

ΟΔΗΓΙΕΣ

ΟΔΗΓΙΑ (ΕΕ) 2023/970 ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ

της 10ης Μαΐου 2023

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

(Κείμενο που παρουσιάζει ενδιαφέρον για τον ΕΟΧ)

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 ⁽¹⁾,

Αποφασίζοντας σύμφωνα με τη συνήθη νομοθετική διαδικασία ⁽²⁾,

Εκτιμώντας τα ακόλουθα:

- (1) Το άρθρο 11 της Σύμβασης των Ηνωμένων Εθνών, της 18ης Δεκεμβρίου 1979, για την εξάλειψη όλων των μορφών διακρίσεων κατά των γυναικών, που έχει επικυρωθεί από όλα τα κράτη μέλη, προβλέπει ότι τα συμβαλλόμενα κράτη πρέπει να λαμβάνουν όλα τα κατάλληλα μέτρα για να διασφαλίσουν, μεταξύ άλλων, το δικαίωμα της ίσης αμοιβής, συμπεριλαμβανομένων των επιδομάτων, και της ίσης μεταχείρισης για την παροχή εργασίας της αυτής αξίας, καθώς και της ίσης μεταχείρισης κατά την αξιολόγηση της ποιότητας της εργασίας.
- (2) 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 της Ένωσης.
- (3) Στα άρθρα 8 και 10 της Συνθήκης για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΣΛΕΕ) προβλέπεται ότι η Ένωση πρέπει να επιδιώκει να εξαλειφθούν οι ανισότητες, να προαχθεί η ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών και να καταπολεμηθεί κάθε διάκριση λόγω φύλου σε όλες τις πολιτικές και τις δράσεις της.
- (4) Με το άρθρο 157 παράγραφος 1 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. Το άρθρο 157 παράγραφος 3 ΣΛΕΕ προβλέπει τη θέσπιση από την Ένωση μέτρων με τα οποία εξασφαλίζεται η εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένης της αρχής της ισότητας της αμοιβής για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας («αρχή της ισότητας της αμοιβής»).
- (5) Το Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Δικαστήριο) έκρινε ότι το πεδίο εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών δεν μπορεί να περιοριστεί στις διακρίσεις με βάση το γεγονός ότι ένα πρόσωπο ανήκει στο ένα ή στο άλλο φύλο ⁽³⁾. Υπό το πρίσμα του σκοπού της και της φύσης των δικαιωμάτων που επιδιώκει να διαφυλάξει, η αρχή αυτή έχει επίσης εφαρμογή στις διακρίσεις που απορρέουν από την αλλαγή φύλου.

⁽¹⁾ ΕΕ C 341 της 24.8.2021, σ. 84.

⁽²⁾ Θέση του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου της 30ής Μαρτίου 2023 (δεν έχει ακόμη δημοσιευθεί στην Επίσημη Εφημερίδα) και απόφαση του Συμβουλίου της 24ης Απριλίου 2023.

⁽³⁾ Απόφαση του Δικαστηρίου της 30ής Απριλίου 1996, Ρ κατά S, C-13/94, ECLI:EU:C:1996:170· απόφαση του Δικαστηρίου της 7ης Ιανουαρίου 2004, Κ.Β., C-117/01, ECLI:EU:C:2004:7· απόφαση των Δικαστηρίων της 27ης Απριλίου 2006, Richards, C-423/04, ECLI:EU:C:2007:256· απόφαση του Δικαστηρίου της 26ης Ιουνίου 2018, MB, C-451/16, ECLI:EU:C:2018:492.

- (6) Σε ορισμένα κράτη μέλη είναι επί του παρόντος δυνατό για τα πρόσωπα να καταχωρίζονται ως έχοντα τρίτο, συνήθως ουδέτερο, φύλο. Η παρούσα οδηγία δεν θίγει τους σχετικούς εθνικούς κανόνες που θέτουν σε ισχύ την αναγνώριση αυτή όσον αφορά θέματα απασχόλησης και αμοιβής.
- (7) Το άρθρο 21 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης («Χάρτης») απαγορεύει κάθε διάκριση, μεταξύ άλλων, λόγω φύλου. Στο άρθρο 23 του Χάρτη προβλέπεται ότι η ισότητα γυναικών και ανδρών πρέπει να εξασφαλίζεται σε όλους τους τομείς, μεταξύ άλλων στην απασχόληση, την εργασία και τις αποδοχές.
- (8) Στο άρθρο 23 της Οικουμενικής Διακήρυξης των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου ορίζεται, μεταξύ άλλων, ότι κάθε άτομο, χωρίς καμία διάκριση, έχει το δικαίωμα να λαμβάνει ίση αμοιβή για όμοια εργασία, να επιλέγει το επάγγελμά του ελεύθερα, να έχει δικαίες και ικανοποιητικές συνθήκες εργασίας και δικαία αμοιβή που του διασφαλίζει μια αξιοπρεπή διαβίωση.
- (9) Ο ευρωπαϊκός πυλώνας κοινωνικών δικαιωμάτων, που διακηρύχθηκε από κοινού από το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο και την Επιτροπή, ενσωματώνει στις αρχές του την ίση μεταχείριση και τις ίσες ευκαιρίες μεταξύ γυναικών και ανδρών, καθώς και το δικαίωμα ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας.
- (10) Στην οδηγία 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου (*) προβλέπεται ότι για όμοια εργασία ή για εργασία στην οποία αποδίδεται η αυτή αξία, 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 ουδέτερα ως προς το φύλο κριτήρια και να επιβάλλεται κατά τρόπο που να αποκλείει τις διακρίσεις που βασίζονται στο φύλο.
- (11) Στην αξιολόγηση του 2020 των σχετικών διατάξεων της οδηγίας 2006/54/ΕΚ διαπιστώνεται ότι η εφαρμογή της αρχής της ίσης 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 να διασφαλίσουν την εφαρμογή του δικαιώματος ίσης αμοιβής για όμοια εργασία και εργασία της αυτής αξίας («δικαίωμα ίσης αμοιβής»).
- (12) Έπειτα από διεξοδική αξιολόγηση του υφιστάμενου πλαισίου σχετικά με την ισότητα της αμοιβής για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας και μια ευρεία και χωρίς αποκλεισμούς διαδικασία διαβούλευσης, η ανακοίνωση της Επιτροπής της 5ης Μαρτίου 2020 με τίτλο «Μια Ένωση ισότητας — Στρατηγική για την ισότητα των φύλων 2020-2025» εξέγγειλε ότι η Επιτροπή θα πρότεινε δεσμευτικά μέτρα για τη μισθολογική διαφάνεια.
- (13) Οι οικονομικές και κοινωνικές συνέπειες της πανδημίας της COVID-19 είχαν δυσανάλογα αρνητικό αντίκτυπο στις γυναίκες και στην ισότητα των φύλων, οι δε απώλειες θέσεων εργασίας παρατηρούνται κυρίως σε γυναικοκρατούμενους τομείς με χαμηλές αμοιβές. Η πανδημία της COVID-19 τόνισε τη συνεχιζόμενη, δομική υποτίμηση της εργασίας που εκτελείται κυρίως από γυναίκες και κατέδειξε την υψηλή κοινωνικοοικονομική αξία της εργασίας των γυναικών σε υπηρεσίες πρώτης γραμμής, όπως η υγειονομική περίθαλψη, ο καθαρισμός, η φροντίδα των παιδιών, η κοινωνική μέριμνα και η κατ' οίκον φροντίδα για ηλικιωμένους και άλλα εξαρτώμενα ενήλικα άτομα, που έρχεται σε έντονη αντίθεση με τη χαμηλή προβολή και αναγνώρισή της.

(*) 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).

- (14) Ως εκ τούτου, οι επιπτώσεις της πανδημίας της COVID-19 θα διευρύνουν περαιτέρω τις ανισότητες μεταξύ των φύλων και το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων, εκτός εάν η απόκριση στην ανάκαμψη είναι ευαίσθητη ως προς τη διάσταση του φύλου. Οι εν λόγω επιπτώσεις κατέστησαν ακόμη πιο πιεστική την αντιμετώπιση του ζητήματος της ίσης αμοιβής για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας. Η ενίσχυση της εφαρμογής της αρχής της ισότητας της αμοιβής μέσω περαιτέρω μέτρων είναι ιδιαίτερα σημαντική, προκειμένου να διασφαλιστεί ότι η πρόοδος που έχει συντελεστεί όσον αφορά την αντιμετώπιση των μισθολογικών ανισοτήτων δεν διακυβεύεται.
- (15) Το μισθολογικό χάσμα των φύλων στην Ένωση επιμένει: ανήλθε στο 13 % το 2020, με σημαντικές διακυμάνσεις μεταξύ των κρατών μελών, ενώ δεν μειώθηκε παρά ελάχιστα κατά την τελευταία δεκαετία. Το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων οφείλεται σε διάφορους παράγοντες, όπως τα έμφυλα στερεότυπα, η διαιώνιση της «γυάλινης οροφής» και του «κολλώδους δαπέδου», ο οριζόντιος διαχωρισμός, συμπεριλαμβανομένης της υπερεκπροσώπησης των γυναικών σε χαμηλά αμειβόμενες θέσεις εργασίας, και η άνιση κατανομή των ευθυνών φροντίδας. Επιπλέον, το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων οφείλεται εν μέρει στις άμεσες και έμμεσες μισθολογικές διακρίσεις λόγω φύλου. Όλα τα εν λόγω στοιχεία συνιστούν διαρθρωτικά εμπόδια που δημιουργούν σύνθετες προκλήσεις για την επίτευξη ποιοτικών θέσεων εργασίας και ίσης αμοιβής για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας και έχουν μακροπρόθεσμες συνέπειες, όπως το συνταξιοδοτικό χάσμα και η αύξηση του ποσοστού των γυναικών μεταξύ των φτωχών.
- (16) Η γενική έλλειψη διαφάνειας όσον αφορά τα επίπεδα αμοιβής εντός των οργανισμών διατηρεί μια κατάσταση στην οποία οι μισθολογικές διακρίσεις και προκαταλήψεις λόγω φύλου παραμένουν απαρατήρητες ή, όταν υπάρχουν σχετικές υπόνοιες, είναι δύσκολο να αποδειχθούν. Ως εκ τούτου, απαιτούνται δεσμευτικά μέτρα για τη βελτίωση της μισθολογικής διαφάνειας και την ενθάρρυνση των οργανισμών να επανεξετάσουν τις μισθολογικές τους δομές, ώστε να εξασφαλιστεί ίση αμοιβή για γυναίκες και άνδρες που εκτελούν όμοια εργασία ή εργασία της αυτής αξίας, και να δοθεί η δυνατότητα στα θύματα διακρίσεων να ασκήσουν το δικαίωμά τους σε ίση αμοιβή. Τα δεσμευτικά αυτά μέτρα πρέπει να συμπληρωθούν με διατάξεις που αποσαφηνίζουν υφιστάμενες νομικές έννοιες, όπως οι έννοιες της «αμοιβής» και της «εργασίας της αυτής αξίας», και με μέτρα για τη βελτίωση των μηχανισμών επιβολής και της πρόσβασης στη δικαιοσύνη.
- (17) Η εφαρμογή της αρχής της ισότητας της αμοιβής 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.
- (18) Η παρούσα οδηγία θα πρέπει να εφαρμόζεται σε όλους τους εργαζομένους, συμπεριλαμβανομένων των εργαζομένων με μερική απασχόληση, των εργαζομένων με σύμβαση ορισμένου χρόνου και των προσώπων που έχουν σύμβαση ή σχέση εργασίας με εταιρεία προσωρινής απασχόλησης, καθώς και στους εργαζομένους που κατέχουν διευθυντικές θέσεις, οι οποίοι έχουν σύμβαση ή σχέση εργασίας όπως ορίζεται από τη νομοθεσία, τις συλλογικές συμβάσεις και/ή την πρακτική που ισχύουν σε κάθε κράτος μέλος, λαμβανομένης υπόψη της νομολογίας του Δικαστηρίου⁽⁹⁾. Υπό την προϋπόθεση ότι πληρούν τα σχετικά κριτήρια, το οικιακό προσωπικό, οι κατά παραγγελία εργαζόμενοι, οι διαλείποντες εργαζόμενοι, οι εργαζόμενοι βάσει δελτίου, οι εργαζόμενοι σε πλατφόρμες, οι εργαζόμενοι σε προστατευόμενη εργασία, οι ασκούμενοι και οι μαθητευόμενοι υπάγονται 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.
- (19) Ένα σημαντικό στοιχείο για την εξάλειψη των μισθολογικών διακρίσεων είναι η μισθολογική διαφάνεια πριν από την έναρξη απασχόλησης. Ως εκ τούτου, η παρούσα οδηγία θα πρέπει να εφαρμόζεται και στους αιτούντες απασχόληση.
- (20) Προκειμένου να αρθούν τα εμπόδια που αντιμετωπίζουν τα θύματα μισθολογικών διακρίσεων λόγω φύλου στην άσκηση του δικαιώματος ίσης αμοιβής τους και να καθοδηγηθούν οι εργοδότες στη διασφάλιση του σεβασμού του εν λόγω δικαιώματος, οι βασικές έννοιες που σχετίζονται με την ίση αμοιβή για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας, όπως η αμοιβή και η εργασία της αυτής αξίας, θα πρέπει να αποσαφηνιστούν σύμφωνα με τη νομολογία του Δικαστηρίου. Η αποσαφήνιση αυτή αναμένεται να διευκολύνει την εφαρμογή των εν λόγω εννοιών, ιδίως για τις πολύ μικρές, τις μικρές και τις μεσαίες επιχειρήσεις.

⁽⁹⁾ Απόφαση του Δικαστηρίου της 3ης Ιουλίου 1986, Lawrie-Blum, 66/85, ECLI:EU:C:1986:284· απόφαση του Δικαστηρίου της 14ης Οκτωβρίου 2010, Union Syndicale Solidaires Isère, C-428/09, ECLI:EU:C:2010:612· απόφαση του Δικαστηρίου της 4ης Δεκεμβρίου 2014, FNV Kunsten Informatie en Media, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411· απόφαση του Δικαστηρίου της 9ης Ιουλίου 2015, Balkaya, C-229/14, ECLI:EU:C:2015:455· απόφαση του Δικαστηρίου της 17ης Νοεμβρίου 2016, Betriebsrat der Ruhrländklinik, C-216/15, ECLI:EU:C:2016:883· απόφαση του Δικαστηρίου της 16ης Ιουλίου 2020, Governo della Repubblica italiana (Καθεστώς των Ιταλών ερηνοδικών), C-658/18, ECLI:EU:C:2020:572.

