Σε ορισμένες περιπτώσεις, μπορεί να προκύπτει από πρακτικές που βασίζονται σε στερεότυπες αντιλήψεις για τον ρόλο των φύλων, ακόμη και αν αυτές δεν εκφράζονται ρητά.

Η αναγνώριση άμεσης διάκρισης δεν απαιτεί βεβαιότητα ή νομική εξειδίκευση. Αρκεί η ύπαρξη σοβαρών και τεκμηριωμένων ενδείξεων ότι δύο συγκρίσιμες θέσεις αμείβονται διαφορετικά χωρίς σαφή και ουδέτερη αιτιολόγηση. Σε αυτό το σημείο, η μισθολογική διαφάνεια λειτουργεί ως κρίσιμο εργαλείο, καθώς παρέχει τα απαραίτητα δεδομένα για μια τέτοια σύγκριση.

Η κατανόηση της άμεσης διάκρισης αποτελεί το πρώτο βήμα. Στην πράξη, ωστόσο, οι ανισότητες εκδηλώνονται συχνά με πιο έμμεσους και λιγότερο ορατούς τρόπους. Αυτή η διάσταση εξετάζεται στην επόμενη υποενότητα, όπου αναλύεται η έννοια της έμμεσης διάκρισης στο εργασιακό περιβάλλον.

Παράδειγμα περίπτωσης (ενδεικτικό):

Δύο εργαζόμενοι/ες σε συγκρίσιμες διοικητικές θέσεις με παρόμοια εμπειρία και καθήκοντα λαμβάνουν διαφορετικό βασικό μισθό. Μετά από αίτημα πληροφόρησης, προκύπτει ότι δεν υπάρχει γραπτό σύστημα αξιολόγησης ή σαφή κριτήρια που να εξηγούν τη διαφοροποίηση. Η αιτιολόγηση περιορίζεται σε γενική αναφορά περί «διαφορετικών αρχικών συμφωνιών».

Εφόσον η διαφορά δεν συνδέεται με αντικειμενικά και ουδέτερα ως προς το φύλο κριτήρια, προκύπτει ένδειξη άμεσης μισθολογικής διάκρισης που χρήζει περαιτέρω διερεύνησης.

5.2 Πώς λειτουργεί η έμμεση διάκριση στο εργασιακό περιβάλλον

Σε αντίθεση με την άμεση διάκριση, η οποία εμφανίζεται όταν δύο συγκρίσιμες θέσεις αμείβονται διαφορετικά χωρίς αντικειμενική αιτιολόγηση, η έμμεση διάκριση είναι συχνά λιγότερο ορατή και πιο σύνθετη. Δεν βασίζεται σε ρητή διαφοροποίηση λόγω φύλου, αλλά προκύπτει όταν ένας φαινομενικά ουδέτερος κανόνας, κριτήριο ή πρακτική οδηγεί, στην πράξη, σε δυσμενή επίπτωση για εργαζόμενους ή εργαζόμενες ενός φύλου.

Η έμμεση διάκριση λειτουργεί μέσω της δομής και της εφαρμογής των διαδικασιών. Ένα κριτήριο μπορεί να φαίνεται αντικειμενικό, όπως η «διαθεσιμότητα για υπερωρίες», η «αδιάλειπτη προϋπηρεσία» ή η «ευελιξία μετακίνησης», ωστόσο να επηρεάζει δυσανάλογα μια ομάδα εργαζομένων. Για παράδειγμα, όταν οι προαγωγές συνδέονται αποκλειστικά με την απεριόριστη διαθεσιμότητα εκτός ωραρίου, μπορεί να αποκλείονται συστηματικά εργαζόμενες με αυξημένες οικογενειακές υποχρεώσεις, ακόμη κι αν πληρούν όλα τα υπόλοιπα επαγγελματικά κριτήρια.

Κρίσιμο στοιχείο στην έμμεση διάκριση είναι ότι η διαφοροποίηση δεν είναι πάντοτε προφανής σε ατομικό επίπεδο. Αντί να εμφανίζεται ως σαφής διαφορά μεταξύ δύο προσώπων, εκδηλώνεται ως επαναλαμβανόμενο μοτίβο. Για παράδειγμα, εάν σε μια επιχείρηση παρατηρείται ότι οι περισσότερες διοικητικές θέσεις ευθύνης καταλαμβάνονται από άνδρες, ενώ οι γυναίκες συγκεντρώνονται σε χα-

μηλότερες μισθολογικές βαθμίδες, χωρίς να υπάρχει τεκμηριωμένη διαδικασία αξιολόγησης που να εξηγεί το αποτέλεσμα, τότε ενδέχεται να υπάρχει έμμεση διάκριση.

Η αξιολόγηση της έμμεσης διάκρισης απαιτεί εξέταση όχι μόνο των κανόνων, αλλά και των συνεπειών τους. Ένα κριτήριο μπορεί να θεωρηθεί θεμιτό μόνο εφόσον εξυπηρετεί πραγματική και αναγκαία επιχειρησιακή ανάγκη και εφαρμόζεται με τρόπο αναλογικό. Όταν ένας κανόνας οδηγεί συστηματικά σε μειονεκτική μεταχείριση μιας ομάδας, χωρίς επαρκή δικαιολόγηση, τότε τίθεται ζήτημα συμβατότητας με την αρχή της ίσης αμοιβής.

Η μισθολογική διαφάνεια συμβάλλει καθοριστικά στην αναγνώριση της έμμεσης διάκρισης. Μέσα από τη συγκεντρωτική ανάλυση δεδομένων ανά φύλο και κατηγορία θέσης, καθίσταται δυνατό να εντοπιστούν μοτίβα που δεν είναι ορατά σε επίπεδο μεμονωμένων περιπτώσεων. Η κατανόηση αυτών των μοτίβων επιτρέπει έναν πιο ουσιαστικό διάλογο για τις διαδικασίες και τα κριτήρια που εφαρμόζονται.

Παράδειγμα περίπτωσης (ενδεικτικό):

Σε μια επιχείρηση, η προϋπόθεση για συμμετοχή σε πρόγραμμα ταχείας εξέλιξης είναι η πλήρης διαθεσιμότητα για μετακινήσεις εκτός έδρας χωρίς χρονικό περιορισμό. Αν και το κριτήριο αυτό εφαρμόζεται τυπικά σε όλους/ες, στην πράξη διαπιστώνεται ότι η πλειονότητα των συμμετεχόντων είναι άνδρες, ενώ οι γυναίκες αποκλείονται σε μεγάλο ποσοστό.

Εφόσον η επιχείρηση δεν μπορεί να τεκμηριώσει ότι η συγκεκριμένη απαίτηση είναι απολύτως αναγκαία και ότι δεν υπάρχει λιγότερο περιοριστικός τρόπος οργάνωσης του προγράμματος, ενδέχεται να συντρέχει περίπτωση έμμεσης διάκρισης.

5.3 Σημάδια προκατάληψης σε αξιολόγηση, ρόλους, ευκαιρίες

Η μισθολογική ανισότητα δεν προκύπτει πάντοτε από άμεσες ή συνειδητές αποφάσεις. Συχνά συνδέεται με λιγότερο ορατές μορφές προκατάληψης που επηρεάζουν την αξιολόγηση, την ανάθεση ρόλων και την πρόσβαση σε ευκαιρίες εξέλιξης. Οι προκαταλήψεις αυτές μπορεί να είναι άτυπες ή μη συνειδητές, ωστόσο μπορούν να έχουν ουσιαστική επίδραση στις αμοιβές και στην επαγγελματική πορεία.

Στην πράξη, ορισμένα ενδεικτικά σημάδια είναι τα εξής:

- Ασαφή ή γενικά κριτήρια αξιολόγησης, όπως «ηγετική φυσιογνωμία» ή «καταλληλότητα για εξέλιξη», χωρίς συγκεκριμένα και μετρήσιμα στοιχεία.
- Διαφορετική ερμηνεία παρόμοιων συμπεριφορών. Για παράδειγμα, η αποφασιστικότητα μπορεί να αξιολογείται θετικά σε έναν εργαζόμενο, αλλά να θεωρείται «υπερβολική» σε μια εργαζόμενη.
- Άνιση κατανομή ρόλων και ευθυνών, ιδίως όταν έργα υψηλής ορατότητας ή στρατηγικής σημασίας ανατίθενται συστηματικά στα ίδια άτομα.
- Περιορισμένη ή άτυπη πρόσβαση σε ευκαιρίες εξέλιξης, όπως συμμετοχή σε έργα, προγράμματα κατάρτισης ή mentoring, χωρίς σαφή και διαφανή κριτήρια επιλογής.
- Γενική ή μη συγκεκριμένη ανατροφοδότηση, που δεν επιτρέπει στον εργαζόμενο ή την εργαζόμενη να κατανοήσει πώς μπορεί να εξελιχθεί.

Τα παραπάνω δεν σημαίνουν απαραίτητα ότι υπάρχει πρόθεση διάκρισης. Ωστόσο, όταν τέτοιες πρακτικές επαναλαμβάνονται, μπορεί να οδηγήσουν σε άνιση πρόσβαση σε ευκαιρίες και, τελικά, σε μισθολογικές διαφορές. Η μισθολογική διαφάνεια μπορεί να λειτουργήσει ως εργαλείο εντοπισμού αυτών των φαινομένων, καθώς επιτρέπει τη σύγκριση αξιολογήσεων, προαγωγών και μισθολογικών εξελίξεων σε συγκρίσιμες θέσεις.

Σκεφτείτε: Είναι σαφή τα κριτήρια με τα οποία αξιολογείται η απόδοσή σας και έχετε πρόσβαση στις ίδιες ευκαιρίες εξέλιξης με άλλους/ες εργαζόμενους/ες σε παρόμοιες θέσεις;

5.4 Στερεότυπα φύλου: πώς επηρεάζουν αμοιβές και εξέλιξη

Τα στερεότυπα φύλου επηρεάζουν συχνά τον τρόπο με τον οποίο αξιολογείται η εργασία και λαμβάνονται αποφάσεις για την αμοιβή και την επαγγελματική εξέλιξη, ακόμη και όταν αυτό δεν γίνεται συνειδητά. Στην πράξη, τα στερεότυπα μπορεί να επηρεάζουν το ποιος/ποια θεωρείται κατάλληλος/η για έναν ρόλο, ποιος/ποια προτείνεται για προαγωγή ή ποια χαρακτηριστικά αναγνωρίζονται ως σημαντικά.

Ορισμένα ενδεικτικά παραδείγματα:

- Ίδια συμπεριφορά, διαφορετική αξιολόγηση: η διεκδικητικότητα μπορεί να θεωρείται ένδειξη ηγετικής ικανότητας σε έναν άνδρα, αλλά να αξιολογείται ως «υπερβολική» σε μια γυναίκα.
- Στερεοτυπική κατανομή ρόλων: θέσεις που συνδέονται με ηγεσία ή στρατηγικές αποφάσεις αποδίδονται συχνότερα σε άνδρες, ενώ υποστηρικτικοί ρόλοι ή ρόλοι φροντίδας σε γυναίκες.
- Διαφορετικές προσδοκίες για εξέλιξη: μπορεί να θεωρείται ότι ένας άνδρας θα επιδιώξει ευκολότερα θέση ευθύνης, ενώ για μια γυναίκα να γίνονται υποθέσεις σχετικά με τη διαθεσιμότητά της.
- Υποτίμηση συγκεκριμένων δεξιοτήτων: δεξιότητες όπως η οργάνωση, η επικοινωνία ή η διαχείριση σχέσεων μπορεί να θεωρούνται «υποστηρικτικές», παρότι είναι κρίσιμες για τη λειτουργία ενός οργανισμού.

Τα στερεότυπα μπορούν επίσης να επηρεάσουν την αποτίμηση ολόκληρων επαγγελματιών. Το μείζ στους οποίους απασχολούνται κυρίως γυναίκες έχουν συχνά αποτιμηθεί χαμηλότερα, ακόμη και όταν απαιτούν υψηλό επίπεδο γνώσεων και ευθύνης.

Η επίδραση των στερεοτύπων δεν σημαίνει απαραίτητα ότι υπάρχει πρόθεση διάκρισης. Ωστόσο, όταν τέτοιες αντιλήψεις επηρεάζουν συστηματικά τις αποφάσεις, μπορεί να οδηγήσουν σε διαφοροποιήσεις στις αμοιβές και στις ευκαιρίες εξέλιξης. Η κατανόηση αυτών των μηχανισμών είναι σημαντική, ώστε οι αποφάσεις για την αμοιβή και την εξέλιξη να βασίζονται σε σαφή και αντικειμενικά κριτήρια και όχι σε άτυπες προσδοκίες.

Σκεφτείτε: Τα κριτήρια που επηρεάζουν την εξέλιξη στον οργανισμό σας βασίζονται σε σαφώς ορισμένες απαιτήσεις ή σε άτυπες προσδοκίες;

5.5 Παραδείγματα συστημικών ανισοτήτων

Οι μισθολογικές ανισότητες δεν προκύπτουν μόνο από μεμονωμένες αποφάσεις. Συχνά είναι αποτέλεσμα επαναλαμβανόμενων πρακτικών μέσα στον οργανισμό, που με την πάροδο του χρόνου δημιουργούν σταθερά μοτίβα άνισης μεταχείρισης.

Οι συστημικές ανισότητες δεν είναι πάντα ορατές σε ατομικό επίπεδο, αλλά μπορούν να εντοπιστούν όταν εξετάζονται συνολικά οι πρακτικές και τα δεδομένα.

Στην πράξη, ορισμένα χαρακτηριστικά παραδείγματα είναι τα εξής:

- Συγκέντρωση φύλων σε διαφορετικούς ρόλους (οριζόντιος διαχωρισμός): εργαζόμενες να βρίσκονται κυρίως σε υποστηρικτικές θέσεις με χαμηλότερες αμοιβές, ενώ εργαζόμενοι σε τεχνικές ή διοικητικές θέσεις με υψηλότερες αποδοχές.
- Περιορισμένη παρουσία σε θέσεις ευθύνης (κάθετος διαχωρισμός): ενώ υπάρχει ισορροπία σε εισαγωγικά επίπεδα, οι ανώτερες βαθμίδες καταλαμβάνονται κυρίως από άτομα ενός φύλου.
- Μικρές αλλά επαναλαμβανόμενες διαφορές στις αυξήσεις: ακόμη και μικρές αποκλίσεις, όταν επαναλαμβάνονται κάθε χρόνο χωρίς σαφή αιτιολόγηση, οδηγούν σε σημαντικά μισθολογικά χάσματα.
- Άνιση πρόσβαση σε ευκαιρίες ανάπτυξης: προγράμματα κατάρτισης, mentoring ή έργα εξέλιξης δεν είναι εξίσου προσβάσιμα σε όλους/ες, με αποτέλεσμα να δημιουργούνται μελλοντικές διαφορές στις αμοιβές.

Τα παραπάνω μοτίβα δεν προϋποθέτουν απαραίτητα πρόθεση διάκρισης. Συχνά προκύπτουν από καθιερωμένες πρακτικές ή άτυπους τρόπους λήψης αποφάσεων. Ωστόσο, όταν επαναλαμβάνονται, οδηγούν σε παγιωμένες ανισότητες.

Η μισθολογική διαφάνεια συμβάλλει στον εντοπισμό αυτών των φαινομένων, καθώς επιτρέπει τη σύγκριση δεδομένων ανά φύλο, θέση ή βαθμίδα και αναδεικνύει τάσεις που δεν είναι άμεσα ορατές.

Σκεφτείτε: Παρατηρούνται επαναλαμβανόμενα μοτίβα στις αμοιβές ή στις προαγωγές στον οργανισμό σας που δεν εξηγούνται με σαφή κριτήρια;

5.6 Πώς η κουλτούρα της επιχείρησης επηρεάζει την αμοιβή & την εξέλιξη

Η μισθολογική ισότητα δεν διαμορφώνεται μόνο μέσα από επίσημα συστήματα αξιολόγησης ή γραπτές πολιτικές. Επηρεάζεται ουσιαστικά από την κουλτούρα της επιχείρησης, δηλαδή από το σύνολο των αξιών, αντιλήψεων, άτυπων κανόνων και καθημερινών πρακτικών που καθορίζουν «πώς λειτουργούν τα πράγματα» στον οργανισμό.

