



Εθνική Επιτροπή για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου

ΥΠΟΜΝΗΜΑ

ΕΝΩΠΙΟΝ ΤΗΣ ΒΟΥΛΗΣ ΤΩΝ ΕΛΛΗΝΩΝ

Για τη συζήτηση και ψήφιση του Σχεδίου Νόμου του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης με τίτλο «Ενίσχυση της εφαρμογής της ισότητας της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών για όμοια εργασία ή για εργασία ίσης αξίας και λοιπές διατάξεις - Ενσωμάτωση Οδηγίας (Ε.Ε.) 2023/970»



Ιούνιος 2026



Η Εθνική Επιτροπή για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου (ΕΕΔΑ) είναι το ανεξάρτητο συμβουλευτικό όργανο της ελληνικής Πολιτείας και ο Εθνικός Θεσμός σε θέματα προστασίας Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων. Έχει ιδρυθεί με το Ν 2667/1998 βάσει κανόνων των Ηνωμένων Εθνών (Αρχές των Παρισίων) όπως αυτός αντικαταστάθηκε με τον Ν 4780/2021. Σε αυτήν μετέχουν πρόσωπα οριζόμενα από είκοσι φορείς (ανεξάρτητες Αρχές, συνδικαλιστικές οργανώσεις, δικηγορικοί σύλλογοι, οργανώσεις ανθρωπίνων δικαιωμάτων, ανώτατα εκπαιδευτικά ιδρύματα και ερευνητικά ιδρύματα).

Νεοφύτου Βάμβα 6, 106 74 Αθήνα

T: 210 72 33 221-2, W: www.nchr.gr, E: info@nchr.gr

Περιεχόμενα

ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΑ*	4
<i>I. Γενικές Παρατηρήσεις</i>	6
<i>II. Ειδικές Παρατηρήσεις επί των διατάξεων του Σχεδίου Νόμου για την ενσωμάτωση κρίσιμων ρυθμιστικών πεδίων της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970</i>	9
<i>Πεδίο εφαρμογής και ορισμοί (άρθρα 3-6 Σχεδίου Νόμου, άρθρα 2 και 3 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970)</i>	10
<i>Υποχρεώσεις μισθολογικής διαφάνειας (άρθρα 7-13 Σχεδίου Νόμου, άρθρα 4-13, 30 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970)</i>	11
<i>Ειδικά ως προς την πρόσβαση στην ενημέρωση των εργαζομένων με αναπηρία (άρθρα 8, 9, 10 ΣχΝ, άρθρα 4, 5, 6, 7, 8 και 11 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970)</i>	15
<i>Μέσα έννομης προστασίας (άρθρα 14-20 Σχεδίου Νόμου, άρθρα 14-21, 23, 25 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970)</i>	16
<i>Ορισμός και ενίσχυση του Συνηγόρου του Πολίτη, ως Φορέα Ισότητας και ειδικό πλαίσιο αρμοδιοτήτων Επιθεώρησης Εργασίας (άρθρα 21-27 Σχεδίου Νόμου, άρθρα 28-29 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970)</i>	20

Παρατηρήσεις της ΕΕΔΑ στο Σχέδιο Νόμου του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης με τίτλο «Ενίσχυση της εφαρμογής της ισότητας της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών για όμοια εργασία ή για εργασία ίσης αξίας και λοιπές διατάξεις - Ενσωμάτωση Οδηγίας (Ε.Ε.) 2023/970»

ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΑ*

Η Εθνική Επιτροπή για τα δικαιώματα του Ανθρώπου (ΕΕΔΑ) καλωσορίζει το Σχέδιο Νόμου για την ενσωμάτωση στην εθνική έννομη τάξη της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970 «για την ενίσχυση της εφαρμογής της ισότητας της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών για όμοια εργασία ή για εργασία ίσης αξίας». Υπό το φως του άρθρου 157 ΣΛΕΕ, η Ελλάδα, όπως και τα υπόλοιπα Κράτη Μέλη της ΕΕ, καλείται να θέσει σε ισχύ τις κατάλληλες νομοθετικές ρυθμίσεις και ενθαρρύνεται να λάβει πρόσθετα θετικά μέτρα για την προώθηση και ενίσχυση της εφαρμογής στην πράξη της αρχής της ίσης αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας. Κομβική για την επίτευξη του σκοπού αυτού είναι η εισαγωγή αποτελεσματικών μέτρων και μέσων διαφάνειας ως προς τις αμοιβές των εργαζομένων γυναικών και ανδρών σε κάθε στάδιο του εργασιακού τους βίου (πριν την έναρξη, κατά τη διάρκεια και μετά τη λήξη της εργασιακής σχέσης) και η συνεπής εφαρμογή ενός συνεκτικού πλαισίου δικαιωμάτων και υποχρεώσεων για τον έμπρακτο σεβασμό της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης, την οποία οφείλει η Πολιτεία να υποστηρίζει και να περιφρουρεί αποτελεσματικά.

Η ΕΕΔΑ, στο πλαίσιο του θεσμικού της ρόλου ως **Εθνικού Θεσμού για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου** και της εκτέλεσης της αποστολής της ως του **κεντρικού ανεξάρτητου συμβουλευτικού οργάνου της Πολιτείας** σε θέματα προστασίας και προώθησης των δικαιωμάτων του ανθρώπου, **ασχολείται σταθερά και συστηματικά** με τη διάσταση της **έμφυλης ισότητας** στο σύνολο των δικαιωμάτων του ανθρώπου. **Τα εργασιακά δικαιώματα, ατομικά και συλλογικά**, αποτελούν κρίσιμο πεδίο προστασίας και προώθησης της ισότητας των φύλων στους όρους και τις συνθήκες εργασίας και αμοιβής, η οποία παράλληλα με τη συνταγματική της αναγνώριση ως θεμελιώδους δικαιώματος και αρχής, θωρακίζεται κανονιστικά σε υψηλό επίπεδο στην εθνική έννομη τάξη από τα εφαρμοστικά μέτρα ενσωμάτωσης του ενωσιακού δικαίου (ΣΛΕΕ, Χάρτης Θεμελιωδών Δικαιωμάτων, Οδηγίες 2000/43/ΕΕ, 2000/78/ΕΕ, 2006/54/ΕΕ

* Το παρόν κείμενο Παρατηρήσεων υιοθετήθηκε από την Ολομέλεια της ΕΕΔΑ στις 29 Ιουνίου 2026. Εισηγήτριες: Έλλη Βαρχαλαμά, Β' Αντιπρόεδρος της ΕΕΔΑ (Μέλος ορισθέν από τη ΓΣΕΕ) και Κατερίνα Χαροκόπου από το Ειδικό Επιστημονικό Προσωπικό της ΕΕΔΑ.

2019/1158/ΕΕ, 2022/2381/ΕΕ κλπ) και κύρωσης διεθνών συμβάσεων (αναθ. Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης, ΔΣΕ 100).

Βασικοί άξονες του τρόπου επιτέλεσης του έργου της ΕΕΔΑ για την παρακολούθηση του προόδου στην προστασία της ισότητας φύλων από το νόμο και των προκλήσεων στην εφαρμογή της στην πράξη, είναι **σταθερή συζήτηση τους στην Ολομέλειά της** στη βάση της πλουραλιστικής της σύνθεσης και της γνώσης, της εμπειρίας και των στοιχείων που εισφέρουν τα Μέλη της, παράλληλα με τη θεσμική της δραστηριοποίηση στο **ευρωπαϊκό και διεθνές σύστημα παρακολούθησης της εφαρμογής και προώθησης της ισότητας φύλων**. Στο πλαίσιο αυτό, η ΕΕΔΑ συμμετέχει ενεργά με το **Ευρωπαϊκό και το Παγκόσμιο Δίκτυο Εθνικών Θεσμών Δικαιωμάτων του Ανθρώπου**, αξιοποιώντας ταυτόχρονα τα μέσα θεσμικής της συμμετοχής και παρέμβασης στις διαδικασίες τακτικού ελέγχου της χώρας από τα αρμόδια ελεγκτικά όργανα ως προς τη συνεπή τήρηση των διεθνών της δεσμεύσεων σεβασμού των δικαιωμάτων του ανθρώπου και των σχετικών αποφάσεων και συστάσεων, στις οποίες οφείλει να συμμορφωθεί.

Τον Μάρτιο του 2024 η ΕΕΔΑ εξέδωσε την πρώτη Έκθεση Αναφοράς της για την κατάσταση των Γυναικών στην Ελλάδα, εντάσσοντας σε αυτήν τις θέσεις της για την κατάσταση των γυναικών στην Ελλάδα, τις επισημάνσεις προς την Πολιτεία για τα πεδία όπου παραβιάζονται δικαιώματα των γυναικών, υποβάλλοντας ταυτόχρονα προτάσεις και λύσεις, με σκοπό την έμπρακτη συμβολή στην προώθηση και πραγμάτωση της ουσιαστικής ισότητας των φύλων. Χαρακτηριστικό των Εκθέσεων Αναφοράς της ΕΕΔΑ είναι ο δυναμικός τους χαρακτήρας και επικαιροποίησή τους, ώστε να αποτυπώνεται η εξέλιξη του εθνικού κανονιστικού πλαισίου και της εφαρμογής του στην πράξη.

Η ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970 στην εθνική έννομη τάξη και τα σχετικά μέτρα που θα ληφθούν με σκοπό την ορθή της εφαρμογή στην πράξη, αποτελεί κρίσιμο ορόσημο επικαιροποίησης της Έκθεσης της ΕΕΔΑ για την κατάσταση των Γυναικών. Η διατύπωση και η επικαιροποίηση των θέσεων της ΕΕΔΑ συνδέεται, μεταξύ άλλων, και με την προβλεπόμενη από τον ιδρυτικό της νόμο διαδικασία **ακροάσεων φορέων και προσώπων**, που μπορεί να διεξάγει για την εμβάθυνση στις επιμέρους κρίσιμες πτυχές του δικαιώματος για την εφαρμογή του οποίου κάθε φορά τοποθετείται.

