



Документ за разглеждане в заседание

A9-0056/2022

22.3.2022

*****I**

ДОКЛАД

относно предложението за директива на Европейския парламент и на Съвета за укрепване на прилагането на принципа за равно заплащане на жените и мъжете за равен труд или за труд с равна стойност чрез прозрачност в заплащането и механизми за контрол на прилагането (COM(2021)0093 – C9-0089/2021 – 2021/0050(COD))

Комисия по заетост и социални въпроси
Комисия по правата на жените и равенството между половете

Докладчици: Кира Мари Петер-Хансен, Самаира Рафаела

(Съвместни заседания на комисии – член 58 от Правилника за дейността)

Легенда на използваните знаци

- * Процедура на консултация
- *** Процедура на одобрение
- ***I Обикновена законодателна процедура (първо четене)
- ***II Обикновена законодателна процедура (второ четене)
- ***III Обикновена законодателна процедура (трето четене)

(Посочената процедура се базира на правното основание, предложено в проекта на акт.)

Изменения към проект на акт

Изменения в две колони, внесени от Парламента

Заличаванията се обозначават с *получер курсив* в лявата колона. Заместванията се обозначават с *получер курсив* в двете колони. Новият текст се обозначава с *получер курсив* в дясната колона.

В първия и втория ред на анетката на всяко изменение се посочва съответната част от текста в разглеждания проект на акт. Ако изменението се отнася до съществуващ акт, който проектът на акт има за цел да измени, анетката съдържа и трети и четвърти ред, където се посочват съответно съществуващият акт и съответната разпоредба от него.

Изменения, внесени от Парламента под формата на консолидиран текст

Новите части от текста се посочват с *получер курсив*. Заличените части от текста се посочват със символа ■ или се зачеркват. Заместванията се обозначават, като се посочва с *получер курсив* новият текст и се заличава или зачерква заместваният текст.

По изключение не се отбелязват измененията с чисто техническо естество, които се нанасят от службите с оглед изготвянето на окончателния текст.

СЪДЪРЖАНИЕ

	Страница
ПРОЕКТ НА ЗАКОНОДАТЕЛНА РЕЗОЛЮЦИЯ НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ .5	
ПРОЦЕДУРА НА ВОДЕЩАТА КОМИСИЯ.....	109
ПОИМЕННО ОКОНЧАТЕЛНО ГЛАСУВАНЕ ВЪВ ВОДЕЩАТА КОМИСИЯ	110

ПРОЕКТ НА ЗАКОНОДАТЕЛНА РЕЗОЛЮЦИЯ НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ

относно предложението за директива на Европейския парламент и на Съвета за укрепване на прилагането на принципа за равно заплащане на жените и мъжете за равен труд или за труд с равна стойност чрез прозрачност в заплащането и механизми за контрол на прилагането (COM(2021)0093 – C9-0089/2021 – 2021/0050(COD))

(Обикновена законодателна процедура: първо четене)

Европейският парламент,

- като взе предвид предложението на Комисията до Европейския парламент и до Съвета (COM(2021)0093),
 - като взе предвид член 294, параграф 2 и член 157, параграф 3 от Договора за функционирането на Европейския съюз, съгласно които Комисията е внесла предложението в Парламента (C9-0089/2021),
 - като взе предвид член 294, параграф 3 от Договора за функционирането на Европейския съюз,
 - като взе предвид становището на Европейския икономически и социален комитет от 9 юни 2021 г.¹,
 - като взе предвид член 59 от своя Правилник за дейността,
 - като взе предвид съвместните разисквания на комисията по заетост и социални въпроси и на комисията по правата на жените и равенството между половете съгласно член 58 от Правилника за дейността,
 - като взе предвид доклада на комисията по заетост и социални въпроси и комисията по правата на жените и равенството между половете (A9-0056/2022),
1. приема изложената по-долу позиция на първо четене;
 2. приканва Комисията да се отнесе до него отново, в случай че замени своето предложение с друг текст или внесе или възнамерява да внесе съществени промени в това предложение;
 3. възлага на своя председател да предаде позицията на Парламента съответно на Съвета и на Комисията, както и на националните парламенти.

¹ ОВ С 341, 24.8.2021 г., стр. 84.

Изменение 1

Предложение за директива Съображение -1 (ново)

Текст, предложен от Комисията

Изменение

(-1) Член 11 от Конвенцията на Организацията на обединените нации за премахване на всички форми на дискриминация по отношение на жените от 18 декември 1979 г. предвижда правото на равно възнаграждение, включително обезщетения, и на равно третиране по отношение на труда с еднаква стойност, както и на равно третиране при оценката на качеството на работата.

Изменение 2

Предложение за директива Съображение 1

Текст, предложен от Комисията

Изменение

(1) В член 2 и член 3, параграф 3 от Договора за Европейския съюз правото на равенство между жените и мъжете е утвърдено като една от основните ценности и задачи на Съюза.

(1) В член 2 и член 3, параграф 3 от Договора за Европейския съюз **(ДЕС)** правото на равенство между жените и мъжете е утвърдено като една от основните ценности и задачи на Съюза.

Изменение 3

Предложение за директива Съображение 2

Текст, предложен от Комисията

Изменение

(2) В член 8 и член 10 от Договора за функционирането на Европейския съюз (ДФЕС) се предвижда, че във всички свои дейности Съюзът полага усилия за премахване на неравенствата, за насърчаване на равенството между мъжете и жените и за борба с всяка

(2) В член 8 и член 10 от Договора за функционирането на Европейския съюз (ДФЕС) се предвижда, че във всички свои дейности Съюзът полага усилия за премахване на неравенствата, за насърчаване на равенството между мъжете и жените и за борба с всяка

форма на дискриминация, основана на пол.

форма на дискриминация, основана на пол, *раса или етническа принадлежност, религия или убеждения, увреждане, възраст или сексуална ориентация.*

Изменение 4

Предложение за директива Съображение 3

Текст, предложен от Комисията

(3) Член 157, параграф 1 от ДФЕС задължава всяка държава членка да осигури прилагането на принципа за равно заплащане на мъжете и жените за равен труд или за труд с равна стойност.

Изменение

(3) Член 157, параграф 1 от ДФЕС задължава всяка държава членка да осигури прилагането на принципа за равно заплащане на мъжете и жените за равен труд или за труд с равна стойност. ***Член 157, параграф 3 от ДФЕС предвижда приемането на мерки, които осигуряват прилагането на принципа за равни възможности и равно третиране на мъжете и жените в областта на заетостта и труда, включително на принципа за равно заплащане за равен труд или труд с равна стойност. Член 157, параграф 4 от ДФЕС постановява, че държавите членки могат да запазят или приемат мерки, предвиждащи специфични придобивки за улеснение на упражняването на професионална дейност от недостатъчно представения пол или за предотвратяване или компенсиране на неизгоди в професионалната кариера с цел осигуряване на пълна равнопоставеност между мъжете и жените в професионалния живот.***

Изменение 5

Предложение за директива Съображение 3 а (ново)

Текст, предложен от Комисията

Изменение

(3а) *Терминологията, използвана в член 157 от ДФЕС, датира от 1957 г. Оттогава насам социалните и правните промени, както и научните изследвания в областта на медицината и биологията, доведоха до това при определянето на „пол“ да се признае съществуващото многообразие в допълнение към жените и мъжете. Например в някои държави членки понастоящем е възможно лицата да получат правна регистрация като лица с трети – в много случаи неутрален – пол. Съдът на Европейския съюз („Съдът“) също се произнесе, че принципът за равно третиране на мъжете и жените не може да се свежда до забраната на дискриминацията въз основа на факта, че дадено лице е от един или друг пол. С оглед на целта и естеството на правата, които принципът на равно третиране цели да защитава, той се прилага също така за дискриминацията, която произтича от половата идентичност на дадено лице.*

Изменение 6

Предложение за директива Съображение 3 б (ново)

Текст, предложен от Комисията

Изменение

(3б) *Настоящата директива прилага подход, ориентиран към правата на човека, който има за цел да защити лицата от дискриминация в заплащането, независимо от техния биологичен пол, социален пол, полова идентичност, изразяване на половата принадлежност или полови белези, и поради това правното основание, а именно дискриминацията, основана*

на пола, се тълкува по възможно най-широк и приобщаващ начин, за да се насърчи равенството между половете и да се обхванат хората в цялото им многообразие. Работодателите следва да вземат предвид работниците, които не се самоопределят като жени или мъже, при изпълнението на задълженията си за докладване на заплащането и следва да ги посочват в категория, отделна от жените и мъжете работници. При изчисляването на разликата в заплащането на жените и мъжете заплащането на тези работници следва да се сравнява със средното равнище на заплащане на мъжете работници. При изпълнението на своите задължения за докладване работодателите следва да посочват работниците, които не се самоопределят като жени или мъже, единствено ако тези работници са законно регистрирани като лица, които не се самоопределят като жени или мъже, или ако тази информация е била разкрита пред работодателя по собствена инициатива и доброволно.

Изменение 7

Предложение за директива Съображение 3 в (ново)

Текст, предложен от Комисията

Изменение

(Зв) Принципът за равно заплащане, който е посочен в член 157 от ДФЕС и който се тълкува последователно в рамките на съдебната практика на Съда, представлява важен аспект на принципа за равно третиране на мъжете и жените, както и съществена част от достиженията на правото на Съюза, включително съдебната практика на Съда относно

дискриминацията, основана на пола. Въпреки това преодоляването на разликата в заплащането между половете продължава да бъде съществено предизвикателство, тъй като в целия Съюз доходите на жените продължават да бъдат непропорционално по-ниски в сравнение с доходите на мъжете. Разликата в заплащането между половете в Съюза продължава да съществува и през 2019 г. тя беше в размер на 14% при наличието на големи различия между отделните държави членки, като през последните десет години се наблюдава само минимално намаление на тази стойност. Степента на дискриминация в заплащането е още по-голяма за жените, които са обект на комбинирани форми на дискриминация, основани, наред с другото, на расов, етнически или социален произход, миграционен статут, религия или убеждения, сексуална ориентация или увреждане. В съответствие с установената съдебна практика на Съда, за да се оцени дали работниците полагат равен труд или труд с еднаква стойност, следва да се определи, като се вземат предвид редица фактори, включително квалификацията, уменията, отговорностите и условията на труда, дали тези работници могат да бъдат разглеждани като намиращи се в съпоставимо положение.

Изменение 8

Предложение за директива Съображение 4

Текст, предложен от Комисията

(4) В член 23 от Хартата на основните права на Европейския съюз

PE693.798v02-00

Изменение

(4) В членове 21 и 23 от Хартата на основните права на Европейския съюз

10/110

RR\1252426BG.docx

се предвижда, че равенството между жените и мъжете трябва да бъде гарантирано във всички области, включително заетостта, труда и възнаграждението.

(„Хартата“) *се забранява всяка форма на дискриминация, основана на пола, се утвърждава правото на равно третиране и се предвижда, че равенството между жените и мъжете трябва да бъде гарантирано във всички области, включително заетостта, труда и възнаграждението. Член 23 от Всеобщата декларация за правата на човека гласи, че всеки човек, без каквато и да е дискриминация, има право на равно възнаграждение за равен труд, на свободен избор на работа, на справедливи условия на труд и на справедливо възнаграждение, което да му осигури съществуване, съответстващо на човешкото достойнство. Равенството между половете продължава да бъде истинско предизвикателство във всички тези области и това предизвикателство беше изострено от кризата, предизвикана от пандемията от COVID-19.*

Изменение 9

Предложение за директива Съображение 5

Текст, предложен от Комисията

(5) *Сред принципите на Европейския стълб на социалните права⁴¹, обявен съвместно от Европейския парламент, Съвета и Комисията, са равното третиране и равните възможности за жените и мъжете, както и правото на равно заплащане за труд с равна стойност.*

Изменение

(5) *Европейският стълб на социалните права⁴¹, обявен съвместно от Европейския парламент, Съвета и Комисията, включва, по-специално в своите принципи № 2, 3, 5 и 7, принципите за равно третиране и равни възможности между жените и мъжете, независимо от пол, расов или етнически произход, религия или убеждения, увреждане, възраст или сексуална ориентация. Това включва участието на пазара на труда, реда и условията за наемане на работа и напредъка в кариерата; правото на равно заплащане за равностоен труд;*

правото на справедливо и равно третиране по отношение на условията на труд и достъпа до социална закрила и обучение независимо от вида и продължителността на трудовото правоотношение, както и правото на работниците да бъдат информирани писмено при наемането на работа за своите права и задължения. Принцип № 8 предвижда, че със социалните партньори следва да се провеждат консултации относно разработването и изпълнението на политиките в областта на икономиката, заетостта и социалните политики в съответствие с националните практики и че те следва да бъдат насърчавани да договарят и сключват колективни трудови договори в области от значение за тях, при спазване на тяхната автономност и право на колективни действия.

41

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

Изменение 10

Предложение за директива Съображение 6

Текст, предложен от Комисията

(6) В Директива 2006/54/ЕО на Европейския парламент и на Съвета⁴² се предвижда, че за еднаква работа или работа, която е с равна стойност, се премахва всяка пряка или непряка дискриминация на основата на пола по отношение на всички аспекти и условия на възнаграждението. По-специално,

PE693.798v02-00

41

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

Изменение

(6) В Директива 2006/54/ЕО на Европейския парламент и на Съвета⁴² се предвижда, че за еднаква работа или работа, която е с равна стойност, се премахва всяка пряка или непряка дискриминация на основата на пола по отношение на всички аспекти и условия на възнаграждението. По-специално,

12/110

RR\1252426BG.docx

когато за определяне на възнаграждението се използва система за класификация на професиите, то тази система трябва да се основава на **еднакви критерии както за мъжете, така и за жените**, и да бъде изготвена по начин, който изключва всякаква дискриминация, основана на пола.

⁴² Директива 2006/54/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 5 юли 2006 г. за прилагането на принципа на равните възможности и равното третиране на мъжете и жените в областта на заетостта и професиите (ОВ L 204, 26.7.2006 г., стр. 23).

когато за определяне на възнаграждението се използва система за класификация на професиите, то тази система трябва да се основава на **неутрални по отношение на пола критерии** и да бъде изготвена по начин, който изключва всякаква дискриминация, основана на пола.

⁴² Директива 2006/54/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 5 юли 2006 г. за прилагането на принципа на равните възможности и равното третиране на мъжете и жените в областта на заетостта и професиите (ОВ L 204, 26.7.2006 г., стр. 23).

Изменение 11

Предложение за директива Съображение 7

Текст, предложен от Комисията

(7) В оценката от 2020 г.⁴³ беше установено, че прилагането на принципа за равно заплащане е възпрепятствано от липсата на прозрачност в системите на заплащане, липсата на правна сигурност относно понятието „труд с равна стойност“ и от процесуални пречки, с които се сблъскват жертвите на дискриминация. Работниците не разполагат с необходимата информация за успешното предявяване на иск за равно заплащане, и по-специално с информация за нивото на заплащане за категориите работници, които полагат равен труд или труд с равна стойност. В доклада беше установено, че по-голямата прозрачност би позволила да се разкрият полово обусловени предубеждения и дискриминация в структурите на заплащане в дадено предприятие или организация. Тя също така би позволила на работниците, работодателите и социалните партньори

Изменение

(7) **В съобщението на Комисията от 20 ноември 2017 г., в което се излага планът за действие на ЕС за периода 2017 – 2019 г. относно преодоляването на разликата в заплащането на жените и мъжете, се отбелязва, че разликата в заплащането се дължи на редица различни фактори, сред които по-конкретно са сегрегацията на пазара на труда и стереотипите, подхранвани от неадекватни политики за постигане на равновесие между професионалния и личния живот.** В оценката от 2020 г.⁴³ на съответните разпоредби в Директива 2006/54/ЕО беше установено, че прилагането на принципа за равно заплащане е възпрепятствано от липсата на прозрачност в системите на заплащане, липсата на правна сигурност относно понятието „труд с равна стойност“ и от процесуални пречки, с

да предприемат подходящи действия за спазване на правото на равно заплащане.

които се сблъскват жертвите на дискриминация. Работниците не разполагат с необходимата информация за успешното предявяване на иск за равно заплащане, и по-специално с информация за нивото на заплащане за категориите работници, които полагат равен труд или труд с равна стойност. В доклада беше установено, че по-голямата прозрачност би позволила да се разкрият полово обусловени предубеждения и дискриминация в структурите на заплащане в дадено предприятие или организация. Тя също така би позволила на работниците, работодателите и социалните партньори да предприемат подходящи действия за спазване на правото на равно заплащане **за равен труд или за труд с равна стойност.**

⁴³ SWD(2020)50. Вж. също доклада от 2013 г. за прилагането на Директива 2006/54/ЕО на Европейския парламент и на Съвета, COM (2013)861 final.

⁴³ SWD(2020)50. Вж. също доклада от 2013 г. за прилагането на Директива 2006/54/ЕО на Европейския парламент и на Съвета, COM (2013)861 final.

Изменение 12

Предложение за директива Съображение 7 а (ново)

Текст, предложен от Комисията

Изменение

(7а) В Препоръка 2014/124/ЕС на Комисията^{1а} се отправя настоятелен призив към държавите членки да въведат мерки за прозрачност на заплащането, например право на получаване на информация относно заплащането, изготвяне на доклади от страна на дружествата, одити на заплащането и колективно договаряне, и в съответствие със съдебната практика на Съда да изяснят принципа за равно заплащане за равностоен труд в националното си право въз основа на обективни

критерии, като например изискванията, свързани с образованието, професията и обучението, уменията, усилията и отговорността, извършената работа и естеството на задачите. В нея се определя набор от основни мерки, предназначени да помогнат на държавите членки да укрепят принципа за равно заплащане. В доклада на Комисията от 20 ноември 2017 г. относно изпълнението на тази препоръка чрез осигуряване на прозрачността на заплащането се отбелязва, че малко държави членки са адаптирали националните си правни системи, за да укрепят принципа за равно заплащане за равностоен труд в отговор на препоръката, и съответно се подчертава необходимостта от допълнителни целеви мерки на равнището на Съюза, за да може прозрачността на заплащането да се превърне в реалност.

1^a Препоръка 2014/124/ЕС на Комисията от 7 март 2014 г. относно укрепването чрез прозрачност на принципа на равното заплащане за мъжете и жените (ОВ L 69, 8.3.2014 г., стр. 112).

Изменение 13

Предложение за директива Съображение 8

Текст, предложен от Комисията

(8) След задълбочена оценка на съществуващата рамка относно равното заплащане за равен труд или за труд с равна стойност⁴⁴, както и широкообхватен и приобщаващ процес на консултации⁴⁵ в Стратегията за равенство между половете за периода

Изменение

(8) След задълбочена оценка на съществуващата рамка относно равното заплащане за равен труд или за труд с равна стойност⁴⁴, както и широкообхватен и приобщаващ процес на консултации⁴⁵, в Стратегията за равенство между половете за периода

2020—2025 г.⁴⁶ бяха обявени задължителни мерки за прозрачността в заплащането.

⁴⁴ Оценка на съответната разпоредба от Директива 2006/54/ЕО за прилагане на залегналия в Договора принципа на равно заплащане за равен труд или за труд с равна стойност, SWD(2020) 50; Доклад относно изпълнението на Плана за действие на ЕС за периода 2017—2019 г. относно преодоляването на разликата в заплащането на жените и мъжете, COM(2020) 101.

⁴⁵ <https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12098-Strengthening-the-principle-of-equal-pay-between-men-and-women-through-pay-transparency>

⁴⁶ Съобщение на Комисията „Съюз на равенство: Стратегия за равенство между половете (2020 — 2025 г.)“ от 5 март 2020 г., COM(2020) 152 final.

2020 – 2025 г.⁴⁶ бяха обявени задължителни мерки за прозрачността в заплащането. ***Тези мерки следва да се съсредоточат върху критериите и да оценяват целите, за да се гарантира, че те са недискриминационни.***

⁴⁴ Оценка на съответната разпоредба от Директива 2006/54/ЕО за прилагане на залегналия в Договора принципа на равно заплащане за равен труд или за труд с равна стойност, SWD(2020) 50; Доклад относно изпълнението на Плана за действие на ЕС за периода 2017 – 2019 г. относно преодоляването на разликата в заплащането на жените и мъжете, COM(2020) 101.

⁴⁵ <https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12098-Strengthening-the-principle-of-equal-pay-between-men-and-women-through-pay-transparency>

⁴⁶ Съобщение на Комисията „Съюз на равенство: Стратегия за равенство между половете (2020 – 2025 г.)“ от 5 март 2020 г., COM(2020) 152 final.

Изменение 14

Предложение за директива Съображение 8 а (ново)

Текст, предложен от Комисията

Изменение

(8а) Икономическите и социалните последици от пандемията от COVID-19 оказват непропорционално въздействие върху жените и равенството между половете, а загубата на работни места е съсредоточена в нископлатените сектори, в които преобладават жените. Следователно последиците от пандемията от COVID-19 допълнително ще увеличат неравенството между половете и

разликата в заплащането между половете, освен ако мерките, насочени към възстановяването, са чувствителни към аспектите на пола. С оглед на тези последици е още по-належащо да се разреши въпросът за равното заплащане за равен труд или за труд с равна стойност. Засилването на прилагането на принципа за равно заплащане чрез допълнителни мерки е от особено значение, за да се осигури, че не се накърнява напредъкът, постигнат по отношение на преодоляването на различията в заплащането.

Изменение 15

Предложение за директива Съображение 8 б (ново)

Текст, предложен от Комисията

Изменение

(8б) Стереотипите, свързани с пола, трайното присъствие на т. нар. „стъклен таван“ и „лепкав под“ и хоризонталната сегрегация, включително прекомерно високият дял на жените на нископлатени работни места в сектора на услугите, са структурни проблеми, който допринасят в значителна степен за разликата в заплащането между половете и образуват сложни предизвикателства по отношение на осигуряването на качествени работни места и зачитането на принципа за равно заплащане. Политиките за постигане на равновесие между професионалния и личния живот следва да допринасят за постигането на равенство между половете чрез насърчаване на участието на жените на пазара на труда. Пандемията от COVID-19 откри продължаващото подценяване на труда, който се извършва предимно от жени, и също така доказва стойността,

осезаемостта и признаването на работата на жените в рамките на услугите на първа линия, като здравеопазване, почистване, грижи за деца, социални грижи и резидентна грижа за възрастни хора и други нуждаещи се от грижи пълнолетни лица. Допълнителните мерки за справяне с проблема е необходимо да се съсредоточат върху подобряването на условията на труд и перспективите за професионално развитие за работниците на такива работни места.