Η κουλτούρα επηρεάζει τον τρόπο με τον οποίο λαμβάνονται οι αποφάσεις για αυξήσεις, προαγωγές και ανάθεση ευθυνών. Σε ένα περιβάλλον όπου η διαφάνεια, η τεκμηρίωση και η λογοδοσία αποτελούν σταθερές αρχές, οι αποφάσεις τείνουν να βασίζονται σε σαφή και αντικειμενικά κριτήρια. Αντίθετα, σε περιβάλλοντα όπου κυριαρχούν άτυπες διαδικασίες, προσωπικές σχέσεις ή μη καταγεγραμμένες πρακτικές, αυξάνεται ο κίνδυνος άνιση μεταχείρισης.

Ένα βασικό στοιχείο κουλτούρας που επηρεάζει την εξέλιξη είναι ο τρόπος με τον οποίο αναγνωρίζεται και επιβραβεύεται η απόδοση. Όταν η επαγγελματική πρόοδος εξαρτάται κυρίως από άτυπα δίκτυα, προσωπικές συστάσεις ή μη διαφανείς επιλογές, ορισμένες ομάδες εργαζομένων ενδέχεται να έχουν περιορισμένη πρόσβαση σε ευκαιρίες. Αντίθετα, όταν οι ευκαιρίες ανακοινώνονται με σαφήνεια και τα κριτήρια επιλογής είναι γνωστά, μειώνεται ο χώρος για υποκειμενικότητα.

Η κουλτούρα επηρεάζει επίσης την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Σε οργανισμούς όπου θεωρείται δεδομένη η διαρκής διαθεσιμότητα ή η υπέρβαση ωραρίου ως ένδειξη αφοσίωσης, ενδέχεται να ευνοούνται εργαζόμενοι που μπορούν να ανταποκριθούν σε αυτές τις προσδοκίες, ενώ άλλοι να αποκλείονται έμμεσα από ευκαιρίες εξέλιξης. Όταν τέτοιες πρακτικές δεν συνοδεύονται από εναλλακτικές και αναλογικές λύσεις, μπορεί να δημιουργούν συστημικές ανισότητες.

Σημαντικό ρόλο διαδραματίζει και το κατά πόσο ενθαρρύνεται ο διάλογος. Σε μια κουλτούρα όπου οι εργαζόμενοι και οι εργαζόμενες αισθάνονται ασφαλείς να ζητούν διευκρινίσεις, να εκφράζουν ερωτήματα και να συζητούν για τις αμοιβές και τις προοπτικές εξέλιξης, η μισθολογική διαφάνεια ενισχύεται στην πράξη. Αντίθετα, όταν η συζήτηση για τις αμοιβές αντιμετωπίζεται ως «απαγορευμένο» θέμα, περιορίζεται η δυνατότητα εντοπισμού και διόρθωσης ανισοτήτων.

Η κουλτούρα μιας επιχείρησης δεν αλλάζει από τη μια ημέρα στην άλλη ούτε διαμορφώνεται αποκλειστικά μέσα από κανονισμούς. Ωστόσο, οι πολιτικές μισθολογικής διαφάνειας, η ύπαρξη σαφών συστημάτων αξιολόγησης και η ενεργή συμμετοχή των εργαζομένων μπορούν να συμβάλουν σταδιακά στη διαμόρφωση ενός περιβάλλοντος όπου η ίση αμοιβή για εργασία ίσης αξίας δεν αποτελεί απλώς νομική υποχρέωση, αλλά καθημερινή πρακτική.

Η κατανόηση της επίδρασης της οργανωσιακής κουλτούρας ολοκληρώνει την ανάλυση του κεφαλαίου. Οι διακρίσεις στην αμοιβή δεν προκύπτουν μόνο από μεμονωμένες αποφάσεις, αλλά από τον τρόπο με τον οποίο λειτουργεί συνολικά ένας οργανισμός. Η αναγνώριση αυτής της διάστασης επιτρέπει μια πιο ώριμη και ουσιαστική προσέγγιση στην πρόληψη και αντιμετώπιση των ανισοτήτων.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6

Η μισθολογική διαφάνεια πριν, κατά και μετά την πρόσληψη

Σκοπός ενότητας

Το παρόν κεφάλαιο αποσκοπεί να παρουσιάσει πώς εφαρμόζεται η αρχή της μισθολογικής διαφάνειας σε όλα τα στάδια της εργασιακής σχέσης: πριν από την πρόσληψη, κατά τη διαδικασία επιλογής και μετά την ένταξη στον οργανισμό. Στόχος είναι να αποσαφηνιστεί ποια στοιχεία πρέπει να είναι διαφανή ήδη από την αγγελία θέσης, ποιες πληροφορίες επιτρέπεται ή δεν επιτρέπεται να ζητούνται κατά τη συνέντευξη και ποια δικαιώματα διατηρεί ο εργαζόμενος ή η εργαζόμενη μετά την πρόσληψη, σε σχέση με την αμοιβή και την επαγγελματική εξέλιξη.

Μαθησιακά αποτελέσματα

Οι αναγνώστριες και οι αναγνώστες θα μπορούν:

- να γνωρίζουν ποια μισθολογικά στοιχεία πρέπει να περιλαμβάνονται σε μια αγγελία θέσης,
- να αναγνωρίζουν ποιες ερωτήσεις επιτρέπονται και ποιες δεν επιτρέπονται κατά τη συνέντευξη,
- να κατανοούν τι συνιστά δίκαιη και διαφανή διαδικασία πρόσληψης,
- να γνωρίζουν ποια πληροφορία μπορούν να ζητήσουν μετά την πρόσληψη,
- να εντοπίζουν ενδείξεις άνισης μεταχείρισης σε αυξήσεις και προαγωγές.

Η μισθολογική ισότητα δεν ξεκινά όταν ένας εργαζόμενος ή μία εργαζόμενη διαπιστώσει διαφορά στις αποδοχές του/της. Ξεκινά ήδη από το στάδιο της αναζήτησης προσωπικού και της πρώτης επαφής με τον/την εργοδότη/τρια. Ο τρόπος με τον οποίο διατυπώνεται μια αγγελία, οι πληροφορίες που παρέχονται για την αμοιβή και τα κριτήρια επιλογής, καθώς και οι ερωτήσεις που τίθενται κατά τη συνέντευξη, διαμορφώνουν το πλαίσιο της μελλοντικής μισθολογικής σχέσης.

Η Οδηγία (ΕΕ) 2023/970 ενισχύει σημαντικά τη διαφάνεια στο στάδιο πριν από την πρόσληψη, προβλέποντας ότι οι υποψήφιοι και οι υποψήφιες έχουν δικαίωμα να γνωρίζουν εκ των προτέρων το επίπεδο ή το εύρος της αμοιβής που αντιστοιχεί στη θέση. Παράλληλα, περιορίζει πρακτικές που ενδέχεται να αναπαράγουν υφιστάμενες ανισότητες, όπως η ερώτηση για το προηγούμενο ύψος αποδοχών.

Το κεφάλαιο αυτό εξετάζει τη μισθολογική διαφάνεια ως μια συνεχόμενη διαδικασία που εκτείνεται πριν από την πρόσληψη (αγγελία και ενημέρωση υποψηφίων), κατά τη διαδικασία επιλογής (συνεντεύξεις και διαπραγμάτευση), μετά την πρόσληψη (ένταξη, εξέλιξη, αυξήσεις και προαγωγές).

Με τον τρόπο αυτό, αναδεικνύεται ότι η ίση αμοιβή για εργασία ίσης αξίας δεν είναι ένα μεμονωμένο δικαίωμα που ενεργοποιείται εκ των υστέρων, αλλά αρχή που πρέπει να ενσωματώνεται σε κάθε στάδιο της επαγγελματικής διαδρομής.

6.1 Τι πρέπει να αναγράφεται στην αγγελία θέσης

Η διαφάνεια στις αμοιβές ξεκινά ήδη από το στάδιο της δημοσίευσης της αγγελίας θέσης. Ο τρόπος με τον οποίο περιγράφεται μια θέση και οι πληροφορίες που παρέχονται για την αμοιβή επηρεάζουν ουσιαστικά τόσο τις προσδοκίες των υποψηφίων όσο και την ισότητα στη διαδικασία πρόσληψης.

Σύμφωνα με την Οδηγία (ΕΕ) 2023/970, οι υποψήφιοι και οι υποψήφιες έχουν δικαίωμα να γνωρίζουν, πριν από τη συνέντευξη ή την έναρξη της διαπραγμάτευσης, το αρχικό επίπεδο ή το εύρος αμοιβής που αντιστοιχεί στη θέση. Η πληροφορία αυτή μπορεί να περιλαμβάνεται στην ίδια την αγγελία ή να παρέχεται εγκαίρως με άλλον σαφή τρόπο πριν από τη συζήτηση για τις αποδοχές.

Η πρόβλεψη αυτή αποσκοπεί στη μείωση των ανισοτήτων που συχνά προκύπτουν από ατομικές διαπραγματεύσεις χωρίς κοινή βάση αναφοράς. Όταν οι υποψήφιοι και οι υποψήφιες γνωρίζουν εκ των προτέρων το εύρος αποδοχών, η συζήτηση μετατοπίζεται από την προσωπική «διαπραγματευτική ικανότητα» στην αντικειμενική αποτίμηση της θέσης και των προσόντων.

Εξίσου σημαντικό είναι η αγγελία να περιγράφει με σαφήνεια το αντικείμενο της θέσης, τα βασικά καθήκοντα, το επίπεδο ευθύνης και τα απαιτούμενα προσόντα. Η σαφής περιγραφή συμβάλλει στην ορθή κατανόηση του τι αξιολογείται και περιορίζει τον κίνδυνο αυθαίρετων διαφοροποιήσεων κατά τον καθορισμό της αμοιβής.

Η διαφάνεια στο στάδιο της αγγελίας δεν αφορά μόνο το ύψος της αμοιβής, αλλά και το πλαίσιο μέσα στο οποίο αυτή καθορίζεται. Όταν οι υποψήφιοι και οι υποψήφιες γνωρίζουν τα βασικά κριτήρια αξιολόγησης και τις προοπτικές εξέλιξης, μπορούν να λάβουν πιο ενημερωμένες αποφάσεις και να αξιολογήσουν αν η πρόταση ανταποκρίνεται στις προσδοκίες και στα προσόντα τους.

Τέλος, οι αγγελίες θα πρέπει να διατυπώνονται με τρόπο ουδέτερο ως προς το φύλο, αποφεύγοντας διατυπώσεις ή προϋποθέσεις που μπορεί να λειτουργούν αποκλειστικά ή να ενισχύουν στερεοτυπικές αντιλήψεις για συγκεκριμένους ρόλους. Η ίση πρόσβαση στη διαδικασία πρόσληψης αποτελεί θεμελιώδη προϋπόθεση για τη μετέπειτα μισθολογική ισότητα.

6.2 Τι επιτρέπεται/απαγορεύεται στις συνεντεύξεις

Η διαδικασία της συνέντευξης αποτελεί κρίσιμο στάδιο για τη διασφάλιση της μισθολογικής ισότητας. Οι ερωτήσεις που τίθενται, τα κριτήρια που εφαρμόζονται και ο τρόπος με τον οποίο διεξάγεται η συζήτηση για τις αποδοχές μπορούν να ενισχύσουν είτε να υπονομεύσουν την αρχή της ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας.

Η Οδηγία (ΕΕ) 2023/970 εισάγει μια σημαντική τομή: οι εργοδότες δεν επιτρέπεται να ζητούν πληροφορίες σχετικά με το ιστορικό αποδοχών των υποψηφίων. Η πρακτική αυτή, η οποία στο παρελθόν θεωρούνταν συνηθισμένη, έχει αποδειχθεί ότι συμβάλλει στην αναπαραγωγή υφι-

στάμενων μισθολογικών ανισοτήτων. Όταν μια νέα αμοιβή βασίζεται στο προηγούμενο ύψος αποδοχών, τυχόν παλαιότερες διακρίσεις ενσωματώνονται και διαιωνίζονται.

Κατά τη συνέντευξη, επιτρέπεται η αξιολόγηση των προσόντων, της εμπειρίας, των δεξιοτήτων και της καταλληλότητας για τη συγκεκριμένη θέση. Η συζήτηση για την αμοιβή μπορεί να αφορά το εύρος αποδοχών που έχει ήδη γνωστοποιηθεί ή τις προσδοκίες του/της υποψηφίου/ας σε σχέση με αυτό το εύρος. Ωστόσο, η διαπραγμάτευση θα πρέπει να κινείται εντός σαφώς καθορισμένου πλαισίου και να βασίζεται σε αντικειμενικά κριτήρια.

Δεν επιτρέπονται ερωτήσεις που σχετίζονται άμεσα ή έμμεσα με το φύλο, την οικογενειακή κατάσταση, τον προγραμματισμό τεκνοποίησης ή άλλα προσωπικά χαρακτηριστικά που δεν συνδέονται με τις απαιτήσεις της θέσης. Τέτοιες ερωτήσεις, ακόμη και όταν διατυπώνονται με έμμεσο τρόπο, ενδέχεται να επηρεάσουν τη μισθολογική προσφορά ή την αξιολόγηση της «διαθεσιμότητας» και της «δέσμευσης».

Ιδιαίτερη σημασία έχει και ο τρόπος με τον οποίο διεξάγεται η διαπραγμάτευση της αμοιβής. Όταν η τελική προσφορά αποκλίνει από το αρχικό εύρος χωρίς σαφή και τεκμηριωμένη αιτιολόγηση, δημιουργείται περιθώριο άνισης μεταχείρισης. Η διαφάνεια στο στάδιο της συνέντευξης προϋποθέτει συνέπεια μεταξύ αγγελίας, προφορικής ενημέρωσης και τελικής πρότασης.

Η τήρηση σαφών και ουδέτερων διαδικασιών κατά τη συνέντευξη συμβάλλει όχι μόνο στην προστασία των υποψηφίων, αλλά και στη δημιουργία μιας σταθερής και αξιόπιστης βάσης για τη μελλοντική εργασιακή σχέση.

Τι πρέπει να είναι ξεκάθαρο σε μια αγγελία θέσης¹ (στο πλαίσιο της μισθολογικής διαφάνειας)



Το αρχικό επίπεδο αμοιβής ή το εύρος αποδοχών που αντιστοιχεί στη θέση.

Το είδος της σύμβασης (π.χ. πλήρης ή μερική απασχόληση, ορισμένου ή αορίστου χρόνου) και οι βασικοί όροι εργασίας.

Τα κύρια καθήκοντα και το επίπεδο ευθύνης της θέσης.

Τα απαιτούμενα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα.

Τα βασικά κριτήρια που θα ληφθούν υπόψη για την επιλογή.

Πληροφορίες σχετικά με ενδεχόμενη μισθολογική εξέλιξη ή βαθμίδα στην οποία εντάσσεται η θέση (εφόσον υφίσταται σύστημα).

Διατύπωση ουδέτερη ως προς το φύλο, χωρίς αποκλειστικές ή στερεοτυπικές αναφορές.

Σημείωση: Η σαφήνεια στην αγγελία δημιουργεί κοινή βάση ενημέρωσης για όλους και όλες τους/τις υποψηφίους/ες και μειώνει τον κίνδυνο άνιση μεταχείρισης κατά τη διαπραγμάτευση.

Τι δεν επιτρέπεται να ζητείται σε συνέντευξη² (στο πλαίσιο της ίσης μεταχείρισης και της μισθολογικής διαφάνειας)



Πληροφορίες σχετικά με το προηγούμενο ύψος αποδοχών.

Ερωτήσεις για την οικογενειακή κατάσταση ή τον προγραμματισμό τεκνοποίησης.

Ερωτήσεις που συνδέουν τη διαθεσιμότητα ή τη δέσμευση με στερεοτυπικές προσδοκίες φύλου.

Πληροφορίες που δεν σχετίζονται άμεσα με τα καθήκοντα και τις απαιτήσεις της θέσης.

Διαπραγμάτευση αμοιβής εκτός του γνωστοποιημένου εύρους χωρίς αντικειμενική και τεκμηριωμένη αιτιολόγηση.

Σημείωση: Οι ερωτήσεις στη συνέντευξη πρέπει να συνδέονται αποκλειστικά με τις απαιτήσεις της θέσης και να βασίζονται σε αντικειμενικά και ουδέτερα ως προς το φύλο κριτήρια.

¹ Το παρόν ένθετο βασίζεται μεθοδολογικά στις Λίστες Ελέγχου για τη Μισθολογική Διαφάνεια που αναπτύχθηκαν από το Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ) στο πλαίσιο του Έργου FAIR PAY

² Το παρόν ένθετο βασίζεται μεθοδολογικά στις Λίστες Ελέγχου για τη Μισθολογική Διαφάνεια που αναπτύχθηκαν από το Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ) στο πλαίσιο του Έργου FAIR PAY

6.3 Τι θεωρείται δίκαιη διαδικασία πρόσληψης

Η δίκαιη διαδικασία πρόσληψης αποτελεί θεμέλιο για τη μελλοντική μισθολογική ισότητα. Ο τρόπος με τον οποίο επιλέγεται ένας εργαζόμενος ή μία εργαζόμενη, τα κριτήρια που εφαρμόζονται και ο βαθμός διαφάνειας στη λήψη αποφάσεων επηρεάζουν άμεσα τόσο το αρχικό επίπεδο αμοιβής όσο και τις μελλοντικές προοπτικές εξέλιξης.

