ΑΙΤΙΟΛΟΓΙΚΗ ΕΚΘΕΣΗ

στο σχέδιο νόμου «Εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης - Εναρμόνιση της κείμενης νομοθεσίας με την Οδηγία 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Ιουλίου 2006 και άλλες συναφείς διατάξεις»

Προς τη Βουλή των Ελλήνων

Α΄ ΓΕΝΙΚΟ ΜΕΡΟΣ

1. Σκοπός του παρόντος νόμου είναι η προσαρμογή της εθνικής νομοθεσίας στις διατάξεις της οδηγίας 2006/54/ΕΚ, της 5ης Ιουλίου 2006, «για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης» (στο εξής «η Οδηγία») και η δημιουργία ενιαίου, σαφούς και εναρμονισμένου με την ανωτέρω οδηγία νομοθετικού πλαισίου για την εφαρμογή, στον ιδιωτικό και το δημόσιο τομέα, της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης.

Η οδηγία 2006/54/ΕΚ συγχωνεύει σε ένα ενιαίο συνεκτικό νομοθετικό κείμενο επτά ισχύουσες οδηγίες, οι οποίες καταργούνται από τις 15 Αυγούστου 2009. Πρόκειται για τις οδηγίες: α) 75/117/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 10ης Φεβρουαρίου 1975, για την εφαρμογή της αρχής της ισότητας των αμοιβών μεταξύ εργαζόμενων ανδρών και γυναικών, β) 76/207/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 9ης Φεβρουαρίου 1976, για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση σε απασχόληση, την επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας, όπως τροποποιήθηκε με την οδηγία 2002/73/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Οκτωβρίου 2002, γ) 86/378/ΕΟΚ, για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης, όπως τροποποιήθηκε με την οδηγία 96/97/ΕΚ, της 20ης Δεκεμβρίου 1996, και, δ) οδηγία 97/80/ΕΚ του Συμβουλίου, της 15ης Δεκεμβρίου 1997, σχετικά με το βάρος αποδείξεως σε περιπτώσεις διακριτικής μεταχείρισης λόγω φύλου, η οποία επεκτάθηκε με την οδηγία 98/52/ΕΚ στο Ηνωμένο Βασίλειο. Οι διατάξεις των συγκεκριμένων οδηγιών αναδιατυπώνονται στην οδηγία 2006/54/ΕΚ, δηλαδή κωδικοποιούνται και απλουστεύονται, ενώ επικαιροποιείται και το κοινοτικό κεκτημένο στο συγκεκριμένο τομέα με ενσωμάτωση του μεγαλύτερου μέρους της σχετικής πάγιας νομολογίας του Δ.Ε.Κ.

Σκοπός της Οδηγίας είναι να συμβάλλει στην ασφάλεια δικαίου και τη νομική σαφήνεια κατά την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης και των ίσων ευκαιριών ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης, καθιστώντας τη σχετική κοινοτική νομοθεσία κατανοητή και προσιτή τόσο στους νομικούς όσο και στο ευρύ κοινό.

Οι προαναφερθείσες Οδηγίες έχουν ήδη ενσωματωθεί στην ελληνική έννομη τάξη με τον ν. 1414/1984 (ΦΕΚ 10 Α΄), ο οποίος αντικαταστάθηκε από τον νεώτερο ν. 3488/2006 (ΦΕΚ 191 Α΄), το π.δ. 105/2003 (ΦΕΚ 96 Α΄) και το π.δ. 87/2002 (ΦΕΚ 66 Α΄).

Επιπλέον, η ενσωμάτωση της οδηγίας 2006/54/ΕΚ στην ελληνική έννομη τάξη παρέχει την ευκαιρία να επιτευχθεί πληρέστερη εναρμόνιση του ελληνικού δικαίου με τις διατάξεις της (ήδη καταργηθείσας) οδηγίας 2002/73/ΕΚ, οι οποίες επαναλαμβάνονται κωδικοποιημένες στην οδηγία 2006/54/ΕΚ, ιδίως στα σημεία όπου η Ευρωπαϊκή Επιτροπή έχει επισημάνει ότι ο ν. 3488/2006 δεν ενσωματώνει πλήρως την οδηγία 2002/73/ΕΚ.

2. Με τον παρόντα νόμο δημιουργείται νέο ειδικό πλαίσιο ρύθμισης για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης, με το οποίο ο έλληνας νομοθέτης επιδιώκει να βελτιώσει, να απλουστεύσει και να κωδικοποιήσει σε ένα νέο, ενιαίο και συνεκτικό νομοθετικό κείμενο την ισχύουσα μέχρι τώρα νομοθεσία, σύμφωνα με το πνεύμα και τις διατάξεις της Οδηγίας. Για το σκοπό αυτό, καταργούνται οι διατάξεις του ν. 3488/2006 (ΦΕΚ 191 Α΄) -εξαιρουμένων των διατάξεων των άρθρων 21 και 23 που δε σχετίζονται με την Οδηγία-, του π.δ. 105/2003 (ΦΕΚ 96 Α΄) και του π.δ. 87/2002 (ΦΕΚ 66 Α΄), οι οποίες, ωστόσο, ενσωματώνονται και κωδικοποιούνται στον παρόντα νόμο και ταυτόχρονα προσαρμόζονται στις διατάξεις της οδηγίας 2006/54/ΕΚ. Επίσης, καταργούνται και ορισμένες διατάξεις του ν. 1414/1984 που είχαν παραμείνει σε ισχύ και μετά τον ν. 3488/2006.

Τροποποιήσεις επέρχονται και στον ν. 3094/2003 (ΦΕΚ 10 Α΄) «Συνήγορος του Πολίτη και άλλες διατάξεις», προκειμένου να προσαρμοστούν η αποστολή και οι αρμοδιότητες του Συνηγόρου του Πολίτη, που είχαν διευρυνθεί ήδη με τον ν. 3488/2006, στις απαιτήσεις της οδηγίας 2006/54/ΕΚ. Αντίθετα, δε θίγονται οι διατάξεις με τις οποίες ενσωματώθηκαν στην ελληνική έννομη τάξη οι διατάξεις των οδηγιών 92/85/ΕΟΚ και 96/34/ΕΚ.

3. Πέραν της εναρμονίσεως με την προαναφερόμενη κοινοτική οδηγία, με τον παρόντα νόμο, όπως και με τον καταργούμενο ν. 3488/2006, επιδιώκεται η συνέργεια όλων των αρμόδιων θεσμικών μηχανισμών της Πολιτείας, καθώς και η συνεργασία τους με τους κοινωνικούς εταίρους, τις μη κυβερνητικές οργανώσεις και τις επιχειρήσεις, προκειμένου να καταπολεμηθεί στην πράξη το έλλειμμα ισότητας με κριτήριο το φύλο που χαρακτηρίζει την αγορά εργασίας, δυσχεραίνοντας τη συμμετοχή των γυναικών στην απασχόληση και αυξάνοντας αντίστοιχα τα ποσοστά της γυναικείας ανεργίας. Ο νόμος αποσκοπεί στο να ενθαρρύνει αλλαγές (proactive legislation) θεσπίζοντας ένα πλέγμα διατάξεων που εξασφαλίζουν την αποτελεσματική εφαρμογή της αρχής, μέσω του ορισμού αρμόδιου φορέα για την ενιαία εξέταση των καταγγελιών που αφορούν την παραβίασή της, αλλά και μέσω ενός συστήματος διευρυμένης έννομης προστασίας και κατάλληλων και αποτρεπτικών κυρώσεων.

Με αυτόν τον τρόπο, η Ελλάδα ανταποκρίνεται στις κατευθύνσεις της νέας πολιτικής στρατηγικής της Ε.Ε. για την ισότητα των φύλων, όπως εκφράζεται στη συζήτηση για την Αναθεώρηση του Χάρτη Πορείας της Ε.Ε. για την ισότητα των φύλων 2006-2010 [COM (2006) 92 τελικό] και της νέας Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την ισότητα των φύλων 2010-2015. Παράλληλα, η χώρα μας ευθυγραμμίζεται με τα Συμπεράσματα του Εαρινού Συμβουλίου της 23/24 Μαρτίου 2006, το οποίο υιοθέτησε Ευρωπαϊκό Σύμφωνο για την Ισότητα των Φύλων και δεσμεύτηκε να εφαρμόσει πολιτικές ενίσχυσης της γυναικείας απασχόλησης, προκειμένου να στηρίξει την οικο-

νομική ανάπτυξη, την ευημερία και την ανταγωνιστικότητα της Ένωσης.

Β΄ ΕΙΔΙΚΟ ΜΕΡΟΣ

Ο παρών νόμος αποτελείται από τρία μέρη και 31 άρθρα με συνεχή αρίθμηση. Στο πρώτο μέρος (άρθρα 1 -16) ενσωματώνονται οι διατάξεις της Οδηγίας που εισάγουν πλήρη, ουσιαστική ή διαδικαστική, ρύθμιση. Στο δεύτερο μέρος (άρθρα 17-29) θεσπίζονται μέτρα με βάση τις διατάξεις της Οδηγίας που επιβάλλουν στον εθνικό νομοθέτη την υποχρέωση ή του παρέχουν την ευχέρεια να λάβει τα αναγκαία μέτρα για την προσαρμογή του εθνικού δικαίου στις επιταγές ή προτροπές της Οδηγίας. Επιπλέον, στο δεύτερο μέρος θεσπίζονται και άλλες διατάξεις, οι ρυθμίσεις των οποίων δεν ανταποκρίνονται στις διατάξεις της οδηγίας, ενώ επαναλαμβάνονται -είτε αυτούσιες είτε τροποποιημένες- διατάξεις των καταργούμενων νόμων 1414/1984 και 3488/2006. Τέλος στο τρίτο μέρος (άρθρα 30-31) περιλαμβάνονται οι καταργούμενες και τελικές διατάξεις.

Το πρώτο μέρος διαρθρώνεται, σύμφωνα με τη δομή της οδηγίας, σε δύο Τίτλους. Ο Τίτλος Ι αναφέρεται στις Γενικές Διατάξεις και περιλαμβάνει τα άρθρα 1- 3 του νόμου ως εξής:

Με το άρθρο 1 διευρύνεται ο σκοπός του άρθρου 1 του καταργούμενου ν. 3488/2006 προκειμένου να εναρμονιστεί με το σκοπό της οδηγίας 2006/54/ΕΚ που είναι ευρύτερος από το σκοπό της οδηγίας 2002/73/ΕΚ, γιατί επιδιώκει την εξασφάλιση όχι μόνο της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών αλλά και των ίσων ευκαιριών, σε θέματα εργασίας, απασχόλησης και επαγγελματικής εκπαίδευσης. Ο ευρύτερος αυτός σκοπός αντανακλάται και στον τίτλο του παρόντος νόμου. Επιπλέον, το άρθρο 1 του καταργούμενου ν. 3488 αναδιατυπώνεται ώστε να είναι σύμφωνο με το άρθρο 1 της οδηγίας 2006/54/ΕΚ. Η περιφραστική διατύπωση «επαγγελματική κατάρτιση, συμπεριλαμβανομένης της εκπαίδευσης με σκοπό την απασχόληση» αποδίδει ορθότερα τον όρο “vocational training” που χρησιμοποιεί το πρωτότυπο αγγλικό κείμενο της Οδηγίας, από τον όρο «επαγγελματική κατάρτιση», που χρησιμοποιεί το ελληνικό κείμενο. Σημειώνεται ότι η έννοια «επαγγελματική κατάρτιση» είναι στενότερη από την έννοια «επαγγελματική εκπαίδευση» (vocational training), η οποία συνιστά κοινοτική έννοια ερμηνευόμενη από το ΔΕΚ ως «κάθε μορφή εκπαίδευσης που προετοιμάζει για την απόκτηση τυπικού προσόντος για συγκεκριμένο επάγγελμα ή απασχόληση ή που παρέχει την ιδιαίτερη ικανότητα για την άσκηση του εν λόγω επαγγέλματος ή της εν λόγω απασχόλησης, ανεξαρτήτως της ηλικίας και του επιπέδου της καταρτίσεως των μαθητών ή των σπουδαστών, ακόμη και αν το πρόγραμμα διδασκαλίας περιλαμβάνει τμήμα γενικής εκπαίδευσης» (απόφαση Gravier, υπόθεση C - 293/83, Συλλ. 1985, σ. 593).

Στο άρθρο 2 εισάγονται οι ορισμοί της άμεσης διάκρισης, παρενόχλησης, σεξουαλικής παρενόχλησης, αμοιβής και επαγγελματικών συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης, όπως προβλέπονται στην Οδηγία και στον καταργηθέντα ν. 3488/2006. Σε σχέση με τα οριζόμενα στον ν. 3488, ο ορισμός της έμμεσης διάκρισης αναδιατυπώνεται. Η αναδιατύπωση κρίνεται αναγκαία προκειμένου να υπάρξει κοινός ορισμός της έμμεσης διάκρισης στο παρόν νομοσχέδιο και στον πρόσφατα ψηφισθέντα νόμο ν. 3769/2009 (ΦΕΚ 105 Α΄) για την «Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά στην πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες και την παροχή αυτών και άλλες διατάξεις», που αποτελεί ενσωμάτωση της οδηγίας 2004/113/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου. Επίσης, για λόγους συστηματικής κατάταξης της νομοθετικής ύλης, ο ορισμός της αμοιβής μεταφέρεται στο άρθρο αυτό, αντί του άρθρου 7 παράγραφος 2 του ν. 3488/2006, όπου είχε αρχικά προβλεφθεί, και προστίθεται και ο ορισμός των επαγγελματικών συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης.

Στο άρθρο 3 ορίζεται η έκταση της απαγόρευσης της διάκρισης λόγω φύλου. Εκτός από την παρενόχληση λόγω φύλου και τη σεξουαλική παρενόχληση, εξομοιώνεται αυτοτελώς με διάκριση λόγω φύλου και η λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση προσώπου που εκδηλώνεται ως αποτέλεσμα της ανοχής ή της απόρριψης των δύο προαναφερόμενων συμπεριφορών (άρθρο 2 παράγραφος 2 εδάφιο α της οδηγίας 2006/54/ΕΚ). Επίσης, ο νόμος χαρακτηρίζει διάκριση λόγω φύλου οποιαδήποτε λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση προσώπου που συνδέεται με αλλαγή φύλου. Ο Έλληνας νομοθέτης αποτυπώνει έτσι ρητά τη νομολογία του ΔΕΚ (αποφάσεις P κατά S, υπόθεση C-13/94, Συλλ. 1996, σ. I-2143 και K.B., υπόθεση C-117/01, Συλλ. 2004, σ. I-541). Τέλος, η περίπτωση δ της παραγράφου 3 του άρθρου 5 του καταργούμενου ν. 3488/2006 μεταφέρεται ως νέα παράγραφος 4, για λόγους συστηματικής κατάταξης της νομοθετικής ύλης ως προς την έννοια της αρχής της ίσης μεταχείρισης. Παράλληλα, η διάταξη αυτή αναδιατυπώνεται ώστε, κατά την έννοια του νόμου, να συνιστά πλέον διάκριση και η λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση γυναικών λόγω της εξάμηνης άδειας μητρότητας, η οποία θεσπίστηκε με το άρθρο 142 του ν. 3655/2008 (ΦΕΚ 58 Α΄).

Ο Τίτλος ΙΙ αναφέρεται στις Ειδικές Διατάξεις, διαρθρώνεται σε τρία Κεφάλαια και περιλαμβάνει τα άρθρα 4-16. Το Κεφάλαιο Α΄ τιτλοφορείται «Ισότητα αμοιβών μεταξύ γυναικών και ανδρών» και περιλαμβάνει το άρθρο 4. Με το άρθρο 4 αναδιατυπώνεται η αντίστοιχη παράγραφος 1 του άρθρου 7 του καταργούμενου ν. 3488/2006, για λόγους νομικής συνοχής και ασφάλειας δικαίου. Συγκεκριμένα εμπλουτίζεται κατά το περιεχόμενο ο κανόνας της ίσης αμοιβής ανδρών και γυναικών, σε αρμονία με το άρθρο 22 παράγραφος 1 εδάφιο β΄ του Ελληνικού Συντάγματος, το άρθρο 4 της Οδηγίας, καθώς και το διεθνές εργατικό δίκαιο (Δ.Σ.Ε. 100).

Το Κεφάλαιο Β΄ τιτλοφορείται «Ίση μεταχείριση στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης» και περιλαμβάνει τα άρθρα 5-10. Με τα άρθρα αυτά ενσωματώνεται αφενός το Κεφάλαιο 2 της Οδηγίας (άρθρα 5-13) αφετέρου οι διατάξεις του καταργούμενου π.δ. 87/2002, οι οποίες ρυθμίζουν και εξειδικεύουν τον τρόπο εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης, όπως αυτά ορίζονται στο άρθρο 2 του παρόντος νόμου. Ειδικότερα με το άρθρο 5 ρυθμίζεται το πεδίο εφαρμογής των διατάξεων του Κεφαλαίου Β΄, με το άρθρο 6 προσδιορίζεται η έκταση της απαγόρευσης της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών ως προς το συγκεκριμένο κεφάλαιο και με το άρθρο 7 αναφέρονται ενδεικτικά περιπτώσεις διακρίσεων λόγω φύλου που καταλαμβάνονται από την απαγόρευση αυτή. Τα άρθρα 8 και 9 ρυθμίζουν τον τρόπο εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στα επαγγελματικά συστήματα α-

σφάλισης των αυτοαπασχολουμένων και των μισθωτών αντιστοίχως. Τέλος το άρθρο 10 ορίζει ότι οι περιπτώσεις μεταβλητής συνταξιοδότησης ανδρών και γυναικών υπό τους ίδιους όρους, δε θεωρούνται ασύμβατες με τον παρόντα νόμο.

Το Κεφάλαιο Γ΄ τιτλοφορείται «Ίση μεταχείριση σε σχέση με την πρόσβαση στην απασχόληση, την επαγγελματική εξέλιξη και κατάρτιση και τους όρους εργασίας» και περιλαμβάνει τα άρθρα 11-16. Οι διατάξεις του Κεφαλαίου αυτού είχαν ενσωματωθεί στο ελληνικό δίκαιο με τις διατάξεις του καταργούμενου ν. 3488/2006. Οι τροποποιήσεις που επέρχονται σε σχέση με το προηγούμενο νομοθετικό καθεστώς εστιάζονται σε δύο σημεία. Πρώτον, με το άρθρο 14 ενσωματώνεται πληρέστερα στο εσωτερικό δίκαιο το άρθρο 1 παράγραφος 6 της οδηγίας 2002/73/ΕΚ, το οποίο επαναλαμβάνεται και στο άρθρο 24 της οδηγίας 2006/54/ΕΚ. Και τούτο διότι 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 διαμαρτυρία του εργαζόμενου ή εκπροσώπου του, εντός της επιχείρησης για παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών. Εφεξής και η περίπτωση αυτή θεσπίζεται ως αυτοτελής λόγος ακυρότητας της καταγγελίας της σχέσης εργασίας. Δεύτερον, στο άρθρο 16 επεκτείνεται το δικαίωμα επανόδου στην ίδια ή σε ισοδύναμη θέση εργασίας και στην εργαζόμενη που κάνει χρήση της ειδικής άδειας προστασίας της μητρότητας (άρθρο 142 ν. 3655/2008).

Το δεύτερο μέρος περιλαμβάνει τα άρθρα 17-29. Στο άρθρο 17 ορίζεται το πεδίο εφαρμογής του νόμου σύμφωνα με το άρθρο 2 του καταργούμενου ν. 3488/2006. Στο άρθρο 18 επεκτείνεται η απαγόρευση διάκρισης σε βάρος γονέων λόγω άδειας ανατροφής ή φροντίδας παιδιού (άρθρο 5 παρ. 3 περ. δ. του ν. 3488/2006) και στις περιπτώσεις υιοθεσίας ή αναδοχής παιδιού. Με το άρθρο 19 επαναλαμβάνεται η παράγραφος 4 του άρθρου 4 του καταργούμενου ν. 3488/2006. Με το άρθρο 20 παρ. 1 επαναλαμβάνεται η παράγραφος 5 του άρθρου 4 του ν. 3488/2006. Με τις παραγράφους 2 και 5 του ίδιου άρθρου επαναλαμβάνονται οι διατάξεις του άρθρου 5 παρ. 3 περ. α και του άρθρου 22 αντιστοίχως του καταργουμένου ν. 3488/2006. Με την παράγραφο 3 του ίδιου άρθρου η προστασία του άρθρου 16 του νόμου αυτού επεκτείνεται και στους εργαζόμενους που κάνουν χρήση οποιασδήποτε άδειας προβλέπεται για τη γέννηση, ανατροφή ή υιοθεσία παιδιού. Τέλος, με την παράγραφο 4 θεσπίζεται νέα διάταξη για τις εργαζόμενες οι οποίες κάνουν χρήση της ειδικής άδειας και της ειδικής παροχής προστασίας της μητρότητας του άρθρου 142 του ν. 3655/2008, η οποία προβλέπει ότι η καταγγελία της σύμβασης εργασίας του άρθρου 15 του ν. 1483/1984 επεκτείνεται για τρεις επιπλέον μήνες και φθάνει συνολικά τους δεκαπέντε μήνες έπειτα από την ημερομηνία του τοκετού.

