

# ΓΝΩΜΗ της Ο.Κ.Ε.

Οδηγία 2006/54/ΕΚ "για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης (αναδιατύπωση)"  
(Σχέδιο Νόμου)

*Αθήνα, 11 Νοεμβριου 2008*



## Διαδικασία

Στις 16 Οκτωβρίου 2008, ο **Γενικός Γραμματέας του Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας κ. Δημήτρης Κοντός** απέστειλε προς γνωμοδότηση στην Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή (Ο.Κ.Ε.) με τη διαδικασία του κατεπείγοντος, το Σχέδιο Νόμου **Οδηγία 2006/54/ΕΚ "για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης (αναδιατύπωση)"**

Μετά από απόφαση της Εκτελεστικής Επιτροπής της Ο.Κ.Ε., ορίστηκε η Επιτροπή Εργασίας αποτελούμενη από την **κα Ρίτα Ζούλοβιτς**, την **κα Ζωή Λαναρά**, την **κα Σοφία Δροσοπούλου**, την **κα Γιώτα Γαζή** και τους **κ.κ. Γεώργιο Τσατήρη και Κωνσταντίνο Γκουτζαμάνη**.

Πρόεδρος της Επιτροπής Εργασίας ορίστηκε ο **κ. Γεώργιος Τσατήρης**. Στις εργασίες της Επιτροπής Εργασίας μετείχαν ως

εμπειρογνώμονες οι **κυρίες Μίκα Ιωαννίδου και Αθηνά Μανίκα** και ο **κ. Θεόδωρος Δεληγιαννάκης**. Επίσης, από πλευράς Ο.Κ.Ε. μετείχαν η επιστημονική συνεργάτις **Δρ. Όλγα Αγγελοπούλου**, και ο επιστημονικός σύμβουλος **Δρ. Αθανάσιος Παπαϊωάννου**, ο οποίος είχε και τον επιστημονικό συντονισμό της Επιτροπής. Ερευνητική στήριξη παρείχε από πλευράς Ο.Κ.Ε. η **κα Δήμητρα Λαμπροπούλου**, Οικονομολόγος.

Η Επιτροπή Εργασίας ολοκλήρωσε τις εργασίες της σε δύο (2) συνεδριάσεις, ενώ η Εκτελεστική Επιτροπή διαμόρφωσε την εισήγησή της προς την Ολομέλεια στη συνεδρίαση της 3ης Νοεμβρίου 2008.

Η Ολομέλεια της Ο.Κ.Ε., στην οποία εισηγητής ήταν ο **κ. Γ. Τσατήρης**, αφού ολοκλήρωσε τη συζήτηση για το θέμα στη συνεδρίαση της 11ης Νοεμβρίου 2008, διατύπωσε την υπ' **αριθ. 207 Γνώμη της Ο.Κ.Ε.**



## ΠΕΡΙΛΗΨΗ ΤΗΣ ΓΝΩΜΗΣ

Η Ο.Κ.Ε. αξιολογεί σε γενικές γραμμές θετικά την Οδηγία και εν τέλει το Σχέδιο Νόμου (Σχ/Ν) με τις διατάξεις των οποίων επέρχονται ορισμένες αναγκαίες και χρήσιμες ερμηνευτικές αποσαφηνίσεις και διορθώσεις.

Παράλληλα, παρατηρεί την αναγκαιότητα (α) κωδικοποίησης του συνόλου της σχετικής νομοθεσίας και (β) ένταξης των δικονομικού χαρακτήρα διατάξεων στους οικείους Κώδικες Δικονομίας,

ώστε να διασφαλισθεί στην πράξη η εφαρμογή τους.

Η Ο.Κ.Ε. σημειώνει ότι τα νομοθετικά αυτά μέτρα θα πρέπει να συνοδεύονται από κατάλληλες πολιτικές για την ουσιαστική εφαρμογή της ίσης μεταχείρισης, δεδομένου ότι παρά τις σημαντικές προόδους που έχουν γίνει σε πανευρωπαϊκό επίπεδο, σε ό,τι αφορά το θεσμικό πλαίσιο παραμένουν μεγάλες διαφορές στην αμοιβή και στο ποσοστό απασχόλησης.



## ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α΄

### ΣΥΝΟΠΤΙΚΗ ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ

### ΤΟΥ ΣΧΕΔΙΟΥ ΝΟΜΟΥ

Το υπό κρίση Σχ/Ν εναρμονίζει την κείμενη νομοθεσία με την Οδηγία 2006/54/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 5ης Ιουλίου 2006.

Στο **άρθρο 1** που έχει τίτλο "Σκοπός", προσδιορίζεται ο σκοπός του Σχ/Ν που είναι η εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης<sup>1</sup>.

Με το **άρθρο 2** που έχει τίτλο "Ορισμοί" αντικαθίσταται ο ορισμός της "έμμεσης διάκρισης" του άρθρου 3 παράγραφος 1 εδάφιο β΄ του ν.3488/2006 και προστίθεται σε αυτό ο ορισμός της "αμοιβής".

Το **άρθρο 3** με τίτλο "Αρχή της ίσης μεταχείρισης- Απαγόρευση διακρίσεων" αντικαθιστά την παράγραφο 2 του άρθρου 4 του ν. 3488/2006, η οποία αφορά στη διάκριση λόγω φύλου. Ειδικότερα, εκτός από την παρενόχληση λόγω φύλου και τη σεξουαλική παρενόχληση με διάκριση λόγω φύλου, εξομοιώνεται με διάκριση λόγω φύλου και η άνιση μεταχείριση προσώπου που εκδηλώνεται ως αποτέλεσμα της υποταγής ή της απόρριψης των δύο προαναφερόμενων συμπεριφορών. Επίσης, διάκριση λόγω φύλου συνιστά οποιαδήποτε άνιση μεταχείριση προσώπου που συνδέεται με αλλαγή φύλου.

