



Βρυξέλλες, 2 Δεκεμβρίου 2021
(OR. en)

14317/21

**Διοργανικός φάκελος:
2021/0050(COD)**

**SOC 687
EMPL 517
GENDER 122
ANTIDISCRIM 104
CODEC 1536
IA 187**

ΣΗΜΕΙΩΜΑ

Αποστολέας: Επιτροπή των Μονίμων Αντιπροσώπων (1ο Τμήμα)

Αποδέκτης: Συμβούλιο EPSCO

Αριθ. εγγρ. Επιτρ.: 6750/21 - COM(2021) 93 final

Θέμα: Πρόταση ΟΔΗΓΙΑΣ ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ για την ενίσχυση της εφαρμογής της αρχής της ισότητας της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας, μέσω της μισθολογικής διαφάνειας και μηχανισμών επιβολής
- Γενική προσέγγιση

I. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η Επιτροπή υπέβαλε την πρότασή της για «οδηγία για την ενίσχυση της εφαρμογής της αρχής της ισότητας της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας, μέσω της μισθολογικής διαφάνειας και μηχανισμών επιβολής» στις 4 Μαρτίου 2021, ανταποκρινόμενη στο αίτημα που είχε υποβάλει το Συμβούλιο τον Ιούνιο του 2019 να αναπτυχθούν συγκεκριμένα μέτρα ώστε να υπάρχει μεγαλύτερη μισθολογική διαφάνεια.

Στόχοι της οδηγίας είναι:

- i) να θεσπίσει ελάχιστες απαιτήσεις για την ενίσχυση της εφαρμογής της αρχής της ισότητας της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας,

- ii) να εξαλείψει διακρίσεις λόγω φύλου μέσω της ενίσχυσης της διαφάνειας των συστημάτων αμοιβών και
- iii) να ενισχύσει την επιβολή των δικαιωμάτων και των υποχρεώσεων που σχετίζονται με την ίση αμοιβή.

Τα εθνικά κοινοβούλια των ΔΑ, ΙΣ, ΙΤ, ΠΡ και ΣΔ υπέβαλαν αιτιολογημένες γνώμες εντός οκτώ εβδομάδων από την υποβολή της πρότασης της Επιτροπής, σύμφωνα με το άρθρο 6 του πρωτοκόλλου αριθ. 2 που προσαρτάται στις Συνθήκες.

Η προτεινόμενη νομική βάση είναι το άρθρο 157 παράγραφος 3 της ΣΛΕΕ, το οποίο ορίζει ότι το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο αποφασίζουν σύμφωνα με τη συνήθη νομοθετική διαδικασία.

Η Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή ενέκρινε τη γνώμη της κατά τη σύνοδο της ολομέλειάς της στις 9 Ιουνίου 2021.

II. ΣΥΖΗΤΗΣΕΙΣ ΚΑΤΑ ΤΗ ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΤΗΣ ΣΛΟΒΕΝΙΚΗΣ ΠΡΟΕΔΡΙΑΣ

Στο Συμβούλιο, την πρόταση εξέτασε η Ομάδα «Κοινωνικά Θέματα» (SQWP) όπου υποβλήθηκαν έξι συμβιβαστικά κείμενα. Η Προεδρία πραγματοποίησε οκτώ ολόήμερες συνεδριάσεις της ομάδας και πολλές διμερείς διαβουλεύσεις προκειμένου να εξεύρει κατάλληλες λύσεις και να αμβλύνει τις ανησυχίες των αντιπροσωπιών.

Κύρια ζητήματα που εξετάστηκαν στα προπαρασκευαστικά όργανα του Συμβουλίου

1. Αναλογικότητα σε σχέση με τα εθνικά συστήματα και εμπλοκή με αυτά

Κατά τη διάρκεια της συζήτησης σχετικά με την εκτίμηση επιπτώσεων δόθηκε μεγάλη προσοχή στην αιτιολόγηση και στην ενδελεχή εξήγηση της πρότασης, προκειμένου να διασκεδαστούν οι ανησυχίες για την αναλογικότητα των προτεινόμενων λύσεων.

Πολλές αντιπροσωπίες επισήμαναν τον ιδιαίτερα περίπλοκο και κανονιστικό χαρακτήρα της πρότασης. Τόνισαν ότι η εφαρμογή της οδηγίας απαιτεί μεγαλύτερη ευελιξία. Αρκετές αντιπροσωπίες εξέφρασαν την ανησυχία μήπως οι προτεινόμενες υποχρεώσεις παρεμβαίνουν στα μοντέλα της αγοράς εργασίας τους και στον σχετικό ρόλο των κοινωνικών εταίρων.

Οι λύσεις που πρότεινε η Προεδρία αποσκοπούν στην απλούστευση του συστήματος για την παρακολούθηση της εφαρμογής της οδηγίας. Τροποποιήθηκαν αρκετές διατάξεις προκειμένου να διασαφηνίζεται ότι η πρόταση δεν θα πρέπει να παρεμβαίνει στα εθνικά μοντέλα της αγοράς εργασίας. Η πρόταση της Προεδρίας λαμβάνει υπόψη τον ρόλο των κοινωνικών εταίρων και την αυτονομία του κοινωνικού διαλόγου. Επίσης, ορισμένες βασικές έννοιες της πρότασης ορίστηκαν εκ νέου ή διευκρινίστηκαν περισσότερο προκειμένου να αρθούν τυχόν αμφιβολίες όσον αφορά την κατανόηση της ορολογίας και να διασφαλιστεί η ομοιόμορφη εφαρμογή της οδηγίας.

2. *Αύξηση του οικονομικού και διοικητικού φόρτου για τους εργοδότες, ιδίως τους μικρούς και πολύ μικρούς εργοδότες*

Μολονότι υποστηρίζουν τον στόχο της πρότασης, αρκετές αντιπροσωπίες εξέφρασαν ανησυχίες σχετικά με τη διαφαινόμενη διοικητική και οικονομική επιβάρυνση που θα επιφέρει στους εργοδότες η εφαρμογή των υποχρεώσεων μισθολογικής διαφάνειας. Μερικές αντιπροσωπίες υποστήριξαν ότι οι ΜΜΕ θα πρέπει να εξαιρεθούν από ορισμένες από τις υποχρεώσεις. Επίσης, εκφράστηκαν ανησυχίες όσον αφορά τα δεδομένα που θα πρέπει να παρέχουν οι εργοδότες που απασχολούν τουλάχιστον 250 εργαζομένους στο πλαίσιο της υποβολής μισθολογικών στοιχείων. Για ορισμένες αντιπροσωπίες τα δεδομένα που απαιτούνται είναι υπερβολικά. Από την άλλη πλευρά, ορισμένες αντιπροσωπίες τάχθηκαν υπέρ της μείωσης του κατώτατου ορίου για την υποχρεωτική υποβολή μισθολογικών στοιχείων, έτσι ώστε να περιληφθούν και οι μεσαίες επιχειρήσεις.

Στη συμβιβαστική της πρόταση η Προεδρία διατήρησε το κατώτατο όριο των 250 εργαζομένων, όπως και τα δεδομένα που απαιτούνται για την υποβολή μισθολογικών στοιχείων, γεγονός που θεωρείται ισόρροπη λύση. Εισήγαγε, ωστόσο, αρκετές εξαιρέσεις για τους μικρούς και πολύ μικρούς εργοδότες. Ειδικότερα, η πρόταση της Προεδρίας αποσαφηνίζει τα κριτήρια που πρέπει να χρησιμοποιούνται όταν εφαρμόζεται η έννοια της εργασίας της αυτής αξίας, κάτι που αναμένεται ότι θα διευκολύνει την εφαρμογή.

3. *Διατάξεις σχετικά με τον συνδυασμό διακρίσεων.*

Παρότι η πρόταση προβλέπει ότι οι εργοδότες συλλέγουν δεδομένα μόνο σχετικά με διακρίσεις λόγω του φύλου των εργαζομένων, ορισμένες αντιπροσωπίες εξέφρασαν ανησυχίες σχετικά με τη διάταξη που αφορά τον συνυπολογισμό συνδυασμού διακρίσεων: λόγω φύλου και για άλλους προστατευόμενους λόγους. Μερικές αντιπροσωπίες έθιξαν το ζήτημα των ασαφών συνεπειών μιας τέτοιας διάταξης.

Στην πρόταση της Προεδρίας διευκρινίζεται ότι το εύρος των υποχρεώσεων των εργοδοτών όσον αφορά τα μέτρα μισθολογικής διαφάνειας δεν αλλάζει.

Διευκρινίζεται επίσης ότι, σε ό,τι αφορά μισθολογικές διακρίσεις λόγω φύλου, θα πρέπει επίσης να είναι δυνατόν να λαμβάνονται υπόψη και οι διακρίσεις που βασίζονται σε συνδυασμένους λόγους, ώστε τα δικαστήρια ή η αρμόδια αρχή να είναι σε θέση να λαμβάνουν δεόντως υπόψη τέτοιες διακρίσεις.

4. *Πεδίο εφαρμογής της οδηγίας, ιδίως σε σχέση με τους αιτούντες απασχόληση*

Ορισμένες αντιπροσωπίες επισήμαναν ότι η πρόταση εφαρμόζεται στους εργαζομένους και δεν καλύπτει τους αιτούντες απασχόληση· εξέφρασαν συνεπώς τον σκεπτικισμό τους ως προς τη διάταξη που προβλέπει μισθολογική διαφάνεια πριν από την έναρξη απασχόλησης.

Η πρόταση της Προεδρίας διευκρινίζει ότι, για σκοπούς μισθολογικής διαφάνειας πριν από την έναρξη της απασχόλησης, η οδηγία ισχύει και για τους αιτούντες απασχόληση.

5. *Μέσα έννομης προστασίας και επιβολή για δικαιώματα και υποχρεώσεις που σχετίζονται με την αρχή της ισότητας της αμοιβής*

Πολλές αντιπροσωπίες εξέφρασαν ανησυχίες σχετικά με τις προτεινόμενες διατάξεις για τα μέσα έννομης προστασίας και τους μηχανισμούς επιβολής για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις που σχετίζονται με την αρχή της ισότητας της αμοιβής. Οι αντιπροσωπίες ήταν της γνώμης ότι οι διατάξεις είναι υπερβολικά λεπτομερείς και παρεμβαίνουν στα εθνικά δικαστικά συστήματα. Ειδικότερα, εκφράστηκαν σοβαρές ανησυχίες όσον αφορά τη μετακύλιση του βάρους της απόδειξης, την απόδειξη περί όμοιας εργασίας ή εργασίας της αυτής αξίας και τη χρήση του ενιαίου φορέα και του υποθετικού δείκτη σύγκρισης στο πλαίσιο αυτό, τις προθεσμίες παραγραφής, τα νομικά και δικαστικά έξοδα και τις κυρώσεις.

Η πρόταση της Προεδρίας ανταποκρίνεται στην πλειονότητα των ανησυχιών που έχουν διατυπώσει οι αντιπροσωπίες, παρέχοντας μεγαλύτερη ευελιξία στα κράτη μέλη και διατηρώντας παράλληλα τα βασικά στοιχεία που είναι αναγκαία για την αποτελεσματική εφαρμογή της αρχής της ισότητας της αμοιβής. Μεταξύ άλλων, η πρόταση της Προεδρίας αποσαφηνίζει τη χρήση του ενιαίου φορέα και του υποθετικού δείκτη σύγκρισης για την απόδειξη όμοιας εργασίας ή εργασίας της αυτής αξίας.

Λαμβάνοντας υπόψη τα θέματα που περιγράφονται ανωτέρω, το συμβιβαστικό κείμενο της Προεδρίας συνυπολογίζει τα διαφορετικά μοντέλα της αγοράς εργασίας, καθώς και τον ρόλο των κοινωνικών εταίρων. Περιλαμβάνει εξαιρέσεις και παρεκκλίσεις για τους μικρούς και πολύ μικρούς εργοδότες προκειμένου να ελαχιστοποιηθούν οι οικονομικές και διοικητικές επιπτώσεις συγκεκριμένων διατάξεων. Πέραν αυτών, παρέχει μεγαλύτερη ευελιξία στα κράτη μέλη όσον αφορά την επιβολή της πρότασης.

Τα κύρια στοιχεία που εισάγει σε σύγκριση με την πρόταση της Επιτροπής περιγράφονται στη συνέχεια:

- Όσον αφορά το πεδίο εφαρμογής της οδηγίας, η Προεδρία εισήγαγε αλλαγές προκειμένου οι αιτούντες απασχόληση να περιληφθούν στο πεδίο εφαρμογής για τους σκοπούς των μέτρων μισθολογικής διαφάνειας πριν από την έναρξη της απασχόλησης.
- Επιδιώκοντας να ενισχύσει την ομοιόμορφη εφαρμογή και την κατανόηση των βασικών εννοιών, η Προεδρία εισηγήθηκε να προστεθούν στο άρθρο 2 ορισμοί των όρων «αρχή της ισότητας της αμοιβής», «φορέας ελέγχου», «εκπρόσωποι των εργαζομένων», «πολύ μικροί εργοδότες» και «μικροί εργοδότες».
- Όσον αφορά τον συνδυασμό διακρίσεων, η συμβιβαστική πρόταση της Προεδρίας διευκρινίζει ότι η παρούσα οδηγία λαμβάνει δεόντως υπόψη κάθε μειονεκτική κατάσταση που προκύπτει από διατομεακές διακρίσεις, αλλά δεν επιφέρει πρόσθετες υποχρεώσεις για τους εργοδότες για συλλογή δεδομένων που σχετίζονται με προστατευόμενους λόγους πέραν του φύλου.

- Όσον αφορά τα κριτήρια που θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη κατά την αξιολόγηση των καθηκόντων που επιτελούνται σε έναν οργανισμό με σκοπό την εφαρμογή της έννοιας της εργασίας της αυτής αξίας, η Προεδρία πρότεινε ένα σύνολο τεσσάρων κριτηρίων που πρέπει να χρησιμοποιούνται (δεξιότητες, προσπάθεια, ευθύνη και συνθήκες εργασίας), βάσει των υφιστάμενων κατευθυντήριων γραμμών της Ευρωπαϊκής Ένωσης.
- Αποσκοπώντας να περιορίσει τον διοικητικό φόρτο για τους μικρούς και πολύ μικρούς εργοδότες, η συμβιβαστική πρόταση της Προεδρίας εισάγει τη δυνατότητα εξαιρέσεων για τις μικρές και πολύ μικρές επιχειρήσεις όσον αφορά ορισμένες από τις υποχρεώσεις που σχετίζονται με τη μισθολογική διαφάνεια.
- Όσον αφορά ανησυχίες σχετικά με τον κοινωνικό διάλογο και τον ρόλο των κοινωνικών εταίρων, η Προεδρία πρότεινε να τροποποιηθούν αρκετές διατάξεις ώστε να μπορεί να υπάρξει ευελιξία με βάση την εθνική νομοθεσία ή πρακτική, λαμβάνοντας επίσης υπόψη τα διαφορετικά μοντέλα της αγοράς εργασίας.
- Όσον αφορά τις διατάξεις σχετικά με τα ένδικα μέσα και την επιβολή της αρχής της ισότητας της αμοιβής, η συμβιβαστική πρόταση της Προεδρίας λαμβάνει δεόντως υπόψη τις ανησυχίες των αντιπροσωπίων σε ό,τι αφορά τα διαφορετικά εθνικά δικαστικά συστήματα. Έχουν προταθεί αρκετές αλλαγές ώστε τα κράτη μέλη να διαθέτουν μεγαλύτερη ευελιξία όσον αφορά τους κανόνες για τη μετακύλιση του βάρους της απόδειξης, τις προθεσμίες παραγραφής, τα νομικά και δικαστικά έξοδα και τις κυρώσεις.
- Πιο συγκεκριμένα, προκειμένου να αμβλυνθούν οι ανησυχίες που εξέφρασαν αρκετές αντιπροσωπίες σχετικά με τη χρήση του «υποθετικού δείκτη σύγκρισης» σε εργασιακές διαφορές, η Προεδρία διευκρίνισε την έννοια και τις περιστάσεις υπό τις οποίες θα πρέπει να χρησιμοποιείται ένας τέτοιος δείκτης σύγκρισης. Η συμβιβαστική πρόταση της Προεδρίας έχει επίσης ως στόχο να μην περιορίσει την αξιολόγηση του κατά πόσον, σε περιστάσεις υπό τις οποίες οι εργαζόμενες γυναίκες και οι εργαζόμενοι άνδρες απασχολούνται από τον ίδιο εργοδότη, οι εργαζόμενοι βρίσκονται σε συγκρίσιμη κατάσταση· η δυνατότητα αυτή επεκτείνεται σε έναν ενιαίο φορέα που καθορίζει τους όρους αμοιβής·
- Όσον αφορά την παρακολούθηση της εφαρμογής της αρχής της ισότητας της αμοιβής, η Προεδρία τροποποίησε την αρχική πρόταση επιθυμώντας να δώσει επαρκή ευελιξία στα κράτη μέλη.

Στο παράρτημα, οι αλλαγές σε σύγκριση με την πρόταση της Επιτροπής (που παρατίθεται στο έγγρ. ST 6750/21) επισημαίνονται με **έντονους** χαρακτήρες και οι διαγραφές με [...].

Στην EMA της 1ης Δεκεμβρίου 2021 οι αντιπροσωπίες υποστήριξαν στη μεγάλη τους πλειονότητα το έργο που υλοποίησε η Προεδρία και συμφώνησαν ότι το συμβιβαστικό κείμενο συνιστά στέρεη βάση για τις μελλοντικές διαπραγματεύσεις με το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο. Ολιγάριθμες αντιπροσωπίες εξέφρασαν λύπη για το γεγονός ότι το κείμενο δεν συζητήθηκε περισσότερο σε τεχνικό επίπεδο. Ορισμένες αντιπροσωπίες δήλωσαν ότι δεν είναι ακόμη σε θέση να άρουν τις γενικές τους επιφυλάξεις εξέτασης, όμως στη μεγάλη τους πλειονότητα οι αντιπροσωπίες συμφώνησαν ότι το κείμενο είναι αρκετά ώριμο ώστε να προωθηθεί στο Συμβούλιο EPSCO με σκοπό την επίτευξη γενικής προσέγγισης.

Εναπομένουσες επιφυλάξεις

Γενικές επιφυλάξεις εξέτασης: ΑΥ, ΓΕ, ΟΥ, ΙΡ, ΡΜ, ΣΔ, ΣΚ, ΦΙ.