Με το άρθρο 21 θεσπίζεται νέα ρύθμιση με την οποία αποσαφηνίζεται ο κύκλος των δικαιούχων των επιδομάτων γάμου και παιδιών, όπως έχει διαμορφωθεί και με τα πορίσματα της νομολογίας των Ανωτάτων Δικαστηρίων. Έτσι, δικαιούχος του επιδόματος γάμου ορίζεται κάθε εργαζόμενος σύζυγος, χήρος ή διαζευγμένος, καθώς και ο άγαμος γονέας. Ως προς τον ιδιωτικό τομέα η διάταξη αυτή έχει ευρύτερο πεδίο εφαρμογής από το άρθρο 20 παράγραφος 2 του ν. 1849/1989 (ΦΕΚ 113 Α΄), το οποίο περιορίζεται στο επίδομα γάμου που προβλέπεται από την ΕΓΣΣΕ, λαμβάνει δε υπόψη την πάγια νομολογία του Αρείου Πάγου, βάσει της οποίας η χορήγηση του επιδόματος γάμου σε χήρους ή διαζευγμένους εργαζόμενους είναι ανεξάρτητη από τη γονεϊκή ιδιότητα ή από την επιμέλεια των τέκνων (ΑΠ 21/2000 και 22/2000, ΔΕΝ 2000, σ. 227). Ωστόσο, διευκρινίζεται ότι με τη ρύθμιση του παρόντος νόμου δε θίγεται η διάταξη του άρθρου 11 παράγραφος 4 του ν. 3205/2003 (ΦΕΚ 297 Α΄) σε ό,τι αφορά τους δημοσίους υπαλλήλους. Σύμφωνα με τη διάταξη αυτή το επίδομα γάμου, ως βασικό ποσό της οικογενειακής παροχής, χορηγείται σε γονείς δημόσιους υπαλλήλους που τελούν σε διάζευξη ή διάσταση, στους άγαμους γονείς, καθώς και στον επιζώντα σύζυγο, μόνο στην περίπτωση που έχουν παιδιά για τα οποία δικαιολογείται η καταβολή προσαύξησης λόγω τέκνων. Άλλωστε, έχει κριθεί από τη νομολογία (ΑΠ 296/2004, ΕΕργΔ 2004, σ. 1000 και 292/2004, ΕΕργΔ 2004, σ. 997) ότι η ρύθμιση του άρθρου 20 παρ. 2 του ν. 1849/1989 δεν έχει εφαρμογή στους δημοσίους υπαλλήλους, τους υπαλλήλους των Ν.Π.Δ.Δ. και των Ο.Τ.Α.

Παράλληλα, εφαρμόζεται ο κανόνας της ίσης αμοιβής ως προς τα οικογενειακά επιδόματα (γάμου και τέκνων), γιατί τα εν λόγω επιδόματα είναι τμήμα της αμοιβής που δικαιούνται οι εργαζόμενοι σύζυγοι και συνεπώς δεν συγχωρείται ως προς αυτά καμία διάκριση για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας, η δε μετονομασία τους δε μεταβάλλει το νομικό τους χαρακτηρισμό ως αμοιβή (ΑΕΔ 3/2001, Ολ. ΑΠ. 15/1997, Ολ. ΑΠ 6/2001, πρβλ και υπόθεση C-187/98, Επιτροπή κατά Ελλάδας, Συλλ. 1999, σ. I-7713).

Ως δικαιούχος του επιδόματος παιδιών ορίζεται και ο εργαζόμενος στον οποίο έχει ανατεθεί με δικαστική απόφαση η επιμέλεια παιδιού. Η επέκταση αυτή επιβάλλεται προκειμένου να ρυθμιστεί ένα νομικό κενό και να θεραπευτεί ένα κοινωνικό έλλειμμα όταν την επιμέλεια του παιδιού έχει αναλάβει με δικαστική απόφαση τρίτο εργαζόμενο πρόσωπο, συνήθως ανιόντας του πραγματικού γονέα, το οποίο, ενώ επιβαρύνεται στην πραγματικότητα με τη διατροφή του παιδιού, δεν έχει δικαίωμα με το ισχύον δίκαιο να λάβει το επίδομα από τον εργοδότη του. Τέλος, με την τέταρτη παράγραφο επαναλαμβάνεται η ρύθμιση της παραγράφου 4 του άρθρου 7 του καταργούμενου ν. 3488/2006, γίνεται, όμως, ορθή αναφορά στην τροποποιούμενη διάταξη.

Με το άρθρο 22 αναδιατυπώνεται η διάταξη του άρθρου 12 του καταργούμενου ν. 3488/2006, προκειμένου να οριστεί με σαφήνεια ότι νομικά πρόσωπα και ενώσεις προσώπων μπορούν να ασκούν τα δικαιώματα που τους παρέχει η παράγραφος 2 του άρθρου 12 στο όνομα του θύματος της διάκρισης, κατόπιν συναίνεσης του τελευταίου, για λόγους νομικής συνοχής και ασφάλειας δικαίου. Με το άρθρο αυτό ο Έλληνας νομοθέτης λαμβάνει μέτρα σύμφωνα με το άρθρο 17 της Οδηγίας.

Με το άρθρο 23 αναδιατυπώνεται το άρθρο 16 του ν. 3488/2006 προκειμένου η θέσπιση ειδικών ρυθμίσεων που αφορούν τον Κώδικα Πολιτικής Δικονομίας, τον Υπαλληλικό Κώδικα και τον Ποινικό Κώδικα να γίνει με τροποποίηση ή συμπλήρωση των οικείων διατάξεων. Έτσι με το δεύτερο εδάφιο της πρώτης παραγράφου του άρθρου αυτού προστίθεται περίπτωση 6 στο άρθρο 663 του ΚΠολΔ, ώστε όλες οι διαφορές μεταξύ ιδιωτών που γεννώνται από την παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στο πεδίο της απασχόλη-

σης και της εργασίας, ακόμα και όταν δεν αφορούν εργαζόμενο και πρόσωπο που ενεργεί ως εργοδότης (π.χ. αγωγή σε βάρος πελάτη για αποζημίωση λόγω σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας), να εκδικάζονται με την ειδική διαδικασία των εργατικών διαφορών. Αντιστοίχως η παράγραφος 3 του ν. 3488/2006 προστίθεται ως περίπτωση κδ στο άρθρο 107 παράγραφος 1 του ν. 3528/2007 και η παράγραφος 4 του ν. 3488/2006 προστίθεται ως παράγραφος 5 στον Ποινικό Κώδικα. Με το άρθρο αυτό ο Έλληνας νομοθέτης λαμβάνει μέτρα σύμφωνα με τα άρθρα 18 και 25 της Οδηγίας.

Με το άρθρο 24, κωδικοποιούνται οι διατάξεις του Π.Δ. 105/2003 και του άρθρου 17 του καταργούμενου ν. 3488/2006 για το βάρος απόδειξης, ενώ κατ' απαίτηση της παραγράφου 4 εδάφιο α΄ του άρθρου 19 της οδηγίας 2006/54/ΕΚ, προβλέπεται ότι ο κανόνας της αντιστροφής του βάρους απόδειξης εφαρμόζεται και στις περιπτώσεις άνισης μεταχείρισης λόγω φύλου που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής των οδηγιών 92/85/ΕΟΚ και 96/34/ΕΚ, όπως ενσωματώθηκαν στην ελληνική έννομη τάξη.

Με το άρθρο 25 εναρμονίζεται ο καταστατικός νόμος του Συνηγόρου του Πολίτη (ν. 3094/2003, ΦΕΚ 10 Α΄) με τη διευρυμένη αποστολή του ως φορέα για την παρακολούθηση και προώθηση της εφαρμογής της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα απασχόλησης και εργασίας, την οποία προβλέπει η νέα διατύπωση της παραγράφου 1 του άρθρου 18, σε αρμονία με την οδηγία 2006/54/ΕΚ (άρθρο 20).

Με την παράγραφο 7 επιτρέπεται, κατ' εξαίρεση της σχετικής ρύθμισης του ν. 3094/2003, ο Συνήγορος του Πολίτη να επιλαμβάνεται υποθέσεων που εκκρεμούν ενώπιον δικαστηρίων ή δικαστικών αρχών μέχρι την πρώτη συζήτηση στο ακροατήριο ή μέχρις ότου η αρμόδια δικαστική αρχή αποφανθεί επί αιτήσεως παροχής προσωρινής δικαστικής προστασίας, όταν ενεργεί ως φορέας προώθησης και παρακολούθησης της εφαρμογής της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης. Η εξαίρεση αυτή κρίνεται αναγκαία επειδή η υποβολή μιας αναφοράς στον Συνήγορο του Πολίτη δεν αναστέλλει τις προβλεπόμενες από τον νόμο προθεσμίες για την άσκηση ενδίκου μέσου ή βοηθήματος. Όταν όμως οι προθεσμίες αυτές είναι σύντομες (π.χ. εξήντα μέρες για αίτηση ακυρώσεως διοικητικής πράξης ή προσφυγή ενώπιον διοικητικού δικαστηρίου, τρεις μήνες για την αγωγή αναγνώρισης της ακυρότητας απόλυσης ενώπιον πολιτικού δικαστηρίου), το θύμα της διάκρισης καλείται στην ουσία να επιλέξει μεταξύ Συνηγόρου του Πολίτη και δικαστηρίου. Εάν επιλέξει τη δικαστική οδό, στερείται της δυνατότητας συνδρομής του από τον Συνήγορο του Πολίτη και έτσι ακυρώνεται ο σκοπός της οδηγίας που είναι η διεύρυνση της έννομης προστασίας του θύματος, μέσω της ενίσχυσης των εξωδίκων διαδικασιών επίλυσης των διαφορών, που είναι ταχύτερες, αμεσότερες και ανέξοδες. Αντιστρόφως, αν επιλέξει τον Συνήγορο του Πολίτη και η παρέμβαση του τελευταίου δεν τελεσφορήσει, ο πολίτης στερείται του δικαιώματος αποτελεσματικής δικαστικής προστασίας, το οποίο επίσης προασπίζει η οδηγία που ενσωματώνεται. Η πρόβλεψη της δυνατότητας του Συνηγόρου του Πολίτη να επιλαμβάνεται υποθέσεων παρά την εκκρεμοδικία, μέχρι την πρώτη συζήτηση στο ακροατήριο ή μέχρις ότου η δικαστική αρχή αποφανθεί επί αιτήσεως παροχής προσωρινής δικαστικής προστασίας, ενθαρρύνει τις προσφυγές θυμάτων διακρίσεων σε αυτόν, συμβάλλοντας στην ενίσχυση της έννομης προστασίας τους και στην καλή λειτουργία των θεσμών.

Επίσης, κρίθηκε αναγκαία η προσθήκη, στο ίδιο άρθρο, παραγράφου 8, με την οποία γίνεται ρητή ευθυγράμμιση των κατά νόμο αρμοδιοτήτων του Συνηγόρου του Πολίτη με τις λειτουργίες του φορέα για την ισότητα των φύλων, τις οποίες προβλέπει η οδηγία. Στις λειτουργίες που προβλέπει η οδηγία προστίθεται και η συνεργασία της Ανεξάρτητης Αρχής «Συνήγορος του Πολίτη» με τη Γενική Γραμματεία Ισότητας, το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, τις επιχειρήσεις, τους κοινωνικούς εταίρους και τις μη κυβερνητικές Οργανώσεις, στο πλαίσιο της αποστολής της ως φορέα για την προώθηση της εφαρμογής της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών κατά την έννοια του παρόντος νόμου. Ακόμη διευκρινίζεται ότι ο Συνήγορος του Πολίτη μπορεί να διατυπώνει γνώμη, αυτεπαγγέλτως ή κατόπιν ερωτήματος άλλης δημόσιας αρχής, ως προς την ερμηνεία διατάξεων του παρόντος νόμου. Επίσης με την παράγραφο 9 του συγκεκριμένου άρθρου προβλέπεται η δυνατότητα του Συνηγόρου του Πολίτη να ζητεί με ειδικά αιτιολογημένο έγγραφό του έγγραφα ή στοιχεία από ιδιώτη που κατονομάζεται σε αναφορά σχετική με επίκληση παραβίασης της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών. Το δικαίωμα αυτό απορρέει από την ως άνω περιγραφόμενη διεύρυνση της αποστολής και επέκταση των αρμοδιοτήτων του στο πεδίο των σχέσεων εργασίας ιδιωτικού δικαίου .

Με το άρθρο 26 επαναλαμβάνεται τροποποιημένη η διάταξη του άρθρου 11 του καταργούμενου ν. 3488/2006. Προκειμένου να υπάρξει πληρέστερη ενσωμάτωση σχετικής διάταξης της οδηγίας 2002/73/ΕΚ, που επαναλαμβάνεται ως άρθρο 26 της οδηγίας 2006/54/ΕΚ, ορίζεται ότι όχι μόνο οι εργοδότες αλλά και οι υπεύθυνοι για θέματα επαγγελματικής κατάρτισης, οφείλουν να λαμβάνουν μέτρα πρόληψης και αντιμετώπισης κάθε μορφής διάκρισης λόγω φύλου, ιδίως δε της σεξουαλικής παρενόχλησης και της παρενόχλησης λόγω φύλου.

Με τα άρθρα 27 και 28 επαναλαμβάνονται ενόψει της κατάργησης του ν. 3448/2006 και της κωδικοποίησης που επιφέρει ο παρών νόμος, οι διατάξεις του ν. 3488/2006 (άρθρα 14 και 15) που αφορούσαν τις αρμοδιότητες του Τμήματος Ισότητας των Φύλων του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας, καθώς και διαφόρων υπηρεσιών του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης. Ειδικότερα με το άρθρο 27 τα σχετικά με τη συγκρότηση και τις αρμοδιότητες του «Τμήματος Ισότητας των Φύλων» του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας, που είχε συσταθεί με τον ν. 1414/1984, εντάσσονται στον Οργανισμό του Υπουργείου Εργασίας, με αντικατάσταση των παραγράφων 6 και 14 του άρθρου 25 του π.δ. 368/1989. Επίσης, με το άρθρο 28 παρ. 1 οι αρμοδιότητες του «Τμήματος Ισότητας των Φύλων» της Δ/νσης Όρων Εργασίας του Υπουργείου Εργασίας, που είχε συσταθεί με τον ν. 1414/1984, εντάσσονται στον Οργανισμό του Υπουργείου Εργασίας, με αντικατάσταση της περίπτωσης δ) της παραγράφου 2 του άρθρου 4 του π.δ. 368/1989. Επίσης, με την παράγραφο 2 του ίδιου άρθρου τα Γραφεία Ισότητας των Φύλων που είχαν συσταθεί στις Επιθεωρήσεις Εργασίας με τον ν. 1414/1984, εντάσσονται ως αυ-

τοτελή Γραφεία στον Οργανισμό του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.), με την προσθήκη παραγράφου 3 στο άρθρο 9 του π.δ. 136/1999.

Με το άρθρο 29 επαναλαμβάνονται αναδιατυπωμένες, ενόψει της κωδικοποίησης και της κατάργησης του ν. 3488/2006, οι ρυθμίσεις του τελευταίου για τον κοινωνικό διάλογο (άρθρο 18). Ειδικότερα ενθαρρύνονται οι κοινωνικοί εταίροι να προάγουν και τις ίσες ευκαιρίες για άνδρες και γυναίκες, καθώς και τη συμφιλίωση οικογενειακής, επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής, σύμφωνα με τη νέα διατύπωση της παραγράφου 2 του άρθρου 21 της οδηγίας 2006/54/ΕΚ, όπως ερμηνεύεται και από την αιτιολογική σκέψη 11 του Προοιμίου. Επίσης, λαμβάνονται μέτρα ενθάρρυνσης του διαλόγου με τις Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις, στο πλαίσιο του άρθρου 22 της οδηγίας 2006/54/ΕΚ. Ακόμα, η παράγραφος 2 του άρθρου 29 τροποποιείται ώστε να ληφθεί υπόψη η διεύρυνση του σκοπού του ν. 3488/2006 και ως προς την Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή (ΟΚΕ).

Το τρίτο μέρος αφορά τις καταργούμενες και τις τελικές διατάξεις και περιλαμβάνει τα άρθρα 30 και 31 του νόμου.

Το άρθρο 30 αφορά τις καταργούμενες διατάξεις. Με την παράγραφο 3 καταργείται ο νόμος 3488/2006 (ΦΕΚ 191 Α΄) εξαιρουμένων των διατάξεων των άρθρων 21 και 23. Με την παράγραφο 4 καταργούνται οι διατάξεις των παραγράφων 4 και 5 του άρθρου 4, του πρώτου εδαφίου της παραγράφου 1 και της παραγράφου 2 του άρθρου 8 και του πρώτου εδαφίου της παραγράφου 1 του άρθρου 9 του ν. 1414/1984. Με την παράγραφο 5 καταργούνται οι διατάξεις του π.δ. 105/2003 και του π.δ. 87/2002, με τα οποία είχαν μεταφερθεί στο εσωτερικό δίκαιο οι οδηγίες 97/80/ΕΚ και 86/378/ΕΟΚ. Η κατάργηση επιβάλλεται, για λόγους νομικής συνοχής και απλοποίησης, προκειμένου να υπάρχει μία ενιαία ρύθμιση της εφαρμογής της αντιστροφής του βάρους απόδειξης στις περιπτώσεις άνισης μεταχείρισης λόγω φύλου σε θέματα απασχόλησης και εργασίας, καθώς και της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης, όπως ορίζει και η οδηγία που ενσωματώνεται.

Με το ακροτελεύτιο άρθρο 31 ορίζεται ο χρόνος έναρξης ισχύος των διατάξεων του νόμου.

Αθήνα, 21 Οκτωβρίου 2010

ΟΙ ΥΠΟΥΡΓΟΙ

ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ, ΑΠΟΚΕΝΤΡΩΣΗΣ ΚΑΙ ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗΣ ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗΣ	ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ
Ι. Ραγκούσης	Γ. Παπακωνσταντίνου
ΠΑΙΔΕΙΑΣ, ΔΙΑ ΒΙΟΥ ΜΑΘΗΣΗΣ ΚΑΙ ΘΡΗΣΚΕΥΜΑΤΩΝ	ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ
Άνν. Διαμαντοπούλου	Λ. Κατσέλη

ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗΣ, ΔΙΑΦΑΝΕΙΑΣ ΚΑΙ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ

Χ. Καστανίδης

Σχέδιο Νόμου «Εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης - Εναρμόνιση της κάμενης νομοθεσίας με την Οδηγία 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Ιουλίου 2006 και άλλες συναφείς διατάξεις».

Καταργούμενες διατάξεις:

1) **Νόμος 3488/2006 (ΦΕΚ 191 Α) εξαιρουμένης της παραγράφου 7 του άρθρου 13 καθώς και των διατάξεων των άρθρων 21 και 23.**

2) **Π.Δ 87 /2002 (ΦΕΚ 66 Α)**

3) **Π.Δ 105/2003 (ΦΕΚ 96 Α)**

4) **Οι διατάξεις των παραγράφων 4 και 5 του άρθρου 4, του πρώτου εδαφίου της παραγράφου 1 και της παραγράφου 2 του άρθρου 8 και του πρώτου εδαφίου της παραγράφου 1 του άρθρου 9 του ν .1414/1984 (ΦΕΚ 10 Α)**

Αρθρο 4

Αμοιβή εργαζομένων.

4. Δικαιούχος των επιδομάτων γάμου ένα η οικογένεια και των επιδομάτων παιδιών τα πιο διά.

5. Τα επιδόματα γάμου και παιδιών που καθιερώνονται για πρώτη φορά ή επαναθεμελιώνονται χορηγούνται στα εξής στο σκεφτο σε κάθε εργαζόμενο ανδρόγυνο ή γονέα ανεξαρτήτως φύλου.

Αρθρο 6.

2. Σε όλες τις Επιθεωρήσεις Εργασίας (Δ/νσεις, Τμήματα και Γραφεία) συνίσταται Γραφείο Ισότητας των Φύλων.

Στην αρμοδιότητα του Γραφείου ανήκει

α) η παρακολούθηση της εφαρμογής των διατάξεων του νόμου αυτού η επισήμανση διακρίσεων και η άμεση ενημέρωση του τμήματος ισότητας των φύλων της προηγούμενης παραγράφου

β) η συνεργασία και ενημέρωση των κατά τόπους νομαρχιακών επιτροπών ισότητας και

νι η κατάρτιση κα υποβολή κατά τους μήνες Ιανουαρίου και Ιουλίου κάθε έτους, εκθέσης στην οποία αναφέρεται η δραστηριότητα του κατα το προηγούμενο εξάμηνο. τα προβλήματα που συφονιστήκαν κατά την εφαρμογή
των σχετικών με την ισότητα των φύλων διατάξεων και προτάσεις ν ο την αντιμετώπιση τους.

