ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ
ΕΠΙΤΡΟΠΗ

Βρυξέλλες, 4.3.2021
COM(2021) 93 final

2021/0050 (COD)

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

{SEC(2021) 101 final} - {SWD(2021) 41 final} - {SWD(2021) 42 final}

ΑΙΤΙΟΛΟΓΙΚΗ ΕΚΘΕΣΗ

1. ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΗΣ ΠΡΟΤΑΣΗΣ

• Αιτιολόγηση της πρότασης

Το δικαίωμα ίσης αμοιβής μεταξύ γυναικών και ανδρών για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας αποτελεί μία από τις θεμελιώδεις αρχές της ΕΕ που κατοχυρώνεται στη Συνθήκη της Ρώμης. Η απαίτηση διασφάλισης ισότητας της αμοιβής ορίζεται στην οδηγία 2006/54/ΕΚ (στο εξής: αναδιατυπωμένη οδηγία)[1], όπως συμπληρώθηκε το 2014 με σύσταση της Επιτροπής σχετικά με τη μισθολογική διαφάνεια (στο εξής: σύσταση του 2014)[2]. Παρά το εν λόγω νομικό πλαίσιο, η αποτελεσματική εφαρμογή και επιβολή της αρχής αυτής στην πράξη εξακολουθεί να αποτελεί πρόκληση για την ΕΕ. Η έλλειψη μισθολογικής διαφάνειας έχει αναγνωριστεί ως ένα από τα βασικά εμπόδια[3]. Το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων[4] στην ΕΕ παραμένει περίπου στο 14 %. Το μισθολογικό χάσμα έχει μακροπρόθεσμο αντίκτυπο στην ποιότητα ζωής των γυναικών, στον αυξημένο κίνδυνο έκθεσής τους στη φτώχεια και στο συνεχιζόμενο συνταξιοδοτικό χάσμα, το οποίο ανέρχεται σε 33 % στην ΕΕ[5]. Η πανδημία Covid-19 και οι οικονομικές και κοινωνικές συνέπειές της καθιστούν ακόμη πιο πιεστική την αντιμετώπιση αυτού του ζητήματος, δεδομένου ότι η κρίση έχει πλήξει ιδιαίτερα σκληρά τις εργαζόμενες γυναίκες[6].

Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο έχει επανειλημμένα ζητήσει την ανάληψη περισσότερων δράσεων σε επίπεδο ΕΕ για την ενίσχυση της εφαρμογής των διατάξεων περί ισότητας της αμοιβής. Το Συμβούλιο ζήτησε την ανάληψη δράσης τόσο από τα κράτη μέλη όσο και από την Επιτροπή. Τον Ιούνιο του 2019 ζήτησε από την Επιτροπή να θεσπίσει συγκεκριμένα μέτρα για τη βελτίωση της μισθολογικής διαφάνειας[7].

Ο ευρωπαϊκός πυλώνας κοινωνικών δικαιωμάτων περιλαμβάνει την ισότητα των φύλων και το δικαίωμα ίσης αμοιβής μεταξύ των 20 αρχών του[8]. Στο σχέδιο δράσης της για την περίοδο

---

[1] Οδηγία 2006/54/ΕΚ 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). Η οδηγία ενοποίησε τις υφιστάμενες οδηγίες για την ισότητα των φύλων στον τομέα της απασχόλησης, ενσωματώνοντας τη νομολογία του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης, δηλαδή την οδηγία 75/117/ΕΟΚ για την ισότητα των αμοιβών, την οδηγία 86/378/ΕΟΚ (όπως τροποποιήθηκε με την οδηγία 96/97/ΕΚ) για την ίση μεταχείριση στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης, την οδηγία 76/207/ΕΟΚ (όπως τροποποιήθηκε με την οδηγία 2002/73/ΕΚ) για την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών και την οδηγία 97/80/ΕΚ (όπως τροποποιήθηκε με την οδηγία 98/52/ΕΚ) σχετικά με το βάρος απόδειξης σε περιπτώσεις διακριτικής μεταχείρισης λόγω φύλου.

[2] Σύσταση 2014/124/ΕΕ της Επιτροπής, της 7ης Μαρτίου 2014, σχετικά με την ενίσχυση της αρχής της ισότητας της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών μέσω της διαφάνειας (ΕΕ L 69 της 8.3.2014, σ. 112).

[3] Βλ. τις αξιολογήσεις και τις εκθέσεις εφαρμογής της Επιτροπής, αντίστοιχα SWD(2020) 50 και COM(2013) 861 final.

[4] Το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων υπολογίζεται ως η διαφορά μεταξύ των μέσων ακαθάριστων ωριαίων αποδοχών των ανδρών μισθωτών και των γυναικών μισθωτών εκφρασμένη ως ποσοστό των μέσων ακαθάριστων ωριαίων αποδοχών των ανδρών μισθωτών (Eurostat, sdg_05_20).

[5] https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20200207-1

[6] https://www.eurofound.europa.eu/publications/policy-brief/2020/women-and-labour-market-equality-has-covid-19-rolled-back-recent-gains

[7] Συμπεράσματα του Συμβουλίου EPSCO, Ιούνιος 2019 (έγγρ. 10349/19).

[8] Ο πυλώνας κοινωνικών δικαιωμάτων έχει σκοπό να εξασφαλίσει στους πολίτες νέα και αποτελεσματικά δικαιώματα, με βάση 20 κύριες αρχές., βλ. περισσότερα:

2017-2019 για την αντιμετώπιση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων[9], η Επιτροπή αξιολόγησε την ανάγκη λήψης περαιτέρω νομικών μέτρων για τη βελτίωση της επιβολής της αρχής της ισότητας της αμοιβής και των ευκαιριών για τη βελτίωση της μισθολογικής διαφάνειας. Στις πολιτικές κατευθυντήριες γραμμές της[10], η πρόεδρος της Επιτροπής, κ. Ursula von der Leyen, ανακοίνωσε ότι η Επιτροπή θα προτείνει νέα δεσμευτικά μέτρα για τη μισθολογική διαφάνεια. Η προσέγγιση αυτή επιβεβαιώθηκε εκ νέου στη στρατηγική για την ισότητα των φύλων 2020-2025[11].

Η πρωτοβουλία αυτή ακολουθεί την εκ των υστέρων αξιολόγηση[12] των σχετικών νομικών διατάξεων από την Επιτροπή (στο εξής: αξιολόγηση του 2020), καθώς και διάφορες άλλες σχετικές εκθέσεις[13]. Οι αξιολογήσεις αυτές κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι το δικαίωμα ίσης αμοιβής δεν εφαρμόζεται επαρκώς ούτε ασκείται στην πράξη και ότι η μισθολογική διαφάνεια παρουσιάζει ελλείψεις σε πολλά κράτη μέλη.

Στόχοι της πρότασης

Η πρωτοβουλία αποσκοπεί στην αντιμετώπιση της συνεχιζόμενης ανεπαρκούς επιβολής του θεμελιώδους δικαιώματος ίσης αμοιβής και στη διασφάλιση του σεβασμού του εν λόγω δικαιώματος σε ολόκληρη την ΕΕ, με τη θέσπιση προτύπων μισθολογικής διαφάνειας που θα παρέχουν στους εργαζομένους τη δυνατότητα να διεκδικούν το δικαίωμά τους ίσης αμοιβής.

Η προτεινόμενη οδηγία επιδιώκει τους στόχους αυτούς με τους εξής τρόπους:

– καθιέρωση μισθολογικής διαφάνειας εντός των οργανισμών·

– διευκόλυνση της εφαρμογής των βασικών εννοιών που σχετίζονται με την ίση αμοιβή, συμπεριλαμβανομένης της «αμοιβής» και της «εργασίας της αυτής αξίας»· και

– ενίσχυση των μηχανισμών επιβολής της νομοθεσίας.

Η μισθολογική διαφάνεια επιτρέπει στους εργαζομένους να εντοπίζουν και να αποδεικνύουν πιθανές διακρίσεις λόγω φύλου. Ρίχνει επίσης φως σε προκαταλήψεις λόγω φύλου στα μισθολογικά συστήματα και στην κατάταξη των θέσεων εργασίας, οι οποίες δεν αποτιμούν την εργασία γυναικών και ανδρών εξίσου και με ουδέτερο ως προς το φύλο τρόπο ή παραλείπουν την αποτίμηση ορισμένων επαγγελματικών δεξιοτήτων που θεωρούνται ως επί το πλείστον γυναικεία χαρακτηριστικά. Δεδομένου ότι αυτή η μεροληπτική μεταχείριση είναι συχνά μη συνειδητή, η μισθολογική διαφάνεια μπορεί να βοηθήσει τους εργοδότες να ευαισθητοποιηθούν ως προς το ζήτημα και να εντοπίσουν μισθολογικές διαφορές που εισάγουν διακρίσεις λόγω φύλου, οι οποίες δεν μπορούν να εξηγηθούν από παράγοντες που οφείλονται πραγματικά σε διακριτική ευχέρεια και συχνά είναι ακούσιες. Ως εκ τούτου, η

---

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

[9] COM(2017) 678 final, βλ. επίσης τη σχετική έκθεση εφαρμογής [COM(2020) 101 final].

[10] https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/political-guidelines-next-commission_el.pdf

[11] COM(2020) 152 final.

[12] SWD(2020) 50.

[13] Έκθεση εφαρμογής της οδηγίας 2006/54/ΕΚ [SWD(2013) 512 final]· εκτίμηση επιπτώσεων που συνοδεύει τη σύσταση για τη μισθολογική διαφάνεια [SWD(2014) 59 final]· έκθεση για την εφαρμογή της σύστασης της Επιτροπής σχετικά με την ενίσχυση της αρχής της ισότητας της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών μέσω της διαφάνειας [COM(2017) 671 final].

μισθολογική διαφάνεια αποτελεί ουσιαστικό εργαλείο για την άρση των αμφιβολιών σχετικά με την ισότητα της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών και για την υποστήριξη της εξάλειψης των προκαταλήψεων λόγω φύλου στις μισθολογικές πρακτικές. Μπορεί επίσης να προωθήσει μια αλλαγή στάσης όσον αφορά τις αμοιβές των γυναικών, καθώς θα ενισχύσει την ευαισθητοποίηση και θα ενθαρρύνει τον διάλογο σχετικά με τους λόγους των διαρθρωτικών μισθολογικών διαφορών μεταξύ των φύλων. Πέρα από την απλή συμμόρφωση με την αρχή της ισότητας της αμοιβής, μπορεί επίσης να αποτελέσει έναυσμα για την επανεξέταση των πολιτικών για την ισότητα των φύλων γενικότερα σε επίπεδο επιχείρησης και να προωθήσει στενότερη συνεργασία μεταξύ των εκπροσώπων των εργοδοτών και των εργαζομένων.

- **Συνέπεια με τις ισχύουσες διατάξεις στον τομέα πολιτικής**

Με βάση την αναδιατυπωμένη οδηγία και τη σύσταση του 2014, η παρούσα πρόταση εισάγει νέους και λεπτομερέστερους κανόνες για τη διασφάλιση της συμμόρφωσης με την αρχή της ισότητας της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας.

Ο ευρωπαϊκός πυλώνας κοινωνικών δικαιωμάτων και οι 20 αρχές του αποτελούν την πυξίδα της ΕΕ για την οικοδόμηση μιας δικαιότερης Ευρώπης και την προώθηση καλύτερων συνθηκών διαβίωσης και εργασίας για όλους. Στις 3 Μαρτίου 2021, η Επιτροπή παρουσίασε ένα φιλόδοξο σχέδιο δράσης για να διασφαλίσει την εφαρμογή του σε ολόκληρη την ΕΕ.

Η παρούσα πρόταση οδηγίας αποτελεί μέρος ευρύτερης δέσμης μέτρων και πρωτοβουλιών για την αντιμετώπιση των βαθύτερων αιτίων του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων και της οικονομικής χειραφέτησης των γυναικών. Οι μισθολογικές διακρίσεις και οι προκαταλήψεις στις μισθολογικές δομές αποτελούν μόνο ένα από τα βαθύτερα αίτια αυτού του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων της τάξης του 14 %, και συνυπάρχουν με άλλα αίτια και παράγοντες, όπως ο οριζόντιος και κάθετος διαχωρισμός στην αγορά εργασίας, η πλήρης έναντι της μερικής απασχόλησης, καθώς και οι περιορισμοί που συνδέονται με την μη αμειβόμενη παροχή φροντίδας. Ακόμη και χωρίς αυτά τα αίτια και τους παράγοντες, εξακολουθεί να υπάρχει το λεγόμενο «ανεξήγητο» μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων, το οποίο αντιπροσωπεύει τα δύο τρίτα του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων στα κράτη μέλη της ΕΕ, και το οποίο επιδιώκει να αντιμετωπίσει η παρούσα πρωτοβουλία. Είναι επίσης σημαντικό να σημειωθεί ότι το ιστορικό της απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένου του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων, μαζί με τον σχεδιασμό του συνταξιοδοτικού συστήματος, επηρεάζει το συνταξιοδοτικό χάσμα μεταξύ των φύλων.

Η παρούσα πρωτοβουλία αποτελεί μέρος μιας πολύπλευρης προσέγγισης, η οποία περιλαμβάνει, μεταξύ άλλων, την οδηγία σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής[14], τις τομεακές πρωτοβουλίες για την καταπολέμηση των στερεοτύπων και τη διασφάλιση καλύτερης ισορροπίας μεταξύ των φύλων, καθώς και μια πρόταση οδηγίας για τη βελτίωση της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων στα διοικητικά συμβούλια μεγάλων εισηγμένων εταιρειών της ΕΕ[15].

---

[14] 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).

[15] https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=CELEX:52012PC0614

Η προτεινόμενη οδηγία συνάδει πλήρως με τη δέσμευση της ΕΕ στο θεματολόγιο των Ηνωμένων Εθνών για το 2030 και συμβάλλει στην υλοποίηση των Στόχων Βιώσιμης Ανάπτυξης (ΣΒΑ) του ΟΗΕ, ιδίως του ΣΒΑ 5 για την επίτευξη της ισότητας των φύλων και τη χειραφέτηση όλων των γυναικών και των κοριτσιών[16].

- **Συνέπεια με άλλες πολιτικές της Ένωσης**

Η παρούσα πρόταση συνάδει με την πρωτοβουλία που αποσκοπεί στην αύξηση της υποβολής σχετικών μη χρηματοοικονομικών στοιχείων από τις εταιρείες[17]. Είναι συνεπής με την πρωτοβουλία της ΕΕ για τον κατώτατο μισθό[18] και την επερχόμενη πρωτοβουλία για τη βιώσιμη εταιρική διακυβέρνηση[19] και υποστηρίζεται από τις εν λόγω πρωτοβουλίες.

2. ΝΟΜΙΚΗ ΒΑΣΗ, ΕΠΙΚΟΥΡΙΚΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΑΝΑΛΟΓΙΚΟΤΗΤΑ

- **Νομική βάση**

Η πρόταση οδηγίας βασίζεται στο άρθρο 157 παράγραφος 3 της Συνθήκης για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης (στο εξής: ΣΛΕΕ), το οποίο προβλέπει ότι η ΕΕ θεσπίζει μέτρα με τα οποία εξασφαλίζεται η εφαρμογή της αρχής των «ίσων ευκαιριών και ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένης της αρχής της ισότητας αμοιβής για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας».

Το άρθρο 157 παράγραφος 3 της ΣΛΕΕ αποτελεί τη νομική βάση της αναδιατυπωμένης οδηγίας και της σύστασης του 2014. Ως εκ τούτου, χρησιμεύει επίσης ως νομική βάση των δεσμευτικών μέτρων για τη μισθολογική διαφάνεια στο πλαίσιο της παρούσας πρωτοβουλίας, τα οποία στηρίζουν την εφαρμογή και την καλύτερη επιβολή της αρχής της ισότητας της αμοιβής σύμφωνα με το άρθρο 157 της ΣΛΕΕ και την αναδιατυπωμένη οδηγία.

- **Επικουρικότητα**

Η εφαρμογή της αρχής της ισότητας της αμοιβής σε επίπεδο ΕΕ καθιερώθηκε ήδη σε επίπεδο ΕΕ με τη Συνθήκη περί ιδρύσεως της Ευρωπαϊκής Οικονομικής Κοινότητας του 1957 (άρθρο 119 της Συνθήκης ΕΟΚ, στη συνέχεια άρθρο 141 ΕΚ και νυν άρθρο 157 της ΣΛΕΕ), γεγονός που καταδεικνύει την ιδιότητά της ως θεμελιώδους αξίας της ΕΕ. Αρχικά, η αρχή αυτή είχε πρωτίστως οικονομική λειτουργία, υπό την έννοια ότι ο σκοπός ήταν η αποφυγή των στρεβλώσεων του ανταγωνισμού. Ωστόσο, το 1976, το Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης αναγνώρισε τον κοινωνικό στόχο του άρθρου 119 της Συνθήκης ΕΟΚ και το οριζόντιο άμεσο αποτέλεσμά του[20]. Στη συνέχεια, το Δικαστήριο πρόσθεσε ότι «ο επιδιωκόμενος με το άρθρο 119 της Συνθήκης οικονομικός σκοπός, ο οποίος συνίσταται στην άρση των στρεβλώσεων του ανταγωνισμού μεταξύ εγκατεστημένων σε διάφορα κράτη μέλη

---

16 https://ec.europa.eu/info/strategy/international-strategies/sustainable-development-goals_el

17 https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12129-Revision-of-Non-Financial-reporting-directive

18 COM(2020) 682 final.

19 https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12548-Sustainable-corporate-governance

20 Υπόθεση 43/75, *Gabrielle Defrenne* κατά *Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena* (Defrenne II)· Υπόθεση 43/75, ECLI:EU:C:1976:56, σκέψεις 8-10.