Изменение 16

Предложение за директива Съображение 9

Текст, предложен от Комисията

(9) Разликата в заплащането на жените и мъжете се дължи на множество фактори, част от които могат да бъдат приписани на пряка и непряка дискриминация, основана на пола, по отношение на заплащането. Общата липса на прозрачност за нивата на заплащане в организациите води до запазване на положение, при което основаните на пола предубеждения и дискриминация в заплащането могат да останат неразкрити или, ако има съмнения за съществуването им, доказването им е трудно. Затова са необходими задължителни мерки, за да се повиши прозрачността в заплащането, да се насърчат организациите да преразгледат своите структури на заплащане, **за да гарантират равно** заплащане за **жените и мъжете, които полагат** равен труд или труд с равна стойност, и да се даде възможност на жертвите на дискриминация да упражнят правото си на равно заплащане. Това трябва да бъде допълнено с разпоредби, изясняващи

Изменение

(9) Разликата в заплащането на жените и мъжете се дължи на множество фактори, част от които могат да бъдат приписани на пряка и непряка дискриминация, основана на пола, по отношение на заплащането. Общата липса на прозрачност за нивата на заплащане в организациите води до запазване на положение, при което основаните на пола предубеждения и дискриминация в заплащането могат да останат неразкрити или, ако има съмнения за съществуването им, доказването им е трудно. Затова са необходими **различни видове** задължителни мерки, за да се повиши прозрачността в заплащането, да се насърчат организациите да преразгледат **в сътрудничество със социалните партньори** своите структури на заплащане, да **се гарантира равното** заплащане за равен труд или **за** труд с равна стойност, **да се насърчи приемането на корективни мерки за ситуацията, в която е установено наличието на неоправдани различия,** и

съществуващите правни понятия (като понятието „заплащане“ и „труд с равна стойност“), и мерки за подобряване на механизмите за контрол на прилагането и за повишаване на достъпа до правосъдие.

да се даде възможност на жертвите на дискриминация да упражнят правото си на равно заплащане. Това трябва да бъде допълнено с разпоредби, изясняващи съществуващите правни понятия (като понятието „заплащане“ и „труд с равна стойност“), и мерки за подобряване на механизмите за контрол на прилагането и за повишаване на достъпа до правосъдие, *като същевременно се зачитат моделите на държавите членки. Мерките за прозрачност на заплащането, разкриващи различия в заплащането между половете, могат да доведат до постигането на значителен напредък в преодоляването на разликата в заплащането между половете и да извадят наяве подценяването на труда на жените и сегрегацията на пазара на труда, основана на пола, която е една от основните причини за разликата в заплащането. Прозрачността на заплащането сама по себе си не може да премахне структурните и съществуващите форми на неравенство между половете, но тя е първа стъпка към преодоляването на това неравенство и следва да бъде допълнена с други мерки, насочени към премахване на разликата в заплащането между половете, както и на разликите в пенсиите и по отношение на полагането на грижи, както и към борба с феминизирането на бедността.*

Изменение 17

Предложение за директива Съображение 10

Текст, предложен от Комисията

(10) Прилагането на принципа за равно заплащане *на мъжете и жените* следва да бъде засилено чрез

Изменение

(10) Прилагането на принципа за равно заплащане следва да бъде засилено чрез премахване на пряката и

премахване на пряката и непряката дискриминация в заплащането. Това не възпрепятства работодателите да плащат различни възнаграждения на работници, които полагат равен труд или труд с равна стойност, въз основа на **обективни**, неутрални по отношение на пола и **свободни** от предубеждения критерии, като например **ефективност** и **компетентност**.

непряката дискриминация в заплащането **чрез прозрачност и корективни мерки**. Това не възпрепятства работодателите да плащат различни възнаграждения на работници, които полагат равен труд или труд с равна стойност, въз основа на неутрални по отношение на пола и **лишени** от предубеждения критерии, като например **изискванията, свързани с образованието, професията и обучението, уменията, усилията, отговорността и условията на труд**.

Изменение 18

Предложение за директива Съображение 11

Текст, предложен от Комисията

(11) Настоящата директива следва да се прилага към всички работници, включително работниците на непълно работно време, работниците на срочен трудов договор **или** лицата с трудов договор или трудово правоотношение с агенция за временна заетост, които са сключили трудов договор или са встъпили в трудово правоотношение съгласно предвиденото в закона, колективни трудови договори и/или действащи практики във всяка държава членка, като се отчита практиката на Съда на Европейския съюз (наричан по-нататък „Съда“). В своята практика Съдът установи критерии за определяне на статута на даден работник⁴⁷. Ако отговарят на тези критерии, домашните работници, работниците на повикване, работниците с непостоянна работа, работниците със заплащане чрез ваучери, работниците през платформи, стажантите и чираците следва да попаднат в обхвата на тази директива. Установяването на съществуването на трудово правоотношение следва да се ръководи

Изменение

(11) Настоящата директива следва да се прилага към всички работници **в Съюза**, включително работниците, **които работят в нестандартни сектори или на договор без задължения за определен брой часове, работниците** на непълно работно време, работниците на срочен трудов договор **и** лицата с трудов договор или трудово правоотношение с агенция за временна заетост, **определена в Директива 2008/104/ЕО на Европейския парламент и на Съвета^{46а}**, **или с дружество подизпълнител**, които са сключили трудов договор или са встъпили в трудово правоотношение съгласно предвиденото в закона, колективни трудови договори и/или действащи практики във всяка държава членка, като се отчита практиката на Съда. В своята практика Съдът установи критерии за определяне на статута на даден работник⁴⁷. Ако отговарят на тези критерии, домашните работници, работниците на повикване, работниците с непостоянна работа, работниците със

от фактите, свързани с действителното изпълнение на работата, а не от описанието на правоотношението, направено от страните по него.

заплащане чрез ваучери, работниците през платформи, **работниците на защитени работни места**, стажантите и чираците следва да попаднат в обхвата на тази директива. Установяването на съществуването на трудово правоотношение следва да се ръководи от фактите, свързани с действителното изпълнение на работата, а не от описанието на правоотношението, направено от страните по него.

⁴⁷ Решения на Съда на Европейския съюз от 3 юли 1986 г., Deborah Lawrie-Blum/Land Baden-Württemberg, C-66/85, EU:C:1986:284; от 14 октомври 2010 г., Union Syndicale Solidaires Isère/Premier ministre и др., C-428/09, EU:C:2010:612; от 9 юли 2015 г., Ender Balkaya/Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH, C-229/14, EU:C:2015:455; от 4 декември 2014 г., FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Nederlanden, C-413/13, EU:C:2014:2411; и от 17 ноември 2016 г., Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH/Ruhrlandklinik gGmbH, C-216/15, EU:C:2016:883; от 16 юли 2020 г., UX c/y Governo della Repubblica italiana, C-658/15, EU:C:2020:572.

^{46a} **Директива 2008/104/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 19 ноември 2008 г. относно работа чрез агенции за временна заетост (ОВ L 327, 5.12.2008 г., стр. 9).**

⁴⁷ Решения на Съда на Европейския съюз от 3 юли 1986 г., Deborah Lawrie-Blum/Land Baden-Württemberg, C-66/85, EU:C:1986:284; от 14 октомври 2010 г., Union Syndicale Solidaires Isère/Premier ministre и др., C-428/09, EU:C:2010:612; от 9 юли 2015 г., Ender Balkaya/Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH, C-229/14, EU:C:2015:455; от 4 декември 2014 г., FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Nederlanden, C-413/13, EU:C:2014:2411; и от 17 ноември 2016 г., Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH/Ruhrlandklinik gGmbH, C-216/15, EU:C:2016:883; от 16 юли 2020 г., UX c/y Governo della Repubblica italiana, C-658/15, EU:C:2020:572.

Изменение 19

Предложение за директива Съображение 12

Текст, предложен от Комисията

(12) За да се премахнат пречките, които не позволяват на жертвите на основана на пола дискриминация при заплащането да упражнят правото си на

Изменение

(12) За да се премахнат пречките, които не позволяват на жертвите на основана на пола дискриминация при заплащането да упражнят правото си на

равно заплащане, и за да се предоставят насоки на работодателите как да гарантират зачитането на това право, основните понятия във връзка с равното заплащане като „заплащане“ и „труд с равна стойност“ следва да бъдат пояснени в съответствие с практиката на Съда. Това следва да улесни прилагането на тези понятия, най-вече за малките и средните предприятия.

равно заплащане, и за да се предоставят насоки на работодателите как да гарантират зачитането на това право, основните понятия във връзка с равното заплащане като „заплащане“ и „труд с равна стойност“ следва да бъдат пояснени **от държавите членки в националното им законодателство** в съответствие с практиката на Съда. Това следва да улесни прилагането на тези понятия **и да предотврати ненужната административна тежест**, най-вече за **микроредприятията и** малките и средните предприятия (**МСП**).

Изменение 20

Предложение за директива Съображение 13

Текст, предложен от Комисията

(13) Принципът за равно заплащане **на жените и мъжете за равен труд или за труд с равна стойност** следва да се спазва във връзка с надници или заплати и всякакви други възнаграждения, независимо дали в брой или в натура, които работниците получават пряко или косвено във връзка със своята работа от своя работодател. В съответствие с практиката на Съда⁴⁸ понятието „заплащане“ следва да обхваща не само заплатата, но и допълнителни плащания като премии, компенсация за извънреден труд, облекчения при пътуване (включително автомобили, предоставени от работодателя, и транспортни карти), жилищни надбавки, компенсация за посещаване на обучение, плащания в случай на уволнение, законно обезщетение при заболяване, законоустановена компенсация и професионална пенсия. То следва да включва всички елементи на възнаграждението, дължими по закон или в съответствие с колективен трудов

Изменение

(13) Принципът за равно заплащане следва да се спазва във връзка с надници или заплати и всякакви други възнаграждения, независимо дали в брой или в натура, които работниците получават пряко или косвено във връзка със своята работа от своя работодател. В съответствие с практиката на Съда⁴⁸ понятието „заплащане“ следва да обхваща не само заплатата, но и допълнителни плащания като премии, компенсация за извънреден труд, облекчения при пътуване (включително автомобили, предоставени от работодателя, и транспортни карти), жилищни надбавки **и надбавки за храна**, компенсация за посещаване на обучение, плащания в случай на уволнение, законно обезщетение при заболяване, законоустановена компенсация и професионална пенсия. То следва да включва всички елементи на възнаграждението, дължими по закон или в съответствие с колективен трудов договор. **Намаляването на разликата в заплащането между половете води**

ДОГОВОР.

⁴⁸ Например решения от 9 юни 1982 г., Комисия на Европейските общности/Велико херцогство Люксембург, C-58/81, EU:C:1982:215; от 13 юли 1989 г., Rinner-Kulhn/FWW Spezial-Gebaudereinigung GmbH, C-171/88, EU:C:1989:328; от 30 март 2004 г., Alabaster/Woolwhich plc и Secretary of State for Social Security, C-147/02, EU:C:2004:192; от 13 февруари 1996 г., Gillespie и др., C-342/93, EU:C:1996:46; от 7 март 1996 г., Freers и Speckmann/Deutsche Bundespost, C-278/93, EU:C:1996:83; от 9 февруари 1982 г., Eileen Garland/British Rail Engineering Limited, C-12/81, EU:C:1982:44; от 4 юни 1992 г., Arbeiterwohlfahrt der Stadt Berlin e.V./Monika Bötzel, C-360/90, EU:C:1992:246; от 15 юли 1993 г., Maria Kowalska/Freie und Hansestadt Hamburg, C-33/89, EU:C:1990:265.

Изменение 21

Предложение за директива Съображение 14

Текст, предложен от Комисията

(14) Член 10 от *Договора за функционирането на Европейския съюз* предвижда, че при определянето и осъществяването на своите политики и дейности Съюзът се стреми да се бори с всяка форма на дискриминация, основана на пол, раса или етнически произход, религия или убеждения, увреждане, възраст или сексуална ориентация. В член 4 от Директива 2006/54/ЕО се предвижда, че не се допуска пряка или непряка дискриминация, основана на пола, по-специално по отношение на

до равенство и ефективност на пазара на труда.

⁴⁸ Например решения от 9 юни 1982 г., Комисия на Европейските общности/Велико херцогство Люксембург, C-58/81, EU:C:1982:215; от 13 юли 1989 г., Rinner-Kulhn/FWW Spezial-Gebaudereinigung GmbH, C-171/88, EU:C:1989:328; от 30 март 2004 г., Alabaster/Woolwhich plc и Secretary of State for Social Security, C-147/02, EU:C:2004:192; от 13 февруари 1996 г., Gillespie и др., C-342/93, EU:C:1996:46; от 7 март 1996 г., Freers и Speckmann/Deutsche Bundespost, C-278/93, EU:C:1996:83; от 9 февруари 1982 г., Eileen Garland/British Rail Engineering Limited, C-12/81, EU:C:1982:44; от 4 юни 1992 г., Arbeiterwohlfahrt der Stadt Berlin e.V./Monika Bötzel, C-360/90, EU:C:1992:246; от 15 юли 1993 г., Maria Kowalska/Freie und Hansestadt Hamburg, C-33/89, EU:C:1990:265.

Изменение

(14) Член 10 от *ДФЕС* предвижда, че при определянето и осъществяването на своите политики и дейности Съюзът се стреми да се бори с всяка форма на дискриминация, основана на пол, раса или етнически произход, религия или убеждения, увреждане, възраст или сексуална ориентация. В член 4 от Директива 2006/54/ЕО се предвижда, че не се допуска пряка или непряка дискриминация, основана на пола, по-специално по отношение на заплащането. Основаната на пола дискриминация по отношение на

заплащането. Основаната на пола дискриминация по отношение на заплащането, при която полът на жертвата играе решаваща роля, може да приеме множество различни форми на практика. Това може да включва пресичането на различни оси на дискриминация или неравенство, при които работникът е член на една или няколко групи, защитени срещу дискриминация въз основа на пола, от една страна, и на раса или етнически произход, религия или убеждения, увреждане, възраст или сексуална ориентация (както са защитени съгласно Директива 2000/43/ЕО или Директива 2000/78/ЕО), от друга страна. Жените мигранти са сред групите, които се сблъскват с множество форми на дискриминация. Затова настоящата директива следва да има за цел да изясни, че в контекста на основана на пола дискриминация при заплащането тази комбинация следва да бъде взета предвид, като по този начин се премахват всички съмнения, които може да съществуват в това отношение съгласно действащата правна уредба. С това следва да се гарантира, че съдилищата и други компетентни органи отчитат надлежно всяко неблагоприятно положение, произтичащо от комбинирана дискриминация, по-специално за материалноправни и процесуални цели, включително за признаване на наличието на дискриминация, за вземане на решение за подходящия представител за сравнение, за оценяване на пропорционалността и, когато е целесъобразно, за определяне на нивото на присъдената компенсация или наложените санкции.

заплащането, при която полът на жертвата играе решаваща роля, може да приеме множество различни форми на практика. Това може да включва пресичането на различни оси на дискриминация или неравенство, при които работникът е член на една или няколко групи, защитени срещу дискриминация въз основа на пола, от една страна, и на раса или етнически произход, религия или убеждения, увреждане, възраст или сексуална ориентация (както са защитени съгласно **член 21, параграф 1 от Хартата**, Директива 2000/43/ЕО или Директива 2000/78/ЕО), от друга страна. Жените мигранти, **жените с увреждания или жените от различен расов, етнически или социален произход** са сред групите, които се сблъскват с множество форми на дискриминация. Затова настоящата директива следва да има за цел да изясни, че в контекста на основана на пола дискриминация при заплащането тази комбинация следва да бъде взета предвид, като по този начин се премахват всички съмнения, които може да съществуват в това отношение съгласно действащата правна уредба. С това следва да се гарантира, че съдилищата, **органите по равнопоставеността, определени съгласно член 20 от Директива 2006/54/ЕО**, и други компетентни органи отчитат надлежно всяко неблагоприятно положение, произтичащо от комбинирана дискриминация, по-специално за материалноправни и процесуални цели, включително за признаване на наличието на дискриминация, за вземане на решение за подходящия представител за сравнение, за оценяване на пропорционалността и, когато е целесъобразно, за определяне на нивото на присъдената компенсация или наложените санкции. **Прилагането на междусекторен подход е от решаващо значение, за да се вникне в**

множеството форми на дискриминация, от които се състои разликата в заплащането между половете, и за да може те да бъдат преодолени и решени. Настоящата директива следва също така да гарантира, че специфичните пречки и нужди на работниците с увреждания се вземат предвид, включително по отношение на нейния обхват, достъпа до информация, правото на обезщетение и дезагрегирането на данните в съответствие с Конвенцията на Организацията на обединените нации за правата на хората с увреждания от 13 декември 2006 г.

Изменение 22

Предложение за директива Съображение 15

Текст, предложен от Комисията

(15) С цел зачитане на правото на равно заплащане **на мъжете и жените** работодателите трябва да разполагат с установени механизми за определяне на заплащането или структури на заплащане, **гарантиращи**, че няма разлики **в заплащането на мъжете и жените работници**, полагащи равен труд или труд с равна стойност, които да не са оправдани от обективни и неутрални по отношение на пола фактори. Такива структури на заплащане следва да дават възможност за сравняване на стойността на различните работни места в рамките на една и съща организационна структура. В съответствие с практиката на Съда стойността на труда следва да бъде оценена и сравнена въз основа на обективни критерии, като например изискванията, свързани с образованието, професията и обучението, уменията, усилията и **отговорността**,

Изменение

(15) С цел зачитане на правото на равно заплащане работодателите трябва да разполагат с установени механизми за определяне на заплащането или структури на заплащане – **които могат да бъдат разработени чрез социален диалог в сътрудничество със социалните партньори, включително синдикалните организации – гарантиращи**, че няма разлики **въз основа на пола в заплащането на работниците**, полагащи равен труд или труд с равна стойност, които да не са оправдани от обективни и неутрални по отношение на пола фактори. Такива структури на заплащане следва да дават възможност за сравняване на стойността на различните работни места в рамките на една и съща организационна структура. **Съгласно резолюцията на Европейския съюз от 21 януари 2021 г. относно стратегията на ЕС за равенство между половете следва да**

*извършената работа и естеството на задачите*⁴⁹.

се счита, че трудът е с равна стойност, ако въз основа на сравнение между две групи работници, които не са съставени по произволен начин, извършеният труд е сравним, като се вземат предвид обективни, независими по отношение на пола фактори. В съответствие с практиката на Съда стойността на труда следва да бъде оценена и сравнена въз основа на обективни критерии, като например изискванията, свързани с образованието, професията и обучението, уменията, усилията, отговорността и условията на труд, като за по-голяма яснота работното време не се взема предвид.

⁴⁹ Например Решения от 31 май 1995 г., Royal Copenhagen, C-400/93, EU:C:1995:155; от 11 май 1999 г., Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse, C-309/97, EU:C:1999:241; от 26 юни 1999 г., Brunnhofer, C-381/99, EU:C:2001:358; от 23 февруари 2013 г., Margaret Kenny и др./Minister for Justice, Equality and Law Reform и др. [2013 г.], C-427/11, EU:C:2013:122, точка 28.

Изменение 23

Предложение за директива Съображение 16

Текст, предложен от Комисията

(16) Установяването на валиден представител за сравнение е важен параметър, когато се определя дали даден труд може да се счита за труд с равна стойност. То позволява на работника да демонстрира, че е третиран по-неблагоприятно от представителя за сравнение от друг пол, който полага равен труд или труд с равна стойност. В ситуации, при които не съществува представител за

Изменение

(16) Установяването на валиден представител за сравнение е важен параметър, когато се определя дали даден труд може да се счита за труд с равна стойност. То позволява на работника да демонстрира, че е третиран по-неблагоприятно от представителя за сравнение от друг пол, който полага равен труд или труд с равна стойност. **Представителят за сравнение трябва да е мъж, полагащ**

сравнение от реалния живот, следва да се допуска използването на хипотетичен представител за сравнение, което би позволило на работника да демонстрира, че не е третиран по същия начин, по който би бил третиран хипотетичен представител за сравнение от друг пол. По този начин **ще бъде премахната** съществена пречка за потенциалните жертви на основана на пола дискриминация при заплащането, особено в силно сегрегирани по пол пазари на труда, при които изискването да се намери представител за сравнение от **другия** пол прави почти невъзможно предявяването на иск за равно заплащане. Освен това работниците не следва да бъдат възпрепятствани да използват и други факти, които позволяват да се допусне съществуването на дискриминация, като например статистически данни или друга налична информация. Това би позволило да се предприемат по-ефективни мерки за премахване на основаните на пола неравенства в заплащането в сегрегирани по пол сектори и професии.

равен труд или труд с равна стойност, с най-високото ниво на заплащане. В ситуации, при които не съществува представител за сравнение от реалния живот, следва да се допуска използването на хипотетичен представител за сравнение, което би позволило на работника да демонстрира, че не е третиран по същия начин, по който би бил третиран хипотетичен представител за сравнение от друг пол. По този начин **се премахва** съществена пречка за потенциалните жертви на основана на пола дискриминация при заплащането, особено в силно сегрегирани по пол пазари на труда, при които изискването да се намери представител за сравнение от **различен** пол прави почти невъзможно предявяването на иск за равно заплащане. **Такъв е например случаят в сектора на грижите, в който преобладават жените и в който за жените е много трудно да предявят иск във връзка с дискриминация, основана на пола, ако изискването е сравнението да бъде направено в рамките на същия сектор. Използването на хипотетичен представител за сравнение би улеснило извършването на обективна и неутрална по отношение на пола оценка на определени професии и би насърчило работодателите и социалните партньори да преценят кои са подценяваните сектори и професии.** Освен това работниците не следва да бъдат възпрепятствани да използват и други факти, които позволяват да се допусне съществуването на дискриминация, като например статистически данни или друга налична информация, **нивото на заплащане, критериите за определяне на заплащането, позоваване на съществуваща класификация на професиите, основаваща се на колективните трудови договори на**

социалните партньори. Когато не е възможно да се направи сравнение въз основа на реална ситуация, наличието на система за класификация на професиите, която може да включва структури на заплащане и евентуално да бъде част от колективен трудов договор, също може да се използва от работника като средство за доказване на наличието на дискриминация в заплащането. Това би позволило да се предприемат по-ефективни мерки за премахване на основаните на пола неравенства в заплащането в сегрегирани по пол сектори и професии.