Επιφυλάξεις κοινοβουλευτικής εξέτασης: ΕΣ.

ΙΙΙ. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ

Το Συμβούλιο (EPSCO) καλείται να καταλήξει σε γενική προσέγγιση επί του κειμένου, ως έχει στο παράρτημα του παρόντος σημειώματος και να αναθέσει στην Προεδρία να ξεκινήσει διαπραγματεύσεις για αυτόν τον φάκελο με τους αντιπροσώπους του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου.

Πρόταση

ΟΔΗΓΙΑ ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ

για την ενίσχυση της εφαρμογής της αρχής της ισότητας της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας, μέσω της μισθολογικής διαφάνειας και μηχανισμών επιβολής

ΤΟ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟ ΚΑΙ ΤΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ,

Έχοντας υπόψη τη Συνθήκη για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης, και ιδίως το άρθρο 157 παράγραφος 3,

Έχοντας υπόψη την πρόταση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής,

Κατόπιν διαβίβασης του σχεδίου νομοθετικής πράξης στα εθνικά κοινοβούλια,

Έχοντας υπόψη τη γνώμη της Ευρωπαϊκής Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής¹,

Αποφασίζοντας σύμφωνα με τη συνήθη νομοθετική διαδικασία,

Εκτιμώντας τα ακόλουθα:

- (1) Στο άρθρο 2 και στο άρθρο 3 παράγραφος 3 της Συνθήκης για την Ευρωπαϊκή Ένωση κατοχυρώνεται η ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών ως βασική αξία και καθήκον της Ένωσης.
- (2) Στα άρθρα 8 και 10 της Συνθήκης για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης (στο εξής: ΣΛΕΕ) προβλέπεται ότι η Ένωση επιδιώκει να εξαλειφθούν οι ανισότητες, να προαχθεί η ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών και να καταπολεμηθεί κάθε διάκριση λόγω φύλου σε όλες τις δράσεις της.

¹ ΕΕ C της , σ. .

- (3) Με το άρθρο 157 παράγραφος 1 της ΣΛΕΕ, κάθε κράτος μέλος υποχρεούται να εξασφαλίζει την εφαρμογή της αρχής της ισότητας της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας (εφεξής: **αρχή της ισότητας της αμοιβής**).
- (4) Στο άρθρο 23 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης προβλέπεται ότι η ισότητα γυναικών και ανδρών πρέπει να εξασφαλίζεται σε όλους τους τομείς, μεταξύ άλλων στην απασχόληση, την εργασία και τις αποδοχές.
- (5) Ο ευρωπαϊκός πυλώνας κοινωνικών δικαιωμάτων², που διακηρύχθηκε από κοινού από το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο και την Επιτροπή, ενσωματώνει στις αρχές του την ίση μεταχείριση και τις ίσες ευκαιρίες μεταξύ γυναικών και ανδρών, καθώς και το δικαίωμα ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας.
- (6) Στην οδηγία 2006/54/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου³ προβλέπεται ότι για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας, καταργούνται οι άμεσες και έμμεσες διακρίσεις λόγω φύλου όσον αφορά όλα τα στοιχεία και τους όρους αμοιβής. Ειδικότερα, όταν χρησιμοποιείται σύστημα επαγγελματικής κατάταξης για τον καθορισμό των αμοιβών, το σύστημα αυτό θα πρέπει να βασίζεται σε κοινά κριτήρια τόσο για τους άνδρες όσο και για τις γυναίκες και να καταρτίζεται κατά τρόπο που να αποκλείει τυχόν διακρίσεις λόγω φύλου.

² https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_el

³ Οδηγία 2006/54/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Ιουλίου 2006, για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης (ΕΕ L 204 της 26.7.2006, σ. 23).

- (7) Στην αξιολόγηση του 2020⁴ διαπιστώνεται ότι η εφαρμογή της αρχής της ισότητας της αμοιβής παρακωλύεται από έλλειψη διαφάνειας στα συστήματα αμοιβής, έλλειψη ασφάλειας δικαίου σχετικά με την έννοια της εργασίας της αυτής αξίας και διαδικαστικά εμπόδια που αντιμετωπίζουν τα θύματα διακρίσεων. Οι εργαζόμενοι δεν διαθέτουν τις πληροφορίες που είναι αναγκαίες για να ασκήσουν με επιτυχία αγωγές για την ισότητα της αμοιβής, και ιδίως πληροφορίες σχετικά με τα επίπεδα αμοιβής κατηγοριών εργαζομένων που εκτελούν όμοια εργασία ή εργασία της αυτής αξίας. Στην έκθεση διαπιστώνεται ότι η ενίσχυση της διαφάνειας θα μπορούσε να φέρει στην επιφάνεια προκαταλήψεις και διακρίσεις λόγω φύλου στη διάρθρωση των αμοιβών μιας επιχείρησης ή ενός οργανισμού. Θα μπορούσε επίσης να διευκολύνει τους εργαζομένους, τους εργοδότες και τους κοινωνικούς εταίρους να αναλάβουν κατάλληλη δράση για την επιβολή του δικαιώματος ίσης αμοιβής.
- (8) Έπειτα από διεξοδική αξιολόγηση του υφιστάμενου πλαισίου σχετικά με την ισότητα της αμοιβής για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας⁵ και μια ευρεία και χωρίς αποκλεισμούς διαδικασία διαβούλευσης⁶, στο πλαίσιο της στρατηγικής για την ισότητα των φύλων 2020-2025⁷ εξαγγέλθηκαν δεσμευτικά μέτρα για τη μισθολογική διαφάνεια.
- (9) Το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων οφείλεται σε διάφορους παράγοντες, μέρος των οποίων μπορεί να αποδοθεί σε άμεσες και έμμεσες μισθολογικές διακρίσεις λόγω φύλου. Η γενική έλλειψη διαφάνειας όσον αφορά τα επίπεδα αμοιβής εντός των οργανισμών διατηρεί μια κατάσταση στην οποία οι μισθολογικές διακρίσεις και προκαταλήψεις λόγω φύλου παραμένουν απαρατήρητες ή, όταν υπάρχουν σχετικές υπόνοιες, είναι δύσκολο να αποδειχθούν. Ως εκ τούτου, απαιτούνται δεσμευτικά μέτρα για τη βελτίωση της μισθολογικής διαφάνειας και την ενθάρρυνση των οργανισμών να επανεξετάσουν τις μισθολογικές τους δομές ώστε να εξασφαλιστεί ίση αμοιβή για γυναίκες και άνδρες που εκτελούν όμοια εργασία ή εργασία της αυτής αξίας, και να δοθεί η δυνατότητα στα θύματα διακρίσεων να επιβάλουν το δικαίωμά τους ίσης αμοιβής. Τα μέτρα αυτά πρέπει να συμπληρωθούν με διατάξεις που αποσαφηνίζουν υφιστάμενες νομικές έννοιες (όπως η έννοια της «αμοιβής» και της «εργασίας της αυτής αξίας») και με μέτρα για τη βελτίωση των μηχανισμών επιβολής και της πρόσβασης στη δικαιοσύνη.

⁴ [SWD\(2020\)50](#). Βλ. επίσης την έκθεση του 2013 προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο σχετικά με την εφαρμογή της οδηγίας 2006/54/EK, COM(2013) 861 final.

⁵ Αξιολόγηση της σχετικής διάταξης της οδηγίας 2006/54/EK για την εφαρμογή της κατοχυρωμένης στη Συνθήκη αρχής της «ισότητας της αμοιβής για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας», SWD(2020) 50: έκθεση σχετικά με την εφαρμογή του σχεδίου δράσης της ΕΕ 2017-2019 για την αντιμετώπιση του μισθολογικού χάσματος των φύλων, COM(2020) 101.

⁶ https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/initiatives/ares-2020-33490_el

⁷ Ανακοίνωση της Επιτροπής «Μια Ένωση ισότητας — Στρατηγική για την ισότητα των φύλων 2020-2025», της 5ης Μαρτίου 2020, COM(2020) 152 final.

- (10) Η εφαρμογή της αρχής της ισότητας της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών θα πρέπει να ενισχυθεί με την εξάλειψη των άμεσων και έμμεσων μισθολογικών διακρίσεων. Αυτό δεν εμποδίζει τους εργοδότες να αμείβουν διαφορετικά τους εργαζομένους που εκτελούν όμοια εργασία ή εργασία της αυτής αξίας βάσει αντικειμενικών, ουδέτερων ως προς το φύλο και χωρίς προκαταλήψεις κριτηρίων, όπως η απόδοση και η ικανότητα.
- (11) Η παρούσα οδηγία θα πρέπει να εφαρμόζεται σε όλους τους εργαζομένους, συμπεριλαμβανομένων των εργαζομένων με μερική απασχόληση, των συμβασιούχων ορισμένου χρόνου ή των προσώπων που έχουν σύμβαση ή σχέση εργασίας με εταιρεία προσωρινής απασχόλησης, **καθώς και στους εργαζομένους που κατέχουν διευθυντικές θέσεις**, οι οποίοι έχουν σύμβαση ή σχέση εργασίας όπως ορίζεται από τη νομοθεσία, τις συλλογικές συμβάσεις και/ή την πρακτική που ισχύουν σε κάθε κράτος μέλος, λαμβανομένης υπόψη της νομολογίας του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης (στο εξής: Δικαστήριο). [...] Υπό την προϋπόθεση ότι πληρούν τα **σχετικά** κριτήρια, το οικιακό προσωπικό, οι κατά παραγγελία εργαζόμενοι, οι διαλείποντες εργαζόμενοι, οι εργαζόμενοι βάσει δελτίου, οι εργαζόμενοι σε πλατφόρμες, οι ασκούμενοι και οι μαθητευόμενοι **μπορούν** να υπαχθούν στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας οδηγίας. Ο καθορισμός της ύπαρξης σχέσης εργασίας θα πρέπει να βασίζεται στα πραγματικά περιστατικά που συνδέονται με την πραγματική εκτέλεση της εργασίας και όχι στην περιγραφή της σχέσης από τα μέρη.
- (11α) (νέο) Ένα σημαντικό στοιχείο για την εξάλειψη των μισθολογικών διακρίσεων είναι η μισθολογική διαφάνεια πριν από την έναρξη της απασχόλησης και, ως εκ τούτου, η παρούσα οδηγία θα πρέπει να ισχύει και για τους αιτούντες απασχόληση.**
- (12) Προκειμένου να αρθούν τα εμπόδια που αντιμετωπίζουν τα θύματα μισθολογικών διακρίσεων λόγω φύλου στην επιβολή του δικαιώματός τους ίσης αμοιβής και να καθοδηγηθούν οι εργοδότες στη διασφάλιση του σεβασμού του εν λόγω δικαιώματος, οι βασικές έννοιες που σχετίζονται με την ίση αμοιβή, όπως η «αμοιβή» και η «εργασία της αυτής αξίας», θα πρέπει να αποσαφηνιστούν σύμφωνα με τη νομολογία του Δικαστηρίου. Η αποσαφήνιση αυτή αναμένεται να διευκολύνει την εφαρμογή των εν λόγω εννοιών, ιδίως για τις **πολύ μικρές, τις μικρές και τις μεσαίες επιχειρήσεις**.

(13) Η αρχή της ισότητας της αμοιβής [...] θα πρέπει να τηρείται όσον αφορά τον μισθό ή τις αποδοχές και κάθε άλλη ανταποδοχή, σε χρήμα ή σε είδος, που λαμβάνουν οι εργαζόμενοι, άμεσα ή έμμεσα, από τον εργοδότη τους βάσει της σχέσης εργασίας. Σύμφωνα με τη νομολογία του Δικαστηρίου⁸, η έννοια της «αμοιβής» θα πρέπει να περιλαμβάνει όχι μόνο τον μισθό, αλλά και **συμπληρωματικά ή μεταβλητά στοιχεία της αμοιβής. Στα συμπληρωματικά ή μεταβλητά στοιχεία θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη όλες οι παροχές πέραν του συνήθους βασικού ή κατώτατου μισθού τις οποίες λαμβάνει ο εργαζόμενος άμεσα ή έμμεσα, σε χρήμα ή σε είδος. Ενδεικτικά, είναι δυνατό να περιλαμβάνουν επιμίσθια, αποζημίωση υπερωριακής απασχόλησης, ταξιδιωτικές διευκολύνσεις, [...] επιδόματα στέγασης, αποζημίωση για την παρακολούθηση επιμορφώσεων, πληρωμές σε περίπτωση απόλυσης, νόμιμη αποζημίωση ασθένειας, νόμιμη απαιτούμενη αποζημίωση και επαγγελματικές συντάξεις. Θα πρέπει να περιλαμβάνονται όλα τα στοιχεία αποδοχών που προβλέπονται από τον νόμο, [...] από συλλογική σύμβαση ή/και από την τρέχουσα πρακτική σε κάθε κράτος μέλος.**

(13-α)(νέα) Προκειμένου να εξασφαλιστεί η ομοιόμορφη παρουσίαση των πληροφοριών που απαιτούνται από την παρούσα οδηγία, τα επίπεδα αμοιβής θα πρέπει να εκφράζονται ως οι ακαθάριστες ετήσιες αποδοχές και ως οι αντίστοιχες ακαθάριστες ωριαίες αποδοχές. Ο υπολογισμός τους μπορεί να βασίζεται στην πραγματική αμοιβή που έχει ορισθεί για τον εργαζόμενο, ανεξάρτητα από το αν καθορίζεται ετησίως, μηνιαίως, ωριαίως ή άλλως.

⁸ Για παράδειγμα, υπόθεση C-58/81, Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων κατά Μεγάλου Δουκάτου του Λουξεμβούργου, ECLI:EU:C:1982:215· υπόθεση C-171/88 Rinner-Kuhl κατά FWW Spezial-Gebaudereinigung GmbH, ECLI:EU:C:1989:328· υπόθεση C-147/02 Alabaster κατά Woolwich plc και Secretary of State for Social Security, ECLI:EU:C:2004:192· υπόθεση C-342/93 Gillespie κ.λπ. ECLI:EU:C:1996:46· υπόθεση C-278/93 Freers και Speckmann κατά Deutsche Bundespost, ECLI:EU:C:1996:83· υπόθεση C-12/81, Eileen Garland κατά British Rail Engineering Limited, ECLI:EU:C:1982:44· υπόθεση C-360/90, Arbeiterwohlfaahrt der Stadt Berlin e.V. κατά Monika Bötzel, ECLI:EU:C:1992:246· υπόθεση C-33/89, Maria Kowalska κατά Freie und Hansestadt Hamburg, ECLI: EU:C:1990:265.

(13α) (νέα) Τα κράτη μέλη δεν θα πρέπει να υποχρεωθούν να συστήσουν νέους φορείς για τους σκοπούς της παρούσας οδηγίας. Τα καθήκοντα που απορρέουν από την οδηγία μπορούν να ανατίθενται στους ήδη συσταθέντες φορείς, συμπεριλαμβανομένων των κοινωνικών εταίρων, σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία ή/και πρακτική.

(13β) (νέα) Προκειμένου να προστατεύονται οι εργαζόμενοι και να αντιμετωπίζεται ο φόβος θυματοποίησής τους κατά την εφαρμογή της αρχής της ισότητας της αμοιβής, οι εργαζόμενοι θα πρέπει να μπορούν να εκπροσωπούνται από εκπρόσωπο. Οι εκπρόσωποι θα μπορούσαν να είναι συνδικαλιστικές οργανώσεις ή άλλοι εκπρόσωποι εργαζομένων. Εάν δεν υπάρχουν εκπρόσωποι των εργαζομένων, οι εργαζόμενοι θα πρέπει να μπορούν να εκπροσωπούνται από εκπρόσωπο της επιλογής τους. Τα κράτη μέλη θα πρέπει να μπορούν να λαμβάνουν υπόψη τις εθνικές συνθήκες και τους διαφορετικούς ρόλους όσον αφορά την εκπροσώπηση των εργαζομένων.