επιχειρήσεων, έχει δευτερεύοντα χαρακτήρα σε σχέση με τον επιδιωκόμενο με την εν λόγω διάταξη σκοπό, ο οποίος συνιστά έκφραση ενός θεμελιώδους δικαιώματος του ατόμου»[21].

Όπως καταδείχθηκε στην αξιολόγηση του 2020, δεν είναι πιθανό να υλοποιηθούν συγκρίσιμες προσπάθειες σε ολόκληρη την ΕΕ για την προώθηση της ισότητας της αμοιβής χωρίς κάποια πρωτοβουλία σε επίπεδο ΕΕ. Απαιτείται συντονισμένη προσέγγιση, διαφορετικά τίθεται σε κίνδυνο η επίτευξη της ισότητας της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών σε εθνικό επίπεδο, σύμφωνα με το άρθρο 157 παράγραφος 1 της ΣΛΕΕ.

Το γεγονός ότι τα εθνικά μέτρα για τη μισθολογική διαφάνεια είναι κατακερματισμένα και λιγοστά αυξάνει τον κίνδυνο στρέβλωσης του ανταγωνισμού λόγω της ύπαρξης διαφορετικών επιπέδων κοινωνικών προτύπων. Οι επιχειρήσεις κινδυνεύουν να ανταγωνίζονται με άνισους όρους ανταγωνισμού, γεγονός που θα παρεμπόδιζε τη λειτουργία της εσωτερικής αγοράς. Για να εξασφαλιστεί παρόμοιο επίπεδο προστασίας των εργαζομένων σε ολόκληρη την ΕΕ και ίσοι όροι ανταγωνισμού για τους οικονομικούς φορείς στην εσωτερική αγορά, απαιτείται δράση σε επίπεδο ΕΕ.

Η προτεινόμενη οδηγία βασίζεται στην ελάχιστη εναρμόνιση των συστημάτων των κρατών μελών και τους επιτρέπει να καθορίζουν υψηλότερα πρότυπα σε περίπτωση που το αποφασίσουν. Τους επιτρέπει ρητά να αναθέσουν την εφαρμογή σε κοινωνικούς εταίρους, υπό την προϋπόθεση ότι είναι ανά πάσα στιγμή σε θέση να εγγυηθούν την επίτευξη των αποτελεσμάτων που απαιτούνται από την παρούσα οδηγία. Αυτή η συνδυαστική προσέγγιση, η οποία επιτρέπει την εφαρμογή του συνδυασμού ουσιαστικών δικαιωμάτων και υποχρεώσεων που ορίζονται στην παρούσα οδηγία μέσω συλλογικών συμβάσεων, σέβεται τα διαφορετικά χαρακτηριστικά των εθνικών συστημάτων κοινωνικού διαλόγου και συλλογικών διαπραγματεύσεων, καθώς και την αυτονομία των κοινωνικών εταίρων.

- **Αναλογικότητα**

Το άρθρο 5 παράγραφος 4 της Συνθήκης για την Ευρωπαϊκή Ένωση προβλέπει ότι «[σ]ύμφωνα με την αρχή της αναλογικότητας, το περιεχόμενο και η μορφή της δράσης της Ένωσης δεν υπερβαίνουν τα απαιτούμενα για την επίτευξη των στόχων των Συνθηκών».

Η σύσταση του 2014 δεν πέτυχε τον στόχο της αποτελεσματικότερης εφαρμογής της αρχής της ισότητας της αμοιβής μέσω της μισθολογικής διαφάνειας· αυτό οφείλεται στον μη δεσμευτικό χαρακτήρα της και στην επακόλουθη περιορισμένη εφαρμογή της από τα κράτη μέλη[22]. Ως εκ τούτου, η αναδιατυπωμένη οδηγία θα πρέπει να συμπληρωθεί και να υποστηριχθεί από την προτεινόμενη οδηγία. Η θέσπιση δεσμευτικών νομικών μέτρων αποτελεί αναλογική απάντηση στην προφανή ανάγκη έμπρακτης δράσης για την προάσπιση της αρχής της ισότητας της αμοιβής και δεν υπερβαίνει τα αναγκαία όρια για την επίτευξη αυτού του στόχου.

Η αρχή της αναλογικότητας τηρείται πλήρως, καθώς τα μέτρα για τη μισθολογική διαφάνεια και οι μηχανισμοί επιβολής της νομοθεσίας σχεδιάζονται κατά τρόπο ώστε να επιτυγχάνεται ο στόχος της ενίσχυσης της εφαρμογής της αρχής της ισότητας της αμοιβής μεταξύ γυναικών

---

21 Υπόθεση 50/96, *Deutsche Telekom AG* κατά *Lilli Schröder*, ECLI:EU:C:2000:72, σκέψη 57.

22 SWD(2020) 50.

και ανδρών. Η πρόταση, αφενός, διασφαλίζει ότι οι εργαζόμενοι έχουν το δικαίωμα πληροφόρησης βάσει της οποίας μπορούν να εντοπίζουν μισθολογικές διακρίσεις λόγω φύλου και να υπερασπίζονται το δικαίωμά τους ίσης αμοιβής, και, αφετέρου, λαμβάνει υπόψη το πιθανό κόστος και τις επιβαρύνσεις για τους εργοδότες, ιδιαίτερα για τις πολύ μικρές, τις μικρές και τις μεσαίες επιχειρήσεις.

Όπως αναφέρεται στη συνοδευτική εκτίμηση επιπτώσεων, το σχετικό κόστος αναμένεται να είναι μέτριο[23]. Δικαιολογείται με βάση τα σωρευτικά, μακροπρόθεσμα οφέλη: το κύριο όφελος είναι η πλήρης προστασία μιας θεμελιώδους αξίας της ΕΕ. Επιπλέον, συμβάλλει στις ευρύτερες κοινωνικές φιλοδοξίες της ΕΕ, όπως ορίζονται στον ευρωπαϊκό πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων. Επιπλέον, περαιτέρω οφέλη μπορεί να προκύψουν από την ασφαλέστερη απασχόληση, τη διατήρηση του εργατικού δυναμικού και την αύξηση της παραγωγικότητας των εργαζομένων και των επιχειρήσεων. Ως εκ τούτου, θα έχει θετικό αντίκτυπο στην κερδοφορία των επιχειρήσεων και στη λειτουργία της εσωτερικής αγοράς.

Η πρόταση αφήνει στα κράτη μέλη τη δυνατότητα να διατηρήσουν ή να θεσπίσουν ευνοϊκότερα πρότυπα για τους εργαζομένους, μέσω της πιο προορατικής παροχής πληροφοριών και υποβολής στοιχείων σχετικά με τις αμοιβές. Λαμβάνει επίσης υπόψη την ποικιλομορφία των μοντέλων της αγοράς εργασίας σε ολόκληρη την ΕΕ και επιτρέπει στα κράτη μέλη να αναθέσουν στους κοινωνικούς εταίρους την εφαρμογή της οδηγίας.

Βάσει των παραπάνω, δεδομένου ότι ο στόχος για τη βελτίωση της μισθολογικής διαφάνειας δεν μπορεί να επιτευχθεί επαρκώς από τα κράτη μέλη, αλλά μπορεί (λόγω της ανάγκης θέσπισης κοινών ελάχιστων απαιτήσεων) να επιτευχθεί καλύτερα σε επίπεδο ΕΕ, η ΕΕ δύναται να θεσπίσει μέτρα σύμφωνα με τις αρχές της επικουρικότητας και της αναλογικότητας (όπως ορίζονται στο άρθρο 5 παράγραφος 3 και στο άρθρο 5 παράγραφος 4 της ΣΛΕΕ).

- **Επιλογή της νομικής πράξης**

Θεωρείται ως το κατάλληλο μέσο μια νομική πράξη με τη μορφή της οδηγίας που θα θεσπίζει πλαίσιο για την ενίσχυση της εφαρμογής της αρχής της ισότητας της αμοιβής μέσω της μισθολογικής διαφάνειας και ενισχυμένων μηχανισμών επιβολής. Καθιστά δυνατή την ενίσχυση των υφιστάμενων διατάξεων, ενώ παράλληλα αφήνει στα κράτη μέλη τη διακριτική ευχέρεια ως προς τον τρόπο εφαρμογής των νέων δικαιωμάτων και υποχρεώσεων, λαμβάνοντας υπόψη το εθνικό τους πλαίσιο. Η προσέγγιση αυτή συνάδει με εκείνη που υιοθετήθηκε σε σχέση με άλλα ζητήματα του δικαίου της ΕΕ για την απασχόληση και τις διακρίσεις[24].

---

[23] Το εκτιμώμενο κόστος της εκτίμησης επιπτώσεων που σχετίζεται με το ατομικό δικαίωμα πληροφόρησης ανήλθε σε 20 EUR ανά μεμονωμένο αίτημα (συνεπώς, το συνολικό κόστος ανά εταιρεία εξαρτάται από τον αριθμό των αιτήσεων), ενώ το συνολικό κόστος για την υποβολή μισθολογικών στοιχείων από τους εργοδότες θα κυμαίνεται μεταξύ τουλάχιστον 379-508 EUR και κατ' ανώτατο όριο 721-890 EUR ανά εργοδότη, ανάλογα με το μέγεθος. Ανάλογα με τις πραγματικές μισθολογικές διαφορές που απαιτούν κοινή αξιολόγηση των αμοιβών, το μέσο κόστος ανά εργοδότη για τη διενέργεια της εν λόγω αξιολόγησης εκτιμήθηκε μεταξύ τουλάχιστον 1 180-1 724 EUR και κατ' ανώτατο όριο 1 911-2 266 EUR. Βλ. SWD(2021) 41, σ. 74.

[24] Για παράδειγμα, οδηγία 2014/67/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 15ης Μαΐου 2014, για την εφαρμογή της οδηγίας 96/71/ΕΚ σχετικά με την απόσπαση εργαζομένων στο πλαίσιο παροχής υπηρεσιών και την τροποποίηση του κανονισμού (ΕΕ) αριθ. 1024/2012 σχετικά με τη διοικητική

Αποφασίστηκε να μην τροποποιηθεί ούτε να αντικατασταθεί η αναδιατυπωμένη οδηγία λόγω του ευρύτερου πεδίου εφαρμογής της για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φύλου στην απασχόληση και την εργασία· ένα αυτοτελές κεφάλαιο σχετικά με τη μισθολογική διαφάνεια και τις σχετικές εκτελεστικές διατάξεις δεν θα ταίριαζε με την υφιστάμενη δομή της εν λόγω οδηγίας και θα ήταν δυσανάλογο σε σχέση με τις διατάξεις της αναδιατυπωμένης οδηγίας που ρυθμίζουν άλλες πτυχές της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα απασχόλησης και εργασίας.

3. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΤΩΝ ΕΚ ΤΩΝ ΥΣΤΕΡΩΝ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΕΩΝ, ΤΩΝ ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΕΩΝ ΜΕ ΤΑ ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΜΕΝΑ ΜΕΡΗ ΚΑΙ ΤΩΝ ΕΚΤΙΜΗΣΕΩΝ ΕΠΙΠΤΩΣΕΩΝ

- **Εκ των υστέρων αξιολογήσεις / έλεγχοι καταλληλότητας της ισχύουσας νομοθεσίας**

Η αξιολόγηση του 2020 όσον αφορά το νομικό πλαίσιο για την ισότητα της αμοιβής, ιδίως όσον αφορά τα σχετικά μέρη της αναδιατυπωμένης οδηγίας και της σύστασης του 2014, κατέληξε στο συμπέρασμα ότι η αναδιατυπωμένη οδηγία θεωρείται συναφής από όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη και ότι η συμμόρφωση με αυτήν στα κράτη μέλη και σε όλους τους τομείς είναι μέτρια έως υψηλή. Ωστόσο, η αποτελεσματική εφαρμογή της αρχής της ισότητας της αμοιβής και η εφαρμογή της αρχής αυτής στην πράξη εξακολουθούν να αποτελούν πρόκληση. Θα ήταν πιο αποτελεσματική αν αποσαφηνίζονταν οι νομικές έννοιες της «αμοιβής» και της «εργασίας της αυτής αξίας» βάσει της νομολογίας του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι έννοιες αυτές δεν ορίζονται ομοιόμορφα στις εθνικές νομοθεσίες και εξακολουθούν να υπάρχουν αβεβαιότητες ως προς την ερμηνεία και την εφαρμογή τους. Η ύπαρξη σαφών κριτηρίων σε ολόκληρη την ΕΕ θα συμβάλλει στην αποτελεσματική εφαρμογή της αρχής της ίσης αμοιβής.

Όσον αφορά την αποδοτικότητα, στην αξιολόγηση του 2020 δεν βρέθηκαν στοιχεία που να αποδεικνύουν σημαντικό διοικητικό φόρτο που συνδέεται με την εφαρμογή της αναδιατυπωμένης οδηγίας και της σύστασης του 2014. Τα μέτρα για τη μισθολογική διαφάνεια που προτάθηκαν στη σύσταση του 2014 συνεπάγονταν περιορισμένο μόνο κόστος για τους εργοδότες. Άυλο κόστος θα μπορούσε να προκύψει από πιθανή δυσαρέσκεια (και, ως εκ τούτου, χαμηλότερη παραγωγικότητα) μεταξύ των εργαζομένων που συνειδητοποιούν τις μεγάλες μισθολογικές διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών, ενώ μπορεί επίσης να έχει θετικό αντίκτυπο στην ικανοποίηση από την εργασία και την αφοσίωση των εργαζομένων, με αποτέλεσμα να αυξηθεί η ελκυστικότητα των εργοδοτών. Η έλλειψη μισθολογικής διαφάνειας περιόρισε την ικανότητα των ατόμων να εντοπίζουν και να ενίστανται στις μισθολογικές διακρίσεις λόγω φύλου. Επιπλέον, οι εργαζόμενοι που υπέβαλαν καταγγελία για μισθολογικές διακρίσεις αντιμετώπισαν διάφορα εμπόδια όσον αφορά την πρόσβαση στη δικαιοσύνη και διέτρεξαν τον κίνδυνο στιγματισμού και αντιποίνων από τον εργοδότη.

Η αξιολόγηση του 2020 επιβεβαίωσε ότι η αναδιατυπωμένη οδηγία προσφέρει σαφή ενωσιακή προστιθέμενη αξία, καθώς δίνει το έναυσμα για δράσεις που διαφορετικά δεν θα

συνεργασία μέσω του Συστήματος Πληροφόρησης για την εσωτερική αγορά (ΕΕ L 159 της 28.5.2014, σ. 1) και οδηγία 2014/54/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 16ης Απριλίου 2014, περί μέτρων που διευκολύνουν την άσκηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων στο πλαίσιο της ελεύθερης κυκλοφορίας των εργαζομένων (ΕΕ L 128 της 30.4.2014, σ. 8).

είχαν αναληφθεί για την προώθηση της αρχής της ισότητας της αμοιβής στα κράτη μέλη. Ωστόσο, η ενωσιακή προστιθέμενη αξία περιορίστηκε λόγω της ανεπαρκούς και ανομοιογενούς εφαρμογής της οδηγίας και λόγω της σύγχυσης (ιδιαίτερα στα δικαστήρια και μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων) που υπάρχει γύρω από νομικές έννοιες που έχουν κεντρική σημασία για την εφαρμογή μέτρων για την ισότητα της αμοιβής.

- **Διαβουλεύσεις με τα ενδιαφερόμενα μέρη**

α) Συμβουλευτική επιτροπή για την ισότητα ευκαιριών γυναικών και ανδρών[25]

Σε γνωμοδότησή της τον Δεκέμβριο του 2017[26], η συμβουλευτική επιτροπή επισήμανε ότι η ενίσχυση της διαφάνειας όσον αφορά τους μισθούς αποτελεί το πρώτο βήμα για τη διασφάλιση της εφαρμογής της αρχής της ισότητας της αμοιβής. Υπογράμμισε την έλλειψη διαφάνειας σε τρία επίπεδα:

– οι εταιρείες σπάνια δημοσιεύουν μισθολογικές κλίμακες και τα κριτήρια για τον καθορισμό των μισθών παραμένουν ασαφή·

– δεν υπάρχει σαφής νομική επιβολή της μισθολογικής διαφάνειας· και

– η παρακολούθηση της εφαρμογής των εθνικών μέτρων είναι ελλιπής.

Η επιτροπή ζητεί την ανάληψη δράσης για τη βελτίωση της μισθολογικής διαφάνειας μέσω της θέσπισης του δικαιώματος του ατόμου να ζητεί και να λαμβάνει πληροφορίες τόσο για το ατομικό όσο και για το συνολικό επίπεδο αμοιβής, προκειμένου να αποφεύγεται η δημιουργία συγκρουσιακών χώρων εργασίας. Το δικαίωμα αυτό μπορεί επίσης να παρέχεται και στους εκπροσώπους των τοπικών συνδικαλιστικών οργανώσεων ή σε άλλους εκπροσώπους των εργαζομένων.

