

ΓΝΩΜΗ της Ο.Κ.Ε.

“ Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά στην πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση, στους όρους και στις συνθήκες εργασίας”
(Σχέδιο Νόμου)

Αθήνα, 27 Ιουνίου 2006

Διαδικασία

Στις 6 Ιουνίου 2006, ο Υπουργός Απα - και ο κ. **Αθανάσιος Θεοδώρου** . Οι επιστη -
σχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας κ. - μονικοί συνεργάτες της Ο.Κ.Ε. **Δρ. Όλγα**
Σάββας Τσιτουρίδης απέστειλε προς γνω - **Αγγελοπούλου** και **Δρ. Αθανάσιος Παπαϊω** -
μοδότηση στην Οικονομική και Κοινωνική **άννου** είχαν τον επιστημονικό συντονισμό
Επιτροπή (Ο.Κ.Ε.) το Σχέδιο Νόμου «Εφαρ - της επιτροπής. Στην προετοιμασία της Γνώ -
μογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης αν - μης συμμετείχε και η κα **Δήμητρα Χριστο** -
δρών και γυναικών όσον αφορά στην πρό - **πούλου**, εργαζόμενη στην Ο.Κ.Ε. στο πλαί -
σβαση στην απασχόληση, στην επαγγελμα - σιο προγράμματος Stage του ΟΑΕΔ.

Η Εκτελεστική Επιτροπή της Ο.Κ.Ε. συνέ -
στησε Επιτροπή Εργασίας αποτελούμενη
από τον κ. **Νικόλαο Λιόλιο** (ως Πρόεδρο) και
την κα **Ρίτα Ζούλοβιτς**, την κα **Αναστασία**
Κουτσιβίτου και τους κ.κ. **Βασίλειο Ξενάκη**,
Γεώργιο Κουτσιμπογιώργο και **Θεόδωρο**
Σχινά. Στην Επιτροπή Εργασίας συμμετείχαν
ως Εμπειρογνώμονες η κά **Ελλη Βαρχαλαμά**

Η Επιτροπή Εργασίας ολοκλήρωσε τις ερ -
γασίες της σε τρεις (3) συνεδριάσεις, ενώ η
Εκτελεστική Επιτροπή διαμόρφωσε την εισή -
γησή της προς την Ολομέλεια στη συνεδρία -
σή της στις 20 Ιουνίου 2006.

Η Ολομέλεια της Ο.Κ.Ε., στην οποία ειση -
γήτρια ήταν η κα **Κουτσιβίτου**, αφού ολοκλή -
ρωσε τη συζήτηση για το θέμα στη συνεδρία -
ση της **27ης Ιουνίου 2006**, διατύπωσε την
υπ' αριθ. **156** Γνώμη της.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α΄

ΣΥΝΟΠΤΙΚΗ ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΤΟΥ ΣΧΕΔΙΟΥ ΝΟΜΟΥ

«Εφαρμογή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά στην πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση, στους όρους και στις συνθήκες εργασίας

Το Σχέδιο Νόμου αποτελείται από 21 άρθρα.

Στο **άρθρο 1** ορίζεται ότι σκοπός του Σχ/Ν είναι η προσαρμογή του εσωτερικού δικαίου με την Οδηγία 2002/73/ΕΚ, καθώς και η ρύθμιση συναφών θεμάτων ισότητας των αμοιβών μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών.

Με τις διατάξεις του **άρθρου 2** προσδιορίζεται το πεδίο εφαρμογής του νόμου, το οποίο καλύπτει όσους απασχολούνται στον ιδιωτικό καθώς και στο δημόσιο τομέα, με οποιαδήποτε σχέση εργασίας ή μορφή απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένων των συμβάσεων έργου και έμμισθης εντολής, καθώς και των ελευθέρων επαγγελματιών.

Το **άρθρο 3** περιέχει τους ορισμούς των όρων: «άμεση διάκριση», «έμμεση διάκριση», «παρενόχληση», «σεξουαλική παρενόχληση», κατά την έννοια των οποίων, η αρχή της ίσης μεταχείρισης συνεπάγεται την απουσία κάθε διάκρισης βασισμένη στο φύλο, άμεσα ή έμμεσα.

Στο **άρθρο 4** προσδιορίζονται οι μορφές διάκρισης λόγω φύλου, οι οποίες απαγορεύονται σε όλους τους τομείς που αναφέρονται στο σκοπό του εν λόγω Σχ/Ν. Ειδικό-

τερα, ως διακρίσεις προσδιορίζονται η παρενόχληση και η σεξουαλική παρενόχληση, καθώς και η εντολή προς άνιση μεταχείριση ενός προσώπου λόγω φύλου. Αντίθετα, δε συνιστά διάκριση η λήψη ή διατήρηση ειδικών ή θετικών μέτρων με σκοπό την εξάλειψη υφιστάμενων διακρίσεων. Τέλος, σημειώνεται ότι το εν λόγω Σχ/Ν δε θίγει υφιστάμενες ειδικές διατάξεις αναφορικά με θέματα προστασίας της εγκυμοσύνης και της μητρότητας.

Με τις διατάξεις του **άρθρου 5** ορίζεται ότι απαγορεύεται κάθε μορφής διάκριση λόγω φύλου ή οικογενειακής κατάστασης όσον αφορά στους όρους πρόσβασης στην επαγγελματική ζωή (κριτήρια επιλογής, όροι πρόσληψης), καθώς και η αναφορά στον παράγοντα φύλο ή οικογενειακή κατάσταση σε δημοσιεύσεις που αφορούν επιλογή προσώπων για εργασία, εκπαίδευση, κατάρτιση ή χορήγηση επαγγελματικών αδειών. Επιπλέον, οι διατάξεις ορίζουν ότι η μη διασφάλιση της θέσης εργασίας μετά από άδεια τοκετού ή γονική άδεια ανατροφής παιδιού, καθώς και η λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση του εργαζομένου για τους ίδιους λόγους, συνιστά διάκριση και απαγορεύεται.

Με το **άρθρο 6** απαγορεύεται κάθε μορφής διάκριση λόγω φύλου ή οικογενειακής

κατάστασης όσον αφορά σε θέματα επαγγελματικού προσανατολισμού (κατάρτιση, εκπαίδευση, πληροφόρηση κ.ά.), συμμετοχής σε εξετάσεις και καθορισμού προϋποθέσεων απονομής τίτλων.