- (14) Το άρθρο 10 της ΣΛΕΕ ορίζει ότι, κατά τον καθορισμό και την εφαρμογή των πολιτικών και των δράσεών της, η Ένωση επιδιώκει να καταπολεμήσει κάθε διάκριση λόγω φύλου, φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκείας ή πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού. Το άρθρο 4 της οδηγίας 2006/54/EK προβλέπει ότι δεν θα πρέπει να υπάρχει άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω φύλου, ιδίως όσον αφορά την αμοιβή. Οι μισθολογικές διακρίσεις λόγω φύλου, όταν το φύλο του θύματος διαδραματίζει καίριο ρόλο, μπορούν να λάβουν πολλές διαφορετικές μορφές στην πράξη. Μπορεί να περιλαμβάνουν διασταύρωση διαφόρων αξόνων διακρίσεων ή ανισότητας όταν ο εργαζόμενος ανήκει σε μία ή περισσότερες ομάδες που προστατεύονται από διακρίσεις λόγω φύλου, αφενός, και φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκείας ή πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού (όπως προστατεύονται δυνάμει της οδηγίας 2000/43/EK ή της οδηγίας 2000/78/EK), αφετέρου. **Μεταξύ των ομάδων που είναι πιθανό να αντιμετωπίζουν τέτοιο συνδυασμό διακρίσεων συγκαταλέγονται, για παράδειγμα, οι γυναίκες που προέρχονται από οικογένειες μεταναστών, οι γυναίκες Ρομά, οι γυναίκες με αναπηρία, οι νέες ή οι ηλικιωμένες γυναίκες.** Η παρούσα οδηγία θα πρέπει να αποσαφηνίζει ότι, στο πλαίσιο των μισθολογικών διακρίσεων λόγω φύλου, θα πρέπει ο **συνδυασμός αυτός να μπορεί να λαμβάνεται υπόψη, ώστε να αίρεται κάθε αμφιβολία που μπορεί να υπάρχει στο πλαίσιο του υφιστάμενου νομικού πλαισίου και να μπορεί να διασφαλίζεται** ότι τα δικαστήρια ή άλλες αρμόδιες αρχές λαμβάνουν δεόντως υπόψη κάθε μειονεκτική κατάσταση που προκύπτει από διατομεακές διακρίσεις, ιδίως για ουσιαστικούς και δικονομικούς σκοπούς, μεταξύ άλλων για να αναγνωρίζουν την ύπαρξη διάκρισης, να αποφασίζουν σχετικά με τον κατάλληλο δείκτη σύγκρισης, να αξιολογούν την αναλογικότητα και να καθορίζουν, κατά περίπτωση, το επίπεδο της αποζημίωσης που επιδικάζεται ή των κυρώσεων που επιβάλλονται. **Η διευκρίνιση αυτή δεν θα πρέπει να μεταβάλλει το εύρος των υποχρεώσεων των εργοδοτών όσον αφορά τα μέτρα μισθολογικής διαφάνειας δυνάμει της παρούσας οδηγίας. Ειδικότερα, οι εργοδότες δεν θα πρέπει να υποχρεούνται να συγκεντρώνουν δεδομένα σχετικά με άλλους προστατευόμενους λόγους πέραν του φύλου.**

(15) Προκειμένου να γίνεται σεβαστό το δικαίωμα ίσης αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών, οι εργοδότες πρέπει να διαθέτουν μηχανισμούς καθορισμού των αμοιβών **ή μισθολογικές δομές** που να διασφαλίζουν ότι δεν υπάρχουν μισθολογικές διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών που εκτελούν όμοια εργασία ή εργασία της αυτής αξίας οι οποίες δεν δικαιολογούνται από αντικειμενικούς και ουδέτερους ως προς το φύλο παράγοντες. Οι εν λόγω **μισθολογικοί μηχανισμοί ή οι μισθολογικές δομές** θα πρέπει να επιτρέπουν τη σύγκριση της αξίας των διαφόρων θέσεων εργασίας στο πλαίσιο της ίδιας οργανωτικής δομής και να **μπορούν να βασίζονται στις υφιστάμενες κατευθυντήριες γραμμές⁹, τους δείκτες και στα ουδέτερα ως προς το φύλο μοντέλα της Ευρωπαϊκής Ένωσης**. Σύμφωνα με τη νομολογία του Δικαστηρίου, η αξία της εργασίας θα πρέπει να εκτιμάται και να συγκρίνεται βάσει αντικειμενικών κριτηρίων, όπως οι εκπαιδευτικές και οι επαγγελματικές απαιτήσεις, καθώς και οι απαιτήσεις που άπτονται της κατάρτισης, οι δεξιότητες, η προσπάθεια και η ευθύνη, η εργασία που εκτελείται και η φύση των σχετικών καθηκόντων¹⁰. **Για να διευκολυνθεί η εφαρμογή της έννοιας της εργασίας της αυτής αξίας, ιδίως για τις πολύ μικρές, τις μικρές και τις μεσαίες επιχειρήσεις, τα αντικειμενικά κριτήρια που πρέπει να χρησιμοποιούνται θα πρέπει να περιλαμβάνουν τέσσερις παράγοντες: δεξιότητες, προσπάθεια, ευθύνη και συνθήκες εργασίας. Οι παράγοντες αυτοί προσδιορίζονται στις ανωτέρω κατευθυντήριες γραμμές ως ουσιώδεις και επαρκείς για την αξιολόγηση των καθηκόντων που εκτελούνται σε έναν οργανισμό, ασχέτως του οικονομικού τομέα στον οποίο εντάσσεται η επιχείρηση. Δεδομένου ότι δεν είναι και οι τέσσερις παράγοντες εξίσου σημαντικοί για μια συγκεκριμένη θέση, καθένας εξ αυτών θα πρέπει να σταθμίζεται από τον εργοδότη ανάλογα με τη συνάφεια των εν λόγω κριτηρίων προς τη συγκεκριμένη εργασία ή θέση. Εάν συντρέχει περίπτωση, μπορούν επίσης να χρησιμοποιούνται πρόσθετα κριτήρια.**

(15α) (νέα) Τα εθνικά μοντέλα καθορισμού των μισθών ποικίλλουν και μπορούν να βασίζονται σε συλλογικές συμβάσεις ή/και σε στοιχεία που αποφασίζει ο εργοδότης. Η παρούσα οδηγία δεν προτίθεται να θίξει τα διαφορετικά εθνικά μοντέλα καθορισμού των μισθών.

⁹ [COMMISSION STAFF WORKING DOCUMENT /* SWD/2013/0512 final */ EUR-Lex - 52013SC0512 - EN - EUR-Lex \(europa.eu\)](#)

¹⁰ Για παράδειγμα, υπόθεση C-400/93, Royal Copenhagen, ECLI:EU:C:1995:155· υπόθεση C-309/97, Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse, ECLI:EU:C:1999:241· υπόθεση C-381/99, Brunnhofer, ECLI:EU:C:2001:358· Υπόθεση C-427/11 Margaret Kenny κ.λπ. κατά Minister for Justice, Equality and Law Reform κ.λπ. [2013] ECLI:EU:C:2013:122, σκέψη 28.

- (16) Ο προσδιορισμός έγκυρου δείκτη σύγκρισης αποτελεί σημαντική παράμετρο για τον καθορισμό του κατά πόσον η εργασία μπορεί να θεωρηθεί της αυτής αξίας. Παρέχει στον εργαζόμενο τη δυνατότητα να αποδείξει ότι έχει τύχει λιγότερο ευνοϊκής μεταχείρισης απ' ό,τι ο δείκτης σύγκρισης διαφορετικού φύλου που εκτελεί όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας. **Με βάση τις εξελίξεις που επέφερε ο ορισμός των άμεσων και έμμεσων διακρίσεων στην οδηγία 2006/54/EK,** σε καταστάσεις όπου δεν υπάρχει πραγματικός δείκτης σύγκρισης, θα πρέπει να επιτρέπεται η χρήση υποθετικού δείκτη σύγκρισης, ο οποίος θα παρέχει στον εργαζόμενο τη δυνατότητα να αποδείξει ότι δεν έχει τύχει της ίδιας μεταχείρισης που θα τύγχανε υποθετικός δείκτη σύγκρισης άλλου φύλου. Με τον τρόπο αυτό θα αρθεί ένα σημαντικό εμπόδιο για τα δυνητικά θύματα μισθολογικών διακρίσεων λόγω φύλου, [...] όπου η απαίτηση εξεύρεσης δείκτη σύγκρισης του αντίθετου φύλου καθιστά σχεδόν αδύνατη τη διεκδίκηση ίσης αμοιβής. Επιπλέον, οι εργαζόμενοι δεν θα πρέπει να αποτρέπονται να χρησιμοποιούν άλλα γεγονότα από τα οποία μπορεί να τεκμαίρεται η εικαζόμενη διάκριση, όπως στατιστικά στοιχεία ή άλλες διαθέσιμες πληροφορίες. Με τον τρόπο αυτόν θα καταστεί δυνατή η αποτελεσματικότερη αντιμετώπιση των μισθολογικών ανισοτήτων λόγω φύλου σε τομείς και επαγγέλματα που διαχωρίζονται με βάση το φύλο.
- (17) Το Δικαστήριο έχει διευκρινίσει¹¹ ότι, προκειμένου να διαπιστωθεί αν οι εργαζόμενοι βρίσκονται σε συγκρίσιμη κατάσταση, η σύγκριση δεν περιορίζεται κατ' ανάγκη σε καταστάσεις στις οποίες άνδρες και γυναίκες εργάζονται για τον ίδιο εργοδότη. Οι εργαζόμενοι μπορεί να βρίσκονται σε συγκρίσιμη κατάσταση ακόμη και όταν δεν εργάζονται για τον ίδιο εργοδότη, όταν οι όροι αμοιβής μπορούν να αποδοθούν σε έναν ενιαίο φορέα που καθορίζει τους εν λόγω όρους **και εφόσον οι όροι αυτοί είναι απολύτως ίσοι και συγκρίσιμοι.** Αυτό μπορεί να συμβαίνει όταν **όλοι** οι **σχετικοί** όροι αμοιβής ρυθμίζονται από νομοθετικές διατάξεις ή συλλογικές συμβάσεις εργασίας σχετικές με την αμοιβή που εφαρμόζονται σε περισσότερες εταιρείες, ή όταν οι εν λόγω όροι καθορίζονται σε κεντρικό επίπεδο για περισσότερους του ενός οργανισμούς ή επιχειρήσεις στο πλαίσιο εταιρείας συμμετοχών ή ομίλου. Επιπλέον, το Δικαστήριο έχει διευκρινίσει ότι η σύγκριση δεν περιορίζεται στους εργαζομένους που απασχολούνται ταυτόχρονα με τον ενάγοντα¹². **Επιπλέον, όταν διενεργείται η αξιολόγηση, θα πρέπει να αναγνωρίζεται ότι διαφορά στην αμοιβή μπορεί να οφείλεται σε παράγοντες που δεν σχετίζονται με το φύλο.**

¹¹ Υπόθεση C-320/00 *Lawrence*, ECLI:EU:C:2002:498.

¹² Υπόθεση 129/79 *Macarthys*, ECLI:EU:C:1980:103.

- (18) Τα κράτη μέλη θα πρέπει να **εξασφαλίζουν ότι έχουν διατεθεί** ειδικά εργαλεία και μεθοδολογίες για την υποστήριξη και την καθοδήγηση **των εργοδοτών στην αξιολόγηση** του τι συνιστά εργασία της αυτής αξίας. Η αποσαφήνιση αυτή αναμένεται να διευκολύνει την εφαρμογή της εν λόγω έννοιας, ιδίως για τις **πολύ μικρές, τις** μικρές και τις μεσαίες επιχειρήσεις. **Συνεκτιμώντας το εθνικό δίκαιο, τις συλλογικές συμβάσεις και/ή πρακτικές, τα κράτη μέλη μπορούν να επιλέξουν να αναθέτουν την ανάπτυξη ειδικών εργαλείων και μεθοδολογιών στους κοινωνικούς εταίρους ή να τα αναπτύσσουν σε συνεργασία ή κατόπιν διαβούλευσης με τους κοινωνικούς εταίρους.**
- (19) Τα συστήματα επαγγελματικής κατάταξης και αξιολόγησης, εάν δεν χρησιμοποιούνται με ουδέτερο ως προς το φύλο τρόπο, ιδίως όταν λαμβάνουν υπόψη παραδοσιακά στερεότυπα που αφορούν το φύλο, μπορούν να οδηγήσουν σε μισθολογικές διακρίσεις λόγω φύλου. Στην περίπτωση αυτή, συμβάλλουν στο μισθολογικό χάσμα και το διαιωνίζουν, αξιολογώντας με διαφορετικό τρόπο τις ανδρικές και γυναικείες θέσεις εργασίας σε καταστάσεις όπου η εργασία που εκτελείται είναι ίσης αξίας. Ωστόσο, όταν χρησιμοποιούνται ουδέτερα ως προς το φύλο συστήματα επαγγελματικής αξιολόγησης και κατάταξης, είναι αποτελεσματικά για τη θέσπιση διαφανούς συστήματος αμοιβών και συμβάλλουν καθοριστικά στην αποφυγή των άμεσων ή έμμεσων διακρίσεων λόγω φύλου. Εντοπίζουν έμμεσες μισθολογικές διακρίσεις που σχετίζονται με την υποτίμηση των θέσεων εργασίας στις οποίες συνήθως απασχολούνται γυναίκες. Προς τον σκοπό αυτόν μετρούν και συγκρίνουν θέσεις εργασίας διαφορετικού περιεχομένου αλλά της αυτής αξίας και, ως εκ τούτου, υποστηρίζουν την αρχή της εργασίας της αυτής αξίας.

- (20) Η έλλειψη πληροφόρησης όσον αφορά το προβλεπόμενο μισθολογικό εύρος της θέσης εργασίας δημιουργεί ασυμμετρία πληροφόρησης η οποία περιορίζει τη διαπραγματευτική ισχύ των υποψηφίων. Η διασφάλιση της διαφάνειας θα πρέπει να επιτρέπει στους υποψηφίους εργαζομένους να λαμβάνουν απόφαση μετά λόγου γνώσεως σχετικά με τον αναμενόμενο μισθό, χωρίς να περιορίζεται με οποιονδήποτε τρόπο η διαπραγματευτική ισχύς του εργοδότη ή του εργαζομένου να διαπραγματεύεται μισθό ακόμη και εκτός του αναφερόμενου εύρους. Θα εξασφαλίσει επίσης μια σαφή και αμερόληπτη ως προς το φύλο βάση για τον καθορισμό των αμοιβών και θα διαταράζει την υποτίμηση των αποδοχών σε σύγκριση με τις δεξιότητες και την πείρα. Το εν λόγω μέτρο διαφάνειας θα αντιμετωπίσει επίσης τις διατομεακές διακρίσεις, όπου οι αδιαφανείς μισθολογικές ρυθμίσεις επιτρέπουν πρακτικές που εισάγουν διακρίσεις για διάφορους λόγους. [...] **Οι αιτούντες απασχόληση θα πρέπει να λαμβάνουν πληροφορίες σχετικά με την αρχική αμοιβή ή το εύρος της είτε πριν από τη συνέντευξη εργασίας είτε με άλλο τρόπο πριν από τη σύναψη της σύμβασης εργασίας κατά τρόπο που να τους επιτρέπει να διαπραγματεύονται με διαφάνεια και να λαμβάνουν τεκμηριωμένη απόφαση σχετικά με την αμοιβή. Οι πληροφορίες θα μπορούσαν να παρέχονται είτε από τον εργοδότη είτε με άλλον τρόπο, για παράδειγμα από τους κοινωνικούς εταίρους.**
- (21) Προκειμένου να σταματήσει η διαιώνιση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ γυναικών και ανδρών που πλήττει μεμονωμένους εργαζομένους με την πάροδο του χρόνου, οι εργοδότες δεν θα πρέπει να επιτρέπεται να ζητούν πληροφορίες - **και να προσπαθούν να τις λαμβάνουν εκ των προτέρων** - σχετικά με το προηγούμενο μισθολογικό ιστορικό των υποψηφίων για μια θέση εργασίας.
- (22) Τα μέτρα μισθολογικής διαφάνειας θα πρέπει να προστατεύουν το δικαίωμα ίσης αμοιβής των εργαζομένων και, παράλληλα, να περιορίζουν όσο το δυνατόν περισσότερο το κόστος και την επιβάρυνση των εργοδοτών, δίνοντας ιδιαίτερη προσοχή στις πολύ μικρές και μικρές επιχειρήσεις. Κατά περίπτωση, τα μέτρα θα πρέπει να προσαρμόζονται στο μέγεθος των εργοδοτών, λαμβάνοντας υπόψη τον αριθμό των εργαζομένων που απασχολούν. **Ο αριθμός των εργαζομένων που απασχολούν οι εργοδότες, ο οποίος πρέπει να εφαρμόζεται ως κριτήριο για το κατά πόσον ένας εργοδότης υπόκειται σε υποβολή μισθολογικών στοιχείων σύμφωνα με την παρούσα οδηγία, μπορεί να ορίζεται σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στη σύσταση της Επιτροπής σχετικά με τις πολύ μικρές, τις μικρές και τις μεσαίες επιχειρήσεις¹³.**

¹³ Σύσταση της Επιτροπής, της 6ης Μαΐου 2003, σχετικά με τον ορισμό των πολύ μικρών, των μικρών και των μεσαίων επιχειρήσεων, C(2003) 1422.

- (23) Οι εργοδότες θα πρέπει να γνωστοποιούν στους εργαζομένους ποια [...] κριτήρια χρησιμοποιούνται για τον καθορισμό των επιπέδων αμοιβής και της μισθολογικής εξέλιξης. [...] Η μισθολογική εξέλιξη αναφέρεται στη διαδικασία του τρόπου με τον οποίο ένας εργαζόμενος μετακινείται σε υψηλότερο επίπεδο αμοιβής. Τα κριτήρια που σχετίζονται με την μισθολογική εξέλιξη μπορεί να περιλαμβάνουν, για παράδειγμα, τις ατομικές επιδόσεις, την εξέλιξη των δεξιοτήτων και/ή την αρχαιότητα. Κατά την εφαρμογή αυτής της υποχρέωσης τα κράτη μέλη θα πρέπει να μεριμνούν ιδιαίτερος ώστε να αποφεύγεται ο υπερβολικός διοικητικός φόρτος για τις πολύ μικρές και τις μικρές επιχειρήσεις. Τα κράτη μέλη μπορούν επίσης, ως μέτρα μετριασμού του φόρτου, να διαθέτουν έτοιμα υποδείγματα για να διευκολύνουν τις μικρές και τις πολύ μικρές επιχειρήσεις στη συμμόρφωσή τους με την υποχρέωση. Τα κράτη μέλη μπορούν να εξαιρούν τους πολύ μικρούς και μικρούς εργοδότες από την σχετική με τη μισθολογική εξέλιξη υποχρέωση, επιτρέποντάς τους για παράδειγμα να διαθέτουν τα κριτήρια μισθολογικής εξέλιξης έπειτα από αίτημα εργαζομένων.
- (24) Όλοι οι εργαζόμενοι θα πρέπει να έχουν το δικαίωμα να λαμβάνουν πληροφορίες κατόπιν αιτήματός τους σχετικά με την αμοιβή τους και το επίπεδο αμοιβής κατανεμημένες ανά φύλο, για την κατηγορία εργαζομένων που εκτελούν όμοια εργασία ή εργασία της αυτής αξίας. Στις εταιρείες όπου υπάρχουν εκπρόσωποι των εργαζομένων είναι προτιμότερο οι πληροφορίες αυτές να διοχετεύονται μέσω των εκπροσώπων. Οι εργοδότες θα πρέπει να ενημερώνουν τους εργαζομένους για το δικαίωμα αυτό σε ετήσια βάση. Οι εργοδότες μπορούν επίσης, με δική τους πρωτοβουλία, να επιλέξουν την παροχή αυτών των πληροφοριών χωρίς να χρειάζεται να τις ζητήσουν οι εργαζόμενοι.
- (25) Οι εργοδότες με τουλάχιστον 250 εργαζομένους θα πρέπει να υποβάλλουν τακτικά εκθέσεις σχετικά με τις αμοιβές, με κατάλληλο και διαφανή τρόπο, όπως με την ενσωμάτωση των πληροφοριών στην έκθεση διαχείρισής τους. Οι εταιρείες που υπόκεινται στις απαιτήσεις της οδηγίας 2013/34/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου¹⁴ μπορούν επίσης να επιλέξουν να αναφέρουν μισθολογικά στοιχεία μαζί με άλλα εργασιακά θέματα στην έκθεση διαχείρισής τους. Για να μεγιστοποιείται η κάλυψη της μισθολογικής διαφάνειας των εργαζομένων, τα κράτη μέλη μπορούν, για εργοδότες που απασχολούν λιγότερους από 250 εργαζομένους, να καθιστούν υποχρεωτική την τακτική υποβολή εκθέσεων σχετικά με τις αμοιβές.