β) Δημόσιες διαβουλεύσεις και στοχευμένες έρευνες

Από τις 11 Ιανουαρίου έως τις 5 Απριλίου 2019 πραγματοποιήθηκε δημόσια διαβούλευση[27] με σκοπό τη συλλογή πληροφοριών, απόψεων και εμπειριών σχετικά με τα προβλήματα που προκύπτουν από τα κενά και τις αδυναμίες των εθνικών και ενωσιακών μέτρων για τη μισθολογική διαφάνεια. Επίσης, αναζητήθηκαν στοιχεία σχετικά με τον βαθμό στον οποίο η σύσταση του 2014 έχει συμβάλει στην ενίσχυση της εφαρμογής της αρχής της ισότητας της αμοιβής που κατοχυρώνεται στο άρθρο 157 της ΣΛΕΕ και στην αναδιατυπωμένη οδηγία. Τέλος, οι ερωτηθέντες απάντησαν σε μελλοντοστραφείς ερωτήσεις σχετικά με τις συναφείς πτυχές της πρωτοβουλίας για τη διαφάνεια, συμπεριλαμβανομένης της ανάγκης για περαιτέρω δράση σε επίπεδο ΕΕ για την αντιμετώπιση των μισθολογικών διακρίσεων λόγω φύλου[28].

---

[25] Η συμβουλευτική επιτροπή συστάθηκε με την απόφαση 2008/590/ΕΚ της Επιτροπής για τη σύσταση συμβουλευτικής επιτροπής για την ισότητα ευκαιριών γυναικών και ανδρών. Επικουρεί την Επιτροπή στη διαμόρφωση και την υλοποίηση των δραστηριοτήτων της ΕΕ που αποσκοπούν στην προώθηση της ισότητας των ευκαιριών μεταξύ γυναικών και ανδρών. Προωθεί επίσης τη συνεχή ανταλλαγή σχετικής πείρας, πολιτικών και πρακτικών μεταξύ των κρατών μελών και των διαφόρων εμπλεκόμενων μερών.

[26] https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/adopted_opinion_gpg.pdf

[27] https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/1839-Evaluation-of-the-provisions-in-the-Directive-2006-54-EC-implementing-the-Treaty-principle-on-equal-pay-/public-consultation

[28] Για σύνοψη των απαντήσεων, βλ. παράρτημα 2 της έκθεσης αξιολόγησης του 2020.

Σε συνέχεια της επακόλουθης δημόσιας διαβούλευσης (5 Μαρτίου έως 28 Μαΐου 2020), οι εθνικές αρχές, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις, οι οργανώσεις εργοδοτών, οι επιχειρηματικές ενώσεις, οι μη κυβερνητικές οργανώσεις και οι ιδιώτες εξέφρασαν τις απόψεις τους σχετικά με τις μισθολογικές διακρίσεις λόγω φύλου, τη μισθολογική διαφάνεια και τις προκλήσεις που σχετίζονται με την εφαρμογή του δικαιώματος ίσης αμοιβής για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας[29].

Τέλος, η Επιτροπή διοργάνωσε τρεις στοχευμένες έρευνες των κρατών μελών, των κοινωνικών εταίρων και των εργοδοτών[30].

- **Εκτίμηση επιπτώσεων**

Η εκτίμηση επιπτώσεων που συνοδεύει την παρούσα πρόταση[31]:

- περιγράφει τα προβλήματα που προκύπτουν από την εφαρμογή του ισχύοντος νομικού πλαισίου και την επιβολή του·
- καθορίζει επιλογές πολιτικής για την αντιμετώπιση αυτών των προβλημάτων· και
- αξιολογεί τις κοινωνικές και οικονομικές επιπτώσεις των επιλογών πολιτικής.

Οι επιλογές πολιτικής περιλαμβάνουν τη δημιουργία διαφάνειας σε επίπεδο μεμονωμένων εργαζομένων, τη δημιουργία διαφάνειας σε επίπεδο εργοδοτών και τη διευκόλυνση της εφαρμογής και επιβολής του υφιστάμενου νομικού πλαισίου. Οι επιλογές παρέχουν διαφοροποιημένα σενάρια που κυμαίνονται από τη μέγιστη δυνατή παρέμβαση (όσον αφορά την κάλυψη του εργατικού δυναμικού και των οργανώσεων) έως την ελάχιστη παρέμβαση (που εξισορροπεί το θεμελιώδες δικαίωμα ίσης αμοιβής των εργαζομένων με την πιθανή επιβάρυνση και το κόστος των προβλεπόμενων μέτρων για τους εργοδότες).

Η εκτίμηση επιπτώσεων κατέληξε στο συμπέρασμα ότι ο συνδυασμός των προτεινόμενων μέτρων είναι ο πλέον αναλογικός και συνεκτικός υπό το πρίσμα των γενικών και ειδικών στόχων της παρούσας πρωτοβουλίας.

Οι ειδικές επιπτώσεις σε εθνικό επίπεδο θα εξαρτηθούν από διάφορους παράγοντες, συμπεριλαμβανομένης της έκτασης των αναγκαίων νομοθετικών προσαρμογών και του ευρύτερου κοινωνικοοικονομικού πλαισίου. Συνολικά, μπορούν να αναμένονται οφέλη όσον αφορά τη μεγαλύτερη ευαισθητοποίηση των εργοδοτών, τη χειραφέτηση των εργαζομένων μέσω της καλύτερης εφαρμογής του δικαιώματός τους ίσης αμοιβής για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας, της μείωσης των προκαταλήψεων λόγω φύλου στις μισθολογικές δομές, της αντιμετώπισης της συστημικής υποτίμησης της εργασίας των γυναικών και, κατ' επέκταση, της μείωσης του τμήματος του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων που πιθανώς οφείλεται σε μισθολογικές διακρίσεις. Θα μπορούσαν επίσης να αναμένονται αποτελέσματα σε μακροοικονομικό επίπεδο, παρότι δεν μπορούν να εκτιμηθούν με ακρίβεια, καθώς δεν είναι διαθέσιμο το ακριβές μέγεθος των μισθολογικών διακρίσεων (και, ως εκ τούτου, η συμβολή τους στο μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων). Η ενίσχυση της

---

[29] Για συνοπτική παρουσίαση των απαντήσεων, βλ. παράρτημα 2 της έκθεσης εκτίμησης επιπτώσεων που συνοδεύει την παρούσα πρόταση.

[30] Για συνοπτική παρουσίαση των απαντήσεων, βλ. παράρτημα 2 της έκθεσης εκτίμησης επιπτώσεων που συνοδεύει την παρούσα πρόταση.

[31] SWD(2021) 41.

ισότητας της αμοιβής θα μπορούσε να τονώσει τις συνολικές ακαθάριστες αποδοχές σε επίπεδο ΕΕ και να μειώσει την εισοδηματική ανισότητα στην αγορά σε όλα τα κράτη μέλη. Επιπλέον, το ποσοστό «κινδύνου φτώχειας» αναμένεται να μειωθεί, ενώ ο κίνδυνος φτώχειας θα μειωθεί ως επί το πλείστον για τα μονογονεϊκά νοικοκυριά (το 85 % των οποίων αποτελούνται από γυναίκες). Συνολικά, η πρωτοβουλία θα μπορούσε να οδηγήσει σε αύξηση των κρατικών εσόδων από άμεσους φόρους και κοινωνικές εισφορές και σε αύξηση της συνολικής ζήτησης μετά την αύξηση των συνολικών ακαθάριστων αποδοχών.

Η εξάλειψη των προκαταλήψεων λόγω φύλου στις πρακτικές καθορισμού των αμοιβών από τον εργοδότη θα έχει θετικό αντίκτυπο στην ικανοποίηση από την εργασία και στην αφοσίωση των εργαζομένων. Με τη σειρά της, μπορεί να ωφελήσει τους εργοδότες μέσω της καλύτερης διατήρησης του ταλαντούχου ανθρώπινου δυναμικού, της βελτίωσης της φήμης και, κατά συνέπεια, της δυνητικής αύξησης των κερδών. Τα ενισχυμένα μέτρα επιβολής θα βελτιώσουν την πρόσβαση στη δικαιοσύνη και την εφαρμογή των δικαιωμάτων που χορηγούνται βάσει του δικαίου της ΕΕ. Η αποσαφήνιση των κανόνων θα προωθήσει την ευαισθητοποίηση σχετικά με το νομικό πλαίσιο και την κατανόησή του και θα ενισχύσει τη συνοχή στην εφαρμογή του.

Το σχέδιο της εκτίμησης επιπτώσεων επικυρώθηκε από την επιτροπή ρυθμιστικού ελέγχου στις 27 Ιανουαρίου 2021. Οι γνωμοδοτήσεις της επιτροπής, καθώς και η τελική εκτίμηση επιπτώσεων και η συνοπτική παρουσίασή της δημοσιεύονται μαζί με την παρούσα πρόταση.

- **Καταλληλότητα και απλούστευση του κανονιστικού πλαισίου**

Η Επιτροπή εξέτασε κάποιους τρόπους απλούστευσης και μείωσης του φόρτου, ιδίως για τις μικρότερες επιχειρήσεις. Τα μέτρα της παρούσας πρότασης, τα οποία βασίζονται στις εθνικές πρακτικές στην ΕΕ και αλλού, αποσκοπούν στην ενίσχυση του δικαιώματος ίσης αμοιβής, με παράλληλο περιορισμό του πιθανού κόστους και των επιβαρύνσεων, δεδομένης και της δύσκολης οικονομικής κατάστασης στην ΕΕ ως αποτέλεσμα της πανδημίας COVID-19. Συνεπώς, η πρόταση λαμβάνει υπόψη την αρχή της αναλογικότητας. Ειδικότερα, δεδομένης της δυνητικής προσπάθειας που απαιτείται για την εξαγωγή και την υποβολή στοιχείων σχετικά με τις μισθολογικές πληροφορίες, η υποχρέωση υποβολής στοιχείων ισχύει μόνο για εργοδότες με τουλάχιστον 250 εργαζομένους. Η κοινή αξιολόγηση των αμοιβών θα ισχύει μόνο για τους εργοδότες για τους οποίους, μετά την ετήσια έκθεσή τους, υπάρχουν σοβαροί λόγοι να πιστεύεται ότι ενδέχεται να υπάρχουν προβλήματα μισθολογικών ανισοτήτων μεταξύ των φύλων. Από την ανάλυση φαίνεται ότι το κόστος που προκύπτει από τα μέτρα που προτείνονται στην παρούσα οδηγία είναι μέτριο, ενώ δεν παρουσιάστηκαν στοιχεία για την ύπαρξη φθηνότερων τρόπων επίτευξης των ίδιων στόχων με την ίδια αποτελεσματικότητα.

- **Θεμελιώδη δικαιώματα**

Οι στόχοι της παρούσας πρότασης συνάδουν με τον Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, συγκεκριμένα με το άρθρο 23, το οποίο ορίζει ότι «η ισότητα γυναικών και ανδρών πρέπει να εξασφαλίζεται σε όλους τους τομείς, μεταξύ άλλων στην απασχόληση, την εργασία και τις αποδοχές», και με το άρθρο 31, το οποίο ορίζει ότι «κάθε εργαζόμενος έχει δικαίωμα σε συνθήκες εργασίας οι οποίες σέβονται την υγεία, την ασφάλεια και την αξιοπρέπειά του».

Επιπλέον, το άρθρο 27 του Χάρτη προβλέπει ότι εξασφαλίζεται στους εργαζομένους ή τους εκπροσώπους τους, στα ενδεδειγμένα επίπεδα, εγκαίρως ενημέρωση και διαβούλευση, στις

περιπτώσεις και υπό τις προϋποθέσεις που προβλέπονται από το δίκαιο της Ένωσης και τις εθνικές νομοθεσίες και πρακτικές.

4. ΔΗΜΟΣΙΟΝΟΜΙΚΕΣ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ

Η πρόταση δεν απαιτεί επιπλέον πόρους από τον προϋπολογισμό της ΕΕ.

5. ΛΟΙΠΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

- **Ρυθμίσεις παρακολούθησης, αξιολόγησης και υποβολής εκθέσεων**

Τα κράτη μέλη πρέπει να μεταφέρουν την παρούσα οδηγία στο εθνικό τους δίκαιο εντός 2 ετών από την έκδοσή της και να κοινοποιήσουν τα μέτρα μεταφοράς στην Επιτροπή. Σύμφωνα με το άρθρο 30 της οδηγίας, μπορούν να αναθέσουν στους κοινωνικούς εταίρους τη μεταφορά στο εθνικό δίκαιο μέσω συλλογικών συμβάσεων.

Για να αξιολογηθεί ο βαθμός αποτελεσματικότητας της παρούσας πρωτοβουλίας ως προς την επίτευξη των γενικών και ειδικών στόχων της, τα κράτη μέλη θα υποβάλουν έκθεση σχετικά με την εφαρμογή της μετά από 8 έτη. Η Επιτροπή θα εγκρίνει έκθεση σε αυτήν τη βάση.

- **Αναλυτική επεξήγηση των επιμέρους διατάξεων της πρότασης**

Κεφάλαιο Ι – Γενικές διατάξεις

Άρθρο 1 – Σκοπός και αντικείμενο

Η παρούσα διάταξη προσδιορίζει τον σκοπό και το αντικείμενο της οδηγίας. Η οδηγία αποσκοπεί στη θέσπιση ελάχιστων απαιτήσεων για την ενίσχυση της εφαρμογής της αρχής της ισότητας της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών και της απαγόρευσης των διακρίσεων λόγω φύλου μέσω της μισθολογικής διαφάνειας και της ενίσχυσης των μηχανισμών επιβολής.

Άρθρο 2 – Πεδίο εφαρμογής

Η παρούσα διάταξη ορίζει το προσωπικό πεδίο εφαρμογής της οδηγίας, δηλαδή τα πρόσωπα που δικαιούνται να απολαύουν των δικαιωμάτων που προβλέπονται από την παρούσα οδηγία.

Άρθρο 3 – Ορισμοί

Η παρούσα διάταξη ορίζει τους όρους και τις έννοιες, διευκρινίζοντας εκ των προτέρων τον τρόπο με τον οποίο θα πρέπει να ερμηνεύονται στο πλαίσιο της οδηγίας.

Οι όροι και οι έννοιες αυτές περιλαμβάνουν τους σχετικούς υφιστάμενους ορισμούς της αναδιατυπωμένης οδηγίας (αμοιβή, άμεση διάκριση, έμμεση διάκριση), αλλά και νέες έννοιες που σχετίζονται ειδικά με το δικαίωμα ίσης αμοιβής, όπως τα επίπεδα αμοιβής, το μισθολογικό χάσμα, η διάμεση αμοιβή, το διάμεσο μισθολογικό χάσμα, το τεταρτημοριακό μισθολογικό κλιμάκιο και οι κατηγορίες εργαζομένων.

Η έννοια της «αμοιβής» περιλαμβάνει τον μισθό 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. Στην έννοια αυτή περιλαμβάνονται τυχόν πρόσθετες παροχές, όπως επιμίσθια, αποζημίωση υπερωριακής απασχόλησης, ταξιδιωτικές διευκολύνσεις (συμπεριλαμβανομένων των αυτοκινήτων που παρέχονται από τον εργοδότη και ταξιδιωτικών καρτών), επιδόματα στέγασης, αποζημίωση για την παρακολούθηση επιμορφώσεων, πληρωμές σε περίπτωση απόλυσης, νόμιμη αποζημίωση

ασθενείας, νόμιμη απαιτούμενη αποζημίωση και επαγγελματικές συντάξεις. Θα πρέπει να περιλαμβάνονται όλα τα στοιχεία αποδοχών που προβλέπονται από τον νόμο ή βάσει συλλογικής σύμβασης.

Οι μισθολογικές διακρίσεις λόγω φύλου μπορεί να περιλαμβάνουν μια διασταύρωση διαφόρων αξόνων διακρίσεων: λόγω φύλου, αφενός, και λόγω φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκείας ή πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού (όπως προστατεύονται δυνάμει της οδηγίας 2000/43/ΕΚ ή της οδηγίας 2000/78/ΕΚ), αφετέρου. Ο νέος ορισμός έχει ως στόχο να αποσαφηνίσει ότι, στο πλαίσιο των μισθολογικών διακρίσεων λόγω φύλου, θα πρέπει να λαμβάνεται υπόψη ο συνδυασμός αυτός, ώστε να αίρεται κάθε αμφιβολία που μπορεί να υπάρχει στο πλαίσιο του υφιστάμενου νομικού πλαισίου. Με τον τρόπο αυτόν θα διασφαλιστεί 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. Μια συγκεκριμένη περίπτωση τέτοιας διατομεακότητας αφορά την κατάσταση των μεταναστριών που ενδέχεται να κινδυνεύουν από πολλαπλές μορφές διακρίσεων λόγω φύλου, φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκείας ή πεποιθήσεων.

Άρθρο 4 – Όμοια εργασία και εργασία της αυτής αξίας

Ο σεβασμός του δικαιώματος ίσης αμοιβής μεταξύ γυναικών και ανδρών, όπως κατοχυρώνεται στη Συνθήκη, απαιτεί από τους εργοδότες να διαθέτουν μισθολογικές δομές που να εξασφαλίζουν ότι οι γυναίκες και οι άνδρες αμείβονται εξίσου για όμοια εργασία ή εργασία της αυτής αξίας. Προκειμένου να παρασχεθεί η δυνατότητα στους εργαζομένους και στους εργοδότες να αξιολογήσουν τι συνιστά εργασία της αυτής αξίας, η διάταξη αυτή απαιτεί από τα κράτη μέλη να θεσπίσουν εργαλεία ή μεθοδολογίες για την αξιολόγηση και τη σύγκριση της αξίας της εργασίας σύμφωνα με ένα σύνολο αντικειμενικών κριτηρίων που περιλαμβάνουν τις εκπαιδευτικές και επαγγελματικές απαιτήσεις, καθώς και τις απαιτήσεις που άπτονται της κατάρτισης, τις δεξιότητες, την προσπάθεια και την ευθύνη, την εργασία που εκτελείται και τη φύση των σχετικών καθηκόντων. Με αυτόν τον τρόπο παρέχεται η βάση για να αξιολογηθεί κατά πόσον οι εργαζόμενοι θεωρούνται ότι βρίσκονται σε συγκρίσιμη κατάσταση και ότι εκτελούν εργασία της αυτής αξίας, ενώ παρέχεται βοήθεια στους εργοδότες να κατηγοριοποιούν καλύτερα και να αμείβουν τις θέσεις εργασίας βάσει αντικειμενικών και ουδέτερων ως προς το φύλο κριτηρίων.