Στο **άρθρο 7** προβλέπεται η ισότητα των αμοιβών σε άνδρες και γυναίκες για ίσης αξίας εργασία. Στον όρο «αμοιβή» συμπεριλαμβάνονται κάθε είδους μισθοί, αποδοχές, επιδόματα και παροχές από τον εργοδότη προς τον εργαζόμενο εξαιτίας ή με αφορμή την απασχόληση του τελευταίου.

Με το **άρθρο 8** απαγορεύεται κάθε μορφής διάκριση λόγω φύλου ή οικογενειακής κατάστασης του εργαζομένου όσον αφορά στην επαγγελματική του εξέλιξη.

Με τις διατάξεις του **άρθρου 9** απαγορεύεται η καταγγελία της σχέσης εργασίας για λόγους φύλου ή οικογενειακών βαρών, ή όταν αυτή συνιστά εκδικητική συμπεριφορά του εργοδότη λόγω μη ενδοτικότητας του εργαζομένου σε παρενοχλήσεις.

Με το **άρθρο 10** απαγορεύονται οι διακρίσεις λόγω φύλου ή οικογενειακής κατάστασης όσον αφορά στη συμμετοχή σε επαγγελματικές οργανώσεις.

Με το **άρθρο 11** ορίζεται η υποχρέωση των συνδικαλιστικών οργανώσεων να πληροφορούν για το περιεχόμενο και την υλοποίηση του εν λόγω Σχ/Ν και η υποχρέωση των εργοδοτών να διευκολύνουν το έργο αυτό με την παροχή στοιχείων και να προάγουν την ισότητα των δύο φύλων στο χώρο εργασίας, με τρόπο προγραμματισμένο και συστηματικό. Τέλος, ορίζεται η υποχρέωση των υπηρεσιών του Υπουργείου Απασχόλη-

σης και Κοινωνικής Προστασίας να παρέχουν κάθε σχετική πληροφορία και στοιχείο.

Σύμφωνα με το **άρθρο 12**, κάθε πρόσωπο που θεωρεί εαυτό ζημιωθέν από τη μη τήρηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης, έχει δικαίωμα δικαστικής προστασίας και διοικητικής προσφυγής.

Με το **άρθρο 13** ο Συνήγορος του Πολίτη ορίζεται ως φορέας παρακολούθησης της εφαρμογής της ίσης μεταχείρισης, στα πλαίσια του εν λόγω Σχ/Ν, ενώ ρυθμίζονται και θέματα οργάνωσης, αρμοδιοτήτων και λειτουργίας του.

Με τις διατάξεις των **άρθρων 14 και 15** ρυθμίζονται θέματα σχετικά με τη σύνθεση, τις αρμοδιότητες και τη λειτουργία του Τμήματος «Ισότητας των Φύλων» της Δ/νσης των Όρων Εργασίας, καθώς και του Ανώτατου Συμβουλίου Εργασίας του Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας.

Με το **άρθρο 16** προβλέπονται αστικές και διοικητικές κυρώσεις σε περίπτωση παραβίασης των διατάξεων του εν λόγω Σχ/Ν σχετικά με την απαγόρευση διακρίσεων λόγω φύλου, ενώ ποινικές κυρώσεις προβλέπονται σε περίπτωση διάπραξης σεξουαλικής παρενόχλησης, όπως αυτή ορίζεται από τις σχετικές διατάξεις.

Σύμφωνα με το **άρθρο 17** και σε εναρμόνιση με την Οδηγία 97/80/ΕΚ, όταν ένα πρόσωπο ισχυρίζεται ότι υφίσταται διακριτική μεταχείριση λόγω φύλου, επικαλούμενο στοιχεία ενώπιον αρχών, ή ότι υπέστη παρενόχληση, σύμφωνα πάντα με τις εν λόγω διατάξεις, ο καθ' ου φέρει το βάρος της απόδειξης ότι δεν υπήρξε παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης.

Οι διατάξεις του **άρθρου 18** προβλέπουν τη διεξαγωγή κοινωνικού διαλόγου με σκοπό την προαγωγή της αρχής της ίσης μεταχείρισης, υποδεικνύοντας ως κατάλληλο συντονιστή φορέα την Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή.

Με το **άρθρο 19** προβλέπεται η κοινοποίηση, από πλευράς Υπουργού Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασία προς την Ε.Ε., κειμένων σχετικών διατάξεων και εκθέσεων για τη θέσπιση μέτρων, σύμφωνα με το άρ-

θρο 141 παρ. 4 της Συνθήκης, και την εφαρμογή τους, ανά τετραετία.

Με το **άρθρο 20** καταργούνται υφιστάμενες διατάξεις, καθώς και όροι συλλογικών συμβάσεων εργασίας, συμφωνιών και κανονισμών που είναι αντίθετοι με τις διατάξεις του εν λόγω Σχ/Ν.

Με το **άρθρο 21** ορίζεται η έναρξη ισχύος του εν λόγω Σχ/Ν από δημοσίευσής του στην ΕτΚ, εκτός αν ορίζεται διαφορετικά από τις επιμέρους διατάξεις του.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β'

ΟΙ ΘΕΣΕΙΣ ΤΗΣ Ο.Κ.Ε. ΕΠΙ ΤΟΥ Σχ/Ν

«Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλετικής ή εθνικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού»

Αν και το υπό κρίση Σχ/Ν αφορά στην ίση μεταχείριση ανεξαρτήτως φύλου, κρίνεται σκόπιμο στο σημείο αυτό να παρατεθούν συνοπτικά οι απόψεις που είχε εκφράσει το 2005 η Ο.Κ.Ε. για το ζήτημα της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλετικής ή εθνικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού. Με αυτό το Σχ/Ν ενσωματώθηκαν στην ελληνική νομοθεσία οι κοινοτικές οδηγίες 2000/43/ΕΚ του Συμβουλίου της 29.06.2000 και 2000/78/ΕΚ του Συμβουλίου της 27.11.2005 που αφορούν στην εφαρμογή της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού. Οι ρυθμίσεις αυτών των οδηγιών με εκείνες της Οδηγίας 2002/73/ΕΚ εμπνέονται από κοινούς στόχους και αρχές και προβλέπουν παρόμοια εργαλεία για την υλοποίηση της αρχής της μη διάκρισης. Γι' αυτούς τους λόγους και παρά τις διαφορές που αναμφισβήτητα υπάρχουν, κρίνεται χρήσιμη η αναφορά στο πρώτο Σχ/Ν, καθώς η εμπειρία από το ένα πεδίο μπορεί να αξιοποιηθεί και για το άλλο.