Στο πλαίσιο αυτό, αλλά και με γνώμονα τη συμβολή στον κοινωνικό διάλογο που ενθαρρύνεται σταθερά σε ευρωπαϊκό επίπεδο, η ΕΕΔΑ πραγματοποίησε την Παρασκευή 12 Ιουνίου 2026 στα γραφεία της ακρόαση φορέων και προσώπων με θέμα το Σχέδιο Νόμου αρμοδιότητας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης για την «Ενίσχυση της εφαρμογής της ισότητας της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών για όμοια εργασία ή για εργασία ίσης αξίας και λοιπές διατάξεις - Ενσωμάτωση Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970», το οποίο αναρτήθηκε στη

δημόσια διαβούλευση από 3.6.2026 έως 17.6.2026. Παράλληλα, στην ίδια ακρόαση φορέων συζητήθηκε λόγω συνάφειας κυρίως ως προς τις διατάξεις που αφορούν το ρόλο και τις αρμοδιότητες του Φορέα Ισότητας και των αρμόδιων εποπτικών Αρχών, το προωθούμενο από το Υπουργείο Κοινωνικής Συνοχής και Οικογένειας Σχέδιο Νόμου για την ενσωμάτωση των Οδηγιών (ΕΕ) 2024/1499 και 2024/1500 αναφορικά με τη θέσπιση ελάχιστων προτύπων για τη λειτουργία των φορέων ισότητας. Στη διαδικασία αυτή ακρόασης, στην οποία παρέστησαν και τοποθετήθηκαν ο Γενικός Γραμματέας Εργασιακών Σχέσεων του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και η Γενική Γραμματέας Ισότητας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων του Υπουργείου Κοινωνικής Συνοχής και Οικογένειας, συμμετείχαν και διατύπωσαν τις απόψεις τους Μέλη της ΕΕΔΑ, εκπρόσωποι των εθνικών κοινωνικών εταίρων, γυναικείων οργανώσεων και οργανώσεων της Κοινωνίας των Πολιτών.

I. Γενικές Παρατηρήσεις

Η ΕΕΔΑ κρίνει σκόπιμο να επανέλθει σε τρία κρίσιμα πεδία σταθερών της γενικών παρατηρήσεων που σχετίζονται με την απαιτούμενη ασφάλεια δικαίου για την οφειλόμενη αντίληψη των κανόνων δικαίου από τους φορείς των σχετικών δικαιωμάτων και υποχρεώσεων και τους εφαρμοστές του δικαίου αφενός, την υποχρέωση της Πολιτείας να οριοθετήσει με σαφήνεια την κεντρική αρμοδιότητα και ευθύνη παρακολούθησης της ορθής εφαρμογής της νομοθεσίας στο εκάστοτε κρίσιμο πεδίο και την αξιοποίηση από την Πολιτεία του κεντρικού θεσμικού ρόλου, της σύνθεσης και των εγγυήσεων λειτουργίας της ΕΕΔΑ για την παρακολούθηση και την αξιολόγηση του εθνικού κανονιστικού πλαισίου προστασίας των δικαιωμάτων του ανθρώπου και την αποτελεσματική εφαρμογή του στην πράξη.

Ως το ζήτημα της ασφάλειας δικαίου, διατυπώνεται εκ νέου η ιδιαίτερη αγωνία της ΕΕΔΑ, απηχώντας και σχετική παρατήρηση της Επιστημονικής Υπηρεσίας της Βουλής,¹ ως προς τη μεθοδολογία ενσωμάτωσης των διατάξεων Οδηγίας (εν προκειμένω της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970), μέσω της απευθείας τροποποίησης διατάξεων του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (ΠΔ 62/2025, ΚΕΔ), οι οποίες μάλιστα μεταφέρουν στην κωδικοποίηση νομοθετικές διατάξεις ενσωμάτωσης της άμεσα συναφούς Οδηγίας 2006/54/ΕΚ και συγκεκριμένα του Ν. 3896/2010, ο οποίος παραμένει σε ισχύ, ενώ παράλληλα θεωρείται εφαρμοστικό νομοθέτημα και διεθνών συμβάσεων στις συναφείς ρυθμίσεις τους

¹ Βλ. Ν. 5239/2025 (ΦΕΚ Α' 178/17.10.2025), Έκθεση Επιστημονικής Υπηρεσίας της Βουλής επί του Σχεδίου Νόμου «Δίκαιη Εργασία για Όλους: Απλοποίηση της Νομοθεσίας - Στήριξη στον Εργαζόμενο - Προστασία στην Πράξη - Συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις», σελ. 10, ΕΕΔΑ, Κείμενο παρατηρήσεων της ΕΕΔΑ επί του ΣχΝ του Υπουργείου Εργασίας "Δίκαιη Εργασία για Όλους", σελ. 10.

(όπως του αναθ. ΕΚΧ και της ΔΣΕ 100). Λαμβάνοντας υπόψη ότι ο Κώδικας Εργατικού Δικαίου (ΚΕΔ, ΠΔ 62/2025) αποτελεί διοικητική κωδικοποίηση και τα νομοθετήματα, των οποίων οι διατάξεις έχουν ενταχθεί σε αυτόν, παραμένουν σε ισχύ, η ΕΕΔΑ, επανέρχεται στη σύσταση οι προωθούμενες τροποποιήσεις στην εργατική νομοθεσία να γίνονται στα βασικά νομοθετήματα που αυτές αφορούν, με επικουρική αναφορά της σχετικής διάταξης του ΚΕΔ. Με τον τρόπο αυτό, η βασική νομοθετική διάταξη, όπως τροποποιείται, θα εντάσσεται ακολούθως στον ΚΕΔ, ενώ παράλληλα θα αποφεύγεται η μη ορθή πρακτική να εντάσσονται σε Κώδικα μεταβατικές ή/και εξουσιοδοτικές διατάξεις, όπως και λοιπές κανονιστικές πράξεις (πχ Υπουργικές Αποφάσεις).

Ως προς το ζήτημα των ορίων της κρατικής αρμοδιότητας για την ισότητα φύλων στην εργασία, η ΕΕΔΑ δράττεται της ευκαιρίας να υπενθυμίσει **όχι μόνο την υποχρέωση, αλλά και την ανάγκη διατήρησης του χαρτοφυλακίου και των πρωτοβουλιών για την Ισότητα των Φύλων ψηλά ανάμεσα στις εθνικές προτεραιότητες**, λαμβανομένης υπόψη μάλιστα και της χαμηλής κατάταξης της χώρας μας στην ΕΕ βάσει του Δείκτη Ισότητας των Φύλων (Gender Equality Index) του Ευρωπαϊκού Ινστιτούτου για την Ισότητα των Φύλων (European Institute for Gender Equality, εφεξής EIGE).² Ύστερα από τη μεταφορά της αρμοδιότητας της Ισότητας Φύλων και των αρμόδιων φορέων, όπως το ΚΕΘΙ και ειδικών υπηρεσιακών μονάδων από το Υπουργείο Εσωτερικών στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων (ΠΔ 81/2019) και την πιο πρόσφατη μεταφορά της Ισότητας εν γένει (όχι της ισότητας φύλων) στο Υπουργείο Κοινωνικής Συνοχής και Οικογένειας (ΠΔ 77/2023), είναι κρίσιμη η σαφής οριοθέτηση της κεντρικής αρμοδιότητας ως προς την ευθύνη της πολιτικής για την ισότητα φύλων στην εργασία και την απασχόληση και συνακόλουθα των μέτρων επίτευξης της αρχής της ίσης αμοιβής, με τη διασφάλιση του απαιτούμενου θεσμικού και επιχειρησιακού συντονισμού, ο οποίος είναι άρρηκτα συνδεδεμένος με την παρακολούθηση της εφαρμογής της νομοθεσίας μέσω διαδικασιών θεσμικού κοινωνικού διαλόγου.³ Ωστόσο, πρέπει να επισημανθεί ότι η αναγκαία αυτή οριοθέτηση, επικουρείται σημαντικά μέσω

² Βλ. Έκθεση Αναφοράς της ΕΕΔΑ για την κατάσταση των Γυναικών στην Ελλάδα, Μάρτιος 2024.

³ Ενδεικτική και κρίσιμη ως προς το ζήτημα αυτό είναι η **Ευθεία Ερώτηση** που απηύθυνε η Επιτροπή Εμπειρογνομόνων της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (CEACR), στο πλαίσιο εξέτασης της εφαρμογής της κυρωμένης ΔΣΕ 150, η οποία αναφέρει «*Η Επιτροπή ζητά από την Κυβέρνηση να υποβάλει τα σχόλιά της σχετικά με αυτό. Ζητά από την Κυβέρνηση να παράσχει ένα οργανόγραμμα του νέου Υπουργείου Κοινωνικής Συνοχής και Οικογένειας, καθώς και πληροφορίες σχετικά με τις αρμοδιότητές του, αναφέροντας εάν ορισμένες από αυτές σχετίζονται με τη διοίκηση εργασίας. Ζητά από την Κυβέρνηση να παράσχει πληροφορίες σχετικά με τον τρόπο συνεργασίας των δύο Υπουργείων για τη διασφάλιση του συντονισμού της διοίκησης εργασίας. Η Επιτροπή ζητά από την Κυβέρνηση να παράσχει πληροφορίες σχετικά με τη συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων σε αυτήν την αναδιάρθρωση*».