- (21) Η αρχή της ισότητας της αμοιβής θα πρέπει να τηρείται όσον αφορά τους μισθούς ή τις αποδοχές και κάθε άλλη αντιπαροχή, σε χρήμα ή σε είδος, που λαμβάνουν οι εργαζόμενοι, άμεσα ή έμμεσα, από τον εργοδότη τους ως αντιπαροχή για την εργασία τους. Σύμφωνα με τη νομολογία του Δικαστηρίου ⁽⁶⁾, η έννοια της αμοιβής θα πρέπει να περιλαμβάνει όχι μόνο τον μισθό, αλλά και συμπληρωματικά ή μεταβλητά στοιχεία της αμοιβής. Στα συμπληρωματικά ή μεταβλητά στοιχεία θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη όλες οι παροχές πέραν του συνήθους βασικού ή κατώτατου μισθού ή αποδοχών τις οποίες λαμβάνει ο εργαζόμενος άμεσα ή έμμεσα, σε χρήμα ή σε είδος. Τέτοια συμπληρωματικά ή μεταβλητά στοιχεία ενδέχεται να περιλαμβάνουν, ενδεικτικά, επιμίσθια, αποζημίωση υπερωριακής απασχόλησης, ταξιδιωτικές διευκολύνσεις, επιδόματα στέγασης και σίτισης, αποζημίωση για την παρακολούθηση επιμορφώσεων, πληρωμές σε περίπτωση απόλυσης, νόμιμη αποζημίωση ασθένειας, νόμιμη απαιτούμενη αποζημίωση και επαγγελματικές συντάξεις. Η έννοια της αμοιβής θα πρέπει να περιλαμβάνει όλα τα στοιχεία αποδοχών που προβλέπονται από τον νόμο, από συλλογικές συμβάσεις και/ή από την πρακτική σε κάθε κράτος μέλος.
- (22) Προκειμένου να εξασφαλιστεί η ομοιόμορφη παρουσίαση των πληροφοριών που απαιτούνται από την παρούσα οδηγία, τα επίπεδα αμοιβής θα πρέπει να εκφράζονται ως ακαθάριστες ετήσιες αποδοχές και ως αντίστοιχες ακαθάριστες ωριαίες αποδοχές. Ο υπολογισμός των επιπέδων αμοιβής θα πρέπει να μπορεί να βασίζεται στην πραγματική αμοιβή που έχει ορισθεί για τον εργαζόμενο, ανεξάρτητα από το αν καθορίζεται ετησίως, μηνιαίως, ωριαίως ή άλλως.
- (23) Τα κράτη μέλη δεν θα πρέπει να υποχρεωθούν να συστήσουν νέους φορείς για τους σκοπούς της παρούσας οδηγίας. Θα πρέπει να έχουν τη δυνατότητα να αναθέτουν καθήκοντα που απορρέουν από αυτή σε συσταθέντες φορείς, συμπεριλαμβανομένων των κοινωνικών εταιριών, σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία και/ή πρακτική, υπό την προϋπόθεση ότι τα κράτη μέλη συμμορφώνονται με τις υποχρεώσεις που ορίζονται στην παρούσα οδηγία.
- (24) Προκειμένου να προστατεύονται οι εργαζόμενοι και να αντιμετωπίζεται ο φόβος θυματοποίησής τους κατά την εφαρμογή της αρχής της ισότητας της αμοιβής, θα πρέπει να μπορούν να εκπροσωπούνται από εκπρόσωπο. Οι εκπρόσωποι θα μπορούσαν να είναι συνδικαλιστικές οργανώσεις ή άλλοι εκπρόσωποι εργαζομένων. Εάν δεν υπάρχουν εκπρόσωποι των εργαζομένων, οι εργαζόμενοι θα πρέπει να μπορούν να εκπροσωπούνται από εκπρόσωπο της επιλογής τους. Τα κράτη μέλη θα πρέπει να μπορούν να λαμβάνουν υπόψη τις εθνικές συνθήκες και τους διαφορετικούς ρόλους όσον αφορά την εκπροσώπηση των εργαζομένων.
- (25) Το άρθρο 10 ΣΛΕΕ ορίζει ότι, κατά τον καθορισμό και την εφαρμογή των πολιτικών και των δράσεών της, η Ένωση πρέπει να 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, όσον αφορά την αμοιβή. Οι μισθολογικές διακρίσεις λόγω φύλου, όταν το φύλο του θύματος διαδραματίζει κεντρικό 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 ⁽⁷⁾ ή 2000/78/ΕΚ ⁽⁸⁾ του Συμβουλίου, αφετέρου. Οι γυναίκες με αναπηρία, οι γυναίκες διαφορετικής φυλετικής και εθνοτικής καταγωγής, συμπεριλαμβανομένων των γυναικών Ρομά, και οι νέες ή ηλικιωμένες γυναίκες συγκαταλέγονται μεταξύ των ομάδων που είναι πιθανό να αντιμετωπίζουν διατομεακές διακρίσεις. Η παρούσα οδηγία θα πρέπει να αποσαφηνίζει ότι, στο πλαίσιο των μισθολογικών διακρίσεων λόγω φύλου, θα πρέπει ο συνδυασμός αυτός να μπορεί να λαμβάνεται υπόψη, ώστε να αίρεται κάθε αμφιβολία που μπορεί να υπάρχει στο πλαίσιο του υφιστάμενου νομικού πλαισίου και να μπορεί να διασφαλίζεται ότι τα εθνικά δικαστήρια, οι φορείς ισότητας και άλλες αρμόδιες αρχές λαμβάνουν δέοντως 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.

⁽⁶⁾ Για παράδειγμα, απόφαση του Δικαστηρίου της 9ης Φεβρουαρίου 1982, *Garland*, C-12/81, ECLI:EU:C:1982:44· απόφαση του Δικαστηρίου της 9ης Ιουνίου 1982, Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων κατά Μεγάλου Δουκάτου του Λουξεμβούργου, C-58/81, ECLI:EU:C:1982:215· απόφαση του Δικαστηρίου της 13ης Ιουλίου 1989, *Rinner-Kühn*, C-171/88, ECLI:EU:C:1989:328· απόφαση του Δικαστηρίου της 27ης Ιουνίου 1990, *Kowalska*, C-33/89, ECLI:EU:C:1990:265· απόφαση του Δικαστηρίου της 4ης Ιουνίου 1992, *Bötel*, C-360/90, ECLI:EU:C:1992:246· απόφαση του Δικαστηρίου της 13ης Φεβρουαρίου 1996, *Gillespie κ.λπ.*, C-342/93, ECLI:EU:C:1996:46· απόφαση του Δικαστηρίου της 7ης Μαρτίου 1996, *Freers και Speckmann*, C-278/93, ECLI:EU:C:1996:83· απόφαση του Δικαστηρίου της 30ής Μαρτίου 2004, *Alabaster*, C-147/02, ECLI:EU:C:2004:192.

⁽⁷⁾ Οδηγία 2000/43/ΕΚ του Συμβουλίου, της 29ης Ιουνίου 2000, περί εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής τους καταγωγής (ΕΕ L 180 της 19.7.2000, σ. 22).

⁽⁸⁾ Οδηγία 2000/78/ΕΚ του Συμβουλίου, της 27ης Νοεμβρίου 2000, για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία (ΕΕ L 303 της 2.12.2000, σ. 16).

Μια διατομεακή προσέγγιση είναι σημαντική για την κατανόηση και την αντιμετώπιση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων. Η διευκρίνιση αυτή δεν θα πρέπει να μεταβάλλει το εύρος των υποχρεώσεων των εργοδοτών όσον αφορά τα μέτρα μισθολογικής διαφάνειας δυνάμει της παρούσας οδηγίας. Ειδικότερα, οι εργοδότες δεν θα πρέπει να υποχρεούνται να συγκεντρώνουν δεδομένα που σχετίζονται με προστατευόμενους λόγους πέραν του φύλου.

- (26) Προκειμένου να γίνεται σεβαστό το δικαίωμα ίσης αμοιβής, οι εργοδότες πρέπει να διαθέτουν μισθολογικές δομές που διασφαλίζουν ότι δεν υπάρχουν μισθολογικές διαφορές λόγω φύλου μεταξύ εργαζομένων που εκτελούν όμοια εργασία ή εργασία της αυτής αξίας που δεν τεκμηριώνονται βάσει αντικειμενικών, ουδέτερων ως προς το φύλο κριτηρίων. Οι εν λόγω μισθολογικές δομές θα πρέπει να επιτρέπουν τη σύγκριση της αξίας διαφόρων θέσεων εργασίας στο πλαίσιο της ίδιας οργανωτικής δομής. Οι εν λόγω μισθολογικές δομές θα πρέπει να βασίζονται σε υφιστάμενες κατευθυντήριες γραμμές της Ένωσης σχετικά με ουδέτερα ως προς το φύλο συστήματα επαγγελματικής αξιολόγησης και κατάταξης, ή σε δείκτες ή ουδέτερα ως προς το φύλο μοντέλα. Σύμφωνα με τη νομολογία του Δικαστηρίου, η αξία της εργασίας θα πρέπει να εκτιμάται και να συγκρίνεται με βάση αντικειμενικά κριτήρια, συμπεριλαμβανομένων των εκπαιδευτικών και επαγγελματικών απαιτήσεων, καθώς και απαιτήσεων που άπτονται της κατάρτισης, των δεξιοτήτων, της προσπάθειας, της ευθύνης και των συνθηκών εργασίας, ανεξάρτητα από τις διαφορές στη μορφή εργασίας. Για να διευκολυνθεί η εφαρμογή της έννοιας της εργασίας της αυτής αξίας, ιδίως για τις πολύ μικρές, τις μικρές και τις μεσαίες επιχειρήσεις, τα αντικειμενικά κριτήρια που πρέπει να χρησιμοποιούνται θα πρέπει να περιλαμβάνουν τέσσερις παράγοντες: δεξιότητες, προσπάθεια, ευθύνη και συνθήκες εργασίας. Οι παράγοντες αυτοί προσδιορίζονται στις υφιστάμενες κατευθυντήριες γραμμές ως ουσιώδεις και επαρκείς για την αξιολόγηση των καθηκόντων που εκτελούνται σε έναν οργανισμό, ασχέτως του οικονομικού τομέα στον οποίο εντάσσεται αυτός.

Δεδομένου ότι δεν είναι και οι τέσσερις παράγοντες εξίσου σημαντικοί για μια συγκεκριμένη θέση, καθένας εξ αυτών θα πρέπει να σταθμίζεται από τον εργοδότη ανάλογα με τη συνάφεια των εν λόγω κριτηρίων προς τη συγκεκριμένη εργασία ή θέση. Πρόσθετα κριτήρια μπορούν επίσης να ληφθούν υπόψη, εφόσον είναι συναφή και τεκμηριωμένα. Κατά περίπτωση, η Επιτροπή θα πρέπει να είναι σε θέση να επικαιροποιεί τις υφιστάμενες κατευθυντήριες γραμμές της Ένωσης, σε διαβούλευση με το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων (EIGE).

- (27) Τα εθνικά συστήματα καθορισμού των μισθών ποικίλλουν και μπορούν να βασίζονται σε συλλογικές συμβάσεις και/ή σε στοιχεία που αποφασίζει ο εργοδότης. Η παρούσα οδηγία δεν θίγει τα διαφορετικά εθνικά συστήματα καθορισμού των μισθών.
- (28) Ο προσδιορισμός έγκυρου δείκτη σύγκρισης αποτελεί σημαντική παράμετρο για τον καθορισμό του κατά πόσον η εργασία μπορεί να θεωρηθεί της αυτής αξίας. Παρέχει στους εργαζομένους τη δυνατότητα να αποδείξουν ότι έχουν τύχει λιγότερο ευνοϊκής μεταχείρισης απ' ό,τι ένας δείκτης σύγκρισης διαφορετικού φύλου που εκτελεί όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας. Με βάση τις εξελίξεις που επέφερε ο ορισμός των άμεσων και έμμεσων διακρίσεων στην οδηγία 2006/54/EK, σε καταστάσεις όπου δεν υπάρχει πραγματικός δείκτης σύγκρισης, θα πρέπει να επιτρέπεται η χρήση υποθετικού δείκτη σύγκρισης, προκειμένου να παρέχεται στους εργαζομένους η δυνατότητα να αποδείξουν ότι δεν έχουν τύχει της ίδιας μεταχείρισης που θα τύγχανε υποθετικός δείκτης σύγκρισης διαφορετικού 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 διαφορετικού φύλου καθιστά σχεδόν αδύνατη τη διεκδίκηση ίσης αμοιβής.

Επιπλέον, οι εργαζόμενοι δεν θα πρέπει να αποτρέπονται να χρησιμοποιούν άλλους παράγοντες από τους οποίους 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, ιδίως σε γυναικοκρατούμενους τομείς, όπως ο τομέας της φροντίδας.

- (29) Το Δικαστήριο έχει διευκρινίσει ότι, προκειμένου να εξακριβωθεί αν οι εργαζόμενοι βρίσκονται σε συγκρίσιμη κατάσταση, η σύγκριση δεν περιορίζεται κατ' ανάγκη σε καταστάσεις στις οποίες άνδρες και γυναίκες εργάζονται για τον ίδιο εργοδότη (*). Οι εργαζόμενοι μπορεί να βρίσκονται σε συγκρίσιμη κατάσταση ακόμη και όταν δεν εργάζονται για τον ίδιο εργοδότη, όταν οι όροι αμοιβής μπορούν να αποδοθούν σε έναν ενιαίο φορέα που καθορίζει τους εν λόγω όρους και εφόσον οι όροι αυτοί είναι ίσοι και συγκρίσιμοι. Αυτό μπορεί να συμβαίνει όταν οι σχετικοί όροι αμοιβής ρυθμίζονται από νομοθετικές διατάξεις ή συμφωνίες σχετικές με την αμοιβή που εφαρμόζονται σε περισσότερους εργοδότες, 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 (**). Επιπλέον, όταν διενεργείται η αξιολόγηση, θα πρέπει να αναγνωρίζεται ότι διαφορά στην αμοιβή μπορεί να οφείλεται σε παράγοντες που δεν σχετίζονται με το φύλο.

(*) Απόφαση του Δικαστηρίου της 17ης Σεπτεμβρίου 2002, Lawrence και λοιποί, C-320/00, ECLI:EU:C:2002:498.

(**) Απόφαση του Δικαστηρίου της 27ης Μαρτίου 1980, Macarthy Ltd, C-129/79, ECLI:EU:C:1980:103.