Άρθρο 9.

Σύστασ ιμήματος στο Ανώτατο Συμβούλιο Ξενασ ας.

1. Συνιστάται στο Ανωτατο Συμβούλιο Εργασίας της Κεντρικής Υπηρεσίας του Υπουργε ου Εργασίας ειδικό Τμήμα " σότητος των Φύλων"

Τροποποιούμενες διατάξεις:

1) **Νόμος 3094/2003 (ΦΕΚ 10 Α)**

α). άρθρο 1 παράγραφος 1

Άρθρο 1

Αποστολή

1. Η ανεξάρτητη αρχή "Συνήγορος του Πολίτη" έχει ως Αποστολή τη διαμεσολάβηση μεταξύ των πολιτών και των δημοσίων υπηρεσιών, των οργανισμών
τοπικής αυτοδιοίκησης, των Ν.Π.Δ.Δ. και των Ν.Π. .Δ. όπως αυτά καθορίζονται στο άρθρο 3 παρ. 1 του παρόντος, για την προστασία των δικαιωμάτων του πολίτη, την καταπολέμηση της κακοδιοίκησης και την πίεση της νομιμότητας.

2.Ο Συνήγορος του Πολίτη έχει επίσης ως Αποστολή του την προώθηση και προαγωγή των συμφερόντων του παιδιού, καθώς και την προώθηση της αρχής της
ίσης μεταχείρισης όλων των προσώπων χωρίς διάκριση λόγω φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, ηλικίας, αναπηρίας ή
γενετήσιου προσανατολισμού.

β). πρώτο εδάφιο της παραγράφου 2 άρθρο 1

2.Ο Συνήγορος του Πολίτη επικουρείται από έξι (6) Βοηθούς Συνηγόρους. Ο Συνήγορος του Πολίτη αναθέτει σε βοηθούς Συνηγόρους την εκτέλεση των καθηκόντων του Συνηγόρου για το Παιδί, καθώς και την παρακολούθηση της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών, καθώς την

πρώτη παράγραφο του άρθρου αυτού."

γ). Τα εδάφια 6 έως 9 της παραγράφου 5 του άρθρου 4

Άρθρο 4

Διαδικασία έρευνας

5. ..... Για την προάσπιση των δικαιωμάτων του παιδιού, ο Συνήγορος του Πολίτη
μπορεί να ζητά με ειδικό αιτιολογημένο έγγραφό του από ιδιώτη που κατονομάζεται
στην αναφορά έγγραφο ή άλλα στοιχεία για την υπόθεση. Ο χαρακτηρισμός των
στοιχείων αυτών ως απορρήτων δεν μπορεί να του αντιταχθεί. Στην περίπτωση
αυτή ο Συνήγορος του Πολίτη υποχρεούται να διασφαλίζει τα προσωπικά και
επαγγελματικά απόρρητα των ιδιωτών και να μη δημοσιεύει στοιχεία ικανά να
καταστήσουν δυνατό τον προσδιορισμό τους. Σε περίπτωση που ιδιώτης αρνείται
να παράσχει τα παραπάνω στοιχεία, ο Συνήγορος του Πολίτη μπορεί να ζητήσει
τη συνδρομή δημόσιας υπηρεσίας, επαγγελματικού συλλόγου ή φορέα κατά περίπτωση,
καθώς και της εισαγγελικής αρχής.

2) Π.Δ 368/1989 (ΦΕΚ 163 Α)

α). Η περίπτωση δ) της παραγράφου 2 του άρθρου 4

Άρθρο 4

Διάρθρωση - Αρμοδιότητες Διεύθυνσης Όρων Εργασίας (Δ2)

2. ... ..δ) Τμήμα Ισότητας των Φύλων, στο οποίο ανήκουν::

αα) Η συλλογή και μελέτη των στοιχείων και στατιστικών δεδομένων για τη θέση
της εργαζομένης γυναίκας και η παρακολούθηση της εφαρμογής ειδικών
μέτρων για την προώθηση της ισότητα των δυο φύλων και την εξάλειψη των
ανισοτήτων στις εργασιακές σχέσεις.

33) Η ενημέρωση των εργοδοτών, των εργαζομένων, των συνδικαλιστών, και
των

γυναικείων οργανώσεων, πάνω στα μέτρα που λαμβάνονται για την ισότητα των δύο

φύλων,

γγ) η μελέτη των εισηγήσεων και προτάσεων των αρμοδίων φορέων και η επεξεργασία σχεδίων νόμων και διοικητικών πράξεων που αναφέρονται στην ισότητα των δύο φύλων στον τομέα της εργασίας,

δδ) η υποβολή προτάσεων για νομοθετική ρύθμιση ή για λήψη άλλων μέτρων προώθησης της ισότητας των δύο φύλων

β). Η παράγραφος 6 και 14 του άρθρου 25

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β΄

ΤΑ ΚΑΤΙΔΙΑΚΑ ΣΥΛΛΟΓΙΚΑ ΟΡΓΑΝΑ

Αρθρο 25

6.- Το Τμήμα Ισότητας των Δύο Φύλων απαρτίζεται από:

α) Το Γενικό Γραμματέα του Υπουργείου Εργασίας, ως Πρόεδρο, ο οποίος σε περίπτωση απουσίας ή κωλύματος αναπληρώνεται από τον υπάλληλο του Υπουργείου
Εργασίας, που συμμετέχει στο Συμβούλιο.

β) έναν εκπρόσωπο της Γενικής Γραμματείας Ισότητας των δύο φύλων της Προεδρίας της Κυβέρνησης.

γ) έναν υπάλληλο του Υπουργείου Εργασίας.

δ) έναν εκπρόσωπο των εργοδοτών.

ε) έναν εκπρόσωπο των εργαζομένων, μελών.

14.- Στην αρμοδιότητα, του Τμήματος Ισότητας των Δύο Φύλων ανήκει η γνωμοδότηση σε σχέδια νόμων, διοικητικών πράξεων και γενικά θεμάτων που αναφέρονται στην ισότητα των δύο φύλων στην εργασία και παραπέμπεται σ΄αυτό
από τις αρμόδιες Υπηρεσίες, καθώς και η παρακολούθηση της εφαρμογής των
σχετικών διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας, που αναφέρονται στην ισότητα

ευκαιριών απασχόλησης, ίσης αμοιβής, ίσης μεταχείρισης κλπ. των δύο φύλων.

3) Π Δ 136/1999 (ΦΕΚ 134 Α) άρθρο 9.

α). Στο άρθρο 9 προστίθεται η παράγραφος 3

Άρθρο 9

Αρμοδιότητες Διευθύνσεων Κοινωνικής Επιθεώρησης

Οι Περιφερειακές Διευθύνσεις Κοινωνικής Επιθεώρησης καθώς και οι Διευθύνσεις Κοινωνικής Επιθεώρησης Αθηνών, Πειραιά, Ανατολικής Αττικής και Δυτικής Αττικής έχουν τις παρακάτω αρμοδιότητες που κατανέμονται μεταξύ των Τμημάτων τους ως εξής:

1. Τμήμα Συντονισμού Ελέγχου, Αξιολόγησης και Τεκμηρίωσης

α. Συντονισμός και παρακολούθηση της καλής λειτουργίας των Τμημάτων Κοινωνικής Επιθεώρησης της περιοχής ευθύνης τους και της υπηρεσιακής στόχευσης των οργάνων αυτών.

β. Παρακολούθηση του έργου των Τμημάτων Κοινωνικής Επιθεώρησης για την εξασφάλιση της ουσιαστικής εφαρμογής της Εργατικής Νομοθεσίας.

γ. Υποστήριξη των Τμημάτων Κοινωνικής Επιθεώρησης για την αρτιότερη επιθεώρηση των επιχειρήσεων της περιοχής τους.

δ. Επιθεώρηση και έλεγχος των τόπων εργασίας για την παρακολούθηση της εφαρμογής των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας

ε. Επίλυση συλλογικών εργατικών διαφορών οι οποίες παραπέμπονται σε αυτό λόγω της ιδιαιτερότητας τους από τους προϊσταμένους των τμημάτων κοινωνικής επιθεώρησης της περιοχής ευθύνης τους. Η αρμοδιότητα αυτή ασκείται μετά από ειδική εξουσιοδότηση του άμεσα προϊσταμένου του οργάνου που την ασκεί.

στ. Συντονισμός, έλεγχος και παρακολούθηση των απαιτουμένων διαδικασιών που αφορούν την υλοποίηση των προγραμμάτων του Ευρωπαϊκού

Κοινών και Ταμείου (ΕΚΤ) στην περιοχή ευθύνης τους σε συνεργασία με τις αρμόδιες υπηρεσίες του Υπουργείου Εργασίας και Κοιν. Ασφαλίσεων.

ζ. Προώθηση της βελτίωσης των εργασιακών σχέσεων καταβάλλοντας συμπράξεις κάθε προσπάθεια και αξιοποιώντας στο έπακρο κάθε δυνατότητα
που θα αναδείξει σε κάθε ένα από τα ενδιαφερόμενα μέρη τα πλεονεκτήματα που απορρέουν από τις αρμονικές σχέσεις στην εργασία.

η. Συγκέντρωση, επεξεργασία και υποβολή στατιστικών στοιχείων των Τμημάτων Κοινωνικής Επιθεώρησης της περιοχής ευθύνης τους στο Τμήμα Αξιοποίησης Δεδομένων, Τεκμηρίωσης και Ανάλυσης της Διεύθυνσης Προγραμμάτων και Συντονισμού των Υπηρεσιών του Σ.ΕΠ.Ε. της Κεντρικής Υπηρεσίας.

θ. Συντονισμός και προγραμματισμός δράσης των Τμημάτων Κοινωνικής Επιθεώρησης περιοχής ευθύνης τους καθώς και παροχή συμβουλών και υποδείξεων σε θέματα που αφορούν την ομοιόμορφη εφαρμογή της εργατικής
νομοθεσίας.

ι. Ενημέρωση της Διεύθυνσης Προγραμματισμού και Συντονισμού των Υπηρεσιών του Σ.ΕΠ.Ε. σε θέματα που αφορούν την περιφέρεια αρμοδιότητάς τους.

ια. Μέριμνα σε συνεργασία με τα Περιφερειακά Κέντρα Πρόληψης Επαγγελματικού Κινδύνου για την εύρυθμη και αποδοτική λειτουργία της Περιφερειακής Επιτροπής Κοινωνικού Ελέγχου Επιθεώρησης Εργασίας (Π.Ε.Κ.Ε.Ε.Ε.).

ιβ. Εισήγηση για την επιλέξιμη των υπηρεσιών του Σ.ΕΠ.Ε. της περιφέρειάς της με το απαραίτητο προσωπικό στη Διεύθυνση Διοικητικής Μέριμνας.

ιγ. Τήρηση δυναμολογίου προσωπικού των υπηρεσιών του Σ.ΕΠ.Ε αρμοδιότητας της περιφέρειας καθώς και μέριμνα τήρησης βαθμολογικού μητρώου (φακέλων) μετά μεταβολές της υπηρεσιακής κατάστασης του προσωπικού αυτών.

ιδ. Τήρηση πρωτοκόλλου εισερχομένων και εξερχομένων εγγράφων και αρχείου.

ιε. Μέριμνα για την έγκαιρη αποστολή στοιχείων στην Διεύθυνση

Διοικητικής Μέριμνας και Συνδεσμής για την κατάρτιση προϋπολογισμού των εξόδων των Υπηρεσιών του Σ.ΕΠ.Ε. σαμοθιότητας της περιφερειάς της.

ιστ. Εισήγηση για την προμήθεια κάθε αναγκαίου υλικού και μέσων διευκόλυνσης του ελέγχου και συντήρησης του μηχανολογικού, τηλεπικοινωνιακού και λοιπού εξοπλισμού του Σ.ΕΠ.Ε.

ιζ. Προγραμματισμός, σχεδιασμός και έκδοση αποφάσεων του προσωπικού του Σ.ΕΠ.Ε. εντός της περιφέρειας ευθύνης τους.

η. Παρακολούθηση και αξιολόγηση των αποτελεσμάτων των επιβαλλομένων κυρώσεων (διοικητικών και ποινικών) και εισήγηση στο Τμήμα Υποστήριξης της Διεύθυνσης Διοικητικής και Τεχνικής Στήριξης Σ.ΕΠ.Ε. μετά αναμόρφωσης και βελτίωσης των διατάξεων που διέπουν τις παραπάνω πράξεις.

ιθ. Εισήγηση για τις ελλείψεις ή παραλείψεις που δεν καλύπτονται από την ισχύουσα νομοθεσία καθώς και τυχόν προβλήματα που δημιουργούνται κατά την εφαρμογή της νομοθεσίας στο Τμήμα Υποστήριξης της Διεύθυνσης Διοικητικής και Τεχνικής Στήριξης Σ.ΕΠ.Ε.

2. Τμήματα Κοινωνικής Επιθεώρησης

α. Έλεγχος και επιθεώρηση των τόπων εργασίας προς διαπίστωση της ακριβούς τήρησης και εφαρμογής των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας όσον αφορά την νομιμότητα της απασχόλησης και την ασφαλιστική κάλυψη των εργαζομένων, τις εργασιακές σχέσεις, χρονικά όρια, όρους ατομικής σύμβασης, καθώς και τους όρους απασχόλησης ειδικών κατηγοριών εργαζομένων.

β. Εξέταση κάθε καταγγελίας και αιτήματος (προφορικού ή γραπτού) που υποβάλλεται στην υπηρεσία και αφορά την ορθή εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας.

γ. Άμεση ενημέρωση του ασφαλιστικού φορέα σε περίπτωση διαπίστωσης παραβάσεων της ασφαλιστικής νομοθεσίας σε θέματα ασφαλιστικής καλύψης
των εργαζομένων.

δ. Παροχή σχετικών υποδείξεων και πληροφοριών προς τους εργοδότες και τους εργαζόμενους σχετικά με τα πλέον αποτελεσματικά μέσα για την τήρηση των κειμένων διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας.

ε. Θεώρηση πινάκων ωρών εργασίας και εβδομαδιαίος ανάπαυσης

προσωπικού, δίβλιων δρομολογίων, βιβλίων υπερωριών και εργασίας του προσωπικού των επιχειρήσεων, πιστοποιητικών προϋπηρεσίας, έκδοση βιβλιαρίου ανηλίκων, χορήγηση αδειών υπερωριακής απασχόλησης εργασίας
κατά τις Κυριακές και ημέρες αργίας σύμφωνα με τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας.

στ. Συγκέντρωση στοιχείων που αφορούν τις ειδικές μορφές απασχόλησης καθώς και τη μερική απασχόληση όπως αυτά προβλέπονται από τα άρθρα 1 και 2 του Ν. 2639/98 και ενημέρωση του Τμήματος Αξιοποίησης Δεδομένων, Τεκμηρίωσης και Ανάλυσης της Διεύθυνσης Προγραμματισμού και Συντονισμού
της Κεντρικής υπηρεσίας του Σ.Ε.Π.Ε. τουλάχιστον κάθε έξι μήνες.

ζ. Συγκεντρωση στο α' δεκαπενθήμερο των μηνών Ιανουαρίου και Ιουλίου αναλυτικών καταστάσεων των συμβάσεων εργασίας ανά τις οποίες μεσολάβησαν τα Ιδιωτικά Γραφεία Συμβούλων Εργασίας και ενημέρωση του Τμήματος Αξιοποίησης Δεδομένων, Τεκμηρίωσης και Ανάλυσης της Διεύθυνσης
Προγραμματισμού και Συντονισμού της Κεντρικής υπηρεσίας του ΣΕΠΕ τουλάχιστον κάθε έξι μήνες.

η. Υποβολή μηνιαίων στατιστικών στοιχείων για τις δραστηριότητες του Τμήματος στο Τμήμα Συντονισμού Ελέγχου και Αξιολόγησης της αρμόδιας Περιφερειακής Διεύθυνσης Κοινωνικής Επιθεώρησης του Σ.Ε.Π.Ε.

θ. Ενημέρωση της Διεύθυνσης Προγραμματισμού και Συντονισμού των Υπηρεσιών του Σ.Ε.Π.Ε. σε θέματα που αφορούν την περιφέρεια καταλληλότητάς της.

ι. Τήρηση Μητρώου επιχειρήσεων και διαρκής ενημέρωση αυτού και καταγραφή των ελέγχων, επιθεωρήσεων, υποδείξεων, παραβάσεων, υποβολή κυρώσεων, προστίμων κ.λ.π.

ια. Παρακολούθηση της εφαρμογής των διατάξεων του νόμου 1414/84 "Εφαρμογή της αρχής της ισότητας των φύλων στις εργασιακές σχέσεις και άλλες διατάξεις", η επισήμανση διακρίσεων κα. η άμεση ενημέρωση του Τμήματος Ισότητας των Φύλων της Κεντρικής Υπηρεσίας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων.

ιβ. Κατάρτιση και υποβολή κατά τους μήνες Ιανουάριο και Ιούλιο κάθε έτους, έκθεσης στην οποία αναφέρεται η δραστηριότητα κατά τα

παρηγούμενο εξάμηνο, τα προβλήματα που εμφανίστηκαν κατά την εφαρμογή
των σχετικών με την ισότητα των φυλών διατάξεων καθώς και προτάσεις για την αντιμετώπισή της στο Τμήμα Ισότητας της Κεντρικής Υπηρεσίας.

ιγ. Συνολική παρέμβαση σε εργοδότες - εργαζόμενους για την αποτροπή ή επίλυση ατομικών εργατικών διαφορών. Η αρμοδιότητα αυτή ασκείται ύστερα από ειδική εξουσιοδότηση του άμεσα προϊσταμένου του οργάνου που την ασκεί.

ιδ. Αποτελεσματική παρέμβαση σε περιπτώσεις που συνιστούν καταπάτηση ή παραβίαση βασικών εργασιακών δικαιωμάτων ή η διευθέτησή τους χωρίς να απαιτείται ανάγκη διεκδίκησης δια της δικαστικής οδού.

ιε. Αποτελεσματική παρέμβαση για την δημιουργία σχέσεων καλής συνεργασίας στον τόπο εργασίας μεταξύ εργαζομένων - εργαδοτών και των αντιπροσώπων τους και ενθάρρυνση για την ανάπτυξη εκ μέρους τους αποτελεσματικών πολιτικών και πρακτικών πάνω στις εργασιακές σχέσεις Στο πλαίσιο αυτό πέρα των προγραμματισμένων διαμεσολαβήσεων πραγματοποιεί και ελέγχους στο χώρο εργασίας

ιστ. Παραπομπή συλλογικών εργατικών διαφορών λόγω της ιδιαιτερότητάς τους στο Τμήμα Συντονισμού Ελέγχου, Αξιολόγησης και Τεκμηρίωσης της Κεντρικής Δ/νσης Κοινωνικής Επιθεώρησης.

ιζ. Διενέργεια ελέγχων των υλοποιούμενων προγραμμάτων του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου (ΕΚΤ) στην περιοχή ευθύνης τους σύμφωνα με τις κατευθύνσεις και οδηγίες του Τμήματος Συντονισμού Ελέγχου, Αξιολόγησης και Τεκμηρίωσης της Κεντρικής Δ/νσης Κοινωνικής Επιθεώρησης.

ιη. Απάντηση σε ερωτήματα για πληροφόρηση και συμβουλές πάνω σε θέματα εργασιακών σχέσεων και γενικότερα σε θέματα βασικών δικαιωμάτων για την απασχόληση και πρακτικών της απασχόλησης.

ιθ. Παρακολούθηση και τήρηση στατιστικών στοιχείων για τις παραπάνω ατομικές ή συλλογικές διαφορές.

κ. Συγκέντρωση στοιχείων που απαιτούνται για τη σύνταξη εκθέσεων εφαρμογής των κοινοτικών οδηγιών και των Διεθνών Συμβάσεων Εργασίας και
παροχή των στοιχείων αυτών στην κεντρική Υπηρεσία του Σ.Επ.Ξ

κα. Συνεργασία με άλλες Υπηρεσίες Κεντρικές και Περιφερειακές, για

την ανταλλαγή απόψεων πάνω σε θέματα διαπραγματεύσεις και μεσολάβησης

κβ. Άσκηση κάθε άλλης αρμοδιότητας σχετικής με το αντικείμενο και την αποστολή του Τμήματος και ιδιαίτερα όσων αναφέρονται στον ν. 2639/98.

κγ. Άσκηση όλων των αρμοδιοτήτων που ασκούσαν οι πρώην Επιθεωρήσεις Εργασίας πλην αυτών που αναγράφονται στο άρθρο 1 του Ν. 2639/98, οι οποίες εξακολουθούν να ασκούνται από τους Ναυάρχες.