Изменение 24

Предложение за директива Съображение 17

Текст, предложен от Комисията

(17) Съдът поясни⁵⁰, че за да се сравни дали работниците се намират в сравнимо положение, сравнението не трябва непременно да е ограничено до положения, при които **мъжете и жените** работят за един и същ работодател. Работниците могат да се намират в сравнимо положение дори когато не работят за един и същ работодател, **когато** условията на заплащане могат да бъдат приписани на един-единствен източник за определяне на тези условия. Такъв може да бъде случаят, когато условията на заплащане се уреждат от законоустановени разпоредби или колективни трудови договори, свързани със заплащане, приложимо за няколко **предприятия**, или когато тези условия са определени на централно равнище за повече от една организация или предприятие в рамките на холдингово дружество или конгломерат. Съдът също така поясни, че сравнението не е ограничено до

Изменение

(17) Съдът поясни⁵⁰, че за да се сравни дали работниците се намират в сравнимо положение, сравнението не трябва непременно да е ограничено до положения, при които **двама работници** работят за един и същ работодател, **при условие че** работниците могат да се намират в сравнимо положение дори когато не работят за един и същ работодател, **ако** условията на заплащане могат да бъдат приписани на един-единствен източник за определяне на тези условия. Такъв може да бъде случаят, когато условията на заплащане се уреждат от законоустановени разпоредби или колективни трудови договори, свързани със заплащане, приложимо за няколко **работодатели**, или когато тези условия са определени на централно равнище за повече от една организация или предприятие в рамките на холдингово дружество или конгломерат. Съдът също така поясни, че сравнението не е

работници, които работят по същото време като ищеца⁵¹.

⁵⁰ Решение от 17 септември 2002 г., Lawrence, Дело C-320/00, EU:C:2002:498.

⁵¹ Дело 129/79, Macarthys, ECLI:EU:C:1980:103.

ограничено до **работниците**, които работят по същото време като ищеца⁵¹, **или до работниците, които изпълняват своите задачи в същото предприятие.**

⁵⁰ Решение от 17 септември 2002 г., Lawrence, Дело C-320/00, EU:C:2002:498.

⁵¹ Дело 129/79, Macarthys, ECLI:EU:C:1980:103.

Изменение 25

Предложение за директива Съображение 18

Текст, предложен от Комисията

(18) Държавите членки следва да разработят специфични инструменти и методологии за подпомагане и насочване на оценката какво представлява труд с равна стойност. Това следва да улесни прилагането на това понятие, най-вече за малките и средните предприятия.

Изменение 26

Предложение за директива Съображение 19

Изменение

(18) Държавите членки следва да разработят специфични инструменти и методологии, **включително неутрална по отношение на пола оценка на професията или системи за класификация на професиите**, за подпомагане и насочване на оценката **на това** какво представлява труд с равна стойност **и за извършване на междусекторни сравнения, когато това е възможно**. Това следва да улесни прилагането на това понятие, най-вече за **микропредприятията и малките и средните предприятия. Държавите членки следва да разработят тези инструменти и методологии в сътрудничество със социалните партньори.**

(19) *Ако* системите за класификация и оценка на професиите не се използват по неутрален по отношение на пола начин, особено когато в тях се допускат традиционни стереотипи, свързани с пола, те могат да доведат до основана на пола дискриминация при заплащането. В такъв случай те допринасят за разликата в заплащането и за продължаващото ѝ съществуване, като оценяват доминираните съответно от мъжете и жените професии по различен начин в ситуации, в които стойността на извършения труд е равна. Когато обаче се използват неутрални по отношение на пола системи за оценка и класификация на професиите, те позволяват ефективно установяване на прозрачна система на заплащане и са от огромно значение за това да се гарантира, че не се допуска пряка или непряка дискриминация, **основана на пола**. С тях се установяват случаи на непряка дискриминация в заплащането, свързана с подценяването на професии, които типично се упражняват от жени. Това се постига, като се измерват и сравняват професии с различно съдържание, но с равна стойност, като по този начин се подкрепя прилагането на принципа за труд с равна стойност.

(19) *Понастоящем* системите за **оценка и класификация на професиите често се разработват въз основа на изискванията за професиите, в които преобладават мъжете. Този подход подценява уменията, свързани с професиите, в които преобладават жените, възпроизвежда полово обусловените предубеждения, основаната на пола дискриминация и свързаните с пола стереотипи и задълбочава разликата в заплащането между половете в различните сектори.** *Ако системите за оценка и класификация* на професиите не се използват по неутрален по отношение на пола начин, особено когато в тях се допускат традиционни стереотипи, свързани с пола, те могат да доведат до основана на пола дискриминация при заплащането. В такъв случай те допринасят за разликата в заплащането, **включително за разликата в заплащането между половете в различните сектори**, и за продължаващото ѝ съществуване, като оценяват доминираните съответно от мъжете и жените професии по различен начин в ситуации, в които стойността на извършения труд е равна. Когато обаче се използват неутрални по отношение на пола системи за оценка и класификация на професиите, те позволяват ефективно установяване на прозрачна система на заплащане и са от огромно значение за това да се гарантира, че не се допуска пряка или непряка дискриминация **и че се постига равенство в заплащането**. С тях се установяват случаи на непряка дискриминация в заплащането, свързана с подценяването на професии, които типично се упражняват от жени, **и чрез тях могат да се разкрият дискриминационни предположения и стереотипи**. Това се постига, като се

измерват и сравняват професии, **включително професиите в различни сектори**, с различно съдържание, но с равна стойност, като по този начин се подкрепя прилагането на принципа за труд с равна стойност. **Когато трудът не е с равна стойност, разликата в заплащането, която е непропорционална на разликата в стойността на труда, предполага, че системата за оценка или класификация на професиите не е лишена от полово обусловени предубеждения.**

Изменение 27

Предложение за директива Съображение 19 а (ново)

Текст, предложен от Комисията

Изменение

(19а) Държавите членки следва да се погрижат за разработването на действия за предоставяне на техническа помощ на работодателите под формата на насоки, практически инструменти, обучение и финансова подкрепа за изпълнението на мерките, предвидени в настоящата директива, включително за прилагането на обективни, неутрални по отношение на пола системи за оценка и класификация на професиите. Държавите членки следва да осигурят участието на социалните партньори в тези действия.

Изменение 28

Предложение за директива Съображение 20

(20) Липсата на информация относно предвидения диапазон на заплащане за дадена длъжност поражда информационна асиметрия, която ограничава възможностите за договаряне на кандидатите. Осигуряването на прозрачност **следва да позволи** на потенциалните работници да вземат информирано решение относно очакваната заплата, без да се ограничават по никакъв начин възможностите на работодателя или работника за договаряне на заплащане дори извън посочения диапазон. По този начин също така **би се осигурила** ясна и свободна от полово обусловени предубеждения основа за определяне на заплащането и **би се преустановило** подценяването в заплащането спрямо уменията и опита. С тази мярка за прозрачност също така **би се преодоляла** комбинираната дискриминация, при която непрозрачното определяне на заплатата дава възможност за дискриминационни практики, при които са налице няколко основания за дискриминация. Ако не е публикувана в обявление за свободно работно място, информацията, която трябва да бъде предоставена на кандидатите преди наемането на работа, следва да бъде предоставена на кандидата преди интервюто за работа от работодателя или по друг начин, например от социалните партньори.

(20) Липсата на информация относно предвидения диапазон на заплащане за дадена длъжност поражда информационна асиметрия, която ограничава възможностите за договаряне на кандидатите. Осигуряването на прозрачност **позволява** на потенциалните работници да вземат информирано решение относно очакваната заплата, без да се ограничават по никакъв начин възможностите на работодателя или работника за договаряне на заплащане дори извън посочения диапазон. По този начин също така се **осигурява** ясна и свободна от полово обусловени предубеждения основа за определяне на заплащането и се **преустановява** подценяването в заплащането спрямо уменията и опита. С тази мярка за прозрачност също така **следва да се преодолее** комбинираната дискриминация, при която непрозрачното определяне на заплатата дава възможност за дискриминационни практики, при които са налице няколко основания за дискриминация. Ако не е публикувана в обявление за свободно работно място, информацията, която трябва да бъде предоставена на кандидатите преди наемането на работа, следва да бъде предоставена на кандидата преди интервюто за работа от работодателя или по друг начин, например от социалните партньори. **Информацията следва да бъде предоставена по начин, който е достъпен за хората с увреждания, в съответствие с правото на Съюза, и по-специално с директиви (ЕС) 2016/2102 и (ЕС) 2019/882.**

Изменение 29

Предложение за директива Съображение 21

Текст, предложен от Комисията

(21) За да се преустанови **продължаващата** разлика в заплащането **на жените и мъжете работници**, която засяга отделни работници с течение на времето, на работодателите следва да не се позволява да задават въпроси относно предишното заплащане на кандидата за дадена работа.

Изменение

(21) За да се преустанови **трайното наличие на** разлика в заплащането **между половете**, която засяга отделни работници с течение на времето, **работодателите следва да осигурят, че обявленията за свободни работни места и процедурите за наемане на работа са неутрални по отношение на пола, като** на работодателите следва да не се позволява да задават въпроси относно предишното заплащане на кандидата за дадена работа.
Информацията относно обявленията за свободни работни места и процедурите за наемане на работа следва да се предоставя на хората с увреждания по тяхно искане и по начин, който е достъпен за тях, в съответствие с правото на Съюза, и по-специално с директиви (ЕС) 2016/2102 и (ЕС) 2019/882.

Изменение 30

Предложение за директива Съображение 22

Текст, предложен от Комисията

(22) Мерките за прозрачност в заплащането следва да защитят правото на равно заплащане на работниците, като същевременно ограничат във възможно най-голяма степен евентуалните разходи и тежест за работодателите, като се обръща специално внимание на микропредприятията и малките предприятия. По целесъобразност мерките следва да бъдат пригодени към големината на работодателите, като се отчита броят на служителите.

Изменение

(22) Мерките за прозрачност в заплащането следва да защитят правото на равно заплащане на работниците, като същевременно ограничат във възможно най-голяма степен евентуалните разходи и **административната** тежест за работодателите, като се обръща специално внимание на микропредприятията и малките **и средните** предприятия. **Тъй като жените са свръхпредставени в такива предприятия, прилагането на настоящата директива е необходимо,**

за да се преодолее разликата в заплащането между половете. Съответно тези предприятия ще извлекат ползи от осигуряването на равно заплащане за равен труд или за труд с равна стойност сред работниците. По целесъобразност мерките следва да бъдат пригодени към големината на работодателите, като се отчита броят на служителите. Държавите членки следва да изготвят инструменти и насоки за микропредприятията и малките и средните предприятия, за да улеснят спазването на задълженията, определени в настоящата директива.

Изменение 31

Предложение за директива Съображение 23

Текст, предложен от Комисията

(23) Работодателите следва да предоставят на разположение на работниците описание на критериите, които се използват за определяне на нивата на заплащане и на **кариерното** развитие. **Работодателят** следва да **разполага с гъвкавост по отношение на начина, по който спазва това задължение, като се вземе предвид размерът на организацията.**

Изменение

(23) Работодателите следва да предоставят на разположение на работниците **и представителите на работниците** описание на критериите, които се използват за определяне на нивата на заплащане и на **професионалното** развитие, **включително всички елементи на заплащането, които включват надници или заплати и всички други обезщетения, изплащани пряко или непряко в брой или в натура от работодателя на работника.** **Информацията** следва да **бъде предоставяна на хората с увреждания по тяхно искане и по начин, който е достъпен за тях, в съответствие с правото на Съюза, и по-специално с директиви (ЕС) 2016/2102 и (ЕС) 2019/882.**

Изменение 32

Предложение за директива Съображение 24

Текст, предложен от Комисията

(24) Всички работници следва да имат право да получат **информация при поискване** относно заплащането си и **нивото** на заплащане с разбивка по пол за категорията работници, които полагат същия труд или труд с равна стойност. Работодателите трябва ежегодно да информират работниците за това право. Работодателите могат също така по собствена инициатива да изберат да предоставят такава информация, без да е необходимо работниците да я изискват.

Изменение

(24) Всички работници **и техните представители** следва да имат право да получат **по свое искане или чрез своите представители ясна и пълна информация** относно заплащането си и **индивидуалното ниво** на заплащане, **както и средните нива на заплащане**, с разбивка по пол за категорията работници, които полагат същия труд или труд с равна стойност, **и относно разликата в заплащането между половете и средната разлика в заплащането между половете между работниците, наети от същия работодател, при условие че тази информация вече не е съобщена на представителите на работниците. По искане на работника работодателите следва да предоставят информация за начина, по който се определят нивата на заплащане. Информацията следва да бъде предоставена на работниците с увреждания по тяхно искане и по начин, който е достъпен за тях, в съответствие с правото на Съюза, и по-специално с директиви (ЕС) 2016/2102 и (ЕС) 2019/882.** Работодателите трябва ежегодно да информират работниците **и техните представители** за това право. Работодателите могат също така по собствена инициатива да изберат да предоставят такава информация, без да е необходимо работниците да я изискват. **Държавите членки следва да въведат мерки за забрана на договорни клаузи, които имат за цел да ограничат възможността на работниците да разкриват информация за своето възнаграждение или да изискват информация от същите или други категории възнаграждения на**

работниците.

Изменение 33

Предложение за директива Съображение 25

Текст, предложен от Комисията

(25) Работодателите с най-малко **250** работници следва редовно да докладват за заплащането по подходящ и прозрачен начин, като например **да включат информацията в доклада си** за управлението. **Дружествата, обхванати от изискванията на** Директива 2013/34/ЕС на Европейския парламент и на Съвета⁵², **могат да изберат да докладват относно заплатите успоредно с други въпроси, свързани с работниците, в своя доклад за управлението.**

⁵² Директива 2013/34/ЕС, **изменена с Директива 2014/95/ЕС** на Европейския парламент и на Съвета от **22 октомври 2014 г. по отношение на оповестяването на нефинансова информация** и на информация за **многообразието от страна на някои големи предприятия и групи** (ОВ L 330, 15.11.2014 г., стр. 1).

Изменение 34

Предложение за директива Съображение 26

Изменение

(25) Работодателите с най-малко **50** работници следва редовно да докладват за заплащането по подходящ и прозрачен начин, като например **включват в своя доклад за управлението тази информация в случаите, в които работодателите са задължени да изготвят такъв доклад съгласно** Директива 2013/34/ЕС на Европейския парламент и на Съвета⁵². **Информацията следва да бъде предоставена на работниците с увреждания по тяхно искане и по начин, който е достъпен за тях, в съответствие с правото на Съюза, и по-специално с директиви (ЕС) 2016/2102 и (ЕС) 2019/882.**

⁵² Директива 2013/34/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от **26 юни 2013 г. относно годишните финансови отчети, консолидираните финансови отчети и свързаните доклади на някои видове предприятия и за изменение на Директива 2006/43/ЕО на Европейския парламент и на Съвета и за отмяна на Директиви 78/660/ЕИО и 83/349/ЕИО на Съвета** (ОВ L 182, 29.6.2013 г., стр. 19).

(26) Докладването относно заплащането следва да даде възможност на работодателите да оценят и следят своите структури и политики на заплащането, което ще им позволи да спазват проактивно принципа на равно заплащане. Същевременно данните с разбивка по пол следва да помогнат на компетентните публични органи, представителите на работниците и други заинтересовани страни да следят разликата в заплащането **на жените и мъжете** в отделни сектори (хоризонтална сегрегация) и длъжности (вертикална сегрегация). Работодателите могат да изберат да приложат към публикуваните данни обяснение на евентуални разлики в заплащането на жените и мъжете. Когато разликите в средното заплащане на **жените и мъжете работници** за равен труд или за труд с равна стойност не могат да бъдат обосновани от обективни и неутрални по отношение на пола критерии, работодателят следва да предприеме мерки за премахване на неравенствата.

(26) Докладването относно заплащането следва да даде възможност на работодателите да оценят и следят своите структури и политики на заплащането, което ще им позволи да спазват проактивно принципа на равно заплащане. **Докладването и съвместните оценки на заплащането допринасят за повишаване на осведомеността относно предубежденията по отношение на пола в структурите на заплащане и относно дискриминацията по отношение на заплащането и за тяхното преодоляване по ефективен и систематичен начин, като съответно са от полза за всички работници, наети от един и същ работодател.** Същевременно данните с разбивка по пол следва да помогнат на компетентните публични органи, представителите на работниците и други заинтересовани страни да следят **и преодоляват** разликата в заплащането **между половете** в отделни сектори (хоризонтална сегрегация) и длъжности (вертикална сегрегация). Работодателите могат да изберат да приложат към публикуваните данни обяснение на евентуални разлики в заплащането на жените и мъжете. Когато разликите в средното заплащане на **работниците от различни полове** за равен труд или за труд с равна стойност не могат да бъдат обосновани от обективни и неутрални по отношение на пола критерии, работодателят следва да предприеме мерки за премахване на неравенствата.

Изменение 35

Предложение за директива Съображение 27

(27) За да се намали тежестта върху работодателите, държавите членки могат да **решат да** събират и свързват необходимите данни чрез своите национални администрации, което би позволило изчисляване на разликата в заплащането **на жените и мъжете работници** по работодатели. Такова събиране на данни може да изисква свързване на данни от няколко публични администрации (като например данъчни инспекции и социалноосигурителни служби) и би било възможно само ако са налични административни данни, които свързват данните за работодателите (дружествено/организационно равнище) с данните за работниците (индивидуално равнище), включително за плащания в брой и в натура. Държавите членки могат да **решат да** събират тази информация не само за работодателите, които попадат в обхвата на задължението за докладване съгласно настоящата директива, но също и по отношение на **малките и средните предприятия**. Публикуването на изискваната информация от страна на държавите членки следва да замени задължението за докладване относно заплащането от страна на работодателите, посочени в административните данни, при условие че се постига резултатът, който се цели със задължението за докладване.

(27) За да се намали тежестта върху работодателите, държавите членки могат да събират и свързват необходимите данни чрез своите национални администрации, което би позволило изчисляване на разликата в заплащането **между половете** по работодатели. Такова събиране на данни може да изисква свързване на данни от няколко публични администрации (като например данъчни инспекции и социалноосигурителни служби) и би било възможно само ако са налични административни данни, които свързват данните за работодателите (дружествено/организационно равнище) с данните за работниците (индивидуално равнище), включително за плащания в брой и в натура. Държавите членки могат да събират тази информация не само за работодателите, които попадат в обхвата на задължението за докладване съгласно настоящата директива, но също и по отношение на **работодателите, които докладват на доброволни начала**. Публикуването на изискваната информация от страна на държавите членки следва да замени задължението за докладване относно заплащането от страна на работодателите, посочени в административните данни, при условие че се постига резултатът, който се цели със задължението за докладване. **Държавите членки следва да предоставят подкрепа на работодателите и социалните партньори, включително чрез предоставяне на насоки, образци и обучение, с цел да се улесни докладването и да се намали тежестта за работодателите, по-специално за МСП. По отношение на микропредприятията такава подкрепа следва да се предоставя при**

поискване.

Изменение 36

Предложение за директива Съображение 28

Текст, предложен от Комисията

(28) За да направят информацията относно разликата в заплащането **на жените и мъжете работници** на организационно ниво **широко достъпна**, държавите членки следва да поверят на орган за наблюдение, определен съгласно настоящата директива, задачата за агрегиране на получаваните от работодателите данни относно разликата в заплащането, без да създават допълнителна тежест за тях. Органът за наблюдение следва да оповести публично **тези** данни, което би позволило съпоставяне на данните между отделни работодатели, отрасли и региони в съответната държава членка.

Изменение

(28) За да направят информацията относно разликата в заплащането **между половете широко достъпна** на организационно ниво, държавите членки следва да поверят на орган за наблюдение, определен съгласно настоящата директива, **в сътрудничество със социалните партньори и компетентните национални органи**, задачата за агрегиране на получаваните от работодателите данни относно разликата в заплащането, без да създават допълнителна тежест за тях. Органът за наблюдение следва да оповести публично **определени** данни, **както е посочено в настоящата директива, включително като ги публикува на лесно достъпен уебсайт**, което би позволило съпоставяне на данните между отделни работодатели, отрасли и региони в съответната държава членка.

Изменение 37

Предложение за директива Съображение 29

Текст, предложен от Комисията

(29) Съвместните оценки на заплащането следва да водят до преразглеждане и преработване на структурите на заплащане в организации с най-малко **250** работници, в които са налице

Изменение

(29) Съвместните оценки на заплащането следва да водят до преразглеждане и преработване на структурите на заплащане в организации с най-малко **50** работници, в които са налице неравенства в

неравенства в заплащането. Съвместната оценка на заплащането следва да се извършва от работодателите в сътрудничество с представителите на работниците; ако няма представители на работниците, следва да бъдат определени **такива** за тази цел. Съвместните оценки на заплащането следва да доведат до премахване на основаната на пола дискриминация по отношение на заплащането.

заплащането. Съвместната оценка на заплащането следва да се извършва от работодателите в сътрудничество с представителите на работниците; ако няма представители на работниците, следва **те** да бъдат определени **или демократично избрани от работниците на предприятието или организацията, синдикалните организации или техните членове в съответствие с националните законови или подзаконови разпоредби или разпоредбите на колективните договори, определени** за тази цел. Съвместните оценки на заплащането следва да доведат **в рамките на разумен срок** до премахване на основаната на пола дискриминация по отношение на заплащането, **по-специално чрез приемане на корективни мерки, когато това е уместно.**

Изменение 38

Предложение за директива Съображение 29 а (ново)

Текст, предложен от Комисията

Изменение

(29а) Държавите членки следва да гарантират, че работодателите и представителите на работниците изготвят своя план за действие относно равенството между половете, в който се предвиждат конкретни мерки и се цели премахване от страна на работодателя на разликата в заплащането между половете, за да се постигне равенство между половете по отношение на заплащането, недискриминацията и другите условия на заетост. Планът за действие относно равенството между половете трябва да включва инструменти за наблюдение за оценка на напредъка му и да се преразглежда

редовно. Разлика в заплащането между половете под 2,5%, която не може да бъде обяснена с обективни фактори, не може да се използва като доказателство, че работодателите спазват задължението за равно заплащане.