Με το **άρθρο 4** που έχει τίτλο "Πρόσβαση στην απασχόληση- Συνθήκες και όροι απασχόλησης" αναδιατυπώνεται η παράγραφος 3 του άρθρου 5 του ν.3488/2006 που αφορά στο δικαίωμα επανόδου στην ίδια ή σε ισοδύναμη θέση εργασίας, στην εργαζόμενη που έχει λάβει άδεια μητρότητας ή την ειδική άδεια του άρθρου 142 του ν. 3655/2008 (ΦΕΚ 58 Α΄), καθώς και σε κάθε εργαζόμενο γονέα

που κάνει χρήση οποιασδήποτε άδειας προβλέπεται για γέννηση, υιοθεσία ή φροντίδα παιδιού.

Με το **άρθρο 5** που έχει τίτλο "Ισότητα αμοιβών" αντικαθίσταται το άρθρο 7 του ν.3488/2006 και προσδιορίζεται ότι άντρες και γυναίκες δικαιούνται ίσης αμοιβής για όμοια εργασία ή για εργασία ίσης αξίας.

Επιπλέον, η παράγραφος 3 του συγκεκριμένου άρθρου, αντικαθιστώντας τις παραγράφους 4 και 5 του άρθρου 4 του ν. 1414/1984 διασαφηνίζει ότι δικαιούχοι των επιδομάτων γάμου και παιδιών είναι κάθε εργαζόμενος σύζυγος, χήρος ή διαζευγμένος, καθώς και ο άγαμος γονέας, ανεξαρτήτως φύλου. Ως δικαιούχος του επιδόματος παιδιών ορίζεται και τρίτο πρόσωπο στο οποίο έχει ανατεθεί η επιμέλεια παιδιού, ακόμη και αν δεν εργάζεται.

Το **άρθρο 6** με τίτλο "Λύση της σχέσεως εργασίας και της υπαλληλικής σχέσης" αντικαθιστά το εδάφιο γ΄ του άρθρου 9 του ν.3488/2006, ώστε να ενσωματωθεί πληρέστερα στο εσωτερικό δίκαιο το άρθρο 24 της Οδηγίας 2006/54/EK. Με βάση το τελευταίο απαιτείται από τα κράτη-μέλη να εισάγουν εθνικά μέτρα για την προστασία των εργαζομένων κατά της απόλυσης ή άλλης δυσμενούς μεταχείρισης που γίνεται ως αντίδραση του εργοδότη σε καταγγελία του εργαζόμενου εντός της επιχείρησης για παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών.

Με το **άρθρο 7** που έχει τίτλο "Υποχρέωση πληροφόρησης και παροχής στοιχείων" τροποποιείται η παράγραφος 3 του άρθρου 11 του ν.3488/2006 και αναφέρεται στα μέτρα

<sup>1</sup> Δεδομένου ότι το υπό κρίση Σχ/Ν επαναλαμβάνει -για λόγους σαφήνειας- και διατάξεις του ν. 3488/2006 που δεν τροποποιούνται, η συνοπτική παρουσίαση αναφέρει και διατάξεις που ήδη ισχύουν. Για επισήμανση των αλλαγών που συγκεκριμένα επέρχονται σε σχέση με το ν. 3488/2006, βλέπε τις κατ' άρθρον παρατηρήσεις.

που οφείλουν να λαμβάνουν οι εργοδότες και οι αρμόδιοι για την πρόσβαση στην επαγγελματική κατάρτιση, για την αποφυγή κάθε μορφής διάκρισης φύλου και ιδίως της παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας.

Το **άρθρο 8** με τίτλο "Ένομη προστασία" αντικαθιστά το άρθρο 12 του ν.3488/2006 και αναγνωρίζει το δικαίωμα δικαστικής προστασίας σε κάθε πρόσωπο το οποίο θεωρεί ότι ζημιώθηκε από τη μη τήρηση των διατάξεων του παρόντος Σχ/Ν, καθώς και το δικαίωμα προσφυγής ενώπιον των αρμόδιων αρχών.

Επιπλέον, στο ίδιο άρθρο αποσαφηνίζεται ότι νομικά πρόσωπα και ενώσεις προσώπων μπορούν να ασκούν στο όνομα του θιγόμενου και με τη συναίνεσή του, τα δικαιώματά του ενώπιον των δικαστηρίων.

Με το **άρθρο 9** αντικαθίσταται το άρθρο 13 του ν.3488/2006 και αναγνωρίζεται ο Συνήγορος του Πολίτη ως φορέας για την προώθηση και την παρακολούθηση της εφαρμογής της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών, σε αντιστοιχία με το άρθρο 20 της Οδηγίας 2006/54/ΕΚ.

Επιπλέον, προστίθεται στο άρθρο 3 του ν.3094/2003 παράγραφος με την οποία γίνεται ρητή ευθυγράμμιση των κατά νόμο αρμοδιοτήτων του Συνηγόρου του Πολίτη με τις αρμοδιότητες του φορέα για την ισότητα των δύο φύλων, τις οποίες προβλέπει η προαναφερθείσα Οδηγία. Μεταξύ άλλων, στις αρμοδιότητες που προβλέπει η Οδηγία, είναι και η συνεργασία της Αρχής με τη Γενική Γραμματεία Ισότητας, το Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, τους κοινωνικούς εταίρους και τις Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις.