¹⁴ Οδηγία 2013/34/ΕΕ, όπως τροποποιήθηκε από την οδηγία 2014/95/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 22ας Οκτωβρίου 2014, όσον αφορά τη δημοσιοποίηση μη χρηματοοικονομικών πληροφοριών και πληροφοριών για την πολυμορφία από ορισμένες μεγάλες επιχειρήσεις και ομίλους (ΕΕ L 330 της 15.11.2014, σ. 1).

- (26) Με την υποβολή μισθολογικών στοιχείων, οι εργοδότες θα πρέπει να έχουν τη δυνατότητα να αξιολογούν και να παρακολουθούν τις μισθολογικές τους δομές και πολιτικές, ώστε να μπορούν να συμμορφώνονται εκ των προτέρων με την αρχή της ισότητας της αμοιβής. Ταυτόχρονα, τα καταναμημένα ανά φύλο δεδομένα θα πρέπει να βοηθούν τις αρμόδιες δημόσιες αρχές, τους εκπροσώπους των εργαζομένων και άλλα ενδιαφερόμενα μέρη να παρακολουθούν το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων σε όλους τους τομείς (οριζόντιος διαχωρισμός) και τις λειτουργίες (κάθετος διαχωρισμός). Οι εργοδότες έχουν τη δυνατότητα να συνοδεύουν τα δημοσιευμένα στοιχεία με επεξήγηση τυχόν μισθολογικών διαφορών ή σχετικού χάσματος μεταξύ των φύλων. Στις περιπτώσεις όπου οι διαφορές στη μέση αμοιβή για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας μεταξύ γυναικών και ανδρών δεν δικαιολογούνται από αντικειμενικούς και ουδέτερους ως προς το φύλο παράγοντες, ο εργοδότης θα πρέπει να λαμβάνει μέτρα για την εξάλειψη των ανισοτήτων.
- (27) Για να μειωθεί ο φόρτος των εργοδοτών, τα κράτη μέλη θα μπορούσαν να αποφασίσουν να συλλέγουν και να διασυνδέουν τα αναγκαία δεδομένα μέσω των εθνικών τους διοικήσεων, ώστε να καταστεί δυνατός ο υπολογισμός του μισθολογικού χάσματος μεταξύ γυναικών και ανδρών ανά εργοδότη. Η εν λόγω συλλογή δεδομένων ενδέχεται να απαιτήσει τη διασύνδεση δεδομένων από διάφορες δημόσιες διοικήσεις (όπως φορολογικές επιθεωρήσεις και υπηρεσίες κοινωνικής ασφάλισης) και θα είναι δυνατή εάν υπάρχουν διαθέσιμα διοικητικά δεδομένα που να αντιστοιχούν τα δεδομένα των εργοδοτών (εταιρικό/οργανωτικό επίπεδο) με τα δεδομένα των εργαζομένων (ατομικό επίπεδο), συμπεριλαμβανομένων των παροχών σε χρήμα και σε είδος. Τα κράτη μέλη θα μπορούσαν να αποφασίσουν να συλλέγουν τις πληροφορίες αυτές όχι μόνο για τους εργοδότες που καλύπτονται από την υποχρέωση υποβολής μισθολογικών στοιχείων δυνάμει της παρούσας οδηγίας, αλλά και για τις **πολύ μικρές, τις** μικρές και τις μεσαίες επιχειρήσεις. Η δημοσίευση των απαιτούμενων πληροφοριών από τα κράτη μέλη θα πρέπει να αντικαταστήσει την υποχρέωση υποβολής μισθολογικών στοιχείων από την πλευρά των εργοδοτών εκείνων που καλύπτονται από τα διοικητικά δεδομένα, υπό την προϋπόθεση ότι επιτυγχάνεται το επιδιωκόμενο με την υποχρέωση υποβολής στοιχείων αποτέλεσμα.
- (28) Προκειμένου να καταστούν ευρέως διαθέσιμες οι πληροφορίες σχετικά με το μισθολογικό χάσμα μεταξύ γυναικών και ανδρών εργαζομένων σε οργανωτικό επίπεδο, τα κράτη μέλη θα πρέπει [...] **να συγκεντρώνουν** τα στοιχεία σχετικά με το μισθολογικό χάσμα τα οποία λαμβάνονται από τους εργοδότες χωρίς να επιβαρύνονται περαιτέρω οι τελευταίοι. [...] Τα εν λόγω στοιχεία **θα πρέπει να δημοσιοποιούνται**, ώστε να καθίσταται δυνατή η σύγκριση των δεδομένων επιμέρους εργοδοτών, τομέων και περιφερειών του οικείου κράτους μέλους.

- (29) Οι κοινές αξιολογήσεις των αμοιβών θα πρέπει να αποτελέσουν το έναυσμα για την επανεξέταση και την αναθεώρηση των μισθολογικών δομών σε οργανισμούς με τουλάχιστον 250 εργαζόμενους που παρουσιάζουν μισθολογικές ανισότητες. **Οι κοινές αξιολογήσεις των αμοιβών θα πρέπει να πραγματοποιούνται εάν οι εργοδότες και οι εκπρόσωποι των εργαζομένων δεν συμφωνούν ότι διαφορά στο μέσο επίπεδο αμοιβής μεταξύ γυναικών και ανδρών εργαζομένων ανερχόμενη σε τουλάχιστον 5 % μπορεί να δικαιολογηθεί με αντικειμενικά και ουδέτερα ως προς το φύλο κριτήρια ή εάν ο εργοδότης δεν παρέχει τέτοια αιτιολόγηση.** Η κοινή αξιολόγηση των αμοιβών θα πρέπει να διενεργείται από τους εργοδότες σε συνεργασία με τους εκπροσώπους των εργαζομένων· σε περίπτωση που δεν υπάρχουν [...] εκπρόσωποι των εργαζομένων, θα πρέπει να ορίζονται από τους εργαζομένους εκπρόσωποι για τον σκοπό αυτό. Οι κοινές αξιολογήσεις των αμοιβών θα πρέπει να οδηγήσουν στην εξάλειψη των μισθολογικών διακρίσεων λόγω φύλου.
- (30) Κάθε επεξεργασία ή δημοσίευση πληροφοριών δυνάμει της παρούσας οδηγίας θα πρέπει να συμμορφώνεται με τον κανονισμό (ΕΕ) 2016/679 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου¹⁵. Θα πρέπει να προστεθούν ειδικές διασφαλίσεις ώστε να αποτρέπεται η άμεση ή έμμεση γνωστοποίηση πληροφοριών ταυτοποιήσιμου συναδέλφου. Αφετέρου, οι εργαζόμενοι δεν θα πρέπει να εμποδίζονται να γνωστοποιούν οικειοθελώς τις αμοιβές τους με σκοπό την επιβολή της αρχής της ισότητας της αμοιβής [...].
- (31) Είναι σημαντικό οι κοινωνικοί εταίροι να συζητούν και να δίνουν ιδιαίτερη προσοχή σε θέματα ίσης αμοιβής κατά τις συλλογικές διαπραγματεύσεις. Θα πρέπει να γίνονται σεβαστά τα διαφορετικά χαρακτηριστικά των εθνικών συστημάτων κοινωνικού διαλόγου και συλλογικών διαπραγματεύσεων σε ολόκληρη την Ένωση, η αυτονομία και η συμβατική ελευθερία των κοινωνικών εταίρων, καθώς και η ιδιότητά τους ως εκπροσώπων των εργαζομένων και των εργοδοτών. Ως εκ τούτου, τα κράτη μέλη, σύμφωνα με το εθνικό τους σύστημα και τις εθνικές τους πρακτικές, θα πρέπει να λαμβάνουν κατάλληλα μέτρα [...] **ώστε να ενθαρρύνουν τους κοινωνικούς εταίρους να δίνουν τη δέουσα προσοχή σε θέματα ισότητας των αμοιβών, πράγμα το οποίο μπορεί να περιλαμβάνει συζητήσεις στο κατάλληλο επίπεδο συλλογικών διαπραγματεύσεων και την ανάπτυξη ουδέτερων ως προς το φύλο συστημάτων επαγγελματικής αξιολόγησης και κατάταξης.**

¹⁵ Κανονισμός (ΕΕ) 2016/679 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 27ης Απριλίου 2016, για την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και για την ελεύθερη κυκλοφορία των δεδομένων αυτών και την κατάργηση της οδηγίας 95/46/ΕΚ (Γενικός Κανονισμός για την Προστασία Δεδομένων) (ΕΕ L 119 της 4.5.2016, σ. 1).

- (32) Οι εργαζόμενοι θα πρέπει να έχουν στη διάθεσή τους τις αναγκαίες διαδικασίες ώστε να διευκολύνεται η άσκηση του δικαιώματός τους για πρόσβαση στη δικαιοσύνη. Η εθνική νομοθεσία που καθιστά υποχρεωτική τη χρήση μέσων συμβιβασμού ή την παρέμβαση φορέα ισότητας, ή βάσει της οποίας τα παραπάνω υπόκεινται σε κίνητρα ή κυρώσεις δεν θα πρέπει να εμποδίζει τα μέρη να ασκούν το δικαίωμα πρόσβασής τους στη δικαιοσύνη.
- (33) Η συμμετοχή φορέων ισότητας, πέραν άλλων ενδιαφερόμενων μερών, έχει καίρια σημασία για την αποτελεσματική εφαρμογή της αρχής της ισότητας της αμοιβής. Οι εξουσίες και οι εντολές των φορέων ισότητας θα πρέπει συνεπώς να επαρκούν ώστε να καλύπτουν πλήρως θέματα μισθολογικών διακρίσεων λόγω φύλου, συμπεριλαμβανομένων δικαιωμάτων και υποχρεώσεων που άπτονται της μισθολογικής διαφάνειας ή άλλων δικαιωμάτων και υποχρεώσεων που προβλέπονται στην παρούσα οδηγία. Προκειμένου να ξεπεραστούν τα διαδικαστικά και συναφή με το κόστος εμπόδια που αντιμετωπίζουν τα εικαζόμενα θύματα μισθολογικών διακρίσεων όταν επιδιώκουν να επιβάλουν το δικαίωμά τους ίσης αμοιβής, οι φορείς ισότητας, καθώς και οι ενώσεις, οι οργανώσεις, οι φορείς και οι εκπρόσωποι των εργαζομένων ή άλλες νομικές οντότητες που ενδιαφέρονται για τη διασφάλιση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών, θα πρέπει να είναι σε θέση να εκπροσωπούν μεμονωμένα άτομα. Θα πρέπει να μπορούν να αποφασίζουν να συνδράμουν τους εργαζομένους για λογαριασμό τους ή προς στήριξή τους, πράγμα που θα επιτρέπει στους εργαζομένους που έχουν υποστεί διακρίσεις να διεκδικούν αποτελεσματικά τα δικαιώματά τους και να επιβάλλεται η αρχή της ισότητας της αμοιβής.
- (34) Οι φορείς ισότητας και οι εκπρόσωποι των εργαζομένων θα πρέπει επίσης να μπορούν να εκπροσωπούν έναν ή περισσότερους εργαζομένους που πιστεύουν ότι υφίστανται διακρίσεις λόγω φύλου κατά παράβαση της αρχής της ισότητας της αμοιβής [...]. Η έγερση αξιώσεων για λογαριασμό ή προς στήριξη περισσότερων του ενός εργαζομένων αποτελεί τρόπο διευκόλυνσης διαδικασιών που διαφορετικά δεν θα είχαν κινηθεί λόγω διαδικαστικών και οικονομικών εμποδίων ή φόβου θυματοποίησης, καθώς και όταν οι εργαζόμενοι αντιμετωπίζουν διακρίσεις για περισσότερους λόγους που είναι δύσκολο να διαχωριστούν. Οι συλλογικές αξιώσεις έχουν τη δυνατότητα να αποκαλύψουν συστημικές διακρίσεις και να προβάλουν την ισότητα των αμοιβών και την ισότητα των φύλων στην κοινωνία στο σύνολό της. Η δυνατότητα συλλογικής προσφυγής θα ενθαρρύνει την εκ των προτέρων συμμόρφωση με τα μέτρα μισθολογικής διαφάνειας, καθώς θα δημιουργήσει πίεση από ομοτίμους και θα αυξήσει την ευαισθητοποίηση και την προθυμία των εργοδοτών να δράσουν προληπτικά. **Τα κράτη μέλη μπορούν να αποφασίσουν να καθορίζουν κριτήρια για τα προσόντα των εκπροσώπων που συμμετέχουν στις δικαστικές διαδικασίες, προκειμένου να διασφαλίζεται η ποιότητα της εκπροσώπησης.**

- (35) Τα κράτη μέλη θα πρέπει να εξασφαλίσουν τη διάθεση επαρκών πόρων στους φορείς ισότητας για την αποτελεσματική και επαρκή εκτέλεση των καθηκόντων τους που σχετίζονται με τις μισθολογικές διακρίσεις λόγω φύλου. Όταν τα καθήκοντα ανατίθενται σε πλείονες φορείς, τα κράτη μέλη εξασφαλίζουν τον επαρκή συντονισμό τους. **Τα κράτη μέλη θα πρέπει να εξετάσουν το ενδεχόμενο διάθεσης των ποσών που εισπράττονται ως πρόστιμα στους φορείς ισότητας με σκοπό την αποτελεσματική εκτέλεση των καθηκόντων τους όσον αφορά την επιβολή του δικαιώματος ίσης αμοιβής, μεταξύ άλλων για την έγερση αξιώσεων μισθολογικών διακρίσεων ή για την παροχή βοήθειας και στήριξης στα θύματα κατά την έγερση τέτοιων αξιώσεων.**
- (36) Η αποζημίωση θα πρέπει να καλύπτει πλήρως τις απώλειες και τις ζημιές που έχουν προκληθεί από μισθολογικές διακρίσεις λόγω φύλου¹⁶. Θα πρέπει να περιλαμβάνει την πλήρη απόδοση αναδρομικών και σχετικών επιμισθίων ή πληρωμών σε είδος, καθώς και αποζημίωση για απώλεια ευκαιριών (όπως η πρόσβαση σε ορισμένες παροχές συναρτήσει του επιπέδου της αμοιβής) και ηθική βλάβη (όπως η ηθική βλάβη από την υποτίμηση της τελούμενης εργασίας). Δεν θα πρέπει να επιτρέπεται εκ των προτέρων καθορισμός ανώτατου ορίου για την εν λόγω αποζημίωση.
- (37) Εκτός από την αποζημίωση, θα πρέπει να προβλεφθούν και άλλα μέσα έννομης προστασίας. Τα δικαστήρια **ή οι αρμόδιες αρχές**, για παράδειγμα, θα πρέπει να μπορούν να απαιτούν από τον εργοδότη να λάβει διαρθρωτικά ή οργανωτικά μέτρα για να συμμορφωθεί με τις υποχρεώσεις του όσον αφορά την ισότητα της αμοιβής. Τα μέτρα αυτά μπορεί να περιλαμβάνουν, για παράδειγμα, την υποχρέωση επανεξέτασης του μηχανισμού καθορισμού των αμοιβών με βάση μια ουδέτερη ως προς το φύλο αξιολόγηση και κατάταξη· την κατάρτιση σχεδίου δράσης για την εξάλειψη των αποκλίσεων που διαπιστώθηκαν και για τη μείωση τυχόν αδικαιολόγητων διαφορών στις αμοιβές· την ενημέρωση και ευαισθητοποίηση των εργαζομένων σχετικά με το δικαίωμά τους ίσης αμοιβής· τη θέσπιση υποχρεωτικής κατάρτισης για το προσωπικό του τμήματος ανθρώπινων πόρων σχετικά με την ίση αμοιβή και την ουδέτερη ως προς το φύλο επαγγελματική αξιολόγηση και κατάταξη.

¹⁶ Υπόθεση C-407/14, *María Auxiliadora Arjona Camacho κατά Securitas Seguridad España SA*, ECLI:EU:C:2015:831, σκέψη 45.

- (38) Σύμφωνα με τη νομολογία του Δικαστηρίου¹⁷, η οδηγία 2006/54/EK θέσπισε διατάξεις που διασφαλίζουν ότι το βάρος της απόδειξης μετακυλιέται στον εναγόμενο όταν εκ πρώτης όψεως υπάρχει διάκριση. [...] **Ωστόσο, δεν είναι πάντοτε εύκολο για τα θύματα και για τα δικαστήρια να γνωρίζουν ακόμη και πώς να θεμελιώσουν αυτό το τεκμήριο. Στην υπόθεση C-109/88 (υπόθεση Danfoss), το Δικαστήριο έκρινε ότι όταν ένα σύστημα αμοιβής στερείται παντελώς διαφάνειας, το βάρος της απόδειξης θα πρέπει να μετακυλιέται στον εναγόμενο, [...] ασχέτως εάν ο εργαζόμενος καταδείξει εκ πρώτης όψεως διάκριση. Αυτό θα πρέπει να ισχύει ιδίως όταν ο εργοδότης δεν έχει συμμορφωθεί κατά προφανώς αμελή τρόπο προς τις υποχρεώσεις μισθολογικής διαφάνειας που απορρέουν από την παρούσα οδηγία, για παράδειγμα αρνούμενος να παράσχει πληροφορίες που έχουν ζητήσει οι εργαζόμενοι ή μη υποβάλλοντας στοιχεία σχετικά με το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων, κατά περίπτωση.**
- (39) [...]
- (40) Σύμφωνα με τη νομολογία του Δικαστηρίου, οι εθνικοί κανόνες για τις προθεσμίες επιβολής των δικαιωμάτων δυνάμει της παρούσας οδηγίας δεν θα πρέπει να καθιστούν πρακτικά αδύνατη ή υπερβολικά δυσχερή την άσκηση αυτών των δικαιωμάτων. Οι προθεσμίες παραγραφής δημιουργούν ειδικά εμπόδια για τα θύματα μισθολογικών διακρίσεων λόγω φύλου. Για τον σκοπό αυτόν, θα πρέπει να θεσπιστούν κοινά ελάχιστα πρότυπα. Τα εν λόγω πρότυπα καθορίζουν πότε αρχίζει η προθεσμία παραγραφής, τη διάρκεια της προθεσμίας και τις περιστάσεις υπό τις οποίες η προθεσμία διακόπτεται ή αναστέλλεται. **Τα κράτη μέλη θα πρέπει να θεωρούν ότι οι προθεσμίες παραγραφής δεν ξεκινούν πριν από την παύση της παραβίασης της αρχής της ισότητας της αμοιβής ή της προσβολής των δικαιωμάτων ή της παράβασης των υποχρεώσεων που απορρέουν από την παρούσα οδηγία, και τη γνώση του ενάγοντα ή την εύλογα αναμενόμενη γνώση του ενάγοντα όσον αφορά την παραβίαση ή πριν από τη λήξη της σύμβασης εργασίας. Τα κράτη μέλη θα πρέπει να [...] προβλέπουν ότι η προθεσμία παραγραφής για την έγερση αξιώσεων είναι τουλάχιστον τριετής. Τα κράτη μέλη μπορούν επίσης να ορίσουν μεγαλύτερη μέγιστη προθεσμία παραγραφής εντός της οποίας θα απαιτείται από τον ενάγοντα να ενεργήσει.**

¹⁷ Υπόθεση C-109/88, *Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund I Danmark κατά Dansk Arbejdsgiverforening*, που ενεργεί για λογαριασμό της Danfoss, ECLI:EU:C:1989:383.