Изменение 39

Предложение за директива Съображение 30

Текст, предложен от Комисията

(30) Всяко обработване или публикуване на информация съгласно настоящата директива следва да бъде в съответствие с Регламент (ЕС) 2016/679 на Европейския парламент и на Съвета⁵³. Следва да се въведат специфични предпазни мерки, за да се предотврати прякото или непрякото разкриване на информация относно колега, чиято самоличност може да бъде установена. От друга страна, работниците не следва да се възпрепятстват да разкриват доброволно своето заплащане ***с цел привеждане в изпълнение на принципа за равно заплащане на жените и мъжете за равен труд или за труд с равна стойност.***

⁵³ Регламент (ЕС) 2016/679 на Европейския парламент и на Съвета от 27 април 2016 г. относно защитата на физическите лица във връзка с обработването на лични данни и относно свободното движение на такива данни и за отмяна на Директива 95/46/ЕО (Общ регламент относно защитата на данните) (ОВ L 119, 4.5.2016 г, стр. 1).

Изменение

(30) Всяко обработване или публикуване на информация съгласно настоящата директива следва да бъде в съответствие с Регламент (ЕС) 2016/679 на Европейския парламент и на Съвета⁵³. Следва да се въведат специфични предпазни мерки, за да се предотврати прякото или непрякото разкриване на информация относно колега, чиято самоличност може да бъде установена. От друга страна, работниците не следва да се възпрепятстват да разкриват доброволно своето заплащане, ***и по-специално да го споделят със своите синдикални организации или представители.***

⁵³ Регламент (ЕС) 2016/679 на Европейския парламент и на Съвета от 27 април 2016 г. относно защитата на физическите лица във връзка с обработването на лични данни и относно свободното движение на такива данни и за отмяна на Директива 95/46/ЕО (Общ регламент относно защитата на данните) (ОВ L 119, 4.5.2016 г, стр. 1).

Изменение 40

Предложение за директива Съображение 31

Текст, предложен от Комисията

(31) Важно е при колективното договаряне социалните партньори да обсъдят въпросите, свързани с равното заплащане, и да им обърнат специално внимание. Следва да се зачитат различните характеристики на националния социален диалог и на системите за колективно договаряне в рамките на Съюза, автономността и свободата на договаряне, с която разполагат социалните партньори, както и техният капацитет като представители на работниците и работодателите. Поради това държавите членки следва да предприемат в съответствие със своите национални системи и практики подходящи мерки, като например програми за подкрепа на социалните партньори, практически насоки и активно участие на правителството в социален диалог на национално равнище. Тези мерки следва да насърчат социалните партньори да обръщат дължимото внимание на въпросите, свързани с равното заплащане, включително чрез обсъждането на подходящо равнище на колективното трудово договаряне и чрез разработването на неутрални по отношение на пола системи за оценка и класификация на професиите.

Изменение 41

Предложение за директива Съображение 32

Изменение

(31) Важно е при колективното договаряне социалните партньори да обсъдят въпросите, свързани с равното заплащане, и да им обърнат специално внимание. Следва да се зачитат различните характеристики на националния социален диалог и на системите за колективно договаряне в рамките на Съюза, автономността и свободата на договаряне, с която разполагат социалните партньори, както и техният капацитет като представители на работниците и работодателите. Поради това държавите членки следва да предприемат в съответствие със своите национални системи и практики подходящи мерки, като например програми за подкрепа на социалните партньори, практически насоки и активно участие на правителството в социален диалог на национално равнище, **както и премахване на всички ограничения пред използването на колективно договаряне**. Тези мерки следва да насърчат социалните партньори да обръщат дължимото внимание на въпросите, свързани с равното заплащане, включително чрез обсъждането на подходящо равнище на колективното трудово договаряне и чрез разработването на неутрални по отношение на пола системи за оценка и класификация на професиите.

Текст, предложен от Комисията

(32) **Работниците** следва да разполагат с достъп до необходимите процедури, за да се улесни упражняването на правото им на достъп до правосъдие. Националното законодателство, съгласно което използването на помирителна процедура или намесата на органа по равнопоставеността са задължителни или подлежат на стимули или санкции, не следва да възпрепятства страните да упражнят правото си на достъп до правосъдие.

Изменение

(32) **Всички работници** следва да разполагат с достъп до необходимите процедури, за да се улесни упражняването на правото им на достъп до правосъдие. Националното законодателство, съгласно което използването на помирителна процедура или намесата на органа по равнопоставеността са задължителни или подлежат на стимули или санкции, не следва да възпрепятства страните да упражнят правото си на достъп до правосъдие. **Държавите членки следва да гарантират, че жените с увреждания, включително тези, спрямо които се прилагат заместващи механизми за вземане на решения, имат достъп до правосъдие и правни средства за защита на равна основа с останалите.**

Изменение 42

Предложение за директива Съображение 33

Текст, предложен от Комисията

(33) **Участието** на органи по равнопоставеността, в допълнение към други заинтересовани страни, е от огромно значение за ефективното прилагане на принципа за равно заплащане. Поради това правомощията и мандатът на националните органи по равнопоставеността следва да бъдат подходящи, за да могат да обхванат изцяло основаната на пола дискриминация при заплащането, включително прозрачността в заплащането и всички други права и задължения, посочени в настоящата директива. За да се преодолеят процесуалните и свързаните с разходи пречки, с които работниците, които се

Изменение

(33) **Прякото участие на социалните партньори в политиките в областта на националното равенство е необходимо, за да се осигури непрекъснато и координирано участие на социалните партньори.** **Участието** на органи по равнопоставеността, в допълнение към други заинтересовани страни, е от огромно значение за ефективното прилагане на принципа за равно заплащане. Поради това правомощията и мандатът на националните органи по равнопоставеността, **без да се засяга ролята на социалните партньори и инспекциите по труда или другите органи, отговорни за следенето на**

считат за дискриминирани, се сблъскват, когато се опитват да упражнят своето право на равно заплащане, органите по равнопоставеността, както и асоциациите, организациите, органите и представителите на работници или други правни субекти, имащи интерес да се постигне равенство *между мъжете и жените*, следва да могат да представляват тези лица. Те следва да могат да решават да съдействат на работниците от тяхно име или в тяхна подкрепа, което би позволило на работниците - обект на дискриминация, да искат ефективно прилагане на правата си и на принципа *на* равно заплащане.

спазването на правата на работниците, следва да бъдат подходящи, за да могат да обхванат изцяло основаната на пола дискриминация при заплащането, включително прозрачността в заплащането и всички други права и задължения, посочени в настоящата директива. За да се преодолеят процесуалните и свързаните с разходи пречки, с които работниците, които се считат за дискриминирани, се сблъскват, когато се опитват да упражнят своето право на равно заплащане, органите по равнопоставеността, както и асоциациите, организациите, органите и представителите на работници или други правни субекти, имащи интерес да се постигне равенство, следва да могат да представляват тези лица. Те следва да могат да решават да съдействат на работниците от тяхно име или в тяхна подкрепа, което би позволило на работниците – обект на дискриминация, да искат ефективно прилагане на правата си и на принципа *за* равно заплащане.

Изменение 43

Предложение за директива Съображение 34

Текст, предложен от Комисията

(34) Органите по равнопоставеността и представителите на работниците следва също така да могат да представляват един или повече работници, които се считат за обект на дискриминация, *основана на пола*, в нарушение на принципа за равно заплащане *за равен труд или за труд с равна стойност*. Предявяването на искове от името на няколко работници или оказването на подкрепа на няколко работници позволява да се улеснят

Изменение

(34) Органите по равнопоставеността и представителите на работниците следва също така да могат да представляват един или повече работници, които се считат за обект на дискриминация, в нарушение на принципа за равно заплащане. Предявяването на искове от името на няколко работници или оказването на подкрепа на няколко работници позволява да се улеснят производства, които в противен случай не биха били

производства, които в противен случай не биха били заведени поради процесуални и финансови пречки или поради страх от виктимизация, както и когато работниците се сблъскват с дискриминация на множество основания, които могат да бъдат трудни за разграничаване. Колективните искове разполагат с потенциал за разкриване на системна дискриминация и повишаване на видимостта на равното заплащане и равенството между половете в обществото като цяло. Възможността за колективна правна защита би стимулирала проактивно спазване на мерките за прозрачност в заплащането, като би породила социален натиск и би повишила осведомеността на работодателите и готовността им да предприемат превантивни действия.

заведени поради процесуални и финансови пречки или поради страх от виктимизация, както и когато работниците се сблъскват с дискриминация на множество основания, които могат да бъдат трудни за разграничаване. Колективните искове разполагат с потенциал за разкриване на системна дискриминация и повишаване на видимостта на равното заплащане и равенството между половете в обществото като цяло. Възможността за колективна правна защита би стимулирала проактивно спазване на мерките за прозрачност в заплащането, като би породила социален натиск и би повишила осведомеността на работодателите и готовността им да предприемат превантивни действия **и би довела до справяне със системния характер на дискриминацията по отношение на заплащането.**

Изменение 44

Предложение за директива Съображение 35

Текст, предложен от Комисията

(35) Държавите членки следва да гарантират, че **се отпускат достатъчно** ресурси за органите по равнопоставеността **с цел** ефективното и адекватно изпълнение на **техните** задачи, свързани с основаната на пола дискриминация по отношение на заплащането. Когато задачите са възложени на повече от един орган, държавите членки следва да вземат мерки за адекватната координация на тези задачи.

Изменение

(35) Държавите членки следва да гарантират, че **човешките, техническите и финансовите** ресурси **на** органите по равнопоставеността **и националните органи и власти, които отговарят за проверката и надзора, като например инспекциите по труда, се използват за** ефективното и адекватно изпълнение на **поверените им** задачи **и отговорности, по-специално тези**, свързани с основаната на пола дискриминация по отношение на заплащането. Когато задачите са възложени на повече от един орган, държавите членки следва да вземат мерки за адекватната координация на тези задачи.

Изменение 45

Предложение за директива Съображение 36

Текст, предложен от Комисията

(36) **Компенсацията** следва да **обхваща напълно** загубите и вредите, понесени в резултат на основана на пола дискриминация при заплащането⁵⁴. Това следва да включва пълното възстановяване на дължимото заплащане и свързаните премии или плащания в натура, **компенсация** за пропуснати възможности и неимуществени вреди. Не следва да се позволява установяването на предварително определен максимален размер за такива **компенсации**.

⁵⁴ Решение от 15 декември 2015 г., María Auxiliadora Arjona Camacho v Securitas Seguridad España SA, C-407/14, EU:C:2015:831, т. 45.

Изменение 46

Предложение за директива Съображение 37

Текст, предложен от Комисията

(37) Следва да се предвидят и други средства за защита в допълнение към **компенсацията**. Съдилищата следва например да могат да изискват от работодателя да предприеме структурни или организационни мерки за изпълнение на неговите задължения във

Изменение

(36) **Обезщетението** следва да **покрива изцяло** загубите и вредите, понесени в резултат на основана на пола дискриминация при заплащането⁵⁴. Това следва да включва пълното възстановяване на дължимото заплащане и свързаните премии или плащания в натура, **както и обезщетение** за пропуснати възможности и неимуществени вреди. **Обезщетението следва да отчита основаната на пола дискриминация при заплащането, която се съчетава с допълнителни основания за дискриминация**. Не следва да се позволява установяването на предварително определен максимален размер за такива **обезщетения**.

⁵⁴ Решение от 15 декември 2015 г., María Auxiliadora Arjona Camacho v Securitas Seguridad España SA, C-407/14, EU:C:2015:831, т. 45.

Изменение

(37) Следва да се предвидят и други средства за защита в допълнение към **обезщетението**. Съдилищата следва например да могат да изискват от работодателя да предприеме структурни или организационни мерки за изпълнение на неговите задължения във

връзка с равното заплащане. Тези мерки могат да включват например задължение да се извърши преглед на механизма за определяне на заплащането въз основа на неутрална по отношение на пола оценка и класификация; да се изготви план за действие, насочен към премахването на установените несъответствия и намаляването на всички необосновани разлики в заплащането; да се предостави информация и да се повиши осведомеността на работниците за правото им на равно заплащане; да се установи задължително обучение за служителите в отделите за човешките ресурси, насочено към равното заплащане и неутралната по отношение на пола оценка и класификация на професиите.

връзка с равното заплащане. Тези мерки могат да включват например задължение да се извърши преглед на механизма за определяне на заплащането въз основа на неутрална по отношение на пола оценка и класификация; да се изготви **или преразгледа техният** план за действие **относно равенството между половете**, насочен към премахването на установените несъответствия и намаляването на всички необосновани разлики в заплащането; да се предостави информация и да се повиши осведомеността на работниците за правото им на равно заплащане; да се установи задължително обучение за служителите в отделите за човешките ресурси, насочено към равното заплащане и неутралната по отношение на пола оценка и класификация на професиите.

Изменение 47

Предложение за директива Съображение 39

Текст, предложен от Комисията

(39) Въпреки че преди доказателствената тежест да се прехвърли върху работодателя, е необходимо да се установи единствено презумпция за дискриминация, за жертвите и съдилищата невинаги е лесно да разберат как да установят дори тази презумпция. Мерките за прозрачност в заплащането имат потенциал да подкрепят прибягването до обръщане на тежестта на доказване, като съдействат на работниците да определят средните нива на заплащане на **жените и мъжете**, които полагат равен труд или труд с равна стойност. Осигуряването на възможност за работниците да представят prima facie доказателства, които позволяват да се

Изменение

(39) Въпреки че преди доказателствената тежест да се прехвърли върху работодателя, е необходимо да се установи единствено презумпция за дискриминация, за жертвите и съдилищата невинаги е лесно да разберат как да установят дори тази презумпция. Мерките за прозрачност в заплащането имат потенциал да подкрепят прибягването до обръщане на тежестта на доказване, като съдействат на работниците да определят средните нива на заплащане на **работниците**, които полагат равен труд или труд с равна стойност. Осигуряването на възможност за работниците да представят prima facie доказателства, които позволяват да се

допусне съществуването на дискриминация, би довело до бързо прехвърляне на доказателствената тежест в полза на работника.

допусне съществуването на дискриминация, би довело до бързо прехвърляне на доказателствената тежест в полза на работника.

Изменение 48

Предложение за директива Съображение 40

Текст, предложен от Комисията

(40) В съответствие с практиката на Съда националните правила относно сроковете за осигуряване на изпълнението на правата по настоящата директива следва да бъдат такива, че да не правят практически невъзможно или прекомерно трудно упражняването на тези права. Давностните срокове поражда специфични пречки за жертвите на основана на пола дискриминация при заплащането. За тази цел следва да се установяват общи минимални стандарти. В тези стандарти следва да се определи кога започва да тече давностният срок, неговата продължителност и обстоятелствата, при които той се прекъсва или спира, както и че давностният срок за предявяване на искове е най-малко **три** години.

Изменение

(40) В съответствие с практиката на Съда националните правила относно сроковете за осигуряване на изпълнението на правата по настоящата директива следва да бъдат такива, че да не правят практически невъзможно или прекомерно трудно упражняването на тези права. Давностните срокове поражда специфични пречки за жертвите на основана на пола дискриминация при заплащането. За тази цел **давностният срок не следва да започва да тече преди дискриминацията да е прекратена и** следва да се установяват **допълнителни** общи минимални стандарти. В тези стандарти следва да се определи кога започва да тече давностният срок, неговата продължителност и обстоятелствата, при които той се прекъсва или спира, както и че давностният срок за предявяване на искове е най-малко **пет** години.

Изменение 49

Предложение за директива Съображение 41

Текст, предложен от Комисията

(41) Разходите, свързани със съдебни спорове, представляват сериозен възпиращ фактор за жертвите на

Изменение

(41) Разходите, свързани със съдебни спорове, представляват сериозен възпиращ фактор за жертвите на

основана на пола дискриминация при заплащането да упражнят своето право на равно заплащане, което води до недостатъчна защита и упражняване на правото на равно заплащане. За да се премахне тази съществена процесуална пречка пред правосъдието, на спечелилите ищци следва да се позволи да възстановят процесуалните си разходи от ответника. **От друга страна, ищците не следва да носят отговорност за процесуалните разходи на спечелилия ответник, освен ако искът е предявен недобросъвестно, ако представлява случай на злоупотреба или ако Съдът или други компетентни органи считат, че невъзстановяването на понесените от ответника разходи е неразумно при конкретните обстоятелства на случая, като например с оглед на финансовото положение на микропредприятията.**

Изменение 50

Предложение за директива Съображение 42

Текст, предложен от Комисията

(42) Държавите членки следва да предвидят ефективни, пропорционални и възпиращи санкции за нарушения на националните разпоредби, приети в съответствие с настоящата директива, или на национални разпоредби, които са вече действащи към датата на влизане в сила на настоящата директива и които са свързани с правото на равно заплащане **на мъжете и жените** за равен труд или за труд с равна стойност. Тези санкции следва да включват глоби с определено минимално равнище, при които надлежно се отчитат тежестта и продължителността на нарушението, всяка възможна умисъл за дискриминация или грубата

основана на пола дискриминация при заплащането да упражнят своето право на равно заплащане, което води до недостатъчна защита и упражняване на правото на равно заплащане. За да се премахне тази съществена процесуална пречка пред правосъдието, на спечелилите ищци следва да се позволи да възстановят процесуалните си разходи, **по-конкретно съдебните разноски**, от ответника. **Държавите членки следва да предоставят на съдилищата възможността да преценят дали загубилите делото ищци са имали основание да предявят иска си в съда и да разпоредят, че те не трябва да поемат изцяло или частично своите разноски. Това следва да се прилага по-специално когато даден ответник не е спазил задълженията за прозрачност в заплащането, предвидени в настоящата директива.**

Изменение

(42) Държавите членки следва да предвидят ефективни, пропорционални и възпиращи санкции за нарушения на националните разпоредби, приети в съответствие с настоящата директива, или на национални разпоредби, които са вече действащи към датата на влизане в сила на настоящата директива и които са свързани с правото на равно заплащане за равен труд или за труд с равна стойност. Тези санкции следва да включват глоби **въз основа например на brutния годишен оборот на работодателя или на общия размер на заплатите, изплатени от работодателя**, и определено минимално равнище, при които

небрежност, както и всички други утежняващи или смекчаващи фактори, които могат да се прилагат в обстоятелствата по делото, например когато освен **основаната на пола** дискриминация в заплащането са налице и други основания за дискриминация. Държавите членки следва да обмислят събраните като глоби суми да бъдат предоставяни на органите по равнопоставеността с цел ефективно изпълнение на техните функции във връзка с упражняването на правото на равно заплащане, включително предявяване на иски за дискриминация в заплащането или съдействие и подкрепа на жертви при предявяването на такива иски.

надлежно се отчитат тежестта и продължителността на нарушението, всяка възможна умисъл за дискриминация или грубата небрежност, както и всички други утежняващи или смекчаващи фактори, които могат да се прилагат в обстоятелствата по делото, например когато освен дискриминация в заплащането са налице и други основания за дискриминация. Държавите членки следва да обмислят събраните като глоби суми да бъдат предоставяни на органите по равнопоставеността с цел ефективно изпълнение на техните функции във връзка с упражняването на правото на равно заплащане **за равен труд или за труд с равна стойност**, включително предявяване на иски за дискриминация в заплащането или съдействие и подкрепа на жертви при предявяването на такива иски.

Изменение 51

Предложение за директива Съображение 44

Текст, предложен от Комисията

(44) Произтичащите от настоящата директива задължения за работодателите са част от приложимите задължения в областта на екологичното, социалното и трудовото право, чието спазване трябва да се гарантира от държавите членки съгласно Директива 2014/23/ЕС на Европейския парламент и на Съвета⁵⁶, Директива 2014/24/ЕС на Европейския парламент и на Съвета⁵⁷ и Директива 2014/25/ЕС на Европейския парламент и на Съвета⁵⁸ по отношение на участието в процедури за възлагане на обществена поръчка. С цел да изпълнят тези задължения, доколкото те се отнасят до правото на равно заплащане, държавите членки следва да

Изменение

(44) Произтичащите от настоящата директива задължения за работодателите са част от приложимите задължения в областта на екологичното, социалното и трудовото право, чието спазване трябва да се гарантира от държавите членки съгласно Директива 2014/23/ЕС на Европейския парламент и на Съвета⁵⁶, Директива 2014/24/ЕС на Европейския парламент и на Съвета⁵⁷ и Директива 2014/25/ЕС на Европейския парламент и на Съвета⁵⁸ по отношение на участието в процедури за възлагане на обществена поръчка. С цел да изпълнят тези задължения, доколкото те се отнасят до правото на равно заплащане, държавите членки следва да

гарантират по-специално, че при изпълнение на обществена поръчка или на концесия икономическите оператори разполагат с механизми за определяне на заплащането, които не пораждаат разлика в заплащането между *жените и мъжете работници*, която не може да бъде обоснована от неутрални по отношение на пола фактори в рамките на всяка категория работници, полагащи равен труд или труд с равна стойност. Освен това държавите членки следва да вземат предвид възможността възлагащите органи да въвеждат, когато е целесъобразно, санкции и условия за прекратяване, с които да се гарантира спазването на принципа на равно заплащане при изпълнението на обществени поръчки и на концесии. Те могат също така да вземат предвид неспазването на принципа за равно заплащане от страна на оферента или на някой от неговите подизпълнители, когато обмислят прилагането на основания за изключване или на решение да не възложат договор на оферента, предлагащ икономически най-изгодната оферта.

⁵⁶ Директива 2014/23/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 26 февруари 2014 г. за възлагане на договори за концесия (ОВ L 94, 28.3.2014 г., стр. 1).

⁵⁷ Директива 2014/24/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 26 февруари 2014 г. за обществените поръчки и за отмяна на Директива 2004/18/ЕО (ОВ L 94, 28.3.2014 г., стр. 65).

⁵⁸ Директива 2014/25/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 26 февруари 2014 г. относно възлагането на поръчки от възложители, извършващи дейност в секторите на водоснабдяването, енергетиката,

гарантират по-специално, че при изпълнение на обществена поръчка или на концесия икономическите оператори разполагат с механизми за определяне на заплащането, които не пораждаат *основана на пола* разлика в заплащането между *работниците*, която не може да бъде обоснована от неутрални по отношение на пола фактори в рамките на всяка категория работници, полагащи равен труд или труд с равна стойност. Освен това държавите членки следва да вземат предвид възможността възлагащите органи да въвеждат, когато е целесъобразно, санкции и условия за прекратяване, с които да се гарантира спазването на принципа на равно заплащане при изпълнението на обществени поръчки и на концесии. Те могат също така да вземат предвид неспазването на принципа за равно заплащане от страна на оферента или на някой от неговите подизпълнители, когато обмислят прилагането на основания за изключване или на решение да не възложат договор на оферента, предлагащ икономически най-изгодната оферта.