της αναφοράς στο Σχέδιο Νόμου (άρθρα 2 και 14) στην αρμοδιότητα και τη λειτουργία του αρμόδιου για το θεσμικό κοινωνικό διάλογο τριμερούς συλλογικού διοικητικού οργάνου του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και συγκεκριμένα του Τμήματος Ισότητας Φύλων του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας. Η ΕΕΔΑ εκφράζει την ευχή ότι μέσω της σταθερής λειτουργίας του οργάνου αυτού, εφόσον ρυθμισθεί κατάλληλα η εκπροσώπηση σε αυτό με την έκδοση της απαιτούμενης Υπουργικής Απόφασης, θα επιτευχθεί ο αναγκαίος συντονισμός με συναρμόδια Υπουργεία, όπως με το Υπουργείο Κοινωνικής Συνοχής και Οικογένειας κατά την υλοποίηση έργων και δράσεων που σχετίζονται με την εφαρμογή της Οδηγίας και την επίτευξη της προστασίας των δικαιωμάτων, στην οποία αυτή αποσκοπεί

Ως προς την **αξιοποίηση από την Πολιτεία του κεντρικού θεσμικού ρόλου και του έργου της ΕΕΔΑ**, το εύρος του οποίου είναι αναγνωρισμένο και στηρίζεται στη σύνθεση και τις εγγυήσεις λειτουργίας της, η Εθνική Επιτροπή προτείνει την πρόβλεψη στο άρθρο 14 του Σχεδίου Νόμου της υποχρεωτικής συμμετοχής της με την ιδιότητα του «παρατηρητή» στις συνεδριάσεις του Τμήματος Ισότητας Φύλων του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας, από κοινού με τον Συνήγορο του Πολίτη, της Επιθεώρησης Εργασίας και της Εθνικής Αρχής Διαφάνειας. Η συμμετοχή αυτή δικαιολογείται τόσο από το κύρος και την προστιθέμενη αξία της συμβολής της ΕΕΔΑ σε άλλα διοικητικά συλλογικά όργανα, όπως το Εθνικό Συμβούλιο κατά του Ρατσισμού και της Μισαλλοδοξίας, όσο και από τη μακρόχρονη και θεσμικά αναγνωρισμένη παρουσία και συμβολή της στα θέματα ανθρωπίνων δικαιωμάτων και εταιρικής συμμόρφωσης. Ειδικότερα, ως ο ανεξάρτητος Εθνικός Θεσμός Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων, η ΕΕΔΑ διαδραματίζει κεντρικό ρόλο στη μεταφορά και εφαρμογή σε εθνικό επίπεδο των διεθνών και ευρωπαϊκών προτύπων για την υπεύθυνη επιχειρηματική συμπεριφορά, την εταιρική δέουσα επιμέλεια, την ισότητα των φύλων και την προστασία των εργασιακών δικαιωμάτων. Η ενεργός παρουσία της στους μηχανισμούς και τα φόρα του **ΟΗΕ για τις επιχειρήσεις και τα ανθρώπινα δικαιώματα**, η συμμετοχή της στο Business & Human Rights Accelerator, καθώς και η εκπόνηση εκθέσεων αναφοράς και συναφών συστάσεων και η διοργάνωση συνεδρίων και σεμιναρίων, όπως αποτυπώνονται στο σύνολό τους στην **ειδική θεματική ενότητα** της ιστοσελίδας της, τεκμηριώνουν την ουσιαστική συμμετοχή της στις διαδικασίες διαμόρφωσης, εφαρμογής και παρακολούθησης των σύγχρονων κανονιστικών και επιχειρησιακών εξελίξεων. Υπό την έννοια αυτή, η συμμετοχή της ΕΕΔΑ θα διασφαλίζει έναν σταθερό θεσμικό δίαυλο επικοινωνίας και ουσιαστικής διάδρασης μεταξύ της Πολιτείας, των κοινωνικών εταίρων, της επιχειρηματικής κοινότητας, της κοινωνίας των πολιτών, ενισχύοντας τη συνοχή των δημόσιων πολιτικών και τη συμμόρφωσή τους με τις υποχρεώσεις που απορρέουν από τις διεθνείς συμβάσεις ανθρωπίνων δικαιωμάτων και το ενωσιακό πλαίσιο για την

εταιρική βιωσιμότητα και τη δέουσα επιμέλεια. Για λόγους συνοχής της τοποθέτησής της, η Εθνική Επιτροπή, επιφυλάσσεται να διατυπώσει αυτοτελώς παρατηρήσεις στις επιμέρους διατάξεις του Σχεδίου Νόμου, που δεν σχετίζονται με την ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2024/930, εάν επηρεάζουν είτε θετικά (πχ το άρθρο 35 για την ένταξη του παιδιού στην οικογένεια σε περίπτωση διακρατικής υιοθεσίας, το άρθρο 36 για την άδεια αναψυχής των διευθυντικών στελεχών) είτε αρνητικά (πχ το άρθρο 37 για την περαιτέρω διεύρυνση των εξαιρέσεων απασχόλησης κατά την Κυριακή αργία) το περιβάλλον εφαρμογής της ισότητας των φύλων.

Υπό το φως των ανωτέρω και με γνώμονα τη μέγιστη αξιοποίηση του επιπέδου προστασίας, που παρέχεται από την Οδηγία (ΕΕ) 2023/970 για τη βελτίωση του υφισταμένου επιπέδου προστασίας της εθνικής νομοθεσίας και των μέσων πρακτικής εφαρμογής της, η ΕΕΔΑ διατυπώνει τις ακόλουθες παρατηρήσεις κρίσιμων προς το σκοπό αυτό ρυθμίσεων του οικείου Σχεδίου Νόμου, όπως κατατέθηκε στη Βουλή, στις 24 Ιουνίου 2026.

II. Ειδικές Παρατηρήσεις επί των διατάξεων του Σχεδίου Νόμου για την ενσωμάτωση κρίσιμων ρυθμιστικών πεδίων της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970

Η ΕΕΔΑ επισημαίνει ότι το Σχέδιο Νόμου μέσω των προωθούμενων ρυθμίσεων, καλείται να συμβάλλει στη δημιουργία διαφανών, προβλέψιμων και δίκαιων μισθολογικών δομών που θα είναι επωφελείς τόσο για τους/τις εργαζομένους-ες όσο και για τους εργοδότες και κυρίως θα προάγουν την ουσιαστική ισότητα των φύλων, που δοκιμάζεται στη χώρα μας κατά την πρακτική εφαρμογή της. Σύμφωνα με τα στοιχεία της Ελληνικής Στατιστικής Αρχής, το 2024 οι γυναίκες στην Ελλάδα αμείβονταν κατά μέσο όρο 13,4% λιγότερο ανά ώρα εργασίας σε σχέση με τους άνδρες (σε επίπεδο ΕΕ το ποσοστό αυτό αντιστοιχεί στο 12%), ενώ το έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα είναι σημαντικά μεγαλύτερο σε περίπου 25%, αντικατοπτρίζοντας σε βάρος των γυναικών δεκαετίες υποτίμησης της εργασίας τους με χαμηλότερες αποδοχές, συχνότερης απασχόλησης σε ευέλικτες μορφές εργασίας, με υποδηλωμένες ειδικότητες και χρόνο εργασίας, διακοπής της σταδιοδρομίας τους, επιβάρυνση με πρόσθετες ευθύνες φροντίδας μελών της οικογένειας και εμποδίων στην ανέλιξή τους σε θέσεις ευθύνης. Οι διακρίσεις, συχνά πολλαπλές και διατομεακές σε βάρος των γυναικών, ευδοκίμουν στο παρασκήνιο της καθημερινότητας, με υψηλά ποσοστά υποαναφορικότητάς τους στις Αρχές, λόγω σοβαρών εμποδίων στην πρόσβαση και την έγκαιρη και αποτελεσματική παροχή έννομης προστασίας προς τα θύματα έμφυλων διακρίσεων. Οι συνέπειες είναι αυξημένοι κίνδυνοι φτώχειας, σε κάθε στάδιο της ζωής των γυναικών, φαινόμενο ιδιαίτερα ανησυχητικό για τις ηλικιωμένες γυναίκες. Η ενίσχυση της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας είναι κατά πρώτο λόγο ζήτημα δικαιοσύνης και ισότητας, ενώ η εξάλειψη της

υπάρχουσας δομικής ανισότητας αποτελεί και οικονομική αναγκαιότητα.

Πεδίο εφαρμογής και ορισμοί (άρθρα 3-6 Σχεδίου Νόμου, άρθρα 2 και 3 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970)

Οι διατάξεις της Οδηγίας **εφαρμόζονται σε εργοδότες του δημόσιου και του ιδιωτικού τομέα**, καθώς και σε όλους τους/τις **εργαζομένους-ες που έχουν σύμβαση ή σχέση εργασίας, ανεξαρτήτως μορφής, ενώ καλύπτει και τους υποψηφίους στο στάδιο πρόσληψης**. Ορθά μεταφέρεται στο άρθρο 2 του ΣχΝ ως πρώτο τη τάξει αντικείμενο του Νόμου η θέσπιση υποχρέωση ύπαρξης και διάθεσης μισθολογικών δομών που διασφαλίζουν την ίση αμοιβή, βάσει αντικειμενικών και ουδέτερων ως προς το φύλο κριτηρίων. Η Εθνική Επιτροπή χαιρετίζει τη διατήρηση των ορισμών της άμεσης και της έμμεσης διάκρισης (άρθρο 2 Ν. 3896/2010, όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο 2 παρ.6 του Ν. 4604/2019), όπως και την ενίσχυση της έμφυλης διάστασης του περιεχομένου των ορισμών της παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης με την ένταξη της «προσωπικότητας» και της «αξιοπρέπειας» στις επαπειλούμενες ή θιγόμενες πτυχές του ατόμου, όπως και της ένταξης της «μη λεκτικής» στις μορφές ανεπιθύμητης συμπεριφοράς (άρθρο 5 ΣχΝ). Η αξία που έχουν οι προσθήκες αυτές θα είναι προστιθέμενη εφόσον ενταχθούν και στο άρθρο 4 του Ν. 4808/2021, που αποτελεί εφαρμοστικό άρθρο των διατάξεων 1 και 3 της Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας 190 και έχει ενταχθεί στο άρθρο 60 ΚΕΔ.