Το εν λόγω Σχέδιο Νόμου θέσπιζε νέο ρυθμιστικό πλαίσιο προκειμένου για τη με-

ταφορά στο εσωτερικό δίκαιο σχετικών κοινοτικών οδηγιών «κατά των διακρίσεων».

Το γενικό ρυθμιστικό πλαίσιο αφορούσε στην καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φυλετικής ή εθνικής καταγωγής, ενώ το ειδικότερο ρυθμιστικό πλαίσιο αφορούσε στην καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας.

Σε επίπεδο γενικής αξιολόγησης, η Ο.Κ.Ε. εξέφρασε, αρχικά, την υποστήριξη της σε κάθε προσπάθεια εξάλειψης των διακρίσεων και πραγματοποίησης της αρχής του σεβασμού των θεμελιωδών ανθρωπίνων δικαιωμάτων. Επιπλέον, η Ο.Κ.Ε. υπογράμμισε:

- Την αυξημένη **ευθύνη των εθνικών κυβερνήσεων** να προωθήσουν την κοινωνική και οικονομική ένταξη όλων των πολιτών με σεβασμό της πολυμορφίας και της διαφορετικότητας.

- Τη δυνατότητα εφαρμογής της «**Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης**» ως μέσου αντιμετώπισης των διακρίσεων στο χώρο εργασίας.

- Την κεφαλαιώδους σημασίας συμβολή των σχετικών κοινοτικών οδηγιών στην αναγκαία συμπλήρωση και εξέλιξη της ελλείπουσ σε θέματα αντιμετώπισης των διακρίσεων εθνικής νομοθεσίας.

Στο πλαίσιο των παραπάνω σημείων, η Ο.Κ.Ε. αξιολόγησε ως ιδιαίτερα σημαντικές και καινοτόμες τις ακόλουθες ρυθμίσεις:

- τη νομοθετική εισαγωγή της έννοιας της **έμμεσης διάκρισης**,

- την εισαγωγή της έννοιας της «**παρενόχλησης**» και την πλήρη εξομοίωσή της με μορφή διακρίσεως ως προς τις έννομες συνέπειες, καθώς και τη νομοθετική εξομοίωση της **εντολής τρίτου για διακριτική μεταχείριση** με μορφή διάκρισης,

- την κατανομή του **βάρους της απόδειξης**,

- την ανάθεση σύνταξης στην Ο.Κ.Ε. **ετήσιας έκθεσης** για την εφαρμογή της νομοθεσίας για τις διακρίσεις, η οποία θα υποβάλλεται απευθείας στην Ε.Ε.

Σε γενικότερο επίπεδο, η Ο.Κ.Ε. διατύπωσε την άποψη ότι για την εξάλειψη του φαινομένου των διακρίσεων, πέραν της εξέλιξης της νομοθεσίας, απαιτείται και αλλαγή στάσης, αντιλήψεων και συμπεριφορών του κοινωνικού συνόλου στην κατεύθυνση της αποδοχής και ενσωμάτωσης της «διαφορετικότητας».

Στο πλαίσιο των παραπάνω, η Ο.Κ.Ε. επισήμανε την ανάγκη εκπαίδευσης και ευαισθητοποίησης των υπηρεσιών εφαρμογής της νομοθεσίας για τις διακρίσεις, τη συνεργασία μεταξύ Συνηγόρου του Πολίτη, Επιτροπής Ίσης Μεταχείρισης και Σώματος Επιθεωρητών Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.).

ΚΕΦΑΛΑΙΟΓ'

ΓΕΝΙΚΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΟΥ ΣΧ/Ν

Η έννοια της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών αποτελεί θεμελιώδη αρχή της Ευρωπαϊκής Ένωσης, όπως καθορίσθηκε με τη συνθήκη της Ρώμης, οπότε και έχει καταστεί αναπόσπαστο μέρος της κοινωνικής πολιτικής της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Η Συνθήκη του Άμστερνταμ αύξησε σημαντικά το δίκαιο υπέρ της ισότητας και τις δυνατότητες της Ευρωπαϊκής Ένωσης να αναλαμβάνει δράση στον τομέα των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών, παρέχοντας στον κοινοτικό νομοθέτη συγκεκριμένη νομική βάση με τα άρθρα 13, 137, 141 της συνθήκης ΕΚ. Είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι οι εξελίξεις αυτές αποτελούν υλοποίηση της νομολογίας του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου, ότι δηλαδή η εξάλειψη των διακρίσεων λόγω φύλου αποτελεί μέρος των θεμελιωδών δικαιωμάτων του ανθρώπου.

Έκτοτε η προώθηση της ισότητας περιλαμβάνεται μεταξύ των κύριων στόχων της κοινωνικής πολιτικής της Ένωσης, θέμα το οποίο αποτυπώνεται σε διάφορα σχετικά κείμενα της Ευρωπαϊκής Επιτροπής ως εξής: *«η ισότητα των φύλων είναι ένα θεμελιώδες δικαίωμα, μια κοινή αξία της ΕΕ και μια απαραίτητη προϋπόθεση για την επίτευξη των στόχων της ΕΕ για την ανάπτυξη, την απασχόληση και την κοινωνική συνοχή».*

Άλλωστε, η απασχόληση των γυναικών αποτελεί έναν εκ των κυρίων στόχων της Λισσαβόνας, η οποία πρέπει να φθάσει το

60% μέχρι το 2010. Σήμερα ο κοινοτικός μέσος όρος ανέρχεται στο 55,7%. Το ποσοστό για τις γυναίκες μεγαλύτερης ηλικίας (55-64 ετών) ανέρχεται στο 31,7% και το αντίστοιχο γενικό ποσοστό απασχόλησης των γυναικών στην Ελλάδα φτάνει το 46,2%.

Η Οδηγία 2002/73/ΕΚ τροποποιεί προηγούμενες σχετικές με την αρχή της ισότητας των φύλων οδηγίες, εισάγει και αντιμετωπίζει νέα επίκαιρα θέματα που έχουν προκύψει από τη νομολογία του Δικαστηρίου Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων (Δ.Ε.Κ.) και συστηματοποιεί θέματα που άπτονται της προώθησης της ισότητας των φύλων, τα οποία αντιμετωπίζονταν αποσπασματικά. Τέλος, εναρμονίζει έννοιες και θέματα που ρυθμίζουν οι οδηγίες 2000/43/ΕΚ και 2000/78/ΕΚ, οι οποίες αφορούν την καταπολέμηση και εξάλειψη των διακρίσεων λόγω φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού, στον τομέα απασχόλησης. Σημειώνεται ότι οι οδηγίες αυτές έχουν ήδη ενσωματωθεί στην εθνική έννομη τάξη με το Ν. 3304/05.