- (41) Τα δικαστικά έξοδα δημιουργούν σοβαρό αντικίνητρο για τα θύματα μισθολογικών διακρίσεων λόγω φύλου να διεκδικήσουν το δικαίωμά τους ίσης αμοιβής, με αποτέλεσμα την ανεπαρκή προστασία και επιβολή του δικαιώματος ίσης αμοιβής. Προκειμένου να αρθεί αυτό το ισχυρό δικονομικό εμπόδιο πρόσβασης στη δικαιοσύνη, **τα κράτη μέλη θα πρέπει να παρέχουν στα δικαστήρια τη δυνατότητα να αξιολογούν κατά πόσον ο ηττηθείς ενάγων είχε βάσιμους λόγους να προσφύγει στο δικαστήριο και να αποφασίζουν ότι ο ηττηθείς ενάγων δεν βαρύνεται με τα δικαστικά έξοδα. Αυτό θα πρέπει να ισχύει ιδίως όταν ο εναγόμενος δεν έχει συμμορφωθεί με τις υποχρεώσεις μισθολογικής διαφάνειας που ορίζονται στην παρούσα οδηγία.**
- (42) Τα κράτη μέλη θα πρέπει να προβλέπουν αποτελεσματικές, αναλογικές και αποτρεπτικές κυρώσεις σε περίπτωση παράβασης των εθνικών διατάξεων που θεσπίζονται δυνάμει της παρούσας οδηγίας ή των εθνικών διατάξεων που ισχύουν ήδη κατά την ημερομηνία έναρξης ισχύος της παρούσας οδηγίας και οι οποίες αφορούν το δικαίωμα ίσης αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας. Οι κυρώσεις αυτές **δύνανται να περιλαμβάνουν πρόστιμα, τα οποία θα πρέπει να καθορίζονται σε [...]** επίπεδο τέτοιο, ώστε να λαμβάνει δεόντως υπόψη τη σοβαρότητα και τη διάρκεια της παράβασης, οποιαδήποτε πιθανή πρόθεση διάκρισης ή βαριά αμέλεια **από την πλευρά του εργοδότη,** καθώς και τυχόν άλλες επιβαρυντικές ή ελαφρυντικές περιστάσεις που ενδέχεται να ισχύουν στις περιστάσεις της υπόθεσης, για παράδειγμα, όταν οι μισθολογικές διακρίσεις λόγω φύλου **συνδυάζονται με άλλους λόγους διακρίσεων. [...]**
- (43) Τα κράτη μέλη θα πρέπει να **εξασφαλίσουν ότι επιβάλλονται** ειδικές κυρώσεις για επανειλημμένες προσβολές οποιουδήποτε δικαιώματος ή παραβάσεις υποχρέωσης που αφορά την ισότητα της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας, ώστε να αντικατοπτρίζεται η σοβαρότητα της πράξης και να αποτρέπονται περαιτέρω τέτοιες παραβάσεις. Οι κυρώσεις αυτές μπορεί να περιλαμβάνουν διάφορα είδη οικονομικών αντικινήτρων, όπως η ανάκληση δημόσιων παροχών ή ο αποκλεισμός, για ορισμένο χρονικό διάστημα, από κάθε περαιτέρω χορήγηση οικονομικών κινήτρων ή από οποιαδήποτε διαδικασία δημόσιου διαγωνισμού.

(44) Οι υποχρεώσεις των εργοδοτών που απορρέουν από την παρούσα οδηγία αποτελούν μέρος των εφαρμοστέων υποχρεώσεων στους τομείς του περιβαλλοντικού, κοινωνικού και εργατικού δικαίου, τη συμμόρφωση με τις οποίες οφείλουν να διασφαλίζουν τα κράτη μέλη δυνάμει της οδηγίας 2014/23/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου¹⁸, της οδηγίας 2014/24/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου¹⁹ και της οδηγίας 2014/25/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου²⁰ όσον αφορά τη συμμετοχή σε διαδικασίες σύναψης δημόσιων συμβάσεων. Προκειμένου να συμμορφώνονται με τις εν λόγω υποχρεώσεις όσον αφορά το δικαίωμα ίσης αμοιβής, τα κράτη μέλη θα πρέπει ιδίως να διασφαλίζουν ότι οι οικονομικοί φορείς, κατά την εκτέλεση δημόσιας σύμβασης ή σύμβασης παραχώρησης, διαθέτουν μηχανισμούς καθορισμού των αμοιβών που δεν οδηγούν σε μισθολογικό χάσμα μεταξύ γυναικών και ανδρών το οποίο δεν μπορεί να δικαιολογηθεί από παράγοντες ουδέτερους ως προς το φύλο σε οποιαδήποτε κατηγορία εργαζομένων που εκτελούν όμοια εργασία ή εργασία της αυτής αξίας. Επιπλέον, τα κράτη μέλη θα πρέπει να εξετάσουν το ενδεχόμενο οι αναθέτουσες αρχές να θεσπίσουν, κατά περίπτωση, **κυρώσεις** και όρους καταγγελίας που διασφαλίζουν τη συμμόρφωση με την αρχή της ισότητας της αμοιβής κατά την εκτέλεση δημόσιων συμβάσεων και συμβάσεων παραχώρησης. Μπορούν επίσης να λαμβάνουν υπόψη τη μη τήρηση της αρχής της ίσης αμοιβής από τον προσφέροντα ή από κάποιον από τους υπεργολάβους του κατά την εξέταση της εφαρμογής των λόγων αποκλεισμού ή την απόφαση μη ανάθεσης σύμβασης στον προσφέροντα που υποβάλλει την πλέον συμφέρουσα από οικονομική άποψη προσφορά.

¹⁸ Οδηγία 2014/23/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 26ης Φεβρουαρίου 2014, σχετικά με την ανάθεση συμβάσεων παραχώρησης (ΕΕ L 94 της 28.3.2014, σ. 1).

¹⁹ Οδηγία 2014/24/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 26ης Φεβρουαρίου 2014, σχετικά με τις διαδικασίες σύναψης δημόσιων συμβάσεων και την κατάργηση της οδηγίας 2004/18/ΕΚ (ΕΕ L 94 της 28.3.2014, σ. 65).

²⁰ Οδηγία 2014/25/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 26ης Φεβρουαρίου 2014, σχετικά με τις διαδικασίες σύναψης συμβάσεων φορέων που δραστηριοποιούνται στους τομείς του ύδατος, της ενέργειας, των μεταφορών και των ταχυδρομικών υπηρεσιών και την κατάργηση της οδηγίας 2004/17/ΕΚ (ΕΕ L 94 της 28.3.2014, σ. 243).

- (45) Η αποτελεσματική εφαρμογή του δικαιώματος ίσης αμοιβής απαιτεί κατάλληλη δικαστική και διοικητική προστασία από τυχόν δυσμενή μεταχείριση ως αντίδραση στην προσπάθεια άσκησης των δικαιωμάτων των εργαζομένων που αφορούν την ισότητα της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών, σε οποιαδήποτε καταγγελία προς τον εργοδότη ή σε οποιαδήποτε δικαστική ή διοικητική διαδικασία αποσκοπεί στην επιβολή της συμμόρφωσης με το δικαίωμα ίσης αμοιβής. **Σύμφωνα με τη νομολογία²¹, η κατηγορία των εργαζομένων που μπορούν να τύχουν προστασίας πρέπει να νοείται κατά τρόπο ευρύ και περιλαμβάνει όλους τους εργαζομένους κατά των οποίων ο εργοδότης, αντιδρώντας στην υποβολή καταγγελίας που αφορά διάκριση λόγω φύλου, ενδέχεται να λάβει μέτρα ως αντίποινα. Η προστασία δεν περιορίζεται μόνο στους εργαζομένους που έχουν υποβάλει καταγγελία και στους εκπροσώπους τους ή στους εργαζομένους που πληρούν ορισμένες τυπικές απαιτήσεις από τις οποίες εξαρτάται η αναγνώριση ορισμένης ιδιότητας, για παράδειγμα η ιδιότητα του μάρτυρα.**
- (46) Προκειμένου να βελτιωθεί η επιβολή της αρχής της ίσης αμοιβής, η παρούσα οδηγία θα πρέπει να ενισχύσει τα υφιστάμενα μέσα και διαδικασίες επιβολής όσον αφορά τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις που ορίζονται στην παρούσα οδηγία και στις διατάξεις περί ίσης αμοιβής που ορίζονται στην οδηγία 2006/54/EK.
- (47) Η παρούσα οδηγία καθορίζει ελάχιστες προϋποθέσεις, σεβόμενη κατ' αυτόν τον τρόπο το προνόμιο των κρατών μελών να θεσπίζουν και να διατηρούν ευνοϊκότερες διατάξεις. Τα δικαιώματα που έχουν αποκτηθεί με βάση το υφιστάμενο νομικό πλαίσιο θα πρέπει να εξακολουθήσουν να ισχύουν, εκτός εάν εισάγονται ευνοϊκότερες διατάξεις με την παρούσα οδηγία. Η εφαρμογή της παρούσας οδηγίας δεν μπορεί να χρησιμεύσει για τον περιορισμό των υφιστάμενων δικαιωμάτων που προβλέπονται στην ισχύουσα εθνική ή ενωσιακή νομοθεσία στον συγκεκριμένο τομέα, ούτε να συνιστά βάσιμη δικαιολογία για τον περιορισμό των δικαιωμάτων των εργαζομένων όσον αφορά την ισότητα της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας.

²¹ C-404/18 *Hakelbracht* και λοιποί ECLI:EU:2019:523.

- (48) Προκειμένου να διασφαλιστεί η κατάλληλη παρακολούθηση της εφαρμογής του δικαιώματος ίσης αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας, τα κράτη μέλη θα πρέπει [...] **να διασφαλίσουν ότι τα καθήκοντα** σε σχέση με την εφαρμογή των μέτρων μισθολογικής διαφάνειας που προβλέπονται στην παρούσα οδηγία **εκτελούνται** και να συλλέγουν ορισμένα δεδομένα για την παρακολούθηση των μισθολογικών ανισοτήτων και του αντικτύπου των μέτρων μισθολογικής διαφάνειας. **Στις περιπτώσεις που τα καθήκοντα που σχετίζονται με την παρακολούθηση της εφαρμογής της παρούσας οδηγίας εκτελούνται από διαφορετικούς φορείς ή αρχές, τα κράτη μέλη θα πρέπει να διασφαλίζουν τον επαρκή συντονισμό τους.**
- (49) Η κατάρτιση μισθολογικών στατιστικών κατανεμημένων ανά φύλο και η παροχή στην Επιτροπή (Eurostat) έγκυρων και ολοκληρωμένων στατιστικών είναι ουσιώδους σημασίας για την ανάλυση και την παρακολούθηση των αλλαγών όσον αφορά το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων σε επίπεδο Ένωσης. [...] Με τον κανονισμό [...] 530/1999²² του Συμβουλίου τα κράτη μέλη καλούνται να καταρτίζουν διαρθρωτικές στατιστικές σχετικά με τις αποδοχές ανά τετραετία σε μικροοικονομικό επίπεδο, οι οποίες παρέχουν εναρμονισμένα στοιχεία για τον υπολογισμό του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων. Οι ετήσιες στατιστικές υψηλής ποιότητας θα μπορούσαν να αυξήσουν τη διαφάνεια και να ενισχύσουν την παρακολούθηση και την ευαισθητοποίηση σχετικά με τη μισθολογική ανισότητα μεταξύ των φύλων. Η διαθεσιμότητα και η δυνατότητα σύγκρισης των δεδομένων αυτών έχει καθοριστική σημασία για την αξιολόγηση των εξελίξεων, τόσο σε εθνικό επίπεδο όσο και σε ολόκληρη την Ένωση. **Οι σχετικές στατιστικές που διαβιβάζονται στην Eurostat θα πρέπει να συλλέγονται για στατιστικούς σκοπούς κατά την έννοια του κανονισμού 223/2009²³ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου.**
- (50) Η παρούσα οδηγία αποσκοπεί στην καλύτερη και αποτελεσματικότερη εφαρμογή της αρχής της ισότητας της αμοιβής[...] μέσω της θέσπισης κοινών ελάχιστων απαιτήσεων που θα πρέπει να ισχύουν για όλες τις επιχειρήσεις και τους οργανισμούς σε ολόκληρη την Ευρωπαϊκή Ένωση. Καθώς ο στόχος αυτός δεν μπορεί να επιτευχθεί ικανοποιητικά από τα κράτη μέλη και θα πρέπει, ως εκ τούτου, να επιτευχθεί σε επίπεδο Ένωσης, η Ένωση δύναται να λάβει μέτρα σύμφωνα με την αρχή της επικουρικότητας του άρθρου 5 της Συνθήκης για την Ευρωπαϊκή Ένωση. Σύμφωνα με την αρχή της αναλογικότητας, όπως ορίζεται στο ίδιο άρθρο, η παρούσα οδηγία, η οποία αυτοπεριορίζεται στον καθορισμό ελάχιστων προτύπων, δεν υπερβαίνει τα απαιτούμενα για την επίτευξη αυτού του στόχου.

²² Κανονισμός (ΕΚ) αριθ. 530/1999 του Συμβουλίου, της 9ης Μαρτίου 1999, για τις διαρθρωτικές στατιστικές σχετικά με τις αποδοχές και το κόστος εργασίας (ΕΕ L 63 της 12.3.1999, σ. 6).

²³ Κανονισμός (ΕΚ) αριθ. 223/2009 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 11ης Μαρτίου 2009, σχετικά με τις ευρωπαϊκές στατιστικές.

- (51) Ο ρόλος των κοινωνικών εταίρων είναι καίριας σημασίας για τον σχεδιασμό του τρόπου με τον οποίο εφαρμόζονται τα μέτρα για τη μισθολογική διαφάνεια στα κράτη μέλη, ιδιαίτερα στα κράτη μέλη με υψηλή κάλυψη συλλογικών διαπραγματεύσεων. Τα κράτη μέλη θα πρέπει, ως εκ τούτου, να έχουν τη δυνατότητα να αναθέσουν στους κοινωνικούς εταίρους την εφαρμογή του συνόλου ή μέρους της παρούσας οδηγίας, υπό την προϋπόθεση ότι λαμβάνουν όλα τα αναγκαία μέτρα για να διασφαλίσουν ανά πάσα στιγμή τα αποτελέσματα που επιδιώκονται με την παρούσα οδηγία. **Επιπλέον, τα κράτη μέλη θα πρέπει να μπορούν να επιτρέπουν στους κοινωνικούς εταίρους να διατηρούν, να διαπραγματεύονται, να συνάπτουν και να επιβάλλουν συλλογικές συμβάσεις που θεσπίζουν διαφορετικές ρυθμίσεις σχετικά με τη μισθολογική διαφάνεια, υπό την προϋπόθεση ότι τα αποτελέσματα που επιδιώκονται με την παρούσα οδηγία διασφαλίζονται σε όλες ανεξαιρέτως τις περιστάσεις.**
- (52) Κατά την εφαρμογή της παρούσας οδηγίας, τα κράτη μέλη θα πρέπει να αποφεύγουν την επιβολή διοικητικών, οικονομικών και νομικών εξαναγκασμών, οι οποίοι θα παρεμπόδιζαν τη δημιουργία και την ανάπτυξη των **πολύ μικρών**, μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων. Ως εκ τούτου, τα κράτη μέλη καλούνται να αξιολογήσουν τον αντίκτυπο που θα έχει στις μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις η πράξη μεταφοράς της οδηγίας στο εθνικό δίκαιο, ώστε να εξασφαλιστεί ότι δεν πλήττονται δυσανάλογα, δίνοντας ιδιαίτερη προσοχή στις πολύ μικρές επιχειρήσεις, ώστε να εξαλειφθεί η διοικητική επιβάρυνση, και να δημοσιεύσουν τα αποτελέσματα των εν λόγω αξιολογήσεων.
- (53) Ζητήθηκε, σύμφωνα με το άρθρο 42 του κανονισμού (ΕΕ) 2018/1725²⁴, η γνώμη του Ευρωπαϊκού Επόπτη Προστασίας Δεδομένων, που γνωμοδότησε²⁵ στις **27 Απριλίου 2021**,

ΕΞΕΔΩΣΑΝ ΤΗΝ ΠΑΡΟΥΣΑ ΟΔΗΓΙΑ:

²⁴ Κανονισμός (ΕΕ) 2018/1725 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 23ης Οκτωβρίου 2018, για την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα από τα θεσμικά και λοιπά όργανα και τους οργανισμούς της Ένωσης και την ελεύθερη κυκλοφορία των δεδομένων αυτών, και για την κατάργηση του κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 45/2001 και της απόφασης αριθ. 1247/2002/ΕΚ (ΕΕ L 295 της 21.11.2018, σ. 39).

²⁵ https://edps.europa.eu/system/files/2021-04/21-04-27_2021-0251_d0905_comments_en.pdf

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ι

Γενικές διατάξεις

Άρθρο 1

Αντικείμενο

Η παρούσα οδηγία θεσπίζει ελάχιστες απαιτήσεις για την ενίσχυση της εφαρμογής της αρχής της ισότητας της αμοιβής [...] για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας **μεταξύ ανδρών και γυναικών**, η οποία κατοχυρώνεται στο άρθρο 157 της ΣΛΕΕ, και της απαγόρευσης των διακρίσεων που προβλέπεται στο άρθρο 4 της οδηγίας 2006/54/ΕΚ, ιδίως μέσω της μισθολογικής διαφάνειας και της ενίσχυσης των μηχανισμών επιβολής.

