

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

- 8 Οκτωβρίου, 2026



ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ

Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης

Οδηγίες και διευκρινίσεις για την ορθή εφαρμογή των διατάξεων του ν. 5316/2026 σχετικά με τη μισθολογική διαφάνεια, την ίση αμοιβή μεταξύ γυναικών και ανδρών και τους μηχανισμούς προστασίας και επιβολής παρέχει [εγκύκλιος](#) του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, ενόψει της έναρξης ισχύος των σχετικών ρυθμίσεων την 1η Νοεμβρίου 2026.

Η εγκύκλιος απευθύνεται σε εργαζόμενους και εργοδότες, καθώς και υποψηφίους για απασχόληση στον ιδιωτικό τομέα που εμπίπτουν στο πεδίο ευθύνης του Υπουργείου. Εξειδικεύει τις υποχρεώσεις των επιχειρήσεων και τα δικαιώματα των εργαζομένων για την ορθή και ενιαία εφαρμογή του νόμου, με τον οποίο ενσωματώθηκε η Οδηγία (ΕΕ) 2023/970 ενώ παράλληλα, παρέχει ενδεικτικά εργαλεία και παραδείγματα καλών πρακτικών.

Μισθολογικές δομές με αντικειμενικά κριτήρια

Από την 1η Νοεμβρίου 2026, όλοι οι εργοδότες, ανεξαρτήτως αριθμού απασχολούμενων, υποχρεούνται να διαθέτουν και να εφαρμόζουν μισθολογικές δομές που διασφαλίζουν την ίση αμοιβή για όμοια εργασία ή εργασία ίσης αξίας. Οι δομές πρέπει να είναι τεκμηριωμένες εγγράφως, να επιτρέπουν τη συγκριτική αξιολόγηση των θέσεων εργασίας, να προβλέπουν διαδικασία αναθεώρησης και

να προσδιορίζουν σαφώς τα στοιχεία της αμοιβής κάθε κατηγορίας εργαζομένων. Η αξιολόγηση βασίζεται σε αντικειμενικά και ουδέτερα ως προς το φύλο κριτήρια, προκύπτουν κατόπιν συμφωνίας με τους εκπροσώπους των εργαζομένων, εφόσον υφίστανται, και λαμβάνουν υποχρεωτικά υπόψη τις δεξιότητες, την προσπάθεια, την ευθύνη, τις συνθήκες εργασίας, καθώς και δυνητικά κάθε άλλον παράγοντα συναφή με τη συγκεκριμένη εργασία ή θέση, όπως ενδεικτικά η αρχαιότητα και οι σχετικές μη τεχνικές δεξιότητες. Όταν ο εργοδότης δεσμεύεται από συλλογική σύμβαση εργασίας, μπορεί να χρησιμοποιεί τις κατηγοριοποιήσεις και τα μισθολογικά κλιμάκια της συλλογικής σύμβασης.

Διαφάνεια πριν από την πρόσληψη

Απαγορεύεται κάθε αναφορά στο φύλο ή στην οικογενειακή κατάσταση ή η χρήση κριτηρίων και στοιχείων που καταλήγουν σε άμεση ή έμμεση διάκριση με βάση το φύλο στις δημοσιεύσεις, αγγελίες, διαφημίσεις, προκηρύξεις, εγκυκλίους και κανονισμούς που αφορούν, μεταξύ άλλων, στην επιλογή προσώπων για την κάλυψη κενών θέσεων εργασίας. Οι υποψήφιοι για απασχόληση δικαιούνται να λαμβάνουν από τον μελλοντικό εργοδότη πριν από την πρώτη συνέντευξη πληροφορίες σχετικά με την αρχική αμοιβή ή το εύρος της, βάσει αντικειμενικών και ουδέτερων ως προς το φύλο κριτηρίων, καθώς και σχετικά με τις εφαρμοζόμενες στη θέση διατάξεις συλλογικής σύμβασης εργασίας.

Ενημέρωση εργαζομένων για τα επίπεδα των αμοιβών

Οι εργαζόμενοι μπορούν να ζητούν εγγράφως πληροφορίες για το ατομικό επίπεδο αμοιβής τους και τα μέσα επίπεδα αμοιβής, ανά φύλο, των κατηγοριών εργαζομένων που εκτελούν όμοια εργασία ή εργασία ίσης αξίας. Οι πληροφορίες παρέχονται εντός εύλογου χρονικού διαστήματος και, σε κάθε περίπτωση, εντός δύο μηνών από το αίτημα. Οι εργοδότες οφείλουν να ενημερώνουν ετησίως το προσωπικό για το δικαίωμα αυτό και τον τρόπο άσκησής του, με τήρηση των κανόνων προστασίας προσωπικών δεδομένων και εμπιστευτικότητας.

Υποστήριξη των επιχειρήσεων

Για τη διευκόλυνση των επιχειρήσεων, περιλαμβάνονται ενδεικτικό υπόδειγμα μισθολογικής δομής και εργαλεία καλής πρακτικής, όπως το υπολογιστικό εργαλείο μισθολογικού χάσματος του έργου FAIR PAY (<https://fairpay.isotita.gr/>) και η εργαλειοθήκη του Ευρωπαϊκού Ινστιτούτου για την Ισότητα των Φύλων (<https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gender-neutral-job-evaluation>), ένας αναλυτικός, σταδιακός οδηγός που υποστηρίζει τους εργοδότες κατά τη δημιουργία νέου ή την επανεξέταση υφιστάμενου συστήματος αξιολόγησης και κατάταξης θέσεων εργασίας.