κδ. Παρακολούθηση των αποτελεσμάτων των πάσης φύσεως ελέγχων που διενεργούνται στην περιοχή ευθύνης τους και η γνωστοποίηση των αποτελεσμάτων στο Τμήμα Συντονισμού, Ελέγχου Αξιολόγησης και Τεκμηρίωσης της Περιφερειακής Διεύθυνσης Κοινωνικής Επιθεώρησης.

4) Νόμος 2874/2000 (ΦΕΚ 286 Α΄)

α). Το εδάφιο β της παραγράφου 4 του άρθρου 2

Άρθρο 2

Συμβούλιο Εμπειρογνωμόνων

Απασχόλησης και Κοινωνικής Ασφάλισης

4. ..... Η Μονάδα Ανάλυσης και Τεκμηρίωσης έχει ως έργο την παρακολούθηση των πολιτικών απασχόλησης και κοινωνικής ασφάλισης και την κατάρτιση μελετών και εκθέσεων για τα θέματα αυτά και γενικώς την επιστημονική και γραμματειακή υποστήριξη της λειτουργίας του Συμβουλίου Εμπειρογνωμόνων για την προάσπιση του έργου του

ΣΧΕΔΙΟ ΝΟΜΟΥ

Εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης - Εναρμόνιση της κείμενης νομοθεσίας με την Οδηγία 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Ιουλίου 2006 και άλλες συναφείς διατάξεις

ΜΕΡΟΣ ΠΡΩΤΟ
ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗ ΤΩΝ ΔΙΑΤΑΞΕΩΝ ΤΗΣ ΟΔΗΓΙΑΣ 2006/54/ΕΚ ΣΤΗΝ ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΕΝΝΟΜΗ ΤΑΞΗ

ΤΙΤΛΟΣ Ι
ΓΕΝΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

Άρθρο 1
Σκοπός
(Άρθρο 1 της Οδηγίας)

Σκοπός του παρόντος νόμου είναι να εξασφαλισθεί η εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης, όσον αφορά: α) την πρόσβαση στην απασχόληση, συμπεριλαμβανομένης της επαγγελματικής εξέλιξης, και στην επαγγελματική κατάρτιση, συμπεριλαμβανομένης της εκπαίδευσης με σκοπό την απασχόληση («vocational training»), β) τις συνθήκες και τους όρους εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της αμοιβής και γ) τα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης, όπως προβλέπεται από τις διατάξεις της Οδηγίας 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου.

Άρθρο 2
Ορισμοί
(Άρθρο 2 παρ. 1 της Οδηγίας)

Για την εφαρμογή του παρόντος νόμου, ισχύουν οι ακόλουθοι ορισμοί:

α. «άμεση διάκριση»: όταν ένα πρόσωπο υφίσταται, για λόγους φύλου, μεταχείριση λιγότερο ευνοϊκή από αυτήν την οποία υφίσταται, υπέστη ή θα υφίστατο ένα άλλο πρόσωπο σε ανάλογη κατάσταση,

β. «έμμεση διάκριση»: όταν μία εκ πρώτης όψεως ουδέτερη διάταξη, κριτήριο ή πρακτική ενδέχεται να θέσει σε μειονεκτική θέση πρόσωπα του ενός φύλου σε σύγκριση με πρόσωπα του άλλου φύλου, εκτός αν αυτή η διάταξη, το κριτήριο ή η πρακτική δικαιολογείται αντικειμενικά από ένα θεμιτό σκοπό και τα μέσα επίτευξης του σκοπού αυτού είναι πρόσφορα και αναγκαία,

γ. «παρενόχληση»: όταν εκδηλώνεται ανεπιθύμητη συμπεριφορά συνδεόμενη με το φύλο ενός προσώπου, με σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου αυτού και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος,

δ. «σεξουαλική παρενόχληση»: όταν εκδηλώνεται οποιαδήποτε μορφή ανεπιθύμητης λεκτικής, μη λεκτικής ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικού χαρακτήρα, με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός προσώπου, ιδίως με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος,

ε. «αμοιβή»: οι πάσης φύσεως μισθοί και αποδοχές και όλα τα άλλα οφέλη που παρέχονται άμεσα ή έμμεσα από κάθε πηγή, σε χρήματα ή σε είδος, από τον εργοδότη στον εργαζόμενο, εξαιτίας ή και με αφορμή την απασχόληση του τελευταίου,

στ. «επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης»: συστήματα που δεν διέπονται από την Οδηγία 79/7/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 19ης Δεκεμβρίου 1978, περί της προοδευτικής εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως μεταξύ ανδρών και γυναικών σε θέματα κοινωνικής ασφαλίσεως (ΕΕL 6 της 10.1.1979), και που έχουν ως αντικείμενο τη χορήγηση στους εργαζόμενους, μισθωτούς ή αυτοαπασχολούμενους, στα πλαίσια επιχείρησης ή ομάδας επιχειρήσεων, οικονομικού κλάδου ή επαγγελματικού ή διεπαγγελματικού τομέα, παροχών που προορίζονται να συμπληρώσουν ή να υποκαταστήσουν τις παροχές των εκ του νόμου συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης, ανεξαρτήτως του αν η υπαγωγή στα συστήματα αυτά είναι υποχρεωτική.

Άρθρο 3
Αρχή ίσης μεταχείρισης - Απαγόρευση διακρίσεων
(Άρθρο 2 παρ. 2 της Οδηγίας)

1. Απαγορεύεται κάθε μορφής άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω φύλου, σε συσχετισμό ιδίως με την οικογενειακή κατάσταση, σε όλους τους τομείς που περιλαμβάνονται στο πεδίο εφαρμογής του παρόντος νόμου, όπως εξειδικεύονται στις κατωτέρω διατάξεις.

2. α) Η παρενόχληση, η σεξουαλική παρενόχληση, καθώς και οποιαδήποτε λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση που οφείλεται στην ανοχή ή στην απόρριψη αυτής της συμπεριφοράς, συνιστούν διάκριση λόγω φύλου και απαγορεύονται.

β) Διάκριση λόγω φύλου συνιστά, επίσης, οποιαδήποτε λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση προσώπου που συνδέεται με αλλαγή φύλου.

3. Η εντολή που ενέχει διάκριση εις βάρος ενός προσώπου λόγω φύλου συνιστά διάκριση κατά την έννοια του παρόντος νόμου.

4. Συνιστά επίσης διάκριση κατά την έννοια του παρόντος νόμου η λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση γυναικών λόγω εγκυμοσύνης ή μητρότητας, στις περιπτώσεις των προεδρικών διαταγμάτων 176/1997 (ΦΕΚ 150 Α΄), 41/2003 (ΦΕΚ 44 Α΄) και του άρθρου 142 του ν. 3655/2008 (ΦΕΚ 58 Α΄).

ΤΙΤΛΟΣ ΙΙ
ΕΙΔΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α΄
ΙΣΟΤΗΤΑ ΑΜΟΙΒΩΝ ΜΕΤΑΞΥ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΚΑΙ ΑΝΔΡΩΝ

Άρθρο 4
Απαγόρευση διακρίσεων ως προς τις αμοιβές
(Άρθρο 4 της Οδηγίας)

1. Άνδρες και γυναίκες δικαιούνται ίση αμοιβή για όμοια εργασία ή για εργασία ίσης αξίας.

2. α) Όταν χρησιμοποιείται σύστημα επαγγελματικής κατάταξης για τον καθορισμό των αμοιβών, το σύστημα αυτό πρέπει να βασίζεται σε κοινά κριτήρια για εργαζόμενους άνδρες και γυναίκες και να επιβάλλεται κατά τρόπο που να αποκλείει τις διακρίσεις που βασίζονται στο φύλο.

β) Κατά το σχεδιασμό και την εφαρμογή συστημάτων αξιολόγησης του προσωπικού που συνδέονται με τη μισθολογική εξέλιξή του, πρέπει να τηρείται η αρχή της ίσης μεταχείρισης και να μην επιτρέπεται διάκριση λόγω φύλου ή οικογενειακής κατάστασης.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β΄
ΙΣΗ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗ ΣΤΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΑ ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ

Άρθρο 5
Πεδίο εφαρμογής
(Άρθρα 6, 7 και 8 της Οδηγίας)

1. Πρόσωπα

Οι διατάξεις του παρόντος κεφαλαίου εφαρμόζονται στον ενεργό πληθυσμό, συμπεριλαμβανομένων των αυτοαπασχολουμένων, των εργαζομένων των οποίων η δραστηριότητα διακόπτεται λόγω ασθένειας, μητρότητας, ατυχήματος ή μη ηθελημένης ανεργίας και των προσώπων που αναζητούν εργασία, στους συνταξιούχους και στους αναπήρους εργαζομένους, καθώς και στους εξ αυτών έλκοντες δικαιώματα, σύμφωνα με το εσωτερικό δίκαιο ή/και την πρακτική.

2. Καθ' ύλην πεδίο εφαρμογής

α) Στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης που εξασφαλίζουν προστασία κατά των κινδύνων ασθένειας, αναπηρίας, γήρατος, συμπεριλαμβανομένης και της περίπτωσης πρόωρης συνταξιοδότησης, εργατικού ατυχήματος και επαγγελματικής ασθένειας, καθώς και ανεργίας.

β) Στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης που προβλέπουν άλλες κοινωνικές παροχές σε είδος ή σε χρήμα και ιδίως παροχές επιζώντων και οικογενειακές παροχές, εφόσον οι παροχές αυτές προορίζονται για μισθωτούς και επομένως αποτελούν οφέλη που παρέχονται από τον εργοδότη στον εργαζόμενο λόγω της απασχόλησης αυτού.

3. Εξαιρέσεις από το καθ' ύλην πεδίο εφαρμογής

3.1. Οι διατάξεις του παρόντος κεφαλαίου δεν εφαρμόζονται:

α. στις ατομικές συμβάσεις των αυτοαπασχολουμένων,

β. στα συστήματα των αυτοαπασχολουμένων που έχουν μόνο ένα μέλος,

γ. στις ασφαλιστήριες συμβάσεις στις οποίες δεν μετέχει ο εργοδότης, στην περίπτωση των μισθωτών,

δ. στις προαιρετικές διατάξεις επαγγελματικών συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης που προσφέρονται ατομικά στους μετέχοντες για να εξασφαλίσουν:

-είτε συμπληρωματικές παροχές

-είτε την επιλογή ημερομηνίας έναρξης των κανονικών παροχών των αυτοαπασχολουμένων ή την επιλογή μεταξύ πολλών παροχών,

ε. στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης στα οποία οι παροχές χρηματοδοτούνται από εισφορές που καταβάλλουν οι εργαζόμενοι σε εθελοντική βάση.

3.2. Οι διατάξεις του παρόντος κεφαλαίου δεν εμποδίζουν τον εργοδότη να χορηγήσει συμπληρωματικό ποσό σύνταξης σε άτομα τα οποία έχουν ήδη συμπληρώσει την ηλικία συνταξιοδότησης όσον αφορά τη χορήγηση σύνταξης δυνάμει επαγγελματικού συστήματος, αλλά τα οποία δεν έχουν ακόμη συμπληρώσει το προβλεπόμενο όριο ηλικίας για τη χορήγηση σύνταξης από το εκ του νόμου σύστημα, με σκοπό την εξίσωση ή την προσέγγιση του ποσού των συνολικών παροχών που καταβάλλεται στα άτομα αυτά με το ποσό που καταβάλλεται σε ετερόφυλα άτομα τα οποία βρίσκονται στην ίδια κατάσταση και έχουν ήδη συμπληρώσει την ηλικία για συνταξιοδότηση από το εκ του νόμου σύστημα, έως ότου οι δικαιούχοι του συμπληρωματικού ποσού συμπληρώσουν το προβλεπόμενο από το εκ του νόμου σύστημα όριο ηλικίας.

Άρθρο 6
Έκταση της απαγόρευσης
(Άρθρο 5 της Οδηγίας)

Υπό τους όρους που καθορίζονται στις ακόλουθες διατάξεις του παρόντος κεφαλαίου, απαγορεύεται κάθε άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω φύλου, ιδίως σε συσχετισμό με την ύπαρξη γάμου ή την εν γένει οικογενειακή κατάσταση, όσον αφορά:

-το πεδίο εφαρμογής των επαγγελματικών συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης και τους όρους της υπαγωγής στα συστήματα αυτά,

-την υποχρέωση καταβολής εισφορών και τον υπολογισμό των εισφορών,

-τον υπολογισμό των παροχών, συμπεριλαμβανομένων των προσαυξήσεων λόγω συζύγου και προστατευόμενων προσώπων, καθώς και τις προϋποθέσεις διάρκειας και διατήρησης του δικαιώματος παροχών.

Άρθρο 7
Περιπτώσεις διακρίσεων
(Άρθρο 9 της Οδηγίας)

1. Αντιβαίνουν στην αρχή της ίσης μεταχείρισης διατάξεις που βασίζονται στο φύλο, είτε άμεσα είτε έμμεσα, ιδίως σε σχέση με την ύπαρξη γάμου ή την εν γένει οικογενειακή κατάσταση, προκειμένου:

α) να προσδιορίσουν τα πρόσωπα που δικαιούνται να συμμετέχουν σε επαγγελματικό σύστημα κοινωνικής ασφάλισης,

β) να καθορίσουν τον υποχρεωτικό ή προαιρετικό χαρακτήρα της συμμετοχής σε ένα επαγγελματικό σύστημα κοινωνικής ασφάλισης,

γ) να διαμορφώσουν διαφορετικούς κανόνες σχετικά με την ηλικία εισόδου στο επαγγελματικό σύστημα κοινωνικής ασφάλισης ή με την ελάχιστη διάρκεια της απασχόλησης ή της υπαγωγής στο επαγγελματικό σύστημα κοινωνικής ασφάλισης, για τη λήψη παροχών από το σύστημα αυτό,

δ) να προβλέψουν διαφορετικούς κανόνες, εκτός από τις περιπτώσεις που προβλέπονται στα στοιχεία η) και θ)ββ, για την απόδοση των εισφορών όταν ο εργαζόμενος αποχωρεί από το επαγγελματικό σύστημα κοινωνικής ασφάλισης χωρίς να έχει συμπληρώσει τις προϋποθέσεις που θα του εξασφάλιζαν μεταγενέστερο δικαίωμα για τις μακροπρόθεσμες παροχές,

ε) να καθορίσουν διαφορετικές προϋποθέσεις για τη χορήγηση παροχών ή να τις περιορίσουν μόνο στους εργαζόμενους του ενός ή του άλλου φύλου,

στ) να επιβάλουν διαφορετικά όρια ηλικίας για τη συνταξιοδότηση,

ζ) να διακόψουν τη διατήρηση ή την απόκτηση δικαιωμάτων κατά τη διάρκεια των αδειών λόγω μητρότητας ή για οικογενειακούς λόγους, οι οποίες ορίζονται με νόμο ή με σύμβαση και κατά τις οποίες καταβάλλονται αποδοχές από τον εργοδότη,

η) να καθορίσουν διαφορετικά επίπεδα για τις παροχές, εκτός εάν αυτό είναι αναγκαίο προκειμένου να ληφθούν υπόψη αναλογιστικά στοιχεία υπολογισμού, τα οποία είναι διαφορετικά για τα δύο φύλα, στην περίπτωση συστημάτων καθορισμένων εισφορών.

Στην περίπτωση επαγγελματικών συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης καθορισμένων παροχών τα οποία χρηματοδοτούνται με κεφαλαιοποίηση, ορισμένα στοιχεία μπορεί να είναι άνισα, στο βαθμό που η ανισότητα των ποσών οφείλεται στις συνέπειες της χρησιμοποίησης διαφορετικών αναλογιστικών συντελεστών σύμφωνα με το φύλο κατά την εφαρμογή της χρηματοδότησης του επαγγελματικού συστήματος κοινωνικής ασφάλισης ,

θ) να καθορίσουν διαφορετικά επίπεδα :

αα. για τις εισφορές των εργαζομένων,

ββ. για τις εισφορές των εργοδοτών εκτός από:

-την περίπτωση επαγγελματικών συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης καθορισμένων εισφορών εάν στόχος είναι η εξίσωση ή η προσέγγιση των τελικών παροχών των δύο φύλων,

-την περίπτωση επαγγελματικών συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης καθορισμένων παροχών, χρηματοδοτούμενων με κεφαλαιοποίηση, εφόσον οι εργοδοτικές εισφορές προορίζονται να συμπληρώσουν το χρηματικό ποσό το οποίο είναι απαραίτητο για να καλυφθεί το κόστος των καθορισμένων αυτών παροχών,

ι) να προβλέψουν διαφορετικούς κανόνες ή κανόνες που εφαρμόζονται μόνο για τους εργαζόμενους συγκεκριμένου φύλου, εκτός από τις περιπτώσεις που προβλέπονται στα στοιχεία η) και θ)ββ όσον αφορά την εξασφάλιση ή τη διατήρηση του δικαιώματος για μεταγενέστερες παροχές, όταν ο εργαζόμενος αποχωρεί από το επαγγελματικό σύστημα κοινωνικής ασφάλισης.

2. Στις περιπτώσεις που η χορήγηση των παροχών που απορρέουν από το παρόν κεφάλαιο επαφίεται στη διακριτική ευχέρεια των οργάνων διαχείρισης του επαγγελματικού συστήματος κοινωνικής ασφάλισης , τα όργανα αυτά πρέπει να τηρούν την αρχή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών.

Άρθρο 8
Εφαρμογή ως προς τους αυτοαπασχολούμενους
(Άρθρα 10 και 11 της Οδηγίας)

1. Από 1.1.1993 παύουν να ισχύουν διατάξεις των επαγγελματικών συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης των αυτοαπασχολουμένων οι οποίες αντιβαίνουν προς την αρχή της ίσης μεταχείρισης.

2. Δικαιώματα και υποχρεώσεις που συνδέονται με περίοδο υπαγωγής σε επαγγελματικό σύστημα αυτοαπασχολουμένων χρονικώς προγενέστερη της 1.1.1993, εξακολουθούν να διέπονται από τις διατάξεις του συστήματος που ίσχυε κατά την περίοδο εκείνη.

3. Η εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης των αυτοαπασχολουμένων ως προς τον καθορισμό της ηλικίας συνταξιοδότησης για τη χορήγηση συντάξεων γήρατος ή αποχώρησης, καθώς και τις συνέπειες που είναι δυνατόν να προκύψουν για άλλες παροχές, αναβάλλεται μέχρι την ημερομηνία κατά την οποία η ίση μεταχείριση θα επιτευχθεί στα εκ του νόμου συστήματα.

4. Η αρχή της ίσης μεταχείρισης στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης των αυτοαπασχολουμένων ως προς τη σύνταξη επιζώντων ισχύει από 5.1.1999.

5. Η αρχή της ίσης μεταχείρισης στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης των αυτοαπασχολουμένων στις περιπτώσεις εφαρμογής του στοιχείου θ)ββ του άρθρου 8 ισχύει από 1.1.1999.

Άρθρο 9
Αναδρομική εφαρμογή ως προς τους μισθωτούς
(Άρθρο 12 της Οδηγίας)

Οι διατάξεις του παρόντος κεφαλαίου όσον αφορά τους μισθωτούς εφαρμόζονται σε όλες τις παροχές που οφείλονται σε σχέση με περιόδους απασχόλησης μεταγενέστερες της 17ης Μαΐου 1990 και ισχύουν αναδρομικά από την ημερομηνία αυτή, με την επιφύλαξη των δικαιωμάτων των εργαζομένων ή των εξ αυτών ελκόντων δικαιώματα, οι οποίοι πριν από την ημερομηνία αυτή είχαν ασκήσει τα προβλεπόμενα στην ισχύουσα νομοθεσία ένδικα μέσα. Στην περίπτωση αυτή, οι διατάξεις του παρόντος νόμου ισχύουν αναδρομικά από 1.1.1981 και καλύπτουν όλες τις παροχές που οφείλονται σε σχέση με περιόδους απασχόλησης μεταγενέστερες της ημερομηνίας αυτής.

Άρθρο 10
Μεταβλητή ηλικία συνταξιοδότησης
(Άρθρο 13 της Οδηγίας)

Οι περιπτώσεις όπου άνδρες και γυναίκες έχουν τη δυνατότητα μεταβλητής ηλικίας συνταξιοδότησης υπό τους ίδιους όρους, δεν θεωρούνται ασύμβατες με τον παρόντα νόμο.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ΄
ΙΣΗ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΗΝ ΠΡΟΣΒΑΣΗ ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΣΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΞΕΛΙΞΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΚΑΙ ΤΟΥΣ ΟΡΟΥΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Άρθρο 11
Πρόσβαση στην απασχόληση - Όροι πρόσληψης
(Άρθρο 14 παρ. 1 περ. α΄ της Οδηγίας)

1. Απαγορεύεται κάθε μορφής άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω φύλου ή λόγω οικογενειακής κατάστασης, όσον αφορά στους όρους πρόσβασης στη μισθωτή ή μη απασχόληση ή γενικά στην επαγγελματική ζωή, περιλαμβανομένων των κριτηρίων επιλογής και των όρων πρόσληψης, ανεξαρτήτως του κλάδου δραστηριότητας και σε όλα τα επίπεδα της επαγγελματικής ιεραρχίας.