- (30) Τα κράτη μέλη θα πρέπει να εξασφαλίζουν ότι παρέχεται κατάρτιση και διατίθενται ειδικά εργαλεία και μεθοδολογίες για την υποστήριξη και την καθοδήγηση των εργοδοτών στην αξιολόγηση του τι συνιστά εργασία της αυτής αξίας. Η αποσαφήνιση αυτή αναμένεται να διευκολύνει την εφαρμογή της εν λόγω έννοιας, ιδίως για τις πολύ μικρές, τις μικρές και τις μεσαίες επιχειρήσεις. Συνεκτιμώντας το εθνικό δίκαιο, τις συλλογικές συμβάσεις και/ή πρακτικές, τα κράτη μέλη θα πρέπει να μπορούν να επιλέξουν να αναθέτουν την ανάπτυξη ειδικών εργαλείων και μεθοδολογιών στους κοινωνικούς εταίρους ή να τα αναπτύσσουν σε συνεργασία ή κατόπιν διαβούλευσης με τους κοινωνικούς εταίρους.
- (31) 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. Στις περιπτώσεις αυτές, συμβάλλουν στο μισθολογικό χάσμα και το διαιωνίζουν, αξιολογώντας με διαφορετικό τρόπο τις ανδρικές και γυναικείες θέσεις εργασίας σε καταστάσεις όπου η εργασία που εκτελείται είναι ίσης αξίας. Ωστόσο, όταν χρησιμοποιούνται ουδέτερα ως προς το φύλο συστήματα επαγγελματικής αξιολόγησης και κατάταξης, είναι αποτελεσματικά για τη θέσπιση διαφανούς συστήματος αμοιβών και συμβάλλουν καθοριστικά στη διασφάλιση της αποφυγής 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 ισότητας της αμοιβής.
- (32) Η έλλειψη πληροφόρησης όσον αφορά το προβλεπόμενο μισθολογικό εύρος της θέσης δημιουργεί ασυμμετρία πληροφόρησης η οποία περιορίζει τη διαπραγματευτική ισχύ των αιτούντων απασχόληση. 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. Η διαφάνεια θα εξασφαλίσει επίσης μια σαφή, 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. Η διαφάνεια θα αντιμετωπίσει επίσης τις διατομεακές διακρίσεις, όπου οι αδιαφανείς μισθολογικές ρυθμίσεις επιτρέπουν πρακτικές που εισάγουν διακρίσεις για διάφορους λόγους. Οι αιτούντες απασχόληση θα πρέπει να λαμβάνουν πληροφορίες σχετικά με την αρχική αμοιβή ή το εύρος της κατά τρόπο ώστε να εξασφαλίζεται ενημερωμένη και διαφανής διαπραγμάτευση σχετικά με την αμοιβή, όπως σε δημοσιευμένη προκήρυξη κενής θέσης εργασίας, πριν από τη συνέντευξη για τη θέση εργασίας ή διαφορετικά πριν από την σύναψη κάθε σύμβασης εργασίας. Οι πληροφορίες θα πρέπει να παρέχονται είτε από τον εργοδότη είτε με άλλον τρόπο, για παράδειγμα από τους κοινωνικούς εταίρους.
- (33) Προκειμένου να σταματήσει η διαιώνιση του μισθολογικού χάσματος των φύλων που πλήττει μεμονωμένους εργαζομένους με την πάροδο του χρόνου, οι εργοδότες θα πρέπει να διασφαλίζουν ότι οι προκηρύξεις κενών θέσεων εργασίας και οι τίτλοι εργασίας χαρακτηρίζονται από ουδετερότητα ως προς το φύλο και ότι οι διαδικασίες πρόσληψης καθοδηγούνται κατά τρόπο που δεν εισάγει διακρίσεις, προκειμένου να μην υπονομεύεται το δικαίωμα ίσης αμοιβής. Δεν θα πρέπει να επιτρέπεται στους εργοδότες να ζητούν πληροφορίες, ή να προσπαθούν να τις λαμβάνουν εκ των προτέρων, σχετικά με την τρέχουσα αμοιβή ή το προηγούμενο μισθολογικό ιστορικό ενός αιτούντος απασχόληση.
- (34) Τα μέτρα μισθολογικής διαφάνειας θα πρέπει να προστατεύουν το δικαίωμα ίσης αμοιβής των εργαζομένων και, παράλληλα, να περιορίζουν, στο μέτρο του δυνατού, το κόστος και τη διοικητική επιβάρυνση των εργοδοτών, δίνοντας ιδιαίτερη προσοχή στις πολύ μικρές, τις μικρές και τις μεσαίες επιχειρήσεις. Κατά περίπτωση, τα μέτρα θα πρέπει να προσαρμόζονται στο μέγεθος των εργοδοτών, λαμβάνοντας υπόψη τον αριθμό των εργαζομένων που απασχολούν. Ο αριθμός των εργαζομένων που απασχολούν οι εργοδότες, ο οποίος πρέπει να εφαρμόζεται ως κριτήριο για το κατά πόσον ένας εργοδότης υπόκειται σε υποβολή μισθολογικών στοιχείων σύμφωνα με την παρούσα οδηγία, καθορίζεται λαμβανομένης υπόψη της σύστασης 2003/361/ΕΚ της Επιτροπής σχετικά με τις πολύ μικρές, τις μικρές και τις μεσαίες επιχειρήσεις ⁽¹¹⁾.
- (35) Οι εργοδότες θα πρέπει να γνωστοποιούν στους εργαζομένους τα κριτήρια που χρησιμοποιούνται για τον καθορισμό των επιπέδων αμοιβής και της μισθολογικής εξέλιξης. Η μισθολογική εξέλιξη αναφέρεται στη διαδικασία του τρόπου με τον οποίο ένας εργαζόμενος μετακινείται σε υψηλότερο επίπεδο αμοιβής. Τα κριτήρια που σχετίζονται με την μισθολογική εξέλιξη μπορεί να περιλαμβάνουν, μεταξύ άλλων, τις ατομικές επιδόσεις, την εξέλιξη των δεξιοτήτων και την αρχαιότητα. Κατά την εφαρμογή αυτής της υποχρέωσης τα κράτη μέλη θα πρέπει να μεριμνούν ιδιαίτερος ώστε να αποφεύγεται ο υπερβολικός διοικητικός φόρτος για τις πολύ μικρές και τις μικρές επιχειρήσεις. Τα κράτη μέλη θα πρέπει να μπορούν επίσης να διαθέτουν, ως μέτρο μετριασμού του φόρτου, έτοιμα υποδείγματα για να διευκολύνουν τις πολύ μικρές και τις μικρές επιχειρήσεις στη συμμόρφωσή τους με την υποχρέωση. Τα κράτη μέλη θα πρέπει να μπορούν να εξαιρούν τους εργοδότες που είναι πολύ μικρές και μικρές επιχειρήσεις από τη σχετική με τη μισθολογική εξέλιξη υποχρέωση, επιτρέποντάς τους για παράδειγμα να διαθέτουν τα κριτήρια μισθολογικής εξέλιξης έπειτα από αίτημα εργαζομένων.
- (36) Όλοι οι εργαζόμενοι θα πρέπει να έχουν το δικαίωμα να λαμβάνουν πληροφορίες κατόπιν αιτήματός τους σχετικά με το ατομικό επίπεδο αμοιβής τους και τα μέσα επίπεδα αμοιβής, κατανεμημένα ανά φύλο, για την κατηγορία εργαζομένων που εκτελούν όμοια εργασία με αυτούς ή εργασία της αυτής αξίας. Θα πρέπει επίσης να έχουν τη δυνατότητα να λαμβάνουν τις πληροφορίες μέσω εκπροσώπων των εργαζομένων ή μέσω φορέα ισότητας. Οι εργοδότες θα πρέπει να ενημερώνουν τους εργαζομένους για το δικαίωμα αυτό σε ετήσια βάση, καθώς και για τα βήματα που πρέπει να κάνουν οι εργαζόμενοι για να ασκήσουν αυτό το δικαίωμα. Οι εργοδότες μπορούν επίσης, με δική τους πρωτοβουλία, να επιλέξουν την παροχή αυτών των πληροφοριών χωρίς να χρειάζεται να τις ζητήσουν οι εργαζόμενοι.

⁽¹¹⁾ Σύσταση 2003/361/ΕΚ της Επιτροπής, της 6ης Μαΐου 2003, σχετικά με τον ορισμό των πολύ μικρών, των μικρών και των μεσαίων επιχειρήσεων (ΕΕ L 124 της 20.5.2003, σ. 36).

- (37) Η παρούσα οδηγία θα πρέπει να διασφαλίζει ότι τα άτομα με αναπηρία έχουν επαρκή πρόσβαση στις πληροφορίες που παρέχονται δυνάμει αυτής στους αιτούντες απασχόληση και στους εργαζομένους. Οι πληροφορίες αυτές θα πρέπει να παρέχονται στα εν λόγω πρόσωπα, λαμβανομένων υπόψη των συγκεκριμένων αναπηριών τους, σε μορφότυπο και κατάλληλη μορφή βοήθειας και υποστήριξης, ώστε να διασφαλίζεται η πρόσβασή τους στις πληροφορίες και η εκ μέρους τους κατανόηση των πληροφοριών. Τούτο θα μπορούσε να περιλαμβάνει την παροχή πληροφοριών με κατανοητό τρόπο, τις οποίες μπορούν να αντιληφθούν, με γραμματισεαρά επαρκούς μεγέθους, με τη χρήση επαρκούς αντίθεσης ή άλλης μορφής κατάλληλης για το είδος της αναπηρίας τους. Κατά περίπτωση, εφαρμόζεται η οδηγία (ΕΕ) 2016/2102 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου ⁽¹²⁾.
- (38) Οι εργοδότες με τουλάχιστον 100 εργαζομένους θα πρέπει να υποβάλλουν τακτικά εκθέσεις σχετικά με τις αμοιβές, όπως προβλέπεται στην παρούσα οδηγία. Οι πληροφορίες αυτές θα πρέπει να δημοσιεύονται από τους φορείς παρακολούθησης των κρατών μελών με κατάλληλο και διαφανή τρόπο. Οι εργοδότες μπορούν να δημοσιεύουν τις εν λόγω εκθέσεις στον ιστότοπό τους ή να τις δημοσιοποιούν με άλλο τρόπο, για παράδειγμα με την ενσωμάτωση των πληροφοριών στην έκθεση διαχείρισής τους, κατά περίπτωση στην έκθεση διαχείρισης που καταρτίζεται δυνάμει της οδηγίας 2013/34/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου ⁽¹³⁾. Οι εργοδότες που υπόκεινται στις απαιτήσεις της εν λόγω οδηγίας μπορούν να επιλέξουν να αναφέρουν μισθολογικά στοιχεία μαζί με άλλα εργασιακά θέματα στην έκθεση διαχείρισής τους. Για να μεγιστοποιείται η κάλυψη της μισθολογικής διαφάνειας των εργαζομένων, τα κράτη μέλη μπορούν, για εργοδότες που απασχολούν λιγότερους από 100 εργαζομένους, να αυξήσουν τη συχνότητα υποβολής εκθέσεων ή να καταστήσουν υποχρεωτική την τακτική υποβολή εκθέσεων σχετικά με τις αμοιβές.
- (39) 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. Η υποβολή εκθέσεων και οι κοινές αξιολογήσεις των αμοιβών συμβάλλουν στην αύξηση της ευαισθητοποίησης σχετικά με τις προκαταλήψεις λόγω φύλου όσον αφορά τις μισθολογικές δομές και τις μισθολογικές διακρίσεις και συμβάλλουν στην αντιμετώπισή των εν λόγω προκαταλήψεων και διακρίσεων με αποτελεσματικό και συστημικό τρόπο προς όφελος όλων των εργαζομένων που απασχολούνται από τον ίδιο εργοδότη. Ταυτόχρονα, τα καταναμημένα ανά φύλο δεδομένα θα πρέπει να βοηθούν τις αρμόδιες δημόσιες αρχές, τους εκπροσώπους των εργαζομένων και άλλα ενδιαφερόμενα μέρη να παρακολουθούν το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων σε όλους τους τομείς (οριζόντιος διαχωρισμός) και τις λειτουργίες (κάθετος διαχωρισμός). Οι εργοδότες έχουν τη δυνατότητα να συνοδεύουν τα δημοσιευμένα στοιχεία με επεξήγηση τυχόν μισθολογικών διαφορών ή σχετικού χάσματος μεταξύ των φύλων. Όταν οι διαφορές στη μέση αμοιβή για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας μεταξύ γυναικών και ανδρών δεν δικαιολογούνται με βάση αντικειμενικά, ουδέτερα ως προς το φύλο κριτήρια, ο εργοδότης θα πρέπει να λαμβάνει μέτρα για την εξάλειψη των ανισοτήτων.
- (40) Για να μειωθεί ο φόρτος των εργοδοτών, τα κράτη μέλη θα μπορούσαν 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, σε εταιρικό ή οργανωτικό επίπεδο, με τα δεδομένα των εργαζομένων, σε ατομικό επίπεδο, συμπεριλαμβανομένων των παροχών σε χρήμα και σε είδος. Τα κράτη μέλη θα μπορούσαν 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 εργοδότες που δεν καλύπτονται από την υποχρέωση και οι οποίοι υποβάλλουν εκθέσεις εθελοντικά. 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.
- (41) Προκειμένου να καταστούν ευρέως διαθέσιμες οι πληροφορίες σχετικά με το μισθολογικό χάσμα των φύλων 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 δημοσιοποιεί αυτά τα δεδομένα, μεταξύ άλλων μέσω της δημοσίευσής τους σε εύκολα προσβάσιμο ιστότοπο, ώστε να καθίσταται δυνατή η σύγκριση των δεδομένων επιμέρους εργοδοτών, τομέων και περιφερειών του οικείου κράτους μέλους.
- (42) Τα κράτη μέλη μπορούν να αναγνωρίζουν τους εργοδότες οι οποίοι δεν υπόκεινται στις υποχρεώσεις υποβολής εκθέσεων που ορίζονται στην παρούσα οδηγία και οι οποίοι αναφέρουν οικειοθελώς μισθολογικά στοιχεία, για παράδειγμα μέσω επίσημης μισθολογικής διαφάνειας, με σκοπό την προώθηση ορθών πρακτικών σε σχέση με τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις που ορίζονται στην παρούσα οδηγία.

⁽¹²⁾ Οδηγία (ΕΕ) 2016/2102 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 26ης Οκτωβρίου 2016, για την προσβασιμότητα των ιστοτόπων και των εφαρμογών για φορητές συσκευές των οργανισμών του δημόσιου τομέα (ΕΕ L 327 της 2.12.2016, σ. 1).

⁽¹³⁾ Οδηγία 2013/34/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 26ης Ιουνίου 2013, σχετικά με τις ετήσιες οικονομικές καταστάσεις, τις ενοποιημένες οικονομικές καταστάσεις και συναφείς εκθέσεις επιχειρήσεων ορισμένων μορφών, την τροποποίηση της οδηγίας 2006/43/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου και την κατάργηση των οδηγιών 78/660/ΕΟΚ και 83/349/ΕΟΚ του Συμβουλίου (ΕΕ L 182 της 29.6.2013, σ. 19).