Από την πλευρά της ΕΕΔΑ, προτείνεται, δεδομένου του διαφορετικού ρυθμιστικού πλαισίου των σχέσεων εργασίας στο δημόσιο και τον ιδιωτικό Τομέα, η προσθήκη ρητής αναφοράς στο καθ' ύλην πεδίο εφαρμογής και στο άρθρο 1 (για τον «σκοπό») και στο άρθρο 2 (για το «αντικείμενο») του Σχεδίου Νόμου, παράλληλα με την αντικατάσταση στα άρθρα αυτά της λέξης «Μέρους» από τη λέξη «Νόμου». Περαιτέρω, λαμβάνοντας υπόψη το σκοπό της Οδηγίας που είναι η καθολική προώθηση της αρχής της ίσης αμοιβής σε όλες τις συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας ή μορφές απασχόλησης που ενέχουν συνθήκες εξάρτησης, κρίνει πρόσφορη τη διαγραφή της προτεινόμενης νέας παραγράφου 2 στο άρθρο 47 του ΚΕΔ (άρθρο 4 ΣχΝ), η οποία τροποποιεί τη διάταξη του άρθρου 17 του Ν. 3896/2010, ώστε **να μην τεθούν εκτός προστατευτικού πεδίου εφαρμογής της αρχής της ίσης αμοιβής κρίσιμες κατηγορίες, όπως οι απασχολούμενοι με συμβάσεις έργου και έμμισθης εντολής**. Υπενθυμίζεται, ότι βάσει ισχύουσας διάταξης της κοινωνικοασφαλιστικής νομοθεσίας, η πολλαπλή απασχόληση με συμβάσεις έργου, οι οποίες σε σημαντικό βαθμό τόσο στον ιδιωτικό όσο και στο δημόσιο Τομέα, υποκρύπτουν εξαρτημένη εργασία, αντιμετωπίζεται ως μισθωτή εργασία (άρθρο 39 παρ.9 Ν. 4387/2016), συνεπώς είναι σημαντική η άρση της άνισης αμοιβής μέσω της εφαρμογή των κανόνων μισθολογικής διαφάνειας. Σε κάθε περίπτωση, όπως ήδη επισημάνθηκε, η νομοτεχνική επιλογή της εισαγωγής τροποποιήσεων απευθείας στον ΚΕΔ, ειδικά

σε διατάξεις, όπως το άρθρο 47, που ρυθμίζουν το πεδίο εφαρμογής Κεφαλαίου του Κώδικα με περισσότερα ρυθμιζόμενα δικαιώματα και υποχρεώσεις, δεν επικουρούν την απαιτούμενη ασφάλεια δικαίου.

Στο παρόν σημείο που αφορά στο πεδίο εφαρμογής των προωθούμενων ρυθμίσεων, η ΕΕΔΑ θα ήθελε να επισημάνει ότι, παρά το γεγονός ότι στην Έκθεση Ανάλυσης Συνεπειών Ρύθμισης του ΣχΝ, διαπιστώνεται ότι το άρθρο 24 της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970 **για την ισότητα της αμοιβής σε δημόσιες συμβάσεις και συμβάσεις παραχώρησης**, δεν χρήζει ειδικής ενσωμάτωσης, κρίνεται σκόπιμη και πρόσφορη την ενσωμάτωση της συγκεκριμένης διάταξης στην εθνική νομοθεσία. Ειδικότερα, προτείνεται η αξιοποίηση της δυνατότητας που παρέχει η Οδηγία για τη θέσπιση οικονομικών αντικινήτρων σε περιπτώσεις παραβίασης της αρχής της ισότητας των αμοιβών, ιδίως σε περιπτώσεις επανειλημμένων παραβάσεων κατά την εκτέλεση δημόσιων συμβάσεων ή συμβάσεων παραχώρησης από οικονομικούς φορείς και τους υπεργολάβους τους. Στο πλαίσιο αυτό η Εθνική Επιτροπή επανέρχεται στη σύστασή της⁴ για την κύρωση της Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας υπ' αριθ. 94 (1949) σχετικά με τις ρήτρες εργασίας στις συμβάσεις με το Δημόσιο, προκειμένου η συμμόρφωση προς τις υποχρεώσεις της εργατικής νομοθεσίας να αποτελεί ουσιώδη προϋπόθεση για την έγκριση της συμμετοχής σε δημόσιες συμβάσεις, τη χορήγηση δημόσιων ενισχύσεων και την πρόσβαση σε οικονομικά κίνητρα.

Υποχρεώσεις μισθολογικής διαφάνειας (άρθρα 7-13 Σχεδίου Νόμου, άρθρα 4-13, 30 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970)

Παράλληλα με την κανονιστική αναβάθμιση της αρχής της ισότητας της αμοιβής μέσω της ρητής της ένταξης στους σκοπούς των νομοθετικών ρυθμίσεων για την ισότητα ανδρών και γυναικών στην εργασία και την απασχόληση (άρθρο 4 ΣχΝ, άρθρο 1 Οδηγίας) και της έννοιας της «εργασίας ίσης αξίας», μέσω της υποχρέωσης προσδιορισμού της σύμφωνα με αμερόληπτα και αντικειμενικά, ουδέτερα ως προς το φύλο κριτήρια (άρθρο 5 ΣχΝ, άρθρο 3 Οδηγίας), η ΕΕΔΑ καλωσορίζει την πρακτική σημασία της εισαγωγής στην εθνική νομοθεσία των διατάξεων που αφορούν:

- ✓ **Τη διαφάνεια πριν την πρόσληψη και την απαγόρευση ερωτήσεων προϋπηρεσίας** (άρθρο 9 ΣχΝ, άρθρα 5 και 8 της Οδηγίας) **σύμφωνα με την οποία οι υποψήφιοι-ες εργαζόμενοι-ες έχουν δικαίωμα ενημέρωσης για το αρχικό επίπεδο αμοιβής ή το εύρος αυτής πριν από τη συνέντευξη.** Απαγορεύεται στους εργοδότες να ρωτούν τους υποψηφίους για το ιστορικό των αμοιβών τους στις προηγούμενες θέσεις εργασίας τους.
- ✓ **Την υποχρέωση των εργοδοτών για διάθεση και εφαρμογή**

⁴ ΕΕΔΑ, «Δικαιώματα των εργαζομένων και συνθήκες εργασίας στο πλαίσιο των εργολαβικών αναθέσεων», 9 Ιουλίου 2007.

«μισθολογικής δομής» (άρθρο 8 ΣχΝ, άρθρα 4,6,8 Οδηγίας), δηλαδή οργανωμένου συστήματος ρυθμίσεων/κριτηρίων για τον καθορισμό της αμοιβής των εργαζομένων με αναγνώριση του ρόλου των συλλογικών συμβάσεων εργασίας (ΣΣΕ) ως μέσου συμμόρφωσης με την υποχρέωση αυτή, αναδεικνύοντας ως θετικό μέτρο ενσωμάτωσης της Οδηγίας, την υιοθέτηση των αποτελεσμάτων του θεσμικού κοινωνικού διαλόγου που οδήγησε στην Εθνική Κοινωνική Συμφωνία για την ενίσχυση των ΣΣΕ του Νοεμβρίου 2025 και την κύρωσή της με το Νόμο 5278/2026. Για την περαιτέρω ενίσχυση του μέτρου αυτού, η ΕΕΔΑ προτείνει α) τη ρητή ένταξη της παρακολούθησης της εφαρμογής του στις αρμοδιότητες της Ομάδας Εργασίας, που προβλέπεται στον Οδικό Χάρτη με το σχετικό Σχέδιο Δράσης 2026-2030 (άρθρο 4, ΥΑ 33093/2025, ΦΕΚ Β'6789) για την παρακολούθηση και υποστήριξη των πολιτικών ενίσχυσης των συλλογικών διαπραγματεύσεων διασφαλίζει την αποτελεσματικότητα, τη συνέπεια, τη διαφάνεια και τη συνέχεια του κοινωνικού διαλόγου και β) τη συμμετοχή εκπροσώπου της Εθνικής Επιτροπής ως παρατηρητή στις εργασίες της ομάδας αυτής.

- ✓ **Την εισαγωγή των 4 κριτηρίων που ενέχουν εγγυήσεις ουδετερότητας ως προς το φύλο για τον προσδιορισμό της αμοιβής** (άρθρο 8 ΣχΝ, άρθρο 4 Οδηγίας), δηλαδή οι **δεξιότητες** (πχ τα τυπικά προσόντα (πτυχία, πιστοποιήσεις), η επαγγελματική εμπειρία, οι τεχνικές γνώσεις και οι απαραίτητες κοινωνικές ή ηγετικές ικανότητες), **η προσπάθεια** (πχ η φυσική, πνευματική και ψυχική προσπάθεια, καθώς και το επίπεδο της έντασης ή της επαναληψιμότητας που απαιτεί η θέση εργασίας), **η ευθύνη** (πχ το βάρος των αποφάσεων, η διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού, ο έλεγχος οικονομικών πόρων/προϋπολογισμών και η ευθύνη για τον εξοπλισμό ή τα περιουσιακά στοιχεία της επιχείρησης), **οι συνθήκες εργασίας** (πχ παράγοντες όπως το φυσικό περιβάλλον (θόρυβος, σκόνη, επικινδυνότητα), το ωράριο (νυχτερινή εργασία, βάρδιες) και οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι).⁵ Με την προτροπή από την ΕΕΔΑ να εισαχθούν ως υποχρεωτικά κριτήρια, λόγω της υφιστάμενης αναφοράς τους στην εθνική εργατική νομοθεσία και την πρακτική των ΣΣΕ, επισημαίνεται ότι στην προωθούμενη διάταξη του άρθρου 8 του ΣχΝ γίνεται αναφορά στην αρχαιότητα (προϋπηρεσία) και τις σχετικές μη τεχνικές δεξιότητες, ως πρόσθετα κριτήρια, που μπορούν να συνεκτιμηθούν ως συναφή για τον προσδιορισμό της ίσης αμοιβής.
- ✓ **Το δικαίωμα πρόσβασης των εργαζομένων στις μισθολογικές πληροφορίες για την ενημέρωσή τους, με δυνατότητα άσκησης του σε**

⁵ Βλ. ravio «How to define "work of equal value" for EU Pay Transparency Directive compliance», 9 Μαρτίου 2026 και Research Report: Equal value, equal pay: Concepts, mechanisms and implementation towards gender pay equity, Eurofund 2025.