2. Απαγορεύεται κάθε αναφορά στο φύλο ή στην οικογενειακή κατάσταση ή η χρήση κριτηρίων και στοιχείων που καταλήγουν σε άμεση ή έμμεση διάκριση με βάση το φύλο, σύμφωνα με τους ορισμούς του άρθρου 2, όσον αφορά στις δημοσιεύσεις, αγγελίες, διαφημίσεις, προκηρύξεις, εγκυκλίους και κανονισμούς, που αφορούν σε επιλογή προσώπων για την κάλυψη κενών θέσεων εργασίας, την παροχή εκπαίδευσης ή επαγγελματικής κατάρτισης ή τη χορήγηση επαγγελματικών αδειών.

Άρθρο 12
Συνθήκες και όροι απασχόλησης - Επαγγελματική εξέλιξη
(Άρθρο 14 παρ. 1 περ. γ΄ της Οδηγίας)

Απαγορεύεται κάθε μορφής άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω του φύλου ή της οικογενειακής κατάστασης του εργαζομένου όσον αφορά στους όρους, στις συνθήκες απασχόλησης και εργασίας, στις προαγωγές, καθώς και στο σχεδιασμό και την εφαρμογή συστημάτων αξιολόγησης προσωπικού.

Άρθρο 13
Επαγγελματικός προσανατολισμός και επαγγελματική κατάρτιση και επιμόρφωση
(Άρθρο 14 παρ. 1 περ. 6΄ της Οδηγίας)

Απαγορεύεται κάθε μορφής άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω φύλου ή λόγω οικογενειακής κατάστασης, όσον αφορά:

α) στην πρόσβαση στο περιεχόμενο και στην εφαρμογή προγραμμάτων ή συστημάτων επαγγελματικού προσανατολισμού και επαναπροσανατολισμού κάθε τύπου και βαθμίδας, επαγγελματικής κατάρτισης και επιμόρφωσης, μαθητείας, μετεκπαίδευσης, εκπαίδευσης για αλλαγή επαγγέλματος, λαϊκής επιμόρφωσης, ενημέρωσης και πληροφόρησης των εργαζομένων ή των οικογενειών τους και γενικά προγραμμάτων που συντελούν στην πνευματική, οικονομική και κοινωνική τους εξέλιξη και ανάπτυξη, περιλαμβανομένης της απόκτησης πρακτικής ή εργασιακής εμπειρίας και της δοκιμαστικής υπηρεσίας,

β) στον καθορισμό των προϋποθέσεων και στη συμμετοχή σε εξετάσεις απόκτησης ή απονομής διπλωμάτων, πιστοποιητικών ή άλλων τίτλων ή αδειών ασκήσεως επαγγέλματος, καθώς και στη χορήγηση υποτροφιών και εκπαιδευτικών αδειών ή στην παροχή σπουδαστικών ή άλλων συναφών ευεργετημάτων.

Άρθρο 14
Λύση της σχέσεως εργασίας και της υπαλληλικής σχέσεως
(Άρθρο 14 παρ. 1 περ. γ΄ και άρθρο 24 της Οδηγίας)

Απαγορεύεται η καταγγελία ή η με οποιονδήποτε τρόπο λύση της σχέσεως εργασίας και της υπαλληλικής σχέσεως, καθώς και κάθε άλλη δυσμενής μεταχείριση α) για λόγους φύλου ή οικογενειακής κατάστασης, β) όταν συνιστά εκδικητική συμπεριφορά του εργοδότη, λόγω μη ενδοτικότητας του εργαζομένου σε σεξουαλική ή άλλη παρενόχληση σε βάρος του, σύμφωνα με τους ορισμούς του άρθρου 2, γ) όταν γίνεται ως αντίδραση του εργοδότη, σε διαμαρτυρία, καταγγελία, μαρτυρία ή οποιαδήποτε άλλη ενέργεια εργαζομένου ή εκπροσώπου του, στο χώρο της επιχείρησης, ενώπιον δικαστηρίου ή άλλης αρχής, η οποία είναι σχετική με την εφαρμογή του παρόντος νόμου.

Άρθρο 15
Συμμετοχή σε σωματεία και ενώσεις
(Άρθρο 14 παρ. 1 περ. δ΄ της Οδηγίας)

Απαγορεύεται κάθε μορφής άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω φύλου ή οικογενειακής κατάστασης όσον αφορά στην ιδιότητα του μέλους ή στη συμμετοχή σε σωματεία ή ενώσεις εργαζομένων ή εργοδοτών ή σε οποιοδήποτε επαγγελματικό σωματείο, περιλαμβανομένων των πλεονεκτημάτων που χορηγούνται από τέτοια σωματεία ή ενώσεις. Επιτρέπεται η διατήρηση ή ίδρυση οργανώσεων προσώπων του ενός μόνο φύλου, εφόσον κύριος σκοπός τους είναι η προώθηση της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών.

Άρθρο 16
Επιστροφή στην εργασία μετά από άδεια μητρότητας
(Άρθρο 15 της Οδηγίας)

Η εργαζόμενη που έχει λάβει την εκάστοτε ισχύουσα άδεια μητρότητας ή την ειδική άδεια του άρθρου 142 του ν. 3655/2008 (ΦΕΚ 58 Α΄) δικαιούται, μετά το πέρας των αδειών αυτών, να επιστρέψει στη θέση εργασίας της ή σε ισοδύναμη θέση, με όχι λιγότερο ευνοϊκούς επαγγελματικούς όρους και συνθήκες και να επωφεληθεί από οποιαδήποτε βελτίωση των συνθηκών εργασίας, την οποία θα εδικαιούτο κατά την απουσία της.

ΜΕΡΟΣ ΔΕΥΤΕΡΟ
ΜΕΤΡΑ ΤΟΥ ΕΘΝΙΚΟΥ ΝΟΜΟΘΕΤΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΗΣ ΑΡΧΗΣ ΤΩΝ ΙΣΩΝ ΕΥΚΑΙΡΙΩΝ ΚΑΙ ΤΗΣ ΙΣΗΣ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΑΝΔΡΩΝ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΕ ΘΕΜΑΤΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Άρθρο 17
Πεδίο εφαρμογής

Οι διατάξεις του παρόντος νόμου εφαρμόζονται στα άτομα που απασχολούνται ή είναι υποψήφια για απασχόληση στο Δημόσιο και στον ευρύτερο δημόσιο τομέα, καθώς και στον ιδιωτικό τομέα, με οποιαδήποτε σχέση εργασίας ή μορφή απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένης της σύμβασης έργου και της έμμισθης εντολής, και ανεξάρτητα από τη φύση των παρεχόμενων υπηρεσιών, στα άτομα που ασκούν ελευθέρια επαγγέλματα, καθώς και στα άτομα που λαμβάνουν επαγγελματική εκπαίδευση. Οι διατάξεις του παρόντος νόμου εφαρμόζονται επίσης στα άτομα που λαμβάνουν επαγγελματική εκπαίδευση ή είναι υποψήφια για επαγγελματική εκπαίδευση οποιουδήποτε είδους και μορφής.

Άρθρο 18
Διάκριση λόγω γονικής άδειας ανατροφής και υιοθεσίας

Πέρα από τους λόγους που αναφέρονται στο άρθρο 3 παράγραφος 2 έως 4 του παρόντος νόμου, συνιστά διάκριση και η λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση γονέων λόγω άδειας ανατροφής, φροντίδας, υιοθεσίας ή αναδοχής παιδιού.

Άρθρο 19
Θετικά μέτρα
(Άρθρο 3 της Οδηγίας)

Δεν συνιστά διάκριση η λήψη ή η διατήρηση ειδικών ή θετικών μέτρων με σκοπό την εξάλειψη τυχόν υφιστάμενων διακρίσεων εις βάρος του λιγότερο εκπροσωπούμενου φύλου και την επίτευξη της ουσιαστικής ισότητας στους τομείς που περιλαμβάνονται στο πεδίο εφαρμο-

γής του παρόντος νόμου, όπως εξειδικεύονται στις διατάξεις του πρώτου μέρους.

Άρθρο 20
Προστασία μητρότητας, πατρότητας και οικογενειακής ζωής

1. Δεν θίγονται με τον παρόντα νόμο ειδικές διατάξεις νόμων, διαταγμάτων ή κανονισμών που ρυθμίζουν θέματα προστασίας της εγκυμοσύνης και της μητρότητας ή την προστασία της πατρότητας ή την προστασία της οικογενειακής ζωής.

2. Ο εργοδότης δεν μπορεί να αρνηθεί την πρόσληψη γυναίκας λόγω εγκυμοσύνης ή μητρότητας. Σε εργασίες όπου για την πρόσληψη απαιτείται η προσκόμιση ιατρικής βεβαίωσης, η έγκυος προσλαμβάνεται χωρίς την ιατρική αυτή βεβαίωση, εφόσον οι ιατρικές εξετάσεις που απαιτούνται είναι επικίνδυνες για την υγεία της ίδιας ή του εμβρύου. Στην περίπτωση αυτή, η προσκόμιση της ιατρικής βεβαίωσης γίνεται μετά τη λήξη της άδειας μητρότητας, με την επιφύλαξη των διατάξεων του π.δ. 176/1997 (ΦΕΚ 150 Α΄) και του π.δ. 41/2003 (ΦΕΚ 44 Α΄).

3 Η προστασία του άρθρου 16 του παρόντος νόμου ισχύει και για τους εργαζόμενους που κάνουν χρήση οποιασδήποτε αδείας η οποία προβλέπεται για τη γέννηση, ανατροφή ή υιοθεσία παιδιού.

4. Οι ρυθμίσεις του άρθρου 15 του ν. 1483/1984 (ΦΕΚ 153 Α΄) , επεκτείνονται και ισχύουν για τρεις επιπλέον μήνες στην περίπτωση χρήσης της ειδικής παροχής προστασίας της μητρότητας του άρθρου 142 του ν. 3655/2008 (ΦΕΚ 58 Α΄).

5. Τα άρθρα 7 και 9 του ν. 1483/1984 (ΦΕΚ 153 Α΄), όπως ισχύουν, έχουν εφαρμογή και στους μερικώς απασχολούμενους.

Άρθρο 21
Δικαιούχοι επιδόματος γάμου και παιδιών

1. α) Δικαιούχος του επιδόματος γάμου είναι κάθε εργαζόμενος σύζυγος, χήρος ή διαζευγμένος, καθώς και ο άγαμος γονέας, ανεξαρτήτως φύλου.

β) Δικαιούχος του επιδόματος παιδιών είναι κάθε εργαζόμενος γονέας, φυσικός ή θετός, ή εκείνος στον οποίο έχει ανατεθεί η επιμέλεια του παιδιού με δικαστική απόφαση.

γ) Οι ρυθμίσεις της παρούσας παραγράφου δεν θίγουν τις προϋποθέσεις χορήγησης των ανωτέρω επιδομάτων που δεν συνδέονται με το φύλο του εργαζόμενου, τα οποία κατά τα λοιπά χορηγούνται με βάση τις ισχύουσες κάθε φορά διατάξεις. Επίσης, οι ρυθμίσεις της παρούσας παραγράφου δεν επεκτείνονται επί των προϋποθέσεων χορήγησης της οικογενειακής παροχής των υπαλλήλων του Δημοσίου, των Ν.Π.Δ.Δ. και των Ο.Τ.Α., η οποία εξακολουθεί να χορηγείται σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 11 του ν. 3205/2003 (ΦΕΚ 297 Α΄), όπως κάθε φορά ισχύουν.

2. Το εδάφιο δ΄ της παρ. 4 του άρθρου 3 του από 20/23.12.1959 β.δ. (ΦΕΚ 279 Α΄), όπως ισχύει, αντικαθίσταται ως εξής:

«δ) Αν η επιμέλεια των παιδιών έχει ανατεθεί με δικαστική απόφαση σε τρίτο πρόσωπο, το επίδομα καταβάλλεται στο τρίτο αυτό πρόσωπο, έστω και αν δεν εργάζεται.»

Άρθρο 22
Έννομη προστασία
(Άρθρο 17 της Οδηγίας)

1. Κάθε πρόσωπο που θεωρεί ότι ζημιώθηκε από τη μη τήρηση των διατάξεων του παρόντος νόμου, ακόμη και αν έχει λήξει η σχέση, στο πλαίσιο της οποίας φέρεται ότι σημειώθηκε η διάκριση, έχει δικαίωμα δικαστικής προστασίας, καθώς και δικαίωμα προσφυγής ενώπιον των αρμόδιων διοικητικών αρχών, συμπεριλαμβανομένων των διαδικασιών διαμεσολάβησης από το φορέα του άρθρου 25 του παρόντος νόμου. Η άσκηση των δικαιωμάτων αυτών δεν επηρεάζει τις προβλεπόμενες προθεσμίες δικαστικής και διοικητικής προσφυγής.

2. Νομικά πρόσωπα και ενώσεις προσώπων που δικαιολογούν σχετικό έννομο συμφέρον μπορούν, κατόπιν συναίνεσης του θιγόμενου από παραβάσεις του παρόντος νόμου, να ασκούν στο όνομά του προσφυγή ενώπιον των αρμόδιων διοικητικών ή δικαστικών αρχών. Μπορούν επίσης να παρεμβαίνουν προς υπεράσπισή του ενώπιον των διοικητικών ή δικαστικών αρχών.

Άρθρο 23
Αστικές, διοικητικές και ποινικές κυρώσεις
(Άρθρα 18 και 25 της Οδηγίας)

1. Η παραβίαση της κατά τον παρόντα νόμο απαγόρευσης διακρίσεων λόγω φύλου γεννά, εκτός των άλλων, και αξίωση προς πλήρη αποζημίωση του θύματος, η οποία θα καλύπτει τη θετική και την αποθετική ζημία, καθώς και την ηθική βλάβη.

Στο άρθρο 663 του Κώδικα Πολιτικής Δικονομίας προστίθεται περίπτωση 6 ως εξής:

« 6) όλες οι διαφορές μεταξύ ιδιωτών από την παραβίαση της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης, όπως αυτή κατοχυρώνεται στην κείμενη νομοθεσία που ενσωμάτωσε την οδηγία 2006/54/ΕΚ στην ελληνική έννομη τάξη.»

2. Η παραβίαση της κατά τον παρόντα νόμο απαγόρευσης διακρίσεων λόγω φύλου από πρόσωπο που ενεργεί ως εργοδότης ή από τον ασκούντα το διευθυντικό δικαίωμα ή εκπρόσωπο ή προστηθέντα υπ' αυτών, κατά τη σύναψη ή άρνηση σύναψης εργασιακής σχέσης ή κατά τη διάρκεια, λειτουργία, εξέλιξη ή λύση αυτής, συνιστά παραβίαση της εργατικής νομοθεσίας και κατά την έννοια του άρθρου 16 του ν. 2639/1998 (ΦΕΚ 205 Α'), για την οποία επιβάλλονται οι προβλεπόμενες στο άρθρο αυτό διοικητικές κυρώσεις σύμφωνα με τα κριτήρια της παραγράφου 3 αυτού, όπως έχει τροποποιηθεί και ισχύει.

3. Στην παράγραφο 1 του άρθρου 107 του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ. που κυρώθηκε με το ν. 3528/2007 (ΦΕΚ 26 Α΄) προστίθεται περίπτωση κδ΄ ως εξής:

«κδ) η παραβίαση της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης, σύμφωνα με την κείμενη νομοθεσία που ενσωμάτωσε την οδηγία 2006/54/ΕΚ στην ελληνική έννομη τάξη».

4. Στο άρθρο 337 του Ποινικού Κώδικα προστίθεται παράγραφος 5 ως εξής:

«5. Όποιος τελεί την πράξη της παραγράφου 1 του άρθρου αυτού, εκμεταλλευόμενος την εργασιακή θέση του

παθόντος ή τη θέση προσώπου που έχει ενταχθεί σε διαδικασία αναζήτησης θέσης εργασίας διώκεται κατ' έγκληση και τιμωρείται με φυλάκιση από έξι (6) μήνες μέχρι τρία (3) έτη και με χρηματική ποινή τουλάχιστον χιλίων (1.000) ευρώ.»

Άρθρο 24
Βάρος απόδειξης
(Άρθρο 19 της Οδηγίας)

1. Όταν ένα πρόσωπο που εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής του παρόντος νόμου ισχυρίζεται ότι υφίσταται μεταχείριση που ενέχει διάκριση λόγω φύλου, κατά τις ανωτέρω διατάξεις, και επικαλείται, ενώπιον δικαστηρίου ή άλλης αρμόδιας αρχής, γεγονότα ή στοιχεία από τα οποία τεκμαίρεται άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω φύλου, ή ότι εκδηλώθηκε σεξουαλική ή άλλη παρενόχληση κατά την έννοια του παρόντος νόμου, ο καθ' ου φέρει το βάρος να θεμελιώσει στο δικαστήριο ή σε άλλη αρμόδια αρχή, ότι δεν υπήρξε παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών.

Η ανωτέρω ρύθμιση δεν ισχύει στην ποινική διαδικασία.

2. Η παράγραφος 1 εφαρμόζεται επίσης στις περιπτώσεις που τίθεται ζήτημα άνισης μεταχείρισης λόγω φύλου, οι οποίες εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της οδηγίας 92/85/ΕΟΚ, όπως ενσωματώθηκε ιδίως με τα προεδρικά διατάγματα 176/1997 (ΦΕΚ 50 Α΄) και 41/2003 (ΦΕΚ 44 Α΄), καθώς και της οδηγίας 96/34/ΕΚ, όπως ενσωματώθηκε ιδίως με τα άρθρα 5 και 6 του ν. 1483/1984 (ΦΕΚ 153 Α΄), 25 του ν. 2639/1998 (ΦΕΚ 205 Α΄), 53 παρ. 2 του ν. 3528/2007 (ΦΕΚ 26 Α΄), 6 του π.δ. 193/1988 (ΦΕΚ 84 Α΄) και 8 της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας έτους 2003.

Άρθρο 25
Φορέας παρακολούθησης και προώθησης
της εφαρμογής της αρχής των ίσων ευκαιριών
και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών
(Άρθρο 20 της Οδηγίας)

1. Φορέας για την παρακολούθηση και προώθηση της εφαρμογής της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στο πεδίο εφαρμογής των διατάξεων του παρόντος νόμου ορίζεται ο Συνήγορος του Πολίτη.

2. Στην παρ. 1 του άρθρου 1 του ν. 3094/2003 (ΦΕΚ 10 Α΄) προστίθεται τελευταίο εδάφιο ως εξής:

«Ο Συνήγορος του Πολίτη ορίζεται φορέας για την παρακολούθηση και προώθηση της εφαρμογής, στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα, της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά α) την πρόσβαση στην απασχόληση, συμπεριλαμβανομένης της επαγγελματικής εξέλιξης, και στην επαγγελματική κατάρτιση, συμπεριλαμβανομένης της εκπαίδευσης με σκοπό την απασχόληση, β) τις συνθήκες και τους όρους εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της αμοιβής, και γ) τα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης, κατ' εφαρμογή του άρθρου 20 της Οδηγίας 2006/54/ΕΚ.»

3. Το πρώτο εδάφιο της παρ. 2 του άρθρου 1 του ν. 3094/2003 αντικαθίσταται ως εξής:

«2. Ο Συνήγορος του Πολίτη επικουρείται από έξι Βοηθούς Συνηγόρους. Ο Συνήγορος του Πολίτη αναθέτει σε Βοηθούς Συνηγόρους την εκτέλεση των καθηκόντων του Συνηγόρου για το Παιδί, καθώς και την παρακολούθηση και προώθηση της εφαρμογής της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών, κατά την πρώτη παράγραφο του άρθρου αυτού.»

4. Στην παρ. 1 του άρθρου 3 του ν. 3094/2003, προστίθεται προτελευταίο εδάφιο ως εξής:

«Φυσικά ή νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου, συμπεριλαμβανομένων των τραπεζών, υπάγονται στην αρμοδιότητα του Συνηγόρου του Πολίτη για την εκπλήρωση της κατά την παράγραφο 1 του άρθρου 1 αποστολής αυτού ως φορέα για την παρακολούθηση και προώθηση της εφαρμογής της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών, βάσει της οδηγίας 2006/54/ΕΚ, όπως ενσωματώθηκε στην ελληνική έννομη τάξη.»

5. Όπου στα άρθρα 1 έως και 4 του ν. 3094/2003 αναφέρονται οι όροι «δημόσιες υπηρεσίες» ή «υπάλληλος», προστίθεται «και ιδιώτες/ιδιώτης, για την παρακολούθηση και προώθηση της εφαρμογής της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών, βάσει της οδηγίας 2006/54/ΕΚ, όπως ενσωματώθηκε στην ελληνική έννομη τάξη».