- (43) Οι κοινές αξιολογήσεις των αμοιβών θα πρέπει να αποτελέσουν το έναυσμα για την επανεξέταση και την αναθεώρηση των μισθολογικών δομών σε οργανισμούς με τουλάχιστον 100 εργαζομένους που παρουσιάζουν μισθολογικές ανισότητες. Η κοινή αξιολόγηση των αμοιβών θα πρέπει να διενεργείται εάν οι ενδιαφερόμενοι εργοδότες και εκπρόσωποι των εργαζομένων δεν συμφωνούν ότι η διαφορά στο μέσο επίπεδο αμοιβής μεταξύ γυναικών και ανδρών εργαζομένων κατά τουλάχιστον 5 % σε μια δεδομένη κατηγορία εργαζομένων μπορεί να δικαιολογηθεί βάσει αντικειμενικών, ουδέτερων ως προς το φύλο κριτηρίων, εάν η εν λόγω δικαιολόγηση δεν παρέχεται από τον εργοδότη, ή εάν ο εργοδότης δεν έχει διορθώσει την εν λόγω διαφορά στο επίπεδο αμοιβής εντός έξι μηνών από την ημερομηνία υποβολής των μισθολογικών στοιχείων. Η κοινή αξιολόγηση των αμοιβών θα πρέπει να διενεργείται από τους εργοδότες σε συνεργασία με τους εκπροσώπους των εργαζομένων. Σε περίπτωση που δεν υπάρχουν εκπρόσωποι των εργαζομένων, θα πρέπει να ορίζονται από τους εργαζομένους εκπρόσωποι για τον σκοπό των κοινών αξιολογήσεων των αμοιβών. Οι κοινές αξιολογήσεις των αμοιβών θα πρέπει να οδηγήσουν, εντός εύλογου χρονικού διαστήματος, στην εξάλειψη των μισθολογικών διακρίσεων λόγω φύλου, μέσω της θέσπισης διορθωτικών μέτρων.
- (44) 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⁽⁴⁾. Θα πρέπει να προστεθούν ειδικές διασφαλίσεις, ώστε να αποτρέπεται η άμεση ή έμμεση γνωστοποίηση πληροφοριών ταυτοποίησης εργαζομένου. Οι εργαζόμενοι δεν θα πρέπει να εμποδίζονται να γνωστοποιούν οικειοθελώς τις αμοιβές τους για το σκοπό της επιβολής της αρχής της ισότητας της αμοιβής.
- (45) Είναι σημαντικό οι κοινωνικοί εταίροι να συζητούν και να δίνουν ιδιαίτερη προσοχή σε θέματα ίσης αμοιβής κατά τις συλλογικές διαπραγματεύσεις. Θα πρέπει να γίνονται σεβαστά τα διαφορετικά χαρακτηριστικά των εθνικών συστημάτων κοινωνικού διαλόγου και συλλογικών διαπραγματεύσεων σε ολόκληρη την Ένωση, η αυτονομία και η συμβατική ελευθερία των κοινωνικών εταίρων, καθώς και η ιδιότητά τους ως εκπροσώπων των εργαζομένων και των εργοδοτών. Ως εκ τούτου, τα κράτη μέλη, σύμφωνα με το εθνικό τους σύστημα και τις εθνικές τους πρακτικές, θα πρέπει να λαμβάνουν κατάλληλα μέτρα ώστε να ενθαρρύνουν τους κοινωνικούς εταίρους να δίνουν τη δέουσα προσοχή σε θέματα ισότητας των αμοιβών, πράγμα το οποίο μπορεί να περιλαμβάνει συζητήσεις στο κατάλληλο επίπεδο συλλογικών διαπραγματεύσεων, μέτρα για την τόνωση της άσκησης του δικαιώματος συλλογικής διαπραγμάτευσης επί των σχετικών ζητημάτων και την άρση των αδικαιολόγητων περιορισμών αυτού του δικαιώματος, καθώς και την ανάπτυξη ουδέτερων ως προς το φύλο συστημάτων επαγγελματικής αξιολόγησης και κατάταξης.
- (46) Όλοι 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 προβλέπει τη χρήση μέσων συμβιβασμού ή καθιστά υποχρεωτική 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 πρόσβασης στη δικαιοσύνη.
- (47) Η συμμετοχή φορέων ισότητας, πέραν άλλων ενδιαφερόμενων μερών, έχει καίρια σημασία για την αποτελεσματική εφαρμογή της αρχής της ισότητας της αμοιβής. Οι εξουσίες και οι εντολές των 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 οι εργαζόμενοι οι οποίοι επιχειρούν να ασκήσουν το δικαίωμά τους σε ίση αμοιβή, οι φορείς ισότητας, καθώς και οι ενώσεις, οι οργανώσεις 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 συνδράμουν τους εργαζομένους εξ ονόματός τους ή προς υποστήριξή τους, πράγμα που θα επιτρέπει στους εργαζομένους που έχουν υποστεί διακρίσεις να εγείρουν αποτελεσματικά αξίωση σχετικά με την εικαζόμενη παραβίαση των δικαιωμάτων τους και της αρχής της ισότητας της αμοιβής.
- (48) Η έγερση αξιώσεων εξ ονόματος ή προς υποστήριξη περισσότερων του ενός εργαζομένων είναι ένας τρόπος να διευκολυνθούν διαδικασίες που διαφορετικά δεν θα είχαν κινηθεί λόγω διαδικαστικών και οικονομικών εμποδίων ή φόβου θυματοποίησης. Με αυτόν τον τρόπο διευκολύνονται επίσης οι διαδικασίες 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 το δικαίωμα ίσης αμοιβής και την ισότητα των φύλων στην κοινωνία στο σύνολό της. Η δυνατότητα συλλογικής προσφυγής θα μπορούσε να ενθαρρύνει την εκ των προτέρων συμμόρφωση με τα μέτρα μισθολογικής διαφάνειας, δημιουργώντας πίεση από ομοτίμους, αυξάνοντας την ευαισθητοποίηση και την προθυμία των εργοδοτών να δράσουν προληπτικά και αντιμετωπίζοντας τη συστημική φύση των μισθολογικών διακρίσεων. Τα κράτη μέλη μπορούν να αποφασίσουν να καθορίσουν κριτήρια για τα προσόντα των εκπροσώπων των εργαζομένων σε δικαστικές διαδικασίες που αφορούν αξιώσεις ίσης αμοιβής, προκειμένου να διασφαλίζεται ότι οι εν λόγω εκπρόσωποι διαθέτουν τα κατάλληλα προσόντα.

⁽⁴⁾ 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).

- (49) 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. Αυτό περιλαμβάνει για παράδειγμα τη διάθεση 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.
- (50) Η αποζημίωση θα πρέπει να καλύπτει πλήρως τις απώλειες και τις ζημιές που έχουν προκληθεί από μισθολογικές διακρίσεις λόγω φύλου σύμφωνα με τη νομολογία του Δικαστηρίου ⁽¹⁵⁾. Θα πρέπει να περιλαμβάνει την πλήρη απόδοση αναδρομικών και σχετικών επιμοσθίων ή πληρωμών σε είδος, καθώς και αποζημίωση για απώλεια ευκαιριών, όπως η πρόσβαση σε ορισμένες παροχές συναρτήσκει του επιπέδου της αμοιβής, και για μη υλική ζημία, όπως η οδύνη λόγω της υποτίμησκει της τελούμενης εργασίας. Κατά περίπτωση, η αποζημίωση μπορεί να λαμβάνει υπόψη ζημιές που προκλήθηκαν από μισθολογικές διακρίσεις λόγω φύλου που διασταυρώνονται με άλλους προστατευόμενους λόγους διακρίσεων. Τα κράτη μέλη δεν θα πρέπει να καθορίζουν εκ των προτέρων ανώτατο όριο για την εν λόγω αποζημίωση.
- (51) Εκτός από την αποζημίωση, θα πρέπει να προβλεφθούν και άλλα μέσα έννομης προστασίας. Οι αρμόδιες αρχές ή τα εθνικά 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 περιλαμβάνουν, για παράδειγμα, την υποχρέωση επανεξέτασκει του μηχανισμού καθορισμού των αμοιβών με βάση μια ουδέτερη ως προς το φύλο αξιολόγηση και κατάταξη· την κατάρτιση σχεδίου δράσκει για την εξάλειψη των αποκλίσεων που διαπιστώθηκαν και για τη μείωση τυχόν αδικαιολόγητων διαφορών στις αμοιβές· την παροχή πληροφοριών και ευαισθητοποίηση των εργαζομένων σχετικά με το δικαίωμά τους σε ίση αμοιβή· και 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.
- (52) Σύμφωνα με τη νομολογία του Δικαστηρίου ⁽¹⁶⁾, η οδηγία 2006/54/EK θεσπίζει διατάξεις που διασφαλίζουν ότι το βάρος της απόδειξης μετακυλιέται στον εναγόμενο όταν εκ πρώτης όψεως υπάρχει διάκριση. Ωστόσο, δεν είναι πάντοτε εύκολο για τα θύματα και για τα δικαστήρια να γνωρίζουν ακόμη και πώς να θεμελιώσουν αυτό το τεκμήριο. Στην υπόθεση C-109/88, το Δικαστήριο έκρινε ότι όταν ένα σύστημα αμοιβής στερείται παντελώς διαφάνειας, το βάρος της απόδειξης θα πρέπει να μετακυλιέται στον εναγόμενο, ασχέτως εάν ο εργαζόμενος καταδείξει εκ πρώτης όψεως διάκριση. Κατά συνέπεια, το βάρος της απόδειξης θα πρέπει να μετακυλιέται στον εναγόμενο σε περίπτωση που ο εργοδότης δεν συμμορφώνεται με τις υποχρεώσεις μισθολογικής διαφάνειας που ορίζονται στην παρούσα οδηγία, για παράδειγμα αρνούμενος να παράσκει πληροφορίες που έχουν ζητήσει οι εργαζόμενοι ή μη υποβάλλοντας στοιχεία σχετικά με το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων, κατά περίπτωση, εκτός εάν ο εργοδότης αποδείξει ότι η εν λόγω παράβαση ήταν προδήλως ακούσια και ήσσονος σημασίας.
- (53) Σύμφωνα με τη νομολογία του Δικαστηρίου, οι εθνικοί κανόνες σχετικά με τις προθεσμίες παραγραφής που αφορούν την άσκηση αξιώσεων για εικαζόμενες παραβιάσεις των δικαιωμάτων που προβλέπονται στην παρούσα οδηγία θα πρέπει να είναι τέτοιοι ώστε να μην καθιστούν πρακτικά αδύνατη ή υπερβολικά δυσχερή την άσκηση των εν λόγω 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 αναστέλλεται ή διακόπτεται, ενώ θα πρέπει να προβλέπουν ότι η προθεσμία παραγραφής για την έγερση αξιώσεων έχει διάρκεια τουλάχιστον τριών ετών. Οι προθεσμίες παραγραφής δεν θα πρέπει να αρχίζουν να υπολογίζονται πριν ο ενάγων λάβει γνώση της παράβασης, ή μπορεί ευλόγως να αναμένεται ότι θα λάβει γνώση της παράβασης. Τα κράτη μέλη θα πρέπει να μπορούν να αποφασίσουν ότι η προθεσμία παραγραφής δεν αρχίζει να υπολογίζεται ενόσω συνεχίζεται η παράβαση ή πριν από τη λήξη της σύμβασης εργασίας ή της σχέσης εργασίας.
- (54) Τα δικαστικά έξοδα δημιουργούν σοβαρό αντικίνητρο για τα θύματα μισθολογικών διακρίσεων λόγω φύλου να εγείρουν αξιώσεις σχετικά με εικαζόμενες προσβολές του δικαιώματος ίσης αμοιβής τους, με αποτέλεσμα την ανεπαρκή προστασία των εργαζομένων και την ανεπαρκή επιβολή του δικαιώματος ίσης αμοιβής. Προκειμένου να αρθεί αυτό το σημαντικό δικονομικό εμπόδιο για τη δικαιοσύνη, τα κράτη μέλη θα πρέπει να διασφαλίζουν ότι τα εθνικά δικαστήρια μπορούν να κρίνουν κατά πόσον ο ηττηθείς ενάγων είχε βάσιμους λόγους να ασκήσει την αγωγή και, εάν ναι, κατά πόσον ο εν λόγω ενάγων δεν θα πρέπει να υποχρεωθεί να καταβάλει τα δικαστικά έξοδα. Αυτό θα πρέπει να ισχύει ιδίως όταν ο εναγόμενος που κέρδισε δεν έχει συμμορφωθεί με τις υποχρεώσεις μισθολογικής διαφάνειας που ορίζονται στην παρούσα οδηγία.

⁽¹⁵⁾ Απόφαση του Δικαστηρίου της 17ης Δεκεμβρίου 2015, Arjona Camacho, C-407/14, ECLI:EU:C:2015:831, σκέψη 45.

⁽¹⁶⁾ Απόφαση του Δικαστηρίου της 17ης Οκτωβρίου 1989, Danfoss, C-109/88, ECLI:EU:C:1989:383.