Επίσης με την παράγραφο 8 του συγκεκριμένου Σχ/Ν προβλέπεται η δυνατότητα του Συνηγόρου του Πολίτη να ζητεί με ειδικά αιτιολογημένο έγγραφό του έγγραφα ή άλλα στοιχεία από ιδιώτη που κατονομάζεται σε σχετική αναφορά, για την προάσπιση των δικαιωμάτων του παιδιού και για την παρακο-

λούθηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών. Διαφορετικά, ο Συνήγορος του Πολίτη μπορεί να ζητήσει τη συνδρομή δημόσιας υπηρεσίας, επαγγελματικού συλλόγου ή συνδικαλιστικού φορέα κατά περίπτωση, καθώς και της εισαγγελικής αρχής.

Με το **άρθρο 10** που έχει τίτλο "Βάρος απόδειξης" τροποποιείται το τελευταίο εδάφιο της παραγράφου 1 του άρθρου 17 του ν.3488/2006, με σκοπό ο κανόνας του βάρους απόδειξης να μην ισχύει στην ποινική διαδικασία, καθώς και σε κάθε εξώδικη διαδικασία. Επίσης, σύμφωνα με την παράγραφο 4 εδάφιο α του άρθρου 19 της συγκεκριμένης Οδηγίας, προβλέπεται ότι ο κανόνας της αντιστροφής του βάρους απόδειξης εφαρμόζεται και στις περιπτώσεις άνιση μεταχείρισης λόγω φύλου που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής των οδηγιών 92/85/ΕΟΚ και 96/34/ΕΚ, όπως ενσωματώθηκαν στην ελληνική έννομη τάξη.

Το **άρθρο 11** με τίτλο "Κοινωνικός Διάλογος - Διάλογος με μη Κυβερνητικές Οργανώσεις" προβλέπει την ενθάρρυνση του κοινωνικού διαλόγου με τους κοινωνικούς εταίρους και τις ΜΚΟ, με σχετικό σκοπό προκειμένου με στόχο τη δημιουργία ίσων ευκαιριών για άνδρες και γυναίκες, καθώς και τη συμφιλίωση οικογενειακής, επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής.

Με το **άρθρο 12** που έχει τίτλο "Συνεκτίμηση της ισότητας γυναικών και ανδρών" ενσωματώνεται το άρθρο 29 της Οδηγίας 2006/54/ΕΚ. Ειδικότερα, προβλέπεται ότι η Πολιτεία λαμβάνει υπόψη το στόχο της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών κατά τη σύνταξη και εφαρμογή νομοθετικών και διοικητικών διατάξεων, καθώς και κατά το σχεδιασμό και την εφαρμογή πολιτικών και δράσεων στα θέματα που ρυθμίζονται από το συγκεκριμένο σχέδιο νόμου.

Το **άρθρο 13** αφορά στις "Καταργούμενες διατάξεις", ενώ το **άρθρο 14** "Έναρξη ισχύος" αφορά στην έναρξη ισχύος του Σχ/Ν.



## ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β΄

### ΓΕΝΙΚΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΟΥ ΣΧΕΔΙΟΥ ΝΟΜΟΥ

Το υπό κρίση Σχ/Ν ενσωματώνει στο εσωτερικό δίκαιο την Οδηγία 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 5ης Ιουλίου 2006. Με την εν λόγω Οδηγία τροποποιήθηκαν σε ορισμένα σημεία και συγκεντρώθηκαν σε ενιαίο κείμενο οι προϋσχύσασες Οδηγίες που αφορούν στην ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών σε ό,τι αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση, την επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση, την αμοιβή και τις συνθήκες εργασίας, καθώς και στην αντιστροφή του βάρους αποδείξεως σε περιπτώσεις διακριτικής μεταχείρισης λόγω φύλου<sup>2</sup>.

Εισαγωγικά, η Ο.Κ.Ε. παρατηρεί ότι η ενσωμάτωση από τα κοινοτικά όργανα σε ενιαίο κείμενο όλων των σχετικών Οδηγιών που τέθηκαν σε ισχύ από το 1975 και εντεύθεν για τις εργασιακές πτυχές της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών αποτελεί ένα θετικό βήμα, καθώς η συνύπαρξη πολλών νομοθετημάτων και μάλιστα ψηφισθέντων σε διάφορα χρονικά σημεία δημιουργούσε προβλήματα στην κατανόηση και ερμηνεία τους.

Με ανάλογο πνεύμα άλλωστε, η Ο.Κ.Ε. θεωρεί ότι θα έπρεπε και στο εσωτερικό μας δίκαιο να επιλεγεί η λύση της **κωδικοποίησης ολόκληρης της σχετικής νομοθεσίας** και όχι η αποσπασματική παράθεση των τροποποιούμενων ή αντικαθιστάμενων διατάξεων.

Πέραν αυτού, επί της ουσίας των τροποποιήσεων που επέρχονται με την Οδηγία και εν τέλει με το υπό κρίση Σχ/Ν, η Ο.Κ.Ε. θεω-

ρεί ότι είναι σε γενικές γραμμές θετικές και λειτουργούν προς την κατεύθυνση είτε της αποσαφήνισης ερμηνευτικών προβλημάτων που είχαν δημιουργηθεί είτε της ουσιαστικής ενίσχυσης της αρχής της ίσης μεταχείρισης.

Είναι όμως υποχρεωμένη να τονίσει για μια ακόμη φορά ότι τα ζητήματα των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης απαιτούν ένα συνδυασμό νομοθετικών μέτρων, αλλά και πολιτικών, καθώς τα πρώτα δεν είναι αρκετά. Δεν είναι τυχαίο πως η Ευρωπαϊκή Επιτροπή διαπίστωσε το 2007 πως εξακολουθεί να υφίσταται χάσμα στις αμοιβές μεταξύ των ανδρών και των γυναικών, χάσμα μάλιστα που κλιμακώνεται στις μεγαλύτερες ηλικίες και στους έχοντες υψηλότερα επίπεδα εκπαίδευσης<sup>3</sup>.