6. Το τελευταίο εδάφιο της παρ. 2 του άρθρου 3 του ν. 3094/2003 αντικαθίσταται ως εξής:

«Δεν υπάγονται επίσης στην αρμοδιότητά του θέματα που αφορούν την υπηρεσιακή κατάσταση του προσωπικού των δημοσίων υπηρεσιών, με εξαίρεση τις περιπτώσεις όπου ο Συνήγορος του Πολίτη ενεργεί ως φορέας προώθησης της αρχής της ίσης μεταχείρισης, ανεξαρτήτως φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, ηλικίας, αναπηρίας ή γενετήσιου προσανατολισμού, καθώς και τις περιπτώσεις όπου ενεργεί ως φορέας για την παρακολούθηση και προώθηση της εφαρμογής της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών, βάσει της οδηγίας 2006/54/ΕΚ, όπως ενσωματώθηκε στην ελληνική έννομη τάξη.»

7. Στην παρ. 4 του άρθρου 3 του ν. 3094/2003 προστίθεται δεύτερο εδάφιο ως εξής:

«Όταν ο Συνήγορος του Πολίτη ενεργεί ως φορέας για την παρακολούθηση και προώθηση της εφαρμογής της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών, κατά την παράγραφο 1 του άρθρου 1 του νόμου αυτού, επιλαμβάνεται υποθέσεων που εκκρεμούν ενώπιον δικαστηρίων, δικαστικών ή εισαγγελικών αρχών, έως τη διεξαγωγή της πρώτης συζήτησης στο ακροατήριο ή την άσκηση ποινικής δίωξης ή έως ότου το αρμόδιο δικαστήριο ή η αρμόδια δικαστική αρχή αποφανθεί επί αιτήσεως παροχής προσωρινής δικαστικής προστασίας.»

8. Στο άρθρο 3 του ν. 3094/2003 προστίθεται παράγραφος 6 ως εξής:

«6. Στο πλαίσιο της κατά την παράγραφο 1 του άρθρου 1 αποστολής του ως φορέα για την παρακολούθηση και προώθηση της εφαρμογής της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών και πέραν των λοιπών κατά τον παρόντα νόμο αρμοδιοτήτων του, ο Συνήγορος του Πολίτη:

α) παρέχει συνδρομή προς τα θύματα διακρίσεων λόγω φύλου, διαμεσολαβώντας με κάθε πρόσφορο τρόπο για την αποκατάσταση της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών. Εφόσον η διαμεσολάβηση αυτή δεν επιφέρει ικανοποιητικά αποτελέσματα, ο Συνήγορος του Πολίτη διαβιβάζει το πόρισμά του στον καθ' ύλην αρμόδιο φορέα για την άσκηση της πειθαρχικής ή και κυρωτικής

αρμοδιότητας, ο οποίος οφείλει να ενημερώσει περί αυτού τον Συνήγορο του Πολίτη.

β) διενεργεί έρευνα σύμφωνα με το άρθρο 4.

γ) δημοσιεύει ειδικές εκθέσεις για την εφαρμογή των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας, οι οποίες περιλαμβάνουν και εισηγήσεις μέτρων για την εξάλειψη των διακρίσεων λόγω φύλου. Οι εκθέσεις αυτές κοινοποιούνται, πέραν των οριζομένων στο τελευταίο εδάφιο της παραγράφου 5 του άρθρου 3 του παρόντος νόμου, στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και στη Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων του Υπουργείου Εσωτερικών, Αποκέντρωσης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης.

δ) διατυπώνει γνώμη, αυτεπαγγέλτως ή κατόπιν ερωτήματος άλλης δημόσιας αρχής, ως προς την ερμηνεία διατάξεων του παρόντος νόμου.

ε) ανταλλάσσει πληροφορίες με ομόλογους φορείς των κρατών - μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης και με αρμόδιους ευρωπαϊκούς οργανισμούς, όπως το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων που έχει συσταθεί με τον Κανονισμό (ΕΚ) 1922/2006 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 20ής Δεκεμβρίου 2006 (ΕΕ L 403) και

στ) συνεργάζεται με τη Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων του Υπουργείου Εσωτερικών, Αποκέντρωσης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης, το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, τους κοινωνικούς εταίρους, τις επιχειρήσεις και τις μη κυβερνητικές οργανώσεις προς ενημέρωση και διάδοση των καλών πρακτικών ίσης μεταχείρισης και ίσων ευκαιριών για άνδρες και γυναίκες στην απασχόληση, την εργασία και την εν γένει επαγγελματική δραστηριότητα και για τη διοργάνωση σχετικών επιμορφωτικών εκδηλώσεων.»

9. Τα εδάφια 6 έως 9 της παραγράφου 5 του άρθρου 4 του ν. 3094/2003 αντικαθίστανται ως εξής

«Για την προάσπιση των δικαιωμάτων του παιδιού και για την παρακολούθηση της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών, κατά την παράγραφο 1 του άρθρου 1 του παρόντος, ο Συνήγορος του Πολίτη μπορεί να ζητεί, με ειδικά αιτιολογημένο έγγραφό του, από ιδιώτη που κατονομάζεται στην αναφορά, έγγραφα ή άλλα στοιχεία για την υπόθεση. Τα στοιχεία αυτά παρέχονται εφόσον δεν παραβιάζεται η νομοθεσία περί προστασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα. Ο Συνήγορος του Πολίτη υποχρεούται να διασφαλίζει το προσωπικό και επαγγελματικό απόρρητο των ιδιωτών και να μη δημοσιοποιεί στοιχεία που μπορεί να καταστήσουν δυνατό τον προσδιορισμό τους. Αν ο ιδιώτης αρνείται να παράσχει τα παραπάνω στοιχεία, ο Συνήγορος του Πολίτη μπορεί να ζητήσει τη συνδρομή δημόσιας υπηρεσίας ή επαγγελματικού συλλόγου κατά περίπτωση, καθώς και της εισαγγελικής αρχής.»

10. Καταγγελίες ή πληροφορίες που περιέρχονται σε δημόσια αρχή σχετικά με την εφαρμογή του παρόντος νόμου διαβιβάζονται από αυτήν στο Συνήγορο του Πολίτη. Όσον αφορά το πεδίο αρμοδιότητας του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.), οι κατά τόπο Επιθεωρήσεις Εργασίας επιλαμβάνονται των παραπάνω καταγγελιών και ενημερώνουν άμεσα το Συνήγορο του Πολίτη, έχουν δε την υποχρέωση να του υποβάλουν τα αποτελέσματα των ενεργειών αρμοδιότητάς τους, επιφυλασσομένης, σε κάθε περίπτωση, της αρμοδιότητας του Συνηγόρου του Πολίτη προς ιδίαν έρευνα και διαμόρφωση του τελικού πορίσματος επί της καταγγελίας.

Άρθρο 26
Υποχρέωση πληροφόρησης και παροχής στοιχείων
(Άρθρα 26 και 30 της Οδηγίας)

1. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις οφείλουν να ενημερώνουν τα μέλη τους για το περιεχόμενο του παρόντος νόμου και για τα μέτρα που λαμβάνονται για την εφαρμογή του και για την εξασφάλιση της αρχής της ισότητας αμοιβής και ίσης μεταχείρισης των δύο φύλων.

2. Οι εργοδότες υποχρεούνται να διευκολύνουν τις συνδικαλιστικές οργανώσεις στην ενημέρωση αυτή, που γίνεται είτε εγγράφως, σε πίνακες ανακοινώσεων που βρίσκονται στην επιχείρηση, είτε προφορικά είτε με διανομή εντύπων στους χώρους εργασίας, εκτός του χρόνου απασχόλησης, ή με άλλο πρόσφορο τρόπο.

3. Οι εργοδότες, καθώς και οι υπεύθυνοι για θέματα επαγγελματικής κατάρτισης, οφείλουν να προάγουν την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών στο χώρο εργασίας με τρόπο προγραμματισμένο και συστηματικό. Για το σκοπό αυτόν λαμβάνουν μέτρα για την πρόληψη και την αντιμετώπιση κάθε μορφής διάκρισης λόγω φύλου, σύμφωνα με τις διατάξεις του παρόντος και ιδίως για την πρόληψη της παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης, αλλά και ως προς την πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική κατάρτιση και στην επαγγελματική, μισθολογική και βαθμολογική εξέλιξη.

Οι εργοδότες οφείλουν να παρέχουν, σε τακτά χρονικά διαστήματα, τις κατάλληλες πληροφορίες στους εργαζόμενους και στους εκπροσώπους τους, καθώς και στους αρμόδιους φορείς των άρθρων 25 και 28 του παρόντος νόμου, όταν οι πληροφορίες αυτές τους ζητούνται. Οι πληροφορίες αυτές μπορεί να περιλαμβάνουν στοιχεία για την αναλογία ανδρών και γυναικών στα διάφορα επίπεδα οργάνωσης του φορέα απασχόλησης, καθώς και για τα μέτρα που ενδεχομένως προτίθενται να λάβουν για τη βελτίωση της κατάστασης, σε συνεργασία με τους εκπροσώπους των εργαζομένων.

4. Οι υπηρεσίες του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης υποχρεούνται να παρέχουν στις συνδικαλιστικές οργανώσεις και στους εργαζομένους, ατομικά, κάθε πληροφορία και στοιχείο που αναφέρεται στα θέματα που ρυθμίζονται με τον παρόντα νόμο.

Άρθρο 27
Τμήμα Ισότητας των Φύλων
του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας

1. Στο Ανώτατο Συμβούλιο Εργασίας της Κεντρικής Υπηρεσίας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης λειτουργεί από 2.2.1984 Ειδικό Τμήμα «Ισότητας των Φύλων». Η λειτουργία του τμήματος «Ισότητας των Φύλων» στο Ανώτατο Συμβούλιο Εργασίας της Κεντρικής Υπηρεσίας του Υπουργείου Εργασίας , η απαρτία και η θητεία των μελών διέπονται από τις διατάξεις του άρθρου 25 του π.δ. 368/1989 (ΦΕΚ 163 Α΄) όπως ισχύουν. Τα μέλη του Τμήματος, τακτικά και αναπληρωματικά, και ο γραμματέας του ορίζονται με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης.

2. Η παράγραφος 6 του άρθρου 25 του π.δ. 368/1989 αντικαθίσταται ως εξής:

« 6. Το Τμήμα Ισότητας των Φύλων συγκροτείται από:

α) τον Γενικό Γραμματέα του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, ως Πρόεδρο, ο οποίος σε περίπτωση απουσίας ή κωλύματος αναπληρώνεται από τον Γενικό Διευθυντή Εργασίας,

β) έναν εκπρόσωπο της Γενικής Γραμματείας Ισότητας των Φύλων του Υπουργείου Εσωτερικών, Αποκέντρωσης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης, με τον αναπληρωτή του,

γ) έναν ανώτερο υπάλληλο της Διεύθυνσης Όρων Εργασίας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, με τον αναπληρωτή του,

δ) έναν εκπρόσωπο των εργαζομένων με τον αναπληρωτή του, όπως υποδεικνύεται από τους φορείς τους και

ε) έναν εκπρόσωπο των εργοδοτών με τον αναπληρωτή του, όπως υποδεικνύεται από τους φορείς τους.

Εισηγητής είναι ο κατά περίπτωση αρμόδιος υπάλληλος της Διεύθυνσης Όρων Εργασίας, Τμήμα Ισότητας των Φύλων του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης.»

3. Η παράγραφος 14 του άρθρου 25 του π.δ. 368/1989 αντικαθίσταται ως εξής:

«14. Στην αρμοδιότητα του Τμήματος Ισότητας των Φύλων ανήκει η γνωμοδότηση για σχέδια νόμων, διοικητικών πράξεων και γενικά για θέματα που αναφέρονται στην εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στις εργασιακές σχέσεις, εφόσον παραπέμπονται σε αυτό από τις αρμόδιες υπηρεσίες».

Άρθρο 28
Θέματα Υπηρεσιών Ισότητας των Φύλων του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και αρμοδιότητες αυτών

1. *Τμήμα Ισότητας των Φύλων*

α. Στη Διεύθυνση Όρων Εργασίας της Κεντρικής Υπηρεσίας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης λειτουργεί από 2.2.1984 Τμήμα «Ισότητας των Φύλων».

β. Η περίπτωση δ΄ της παραγράφου 2 του άρθρου 4 του π.δ. 368/1989 αντικαθίσταται ως εξής:

«δ) Τμήμα Ισότητας των Φύλων, στο οποίο ανήκουν:

αα) Η νομοθετική πρωτοβουλία και η επεξεργασία σχεδίων νόμων και κανονιστικών διοικητικών πράξεων που αναφέρονται στην εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης και στην ισότητα ευκαιριών ανδρών και γυναικών στις εργασιακές σχέσεις, στην προστασία της μητρότητας και στη συμφιλίωση επαγγελματικού, ιδιωτικού και οικογενειακού βίου, σε συνεργασία με τη Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων του Υπουργείου Εσωτερικών, Αποκέντρωσης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης.

ββ) Η παρακολούθηση του διεθνούς και κοινοτικού δικαίου σχετικά με τα θέματα της ανωτέρω παραγράφου, σε συνεργασία με τους συναρμόδιους κάθε φορά φορείς.

Εκπρόσωπος του Τμήματος Ισότητας των Φύλων μετέχει στις ελληνικές, ευρωπαϊκές και διεθνείς επιτροπές και ομάδες εργασίας, σχετικά με τα αντικείμενα αρμοδιότητάς του.

γγ) Η παρακολούθηση των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, των διαιτητικών αποφάσεων, των εσωτερικών κανονισμών προσωπικού και των εν γένει πρακτικών στο χώρο εργασίας ως προς την τήρηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών και την υιοθέτηση θετικών δράσεων στο πλαίσιο αυτής. Για το σκοπό αυτόν συνεργάζεται με κάθε αρμόδια Υπηρεσία συμπεριλαμβανομένων του Σ.ΕΠ.Ε. και του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας (Ο.ΜΕ.Δ.), οι οποίες υποχρεούνται να αποστέλλουν σε αυτό όλα τα σχετικά στοιχεία, λαμβάνει δε υπόψη σχετικές απόψεις, πληροφορίες ή στοιχεία των κοινωνικών εταίρων.

δδ) Η συλλογή στοιχείων και στατιστικών δεδομένων για τη θέση των εργαζομένων και των δύο φύλων στην Ελλάδα και η παρακολούθηση της εφαρμογής ειδικών θετικών μέτρων για την προώθηση της ισότητας ευκαιριών για τα δύο φύλα και την εξάλειψη των ανισοτήτων στις εργασιακές σχέσεις.

εε) Η ενημέρωση σχετικά με τις «καλές πρακτικές» στα θέματα που ρυθμίζει ο παρών νόμος. Για το σκοπό αυτόν ζητούνται σχετικές πληροφορίες και στοιχεία από Δημόσιες Υπηρεσίες, Ανεξάρτητες Αρχές, Διαχειριστικές Αρχές κοινοτικών και άλλων πόρων ή από άλλον αρμόδιο φορέα.

στστ) Η ενημέρωση των εργοδοτών, των εργαζομένων, των συνδικαλιστικών και των μη κυβερνητικών οργανώσεων που ασχολούνται με την προώθηση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών, σχετικά με τα μέτρα που λαμβάνονται για την ισότητα των φύλων στις εργασιακές σχέσεις ».

2. *Γραφεία Ισότητας των Φύλων*

α. Σε όλες τις Επιθεωρήσεις Εργασίας (Διευθύνσεις, Τμήματα και Γραφεία) λειτουργούν από 2.2.1984 «Γραφεία Ισότητας των Φύλων».

β. Στο άρθρο 9 του π.δ. 136/1999 (ΦΕΚ 134 Α΄) προστίθεται παράγραφος 3 ως εξής:

«3. Γραφείο Ισότητας των Φύλων: (μη αυτοτελές)

α) Ενημέρωση και συνεργασία με τον Συνήγορο του Πολίτη, σύμφωνα με τις διατάξεις των παραγράφων 8 περ. α΄ και 11 του άρθρου 25.

β) Ενημέρωση του Τμήματος Ισότητας των Φύλων της Διεύθυνσης Όρων Εργασίας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης για θέματα του παρόντος νόμου.

γ) Συνεργασία με το Τμήμα Ισότητας των Φύλων της Διεύθυνσης Όρων Εργασίας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, τον Συνήγορο του Πολίτη και τη Γενική Γραμματεία Ισότητας του Υπουργείου Εσωτερικών, Αποκέντρωσης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης, για την ενημέρωση και για την εφαρμογή από τους Κοινωνικούς Επιθεωρητές Εργασίας των ρυθμίσεων του παρόντος. Για το σκοπό αυτόν τα σχετικά στατιστικά στοιχεία τηρούνται ανά φύλο».

Ο Προϊστάμενος της Διεύθυνσης ορίζει τον υπεύθυνο του Γραφείου Ισότητας των Φύλων.»

3. *Μονάδα Ανάλυσης και Τεκμηρίωσης*

Το β΄ εδάφιο της παραγράφου 4 του άρθρου 2 του ν. 2874/2000 (ΦΕΚ 286 Α΄) αντικαθίσταται ως ακολούθως: «Η Μονάδα Ανάλυσης και Τεκμηρίωσης έχει ως έργο την παρακολούθηση των πολιτικών απασχόλησης, κοινωνικής ασφάλισης και ισότητας των φύλων και την κατάρτιση μελετών και εκθέσεων για τα θέματα αυτά και γενικώς την επιστημονική και γραμματειακή υποστήριξη του Συμβουλίου Εμπειρογνωμόνων για την προώθηση του έργου του».

4. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης μπορούν να ρυθμίζονται ειδικότερα θέματα οργάνωσης και λειτουργίας των υπηρεσιών του Υπουργείου που αναφέρονται στο παρόν άρθρο.

Άρθρο 29
Κοινωνικός διάλογος
(Άρθρα 21 και 22 της Οδηγίας)

1. Το Κράτος ενθαρρύνει το διάλογο μεταξύ των κοινωνικών εταίρων, καθώς και το διάλογο με τις μη κυβερνητικές οργανώσεις, οι οποίες προωθούν την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών, με στόχο την προαγωγή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην απασχόληση και την εργασία ως και τη συμφιλίωση επαγγελματικού, οικογενειακού και ιδιωτικού βίου.

2. Η Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή, στο πλαίσιο της αποστολής της για τη διεξαγωγή κοινωνικού διαλόγου για τη γενική πολιτική της χώρας και ειδικότερα για θέματα κοινωνικής πολιτικής, ενθαρρύνει το διάλογο με τις οργανώσεις - μέλη της, με σκοπό την ενημέρωση, ευαισθητοποίηση και ενεργό συμμετοχή τους στην προώθηση της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης, σύμφωνα με τους σκοπούς και κατά τις διατάξεις του παρόντος νόμου.

ΜΕΡΟΣ ΤΡΙΤΟ
ΚΑΤΑΡΓΟΥΜΕΝΕΣ – ΤΕΛΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

Άρθρο 30
Καταργούμενες διατάξεις
(Άρθρο 23 της Οδηγίας)

1. Από την έναρξη ισχύος του παρόντος νόμου καταργείται κάθε γενική ή ειδική διάταξη νόμων, διαταγμάτων, υπουργικών αποφάσεων, εσωτερικών κανονισμών επιχειρήσεων που έχουν ισχύ νόμου ή κανονιστικής πράξης, καθώς και διατάξεις που ρυθμίζουν την άσκηση ελευθέριου επαγγέλματος ή ανεξάρτητης δραστηριότητας, εφόσον αντίκεινται στις διατάξεις του παρόντος νόμου.

2. Από την έναρξη ισχύος του παρόντος νόμου καταργούνται, επίσης, όροι συλλογικών συμβάσεων εργασίας ή άλλων συλλογικών συμφωνιών, διαιτητικών αποφάσεων του ν. 1876/1990 (ΦΕΚ 27 Α΄), εσωτερικών κανονισμών επιχειρήσεων ή εκμεταλλεύσεων συμβατικής ισχύος, καθώς και ατομικών συμβάσεων εργασίας, εφόσον αντίκεινται στις διατάξεις του παρόντος.

3. Ο ν. 3488/2006 (ΦΕΚ 191 Α΄) καταργείτα, εξαιρουμένων των διατάξεων της παραγράφου 7 του άρθρου 13 και των άρθρων 21 και 23.

4. Καταργούνται οι διατάξεις των παραγράφων 4 και 5 του άρθρου 4, του πρώτου εδαφίου της παραγράφου 1 και της παραγράφου 2 του άρθρου 8 και του πρώτου εδαφίου της παραγράφου 1 του άρθρου 9 του ν. 1414/1984 (ΦΕΚ 10 Α΄).

5. Τα προεδρικά διατάγματα 87/2002 (ΦΕΚ 66 Α΄) και 105/2003 (ΦΕΚ 96 Α΄) καταργούνται.