⁵⁶ Директива 2014/23/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 26 февруари 2014 г. за възлагане на договори за концесия (ОВ L 94, 28.3.2014 г., стр. 1).

⁵⁷ Директива 2014/24/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 26 февруари 2014 г. за обществените поръчки и за отмяна на Директива 2004/18/ЕО (ОВ L 94, 28.3.2014 г., стр. 65).

⁵⁸ Директива 2014/25/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 26 февруари 2014 г. относно възлагането на поръчки от възложители, извършващи дейност в секторите на водоснабдяването, енергетиката,

транспорта и пощенските услуги, и за отмяна на Директива 2004/17/ЕО (ОВ L 94, 28.3.2014 г., стр. 243).

транспорта и пощенските услуги, и за отмяна на Директива 2004/17/ЕО (ОВ L 94, 28.3.2014 г., стр. 243).

Изменение 52

Предложение за директива Съображение 47

Текст, предложен от Комисията

(47) С настоящата директива се определят минимални изисквания, като по този начин се зачита правото на държавите членки да въвеждат или запазват по-благоприятни разпоредби. Правата, придобити съгласно действащата правна уредба, следва да продължат да се прилагат, освен ако с настоящата директива не бъдат въведени по-благоприятни разпоредби. Прилагането на настоящата директива не може да бъде използвано за намаляване на съществуващи права, установени в действащото Съюза или в **действащото национално** право в тази област, нито може да бъде основателна причина за намаляване на правата на работниците по отношение на равното заплащане **на мъжете и жените** за равен труд или за труд с равна стойност.

Изменение 53

Предложение за директива Съображение 48

Текст, предложен от Комисията

(48) С цел да се гарантира подходящо проследяване на прилагането на правото за равно заплащане **на мъжете и жените** за равен труд или за труд с равна стойност, държавите членки следва да създадат или посочат специален орган за наблюдение. Този

Изменение

(47) С настоящата директива се определят минимални изисквания, като по този начин се зачита правото на държавите членки да въвеждат или запазват по-благоприятни разпоредби. Правата, придобити съгласно действащата правна уредба, следва да продължат да се прилагат, освен ако с настоящата директива не бъдат въведени по-благоприятни разпоредби. Прилагането на настоящата директива не може да бъде използвано за намаляване на съществуващи права, установени в действащото **в** Съюза или в **националното** право в тази област, нито може да бъде основателна причина за намаляване на правата на работниците по отношение на равното заплащане за равен труд или за труд с равна стойност.

орган, който може да бъде част от съществуващ орган, преследващ сходни цели, следва да има специфични задачи във връзка с прилагането на мерките за прозрачност в заплащането, предвидени в настоящата директива, както и да събира определени данни за наблюдение на неравенствата и на въздействието на мерките за прозрачност в заплащането.

съществуващ орган, преследващ сходни цели, **който си сътрудничи по-специално със социалните партньори, инспекциите по труда и други органи, отговорни за прилагането на правата на работниците**, следва да има специфични задачи във връзка с **изпълнението и** прилагането на мерките за прозрачност в заплащането, предвидени в настоящата директива, както и да събира определени данни за наблюдение на неравенствата и на въздействието на мерките за прозрачност в заплащането.
Държавите членки следва да гарантират, че техният орган за наблюдение разполага с подходящи ресурси за изпълнение на своите задачи.

Изменение 54

Предложение за директива Съображение 49

Текст, предложен от Комисията

(49) От съществено значение за анализа и проследяването на промените в разликата в заплащането на жените и мъжете на равнището на Съюза са събирането на статистически данни за възнагражденията с разбивка по пол и представянето на точни и пълни статистически данни на Комисията (Евростат). Регламент (ЕО) № 530/1999 на Съвета⁵⁹ изисква от държавите членки да изготвят структурна статистика за заплатите на микро равнище за период от четири години, която предоставя хармонизирани данни за изчисляването на разликата в заплащането на жените и мъжете. Ежегодните висококачествени статистически данни биха могли да повишат прозрачността и да подобрят наблюдението и осведомеността относно разликата в заплащането на

Изменение

(49) От съществено значение за анализа и проследяването на промените в разликата в заплащането между половете на равнището на Съюза са събирането на статистически данни за възнагражденията с разбивка по пол, **увреждане и възраст**, и представянето на точни и пълни статистически данни на Комисията (Евростат). Регламент (ЕО) № 530/1999 на Съвета⁵⁹ изисква от държавите членки да изготвят структурна статистика за заплатите на микро равнище за период от четири години, която предоставя хармонизирани данни за изчисляването на разликата в заплащането между половете. Ежегодните висококачествени статистически данни биха могли да повишат прозрачността и да подобрят наблюдението и осведомеността относно разликата в заплащането на

основата на пола. Наличието и сравнимостта на такива данни са от основно значение за оценката на промените както на национално равнище, така и на цялата територия на Съюза.

⁵⁹ Регламент (ЕО) № 530/1999 на Съвета от 9 март 1999 г. относно структурна статистика за заплатите и разходите за труд (ОВ L 63, 12.3.1999 г., стр. 6).

Изменение 55

Предложение за директива Съображение 50

Текст, предложен от Комисията

(50) Настоящата директива е насочена към подобро и по-ефективно прилагане на принципа за равно заплащане **за равен труд или за труд, на който се приписва равна стойност**, чрез установяването на общи минимални изисквания, които следва да се прилагат за всички предприятия и организации навсякъде в Европейския съюз. Тъй като тази цел не може да бъде постигната в достатъчна степен от държавите членки и поради това следва да бъде постигната на равнището на Съюза, Съюзът може да приеме мерки в съответствие с принципа на субсидиарност, предвиден в член 5 от Договора за Европейския съюз. В съответствие с принципа на пропорционалност, уреден в същия член, настоящата директива, която е ограничена до определянето на минимални стандарти, не надхвърля необходимото за постигане на тази цел.

Изменение 56

основата на пола. Наличието и сравнимостта на такива данни са от основно значение за оценката на промените както на национално равнище, така и на цялата територия на Съюза.

⁵⁹ Регламент (ЕО) № 530/1999 на Съвета от 9 март 1999 г. относно структурна статистика за заплатите и разходите за труд (ОВ L 63, 12.3.1999 г., стр. 6).

Изменение

(50) Настоящата директива е насочена към подобро и по-ефективно прилагане на принципа за равно заплащане чрез установяването на общи минимални изисквания, които следва да се прилагат за всички предприятия и организации навсякъде в Европейския съюз. Тъй като тази цел не може да бъде постигната в достатъчна степен от държавите членки и поради това следва да бъде постигната на равнището на Съюза, Съюзът може да приеме мерки в съответствие с принципа на субсидиарност, предвиден в член 5 от Договора за Европейския съюз. В съответствие с принципа на пропорционалност, уреден в същия член, настоящата директива, която е ограничена до определянето на минимални стандарти, не надхвърля необходимото за постигане на тази цел.

Предложение за директива Съображение 51

Текст, предложен от Комисията

(51) Ролята на социалните партньори е от ключово значение при определянето на начина, по който мерките за прозрачност в заплащането се прилагат в държавите членки, особено в държавите, в които колективното трудово договаряне е с широк обхват. Поради това държавите членки следва да разполагат с възможността да поверят на социалните партньори изпълнението на настоящата директива в пълния ѝ вид или на част от нея, при условие че предприемат всички необходими стъпки, за да могат изискваните от настоящата директива резултати да бъдат гарантирани във всеки един момент.

Изменение 57

Предложение за директива Съображение 52

Текст, предложен от Комисията

(52) При прилагането на настоящата директива държавите членки следва да избягват налагането на административни, финансови и правни ограничения по начин, който би попречил на създаването и развитието на **микро-, малките и средните предприятия**. **Поради това** държавите членки се приканват да извършат оценка на въздействието на своя акт за транспониране върху **малките и средните предприятия**, за да се уверят, **че те не са непропорционално засегнати**, като **обърнат специално внимание на микропредприятията**, да

Изменение

(51) Ролята на социалните партньори е от ключово значение при определянето на начина, по който мерките за прозрачност в заплащането се прилагат в държавите членки, особено в държавите, в които колективното трудово договаряне е с широк обхват. Поради това държавите членки следва да разполагат с възможността да поверят на социалните партньори изпълнението на настоящата директива в пълния ѝ вид или на част от нея, при условие че предприемат всички необходими стъпки, за да могат изискваните от настоящата директива резултати да бъдат гарантирани във всеки един момент. ***Настоящата директива се тълкува по начин, който засилва ролята на социалните партньори в държавите членки.***

Изменение

(52) При прилагането на настоящата директива държавите членки следва да избягват налагането на административни, финансови и правни ограничения по начин, който би попречил на създаването и развитието на **микропредприятия** и **МСП**. Държавите членки се приканват да извършат оценка на въздействието на своя акт за транспониране върху **микропредприятията** и **МСП**, за да се уверят **в правилното му прилагане**, като **същевременно предоставят необходимата подкрепа**, за да облекчат административната тежест и

облекчат административната тежест и да публикуват резултатите от тези оценки.

да публикуват резултатите от тези оценки. ***Държавите членки следва да включат оценка на въздействието на настоящата директива върху секторите, в които преобладават жените. Държавите членки предоставят подкрепа, техническа помощ и обучение, по-специално за микропредприятията и МСП, за да спазват тези задължения.***

Изменение 58

Предложение за директива Член 2 – параграф 2

Текст, предложен от Комисията

2. Настоящата директива се прилага към всички работници, които имат трудов договор или трудово правоотношение съгласно определеното от правото, към колективните трудови договори и/или към установената практика, която е в сила във всяка държава членка, като се вземе предвид практиката на Съда на Европейския съюз.

Изменение

2. Настоящата директива се прилага към всички работници, които имат трудов договор или трудово правоотношение съгласно определеното от правото, към колективните трудови договори и/или към установената практика, която е в сила във всяка държава членка, като се вземе предвид практиката на Съда на Европейския съюз.

Настоящата директива се прилага за работниците, посочени в първа алинея, независимо от техния биологичен пол, социален пол, полова идентичност, изразяване на полова принадлежност и полови белези с цел спазването на забраната за дискриминация, както е посочена в член 4 от Директива 2006/54/ЕО.

Изменение 59

Предложение за директива Член 2 – параграф 2 а (нов)

Текст, предложен от Комисията

Изменение

2а. *За целите на член 5
настоящата директива се прилага за
кандидатите за работа.*

Изменение 60

Предложение за директива Член 3 – параграф 1 – буква в

Текст, предложен от Комисията

Изменение

в) „разлика в **заплащането**“
означава разликата в средните нива на
заплащане на жените и мъжете
работници, наети от работодателя,
изразена като процент от средното ниво
на заплащане на мъжете работници;

в) „разлика в **заплащането между
половете**“ означава разликата в
средните нива на заплащане на жените и
мъжете работници, наети от
работодаателя, изразена като процент от
средното ниво на заплащане на мъжете
работници;

Изменение 61

Предложение за директива Член 3 – параграф 1 – буква д

Текст, предложен от Комисията

Изменение

д) „средна разлика в **заплащането**“
означава разликата в средното ниво на
заплащане на жените и средното ниво
на заплащане на мъжете, изразена като
процент от средното ниво на заплащане
на мъжете работници;

д) „средна разлика в **заплащането
между половете**“ означава разликата в
средното ниво на заплащане на жените
и средното ниво на заплащане на
мъжете, изразена като процент от
средното ниво на заплащане на мъжете
работници;

Изменение 62

Предложение за директива Член 3 – параграф 1 – буква е а (нова)

Текст, предложен от Комисията

Изменение

ea) *„труд с равна стойност“*

означава труд, определен като труд с равна стойност съгласно недискриминационни и обективни, неутрални по отношение на пола критерии, предвидени в член 4, параграф 3, и се основава на сравнение между две групи работници, които не са съставени по произволен начин;

Изменение 63

Предложение за директива Член 3 – параграф 1 – буква ж

Текст, предложен от Комисията

ж) „категория работници“ означава работници, които полагат равен труд или труд с равна стойност, групирани от своя работодател въз основа на *критериите, определени в член 4 от настоящата директива и посочени от съответния работодател;*

Изменение

ж) „категория работници“ означава работници, които полагат равен труд или труд с равна стойност, групирани от своя работодател *съвместно с представителите на работниците* въз основа на *критерии, предвидени в член 4, параграф 3 и в съответствие с приложимото право, колективните трудови договори или други разпоредби във всяка държава членка;*

Изменение 64

Предложение за директива Член 3 – параграф 1 – буква ж а (нова)

Текст, предложен от Комисията

жа) „представители на работниците“ означава представители на признати синдикални организации или други лица, свободно избрани или определени от работниците в дадена организация да ги представляват в съответствие с националното законодателство и практика. Запазват се изключителните прерогативи и права на синдикалните организации, като например правото

на синдикалните организации да участват в колективното договаряне и да сключват колективни трудови договори, както и правото на работниците да се организират в синдикални организации;

Изменение 65

Предложение за директива Член 3 – параграф 1 – буква з

Текст, предложен от Комисията

з) „пряка дискриминация“ означава *ситуация, в която едно лице се третира по-неблагоприятно въз основа на пола, отколкото друго лице е третирано, било е третирано или би било третирано в сравнима ситуация;*

Изменение

з) „пряка дискриминация“ означава *пряка дискриминация съгласно определението в член 2, параграф 1, буква а) от Директива 2006/54/ЕС;*

Изменение 66

Предложение за директива Член 3 – параграф 1 – буква и

Текст, предложен от Комисията

и) „непряка дискриминация“ означава *ситуация, в която привидно неутрална разпореда, критерий или практика би поставила лица от един пол в по-неблагоприятно положение спрямо лица от друг пол, освен ако тази разпореда, критерий или практика не е обективно обоснована от законосъобразна цел и средствата за постигането на тази цел са целесъобразни и необходими;*

Изменение

и) „пазарен оператор“ означава *непряка дискриминация съгласно определението в член 2, параграф 1, буква б) от Директива 2006/54/ЕС;*

Изменение 67

Предложение за директива Член 3 – параграф 1 – буква и а (нова)

Текст, предложен от Комисията

Изменение

иа) „комбинирана дискриминация“
означава ситуация, при която
основанията за дискриминация,
забранени съгласно Директива
2006/54/ЕО, и едно или повече
основания за дискриминация,
забранени съгласно Директива
2000/43/ЕО или 2000/78/ЕО,
взаимодействат по едно и също време
по такъв начин, че да бъдат
неделими, създавайки отделни и
специфични форми на
дискриминация;

Изменение 68

Предложение за директива **Член 3 – параграф 1 – буква й**

Текст, предложен от Комисията

Изменение

й) „орган по равнопоставеността“
означава орган или органи, определени
съгласно член 20 от Директива
2006/54/ЕО, за насърчаване, анализ,
мониторинг и подпомагане на равното
третиране на всички лица **без**
дискриминация, основана на пола;

й) „орган по равнопоставеността“
означава орган или органи, определени
съгласно член 20 от Директива
2006/54/ЕО, за насърчаване, анализ,
мониторинг и подпомагане на равното
третиране на всички лица;

Изменение 69

Предложение за директива **Член 3 – параграф 2 – буква б**

Текст, предложен от Комисията

Изменение

б) **нареждане** за дискриминация
срещу лица на основата на пола;

б) **инструкции** за прилагане на
дискриминация **по смисъла** на член 2,
параграф 2 от Директива 2006/54/ЕО;

Изменение 70

Предложение за директива
Член 3 – параграф 2 – буква в

Текст, предложен от Комисията

в) всяко по-неблагоприятно третиране **на жена**, свързано с бременност или отпуск по майчинство по смисъла на Директива 92/85/**ЕИО** на Съвета⁶¹.

⁶¹ Директива 92/85/ЕИО на Съвета от 19 октомври 1992 г. за въвеждане на мерки за насърчаване подобряването на безопасността и здравето по време на работа на бременни работнички и на работнички родилки или кърмачки (Десета специална директива по смисъла на член 16, параграф 1 от Директива 89/391/ЕИО) (ОВ L 348, 28.11.1992 г., стр. 1).

Изменение

в) всяко по-неблагоприятно третиране, свързано с бременност или отпуск по майчинство по смисъла на Директива 92/85/**ЕЕС** на Съвета⁶¹, **или с отпуск по бащинство, родителски отпуск или отпуск за лица, полагащи грижи, както е определено съответно в член 3, параграф 1, букви а), б) и в) от Директива (ЕС) 2019/1158 на Европейския парламент и на Съвета^{61а}.**

⁶¹ Директива 92/85/ЕИО на Съвета от 19 октомври 1992 г. за въвеждане на мерки за насърчаване подобряването на безопасността и здравето по време на работа на бременни работнички и на работнички родилки или кърмачки (Десета специална директива по смисъла на член 16, параграф 1 от Директива 89/391/ЕИО) (ОВ L 348, 28.11.1992 г., стр. 1).

^{61а} **Директива (ЕС) 2019/1158 на Европейския парламент и на Съвета от 20 юни 2019 г. относно равновесието между професионалния и личния живот на родителите и лицата, полагащи грижи, и за отмяна на Директива 2010/18/ЕС на Съвета (ОВ L 188, 12.7.2019 г., стр. 79).**

Изменение 71

Предложение за директива
Член 4 – параграф -1 (нов)

Текст, предложен от Комисията

Изменение

-1. Държавите членки поясняват понятието „труд с равна стойност“ в приложимото право, колективния

трудова договор или други разпоредби във всяка държава членка, в съответствие със съдебната практика на Съда на ЕС и точка 10 от Препоръка 2014/124/ЕС, въз основа на обективни, неутрални по отношение на пола критерии в съответствие с параграф 3 от настоящия член.

Изменение 72

Предложение за директива Член 4 – параграф 1

Текст, предложен от Комисията

1. Държавите членки вземат необходимите мерки, за да гарантират, че работодателите разполагат с действащи структури на заплащане, чрез които се осигурява равно заплащане за **жените и мъжете за** равен труд или **за** труд с равна стойност.

Изменение

1. Държавите членки вземат **в сътрудничество със социалните партньори** необходимите мерки, **след консултация с органите по равнопоставеността**, за да гарантират, че работодателите разполагат с действащи структури на заплащане, чрез които се осигурява равно заплащане за равен труд или труд с равна стойност, **без дискриминация, основана на биологичен пол, социален пол, полова идентичност, изразяване на полова принадлежност или полове белези.**

Изменение 73

Предложение за директива Член 4 – параграф 2

Текст, предложен от Комисията

2. Държавите членки предприемат необходимите мерки, за да гарантират, че са налице инструменти или методологии за **оценка и съпоставяне** на стойността на труда в съответствие с критериите, **определени в настоящия член.** Тези инструменти или

Изменение

2. Държавите членки предприемат **в сътрудничество със социалните партньори** необходимите мерки, **след консултация с органите по равнопоставеността**, за да гарантират, че са налице инструменти или методологии, **които са лесно достъпни**

методологии **могат да** включват неутрални по отношение на пола системи за оценка и класификация на професиите.

за **работодателите и работниците за целите на оценяването и сравняването** на стойността на труда в съответствие с критериите, **посочени в параграф 3, и за насърчаване на използването на такива инструменти или методологии за определяне на равнищата на заплащане.** Тези инструменти или методологии за **оценяването и сравняването на стойността на труда се прилагат с участието на социалните партньори, на които се предоставя достъп до цялата относима информация.** Тези инструменти или методологии включват неутрални по отношение на пола системи за оценка и класификация на професиите, **които се разработват в съответствие с националното право, колективните трудови договори и други разпоредби, приложими във всяка държава членка.**

Изменение 74

Предложение за директива Член 4 – параграф 2 а (нов)

Текст, предложен от Комисията

Изменение

2а. Комисията си сътрудничи с Европейския институт за равенство между половете (EIGE) за установяване на насоки за целия Съюз за държавите членки при разработването на системи за оценка и класификация на професиите. На Европейския институт за равенство между половете се предоставят подходящи финансови и човешки ресурси за изпълнението на тази задача.

Изменение 75

Предложение за директива
Член 4 – параграф 3

Текст, предложен от Комисията

3. Инструментите или методологиите позволяват да се оцени дали работниците се намират в съпоставимо положение от гледна точка на стойността на труда въз основа на обективни критерии, **включващи** образователни, професионални и свързани с обучение изисквания, умения, усилия и отговорност, **извършена дейност и естество на съответните задачи. Те не съдържат и не са основани на критерии, които пряко или косвено се базират на пола на работниците.**

Изменение

3. Инструментите или методологиите, **посочени в параграф 2**, позволяват да се оцени дали работниците се намират в съпоставимо положение от гледна точка на стойността на труда въз основа на обективни, **неутрални по отношение на пола** критерии. **Тези неутрални по отношение на пола критерии се съгласуват със социалните партньори и включват най-малко следното: формални или неформални образователни, професионални и свързани с обучение изисквания, както и умения, усилия и отговорност и условия на труд. Държавите членки вземат предвид приложение 1 към работния документ на службите на Комисията, придружаващ доклада за прилагането на Директива 2006/54/ЕО, като насока при установяването на неутрални по отношение на пола критерии.**

Изменение 76

Предложение за директива
Член 4 – параграф 3 а (нов)

Текст, предложен от Комисията

Изменение

3а. Допълнителни неутрални по отношение на пола критерии могат да бъдат разработени на съответното равнище в държавите членки в съответствие с националните практики. Инструментите или методологиите, посочени в параграф 2, се прилагат, без да се взема предвид работното време. Когато професионалният опит се отчита като част от професионалните изисквания за

определянето на труд с равна стойност, страната, която се позовава на този аргумент, доказва, че по-богатият професионален опит добавя стойност към труда, който действително е положен.

Изменение 77

Предложение за директива Член 4 – параграф 3 б (нов)

Текст, предложен от Комисията

Изменение

3б. Държавите членки предоставят подкрепа на работодателите и социалните партньори, включително обучение, инструменти и подробни насоки за прилагане на обективните, неутрални по отношение на пола критерии, посочени в параграф 3, и на инструментите или методологиите, посочени в параграф 2.