Άρθρο 2

Πεδίο εφαρμογής

1. Η παρούσα οδηγία εφαρμόζεται στους εργοδότες του δημόσιου και του ιδιωτικού τομέα.
2. Η παρούσα οδηγία εφαρμόζεται σε όλους τους εργαζομένους που έχουν σύμβαση ή σχέση εργασίας, κατά τα οριζόμενα στον νόμο, τις συλλογικές συμβάσεις και/ή την πρακτική που ισχύει σε κάθε κράτος μέλος, λαμβανομένης υπόψη της νομολογίας του Δικαστηρίου.
- 3.(νέα) **Οι αιτούντες απασχόληση καλύπτονται επίσης από το πεδίο εφαρμογής της παρούσας οδηγίας για τους σκοπούς του άρθρου 5.**

Άρθρο 3

Ορισμοί

1. Για τους σκοπούς της παρούσας οδηγίας, ισχύουν οι ακόλουθοι ορισμοί:
(-α)νέο «αρχή της ισότητας της αμοιβής»: η αρχή της ισότητας της αμοιβής για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας μεταξύ ανδρών και γυναικών·

- α) «αμοιβή»: οι συνήθεις βασικοί ή κατώτατοι μισθοί ή αποδοχές και κάθε άλλη αντιπαροχή, σε χρήμα ή σε είδος, που λαμβάνει ο εργαζόμενος άμεσα ή έμμεσα («συμπληρωματικά ή μεταβλητά στοιχεία») από τον εργοδότη βάσει της σχέσης εργασίας·
- β) «επίπεδο αμοιβής»: οι ακαθάριστες ετήσιες αποδοχές και οι αντίστοιχες ακαθάριστες ωριαίες αποδοχές·
- γ) «μισθολογικό χάσμα»: η διαφορά των μέσων επιπέδων αμοιβής μεταξύ γυναικών και ανδρών εργαζομένων του εργοδότη, εκφρασμένη ως ποσοστό του μέσου επιπέδου αμοιβής των ανδρών εργαζομένων·
- δ) «διάμεσο επίπεδο αμοιβής»: η αμοιβή του εργαζομένου σε σύγκριση με τον οποίο οι μισοί εργαζόμενοι λαμβάνουν υψηλότερη αμοιβή και οι άλλοι μισοί χαμηλότερη αμοιβή·
- ε) «διάμεσο μισθολογικό χάσμα»: η διαφορά μεταξύ του διάμεσου επιπέδου αμοιβής των γυναικών και του διάμεσου επιπέδου αμοιβής των ανδρών εργαζομένων, εκφρασμένη ως ποσοστό του διάμεσου επιπέδου αμοιβής των ανδρών εργαζομένων·
- στ) «τεταρτημοριακό μισθολογικό κλιμάκιο»: καθεμία από τέσσερις ίσες ομάδες εργαζομένων στις οποίες διαιρούνται ανάλογα με τα επίπεδα αμοιβής τους —από το χαμηλότερο στο υψηλότερο·
- ζ) «κατηγορίες εργαζομένων»: οι εργαζόμενοι που εκτελούν όμοια εργασία ή εργασία της αυτής αξίας όπως ομαδοποιούνται από τον εργοδότη τους ή άλλως βάσει **αντικειμενικών, ουδέτερων ως προς το φύλο** κριτηρίων [...] όπως προβλέπεται **αναφορικά με** τον οικείο εργοδότη σύμφωνα με το εθνικό δίκαιο, τις συλλογικές συμβάσεις και/ή πρακτικές·
- η) «άμεση διάκριση»: η κατάσταση στην οποία ένα πρόσωπο υφίσταται, για λόγους φύλου, μεταχείριση λιγότερο ευνοϊκή από αυτήν που υφίσταται, υπέστη ή θα υφίστατο ένα άλλο πρόσωπο σε συγκρίσιμη κατάσταση·

- θ) «έμμεση διάκριση»: η κατάσταση στην οποία μια φαινομενικά ουδέτερη διάταξη, κριτήριο ή πρακτική θέτει σε ιδιαίτερα μειονεκτική θέση πρόσωπα του ενός φύλου σε σύγκριση με πρόσωπα του άλλου φύλου, εκτός αν αυτή η διάταξη, το κριτήριο ή η πρακτική δικαιολογείται αντικειμενικά από νόμιμο στόχο, και τα μέσα για την επίτευξη του εν λόγω στόχου είναι πρόσφορα και αναγκαία·
- ι) «φορέας ισότητας»: ο φορέας ή οι φορείς που ορίζονται σύμφωνα με το άρθρο 20 της οδηγίας 2006/54/EK για την προώθηση, την ανάλυση, την παρακολούθηση και την υποστήριξη της ίσης μεταχείρισης όλων των προσώπων χωρίς διακρίσεις λόγω φύλου·
- ια) «[...] φορέας ελέγχου»: [...] ο φορέας ή οι φορείς που είναι αρμόδιοι [...], σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία και/ή πρακτική, να ασκούν καθήκοντα ελέγχου και/ή επιθεώρησης [...] όσον αφορά θέματα ισότητας της αμοιβής. Κατά περίπτωση, οι κοινωνικοί εταίροι μπορούν να εκτελούν τα καθήκοντα αυτά·
- ιβ)(νέο) «εκπρόσωποι των εργαζομένων»: ο εκπρόσωπος των εργαζομένων σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία και/ή πρακτική·
- ιγ)(νέο) «πολύ μικρός εργοδότης»: ο εργοδότης που απασχολεί λιγότερους από 10 εργαζομένους·
- ιδ) (νέο) «μικρός εργοδότης»: ο εργοδότης που απασχολεί τουλάχιστον 10 και λιγότερους από 50 εργαζομένους·

2. Για τους σκοπούς της παρούσας οδηγίας, η διάκριση περιλαμβάνει:
- α) παρενόχληση και σεξουαλική παρενόχληση, κατά την έννοια του άρθρου 2 παράγραφος 2 της οδηγίας 2006/54/EK, καθώς και κάθε λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση λόγω της απόρριψης αυτής της συμπεριφοράς ή της υποταγής προσώπου σε αυτήν τη συμπεριφορά, όταν η εν λόγω παρενόχληση ή μεταχείριση σχετίζεται με την άσκηση των δικαιωμάτων που προβλέπονται στην παρούσα οδηγία ή απορρέει από αυτή·
 - β) την εντολή προς διακριτική μεταχείριση ενός προσώπου λόγω φύλου·
 - γ) οποιαδήποτε λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση γυναίκας λόγω εγκυμοσύνης ή άδειας μητρότητας κατά την έννοια της οδηγίας 92/85/ΕΟΚ του Συμβουλίου²⁶.
 - δ) **(νέο) οποιαδήποτε λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση εργαζομένου λόγω φύλου [...] κατά την έννοια της οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158 του Συμβουλίου²⁷.**
 - ε)**(νέο)** [...] διακρίσεις λόγω φύλου σε συνδυασμό με οποιονδήποτε άλλο λόγο ή λόγους διάκρισης κατά των οποίων παρέχεται προστασία δυνάμει της οδηγίας 2000/43/EK ή της οδηγίας 2000/78/EK.
3. **Η παράγραφος 2 στοιχείο ε) δεν συνεπάγεται πρόσθετες υποχρεώσεις για τους εργοδότες όσον αφορά τη συλλογή δεδομένων, όπως αναφέρεται στην παρούσα οδηγία, σχετικά με άλλους προστατευόμενους λόγους διακρίσεων πλην του φύλου.**

²⁶ Οδηγία 92/85/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 19ης Οκτωβρίου 1992, σχετικά με την εφαρμογή μέτρων που αποβλέπουν στη βελτίωση της υγείας και της ασφάλειας κατά την εργασία των εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών εργαζομένων (δέκατη ειδική οδηγία κατά την έννοια του άρθρου 16 παράγραφος 1 της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ) (ΕΕ L 348 της 28.11.1992, σ. 1).

²⁷ **Οδηγία (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 20ής Ιουνίου 2019, σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τους γονείς και τους φροντιστές και την κατάργηση της οδηγίας 2010/18/ΕΕ του Συμβουλίου (ΕΕ L 188 της 12.7.2019, σ. 79).**

Όμοια εργασία και εργασία της αυτής αξίας

1. Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα ώστε να διασφαλίζουν ότι οι εργοδότες **χρησιμοποιούν μηχανισμό καθορισμού των αμοιβών ή μισθολογικές δομές [...]** που διασφαλίζουν ότι οι γυναίκες και οι άνδρες αμείβονται εξίσου για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας.
 2. Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα ώστε να **διασφαλίζουν τη διάθεση αναλυτικών εργαλείων ή μεθοδολογιών προς στήριξη και καθοδήγηση των εργοδοτών κατά την αξιολόγηση και τη σύγκριση** της αξίας της εργασίας σύμφωνα με τα κριτήρια που θεσπίζονται στο παρόν άρθρο. Αυτά τα εργαλεία ή οι μεθοδολογίες μπορεί να περιλαμβάνουν ουδέτερα ως προς το φύλο συστήματα επαγγελματικής αξιολόγησης και κατάταξης. **Η μορφή που λαμβάνουν τα εν λόγω εργαλεία ή μεθοδολογίες μπορεί να καθορίζεται σύμφωνα με το εθνικό δίκαιο, τις συλλογικές συμβάσεις και/ή πρακτικές.**
 3. [...] **Ο μηχανισμός καθορισμού των αμοιβών ή οι μισθολογικές δομές καθιστούν δυνατόν να εκτιμάται κατά πόσον οι εργαζόμενοι βρίσκονται σε συγκρίσιμες καταστάσεις όσον αφορά την αξία της εργασίας, βάσει αντικειμενικών, ουδέτερων ως προς το φύλο κριτηρίων τα οποία δεν βασίζονται άμεσα ή έμμεσα στο φύλο των εργαζομένων. Τα εν λόγω αντικειμενικά κριτήρια περιλαμβάνουν δεξιότητες, προσπάθεια, ευθύνη και συνθήκες εργασίας, και, εφόσον συντρέχει λόγος, κάθε άλλον παράγοντα ο οποίος κρίνεται [...] συναφής για τη συγκεκριμένη εργασία ή θέση [...]. Τα κριτήρια αυτά εφαρμόζονται επίσης με αντικειμενικό ουδέτερο ως προς το φύλο τρόπο.**
- 3α(νέα) Λαμβάνοντας υπόψη το εθνικό δίκαιο, τις συλλογικές συμβάσεις και/ή πρακτικές, τα κράτη μέλη μπορούν να αναθέτουν στους κοινωνικούς εταίρους να λάβουν τα μέτρα που αναφέρονται στις παραγράφους 1 έως 3 ή να λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα σε συνεργασία με τους κοινωνικούς εταίρους, υπό την προϋπόθεση ότι οι υποχρεώσεις που απορρέουν από το παρόν άρθρο εκπληρώνονται επαρκώς σε όλες ανεξαιρέτως τις περιστάσεις.**
4. [...]
 5. Όταν χρησιμοποιείται σύστημα επαγγελματικής αξιολόγησης και κατάταξης για τον καθορισμό των αμοιβών, αυτό θα πρέπει να βασίζεται σε **αντικειμενικά, ουδέτερα ως προς το φύλο κριτήρια [...]** και να καταρτίζεται κατά τρόπο που να αποκλείει τυχόν **άμεσες ή έμμεσες** διακρίσεις λόγω φύλου.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ II

Μισθολογική διαφάνεια

Άρθρο 5

Μισθολογική διαφάνεια πριν από την έναρξη της απασχόλησης

1. Οι αιτούντες απασχόληση έχουν το δικαίωμα να λαμβάνουν από τον μελλοντικό εργοδότη πληροφορίες σχετικά με [...] την αρχική αμοιβή ή το εύρος της, με βάση αντικειμενικά, ουδέτερα ως προς το φύλο κριτήρια, το οποίο πρέπει να καθορίζεται για τη συγκεκριμένη θέση. Οι πληροφορίες αυτές **παρέχονται εγκαίρως, είτε σε δημοσιευμένη προκήρυξη κενής θέσης εργασίας πριν από τη συνέντευξη για τη θέση εργασίας είτε, σε κάθε περίπτωση, πριν από τη σύναψη της σύμβασης εργασίας.**
2. Ο εργοδότης δεν μπορεί [...] να ρωτήσει τους αιτούντες σχετικά με το μισθολογικό ιστορικό τους κατά τη διάρκεια των προηγούμενων εργασιακών σχέσεών τους.

Άρθρο 6

Διαφάνεια του καθορισμού των αμοιβών και της πολιτικής μισθολογικής εξέλιξης

1. Ο εργοδότης παρέχει στους εργαζομένους εύκολη πρόσβαση **στα κριτήρια που χρησιμοποιούνται για τον καθορισμό της αμοιβής, των επιπέδων αμοιβής και, κατά περίπτωση, της μισθολογικής εξέλιξης των εργαζομένων.** Τα κριτήρια αυτά είναι **αντικειμενικά και ουδέτερα ως προς το φύλο.**
- 2.(νέα) Τα κράτη μέλη μπορούν να **απαλλάσσουν τους πολύ μικρούς και μικρούς εργοδότες από την υποχρέωση που σχετίζεται με την μισθολογική εξέλιξη σύμφωνα με την παράγραφο 1.**

Δικαίωμα πληροφόρησης

1. Οι εργαζόμενοι έχουν το δικαίωμα [...] να ζητούν και να λαμβάνουν εγγράφως πληροφορίες σχετικά με το ατομικό τους επίπεδο αμοιβής και τα μέσα επίπεδα αμοιβής, κατανεμημένα ανά φύλο, για κατηγορίες εργαζομένων που εκτελούν όμοια εργασία ή εργασία της αυτής αξίας με αυτούς, σύμφωνα με τις παραγράφους **1α και 3**.
- 1α.(νέα) Οι εργαζόμενοι έχουν τη δυνατότητα να ζητούν και να λαμβάνουν τις πληροφορίες που προβλέπονται στην παράγραφο 1 μέσω των εκπροσώπων τους, σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία και/ή πρακτική. Ένας φορέας ισότητας μπορεί επίσης να ζητήσει και να λάβει τις πληροφορίες που αναφέρονται στην παράγραφο 1 κατόπιν αιτήματος εργαζομένου, σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία και/ή πρακτική.**
2. Οι εργοδότες πληροφορούν σε ετήσια βάση όλους τους εργαζομένους για το δικαίωμά τους να λαμβάνουν τις πληροφορίες που αναφέρονται στην παράγραφο 1.
- 2α.(νέα) Κατά παρέκκλιση από την παράγραφο 2, οι πολύ μικροί και οι μικροί εργοδότες ενημερώνουν όλους τους εργαζομένους ανά διετία για το δικαίωμά τους να λαμβάνουν τις πληροφορίες που αναφέρονται στην παράγραφο 1.**
3. Οι εργοδότες παρέχουν τις πληροφορίες που προβλέπονται στην παράγραφο 1 εντός εύλογου χρονικού διαστήματος κατόπιν αιτήματος του εργαζομένου. Κατόπιν σχετικού αιτήματος, οι πληροφορίες διατίθενται σε προσβάσιμη μορφή για εργαζομένους με αναπηρία.
4. [...]
5. Οι εργαζόμενοι δεν θα πρέπει να εμποδίζονται να γνωστοποιούν οικειοθελώς τις αμοιβές τους με σκοπό την επιβολή της αρχής της ισότητας της αμοιβής [...].

6. Οι εργοδότες μπορούν να απαιτήσουν από κάθε εργαζόμενο [...] που έχει λάβει πληροφορίες **πέραν όσων αφορούν τη δική του αμοιβή ή επίπεδο αμοιβής** δυνάμει του παρόντος άρθρου να μην χρησιμοποιεί τις πληροφορίες αυτές για οποιονδήποτε άλλον σκοπό πέραν της προάσπισης του δικαιώματός του στην ισότητα της αμοιβής[...].

Άρθρο 8

Υποβολή στοιχείων σχετικά με το μισθολογικό χάσμα μεταξύ γυναικών και ανδρών

1. Οι εργοδότες που απασχολούν τουλάχιστον 250 εργαζομένους παρέχουν **ετησίως** τις ακόλουθες πληροφορίες σχετικά με τον οργανισμό τους, σύμφωνα με τις παραγράφους 2, [...] και 5:
- α) το μισθολογικό χάσμα μεταξύ όλων των γυναικών και ανδρών·
 - β) το μισθολογικό χάσμα μεταξύ όλων των γυναικών και ανδρών ως προς τα συμπληρωματικά ή μεταβλητά στοιχεία·
 - γ) το διάμεσο μισθολογικό χάσμα μεταξύ όλων των γυναικών και ανδρών·
 - δ) το διάμεσο μισθολογικό χάσμα μεταξύ όλων των γυναικών και ανδρών ως προς τα συμπληρωματικά ή μεταβλητά στοιχεία·
 - ε) το ποσοστό των γυναικών και ανδρών που λαμβάνουν συμπληρωματικά ή μεταβλητά στοιχεία·
 - στ) το ποσοστό των γυναικών και ανδρών σε κάθε τεταρτημοριακό μισθολογικό κλιμάκιο·
 - ζ) το μισθολογικό χάσμα μεταξύ γυναικών και ανδρών ανά κατηγορία εργαζομένων, καταναμημένο ανά συνήθη βασικό μισθό και συμπληρωματικά ή μεταβλητά στοιχεία.

1α(νέα) Το κριτήριο που πρέπει να εφαρμόζεται για τον προσδιορισμό του κατά πόσον ένας εργοδότης υπόκειται σε υποβολή μισθολογικών στοιχείων και σε κοινή αξιολόγηση των αμοιβών είναι ο αριθμός των απασχολουμένων.

2. Η ακρίβεια των πληροφοριών επιβεβαιώνεται από τη διεύθυνση του εργοδότη.