Για αυτό είναι αναγκαίες συνοδευτικές πολιτικές που θα περιλαμβάνουν ενεργοποίηση των ελεγκτικών μηχανισμών, ενημέρωση των ενδιαφερομένων (εργοδοτών και εργαζομένων), εκπαίδευση για τα ζητήματα αυτά σε σχολικό και πανεπιστημιακό επίπεδο και βέβαια οικονομική, κοινωνική και ψυχολογική στήριξη των θυμάτων τέτοιων διακρίσεων.

Σημαντικό ρόλο σε αυτά μπορούν και πρέπει να παίξουν οι συνδικαλιστικές οργανώσεις και οι μη κυβερνητικές οργανώσεις. Για το λόγο αυτό, θα πρέπει να διευκολυνθεί και η παρέμβασή τους σε σχετικές διαδικασίες. Προς την κατεύθυνση αυτή, προτείνεται να ενταχθεί η πρόβλεψη για παρέμβαση των οργανώσεων αυτών στους αντίστοιχους Κώδικες Δικονομίας, κάτι που έχει τονίσει η

<sup>2</sup> Οι εντασσόμενες σε ενιαίο Οδηγίες είναι οι εξής: 76/207/ΕΚ του Συμβουλίου της 9ης Φεβρουαρίου 1976, 86/378/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 24ης Ιουλίου 1986, 75/117/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 10ης Φεβρουαρίου 1975 και η 97/80/ΕΚ του Συμβουλίου της 15ης Δεκεμβρίου 1997.

<sup>3</sup> Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of Regions - Tackling the pay gap between women and men, COM (2007) 424 final. Βλ. επίσης και την επ' αυτής της Ανακοίνωσης Γνώμη της Ευρωπαϊκής Ο.Κ.Ε. "Pay gap between women and men", SOC 284, 22.4.2008 η οποία επιπλέον αναφέρεται και στη διαφορά ποσοστών απασχόλησης (55,7% για τις γυναίκες έναντι 70% για τους άνδρες) και ανεργίας (9,7% για τις γυναίκες έναντι 7,8% για τους άνδρες).

Ο.Κ.Ε<sup>4</sup> και σε παλαιότερη Γνώμη της. Η πείρα του παρελθόντος λέει ότι η αποσπασματική καθιέρωση δικονομικών διατάξεων που δεν εντάσσονται όμως στον κορμό των αντίστοιχων δικονομικών κωδικών οδηγεί τις διατάξεις αυτές σε αχρησία ή σε περιορισμένη εφαρμογή.

Επί του συγκεκριμένου περιεχομένου του υπό κρίση Σχ/Ν, και λόγω του ότι οι επερχόμενες αλλαγές αφορούν μεμονωμένες διατάξεις και δεν έχουν ένα ενιαίο χαρακτήρα, ο σχολιασμός τους από πλευράς Ο.Κ.Ε. θα γίνει κατ' ανάγκην στο επόμενο κεφάλαιο, δηλαδή στις κατ' άρθρον παρατηρήσεις.

---

<sup>4</sup> Γνώμη της Ο.Κ.Ε. υπ' αριθμ. 196 "Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλετικής ή εθνικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού" (Έκθεση έτους 2007 - Άρθρο 18 του Ν.3304/2005), Ιούνιος 2008.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ΄

### ΚΑΤ' ΑΡΘΡΟΝ ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ

#### **Άρθρο 1** **Σκοπός**

Επέρχονται ορισμένες επί μέρους αλλαγές στο άρθρο 1 του ν. 3488/2006, η κυριότερη από τις οποίες είναι η προσθήκη της έννοιας των ίσων ευκαιριών παράλληλα με τη γνωστή και καθιερωμένη έννοια της ίσης μεταχείρισης.

Η προσθήκη κινείται προς την κατεύθυνση της ουσιαστικής θεώρησης της έννοιας της ισότητας των δύο φύλων στο πεδίο της απασχόλησης, και ως τέτοια κρίνεται θετικά.

#### **Άρθρο 2** **Ορισμοί**

Προστίθεται στους ορισμούς η έννοια της έμμεσης διάκρισης και της αμοιβής.

Η προσθήκη είναι αποτέλεσμα της ενιαιοποίησης των διαφόρων Οδηγιών και ισχύει η θετική παρατήρηση της Γενικής Αξιολόγησης.

Θα πρέπει να απαλειφθεί η λέξη "ιδιαίτερα" από τη φράση "θα έθετε σε ιδιαίτερα μειονεκτική θέση". Το εν λόγω επίρρημα δεν υπάρχει στον ορισμό της έμμεσης διάκρισης στην Οδηγία και περιορίζει το πεδίο εφαρμογής του νόμου.

#### **Άρθρο 3** **Αρχή της ίσης μεταχείρισης-Απαγόρευση διακρίσεων**

Διευρύνεται η έννοια της διάκρισης λόγω φύλου προκειμένου να περιληφθεί σε αυτήν και α) η άνιση μεταχείριση που βασίζεται στη υποταγή σε (σεξουαλική) παρενόχληση ή στην απόρριψη αυτής της συμπεριφοράς, καθώς και β) η άνιση μεταχείριση που συνδέεται με αλλαγή φύλου.

Η διπλή αυτή διεύρυνση είναι περισσότερο διευκρινιστική, αφού θα μπορούσε να

προκύψει ερμηνευτικά και από το ισχύον δίκαιο. Σε κάθε περίπτωση, η αποσαφήνιση λειτουργεί θετικά για την ουσιαστική εφαρμογή της σχετικής νομοθεσίας.

#### **Άρθρο 4** **Πρόσβαση στην απασχόληση-Συνθήκες και όροι απασχόλησης**

Προστίθενται στις περιπτώσεις που υπάρχει δικαίωμα επιστροφής μετά από σχετική άδεια στην ίδια ή ισοδύναμη θέση εργασίας με τους ίδιους όρους και συνθήκες και η περίπτωση υιοθεσίας παιδιού. Ομοίως προστίθεται η υιοθεσία στις περιπτώσεις απαγορευμένης δυσμενέστερης μεταχείρισης.