Η ύπαρξη σαφών κριτηρίων σε εθνικό επίπεδο θα βοηθήσει τους εργαζομένους να καθορίζουν έγκυρο δείκτη σύγκρισης και να εκτιμούν κατά πόσον τυγχάνουν λιγότερο ευνοϊκής μεταχείρισης συγκριτικά με δείκτη σύγκρισης που εκτελεί όμοια εργασία ή εργασία της αυτής αξίας.

Η εν λόγω διάταξη ενσωματώνει περαιτέρω δύο διευκρινίσεις που έχουν θεσπιστεί στη νομολογία του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Πρώτον, το Δικαστήριο έχει διευκρινίσει[32] 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

[32] Υπόθεση C-320/00 *Lawrence*, ECLI:EU:C:2002:498.

αμοιβής μπορούν να αποδοθούν σε έναν ενιαίο φορέα που καθορίζει τους όρους αυτούς (π.χ. απορρέουν από νομοθετικές διατάξεις ή συλλογικές συμβάσεις εργασίας σχετικές με την αμοιβή που εφαρμόζονται σε περισσότερες εταιρείες, ή όταν οι όροι εργασίας και απασχόλησης καθορίζονται σε κεντρικό επίπεδο για περισσότερες από μία εταιρείες στο πλαίσιο εταιρείας συμμετοχών ή ομίλου). Επίσης, το Δικαστήριο έχει διευκρινίσει ότι η σύγκριση δεν περιορίζεται στους εργαζομένους που απασχολούνται ταυτόχρονα με τον ενάγοντα[33]. Η ενσωμάτωση αυτών των διευκρινίσεων θα βελτιώσει την πρακτική εφαρμογή της αρχής της ισότητας της αμοιβής.

Επιπλέον, σε περίπτωση που δεν υπάρχει πραγματικός δείκτης σύγκρισης, θα πρέπει να επιτρέπεται η σύγκριση με υποθετικό δείκτη σύγκρισης ή με τη χρήση άλλων αποδεικτικών στοιχείων (στατιστικών ή άλλων διαθέσιμων πληροφοριών) που επιτρέπουν να τεκμαίρεται η ύπαρξη εικαζόμενης διάκρισης. Η δυνατότητα χρήσης υποθετικού δείκτη σύγκρισης παρέχει στον εργαζόμενο τη δυνατότητα να αποδείξει ότι δεν έχει τύχει της ίδιας μεταχείρισης που θα τύγχανε υποθετικός δείκτης σύγκρισης άλλου φύλου.

Τέλος, η εν λόγω διάταξη υπενθυμίζει την απαίτηση που ορίζεται στο άρθρο 4 παράγραφος 2 της αναδιατυπωμένης οδηγίας, σύμφωνα με την οποία, όταν χρησιμοποιούνται συστήματα επαγγελματικής αξιολόγησης και κατάταξης για τον καθορισμό των αμοιβών, θα πρέπει να βασίζονται σε κοινά, ουδέτερα ως προς το φύλο κριτήρια τόσο για τους άνδρες όσο και για τις γυναίκες, ώστε να αποκλείεται κάθε διάκριση λόγω φύλου. Αυτό σημαίνει ότι τα κριτήρια για την αξιολόγηση της αξίας μιας εργασίας ή θέσης πρέπει να περιγράφονται και να ορίζονται κατά τρόπο που να εφαρμόζεται στην εργασία τόσο των ανδρών όσο και των γυναικών με αντικειμενικό και ουδέτερο τρόπο.

Κεφάλαιο ΙΙ – Μισθολογική διαφάνεια

Άρθρο 5 – Μισθολογική διαφάνεια πριν από την έναρξη της απασχόλησης

Μέχρι στιγμής, δεν υπάρχουν σε επίπεδο ΕΕ ελάχιστα πρότυπα για τη μισθολογική διαφάνεια πριν από την έναρξη της απασχόλησης. Η διάταξη αυτή απαιτεί από τους εργοδότες να αναφέρουν το αρχικό επίπεδο αμοιβής ή το εύρος του (με βάση αντικειμενικά και ουδέτερα ως προς το φύλο κριτήρια) που πρόκειται να καταβληθεί στον μελλοντικό εργαζόμενο για ορισμένη θέση ή εργασία. Οι πληροφορίες αυτές μπορούν να παρέχονται σε προκήρυξη κενής θέσης εργασίας ή με άλλο τρόπο πριν από τη συνέντευξη επιλογής, χωρίς ο αιτών να πρέπει να τις ζητήσει (για παράδειγμα, στην πρόσκληση σε συνέντευξη επιλογής ή απευθείας από τους κοινωνικούς εταίρους).

Επιπλέον, απαγορεύει στους εργοδότες να ρωτούν τους υποψήφιους εργαζομένους σχετικά με το μισθολογικό ιστορικό της προηγούμενης σχέσης εργασίας τους.

Σκοπός της παρούσας διάταξης είναι να διασφαλιστεί ότι οι εργαζόμενοι διαθέτουν τις απαραίτητες πληροφορίες για να συμμετάσχουν σε ισορροπημένες και δίκαιες διαπραγματεύσεις σχετικά με τους μισθούς τους κατά τη σύναψη σχέσης εργασίας. Θα διασφαλίσει επίσης ότι οι υφιστάμενες μισθολογικές διακρίσεις και προκαταλήψεις δεν διαιωνίζονται με την πάροδο του χρόνου, ιδιαίτερα όταν οι εργαζόμενοι αλλάζουν θέση εργασίας. Κατ' αυτόν τον τρόπο δεν περιορίζεται η διαπραγματευτική ισχύς του εργοδότη, του εργαζομένου ή των κοινωνικών εταίρων να διαπραγματεύεται μισθό εκτός του αναφερόμενου εύρους τιμών. Το εν λόγω μέτρο διαφάνειας θα αντιμετωπίσει επίσης τις

[33] Υπόθεση 129/79 *Macarthys*, ECLI:EU:C:1980:103

διατομεακές διακρίσεις, όπου οι αδιαφανείς μισθολογικές ρυθμίσεις επιτρέπουν πρακτικές που εισάγουν διακρίσεις για διάφορους λόγους.

Άρθρο 6 – Διαφάνεια του καθορισμού των αμοιβών και της πολιτικής επαγγελματικής εξέλιξης

Προκειμένου να διασφαλιστεί η ουδετερότητα ως προς το φύλο όσον αφορά τον καθορισμό των αμοιβών και την επαγγελματική εξέλιξη, η εν λόγω διάταξη απαιτεί από τους εργοδότες να καθιστούν προσβάσιμη στους εργαζομένους περιγραφή των ουδέτερων ως προς το φύλο κριτηρίων που χρησιμοποιούνται για τον καθορισμό των αμοιβών και της επαγγελματικής εξέλιξής τους. Κατά περίπτωση, για να αποφευχθεί η υπέρμετρη επιβάρυνση των πολύ μικρών και μικρών επιχειρήσεων, ο εργοδότης μπορεί να έχει ευελιξία όσον αφορά τον τρόπο με τον οποίο συμμορφώνεται με την εν λόγω υποχρέωση, λαμβάνοντας υπόψη το μέγεθός του, με βάση τον αριθμό των εργαζομένων.

Άρθρο 7 – Δικαίωμα πληροφόρησης

Η παρούσα διάταξη έχει σκοπό να εξασφαλίσει στους εργαζομένους τις αναγκαίες πληροφορίες, αφενός για να αξιολογούν αν αμείβονται χωρίς διακρίσεις σε σύγκριση με άλλους εργαζομένους στον ίδιο οργανισμό οι οποίοι εκτελούν όμοια εργασία ή εργασία της αυτής αξίας, και αφετέρου για να επιβάλλουν το δικαίωμά τους ίσης αμοιβής, εάν χρειαστεί.

Η παρούσα διάταξη βασίζεται στην υφιστάμενη σύσταση της Επιτροπής του 2014 σχετικά με τη μισθολογική διαφάνεια. Παρέχει στους εργαζομένους το δικαίωμα να ζητούν πληροφορίες από τον εργοδότη τους 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.

Ο εργοδότης υπέχει υποχρέωση πληροφόρησης όλων των εργαζομένων, σε ετήσια βάση, σχετικά με το δικαίωμά τους να λαμβάνουν τις πληροφορίες αυτές και παροχής των ζητούμενων πληροφοριών εντός εύλογου χρονικού διαστήματος και σε προσβάσιμη μορφή για τους εργαζομένους με αναπηρία, κατόπιν αιτήματός τους.

Για την αντιμετώπιση πιθανών αντιποίνων ή φόβου αντιποίνων των εργαζομένων από τον εργοδότη, η διάταξη τους επιτρέπει να ζητούν τις πληροφορίες μέσω των εκπροσώπων τους ή μέσω φορέα ισότητας.

Προκειμένου να βοηθηθούν περαιτέρω τα πιθανά θύματα μισθολογικών διακρίσεων λόγω φύλου, η διάταξη απαγορεύει τις ρήτρες εμπιστευτικότητας στον βαθμό που η δημοσιοποίηση πληροφοριών σχετικά με τις αμοιβές αποσκοπεί στην επιβολή του δικαιώματος ίσης αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας. Αφετέρου, οι εργοδότες μπορούν να ζητήσουν η χρήση τυχόν πληροφοριών που λαμβάνονται να περιορίζεται στην επιβολή του δικαιώματος ίσης αμοιβής.

Άρθρο 8 – Υποβολή στοιχείων σχετικά με το μισθολογικό χάσμα μεταξύ γυναικών και ανδρών

Η παρούσα διάταξη απαιτεί από τους εργοδότες που απασχολούν τουλάχιστον 250 εργαζομένους να δημοσιοποιούν και να καθιστούν διαθέσιμες ορισμένες πληροφορίες, όπως το μισθολογικό χάσμα μεταξύ γυναικών και ανδρών εργαζομένων στον οργανισμό τους, συμπεριλαμβανομένων των συμπληρωματικών ή μεταβλητών στοιχείων (βλέπε την επεξήγηση του άρθρου 3 παραπάνω), πέραν του συνήθους βασικού μισθού.

Οι πληροφορίες που παρέχονται στο άρθρο 8 παράγραφος 1 στοιχεία α) έως στ) βασίζονται σε πληροφορίες που είναι άμεσα διαθέσιμες εντός του οργανισμού και παρέχουν συνολική εικόνα των μισθολογικών διαφορών μεταξύ των φύλων εντός του οργανισμού, π.χ. η

κατανομή των εργαζομένων ανά φύλο στα τεταρτημοριακά μισθολογικά κλιμάκια παρέχει πληροφορίες σχετικά με το ποσοστό των γυναικών στις υψηλότερα/χαμηλότερα αμειβόμενες θέσεις. Η δημοσίευση αυτών των πληροφοριών επιτρέπει μια κάποια σύγκριση μεταξύ των εργοδοτών, γεγονός που δημιουργεί κίνητρα για τους εργοδότες ώστε να αποτρέπουν πιθανά μισθολογικά χάσματα, τονώνει τον διάλογο σχετικά με την ισότητα των αμοιβών και δίνει το έναυσμα για την ανάληψη δράσης.

Οι πληροφορίες που αναφέρονται στο άρθρο 8 παράγραφος 1 στοιχείο ζ) σχετικά με το μισθολογικό χάσμα μεταξύ γυναικών και ανδρών ανά κατηγορία εργαζομένων που εκτελούν όμοια εργασία ή εργασία της αυτής αξίας είναι ειδικές ανά εργοδότη και πιο ευαίσθητες από τα συνολικά στοιχεία για το μισθολογικό χάσμα. Η κατηγοριοποίηση των εργαζομένων που εκτελούν εργασία της αυτής αξίας βασίζεται σε συνδυασμό και στάθμιση κριτηρίων, τα οποία αφορούν τον συγκεκριμένο εργοδότη. Ως εκ τούτου, οι διαφορές στις αμοιβές ανά κατηγορία δεν είναι συγκρίσιμες μεταξύ των εργοδοτών, και αυτός είναι ο λόγος για τον οποίο οι πληροφορίες αυτές δεν πρέπει να δημοσιοποιούνται. Οι εργοδότες θα πρέπει να παρέχουν αυτές τις πληροφορίες σε όλους τους εργαζομένους και στους εκπροσώπους τους, ενώ η επιθεώρηση εργασίας και οι φορείς ισότητας θα πρέπει να μπορούν να λαμβάνουν τις πληροφορίες κατόπιν αιτήματος. Οι πληροφορίες σχετικά με το μισθολογικό χάσμα μεταξύ γυναικών και ανδρών ανά κατηγορία εργαζομένων θα είναι καθοριστικής σημασίας για την ενίσχυση ενός συστήματος αυτορρύθμισης εκ μέρους των εργοδοτών και θα επιτρέψουν στους εργαζομένους και στους εκπροσώπους τους να απαιτούν συμμόρφωση με την αρχή της ισότητας της αμοιβής. Οι πληροφορίες αυτές χρησιμεύουν επίσης ως έναυσμα για την έναρξη κοινής αξιολόγησης των αμοιβών, όπως ορίζεται στο άρθρο 9.

Ως εναλλακτικό μέτρο αντί της υποβολής μισθολογικών στοιχείων από τους εργοδότες, ειδικότερα για τον περιορισμό του ενδεχόμενου φόρτου που μπορεί αυτή να ενέχει, τα κράτη μέλη μπορούν να επιλέξουν να αναθέσουν σε υφιστάμενο φορέα τη συγκέντρωση των απαιτούμενων πληροφοριών βάσει διοικητικών δεδομένων, όπως τα δεδομένα που παρέχουν οι εργοδότες στις φορολογικές αρχές ή στις αρχές κοινωνικής ασφάλισης, και τη δημοσιοποίησή τους από τον συγκεκριμένο φορέα αντί των εργοδοτών. Η διάταξη απαιτεί επίσης από τον φορέα παρακολούθησης που ορίζεται σύμφωνα με το άρθρο 26 να συλλέγει τα δεδομένα που λαμβάνει από τους εργοδότες, ώστε να εξασφαλίζεται ευρεία πρόσβαση η οποία θα επιτρέπει τη σύγκριση των δεδομένων επιμέρους εργοδοτών, τομέων και περιφερειών εντός του οικείου κράτους μέλους.

Με βάση τις παρασχεθείσες πληροφορίες, οι εργαζόμενοι και οι εκπρόσωποί τους, οι επιθεωρήσεις εργασίας και οι φορείς ισότητας έχουν το δικαίωμα να ζητούν από τον εργοδότη διευκρινίσεις και λεπτομέρειες σχετικά με τις εν λόγω πληροφορίες, συμπεριλαμβανομένων εξηγήσεων σχετικά με τυχόν μισθολογικές διαφορές μεταξύ των φύλων. Ο εργοδότης υποχρεούται να απαντά στα αιτήματα αυτά εντός ευλόγου χρονικού διαστήματος, παρέχοντας τεκμηριωμένη απάντηση. Σε περίπτωση που οι μισθολογικές διαφορές μεταξύ των φύλων δεν δικαιολογούνται από αντικειμενικούς και ουδέτερους ως προς το φύλο παράγοντες, ο εργοδότης υποχρεούται να διορθώσει την κατάσταση σε στενή συνεργασία με τους εκπροσώπους των εργαζομένων, την επιθεώρηση εργασίας και/ή τον φορέα ισότητας.

Άρθρο 9 – Κοινή αξιολόγηση των αμοιβών

Όταν η υποβολή μισθολογικών στοιχείων που πραγματοποιείται σύμφωνα με το άρθρο 8 καταδεικνύει διαφορά της μέσης αμοιβής μεταξύ γυναικών και ανδρών εργαζομένων στον οργανισμό της τάξης τουλάχιστον του 5 % σε οποιαδήποτε κατηγορία εργαζομένων που

εκτελούν όμοια εργασία ή εργασία της αυτής αξίας η οποία δεν δικαιολογείται από αντικειμενικούς και ουδέτερους ως προς το φύλο παράγοντες, ο εργοδότης υποχρεούται να προβεί σε αξιολόγηση των αμοιβών. Ο εργοδότης υποχρεούται να δικαιολογεί κάθε μισθολογική διαφορά σε οποιαδήποτε κατηγορία εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένων διαφορών κάτω του 5 %, με βάση αντικειμενικούς και ουδέτερους ως προς το φύλο παράγοντες και να διορθώνει την κατάσταση σύμφωνα με το άρθρο 8 παράγραφος 7.

Η κοινή αξιολόγηση των αμοιβών θα πρέπει να διεξάγεται από τους εργοδότες σε συνεργασία με τους εκπροσώπους των εργαζομένων. Εάν δεν υπάρχουν επίσημοι εκπρόσωποι των εργαζομένων στον οργανισμό, ο εργοδότης θα πρέπει να ορίσει έναν ή περισσότερους εργαζομένους για τον σκοπό αυτόν.

