

# Information-Consultation

## Η πρόκληση της επαγγελματικής ισότητας




**Séminaire OBES à Paris, le 13 septembre 2019**

Avec le soutien financier de la Commission européenne




European Commission



# Ενημέρωση-διαβούλευση στη ΚΕΕ και πρόκληση της επαγγελματικής ισότητας

Μετάβαση από υποχρέωση διάθεσης μέσων σε υποχρέωση επίτευξης αποτελέσματος.

Η ΚΕΕ εκλέγεται επίσημα: Χρησιμοποιεί πόρους αφιερωμένους στην επαγγελματική ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών: για τη σύσταση επιτροπών, την ενημέρωση και διαβούλευση ή ακόμη και τη χρήση εξουσιοδοτημένου εμπειρογνώμονα.



## Η επιτροπή που είναι αφιερωμένη στην επαγγελματική ισότητα αφορά μεγάλες επιχειρήσεις

Στη Γαλλία, ελλείψει εταιρικής συμφωνίας, είναι υποχρεωτική η σύσταση επιτροπής αφιερωμένης στην επαγγελματική ισότητα σε εταιρείες με τουλάχιστον 300 εργαζόμενους.

Αυτή η επιτροπή αφιερωμένη στην επαγγελματική ισότητα έχει την αποστολή να προετοιμάζει τις συζητήσεις της ΚΕΕ σχετικά με την κοινωνική πολιτική της εταιρείας, καθώς και τις συνθήκες εργασίας και απασχόλησης, στους τομείς που εμπíπτουν στην αρμοδιότητά της.

# Η επιτροπή είναι αφιερωμένη στην επαγγελματική ισότητα

Τα μέλη της ΚΕΕ πρέπει να έχουν:

- Ενημέρωση και ποσοτικούς δείκτες σχετικά με τη συγκριτική κατάσταση γυναικών και ανδρών εντός της επιχείρησης.
- Συμφωνία για την επαγγελματική ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών που προκύπτει από διαπραγματεύσεις ή, εάν δεν υπάρχει συμφωνία, σχέδιο δράσης.

Όλες αυτές οι πληροφορίες πρέπει να ενσωματωθούν στην οικονομική και κοινωνική βάση δεδομένων της εταιρείας (BDES).

# Η οικονομική και κοινωνική βάση δεδομένων της εταιρείας (BDES)

Σε επιχειρήσεις με περισσότερους από 300 εργαζόμενους, η BDES πρέπει να παρέχεται από τον εργοδότη, έτσι ώστε τα μέλη της ΚΕΕ να μπορούν να λαμβάνουν υπόψη τους όλην την απαραίτητη ενημέρωση κατά τη διάρκεια των ετήσιων διαπραγματεύσεων σχετικά με την επαγγελματική ισότητα.

Πρέπει επομένως να περιλαμβάνει:

- Δείκτες σχετικά με τη συγκριτική κατάσταση γυναικών και ανδρών στην επιχείρηση
- Δείκτες που σχετίζονται με τη σχέση μεταξύ επαγγελματικής δραστηριότητας και άσκησης οικογενειακών υποχρεώσεων
- Στρατηγική δράσης

# ΕΣΤΙΑΣΗ: Μέτρηση της ίσης αμοιβής για γυναίκες και άνδρες

Διάταγμα αριθ. 2019-15 της 8ης Ιανουαρίου 2019 για την εφαρμογή των διατάξεων που αποσκοπούν στην εξάλειψη του μισθολογικού χάσματος μεταξύ γυναικών και ανδρών στην εταιρεία

Οδηγία της 25ης Ιανουαρίου 2019 σχετικά με τις νέες διατάξεις που αποσκοπούν στην εξάλειψη του μισθολογικού χάσματος μεταξύ γυναικών και ανδρών.



# Ο Δείκτης Ίσων Αμοιβών Φύλου



558/5000



Δημιουργία ενός δείκτη που αποτελείται από 4 αριθμοδείκτες για επιχειρήσεις με 50 έως 250 εργαζόμενους και 5 αριθμοδείκτες για επιχειρήσεις με περισσότερους από 250 εργαζόμενους. Κάθε επιχείρηση που δεν πιάνει σκορ 75 πόντων θα έχει 3 χρόνια για να συμμορφωθεί. Μετά από αυτήν την περίοδο, προβλέπεται η επιβολή χρηματικού προστίμου. Οι επιχειρήσεις πρέπει να δημοσιεύουν το συνολικό τους σκορ κάθε χρόνο και έχουν την υποχρέωση να παρέχουν στη ΚΕΕ όλη την απαραίτητη ενημέρωση για να μπορούν τα μέλη της να κατανοήσουν τους δείκτες και το επίπεδο των αποτελεσμάτων.



**PENSEZ-VOUS  
QUE L'UN DE CES BÉBÉS  
MÉRITE 25,7 % DE MOINS ?**

**ÉGALITÉ  
PROFESSIONNELLE**



**AFFICHE ÉGALITÉ PRO**

**ÉGALITÉ  
PROFESSIONNELLE**

**AU DÉPART,  
IL N'Y A PAS DE DIFFÉRENCE...**

**MAIS DANS 40 ANS, À TRAVAIL ÉGAL,  
ELLE GAGNERA 25,7 % DE MOINS QUE LUI !**

**Réduire les inégalités salariales : une priorité pour la CFE-CGC.**  
En France, les femmes gagnent en moyenne 25,7 % de moins que les hommes.  
La loi du 5 septembre 2018 pour « la liberté de choisir son avenir professionnel »  
va dans le bon sens, en imposant désormais aux entreprises une obligation de résultat.  
Mais la CFE-CGC reste vigilante, car il faut aller plus loin.  
Montre et de manière plus contraignante !  
www.cfecgc.org

**CFE  
CGC**

**#JeVoteCFECCG**

5 icons representing different social media or organizational symbols.

**Réduire les inégalités salariales : une priorité pour la CFE-CGC.**

En France, les femmes gagnent en moyenne 25,7 % de moins que les hommes.  
La loi du 5 septembre 2018 pour « la liberté de choisir son avenir professionnel »  
va dans le bon sens, en imposant désormais aux entreprises une obligation de résultat.  
Mais la CFE-CGC reste vigilante, car il faut aller **plus loin,**  
**plus vite et de manière plus contraignante !**

[WWW.CFECGC.ORG](http://www.cfecgc.org)

**#JeVoteCFECCG**