Изменение 78

Предложение за директива Член 4 – параграф 4

Текст, предложен от Комисията

Изменение

4. Когато разликите в заплащането могат да бъдат приписани на един-единствен източник, установяващ условията на заплащане, оценката дали работниците полагат равен труд или труд с равна стойност, не е ограничена до ситуации, при които **жени и мъже работници работят** за един и същ работодател, а може да бъде разширена до този единствен източник. Оценката **също така** не е ограничена до работници, които са наети по същото време, когато е бил нает засегнатият работник. Когато не е налице реален

4. Когато разликите в заплащането могат да бъдат приписани на един-единствен източник, установяващ условията на заплащане, оценката дали работниците полагат равен труд или труд с равна стойност, не е ограничена до ситуации, при които **работниците полагат труд** за един и същ работодател, а може да бъде разширена до този единствен източник, **включително за целите на междусекторни сравнения**. Оценката **се извършва съвместно със съответните социални партньори за**

представител за сравнение, се позволява сравнение с хипотетичен представител или използване на други доказателства, които позволяват да се допусне наличието на дискриминация.

тези сектори и не е ограничена до работници, които са наети по същото време, когато е бил нает засегнатият работник. Когато не е налице реален представител за сравнение, се позволява сравнение с хипотетичен представител, **въз основа на обективните и неутрални по отношение на пола критерии, посочени в параграф 3,** или използване на други доказателства, които позволяват да се допусне наличието на дискриминация, **например като се използва съществуваща класификация, основана на колективни договори на социалните партньори на отраслово или секторно равнище. Хипотетичният представител улеснява междусекторните сравнения, когато това е възможно.**

Изменение 79

Предложение за директива Член 4 – параграф 5

Текст, предложен от Комисията

5. Когато за определяне на заплащането се използва система за оценка и класификация на професиите, тя се основава на еднакви **критерии както за мъжете, така и за жените, и е изготвена** по начин, който изключва всякаква дискриминация, **основана на пола.**

Изменение

5. Когато за определяне на заплащането се използва система за оценка и класификация на професиите, тя се основава на еднакви **обективни и неутрални по отношение на пола критерии за работниците в цялото им многообразие и се изготвя** по начин, който изключва всякаква **форма на дискриминация и гарантира, че уменията, свързани с професиите, в които преобладават жените, не се подценяват.**

Изменение 80

Предложение за директива Член 5 – параграф 1

Текст, предложен от Комисията

1. Кандидатите за работа имат право да получат от бъдещия си работодател информация относно първоначалното ниво на заплащане или **неговия диапазон** въз основа на обективни и неутрални по отношение на пола критерии за съответното работно място. Тази информация се посочва в публикуваното обявление за свободно работно място или се предоставя на кандидата **по друг начин** преди интервюто за работа, без да е необходимо кандидатът да поиска тази информация.

Изменение

1. Кандидатите за работа имат право да получат от бъдещия си работодател информация относно първоначалното ниво на заплащане или **диапазона на заплащане за обявеното работно място** въз основа на обективни и неутрални по отношение на пола критерии за съответното работно място **и, когато е приложимо, относно колективния договор, прилаган от дружеството по отношение на работното място**. Тази информация се посочва в публикуваното обявление за свободно работно място или се предоставя на кандидата преди интервюто за работа, без да е необходимо кандидатът да поиска тази информация. **Всеки кандидат за работа има право при поискване да получи информация относно неутралните по отношение на пола критерии, на които се основава средното равнище на заплащане.**

Изменение 81

Предложение за директива Член 5 – параграф 2

Текст, предложен от Комисията

2. Работодателят не задава въпроси на кандидата устно или писмено, лично или чрез представител относно заплащането, което е получавал **в** предходните си трудови правоотношения.

Изменение

2. Работодателят не задава въпроси на кандидата устно или писмено, лично или чрез представител относно заплащането, което е получавал **при предходните си и при настоящите** си трудови правоотношения.

Изменение 82

Предложение за директива Член 5 – параграф 2 а (нов)

Текст, предложен от Комисията

Изменение

2а. Работодателите гарантират, че обявленията за свободни работни места, длъжностите и процедурите за набиране на персонал са неутрални по отношение на пола и че информацията се предоставя по начин, достъпен за работниците с увреждания при поискване в съответствие с хармонизираните правни актове на Съюза относно достъпността.

Изменение 83

Предложение за директива Член 6 – параграф 1

Текст, предложен от Комисията

Работодателят предоставя на работниците си **леснодостъпно** описание на критериите, които се използват за определяне на нивата на заплащане и на кариерното развитие за работниците. Тези критерии са неутрални по отношение на пола.

Изменение

Работодателят предоставя на работниците си **и на представителите на работниците** описание на критериите, които се използват за определяне на нивата на заплащане и на кариерното развитие за работниците, **включително всички елементи на заплащането, които включват надници или заплати и всички други обезщетения, изплащани пряко или непряко в брой или в натура от работодателя на работника за всяка категория работници, включително всяка система за оценка или класификация на работата.** Тези критерии са неутрални по отношение на пола **и са в съответствие с недискриминационните, обективни критерии, посочени в член 4, параграф 3.**

Изменение 84

**Предложение за директива
Член 6 – параграф 1 а (нов)**

Текст, предложен от Комисията

Изменение

Информацията, посочена в параграф 1, се предоставя във формат, достъпен за работниците с увреждания, в съответствие с хармонизираните правни актове на Съюза относно достъпността.

Изменение 85

**Предложение за директива
Член 7 – параграф 1**

Текст, предложен от Комисията

Изменение

1. Работниците имат право да получат информация относно индивидуалното им ниво на заплащане и средните нива на заплащане с разбивка по пол за категориите работници, които полагат равен труд като тях или труд, чиято стойност е равна с тази на техния труд, в съответствие с параграфи 3 и 4.

1. Работниците ***и техните представители*** имат право да получат ***ясна и пълна*** информация относно индивидуалното им ниво на заплащане и средните нива на заплащане с разбивка по пол за категориите работници, които полагат равен труд като тях или труд, чиято стойност е равна с тази на техния труд, ***както и относно разликата в заплащането между половете и средната разлика в заплащане между половете между работниците, наети от един и същ работодател***, в съответствие с параграфи 3 и 4, ***но не по-често от два пъти годишно и при условие, че тази информация не им е била вече съобщена от техните представители. Представителите на работниците имат право да получат информация за начина, по който се определя заплащането на всяка категория работници. Работодателят също така предава на органа за наблюдение информацията, която е предоставил на своите работници и евентуално на представителите на работниците.***

Изменение 86

Предложение за директива Член 7 – параграф 2

Текст, предложен от Комисията

2. Работодателите ежегодно информират всички работници за правото им да получат посочената в параграф 1 информация.

Изменение

2. Работодателите ежегодно информират всички работници за правото им да получат посочената в параграф 1 информация **и за стъпките, които работникът трябва да предприеме, за да упражнява това право.**

Изменение 87

Предложение за директива Член 7 – параграф 3

Текст, предложен от Комисията

3. При поискване от работник работодателите предоставят посочената в параграф 1 информация в **разумен** срок. Информацията трябва да се предоставя в достъпна форма за работниците с увреждания **при поискване от тяхна страна.**

Изменение

3. При поискване от работник работодателите предоставят посочената в параграф 1 информация в **двумесечен** срок. Информацията трябва да се предоставя в **писмен вид и работодателят съхранява доказателство за предаване или получаване в електронна форма и в достъпна форма за работниците с увреждания.**

Изменение 88

Предложение за директива Член 7 – параграф 4

Текст, предложен от Комисията

4. Работниците имат **възможност** да поискат посочената в параграф 1 информация чрез своите представители или чрез **орган** по равнопоставеността.

Изменение

4. Работниците имат **право** да поискат посочената в параграф 1 информация чрез своите представители или чрез **органа** по равнопоставеността, **за да се гарантира поверителност и**

анонимност. Ако информацията е неточна или непълна, работникът има право, лично или чрез представители на работниците, да поиска допълнителни и разумни разяснения и подробности относно всички предоставени данни и да получи обоснован отговор.

Изменение 89

Предложение за директива Член 7 – параграф 5

Текст, предложен от Комисията

5. Работниците не са възпрепятствани да разкриват своето заплащане с цел **привеждане в изпълнение на принципа за равно заплащане на жените и мъжете за равен труд или за труд с равна стойност.**

Изменение

5. Работниците не са възпрепятствани да разкриват своето заплащане. **За тази цел държавите членки въвеждат мерки за забрана на договорни клаузи, имащи за цел да попречат на работниците да разкриват информация за своето заплащане, включително пред свои колеги или представители на работниците, или да искат информация за заплащането на същата или друга категория работници за целите на настоящата директива, без да се засягат правилата за защита на данните.**

Изменение 90

Предложение за директива Член 7 – параграф 6

Текст, предложен от Комисията

6. Работодателите **могат да изискват всеки работник, който е получил** информация съгласно настоящия член, да **не използва** тази информация за **други цели освен** за защита на правото си за равно заплащане за равен труд или за труд с

Изменение

6. Работодателите **гарантират, че работниците, които са получили** информация съгласно настоящия член, **могат да използват** тази информация за **изпълнение на целите на настоящата директива и** за защита на правото си за равно заплащане за равен

равна стойност **и да не разпространява информацията по друг начин.**

труд или за труд с равна стойност. **Работниците могат да споделят получената информация с представителите на работниците и с органа по равнопоставеността.**

Изменение 91

Предложение за директива Член 7 а (нов)

Текст, предложен от Комисията

Изменение

Член 7а

Етикетирание

След консултация със социалните партньори и националните органи Комисията създава официален етикет за всички работодатели, при които няма разлика в заплащането между половете, въз основа на информацията, получена от органите за наблюдение относно разлики в заплащането между половете и относно средната разлика в заплащането между половете. Националните компетентни органи гарантират с участието на органите за наблюдение прилагането на етикетирането на национално равнище.

Изменение 92

Предложение за директива Член 8 – параграф 1 – уводна част

Текст, предложен от Комисията

Изменение

1. Работодателите с най-малко **250** работници предоставят следната информация относно своята организация в съответствие с параграфи 2, 3 и 5:

1. Работодателите с най-малко **50** работници **или с по-малък брой работници, ако е определено така на национално равнище, извършват наблюдение и** предоставят следната информация относно своята

организация в съответствие с параграфи 2, 3 и 5:

Изменение 93

Предложение за директива Член 8 – параграф 1 – буква а

Текст, предложен от Комисията

а) разликата в заплащането **на всички жени и мъже работници**;

Изменение

а) разликата в заплащането **между половете**;

Изменение 94

Предложение за директива Член 8 – параграф 1 – буква б

Текст, предложен от Комисията

б) разликата в заплащането **на всички жени и мъже работници** в допълнителните или променливите елементи;

Изменение

б) разликата в заплащането **между половете** в допълнителните или променливите елементи;

Изменение 95

Предложение за директива Член 8 – параграф 1 – буква в

Текст, предложен от Комисията

в) средната разлика в заплащането **на всички жени и мъже работници**;

Изменение

в) средната разлика в заплащането **между половете**;

Изменение 96

Предложение за директива Член 8 – параграф 1 – буква г

Текст, предложен от Комисията

г) средната разлика в заплащането **на всички жени и мъже работници** в

Изменение

г) средната разлика в заплащането **между половете** в допълнителните или

допълнителните или променливите елементи;

променливите елементи;

Изменение 97

Предложение за директива Член 8 – параграф 1 – буква д

Текст, предложен от Комисията

д) делът на жените и мъжете работници, получаващи допълнителни или променливи елементи;

Изменение

д) делът на жените и мъжете работници, получаващи допълнителни или променливи елементи, **с разбивка по пол**;

Изменение 98

Предложение за директива Член 8 – параграф 1 – буква е

Текст, предложен от Комисията

е) делът на жените и мъжете работници във всеки квартилен сегмент от гледна точка на заплащането;

Изменение

е) делът на жените и мъжете работници във всеки квартилен сегмент от гледна точка на заплащането **с разбивка по пол**;

Изменение 99

Предложение за директива Член 8 – параграф 1 – буква ж

Текст, предложен от Комисията

ж) разликата в заплащането **на жените и мъжете** по категории работници, разбита по обикновена основна заплата и допълнителни или променливи елементи.

Изменение

ж) разликата в заплащането **между половете** по категории работници, разбита по обикновена основна заплата и допълнителни или променливи елементи;

Изменение 100

Предложение за директива Член 8 – параграф 1 – буква ж а (нова)

Текст, предложен от Комисията

Изменение

жа) делът на работниците, които са се ползвали от увеличаване на заплащането след завръщането си от отпуск по майчинство, отпуск по бащинство, родителски отпуск или от отпуск за лица, полагащи грижи, с разбивка по пол;

Изменение 101

**Предложение за директива
Член 8 – параграф 1 – буква ж б (нова)**

Текст, предложен от Комисията

Изменение

жб) средните равнища на заплащане по категории работници с разбивка по пол.

Изменение 102

**Предложение за директива
Член 8 – параграф 1 а (нов)**

Текст, предложен от Комисията

Изменение

1а. От... [ОВ, моля, въведете датата на транспониране на настоящата директива] работодателите предоставят информацията, посочена в параграф 1, както следва:

- а) за работодатели с над 250 работници – всяка година;*
- б) за работодатели с 50 до 250 работници – на всеки две години;*
- в) за работодатели с 50 до 250 работници, при които всички елементи на заплащането са обвързващи съгласно колективен трудов договор – на всеки три години;*

Изменение 103

Предложение за директива Член 8 – параграф 1 б (нов)

Текст, предложен от Комисията

Изменение

1б. *Работодателите с по-малко от 50 работници предоставят информацията, посочена в параграф 1, на доброволна основа на всеки две години.*

Изменение 104

Предложение за директива Член 8 – параграф 1 в (нов)

Текст, предложен от Комисията

Изменение

1в. *Като част от своите задължения за докладване относно заплащането работодателите следва да посочат работниците, които не се самоопределят нито като жени, нито като мъже, като отделна категория от жените и мъжете работници. При изчисляването на разликата в заплащането между половете заплащането на тези работници следва да се сравнява със средното равнище на заплащане на мъжете работници. Работодателите следва да посочват работниците, които не се самоопределят като жени или мъже, единствено ако тези работници са законно регистрирани като лица, които не се самоопределят като жени или мъже, или ако тази информация е била разкрита пред работодателя по собствена инициатива и доброволно.*

Изменение 105

Предложение за директива
Член 8 – параграф 2

Текст, предложен от Комисията

2. Точността на информацията се **потвърждава** от ръководния орган на работодателя.

Изменение

2. Точността на информацията **съгласно параграф 1 и методите, използвани за изчисляването ѝ**, се **потвърждават** от ръководния орган на работодателя **след консултация с представителите на работниците**.

Изменение 106

Предложение за директива
Член 8 – параграф 3

Текст, предложен от Комисията

3. Работодателят публикува **ежегодно** посочената в параграф 1, букви а)–е) информация по лесен за ползване начин на своя уебсайт или я прави публично достояние **по друг начин**. Ако информацията от предишните четири години е налична, тя също е достъпна при поискване. Освен това работодателят споделя тази информация с органа за наблюдение, посочен в параграф 6.

Изменение

3. Работодателят публикува посочената в параграф 1, букви а) – е) информация **в съответствие с параграф 1а. Работодателят публикува тази информация** по лесен за ползване начин на своя уебсайт или я прави **по друг начин** публично достояние **и достъпна за лицата с увреждания в съответствие с хармонизираните правни актове на Съюза относно достъпността. Когато е приложимо, работодателите включват тази информация в своите доклади за дейността, изготвяни съгласно Директива 2013/34/ЕС**. Ако информацията от предишните четири години е налична, тя също е достъпна при поискване. Освен това работодателят споделя тази информация с органа за наблюдение, посочен в параграф 6 **от настоящия член**.

Изменение 107

Предложение за директива
Член 8 – параграф 4

Текст, предложен от Комисията

4. Държавите членки могат да **решат самите те да съберат** посочената в параграф 1, букви а)–е) информация въз основа на административни данни, като например данните, които се предоставят от работодателите на данъчните или социалноосигурителните органи. Тази информация се оповестява публично в съответствие с параграф 6.

Изменение 108

Предложение за директива Член 8 – параграф 5

Текст, предложен от Комисията

5. Работодателят предоставя посочената в параграф 1, **буква ж)** информация на всички работници и на **техните представители**, както и на органа за наблюдение, **посочен в параграф 6**. Той я предоставя на инспекцията по труда **и на органа по равнопоставеността** при поискване от тяхна страна. Ако информацията от предишните четири години е налична, тя също се предоставя при поискване.

Изменение 109

Предложение за директива Член 8 – параграф 7

Текст, предложен от Комисията

7. Работниците и **техните представители**, инспекциите по труда и органите по равнопоставеността имат право да поискат от работодателя допълнителни пояснения и подробности

Изменение

4. Държавите членки могат да **събират** посочената в параграф 1, букви а) – е) информация въз основа на административни данни, като например данните, които се предоставят от работодателите на данъчните или социалноосигурителните органи. Тази информация се оповестява публично в съответствие с параграф 6.

Изменение

5. Работодателят предоставя посочената в параграф 1 **от настоящия член** информация на всички работници и **на представителите на работниците**, както и на органа **по равнопоставеността и на органа** за наблюдение, **определен съгласно член 26**. Той я предоставя на инспекцията по труда при поискване от тяхна страна. Ако информацията от предишните четири години е налична, тя също се предоставя при поискване.

Изменение

7. Работниците и **представителите на работниците**, инспекциите по труда и органите по равнопоставеността имат право да поискат от работодателя допълнителни

във връзка с които и да е от предоставените данни, включително обяснения относно разлики в заплащането **на жените и мъжете**. Работодателят отговоря на това искане в разумен срок, като представи обосноваан отговор. Когато разликите в заплащането **на жените и мъжете** не са обосновани от обективни **и** неутрални по отношение на пола фактори, работодателят коригира ситуацията в тясно сътрудничество с представителите на работниците, инспекцията по труда **и/или** органа по равнопоставеността.

пояснения и подробности във връзка с които и да е от предоставените данни, включително обяснения относно разлики в заплащането **между половете**. Работодателят отговоря на това искане в разумен срок, като представи обосноваан отговор. Когато разликите в заплащането **между половете** не са обосновани от обективни, неутрални по отношение на пола фактори, работодателят коригира ситуацията в **разумен срок** в тясно сътрудничество с представителите на работниците, инспекцията по труда и органа по равнопоставеността.

Изменение 110

Предложение за директива Член 9 – заглавие

Текст, предложен от Комисията

Съвместна оценка на заплащането

Изменение

Съвместна оценка на заплащането **и план за действие относно равенството между половете**

Изменение 111

Предложение за директива Член 9 – параграф 1 – уводна част

Текст, предложен от Комисията

1. Държавите членки предприемат подходящи мерки, за да гарантират, че работодателите с най-малко **250** работници извършват съвместна оценка на заплащането в сътрудничество с представителите на своите работници, когато са изпълнени едновременно **следните две** условия:

Изменение

1. Държавите членки предприемат подходящи мерки, за да гарантират, че работодателите с най-малко **50 работници или с по-малък брой работници, ако е определено така на национално равнище**, извършват съвместна оценка на заплащането **и приемат план за действие относно равенството между половете** в сътрудничество с представителите на своите работници, когато са изпълнени едновременно **всички следни** условия:

Изменение 112

Предложение за директива Член 9 – параграф 1 – буква а

Текст, предложен от Комисията

а) докладваното в съответствие с член 8 заплащане показва разлика от най-малко 5 % в **средното ниво на заплащане на жените и мъжете работници** за която и да е категория работници;

Изменение

а) докладваното в съответствие с член 8 заплащане показва разлика от най-малко **2,5%** в **заплащането между половете** за която и да е категория работници.

Изменение 113

Предложение за директива Член 9 – параграф 1 – буква б а (нова)

Текст, предложен от Комисията

Изменение

ба) работодателят не е коригирал тази необоснована разлика в средното равнище на заплащане в срок от шест месеца от публикуването на информацията за разликата в заплащането между половете.

Изменение 114

Предложение за директива Член 9 – параграф 1 – алинея 1 а (нова)

Текст, предложен от Комисията

Изменение

На... [осем години след датата на влизане в сила на настоящата директива] процентът, посочен в първа алинея, буква а), се намалява до нула.

Изменение 115

Предложение за директива
Член 9 – параграф 2 – буква а

Текст, предложен от Комисията

а) анализ на дяла на жените и мъжете работници във всяка категория работници;

Изменение

а) анализ на дяла на жените и мъжете работници във всяка категория работници *с разбивка по пол*;

Изменение 116

Предложение за директива
Член 9 – параграф 2 – буква б

Текст, предложен от Комисията

б) подробна информация за средните нива на заплащане на жените и мъжете работници и за допълнителни или променливи елементи за всяка категория работници;

Изменение

б) подробна информация за средните нива на заплащане на жените и мъжете работници и за допълнителни или променливи елементи за всяка категория работници *с разбивка по пол*;

Изменение 117

Предложение за директива
Член 9 – параграф 2 – буква в

Текст, предложен от Комисията

в) установяване на всички разлики в нивата на заплащане на жените и мъжете работници във всяка категория работници;

Изменение

в) установяване на всички разлики в нивата на заплащане на жените и мъжете работници във всяка категория работници *с разбивка по пол*;

Изменение 118

Предложение за директива
Член 9 – параграф 2 – буква д

Текст, предложен от Комисията

д) *мерки* за премахване на тези разлики, ако те не са обосновани от обективни *и* неутрални по отношение на пола критерии;

Изменение

д) *план за действие относно равенството между половете* за премахване на тези разлики, ако те не са обосновани от обективни, неутрални по

отношение на пола критерии;

Изменение 119

Предложение за директива Член 9 – параграф 2 а (нов)

Текст, предложен от Комисията

Изменение

2а. Държавите членки предприемат подходящи мерки, за да гарантират, че работодателите, в сътрудничество с представителите на работниците и с органите по равнопоставеността, изготвят планове за действие относно равенството между половете, както е посочено в параграф 1, буква д). В плановете за действие относно равенството между половете се определят конкретни мерки за постигане на равно третиране на половете по отношение на заплащането, недискриминацията и други условия на заетост, залегнали в настоящата директива. В плановете за действие относно равенството между половете се включват и разпоредби за наблюдение на тези конкретни мерки и коригиращи действия. Където е приложимо, планът за действие относно равенството между половете се включва в доклада за дейността, изготвян съгласно Директива 2013/34/ЕС.