Η προσθήκη είναι επιβεβλημένη στη σύγχρονη εποχή, όπου η υιοθεσία διαδραματίζει σημαντικό ρόλο. Θα πρέπει να ληφθεί μέριμνα και για τις άδειες των αναδόχων γονέων.

#### **Άρθρο 5** **Ισότητα αμοιβών**

Με την προσθήκη της παραγράφου (3), δικαιούχος του επιδόματος γάμου καθίσταται κάθε εργαζόμενος, έγγαμος-χήρος ή διαζευγμένος, καθώς και ο άγαμος γονέας ανεξαρτήτως φύλου.

Επίσης, δικαιούχος του επιδόματος τέκνων καθίσταται "ο/η γονέας, φυσικός ή θετός ή ο/η εργαζόμενος/η" στον/ην οποίο/α έχει ανατεθεί η επιμέλεια του τέκνου.

Δημιουργεί επιφυλάξεις η μη χρήση της λέξης "κάθε" πριν από τη λέξη "γονέας" στη διάταξη για το επίδομα τέκνων, τη στιγμή που η λέξη υπάρχει στη διάταξη για το επίδομα γάμου. Θα πρέπει να προστεθεί η λέξη "κάθε" ώστε να προβλεφθεί το σχετικό δικαίωμα και για τους δύο γονείς. Η σημερινή πρακτική να δίδεται διαζευκτικά αυτό το δικαίωμα δημιουργεί ένα ακόμη πεδίο διαφο-

ροποίησης μεταξύ των γονέων που μπορεί να λειτουργήσει ως αντικίνητρο πρόσληψης στα μάτια του εργοδότη.

#### **Άρθρο 6**

#### **Λύση της σχέσεως εργασίας και της υπαλληλικής σχέσεως**

Διευρύνεται η προστασία από απόλυση και όταν αυτή συνιστά αντίδραση του εργοδότη σε ενέργειες του εργαζομένου. Η διευρυμένη τώρα προστασία καλύπτει και τη διαμαρτυρία ή καταγγελία που γίνεται στο χώρο της επιχείρησης.

Η απάλειψη του όρου "ή άλλου νόμου" δικαιολογείται από το γεγονός ότι πλέον στον τροποποιούμενο νόμο εντάσσεται πλέον όλη η σχετική κοινοτική νομοθεσία.

#### **Άρθρο 7**

#### **Υποχρέωση πληροφόρησης και παροχής στοιχείων**

Προστίθεται στις υποχρεώσεις των εργοδοτών το να λαμβάνουν μέτρα για την πρόληψη και αντιμετώπιση κάθε μορφής διάκρισης λόγω φύλου και ιδίως για την πρόληψη της παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης.

Θετική η προσθήκη. Θα πρέπει όμως να απεικονισθεί και στον τίτλο του άρθρου, ο οποίος θα πρέπει να αναδιατυπωθεί ως εξής: "Υποχρέωση πληροφόρησης, παροχής στοιχείων και λήψης μέτρων".

Πέραν αυτού, υπενθυμίζεται πως στην αντίστοιχη διάταξη της Οδηγίας (άρθρο 26 παρ. 1) προβλέπεται η υποχρέωση των κρατών να ενθαρρύνουν με τη νομοθεσία τους, τις σ.σ.ε. και τις πρακτικές τους, τους εργοδότες και τους αρμόδιους για την πρόσβαση στην επαγγελματική κατάρτιση, να εισάγουν αποτελεσματικά μέτρα για την πρόληψη κάθε μορφής διάκρισης. Η απλή μηχανική μεταφορά της διάταξης με τη μορφή μιας απλής διακήρυξης περί υποχρέωσης των εργοδοτών δεν αρκεί. Θα πρέπει να υπάρχουν συγκεκριμένα

μέτρα και πολιτικές για μια τέτοια ενθάρρυνση από πλευράς της Πολιτείας.

#### **Άρθρο 8**

#### **Έννομη προστασία**

Απαλείφεται ως προϋπόθεση νομιμοποίησης άσκησης προσφυγής ή παρέμβασης νομικών προσώπων ή ενώσεων προσώπων σε διαφορές με αντικείμενο την παραβίαση της αρχής της ισότητας, το να εντάσσεται αυτό στον καταστατικό σκοπό τους. Η απάλειψη λειτουργεί θετικά, αφού εκείνο που έχει σημασία είναι η πρακτική των προσώπων και των ενώσεων αυτών και εάν θεμελιώνουν έννομο συμφέρον, κάτι που έχει τονίσει η Ο.Κ.Ε. και σε προηγούμενη Γνώμη της<sup>5</sup>.

Επίσης, υπενθυμίζεται η ανάγκη ένταξης της σχετικής διάταξης στους οικείους δικονομικούς κώδικες.

Ως προς το εάν η συναίνεση θα πρέπει να προϋπάρχει της έγερσης της προσφυγής (όπως απαιτεί το Σχ/Ν) ή μπορεί να δοθεί και εκ των υστέρων διατυπώθηκαν δύο απόψεις:

**Α΄ Απόψη:** Η διάταξη του Σχ/Ν ορθά απαιτεί να υπάρχει εκ των προτέρων συναίνεση του ενδιαφερομένου στην προσφυγή που καταθέτει ένα νομικό πρόσωπο με σχετικό έννομο συμφέρον. Δεν νοείται στην έννομη τάξη μας προσφυγή στο όνομα κάποιου χωρίς τη σύμφωνη γνώμη του. Η εμπλοκή των νομικών προσώπων πρέπει να εκλαμβάνεται ως οικονομική, ηθική και νομική συνδρομή προς τον ενδιαφερόμενο και όχι ως διαδικασία που γίνεται ανεξάρτητα από το εάν αυτός συμφωνεί ή όχι.