ατομικό και συλλογικό επίπεδο (άρθρο 10 ΣχΝ, άρθρα 7 και 8 Οδηγίας, άρθρο 13 ΣχΝ άρθρο 12 Οδηγίας, άρθρο 20 ΣχΝ άρθρο 25 Οδηγίας), βάσει του οποίου, οι εργαζόμενοι μπορούν να ζητούν και να λαμβάνουν γραπτά στοιχεία σχετικά με το ατομικό τους επίπεδο αμοιβής και τα μέσα επίπεδα αμοιβής, κατηγοριοποιημένα ανά φύλο, για συναδέλφους που εκτελούν όμοια ή ίσης αξίας εργασία. Το δικαίωμα πληροφόρησης ασκείται ατομικά από τους εργαζόμενους ή μέσω των εκπροσώπων τους, καθώς και του Συνηγόρου του Πολίτη και περιλαμβάνει την υποχρέωση έγγραφης απάντησης του εργοδότη εντός εύλογου χρονικού διαστήματος, αλλά σε κάθε περίπτωση εντός δύο (2) μηνών από την ημερομηνία υποβολής του αιτήματος παρέχοντας τα ζητηθέντα στοιχεία. Η ενημέρωση παρέχεται χωρίς ταυτοποίηση προσώπων (ανώνυμα δεδομένα) για την προστασία των προσωπικών δεδομένων των συναδέλφων. Απαγορεύεται οποιαδήποτε δυσμενής μεταχείριση, απόλυση ή αντίποινα κατά του/της εργαζομένου-ης επειδή άσκησε το δικαίωμα ενημέρωσης ή διεκδίκησε δικαίωμα που σχετίζεται με την ίση αμοιβή του.

Στο πλαίσιο αυτό, και υπό το πρίσμα της αρχής της ίσης μεταχείρισης και της απαγόρευσης των διακρίσεων, η ΕΕΔΑ υπενθυμίζει την πάγια θέση της ότι η εφαρμογή των σχετικών διατάξεων θα πρέπει να συνοδεύεται από επαρκείς ουσιαστικές και διαδικαστικές εγγυήσεις για όλους τους εργαζομένους, Έλληνες και αλλοδαπούς. Προκειμένου επομένως να εξασφαλίζεται η ουσιαστική και πραγματική ενημέρωση όλων των εργαζομένων είναι αναγκαίο η πληροφόρηση να παρέχεται με τρόπο προσβάσιμο και κατανοητό, καθώς και να προβλέπονται κατάλληλα μέτρα υποστήριξης, ιδίως για αλλοδαπούς εργαζομένους που ενδέχεται να αντιμετωπίζουν γλωσσικά εμπόδια στην κατανόηση των παρεχόμενων πληροφοριών.

- ✓ **Τον μηχανισμό υποβολής Εκθέσεων Μισθολογικού Χάσματος** (άρθρο 11 ΣχΝ, άρθρο 9 Οδηγίας), ως μέσου εμπέδωσης της αρχής της ίσης αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών για εργασία ίσης αξίας, με γενικό σκοπό κοινωνικού συμφέροντος την εξάλειψη των παράνομων διακρίσεων, την αποκάλυψη αδικαιολόγητων ανισοτήτων και την ενίσχυση της διαφάνειας στις αμοιβές. Οι επιχειρήσεις υποχρεούνται να δημοσιοποιούν πληροφορίες σχετικά με το μισθολογικό χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών. Οι εταιρείες με 100 έως 249 εργαζόμενους θα υποβάλλουν εκθέσεις ανά τριετία, ενώ για όσες απασχολούν 250 και άνω άτομα, η υποχρέωση είναι ετήσια. Αν από τις εκθέσεις μιας επιχείρησης (άνω των 100 ατόμων) προκύψει αδικαιολόγητο μισθολογικό χάσμα ίσο ή μεγαλύτερο του 5%, ο εργοδότης υποχρεούται να προχωρήσει σε κοινή αξιολόγηση με τους εκπροσώπους των εργαζομένων (εφόσον υπάρχουν) και σε άμεση αναμόρφωση της μισθολογικής δομής.

Η ΕΕΔΑ, επισημαίνοντας ότι η μισθολογική διαφάνεια και η καταπολέμηση των μισθολογικών διακρίσεων λόγω φύλου συνδέονται άμεσα με την

αποτελεσματική προστασία του δικαιώματος ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας και την προώθηση της ουσιαστικής ισότητας των φύλων στην απασχόληση, ενθαρρύνει την ανάπτυξη και υιοθέτηση, για την αποτελεσματικότερη εφαρμογή της Οδηγίας 2023/970/ΕΕ, πολιτικών και πρακτικών εταιρικής κοινωνικής ευθύνης και δέουσας επιμέλειας που προάγουν την αρχή της ίσης αμοιβής και τη μισθολογική διαφάνεια. Η υιοθέτηση τέτοιων πρακτικών θα μπορούσε να συμβάλει στην πρακτική ενίσχυση της εταιρικής λογοδοσίας, στην πρόληψη διακρίσεων και στην εμπέδωση μιας κουλτούρας ισότητας και διαφάνειας στην αγορά εργασίας.

Σημειώνεται ότι, κατά την ενσωμάτωση της Οδηγίας επιλέγεται να εξαιρεθούν πλήρως από την υποχρέωση υποβολής περιοδικών εκθέσεων για το μισθολογικό χάσμα. Ωστόσο, οι υπόλοιποι κανόνες διαφάνειας, οι διορθωτικές ενέργειες και οι προβλεπόμενες κυρώσεις ισχύουν για όλες τις επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στην Ελλάδα (άρθρο 11 ΣχΝ, άρθρο 9 της Οδηγίας). Δεδομένου ότι στην ελληνική οικονομία οι μικρές, μικρομεσαίες και πολύ μικρές επιχειρήσεις αντιστοιχούν στο 99% του συνόλου της επιχειρηματικότητας, η ΕΕΔΑ εκφράζει τον προβληματισμό της ως προς το κατά πόσον η εξαίρεση αυτή επιτρέπει την ουσιαστική και ομοιόμορφη εφαρμογή της αρχής της ίσης αμοιβής στο σύνολο της αγοράς εργασίας, καθώς σημαντικός αριθμός εργαζομένων απασχολείται σε επιχειρήσεις που δεν υπάγονται στις υποχρεώσεις συστηματικής μισθολογικής διαφάνειας και αναφοράς, ενώ ήδη στο ισχύον νομοθετικό πλαίσιο και οι επιχειρήσεις αυτές έχουν υποχρέωση γνωστοποίησης των όρων αμοιβής στους εργαζόμενούς τους, καθώς θεωρούνται ουσιώδεις όροι εργασίας (άρθρο 6 ν. 5053/2023, άρθρο 4 Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152, άρθρο 73 ΚΕΔ).

Σε κάθε περίπτωση, λαμβάνοντας υπόψη τη σημασία της Οδηγίας για την προώθηση και κυρίως την επίτευξη της ουσιαστικής ισότητας των φύλων στην εργασία, η ΕΕΔΑ α) προτείνει την ενσωμάτωση της παρ. 8 του άρθρου 9 της Οδηγίας, βάσει της οποίας οι αρμόδιες κρατικές Αρχές, όπως το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, μπορούν να διευκολύνουν τη συλλογή των στοιχείων μισθολογικού χάσματος μέσω της αξιοποίησης της δικής τους δυνατότητας να έχουν πρόσβαση στα στοιχεία που υποχρεωτικά καταχωρούν οι εργοδότες στα πληροφοριακά συστήματα των αρμόδιων δημόσιων Αρχών, τα οποία διαλειτουργούν, αμβλύνοντας τις δυσκολίες διαδικαστικής συμμόρφωσης ιδιαίτερα των μικρομεσαίων επιχειρήσεων (πχ ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ ΙΙ, ΠΣ ΕΦΚΑ, ΠΣ ΑΑΔΕ) και β) έχει τη βεβαιότητα ότι η Πολιτεία, μέσω της διαδικασίας συντονισμένης αξιολόγησης της πορείας εφαρμογής των διατάξεων του Σχεδίου Νόμου (άρθρα 28, 29, 31) και των προβλεπόμενων διαδικασιών θεσμικού κοινωνικού διαλόγου (άρθρο 14 ΣχΝ), θα επαναξιολογήσει την αναγκαιότητα εφαρμογής της από το σύνολο των επιχειρήσεων που δραστηριοποιούνται στην Ελλάδα. Και στο σημείο

αυτό και υπό το πρίσμα τόσο της προστασίας των δικαιωμάτων του ανθρώπου όσο και της αποτροπής του αθέμιτου ανταγωνισμού στη βάση του μισθολογικού κόστους και εν γένει του ανταγωνισμού στη βάση άνισων όρων εργασίας όλων όσων εργάζονται στην ελληνική επικράτεια, Ελλήνων και αλλοδαπών, είναι σημαντική η προώθηση με το ΣχΝ της πρακτικής σημασίας των ΣΣΕ για την εφαρμογή στην πράξη της ίσης αμοιβής ανδρών και γυναικών εργαζομένων (άρθρο 7 ΣχΝ) και του (μαχητού) τεκμηρίου μη ύπαρξης μισθολογικών διακρίσεων στην περίπτωση κάλυψης των επιχειρήσεων και των εργαζομένων από ΣΣΕ (άρθρο 27 ΣχΝ).