Η απαίτηση για κοινή αξιολόγηση των αμοιβών αποσκοπεί στην ενεργοποίηση υποχρεωτικής δράσης εκ μέρους των εργοδοτών για την εξέταση των πρακτικών καθορισμού των αμοιβών τους και την αντιμετώπιση τυχόν προκαταλήψεων λόγω φύλου στις μισθολογικές δομές που παραβιάζουν την αρχή της ίσης αμοιβής. Η συνεργασία μεταξύ εργοδοτών και εκπροσώπων των εργαζομένων διασφαλίζει μια υποστηριζόμενη προσέγγιση και οδηγεί σε κοινή δράση.

Οι διαφορές στα μέσα επίπεδα αμοιβής μεταξύ γυναικών και ανδρών σε κάθε κατηγορία εργαζομένων που εκτελούν όμοια εργασία ή εργασία της αυτής αξίας, θα πρέπει να δικαιολογούνται αντικειμενικά, όπως καθορίζεται από κοινού από τους εκπροσώπους των εργαζομένων και τον εργοδότη. Όταν οι διαφορές δεν μπορούν να δικαιολογηθούν από αντικειμενικούς παράγοντες, ο εργοδότης πρέπει να λαμβάνει διορθωτικά μέτρα· όταν έχουν πραγματοποιηθεί προηγούμενες αξιολογήσεις, ο εργοδότης πρέπει να περιλαμβάνει έκθεση σχετικά με την αποτελεσματικότητα τυχόν μέτρων που ελήφθησαν κατόπιν των εν λόγω αξιολογήσεων. Τα μέτρα θα πρέπει να λαμβάνονται σε στενή συνεργασία με τους εκπροσώπους των εργαζομένων, την επιθεώρηση εργασίας και/ή τον φορέα ισότητας και θα πρέπει να περιλαμβάνουν 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 των δεδομένων

Η διάταξη προβλέπει ότι η ενδεχόμενη επεξεργασία και/ή γνωστοποίηση δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα δυνάμει των μέτρων μισθολογικής διαφάνειας βάσει της παρούσας οδηγίας θα πρέπει να διενεργείται σύμφωνα με τον γενικό κανονισμό για την προστασία δεδομένων (ΕΕ) 2016/679 (ΓΚΠΔ)[34].

Διευκρινίζει ότι τυχόν δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα που συλλέγονται από τους εργοδότες σύμφωνα με τα άρθρα 7, 8 ή 9 δεν χρησιμοποιούνται για κανέναν άλλο σκοπό πέρα από την εφαρμογή της αρχής της ισότητας της αμοιβής για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας.

Προβλέπεται πρόσθετη διασφάλιση σε περίπτωση που η γνωστοποίηση πληροφοριών σύμφωνα με τα άρθρα 7, 8 και 9 θα μπορούσε να οδηγήσει στην άμεση ή έμμεση γνωστοποίηση της αμοιβής ταυτοποιήσιμου συναδέλφου. Τα κράτη μέλη μπορούν να αποφασίσουν ότι, στην περίπτωση αυτή, η δυνατότητα πρόσβασης στις πληροφορίες

[34] 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 (ΕΕ L 119 της 4.5.2016, σ. 1).

περιορίζεται στους εκπροσώπους των εργαζομένων ή στον φορέα ισότητας. Αυτοί θα συμβουλεύουν τον εργαζόμενο σχετικά με πιθανή αξίωση, χωρίς να γνωστοποιούνται τα πραγματικά επίπεδα αμοιβής μεμονωμένων εργαζομένων που εκτελούν όμοια εργασία ή εργασία της αυτής αξίας. Δεδομένου ότι ορισμένες πληροφορίες σχετικά με τα επίπεδα αμοιβής ενδέχεται να είναι ήδη διαθέσιμες στο κοινό, για παράδειγμα στον δημόσιο τομέα, τα κράτη μέλη θα έχουν τη δυνατότητα να εφαρμόζουν την εν λόγω διασφάλιση σύμφωνα με την εθνική πρακτική.

Άρθρο 11 – Κοινωνικός διάλογος

Η συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων στην προώθηση της ισότητας των φύλων στις εργασιακές σχέσεις είναι σημαντική. Οι κοινωνικοί εταίροι είναι οι πλέον κατάλληλοι να εντοπίσουν τα πλεονεκτήματα και τις αδυναμίες της δράσης σε εθνικό, περιφερειακό και τοπικό επίπεδο για την πρόληψη και την καταπολέμηση των μισθολογικών διακρίσεων λόγω φύλου. Διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο, για παράδειγμα, στη θέσπιση ουδέτερων ως προς το φύλο μεθόδων επαγγελματικής αξιολόγησης και κατάταξης. Ως εκ τούτου, το εν λόγω άρθρο απαιτεί από τα κράτη μέλη, με την επιφύλαξη της αυτονομίας των κοινωνικών εταίρων και σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία και πρακτική, να διασφαλίζουν ότι τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις που απορρέουν από την παρούσα οδηγία συζητούνται με τους κοινωνικούς εταίρους. Αυτό θα μπορούσε να επιτευχθεί μέσω διαφόρων μέτρων πολιτικής που αποσκοπούν στην ανάπτυξη ενεργού κοινωνικής εταιρικής σχέσης.

Κεφάλαιο ΙΙΙ – Μέσα έννομης προστασίας και επιβολή

Άρθρο 12 – Προάσπιση των δικαιωμάτων

Με βάση το άρθρο 17 της αναδιατυπωμένης οδηγίας, η εν λόγω διάταξη απαιτεί από τα κράτη μέλη να διασφαλίζουν τη διαθεσιμότητα δικαστικών διαδικασιών για την επιβολή των δικαιωμάτων και των υποχρεώσεων που απορρέουν από την παρούσα οδηγία. Ενισχύει την πρόσβαση στη δικαιοσύνη διευκρινίζοντας ότι η προηγούμενη προσφυγή σε εξωδικαστικές διαδικασίες μπορεί να συνίσταται σε συμβιβασμό ή σε διαδικασία ενώπιον φορέα ισότητας. Σε κάθε περίπτωση, η πρόσβαση στη δικαιοσύνη δεν θα πρέπει να παρεμποδίζεται από υποχρεωτικές ενδιάμεσες διοικητικές διαδικασίες.

Άρθρο 13 – Διαδικασίες για λογαριασμό ή προς υπεράσπιση των εργαζομένων

Η εν λόγω διάταξη προβλέπει ότι οι ενώσεις, οι οργανώσεις, οι φορείς ισότητας και οι εκπρόσωποι των εργαζομένων ή άλλες νομικές οντότητες που ενδιαφέρονται για τη διασφάλιση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών θα πρέπει να μπορούν να συμμετέχουν σε δικαστικές ή διοικητικές διαδικασίες για την επιβολή των υποχρεώσεων που απορρέουν από την παρούσα πρόταση. Οι εν λόγω οντότητες θα πρέπει να έχουν το δικαίωμα να ενεργούν για λογαριασμό ή προς υπεράσπιση εργαζομένου, με την έγκρισή του, στο πλαίσιο των εν λόγω διαδικασιών. Ειδικότερα, οι φορείς ισότητας δεν έχουν επί του παρόντος το δικαίωμα να εγείρουν αξιώσεις ενώπιον δικαστηρίου σε όλα τα κράτη μέλη.

Επιπλέον, η εν λόγω διάταξη θεσπίζει επίσης το δικαίωμα των φορέων ισότητας και των εκπροσώπων των εργαζομένων να εγείρουν αξιώσεις για λογαριασμό περισσότερων του ενός εργαζομένων, με την έγκριση των εργαζομένων. Στόχος είναι η υπέρβαση των διαδικαστικών εμποδίων και των σχετικών με το κόστος εμποδίων που αντιμετωπίζουν τα θύματα μισθολογικών διακρίσεων λόγω φύλου όταν επιδιώκουν να επιβάλουν το δικαίωμά τους ίσης αμοιβής και τα μέτρα διαφάνειας στο πλαίσιο της παρούσας πρότασης. Η δυνατότητα

έγερσης συλλογικών αξιώσεων περιορίζεται στους αναγνωρισμένους φορείς, δηλαδή στους φορείς ισότητας και στους εκπροσώπους των εργαζομένων.

Άρθρο 14 – Δικαίωμα αποζημίωσης

Μια ενισχυμένη απαίτηση αποζημίωσης θα παρέχει κίνητρα στα θύματα μισθολογικών διακρίσεων λόγω φύλου ώστε να προσφεύγουν στη δικαιοσύνη και να προασπίζονται το δικαίωμά τους ίσης αμοιβής. Η εν λόγω διάταξη απαιτεί από τα κράτη μέλη να διασφαλίζουν ότι κάθε εργαζόμενος που έχει υποστεί ζημία η οποία έχει προκληθεί λόγω προσβολής δικαιώματος ή παράβασης υποχρέωσης που αφορά την αρχή της ισότητας της αμοιβής έχει το δικαίωμα να διεκδικήσει και να λάβει πλήρη αποζημίωση για τη ζημία που υπέστη κατά τρόπο αποτρεπτικό και ανάλογο προς τη ζημία που υπέστη.

Με βάση το άρθρο 18 της αναδιατυπωμένης οδηγίας, η εν λόγω διάταξη προβλέπει, σύμφωνα με τη νομολογία του Δικαστηρίου, ότι ο εργαζόμενος που υφίσταται διακρίσεις θα πρέπει να αποκατασταθεί στη θέση στην οποία θα βρισκόταν εάν δεν είχε υπάρξει διάκριση. Η αποζημίωση αυτή περιλαμβάνει την πλήρη απόδοση αναδρομικών και σχετικών επιμισθίων ή πληρωμών σε είδος, καθώς και αποζημίωση για απώλεια ευκαιριών και ηθική βλάβη. Τέλος, προβλέπεται ότι η αποζημίωση ή η αποκατάσταση δεν μπορούν να περιοριστούν με τον εκ των προτέρων καθορισμό ανώτατου ορίου.

Άρθρο 15 – Άλλα μέσα έννομης προστασίας

Προκειμένου να ενισχυθεί η επιβολή του δικαιώματος ίσης αμοιβής, η εν λόγω διάταξη διασφαλίζει ότι τα δικαστήρια ή οι αρμόδιες αρχές μπορούν να εκδίδουν ασφαλιστικά μέτρα με τα οποία διαπιστώνεται προσβολή οποιουδήποτε δικαιώματος ή παράβαση οποιασδήποτε υποχρέωσης που σχετίζεται με την αρχή της ισότητας της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας, και διατάσσεται η άρση της εν λόγω προσβολής. Επιπλέον, τα δικαστήρια ή οι αρμόδιες αρχές πρέπει να μπορούν να απαιτούν από τον εναγόμενο να λάβει διαρθρωτικά ή οργανωτικά μέτρα για να συμμορφωθεί με τις υποχρεώσεις του σχετικά με την ισότητα της αμοιβής.

Προκειμένου να διασφαλιστεί η ταχεία συμμόρφωση, τα δικαστήρια ή οι αρμόδιες αρχές μπορούν να επιβάλλουν επαναλαμβανόμενη χρηματική ποινή.

Άρθρο 16 – Μετακύλιση του βάρους της απόδειξης

Όπως ήδη ορίζεται στο άρθρο 19 της αναδιατυπωμένης οδηγίας, η εν λόγω διάταξη απαιτεί, σε περιπτώσεις εκ πρώτης όψεως διάκριση, να εναπόκειται στον εναγόμενο να αποδείξει ότι δεν υπήρξε παραβίαση της αρχής της ισότητας της αμοιβής. Επιπλέον, στο πλαίσιο δικαστικών ή διοικητικών διαδικασιών που αφορούν άμεση ή έμμεση διάκριση, και σύμφωνα με την υφιστάμενη νομολογία[35], η παρούσα οδηγία ενισχύει τη θέση του εργαζομένου: σε περίπτωση που ο εργοδότης δεν συμμορφώνεται με τις υποχρεώσεις μισθολογικής διαφάνειας που προβλέπονται στην οδηγία, το βάρος της απόδειξης θα πρέπει να μετακυλίεται στον

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

εναγόμενο, χωρίς να απαιτείται από τον εργαζόμενο να αποδείξει ακόμη και εκ πρώτης όψεως ότι υφίσταται διάκριση.

Η ενίσχυση της μετακύλισης του βάρους της απόδειξης δεν θα διευκολύνει απλώς την επιβολή του δικαιώματος ίσης αμοιβής των εργαζομένων, αλλά παράλληλα θα παράσχει πρόσθετο κίνητρο στους εργοδότες να συμμορφωθούν με τις υποχρεώσεις διαφάνειας τις οποίες υπέχουν δυνάμει της παρούσας οδηγίας.

Άρθρο 17 – Πρόσβαση σε αποδεικτικά στοιχεία

Το παρόν άρθρο προβλέπει ότι τα εθνικά δικαστήρια ή άλλες αρμόδιες αρχές μπορούν να διατάσσουν τον εναγόμενο να γνωστοποιήσει τα σχετικά αποδεικτικά στοιχεία που βρίσκονται υπό τον έλεγχό του, κατά τη διάρκεια διαδικασίας που αφορά αξίωση για μισθολογική διάκριση λόγω φύλου. Ειδικότερα, τα εθνικά δικαστήρια έχουν την εξουσία να διατάσσουν τη γνωστοποίηση αποδεικτικών στοιχείων που περιέχουν εμπιστευτικές πληροφορίες, εφόσον το κρίνουν σκόπιμο για την αξίωση, ενώ παράλληλα λαμβάνουν αποτελεσματικά μέτρα για την προστασία των εν λόγω πληροφοριών. Οι εμπιστευτικές πληροφορίες θα μπορούσαν να έχουν τη μορφή νομικών συμβουλών προς τη διοίκηση, πρακτικών συνέλευσης μετόχων, δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα κ.λπ., αναγκαίων για την άσκηση ή την υπεράσπιση νόμιμων αξιώσεων για μισθολογική διάκριση λόγω φύλου.

Άρθρο 18 – Προθεσμίες παραγραφής

Οι σύντομες προθεσμίες παραγραφής και τα συναφή διαδικαστικά εμπόδια προσδιορίστηκαν ως ένας από τους φραγμούς που εμποδίζουν τα θύματα μισθολογικών διακρίσεων να ασκήσουν το δικαίωμά τους σε ίση αμοιβή. Αυτός είναι ο λόγος για τον οποίο η παρούσα οδηγία θεσπίζει κοινά πρότυπα σχετικά με τις προθεσμίες παραγραφής για την έγερση αξιώσεων για μισθολογική διάκριση λόγω φύλου.

Προβλέπει ότι η προθεσμία παραγραφής για την έγερση αξιώσεων βάσει της παρούσας πρότασης πρέπει να έχει διάρκεια τουλάχιστον τριών ετών και δεν θα πρέπει να ξεκινά πριν παύσει η παραβίαση της αρχής της ισότητας της αμοιβής ή η προσβολή των δικαιωμάτων ή η παράβαση των υποχρεώσεων που απορρέουν από την παρούσα οδηγία και πριν ο ενάγων λάβει γνώση της παραβίασης. Επιπλέον, η παραγραφή θα πρέπει να αναστέλλεται ή να διακόπτεται μόλις ο ενάγων καταθέσει αγωγή ή γνωστοποιήσει την αξίωση στον εργοδότη, τους εκπροσώπους των εργαζομένων, την επιθεώρηση εργασίας ή τον φορέα ισότητας.

Άρθρο 19 – Νομικά και δικαστικά έξοδα

Τα δικαστικά έξοδα συνιστούν βασικό διαδικαστικό εμπόδιο που δημιουργεί 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 εξασφαλιστεί συχνότερη πρόσβαση στη δικαιοσύνη και να δοθούν κίνητρα στους εργαζομένους ώστε να επιβάλουν το δικαίωμά τους, η εν λόγω διάταξη διασφαλίζει ότι οι ενάγοντες που δικαιώνονται σε αγωγή μισθολογικής διάκρισης έχουν το δικαίωμα να ανακτήσουν τις αμοιβές δικηγόρου και πραγματογνωμόνων από τον εναγόμενο. Αφετέρου, η διάταξη διευκρινίζει ότι οι εναγόμενοι που δικαιώνονται σε αγωγή μισθολογικής διάκρισης δεν έχουν παρόμοιο δικαίωμα, δηλαδή να ανακτήσουν από τον ενάγοντα ή τους ενάγοντες τυχόν αμοιβές και δαπάνες δικηγόρου και πραγματογνωμόνων, εκτός εάν η αγωγή ασκήθηκε κακόπιστα, ήταν αόριστη ή όταν η μη ανάκτηση θεωρείται αδικαιολόγητη υπό τις συγκεκριμένες περιστάσεις της υπόθεσης (π.χ. στην περίπτωση πολύ μικρών και αδύναμων οικονομικά επιχειρήσεων).

Άρθρο 20 – Κυρώσεις

Η εν λόγω διάταξη ενισχύει τα υφιστάμενα ελάχιστα πρότυπα κυρώσεων που ισχύουν για κάθε προσβολή των δικαιωμάτων και παράβαση των υποχρεώσεων που σχετίζονται με την ισότητα της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας, διευρύνοντας το αποτρεπτικό αποτέλεσμα για τους εργοδότες που επιδίδονται σε παράνομες συμπεριφορές. Ταυτόχρονα, οι σημαντικές κυρώσεις λειτουργούν αποτρεπτικά, καθώς ενθαρρύνουν τους εργοδότες να συμμορφώνονται προδραστικά με τις υποχρεώσεις τους.