3. **Οι πληροφορίες που αναφέρονται στην παράγραφο 1 στοιχεία α) έως ζ) κοινοποιούνται στην αρχή που είναι επιφορτισμένη με τη συγκέντρωση και τη δημοσίευση των εν λόγω δεδομένων σύμφωνα με το άρθρο 26 παράγραφος 3 στοιχείο γ). Ο εργοδότης μπορεί να δημοσιεύει τις πληροφορίες που προβλέπονται στην παράγραφο 1 στοιχεία α) έως στ) στον ιστότοπό του ή να τις δημοσιοποιεί με άλλον τρόπο.**
4. Τα κράτη μέλη μπορούν να αποφασίσουν να συλλέγουν τα ίδια τις πληροφορίες που προβλέπονται στην παράγραφο 1 στοιχεία α) έως στ), με βάση διοικητικά δεδομένα, όπως δεδομένα που παρέχουν οι εργοδότες στις φορολογικές αρχές ή στις αρχές κοινωνικής ασφάλισης. Οι πληροφορίες αυτές δημοσιοποιούνται σύμφωνα με το **άρθρο 26 παράγραφος 3 στοιχείο γ).**
5. Ο εργοδότης παρέχει τις πληροφορίες που προβλέπονται στην παράγραφο 1 στοιχείο ζ) σε όλους τους εργαζομένους και τους εκπροσώπους τους [...]. **Ο εργοδότης παρέχει τις πληροφορίες στον φορέα ελέγχου και στον φορέα ισότητας κατόπιν αιτήματός τους.** Οι πληροφορίες της προηγούμενης τετραετίας, εφόσον είναι διαθέσιμες, παρέχονται επίσης κατόπιν αιτήματος.
6. [...]
7. [...] Ο εργοδότης **απαντά σε [...] αιτήματα των εργαζομένων, των εκπροσώπων τους και του φορέα ελέγχου** για πρόσθετες διευκρινίσεις και λεπτομέρειες σχετικά με τα δεδομένα που παρέχονται, συμπεριλαμβανομένων εξηγήσεων σχετικά με τυχόν μισθολογικές διαφορές μεταξύ των φύλων. **Ο φορέας ισότητας μπορεί επίσης να ζητήσει τις εν λόγω διευκρινίσεις κατόπιν αιτήματος εργαζομένου.** Ο εργοδότης **απαντά** τεκμηριωμένα εντός ευλόγου χρονικού διαστήματος. Όταν οι μισθολογικές διαφορές μεταξύ των φύλων δεν δικαιολογούνται από αντικειμενικούς και ουδέτερους ως προς το φύλο παράγοντες, ο εργοδότης διορθώνει την κατάσταση σε στενή συνεργασία με τους εκπροσώπους των εργαζομένων, τον **φορέα ελέγχου και/ή τον φορέα ισότητας.**

Κοινή αξιολόγηση αμοιβών

1. Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα κατάλληλα μέτρα για να διασφαλίζουν ότι οι εργοδότες με τουλάχιστον 250 εργαζομένους διενεργούν, σε συνεργασία με τους εκπροσώπους των εργαζομένων τους, κοινή αξιολόγηση των αμοιβών, όταν πληρούνται αμφότερες οι ακόλουθες προϋποθέσεις:
 - α) η υποβολή μισθολογικών στοιχείων που πραγματοποιείται σύμφωνα με το άρθρο 8 καταδεικνύει διαφορά του μέσου επιπέδου αμοιβής μεταξύ γυναικών και ανδρών της τάξης τουλάχιστον του 5 % σε οποιαδήποτε κατηγορία εργαζομένων·
 - β) ο εργοδότης δεν έχει δικαιολογήσει αυτήν τη διαφορά στο μέσο επίπεδο αμοιβής βάσει αντικειμενικών και ουδέτερων ως προς το φύλο **κριτηρίων**.

2. Η κοινή αξιολόγηση των αμοιβών **πραγματοποιείται με σκοπό τον εντοπισμό, την αποκατάσταση και την πρόληψη των μισθολογικών διαφορών μεταξύ γυναικών και ανδρών εργαζομένων, οι οποίες δεν μπορούν να δικαιολογηθούν από αντικειμενικούς και ουδέτερους ως προς το φύλο παράγοντες**, και περιλαμβάνει τα ακόλουθα:
 - α) ανάλυση του ποσοστού των γυναικών και ανδρών σε κάθε κατηγορία εργαζομένων·
 - β) [...] πληροφορίες σχετικά με το μέσο επίπεδο αμοιβής γυναικών και ανδρών και τα συμπληρωματικά ή μεταβλητά στοιχεία για κάθε κατηγορία εργαζομένων·
 - γ) εντοπισμό τυχόν διαφορών στα **μέσα** επίπεδα αμοιβής μεταξύ γυναικών και ανδρών σε κάθε κατηγορία εργαζομένων·
 - δ) τους λόγους αυτών των διαφορών στα **μέσα** επίπεδα αμοιβής και τις αντικειμενικές, ουδέτερες ως προς το φύλο δικαιολογήσεις, εφόσον υπάρχουν, όπως καθορίζονται από κοινού από τους εκπροσώπους των εργαζομένων και τον εργοδότη·

- ε) μέτρα για την αντιμετώπιση αυτών των διαφορών, εφόσον δεν δικαιολογούνται βάσει αντικειμενικών και ουδέτερων ως προς το φύλο κριτηρίων·
- στ) **αξιολόγηση [...]** τυχόν μέτρων **από** προηγούμενες κοινές αξιολογήσεις των αμοιβών.
3. Οι εργοδότες θέτουν τις κοινές αξιολογήσεις των αμοιβών στη διάθεση των εργαζομένων και των εκπροσώπων των εργαζομένων **και τις κοινοποιούν [...]** **στην αρχή που είναι επιφορτισμένη με τη συλλογή της κοινής αξιολόγησης των αμοιβών** σύμφωνα με το άρθρο 26 **παράγραφος 3 στοιχείο δ)**. Η κοινή αξιολόγηση των αμοιβών τίθεται στη διάθεση του φορέα ισότητας και του φορέα ελέγχου, κατόπιν αιτήματός τους.
4. [...] **Κατά την εφαρμογή των μέτρων από την κοινή αξιολόγηση των αμοιβών**, ο εργοδότης διορθώνει τις **αδικαιολόγητες μισθολογικές διαφορές**, σε στενή συνεργασία με τους εκπροσώπους των εργαζομένων, **λαμβάνοντας υπόψη την εθνική νομοθεσία ή/και πρακτική. [...]** **Ο φορέας ελέγχου και/ή ο φορέας ισότητας μπορεί να κληθούν να συμμετάσχουν στη διαδικασία.** Η δράση αυτή περιλαμβάνει την καθιέρωση ουδέτερης ως προς το φύλο επαγγελματικής αξιολόγησης και κατάταξης, ώστε να διασφαλίζεται ότι αποκλείεται κάθε άμεση ή έμμεση μισθολογική διάκριση λόγω φύλου.

Άρθρο 10

Προστασία δεδομένων

1. Στον βαθμό που οι πληροφορίες που παρέχονται σύμφωνα με τα μέτρα που λαμβάνονται δυνάμει των άρθρων 7, 8 και 9 συνεπάγονται την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, παρέχονται σύμφωνα με τον κανονισμό (ΕΕ) 2016/679.
2. Τυχόν δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα που **υφίστανται επεξεργασία [...]** από τους εργοδότες σύμφωνα με τα άρθρα 7, 8 ή 9 δεν χρησιμοποιούνται για κανέναν άλλον σκοπό πέρα από την εφαρμογή της αρχής της ισότητας της αμοιβής[...].

3. Τα κράτη μέλη μπορούν να αποφασίσουν ότι, όταν η γνωστοποίηση πληροφοριών σύμφωνα με τα άρθρα 7, 8 και 9 θα μπορούσε να οδηγήσει, άμεσα ή έμμεσα, στη γνωστοποίηση της αμοιβής ταυτοποιήσιμου συναδέλφου, μόνον οι εκπρόσωποι των εργαζομένων, **ο φορέας ελέγχου** ή ο φορέας ισότητας έχουν πρόσβαση στις εν λόγω πληροφορίες. Οι εκπρόσωποι ή ο φορέας ισότητας συμβουλεύουν τους εργαζομένους σχετικά με πιθανή αξίωση δυνάμει της παρούσας οδηγίας, χωρίς να γνωστοποιούνται τα πραγματικά επίπεδα αμοιβής μεμονωμένων εργαζομένων που εκτελούν όμοια εργασία ή εργασία της αυτής αξίας. **Για τους σκοπούς της παρακολούθησης σύμφωνα με το [...] άρθρο 26, οι πληροφορίες καθίστανται διαθέσιμες [...] χωρίς περιορισμούς.**

Άρθρο 11

Κοινωνικός διάλογος

Με την επιφύλαξη της αυτονομίας των κοινωνικών εταίρων και σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία και πρακτική, τα κράτη μέλη **λαμβάνουν κατάλληλα μέτρα για να εξασφαλίσουν την αποτελεσματική συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων, διά της διεξαγωγής συζητήσεων σχετικά με τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις που απορρέουν από την παρούσα οδηγία, κατά περίπτωση, [...] κατόπιν αιτήματός τους.**

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΙΙΙ

Μέσα έννομης προστασίας και επιβολή

Άρθρο 12

Προάσπιση των δικαιωμάτων

Τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι, μετά από ενδεχόμενη προσφυγή σε διαδικασία συμβιβασμού, κάθε εργαζόμενος που θεωρεί ότι θίγεται από τη μη εφαρμογή της αρχής της ισότητας της αμοιβής [...] έχει στη διάθεσή του δικαστικές διαδικασίες για την επιβολή των δικαιωμάτων και υποχρεώσεων που σχετίζονται με την αρχή της ισότητας της αμοιβής[...]. Οι διαδικασίες αυτές πρέπει να είναι εύκολα προσβάσιμες στους εργαζομένους και σε όσους ενεργούν για λογαριασμό τους, ακόμη και μετά τη λήξη της εργασιακής σχέσης στο πλαίσιο της οποίας εικάζεται ότι έχει σημειωθεί η διάκριση.

Άρθρο 13

Διαδικασίες για λογαριασμό ή προς υπεράσπιση των εργαζομένων

1. Τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι οι ενώσεις, οι οργανισμοί, οι φορείς ισότητας και οι εκπρόσωποι των εργαζομένων ή άλλες νομικές οντότητες που έχουν, σύμφωνα με [...] την εθνική νομοθεσία, έννομο συμφέρον να διασφαλίζουν την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών, μπορούν να συμμετέχουν σε κάθε **διοικητική ή δικαστική [...]** διαδικασία για την επιβολή δικαιωμάτων ή υποχρεώσεων που σχετίζονται με την αρχή της ισότητας της αμοιβής [...]. Μπορούν να ενεργούν για λογαριασμό ή προς υπεράσπιση εργαζομένου ο οποίος **φέρεται να** είναι θύμα προσβολής δικαιώματος ή παράβασης υποχρέωσης που συνδέεται με την αρχή της ισότητας της αμοιβής [...], με την έγκριση του εργαζομένου.
2. Οι φορείς ισότητας και οι εκπρόσωποι των εργαζομένων έχουν επίσης το δικαίωμα να ενεργούν για λογαριασμό ή προς υπεράσπιση περισσότερων του ενός εργαζομένων, με την έγκριση των τελευταίων, **εφόσον αυτό προβλέπεται στην εθνική νομοθεσία.**

Άρθρο 14

Δικαίωμα αποζημίωσης

1. Τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι κάθε εργαζόμενος που υπέστη ζημία ως αποτέλεσμα προσβολής οποιουδήποτε δικαιώματος ή παράβασης οποιασδήποτε υποχρέωσης που σχετίζεται με την αρχή της ισότητας της αμοιβής [...] έχει το δικαίωμα να διεκδικήσει και να λάβει πλήρη αποζημίωση ή αποκατάσταση, όπως καθορίζεται από το κράτος μέλος, για την εν λόγω ζημία.
2. Η αποζημίωση ή η αποκατάσταση που αναφέρεται στην παράγραφο 1 εξασφαλίζει πραγματική και αποτελεσματική αποζημίωση ή **αποκατάσταση, εάν προβλέπεται από το κράτος μέλος**, για την προκληθείσα απώλεια ή ζημία, κατά τρόπο αποτρεπτικό και ανάλογο προς την προκληθείσα ζημία.
3. Η αποζημίωση ή **αποκατάσταση** θέτει τον εργαζόμενο που υπέστη ζημία στην κατάσταση στην οποία θα βρισκόταν εάν δεν είχε υποστεί δυσμενή διάκριση λόγω φύλου ή προσβολή δικαιώματος ή παράβαση υποχρέωσης που σχετίζονται με την ισότητα της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας. **Τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι η αποζημίωση ή η αποκατάσταση** περιλαμβάνει την πλήρη απόδοση αναδρομικών και σχετικών επιμισθίων ή πληρωμών σε είδος, καθώς και αποζημίωση για απώλεια ευκαιριών και ηθική βλάβη, **καθώς και [...]** τόκους υπερημερίας.
4. Η αποζημίωση ή η αποκατάσταση δεν περιορίζεται εκ των προτέρων με τον καθορισμό ανωτάτου ορίου.

Άρθρο 15

Άλλα μέσα έννομης προστασίας

Τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι, **σε περίπτωση παραβίασης δικαιωμάτων ή υποχρεώσεων που σχετίζονται με την αρχή της ισότητας της αμοιβής [...]**, τα δικαστήρια ή άλλες αρμόδιες αρχές, **σύμφωνα με τους εθνικούς κανόνες**, μπορούν να εκδίδουν, κατόπιν αιτήματος του ενάγοντος και με έξοδα του εναγομένου:

- α) [...] διάταξη [...] **να αρθεί** η παραβίαση·
- β) [...] διάταξη [...] να ληφθούν [...] μέτρα για τη συμμόρφωση [...] **με τα** δικαιώματα ή τις υποχρεώσεις που σχετίζονται με την αρχή της ισότητας της αμοιβής [...].

Η μη συμμόρφωση με οποιαδήποτε από τα εν λόγω ασφαλιστικά μέτρα συνεπάγεται, κατά περίπτωση, την επιβολή επαναλαμβανόμενης χρηματικής ποινής, με σκοπό τη διασφάλιση της συμμόρφωσης **με τη διάταξη**.

Άρθρο 16

Μετακύλιση του βάρους της απόδειξης

1. Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα κατάλληλα μέτρα, σύμφωνα με το εθνικό δικαστικό τους σύστημα, για να διασφαλίσουν ότι, όταν ένας εργαζόμενος που θεωρεί ότι έχει θιγεί από τη μη τήρηση της αρχής της ισότητας της αμοιβής αποδεικνύει, ενώπιον δικαστηρίου ή άλλης αρμόδιας αρχής, πραγματικά περιστατικά από τα οποία τεκμαίρεται η ύπαρξη άμεσης ή έμμεσης διάκρισης, εναπόκειται στον εναγόμενο να αποδείξει ότι δεν υπήρξε άμεση ή έμμεση μισθολογική διάκριση.
2. Τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι, στις [...] **δικαστικές διαδικασίες σχετικά με καταγγελλόμενη [...] μισθολογική** διάκριση, όταν ο εργοδότης **δεν εφάρμοσε τις υποχρεώσεις** τις σχετικές με τη μισθολογική διαφάνεια **όπως** προβλέπονται στα άρθρα 5 έως 9 της παρούσας οδηγίας **κατά προφανώς αμελή τρόπο**, εναπόκειται στον εργοδότη να αποδείξει ότι δεν υπήρξε τέτοια διάκριση.
3. [...]
4. Η παρούσα οδηγία δεν κωλύει τα κράτη μέλη να θεσπίζουν αποδεικτικούς κανόνες ευνοϊκότερους για τον ενάγοντα σε διαδικασίες που κινούνται για την επιβολή οποιουδήποτε από τα δικαιώματα ή τις υποχρεώσεις που σχετίζονται με την ισότητα της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας.
5. Τα κράτη μέλη μπορούν να μην εφαρμόζουν την παράγραφο 1 σε διαδικασίες κατά τις οποίες εναπόκειται στο δικαστήριο ή σε άλλη αρμόδια αρχή να διερευνήσει τα πραγματικά περιστατικά της υπόθεσης.
6. Το παρόν άρθρο δεν εφαρμόζεται στις ποινικές διαδικασίες, εκτός εάν το εθνικό δίκαιο ορίζει διαφορετικά.

Άρθρο 16α (νέο)

Απόδειξη περί όμοιας εργασίας ή εργασίας της αυτής αξίας

1. Κατά την αξιολόγηση του κατά πόσον οι εργαζόμενες γυναίκες και οι εργαζόμενοι άνδρες εκτελούν όμοια εργασία ή εργασία της αυτής αξίας, η εκτίμηση του κατά πόσον οι εργαζόμενοι βρίσκονται σε συγκρίσιμη κατάσταση δεν περιορίζεται σε καταστάσεις στις οποίες οι εργαζόμενες γυναίκες και οι εργαζόμενοι άνδρες εργάζονται για τον ίδιο εργοδότη αλλά επεκτείνεται σε έναν ενιαίο φορέα που καθορίζει τους όρους αμοιβής. Ενιαίος φορέας υπάρχει όταν αυτός καθορίζει όλα τα στοιχεία της αμοιβής που είναι συναφή για τη σύγκριση μεταξύ εργαζομένων.
2. Επίσης, η εκτίμηση του κατά πόσον οι εργαζόμενοι βρίσκονται σε συγκρίσιμη κατάσταση δεν περιορίζεται στους εργαζομένους που απασχολούνται ταυτόχρονα με τον ενδιαφερόμενο εργαζόμενο.
3. Όταν δεν μπορεί να εξευρεθεί πραγματικός δείκτης σύγκρισης, επιτρέπεται η χρήση οποιωνδήποτε άλλων αποδεικτικών στοιχείων για την απόδειξη καταγγελλόμενης μισθολογικής διάκρισης, συμπεριλαμβανομένων στατιστικών στοιχείων ή σύγκρισης με τον τρόπο μεταχείρισης ενός άλλου εργαζομένου σε συγκρίσιμη κατάσταση.

Άρθρο 17

Πρόσβαση σε αποδεικτικά στοιχεία

1. Τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι, σε διαδικασίες που αφορούν αξίωση **ίσης αμοιβής [...]**, τα εθνικά δικαστήρια ή οι αρμόδιες αρχές είναι σε θέση να διατάσσουν τον εναγόμενο να γνωστοποιήσει κάθε σχετικό αποδεικτικό στοιχείο που τελεί υπό τον έλεγχό του, **σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία και πρακτική.**
2. Τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι τα εθνικά δικαστήρια **ή οι αρμόδιες αρχές** έχουν την εξουσία να διατάσσουν τη γνωστοποίηση αποδεικτικών στοιχείων που περιέχουν εμπιστευτικές πληροφορίες, εφόσον το κρίνουν σκόπιμο στο πλαίσιο της αξίωσης **ίσης αμοιβής**. Μεριμνούν ώστε, όταν διατάσσεται η γνωστοποίηση των πληροφοριών αυτών, τα εθνικά δικαστήρια να έχουν στη διάθεσή τους αποτελεσματικά μέτρα για την προστασία των εν λόγω πληροφοριών, **σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία και πρακτική.**
3. [...]