Μια διαδικασία πρόσληψης θεωρείται δίκαιη όταν βασίζεται σε σαφή, αντικειμενικά και ουδέτερα ως προς το φύλο κριτήρια, τα οποία σχετίζονται αποκλειστικά με τις απαιτήσεις της θέσης. Τα κριτήρια αυτά πρέπει να είναι γνωστά εκ των προτέρων και να εφαρμόζονται με συνέπεια σε όλους και όλες τους/τις υποψηφίους/ες.

Η αντικειμενικότητα προϋποθέτει ότι η αξιολόγηση βασίζεται σε πραγματικά προσόντα, δεξιότητες, εμπειρία και ικανότητα ανταπόκρισης στα καθήκοντα της θέσης. Δεν θα πρέπει να επηρεάζεται από υποθέσεις ή προσδοκίες που συνδέονται με το φύλο, την ηλικία, την οικογενειακή κατάσταση ή άλλα προσωπικά χαρακτηριστικά που δεν σχετίζονται με την εργασία.

Σημαντικό στοιχείο μιας δίκαιης διαδικασίας είναι και η συνέπεια μεταξύ των σταδίων της. Τα κριτήρια που περιγράφονται στην αγγελία θα πρέπει να αντανakλώνται στις ερωτήσεις της συνέντευξης και στον τρόπο λήψης της τελικής απόφασης. Όταν η τελική επιλογή βασίζεται σε διαφορετικά ή μη δηλωμένα κριτήρια, δημιουργείται περιθώριο αυθαίρετων διαφοροποιήσεων.

Η διαφάνεια ενισχύεται όταν η επιχείρηση μπορεί να αιτιολογήσει την επιλογή της με σαφή και τεκμηριωμένο τρόπο. Η ύπαρξη σύντομης καταγραφής των βασικών λόγων επιλογής ή απόρριψης συμβάλλει στη λογοδοσία και μειώνει τον κίνδυνο μεροληπτικών αποφάσεων. Αντίθετα, γενικές διατυπώσεις όπως «καλύτερη συνολική εικόνα» ή «καλύτερη χημεία με την ομάδα» χωρίς περαιτέρω εξήγηση δεν παρέχουν επαρκή διαφάνεια.

Η δίκαιη διαδικασία πρόσληψης συνδέεται επίσης με την αρχή της ίσης αφετηρίας στη μισθολογική διαδρομή. Όταν το αρχικό επίπεδο αμοιβής καθορίζεται εντός προκαθορισμένου και γνωστοποιημένου εύρους, με βάση αντικειμενικά κριτήρια, περιορίζεται ο κίνδυνος δημιουργίας μισθολογικών διαφορών που θα διευρυνθούν με την πάροδο του χρόνου.

Τέλος, μια διαδικασία πρόσληψης μπορεί να θεωρηθεί δίκαιη όταν παρέχει στους υποψηφίους και στις υποψήφιες τη δυνατότητα να κατανοήσουν το πλαίσιο της αξιολόγησης και της αμοιβής. Η ενημέρωση, η σαφήνεια και η συνέπεια δεν προστατεύουν μόνο τα δικαιώματα των εργαζομένων, αλλά ενισχύουν και την αξιοπιστία της ίδιας της επιχείρησης.

6.4 Τι μπορείτε να ζητήσετε αφού προσληθείτε

Η μισθολογική διαφάνεια δεν εξαντλείται στο στάδιο της αγγελίας ή της συνέντευξης. Μετά την πρόσληψη, οι εργαζόμενοι και οι εργαζόμενες διατηρούν δικαιώματα ενημέρωσης και πρόσβασης σε πληροφορίες που τους επιτρέπουν να κατανοούν πώς διαμορφώνεται η αμοιβή τους και ποιες είναι οι προοπτικές εξέλιξης.

Καταρχάς, μπορείτε να ζητήσετε σαφή ενημέρωση για το πώς εντάσσεται η θέση σας στο μισθολογικό σύστημα της επιχείρησης. Αυτό περιλαμβάνει πληροφορίες σχετικά με τη μισθολογική βαθμίδα ή το εύρος στο οποίο ανήκετε, τα βασικά κριτήρια καθορισμού της αμοιβής και τον τρόπο με τον οποίο υπολογίζονται τυχόν μεταβλητές αποδοχές, επιδόματα ή μπόνους.

Είναι επίσης θεμιτό να ζητήσετε ενημέρωση για τα κριτήρια μισθολογικής εξέλιξης. Ποια στοιχεία λαμβάνονται υπόψη για τη χορήγηση αυξήσεων; Υπάρχει σύνδεση με συγκεκριμένους δείκτες απόδοσης; Προβλέπεται περιοδική αξιολόγηση; Η γνώση των κριτηρίων αυτών συμβάλλει στη διαμόρφωση ρεαλιστικών προσδοκιών και στη δυνατότητα προγραμματισμού της επαγγελματικής σας πορείας.

Επιπλέον, μπορείτε να ζητήσετε διευκρινίσεις σχετικά με τις διαδικασίες προαγωγής ή ανάληψης θέσεων αυξημένης ευθύνης. Είναι σημαντικό να γνωρίζετε αν υπάρχουν τυποποιημένα κριτήρια, αν οι ευκαιρίες ανακοινώνονται με διαφανή τρόπο και ποια είναι η διαδικασία επιλογής. Η πρόσβαση σε τέτοιες πληροφορίες δεν αποτελεί διεκδίκηση προαγωγής, αλλά αίτημα κατανόησης του πλαισίου εξέλιξης.

Στο πλαίσιο της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970, διατηρείτε επίσης το δικαίωμα να ζητήσετε συγκριτικά στοιχεία για τις μέσες αμοιβές εργαζομένων που εκτελούν την ίδια εργασία ή εργασία ίσης αξίας, διαχωρισμένα ανά φύλο. Το δικαίωμα αυτό αναλύθηκε εκτενώς στο Κεφάλαιο 4 και ισχύει καθ' όλη τη διάρκεια της εργασιακής σχέσης.

Η άσκηση των παραπάνω δικαιωμάτων δεν προϋποθέτει ύπαρξη διαφοράς ή υποψία διάκρισης. Η ενημέρωση αποτελεί προληπτικό εργαλείο, που ενισχύει τη διαφάνεια και τον τεκμηριωμένο διάλογο. Όταν οι εργαζόμενοι και οι εργαζόμενες γνωρίζουν τα κριτήρια και τις διαδικασίες, μειώνεται η αβεβαιότητα και ενισχύεται η αίσθηση δικαιοσύνης.

Τέλος, είναι σημαντικό να θυμάστε ότι το αίτημα ενημέρωσης αποτελεί νόμιμη άσκηση δικαιώματος και δεν μπορεί να αποτελέσει λόγο δυσμενούς μεταχείρισης. Η μισθολογική διαφάνεια λειτουργεί ως μηχανισμός πρόληψης και όχι ως εργαλείο σύγκρουσης, ενισχύοντας την εμπιστοσύνη και τη σταθερότητα στην εργασιακή σχέση.

6.5 Ενδείξεις άνισης μεταχείρισης σε προαγωγές και αυξήσεις

Οι προαγωγές και οι μισθολογικές αυξήσεις αποτελούν καθοριστικά σημεία στην επαγγελματική διαδρομή ενός εργαζομένου ή μιας εργαζόμενης. Ακόμη και όταν η αρχική πρόσληψη έγινε με διαφανή τρόπο, η έλλειψη σαφών και αντικειμενικών κριτηρίων στη φάση της εξέλιξης μπορεί να οδηγήσει σε σταδιακή δημιουργία μισθολογικών διαφορών.

Η άνιση μεταχείριση στις προαγωγές δεν εκδηλώνεται πάντοτε με εμφανή τρόπο. Συχνά προκύπτει μέσα από πρακτικές που, αν εξεταστούν μεμονωμένα, φαίνονται ουδέτερες, αλλά όταν επαναλαμβάνονται, δημιουργούν μοτίβα αποκλεισμού ή περιορισμένης πρόσβασης σε θέσεις ευθύνης.

Ενδεικτικά σημεία που μπορεί να εγείρουν προβληματισμό είναι τα εξής:

- Όταν δεν υπάρχουν σαφή και γνωστά κριτήρια για τη χορήγηση αυξήσεων ή για την επιλογή σε θέσεις ανώτερης βαθμίδας.

- Όταν οι αποφάσεις αιτιολογούνται με γενικές αναφορές, χωρίς σύνδεση με συγκεκριμένα αποτελέσματα ή αξιολογήσεις.
- Όταν διαπιστώνεται ότι άτομα με παρόμοια προσόντα και αξιολογήσεις λαμβάνουν διαφορετικές αυξήσεις χωρίς τεκμηριωμένη εξήγηση.
- Όταν οι ευκαιρίες ανάληψης έργων υψηλής ορατότητας ή ευθύνης δεν ανακοινώνονται με διαφανή τρόπο, αλλά κατανέμονται άτυπα.
- Όταν, σε βάθος χρόνου, παρατηρείται ότι οι ανώτερες βαθμίδες καταλαμβάνονται δυσανάλογα από άτομα ενός φύλου, χωρίς να προκύπτει σαφής και αντικειμενική αιτιολόγηση.

Ιδιαίτερη προσοχή χρειάζεται στις μικρές αλλά επαναλαμβανόμενες διαφορές στις αυξήσεις. Ακόμη και μικρή απόκλιση σε ετήσια βάση, όταν δεν βασίζεται σε σαφή κριτήρια, μπορεί να οδηγήσει σε σημαντικό μισθολογικό χάσμα μετά από λίγα χρόνια. Η συστηματική εξέταση των αυξήσεων και των προαγωγών σε συγκεντρωτικό επίπεδο (π.χ. ανά φύλο ή βαθμίδα) συμβάλλει στην αναγνώριση τέτοιων μοτίβων και ενισχύει τη δυνατότητα έγκαιρης παρέμβασης.

Η διαφάνεια στις διαδικασίες εξέλιξης είναι κρίσιμη για τη διασφάλιση της ίσης αμοιβής. Όταν οι αποφάσεις για αυξήσεις ή προαγωγές δεν βασίζονται σε σαφή και αντικειμενικά κριτήρια, υπάρχει κίνδυνος να δημιουργούνται ή να διευρύνονται μισθολογικές διαφορές, ακόμη και χωρίς να υπάρχει πρόθεση διάκρισης.

Η αναγνώριση πιθανών ενδείξεων δεν συνεπάγεται αυτομάτως ύπαρξη παραβίασης. Ωστόσο, αποτελεί αφετηρία για τεκμηριωμένο διάλογο και, όπου χρειάζεται, για άσκηση των δικαιωμάτων πρόσβασης σε πληροφορίες που αναλύθηκαν στα προηγούμενα κεφάλαια. Η κατανόηση των διαδικασιών και των κριτηρίων εξέλιξης είναι κρίσιμο στοιχείο για την πρόληψη και αντιμετώπιση μισθολογικών ανισοτήτων σε βάθος χρόνου.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7

Από κοινού αξιολόγηση: τι σημαίνει για εσάς

Σκοπός ενότητας

Το παρόν κεφάλαιο αποσκοπεί να εξηγήσει τι είναι η από κοινού αξιολόγηση μισθολογικών διαφορών (joint pay assessment) που προβλέπεται από την Οδηγία (ΕΕ) 2023/970 και πότε ενεργοποιείται. Στόχος είναι να κατανοήσουν οι εργαζόμενοι και οι εργαζόμενες τι σημαίνει στην πράξη η διαπίστωση μισθολογικής διαφοράς άνω του 5% μεταξύ γυναικών και ανδρών σε συγκρίσιμες θέσεις, ποιος είναι ο ρόλος των εκπροσώπων τους και πώς διασφαλίζεται η διαφάνεια και η τεκμηρίωση της διαδικασίας.

Μαθησιακά αποτελέσματα

Οι αναγνώστριες και οι αναγνώστες θα μπορούν:

- να γνωρίζουν πότε ενεργοποιείται η από κοινού αξιολόγηση,
- να κατανοούν τι σημαίνει το όριο του 5% και πώς ερμηνεύεται,
- να αναγνωρίζουν τον ρόλο των εκπροσώπων εργαζομένων στη διαδικασία,
- να κατανοούν τι εξετάζεται κατά την αξιολόγηση,
- να γνωρίζουν πώς ενημερώνονται για τα αποτελέσματα και ποια είναι η σημασία τους.

Η μισθολογική διαφάνεια δεν περιορίζεται στην παροχή πληροφοριών σε ατομικό επίπεδο. Η Οδηγία εισάγει και έναν συλλογικό μηχανισμό ελέγχου, ο οποίος ενεργοποιείται όταν εντοπίζονται σημαντικές και μη δικαιολογημένες μισθολογικές διαφορές μεταξύ γυναικών και ανδρών που εκτελούν την ίδια εργασία ή εργασία ίσης αξίας.

Ο μηχανισμός αυτός ονομάζεται «από κοινού αξιολόγηση» και αποτελεί εργαλείο εντοπισμού και διόρθωσης συστημικών ανισοτήτων. Δεν πρόκειται για καταγγελία ούτε για τιμωρητική διαδικασία, αλλά για δομημένη διερεύνηση των αιτίων μιας διαπιστωμένης απόκλισης.

7.1 Πότε ενεργοποιείται η από κοινού αξιολόγηση (>5%)

Η από κοινού αξιολόγηση ενεργοποιείται όταν, στο πλαίσιο της υποχρέωσης παρακολούθησης και αναφοράς μισθολογικών διαφορών, διαπιστώνεται ότι υπάρχει διαφορά στη μέση αμοιβή μεταξύ γυναικών και ανδρών που εκτελούν την ίδια εργασία ή εργασία ίσης αξίας και η διαφορά αυτή φτάνει ή υπερβαίνει το 5%.

Το όριο του 5% λειτουργεί ως κατώφλι ενεργοποίησης της διαδικασίας. Δεν σημαίνει ότι μικρότερες διαφορές είναι κατ' ανάγκη δικαιολογημένες ούτε ότι η ύπαρξη διαφοράς άνω του 5% συνεπάγεται αυτομάτως διάκριση. Σημαίνει, όμως, ότι όταν μια τέτοια απόκλιση εντοπιστεί, η επιχείρηση οφείλει να εξετάσει συστηματικά τα αίτια που την προκαλούν.

Η από κοινού αξιολόγηση δεν ενεργοποιείται μόνο με βάση το ποσοστό. **Προϋπόθεση είναι επίσης ότι η διαφορά:**

- ✓ δεν μπορεί να εξηγηθεί με αντικειμενικά και ουδέτερα ως προς το φύλο κριτήρια, και
- ✓ δεν έχει διορθωθεί εντός εύλογου χρονικού διαστήματος.

Με άλλα λόγια, εάν η επιχείρηση μπορεί να τεκμηριώσει με σαφή και μετρήσιμο τρόπο ότι η απόκλιση οφείλεται, για παράδειγμα, σε διαφορές προϋπηρεσίας, πιστοποιημένων δεξιοτήτων ή επιπέδου ευθύνης και τα κριτήρια αυτά εφαρμόζονται με συνέπεια, τότε δεν ενεργοποιείται

υποχρεωτικά η διαδικασία. Αντίθετα, όταν η αιτιολόγηση είναι ασαφής, γενική ή επιλεκτική, τότε απαιτείται πιο δομημένη διερεύνηση.

Σημαντικό είναι ότι η αξιολόγηση αφορά ομάδες εργαζομένων και όχι μεμονωμένα άτομα. Εξετάζονται κατηγορίες θέσεων ή βαθμίδες όπου εντοπίζεται η διαφορά, ώστε να διαπιστωθεί αν πρόκειται για μεμονωμένη απόκλιση ή για συστημικό μοτίβο.