Οι κυρώσεις που επιβάλλονται από τα κράτη μέλη θα πρέπει να περιλαμβάνουν πρόστιμα, το ύψος των οποίων πρέπει να λαμβάνει υπόψη σειρά επιβαρυντικών περιστάσεων, όπως η σοβαρότητα και η διάρκεια της παράβασης, καθώς και τυχόν πρόθεση ή βαριά αμέλεια εκ μέρους του εργοδότη.

Το εν λόγω άρθρο απαιτεί επίσης από τα κράτη μέλη να θεσπίσουν ειδικές κυρώσεις για επανειλημμένες προσβολές δικαιωμάτων και παραβάσεις υποχρεώσεων που σχετίζονται με την αρχή της ισότητας της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας. Οι κυρώσεις αυτές θα μπορούσαν να περιλαμβάνουν, για παράδειγμα, την ανάκληση δημόσιων παροχών ή τον αποκλεισμό, για ορισμένο χρονικό διάστημα, από κάθε περαιτέρω χορήγηση οικονομικών ή πιστωτικών κινήτρων.

Άρθρο 21 – Θέματα ισότητας της αμοιβής σε δημόσιες συμβάσεις ή συμβάσεις παραχώρησης

Σύμφωνα με την οδηγία 2014/23/ΕΕ[36], την οδηγία 2014/24/ΕΕ[37] και την οδηγία 2014/25/ΕΕ[38], τα κράτη μέλη οφείλουν να λαμβάνουν τα κατάλληλα μέτρα για να εξασφαλίσουν ότι, κατά την εκτέλεση δημόσιων συμβάσεων ή συμβάσεων παραχώρησης, οι οικονομικοί φορείς (συμπεριλαμβανομένης της αλυσίδας υπεργολαβικής ανάθεσης στη συνέχεια) συμμορφώνονται με τις υποχρεώσεις περί ίσης αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών. Αυτό σημαίνει ότι θα πρέπει να διασφαλίζουν ιδίως ότι οι οικονομικοί φορείς διαθέτουν μηχανισμούς καθορισμού των αμοιβών που δεν οδηγούν σε μισθολογικό χάσμα μεταξύ γυναικών και ανδρών εργαζομένων το οποίο δεν μπορεί να δικαιολογηθεί από

---

36 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).

37 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).

38 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).

παράγοντες ουδέτερους ως προς το φύλο σε οποιαδήποτε κατηγορία εργαζομένων που εκτελούν όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας.

Επιπλέον, κατ' εφαρμογή των υποχρεώσεων αυτών, τα κράτη μέλη οφείλουν να εξετάζουν το ενδεχόμενο οι αναθέτουσες αρχές να θεσπίσουν, κατά περίπτωση, κυρώσεις και όρους καταγγελίας που να διασφαλίζουν τη συμμόρφωση με την αρχή της ισότητας της αμοιβής κατά την εκτέλεση δημόσιων συμβάσεων και συμβάσεων παραχώρησης. Η εν λόγω διάταξη διευκρινίζει επίσης ότι οι υφιστάμενοι προαιρετικοί λόγοι αποκλεισμού δυνάμει της οδηγίας 2014/23/ΕΕ, της οδηγίας 2014/24/ΕΕ και της οδηγίας 2014/25/ΕΕ μπορούν να χρησιμοποιηθούν για τον αποκλεισμό φορέα που παραβιάζει την αρχή της ισότητας της αμοιβής.

Οι υποχρεώσεις που ορίζονται στην εν λόγω διάταξη εμπίπτουν στις υποχρεώσεις που ισχύουν στον τομέα του κοινωνικού και εργατικού δικαίου, όπως ορίζονται στο άρθρο 18 παράγραφος 2 και στο άρθρο 71 παράγραφος 1 της οδηγίας 2014/24/ΕΕ σχετικά με τις δημόσιες συμβάσεις, στο άρθρο 36 παράγραφος 2 και στο άρθρο 88 παράγραφος 1 της οδηγίας 2014/25/ΕΕ σχετικά με τις δημόσιες συμβάσεις φορέων που δραστηριοποιούνται στους τομείς του ύδατος, της ενέργειας, των μεταφορών και των ταχυδρομικών υπηρεσιών και στο άρθρο 30 παράγραφος 3 και στο άρθρο 42 παράγραφος 1 της οδηγίας 2014/23/ΕΕ σχετικά με την ανάθεση συμβάσεων παραχώρησης. Η αποσαφήνιση και η ρητή αναφορά στις ανωτέρω διατάξεις έχει ως στόχο να στηρίξει και να ενισχύσει την εφαρμογή τους όσον αφορά το δικαίωμα ίσης αμοιβής.

Άρθρο 22 – Θυματοποίηση και προστασία από λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση

Οι εργαζόμενοι και οι εκπρόσωποί τους δεν θα πρέπει να τυγχάνουν λιγότερο ευνοϊκής μεταχείρισης μετά την άσκηση του δικαιώματός τους ίσης αμοιβής ή οποιουδήποτε δικαιώματος που προβλέπεται στην παρούσα οδηγία. Τα κράτη μέλη θα πρέπει να θεσπίσουν, σε εθνικό επίπεδο, μέτρα για την προστασία των εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένων των εκπροσώπων των εργαζομένων, από απόλυση ή οποιαδήποτε άλλη δυσμενή μεταχείριση εκ μέρους των εργοδοτών, κατόπιν καταγγελίας ή δικαστικής διαδικασίας που αποσκοπούν στην επιβολή της συμμόρφωσης με οποιοδήποτε δικαίωμα ή υποχρέωση που σχετίζεται με την ισότητα της αμοιβής για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας.

Άρθρο 23 – Σχέση με την οδηγία 2006/54/ΕΚ

Η εν λόγω διάταξη αποσαφηνίζει τη σχέση με την οδηγία 2006/54/ΕΚ όσον αφορά τα μέτρα επιβολής. Τα μέτρα επιβολής της παρούσας οδηγίας εφαρμόζονται στις διαδικασίες που αφορούν οποιοδήποτε δικαίωμα ή υποχρέωση που σχετίζεται με την αρχή της ισότητας της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας, όπως ορίζεται στο άρθρο 4 της οδηγίας 2006/54/ΕΚ, αντί των άρθρων 17, 18, 19, 24 και 25 της εν λόγω οδηγίας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ IV – Οριζόντιες διατάξεις

Άρθρο 24 – Επίπεδο προστασίας

Πρόκειται για τυποποιημένη διάταξη που επιτρέπει στα κράτη μέλη να παρέχουν υψηλότερο επίπεδο προστασίας από εκείνο που εξασφαλίζεται με την οδηγία. Απαγορεύει επίσης στα κράτη μέλη να μειώσουν το επίπεδο προστασίας όσον αφορά την ισότητα της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας.

Άρθρο 25 – Φορείς ισότητας

Οι εθνικοί φορείς ισότητας διαδραματίζουν καίριο ρόλο στην επιβολή της νομοθεσίας κατά των διακρίσεων και της νομοθεσίας για την ισότητα στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Η αναδιατυπωμένη οδηγία ήδη προβλέπει ότι τα κράτη μέλη θα πρέπει να ορίσουν έναν ή περισσότερους φορείς για την προώθηση, την ανάλυση, την παρακολούθηση και την υποστήριξη της ίσης μεταχείρισης όλων των προσώπων, χωρίς διακρίσεις λόγω φύλου, μεταξύ άλλων και όσον αφορά τις αμοιβές. Η εν λόγω διάταξη ορίζει ότι οι εθνικοί φορείς ισότητας θα πρέπει να είναι εξίσου αρμόδιοι για θέματα που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας οδηγίας. Επιπλέον, απαιτεί από τα κράτη μέλη να λάβουν ενεργά μέτρα για να εξασφαλίσουν στενή συνεργασία και συντονισμό μεταξύ των εθνικών φορέων ισότητας και των επιθεωρήσεων εργασίας, και να διασφαλίσουν ότι οι φορείς ισότητας διαθέτουν επαρκείς πόρους για την εκτέλεση των καθηκόντων τους όσον αφορά τον σεβασμό του δικαιώματος ίσης αμοιβής. Στο πλαίσιο αυτό, τα κράτη μέλη θα πρέπει να εξετάσουν το ενδεχόμενο διάθεσης των ποσών που εισπράττονται ως πρόστιμα σύμφωνα με το άρθρο 20 στους φορείς ισότητας προς τον σκοπό αυτόν.

Άρθρο 26 – Παρακολούθηση και ευαισθητοποίηση

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 συστήσουν ειδικό φορέα παρακολούθησης. Ο φορέας αυτός, ο οποίος μπορεί να αποτελεί μέρος υφιστάμενου φορέα που επιδιώκει παρόμοιους στόχους, θα πρέπει να έχει ειδικά καθήκοντα σε σχέση με την εφαρμογή των μέτρων μισθολογικής διαφάνειας που προβλέπονται στην παρούσα οδηγία και να συλλέγει ορισμένα δεδομένα για την παρακολούθηση των μισθολογικών ανισοτήτων και του αντικτύπου των μέτρων μισθολογικής διαφάνειας. Τα κράτη μέλη θα πρέπει να προβούν στις αναγκαίες ρυθμίσεις για την ορθή λειτουργία του εν λόγω φορέα.

Τα κύρια καθήκοντα του φορέα παρακολούθησης θα πρέπει να είναι η συγκέντρωση των δεδομένων και των εκθέσεων που καταρτίζονται σύμφωνα με τα μέτρα μισθολογικής διαφάνειας που προβλέπονται στην παρούσα οδηγία και, κατά περίπτωση, η διασφάλιση της δημοσίευσής τους με εύχρηστο τρόπο. Θα πρέπει επίσης να αντιμετωπίσει τα αίτια του μισθολογικού χάσματος μεταξύ γυναικών και ανδρών εργαζομένων και να εξασφαλίσει εργαλεία για την ανάλυση και την αξιολόγηση των μισθολογικών ανισοτήτων. Επίσης, θα πρέπει να έχει την ευθύνη της παροχής στην Επιτροπή ετήσιων στοιχείων σχετικά με τον αριθμό και το είδος των υποθέσεων μισθολογικών διακρίσεων που παραπέμπονται στα δικαστήρια και των καταγγελιών που υποβάλλονται στις αρμόδιες δημόσιες αρχές, συμπεριλαμβανομένων των φορέων ισότητας. Τέλος, θα πρέπει να είναι καθήκον του να ευαισθητοποιήσει τις δημόσιες και ιδιωτικές επιχειρήσεις και οργανισμούς, τους κοινωνικούς εταίρους και το ευρύ κοινό για την προώθηση της αρχής της ισότητας της αμοιβής για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας και της μισθολογικής διαφάνειας.

Άρθρο 27 – Συλλογικές διαπραγματεύσεις και δράσεις

Η παρούσα οδηγία αναγνωρίζει την πολυμορφία των μοντέλων της αγοράς εργασίας σε ολόκληρη την ΕΕ, συμπεριλαμβανομένου του ρόλου των κοινωνικών εταίρων στα διάφορα κράτη μέλη όσον αφορά θέματα που σχετίζονται με το αντικείμενο της παρούσας οδηγίας. Ως εκ τούτου, η εν λόγω διάταξη επιβεβαιώνει ότι η οδηγία δεν θίγει κατ' ουδένα τρόπο το δικαίωμα των κοινωνικών εταίρων να διαπραγματεύονται, να συνάπτουν και να επιβάλλουν συλλογικές συμβάσεις, καθώς και να αναλαμβάνουν συλλογική δράση.

Άρθρο 28 – Στατιστικά στοιχεία

Με τον κανονισμό (ΕΚ) αριθ. 530/1999 του Συμβουλίου[39] 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. Στην τετραετία που μεσολαβεί μεταξύ δύο διαρθρωτικών στατιστικών σχετικά με τις αποδοχές, τα κράτη μέλη διαβιβάζουν, σε προαιρετική βάση, ετήσια στοιχεία για το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων, κατανεμημένα ανά φύλο, οικονομικό τομέα, ωράριο (πλήρες/μειωμένο), οικονομικό έλεγχο (δημόσια/ιδιωτική επιχείρηση) και ηλικία. Ακόμη και αν οι μισθολογικές διακρίσεις αποτελούν μόνο μία συνιστώσα του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων, απαιτείται βελτίωση της συχνότητας των διαθέσιμων δεδομένων ώστε να καταστεί δυνατή η ετήσια παρακολούθηση. Ως εκ τούτου, η εν λόγω διάταξη καθιστά υποχρεωτική την κατάρτιση ετήσιων στοιχείων για το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων, ώστε να διασφαλίζεται ένα πλήρες σύνολο δεδομένων κάθε έτος.

Άρθρο 29 – Διάδοση πληροφοριών

Σκοπός της εν λόγω διάταξης είναι να διασφαλίσει ότι θα υπάρξει ευαισθητοποίηση στα κράτη μέλη σχετικά με τα δικαιώματα που χορηγεί η παρούσα οδηγία, καθώς και σχετικά με άλλα υφιστάμενα δικαιώματα στον ίδιο τομέα.

Άρθρο 30 — Εφαρμογή

Το εν λόγω άρθρο προβλέπει ότι, εάν ληφθούν υπόψη η ποικιλομορφία των μοντέλων της αγοράς εργασίας σε ολόκληρη την ΕΕ και το επίπεδο συμμετοχής των κοινωνικών εταίρων σε ορισμένα κράτη μέλη όσον αφορά τη θέσπιση κανόνων σχετικών με τα θέματα που καλύπτονται από την παρούσα οδηγία, τα κράτη μέλη μπορούν να αναθέσουν στους κοινωνικούς εταίρους την εφαρμογή των σχετικών διατάξεων της οδηγίας, υπό την προϋπόθεση ότι τα αποτελέσματα που επιδιώκονται με την παρούσα οδηγία είναι εγγυημένα ανά πάσα στιγμή.

Άρθρο 31 – Μεταφορά στο εθνικό δίκαιο

Η εν λόγω διάταξη καθορίζει το ανώτατο χρονικό περιθώριο που έχουν τα κράτη μέλη προκειμένου να μεταφέρουν την οδηγία στο εθνικό τους δίκαιο και να κοινοποιήσουν τις

---

[39] 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).

σχετικές διατάξεις στην Επιτροπή. Η περίοδος αυτή ορίζεται σε δύο έτη από την έναρξη ισχύος της παρούσας οδηγίας.

Άρθρο 32 – Υποβολή στοιχείων και επανεξέταση

Η εν λόγω διάταξη θεσπίζει την υποχρέωση των κρατών μελών να κοινοποιήσουν στην Επιτροπή όλες τις πληροφορίες σχετικά με την εφαρμογή της οδηγίας το αργότερο οκτώ έτη μετά την έναρξη ισχύος της, ώστε η Επιτροπή να έχει τη δυνατότητα να επανεξετάσει την εφαρμογή της οδηγίας.

Άρθρο 33 – Έναρξη ισχύος

Πρόκειται για τυποποιημένη διάταξη που ορίζει ότι η οδηγία αρχίζει να ισχύει την εικοστή ημέρα από τη δημοσίευσή της στην Επίσημη Εφημερίδα.

Άρθρο 34 – Αποδέκτες

Πρόκειται για τυποποιημένη διάταξη σχετικά με τους αποδέκτες, η οποία καθιστά σαφές ότι η οδηγία απευθύνεται στα κράτη μέλη.

2021/0050 (COD)

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 Επιτροπής[40],

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.

(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.

(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 δικαιωμάτων[41], που διακηρύχθηκε από κοινού από το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο και την Επιτροπή, ενσωματώνει στις

---

[40] ΕΕ C της , σ. .

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

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/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου[42] 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.

(7) Στην αξιολόγηση του 2020[43] 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 αξίας[44] και μια ευρεία και χωρίς αποκλεισμούς διαδικασία διαβούλευσης[45], στο πλαίσιο της στρατηγικής για την ισότητα των φύλων 2020-2025[46] 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

---

[42] Οδηγία 2006/54/ΕΚ 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).

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

[44] Αξιολόγηση της σχετικής διάταξης της οδηγίας 2006/54/ΕΚ 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.

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

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

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.

(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 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). Στη νομολογία του, το Δικαστήριο έχει θεσπίσει κριτήρια για τον καθορισμό του καθεστώτος του εργαζομένου[47]. Υπό την προϋπόθεση ότι πληρούν τα εν λόγω κριτήρια, το οικιακό προσωπικό, οι κατά παραγγελία εργαζόμενοι, οι διαλείποντες εργαζόμενοι, οι εργαζόμενοι βάσει δελτίου, οι εργαζόμενοι σε πλατφόρμες, οι ασκούμενοι και οι μαθητευόμενοι θα πρέπει 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.

(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 μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις.

(13) Η αρχή της ισότητας της αμοιβής για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας για γυναίκες και άνδρες θα πρέπει να τηρείται όσον αφορά τον μισθό ή τις αποδοχές και κάθε άλλη αντιπαροχή, 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 Δικαστηρίου[48], η έννοια της «αμοιβής» θα πρέπει να περιλαμβάνει όχι

---

[47] Υπόθεση C-66/85, *Deborah Lawrie-Blum* κατά *Land Baden-Württemberg*, ECLI:EU:C:1986:284· Υπόθεση C-428/09, *Union syndicale Solidaires Isère* κατά *Premier ministre και άλλων*, ECLI:EU:C:2010:612· Υπόθεση C-229/14, *Ender Balkaya* κατά *Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH*, ECLI:EU:C:2015:455· Υπόθεση C-413/13, *FNV Kunsten Informatie en Media* κατά *Staat der Nederlanden*, ECLI:EU:C:2014:2411· Υπόθεση C-216/15, *Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH* κατά *Ruhrlandklinik gGmbH*, ECLI:EU:C:2016:883· Υπόθεση C-658/18, *UX* κατά *Governo della Repubblica italiana*, ECLI:EU:C:2020:572.