- ✓ **Την συνολική ενίσχυση της ισχύουσας νομοθεσίας για τη μισθολογική διαφάνεια** (άρθρα 11 και 23 ΣχΝ): Η ενσωμάτωση των δικαιωμάτων, υποχρεώσεων και των μέσων μισθολογικής διαφάνειας που προβλέπει η Οδηγία (ΕΕ) 2023/970 είναι κρίσιμη καθώς θα ενισχύσει το ισχύον εθνικό κανονιστικό πλαίσιο ως προς την υποχρέωση των εργοδοτών για την κατάθεση σε τραπεζικό λογαριασμό των αποδοχών των εργαζομένων και την χορήγηση και ενυπόγραφη παραλαβή εκκαθαριστικού σημειώματος και ανάλυσης της μισθοδοσίας τους και των επ' αυτής κρατήσεων.⁶ Υπό το φως αυτής της θετικής αυτής παρατήρησης, η ΕΕΔΑ συστήνει την αντικατάσταση της «τετραετίας» που αναφέρεται ως περίοδος αναζήτησης μισθολογικών στοιχείων προηγούμενων ετών, με την αναφορά σε «πενταετία», λαμβάνοντας υπόψη το χρόνο παραγραφής των αξιώσεων των εργαζομένων στον ιδιωτικό Τομέα.

Ειδικά ως προς την πρόσβαση στην ενημέρωση των εργαζομένων με αναπηρία (άρθρα 8, 9, 10 ΣχΝ, άρθρα 4, 5, 6, 7, 8 και 11 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970)

Ως προς την ενημέρωση των εργαζομένων με αναπηρία σε μορφή προσβάσιμη σε αυτούς, η ΕΕΔΑ χαιρετίζει τη θέσπιση της υποχρέωσης αυτής για τους εργοδότες (άρθρα 8, 9, 10 ΣχΝ), όπως και για τον Φορέα ισότητας (άρθρο 23 ΣχΝ, άρθρο 29 Οδηγίας, στοιχείο 41 Προοιμίου). Ωστόσο, εκφράζει την έντονη ανησυχία της για την αποτελεσματική εφαρμογή των μέτρων και μέσων μισθολογικής διαφάνειας στην πράξη, λαμβάνοντας υπόψη τις εξαιρέσεις των επιχειρήσεων έως 100 άτομα από τις υποχρεώσεις της Οδηγίας. Η ανησυχία αυτή είναι ακόμη εντονότερη για τις γυναίκες με αναπηρία, οι οποίες ενδέχεται να εκτίθενται σε πολλαπλές και διατομεακές διακρίσεις. Η Εθνική Επιτροπή θα ήθελε επίσης να επισημάνει ότι η προσβασιμότητα της πληροφόρησης δεν αποτελεί απλή τεχνική διευκόλυνση, αλλά αναγκαία προϋπόθεση για την ισότιμη και αποτελεσματική απόλαυση της ισότητας

⁶ Άρθρο 18 παρ.1 Ν. 1082/1980, όπως αντικαταστάθηκε από την παρ.1 της υποπαρ. ΙΑ.5 του Ν.4254/2014, Έγγραφο Υπουργείου Εργασίας 7285/157/4-4-2014, άρθρο 5 Ν. 3227/2004, Έγγραφο Υπουργείου Εργασίας 1422/1996, άρθρο 26 παρ. 9 εδάφιο ε' Α.Ν. 1846/1951, όπως προστέθηκε με το άρθρο 20 παρ. 2 Ν. 1469/1984. Εγκύκλιος ΙΚΑ 17/22.1.1985.

στην εργασία. Υπό το πρίσμα της Σύμβασης του ΟΗΕ για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρίες, ιδίως των άρθρων 5 για την ισότητα και μη διάκριση, 9 για την προσβασιμότητα, 21 για την πρόσβαση στην πληροφόρηση και 27 για την εργασία και απασχόληση, η Πολιτεία οφείλει να διασφαλίζει ότι τα άτομα με αναπηρία έχουν ουσιαστική, έγκαιρη και ισότιμη πρόσβαση στις πληροφορίες που αφορούν τα εργασιακά τους δικαιώματα, συμπεριλαμβανομένης της μισθολογικής διαφάνειας. Στο πλαίσιο αυτό, η ΕΕΔΑ προσκαλεί τα συναρμόδια Υπουργεία να θεσπίσουν αποτελεσματικούς μηχανισμούς εφαρμογής, που να συνοδεύονται από πρακτικά εργαλεία εφαρμογής, καθοδήγηση προς τους εργοδότες, ιδίως τις μικρές επιχειρήσεις, και διαδικασίες παρακολούθησης της συμμόρφωσης στην υποχρέωση ενημέρωσης με προσβάσιμο τρόπο.

Μέσα έννομης προστασίας (άρθρα 14-20 Σχεδίου Νόμου, άρθρα 14-21, 23, 25 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970)

Με το Σχέδιο Νόμου εισάγονται σε ικανοποιητικό βαθμό τα μέσα έννομης προστασίας που προβλέπει η Οδηγία, με σκοπό την αποτελεσματική διασφάλιση της αρχής της ίσης αμοιβής για όμοια εργασία ή για εργασία ίσης αξίας μεταξύ ανδρών και γυναικών, αμβλύνοντας τα εμπόδια που αντιμετωπίζουν στην ελληνική έννομη τάξη και πραγματικότητα τα θύματα μισθολογικών διακρίσεων. Τα βασικά χαρακτηριστικά του μηχανισμού έννομης προστασίας που εισάγονται στην εθνική νομοθεσία είναι:

- ✓ **Η αναγνώριση δικαιώματος στον Συνήγορο του Πολίτη, ως Φορέα Ισότητας**, παράλληλα με την παρακολούθηση της πορείας εφαρμογής της νομοθεσίας για τη μισθολογική διαφάνεια, να συμμετέχει ή να κινεί δικαστικές και διοικητικές διαδικασίες εξ ονόματος ή προς υποστήριξη του θιγόμενου-ης εργαζομένου-ης, κατόπιν δικής του/της έγκρισης. Όμοιο δικαίωμα αναγνωρίζεται **ρητά πλέον για τις συνδικαλιστικές οργανώσεις**, υπό την ισχύουσα προϋπόθεση ότι πρέπει να δικαιολογούν σχετικό έννομο συμφέρον (άρθρα 16 και 27 ΣχΝ, άρθρο 17 Οδηγίας). Λαμβάνοντας υπόψη ότι η Οδηγία δεν περιέχει διαφορετική ρύθμιση για τους εργαζόμενους στο δημόσιο Τομέα, **δημιουργεί προβληματισμό**, η διάταξη της παρ.12 του άρθρου 27, βάσει της οποίας η άσκηση των αρμοδιοτήτων του Συνηγόρου του Πολίτη και των δικαιωμάτων παρέμβασης των συνδικαλιστικών οργανώσεων **δεν εφαρμόζονται στο προσωπικό του δημόσιου Τομέα**.
- ✓ **Η αντιστροφή του βάρους απόδειξης** και στην περίπτωση άνισης μισθολογικής μεταχείρισης: Σε περιπτώσεις καταγγελίας για μισθολογική ανισότητα, ο εργοδότης φέρει το βάρος να αποδείξει ότι η διαφορά στις αμοιβές βασίζεται αποκλειστικά σε αντικειμενικά και ουδέτερα κριτήρια, εφόσον ο εργαζόμενος πιθανολογήσει τη διάκριση. Ως προς την κρίσιμη

αυτή διάταξη, η ΕΕΔΑ υπενθυμίζει τη σταθερή της παρατήρηση⁷ ότι η νομιμοποίηση συνδικαλιστικών οργανώσεων, νομικών προσώπων, ενώσεων προσώπων προς άσκηση των δικαιωμάτων θυμάτων διακρίσεων ενώπιον Δικαστηρίων και διοικητικών Αρχών, όπως και το βάρος της απόδειξης, είναι ζητήματα κρίσιμα για την αποτελεσματική έννομη προστασία των θυμάτων διακρίσεων στην εργασία. Είναι γνωστό, ότι τα άτομα αυτά, από φόβο εκδικητικών ενεργειών, άγνοια των δικαιωμάτων τους ή έλλειψη αποδείξεων ή οικονομικών μέσων, ή και για όλους αυτούς τους λόγους, αποφεύγουν να προσφύγουν στα αρμόδια Δικαστήρια ή λοιπές Αρχές. Η όλη λειτουργία και αποτελεσματικότητα του νόμου εξαρτάται κατά μεγάλο μέρος από την ορθή διατύπωση των σχετικών διατάξεων της Οδηγίας και την ένταξή τους στη νομοθεσία, που θα τις καταστήσει πιο προσιτές και θα δημιουργήσει την αναγκαία ασφάλεια δικαίου. Δυστυχώς παραμένει ως πρόβλημα η απαίτηση «συναίνεσης» του θιγόμενου προσώπου, η οποία είναι ουσιωδώς διαφορετική από τον όρο «έγκριση» (approval, approbation), η οποία δίνεται και εκ των υστέρων (για τις έννοιες της συναίνεσης και έγκρισης βλ. άρθρα 236-238 ΑΚ). Η απαίτηση «συναίνεσης» δεν ανταποκρίνεται ούτε στο πνεύμα και το σκοπό της διάταξης του άρθρου 15 της Οδηγίας, που είναι η επίτευξη έννομης προστασίας ατόμων που δεν τολμούν ή δεν μπορούν να προσφύγουν στη Δικαιοσύνη ή σε διοικητική Αρχή. Δημιουργεί τον κίνδυνο παρόδου των σχετικών προθεσμιών, και συνεπώς ματαίωσης της έννομης προστασίας (άρθρο 17 ΣχΝ, άρθρα 18, 19, 20 Οδηγίας).