Η πρόβλεψη αυτή έχει κυρίως προληπτικό και διορθωτικό χαρακτήρα, καθώς στοχεύει στην έγκαιρη αναγνώριση και αντιμετώπιση πιθανών δομικών ανισοτήτων στον τρόπο καθορισμού των αμοιβών. Παράλληλα, η Οδηγία προβλέπει και κυρώσεις σε περιπτώσεις παραβίασης της αρχής της ίσης αμοιβής, οι οποίες θα εξειδικευτούν μέσω της εθνικής νομοθεσίας. Για τους εργαζόμενους και τις εργαζόμενες, η ενεργοποίηση της από κοινού αξιολόγησης σημαίνει ότι η διαπιστωμένη διαφορά δεν αντιμετωπίζεται ως «ατομική περίπτωση», αλλά ως ζήτημα που εξετάζεται συλλογικά και με τεκμηριωμένο τρόπο.

7.2 Ποιοι συμμετέχουν – ρόλος εκπροσώπων εργαζομένων

Η από κοινού αξιολόγηση, όπως προβλέπεται από την Οδηγία (ΕΕ) 2023/970, δεν αποτελεί εσωτερική και μονομερή διαδικασία του εργοδότη. Ο όρος «από κοινού» υποδηλώνει ότι πρόκειται για διαδικασία συνεργασίας, στην οποία συμμετέχουν τόσο ο/η εργοδότης/τρια όσο και οι εκπρόσωποι των εργαζομένων.

Κεντρικό ρόλο στη διαδικασία διαδραματίζουν οι εκπρόσωποι εργαζομένων, όπου αυτοί υπάρχουν (π.χ. σωματεία, επιτροπές εργαζομένων ή άλλες θεσμικές μορφές εκπροσώπησης). Η συμμετοχή τους δεν είναι διακοσμητική ούτε συμβουλευτική με στενή έννοια, αλλά ουσιαστική: έχουν δικαίωμα να λαμβάνουν τις αναγκαίες πληροφορίες, να συμμετέχουν στην ανάλυση των δεδομένων και να συμβάλλουν στη διαμόρφωση προτάσεων για τη διόρθωση τυχόν αδικαιολόγητων διαφορών.

Η διαδικασία περιλαμβάνει συνήθως:

- την εξέταση των δεδομένων που ανέδειξαν τη μισθολογική διαφορά,
- την ανάλυση των κριτηρίων που εφαρμόζονται για τον καθορισμό της αμοιβής,
- την αξιολόγηση του κατά πόσο τα κριτήρια αυτά είναι αντικειμενικά και ουδέτερα ως προς το φύλο,
- τη συζήτηση για διορθωτικά μέτρα, εφόσον διαπιστωθούν αδικαιολόγητες αποκλίσεις.

Η συμμετοχή των εκπροσώπων εργαζομένων ενισχύει τη διαφάνεια και τη λογοδοσία της διαδικασίας. Λειτουργεί ως εγγύηση ότι η αξιολόγηση δεν περιορίζεται σε εσωτερική ερμηνεία των στοιχείων από τη διοίκηση, αλλά εξετάζεται και από την πλευρά εκείνων που εκπροσωπούν τα συμφέροντα του προσωπικού.

Σε περιπτώσεις όπου δεν υπάρχουν θεσμοθετημένοι εκπρόσωποι εργαζομένων, το εθνικό πλαίσιο εφαρμογής της Οδηγίας αναμένεται να καθορίζει τον τρόπο με τον οποίο διασφαλίζεται η συμμετοχή ή ενημέρωση των εργαζομένων. Σε κάθε περίπτωση, η διαδικασία δεν μπορεί να παραμένει αμιγώς εσωτερική, χωρίς διαβούλευση.

Για τους εργαζόμενους και τις εργαζόμενες, η ύπαρξη εκπροσώπησης σημαίνει ότι δεν καλούνται να αντιμετωπίσουν μόνοι/ες ένα σύνθετο ζήτημα ανάλυσης μισθολογικών δεδομένων. Μπορούν να απευθύνονται στους εκπροσώπους τους για ενημέρωση, διευκρινίσεις ή για να μεταφέρουν προβληματισμούς που σχετίζονται με τη διαδικασία.

Η από κοινού αξιολόγηση ενισχύει τη συλλογική διάσταση της μισθολογικής ισότητας. Δεν αφορά την ατομική σύγκριση δύο μισθών, αλλά τη συνολική εξέταση του τρόπου με τον οποίο ο οργανισμός αποτιμά και αμείβει την εργασία. Η ενεργός και ουσιαστική συμμετοχή των εκπροσώπων εργαζομένων αποτελεί βασική προϋπόθεση για την αξιοπιστία και την αποτελεσματικότητα αυτής της διαδικασίας.

7.3 Τι εξετάζεται στη διαδικασία

Η από κοινού αξιολόγηση δεν περιορίζεται στη διαπίστωση ότι υπάρχει μισθολογική διαφορά άνω του 5%. Αντίθετα, πρόκειται για μια δομημένη διαδικασία διερεύνησης, η οποία αποσκοπεί στον εντοπισμό των αιτιών της διαφοράς και στην αξιολόγηση του κατά πόσο αυτή μπορεί να δικαιολογηθεί με αντικειμενικά και ουδέτερα ως προς το φύλο κριτήρια.

Στο πλαίσιο αυτό, εξετάζονται καταρχάς τα δεδομένα που οδήγησαν στον εντοπισμό της απόκλισης. Αναλύεται ο τρόπος υπολογισμού της μέσης αμοιβής, οι κατηγορίες θέσεων που συγκρίνονται και η μεθοδολογία κατάταξης των εργαζομένων σε ομάδες ίδιας εργασίας ή εργασίας ίσης αξίας. Η ακρίβεια της ταξινόμησης είναι κρίσιμη, καθώς μια εσφαλμένη ομαδοποίηση μπορεί να οδηγήσει σε παραπλανητικά συμπεράσματα.

Στη συνέχεια, εξετάζονται τα κριτήρια καθορισμού της αμοιβής και της μισθολογικής εξέλιξης. Ελέγχεται αν τα κριτήρια αυτά είναι σαφή, τεκμηριωμένα και εφαρμόζονται με συνέπεια σε όλους και όλες. Ιδιαίτερη έμφαση δίνεται στο κατά πόσο τα κριτήρια σχετίζονται πράγματι με τις απαιτήσεις της θέσης — όπως δεξιότητες, ευθύνη, προσπάθεια και συνθήκες εργασίας — και όχι με άτυπες πρακτικές ή υποκειμενικές αξιολογήσεις.

Η διαδικασία μπορεί επίσης να περιλαμβάνει:

- εξέταση της κατανομής ανδρών και γυναικών σε μισθολογικές βαθμίδες,
- ανάλυση των αυξήσεων και των μόνους σε βάθος χρόνου,
- αξιολόγηση της πρόσβασης σε θέσεις ευθύνης ή προγράμματα εξέλιξης,
- έλεγχο του συστήματος ταξινόμησης και αξιολόγησης θέσεων εργασίας ως προς την ουδετερότητά του.

Εάν διαπιστωθεί ότι η διαφορά οφείλεται σε αντικειμενικούς παράγοντες που εφαρμόζονται με συνέπεια, η διαδικασία καταλήγει σε τεκμηριωμένο συμπέρασμα. Εάν, αντίθετα, διαπιστωθεί ότι η διαφορά δεν μπορεί να αιτιολογηθεί επαρκώς ή ότι προκύπτει από πρακτικές που ενδέχεται να δημιουργούν έμμεση διάκριση, τότε εξετάζονται διορθωτικά μέτρα.

Τα μέτρα αυτά μπορεί να περιλαμβάνουν αναθεώρηση κριτηρίων, προσαρμογή μισθολογικών βαθμίδων, βελτίωση διαδικασιών αξιολόγησης ή άλλες παρεμβάσεις που αποκαθιστούν την ισότητα.

Για τους εργαζόμενους και τις εργαζόμενες, είναι σημαντικό να κατανοήσουν ότι η από κοινού αξιολόγηση δεν αποτελεί απλώς στατιστική άσκηση. Πρόκειται για διαδικασία ουσιαστικής διερεύνησης του τρόπου με τον οποίο ο οργανισμός αποτιμά και αμείβει την εργασία. Η ποιότητα της ανάλυσης και η διαφάνεια στη διατύπωση των συμπερασμάτων αποτελούν καθοριστικούς παράγοντες για την αξιοπιστία της διαδικασίας και για την πραγματική αντιμετώπιση τυχόν ανισοτήτων.

7.4 Τι σημαίνει «τεκμηριωμένη» vs. «αδικαιολόγητη» διαφορά

Στο πλαίσιο της από κοινού αξιολόγησης, κρίσιμο ζήτημα δεν είναι μόνο η ύπαρξη μισθολογικής διαφοράς, αλλά ο χαρακτηρισμός της: πρόκειται για διαφορά που μπορεί να τεκμηριωθεί με αντικειμενικά και ουδέτερα ως προς το φύλο κριτήρια ή για διαφορά που παραμένει αδικαιολόγητη:

Μια τεκμηριωμένη διαφορά είναι εκείνη που μπορεί να εξηγηθεί με σαφή, συγκεκριμένα και μετρήσιμα στοιχεία, τα οποία:

- σχετίζονται άμεσα με τις απαιτήσεις της θέσης ή την αποδεδειγμένη απόδοση,
- εφαρμόζονται με συνέπεια σε όλους και όλες,
- είναι ουδέτερα ως προς το φύλο και δεν δημιουργούν δυσανάλογες επιπτώσεις.

Παραδείγματα τέτοιων κριτηρίων μπορεί να είναι η πιστοποιημένη εξειδίκευση, η μακρότερη σχετική προϋπηρεσία, η ανάληψη αυξημένης ευθύνης ή η επίτευξη συγκεκριμένων και καταγεγραμμένων στόχων. Ωστόσο, δεν αρκεί η απλή επίκληση αυτών των παραγόντων• απαιτείται να αποδεικνύεται ότι πράγματι εφαρμόστηκαν με τον ίδιο τρόπο σε αντίστοιχες περιπτώσεις.

Αντίθετα, μια αδικαιολόγητη διαφορά είναι εκείνη που δεν μπορεί να συνδεθεί με σαφή και αντικειμενικά κριτήρια ή όπου τα προβαλλόμενα κριτήρια είναι γενικά, αόριστα ή εφαρμόζονται επι-

λεκτικά. Διαφορές που βασίζονται σε «ατομική διαπραγμάτευση» χωρίς κοινό πλαίσιο, σε άτυπες αποφάσεις χωρίς τεκμηρίωση ή σε υποκειμενικές αξιολογήσεις χωρίς σαφή δείκτες, ενδέχεται να χαρακτηριστούν ως αδικαιολόγητες.

Ιδιαίτερη προσοχή απαιτείται όταν η διαφορά εμφανίζεται συστηματικά σε βάρος εργαζομένων ενός φύλου. Ακόμη και αν προβάλλονται φαινομενικά ουδέτερα κριτήρια, η ανάλυση πρέπει να εξετάζει αν αυτά οδηγούν στην πράξη σε δυσανάλογη επίπτωση. Σε τέτοια περίπτωση, μπορεί να συντρέχει έμμεση διάκριση.

Η διάκριση μεταξύ «τεκμηριωμένης» και «αδικαιολόγητης» διαφοράς δεν είναι τυπική ή λεκτική. Αφορά την ουσία της διαδικασίας αξιολόγησης και τη δυνατότητα του οργανισμού να αποδείξει ότι οι μισθολογικές αποφάσεις λαμβάνονται με βάση αντικειμενικά, διαφανή και ουδέτερα ως προς το φύλο κριτήρια.

Για τους εργαζόμενους και τις εργαζόμενες, η κατανόηση αυτής της διάκρισης είναι καθοριστική. Δεν αρκεί να υπάρχει μια εξήγηση. Η εξήγηση πρέπει να είναι συγκεκριμένη, επαληθεύσιμη και συνεπής. Όταν αυτό δεν συμβαίνει, τότε η διαφορά δεν μπορεί να θεωρηθεί επαρκώς αιτιολογημένη και απαιτείται περαιτέρω διερεύνηση ή λήψη διορθωτικών μέτρων.

Τι εξετάζεται σε μια από κοινού αξιολόγηση

Η από κοινού αξιολόγηση δεν είναι μια αφηρημένη νομική διαδικασία. Στην πράξη, εξετάζει συγκεκριμένα ερωτήματα για να διαπιστωθεί αν μια μισθολογική διαφορά είναι δικαιολογημένη ή όχι. Σε απλά λόγια, εξετάζεται:

- Πού εντοπίστηκε η διαφορά; Σε ποια κατηγορία θέσεων ή μισθολογική βαθμίδα υπάρχει απόκλιση μεταξύ γυναικών και ανδρών;
- Συγκρίνονται σωστά οι θέσεις; Πρόκειται πράγματι για ίδια εργασία ή εργασία ίσης αξίας;
- Πώς υπολογίστηκαν οι αμοιβές; Περιλαμβάνονται όλα τα στοιχεία (βασικός μισθός, επιδόματα, μπόνους);
- Ποια κριτήρια χρησιμοποιούνται; Υπάρχουν σαφή και γραπτά κριτήρια για μισθούς, αυξήσεις και προαγωγές;
- Εφαρμόζονται τα κριτήρια με συνέπεια; Ισχύουν για όλους και όλες με τον ίδιο τρόπο;
- Υπάρχει αντικειμενική εξήγηση; Μπορεί η διαφορά να αποδοθεί σε μετρήσιμα στοιχεία (π.χ. εμπειρία, ευθύνη, πιστοποιημένες δεξιότητες);
- Αν όχι, τι διορθωτικά μέτρα χρειάζονται; Πρέπει να αναθεωρηθούν οι βαθμίδες, τα κριτήρια ή οι ίδιες οι αποδοχές;

Η διαδικασία αυτή αποσκοπεί στο να απαντήσει σε ένα βασικό ερώτημα:

Αντικατοπτρίζει η μισθολογική διαφορά πραγματικές, αντικειμενικές διαφοροποιήσεις στην εργασία ή αποτελεί ένδειξη άνισης μεταχείρισης;

7.5 Πώς ενημερώνονται οι εργαζόμενοι για τα αποτελέσματα

Η παρούσα διαδικασία αφορά επιχειρήσεις που εμπίπτουν στην υποχρέωση υποβολής στοιχείων για το μισθολογικό χάσμα, όπως προβλέπεται από την Οδηγία (ΕΕ) 2023/970, δηλαδή επιχειρήσεις με 100 ή περισσότερους εργαζομένους.

Η από κοινού αξιολόγηση δεν ολοκληρώνεται με την εσωτερική ανάλυση των δεδομένων ή με τη συμφωνία επί των διορθωτικών μέτρων. Κρίσιμο στοιχείο της διαδικασίας είναι η ενημέρωση των εργαζομένων για τα αποτελέσματά της, με τρόπο σαφή, κατανοητό και διαφανή.

Σύμφωνα με το πνεύμα της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970, τα αποτελέσματα της αξιολόγησης δεν αποτελούν αποκλειστική γνώση της διοίκησης ή των εκπροσώπων εργαζομένων. **Οι εργαζόμενοι και οι εργαζόμενες έχουν δικαίωμα να γνωρίζουν:**

- αν διαπιστώθηκε μισθολογική διαφορά άνω του 5%,
- αν η διαφορά κρίθηκε τεκμηριωμένη ή αδικαιολόγητη,
- ποια μέτρα προβλέπονται για τη διόρθωση τυχόν αδικαιολόγητων αποκλίσεων,
- ποιο είναι το χρονοδιάγραμμα υλοποίησης των μέτρων αυτών.

Η ενημέρωση αφορά συγκεντρωτικά στοιχεία και συμπεράσματα, όχι ατομικά δεδομένα ή ονομαστικές πληροφορίες. Η προστασία των προσωπικών δεδομένων παραμένει θεμελιώδης αρχή και ισχύει και σε αυτό το στάδιο.

Η μορφή της ενημέρωσης μπορεί να διαφέρει ανάλογα με το μέγεθος και την οργάνωση της επιχείρησης. Σε μεγαλύτερους οργανισμούς, μπορεί να γίνεται μέσω εσωτερικών ανακοινώσεων, ενημερωτικών σημειωμάτων ή παρουσιάσεων. Σε μικρότερες επιχειρήσεις, η ενημέρωση μπορεί να λάβει πιο άμεση μορφή, όπως συνάντηση προσωπικού ή γραπτή ενημέρωση από τη διοίκηση. Το ουσιώδες δεν είναι η μορφή, αλλά η πληρότητα και η σαφήνεια του περιεχομένου.

Η διαφάνεια στα αποτελέσματα ενισχύει την εμπιστοσύνη και τη λογοδοσία. Όταν οι εργαζόμενοι και οι εργαζόμενες γνωρίζουν όχι μόνο ότι έγινε αξιολόγηση, αλλά και ποια ήταν τα ευρήματα και

ποια βήματα θα ακολουθήσουν, η διαδικασία αποκτά ουσιαστικό περιεχόμενο.