Άρθρο 18

Προθεσμίες παραγραφής

1. Τα κράτη μέλη **διασφαλίζουν ότι εφαρμόζονται** κανόνες στις προθεσμίες παραγραφής για την έγερση αξιώσεων σχετικά με την ισότητα της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας. Οι εν λόγω κανόνες καθορίζουν πότε αρχίζει η προθεσμία παραγραφής, τη διάρκεια της προθεσμίας και τις περιστάσεις υπό τις οποίες η προθεσμία διακόπτεται ή αναστέλλεται, **λαμβάνομένου υπόψη ότι οι προθεσμίες παραγραφής δεν ξεκινούν προτού ο ενάγων λάβει γνώση, ή μπορεί ευλόγως να θεωρηθεί ότι έχει λάβει γνώση, της παράβασης. Τα κράτη μέλη μπορούν να αποφασίσουν ότι η προθεσμία παραγραφής δεν ξεκινά πριν από τη λήξη της σύμβασης εργασίας. Η διάρκειά τους δεν μπορεί να είναι μικρότερη των τριών ετών.**
2. [...]
3. [...]
4. Τα κράτη μέλη μεριμνούν ώστε η προθεσμία παραγραφής να αναστέλλεται ή να διακόπτεται, ανάλογα με το εθνικό δίκαιο, μόλις ο ενάγων καταθέσει αγωγή **ενώπιον του δικαστηρίου** ή γνωστοποιήσει την αξίωση στον εργοδότη, **απευθείας ή μέσω των εκπροσώπων των εργαζομένων, του φορέα ελέγχου ή του φορέα ισότητας.**
- 5.(νέα) **Το άρθρο αυτό θεσπίζει ενιαίους κανόνες σχετικά με τις προθεσμίες παραγραφής και δεν εξετάζει το ζήτημα των κανόνων σχετικά με τη λήξη των αξιώσεων.**

Άρθρο 19

Νομικά και δικαστικά έξοδα

[...] Τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι στις περιπτώσεις στις οποίες ο ενάγων[...] δικαιώνεται σε αγωγή μισθολογικής διάκρισης, **το δικαστήριο αξιοποιεί τη δυνατότητα να αξιολογεί, βάσει της εθνικής νομοθεσίας, κατά πόσον ο ηττηθείς ενάγων είχε βάσιμους λόγους να προσφύγει στο δικαστήριο και να αποφασίζει ότι ο ηττηθείς ενάγων δεν βαρύνεται με τα δικαστικά έξοδα. [...]**

Άρθρο 20

Κυρώσεις

1. Τα κράτη μέλη θεσπίζουν τους κανόνες για **αποτελεσματικές, αναλογικές και αποτρεπτικές κυρώσεις** που εφαρμόζονται σε περίπτωση **προσβολής των δικαιωμάτων και παράβασης των υποχρεώσεων που σχετίζονται με την αρχή της ισότητας της αμοιβής [...]**. Τα κράτη μέλη **λαμβάνουν όλα τα αναγκαία μέτρα ώστε να διασφαλίζουν ότι αυτές εφαρμόζονται και** κοινοποιούν στην Επιτροπή χωρίς καθυστέρηση τους εν λόγω κανόνες και μέτρα, καθώς και κάθε μεταγενέστερη τροποποίησή τους.
2. Τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι [...] **οι κυρώσεις εγγυώνται πραγματικό αποτρεπτικό αποτέλεσμα για τις προσβολές των δικαιωμάτων και τις παραβάσεις των υποχρεώσεων που σχετίζονται με την αρχή της ισότητας της αμοιβής. Αυτές μπορεί να περιλαμβάνουν πρόστιμα.**
3. Τα κράτη μέλη **διασφαλίζουν ότι** εφαρμόζονται ειδικές **κυρώσεις** σε περίπτωση επανειλημμένων προσβολών των δικαιωμάτων και παραβάσεων των υποχρεώσεων που σχετίζονται με την ισότητα της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών [...].
4. Τα κράτη μέλη λαμβάνουν όλα τα αναγκαία μέτρα για να διασφαλίσουν ότι οι προβλεπόμενες **κυρώσεις** εφαρμόζονται αποτελεσματικά στην πράξη.

Άρθρο 21

Θέματα ισότητας της αμοιβής σε δημόσιες συμβάσεις ή συμβάσεις παραχώρησης

1. Τα κατάλληλα μέτρα που λαμβάνουν τα κράτη μέλη σύμφωνα με το άρθρο 30 παράγραφος 3 της οδηγίας 2014/23/ΕΕ, το άρθρο 18 παράγραφος 2 της οδηγίας 2014/24/ΕΕ και το άρθρο 36 παράγραφος 2 της οδηγίας 2014/25/ΕΕ, περιλαμβάνουν μέτρα που εξασφαλίζουν ότι, κατά την εκτέλεση δημόσιων συμβάσεων ή συμβάσεων παραχώρησης, οι οικονομικοί φορείς συμμορφώνονται με τις υποχρεώσεις που αφορούν την ισότητα της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας.

2. Τα κράτη μέλη εξετάζουν το ενδεχόμενο οι αναθέτουσες αρχές να θεσπίσουν, κατά περίπτωση, **κυρώσεις** και όρους καταγγελίας που διασφαλίζουν τη συμμόρφωση με την αρχή της ισότητας της αμοιβής κατά την εκτέλεση δημόσιων συμβάσεων και συμβάσεων παραχώρησης. Όταν οι αρχές των κρατών μελών ενεργούν σύμφωνα με το άρθρο 38 παράγραφος 7 στοιχείο α) της οδηγίας 2014/23/ΕΕ, το άρθρο 57 παράγραφος 4 στοιχείο α) της οδηγίας 2014/24/ΕΕ ή το άρθρο 80 παράγραφος 1 της οδηγίας 2014/25/ΕΕ σε συνδυασμό με το άρθρο 57 παράγραφος 4 στοιχείο α) της οδηγίας 2014/24/ΕΕ, μπορούν να αποκλείουν ή να υποχρεώνονται από τα κράτη μέλη να αποκλείουν από τη συμμετοχή σε διαδικασία σύναψης δημόσιας σύμβασης οποιονδήποτε οικονομικό φορέα, εφόσον μπορούν να αποδείξουν με κατάλληλα μέσα αθέτηση των υποχρεώσεων που προβλέπονται στην παράγραφο 1, η οποία αφορά είτε με τη μη συμμόρφωση με τις υποχρεώσεις μισθολογικής διαφάνειας είτε μισθολογικό χάσμα άνω του 5 % σε οποιαδήποτε κατηγορία εργαζομένων η οποία δεν δικαιολογείται από τον εργοδότη βάσει αντικειμενικών, ουδέτερων ως προς το φύλο κριτηρίων. Αυτό ισχύει με την επιφύλαξη τυχόν άλλων δικαιωμάτων ή υποχρεώσεων που προβλέπονται στην οδηγία 2014/23/ΕΕ, στην οδηγία 2014/24/ΕΕ ή στην οδηγία 2014/25/ΕΕ.

Άρθρο 22

Θυματοποίηση και προστασία από λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση

1. Οι εργαζόμενοι και οι εκπρόσωποί τους δεν τυγχάνουν λιγότερο ευνοϊκής μεταχείρισης για τον λόγο ότι έχουν ασκήσει τα δικαιώματά τους όσον αφορά την ισότητα της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών **ή έχουν στηρίξει άλλο πρόσωπο για την προστασία των δικαιωμάτων του.**
2. Τα κράτη μέλη εισάγουν στην εθνική έννομη τάξη τους τα μέτρα που απαιτούνται για την προστασία των εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που είναι εκπρόσωποι των εργαζομένων [...], έναντι της απόλυσης ή άλλης δυσμενούς μεταχείρισης που συνιστά αντίδραση του εργοδότη σε καταγγελία εντός της επιχείρησης ή σε κίνηση δικαστικής διαδικασίας με στόχο την επιβολή της συμμόρφωσης με δικαιώματα ή υποχρεώσεις που σχετίζονται με την ισότητα της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών.

Άρθρο 23

Σχέση με την οδηγία 2006/54/EK

Το κεφάλαιο III της παρούσας οδηγίας εφαρμόζεται στις διαδικασίες που αφορούν οποιοδήποτε δικαίωμα ή υποχρέωση που σχετίζεται με την αρχή της ισότητας της αμοιβής [...] όπως ορίζεται στο άρθρο 4 της οδηγίας 2006/54/EK.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ IV

Οριζόντιες διατάξεις

Άρθρο 24

Επίπεδο προστασίας

1. Τα κράτη μέλη μπορούν να θεσπίζουν ή να διατηρούν ευνοϊκότερες διατάξεις για τους εργαζομένους από εκείνες που προβλέπει η παρούσα οδηγία.
2. **Η εφαρμογή της παρούσας οδηγίας δεν μπορεί σε καμία περίπτωση να αποτελέσει λόγο μείωσης του επιπέδου προστασίας στους τομείς που καλύπτονται από την παρούσα οδηγία. Αυτό δεν θίγει το δικαίωμα των κρατών μελών και των κοινωνικών εταίρων να θεσπίζουν, λόγω μεταβολής των συνθηκών, νομοθετικές, κανονιστικές, συλλογικές ή συμβατικές ρυθμίσεις άλλες από εκείνες που ίσχυαν στις [να προστεθεί η ημερομηνία έκδοσης της παρούσας οδηγίας], υπό τον όρο ότι τηρούνται οι ελάχιστες απαιτήσεις που ορίζονται στην παρούσα οδηγία και ότι το υφιστάμενο επίπεδο προστασίας δεν μειώνεται.**

Άρθρο 25

Φορείς ισότητας

1. Με την επιφύλαξη της αρμοδιότητας του φορέα ελέγχου ή άλλων φορέων που επιβάλλουν τα δικαιώματα των εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένων των κοινωνικών εταίρων, οι[...] φορείς ισότητας που έχουν συσταθεί σύμφωνα με την οδηγία 2006/54/EK είναι αρμόδιοι για θέματα που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας οδηγίας.

2. Τα κράτη μέλη λαμβάνουν ενεργά μέτρα για να **προαγάγουν** τη στενή συνεργασία και τον συντονισμό μεταξύ των [...] φορέων ισότητας και [...] **των φορέων ελέγχου [...] όσον αφορά θέματα που σχετίζονται με την αρχή της ισότητας της αμοιβής.**
3. Τα κράτη μέλη παρέχουν στους φορείς ισότητας επαρκείς πόρους που απαιτούνται για την αποτελεσματική άσκηση των αρμοδιοτήτων τους όσον αφορά τον σεβασμό του δικαιώματος ίσης αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας. [...]

Άρθρο 26

Παρακολούθηση και ευαισθητοποίηση

1. Τα κράτη μέλη διασφαλίζουν τη συνεπή **και συντονισμένη** παρακολούθηση **και υποστήριξη** της εφαρμογής της αρχής της ισότητας της αμοιβής [...] και την επιβολή όλων των διαθέσιμων μέσων έννομης προστασίας.
2. [...]
3. Τα κράτη μέλη εξασφαλίζουν ότι [...] **εκτελούνται τα ακόλουθα** καθήκοντα:
 - α) **ευαισθητοποίηση** των δημόσιων και ιδιωτικών επιχειρήσεων και οργανισμών, των κοινωνικών εταίρων και του ευρέος κοινού για την προώθηση της αρχής της ισότητας της αμοιβής και του δικαιώματος μισθολογικής διαφάνειας·
 - β) **αντιμετώπιση** των αιτίων του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων και τον σχεδιασμό εργαλείων για [...] την αξιολόγηση των μισθολογικών ανισοτήτων·
 - γ) **συλλογή** δεδομένων που λαμβάνονται από εργοδότες σύμφωνα με το άρθρο 8, **και άμεση δημοσίευση των δεδομένων που αναφέρονται στο άρθρο 8 παράγραφος 1 στοιχεία α) έως στ) με εύληπτο, προσβάσιμο και φιλικό προς τον χρήστη τρόπο, ώστε να καθίσταται δυνατή η σύγκριση μεταξύ εργοδοτών, τομέων και περιφερειών του οικείου κράτους μέλους. Οι πληροφορίες της προηγούμενης τετραετίας, εφόσον είναι διαθέσιμες, καθίστανται επίσης προσβάσιμες·**

- δ) **συλλογή** των εκθέσεων κοινής αξιολόγησης των αμοιβών σύμφωνα με το άρθρο 9 παράγραφος 3·
- ε) **συγκέντρωση** δεδομένων σχετικά με τον αριθμό και το είδος των αξιώσεων για μισθολογικές διακρίσεις που εισάγονται στα δικαστήρια και των καταγγελιών που υποβάλλονται στις αρμόδιες δημόσιες αρχές, συμπεριλαμβανομένων των φορέων ισότητας.
4. Τα κράτη μέλη παρέχουν στην Επιτροπή **ανά διετία, με μία μόνο υποβολή**, τα δεδομένα που αναφέρονται στην παράγραφο 3 στοιχεία γ), δ) και ε) [...].

Άρθρο 27

Συλλογικές διαπραγματεύσεις και δράσεις

1. Η οδηγία δεν θίγει κατ' ουδένα τρόπο το δικαίωμα διαπραγμάτευσης, σύναψης και επιβολής συλλογικών συμβάσεων ούτε το δικαίωμα ανάληψης συλλογικής δράσης σύμφωνα με το εθνικό δίκαιο ή τις εθνικές πρακτικές.
- 2.(νέα) **Σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία και πρακτική, τα κράτη μέλη μπορούν να επιτρέπουν στους κοινωνικούς εταίρους να διατηρούν, να διαπραγματεύονται, να συνάπτουν και να επιβάλλουν συλλογικές συμβάσεις που θεσπίζουν ρυθμίσεις σχετικά με τη μισθολογική διαφάνεια, υπό την προϋπόθεση ότι τα αποτελέσματα που επιδιώκονται με την παρούσα οδηγία διασφαλίζονται σε όλες ανεξαιρέτως τις περιστάσεις.**

Άρθρο 28

Στατιστικά στοιχεία

Τα κράτη μέλη παρέχουν **ετησίως** στην Επιτροπή (Eurostat) επικαιροποιημένα **εθνικά δεδομένα για τον υπολογισμό του** μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων [...] **σε μη προσαρμοσμένη μορφή [...]**. Τα εν λόγω στατιστικά στοιχεία θα πρέπει να κατανέμονται **ανά φύλο**, οικονομικό τομέα, ωράριο (πλήρες/μειωμένο), οικονομικό έλεγχο (δημόσια/ιδιωτική επιχείρηση) και ηλικία και να υπολογίζονται σε ετήσια βάση.

Τα πρώτα ετήσια δεδομένα για τις αμοιβές των φύλων διαβιβάζονται το νωρίτερο στις 31 Ιανουαρίου 2028 για το έτος αναφοράς 2026.

Άρθρο 29

Διάδοση πληροφοριών

Τα κράτη μέλη λαμβάνουν ενεργά μέτρα ώστε οι διατάξεις που θεσπίζουν κατ' εφαρμογή της παρούσας οδηγίας, καθώς και οι ήδη ισχύουσες σχετικές διατάξεις, να γνωστοποιούνται με κάθε πρόσφορο μέσο στους ενδιαφερομένους σε όλη την επικράτειά τους.

Άρθρο 30

Εφαρμογή

Τα κράτη μέλη μπορούν να αναθέσουν στους κοινωνικούς εταίρους την εφαρμογή της παρούσας οδηγίας, **σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία και/ή πρακτική σχετικά με τον ρόλο των κοινωνικών εταίρων** εφόσον οι κοινωνικοί εταίροι το ζητήσουν από κοινού και υπό τον όρο ότι τα κράτη μέλη έχουν λάβει όλα τα αναγκαία μέτρα ώστε να μπορούν ανά πάσα στιγμή να διασφαλίζουν τα αποτελέσματα που επιδιώκει η παρούσα οδηγία.

Άρθρο 31

Μεταφορά στο εθνικό δίκαιο

1. Τα κράτη μέλη θέτουν σε ισχύ τις αναγκαίες νομοθετικές, κανονιστικές και διοικητικές διατάξεις για να συμμορφωθούν με την παρούσα οδηγία το αργότερο την/στις **[τρία έτη από την έναρξη ισχύος της]**. Ενημερώνουν αμέσως την Επιτροπή σχετικά.
2. Κατά την ενημέρωση της Επιτροπής, τα κράτη μέλη τη συνοδεύουν επίσης με σύνοψη των αποτελεσμάτων της αξιολόγησής τους όσον αφορά τον αντίκτυπο της πράξης μεταφοράς στο εθνικό δίκαιο στις **πολύ μικρές**, μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις, καθώς και με αναφορά στο πού δημοσιεύεται η εν λόγω αξιολόγηση.
3. Οι διατάξεις αυτές, όταν θεσπίζονται από τα κράτη μέλη, περιέχουν αναφορά στην παρούσα οδηγία ή συνοδεύονται από την αναφορά αυτή κατά την επίσημη δημοσίευσή τους. Ο τρόπος της αναφοράς αποφασίζεται από τα κράτη μέλη.

Άρθρο 32

Υποβολή στοιχείων και επανεξέταση

1. [Οκτώ έτη από την έναρξη ισχύος], τα κράτη μέλη κοινοποιούν στην Επιτροπή όλες τις πληροφορίες σχετικά με τον τρόπο εφαρμογής της παρούσας οδηγίας και τον αντίκτυπό της στην πράξη.
2. Βάσει των πληροφοριών που παρέχουν τα κράτη μέλη, η Επιτροπή υποβάλλει έκθεση στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο σχετικά με την εφαρμογή της παρούσας οδηγίας και προτείνει, κατά περίπτωση, νομοθετικές τροποποιήσεις.

Άρθρο 33

Έναρξη ισχύος

Η οδηγία αρχίζει να ισχύει την εικοστή ημέρα από τη δημοσίευσή της στην *Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης*.

Άρθρο 34

Αποδέκτες

Η παρούσα οδηγία απευθύνεται στα κράτη μέλη.

Βρυξέλλες,

Για το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο

Για το Συμβούλιο

Ο Πρόεδρος

Ο Πρόεδρος