Изменение 120

Предложение за директива Член 9 – параграф 2 б (нов)

Текст, предложен от Комисията

Изменение

2б. След съвместната оценка на заплащането работодателят ще

изготви доклад за наблюдението съгласно разпоредбите относно наблюдението на конкретните мерки и коригиращите действия в плана за действие относно равенството между половете, за да се направи оценка на ефективността на плана за действие относно равенството между половете. Плановете за действие относно равенството между половете са пропорционални и се основават на балансиран подход.

Изменение 121

Предложение за директива Член 9 – параграф 3

Текст, предложен от Комисията

3. Работодателите предоставят съвместните оценки на заплащането на разположение на работниците, представителите на работниците, определения съгласно член 26 орган за наблюдение, органа по равнопоставеността и инспекцията по труда.

Изменение

3. Работодателите предоставят съвместните оценки на заплащането на разположение на работниците, представителите на работниците, определения съгласно член 26 орган за наблюдение, органа по равнопоставеността и инспекцията по труда. ***Съвместните оценки на заплащането се предоставят в лесно достъпни формати.***

Изменение 122

Предложение за директива Член 9 – параграф 4

Текст, предложен от Комисията

4. Ако съвместната оценка на заплащането разкрие разлики в средното заплащане на жените и мъжете работници за равен труд или за труд с равна стойност, които не могат да бъдат обосновани от обективни ***и*** неутрални по отношение на пола критерии, работодателят коригира ситуацията в

Изменение

4. Ако съвместната оценка на заплащането разкрие разлики в средното заплащане на жените и мъжете работници за равен труд или за труд с равна стойност, които не могат да бъдат обосновани от обективни, неутрални по отношение на пола критерии, ***или докладът за наблюдението показва, че***

тясно сътрудничество с представителите на работниците, инспекцията по труда и/или органа по равнопоставеността. Тези действия включват установяването на неутрална по отношение на пола оценка и класификация на професиите, за да се гарантира избягването на всякаква пряка или непряка дискриминация в заплащането, **основана на пола.**

приетите мерки са недостатъчни, работодателят коригира ситуацията **в разумен срок,** в тясно сътрудничество с представителите на работниците, инспекцията по труда и/или органа по равнопоставеността. Тези действия включват **анализ на прилагането на критериите, установени в системата за оценка или класификация на професиите, с цел определянето на равнищата на заплащане и професионалното развитие и** установяването на неутрална по отношение на пола оценка и класификация на професиите, за да се гарантира избягването на всякаква пряка или непряка дискриминация в заплащането.

Изменение 123

Предложение за директива Член 10 – параграф 3

Текст, предложен от Комисията

3. Държавите членки могат да решат, че когато разкриването на информация съгласно членове 7, 8 и 9 би довело до пряко или непряко разкриване на заплащането на колега, чиято самоличност може да бъде установена, достъпът до информацията се ограничава само до представителите на работниците или до органа по равнопоставеността. Представителите на работниците или органът по равнопоставеността съветват работниците относно евентуален иск съгласно настоящата директива, без да разкриват действителните нива на заплащане на отделни работници, които **полагат** равен труд или труд с равна стойност. Органът за наблюдение, **посочен в** член 26, разполага с неограничен достъп до информацията.

Изменение

3. Държавите членки могат да решат, че когато разкриването на информация съгласно членове 7, 8 и 9 би довело до пряко или непряко разкриване на заплащането на колега, чиято самоличност може да бъде установена, достъпът до информацията се ограничава само до представителите на работниците или до органа по равнопоставеността. Представителите на работниците или органът по равнопоставеността съветват работниците относно евентуален иск съгласно настоящата директива, без да разкриват действителните нива на заплащане на отделни работници, които **извършват** равен труд или труд с равна стойност. Органът за наблюдение, **определен съгласно** член 26, разполага с неограничен достъп до информацията.

Изменение 124

Предложение за директива Член 11 – параграф 1

Текст, предложен от Комисията

Без да се засяга автономността на социалните партньори и в съответствие с националното право и практика, държавите членки гарантират, че правата и задълженията съгласно настоящата директива се **обсъждат** със социалните партньори.

Изменение

Без да се засяга автономността на социалните партньори и в съответствие с националното право и практика, държавите членки гарантират, че правата и задълженията съгласно настоящата директива се **прилагат и наблюдават в процес на консултация** със социалните партньори.

Изменение 125

Предложение за директива Член 11 – параграф 1 а (нов)

Текст, предложен от Комисията

Изменение

Без да се засяга автономността на социалните партньори, държавите членки, като вземат под внимание разнообразието на националните практики, укрепват ролята на социалните партньори за насърчаване на равенството между половете и за преодоляване на дискриминацията при заплащането и подценяването на труда, извършван предимно от жени, с цел да се постигне равно заплащане за труд с равна стойност.

Изменение 126

Предложение за директива Член 11 – параграф 1 б (нов)

Текст, предложен от Комисията

Изменение

Без да се засяга автономността на социалните партньори, държавите членки предприемат мерки, за да

гарантират, че синдикалните организации могат да договорят колективно мерки за преодоляване на дискриминацията при заплащането и подценяването на труда, извършван предимно от жени, както и други мерки, насочени към премахване на разликата в заплащането между половете. Държавите членки предприемат подходящи мерки, за да гарантират, че работодателите признават синдикалните организации и тяхното представителство на работното място, както и правото на работниците да се организират и да участват в колективно трудово договаряне.

Изменение 127

Предложение за директива Член 12 – параграф 1

Текст, предложен от Комисията

Държавите членки гарантират, че след евентуално прибегване до помирителна процедура всички работници, които считат, че са пострадали поради неприлагане на принципа за равно заплащане за равен труд или за труд с равна стойност, имат достъп до съдебни производства за прилагане на правата и задълженията, свързани с принципа за равно заплащане за равен труд или за труд с равна стойност. Тези производства са лесно достъпни за работниците и за лицата, действащи от тяхно име, дори след приключване на трудовото правоотношение, в рамките на което се твърди, че е възникнала дискриминацията.

Изменение

Държавите членки гарантират, че, след евентуално прибегване до помирителна процедура **и диалог със социалните партньори**, всички работници, които считат, че са пострадали поради неприлагане на принципа за равно заплащане за равен труд или за труд с равна стойност, имат достъп до съдебни производства за прилагане на правата и задълженията, свързани с принципа за равно заплащане за равен труд или за труд с равна стойност. Тези производства са лесно достъпни за работниците и за лицата, действащи от тяхно име, дори след приключване на трудовото правоотношение, в рамките на което се твърди, че е възникнала дискриминацията.

Изменение 128

Предложение за директива
Член 12 – параграф 1 а (нов)

Текст, предложен от Комисията

Изменение

Държавите членки насърчават мерките за помирение и намаляват процедурните пречки пред търсенето на правна защита по съдебен или административен ред. Използването на помирителна процедура се насърчава и е доброволно. Откриването на помирителна процедура прекъсва или спира давностния срок по член 18.

Изменение 129

Предложение за директива
Член 13 – параграф 1

Текст, предложен от Комисията

Изменение

1. Държавите членки гарантират, че сдруженията, организациите, органите по равнопоставеността и представителите на работниците или други правни субекти, които ***в съответствие с определените в националното право критерии*** имат законен интерес ***да гарантират равенството между мъжете и жените***, могат да заведат всяко от предвидените съдебни или административни производства за прилагане на правата или задълженията, свързани с принципа за равно заплащане ***на жените и мъжете*** за равен труд или за труд с равна стойност. Те могат да действат от името или в подкрепа на работник, който е жертва на нарушение на права или задължения, свързани с принципа на равно заплащане за мъжете и жените за равен труд или за труд с равна стойност, с одобрението на този работник.

1. Държавите членки ***в съответствие с националното законодателство или практика*** гарантират, че сдруженията, организациите, органите по равнопоставеността и представителите на работниците или други правни субекти, които имат законен интерес ***за преодоляване на разликите в заплащането между половете***, могат да заведат всяко от предвидените съдебни или административни производства за прилагане на правата или задълженията, свързани с принципа за равно заплащане за равен труд или за труд с равна стойност. Те могат да действат от името или в подкрепа на работник, който е жертва на нарушение на права или задължения, свързани с принципа на равно заплащане за мъжете и жените за равен труд или за труд с равна стойност, с одобрението на този работник ***или след уведомяване в съответствие с националното право***

и практика.

Изменение 130

Предложение за директива Член 13 – параграф 2

Текст, предложен от Комисията

2. Органите по равнопоставеността и представителите на работниците също имат право да действат от името или в подкрепа на няколко работници с одобрението на тези работници.

Изменение

2. Органите по равнопоставеността и представителите на работниците, ***по-специално синдикалните организации***, също имат право да действат от името или в подкрепа на ***отделен работник или, при*** няколко работници – ***чрез средства за колективна защита, в производства за прилагане на права и задължения, свързани с принципа за равно заплащане за равен труд или за труд с равна стойност***, с одобрението на тези работници ***или след уведомяване в съответствие с националното право и практика.***

Изменение 131

Предложение за директива Член 13 – параграф 2 а (нов)

Текст, предложен от Комисията

Изменение

2а. Държавите членки в съответствие с националното право и практика гарантират, че във всяко съдебно или административно производство за прилагане на което и да е от правата или задълженията, свързани с принципа за равно заплащане за равен труд или за труд с равна стойност, по което работодател е ответна страна, представителни организации на работодателите могат да действат в подкрепа на този работодател.

Изменение 132

Предложение за директива Член 14 – параграф 1

Текст, предложен от Комисията

1. Държавите членки гарантират, че всеки работник, който е претърпял вреди в резултат на нарушение на право или задължение, свързано с принципа за равно заплащане **на мъжете и жените** за равен труд или за труд с равна стойност, има право да заведе иск и да получи **пълна компенсация** или възстановяване, както е определено от държавата членка, за претърпените вреди.

Изменение

1. Държавите членки гарантират, че всеки работник, който е претърпял вреди в резултат на нарушение на право или задължение, свързано с принципа за равно заплащане за равен труд или за труд с равна стойност, има право да заведе иск и да получи **пълно обезщетение** или възстановяване, както е определено от държавата членка, за претърпените вреди.

Изменение 133

Предложение за директива Член 14 – параграф 2

Текст, предложен от Комисията

2. Посочените в параграф 1 **компенсация** или възстановяване на вредите гарантират действително и ефективно **обезщетяване за** понесените загуби и вреди по начин, който е възпиращ и пропорционален на претърпените вреди.

Изменение

2. Посочените в параграф 1 **обезщетение** или възстановяване на вредите гарантират действително и ефективно **обезщетение или възстановяване на** понесените загуби и вреди по начин, който е възпиращ и пропорционален на претърпените вреди. **Когато е установена комбинирана дискриминация, обезщетението или възстановяването на вредите се коригира съответно.**

Изменение 134

Предложение за директива Член 14 – параграф 3

Текст, предложен от Комисията

3. **Компенсацията** поставя

Изменение

3. **Обезщетението или**

претърпелия вреди работник в позицията, в която щеше да се намира, ако не беше станал обект на **основана на пола** дискриминация или ако не беше извършено нарушение на което и да е от правата или задълженията, свързани с равното заплащане **на мъжете и жените** за равен труд или за труд с равна стойност. Това включва пълно възстановяване на дължимото заплащане и свързаните премии или плащания в натура, **компенсация** за пропуснати възможности и неимуществени вреди. Това включва също правото на лихви върху просрочени плащания.

възстановяването поставя претърпелия вреди работник в позицията, в която щеше да се намира, ако не беше станал обект на **пряка или непряка** дискриминация **по смисъла на член 3** или ако не беше извършено нарушение на което и да е от правата или задълженията, свързани с равното заплащане за равен труд или за труд с равна стойност. Това включва пълно възстановяване на дължимото заплащане и свързаните премии или плащания в натура, **обезщетение** за пропуснати възможности и неимуществени вреди. Това включва също правото на лихви върху просрочени плащания.

Изменение 135

Предложение за директива Член 15 – параграф 1 – уводна част

Текст, предложен от Комисията

Държавите членки гарантират, че при съдебни производства, целящи да се осигури прилагането на което и да е право или задължение, свързано с принципа за равно заплащане **на мъжете и жените** за равен труд или за труд с равна стойност, съдилищата и други компетентни органи могат по искане на ищеца да издадат следните разпореждания за сметка на ответника:

Изменение

Държавите членки гарантират, че при съдебни производства, целящи да се осигури прилагането на което и да е право или задължение, свързано с принципа за равно заплащане за равен труд или за труд с равна стойност, съдилищата и други компетентни органи могат по искане на ищеца да издадат следните разпореждания за сметка на ответника:

Изменение 136

Предложение за директива Член 15 – параграф 1 – буква а

Текст, предложен от Комисията

а) разпореждане, с което се установява нарушение на което и да е право или задължение, свързано с

Изменение

а) разпореждане, с което се установява нарушение на което и да е право или задължение, свързано с

принципа за равно заплащане **на мъжете и жените** за равен труд или за труд с равна стойност, и се изисква преустановяване на въпросното нарушение;

принципа за равно заплащане за равен труд или за труд с равна стойност, и се изисква преустановяване на въпросното нарушение;

Изменение 137

Предложение за директива Член 15 – параграф 1 – буква б

Текст, предложен от Комисията

б) разпореждане, с което на ответника се нарежда да предприеме структурни или организационни мерки, за да спази което и да е право или задължение, свързано с принципа за равно заплащане **на мъжете и жените** за равен труд или за труд с равна стойност, или да преустанови тяхното нарушение.

Изменение

б) разпореждане, с което на ответника се нарежда да предприеме структурни или организационни мерки, за да спази което и да е право или задължение, свързано с принципа за равно заплащане за равен труд или за труд с равна стойност, или да преустанови тяхното нарушение.

Изменение 138

Предложение за директива Член 15 – параграф 1 – алинея 1 а (нова)

Текст, предложен от Комисията

Изменение

Посочените в параграф 1, буква б) структурни или организационни мерки може да включват задължение за преглед на механизма за определяне на заплащането, извършван въз основа на системи за неутрална по отношение на пола оценка и класификация на професиите, създаване на план за действие с цел премахване на установените несъответствия и мерки за намаляване на евентуални необосновани разлики в заплащането между половете.

Изменение 139

Предложение за директива Член 16 – параграф 4

Текст, предложен от Комисията

4. Настоящата директива не възпрепятства държавите членки да въведат по-благоприятни за ищеца правила по отношение на доказването в производства, образувани с цел прилагането на което и да е от правата или задълженията, свързани с равното заплащане **на мъжете и жените** за равен труд или за труд с равна стойност.

Изменение

4. Настоящата директива не възпрепятства държавите членки да въведат по-благоприятни за ищеца правила по отношение на доказването в производства, образувани с цел прилагането на което и да е от правата или задълженията, свързани с равното заплащане за равен труд или за труд с равна стойност.

Изменение 140

Предложение за директива Член 17 – параграф 1

Текст, предложен от Комисията

1. Държавите членки гарантират, че при производства по искове, свързани с равното заплащане **на мъжете и жените** за равен труд или за труд с равна стойност, националните съдилища или компетентните органи могат да разпоредят ответникът да разкрие всички съответни доказателства, намиращи се под негов контрол.

Изменение

1. Държавите членки гарантират, че при производства по искове, свързани с равното заплащане за равен труд или за труд с равна стойност, националните съдилища или компетентните органи могат да разпоредят ответникът да разкрие всички съответни доказателства, намиращи се под негов контрол.

Изменение 141

Предложение за директива Член 17 – параграф 2

Текст, предложен от Комисията

2. Държавите членки гарантират, че националните съдилища разполагат с правомощието да разпоредят разкриването на доказателства, **съдържащи поверителна**

Изменение

2. Държавите членки гарантират, че националните съдилища разполагат с правомощието да разпоредят разкриването на доказателства в случаите, в които считат, че те са от

информация, в случаите, в които считат, че те са от значение за иска. Те гарантират, че когато разпореждат представянето на такава информация, националните съдилища разполагат с ефективни мерки за защита на тази информация.

Изменение 142

Предложение за директива Член 17 – параграф 2 а (нов)

Текст, предложен от Комисията

значение за иска. Те гарантират, че когато разпореждат представянето на такава информация, националните съдилища разполагат с ефективни мерки за защита на тази информация.

Изменение

2а. *Без да се засяга националното право относно представянето и оценката на доказателствата, държавите членки гарантират, че окончателното решение на съда, с което се потвърждава нарушение на правото на равно заплащане, може да се използва, когато е относимо, като доказателство в контекста на всеки друг иск пред техните национални съдилища за търсене на мерки за обезщетение във връзка с пряка или непряка дискриминация или с комбинирана дискриминация срещу един и същ работодател.*

Изменение 143

Предложение за директива Член 18 – параграф 1

Текст, предложен от Комисията

1. Държавите членки определят правила, приложими за давностните срокове за предявяване на искове във връзка с равното заплащане **на мъжете и жените** за равен труд или за труд с равна стойност. В тези правила се определят началото на давностния срок, продължителността му и

Изменение

1. Държавите членки определят правила, приложими за давностните срокове за предявяване на искове във връзка с равното заплащане за равен труд или за труд с равна стойност. В тези правила се определят началото на давностния срок, продължителността му и обстоятелствата, при които той се

обстоятелствата, при които той се прекъсва или спира.

прекъсва или спира.

Изменение 144

Предложение за директива Член 18 – параграф 3

Текст, предложен от Комисията

3. Държавите членки гарантират, че давностните срокове за предявяване на искове са определени на най-малко **три** години.

Изменение

3. Държавите членки гарантират, че давностните срокове за предявяване на искове са определени на най-малко **пет** години.

Изменение 145

Предложение за директива Член 19 – параграф 1

Текст, предложен от Комисията

Ищците, които спечелят дело за дискриминация в заплащането, имат право на възстановяване от ответника на хонорарите за правни услуги, съдебните разноски и хонорарите на вещиците лица в разумна степен в допълнение към други обезщетения за вреди. Ответниците, които спечелят дело за дискриминация в заплащането, нямат право на възстановяване от ищеца на хонорарите за правни услуги и хонорарите на вещиците лица, освен когато искът е предявен недобросъвестно, когато представлява явен случай на злоупотреба или когато се счита, че невъзстановяването на разходите е очевидно неразумно при конкретните обстоятелства по делото.

Изменение

Държавите членки гарантират, че в случаите, когато ответник спечели дело за дискриминация в заплащането, съдът се ползва от възможността да прецени, в съответствие с националното право, дали загубилият делото ищец е имал разумни основания да предяви иск пред съда, и да разпреди загубилият делото ищец да не носи направените от него съдебни разноски.

Изменение 146

Предложение за директива
Член 20 – параграф 2 – уводна част

Текст, предложен от Комисията

2. Държавите членки гарантират, че глобите се налагат за нарушенията на права и задължения, свързани с равното заплащане за равен труд или за труд с равна стойност. Те определят минимално равнище за тези глоби, **с което се гарантира** действителен възпиращ ефект. За определяне на равнището на глобите се вземат предвид:

Изменение

2. Държавите членки гарантират, че глобите се налагат за нарушенията на права и задължения, свързани с равното заплащане за равен труд или за труд с равна стойност. Те определят минимално равнище за тези глоби **въз основа, например, на brutния годишен оборот на работодателя или на общия размер на средствата на работодателя за работни заплати, и гарантират, че това минимално равнище е пропорционално и има** действителен възпиращ ефект. За определяне на равнището на глобите се вземат предвид:

Изменение 147

Предложение за директива
Член 20 – параграф 2 – буква а

Текст, предложен от Комисията

а) тежестта и продължителността на нарушението;

Изменение

а) тежестта и продължителността на нарушението **и дали са налице повторни нарушения;**

Изменение 148

Предложение за директива
Член 20 – параграф 2 – буква в

Текст, предложен от Комисията

в) всякакви други утежняващи или смекчаващи фактори, приложими към обстоятелствата по случая.

Изменение

в) всякакви други утежняващи **фактори, като например установяване на комбинирана дискриминация,** или смекчаващи фактори, приложими към обстоятелствата по случая.

Изменение 149

Предложение за директива Член 20 – параграф 3

Текст, предложен от Комисията

3. Държавите членки установяват специфични санкции, приложими в случай на повторни нарушения на правата и задълженията, свързани с принципа за равно заплащане на мъжете и жените, като например отнемане на публични облаги или изключване за определен период от време от предоставяне на финансови стимули.

Изменение

3. Държавите членки установяват специфични санкции, приложими в случай на повторни **или тежки** нарушения на правата и задълженията, свързани с принципа за равно заплащане на мъжете и жените, като например отнемане на публични облаги или изключване за определен период от време от предоставяне на финансови стимули.

Изменение 150

Предложение за директива Член 21 – параграф 1

Текст, предложен от Комисията

1. Подходящите мерки, които държавите членки предприемат в съответствие с член 30, параграф 3 от Директива 2014/23/ЕС, член 18, параграф 2 от Директива 2014/24/ЕС и член 36, параграф 2 от Директива 2014/25/ЕС, включват мерки, за да се гарантира, че при провеждането на обществени поръчки и концесии икономическите оператори спазват задълженията, **свързани с равното заплащане на мъжете и жените за равен труд или за труд с равна стойност.**

Изменение

1. Подходящите мерки, които държавите членки предприемат в съответствие с член 30, параграф 3 от Директива 2014/23/ЕС, член 18, параграф 2 от Директива 2014/24/ЕС и член 36, параграф 2 от Директива 2014/25/ЕС, включват мерки, за да се гарантира, че при провеждането на обществени поръчки и концесии икономическите оператори спазват задълженията, **залегнали в настоящата директива.**

Изменение 151

Предложение за директива Член 21 – параграф 2

2. Държавите членки вземат предвид възможността възлагащите органи да въвеждат, когато е целесъобразно, санкции и условия за прекратяване, с които да се гарантира спазването на принципа на равно заплащане при изпълнението на обществени поръчки и на концесии. Когато органите на държавите членки действат в съответствие с член 38, параграф 7, буква а) от Директива 2014/23/ЕС, член 57, параграф 4, буква а) от Директива 2014/24/ЕС или член 80, параграф 1 от Директива 2014/25/ЕС във връзка с член 57, параграф 4, буква а) от Директива 2014/24/ЕС, те могат да изключат или да бъдат задължени от държавите членки да изключат всеки икономически оператор от участие в процедура по възлагане на обществена поръчка, когато могат да докажат по подходящ начин нарушението на задълженията, посочени в параграф 1, свързано с неспазване на задълженията за прозрачност в заплащането или с разлика в заплащането от повече от 5 % във всяка категория работници, която не е оправдана от работодателя въз основа на обективни неутрални по отношение на пола критерии. Това не засяга други права или задължения, посочени в Директива 2014/23/ЕС, Директива 2014/24/ЕС и Директива 2014/25/ЕС.