Επιπλέον, η ενημέρωση λειτουργεί προληπτικά. Καθιστά σαφές ότι η μισθολογική ισότητα αποτελεί αντικείμενο συστηματικής παρακολούθησης και όχι περιστασιακής αντίδρασης. Με τον τρόπο αυτό, η από κοινού αξιολόγηση δεν περιορίζεται σε μια διορθωτική παρέμβαση, αλλά εντάσσεται σε μια ευρύτερη κουλτούρα διαφάνειας και ίσης μεταχείρισης.

Για τους εργαζόμενους και τις εργαζόμενες, η ενημέρωση για τα αποτελέσματα αποτελεί ένδειξη ότι η διαδικασία δεν έμεινε σε επίπεδο τυπικής συμμόρφωσης, αλλά οδήγησε σε ουσιαστική εξέταση και, όπου χρειάζεται, σε συγκεκριμένες δεσμεύσεις για βελτίωση.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8

Δικαιώματα σε περιπτώσεις αντιποίνων

Σκοπός ενότητας

Το παρόν κεφάλαιο αποσκοπεί να ενημερώσει τους εργαζόμενους και τις εργαζόμενες για την προστασία που παρέχεται σε περίπτωση αντιποίνων όταν ασκούν δικαιώματα μισθολογικής διαφάνειας ή καταγγέλλουν πιθανή μισθολογική ανισότητα. Στόχος είναι να αποσαφηνιστεί τι θεωρείται αντίποινο, ποιες μορφές μπορεί να λάβει, ποια νομική και διοικητική προστασία παρέχεται και ποια βήματα μπορούν να ακολουθηθούν με ασφάλεια και τεκμηρίωση.

Μαθησιακά αποτελέσματα

Οι αναγνώστριες και οι αναγνώστες θα μπορούν:

- να κατανοούν τι συνιστά αντίποινο στο πλαίσιο εφαρμογής ? της μισθολογικής διαφάνειας,
- να αναγνωρίζουν μορφές άμεσης ή έμμεσης δυσμενούς μεταχείρισης,
- να γνωρίζουν ποιες μορφές προστασίας προβλέπονται,
- να ενεργούν με τεκμηριωμένο και ασφαλή τρόπο σε περίπτωση αρνητικής μεταχείρισης,
- να διακρίνουν μεταξύ θεμιτής διοικητικής πράξης και ενδεχόμενης καταχρηστικής αντίδρασης.

Η αποτελεσματικότητα της μισθολογικής διαφάνειας εξαρτάται από την πραγματική δυνατότητα των εργαζομένων να ασκούν τα δικαιώματά τους χωρίς φόβο. Η Οδηγία (ΕΕ) 2023/970 αναγνωρίζει ρητά ότι η άσκηση δικαιώματος, όπως η υποβολή αιτήματος πληροφόρησης ή η συμμετοχή σε από κοινού αξιολόγηση, δεν μπορεί να συνεπάγεται αρνητικές συνέπειες.

Η προστασία από αντίποινα δεν αφορά μόνο περιπτώσεις επίσημης καταγγελίας. Καλύπτει κάθε μορφή νόμιμης άσκησης δικαιώματος που συνδέεται με την ίση αμοιβή και τη μισθολογική διαφάνεια. Η ύπαρξη αυτής της προστασίας λειτουργεί ως εγγύηση ότι η διαφάνεια δεν παραμένει θεωρητικό δικαίωμα, αλλά μπορεί να εφαρμοστεί στην πράξη.

8.1 Τι θεωρείται αντίποινο σύμφωνα με την Οδηγία

Η Οδηγία (ΕΕ) 2023/970 προβλέπει ρητά ότι οι εργαζόμενοι και οι εργαζόμενες προστατεύονται από κάθε μορφή αντιποίνων όταν ασκούν τα δικαιώματα που απορρέουν από την αρχή της ίσης αμοιβής και της μισθολογικής διαφάνειας. Η προστασία αυτή αποτελεί βασική εγγύηση για την ουσιαστική εφαρμογή των δικαιωμάτων που αναλύθηκαν στα προηγούμενα κεφάλαια.

Ως αντίποινο νοείται κάθε δυσμενής μεταχείριση που συνδέεται αιτιωδώς με τη νόμιμη άσκηση δικαιώματος. Η μεταχείριση αυτή μπορεί να είναι άμεση ή έμμεση, εμφανής ή πιο διακριτική, αλλά πρέπει να συνδέεται με ενέργεια του εργαζομένου ή της εργαζόμενης, όπως:

- ✓ η υποβολή αιτήματος για πρόσβαση σε πληροφορίες σχετικά με τις αμοιβές,
- ✓ η διατύπωση ερωτημάτων ή ενστάσεων για πιθανή μισθολογική ανισότητα,
- ✓ η συμμετοχή σε διαδικασία από κοινού αξιολόγησης,
- ✓ η υποβολή καταγγελίας ή η προσφυγή σε αρμόδιο φορέα,
- ✓ η παροχή μαρτυρίας ή υποστήριξης σε άλλο εργαζόμενο που διεκδικεί τα δικαιώματά του.

Αντίποινο μπορεί να αποτελεί, για παράδειγμα, η αδικαιολόγητη υποβάθμιση καθηκόντων, η στέρψη ευκαιριών εξέλιξης, η δυσμενής αξιολόγηση χωρίς αντικειμενική βάση, η μετακίνηση σε λιγότερο ευνοϊκή θέση ή, σε σοβαρότερες περιπτώσεις, η απόλυση ή η μη ανανέωση σύμβασης.

Κρίσιμο στοιχείο είναι η σύνδεση μεταξύ της άσκησης δικαιώματος και της δυσμενούς μεταχείρισης. Δεν συνιστά κάθε αρνητική διοικητική πράξη αντίποινο. Εάν, για παράδειγμα, μια αξιολόγηση βασίζεται σε τεκμηριωμένα και αντικειμενικά κριτήρια και δεν συνδέεται με προηγούμενη άσκηση δικαιώματος, δεν τεκμαίρεται αυτομάτως αντίποινο. Ωστόσο, όταν η αρνητική μεταχείριση ακολουθεί χρονικά ή ουσιαστικά την άσκηση δικαιώματος και δεν μπορεί να αιτιολογηθεί επαρκώς, τότε εγείρεται ζήτημα προστασίας.

Η Οδηγία προβλέπει επίσης προστασία έναντι απειλής αντιποίνων. Δηλαδή, ακόμη και η έμμεση πίεση, η αποθάρρυνση ή η προειδοποίηση ότι η άσκηση δικαιώματος θα έχει «συνέπειες» μπορεί να εμπίπτει στο πεδίο προστασίας.

Η απαγόρευση αντιποίνων δεν προστατεύει μόνο εκείνον ή εκείνη που υπέβαλε αίτημα ή καταγγελία, αλλά και πρόσωπα που υποστηρίζουν ή εκπροσωπούν τον εργαζόμενο, όπως εκπρόσωποι εργαζομένων ή μάρτυρες.

Η σαφής οριοθέτηση του τι συνιστά αντίποινο ενισχύει την ασφάλεια των εργαζομένων. Η άσκηση των δικαιωμάτων μισθολογικής διαφάνειας αποτελεί νόμιμη και θεμιτή πράξη και δεν μπορεί να μετατραπεί σε λόγο αρνητικής μεταχείρισης.

8.2 Συννηθισμένα παραδείγματα αρνητικής μεταχείρισης

Η αρνητική μεταχείριση σε περίπτωση άσκησης δικαιώματος μισθολογικής διαφάνειας δεν εμφανίζεται πάντοτε με εμφανή ή ακραία μορφή. Συχνά εκδηλώνεται μέσα από πρακτικές που, αν εξεταστούν μεμονωμένα, μπορεί να φαίνονται διοικητικές ή ουδέτερες, αλλά στο συγκεκριμένο πλαίσιο αποκτούν διαφορετική σημασία.

Ένα από τα πιο σοβαρά παραδείγματα είναι η απόλυση ή η μη ανανέωση σύμβασης μετά από αίτημα πληροφόρησης ή καταγγελία. Όταν μια τέτοια απόφαση λαμβάνεται λίγο μετά την άσκηση ενός δικαιώματος, χωρίς σαφή και τεκμηριωμένη εξήγηση, μπορεί να δημιουργείται η εντύπωση ότι συνδέεται με το αίτημα ή την καταγγελία και να αποτελεί ένδειξη πιθανού αντιποίνου.

Συχνότερα, όμως, η αρνητική μεταχείριση λαμβάνει πιο έμμεσες μορφές, όπως:

- ✓ Αδικοιολόγητη υποβάθμιση καθηκόντων ή περιορισμός αρμοδιοτήτων.
- ✓ Αποκλεισμός από σημαντικά έργα ή καθήκοντα που δίνουν ευκαιρίες προβολής και εξέλιξης.
- ✓ Δυσμενής αξιολόγηση απόδοσης χωρίς σαφή σύνδεση με αντικειμενικά κριτήρια.
- ✓ Μετακίνηση σε λιγότερο ευνοϊκή θέση ή αλλαγή ωραρίου χωρίς επαρκή λόγο.
- ✓ Καθυστέρηση ή άρνηση χορήγησης αύξησης που θα ήταν αναμενόμενη βάσει προηγούμενης πρακτικής.

Επιπλέον, αρνητική μεταχείριση μπορεί να εκδηλωθεί και σε πιο «άτυπο» επίπεδο, όπως η απομόνωση από την ομάδα, η περιθωριοποίηση σε συσκέψεις ή η συστηματική υποτίμηση της συμβολής του/της εργαζομένου/ης. Αν και τέτοιες συμπεριφορές δεν είναι πάντοτε εύκολο να αποδειχθούν, όταν συνδέονται με την άσκηση δικαιώματος, μπορεί να συνιστούν μορφή πίεσης ή αποθάρρυνσης.

Σημαντικό είναι να τονιστεί ότι δεν συνιστά κάθε δυσμενής εξέλιξη αντίποινο. Οι επιχειρήσεις διατηρούν το δικαίωμα να λαμβάνουν διοικητικές αποφάσεις, εφόσον αυτές βασίζονται σε αντικειμενικά, τεκμηριωμένα και ουδέτερα ως προς το φύλο κριτήρια. Το κρίσιμο στοιχείο είναι η αιτιώδης σύνδεση: αν η αρνητική μεταχείριση εμφανίζεται ως συνέπεια της άσκησης δικαιώματος και δεν μπορεί να αιτιολογηθεί επαρκώς, τότε τίθεται ζήτημα προστασίας.

Η κατανόηση των πιθανών μορφών αρνητικής μεταχείρισης βοηθά τους εργαζόμενους και τις εργαζόμενες να αναγνωρίζουν έγκαιρα ενδείξεις αντιποίνων και να ενεργούν με τεκμηριωμένο τρόπο.

8.3 Νομική και διοικητική προστασία

Η προστασία των εργαζομένων δεν περιορίζεται μόνο στις περιπτώσεις αντιποίνων, αλλά αφορά συνολικά την αντιμετώπιση της άνισης μισθολογικής μεταχείρισης. Η Οδηγία (ΕΕ) 2023/970 υποχρεώνει τα κράτη μέλη να διασφαλίσουν ότι οι εργαζόμενοι και οι εργαζόμενες διαθέτουν αποτελεσματικά μέσα προστασίας, τόσο σε περιπτώσεις διάκρισης όσο και σε περιπτώσεις αντιποίνων.

Νομική προστασία

Σε περίπτωση που ένας εργαζόμενος ή μία εργαζόμενη υποστεί αντίποινα, έχει το δικαίωμα να προσφύγει στα αρμόδια δικαστήρια ή σε άλλους προβλεπόμενους μηχανισμούς επίλυσης διαφορών. Η προστασία αυτή περιλαμβάνει:

- το δικαίωμα άσκησης ένδικων μέσων,
- τη δυνατότητα διεκδίκησης αποκατάστασης της ζημίας,
- την ακυρότητα τυχόν καταχρηστικών απολύσεων ή δυσμενών μεταβολών που συνδέονται με την άσκηση δικαιώματος.

Ιδιαίτερης σημασίας είναι και η αρχή της αντιστροφής του βάρους απόδειξης, η οποία εφαρμόζεται στις υποθέσεις μισθολογικών διακρίσεων. Όταν ο εργαζόμενος ή η εργαζόμενη επικαλείται γεγονότα που δημιουργούν την υπόνοια ότι υπήρξε διάκριση, ο/η εργοδότης/τρια καλείται να αποδείξει ότι δεν υπήρξε παραβίαση της αρχής της ίσης αμοιβής.

Η ρύθμιση αυτή ενισχύει ουσιαστικά τη θέση του/της εργαζομένου/ης, καθώς σε πολλές περιπτώσεις η απόδειξη της αιτιώδους σύνδεσης θα ήταν διαφορετικά ιδιαίτερα δυσχερές. Παράλληλα, η Οδηγία προβλέπει την επιβολή κυρώσεων σε περιπτώσεις παραβίασης της αρχής της ίσης αμοιβής, όπως αυτές θα εξειδικευτούν στο εθνικό δίκαιο.

Διοικητική προστασία

Πέρα από τη δικαστική οδό, προβλέπεται και διοικητική προστασία μέσω αρμόδιων φορέων και αρχών. Στο εθνικό επίπεδο, τέτοιοι φορείς μπορεί να περιλαμβάνουν:

- αρχές ισότητας ή φορείς προώθησης της ίσης μεταχείρισης,
- Επιθεώρηση εργασίας,
- μηχανισμούς διαμεσολάβησης ή εξωδικαστικής επίλυσης διαφορών.

Οι φορείς αυτοί μπορούν να παρέχουν ενημέρωση, καθοδήγηση, να εξετάσουν καταγγελίες και, όπου προβλέπεται, να επιβάλουν διοικητικές κυρώσεις ή να διατυπώσουν συστάσεις.

Προστασία έναντι επιδείνωσης της θέσης

Η προστασία δεν περιορίζεται στη στιγμή της καταγγελίας. Καλύπτει και κάθε μεταγενέστερη επιδείνωση της θέσης του/της εργαζομένου/ης που συνδέεται με τη διεκδίκηση των δικαιωμάτων του. Επομένως, ακόμη και αν δεν υπάρξει άμεση κύρωση, αλλά παρατηρηθεί σταδιακή υποβάθμιση ή αποκλεισμός, μπορεί να ενεργοποιηθεί η προστασία.

Η ύπαρξη νομικών και διοικητικών μηχανισμών δεν σημαίνει ότι κάθε διαφωνία οδηγεί σε σύγκρουση. Αντίθετα, λειτουργεί ως εγγύηση ότι, εφόσον απαιτηθεί, υπάρχει θεσμικό πλαίσιο προστασίας. Η γνώση αυτών των μηχανισμών ενισχύει την ασφάλεια των εργαζομένων και καθιστά τη μισθολογική διαφάνεια ένα δικαίωμα με πραγματικό αντίκρισμα και όχι απλώς θεωρητική πρόβλεψη.

8.4 Βήματα αντίδρασης σε περίπτωση αντιποίνων

Σε περίπτωση που ένας εργαζόμενος ή μία εργαζόμενη εκτιμά ότι έχει υποστεί αντίποινα λόγω άσκησης δικαιώματος μισθολογικής διαφάνειας, είναι σημαντικό να ενεργήσει με ψυχραιμία, τεκμηρίωση και σταδιακή προσέγγιση. Ο στόχος δεν είναι η άμεση σύγκρουση, αλλά η προστασία των δικαιωμάτων με τρόπο οργανωμένο και ασφαλή.

1. Καταγραφή των γεγονότων

Το πρώτο βήμα είναι η συστηματική καταγραφή των περιστατικών. Θα πρέπει να σημειώνονται:

- η ημερομηνία και το περιεχόμενο του αιτήματος ή της ενέργειας (π.χ. αίτημα πληροφόρησης),
- οι επόμενες διοικητικές ενέργειες που θεωρούνται δυσμενείς,
- η χρονική αλληλουχία των γεγονότων,
- τυχόν γραπτή επικοινωνία (ηλεκτρονικά μηνύματα, αξιολογήσεις, ανακοινώσεις).

Η τεκμηρίωση είναι κρίσιμη, καθώς σε μεταγενέστερο στάδιο μπορεί να απαιτηθεί σαφής αποτύπωση της σύνδεσης μεταξύ της άσκησης δικαιώματος και της δυσμενούς μεταχείρισης.