- (55) 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. Οι κυρώσεις αυτές θα πρέπει να περιλαμβάνουν πρόστιμα που θα μπορούσαν να βασίζονται στον ακαθάριστο ετήσιο κύκλο εργασιών του εργοδότη ή στο συνολικό κόστος μισθοδοσίας του εργοδότη. Θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη τυχόν άλλοι επιβαρυντικοί ή ελαφρυντικοί παράγοντες που ενδέχεται να ισχύουν υπό τις περιστάσεις της υπόθεσης, για παράδειγμα, όταν οι μισθολογικές διακρίσεις λόγω φύλου συνδυάζονται με άλλους προστατευόμενους λόγους διακρίσεων. Εναπόκειται στα κράτη μέλη να καθορίζουν τις προσβολές των δικαιωμάτων και τις παραβάσεις των υποχρεώσεων που σχετίζονται με την ίση αμοιβή για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας για τις οποίες τα πρόστιμα είναι η καταλληλότερη κύρωση.
- (56) 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 παράβασης και να αποτρέπονται περαιτέρω τέτοιες παραβάσεις. Οι κυρώσεις αυτές θα μπορούσαν 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.
- (57) 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 των οδηγιών 2014/23/ΕΕ⁽¹⁷⁾, 2014/24/ΕΕ⁽¹⁸⁾ και 2014/25/ΕΕ⁽¹⁹⁾ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου όσον αφορά τη συμμετοχή σε διαδικασίες σύναψης δημόσιων συμβάσεων. Προκειμένου να συμμορφώνονται με τις εν λόγω υποχρεώσεις των εργοδοτών 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 των φύλων μεταξύ των εργαζομένων σε οποιαδήποτε κατηγορία εργαζομένων που εκτελούν όμοια εργασία ή εργασία της αυτής αξίας, το οποίο δεν μπορεί να δικαιολογηθεί βάσει ουδέτερων ως προς το φύλο κριτηρίων. Επιπλέον, τα κράτη μέλη θα πρέπει να εξετάσουν το ενδεχόμενο να απαιτήσουν από τις 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. Οι αναθέτουσες αρχές θα πρέπει επίσης να έχουν τη δυνατότητα 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 κατά τη λήψη απόφασης μη ανάθεσης σύμβασης στον προσφέροντα που υποβάλλει την πλέον συμφέρουσα από οικονομική άποψη προσφορά.
- (58) Η αποτελεσματική εφαρμογή του δικαιώματος ίσης αμοιβής απαιτεί επαρκή διοικητική και δικαστική προστασία από τυχόν δυσμενή μεταχείριση ως αντίδραση σε απόπειρα των εργαζομένων να ασκήσουν το εν λόγω δικαίωμα, σε οποιαδήποτε καταγγελία στον εργοδότη ή σε οποιαδήποτε διοικητική ή δικαστική διαδικασία που αποσκοπεί στην επιβολή της συμμόρφωσης με το εν λόγω δικαίωμα. Σύμφωνα με τη νομολογία του Δικαστηρίου⁽²⁰⁾, η κατηγορία των εργαζομένων που μπορούν να τύχουν προστασίας θα πρέπει να νοείται κατά τρόπο ευρύ και να περιλαμβάνει όλους τους εργαζομένους κατά των οποίων ο εργοδότης, αντιδρώντας στην υποβολή καταγγελίας που αφορά διάκριση λόγω φύλου, ενδέχεται να λάβει μέτρα ως αντίποινα. Η προστασία δεν περιορίζεται μόνο στους εργαζομένους που έχουν υποβάλει καταγγελία και στους εκπροσώπους τους ή στους εργαζομένους που πληρούν ορισμένες τυπικές απαιτήσεις από τις οποίες εξαρτάται η αναγνώριση ορισμένης ιδιότητας, για παράδειγμα η ιδιότητα του μάρτυρα.
- (59) 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.
- (60) Η παρούσα οδηγία καθορίζει ελάχιστες προϋποθέσεις, σεβόμενη κατ' αυτόν τον τρόπο το προνόμιο των κρατών μελών να θεσπίζουν και να διατηρούν διατάξεις ευνοϊκότερες για τους εργαζομένους. Τα δικαιώματα που έχουν αποκτηθεί με βάση το υφιστάμενο νομικό πλαίσιο θα πρέπει να εξακολουθήσουν να ισχύουν, εκτός εάν εισάγονται διατάξεις ευνοϊκότερες για τους εργαζομένους 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 αρχή της ισότητας της αμοιβής.

⁽¹⁷⁾ 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).

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

⁽¹⁹⁾ Οδηγία 2014/25/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 26ης Φεβρουαρίου 2014, σχετικά με τις προμήθειες 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).

⁽²⁰⁾ Απόφαση του Δικαστηρίου της 20ής Ιουνίου 2019, HakeIbracht κ.λπ., C-404/18, ECLI:EU:2019:523.

- (61) Προκειμένου να διασφαλιστεί η ορθή παρακολούθηση της εφαρμογής του δικαιώματος ίσης αμοιβής, τα κράτη μέλη θα πρέπει να συστήσουν ή να ορίσουν ειδικό φορέα παρακολούθησης. Ο φορέας αυτός, ο οποίος θα πρέπει να 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 μπορούν να ορίζουν περισσότερους από ένα φορέα, υπό την προϋπόθεση ότι τα καθήκοντα παρακολούθησης και ανάλυσης που προβλέπονται στην παρούσα οδηγία ασκούνται από κεντρικό φορέα.
- (62) 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 ⁽²¹⁾ τα κράτη μέλη οφείλουν να καταρτίζουν διαρθρωτικές στατιστικές σχετικά με τις αποδοχές ανά τετραετία σε μικροοικονομικό επίπεδο, οι οποίες παρέχουν εναρμονισμένα στοιχεία για τον υπολογισμό του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων. Οι ετήσιες στατιστικές υψηλής ποιότητας θα μπορούσαν να αυξήσουν τη διαφάνεια και να ενισχύσουν την παρακολούθηση και την ευαισθητοποίηση σχετικά με τη μισθολογική ανισότητα μεταξύ των φύλων. Η διαθεσιμότητα και η δυνατότητα σύγκρισης των δεδομένων αυτών έχει καθοριστική σημασία για την αξιολόγηση των εξελίξεων, τόσο σε εθνικό επίπεδο όσο και σε ολόκληρη την Ένωση. Οι σχετικές στατιστικές που διαβιβάζονται στην Επιτροπή (Eurostat) θα πρέπει να συλλέγονται για στατιστικούς σκοπούς κατά την έννοια του κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 223/2009 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου ⁽²²⁾.
- (63) Δεδομένου ότι οι στόχοι της παρούσας οδηγίας, δηλαδή η καλύτερη και αποτελεσματικότερη εφαρμογή της αρχής της ισότητας της αμοιβής μέσω της θέσπισης κοινών ελάχιστων απαιτήσεων που θα πρέπει να ισχύουν για όλες τις επιχειρήσεις και τους οργανισμούς σε ολόκληρη την Ένωση, δεν είναι δυνατόν να επιτευχθούν σε ικανοποιητικό βαθμό από τα κράτη μέλη, μπορούν όμως, λόγω της κλίμακας και των επιπτώσεών τους, να επιτευχθούν καλύτερα σε επίπεδο Ένωσης, η Ένωση μπορεί να εγκρίνει μέτρα σύμφωνα με την αρχή της επικουρικότητας που διατυπώνεται στο άρθρο 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 αυτών των στόχων.
- (64) 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 τα κράτη μέλη λαμβάνουν όλα τα αναγκαία μέτρα για να διασφαλίσουν ανά πάσα στιγμή τα αποτελέσματα που επιδιώκονται με την παρούσα οδηγία.
- (65) 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 ή μεσαίων επιχειρήσεων. Ως εκ τούτου, τα κράτη μέλη θα πρέπει να καλούνται να αξιολογήσουν τον αντίκτυπο που θα έχουν στις πολύ μικρές, τις μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις τα μέτρα μεταφοράς της οδηγίας στο εθνικό δίκαιο, ώστε να εξασφαλιστεί ότι οι εν λόγω επιχειρήσεις 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.
- (66) Ζητήθηκε η γνώμη του Ευρωπαϊού Επόπτη Προστασίας Δεδομένων σύμφωνα με το άρθρο 42 του κανονισμού (ΕΕ) 2018/1725 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου ⁽²³⁾, ο οποίος γνωμοδότησε στις 27 Απριλίου 2021,

⁽²¹⁾ 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).

⁽²²⁾ Κανονισμός (ΕΚ) αριθ. 223/2009 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 11ης Μαρτίου 2009, σχετικά με τις ευρωπαϊκές στατιστικές και την κατάργηση του κανονισμού (ΕΚ, Ευρατόμ) αριθ. 1101/2008 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου σχετικά με τη διαβίβαση στη Στατιστική Υπηρεσία των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων πληροφοριών που καλύπτονται από το στατιστικό απόρρητο, του κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 322/97 του Συμβουλίου σχετικά με τις κοιντικές στατιστικές και της απόφασης 89/382/ΕΟΚ, Ευρατόμ του Συμβουλίου για τη σύσταση επιτροπής του στατιστικού προγράμματος των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων (ΕΕ L 87 της 31.3.2009, σ. 164).

⁽²³⁾ 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

ΓΕΝΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

Άρθρο 1

Αντικείμενο

Η παρούσα οδηγία θεσπίζει ελάχιστες απαιτήσεις προκειμένου να ενισχυθούν η εφαρμογή της αρχής της ισότητας της αμοιβής για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας μεταξύ ανδρών και γυναικών («αρχή της ισότητας της αμοιβής»), η οποία κατοχυρώνεται στο άρθρο 157 ΣΛΕΕ, και η απαγόρευση των διακρίσεων που προβλέπεται στο άρθρο 4 της οδηγίας 2006/54/ΕΚ, ιδίως μέσω της μισθολογικής διαφάνειας και της ενίσχυσης των μηχανισμών επιβολής.

Άρθρο 2

Πεδίο εφαρμογής

1. Η παρούσα οδηγία εφαρμόζεται στους εργοδότες του δημόσιου και του ιδιωτικού τομέα.
2. Η παρούσα οδηγία εφαρμόζεται σε όλους τους εργαζομένους που έχουν σύμβαση ή σχέση εργασίας, κατά τα οριζόμενα στον νόμο, τις συλλογικές συμβάσεις και/ή την πρακτική που ισχύει σε κάθε κράτος μέλος, λαμβανομένης υπόψη της νομολογίας του Δικαστηρίου.
3. Για τους σκοπούς του άρθρου 5, η παρούσα οδηγία εφαρμόζεται στους αιτούντες απασχόληση.

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 ένας εργαζόμενος ή μία εργαζόμενη άμεσα ή έμμεσα (συμπληρωματικά ή μεταβλητά στοιχεία) ως αντιπαροχή για εργασία του ή της από τον εργοδότη του ή της·
 - β) «επίπεδο αμοιβής»: οι ακαθάριστες ετήσιες αποδοχές και οι αντίστοιχες ακαθάριστες ωριαίες αποδοχές·
 - γ) «μισθολογικό χάσμα των φύλων»: η διαφορά στα μέσα επίπεδα αμοιβής μεταξύ γυναικών και ανδρών εργαζομένων ενός εργοδότη, εκφρασμένη ως ποσοστό του μέσου επιπέδου αμοιβής των ανδρών εργαζομένων·
 - δ) «διάμεσο επίπεδο αμοιβής»: το επίπεδο αμοιβής στο οποίο οι μισοί εργαζόμενοι ενός εργοδότη αμείβονται περισσότερο και οι μισοί από αυτούς αμείβονται λιγότερο·
 - ε) «διάμεσο μισθολογικό χάσμα των φύλων»: η διαφορά μεταξύ του διάμεσου επιπέδου αμοιβής των γυναικών και του διάμεσου επιπέδου αμοιβής των ανδρών εργαζομένων ενός εργοδότη, 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) «εργασία της αυτής αξίας»: εργασία που προσδιορίζεται ως της αυτής αξίας σύμφωνα με τα αμερόληπτα και αντικειμενικά, ουδέτερα ως προς το φύλο κριτήρια που αναφέρονται στο άρθρο 4 παράγραφος 4·

- η) «κατηγορία εργαζομένων»: οι εργαζόμενοι που εκτελούν όμοια εργασία ή εργασία της αυτής αξίας, όπως ομαδοποιούνται με μη αυθαίρετο τρόπο βάσει των αμερόληπτων και αντικειμενικών, ουδέτερων ως προς το φύλο κριτηρίων που αναφέρονται στο άρθρο 4 παράγραφος 4, από τον εργοδότη των εργαζομένων και, κατά περίπτωση, σε συνεργασία με τους εκπροσώπους των εργαζομένων σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία και/ή πρακτική·
- θ) «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·
- ι) «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 βάσει νόμιμου στόχου, και τα μέσα για την επίτευξη του εν λόγω στόχου είναι πρόσφορα και αναγκαία·
- ια) «επιθεώρηση εργασίας»: ο φορέας ή οι φορείς που είναι αρμόδιοι σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία και/ή πρακτική, να ασκούν καθήκοντα ελέγχου και επιθεώρησης στην αγορά εργασίας, με την επιφύλαξη ότι, όταν προβλέπεται στο εθνικό δίκαιο, τα καθήκοντα αυτά μπορούν να ασκούνται από τους κοινωνικούς εταίρους·
- ιβ) «φορέας ισότητας»: ο φορέας ή οι φορείς που ορίζονται σύμφωνα με το άρθρο 20 της οδηγίας 2006/54/EK·
- ιγ) «εκπρόσωποι των εργαζομένων»: οι εκπρόσωποι των εργαζομένων σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία και/ή πρακτική·

2. Για τους σκοπούς της παρούσας οδηγίας, η διάκριση περιλαμβάνει:

- α) παρενόχληση και σεξουαλική παρενόχληση, κατά την έννοια του άρθρου 2 παράγραφος 2 στοιχείο α) της οδηγίας 2006/54/EK, καθώς και κάθε λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση λόγω της απόρριψης αυτής της συμπεριφοράς ή της υποταγής προσώπου σε αυτήν τη συμπεριφορά, όταν η εν λόγω παρενόχληση ή μεταχείριση σχετίζεται με την άσκηση των δικαιωμάτων που προβλέπονται στην παρούσα οδηγία ή απορρέει από αυτή·
- β) οποιαδήποτε εντολή προς διακριτική μεταχείριση ενός προσώπου λόγω φύλου·
- γ) οποιαδήποτε λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση λόγω εγκυμοσύνης ή άδειας μητρότητας κατά την έννοια της οδηγίας 92/85/ΕΟΚ του Συμβουλίου ⁽²⁴⁾·
- δ) οποιαδήποτε λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση, κατά την έννοια της οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου ⁽²⁵⁾, λόγω φύλου, μεταξύ άλλων, όσον αφορά την άδεια πατρότητας, τη γονική άδεια ή την άδεια φροντίδας·
- ε) διατομεακές διακρίσεις, ήτοι διακρίσεις λόγω φύλου σε συνδυασμό με οποιονδήποτε άλλο λόγο ή λόγους διάκρισης κατά των οποίων παρέχεται προστασία δυνάμει της οδηγίας 2000/43/EK ή της οδηγίας 2000/78/EK.

3. Η παράγραφος 2 στοιχείο ε) δεν συνεπάγεται πρόσθετες υποχρεώσεις για τους εργοδότες όσον αφορά τη συλλογή δεδομένων, όπως αναφέρεται στην παρούσα οδηγία, σχετικά με προστατευόμενους λόγους διακρίσεων πλην του φύλου.

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 ίση αμοιβή για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας.

2. Τα κράτη μέλη, σε συνεννόηση με τους φορείς ισότητας, λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα ώστε να διασφαλίζουν τη διάθεση εργαλείων ή μεθοδολογιών ανάλυσης και την εύκολη πρόσβαση σε αυτά προς στήριξη και καθοδήγηση των εργοδοτών κατά την αξιολόγηση και τη σύγκριση της αξίας της εργασίας σύμφωνα με τα κριτήρια που θεσπίζονται στο παρόν άρθρο. Τα εν λόγω εργαλεία ή μεθοδολογίες καθιστούν δυνατό για τους εργοδότες και/ή τους κοινωνικούς εταίρους να θεσπίζουν και να χρησιμοποιούν εύκολα ουδέτερα ως προς το φύλο συστήματα επαγγελματικής αξιολόγησης και κατάταξης που αποκλείουν κάθε μισθολογική διάκριση λόγω φύλου.