**Β΄ Απόψη:** Η κοινή πείρα λέει πως σε πολλές περιπτώσεις ο ενδιαφερόμενος θα διστάζει, θα φοβάται να δώσει τη συναίνεσή του από το φόβο αντιποίνων. Γι αυτό, σε περίπτωση που τη διαδικασία εκκινεί νομικό πρόσωπο ή ένωση προσώπων θα πρέπει να τεκμαίρεται η συναίνεσή του ενδιαφερομένου και μόνο εάν υπάρξει ρητή άρνηση, να αποκλείεται από τη διαδικασία το νομικό πρόσωπο ή η ένωση.

<sup>5</sup> Γνώμη της Ο.Κ.Ε. υπ' αριθμ. 196 ο.π.

**Άρθρο 9****Φορέας προώθησης και παρακολούθησης της εφαρμογής της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών**

Πέραν από κάποιες ορολογικές αλλαγές (που κατέστησαν αναγκαίες από τις αλλαγές της λοιπής σχετικής νομοθεσίας), διευρύνεται η αρμοδιότητα του Συνηγόρου του Πολίτη που πλέον καθίσταται φορέας προώθησης και όχι απλώς παρακολούθησης της εφαρμογής της ίσης μεταχείρισης.

Επίσης, διευρύνεται και στις περιπτώσεις ίσης μεταχείρισης το δικαίωμα που ίσχυε για τα παιδιά, δηλαδή να ζητά ο Συνήγορος έγγραφα ή άλλα στοιχεία από ιδιώτη κατονομαζόμενο στην αναφορά, χωρίς να μπορεί να αντιταχθεί ο τυχόν απόρρητος χαρακτήρας των εγγράφων αυτών.

**Άρθρο 10****Βάρος απόδειξης**

Μέχρι τώρα, η αντιστροφή του βάρους απόδειξης δεν ίσχυε, σύμφωνα με ρητή εξαίρεση του νόμου, στην ποινική διαδικασία. Τώρα, δεν ισχύει και σε κάθε εξώδικη διαδικασία.

Η εξαίρεση αυτή δεν επιβάλλεται από την Οδηγία και δεν γίνεται κατανοητός ο σκοπός που υπηρετεί. Θα πρέπει να επανεξετασθεί η προσθήκη αυτή.

**Άρθρο 11****Κοινωνικός διάλογος**

Η ισχύουσα διάταξη προβλέπει την ενθάρρυνση από την Πολιτεία του κοινωνικού διαλόγου για τα σχετικά ζητήματα μεταξύ των κοινωνικών εταίρων. Με τη νέα διάταξη, προβλέπεται η ενθάρρυνση του διαλόγου και με τις Μ.Κ.Ο. που προωθούν την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών.

**Άρθρο 12****Συνεκτίμηση της ισότητας ανδρών και γυναικών**

Ορίζεται πως η Πολιτεία λαμβάνει υπ' όψιν το στόχο της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών κατά τη σύνταξη και εφαρμογή νομοθετικών και διοικητικών πράξεων.

Με την ευκαιρία της οπωσδήποτε θετικής αυτής διάταξης, η Ο.Κ.Ε. υπενθυμίζει την πάγια θέση της για την ανάγκη συνολικής επανεξέτασης της νομοπαρασκευαστικής διαδικασίας προκειμένου να υπάρχει συνεκτίμηση όλων των κρίσιμων παραγόντων που καθορίζουν τις επιπτώσεις μιας νομοθετικής παρέμβασης: αναπτυξιακών, περιβαλλοντικών, εργασιακών κ.λπ.

**Ο ΠΡΟΕΔΡΟΣ ΤΗΣ Ο.Κ.Ε.***Χρήστος Πολυζωγόπουλος*

## ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

### *Θέσεις που έχει εκφράσει η ΟΚΕ επί του Σχ/Ν για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά στην πρόσβαση στην απασχόληση (Γνώμη υπ' αριθμ. 156)*

Η ΟΚΕ, πέραν της εισαγωγικής παρατήρησης ότι το νομοθέτημα δείχνει να ενσωματώνει ικανοποιητικά την σχετική κοινοτική Οδηγία 2002/73/ΕΚ για την εφαρμογή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στον επαγγελματικό τομέα, υπογράμμισε τις κοινωνικές διαστάσεις του όλου ζητήματος, διαστάσεις που δεν αντιμετωπίζονται απλώς με ένα νομοθέτημα.

Κατ' αρχάς, η ΟΚΕ αναγνωρίζει ότι από τις αρχές της δεκαετίας του 1980, που θεσπίστηκε στις αστικές και εργασιακές σχέσεις η νομική ισότητα μεταξύ των δύο φύλων, η κατάσταση στην ελληνική κοινωνία έχει βελτιωθεί σημαντικά σε ό,τι αφορά την ισότητα των δύο φύλων. Η θέση της γυναίκας στην κοινωνική και πολιτική ζωή της χώρας αναβαθμίστηκε και η συμμετοχή της στην αγορά εργασίας διευρύνθηκε αρκετά.

Από την άλλη πλευρά, τονίζει ότι η νομική ισότητα και η κατάργηση των θεσμικών εμποδίων δεν επέφερε ακόμη την πλήρη άρση των στερεοτύπων που υπάρχουν στην κοινωνία και βέβαια και σε όσους διαχειρίζονται την πολιτική του ανθρώπινου δυναμικού.