2. Εσωτερική διευκρίνιση

Σε ορισμένες περιπτώσεις, μπορεί να είναι σκόπιμο να ζητηθούν διευκρινίσεις σε εσωτερικό επίπεδο. Μια γραπτή και ουδέτερη ερώτηση για τη βάση μιας απόφασης (π.χ. αλλαγή καθηκόντων ή αξιολόγηση) μπορεί να συμβάλει στην αποσαφήνιση της κατάστασης. Η διαδικασία αυτή θα πρέπει να γίνεται με επαγγελματισμό και χωρίς επιθετικό τόνο, εστιάζοντας σε αντικειμενικά στοιχεία.

3. Επικοινωνία με εκπροσώπους εργαζομένων ή αρμόδιο τμήμα

Εφόσον υπάρχουν εκπρόσωποι εργαζομένων, επιτροπή προσωπικού ή τμήμα ανθρωπίνου δυναμικού, η ενημέρωσή τους μπορεί να αποτελέσει επόμενο βήμα. Η συλλογική διαχείριση συχνά μειώνει την ατομική έκθεση και επιτρέπει πιο θεσμική αντιμετώπιση του ζητήματος.

4. Αναζήτηση συμβουλευτικής ή θεσμικής υποστήριξης

Εάν η κατάσταση δεν επιλυθεί σε εσωτερικό επίπεδο ή εάν η δυσμενής μεταχείριση είναι σοβαρή (π.χ. απόλυση), ο εργαζόμενος ή η εργαζόμενη μπορεί να απευθυνθεί σε αρμόδιους φορείς ή να ζητήσει νομική συμβουλή. Η ενημέρωση για τα διαθέσιμα μέσα προστασίας, όπως αναλύθηκαν στην προηγούμενη υποενότητα, βοηθά στη λήψη τεκμηριωμένης απόφασης για τα επόμενα βήματα.

5. Προστασία από περαιτέρω επιδείνωση

Κατά τη διάρκεια της διαδικασίας, είναι σημαντικό να διατηρείται επαγγελματική στάση και να αποφεύγονται ενέργειες που θα μπορούσαν να παρερμηνευθούν ως παραβίαση επαγγελματικών υποχρεώσεων. Η νόμιμη άσκηση δικαιώματος δεν συνεπάγεται απαλλαγή από τις γενικές υποχρεώσεις που απορρέουν από τη σύμβαση εργασίας.

Χρήσιμη υπενθύμιση: Η αντίδραση σε περίπτωση αντιποίνων δεν απαιτεί βιαστικές κινήσεις, αλλά σταδιακή και τεκμηριωμένη προσέγγιση. Η ύπαρξη σαφών διαδικασιών και η γνώση των δικαιωμάτων ενισχύουν τη δυνατότητα προστασίας και συμβάλλουν στη διατήρηση της ισορροπίας μεταξύ διεκδίκησης και επαγγελματικής συνέπειας.

8.5 Πώς να καταγράψετε περιστατικά με τεκμηριωμένο τρόπο

Η τεκμηρίωση αποτελεί βασικό στοιχείο σε περίπτωση που ένας εργαζόμενος ή μία εργαζόμενη εκτιμά ότι έχει υποστεί αντίποινα. Η σαφής και οργανωμένη καταγραφή των γεγονότων δεν έχει μόνο νομική σημασία• συμβάλλει και στη δική σας καλύτερη κατανόηση της κατάστασης και στην ψύχραιμη αξιολόγηση των επόμενων βημάτων.

Η καταγραφή πρέπει να είναι αντικειμενική, χρονολογικά οργανωμένη και βασισμένη σε πραγματικά περιστατικά, όχι σε ερμηνείες ή συναισθηματικές εκτιμήσεις.

Τι να καταγράψετε	Τι σημαίνει στην πράξη	Γιατί είναι σημαντικό
Χρονική αλληλουχία	Ημερομηνία άσκησης δικαιώματος (π.χ. αίτημα πληροφόρησης) και ημερομηνία τυχόν δυσμενούς ενέργειας	Βοηθά να αποτυπωθεί η σύνδεση μεταξύ γεγονότων
Συγκεκριμένη διοικητική ενέργεια	Αλλαγή καθηκόντων, αρνητική αξιολόγηση, αποκλεισμός από έργο, μεταβολή όρων	Επιτρέπει αντικειμενική αποτύπωση χωρίς ερμηνείες
Γραπτή επικοινωνία	Email, αξιολογήσεις, υπηρεσιακά σημειώματα, ανακοινώσεις	Παρέχει αποδεικτικό υλικό
Παρόντα πρόσωπα	Ποιοι ήταν παρόντες σε συναντήσεις ή συζητήσεις	Διευκολύνει επιβεβαίωση περιστατικών
Συγκριτικά στοιχεία	Αντίστοιχες περιπτώσεις συναδέλφων σε παρόμοια θέση	Βοηθά στην αξιολόγηση πιθανής άνησης μεταχείρισης

Να αποφεύγετε	Γιατί
Υποθέσεις ή χαρακτηρισμούς	Η τεκμηρίωση πρέπει να βασίζεται σε γεγονότα
Πρόσβαση σε δεδομένα που δεν δικαιούστε	Μπορεί να δημιουργήσει νομικά ζητήματα
Κοινοποίηση προσωπικών δεδομένων τρίτων	Παραβίαση προστασίας δεδομένων
Αλλοίωση εγγράφων	Υπονομεύει την αξιοπιστία της καταγραφής

Πρακτική συμβουλή

Η καταγραφή καλό είναι να γίνεται σε απλό χρονολογικό αρχείο με ημερομηνία, σύνοψη περιγραφής, συνημμένο σχετικό έγγραφο (εφόσον υπάρχει).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 9

Πώς να κινηθείτε όταν υποψιάζεστε ανισότητα

Σκοπός ενότητας

Το παρόν κεφάλαιο αποσκοπεί να καθοδηγήσει τους εργαζόμενους και τις εργαζόμενες στα πρακτικά βήματα που μπορούν να ακολουθήσουν όταν διαπιστώνουν ή υποψιάζονται πιθανή μισθολογική ανισότητα. Στόχος είναι η παροχή μιας σταδιακής, τεκμηριωμένης και ασφαλούς προσέγγισης, που επιτρέπει την αξιολόγηση της κατάστασης, τη διατύπωση αιτήματος πληροφόρησης και, εφόσον απαιτείται, την ενεργοποίηση διαθέσιμων μηχανισμών προστασίας.

Μαθησιακά αποτελέσματα

Οι αναγνώστριες και οι αναγνώστες θα μπορούν:

- να διακρίνουν πότε μια μισθολογική διαφορά χρήζει διερεύνησης,
- να γνωρίζουν ποια στοιχεία μπορούν να συλλέξουν με ασφαλή τρόπο,
- να αξιολογούν αν μια διαφορά μπορεί να είναι αντικειμενικά δικαιολογημένη,
- να διατυπώνουν τεκμηριωμένο αίτημα πληροφόρησης,
- να γνωρίζουν ποιες επιλογές έχουν εάν η απάντηση δεν είναι επαρκής.

Η υποψία μισθολογικής ανισότητας δεν σημαίνει αυτομάτως ότι έχει υπάρξει παραβίαση δικαιώματος. Ωστόσο, ούτε και κάθε διαφορά μπορεί να θεωρείται δεδομένα θεμιτή. Η ορθή προσέγγιση απαιτεί ψυχραιμία, κατανόηση των κριτηρίων και σταδιακή διερεύνηση.

Το κεφάλαιο αυτό δεν ενθαρρύνει τη σύγκρουση, αλλά την τεκμηριωμένη αξιολόγηση. Η μισθολογική διαφάνεια παρέχει εργαλεία ώστε η διερεύνηση να βασίζεται σε δεδομένα και όχι σε υποθέσεις. Όταν τα βήματα ακολουθούνται με οργανωμένο τρόπο, ενισχύεται τόσο η προσωπική ασφάλεια όσο και η πιθανότητα ουσιαστικής επίλυσης του ζητήματος.

9.1 Ποια στοιχεία να συλλέξετε με ασφάλεια

Όταν υποψιάζεστε πιθανή μισθολογική ανισότητα, το πρώτο βήμα δεν είναι η άμεση καταγγελία, αλλά η προσεκτική και νόμιμη συλλογή πληροφοριών που θα σας επιτρέψουν να αξιολογήσετε την κατάσταση με τεκμηριωμένο τρόπο. Η διαδικασία αυτή πρέπει να γίνεται με σεβασμό στην προστασία προσωπικών δεδομένων και στις επαγγελματικές σας υποχρεώσεις.

Η συλλογή στοιχείων δεν σημαίνει αναζήτηση εμπιστευτικών εγγράφων ή πρόσβαση σε δεδομένα που δεν δικαιούστε να γνωρίζετε. Αντίθετα, αφορά πληροφορίες στις οποίες έχετε νόμιμη πρόσβαση ή μπορείτε να ζητήσετε θεσμικά.

Κατηγορία στοιχείων	Τι να εξετάσετε	Γιατί είναι σημαντικό
Το δικό σας μισθολογικό πλαίσιο	Βασικός μισθός, επιδόματα, μεταβλητές αποδοχές, μισθολογική βαθμίδα, προηγούμενες αυξήσεις	Σας δίνει σαφή εικόνα της προσωπικής σας μισθολογικής διαδρομής
Περιγραφή θέσης εργασίας	Καθήκοντα, επίπεδο ευθύνης, απαιτούμενες δεξιότητες, εύρος αρμοδιοτήτων	Η σύγκριση πρέπει να βασίζεται στο περιεχόμενο της εργασίας και όχι μόνο στον τίτλο
Κριτήρια αξιολόγησης & εξέλιξης	Σύστημα αξιολόγησης, κριτήρια αυξήσεων, διαδικασία προαγωγών	Βοηθά να διαπιστωθεί αν οι αποφάσεις βασίζονται σε αντικειμενικά και ουδέτερα κριτήρια
Συγκεντρωτικά στοιχεία (όπου είναι διαθέσιμα)	Μέσες αμοιβές για ίδια ή ίσης αξίας εργασία, στοιχεία ανά φύλο, μισθολογικές βαθμίδες	Επιτρέπουν θεσμική και νόμιμη σύγκριση χωρίς παραβίαση προσωπικών δεδομένων

Να αποφεύγετε	Γιατί
Πρόσβαση σε ατομικά μισθολογικά στοιχεία συναδέλφων χωρίς νόμιμη βάση	Η τεκμηρίωση πρέπει να βασίζεται σε γεγονότα
Χρήση εμπιστευτικών εγγράφων που δεν προορίζονται για εσάς	Μπορεί να δημιουργήσει νομικά ζητήματα
Βασισμένη σε φήμες ή ανεπιβεβαιώτες πληροφορίες σύγκριση	Δεν παρέχει ασφαλή τεκμηρίωση

Η ασφαλής συλλογή στοιχείων σάς επιτρέπει να αξιολογήσετε αν η διαφορά που παρατηρείτε ενδέχεται να βασίζεται σε αντικειμενικά κριτήρια ή αν απαιτείται περαιτέρω διερεύνηση. Το επόμενο βήμα είναι να εξετάσετε κατά πόσο η διαφορά μπορεί να είναι δικαιολογημένη — ζήτημα που αναλύεται στην επόμενη υποενότητα.

9.2 Πώς να αξιολογήσετε εάν η διαφορά είναι δικαιολογημένη

Η αξιολόγηση μιας μισθολογικής διαφοράς ξεκινά από ένα βασικό ερώτημα: συγκρίνετε «σωστά πράγματα»; Και συνεχίζει με το δεύτερο: υπάρχει αντικειμενική, ουδέτερη αιτιολόγηση;

Παρακάτω ακολουθεί ένα πρακτικό πλαίσιο σε 3 βήματα.

✓ Βήμα 1: Είναι συγκρίσιμες οι θέσεις;

Ερώτημα ελέγχου	Αν η απάντηση είναι «Ναι»	Αν η απάντηση είναι «Όχι / Δεν ξέρω»
Τα βασικά καθήκοντα είναι ουσιαστικά παρόμοια;	Προχωρήστε στο Βήμα 2	Χρειάζεται καλύτερη αποσαφήνιση ρόλων/καθηκόντων
Το επίπεδο ευθύνης είναι αντίστοιχο; (π.χ. λήψη αποφάσεων, επίβλεψη, αντίκτυπος)	Προχωρήστε στο Βήμα 2	Η σύγκριση μπορεί να μην είναι κατάλληλη
Απαιτούνται αντίστοιχες δεξιότητες/προσόντα;	Προχωρήστε στο Βήμα 2	Εξετάστε αν πρόκειται για διαφορετική «αξία» θέσης
Οι συνθήκες εργασίας/πίεση/απαιτήσεις είναι παρόμοιες;	Προχωρήστε στο Βήμα 2	Επανεκτιμήστε τη σύγκριση
Σημείωση: Δεν συγκρίνουμε τίτλους θέσης. Συγκρίνουμε περιεχόμενο εργασίας.		

✓ **Βήμα 2: Η διαφορά αφορά τη συνολική αμοιβή ή μόνο ένα μέρος της;**

Τι να ελέγξετε	Παραδείγματα
Βασικός μισθός	μηνιαίες αποδοχές βάσει σύμβασης
Μεταβλητές αποδοχές	μπόνους, προμήθειες, στόχοι
Επιδόματα/παροχές	επίδομα θέσης, εταιρικό αυτοκίνητο, κάρτα σίτισης
Ευκαιρίες που μεταφράζονται σε χρήματα	υπερωρίες, πρόσθετα projects, on-call αμοιβές

Μερικές φορές η «διαφορά» δεν είναι στον βασικό μισθό αλλά σε επιδόματα/μπόνους ή σε ευκαιρίες που οδηγούν σε υψηλότερες αποδοχές.

✓ Βήμα 3: Υπάρχει αντικειμενική και ουδέτερη αιτιολόγηση;

Πιθανή αιτιολόγηση εργοδότη	Πότε θεωρείται δικαιολογημένη	Πότε γίνεται «ύποπτη»/ασαφής
Προϋπηρεσία/εμπειρία	είναι σχετική με τη θέση και αποδεικνύεται	επικαλείται «εμπειρία» χωρίς στοιχεία ή επιλεκτικά
Προσόντα/πιστοποιήσεις	σχετίζονται με απαιτήσεις της θέσης	δεν σχετίζονται ουσιαστικά με τα καθήκοντα
Απόδοση	υπάρχουν σαφή κριτήρια και τεκμηρίωση	αόριστες κρίσεις («δυναμικός/ή», «ταιριάζει»)
Ευθύνη/ρόλος	έχει καταγραφεί διαφορετικό επίπεδο ευθύνης	στην πράξη οι ευθύνες είναι ίδιες, αλλά «στα χαρτιά» όχι
Συνθήκες εργασίας	υπάρχει πραγματική διαφορά (π.χ. βάρδιες, επικινδυνότητα)	χρησιμοποιείται ως πρόσχημα χωρίς πραγματική διαφοροποίηση

Γρήγορος κανόνας αξιολόγησης

Αν ισχύει...	Τότε...
Οι θέσεις είναι συγκρίσιμες και η διαφορά δεν εξηγείται με σαφή κριτήρια	Υπάρχει ένδειξη ότι η διαφορά χρήζει περαιτέρω διερεύνησης
Υπάρχει αιτιολόγηση, αλλά δεν είναι μετρήσιμη ή δεν εφαρμόζεται σε όλους/ες	Η διαφορά μπορεί να μην είναι επαρκώς δικαιολογημένη και χρειάζεται περαιτέρω διερεύνηση
Η αιτιολόγηση είναι σαφής, τεκμηριωμένη και εφαρμόζεται με συνέπεια	Η διαφορά είναι πιθανότερο να είναι δικαιολογημένη

Αν, μετά τα παραπάνω, η διαφορά παραμένει ανεξήγητη, το επόμενο λογικό βήμα είναι να ζητήσετε επίσημα τις σχετικές πληροφορίες (βλ. 9.3), ώστε η διερεύνηση να βασιστεί σε δεδομένα και όχι σε υποθέσεις.

9.3 Πώς να διατυπώσετε επίσημο αίτημα πληροφόρησης

Η διατύπωση ενός επίσημου αιτήματος πληροφόρησης αποτελεί θεμιτή και νόμιμη άσκηση δικαιώματος στο πλαίσιο της μισθολογικής διαφάνειας. Στόχος του αιτήματος δεν είναι η αντιπαράθεση, αλλά η απόκτηση σαφούς και τεκμηριωμένης ενημέρωσης, ώστε να αξιολογηθεί αν υφίσταται ή όχι μισθολογική ανισότητα.

Η εμπειρία δείχνει ότι ένα καλά διατυπωμένο αίτημα αυξάνει σημαντικά την πιθανότητα να λάβετε ουσιαστική και πλήρη απάντηση.