Υποβολή στοιχείων για το μισθολογικό χάσμα

Για επιχειρήσεις με τουλάχιστον 100 εργαζομένους προβλέπονται επιπλέον υποχρεώσεις υποβολής στοιχείων:

1. Στον Συνήγορο του Πολίτη

- το συνολικό μισθολογικό χάσμα των φύλων,
- το μισθολογικό χάσμα των φύλων ως προς τα συμπληρωματικά ή μεταβλητά στοιχεία αμοιβής,
- το συνολικό διάμεσο μισθολογικό χάσμα των φύλων,
- το διάμεσο μισθολογικό χάσμα των φύλων ως προς τα συμπληρωματικά ή μεταβλητά στοιχεία αμοιβής,
- το ποσοστό των γυναικών και ανδρών εργαζομένων που λαμβάνουν συμπληρωματικά ή μεταβλητά στοιχεία αμοιβής,
- το ποσοστό γυναικών και ανδρών εργαζομένων σε κάθε τεταρτημοριακό μισθολογικό κλιμάκιο,
- το μισθολογικό χάσμα των φύλων ανά κατηγορία εργαζομένων, κατανεμημένο ανά συνήθη βασικό μισθό και συμπληρωματικά ή μεταβλητά στοιχεία αμοιβής

Τα ανωτέρω στοιχεία κοινοποιούνται στον Συνήγορο του Πολίτη εντός των ακόλουθων προθεσμιών και με την ακόλουθη συχνότητα:

- οι εργοδότες που απασχολούν τουλάχιστον διακόσιους πενήντα (250) εργαζόμενους, μέχρι την 7η Ιουνίου 2027 και στη συνέχεια κάθε έτος μέχρι την ίδια ημερομηνία,
- οι εργοδότες που απασχολούν από εκατόν πενήντα (150) έως διακόσιους σαράντα εννέα (249) εργαζόμενους, μέχρι την 7η Ιουνίου 2027 και στη συνέχεια ανά τριετία μέχρι την ίδια ημερομηνία,
- οι εργοδότες που απασχολούν από εκατό (100) έως εκατόν σαράντα εννέα (149) εργαζόμενους, μέχρι την 7η Ιουνίου 2031 και στη συνέχεια ανά τριετία, μέχρι την ίδια ημερομηνία.

2. Στους εργαζομένους και τους εκπροσώπους αυτών

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

3. Στην Επιθεώρηση Εργασίας και στον Συνήγορο του Πολίτη

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

Κοινή αξιολόγηση αμοιβών

Η κοινή αξιολόγηση αμοιβών ενεργοποιείται όταν συντρέχουν σωρευτικά οι προβλεπόμενες προϋποθέσεις: διαφορά τουλάχιστον 5% στο μέσο επίπεδο αμοιβής μεταξύ γυναικών και ανδρών σε οποιαδήποτε κατηγορία εργαζομένων, έλλειψη δικαιολόγησής της με αντικειμενικά και ουδέτερα ως προς το φύλο κριτήρια και μη διόρθωσή της εντός έξι μηνών από την υποβολή των στοιχείων. Αποσκοπεί στον εντοπισμό, την αποκατάσταση και την πρόληψη αδικαιολόγητων μισθολογικών διαφορών και περιλαμβάνει:

- ανάλυση του ποσοστού των γυναικών και ανδρών σε κάθε κατηγορία εργαζομένων,
- πληροφορίες σχετικά με το μέσο επίπεδο αμοιβής γυναικών και ανδρών και τα συμπληρωματικά ή μεταβλητά στοιχεία για κάθε κατηγορία εργαζομένων,
- τυχόν διαφορές στα μέσα επίπεδα αμοιβής μεταξύ γυναικών και ανδρών σε κάθε κατηγορία εργαζομένων,
- τους λόγους αυτών των διαφορών στα μέσα επίπεδα αμοιβής, με βάση αντικειμενικά και ουδέτερα ως προς το φύλο κριτήρια, όπως καθορίζονται από κοινού από τους εκπροσώπους των εργαζομένων και τον εργοδότη,
- το ποσοστό γυναικών και ανδρών εργαζομένων που επωφελήθηκαν από οποιαδήποτε βελτίωση της αμοιβής τους μετά την επιστροφή τους από άδεια μητρότητας ή πατρότητας, γονική άδεια ή άδεια φροντίδας, εάν η βελτίωση αυτή σημειώθηκε στην αντίστοιχη κατηγορία των εργαζομένων κατά την περίοδο κατά την οποία ελήφθη η άδεια,
- μέτρα για την αντιμετώπιση των μισθολογικών διαφορών, εφόσον δεν δικαιολογούνται βάσει αντικειμενικών, ουδέτερων ως προς το φύλο κριτηρίων,
- αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας των μέτρων από προηγούμενες κοινές αξιολογήσεις των αμοιβών.

Προστασία των εργαζομένων

Η εγκύκλιος διευκρινίζει τα μέσα δικαστικής και διοικητικής προστασίας, το δικαίωμα πλήρους αποκατάστασης των θιγόμενων εργαζομένων και τη διαδικασία επίλυσης σχετικών εργατικών διαφορών στην Επιθεώρηση Εργασίας, με συμμετοχή του Συνηγόρου του Πολίτη. Προβλέπεται επίσης προστασία από αντίποινα και δυσμενή μεταχείριση λόγω ενεργειών για τη διασφάλιση της ίσης αμοιβής.