⁽²⁴⁾ 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).

⁽²⁵⁾ 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).

3. Κατά περίπτωση, η Επιτροπή μπορεί να επικαιροποιεί τις κατευθυντήριες γραμμές σε επίπεδο Ένωσης σχετικά με ουδέτερα ως προς το φύλο συστήματα επαγγελματικής αξιολόγησης και κατάταξης, σε διαβούλευση με το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων (EIGE).

4. Οι μισθολογικές δομές είναι τέτοιες ώστε να μπορεί να αξιολογείται αν οι εργαζόμενοι βρίσκονται σε συγκρίσιμη κατάσταση όσον αφορά την αξία της εργασίας βάσει αντικειμενικών, ουδέτερων ως προς το φύλο κριτηρίων που συμφωνούνται με τους εκπροσώπους των εργαζομένων, εφόσον υπάρχουν τέτοιοι εκπρόσωποι. Τα κριτήρια αυτά δεν βασίζονται άμεσα ή έμμεσα στο φύλο των εργαζομένων. Περιλαμβάνουν δεξιότητες, προσπάθεια, ευθύνη και συνθήκες εργασίας, και, εφόσον συντρέχει λόγος, κάθε άλλον παράγοντα ο οποίος κρίνεται συναφής για τη συγκεκριμένη εργασία ή θέση. Εφαρμόζονται με αντικειμενικό, ουδέτερο ως προς το φύλο τρόπο, αποκλείοντας κάθε άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω φύλου. Ειδικότερα, δεν υποτιμούνται οι σχετικές μη τεχνικές δεξιότητες.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ II

ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΗ ΔΙΑΦΑΝΕΙΑ

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:
 - α) την αρχική αμοιβή ή το εύρος της, με βάση αντικειμενικά, ουδέτερα ως προς το φύλο κριτήρια, που πρέπει να καθορίζεται για τη συγκεκριμένη θέση και
 - β) κατά περίπτωση, τις σχετικές διατάξεις της συλλογικής σύμβασης που εφαρμόζει ο εργοδότης σε σχέση με τη θέση.

Οι πληροφορίες αυτές παρέχονται κατά τρόπο ώστε να εξασφαλίζεται τεκμηριωμένη και διαφανής διαπραγμάτευση σχετικά με τις αμοιβές, όπως σε δημοσιευμένη προκήρυξη κενής θέσης εργασίας, πριν από τη συνέντευξη για τη θέση εργασίας ή με άλλο τρόπο.

2. Ο εργοδότης δεν υποβάλλει ερωτήσεις στους αιτούντες σχετικά με το μισθολογικό ιστορικό τους κατά τη διάρκεια των τωρινών ή των προηγούμενων εργασιακών σχέσεών τους.

3. Οι εργοδότες διασφαλίζουν ότι οι προκηρύξεις κενών θέσεων εργασίας και οι τίτλοι εργασίας χαρακτηρίζονται από ουδετερότητα ως προς το φύλο και ότι οι διαδικασίες πρόσληψης καθοδηγούνται κατά τρόπο που δεν εισάγει διακρίσεις, προκειμένου να μην υπονομεύεται το δικαίωμα ίσης αμοιβής για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας («δικαίωμα ίσης αμοιβής»).

Άρθρο 6

Διαφάνεια του καθορισμού των αμοιβών και της πολιτικής μισθολογικής εξέλιξης

1. Οι εργοδότες καθιστούν εύκολα προσβάσιμα στους εργαζομένους τους τα κριτήρια που χρησιμοποιούνται για τον καθορισμό της αμοιβής, των επιπέδων αμοιβής και της μισθολογικής εξέλιξης των εργαζομένων. Τα κριτήρια αυτά είναι αντικειμενικά και ουδέτερα ως προς το φύλο.
2. Τα κράτη μέλη μπορούν να απαλλάσσουν τους εργοδότες που απασχολούν λιγότερους από 50 εργαζομένους από την προβλεπόμενη στην παράγραφο 1 υποχρέωση που σχετίζεται με την μισθολογική εξέλιξη.

Άρθρο 7

Δικαίωμα πληροφόρησης

1. Οι εργαζόμενοι έχουν το δικαίωμα να ζητούν και να λαμβάνουν εγγράφως πληροφορίες, σύμφωνα με τις παραγράφους 2 και 4, σχετικά με το ατομικό τους επίπεδο αμοιβής και τα μέσα επίπεδα αμοιβής, καταναμημένα ανά φύλο, για κατηγορίες εργαζομένων που εκτελούν όμοια εργασία ή εργασία της αυτής αξίας με αυτούς.
2. Οι εργαζόμενοι έχουν τη δυνατότητα να ζητούν και να λαμβάνουν τις πληροφορίες που προβλέπονται στην παράγραφο 1 μέσω των εκπροσώπων των εργαζομένων, σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία και/ή πρακτική. Έχουν επίσης τη δυνατότητα να ζητούν και να λαμβάνουν τις πληροφορίες μέσω φορέα ισότητας.

Εάν οι πληροφορίες που λαμβάνονται είναι ανακριβείς ή ελλιπείς, οι εργαζόμενοι έχουν το δικαίωμα να ζητούν, προσωπικά ή μέσω των εκπροσώπων των εργαζομένων τους, πρόσθετες και εύλογες διευκρινίσεις και λεπτομέρειες σχετικά με οποιοδήποτε από τα παρεχόμενα στοιχεία και να λαμβάνουν τεκμηριωμένη απάντηση.

3. Οι εργοδότες πληροφορούν σε ετήσια βάση όλους τους εργαζομένους για το δικαίωμά τους να λαμβάνουν τις πληροφορίες που αναφέρονται στην παράγραφο 1 και για τα βήματα που πρέπει να κάνει ο εργαζόμενος για να ασκήσει αυτό το δικαίωμα.

4. Οι εργοδότες παρέχουν τις πληροφορίες που προβλέπονται στην παράγραφο 1 εντός εύλογου χρονικού διαστήματος, αλλά σε κάθε περίπτωση εντός δύο μηνών μετά την ημερομηνία υποβολής του αιτήματος.

5. Οι εργαζόμενοι δεν θα πρέπει να εμποδίζονται να γνωστοποιούν τις αμοιβές τους για τους σκοπούς της επιβολής της αρχής της ισότητας της αμοιβής. Ειδικότερα, τα κράτη μέλη θεσπίζουν μέτρα για την απαγόρευση συμβατικών όρων που περιορίζουν τη δυνατότητα των εργαζομένων να αποκαλύπτουν πληροφορίες σχετικά με την αμοιβή τους.

6. Οι εργοδότες μπορούν να απαιτούν από τους εργαζομένους που έχουν λάβει πληροφορίες σύμφωνα με το παρόν άρθρο, εκτός από τις πληροφορίες που αφορούν την αμοιβή ή το επίπεδο αμοιβής τους, να μην χρησιμοποιούν τις πληροφορίες αυτές για οποιοδήποτε άλλο σκοπό εκτός από την άσκηση του δικαιώματος ίσης αμοιβής τους.

Άρθρο 8

Δυνατότητα πρόσβασης στην πληροφόρηση

Οι εργοδότες παρέχουν κάθε πληροφορία που ανταλλάσσεται με τους εργαζομένους ή τους αιτούντες απασχόληση σύμφωνα με τα άρθρα 5, 6 και 7 σε μορφότυπο προσβάσιμο στα άτομα με αναπηρία, λαμβανομένων υπόψη των ιδιαίτερων αναγκών τους.

Άρθρο 9

Υποβολή στοιχείων σχετικά με το μισθολογικό χάσμα μεταξύ γυναικών και ανδρών εργαζομένων

1. Τα κράτη μέλη εξασφαλίζουν ότι οι εργοδότες παρέχουν τις ακόλουθες πληροφορίες σχετικά με την οργάνωσή τους, σύμφωνα με το παρόν άρθρο:

- α) το μισθολογικό χάσμα των φύλων·
- β) το μισθολογικό χάσμα των φύλων ως προς τα συμπληρωματικά ή μεταβλητά στοιχεία·
- γ) το διάμεσο μισθολογικό χάσμα των φύλων·
- δ) το διάμεσο μισθολογικό χάσμα των φύλων ως προς τα συμπληρωματικά ή μεταβλητά στοιχεία·
- ε) το ποσοστό των γυναικών και ανδρών εργαζομένων που λαμβάνουν συμπληρωματικά ή μεταβλητά στοιχεία·
- στ) το ποσοστό των γυναικών και ανδρών σε κάθε τεταρτημοριακό μισθολογικό κλιμάκιο·
- ζ) το μισθολογικό χάσμα των φύλων ανά κατηγορία εργαζομένων, κατανεμημένο ανά συνήθη βασικό μισθό και συμπληρωματικά ή μεταβλητά στοιχεία.

2. Οι εργοδότες με 250 ή περισσότερους εργαζομένους παρέχουν, έως τις 7 Ιουνίου 2027 και στη συνέχεια κάθε έτος, τις πληροφορίες που ορίζονται στην παράγραφο 1 σχετικά με το προηγούμενο ημερολογιακό έτος.

3. Οι εργοδότες με 150 έως 149 εργαζομένους παρέχουν, έως τις 7 Ιουνίου 2027 και στη συνέχεια ανά τριετία, τις πληροφορίες που ορίζονται στην παράγραφο 1 σχετικά με το προηγούμενο ημερολογιακό έτος.

4. Οι εργοδότες με 100 έως 149 εργαζομένους παρέχουν, έως τις 7 Ιουνίου 2031 και στη συνέχεια ανά τριετία, τις πληροφορίες που ορίζονται στην παράγραφο 1 σχετικά με το προηγούμενο ημερολογιακό έτος.

5. Τα κράτη μέλη δεν εμποδίζουν τους εργοδότες με λιγότερους από 100 εργαζομένους να παρέχουν τις πληροφορίες που ορίζονται στην παράγραφο 1 σε εθελοντική βάση. Τα κράτη μέλη μπορούν, βάσει του εθνικού δικαίου, να απαιτούν από τους εργοδότες με λιγότερους από 100 εργαζομένους να παρέχουν πληροφορίες σχετικά με την αμοιβή.

6. Η ακρίβεια των πληροφοριών επιβεβαιώνεται από τη διεύθυνση του εργοδότη, κατόπιν διαβούλευσης με τους εκπροσώπους των εργαζομένων. Οι εκπρόσωποι των εργαζομένων έχουν πρόσβαση στις μεθοδολογίες που εφαρμόζει ο εργοδότης.
7. Οι πληροφορίες που αναφέρονται στην παράγραφο 1 στοιχεία α) έως ζ) του παρόντος άρθρου κοινοποιούνται στην αρχή που είναι επιφορτισμένη με τη συγκέντρωση και τη δημοσίευση των εν λόγω δεδομένων σύμφωνα με το άρθρο 29 παράγραφος 3 στοιχείο γ). Ο εργοδότης μπορεί να δημοσιεύει τις πληροφορίες που προβλέπονται στην παράγραφο 1 στοιχεία α) έως στ) στον ιστότοπό του ή να τις δημοσιοποιεί με άλλον τρόπο.
8. Τα κράτη μέλη μπορούν να συλλέγουν τα ίδια τις πληροφορίες που προβλέπονται στην παράγραφο 1 στοιχεία α) έως στ) του παρόντος άρθρου, με βάση διοικητικά δεδομένα, όπως δεδομένα που παρέχουν οι εργοδότες στις φορολογικές αρχές ή στις αρχές κοινωνικής ασφάλισης. Οι πληροφορίες δημοσιοποιούνται σύμφωνα με το άρθρο 29 παράγραφος 3 στοιχείο γ).
9. Οι εργοδότες παρέχουν τις πληροφορίες που προβλέπονται στην παράγραφο 1 στοιχείο ζ) σε όλους τους εργαζομένους και στους εκπροσώπους των εργαζομένων τους. Οι εργοδότες παρέχουν τις πληροφορίες στην επιθεώρηση εργασίας και στον φορέα ισότητας κατόπιν αιτήματος. Οι πληροφορίες της προηγούμενης τετραετίας, εφόσον είναι διαθέσιμες, παρέχονται επίσης κατόπιν αιτήματος.
10. Οι εργαζόμενοι, οι εκπρόσωποι των εργαζομένων, οι επιθεωρήσεις εργασίας και οι φορείς ισότητας έχουν το δικαίωμα να ζητούν από τους εργοδότες πρόσθετες διευκρινίσεις και λεπτομέρειες σχετικά με τα δεδομένα που παρέχονται, συμπεριλαμβανομένων εξηγήσεων σχετικά με τυχόν μισθολογικές διαφορές μεταξύ των φύλων. Οι εργοδότες απαντούν τεκμηριωμένα στα εν λόγω αιτήματα εντός εύλογου χρονικού διαστήματος. Όταν οι μισθολογικές διαφορές μεταξύ των φύλων δεν δικαιολογούνται με βάση αντικειμενικά, ουδέτερα ως προς το φύλο κριτήρια, οι εργοδότες διορθώνουν την κατάσταση εντός εύλογου χρονικού διαστήματος σε στενή συνεργασία με τους εκπροσώπους των εργαζομένων, την επιθεώρηση εργασίας και/ή τον φορέα ισότητας.