Πριν συντάξετε το αίτημα ελέγξτε ότι:

- ✓ Έχετε προσδιορίσει τι ακριβώς θέλετε να μάθετε (κριτήρια; μέσες αμοιβές; βαθμίδα; λόγο διαφοράς;).
- ✓ Έχετε εξετάσει αν υπάρχει εσωτερική διαδικασία υποβολής αιτημάτων (π.χ. μέσω HR).
- ✓ Διατυπώνετε το αίτημα με τρόπο συγκεκριμένο και σαφή.

Βασικά στοιχεία ενός σωστά διατυπωμένου αιτήματος

Στοιχείο	Τι να περιλαμβάνει
Αναφορά στο δικαίωμα	Σύντομη αναφορά στο δικαίωμα μισθολογικής διαφάνειας
Συγκεκριμένο αντικείμενο	Τι ακριβώς ζητάτε (όχι γενικό «θέλω ενημέρωση»)
Πεδίο σύγκρισης	Ίδια εργασία ή εργασία ίσης αξίας
Μορφή πληροφόρησης	Ανώνυμα και συγκεντρωτικά στοιχεία
Ήπιος τόνος	Έμφαση στην ενημέρωση και στον διάλογο

Ενδεικτικό υπόδειγμα διατύπωσης

Θέμα: Αίτημα πληροφόρησης στο πλαίσιο μισθολογικής διαφάνειας

Αξιότιμε/η

Στο πλαίσιο του δικαιώματός μου για πρόσβαση σε πληροφορίες σχετικά με τις αμοιβές, θα ήθελα να ζητήσω ενημέρωση σχετικά με:

- τα κριτήρια βάσει των οποίων καθορίζεται η αμοιβή της θέσης μου,
- τη μισθολογική βαθμίδα ή το εύρος στο οποίο εντάσσεται η θέση μου,
- συγκεντρωτικά και ανώνυμα στοιχεία για τις μέσες αμοιβές εργαζομένων που εκτελούν την ίδια εργασία ή εργασία ίσης αξίας, διαχωρισμένα ανά φύλο.

Το αίτημα υποβάλλεται με σκοπό την καλύτερη κατανόηση του πλαισίου αμοιβών και της διαδικασίας μισθολογικής εξέλιξης.

Ευχαριστώ εκ των προτέρων για την ενημέρωση.

Πώς να το προσαρμόσετε ανά περίπτωση

Αν θέλετε να διερευνήσετε...

Διαφορά βασικού μισθού

Διαφορά σε μπόνους

Προσαγωγή

Μπορείτε να προσθέσετε...

«Παρακαλώ διευκρινίστε πώς εφαρμόζονται τα κριτήρια προϋπηρεσίας/απόδοσης στην περίπτωση μου.»

«Ποια είναι τα αντικειμενικά κριτήρια αξιολόγησης για τη χορήγηση μεταβλητών αποδοχών;»

«Ποια είναι τα τυπικά κριτήρια και η διαδικασία επιλογής για τη συγκεκριμένη βαθμίδα;»

Σημαντικές υπενθυμίσεις

- Δεν απαιτείται να αποδείξετε διάκριση για να υποβάλετε αίτημα.
- Δεν χρειάζεται να επικαλεστείτε σύγκρουση ή παραβίαση.
- Το αίτημα μπορεί να γίνει ατομικά ή μέσω εκπροσώπων εργαζομένων.
- Η υποβολή του αιτήματος δεν μπορεί να αποτελέσει λόγο δυσμενούς μεταχείρισης.

Τι κάνει ένα αίτημα αποτελεσματικό;

- ✓ Είναι σαφές
- ✓ Είναι συγκεκριμένο
- ✓ Αναφέρεται σε συγκρίσιμες θέσεις
- ✓ Ζητά ανώνυμα/συγκεντρωτικά στοιχεία
- ✓ Διατηρεί επαγγελματικό τόνο

9.4 Ποιες επιλογές έχετε αν η απάντηση δεν είναι επαρκής

Η λήψη ελλιπούς, ασαφούς ή μη τεκμηριωμένης απάντησης δεν σημαίνει ότι το δικαίωμά σας εξαντλήθηκε. Η διαδικασία της μισθολογικής διαφάνειας είναι διαλογική και προβλέπει δυνατότητα επανεξέτασης, διευκρινίσεων και – εφόσον χρειαστεί – θεσμικής προσφυγής.

Παρακάτω παρουσιάζεται ένα πρακτικό πλαίσιο επιλογών, με κλιμακωτή προσέγγιση.

Κλιμακωτή προσέγγιση ενεργειών

Στάδιο	Τι μπορείτε να κάνετε	Πότε ενδείκνυται
1. Διευκρινιστικό αίτημα	Ζητήστε συγκεκριμένες διευκρινίσεις ή συμπληρωματικά στοιχεία	Όταν η απάντηση είναι γενική ή αόριστη
2. Επανυποβολή μέσω εκπροσώπου	Απευθυνθείτε σε εκπρόσωπο εργαζομένων/σωματείο	Όταν χρειάζεται θεσμική διατύπωση
3. Εσωτερική διαδικασία επίλυσης	Χρησιμοποιήστε προβλεπόμενο μηχανισμό (HR, επιτροπή ισότητας, κ.λπ.)	Όταν η επιχείρηση διαθέτει σχετικό πλαίσιο
4. Εξωτερική συμβουλευτική υποστήριξη	Ζητήστε καθοδήγηση από αρμόδιο φορέα ή νομικό σύμβουλο	Όταν η απάντηση παραμένει ασαφής ή δεν είστε βέβαιοι/ες πώς να αξιολογήσετε την κατάσταση
5. Θεσμική καταγγελία/προσφυγή	Προσφυγή σε αρμόδια αρχή ή δικαστική οδό	Όταν υπάρχουν τεκμηριωμένες ενδείξεις παραβίασης

Τύποι ανεπαρκούς απάντησης & ενδεικμένη αντίδραση

Αν η απάντηση είναι...	Ενδεικτική επόμενη κίνηση
Πολύ γενική («έτσι είναι η πολιτική μας»)	Ζητήστε συγκεκριμένα κριτήρια και εφαρμογή τους στη δική σας περίπτωση
Δεν περιλαμβάνει συγκεντρωτικά στοιχεία	Υπενθυμίστε ρητά το δικαίωμα πρόσβασης σε ανώνυμα δεδομένα
Επικαλείται «εμπιστευτικότητα» για όλα	Ζητήστε διευκρίνιση σε τι αφορά η προστασία δεδομένων
Καθυστερεί υπερβολικά	Ζητήστε ενημέρωση για το στάδιο επεξεργασίας
Αρνείται πλήρως παροχή στοιχείων	Ζητήστε γραπτή αιτιολόγηση της άρνησης

Σημαντική διάκριση

Καθυστέρηση

Μπορεί να οφείλεται σε οργανωτικούς λόγους

Αντιμετωπίζεται με υπενθύμιση

Δεν σημαίνει αυτομάτως παραβίαση

Άρνηση

Συνιστά σοβαρότερο ζήτημα

Απαιτεί πιο θεσμική αντίδραση

Ενδέχεται να συνιστά παραβίαση δικαιώματος

Ποιοι θεσμικοί μηχανισμοί μπορεί να είναι διαθέσιμοι;

Ανάλογα με την περίπτωση, μπορεί να απευθυνθείτε:

- Σε εκπροσώπους εργαζομένων ή σωματείο
- Στην **αρμόδια** Επιθεώρηση Εργασίας
- Στον Συνήγορο του Πολίτη (θέματα ίσης μεταχείρισης)
- Σε δικαστική οδό

Η επιλογή εξαρτάται από τη σοβαρότητα της περίπτωσης και το επίπεδο τεκμηρίωσης.

Βασική αρχή

Η αντίδραση πρέπει να είναι:

- ✓ Σταδιακή
- ✓ Τεκμηριωμένη
- ✓ Ήρεμη και επαγγελματική
- ✓ Βασισμένη σε συγκεκριμένα δεδομένα

Η μισθολογική διαφάνεια δεν επιδιώκει σύγκρουση, αλλά διόρθωση και αποκατάσταση ισότητας. Ωστόσο, όταν τα δικαιώματα δεν γίνονται σεβαστά, υπάρχουν μηχανισμοί προστασίας που ενεργοποιούνται.

9.5 Μηχανισμοί αναφοράς, επίλυσης διαφορών & προσφυγής

Όταν, μετά από αίτημα πληροφόρησης και εσωτερικό διάλογο, εξακολουθούν να υπάρχουν σοβαρές και τεκμηριωμένες ενδείξεις μισθολογικής ανισότητας, ο εργαζόμενος ή η εργαζόμενη έχει στη διάθεσή του/της θεσμικούς μηχανισμούς αναφοράς και προστασίας.

Η επιλογή του κατάλληλου μηχανισμού εξαρτάται από:

- το στάδιο στο οποίο βρίσκεται η υπόθεση,
- τη σοβαρότητα της περίπτωσης,
- τη διαθεσιμότητα εσωτερικών διαδικασιών,
- τον βαθμό τεκμηρίωσης.

Παρακάτω παρουσιάζεται ένας συγκεντρωτικός «χάρτης» επιλογών.

Διαδρομές αντιμετώπισης

Επίπεδο	Μηχανισμός	Πότε ενδείκνυται	Τι μπορεί να επιτύχει
Εσωτερικό	HR / Διοίκηση / Επιτροπή Ισότητας	Όταν υπάρχει περιθώριο διαλόγου	Διευκρινίσεις, επανεξέταση απόφασης
Συλλογικό	Εκπρόσωποι εργαζομένων / Σωματείο	Όταν η υπόθεση αφορά περισσότερα άτομα	Θεσμική παρέμβαση, διαμεσολάβηση
Διοικητικό	Επιθεώρηση Εργασίας	Όταν υπάρχει πιθανή παραβίαση εργατικής νομοθεσίας	Έλεγχος και σύσταση συμμόρφωσης
Αρχή Ίσης Μεταχείρισης	Συνήγορος του Πολίτη	Όταν τίθεται ζήτημα διάκρισης λόγω φύλου	Διερεύνηση και σύσταση αποκατάστασης
Δικαστικό	Αγωγή ή προσφυγή ενώπιον δικαστηρίων	Όταν απαιτείται δεσμευτική κρίση	Δικαστική αναγνώριση και αποζημίωση

Τι προβλέπει το ευρωπαϊκό πλαίσιο

Η Οδηγία (ΕΕ) 2023/970 ενισχύει σημαντικά την προστασία των εργαζομένων:

- Προβλέπει πρόσβαση σε αποτελεσματικά μέσα έννομης προστασίας.
- Διασφαλίζει ότι το βάρος απόδειξης μετατίθεται στον/στην εργοδότη/τρια όταν υπάρχουν επαρκείς ενδείξεις διάκρισης.
- Προβλέπει δικαίωμα αποζημίωσης σε περίπτωση παραβίασης της αρχής της ίσης αμοιβής.
- Απαγορεύει ρητά τα αντίποινα κατά εργαζομένων που ασκούν τα δικαιώματά τους.

Πώς να επιλέξετε τη σωστή διαδρομή

Αν...

Θέλετε διευκρίνιση ή επανεξέταση
Υπάρχει συλλογικό ζήτημα
Υπάρχει άρνηση παροχής στοιχείων
Υπάρχει σαφής και τεκμηριωμένη διάκριση

Τότε ενδείκνυται...

Εσωτερικός διάλογος
Παρέμβαση εκπροσώπων
Διοικητική προσφυγή
Νομική συμβουλή και πιθανή δικαστική οδός

Σημαντικές υπενθυμίσεις

- Η προσφυγή σε μηχανισμό αναφοράς δεν σημαίνει απαραίτητα σύγκρουση.
- Η σταδιακή και τεκμηριωμένη προσέγγιση ενισχύει την αξιοπιστία της υπόθεσης.
- Η προστασία από αντίποινα ισχύει καθ' όλη τη διάρκεια της διαδικασίας.
- Οι μηχανισμοί μπορούν να λειτουργήσουν συμπληρωματικά (π.χ. διαμεσολάβηση πριν από δικαστική προσφυγή).

Κεντρικό μήνυμα

Η μισθολογική διαφάνεια δεν είναι μόνο δικαίωμα πρόσβασης σε πληροφορίες. Είναι ένα ολοκληρωμένο σύστημα προστασίας που προβλέπει διαδικασίες διόρθωσης όταν η αρχή της ίσης αμοιβής παραβιάζεται.

Η γνώση των διαθέσιμων μηχανισμών ενισχύει τη δυνατότητα των εργαζομένων να κινηθούν με ασφάλεια, ψυχραιμία και τεκμηρίωση.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 10

Συμμετοχή εργαζομένων σε πολιτικές ίσης αμοιβής

Σκοπός ενότητας

Το παρόν κεφάλαιο αποσκοπεί να αναδείξει τον ενεργό ρόλο που μπορούν να διαδραματίσουν οι εργαζόμενοι και οι εργαζόμενες στη διαμόρφωση, εφαρμογή και παρακολούθηση πολιτικών ίσης αμοιβής. Η μισθολογική διαφάνεια δεν αποτελεί μόνο υποχρέωση των εργοδοτών, αλλά και πεδίο συμμετοχής και συνδιαμόρφωσης. Στόχος είναι να καταδειχθεί πώς η ενεργή συμμετοχή συμβάλλει στη βιώσιμη πρόληψη ανισοτήτων και στη δημιουργία δίκαιου εργασιακού περιβάλλοντος.

Μαθησιακά αποτελέσματα

Οι αναγνώστριες και οι αναγνώστες θα μπορούν:

- να κατανοούν τον ρόλο τους στη διαμόρφωση κουλτούρας διαφάνειας,
- να αναγνωρίζουν δυνατότητες συμμετοχής σε διαδικασίες διαβούλευσης,
- να συμβάλλουν τεκμηριωμένα σε συστήματα αξιολόγησης θέσεων,
- να αντιλαμβάνονται τη σύνδεση μεταξύ ίσης αμοιβής και ίσης πρόσβασης σε εκπαίδευση και ανάπτυξη δεξιοτήτων.

Η μισθολογική ισότητα δεν διασφαλίζεται μόνο μέσα από ελέγχους, διαδικαστικές ρυθμίσεις ή εκ των υστέρων διορθωτικές παρεμβάσεις. Αποτελεί μια δυναμική διαδικασία που απαιτεί διαρκή παρακολούθηση, ανοιχτό διάλογο και συνεχή βελτίωση των πρακτικών και εργαλείων αξιολόγησης.

Η ενεργή συμμετοχή των εργαζομένων συμβάλλει καθοριστικά στη διαφάνεια, στον έγκαιρο εντοπισμό πιθανών αποκλίσεων και στην ενίσχυση μιας κουλτούρας λογοδοσίας και εμπιστοσύνης.

Το παρόν κεφάλαιο αναδεικνύει τον προληπτικό και συνεργατικό χαρακτήρα της ίσης αμοιβής, υπογραμμίζοντας ότι η επίτευξη της μισθολογικής ισότητας αποτελεί συλλογική ευθύνη και όχι αποκλειστικά θεσμική ή διαχειριστική υποχρέωση.

10.1 Ο ρόλος των εργαζομένων στη διαφάνεια

Η μισθολογική διαφάνεια δεν εξαρτάται μόνο από τις πολιτικές που εφαρμόζει μια επιχείρηση, αλλά και από το κατά πόσο οι εργαζόμενοι και οι εργαζόμενες γνωρίζουν τα δικαιώματά τους και τα αξιοποιούν με τεκμηριωμένο τρόπο.

Ο ρόλος των εργαζομένων στη διαφάνεια ξεκινά από τη γνώση. Όταν ένας εργαζόμενος ή μία εργαζόμενη κατανοεί τα βασικά στοιχεία που επηρεάζουν την αμοιβή του/της, όπως τα κριτήρια καθορισμού της αμοιβής, τη διαδικασία αυξήσεων και τα κριτήρια προαγωγών, μπορεί να αξιολογεί καλύτερα αν οι σχετικές αποφάσεις είναι σαφείς και συνεπείς.

Η γνώση αυτή λειτουργεί προληπτικά. Βοηθά να εντοπίζονται έγκαιρα ασάφειες, να μειώνονται οι παρερμηνείες και να ενισχύεται ο ουσιαστικός διάλογος στο εργασιακό περιβάλλον.

Η συμβολή των εργαζομένων δεν σημαίνει αντιπαράθεση. Σημαίνει συμμετοχή με ενημέρωση, ερωτήματα και τεκμηριωμένη κατανόηση του πώς λειτουργούν οι μισθολογικές διαδικασίες. Με αυτόν τον τρόπο, η διαφάνεια ενισχύεται στην πράξη και δεν παραμένει μόνο τυπική υποχρέωση.