Το Σχ/Ν αποσκοπεί στη δημιουργία ενός νέου ειδικού πλαισίου ρύθμισης για την εφαρμογή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στον επαγγελματικό τομέα, ενσωματώνοντας στο εθνικό δίκαιο την προαναφερθείσα Οδηγία 2002/73/ΕΚ. Επίσης, με το νόμο αυτό μεταφέρεται αρτιότερα στην ελληνική έννομη τάξη η Οδηγία 75/117/ΕΟΚ «περί προσεγγίσεως των νομοθεσιών των

Κρατών μελών που αφορούν την εφαρμογή της αρχής της ισότητας των αμοιβών μεταξύ εργαζόμενων ανδρών και γυναικών», ως προς την έννοια της αμοιβής και την έκταση εφαρμογής του κανόνα της ίσης αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών.

Σημειώνεται ότι οι Οδηγίες 76/207/ΕΟΚ και 75/117/ΕΟΚ είχαν ενσωματωθεί στο εθνικό μας δίκαιο με το Ν. 1414/1984 (ΦΕΚ Α' 10), ο οποίος υπήρξε αρκετά καινοτόμος στην εποχή του και σε σημαντικό βαθμό εναρμονισμένος και με διατάξεις της υπό ενσωμάτωση οδηγίας 2002/73/ΕΚ. Ο Ν. 1414/1984 ήταν πράγματι αναγκαίο να αντικατασταθεί, όχι για τις τυχόν ανεπάρκειές του, αλλά προκειμένου να αποτυπωθεί συνεκτικά και ολοκληρωμένα ένα νέο πληρέστερο νομοθετικό πλαίσιο που θα ρυθμίζει την αρχή της ισότητας των δύο φύλων στον εργασιακό τομέα.

Η Ο.Κ.Ε., εισαγωγικά, και πέραν της κατ' αρχήν παρατήρησης ότι το νομοθέτημα δείχνει να ενσωματώνει ικανοποιητικά την προαναφερθείσα κοινοτική νομοθεσία, θεωρεί αναγκαίο να υπογραμμίσει τις κοινωνικές διαστάσεις του όλου ζητήματος, διαστάσεις που δεν αντιμετωπίζονται απλώς με ένα νομοθέτημα.

Δεν υπάρχει αμφιβολία ότι από τις αρχές της δεκαετίας του 1980, όταν θεσπίσθηκε στις αστικές σχέσεις η νομική ισότητα μεταξύ των δύο φύλων (τροποποίηση του Αστικού Κώδικα) και καθιερώθηκε νομοθετικά η αρχή της ισότητας των δύο φύλων και στις εργασιακές σχέσεις (Ν. 1414/1984), η κατάσταση στην ελληνική κοινωνία έχει βελτιωθεί σημαντικά σε ό,τι αφορά την ισότητα των δύο φύλων. Παρά τις επιφυλάξεις που είχαν τότε διατυπωθεί ότι η νέα νομοθεσία θα ερ-

χόταν σε σύγκρουση με τη λεγόμενη «ελληνική κοινωνική πραγματικότητα», η εφαρμογή της νομοθεσίας για την ισότητα των φύλων υπήρξε ομαλή και συνέβαλε στο να βελτιωθεί σημαντικά αυτή η ελληνική πραγματικότητα: η θέση της γυναίκας στην κοινωνική και πολιτική ζωή της χώρας αναβαθμίστηκε και η συμμετοχή της στην αγορά εργασίας διευρύνθηκε αρκετά.

Θα ήταν, όμως, ουτοπικό να νομίσει κανείς ότι έχει επέλθει πλήρης ισότητα στις εργασιακές σχέσεις. Το βασικό πρόβλημα του συνδυασμού της επαγγελματικής και της οικογενειακής ζωής παραμένει και μάλιστα λαμβάνει και νέες διαστάσεις όσο οι γυναίκες διεκδικούν δυναμικότερα επαγγελματικές ευκαιρίες και δυνατότητες.

Είναι γεγονός, ότι η νομική ισότητα και η κατάργηση των θεσμικών εμποδίων δεν επέφερε ακόμη την πλήρη άρση των στερεοτύπων που υπάρχουν στην κοινωνία και βεβαίως και σε όσους διαχειρίζονται την πολιτική του ανθρώπινου δυναμικού. Το φύλο εξακολουθεί να παίζει, έστω και υποσυνείδητα, το διαφοροποιητικό του ρόλο στην επιλογή του προσώπου που θα προσληφθεί ή θα προαχθεί σε συγκεκριμένη θέση εργασίας – και αναφερόμαστε στις περιπτώσεις θέσεων εργασίας που δεν συναρτώνται αντικειμενικά με κάποιες ιδιαίτερες βιολογικές απαιτήσεις.

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, που είτε δεν υπήρχε δυνατότητα να εκδηλωθούν είτε, όταν εκδηλώ-

νονταν, δεν ιεραρχούνταν ως σημαντικά και αποσιωπούσαν.

Για την αντιμετώπιση των φαινομένων αυτών, η λήψη νομοθετικών μέτρων όπως το υπό κρίση νομοθέτημα, είναι αναγκαίος αλλά όχι επαρκής όρος. Χρειάζεται και η κοινωνική ενεργοποίηση προς την κατεύθυνση της συνειδητοποίησης αυτών των ζητημάτων, καθώς πολλές φορές ούτε τα ίδια τα θύματα των διακρίσεων συνειδητοποιούν τη διάκριση και πολύ περισσότερο δε γνωρίζουν τα δικαιώματα που έχουν σε τέτοιες περιπτώσεις.

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. Η άρση των στερεοτύπων και ο εντοπισμός των περιπτώσεων όπου υπάρχουν αντικειμενικά συνθήκες διαφοροποίησης θα λειτουργήσει διπλά: από τη μια πλευρά, θα άρει ένα σημαντικό εμπόδιο για την ισότιμη πρόσβαση και ανέλιξη της γυναίκας σε διάφορους επαγγελματικούς τομείς και από την άλλη, θα προστατέψει από νομικές αμφισβητήσεις θεμιτές αποφάσεις στον τομέα της διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού.