Άρθρο 10

Κοινή αξιολόγηση αμοιβών

1. Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα κατάλληλα μέτρα για να διασφαλίζουν ότι οι εργοδότες που υπόκεινται σε υποβολή μισθολογικών στοιχείων σύμφωνα με το άρθρο 9 διενεργούν, σε συνεργασία με τους εκπροσώπους των εργαζομένων τους, κοινή αξιολόγηση των αμοιβών, όταν πληρούνται όλες οι ακόλουθες προϋποθέσεις:
- α) η υποβολή μισθολογικών στοιχείων καταδεικνύει διαφορά στο μέσο επίπεδο αμοιβής μεταξύ γυναικών και ανδρών εργαζομένων της τάξης τουλάχιστον του 5 % σε οποιαδήποτε κατηγορία εργαζομένων·
 - β) ο εργοδότης δεν έχει δικαιολογήσει αυτή τη διαφορά στο μέσο επίπεδο αμοιβής βάσει αντικειμενικών, ουδέτερων ως προς το φύλο κριτηρίων·
 - γ) ο εργοδότης δεν έχει διορθώσει αυτή την αδικαιολόγητη διαφορά στο μέσο επίπεδο αμοιβής εντός έξι μηνών μετά την ημερομηνία υποβολής των μισθολογικών στοιχείων.
2. Η κοινή αξιολόγηση των αμοιβών πραγματοποιείται με σκοπό τον εντοπισμό, την αποκατάσταση και την πρόληψη των μισθολογικών διαφορών μεταξύ γυναικών και ανδρών εργαζομένων, οι οποίες δεν δικαιολογούνται με βάση αντικειμενικά, ουδέτερα ως προς το φύλο κριτήρια, και περιλαμβάνει τα ακόλουθα:
- α) ανάλυση του ποσοστού των γυναικών και ανδρών σε κάθε κατηγορία εργαζομένων·
 - β) πληροφορίες σχετικά με το μέσο επίπεδο αμοιβής γυναικών και ανδρών και τα συμπληρωματικά ή μεταβλητά στοιχεία για κάθε κατηγορία εργαζομένων·
 - γ) τυχόν διαφορές στα μέσα επίπεδα αμοιβής μεταξύ γυναικών και ανδρών σε κάθε κατηγορία εργαζομένων·
 - δ) τους λόγους αυτών των διαφορών στα μέσα επίπεδα αμοιβής, με βάση τυχόν αντικειμενικά, ουδέτερα ως προς το φύλο κριτήρια, όπως καθορίζονται από κοινού από τους εκπροσώπους των εργαζομένων και τον εργοδότη·
 - ε) το ποσοστό γυναικών και ανδρών εργαζομένων που επωφελήθηκαν από οποιαδήποτε βελτίωση της αμοιβής τους μετά την επιστροφή τους από άδεια μητρότητας ή πατρότητας, γονική άδεια ή άδεια φροντίδας, εάν η βελτίωση αυτή σημειώθηκε στην αντίστοιχη κατηγορία των εργαζομένων κατά την περίοδο κατά την οποία ελήφθη η άδεια·
 - στ) μέτρα για την αντιμετώπιση των μισθολογικών διαφορών, εφόσον δεν δικαιολογούνται βάσει αντικειμενικών, ουδέτερων ως προς το φύλο κριτηρίων·

ζ) αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας των μέτρων από προηγούμενες κοινές αξιολογήσεις των αμοιβών.

3. Οι εργοδότες θέτουν την κοινή αξιολόγηση των αμοιβών στη διάθεση των εργαζομένων και των εκπροσώπων των εργαζομένων και την κοινοποιούν στον φορέα παρακολούθησης σύμφωνα με το άρθρο 29 παράγραφος 3 στοιχείο δ). Θέτουν την αξιολόγηση στη διάθεση της επιθεώρησης εργασίας και του φορέα ισότητας κατόπιν αιτήματος.

4. Κατά την εφαρμογή των μέτρων που προκύπτουν από την κοινή αξιολόγηση των αμοιβών, ο εργοδότης διορθώνει τις αδικαιολόγητες μισθολογικές διαφορές εντός εύλογου χρονικού διαστήματος, σε στενή συνεργασία, σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία και/ή πρακτική, με τους εκπροσώπους των εργαζομένων. Η επιθεώρηση εργασίας και/ή ο φορέας ισότητας μπορεί να κληθεί να συμμετάσχει στη διαδικασία. Η εφαρμογή των μέτρων περιλαμβάνει ανάλυση των υφιστάμενων ουδέτερων ως προς το φύλο συστημάτων επαγγελματικής αξιολόγησης και κατάταξης ή τη θέσπιση τέτοιων συστημάτων, ώστε να διασφαλίζεται ότι αποκλείεται κάθε άμεση ή έμμεση μισθολογική διάκριση λόγω φύλου.

Άρθρο 11

Στήριξη εργοδοτών με λιγότερους από 250 εργαζόμενους

Τα κράτη μέλη παρέχουν στήριξη, με τη μορφή τεχνικής βοήθειας και κατάρτισης, σε εργοδότες με λιγότερους από 250 εργαζόμενους και στους ενδιαφερόμενους εκπροσώπους των εργαζομένων, προκειμένου να διευκολυνθεί η συμμόρφωσή τους με τις υποχρεώσεις που ορίζονται στην παρούσα οδηγία.

Άρθρο 12

Προστασία δεδομένων

1. Στον βαθμό που οι πληροφορίες που παρέχονται σύμφωνα με τα μέτρα τα οποία λαμβάνονται δυνάμει των άρθρων 7, 9 και 10 συνεπάγονται την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, παρέχονται σύμφωνα με τον κανονισμό (ΕΕ) 2016/679.

2. Τυχόν δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα που υφίστανται επεξεργασία σύμφωνα με τα άρθρα 7, 9 ή 10 της παρούσας οδηγίας δεν χρησιμοποιούνται για κανέναν άλλον σκοπό πέρα από την εφαρμογή της αρχής της ισότητας της αμοιβής.

3. Τα κράτη μέλη μπορούν να αποφασίσουν ότι, όταν η γνωστοποίηση πληροφοριών σύμφωνα με τα άρθρα 7, 9 και 10 θα μπορούσε να οδηγήσει, άμεσα ή έμμεσα, στη γνωστοποίηση της αμοιβής ταυτοποιήσιμου εργαζομένου, μόνον οι εκπρόσωποι των εργαζομένων, η επιθεώρηση εργασίας ή ο φορέας ισότητας έχουν πρόσβαση στις εν λόγω πληροφορίες. Οι εκπρόσωποι των εργαζομένων ή ο φορέας ισότητας συμβουλεύουν τους εργαζομένους σχετικά με πιθανή αξίωση δυνάμει της παρούσας οδηγίας, χωρίς να γνωστοποιούνται τα πραγματικά επίπεδα αμοιβής μεμονωμένων εργαζομένων που εκτελούν όμοια εργασία ή εργασία της αυτής αξίας. Για τους σκοπούς της παρακολούθησης σύμφωνα με το άρθρο 29, οι πληροφορίες καθίστανται διαθέσιμες χωρίς περιορισμούς.

Άρθρο 13

Κοινωνικός διάλογος

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

Τα κράτη μέλη, με την επιφύλαξη της αυτονομίας των κοινωνικών εταίρων και λαμβάνοντας υπόψη την ποικιλομορφία των εθνικών πρακτικών, λαμβάνουν κατάλληλα μέτρα για την προώθηση του ρόλου των κοινωνικών εταίρων και ενθαρρύνουν την άσκηση του δικαιώματος συλλογικών διαπραγματεύσεων σχετικά με μέτρα για την αντιμετώπιση των μισθολογικών διακρίσεων και των δυσμενών επιπτώσεών τους στην αποτίμηση των θέσεων εργασίας που εκτελούνται κυρίως από εργαζομένους ενός φύλου.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ III

ΜΕΣΑ ΕΝΝΟΜΗΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΕΠΙΒΟΛΗ

Άρθρο 14

Προάσπιση των δικαιωμάτων

Τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι, μετά από ενδεχόμενη προσφυγή σε διαδικασία συμβιβασμού, διατίθενται για όλους τους εργαζομένους, οι οποίοι θεωρούν ότι θίγονται από τη μη εφαρμογή της αρχής της ισότητας της αμοιβής, δικαστικές διαδικασίες για την επιβολή των δικαιωμάτων και υποχρεώσεων που σχετίζονται με την αρχή της ισότητας της αμοιβής. Οι διαδικασίες αυτές πρέπει να είναι εύκολα προσβάσιμες στους εργαζομένους και στα πρόσωπα που ενεργούν για λογαριασμό τους, ακόμη και μετά τη λήξη της εργασιακής σχέσης στο πλαίσιο της οποίας εικάζεται ότι έχει σημειωθεί η διάκριση.

Άρθρο 15

Διαδικασίες για λογαριασμό ή προς υποστήριξη των εργαζομένων

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 κριτήρια προβλεπόμενα στην εθνική νομοθεσία, έννομο συμφέρον να διασφαλίζουν την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών, μπορούν να κινήσουν κάθε διοικητική ή δικαστική διαδικασία σχετικά με εικαζόμενη προσβολή των δικαιωμάτων ή παράβαση των υποχρεώσεων που σχετίζονται με την αρχή της ισότητας της αμοιβής. Μπορούν να ενεργούν για λογαριασμό ή προς υποστήριξη εργαζομένου ο οποίος φέρεται να είναι θύμα προσβολής δικαιώματος ή παράβασης υποχρέωσης που συνδέεται με την αρχή της ισότητας της αμοιβής, με την έγκριση του εν λόγω προσώπου.

Άρθρο 16

Δικαίωμα αποζημίωσης

1. Τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι κάθε εργαζόμενος που υπέστη ζημία ως αποτέλεσμα προσβολής οποιουδήποτε δικαιώματος ή παράβασης οποιασδήποτε υποχρέωσης που σχετίζεται με την αρχή της ισότητας της αμοιβής έχει το δικαίωμα να διεκδικήσει και να λάβει πλήρη αποζημίωση ή αποκατάσταση, όπως καθορίζεται από το κράτος μέλος, για την εν λόγω ζημία.
2. Η αποζημίωση ή η αποκατάσταση που αναφέρεται στην παράγραφο 1 συνιστά πραγματική και αποτελεσματική αποζημίωση ή αποκατάσταση, όπως προβλέπεται από το κράτος μέλος, για την προκληθείσα απώλεια και ζημία, κατά τρόπο αποτρεπτικό και αναλογικό.
3. Η αποζημίωση ή αποκατάσταση θέτει τον εργαζόμενο που υπέστη ζημία στην κατάσταση στην οποία θα βρισκόταν εάν δεν είχε υποστεί δυσμενή διάκριση λόγω φύλου ή εάν δεν είχε υπάρξει προσβολή δικαιώματος ή παράβαση υποχρέωσης σχετικά με την αρχή της ισότητας της αμοιβής. Τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι η αποζημίωση ή αποκατάσταση περιλαμβάνει πλήρη απόδοση αναδρομικών και σχετικών επιμισθίων ή πληρωμών σε είδος, αποζημίωση για απώλεια ευκαιριών, μη υλική ζημία, οποιαδήποτε ζημία η οποία προκαλείται από άλλους σχετικούς παράγοντες που ενδέχεται να περιλαμβάνουν διατομεακές διακρίσεις, καθώς και τόκους υπερημερίας.
4. Η αποζημίωση ή η αποκατάσταση δεν περιορίζεται εκ των προτέρων με τον καθορισμό ανωτάτου ορίου.

Άρθρο 17

Άλλα μέσα έννομης προστασίας

1. Τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι, σε περίπτωση προσβολής δικαιώματος ή παράβασης υποχρέωσης που σχετίζεται με την αρχή της ισότητας της αμοιβής, οι αρμόδιες αρχές ή τα εθνικά δικαστήρια μπορούν, σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία, κατόπιν αιτήματος του ενάγοντος και με έξοδα του εναγομένου, να εκδίδουν:
 - a) διάταξη να αρθεί η παραβίαση·

- β) διάταξη να ληφθούν μέτρα για τη συμμόρφωση με τα δικαιώματα ή τις υποχρεώσεις που σχετίζονται με την αρχή της ισότητας της αμοιβής.
2. Όταν ο εναγόμενος δεν συμμορφώνεται με διάταξη η οποία έχει εκδοθεί σύμφωνα με την παράγραφο 1, τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι οι αρμόδιες αρχές ή τα εθνικά δικαστήριά τους είναι σε θέση, κατά περίπτωση, να εκδίδουν επαναλαμβανόμενη χρηματική ποινή, ώστε να διασφαλίζεται η συμμόρφωση.

Άρθρο 18

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 αρμόδιας αρχής ή εθνικού δικαστηρίου πραγματικά περιστατικά από τα οποία τεκμαίρεται η ύπαρξη άμεσης ή έμμεσης διάκρισης, εναπόκειται στον εναγόμενο να αποδείξει ότι δεν υπήρξε άμεση ή έμμεση μισθολογική διάκριση.
2. Τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι, στις διοικητικές ή δικαστικές διαδικασίες σχετικά με εικαζόμενη άμεση ή έμμεση διάκριση όσον αφορά αμοιβή, όταν ο εργοδότης δεν έχει εφαρμόσει τις υποχρεώσεις μισθολογικής διαφάνειας, όπως προβλέπονται στα άρθρα 5, 6, 7, 9 και 10 της παρούσας οδηγίας, εναπόκειται στον εργοδότη να αποδείξει ότι δεν υπήρξε τέτοια διάκριση.
- Το πρώτο εδάφιο της παρούσας παραγράφου δεν εφαρμόζεται όταν ο εργοδότης αποδεικνύει ότι η παράβαση των υποχρεώσεων που ορίζονται στα άρθρα 5, 6, 7, 9 και 10 ήταν προδήλως ακούσια και ήσσονος σημασίας.
3. Η παρούσα οδηγία δεν εμποδίζει τα κράτη μέλη να θεσπίζουν αποδεικτικούς κανόνες ευνοϊκότερους για τον εργαζόμενο που κινεί διοικητική διαδικασία ή ασκεί δικαστική προσφυγή σχετικά με εικαζόμενη προσβολή οποιουδήποτε από τα δικαιώματα ή εικαζόμενη παράβαση οποιασδήποτε από τις υποχρεώσεις που σχετίζονται με την αρχή της ισότητας της αμοιβής.
4. Τα κράτη μέλη μπορούν να μην εφαρμόζουν την παράγραφο 1 σε διαδικασίες κατά τις οποίες εναπόκειται στην αρμόδια αρχή ή στο εθνικό δικαστήριο να διερευνήσει τα πραγματικά περιστατικά της υπόθεσης.
5. Το παρόν άρθρο δεν εφαρμόζεται σε ποινικές διαδικασίες, εκτός εάν το εθνικό δίκαιο ορίζει διαφορετικά.

Άρθρο 19

Απόδειξη περί όμοιας εργασίας ή εργασίας της αυτής αξίας

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

Άρθρο 20

Πρόσβαση σε αποδεικτικά στοιχεία

1. Τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι, σε διαδικασίες που αφορούν αξίωση ίσης αμοιβής, οι αρμόδιες αρχές ή τα εθνικά δικαστήρια είναι σε θέση να διατάσσουν τον εναγόμενο να γνωστοποιήσει κάθε σχετικό αποδεικτικό στοιχείο που τελεί υπό τον έλεγχο του εναγομένου, σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία και πρακτική.

2. Τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι οι αρμόδιες αρχές και τα εθνικά δικαστήρια έχουν την εξουσία να διατάσσουν τη γνωστοποίηση αποδεικτικών στοιχείων που περιέχουν εμπιστευτικές πληροφορίες, εφόσον το κρίνουν σκόπιμο στο πλαίσιο της αξίωσης ίσης αμοιβής. Τα κράτη μέλη μεριμνούν ώστε, όταν διατάσσεται η γνωστοποίηση των πληροφοριών αυτών, οι αρμόδιες αρχές ή τα εθνικά δικαστήρια να έχουν στη διάθεσή τους αποτελεσματικά μέτρα για την προστασία των εν λόγω πληροφοριών, σύμφωνα με τους εθνικούς δικονομικούς κανόνες.
3. Το παρόν άρθρο δεν εμποδίζει τα κράτη μέλη να διατηρούν ή να θεσπίζουν κανόνες ευνοϊκότερους για τον ενάγοντα.