Σκεφτείτε:

Γνωρίζετε ποια είναι τα βασικά κριτήρια που επηρεάζουν την αμοιβή και την εξέλιξή σας στον οργανισμό σας;

10.2 Συμμετοχή σε επιτροπές ή διαβουλεύσεις

Σε ορισμένες επιχειρήσεις, ιδίως σε μεγαλύτερους οργανισμούς, η μισθολογική διαφάνεια συνδέεται και με πιο οργανωμένες μορφές διαλόγου, όπως επιτροπές προσωπικού, επιτροπές ισότητας ή διαδικασίες διαβούλευσης με εκπροσώπους εργαζομένων.

Η συμμετοχή σε τέτοιες διαδικασίες δεν αφορά μόνο θεσμικούς ρόλους. Ακόμη και όταν οι εργαζόμενοι και οι εργαζόμενες δεν συμμετέχουν άμεσα σε επιτροπές, μπορούν να συμβάλλουν μέσω των εκπροσώπων τους, θέτοντας ερωτήματα, μεταφέροντας εμπειρίες ή αναδεικνύοντας ζητήματα που σχετίζονται με τη μισθολογική διαφάνεια και την ίση μεταχείριση.

Οι διαδικασίες αυτές επιτρέπουν τη συζήτηση θεμάτων που υπερβαίνουν την ατομική περίπτωση, όπως:

- η εφαρμογή των κριτηρίων αμοιβής,
- η συνέπεια στις αυξήσεις και τις προαγωγές,
- η ύπαρξη πιθανών μοτίβων ανισότητας.

Η συμμετοχή, άμεση ή έμμεση, συμβάλλει στο να εντοπίζονται ζητήματα σε πρώιμο στάδιο και να αναζητούνται λύσεις σε συλλογικό επίπεδο, πριν εξελιχθούν σε ατομικές διαφορές ή συγκρούσεις.

Δεν απαιτείται εξειδικευμένη γνώση για να συμμετάσχει κανείς σε αυτή τη διαδικασία. Η ουσιαστική συμβολή βασίζεται στην εμπειρία της καθημερινής εργασίας και στην κατανόηση των βασικών αρχών μισθολογικής διαφάνειας.

Σκεφτείτε:

Υπάρχει στην επιχείρησή σας τρόπος να εκφράζονται συλλογικά ζητήματα που σχετίζονται με τις αμοιβές ή την εξέλιξη;

10.3 Πώς μπορείτε να συμβάλλετε στη δίκαιη αποτίμηση θέσεων

Η δίκαιη αποτίμηση των θέσεων εργασίας δεν είναι μόνο αποτέλεσμα τυπικών διαδικασιών ή συστημάτων αξιολόγησης. Επηρεάζεται και από το κατά πόσο οι πληροφορίες που χρησιμοποιούνται για την περιγραφή και την αξιολόγηση των θέσεων είναι πλήρεις, σαφείς και αντανακλούν την πραγματική εργασία.

Οι εργαζόμενοι και οι εργαζόμενες μπορούν να συμβάλλουν ουσιαστικά σε αυτή τη διαδικασία, κυρίως μέσω της καθημερινής τους εμπειρίας.

Στην πράξη, αυτό μπορεί να σημαίνει:

- ✓ να περιγράφουν με σαφήνεια τα καθήκοντα και τις ευθύνες της θέσης τους, ιδίως όταν αυτά έχουν εξελιχθεί ή διευρυνθεί με την πάροδο του χρόνου,
- ✓ να επισημαίνουν δεξιότητες ή απαιτήσεις που δεν είναι άμεσα ορατές (π.χ. συντονισμός, διαχείριση πίεσης, ευθύνη για κρίσιμες αποφάσεις),
- ✓ να ζητούν διευκρινίσεις όταν η κατάταξη της θέσης τους ή τα κριτήρια αξιολόγησης δεν είναι σαφή,
- ✓ να συμμετέχουν, όπου υπάρχει δυνατότητα, σε διαδικασίες αναθεώρησης περιγραφών θέσεων ή συστημάτων αξιολόγησης.

Η συμβολή αυτή είναι σημαντική, γιατί πολλές ανισότητες δεν προκύπτουν από άμεση διαφοροποίηση αμοιβών, αλλά από το πώς αποτιμάται η ίδια η εργασία. Όταν στοιχεία της εργασίας παραμένουν «αόρατα» ή υποεκτιμώνται, επηρεάζεται έμμεσα και η μισθολογική κατάταξη της θέσης.

Η ενεργή και τεκμηριωμένη συμμετοχή βοηθά ώστε η αποτίμηση να βασίζεται σε πραγματικά δεδομένα και όχι σε γενικές εντυπώσεις ή παγιωμένες αντιλήψεις για ορισμένους ρόλους.

Σκεφτείτε:

Η περιγραφή της θέσης σας αντανακλά πραγματικά όλα όσα κάνετε στην καθημερινή εργασία σας;

10.4 Ίση πρόσβαση σε εκπαίδευση & ανάπτυξη δεξιοτήτων (upskilling/ reskilling)

Η πρόσβαση σε ευκαιρίες εκπαίδευσης και ανάπτυξης δεξιοτήτων συνδέεται άμεσα με τη μισθολογική εξέλιξη. Νέες δεξιότητες, εξειδίκευση και εμπειρία μπορούν να επηρεάσουν την κατάταξη μιας θέσης, τις προοπτικές προαγωγής και, τελικά, το επίπεδο αμοιβής.

Για τον λόγο αυτό, είναι σημαντικό οι σχετικές ευκαιρίες να παρέχονται με σαφή και δίκαιο τρόπο. Όταν η πρόσβαση σε προγράμματα κατάρτισης, mentoring ή ανάπτυξης δεν βασίζεται σε διαφανή κριτήρια, υπάρχει κίνδυνος να δημιουργούνται ή να ενισχύονται ανισότητες στην επαγγελματική εξέλιξη.

Οι εργαζόμενοι και οι εργαζόμενες μπορούν να συμβάλλουν στην ενίσχυση της ισότητας και σε αυτό το πεδίο, παρατηρώντας και αξιολογώντας πώς κατανομονται οι ευκαιρίες ανάπτυξης.

Στην πράξη, αυτό μπορεί να σημαίνει:

- να ζητούν ενημέρωση για τα διαθέσιμα προγράμματα εκπαίδευσης και τα κριτήρια συμμετοχής,
- να εξετάζουν αν οι ευκαιρίες αυτές ανακοινώνονται με σαφή και προσβάσιμο τρόπο,
- να επισημαίνουν περιπτώσεις όπου η πρόσβαση φαίνεται να περιορίζεται χωρίς σαφή αιτιολόγηση,
- να διεκδικούν τη συμμετοχή τους σε δράσεις που σχετίζονται με την εξέλιξη της θέσης τους.

Η ίση πρόσβαση στην ανάπτυξη δεξιοτήτων δεν αποτελεί μόνο ζήτημα επαγγελματικής εξέλιξης, αλλά και βασική προϋπόθεση για τη διασφάλιση ίσων ευκαιριών στην αμοιβή.

Σκεφτείτε:

Οι ευκαιρίες εκπαίδευσης στην επιχείρησή σας είναι διαθέσιμες με σαφή και διαφανή τρόπο σε όλους και όλες;

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 11

Γλωσσάρι βασικών όρων

Το παρόν γλωσσάρι συγκεντρώνει βασικούς όρους που χρησιμοποιούνται στο εγχειρίδιο. Οι ορισμοί αποσκοπούν στην κατανόηση των εννοιών στο πλαίσιο της μισθολογικής διαφάνειας και της ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας.

Βασικοί όροι

Άμεση μισθολογική διάκριση

**«Από κοινού αξιολόγηση»
(Joint Pay Assessment)**

Αξιολόγηση θέσεων εργασίας

Επεξήγηση

Περίπτωση κατά την οποία ένας εργαζόμενος ή μία εργαζόμενη λαμβάνει χαμηλότερη αμοιβή από άλλο πρόσωπο που εκτελεί την ίδια εργασία ή εργασία ίσης αξίας, και η διαφορά συνδέεται άμεσα με το φύλο, χωρίς αντικειμενική και ουδέτερη αιτιολόγηση.

Διαδικασία που ενεργοποιείται όταν διαπιστώνεται μισθολογικό χάσμα άνω του 5% μεταξύ γυναικών και ανδρών σε κατηγορία εργαζομένων που εκτελούν ίδια εργασία ή εργασία ίσης αξίας και η διαφορά δεν μπορεί να δικαιολογηθεί. Πραγματοποιείται από τον εργοδότη σε συνεργασία με τους εκπροσώπους των εργαζομένων.

Συστηματική διαδικασία αποτίμησης της αξίας μιας θέσης εργασίας με βάση προκαθορισμένα κριτήρια, όπως δεξιότητες, ευθύνη, προσπάθεια και συνθήκες εργασίας, με στόχο τη δίκαιη κατάταξη σε μισθολογικές βαθμίδες.

Βασικοί όροι

Έμμεση διάκριση

Εργασία ίσης αξίας

Ίδια εργασία

Ίση αμοιβή για εργασία ίσης αξίας

Μισθολογική βαθμίδα

Μισθολογική διαφάνεια

Επεξήγηση

Προκύπτει όταν ένας φαινομενικά ουδέτερος κανόνας, πρακτική ή κριτήριο οδηγεί, στην πράξη, σε δυσμενή επίπτωση για εργαζόμενους ή εργαζόμενες ενός φύλου, χωρίς να υπάρχει αντικειμενική και αναλογική αιτιολόγηση.

Εργασία που, αν και διαφέρει ως προς το αντικείμενο, έχει συγκρίσιμη αξία όταν αξιολογείται με βάση αντικειμενικά κριτήρια, όπως οι απαιτούμενες δεξιότητες, το επίπεδο ευθύνης, η προσπάθεια και οι συνθήκες εργασίας.

Εργασία με ουσιαστικά όμοια καθήκοντα, αρμοδιότητες και απαιτήσεις, ανεξάρτητα από τον τίτλο της θέσης.

Θεμελιώδης αρχή του ευρωπαϊκού και εθνικού δικαίου σύμφωνα με την οποία άνδρες και γυναίκες που εκτελούν ίδια εργασία ή εργασία ίσης αξίας πρέπει να λαμβάνουν ίση αμοιβή, χωρίς διακρίσεις λόγω φύλου.

Κατηγορία κατάταξης θέσεων εργασίας σε ένα σύστημα αμοιβών, με βάση την αποτιμώμενη αξία τους. Κάθε βαθμίδα αντιστοιχεί σε συγκεκριμένο εύρος αποδοχών.

Σύνολο κανόνων και πρακτικών που διασφαλίζουν ότι οι εργαζόμενοι και οι εργαζόμενες έχουν πρόσβαση σε πληροφορίες σχετικά με τα κριτήρια καθορισμού των αμοιβών, τις μισθολογικές βαθμίδες και τις μέσες αποδοχές ανά κατηγορία θέσης και φύλο

Βασικοί όροι

Μισθολογικό χάσμα μεταξύ φύλων

Ουδέτερα ως προς το φύλο κριτήρια

Προστασία από αντίποινα

Σύστημα ταξινόμησης θέσεων εργασίας

Τεκμηριωμένη μισθολογική διαφορά

Επεξήγηση

Η διαφορά στο μέσο επίπεδο αμοιβών μεταξύ γυναικών και ανδρών, η οποία μπορεί να οφείλεται σε διάφορους παράγοντες, συμπεριλαμβανομένων άμεσων ή έμμεσων διακρίσεων.

Κριτήρια αξιολόγησης που δεν βασίζονται σε στερεοτυπικές αντιλήψεις για τα φύλα και εφαρμόζονται με συνέπεια και αντικειμενικότητα σε όλους και όλες τους εργαζομένους.

Δικαίωμα των εργαζομένων να μην υφίστανται δυσμενή μεταχείριση λόγω άσκησης των δικαιωμάτων τους σχετικά με τη μισθολογική διαφάνεια ή την καταγγελία πιθανής διάκρισης.

Δομημένο πλαίσιο κατηγοριοποίησης θέσεων με βάση την αποτιμώμενη αξία τους, το οποίο χρησιμοποιείται για τη διαμόρφωση μισθολογικών βαθμίδων και τη διασφάλιση συνέπειας στις αμοιβές.

Διαφορά αμοιβής που βασίζεται σε σαφή, μετρήσιμα και ουδέτερα ως προς το φύλο κριτήρια, τα οποία εφαρμόζονται με συνέπεια και μπορούν να εξηγηθούν με διαφάνεια.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 12

Πηγές & επιπλέον υλικό

Το παρόν κεφάλαιο συγκεντρώνει βασικές πηγές και εργαλεία που σχετίζονται με τη μισθολογική διαφάνεια και την αρχή της ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας. Οι πηγές αυτές μπορούν να αξιοποιηθούν για περαιτέρω ενημέρωση, εμπάθουση ή υποστήριξη.

12.1 Ευρωπαϊκή νομοθεσία

● Οδηγία (ΕΕ) 2023/970

Οδηγία του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου για την ενίσχυση της εφαρμογής της αρχής της ίσης αμοιβής για άνδρες και γυναίκες για ίση εργασία ή εργασία ίσης αξίας μέσω της μισθολογικής διαφάνειας και μηχανισμών επιβολής.

● Άρθρο 157 της Συνθήκης για τη Λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΣΛΕΕ)

Θεσπίζει την αρχή της ίσης αμοιβής για άνδρες και γυναίκες.

● Χάρτης Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, άρθρο 23

Κατοχυρώνει την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών σε όλους τους τομείς, συμπεριλαμβανομένης της απασχόλησης.

Η εθνική νομοθεσία που θα ενσωματώσει την Οδηγία (ΕΕ) 2023/970 θα εξειδικεύσει περαιτέρω τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις που αναφέρονται στο παρόν εγχειρίδιο.

12.2 Οδηγοί & εργαλεία (EIGE, ILO κ.ά.)

- **EIGE – European Institute for Gender Equality (<https://eige.europa.eu/>)**

Εργαλεία και μελέτες σχετικά με το έμφυλο μισθολογικό χάσμα, την αξιολόγηση θέσεων εργασίας ουδέτερη ως προς το φύλο και τις πολιτικές ισότητας.

- **ILO – International Labour Organization (<https://www.ilo.org/>)**

Κατευθυντήριες οδηγίες και διεθνή πρότυπα για την ίση αμοιβή και την εξάλειψη των διακρίσεων στην εργασία.

- **Ευρωπαϊκή Επιτροπή – Gender Equality & Pay Transparency**

(https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation-eu_el)

Πληροφορίες για την εφαρμογή της Οδηγίας και συναφείς πολιτικές της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Οι παραπάνω οργανισμοί παρέχουν αναλυτικά εργαλεία, παραδείγματα καλών πρακτικών και ερευνητικά δεδομένα που μπορούν να υποστηρίξουν την κατανόηση και εφαρμογή της μισθολογικής διαφάνειας.

12.3 Υλικό έργου FAIR PAY

Στο πλαίσιο του Έργου FAIR PAY έχουν αναπτυχθεί εργαλεία και οδηγοί που υποστηρίζουν την κατανόηση και εφαρμογή της μισθολογικής διαφάνειας στην ελληνική πραγματικότητα. Ενδεικτικά:

- Εκπαιδευτικό εγχειρίδιο για εργοδότες (Παραδοτέο 3.1)
- Εκπαιδευτικό εγχειρίδιο για εργαζομένους/ες (Παραδοτέο 3.2 – παρόν έγγραφο)
- Οδηγός για την ανάπτυξη και εφαρμογή Συστήματος Ταξινόμησης και Αξιολόγησης Θέσεων Εργασίας ουδέτερων ως προς το φύλο
- Οδηγός για το μισθολογικό χάσμα

- Λίστες ελέγχου για τη μισθολογική διαφάνεια (ανάλογα με το μέγεθος της επιχείρησης)
- Λίστες ελέγχου για την ταξινόμηση και αξιολόγηση θέσεων εργασίας (ανάλογα με το μέγεθος της επιχείρησης)
- Εκπαιδευτικό και ενημερωτικό υλικό που αναπτύχθηκε στο πλαίσιο των δράσεων του έργου.

Το υλικό αυτό έχει σχεδιαστεί ώστε να υποστηρίζει τόσο τις επιχειρήσεις όσο και τους εργαζομένους/ες στην προετοιμασία τους για την εφαρμογή της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970 στην Ελλάδα.