⁷ Βλ. [Παρατηρήσεις](#) της Εθνικής Επιτροπής για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου (ΕΕΔΑ) στο Σχέδιο Νόμου του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων «Για την Προστασία της Εργασίας - Σύσταση Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας» - Κύρωση της Σύμβασης 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας - Κύρωση της Σύμβασης 187 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για το Πλαίσιο Προώθησης της Ασφάλειας και της Υγείας στην Εργασία - Ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019 για την ισορροπία μεταξύ της επαγγελματικής και της ιδιωτικής ζωής», Ιούνιος 2021, [Παρατηρήσεις](#) της ΕΕΔΑ επί του Σχεδίου Νόμου του Υπουργείου Δικαιοσύνης, Διαφάνειας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων «Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας ασθένειας, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου και άλλες διατάξεις», Σεπτέμβριος 2016, [Παρατηρήσεις](#) επί του Σ/Ν "Εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης - Εναρμόνιση της κείμενης νομοθεσίας με την Οδηγία 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, Παρατηρήσεις επί του Σ/Ν "Εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης - Εναρμόνιση της κείμενης νομοθεσίας με την Οδηγία 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, Νοέμβριος 2010.

- ✓ **Το δικαίωμα σε πλήρη αναδρομική αποζημίωση**, η οποία καλύπτει τη θετική και αποθετική ζημία, καθώς και την ηθική βλάβη, με σκοπό την πλήρη αποκατάσταση του θύματος και την αποτροπή επανάληψης της παράβασης αυτής, χωρίς να υπόκειται σε ανώτατο όριο (πλαφόν). Για το ύψος της αποζημίωσης αυτής λαμβάνονται υπόψη και σχετικά επιμίσθια ή πληρωμές σε είδος, τόκοι υπερημερίας ανεξαρτήτως χρονικού περιορισμού, η απώλεια εισοδήματος και επαγγελματικών ευκαιριών, καθώς και οι ζημίες που προκλήθηκαν από μισθολογικές διακρίσεις λόγω φύλου, που διασταυρώνονται με άλλους προστατευόμενους λόγους διακρίσεων (άρθρο 15 ΣχΝ, άρθρα 16, 21, 23 Οδηγίας).
- ✓ Για την κρίσιμη **προστασία από αντίποινα** σε βάρος των εργαζομένων που ασκούν τα δικαιώματά τους από την Οδηγία, γίνεται αναφορά από την Εθνική Επιτροπή παραπάνω. Σημειώνεται στο παρόν σημείο και χαιρετίζεται με ιδιαίτερο ενδιαφέρον ως προς την πρακτική εφαρμογή της, η ρύθμιση για την αντίστοιχη προστασία που παρέχεται και στους/στις εργαζομένους-ες που ενεργούν ως **μάρτυρες ή υποστηρίζουν με οποιονδήποτε τρόπο** έναν/μία συνάδελφό τους που προχώρησε σε καταγγελία (άρθρο 20 ΣχΝ, άρθρο 25 Οδηγίας).
- ✓ **Πρόβλεψη διοικητικών κυρώσεων για την παραβίαση της αρχής της ίσης αμοιβής.** Ήδη στην ισχύουσα νομοθεσία, η παραβίαση της υποχρέωσης του εργοδότη να χορηγήσει εμπρόθεσμα εκκαθαριστικό μισθοδοσίας συνεπάγεται τις διοικητικές κυρώσεις του άρθρου 24 του Ν. 3996/2011, όπως ισχύει. Σημειώνεται ότι σύμφωνα με την ισχύουσα κατηγοριοποίηση των παραβάσεων και τον καθορισμό του ύψους των προστίμων που επιβάλλονται από την Επιθεώρηση Εργασίας (ΥΑ 80016/2022, ΦΕΚ Β' 4629) η μη χορήγηση αναλυτικών εκκαθαριστικών σημειωμάτων αποδοχών εντάσσεται στις ευθέως αποδεικνυόμενες παραβιάσεις της νομοθεσίας και επισύρει, κατά δέσμια αρμοδιότητα του Επιθεωρητή Εργασίας, πρόστιμο από 1.000,00€ έως 4.000,00€ ανάλογα με τον αριθμό απασχολούμενου προσωπικού στον ελεγχόμενο τόπο εργασίας. Λαμβάνοντας υπόψη την ιδιαίτερη βαρύτητα που αποδίδεται ήδη από τη νομοθεσία στην υποχρέωση αυτή μισθολογικής διαφάνειας, η σοβαρή κύρωση για την οποία λειτουργεί κατά κύριο λόγο αποτρεπτικά, διαπιστώνεται υποχώρηση από το πλαίσιο αυτό μέσω της προσθήκης στο άρθρο 573 ΚΕΔ (που εντάσσει στην κωδικοποίηση το άρθρο 19 Ν. 4808/2021) νέας παραγράφου 3 Α (άρθρο 17 ΣχΝ), που προσθέτει στον προσδιορισμό του επαναλαμβανόμενου προστίμου λόγω μη συμμόρφωσης, των κριτηρίων της σοβαρότητας της παραβίασης, του βαθμού υπαιτιότητας και της τυχόν υποτροπής του εργοδότη, εξαρτώντας περαιτέρω την εφαρμογή της από την έκδοση Υπουργικής Απόφασης, με σχετική διάταξη που εντάσσεται εξίσου στον ΚΕΔ (άρθρο 31 ΣχΝ). Επιπλέον, η Εθνική Επιτροπή θεωρεί ορθή την παρατήρηση ότι η παραβίαση της αρχής της ισότητας στην αμοιβή, εκτός από αστικές και

διοικητικές κυρώσεις πρέπει να επισύρει και ποινική ευθύνη σε βάρος του εργοδότη που την παραβιάζει. Η πρόβλεψη ποινικών κυρώσεων υπηρετεί την αρχή της αποτελεσματικότητας του ενωσιακού δικαίου ενώ κρίνεται και αρκούτσως αποτρεπτική και ανάλογη της παράβασης, όπως επιτάσσει η Οδηγία. Εξάλλου η ποινική προστασία του μισθού, ήδη προβλέπεται στην εθνική νομοθεσία όταν ο εργοδότης καθυστερεί την καταβολή δεδουλευμένων αποδοχών, επιδομάτων κλπ.

Στο παρόν σημείο, λόγω συνάφειας, η Εθνική Επιτροπή σημειώνει το πρακτικό ενδιαφέρον της διάταξης του άρθρου 27 του Σχεδίου Νόμου, η οποία αναφέρει ότι σε περίπτωση διαπίστωσης μισθολογικής διάκρισης, ο εργοδότης υποχρεούται να την αιτιολογήσει, να συμμορφωθεί και να λάβει διορθωτικά μέτρα εντός εύλογου χρόνου και πάντως εντός έξι (6) μηνών, ενώ σε περίπτωση μη συμμόρφωσης επιβάλλονται διοικητικές κυρώσεις, για τις οποίες προβλέπεται, χωρίς περαιτέρω διαδικαστική εξειδίκευση, η «δυνατότητα» συντονισμού της Επιθεώρησης Εργασίας με τον Συνήγορο του Πολίτη.

- ✓ **Η εξ αποστάσεως συμμετοχή στην Επιθεώρηση Εργασίας σε περίπτωση που στον τόπο κατοικίας ή εργασίας του/της εργαζόμενου-ης δεν εδρεύει αρμόδια υπηρεσία της** (άρθρο 34 ΣχΝ), είναι ένα από τα πλέον κρίσιμα μέτρα του Σχεδίου Νόμου, που εάν και δεν εντάσσεται στα μέτρα ενσωμάτωσης της Οδηγίας, επικουρεί την αποτελεσματική της εφαρμογή σε σημαντικό βαθμό. Η ΕΕΔΑ καλωσορίζει τη ρύθμιση αυτή, η οποία αποτελεί πάγια σύστασή της κατά την επεξεργασία εργασιακών νομοσχεδίων **ως προς την πρόσβαση των εργαζομένων στην Επιθεώρηση Εργασίας, αλλά και τον Συνήγορο του Πολίτη**, στις διαδικασίες ενώπιον του οποίου πρέπει να ισχύσει αντίστοιχα. Η σύγχρονη νομοθεσία για την Ψηφιακή Διακυβέρνηση (Ν. 4727/2020) και τις ηλεκτρονικές υπηρεσίες του gov.gr, επιτρέπει πχ ως προς την προηγούμενη ακρόαση του πολίτη αυτή να διενεργείται και εξ αποστάσεως, είτε με την ηλεκτρονική υποβολή υπομνήματος μέσω email / ψηφιακών πλατφορμών είτε με τηλεδιάσκεψη, εφόσον το ζητήσει ο πολίτης ή το προβλέπει η ειδική διαδικασία της εκάστοτε υπηρεσίας ή αρμόδιας Αρχής. Χαρακτηριστικά αναφέρεται η δυνατότητα εξ αποστάσεως συμμετοχής και ακρόασης του καταγγέλλοντος (και των λοιπών εμπλεκόμενων μερών) ενώπιον της Αρχής Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, βάσει του άρθρου 8 του ισχύοντος Κανονισμού Λειτουργίας της (Απόφαση 9/2022 της ΑΠΔΠΧ (ΦΕΚ Β' 879/2022), στον οποίο περιέχονται ρυθμίσεις για τις σύγχρονες ψηφιακές διαδικασίες. Λαμβάνοντας υπόψη τη νευραλγική σημασία της διάταξης αυτής και προκειμένου αυτή να καταστεί εφαρμόσιμη και κυρίως αποτελεσματική είναι απαραίτητη η προσθήκη πρόβλεψης για έκδοση σχετικής Κοινής Υπουργικής Απόφασης, η οποία θα προβλέπει τους όρους και τις προϋποθέσεις ορθής και ενιαίας εφαρμογής της με αξιοποίηση των

δημόσιων συστημάτων και βάσεων απομακρυσμένης συμμετοχής σε διοικητικές, αλλά και δικαστικές διαδικασίες.