2. Държавите членки вземат предвид възможността възлагащите органи да въвеждат, когато е целесъобразно, санкции и условия за прекратяване, с които да се гарантира спазването на принципа на равно заплащане при изпълнението на обществени поръчки и на концесии. Когато органите на държавите членки действат в съответствие с член 38, параграф 7, буква а) от Директива 2014/23/ЕС, член 57, параграф 4, буква а) от Директива 2014/24/ЕС или член 80, параграф 1 от Директива 2014/25/ЕС във връзка с член 57, параграф 4, буква а) от Директива 2014/24/ЕС, те могат да изключат или да бъдат задължени от държавите членки да изключат всеки икономически оператор от участие в процедура по възлагане на обществена поръчка, когато могат да докажат по подходящ начин нарушението на задълженията, посочени в параграф 1 **от настоящия член**, свързано с неспазване на задълженията за прозрачност в заплащането или с разлика в заплащането от повече от **2,5% в съответствие с член 9, параграф 1 от настоящата директива** във всяка категория работници, която не е оправдана от работодателя въз основа на обективни неутрални по отношение на пола критерии. Това не засяга други права или задължения, посочени в Директива 2014/23/ЕС, Директива 2014/24/ЕС и Директива 2014/25/ЕС.

Изменение 152

Предложение за директива Член 22 – параграф 1

Текст, предложен от Комисията

1. Работниците и **техните представители** не се третират по-неблагоприятно въз основа на факта, че са упражнили **правата си, свързани с равното заплащане на мъжете и жените**.

Изменение

1. Работниците и **представителите на работниците** не се третират по-неблагоприятно въз основа на факта, че са упражнили **правото си на равно заплащане за равен труд или за труд с равна стойност, както е предвидено в настоящата директива, или на основание, че са съобщили за нарушения на правото на равно заплащане за равен труд или за труд с равна стойност**.

Изменение 153

Предложение за директива Член 22 – параграф 2

Текст, предложен от Комисията

2. Държавите членки въвеждат в националните си правни системи мерките, необходими за защитата на работниците, включително на представителите на работниците, така както са определени в националното право и/или практика, от уволнение или друго неблагоприятно третиране от страна на работодателя в резултат на жалба в рамките на предприятието или на производство, целящо прилагане на правата и **изискванията, определени в настоящата директива**.

Изменение

2. Държавите членки въвеждат в националните си правни системи мерките, необходими за защитата на работниците, включително на представителите на работниците, така както са определени в националното право и/или практика, от уволнение или друго неблагоприятно третиране от страна на работодателя в резултат на жалба в рамките на предприятието или на производство, целящо прилагане на правата и **задълженията, свързани с принципа за равно заплащане за равен труд или за труд с равна стойност**.

Изменение 154

Предложение за директива Член 22 а (нов)

Текст, предложен от Комисията

Изменение

Член 22а

Комбинирана дискриминация

1. Държавите членки, работодателите, представителите на работниците, органите по равнопоставеността и определените съгласно член 26 органи за наблюдение вземат под внимание, без да се засяга националното право, съществуването на комбинирани форми на дискриминация и на несъзнателна предубеденост, когато прилагат залегналите в настоящата директива права и задължения, и докладват относно мерките за прозрачност при заплащането, включително предвидените в членове 14 и 17 мерки, и разработват и прилагат конкретни действия за откриване и преодоляване на случаите, в които основаната на пола дискриминация при заплащането е комбинирана с други основания за дискриминация. Те може също така да анализират и преразгледат практики или критерии, които биха могли да бъдат дискриминационни, и да работят за преодоляване и да намират решения на притесненията на работниците, изправени пред комбинирани форми на дискриминация в рамките на определено работно място или сектор.

2. Когато събират получените от работодателите данни, органите по равнопоставеността и органите за наблюдение анализират, без да се засяга националното право, тези данни по начин, който взема под внимание множествените и комбинираните форми на дискриминация.

Изменение 155

**Предложение за директива
Член 23 а (нов)**

Текст, предложен от Комисията

Изменение

Член 23а

Подкрепа за МСП

За да се ограничат разходите и административната тежест за работодателите, държавите членки предоставят подкрепа под формата на техническа помощ и обучение на МСП и представителните организации на работниците, за да изпълнят задълженията, предвидени в настоящата директива.

Изменение 156

**Предложение за директива
Член 25 – параграф 1**

Текст, предложен от Комисията

Изменение

1. Без да се засяга компетентността на инспекциите по труда или на други органи, които отговарят за правоприлагането в областта на правата на работниците, включително социалните партньори, **националните** органи по равнопоставеността, определени в съответствие с Директива 2006/54/ЕО, са компетентни по въпросите, които попадат в обхвата на настоящата директива.

1. Без да се засяга компетентността на инспекциите по труда или на други органи, които отговарят за правоприлагането в областта на правата на работниците, включително социалните партньори, **съществуващите национални** органи по равнопоставеността, определени в съответствие с Директива 2006/54/ЕО, са компетентни по въпросите, които попадат в обхвата на настоящата директива.

Изменение 157

**Предложение за директива
Член 25 – параграф 2**

Текст, предложен от Комисията

Изменение

2. Държавите членки предприемат активни мерки за постигането/установяването на тясно сътрудничество и координация между

2. Държавите членки предприемат активни мерки за постигането/установяването на тясно сътрудничество и координация между

националните органи по равнопоставеността и други национални органи с инспекционни функции по отношение на пазара на труда.

органите по равнопоставеността и други национални органи с инспекционни функции по отношение на пазара на труда, **включително социалните партньори в съответствие с националното право и практика.**

Изменение 158

Предложение за директива Член 25 – параграф 3

Текст, предложен от Комисията

3. Държавите членки предоставят на органите по равнопоставеността подходящите ресурси, необходими за ефективното изпълнение на техните функции във връзка с правото на равно заплащане **на мъжете и жените** за равен труд или за труд с равна стойност. Държавите членки обмислят събраните като глоби суми съгласно член 20 да се предоставят на органите по равнопоставеността с тази цел.

Изменение

3. Държавите членки предоставят на органите по равнопоставеността **и на инспекциите по труда** подходящите **и достатъчните ресурси или при необходимост допълнителни** ресурси, необходими за ефективното изпълнение на техните **нови** функции във връзка с правото на равно заплащане за равен труд или за труд с равна стойност. Държавите членки обмислят, **в допълнение към националните ресурси, разпределени за органите по равнопоставеността**, събраните като глоби суми съгласно член 20 да се предоставят на органите по равнопоставеността с тази цел.

Изменение 159

Предложение за директива Член 26 – параграф 2

Текст, предложен от Комисията

2. Всяка държава членка определя орган (наричан по-нататък „орган за наблюдение“), който да наблюдава и подпомага прилагането на националните правни разпоредби за изпълнение на настоящата директива, и предприема необходимите мерки за

Изменение

2. Всяка държава членка определя орган (наричан по-нататък „орган за наблюдение“), който да наблюдава и подпомага прилагането на националните правни разпоредби за изпълнение на настоящата директива, и предприема необходимите мерки **и**

правилното функциониране на този орган. Органът за наблюдение може да бъде **част от съществуващи органи или структури на национално равнище**.

осигурява подходящи ресурси за правилното функциониране на този орган. Органът за наблюдение може да бъде **съществуващ орган или структура на национално равнище в зависимост от националния институционален контекст, като целта му е да прилага принципа за равно заплащане. Той работи в тясно сътрудничество със социалните партньори, които участват в прилагането на принципа за равно заплащане, и може да бъде задължен да сътрудничи на инспекциите по труда**.

Изменение 160

Предложение за директива Член 26 – параграф 3 – буква а

Текст, предложен от Комисията

а) повишаване на осведомеността сред публичните и частните предприятия и организации, социалните партньори и широката общественост с цел да се утвърдят принципът за равно заплащане и правото на прозрачност в заплащането;

Изменение

а) повишаване на осведомеността сред публичните и частните предприятия и организации, социалните партньори и широката общественост с цел да се утвърдят принципът за равно заплащане и правото на прозрачност в заплащането, **както и относно необходимостта от преодоляване на комбинираната дискриминация, включително чрез предаване и споделяне на добри практики и инициативи на работодателите, с цел равно заплащане за равен труд или за труд с равна стойност**;

Изменение 161

Предложение за директива Член 26 – параграф 3 – буква б

Текст, предложен от Комисията

б) **справяне с причините за**

Изменение

б) **разработване на инструменти**

разликата в заплащането на жените и мъжете и разработване на инструменти за подпомагане на анализа и оценката на неравенствата в заплащането;

и насоки за подпомагане на анализа и оценката на неравенствата в заплащането с цел преодоляване на дискриминацията по смисъла на член 3, включително на причините за разликата в заплащането между половете;

Изменение 162

Предложение за директива Член 26 – параграф 3 – буква в

Текст, предложен от Комисията

в) агрегиране на получените от работодателите данни **съгласно член 8, параграф 6** и публикуване на тези данни по лесен за ползване начин;

Изменение

в) агрегиране на получените от работодателите данни, **залежали в настоящата директива**, и публикуване на тези данни по **достъпен и лесен за ползване начин в съответствие с хармонизираните правни актове на Съюза относно достъпността и, когато е възможно, извършване на анализ на данните с цел откриване на множествени, комбинирани или междусекторни форми на дискриминация, със специален акцент върху секторите, в които преобладават жените;**

Изменение 163

Предложение за директива Член 26 – параграф 3 – буква д а (нова)

Текст, предложен от Комисията

Изменение

да) **предоставяне на относими данни и информация на Европейския институт за равенство между половете и Европейската фондация за подобряване на условията на живот и труд с оглед постигане на съпоставимост и оценка на тези данни на равнището на Съюза;**

Изменение 164

Предложение за директива Член 26 – параграф 3 – буква д б (нова)

Текст, предложен от Комисията

Изменение

дб) отправяне на предупреждения и препоръки за глоби до съответните компетентни органи, определени от държавите членки за прилагането на член 20 от настоящата директива, в случай на неспазване на задълженията, предвидени в настоящата директива, в определени дружества или сектори, за да могат компетентните органи да предприемат последващи действия, като например преразглеждане на националния план за равно заплащане или санкции.

Изменение 165

Предложение за директива Член 26 – параграф 3 а (нов)

Текст, предложен от Комисията

Изменение

За. Държавите членки могат да възложат на органа за наблюдение допълнителни задачи за предприемане на необходимите действия, включително за налагане на глоби в случай на неспазване от страна на работодателите на настоящата директива съгласно член 20.

Изменение 166

Предложение за директива Член 26 а (нов)

Текст, предложен от Комисията

Изменение

Член 26а

**Планове на Съюза за равенство в
заплащането**

1. Комисията създава План на Съюза за равенство в заплащането, в който се определят приоритети и цели за предприемане на конкретни мерки и коригиращи действия въз основа на данни за сегрегацията на пазара на труда и предубежденията по отношение на равното заплащане за равен труд или за труд с равна стойност в Съюза и единния пазар. Планът на Съюза за равенство в заплащането се представя за срок от пет години.

2. Комисията създава насоки за националните планове за равенство в заплащането, които да бъдат изготвени от държавите членки, като в тях се определят конкретни мерки и коригиращи действия за преодоляване на разликата в заплащането между половете на пазара на труда. За тази цел държавите членки най-напред правят оценка на положението въз основа на събраните данни относно сегрегацията на пазарите на труда и предубежденията по отношение на равното заплащане за равен труд и за труд с равна стойност. Държавите членки правят тези данни и аналитични инструменти публично достояние.

3. След консултации със социалните партньори и националните органи Комисията възлага на Европейския институт за равенство между половете създаването на онлайн интерактивен инструмент за прозрачност и равенство при заплащането с цел улесняване на анализа и оценката на разликата в заплащането между половете в малките и средните предприятия. Този инструмент е безплатен и лесен за използване. Той се основава на

достъпна методика. Инструментът е на разположение на всички официални езици на Съюза. На Европейския институт за равенство между половете се предоставят подходящи финансови и човешки ресурси за изпълнението на тази задача.

Изменение 167

Предложение за директива Член 28 – параграф 1

Текст, предложен от Комисията

Държавите членки ежегодно и своевременно предоставят на Комисията (Евростат) актуални данни за разликите в заплащането на жените и мъжете. Тези статистически данни са разбити по пол, икономически отрасъл, работно време (пълно/непълно работно време), икономически контрол (държавна или частна собственост) и възраст и се изчисляват ежегодно.

Изменение

Държавите членки ежегодно и своевременно предоставят на Комисията (Евростат) актуални данни за разликите в заплащането на жените и мъжете. Тези статистически данни са разбити по пол, икономически отрасъл, работно време (пълно/непълно работно време), **вид договор (безсрочен/срочен/почасов),** икономически контрол (държавна или частна собственост), **увреждане** и възраст **и включват по възможност информация дали разликата е била обоснована от обективни и неутрални по отношение на пола критерии** и се изчисляват ежегодно, **като при възможност се съчетават с анонимизирани данни относно комбинираните форми на дискриминация.**

Изменение 168

Предложение за директива Член 31 – параграф 1

Текст, предложен от Комисията

1. Държавите членки въвеждат в сила законовите, подзаконовите и

Изменение

1. Държавите членки въвеждат в сила законовите, подзаконовите и

административните разпоредби, необходими, за да се съобразят с настоящата директива, до [две години след влизането в сила]. Те незабавно уведомяват Комисията за това.

административните разпоредби, необходими, за да се съобразят с настоящата директива, до [две години след влизането в сила]. **Без да се засяга автономността на социалните партньори и в съответствие с националното право и практика, държавите членки гарантират транспонирането на правата и задълженията съгласно настоящата директива.** Те незабавно уведомяват Комисията за това.

Изменение 169

Предложение за директива Член 31 – параграф 2

Текст, предложен от Комисията

2. При уведомяването на Комисията държавите членки представят и обобщение на резултатите от оценката си за въздействието на акта за транспониране върху малките и средните предприятия, и посочват къде е публикувана тази оценка.

Изменение

2. При уведомяването на Комисията държавите членки представят и обобщение на резултатите от оценката си за въздействието на акта за транспониране върху **работниците и работодателите** в малките и средните предприятия **и върху секторите, в които работят предимно жени**, и посочват къде е публикувана тази оценка.

Изменение 170

Предложение за директива Член 32 – параграф 1

Текст, предложен от Комисията

1. До **[осем** години след влизането в сила] държавите членки съобщават на Комисията цялата информация във връзка с прилагането на настоящата директива, както и въздействието от нея на практика.

Изменение

1. До **[пет** години след влизането в сила] държавите членки съобщават на Комисията цялата информация във връзка с прилагането на настоящата директива, както и въздействието от нея на практика.

Изменение 171

Предложение за директива Член 32 – параграф 2

Текст, предложен от Комисията

2. Въз основа на предоставената от държавите членки информация Комисията представя на Европейския парламент и на Съвета доклад относно изпълнението на настоящата директива и, **ако е целесъобразно**, предлага законодателни изменения.

Изменение

2. Въз основа на предоставената от държавите членки информация Комисията **в срок от една година от получаването на тази информация** представя на Европейския парламент и на Съвета доклад относно изпълнението на настоящата директива, **който включва оценка на въздействието, като се вземат предвид събраните данни и споделиеният опит от държавите членки, работодателите, Европейския институт за равенство между половете, социалните партньори, органите по равнопоставеността и органите за наблюдение и други съответни институции. Въз основа на това Комисията разглежда начините за намаляване на броя на работниците, съставляващ прага за задължителната приложимост на членове 8 и 9 от настоящата директива към работодателите, и съответно** предлага законодателни изменения.

ПРОЦЕДУРА НА ВОДЕЩАТА КОМИСИЯ

Заглавие	Укрепване на прилагането на принципа за равно заплащане на жените и мъжете за равен труд или за труд с равна стойност чрез прозрачност в заплащането и механизми за контрол на прилагането	
Позовавания	COM(2021)0093 – C9-0089/2021 – 2021/0050(COD)	
Дата на представяне на ЕП	4.3.2021	
Водещи комисии Дата на обявяване в заседание	EMPL 11.3.2021	FEMM 11.3.2021
Докладчици Дата на назначаване	Kira Marie Peter-Hansen 7.6.2021	Samira Rafaela 7.6.2021
Член 58 – Процедура на съвместни комисии Дата на обявяване в заседание	10.6.2021	
Разглеждане в комисия	30.9.2021	15.11.2021
Дата на приемане	17.3.2022	
Резултат от окончателното гласуване	+: –: 0:	65 16 10
Членове, присъствали на окончателното гласуване	Isabella Adinolfi, Atidzhe Alieva-Veli, Marc Angel, Simona Baldassarre, Robert Biedroń, Dominique Bilde, Gabriele Bischoff, Vilija Blinkevičiūtė, Milan Brglez, Annika Bruna, Sylvie Brunet, Jordi Cañas, David Casa, Leila Chaibi, Ilan De Basso, Margarita de la Pisa Carrión, Özlem Demirel, Klára Dobrev, Jarosław Duda, Estrella Durá Ferrandis, Rosa Estaràs Ferragut, Nicolaus Fest, Frances Fitzgerald, Loucas Fourlas, Hélène Fritzon, Lina Gálvez Muñoz, Helmut Geuking, Elisabetta Gualmini, Alicia Homs Ginel, France Jamet, Livia Járóka, Agnes Jongerius, Radan Kanev, Arba Kokalari, Ádám Kósa, Alice Kuhnke, Stelios Kympouropoulos, Katrin Langensiepen, Miriam Lexmann, Elena Lizzi, Elżbieta Katarzyna Łukacijewska, Radka Maxová, Giuseppe Milazzo, Andželika Anna Mozdżanowska, Maria Noichl, Sandra Pereira, Kira Marie Peter-Hansen, Pina Picierno, Sirpa Pietikäinen, Dragoş Pişlaru, Manuel Pizarro, Dennis Radtke, Samira Rafaela, Elżbieta Rafalska, Evelyn Regner, Guido Reil, Terry Reintke, Diana Riba i Giner, Eugenia Rodríguez Palop, María Soraya Rodríguez Ramos, Daniela Rondinelli, Mounir Satouri, Christine Schneider, Monica Semedo, Michal Šimečka, Sylwia Spurek, Jessica Stegrud, Beata Szydło, Eugen Tomac, Romana Tomc, Isabella Tovaglieri, Marie-Pierre Vedrenne, Nikolaj Villumsen, Marianne Vind, Elissavet Vozemberg-Vrionidi, Maria Walsh, Chrysoula Zacharopoulou, Stefania Zambelli, Tatjana Ždanoka, Tomáš Zdechovský, Marco Zullo	
Заместници, присъствали на окончателното гласуване	Barry Andrews, Lefteris Christoforou, Michiel Hoogeveen, Aurore Lalucq, Jeroen Lenaers, Silvia Modig, Irène Tolleret, Véronique Trillet-Lenoir, Pernille Weiss, Anna Zalewska	
Дата на внасяне	22.3.2022	

ПОИМЕННО ОКОНЧАТЕЛНО ГЛАСУВАНЕ ВЪВ ВОДЕЩАТА КОМИСИЯ

65	+
NI	Daniela Rondinelli
PPE	Isabella Adinolfi, David Casa, Lefteris Christoforou, Jarosław Duda, Rosa Estaràs Ferragut, Frances Fitzgerald, Loucas Fourlas, Helmut Geuking, Stelios Kypourououlos, Jeroen Lenaers, Elżbieta Katarzyna Lukacijewska, Sirpa Pietikäinen, Dennis Radtke, Eugen Tomac, Elissavet Vozemberg-Vrionidi, Maria Walsh
Renew	Atidzhe Alieva-Veli, Barry Andrews, Sylvie Brunet, Jordi Cañas, Dragoş Pîslaru, Samira Rafaela, María Soraya Rodríguez Ramos, Monica Semedo, Michal Šimečka, Irène Tolleret, Véronique Trillet-Lenoir, Marie-Pierre Vedrenne, Chrysoula Zacharopoulou, Marco Zullo
S&D	Marc Angel, Robert Biedroń, Gabriele Bischoff, Vilija Blinkevičiūtė, Milan Brglez, Ilan De Basso, Klára Dobrev, Estrella Durá Ferrandis, Helène Fritzon, Lina Gálvez Muñoz, Elisabetta Gualmini, Alicia Homs Ginel, Agnes Jongerius, Aurore Lalucq, Radka Maxová, Maria Noichl, Pina Picierno, Manuel Pizarro, Evelyn Regner, Marianne Vind
The Left	Leila Chaïbi, Özlem Demirel, Silvia Modig, Sandra Pereira, Eugenia Rodríguez Palop, Nikolaj Villumsen
Verts/ALE	Alice Kuhnke, Katrin Langensiepen, Kira Marie Peter-Hansen, Terry Reintke, Diana Riba i Giner, Mounir Satouri, Sylwia Spurek, Tatjana Ždanoka

16	-
ECR	Michiel Hoogeveen, Giuseppe Milazzo, Andżelika Anna Możdżanowska, Margarita de la Pisa Carrión, Elżbieta Rafalska, Jessica Stegrud, Beata Szydło, Anna Zalewska
ID	Nicolaus Fest, Guido Reil
NI	Lívía Járóka, Ádám Kósa
PPE	Arba Kokalari, Miriam Lexmann, Christine Schneider, Pernille Weiss

10	0
ID	Simona Baldassarre, Dominique Bilde, Annika Bruna, France Jamet, Elena Lizzi, Isabella Tovaglieri, Stefania Zambelli
PPE	Radan Kanev, Romana Tomc, Tomáš Zdechovský

Легенда на използваните знаци::

+ : „за“

- : „против“

0 : „въздържал се“