Ωστόσο, η σταδιακή άρση αρκετών από τα κοινωνικά εμπόδια που υπήρχαν παραδοσιακά στη χώρα μας σε σχέση με την απασχόληση των γυναικών έχει αναδείξει τη σημασία άλλων προβλημάτων, όπως η σεξουαλική παρενόχληση. Ζητήματα για τα οποία χρειάζεται τόσο νομοθετική παρέμβαση όσο και κοινωνικές παρεμβάσεις.

Παράλληλα, χρειάζεται ένας κοινωνικός και επιστημονικός διάλογος για τη διαμόρφωση πολιτικών για την άρση των στερεοτύπων, σχετικά με το ζήτημα εάν και ποιες θέσεις εργασίας συνδέονται πράγματι με τις

ιδιαιτερότητες ενός φύλου και τις αντικειμενικές συνθήκες μιας εργασίας και όχι με κοινωνικές προκαταλήψεις.

Επιπλέον, οι κοινωνικοί εταίροι έχουν να διαδραματίσουν ένα πολύ σημαντικό ρόλο στα ζητήματα αυτά και θα πρέπει, σε συνεργασία με την Πολιτεία, να αναλάβουν αυτή την προσπάθεια εντοπισμού των προβλημάτων, ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης της κοινωνίας, αναζήτησης λύσεων που θα είναι πρακτικά εφαρμόσιμες και θα λάβουν τη μορφή νομοθετικών ρυθμίσεων, αλλά και συλλογικών συμβάσεων, επιχειρηματικών πρακτικών, κωδικών δεοντολογίας κ.α.

Επισημαίνεται επιπλέον ότι:

α) ένας από τους στόχους τους οποίους υπηρετεί η αρχή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών είναι και η πρόοδος των συνθηκών διαβίωσης και εργασίας του εργατικού δυναμικού, όπως αναφέρεται και στο προοίμιο της Οδηγίας 76/207/ΕΚ.

β) τα κοινωνικά κριτήρια που προβλέπονται στο χώρο των εργασιακών σχέσεων δεν αποτελούν παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης, αλλά αντίθετα συμβάλλουν στην επίτευξη της ουσιαστικής ισότητας.

Ακόμη, η ΟΚΕ σε επίπεδο γενικής αξιολόγησης παρατηρεί ότι το υπό κρίση Σχ/Ν εισήγαγε σημαντικές και θετικές καινοτομίες. Συγκεκριμένα:

1. Καθιερώθηκε ως ενιαίος φορέας παρακολούθησης της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών τόσο στο δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα, ο Συνήγορος του Πολίτη, ένας καταξιωμένος θεσμός.

2. Δημιουργήθηκε ένα πλαίσιο "παιδαγωγικό" για την κοινωνία, προάγοντας τις

αξίες της ισότητας στον εργασιακό χώρο σαν κοινωνικό αγαθό, έχοντας ως απώτερο στόχο τη μεταβολή νοοτροπιών και συμπεριφορών που έχουν την αυτονόητη πολιτική και κοινωνική τους σημασία.

3. Καθιερώθηκαν, με δόκιμους ορισμούς, νέες νομικές έννοιες στην ελληνική έννομη τάξη, όπως είναι αυτές της παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης.

4. Ενισχύθηκε ο ήδη υφιστάμενος διάλογος μεταξύ των κοινωνικών εταίρων (βλ. πρόσφατες Εθνικές Γενικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας), στον οποίο καίρια θέση κατέχουν τα θέματα που αφορούν την προστασία της μητρότητας, της πατρότητας και εν γένει την προστασία της οικογένειας και την προώθηση της ουσιαστικής ισότητας των δύο φύλων στην οικογένεια και την εργασία.

5. Θεσπίστηκε η μερική αναστροφή του βάρους απόδειξης για πρόσθετη προστασία στον εργαζόμενο.

6. Διευρύνθηκε το πεδίο εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης τόσο ως προς τις εργασιακές σχέσεις τις οποίες διέπει όσο και ως προς τα ειδικότερα δικαιώμα-

τα που προκύπτουν από την αρχή αυτή. Επιπλέον η αρχή της ίσης μεταχείρισης αφορά στην πρόσβαση στην απασχόληση, αλλά και στον επαγγελματικό προσανατολισμό, την επαγγελματική κατάρτιση και επιμόρφωση, την ισότητα αμοιβών, την επαγγελματική εξέλιξη, τη συμμετοχή σε οργανώσεις και την καταγγελία της σύμβασης εργασίας.

7. Το Σχ/Ν δεν προέβλεψε παρεκκλίσεις από την αρχή της ίσης μεταχείρισης, δυνατότητα που δίδει το άρθρο 2 παρ. 6 της Οδηγίας 76/207/ΕΟΚ (όπως ισχύει μετά την τροποποίησή της από την Οδηγία 2002/73/ΕΚ). Για το λόγο αυτό, η ΟΚΕ πρότείνει να τεθεί εξαίρεση αυστηρά προσδιορισμένη και συγκεκριμένα να αφορά περιπτώσεις κατά τις οποίες η σχέση του φύλου με τη συγκεκριμένη θέση εργασίας είναι "πραγματική, καθοριστική και πρόδηλη".

Συνοψίζοντας τη θετική αξιολόγηση εκείνου του Σχ/Ν, η ΟΚΕ τόνισε ότι το νομοθέτημα θα πρέπει να αποτελέσει αφετηρία για μια συνολική κοινωνική προσπάθεια άρσης των ανισοτήτων, γιατί αλλιώς η εμβέλειά του στην πράξη θα αποδειχθεί περιορισμένη.





Στην Ολομέλεια της 11ης Νοεμβρίου 2008 παρέστησαν τα κάτωθι Μέλη της Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής:

**ΠΡΟΕΔΡΟΣ**

Πολυζωγόπουλος Χρήστος

**ΑΝΤΙΠΡΟΕΔΡΟΙ**

Στεφάνου Ιωάννης  
Εκπρόσωπος ΣΕΒ

Παπαντωνίου Κωνσταντίνος  
Α.Δ.Ε.Δ.Υ.