Άρθρο 31
Έναρξη ισχύος

Η ισχύς του παρόντος νόμου αρχίζει από τη δημοσίευσή του στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, εκτός αν ορίζεται διαφορετικά στις επί μέρους διατάξεις του.

Αθήνα, 21 Οκτωβρίου 2010

ΟΙ ΥΠΟΥΡΓΟΙ

ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ, ΑΠΟΚΕΝΤΡΩΣΗΣ ΚΑΙ ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗΣ ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗΣ	ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ
Ι. Ραγκούσης	Γ. Παπακωνσταντίνου
ΠΑΙΔΕΙΑΣ, ΔΙΑ ΒΙΟΥ ΜΑΘΗΣΗΣ ΚΑΙ ΘΡΗΣΚΕΥΜΑΤΩΝ	ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ
Άνν. Διαμαντοπούλου	Λ. Κατσέλη

ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗΣ, ΔΙΑΦΑΝΕΙΑΣ ΚΑΙ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ

Χ. Καστανίδης

ΟΔΗΓΙΑ 2006/54/ΕΚ ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ

της 5ης Ιουλίου 2006

για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα απασχόλησης και επαγγελματικής κατάρτισης (αναδιατύπωση)

ΤΟ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟ ΚΑΙ ΤΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ,

Έχοντας υπόψη:

τη συνθήκη για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Κοινότητας και ιδίως το άρθρο 141 παράγραφος 3,

την πρόταση της Επιτροπής,

τη γνώμη της Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής [1],

Αποφασίζοντας με βάση τη διαδικασία που ορίζεται στο άρθρο 251 της συνθήκης [2],

Επειδή τα εξής:

(1) Η οδηγία 76/207/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 9ης Φεβρουαρίου 1976 περί της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών, όσον αφορά την πρόσβαση σε απασχόληση, την επαγγελματική εκπαίδευση και προαγωγή, καθώς και τις συνθήκες εργασίας [3], η οδηγία 86/378/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 24ης Ιουλίου 1986 περί της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης [4], έχουν τροποποιηθεί σημαντικά με τη σειρά οδηγιών [5]. Η οδηγία 75/117/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 10ης Φεβρουαρίου 1975, περί προσεγγίσεως των νομοθεσιών των κρατών μελών που αφορούν την εφαρμογή της αρχής της ισότητας των αμοιβών ανδρών και γυναικών [6], η οδηγία 97/80/ΕΚ του Συμβουλίου, της 15ης Δεκεμβρίου 1997, σχετικά με το βάρος αποδείξεως σε περιπτώσεις διακρίσεως λόγω φύλου [7], πρέπει λόγου χάριν, ενόψει σαφούς σκοπιμότητας, στο εφεξής σύνταγμα αυτών των οδηγιών σε ό,τι αφορά τη μεταχείριση ανδρών και γυναικών. Και στο εφεξής σύνταγμα θα πρέπει να ενσωματωθεί η νομολογία η οποία προέκυψε από τη συνθήκη του Δικαστηρίου των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων (εφεξής «Δικαστήριο»).

(2) Η ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών αποτελεί θεμελιώδη αρχή του κοινοτικού δικαίου σύμφωνα με τα άρθρα 2 και 3 παράγραφος 2 της συνθήκης και τη νομολογία του Δικαστηρίου. Οι δυνατότητες αυτής της συνθήκης αναφορικά με τη θέσπιση μέτρων με γνώμονα τη μεταχείριση των γυναικών αποτελούν επίσης σκοπό κοινοτικής δράσης στο πλαίσιο της κοινωνικής πολιτικής, η οποία περιλαμβάνει τους σκοπούς που αναφέρονται στο κοινωνικό πρωτόκολλο υπογραφέν στο Λουξεμβούργο.

(3) Το Δικαστήριο έκρινε ότι η πλήρη εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών δεν πρέπει να περιορίζεται μόνο σε απαγορεύσεις διακρίσεων με βάση το γένος, αλλά θα πρέπει, υπό το πρίσμα αυτής καθ' αυτή ή στο άλλο φύλο. Υπό το πρίσμα αυτό κρίθηκε ότι η μεταχείριση μιας γυναίκας σε σχέση με τη μητρότητά της αποτελεί άμεση διάκριση φύλου στον τομέα αυτό. Η διαφορετική μεταχείριση μιας γυναίκας που βρίσκεται σε κατάσταση εγκυμοσύνης δεν μπορεί παρά μόνο να αφορά γυναίκες.

(4) Το άρθρο 141 παράγραφος 3 της συνθήκης παρέχει τώρα τη νομική βάση για τη λήψη κοινοτικών μέτρων που εξασφαλίζουν την αρχή των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης των ανδρών και γυναικών στα θέματα της απασχόλησης και εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της αρχής της ίσης αμοιβής για εργασία ίδιας ή παρεμφερούς αξίας.

(5) Τα άρθρα 21 και 23 του Χάρτα των Θεμελιώδων Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης αναγνωρίζουν ότι η ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών θα πρέπει να εξασφαλίζεται σε όλους τους τομείς, συμπεριλαμβανομένου του θέματος της απασχόλησης, της εργασίας και της αμοιβής.

(6) Η παρενόχληση και η σεξουαλική παρενόχληση αντιβαίνουν στην αρχή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών και αποτελούν διάκριση λόγω φύλου για τους σκοπούς της παρούσας οδηγίας. Θεωρούμενες αυτές καθ' εαυτές δεν παραβιάζουν μόνο σοβαρές εργασιακές αξίες, αλλά και στο πλαίσιο της εργασίας, στην επαγγελματική εκπαίδευση, στην επαγγελματική καθοδήγηση, σε την επαγγελματική εξέλιξη. Θα πρέπει αυτές να απαγορευτούν και να υπόκεινται σε αποτελεσματικές, αναλογικές και αποτρεπτικές κυρώσεις.

(7) Στις πλείστες χώρες δε πρέπει να πιθανολογείται ενοχή, αν η υπόθεση αφορά την εφαρμογή μιας κοινοτικής οδηγίας σε δικαστικές διαφορές. Η ευθύνη αποδεικνύεται λόγω φύλου, μια δυνατότητα ήδη υπάρχει στο πλαίσιο της νομολογίας, αλλά και στο πλαίσιο της παρενόχλησης στην απασχόληση, στην επαγγελματική καθοδήγηση και στην επαγγελματική εξέλιξη, με σκοπό τη τήρηση δικαίου και την εθνική δικαιοσύνη.

(8) Η ισχύς της αρχής κατά 6 % για τα μέτρα εφαρμογής σε ένα σύνολο της αγοράς εργασίας, δεν πρέπει να αποκλείει τη λήψη μέτρων σε ένα τομέα, ο οποίος θεωρείται ότι αποτελεί μια ανεπαρκή αντιπροσωπευτική δείγμα ή μια μικρή ομάδα ανδρών και γυναικών, η οποία θεωρείται ότι δεν αντιπροσωπεύει τη γενικότερη κατάσταση στον τομέα αυτό.

(9) Η ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών σε θέματα απασχόλησης και επαγγελματικής κατάρτισης θα πρέπει κατά κανόνα να διασφαλίζεται μέσω νομοθετικής παρέμβασης σε κάθε κράτος μέλος. Η νομοθεσία θα πρέπει να καλύπτει τα δημόσια και τα ιδιωτικά δικαιώματα, καθώς και τις φυσικές και νομικές οντότητες, σύμφωνα με τις εθνικές παραδόσεις και πρακτικές σε αυτό τον τομέα.

(10) Η εφαρμογή αρχών ίσης μεταχείρισης θα πρέπει επίσης να διασφαλίζεται σε τομείς στους οποίους δεν υπάρχει σήμερα εργαζόμενος λόγω φύλου, αλλά θα μπορούσε κάποιος εργαζόμενος να υφίσταται διακρίσεις λόγω φύλου στο μέλλον, καθώς και σε τομείς στους οποίους η ύπαρξη διακρίσεων θεωρείται ότι υφίσταται σε μικρό βαθμό, αλλά θα πρέπει η εφαρμογή αυτών των αρχών να διασφαλίζεται ώστε η πρόληψη κάθε κινδύνου διακρίσεων σε αυτό τον τομέα σε συνάρτηση με τα ανδρικά και γυναικεία πρότυπα σταδιοδρομίας, π.χ. σε σχέση με τις εργασιακές ώρες, τις μεταβιβάσεις εργασιών, τις αμοιβές κ.λπ., η οποία θα μπορούσε κάποιος εργαζόμενος να υφίσταται διακρίσεις λόγω φύλου στο μέλλον.

(11) Η ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών αποτελεί θεμελιώδη αρχή του κοινοτικού δικαίου σύμφωνα με τη νομολογία του Δικαστηρίου. Η αρχή αυτή θεμελιώνει τη νομιμότητα κάθε μέτρου που θεσπίζεται σύμφωνα με τις απαιτήσεις αυτής της οδηγίας, καθώς και τη δυνατότητα θεσπίσεως θετικών μέτρων προς εξυπηρέτηση αυτού του σκοπού.

(12) Η οδηγία αυτή δεν θίγει τη δυνατότητα θεσπίσεως μέτρων σύμφωνα με τις διατάξεις περί ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών στα θέματα κοινωνικής πολιτικής, τα οποία αναφέρονται στο πρωτόκολλο υπογραφέν στο Λουξεμβούργο, καθώς και στο πρωτόκολλο υπ' αριθμόν 2 υπογραφέν στο Λουξεμβούργο, τα οποία θεωρούνται ότι δεν θίγουν τη νομιμότητα των μέτρων αυτών, εφόσον δεν είναι διακριτικά και αποτελούν μέτρα φύλου κατά τη νομολογία του Δικαστηρίου.

---

[1] ΕΕ C 157 της 28.6.2005, σ. 85.

[2] Γνώμη του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου της 6ης Ιουλίου 2005 (δεν έχει ακόμη δημοσιευθεί στην Επίσημη Εφημερίδα) και Απόφαση του Συμβουλίου της 19ης Ιουνίου 2006. ΕΕ C 126 Ε της 31.5.2006, σ. 131 και Απόφαση του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου της 6ης Ιουλίου 2006 (δεν έχει ακόμη δημοσιευθεί στην Επίσημη Εφημερίδα).

[3] ΕΕ L 39 της 14.2.1976, σ. 40. Οδηγία όπως τροποποιήθηκε τελευταία από την οδηγία 2002/73/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου (ΕΕ L 269 της 5.10.2002, σ. 15).

[4] ΕΕ L 225 της 12.8.1986, σ. 40. Οδηγία όπως τροποποιήθηκε τελευταία από την οδηγία 96/97/ΕΚ (ΕΕ L 46 της 17.2.1997, σ. 20).

[5] Βλ. παράρτημα ΙΙ, μέρος Α.

[6] ΕΕ L 45 της 19.2.1975, σ. 19.

[7] ΕΕ L 10 της 20.1.1998, σ. 24. Οδηγία όπως τροποποιήθηκε από την οδηγία 98/52/ΕΚ (ΕΕ L 205 της 22.7.1998, σ. 66).

[illegible]

(50) Σε φάση [illegible] η παγία του μίσθωσης του [illegible] πρέπει ένας [illegible] αν η εργασία που εκτελούν την ίδια εργασία ή εργασία ίσης αξίας. Θα πρέπει να προσδιορίζεται κατά πόσο [illegible] τεκμαίρεται ότι [illegible] η [illegible] [illegible] η [illegible] [illegible] [illegible]

(22) Η παρούσα οδηγία δεν θίγει την υποχρέωση των κρατών μελών [illegible] [illegible] [illegible]

της ίσης [illegible]. Ο μηχανισμός που υιοθετείται η ανάθεση ενός ανεξάρτητου [illegible] βάσει της ποιότητας εξαιρέσεις δυνάμει [illegible] μη [illegible] [illegible].

(33) Τα δικαιώματα [illegible] ότι η ισχύς της [illegible] [illegible], [illegible] [illegible] [illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

2. Για τους σκοπούς της παρούσας οδηγίας, η διάκριση πρέπει βάσει

α) στην παρενόχληση και τη σεξουαλική παρενόχληση, καθώς και οποιαδήποτε δυσμενή διακριτική συμπεριφορά βάσει δύο από τους λόγους αναφοράς ή στην εντολή σε τρίτους να τη διαπράξουν

β) στην εντολή προς διακριτική συμπεριφορά κατά νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου

γ) στον δημόσιο ανταγωνισμό ή στη παροχή αγαθών ή υπηρεσιών σύμφωνα με τον ορισμό της οδηγίας 93/13/ΕΟΚ.

Άρθρο 3

Θετική δράση

Τα κράτη μέλη μπορούν να διατηρούν ή να θεσπίζουν σύμφωνα με τον ορισμό του άρθρου 141 παράγραφος 4 της συνθήκης, για τη διασφάλιση πλήρους ισότητας στην πράξη, ειδικά μέτρα με σκοπό τη διευκόλυνση των προσώπων του φύλου που υπόκειται σε μειονεκτήματα στη σταδιοδρομία τους.

(1) [illegible]

ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΙΑΤΑΓΗ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

Γενικές διατάξεις

Άρθρο 1

Σκοπός

Σκοπός αυτής της οδηγίας είναι η θέσπιση μέτρων για τη διασφάλιση της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης μεταξύ των φυλών και των προσώπων σε βάρος των οποίων υφίσταται φυλετικός αποκλεισμός (1) και που σχετίζονται με τη χορήγηση στους ομοίους όρους, παροχών ή υπηρεσιών σε κάθε πρόσωπο, δημόσιο ή ιδιωτικό, καθώς και τη χορήγηση παροχών που προσφέρονται σε ένα πρόσωπο ή σε πολλούς ανεξάρτητα από τη νομική μορφή αυτών, κατά τρόπο ο οποίος θα μπορούσε να θεωρηθεί ότι ενισχύει τις δραστηριότητες αυτών των προσώπων σε σχέση με τη φυλετική τους καταγωγή.

Άρθρο 2

Ορισμός διακρίσεων

1. Για τους σκοπούς αυτής της οδηγίας, η αρχή της ίσης μεταχείρισης σημαίνει ότι δεν υφίσταται οποιαδήποτε άμεση ή έμμεση διάκριση βάσει φυλετικής καταγωγής.

2. Για τους σκοπούς της παρούσας οδηγίας, η διάκριση λαμβάνει χώρα

α) στην παρενόχληση και τη σεξουαλική παρενόχληση, καθώς και οποιαδήποτε δυσμενή διακριτική συμπεριφορά βάσει δύο από τους λόγους αναφοράς ή στην εντολή σε τρίτους να τη διαπράξουν

β) στην εντολή προς διακριτική συμπεριφορά κατά νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου

γ) στον δημόσιο ανταγωνισμό ή στη παροχή αγαθών ή υπηρεσιών σύμφωνα με τον ορισμό της οδηγίας 93/13/ΕΟΚ.

Άρθρο 3

Θετική δράση

Με σκοπό τη διασφάλιση πλήρους ισότητας στην πράξη, η αρχή της ίσης μεταχείρισης δεν εμποδίζει τη διατήρηση ή θέσπιση από τα κράτη μέλη μέτρων παροχής ειδικών πλεονεκτημάτων προς σκοπό τη διευκόλυνση προσώπων του φύλου που υπόκειται σε μειονεκτήματα στη σταδιοδρομία τους.

Άρθρο 4

Απαγόρευση διακρίσεων

Τίθεται υπό ερώτημα η εφαρμογή στην Ιταλία μιας νέας νομοθεσίας η οποία θεσπίζει ότι η ύπαρξη κατάστασης ή δεσμού και η ύπαρξη δικαιώματος λόγω φυλετικής καταγωγής δεν θεμελιώνει δικαίωμα αποζημίωσης.

Υπενθυμίζω ότι η εν λόγω νομοθεσία ισχύει τόσο στον ιδιωτικό τομέα όσο και στο δημόσιο τομέα.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

Μέτρα στήριξης στα πλαίσια ειδικά σωστική στα κοινωνικής ασφάλισης

Άρθρο 5

Αποκατάσταση διακρίσεων

Με τον περιορισμό του άρθρου 4, εξαιρούνται κάθε α και ή β η διάκριση λόγω φύλου στα σωστικά ειδικά σωστή στα κοινωνικής ασφάλισης, ιδίως όσον αφορά:

α) το πεδίο εφαρμογής των σχετικών διατάξεων αυτών και τους όρους πρόσβασης σε σωστή στα σωστ.

β) την υποχρεωτική ασφαλιστική κάλυψη και τον υπολογισμό [illegible]

γ) τον υπολογισμό ή τον παροχών, σε περίπτωση λόγω λόγω [illegible] ασφαλισμένων λόγω σύζυγου και προστασία [illegible] [illegible] και τις [illegible] [illegible] και διατήρησης του δικαιώματος στις παροχές.

Άρθρο 6

Πειραματικό πεδίο εφαρμογής

Το [illegible] [illegible] [illegible]

Άρθρο 7

Καθολική πώληση εφαρμογής

1. Τα παρόν κεφάλαιο εφαρμόζεται:

α) στις συναφείς υπό τύπον από κοινωνίες κεφαλαίου που εξαιρούνται προηγούμενως κατά τον οικείο κανόνα:

i) ομόλογα,

ii) ανοικτά,

iii) νόμισμα του κράτους βασικού ή της τραπεζικής ή χρηματοπιστωτικής αξιόπιστης,

iv) εμπορικά σήματα ή και συναφείς πνευματικά δικαιώματα

v) μετοχές

β) στις συναφείς πράξεις από κοινωνίες κεφαλαίου που ημιβίωνται άλλες εταιρικές μορφές, εφ' όσον ή οι μέτοχοι ή και άλλες μορφές πιθανόν εξ' ονόματος παρεχόμενες κάποιες τέτοιες πράξεις υπόκεινται σε ανεξαρτησία μεταξύ των εφαρμόζεται από τον εποπτεύοντα στην εφαρμογή ενός κράτους της ανεξαρτησίας του.

2. Το παρόν κεφάλαιο εφαρμόζεται στις πράξεις αναφορικά με τις οποίες η ανεξαρτησία δεν μπορεί εξ' ονόματος ή μεταβιβάζεται, αν οι μορφές που προβλέπονται από το αυτό κεφάλαιο λόγω της εμπορικής σχέσης, με τον ίδιο τρόπο εφαρμόζονται. Το ίδιο ισχύει αν τα μέρη λόγω πράξεις ή μεταβιβάζεται δεν ασκεί επιρροή συνεχώς.

Άρθρο 8

Εξαιρέσεις από το καθολικό πεδίο εφαρμογής

1. Το παρόν κεφάλαιο δεν εφαρμόζεται:

α) στις συναφείς με βάσεις των αυτοαπασχολούμενων

β) στο σωρό στο αυτοαπασχολούμενο ένα

γ) στην περίπτωση κατά πλειονότητα στις ανεξαρτήτως ή βίους στις οποίες δεν υπάρχει εργοδότης

δ) στις μεταβιβάσεις δικαιώματα πνευματικά σήματα στον κοινωνικής ασφάλισης και τηλεοπτικά από τα οποία, ενέχουν ή ή τους εξαιρούνται:

i) τίτλο ή τη πλήρη ασκεί πελατείας,

ii) τίτλο ή η μεταβίβαση της η μεταβίβαση μορφής των εμπορικών τμημάτων του επιχειρήματος, ένα η μη ύπαρξη πολλά πολλών μορφών

ε) στις συναφείς πράξεις από τα εποπτεύοντα ένα δικαίωμα, στη οποία οι καρπούς χρησιμοποιούνται υπό ορισμούς που καταβάλλουν οι ανεξάρτητοι οι εξαιρετικά βάση

2. Το παρόν κεφάλαιο δεν εφαρμόζεται στον εποπτεύοντα ή χρήστη ή πλήρη ή ένα ή ένα ή ένα

β) να εκδίδουν διαφημιστικό υλικό για τις υπηρεσίες και τα προϊόντα τους,

γ) να εκδίδουν διαφημιστικό υλικό για τις υπηρεσίες και προϊόντα τους, από:

i) τον πρόεδρο αυτής όταν η ενέργεια αυτή σχετίζεται με τη λήψη ή τη πρόταση των τελικών αποφάσεων των δύο κλάδων

ii) τον αντιπρόεδρο αυτού όταν η ενέργεια αυτή σχετίζεται με τελικές αποφάσεις των δύο κλάδων

δ) να προλαμβάνουν δυσφημιστικές κινήσεις ή κινήσεις που μειώνουν τον ανταγωνισμό για τους εργαζόμενους στον φορέα, εκτός από τις περιπτώσεις που προβλέπονται στο στοιχείο η) και η) αν η κίνηση μπορεί η ή η διαφήμιση του, λαμβάνοντας υπόψη τη φύση και τη διάρκεια αυτής, η εργασία τους μπορεί να θεωρηθεί ότι η εργασία τους μπορεί αυτό.

2. Όταν η χρηματοδότηση των δαπανών που αναφέρονται στο παρόν κεφάλαιο παρέχεται στη διοικητική υπηρεσία των κλάδων διαχείρισης, τον αυτή αυτός, τα όργανα αυτά τηρούν την αρχή της ίσης μεταχείρισης.