Οι κοινωνικοί εταίροι έχουν να διαδραματίσουν ένα πολύ σημαντικό ρόλο στα ζητήματα αυτά και θα πρέπει, σε συνεργασία με την Πολιτεία¹, να αναλάβουν αυτή την προ-

σπάθεια 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, κωδίκων δεοντολογίας κ.ά.

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. Για την υλοποίηση του στόχου αυτού απαιτούνται περαιτέρω μέτρα που θα συμπληρώνουν το υφιστάμενο πλαίσιο για τη συμφιλίωση του οικογενειακού και επαγγελματικού βίου των πολιτών. Με σκοπό την αποτελεσματική εφαρμογή της Οδηγίας 2002/73/ΕΚ και, κατ' επέκταση, την προώθηση της συμφιλίωσης της επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής, θα πρέπει να καταβληθεί προσπάθεια ενίσχυσης των υποστηρικτικών δομών για τους εργαζόμενους γονείς, αλλά και εν γένει για τα πρόσωπα που έχουν τη μέριμνα εξαρτώμενων ατόμων (με αξιοποίηση και της εμπειρίας άλλων κρατών).

β) είναι σαφές ότι 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.

1. Βλ. και πρόσφατα υπογραφέν μνημόνιο συνεργασίας μεταξύ των εργοδοτικών οργανώσεων και της Γενικής Γραμματείας Ισότητας.

Επί των συγκεκριμένων διατάξεων του Σχ/Ν, η Ο.Κ.Ε. παρατηρεί σε επίπεδο γενικής αξιολόγησης ότι εισάγονται σημαντικές και θετικές καινοτομίες:

1. Καθιερώνεται 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, ο οποίος απολαμβάνει προσωπικής και λειτουργικής ανεξαρτησίας, όπως επιτάσσει η κοινοτική Οδηγία. Πρόκειται για ρύθμιση ιδιαίτερα θετική και καινοτόμο, η οποία αποφεύγει τον κατακερματισμό των αρμοδίων υπηρεσιών που επέφερε ο ν. 3304/2005. Η ανάθεση του εποπτικού ρόλου στο Συνήγορο του Πολίτη αναμένεται να συμβάλει ουσιαστικά στη δημόσια συζήτηση σχετικά με την αρχή της ίσης μεταχείρισης των φύλων. Θετική είναι και η προβλεπόμενη συνεργασία του Συνηγόρου του Πολίτη με το Σ.ΕΠ.Ε., το οποίο είναι αρμόδιο να επιλαμβάνεται καταγγελιών που στηρίζονται στο Σχ/Ν.

2. Το Σχ/Ν δε δημιουργεί ένα σύνολο απαγορεύσεων, που απλά προστατεύουν τον εργαζόμενο από διακρίσεις λόγω φύλου, αλλά δημιουργεί 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. Αρκετές δε από τις διατάξεις του προκύπτουν και από τη νομολογιακή ερμηνεία της υπάρχουσας νομοθεσίας, πλην όμως η ρητή διατύπωση των ερμηνευτικών αυτών προσεγγίσεων στο νομοθετικό κείμενο έχει την αυτονόητη πολιτική και κοινωνική της σημασία.

3. Καθιερώνονται, με δόκιμους ορισμούς, νέες νομικές έννοιες στην ελληνική έννομη τάξη, όπως είναι αυτές της παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης. Οι ορισμοί αυτοί, οι οποίοι προέρχονται από το κείμενο της οδηγίας, είναι προϊόν συγκεκριμένου, αφενός, των αμερικανικής εμπνεύσεως αντιστοίχων νομοθετημάτων και, αφετέρου, της ευρωπαϊκής νομικής και πολιτιστικής παράδοσης. Το αποτέλεσμα είναι η ρεαλιστική και αποτελεσματική αντιμετώπιση υπαρκτών και κοινωνικά και ηθικά αποδοκιμαστέων συμπεριφορών στο χώρο εργασίας ή περί αυτόν και, εν τέλει, η βελτίωση της θέσης του εργαζομένου και ειδικότερα της γυναίκας.

Η έννοια αυτή της σεξουαλικής παρενόχλησης, όπως αυτή ορίζεται στο Σχ/Ν, δε θα πρέπει να παρερμηνεύεται. Επισημαίνεται, ότι «σεξουαλική παρενόχληση» δε συνιστά οποιοδήποτε σχόλιο ερωτικού ενδιαφέροντος, αλλά μία συμπεριφορά η οποία, αφενός, είναι ανεπιθύμητη και, αφετέρου, έχει αναφορά στους όρους εργασίας ή την απασχόληση και δημιουργεί «εκφοβιστικό, εχθρικό, εξευτελιστικό, ταπεινωτικό ή επιθετικό περιβάλλον». Ταυτόχρονα, η ορθή ερμηνεία της έννοιας της σεξουαλικής παρενόχλησης απαιτεί να μη δικαιολογείται η παρενόχληση με την επίκληση στοιχείων ανοχής ή προσπάθειας απόκρυψης από πλευράς του θύματος. Για να εκτιμηθούν τέτοια περιστατικά θα πρέπει να λαμβάνεται ως μέτρο σύγκρισης ο μέσος άνθρωπος με τη μέση αντίληψη και την αξιοπρέπεια.

Σε κάθε περίπτωση, η αναφορά του Σχ/Ν στην έννοια της σεξουαλικής παρενόχλησης κρίνεται θετικά, διότι πρόκειται για φαινόμενο που απασχολεί την κοινωνία και για

το οποίο δεν υπάρχει έως σήμερα ειδική νομοθετική ρύθμιση.

4. Ενισχύεται ο ήδη υφιστάμενος διάλογος μεταξύ των κοινωνικών εταίρων και δημιουργούνται προϋποθέσεις για την περαιτέρω ανάπτυξη και εμπάθυνσή του, με στόχο την προαγωγή των αρχών της ισότητας μέσα από συνθήκες ενημέρωσης, με σκοπό την εκπαίδευση της κοινωνίας για τα θέματα ισότητας και την αναζήτηση λύσεων που θα αίρουν στην πράξη τα προβλήματα ίσης μεταχείρισης των δύο φύλων στους χώρους εργασίας.

Η Ο.Κ.Ε. επισημαίνει με ικανοποίηση ότι τα τελευταία χρόνια στην ατζέντα διαπραγμάτευσης για την κατάρτιση των Εθνικών Γενικών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.) 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 υπέχουν εξέχουσα θέση.