Άρθρο 21

Προθεσμίες παραγραφής

1. Τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι οι εθνικοί κανόνες που εφαρμόζονται στις προθεσμίες παραγραφής για την έγερση αξιώσεων ίσης αμοιβής καθορίζουν την έναρξη των εν λόγω προθεσμιών, τη διάρκειά τους και τις περιστάσεις υπό τις οποίες μπορούν να ανασταλούν ή να διακοπούν. Οι προθεσμίες παραγραφής δεν αρχίζουν να υπολογίζονται πριν ο ενάγων λάβει γνώση τυχόν παράβασης ή μπορεί ευλόγως να αναμένεται ότι θα λάβει γνώση παράβασης. Τα κράτη μέλη μπορούν να αποφασίσουν ότι οι προθεσμίες παραγραφής δεν αρχίζουν να υπολογίζονται ενόσω συνεχίζεται η παράβαση ή πριν από τη λήξη της σύμβασης εργασίας ή της σχέσης εργασίας. Οι εν λόγω προθεσμίες παραγραφής δεν μπορούν να είναι μικρότερες των τριών ετών.
2. Τα κράτη μέλη μεριμνούν ώστε η παραγραφή να αναστέλλεται ή να διακόπτεται, ανάλογα με το εθνικό δίκαιο, μόλις ο ενάγων ενεργήσει, γνωστοποιώντας αξίωση στον εργοδότη κινώντας διαδικασία ενώπιον δικαστηρίου απευθείας ή μέσω των εκπροσώπων των εργαζομένων, της επιθεώρησης εργασίας ή του φορέα ισότητας..
3. Το παρόν άρθρο δεν εφαρμόζεται στους κανόνες σχετικά με τη λήξη των απαιτήσεων.

Άρθρο 22

Δικαστικά έξοδα

Τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι, σε περίπτωση που ο εναγόμενος κερδίσει σε διαδικασία που αφορά αξίωση για μισθολογικές διακρίσεις, τα εθνικά δικαστήρια μπορούν να κρίνουν, σύμφωνα με το εθνικό δίκαιο, κατά πόσον ο ηττηθείς ενάγων είχε βάσιμους λόγους να ασκήσει την αγωγή και, εάν ναι, κατά πόσον είναι σκόπιμο να μην υποχρεωθεί ο ενάγων να καταβάλει τα δικαστικά έξοδα.

Άρθρο 23

Κυρώσεις

1. Τα κράτη μέλη θεσπίζουν τους κανόνες για αποτελεσματικές, αναλογικές και αποτρεπτικές κυρώσεις που εφαρμόζονται σε περίπτωση προσβολής των δικαιωμάτων και παράβασης των υποχρεώσεων που σχετίζονται με την αρχή της ισότητας της αμοιβής. Τα κράτη μέλη λαμβάνουν όλα τα αναγκαία μέτρα ώστε να διασφαλίζουν ότι οι κανόνες αυτοί εφαρμόζονται και κοινοποιούν στην Επιτροπή χωρίς καθυστέρηση τους εν λόγω κανόνες και μέτρα, καθώς και κάθε μεταγενέστερη τροποποίησή τους.
2. Τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι οι κυρώσεις της παραγράφου 1 εγγυώνται πραγματικό αποτρεπτικό αποτέλεσμα όσον αφορά τις προσβολές των δικαιωμάτων και τις παραβάσεις των υποχρεώσεων που σχετίζονται με την αρχή της ισότητας της αμοιβής. Οι κυρώσεις αυτές περιλαμβάνουν πρόστιμα, τα οποία καθορίζονται βάσει του εθνικού δικαίου.
3. Οι κυρώσεις που αναφέρονται στην παράγραφο 1 λαμβάνουν υπόψη κάθε σχετικό επιβαρυντικό ή ελαφρυντικό παράγοντα που εφαρμόζεται στις περιστάσεις της παράβασης, οι οποίες μπορεί να περιλαμβάνουν διατομεακές διακρίσεις.
4. Τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι εφαρμόζονται ειδικές κυρώσεις σε περιπτώσεις επανειλημμένων προσβολών των δικαιωμάτων και παραβάσεων των υποχρεώσεων που σχετίζονται με την αρχή της ισότητας της αμοιβής.
5. Τα κράτη μέλη λαμβάνουν όλα τα αναγκαία μέτρα για να διασφαλίσουν ότι οι κυρώσεις που προβλέπονται στο παρόν άρθρο εφαρμόζονται αποτελεσματικά στην πράξη.

Άρθρο 24

Ισότητα της αμοιβής σε δημόσιες συμβάσεις και 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 τους που σχετίζονται με την αρχή της ισότητας της αμοιβής.
2. Τα κράτη μέλη εξετάζουν το ενδεχόμενο να απαιτήσουν από τις 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, οι αναθέτουσες αρχές 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 παράβαση των υποχρεώσεων που προβλέπονται στην παράγραφο 1 του παρόντος άρθρου, η οποία αφορά είτε μη συμμόρφωση με τις υποχρεώσεις μισθολογικής διαφάνειας είτε μισθολογικό χάσμα άνω του 5 % σε οποιαδήποτε κατηγορία εργαζομένων και 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, 2014/24/ΕΕ ή 2014/25/ΕΕ.

Άρθρο 25

Θυματοποίηση και προστασία από λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση

1. Οι εργαζόμενοι και οι εκπρόσωποι των εργαζομένων δεν τυγχάνουν λιγότερο ευνοϊκής μεταχείρισης για τον λόγο ότι έχουν ασκήσει τα δικαιώματά τους όσον αφορά την ισότητα της αμοιβής ή έχουν στηριχτεί άλλο πρόσωπο για την προστασία των δικαιωμάτων του.
2. Τα κράτη μέλη εισάγουν στην εθνική έννομη τάξη τους τα μέτρα που απαιτούνται για την προστασία των εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένων των εργαζομένων που είναι εκπρόσωποι των εργαζομένων, έναντι της απόλυσης ή άλλης δυσμενούς μεταχείρισης που συνιστά αντίδραση ενός εργοδότη σε καταγγελία εντός της οργάνωσης του εργοδότη ή σε οποιαδήποτε διοικητική ή δικαστική διαδικασία για τον σκοπό της επιβολής οποιωνδήποτε δικαιωμάτων ή υποχρεώσεων που σχετίζονται με την αρχή της ισότητας της αμοιβής.

Άρθρο 26

Σχέση με την οδηγία 2006/54/ΕΚ

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

ΚΕΦΑΛΑΙΟ IV

ΟΡΙΖΟΝΤΙΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

Άρθρο 27

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 28

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 φορείς ισότητας είναι αρμόδιοι για θέματα που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας οδηγίας.
2. Τα κράτη μέλη, σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία και πρακτική, λαμβάνουν ενεργά μέτρα για να εξασφαλίσουν στενή συνεργασία και συντονισμό μεταξύ των επιθεωρήσεων εργασίας, των φορέων ισότητας και, κατά περίπτωση, των κοινωνικών εταίρων όσον αφορά την αρχή της ισότητας της αμοιβής.
3. Τα κράτη μέλη παρέχουν στους οικείους φορείς ισότητας επαρκείς πόρους που απαιτούνται για την αποτελεσματική άσκηση των αρμοδιοτήτων τους όσον αφορά τον σεβασμό του δικαιώματος ίσης αμοιβής.

Άρθρο 29

Παρακολούθηση και ευαισθητοποίηση

1. Τα κράτη μέλη διασφαλίζουν τη συνεπή και συντονισμένη παρακολούθηση και υποστήριξη για την εφαρμογή της αρχής της ισότητας της αμοιβής και την επιβολή όλων των διαθέσιμων μέσων έννομης προστασίας.
2. Κάθε κράτος μέλος ορίζει έναν φορέα για την παρακολούθηση και υποστήριξη της εφαρμογής των εθνικών μέτρων εφαρμογής της παρούσας οδηγίας (φορέας παρακολούθησης) και προβαίνει στις αναγκαίες ρυθμίσεις για την ορθή λειτουργία του. Ο φορέας παρακολούθησης μπορεί να αποτελεί μέρος φορέα ή δομής που υφίσταται σε εθνικό επίπεδο. Τα κράτη μέλη μπορούν να ορίζουν περισσότερους από έναν φορείς για τους σκοπούς της ευαισθητοποίησης και της συλλογής δεδομένων, υπό την προϋπόθεση ότι τα καθήκοντα παρακολούθησης και ανάλυσης που προβλέπονται στην παράγραφο 3 στοιχεία β), γ) και ε) ασκούνται από κεντρικό φορέα.
3. Τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι οι αρμοδιότητες του φορέα παρακολούθησης περιλαμβάνουν τα εξής:
 - a) ευαισθητοποίηση των δημόσιων και ιδιωτικών επιχειρήσεων και οργανισμών, των κοινωνικών εταίρων και του κοινού για την προώθηση της αρχής της ισότητας της αμοιβής και του δικαιώματος μισθολογικής διαφάνειας, μεταξύ άλλων με την αντιμετώπιση των διατομεακών διακρίσεων σε σχέση με την ίση αμοιβή για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας·
 - β) ανάλυση των αιτιών του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων και σχεδιασμό εργαλείων για τη συμβολή στην αξιολόγηση των μισθολογικών ανισοτήτων, αξιοποιώντας ιδίως το έργο και τα εργαλεία ανάλυσης του EIGE·
 - γ) συλλογή δεδομένων που λαμβάνονται από εργοδότες σύμφωνα με το άρθρο 9 παράγραφος 7, και άμεση δημοσίευση των δεδομένων που αναφέρονται στο άρθρο 9 παράγραφος 1 στοιχεία α) έως στ) με εύκολα προσβάσιμο και φιλικό προς τον χρήστη τρόπο, ο οποίος καθιστά δυνατή τη σύγκριση μεταξύ εργοδοτών, τομέων και περιφερειών του οικείου κράτους μέλους, και διασφάλιση ότι οι πληροφορίες από τα προηγούμενα τέσσερα έτη είναι προσβάσιμες, εφόσον διατίθενται·
 - δ) συλλογή των εκδόσεων κοινής αξιολόγησης των αμοιβών σύμφωνα με το άρθρο 10 παράγραφος 3·
 - ε) συγκέντρωση δεδομένων σχετικά με τον αριθμό και το είδος των αξιώσεων για μισθολογικές διακρίσεις που υποβάλλονται στις αρμόδιες αρχές, συμπεριλαμβανομένων των φορέων ισότητας και των αξιώσεων που υποβάλλονται ενώπιον των εθνικών δικαστηρίων.
4. Έως τις 7 Ιουνίου 2028 και στη συνέχεια ανά διετία, τα κράτη μέλη παρέχουν στην Επιτροπή, με ενιαία υποβολή, τα δεδομένα που αναφέρονται στην παράγραφο 3 στοιχεία γ), δ) και ε).

Άρθρο 30

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 31

Στατιστικές

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

Τα δεδομένα που αναφέρονται στο πρώτο εδάφιο διαβιβάζονται από τις 31 Ιανουαρίου 2028 για το έτος αναφοράς 2026.

Άρθρο 32

Διάδοση πληροφοριών

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

Άρθρο 33

Εφαρμογή

Τα κράτη μέλη μπορούν να αναθέσουν στους κοινωνικούς εταίρους την εφαρμογή της παρούσας οδηγίας, σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία και/ή πρακτική σχετικά με τον ρόλο των κοινωνικών εταίρων, εφόσον τα κράτη μέλη έχουν λάβει όλα τα αναγκαία μέτρα ώστε να διασφαλίζουν ανά πάσα στιγμή τα αποτελέσματα που επιδιώκει η παρούσα οδηγία. Τα καθήκοντα εκτέλεσης που ανατίθενται στους κοινωνικούς εταίρους μπορούν να περιλαμβάνουν:

- α) την ανάπτυξη αναλυτικών εργαλείων ή μεθοδολογιών ανάλυσης, κατά τα αναφερόμενα στο άρθρο 4 παράγραφος 2·
- β) χρηματικές ποινές ισοδύναμες με πρόστιμα, υπό την προϋπόθεση ότι είναι αποτελεσματικές, αναλογικές και αποτρεπτικές.

Άρθρο 34

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 έως τις 7 Ιουνίου 2026. Ενημερώνουν αμέσως την Επιτροπή σχετικά.

Κατά την ενημέρωση της Επιτροπής, τα κράτη μέλη της παρέχουν επίσης σύνοψη των αποτελεσμάτων αξιολόγησης όσον αφορά τον αντίκτυπο των μέτρων μεταφοράς στο εθνικό δίκαιο σε εργαζομένους και εργοδότες με λιγότερους από 250 εργαζομένους, και αναφέρουν πού δημοσιεύεται η εν λόγω αξιολόγηση.

2. Τα μέτρα που προβλέπονται στην παράγραφο 1, όταν θεσπίζονται από τα κράτη μέλη, περιέχουν παραπομπή στην παρούσα οδηγία ή συνοδεύονται από αυτή την παραπομπή κατά την επίσημη δημοσίευσή τους. Ο τρόπος της παραπομπής αυτής καθορίζεται από τα κράτη μέλη.

Άρθρο 35

Υποβολή στοιχείων και επανεξέταση

1. Έως τις 7 Ιουνίου 2031, τα κράτη μέλη ενημερώνουν την Επιτροπή σχετικά με την εφαρμογή της παρούσας οδηγίας και τον αντίκτυπό της στην πράξη.

2. Έως τις 7 Ιουνίου 2033, η Επιτροπή υποβάλλει έκθεση στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και στο Συμβούλιο σχετικά με την εφαρμογή της παρούσας οδηγίας. Η έκθεση εξετάζει, μεταξύ άλλων, τα κατώτατα όρια για τον εργοδότη που προβλέπονται στα άρθρα 9 και 10, καθώς και το ποσοστό ενεργοποίησης του 5 % για την κοινή αξιολόγηση των αμοιβών που προβλέπεται στο άρθρο 10 παράγραφος 1. Η Επιτροπή προτείνει, κατά περίπτωση, τυχόν νομοθετικές τροποποιήσεις που θεωρεί αναγκαίες βάσει της εν λόγω έκθεσης.

Άρθρο 36

Έναρξη ισχύος

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

Άρθρο 37

Αποδέκτες

Η παρούσα οδηγία απευθύνεται στα κράτη μέλη.

Στρασβούργο, 10 Μαΐου 2023.

Για το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο

Η Πρόεδρος

R. METSOLA

Για το Συμβούλιο

Η Πρόεδρος

J. ROSWALL