Υπογραμμίζοντας τη σημασία του δικαιώματος απρόσκοπτης πρόσβασης στις Αρχές, του δικαιώματος ακρόασης, του δικαιώματος πρόσβασης στα έγγραφα και χορήγησης αντιγράφων, καθώς και των λοιπών διαδικαστικών εγγυήσεων για όλους όσοι εμπλέκονται στη διαδικασία, είτε ως εργαζόμενοι είτε ως εργοδότες, Έλληνες ή αλλοδαποί, η ΕΕΔΑ θεωρεί σκόπιμο να επαναφέρει το καίριο ζήτημα της πρόσβασης πολιτών τρίτων χωρών σε μηχανισμούς αυθεντικοποίησης και ηλεκτρονικής ταυτοποίησης. Το ζήτημα αυτό αφορά ιδίως πρόσωπα που διαμένουν και εργάζονται στη χώρα, οι οποίοι είτε δεν έχουν ολοκληρώσει την ενεργοποίηση των φορολογικών τους κωδικών, είτε η διαμονή τους δεν έχει ακόμη ρυθμιστεί οριστικά λόγω, συνήθως, διοικητικών καθυστερήσεων ως προς τα νομιμοποιητικά τους έγγραφα. Δεδομένου ότι η συμμετοχή εξ αποστάσεως σε διοικητικές διαδικασίες προϋποθέτει, ηλεκτρονική ταυτοποίηση μέσω φορολογικών κωδικών, τίθεται το εύλογο ερώτημα πώς θα καταστεί εφικτή στην πράξη η άσκηση της δυνατότητας αυτής από πρόσωπα που αντιμετωπίζουν σχετικά διοικητικά ή νομικά εμπόδια, τα οποία είναι σε μεγαλύτερη διακινδύνευση άνισης αμοιβής λόγω φύλου, συνήθως συμπίπτουσας με άλλους λόγους παράνομων διακρίσεων ή/και βίας και παρενόχλησης. Στο πλαίσιο αυτό, η ΕΕΔΑ ενθαρρύνει στην αναγκαία προς έκδοση ΚΥΑ να προβλεφθούν εναλλακτικοί τρόποι ταυτοποίησης για την εξ αποστάσεως συμμετοχής στην εξέταση καταγγελιών ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασίας ή/και του Συνηγόρου του Πολίτη, κατά τα πρότυπα που εφαρμόζονται ήδη σε άλλες διοικητικές και δικαστικές λειτουργίες μέσω συστημάτων τηλεδιάσκεψης, ώστε η προτεινόμενη ρύθμιση να είναι προσβάσιμη και αποτελεσματική για όλους/όλες τους/τις εργαζομένους-ες και να μην καταστεί κενό γράμμα για συγκεκριμένες κατηγορίες εργαζομένων.

Η Εθνική Επιτροπή εκφράζει την πεποίθησή της ότι οι συναρμόδιες κρατικές Αρχές θα εξετάσουν τα αναγκαία μέτρα προκειμένου να ενεργοποιηθεί και αξιοποιηθεί αυτό το κρίσιμο δικαίωμα χωρίς εμπόδια.

Ορισμός και ενίσχυση του Συνηγόρου του Πολίτη, ως Φορέα Ισότητας και ειδικό πλαίσιο αρμοδιοτήτων Επιθεώρησης Εργασίας (άρθρα 21-27 Σχεδίου Νόμου, άρθρα 28-29 Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970)

Σύμφωνα με την Οδηγία, τα Κράτη Μέλη υποχρεούνται να διασφαλίζουν την ύπαρξη κατάλληλων εργαλείων και μηχανισμών υποστήριξης για την κατάλληλη και απρόσκοπτη εφαρμογή των ρυθμίσεών της, να ενισχύουν το ρόλο των Φορέων Ισότητας και να παρακολουθούν συστηματικά την εφαρμογή της αρχής της ίσης αμοιβής, μεταξύ άλλων μέσω της συλλογής και της διαβίβασης σχετικών δεδομένων (άρθρα 28-33 Οδηγίας).

Με το Σχέδιο Νόμου ορίζεται ρητά ο Συνήγορος του Πολίτη ως ο αρμόδιος εθνικός Φορέας ισότητας. Ο ρόλος του αναβαθμίζεται ουσιαστικά, καθώς αναλαμβάνει την παρακολούθηση και εφαρμογή της αρχής της ίσης αμοιβής. Οι κύριες αρμοδιότητες που του απονέμονται περιλαμβάνουν την παροχή συνδρομής, στην οποία συμπεριλαμβάνεται η δικαστική προσφυγή και εκπροσώπηση, προς τους εργαζόμενους-ες που θεωρούν ότι έχουν θιγεί από παραβίαση του δικαιώματος μισθολογικής διαφάνειας και της αρχής της ίσης αμοιβής. Έχει την αρμοδιότητα ελέγχου και πρόσβασης σε μισθολογικά στοιχεία, στο πλαίσιο της οποίας μπορεί να υποχρεώσει τους εργοδότες να παράσχουν ακριβή στοιχεία για τα μισθολογικά επίπεδα και το χάσμα αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών. Ελέγχει επίσης αν οι επιχειρήσεις τηρούν την υποχρέωση ενημέρωσης των εργαζομένων για τα κριτήρια διαμόρφωσης των αποδοχών, ασκώντας παράλληλα την αρμοδιότητα εξέτασης αναφορών για παραβάσεις της αρχής της ίσης μεταχείρισης και έκδοσης συστάσεων και γνωμοδοτήσεων για τη διόρθωση διακρίσεων τόσο στον ιδιωτικό όσο και στον δημόσιο τομέα.

Η ΕΕΔΑ θεωρεί σημαντική την ενίσχυση του ρόλου του Συνηγόρου του Πολίτη ως Φορέα Ισότητας. Λαμβάνοντας υπόψη ότι ο Συνήγορος του Πολίτη είναι Μέλος της Ολομέλειάς της, η εκτέλεση των αρμοδιοτήτων και τα αποτελέσματα του έργου του θα συμβάλουν γόνιμα στην επιτέλεση του δικού της σκοπού για τη συνολική παρακολούθηση της εφαρμογής στην πράξη της ισότητας των φύλων στο σύνολο των δικαιωμάτων του ανθρώπου.

Λαμβάνοντας υπόψη τη συζήτηση που πραγματοποιήθηκε κατά την ακρόαση φορέων και προσώπων της ΕΕΔΑ για τα μέτρα ενσωμάτωσης τόσο της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970 για την ενίσχυση της εφαρμογής της ισότητας της αμοιβής ανδρών και γυναικών (αρμοδιότητας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης), όσο και για την ενσωμάτωση των Οδηγιών (ΕΕ) 2024/1499 και 2024/1500 αναφορικά με τη θέσπιση ελάχιστων προτύπων για τη λειτουργία των φορέων ισότητας (αρμοδιότητας Υπουργείου Κοινωνικής Συνοχής και Οικογένειας), η Εθνική Επιτροπή οφείλει να επισημάνει ότι η ορθή ενσωμάτωση των διατάξεών τους και η αποτελεσματική εφαρμογή τους οφείλουν να απευθύνονται και να καλύπτουν το σύνολο των εργαζομένων και των εργοδοτών που εργάζονται και δραστηριοποιούνται αντίστοιχα στην ελληνική επικράτεια. Επίσης συνδέονται άρρηκτα με σαφείς κανόνες νομοθετικής και διαδικαστικής διαφάνειας, επιχειρησιακής ικανότητας, επάρκειας και λογοδοσίας της αρμόδιας κεντρικής κρατικής Αρχής, του Φορέα Ισότητας, της Επιθεώρησης Εργασίας, της Εθνικής Αρχής Διαφάνειας και των επικουρικών κρατικών υπηρεσιών. Ζητήματα όπως η διαδικασία υποβολής και διαχείρισης αναφορών, η μεθοδολογία συλλογής και επεξεργασίας δεδομένων, η πρακτική αλληλεπίδραση μεταξύ εργαζομένων, εκπροσώπων εργαζομένων, εργοδοτών και αρμόδιων ανεξάρτητων και διοικητικών Αρχών, είναι απαραίτητα να αποσαφηνίζονται. Ως

εκ τούτου, η ΕΕΔΑ συνιστά τη σαφή οριοθέτηση στο Σχέδιο Νόμου των αρμοδιοτήτων και του συντονισμού, ώστε να αποφεύγονται αλληλοεπικαλύψεις και παράλληλες διαδικασίες και να διασφαλίζεται η αποτελεσματική εφαρμογή του νέου πλαισίου.

Για την επίτευξη του κεντρικού σκοπού της Οδηγίας, κρίνεται επίσης πρόσφορη η συμμετοχή ως μέλους στο Εθνικό Συμβούλιο Ισότητας Φύλων (άρθρο 9 Ν. 4604/2019, όπως ισχύει) εκπροσώπου του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και ως παρατηρητών της Εθνικής Επιτροπής για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου, του Συνηγόρου του Πολίτη, της Επιθεώρησης Εργασίας και της Εθνικής Αρχής Διαφάνειας. Θετική επίσης για την συνεκτική και αποτελεσματική εφαρμογή συνολικά του νομοθετικού πλαισίου για την ισότητα φύλων στην εργασία και την απασχόληση, η συμμετοχή ως μελών, εκπροσώπων των εθνικών κοινωνικών εταίρων. **Στην κατεύθυνση αυτή, προτείνεται από την ΕΕΔΑ η ένταξη σχετικής νομοθετικής ρύθμισης τροποποίησης της σύνθεσης του Εθνικού Συμβουλίου Ισότητας στο Σχέδιο Νόμου για την ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970.**