Χαρακτηριστικές σε αυτό πεδίο είναι, ανάμεσα σε άλλες, οι ακόλουθες ρυθμίσεις:

- Πρόβλεψη για εφαρμογή της αρχής της ίσης αμοιβής σε άνδρες και γυναίκες εργαζόμενους (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 1975).

- Ρύθμιση θεμάτων ισότητας σε θεσμικό επίπεδο, όπου η Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. συνιστά πρότυπο (πιλοτικό μοντέλο) για τα λοιπά είδη σ.σ.ε. (κλαδικές, ομοιοεπαγγελματικές, επιχειρηματικές), ιδιαίτερα σε θέματα αδειών, μειωμένου ωραρίου για γονείς μικρών παιδιών και αδειών μητρότητας, μερικής απασχόλησης και σεξουαλικής και ηθικής παρενόχλησης² στον εργασιακό χώρο (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 1993 και επόμενες).

5. Θεσπίζεται η μερική αναστροφή του βάρους απόδειξης για πρόσθετη προστασία στον εργαζόμενο. Η αναστροφή του βάρους απόδειξης επιβάλλεται από το άρθρο 4 της οδηγίας 97/80/ΕΚ του Συμβουλίου της 15-12-1997 και αποτελεί αντικείμενο σοβαρού νομικού προβληματισμού. Η οδηγία επιτάσσει την αναστροφή του βάρους απόδειξης «ενώπιον δικαστηρίου ή άλλης αρχής», χωρίς να διαφοροποιεί ρητά μεταξύ αστικών και ποινικών δικαστηρίων.

Η σχετική διάταξη του Σχ/Ν (άρθρο 17) ενσωματώνει τον κανόνα της αναστροφής του βάρους απόδειξης στην ελληνική νομοθεσία, προβλέποντας ότι αυτός ισχύει μόνον στις αστικές και όχι στις ποινικές δίκες. Η μη εφαρμογή του κανόνα αυτού στις ποινικές δίκες αποτελεί ορθή επιλογή. Και τούτο διότι, σε αντίθετη περίπτωση, θα ανατρε-

2. Ειδικά το θέμα της ηθικής παρενόχλησης των εργαζομένων εντάσσεται στο πλαίσιο των ζητημάτων υγιεινής και ασφάλειας των εργαζομένων που θα πρέπει να αντιμετωπισθεί. Υπενθυμίζεται ότι ηθική παρενόχληση θεωρείται η παρενόχληση που δε συνδέεται με το φύλο αλλά συνίσταται σε οποιαδήποτε μορφή επαναλαμβανόμενης ή συστηματικής λεκτικής, μη λεκτικής ή σωματικής συμπεριφοράς του εργοδότη (ή του προσώπου που τον αντιπροσωπεύει στη διεύθυνση της επιχειρήσεώς του), βάνουσης ή προσβλητικής της προσωπικότητας του/των εργαζομένου/ων, η οποία έχει ως συνέπεια, με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος, την προσβολή της αξιοπρέπειας ή της ψυχικής και σωματικής ακεραιότητας του εργαζομένου. Σχετικά ζητήματα αντιμετωπίζονται και με τη συμφωνία-πλαίσιο της 8^{ης} Οκτωβρίου 2004 για το στρες στην εργασία που συνήφθη μεταξύ των ευρωπαϊκών κοινωνικών εταίρων (ETUC, CEEP, UNICE/UEAPME) αλλά και με την Οδηγία 89/931 (βλ. Π.Δ. 17/1996).

πόταν το τεκμήριο της αθώτητας του κατηγορουμένου, ο οποίος εν αμφιβολία (αν δηλ. ο ποινικός δικαστής έχει αμφιβολίες σχετικά με το εάν τελέστηκε το ποινικό αδίκημα ή όχι) θα καταδικαζόταν.

Αντίθετα, στις αστικές δίκες η πρόβλεψη του Σχ/Ν για την εφαρμογή του κανόνα της αναστροφής του βάρους απόδειξης, διασφαλίζει πρόσθετη προστασία στον εργαζόμενο χωρίς να τοποθετεί τον εργοδότη σε δυσανάλογα δυσμενή θέση. Θεσπίζει δηλαδή μερική αναστροφή, οπότε ο μὲν ενάγων οφείλει να αποδείξει ότι υπέστη τη διάκριση και να προσκομίσει επαρκή στοιχεία που να στοιχειοθετούν την κατηγορία, ο δε εναγόμενος οφείλει να αποδείξει σε περίπτωση που η διάκριση έλαβε χώρα, ότι αυτή δεν οφείλεται σε λόγους που εμπίπτουν στις προβλέψεις του νόμου, αλλά σε άλλους θεμιτούς και αντικειμενικά δικαιολογούμενους. Κατά τον τρόπο αυτό το Σχ/Ν επιτυγχάνει μία ικανοποιητική ισορροπία συμφερόντων στην κατανομή του δικονομικού βάρους απόδειξης.

6. Διευρύνεται το πεδίο εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης τόσο ως προς τις εργασιακές σχέσεις τις οποίες διέπει, όσο και ως προς τα ειδικότερα δικαιώματα που προκύπτουν από την αρχή αυτή. Έτσι οι διατάξεις του Σχ/Ν καταλαμβάνουν τους εργαζόμενους στον ιδιωτικό και το δημόσιο τομέα (περιλαμβανομένης και της ναυτικής και αγροτικής εργασίας) με οποιαδήποτε

μορφή απασχόλησης, ακόμα και με σύμβαση έργου ή έμμισθης εντολής, περιλαμβανομένων και των απασχολούμενων στις ένοπλες δυνάμεις των σωμάτων ασφαλείας και τους ελεύθερους επαγγελματίες. 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 προβλέπει 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).³ Η χωρίς καμία εξαίρεση εφαρμογή του νέου νομοθετικού πλαισίου ενδεχομένως να δημιουργήσει προβλήματα στην πράξη, στις περιπτώσεις εκείνες όπου αντικειμενικά το φύλο συνδέεται πράγματι με τη συγκεκριμένη θέση εργασίας (π.χ. θέση εργασίας με αντικείμενο τη σωματική έρευνα). Από την άλλη μεριά, η θέσπιση μιας τέτοιας εξαίρεσης μπορεί και αυτή να οδηγήσει σε καταχρήσεις. Για το λόγο αυτό, προτείνεται 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».