[48] 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-Kulhn κατά FWW Spezial-

μόνο τον μισθό, αλλά και πρόσθετες παροχές, όπως επιμίσθια, αποζημίωση υπερωριακής απασχόλησης, ταξιδιωτικές διευκολύνσεις (συμπεριλαμβανομένων των αυτοκινήτων που παρέχονται από τον εργοδότη και ταξιδιωτικών καρτών), επιδόματα στέγασης, αποζημίωση για την παρακολούθηση επιμορφώσεων, πληρωμές σε περίπτωση απόλυσης, νόμιμη αποζημίωση ασθενείας, νόμιμη απαιτούμενη αποζημίωση και επαγγελματικές συντάξεις. Θα πρέπει να περιλαμβάνονται όλα τα στοιχεία αποδοχών που προβλέπονται από τον νόμο ή βάσει συλλογικής σύμβασης.

(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/ΕΚ 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/ΕΚ ή της οδηγίας 2000/78/ΕΚ), αφετέρου. Οι μετανάστριες συγκαταλέγονται μεταξύ των ομάδων που αντιμετωπίζουν τέτοιες πολλαπλές μορφές διακρίσεων. Ως εκ τούτου, η παρούσα οδηγία θα πρέπει να αποσαφηνίσει ότι, στο πλαίσιο των μισθολογικών διακρίσεων λόγω φύλου, θα πρέπει να λαμβάνεται υπόψη ο συνδυασμός αυτός, ώστε να αίρεται κάθε αμφιβολία που μπορεί να υπάρχει στο πλαίσιο του υφιστάμενου νομικού πλαισίου. Με τον τρόπο αυτόν θα πρέπει να διασφαλιστεί 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.

(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 μισθολογικές δομές θα πρέπει να επιτρέπουν τη σύγκριση της αξίας των διαφόρων θέσεων εργασίας στο πλαίσιο της ίδιας οργανωτικής δομής. Σύμφωνα με τη νομολογία του Δικαστηρίου, η αξία της εργασίας θα πρέπει να εκτιμάται και να συγκρίνεται βάσει αντικειμενικών κριτηρίων, όπως οι εκπαιδευτικές

Gebaudereinigung GmbH, ECLI:EU:C:1989:328· υπόθεση C-147/02 Alabaster κατά Woolwhich 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 Bundepost, 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, Arbeiterwohlfahrt der Stadt Berlin e.V. κατά Monika Bötel, ECLI:EU:C:1992:246· υπόθεση C-33/89, Maria Kowalska κατά Freie und Hansestadt Hamburg, ECLI: EU:C:1990:265.

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 καθηκόντων[49].

(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. 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, ιδιαίτερα σε αγορές εργασίας με υψηλό βαθμό διαχωρισμού ως προς το φύλο, 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 διευκρινίσει[50] 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. Αυτό μπορεί να συμβαίνει όταν οι 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 ενάγοντα[51].

(18) Τα κράτη μέλη θα πρέπει να αναπτύξουν ειδικά εργαλεία και μεθοδολογίες για την υποστήριξη και την καθοδήγηση της αξιολόγησης του τι συνιστά εργασία της αυτής αξίας. Η αποσαφήνιση αυτή αναμένεται να διευκολύνει την εφαρμογή της εν λόγω έννοιας, ιδίως για τις μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις.

(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

---

[49] 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.

[50] Υπόθεση C-320/00 *Lawrence*, ECLI:EU:C:2002:498.

[51] Υπόθεση 129/79 *Macarthys*, ECLI:EU:C:1980:103.

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 υποψήφιους 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 διαταράξει 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 πληροφορίες που πρέπει να παρέχονται στους αιτούντες πριν από την πρόσληψή τους, εάν δεν δημοσιεύονται στην προκήρυξη κενής θέσης εργασίας, θα μπορούσαν να παρέχονται στον αιτούντα πριν από τη συνέντευξη επιλογής, από τον εργοδότη ή με διαφορετικό 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 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.

(23) Οι εργοδότες θα πρέπει να παρέχουν στους εργαζομένους περιγραφή των κριτηρίων που χρησιμοποιούνται για τον καθορισμό των επιπέδων αμοιβής και της επαγγελματικής εξέλιξης. Ο εργοδότης θα πρέπει να διαθέτει ευελιξία όσον αφορά τον τρόπο με τον οποίο θα συμμορφωθεί με την υποχρέωση αυτή, λαμβανομένου υπόψη του μεγέθους του οργανισμού.

(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 κατανεμημένο ανά φύλο, για την κατηγορία εργαζομένων που εκτελούν όμοια εργασία ή εργασία της αυτής αξίας. Οι εργοδότες 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 Συμβουλίου[52] μπορούν επίσης να επιλέξουν να αναφέρουν μισθολογικά στοιχεία μαζί με άλλα εργασιακά θέματα στην έκθεση διαχείρισής τους.

(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 κατανεμημένα 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 μικρές και 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 αναθέσουν στον φορέα παρακολούθησης που ορίζεται σύμφωνα με την παρούσα οδηγία να συγκεντρώνει τα στοιχεία σχετικά με το μισθολογικό χάσμα τα οποία λαμβάνονται από τους εργοδότες χωρίς να επιβαρύνονται περαιτέρω οι τελευταίοι. Ο φορέας παρακολούθησης θα πρέπει να

---

[52] 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).

δημοσιοποιεί τα εν λόγω δεδομένα, 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. Η κοινή αξιολόγηση των αμοιβών θα πρέπει να διενεργείται από τους εργοδότες σε συνεργασία με τους εκπροσώπους των εργαζομένων· σε περίπτωση απουσίας εκπροσώπων των εργαζομένων, θα πρέπει να ορίζονται εκπρόσωποι για τον σκοπό αυτόν. 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 Συμβουλίου[53]. 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 μεταξύ ανδρών και γυναικών για όμοια εργασία ή για εργασία στην οποία αποδίδεται η αυτή αξία.

(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, όπως προγράμματα στήριξης των κοινωνικών εταίρων, πρακτική καθοδήγηση, καθώς και την ενεργό συμμετοχή της κυβέρνησης σε κοινωνικό διάλογο σε εθνικό επίπεδο. Τα μέτρα αυτά θα πρέπει να ενθαρρύνουν τους κοινωνικούς εταίρους να δίνουν τη δέουσα προσοχή σε θέματα ισότητας των αμοιβών, συμπεριλαμβανομένων των συζητήσεων στο κατάλληλο επίπεδο συλλογικών διαπραγματεύσεων και της ανάπτυξης ουδέτερων ως προς το φύλο συστημάτων επαγγελματικής αξιολόγησης και κατάταξης.

(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

---

[53] 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).

εξουσίες και οι εντολές των εθνικών 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 υποστήριξή 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 για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας. 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.

(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.

(36) Η αποζημίωση θα πρέπει να καλύπτει πλήρως τις απώλειες και τις ζημίες που έχουν προκληθεί από μισθολογικές διακρίσεις λόγω φύλου[54]. Θα πρέπει να περιλαμβάνει την πλήρη απόδοση αναδρομικών και σχετικών επιμισθίων ή πληρωμών σε είδος, καθώς και αποζημίωση για απώλεια ευκαιριών και ηθική βλάβη. 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, 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

---

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

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.

(38) Σύμφωνα με τη νομολογία του Δικαστηρίου[55], η οδηγία 2006/54/ΕΚ θέσπισε διατάξεις που διασφαλίζουν ότι το βάρος της απόδειξης μετακυλίεται στον εναγόμενο όταν εκ πρώτης όψεως υπάρχει διάκριση. Τα κράτη μέλη δεν θα πρέπει να κωλύονται, σε οποιοδήποτε κατάλληλο στάδιο της διαδικασίας, να θεσπίζουν αποδεικτικούς κανόνες ευνοϊκότερους για τους εργαζομένους που εγείρουν αξίωση. Στο πλαίσιο οποιασδήποτε δικαστικής ή διοικητικής διαδικασίας που αφορά άμεση ή έμμεση διάκριση, σε περίπτωση που ο εργοδότης δεν συμμορφώνεται με τις υποχρεώσεις μισθολογικής διαφάνειας που προβλέπονται στην οδηγία, το βάρος της απόδειξης θα πρέπει να μετακυλίεται στον εναγόμενο, χωρίς να απαιτείται από τον εργαζόμενο να αποδείξει ακόμη και εκ πρώτης όψεως ότι υφίσταται διάκριση.

(39) Μολονότι είναι αναγκαία μόνον η θεμελίωση τεκμηρίου διακριτικής μεταχείρισης πριν από τη μετακύλιση του βάρους της απόδειξης στον εργοδότη, δεν είναι πάντοτε εύκολο για τα θύματα και τα δικαστήρια να γνωρίζουν πώς να θεμελιώσουν ακόμη και αυτό το τεκμήριο. Τα μέτρα για τη μισθολογική διαφάνεια έχουν τη δυνατότητα να υποστηρίξουν τη χρήση της αντιστροφής του βάρους της απόδειξης, βοηθώντας έτσι τους εργαζομένους να καθορίσουν τα μέσα επίπεδα αμοιβής για γυναίκες και άνδρες που εκτελούν όμοια εργασία ή εργασία της αυτής αξίας. Η παροχή στους εργαζομένους της δυνατότητας να προσκομίσουν εκ πρώτης όψεως αποδεικτικά στοιχεία βάσει των οποίων τεκμαίρεται η ύπαρξη διακριτικής μεταχείρισης θα ενεργοποιούσε άμεσα την αντιστροφή του βάρους της απόδειξης προς όφελος του εργαζομένου.

(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 πρότυπα αυτά θα πρέπει να καθορίζουν πότε ξεκινά η προθεσμία παραγραφής, τη διάρκειά της και τις συνθήκες υπό τις οποίες αυτή διακόπτεται ή αναστέλλεται, και να προβλέπουν ότι η προθεσμία παραγραφής για την έγερση αξιώσεων έχει διάρκεια τουλάχιστον τριών ετών.

(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, οι ενάγοντες που κερδίζουν θα πρέπει να έχουν τη δυνατότητα να

---

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

ανακτήσουν τα δικαστικά τους έξοδα από τον εναγόμενο. Αφετέρου, οι ενάγοντες δεν θα πρέπει να φέρουν ευθύνη για τα δικαστικά έξοδα του εναγομένου που κέρδισε, εκτός εάν η αγωγή ασκήθηκε κακόπιστα, είναι προδήλως αόριστη ή εάν η μη ανάκτηση από τον εναγόμενο θα εθεωρείτο αδικαιολόγητη από τα δικαστήρια ή άλλες αρμόδιες αρχές υπό τις συγκεκριμένες περιστάσεις της υπόθεσης, για παράδειγμα δεδομένης της οικονομικής κατάστασης των πολύ μικρών επιχειρήσεων.

(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 θα πρέπει να περιλαμβάνουν πρόστιμα, τα οποία θα πρέπει να καθορίζονται σε ένα ελάχιστο επίπεδο, ανάλογα με τη σοβαρότητα και τη διάρκεια της παράβασης, οποιαδήποτε πιθανή πρόθεση διάκρισης ή βαριά αμέλεια, καθώς και τυχόν άλλες επιβαρυντικές ή ελαφρυντικές περιστάσεις που ενδέχεται να ισχύουν στις περιστάσεις της υπόθεσης, για παράδειγμα, όταν οι μισθολογικές διακρίσεις λόγω φύλου διασταυρώνονται με άλλους λόγους διακρίσεων. 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.

(43) Τα κράτη μέλη θα πρέπει να θεσπίσουν 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 Συμβουλίου[56], της οδηγίας 2014/24/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου[57] και της οδηγίας 2014/25/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου[58] όσον αφορά τη συμμετοχή σε διαδικασίες

---

[56] 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).

[57] 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).

[58] 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).

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 ίσης 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.

(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.

(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/ΕΚ.

(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.

(48) Προκειμένου να διασφαλιστεί η ορθή 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 συστήσουν ή να ορίσουν ειδικό φορέα παρακολούθησης. Ο φορέας αυτός, ο οποίος μπορεί να αποτελεί μέρος υφιστάμενου φορέα που επιδιώκει παρόμοιους στόχους, θα πρέπει να έχει ειδικά καθήκοντα σε σχέση με την εφαρμογή των μέτρων μισθολογικής διαφάνειας που προβλέπονται στην παρούσα οδηγία και να συλλέγει ορισμένα δεδομένα για την παρακολούθηση των μισθολογικών ανισοτήτων και του αντικτύπου των μέτρων μισθολογικής διαφάνειας.

(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 (ΕΚ)

αριθ. 530/1999 του Συμβουλίου[59] 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.

(50) Η παρούσα οδηγία αποσκοπεί στην καλύτερη και αποτελεσματικότερη εφαρμογή της αρχής της ισότητας της αμοιβής για όμοια εργασία ή για εργασία στην οποία αποδίδεται η αυτή αξία μεταξύ ανδρών και γυναικών 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.

(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.

(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) Ο Ευρωπαίος Επόπτης Προστασίας Δεδομένων κλήθηκε να γνωμοδοτήσει σύμφωνα με το άρθρο 42 του κανονισμού (ΕΕ) 2018/1725[60] και εξέδωσε τη γνωμοδότησή του στις XX XXXX.

---

[59] 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).

[60] 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).

ΕΞΕΔΩΣΑΝ ΤΗΝ ΠΑΡΟΥΣΑ ΟΔΗΓΙΑ:

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ι

Γενικές διατάξεις

Άρθρο 1

Αντικείμενο

Η παρούσα οδηγία θεσπίζει 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, 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.

Άρθρο 3

Ορισμοί

1. Για τους σκοπούς της παρούσας οδηγίας, ισχύουν οι ακόλουθοι ορισμοί:

   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 βάσει κριτηρίων που θεσπίζονται στο άρθρο 4 της παρούσας οδηγίας και καθορίζονται από τον οικείο εργοδότη·

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/ΕΚ για την προώθηση, την ανάλυση, την παρακολούθηση και την υποστήριξη της ίσης μεταχείρισης όλων των προσώπων χωρίς διακρίσεις λόγω φύλου·

ια) «επιθεώρηση εργασίας»: ο εθνικός φορέας ή φορείς που ασκούν καθήκοντα επιθεώρησης στην αγορά εργασίας κράτους μέλους.

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/ΕΚ, 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 Συμβουλίου[61].

3. Οι μισθολογικές διακρίσεις δυνάμει της παρούσας οδηγίας περιλαμβάνουν τις διακρίσεις λόγω φύλου σε συνδυασμό με οποιονδήποτε άλλο λόγο ή λόγους διάκρισης κατά των οποίων παρέχεται προστασία δυνάμει της οδηγίας 2000/43/ΕΚ ή της οδηγίας 2000/78/ΕΚ.

---

[61] 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).

Άρθρο 4

Όμοια εργασία και εργασία της αυτής αξίας

1. Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα ώστε να διασφαλίζουν ότι οι εργοδότες διαθέτουν 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 θέσπιση εργαλείων ή μεθοδολογιών για 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.

3. Τα εργαλεία ή οι μεθοδολογίες επιτρέπουν την αξιολόγηση, σε σχέση με την αξία της εργασίας, του κατά πόσον οι εργαζόμενοι βρίσκονται σε συγκρίσιμη κατάσταση, βάσει αντικειμενικών κριτηρίων που περιλαμβάνουν εκπαιδευτικές και επαγγελματικές απαιτήσεις, καθώς και απαιτήσεις που άπτονται της κατάρτισης, δεξιότητες, προσπάθεια και ευθύνη, εργασία που εκτελείται και τη φύση των σχετικών καθηκόντων. Δεν περιέχουν ούτε βασίζονται σε κριτήρια που βασίζονται, άμεσα ή έμμεσα, στο φύλο των εργαζομένων.

4. Όταν οι διαφορές στην αμοιβή μπορούν να αποδοθούν σε έναν ενιαίο φορέα που καθορίζει τους όρους αμοιβής, η αξιολόγηση του κατά πόσον οι εργαζόμενοι εκτελούν όμοια εργασία ή εργασία της αυτής αξίας δεν περιορίζεται σε καταστάσεις στις οποίες γυναίκες και άνδρες εργάζονται για τον ίδιο εργοδότη, αλλά μπορούν να επεκταθούν στον ενιαίο φορέα. Επίσης, η αξιολόγηση δεν περιορίζεται στους εργαζομένους που απασχολούνται ταυτόχρονα με τον ενδιαφερόμενο εργαζόμενο. Όταν δεν μπορεί να εξευρεθεί πραγματικός δείκτης σύγκρισης, επιτρέπεται η σύγκριση με υποθετικό δείκτη σύγκρισης ή η χρήση άλλων αποδεικτικών στοιχείων που παρέχουν τη δυνατότητα να τεκμαίρεται η ύπαρξη εικαζόμενης διάκρισης.

5. Όταν χρησιμοποιείται σύστημα επαγγελματικής αξιολόγησης και κατάταξης για τον καθορισμό των αμοιβών, 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.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΙΙ

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 το αρχικό επίπεδο αμοιβής ή το εύρος του, με βάση αντικειμενικά, ουδέτερα ως προς το φύλο κριτήρια, το οποίο πρέπει να καθορίζεται για τη συγκεκριμένη θέση. Οι πληροφορίες αυτές περιλαμβάνονται σε δημοσιευμένη προκήρυξη κενής θέσης εργασίας ή παρέχονται με άλλον τρόπο στον αιτούντα πριν από τη συνέντευξη επιλογής, χωρίς ο αιτών να πρέπει να τις ζητήσει.