Λιόλιος Νικόλαος  
Μέλος Δ.Σ. ΠΑ.Σ.Ε.ΓΕ.Σ.

**Α΄ ΟΜΑΔΑ**

**Β΄ ΟΜΑΔΑ**

**Γ΄ ΟΜΑΔΑ**

Αντζινάς Νικόλαος  
Εκπρόσωπος Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε.

Βουλγαράκης Δημήτριος  
Γ.Σ.Ε.Ε.

Καφύρας Χαράλαμπος  
Μέλος Γ.Σ. ΠΑ.Σ.Ε.ΓΕ.Σ.  
σε αναπλήρωση του  
Καραμίχα Τζανέτου  
Προέδρου Δ.Σ. ΠΑ.Σ.Ε.ΓΕ.Σ.

Ντουντούμης Γεώργιος  
Εκπρόσωπος Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε.  
σε αναπλήρωση του  
Ασημακόπουλου Δημητρίου  
Προέδρου Δ.Σ. Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε.

Γκουτζαμάνης Κωνσταντίνος  
Γ.Σ.Ε.Ε.

Κολεβέντης Φώτης  
Γ.Σ.Ε.Ε.  
σε αναπλήρωση του  
Πουπάκη Κώστα  
Γ.Σ.Ε.Ε.

Αλεξανδράκης Νικόλαος  
Εκπρόσωπος ΠΑ.Σ.Ε.ΓΕ.Σ.

Σκορίνης Νικόλαος  
Γενικός Γραμματέας Δ.Σ. Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε.

Γαϊτανίδης Δημήτριος  
Εκπρόσωπος ΠΑ.Σ.Ε.ΓΕ.Σ.

Ζούλοβιτς Μαργαρίτα  
Εκπρόσωπος Ε.Σ.Ε.Ε.

Κουτσιμπογιώργος Γεώργιος  
Γ.Σ.Ε.Ε.

Λίτσος Φώτης  
Μέλος Δ.Σ. ΠΑ.Σ.Ε.ΓΕ.Σ.

Ψαρουδάκης Εμμανουήλ  
Μέλος Δ.Σ. Ε.Σ.Ε.Ε.  
σε αναπλήρωση του  
Αρμενάκη Δημητρίου  
Προέδρου Δ.Σ. Ε.Σ.Ε.Ε.

Λαναρά Ζωή  
Γ.Σ.Ε.Ε.

Γκίνης Σοφοκλής  
Γενικός Γραμματέας ΓΕ.Σ.Α.Σ.Ε.  
σε αναπλήρωση του  
Κουκουλάκη Ζαχαρία  
Μέλους Δ.Σ. ΓΕ.Σ.Α.Σ.Ε.

Κεφάλας Χαράλαμπος  
Εκπρόσωπος Ε.Σ.Ε.Ε.

Πεπόνης Εμμανουήλ  
Γ.Σ.Ε.Ε.

Σωτηρακόπουλος Βασίλειος  
Μέλος Δ.Σ. Π.Ι.Σ.

Χαντζαρίδης Κωνσταντίνος  
Γενικός Γραμματέας Ε.Σ.Ε.Ε.

Πούγκος Ιωάννης  
Γ.Σ.Ε.Ε.  
σε αναπλήρωση του  
Παναγόπουλου Ιωάννη  
Προέδρου Γ.Σ.Ε.Ε.

Οικονομίδης Δημήτριος  
Εκπρόσωπος Ο.Ε.Ε.  
σε αναπλήρωση του  
Γιαννόπουλου Παρασκευά  
Αντιπροέδρου Ο.Ε.Ε.

Αμβράζης Γεώργιος  
Εμπορικός Διευθυντής Π.Ο.Ξ.

Τσατήρης Γεώργιος  
Ένωση Ελληνικών Τραπεζών

Ταυρής Φίλιππος  
Γ.Σ.Ε.Ε.

Δροσοπούλου Σοφία  
Σύμβουλος Δ.Σ.Α.

Αλέπης Μιχάλης  
Αντιπρόεδρος Δ.Σ. Σ.Α.Τ.Ε.

Αποστολόπουλος Αναστάσιος  
Α.Δ.Ε.Δ.Υ.

Τσεμπερλίδης Νικόλαος  
Πρόεδρος Δ.Σ. ΚΕ.Π.ΚΑ.

Ηλιόπουλος Ηλίας  
Α.Δ.Ε.Δ.Υ.

Γαζή Γιώτα  
Μέλος Δ.Σ. Κ.Ε.Δ.Κ.Ε.

Ξενάκης Βασίλειος  
Α.Δ.Ε.Δ.Υ.

Γιαννακόπουλος Βασίλειος  
Εκπρόσωπος Κ.Ε.Δ.Κ.Ε.

Σωτηρίου Ιωάννης  
Εκπρόσωπος Κ.Ε.Δ.Κ.Ε.

**ΓΕΝΙΚΟΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ**

Παπανίκος Γρηγόριος

**ΤΜΗΜΑ ΔΗΜΟΣΙΩΝ & ΔΙΕΘΝΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ ΤΗΣ Ο.Κ.Ε.**

Για κάθε πληροφορία σχετικά με το έργο και τη λειτουργία της Ο.Κ.Ε. είναι στη διάθεσή σας το Τμήμα Δημοσίων & Διεθνών Σχέσεων της Επιτροπής, υπό τη διεύθυνση της Δρ. Μάρθας Θεοδώρου.

Τηλ.: 210 9249510-2, Fax: 210 9249514, e-mail: [ipr@oke-esc.eu](mailto:ipr@oke-esc.eu)