3. «Τα κράτη μέλη μπορούν να προβλέπουν, όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση, καθώς και την κατάρτιση με σκοπό την απασχόληση, ότι η διαφορετική μεταχείριση που βασίζεται σε ένα χαρακτηριστικό στοιχείο σχετικό με το φύλο δε συνιστά διάκριση, όταν, ως εκ της φύσεως των συγκεκριμένων επαγγελματικών δραστηριοτήτων ή λόγω του πλαισίου στο οποίο ασκούνται, το χαρακτηριστικό αυτό αποτελεί και καθοριστική επαγγελματική προϋπόθεση, εφ' όσον ο στόχος είναι νόμιμος και η προϋπόθεση είναι ανάλογη».

Καταλήγοντας, η Ο.Κ.Ε. θεωρεί ότι το νομοθέτημα αυτό είναι ιδιαίτερα θετικό, αλλά θα πρέπει να αποτελέσει μια αφετηρία για μια συνολική κοινωνική προσπάθεια άρσης των ανισοτήτων, γιατί αλλιώς η εμβέλειά του στην πράξη θα αποδειχθεί περιορισμένη.

Η Ο.Κ.Ε. θεωρεί αναγκαία την ουσιαστική παρακολούθηση της εφαρμογής του Σχ/Ν στην πράξη, με την επισήμανση τόσο των

βελτιώσεων που επιφέρει, όσο και των προβλημάτων εφαρμογής που παρουσιάζει, ώστε να επανεκτιμηθεί η αποτελεσματικότητά τους. Δεδομένου μάλιστα ότι οι περισσότερες από τις διατάξεις βασίζονται στην κοινοτική Οδηγία, θα πρέπει και σε κοινοτικό επίπεδο να μετάσχει ενεργά η χώρα μας στις διαδικασίες αποτίμησης της πρακτικής εφαρμογής των διατάξεών της.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Δ΄

ΚΑΤ' ΑΡΘΡΟΝ ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ

Εισαγωγικά, η Ο.Κ.Ε. παρατηρεί ότι ο όρος «επαγγελματική ...προώθηση» που χρησιμοποιείται στον τίτλο του Σχ/Ν δεν αποδίδει την έννοια του γαλλικού όρου «promotion professionnelle» που χρησιμοποιείται στην Οδηγία. Προτείνεται να χρησιμοποιηθεί ο όρος «επαγγελματική ανέλιξη».

Με το ίδιο σκεπτικό, προτείνεται ο τίτλος του άρθρου 8 να γίνει «επαγγελματική ανέλιξη».

Άρθρο 2 **Πεδίο εφαρμογής**

Ενόψει και της Αιτιολογικής Έκθεσης στο Σχ/Ν στο άρθρο αυτό, κρίνεται θετικά το γεγονός ότι οι διατάξεις του εφαρμόζονται και στη ναυτική και αγροτική εργασία, οι οποίες κατά τα λοιπά διέπονται από ειδικές, εκτός της κοινής εργατικής νομοθεσίας, ρυθμίσεις.

Άρθρο 7 **Ισότητα αμοιβών**

Αποτελεί ένα από τα πιο σημαντικά άρθρα του Σχ/Ν.

Κι αυτό, όχι τόσο γιατί διατυπώνει πανηγυρικά την αρχή της ίσης αμοιβής για ίσης αξίας εργασία (κάτι που απορρέει και απευθείας από το Σύνταγμα), αλλά γιατί προσδιορίζεται με διασταλτικό τρόπο η έννοια της αμοιβής και λαμβάνεται μέριμνα για την αποφυγή δυσμενούς μεταχείρισης σε ειδικές περιπτώσεις, όπως η χρήση συστήματος επαγγελματικής κατάταξης για τον κα-

θορισμό αμοιβών ή ο σχεδιασμός και η εφαρμογή συστημάτων αξιολόγησης του προσωπικού.

Σε θετική κατεύθυνση, επίσης, κινείται το γεγονός ότι γίνεται δεκτός ένας ευρύτερος ορισμός της έννοιας «οικογένεια» για τις ανάγκες της λήψης των διαφόρων επιδομάτων. Σύμφωνα με τον ορισμό αυτό, που εναρμονίζεται άλλωστε και με το ευρωπαϊκό πλαίσιο αλλά και την ελληνική νομολογία, «οικογένεια» θα πρέπει να νοείται όχι μόνον η οικογένεια που αποτελείται από τους συζύγους – γονείς (φυσικούς ή θετούς) και συγγενείς που συνδέονται μεταξύ τους με συγγένεια 1^{ου} βαθμού είτε ως ανιόντες είτε ως κατιόντες, αλλά και οι μονογονεϊκές οικογένειες (που περιλαμβάνουν την περίπτωση της άγαμης μητέρας, της διαζευγμένης ή χήρας μητέρας, του διαζευγμένου ή χήρου πατέρα ή και του πατέρα που έχει αναγνωρίσει την πατρότητα του τέκνου) υπό την προϋπόθεση ότι στο γονέα αυτόν έχει ανατεθεί η επιμέλεια του τέκνου.

Τέλος, για το θέμα του Διανεμητικού Λογαριασμού Οικογενειακών Επιδομάτων Μισθωτών, από την εν γένει διατύπωση διαφαίνεται μία βούληση χορήγησης ακέραιου του επιδόματος τέκνων και στους δύο γονείς. Η διατύπωση δεν είναι ρητή και η εμπειρία δείχνει ότι η χορήγηση του επιδόματος θα συναντήσει ερμηνευτικές δυσκολίες από τις επιφορτισμένες με τη χορήγησή του υπηρεσίες και, στο τέλος, το θέμα θα καταλήξει στα δικαστήρια. Καλό θα ήταν, ο νομο-

θέτης, αφού εκτιμήσει τις οικονομικές παραμέτρους του ζητήματος, να προβεί σε ρητή νομοθετική ρύθμιση.

Άρθρο 12

Έννομη προστασία

Με το άρθρο αυτό, μεταξύ άλλων, υλοποιείται η διάταξη της Οδηγίας σχετικά με τη δυνατότητα των συνδικαλιστικών σωματείων, άλλων νομικών προσώπων και ενώσεων προσώπων να ασκούν στο όνομα του θιγόμενου προσφυγή στις διάφορες αρμόδιες αρχές.

Εκφράζεται επιφύλαξη ως προς το εάν ο περιορισμός, στην περίπτωση των δικαστηρίων, μόνο στο δικαίωμα άσκησης παρέμβασης (και όχι προσφυγής) εναρμονίζεται με τη διάταξη της Οδηγίας.