2. Ο εργοδότης δεν μπορεί, προφορικά ή γραπτά, προσωπικά ή μέσω εκπροσώπου, 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 επαγγελματικής εξέλιξης

Ο εργοδότης παρέχει εύκολη πρόσβαση στους εργαζομένους του στην περιγραφή των κριτηρίων που χρησιμοποιούνται για τον καθορισμό των επιπέδων αμοιβής και της επαγγελματικής εξέλιξης των εργαζομένων. Τα κριτήρια αυτά είναι ουδέτερα ως προς το φύλο.

Άρθρο 7

Δικαίωμα πληροφόρησης

1. Οι εργαζόμενοι έχουν το δικαίωμα να λαμβάνουν 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 3 και 4.
2. Οι εργοδότες πληροφορούν σε ετήσια βάση όλους τους εργαζομένους 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. Οι εργαζόμενοι έχουν τη δυνατότητα να ζητούν τις πληροφορίες που προβλέπονται στην παράγραφο 1 μέσω των εκπροσώπων τους ή μέσω φορέα ισότητας.
5. Οι εργαζόμενοι δεν εμποδίζονται να γνωστοποιούν τις αμοιβές τους με σκοπό την επιβολή της αρχής της ισότητας της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας.
6. Οι εργοδότες μπορούν να απαιτήσουν από κάθε εργαζόμενο που έχει λάβει πληροφορίες σύμφωνα με το παρόν άρθρο να μην χρησιμοποιεί τις πληροφορίες αυτές για οποιονδήποτε άλλον σκοπό πέραν της προάσπισης του δικαιώματός του ίσης αμοιβής για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας και να μην τις διαδίδει με οποιονδήποτε άλλον τρόπο.

Άρθρο 8

Υποβολή στοιχείων σχετικά με το μισθολογικό χάσμα μεταξύ γυναικών και ανδρών

1. Οι εργοδότες που απασχολούν τουλάχιστον 250 εργαζομένους παρέχουν τις ακόλουθες πληροφορίες σχετικά με τον οργανισμό τους, σύμφωνα με τις παραγράφους 2, 3 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, κατανεμημένο ανά συνήθη βασικό μισθό και συμπληρωματικά ή μεταβλητά στοιχεία.

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

3. Ο εργοδότης δημοσιεύει τις πληροφορίες που προβλέπονται στην παράγραφο 1 στοιχεία α) έως στ) σε ετήσια βάση, με εύχρηστο τρόπο, στον ιστότοπό του ή τις δημοσιοποιεί με άλλον τρόπο. Οι πληροφορίες της προηγούμενης τετραετίας, εφόσον είναι διαθέσιμες, είναι επίσης προσβάσιμες κατόπιν αιτήματος. Επιπλέον, ο εργοδότης κοινοποιεί τις πληροφορίες αυτές στον φορέα παρακολούθησης που προβλέπεται στην παράγραφο 6.

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 την παράγραφο 6.

5. Ο εργοδότης παρέχει τις πληροφορίες που προβλέπονται στην παράγραφο 1 στοιχείο ζ) σε όλους τους εργαζομένους και τους εκπροσώπους τους, καθώς και στον φορέα παρακολούθησης που προβλέπεται στην παράγραφο 6. Τις παρέχει στην επιθεώρηση εργασίας και στον φορέα ισότητας κατόπιν αιτήματός τους. Οι πληροφορίες της προηγούμενης τετραετίας, εφόσον είναι διαθέσιμες, παρέχονται επίσης κατόπιν αιτήματος.

6. Τα κράτη μέλη αναθέτουν στον φορέα παρακολούθησης που καθορίζεται σύμφωνα με το άρθρο 26 να συλλέγει τα δεδομένα που λαμβάνει από τους εργοδότες σύμφωνα με την παράγραφο 1 στοιχεία α) έως στ) και να διασφαλίζει ότι τα δεδομένα αυτά είναι δημόσια και επιτρέπουν τη σύγκριση μεταξύ εργοδοτών, τομέων και περιφερειών του οικείου κράτους μέλους με εύχρηστο τρόπο.

7. Οι εργαζόμενοι και οι εκπρόσωποί τους, οι επιθεωρήσεις εργασίας και οι φορείς ισότητας έχουν το δικαίωμα να ζητούν από τον εργοδότη πρόσθετες διευκρινίσεις και λεπτομέρειες σχετικά με τα δεδομένα που παρέχονται, συμπεριλαμβανομένων εξηγήσεων σχετικά με τυχόν μισθολογικές διαφορές μεταξύ των φύλων. Ο εργοδότης απαντά τεκμηριωμένα στα εν λόγω αιτήματα 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, την επιθεώρηση εργασίας και/ή τον φορέα ισότητας.

Άρθρο 9

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 παραγόντων.

2. Η κοινή αξιολόγηση των αμοιβών περιλαμβάνει τα ακόλουθα:

   α) ανάλυση του ποσοστού των γυναικών και ανδρών σε κάθε κατηγορία εργαζομένων·

   β) λεπτομερείς 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 επίπεδα αμοιβής μεταξύ γυναικών και ανδρών σε κάθε κατηγορία εργαζομένων·

   δ) τους λόγους αυτών των διαφορών στα 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) έκθεση σχετικά με την αποτελεσματικότητα τυχόν μέτρων που αναφέρονται σε προηγούμενες κοινές αξιολογήσεις αμοιβών.

3. Οι εργοδότες θέτουν τις κοινές αξιολογήσεις αμοιβών στη διάθεση των εργαζομένων, των εκπροσώπων των εργαζομένων, του φορέα παρακολούθησης που καθορίζεται σύμφωνα με το άρθρο 26, του φορέα ισότητας και της επιθεώρησης εργασίας.

4. Εάν από την κοινή αξιολόγηση των αμοιβών προκύπτουν διαφορές στη μέση αμοιβή για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας μεταξύ γυναικών και ανδρών, οι οποίες δεν δικαιολογούνται από αντικειμενικά και ουδέτερα ως προς το φύλο κριτήρια, ο εργοδότης διορθώνει την κατάσταση, σε στενή συνεργασία με τους εκπροσώπους των εργαζομένων, την επιθεώρηση εργασίας και/ή τον φορέα ισότητας. 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 συλλέγονται 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 για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας.

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 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. Ο φορέας παρακολούθησης που προβλέπεται στο άρθρο 26 έχει πρόσβαση στις πληροφορίες 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 διασφαλίζουν ότι τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις που απορρέουν από την παρούσα οδηγία συζητούνται με τους κοινωνικούς εταίρους.

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 για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας έχει στη διάθεσή του δικαστικές διαδικασίες για την επιβολή των δικαιωμάτων και υποχρεώσεων που σχετίζονται με την αρχή της ισότητας της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας. 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 τα κριτήρια που καθορίζει η εθνική νομοθεσία, έννομο συμφέρον να διασφαλίζουν την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών, μπορούν να συμμετέχουν σε κάθε δικαστική ή διοικητική διαδικασία για την επιβολή δικαιωμάτων ή υποχρεώσεων

που σχετίζονται με την αρχή της ισότητας της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας. Μπορούν να ενεργούν για λογαριασμό ή προς υπεράσπιση εργαζομένου ο οποίος είναι θύμα προσβολής δικαιώματος ή παράβασης υποχρέωσης που συνδέεται με την αρχή της ισότητας της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας, 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.

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 μεταξύ ανδρών και γυναικών για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας 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 για την προκληθείσα απώλεια ή ζημία, κατά τρόπο αποτρεπτικό και ανάλογο προς την προκληθείσα ζημία.

3. Η αποζημίωση 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. Περιλαμβάνει την πλήρη απόδοση αναδρομικών και σχετικών επιμισθίων ή πληρωμών σε είδος, καθώς και αποζημίωση για απώλεια ευκαιριών και ηθική βλάβη. Περιλαμβάνει επίσης το δικαίωμα σε 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 δικαστικές διαδικασίες που αποσκοπούν στη διασφάλιση της επιβολής οποιουδήποτε δικαιώματος ή υποχρέωσης που σχετίζεται με την αρχή της ισότητας της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας, τα δικαστήρια ή άλλες αρμόδιες αρχές μπορούν να διατάσσουν, κατόπιν αιτήματος του ενάγοντος και σε βάρος του εναγομένου:

α) ασφαλιστικά μέτρα με τα οποία διαπιστώνεται προσβολή οποιουδήποτε δικαιώματος ή παράβαση οποιασδήποτε υποχρέωσης που συνδέεται με την αρχή της ισότητας της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας και διατάσσεται η άρση της εν λόγω προσβολής.

β) ασφαλιστικά μέτρα με τα οποία ο καθ᾽ ου διατάσσεται να λάβει διαρθρωτικά ή οργανωτικά μέτρα προκειμένου να συμμορφωθεί με δικαίωμα ή υποχρέωση που συνδέεται με την αρχή της ισότητας της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας, ή να άρει την προσβολή τους.

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.

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, στο πλαίσιο οποιαδήποτε δικαστικής ή διοικητικής διαδικασίας που αφορά άμεση ή έμμεση διάκριση, όταν ο εργοδότης δεν συμμορφώνεται με οποιοδήποτε από τα δικαιώματα ή τις υποχρεώσεις που σχετίζονται με τη μισθολογική διαφάνεια και προβλέπονται στα άρθρα 5 έως 9 της παρούσας οδηγίας, εναπόκειται στον εργοδότη να αποδείξει ότι δεν υπήρξε τέτοια διάκριση.

3. Οποιαδήποτε αμφιβολία είναι υπέρ του ενάγοντος.

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 17

Πρόσβαση σε αποδεικτικά στοιχεία

1. Τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι, σε διαδικασίες που αφορούν αξίωση ίσης αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας, τα εθνικά δικαστήρια ή οι αρμόδιες αρχές είναι σε θέση να διατάσσουν τον εναγόμενο να γνωστοποιήσει κάθε σχετικό αποδεικτικό στοιχείο που βρίσκεται υπό τον έλεγχό του.

2. Τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι τα εθνικά δικαστήρια έχουν την εξουσία να διατάσσουν τη γνωστοποίηση αποδεικτικών στοιχείων που περιέχουν εμπιστευτικές

πληροφορίες, εφόσον το κρίνουν σκόπιμο στο πλαίσιο της αξίωσης. 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.

3. Το παρόν άρθρο δεν κωλύει τα κράτη μέλη να διατηρούν ή να θεσπίζουν κανόνες ευνοϊκότερους για τον ενάγοντα.

Άρθρο 18

Προθεσμίες παραγραφής

1. Τα κράτη μέλη θεσπίζουν κανόνες που εφαρμόζονται 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.

2. Οι προθεσμίες παραγραφής δεν ξεκινούν πριν από την παύση της παραβίασης της αρχής της ισότητας της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας, 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.

3. Τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι η προθεσμία παραγραφής για την έγερση αξίωσης έχει διάρκεια τουλάχιστον τριών ετών.

4. Τα κράτη μέλη μεριμνούν ώστε η παραγραφή να αναστέλλεται ή να διακόπτεται, ανάλογα με το εθνικό δίκαιο, μόλις ο ενάγων καταθέσει αγωγή ή γνωστοποιήσει την αξίωση στον εργοδότη, τους εκπροσώπους των εργαζομένων, την επιθεώρηση εργασίας ή τον φορέα ισότητας.

Άρθρο 19

Νομικά και δικαστικά έξοδα

Οι ενάγοντες που δικαιώνονται σε αγωγή μισθολογικής διάκρισης έχουν το δικαίωμα να ανακτήσουν από τον εναγόμενο, πέραν κάθε άλλης αποζημίωσης, εύλογες αμοιβές και δαπάνες δικηγόρου και πραγματογνωμόνων. Οι εναγόμενοι που δικαιώνονται σε αγωγή μισθολογικής διάκρισης δεν έχουν το δικαίωμα να ανακτήσουν από τον ενάγοντα ή τους ενάγοντες τυχόν αμοιβές και δαπάνες δικηγόρου και πραγματογνωμόνων, εκτός εάν η αγωγή ασκήθηκε κακόπιστα, ήταν προδήλως αόριστη ή όταν η μη ανάκτηση θεωρείται προδήλως αδικαιολόγητη υπό τις συγκεκριμένες περιστάσεις της υπόθεσης.

Άρθρο 20

Κυρώσεις

1. Τα κράτη μέλη καθορίζουν τους κανόνες για τις κυρώσεις που επιβάλλονται σε περίπτωση παραβάσεων των εθνικών διατάξεων που θεσπίζονται δυνάμει της παρούσας οδηγίας και λαμβάνουν όλα τα αναγκαία μέτρα για να διασφαλίσουν την εφαρμογή τους. Οι προβλεπόμενες κυρώσεις είναι αποτελεσματικές, αναλογικές και

αποτρεπτικές. Τα κράτη μέλη κοινοποιούν στην Επιτροπή χωρίς καθυστέρηση τους εν λόγω κανόνες και μέτρα, καθώς και κάθε μεταγενέστερη τροποποίησή τους.

2. Τα κράτη μέλη διασφαλίζουν την επιβολή προστίμων για προσβολές των δικαιωμάτων και παραβάσεις των υποχρεώσεων που σχετίζονται με την ισότητα της αμοιβής για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας. Καθορίζουν ένα ελάχιστο επίπεδο για τα εν λόγω πρόστιμα, ώστε να διασφαλίζεται ουσιαστικό αποτρεπτικό αποτέλεσμα. Το ύψος των προστίμων λαμβάνει υπόψη τα εξής:

   α) τη σοβαρότητα και τη διάρκεια της παράβασης·

   β) τυχόν πρόθεση ή βαριά αμέλεια εκ μέρους του εργοδότη·

   γ) κάθε άλλη επιβαρυντική ή ελαφρυντική περίσταση που είναι εφαρμοστέα στις συνθήκες της υπόθεσης.

3. Τα κράτη μέλη θεσπίζουν ειδικές κυρώσεις που επιβάλλονται σε περίπτωση επανειλημμένων προσβολών των δικαιωμάτων και παραβάσεων των υποχρεώσεων που σχετίζονται με την ισότητα της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών, όπως η ανάκληση δημόσιων παροχών ή ο αποκλεισμός, για ορισμένο χρονικό διάστημα, από οποιαδήποτε χορήγηση οικονομικών κινήτρων.

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.

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 όπως προβλέπει η εθνική νομοθεσία και/ή πρακτική, 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/ΕΚ

Το κεφάλαιο ΙΙΙ της παρούσας οδηγίας εφαρμόζεται στις διαδικασίες που αφορούν οποιοδήποτε δικαίωμα ή υποχρέωση που σχετίζεται με την αρχή της ισότητας της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας, όπως ορίζεται στο άρθρο 4 της οδηγίας 2006/54/ΕΚ.

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.

Άρθρο 25

Φορείς ισότητας

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

2. Τα κράτη μέλη λαμβάνουν ενεργά μέτρα για να διασφαλίσουν τη στενή συνεργασία και τον συντονισμό μεταξύ των εθνικών φορέων ισότητας και άλλων εθνικών φορέων που ασκούν καθήκοντα επιθεώρησης της αγοράς εργασίας.

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. Τα κράτη μέλη εξετάζουν το ενδεχόμενο διάθεσης των ποσών που εισπράττονται ως πρόστιμα σύμφωνα με το άρθρο 20 στους φορείς ισότητας προς τον σκοπό αυτόν.

Άρθρο 26

Παρακολούθηση και ευαισθητοποίηση

1. Τα κράτη μέλη διασφαλίζουν τη συνεπή παρακολούθηση της εφαρμογής της αρχής της ισότητας της αμοιβής μεταξύ γυναικών και ανδρών για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας και την επιβολή όλων των διαθέσιμων μέσων έννομης προστασίας.

2. Κάθε κράτος μέλος ορίζει έναν φορέα (στο εξής: φορέας παρακολούθησης) για την παρακολούθηση και υποστήριξη της εφαρμογής των εθνικών νομικών διατάξεων εφαρμογής της παρούσας οδηγίας και προβαίνει στις αναγκαίες ρυθμίσεις για την ορθή λειτουργία του εν λόγω φορέα. Ο φορέας παρακολούθησης μπορεί να αποτελεί μέρος υφιστάμενων φορέων ή δομών σε εθνικό επίπεδο.

3. Τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι οι αρμοδιότητες του φορέα παρακολούθησης περιλαμβάνουν τα εξής:

   α) την 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) την αντιμετώπιση των αιτίων του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων και τον σχεδιασμό εργαλείων για την ανάλυση και την αξιολόγηση των μισθολογικών ανισοτήτων·

   γ) τη συγκέντρωση των δεδομένων που λαμβάνονται από τους εργοδότες σύμφωνα με το άρθρο 8 παράγραφος 6 και τη δημοσίευσή τους με εύχρηστο τρόπο·

   δ) τη συλλογή των κοινών εκθέσεων αξιολόγησης των αμοιβών σύμφωνα με το άρθρο 9 παράγραφος 3·

   ε) τη 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 υποβάλλουν ετησίως στην Επιτροπή τα δεδομένα που προβλέπονται στην παράγραφο 3 στοιχεία γ), δ) και ε).

Άρθρο 27

Συλλογικές διαπραγματεύσεις και δράσεις

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.

Άρθρο 28

Στατιστικά στοιχεία

Τα κράτη μέλη παρέχουν στην Επιτροπή (Eurostat) επικαιροποιημένα στοιχεία για το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων σε ετήσια βάση και εγκαίρως. 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.

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, 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 [δύο 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 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*