Σε κάθε περίπτωση, καλό θα είναι να τροποποιηθούν αντίστοιχα προς τη διάταξη αυτή, και για την αποτελεσματική εφαρμογή της στην πράξη, οι δικονομικοί κώδικες και ο Κώδικας Διοικητικής Διαδικασίας έτσι, ώστε να μην προκύπτουν ερμηνευτικά προβλήματα σχετικά με την ενεργητική νομιμοποίηση και το έννομο συμφέρον των εν λόγω νομικών προσώπων ενώπιον των δικαστηρίων και των διοικητικών αρχών.

Άρθρο 13

Φορέας παρακολούθησης της εφαρμογής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών

Υπενθυμίζεται η αναφορά της Γενικής Αξιολόγησης σχετικά με την ανάθεση της όλης αρμοδιότητας στο Συνήγορο του Πολίτη.

Σε ό,τι αφορά το ρόλο του Σ.ΕΠ.Ε., είναι γνωστό –εξάλλου επισημαίνεται και στις ίδιες τις εκθέσεις του Σ.ΕΠ.Ε. ότι παρ' όλες τις φιλότιμες προσπάθειες των στελεχών του, το όργανο δεν μπορεί ν' ανταποκριθεί στις αρμοδιότητες που ήδη έχει, λόγω ανεπαρκούς στελέχωσης και έλλειψης υλικοτεχνικής υποδομής και υλικών μέσων. Συνεπώς, αν δεν ενισχυθεί, η αποτελεσματικότητά του θα μειωθεί ακόμη περισσότερο. Υπάρχει το προηγούμενο του Ν. 1414/1984 (ισότητα των φύλων στις εργασιακές σχέσεις), που προέβλεπε τη σύσταση «γραφείων ισότητας» στις Επιθεωρήσεις Εργασίας, τα οποία τελικά δεν μπόρεσαν να λειτουργήσουν λόγω έλλειψης προσωπικού και μέσων.

Παράλληλα, θα πρέπει να υπάρξει ρητή πρόβλεψη από το νόμο ότι οι εμπλεκόμενοι φορείς θα μεριμνούν για τη συνεχή ενημέρωση και εκπαίδευση των υπαλλήλων και στελεχών των δημοσίων υπηρεσιών (σε συνεργασία με την Εθνική Σχολή Δημόσιας Διοίκησης).

Ιδιαίτερη μέριμνα των φορέων αυτών πρέπει να είναι και η διαρκής ενημέρωση δικαστικών λειτουργών και δικηγόρων, οι οποίοι θα παίξουν καταλυτικό ρόλο στην εφαρμογή της νέας νομοθεσίας κατά των διακρίσεων. Ως εκ τούτου, κρίνεται απαραίτητο οι φορείς να θέσουν σε εφαρμογή ειδικά περιοδικά εκπαιδευτικά προγράμματα δικαστών και δικηγόρων σε συνεργασία με τη Σχολή Δικαστών και τους Δικηγορικούς Συλλόγους της χώρας.

Ο ΠΡΟΕΔΡΟΣ ΤΗΣ Ο.Κ.Ε.

Νικόλαος Αναλυτής

Στην Ολομέλεια της 27ης Ιουνίου 2006 παρέστησαν τα κάτωθι Μέλη
της Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής:

ΠΡΟΕΔΡΟΣ

Αναλυτής Νικόλαος

ΑΝΤΙΠΡΟΕΔΡΟΙ

Κεφάλας Χαράλαμπος
Εκπρόσωπος Ε.Σ.Ε.Ε.

Πολίτης Δημήτρης
Γ.Σ.Ε.Ε.

Α' ΟΜΑΔΑ

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

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

Γκοτσόπουλος Χρήστος
Εκπρόσωπος Ε.Σ.Ε.Ε.

Ζούλοβιτς Μαργαρίτα
Εκπρόσωπος Ε.Σ.Ε.Ε.

Κουμάντου Ρένα
Εκπρόσωπος Σ.Ε.Β.

Κουτσιβίτου Αναστασία
Εκπρόσωπος Σ.Ε.Β.

Μητρογιαννοπούλου Δήμητρα
Εκπρόσωπος Σ.Ε.Β.

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

Στεφάνου Ιωάννης
Εκπρόσωπος Σ.Ε.Β.

Τσατήρης Γέωργιος
Ένωση Ελληνικών Τραπεζών

Β' ΟΜΑΔΑ

Αυγητίδης Ελευθέριος
Γ.Σ.Ε.Ε.

Βουλγαράκης Δημήτριος
Γ.Σ.Ε.Ε.

Σπανού Δέσποινα
Α.Δ.Ε.Δ.Υ.
σε αναπλήρωση του
Βρεττάκου Ηλία
Α.Δ.Ε.Δ.Υ.

Ηλιόπουλος Ηλίας
Α.Δ.Ε.Δ.Υ.

Κωνσταντινίδης Ιωάννης
Γ.Σ.Ε.Ε.

Λαϊμός Στέφανος
Γ.Σ.Ε.Ε.

Παπαντωνίου Κωνσταντίνος
Α.Δ.Ε.Δ.Υ.

Αποστολόπουλος Αναστάσιος
Α.Δ.Ε.Δ.Υ.

Πεπόνης Εμμανουήλ
Γ.Σ.Ε.Ε.

Μπάρλος Αλέξανδρος
Γ.Σ.Ε.Ε.
σε αναπλήρωση του
Πολυζωγόπουλου Χρήστου
Προέδρου Γ.Σ.Ε.Ε.

Τούσης Αθανάσιος
Γ.Σ.Ε.Ε.

Γ' ΟΜΑΔΑ

Γωνιωτάκης Γεώργιος
Πρόεδρος Δ.Σ. Γ.Ε.Σ.Α.Σ.Ε.

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

Κουκουλάκης Ζαχαρίας
Μέλος Δ.Σ. Γ.Ε.Σ.Α.Σ.Ε.

Λίτσος Φώτης
Μέλος Δ.Σ. Π.Α.Σ.Ε.Γ.Ε.Σ.

Καραγκιοζόπουλος Αχιλλέας
Γενικός Γραμματέας Δ.Σ. Π.Α.Σ.Ε.Γ.Ε.Σ.

Σχινάς Θεόδωρος
Εκπρόσωπος Δικηγορικού Συλλόγου
Αθηνών

Σωτηρακόπουλος Βασίλειος
Εκπρόσωπος Π.Ι.Σ.

ΓΕΝΙΚΟΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ

Γρηγόριος Παπανίκος

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 Δρος Μάρθας Θεοδώρου.

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