Άρθρο 10

Εφαρμοστέα σε αυτούς τους αντιπροσωπευτικούς κλάδους

1. Τα κριτήρια βάσει των οποίων θεωρείται ότι μια διοικούσα του αντιπροσωπευτικού κλάδου μπορεί να θεωρείται ότι αντιπροσωπεύει έναν τομέα δραστηριότητας, σε σχέση με τη λειτουργία της ίσης μεταχείρισης, θα αναθεωρούνται τα πρώτα μετά την 1η Ιανουαρίου 1995 [illegible], για τα κριτήρια βάσει των οποίων [illegible] από την η ημερομηνία [illegible] η ημερ. [illegible] 1994 σύμφ. στις οδηγίες: 86/378/ΕΟΚ.

2. Το πρόσωπο κατέχει θέση υπαλλήλου ή πάνω πρόσωπο [illegible] θεωρείται ότι και ο υπεύθυνος, [illegible] ή [illegible] [illegible] [illegible]

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

Ίδια [illegible] σε σχέση με την πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική κατάρτιση και εξέλιξη και τους όρους εργασίας

Άρθρο 14

Απαγόρευση διακρίσεων

1. Δεν επιτρέπεται η άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω φύλου σε [illegible] ή διατάσσει [illegible] σε [illegible] βάση [illegible] φορέα, [illegible]:

α) [illegible] σε [illegible] ή [illegible] σε [illegible] ή [illegible] [illegible] [illegible]

Τμήμα 2

Πόροι αποθεμάτων

Άρθρο 19

Πόροι αποθεμάτων

1. Τα κράτη μέλη δημιουργούν τα απαραίτητα πλαίσια για τη φύση και το είδος των δεσμεύσεων ανάλογα με τους στόχους και τις ανάγκες αναπτύξεως κάθε τομέα, ώστε η χρηματοδότηση αυτών των δεσμεύσεων μέσω αποθεμάτων κεφαλαίου κατά τη διάρκεια μιας ίσης αναπτυξιακής περιόδου, η οποία ορίζεται σύμφωνα με τις διατάξεις του παρόντος Κανονισμού, μπορεί να υπολογιστεί σε μία ή περισσότερες δόσεις.

2. Η παράγραφος 1 δεν εμποδίζει τα κράτη μέλη να θεσπίσουν πρόσθετους κανόνες σκοπιμότητας για τον υπολογισμό.

3. Τα κράτη μέλη μπορούν, εφόσον κάνουν χρήση της παραγράφου 1, να υιοθετήσουν μεταβατικά μέτρα ή μέτρα μόνο στη περίπτωση κατά τη οποία η εφαρμογή αυτών των μέτρων δεν θα μπορούσε να θεμελιώσει μια αναδρομικότητα.

4. Οι παράγραφοι 1, 2 και 3 ισχύουν επίσης:

α) στις περιπτώσεις στις οποίες υπάρχει από τα άρθρα 142 στη συνθήκη και κάθε νομικό πλαίσιο δημιουργεί αναμόρφωση λόγω φόρου, που σε λόγους 92/84/ΕΟΚ και 96/34/ΕΚ

β) σε κάθε περίπτωση η δυνατότητα διαφορά το δε, υπό η μεταβολή αυτή θα ήταν προβάλλουν στο υπουργείο Οικονομικών βάσει του εθνικού δικαίου, εφόσον ισχύει, και οι εξαιρέσεις βάσει των εθνικών διατάξεων δεν υπερβαίνουν η μεταβολή αυτή προβλέπεται στο εθνικό δίκαιο.

5. Τα κράτη μέλη δεν πρέπει να θέτουν στις εθνικές διατάξεις, εκτός εάν τα κράτη μέλη θέλουν διαφορετικά.

Κεφάλαιο 2

Πρωτοβουλία της ίσης αναχώρησης – διάλογος

Άρθρο 20

Φορείς αρμόδιοι για την εκπόνηση

1. Τα κράτη μέλη μπορούν να λαμβάνουν υπόψη τα ενδιαφέρον πρωτοβουλίες, ανάλογα με τη πρωτοβουλία, τη διάταξη της πληροφόρησης και την υποστήριξη της ίσης αναχώρησης βάσει των κριτηρίων χωρίς διακρίσεις δεν φαίνεται. Οι φορείς αυτοί μπορούν να αναλάβουν εργασίες αν η εν λόγω υπόθεση σε βάσεις σύμφωνα με τη πρόβλεψη του ενδιαφέρον ή εν μέρει μέσω αυτών.

2. Τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι οι φορείς αυτοί μπορούν να λάβουν υπόψη τουλάχιστον:

α) στην περιοχή ανάπτυξης, ανάλογα με τους τομείς, τα δικαιώματα των ωφελουμένων δικαιωμάτων αναχώρησης, τα τεχνικά χαρακτηριστικά των δικαιωμάτων αυτών και τον αντίκτυπο εργασιών στο εξωτερικό, σε κάθε περίπτωση σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 17 παράγραφος 2·

β) τη δυνατότητα εκπόνησης μελέτων σχετικά με τις δικαιώματα

γ) τη δυνατότητα αναλάβουν τη δέσμευση και τον δικαιωματικό τρόπο και κάθε ότι η από αφορά τις δικαιώματα αυτά·

δ) στις περιπτώσεις υπάρχει, την αναλαμβάνει δράση ο πληροφορούν τα αναμενόμενα τρόπο φορείς, όπως ισχύει πλήρεις δυνατικό δικαιωμάτων για την ανάπτυξη των δράσεων.

Άρθρο 21

Κοινωνικός διάλογος

1. Τα κράτη μέλη, σε φάση η τα είδη, αναλόγως με τις εθνικές, λαμβάνουν τα βήματα η αναλάβουν στρέφουν αρμόδιες του κοινωνικού διαλόγου σχετικά με κοινωνικοί εταίροι, ή ακόμη την πρωτοβουλία στις τους αναχώρησης σε τρόπο βίαιο στις, ανάλογα με τις χώρες, της αναπτυξιακής τους πρακτικές στο χώρο εργασίας, μέσω και όσον αφορά στην πρόβλεψη στην ανεργία, τη ανεργία η ίση αναχώρηση σε τη ανεργία σε τρόπο εξίσου αξίας και τον τη τεκμηρίωση των συλλογικών σε χώρο των κανόνων δικαιωμάτων της τρόπου, ή τη, ανάλογης η ίσης και ούτω πρόσκαιρα.

2. Όταν πρόκειται σύναψη στις εθνικές παρόδοσε και πρακτικές, τα κράτη μέλη ενθαρρύνουν τους κοινωνικούς εταίρους, χωρίς να βίγκαν τη σύναψη ίσα τους τα πρόσφατα τη σύναψη, πάνω πάνω τα γενικών κάθε, σε ανάλογα πρακτικών ρυθμίσεις, η σύμφωνα η αλλάζει σε τρόπο τον σύναψη, και τα τα μέτρα, ίσα τα τα τα σε τον τρόπο τη τρόπο τα φάση για τη ίσεται ασκήσεις κατά τον διακρίσεις σύμφωνα με τις τα τα, ανάλογα η η η

σε Σύλλογο στην [illegible] ή στο [illegible] φύλο, πρέπει [illegible] η [illegible] της παρέμβασης.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

Γενικές ρυθμίσεις διοικήσεως

Άρθρο 23

Σε [illegible] ίδρυσεως

Οι αρχές [illegible] και [illegible] [illegible] [illegible]

ΤΕΛΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

Άρθρο 11

Ενθάρρυνση

1. Έως τις 15 Φεβρουαρίου 2011, τα κράτη μέλη ανακοινώνουν στην Επιτροπή όλες τις ανεκδίδοτες πληροφορίες, πρόσφορες προκειμένου η Επιτροπή να αναλάβει τέτοιες πρωτοβουλίες κοινοποίησης και τη Συμβουλευτική Επιτροπή της παρούσας οδηγίας.

2. Με την επιφύλαξη της παραγράφου 1 του παρόντος άρθρου, η ανακοίνωση στην Επιτροπή, στο τεκμήριο, τα κράτη μέλη που δεν υπόκεινται σε φόρο εισοδήματος φυσικών προσώπων σύμφωνα με τα άρθρα 14 παράγραφος 4 της οδηγίας 2003/48/ΕΚ και τη Νάσσαου για τα τέρματα αυτά και την ομάδα εξαρτημένων εδαφών που αναφέρονται στο σημείο 1 του παραρτήματος αυτής της οδηγίας, στο οποίο γίνεται συνεχόμενη αξιολόγηση σύμφωνα με το πρώτο εδάφιο του άρθρου 28 που προβλέπεται στην πέμπτη πρόταση της παραγράφου 1 αυτού του άρθρου.

3. Τα κράτη μέλη αξιολογούν τα ενεργά μέτρα, λαμβανομένου υπόψη του άρθρου 14 παραγράφου 2 πρώτο εδάφιο, τα οποία θα δίνουν υπόψη τις οικονομικές τάσεις, τα διεθνείς κανόνες και τις διαστάσεις των οικονομικών τομέων. Τα κράτη μέλη κοινοποιούν στην Επιτροπή τα αποτελέσματα αυτής της αξιολόγησης πριν από τις 1η Ιουλίου 2013.

Άρθρο 12

Εποπτεύουσα

Έως τις 15 Φεβρουαρίου 2012, η Επιτροπή υποβάλλει τη δημόσια της πρόταση οδηγίας, στο πλαίσιο της οποίας θα προτείνει εποπτεύουσα ρυθμιστική διάταξη.

Άρθρο 13

Θεσπίσεις

Τα κράτη μέλη θέτουν σε ισχύ τις αναγκαίες νομοθετικές, κανονιστικές και διοικητικές διατάξεις για να συμμορφώνονται με την παρούσα οδηγία το αργότερο έως τις 15 Αυγούστου 2008 η εξαιρούμενη σε ημερομηνία εφαρμογής αυτής της διάταξης. Τα εφαρμόζουν τα σχετικά μέτρα εφαρμογής αυτών των διατάξεων.

Τα κράτη μέλη, κατά τη θέσπιση αυτών των διατάξεων, αναφέρονται σε αυτή τη οδηγία ή συνοδεύονται από παρόμοιο αναφορά κατά τη δημοσίευσή τους. Οι λεπτομέρειες αναφοράς καθορίζονται από τα κράτη μέλη.

Η υποχρέωση τήρησης της παρούσας οδηγίας στο εθνικό δίκαιο αφορά σε κάθε μεταβολή σε σχέση με τις ισχύουσες εθνικές διατάξεις σχετικά με τη φορολογία των εισοδημάτων από τις οποίες θίγεται η εφαρμογή αυτής της οδηγίας.

Τα κράτη μέλη ανακοινώνουν στην Επιτροπή τα κείμενα των κυριότερων διατάξεων εσωτερικού δικαίου, τις οποίες θεσπίζουν στον τομέα που καλύπτεται από την παρούσα οδηγία.

Άρθρο 14

Κατάργηση

1. Με ισχύ από τις 15 Αυγούστου 2005, οι οδηγίες 73/173/ΟΚ, 79/1070/ΟΚ, 80/1338/ΟΚ και 92/12/ΕΚ καταργούνται. Η υποχρέωση των κρατών μελών σχετικά με τις προθεσμίες στο εθνικό δίκαιο και τον χρόνο εφαρμογής αυτών των οδηγιών αναφέρεται στο παράρτημα Γ μέρος Β.

2. Οι αναφορές στις καταργούμενες οδηγίες νοούνται ως αναφορές στην παρούσα οδηγία σύμφωνα με τον πίνακα αντιστοιχίας του παραρτήματος Δ.

Άρθρο 15

Έναρξη ισχύος

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

Άρθρο 16

Αποδέκτες

Η παρούσα οδηγία απευθύνεται στα κράτη μέλη.

Στρασβούργο, 3 Ιουνίου 2008

Για το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο	Για το Συμβούλιο
Ο Πρόεδρος	Ο Πρόεδρος
J. BORRELL FONTELLES	P. LEHTOMAKI

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α

ΜΕΡΟΣ Α

Καταργούμενες οδηγίες (εφεξής «τις διαδοχικές τους τροποποιήσεις»)

Οδηγία 75/117/ΕΟΚ του Συμβουλίου	ΕΕ L 45 της 19.2.1975, σελ. 19
Οδηγία 76/207/ΕΟΚ του Συμβουλίου	ΕΕ L 39 της 14.2.1976, σελ. 40
Οδηγία 2002/73/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου	ΕΕ L 269 της 5.10.2002, σελ. 15
Οδηγία 86/378/ΕΟΚ του Συμβουλίου	ΕΕ L 225 της 12.8.1986, σελ. 40
Οδηγία 92/85/ΕΟΚ του Συμβουλίου	ΕΕ L 348 της 28.11.1992, σελ. 1
Οδηγία 96/97/ΕΚ του Συμβουλίου	ΕΕ L 46 της 17.2.1997, σελ. 20
Οδηγία 97/80/ΕΚ του Συμβουλίου	ΕΕ L 14 της 20.1.1998, σελ. 6
Οδηγία 98/52/ΕΚ του Συμβουλίου	ΕΕ L 205 της 22.7.1998, σελ. 66

ΜΕΡΟΣ Β

Κατάλογος των προθεσμιών για την ενσωμάτωση στο εθνικό δίκαιο και την εφαρμογή

(εφαρμογή του άρθρου 34 παραγράφος 1)

Οδηγία	Προθεσμία ενσωμάτωσης	Ημερομηνία εφαρμογής
Οδηγία 75/117/ΕΟΚ	19.2.1976	
Οδηγία 76/207/ΕΟΚ	14.8.1978	
Οδηγία 86/378/ΕΟΚ	1.1.1993	
Οδηγία 96/97/ΕΚ	1.7.1997	1.6.1998 για τους εργαζόμενους στον τομέα των ένοπλων δυνάμεων ή/και των αστυνομικών υπηρεσιών, εφόσον η εφαρμογή αυτής της οδηγίας θίγει τη λειτουργία αυτού του τομέα υπό αυστηρά αντικειμενικά κριτήρια Άρθρο 5 του οδηγού 86/378/ΕΟΚ — 1.1.1993 το αργότερο Άρθρο 6 παράγραφος 1 στ) του ίδιου οδηγού τροποποιημένου από οδηγία 96/97/ΕΚ — 1.1.1999 το αργότερο
Οδηγία 97/80/ΕΚ	1.1.2001	Όσον αφορά τον Βασιλείο της Ισπανίας Γιβραλτάρ και Βορείου Ιρλανδίας 22.7.2001
Οδηγία 98/52/ΕΚ	22.7.2001	
Οδηγία 2002/73/ΕΚ	5.10.2005	

[illegible]

[illegible]

[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	Άρθρο 1 παράγραφος 1	Άρθρο 1	Άρθρο 1	Άρθρο 1
	Άρθρο 1 παράγραφος 2	—	—	
	Άρθρο 2 παύοντας 2 [illegible] αρίθμηση			Άρθρο 2 παράγραφος 1 στοιχείο [illegible]
	Άρθρο 2 παράγραφος 2 δεύτερο πρόσημο	—	Άρθρο 2 παράγραφος 2	Άρθρο 2 παράγραφος 1 στοιχείο [illegible]
	Άρθρο 2 παράγραφος 2 [illegible] αρίθμηση		—	Άρθρο 2 παράγραφος 1 στοιχείο [illegible]
				Άρθρο 2 παράγραφος 1 στοιχείο [illegible]
		Άρθρο 2 παράγραφος 1	—	Άρθρο 2 παράγραφος 1 στοιχείο [illegible]
	Άρθρο 2 παύοντας 3 [illegible] 4 [illegible] παράγραφος 2 [illegible]	—		Άρθρο 2 παράγραφος 3
	Άρθρο 2 παράγραφος 4	—	—	Άρθρο 1
Άρθρο 1	—		—	Άρθρο 4
	—	Άρθρο 5 παράγραφος 1		Άρθρο 5
	—	Άρθρο 3	—	Άρθρο 7
		Άρθρο 4	—	Άρθρο 7 παράγραφος 1
	—			Άρθρο 7 παράγραφος 2
	—	Άρθρο 5 παύοντας 2	—	Άρθρο 8 παράγραφος 1
	—	Άρθρο 5 παράγραφος 3	—	Άρθρο 8 παράγραφος 2
	—	Άρθρο 6	—	Άρθρο 9
	—	Άρθρο 8	—	Άρθρο 10
	—	Άρθρο 9	—	Άρθρο 11
	—	Άρθρο 2 παύοντας ΔΑΓΕΠΚΙ	—	Άρθρο 12
	—	Άρθρο 10		Άρθρο 13
	Άρθρο 7 παράγραφος 1 [illegible] Άρθρο 7 παράγραφος 1	—	Άρθρο 2 παράγραφος 1	Άρθρο 14 παράγραφος 1
	Άρθρο 7 παράγραφος 2	—		Άρθρο 14 παράγραφος 2
	Άρθρο 7 παράγραφος 2 δεύτερο εδάφιο			Άρθρο 14
	Άρθρο 7 παράγραφος 2 τελευταίο εδάφιο [illegible] [illegible]	-	—	Άρθρο 16
Άρθρο 2	Άρθρο 8 παράγραφος 1	Άρθρο 10		Άρθρο 17 παράγραφος 1
—	Άρθρο 8 παύοντας 1	—	—	Άρθρο 17 παράγραφος 2
-	Άρθρο 8 παράγραφος 4	-	—	Άρθρο 17 παράγραφος 3

[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	Άρθρο 1 παράγραφος 2	—	—	Άρθρο 15
			Άρθρο 5 παρ. 6	Άρθρο 19
	Άρθρο 5α		—	Άρθρο 20
	Άρθρο 5β	—	—	Άρθρο 21
	Άρθρο 5γ	—	—	Άρθρο 22
Άρθρο 3 και 4	Άρθρο 5 παράγραφος 7 πεζός α)	—	—	Άρθρο 23 πεζός α)
Άρθρο 4	Άρθρο 5 παράγραφος 7 πεζός δ)	Άρθρο 1 πεζός α)		Άρθρο 23 πεζός δ)
		Άρθρο 3 πεζός β)	—	Άρθρο 23 πεζός α)
Άρθρο 5	Άρθρο 7	Άρθρο 11		Άρθρο 24
Άρθρο 5	—			
	Άρθρο 8α	—	—	Άρθρο 25
	Άρθρο 7 παράγραφος 2	—	—	Άρθρο 26
	Άρθρο 8 παράγραφος 1	—	Άρθρο 4 παράγραφος 1	Άρθρο 27 παράγραφος 1
	Άρθρο 8 παράγραφος 2		Άρθρο 6	Άρθρο 27 παράγραφος 2
	Άρθρο 2 παράγραφος 7 πρώτο εδάφιο	Άρθρο 5 παράγραφος 2	—	Άρθρο 28 παράγραφος 1
	Άρθρο 2 παράγραφος 7 τρίτο εδάφιο πλην πρότασης	—		Άρθρο 28 παράγραφος 2
	Άρθρο 1 παράγραφος 10	—	—	Άρθρο 29
Άρθρο 2	Άρθρο 8		Άρθρο 5	Άρθρο 30
Άρθρο 5	Άρθρο 10	Άρθρο 12 παράγραφος 2	Άρθρο 7 πρώτο εδάφιο	Άρθρο 31 παράγραφος 1 και 2
	Άρθρο 9 παράγραφος 2	—	—	Άρθρο 31 παράγραφος 3
	—	—	—	Άρθρο 32
Άρθρο 5	Άρθρο 9 παράγραφος 3 πρώτο εδάφιο και άρθρο 9 παράγραφος 1 στ. 5	Άρθρο 12 παράγραφος 1	Άρθρο 7 πρώτο δεύτερο και τρίτο εδάφιο	Άρθρο 33
	Άρθρο 9 παράγραφος 1 δεύτερο εδάφιο			
	—	—	—	Άρθρο 34
	—	—	—	Άρθρο 35
	—	—	—	Άρθρο 37
		Παράρτημα 2		

Αριθμ. 43/4/2010

ΕΚΘΕΣΗ
Γενικού Λογιστηρίου του Κράτους
(άρθρο 75 παρ. 1 του Συντάγματος)

στο σχέδιο νόμου του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης «Εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης – Εναρμόνιση της κείμενης νομοθεσίας με την Οδηγία 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 5ης Ιουλίου 2006 και άλλες συναφείς διατάξεις»

Α. Με τις διατάξεις του υπό ψήφιση νόμου ενσωματώνεται, μεταξύ άλλων, στην εθνική μας νομοθεσία η Οδηγία 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 5ης Ιουλίου 2006, σχετικά με την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης. Ειδικότερα:

1. Προσδιορίζεται ο σκοπός του υπό ψήφιση νομοσχεδίου, και ορίζονται οι έννοιες «άμεση διάκριση», «έμμεση διάκριση», «παρενόχληση», «σεξουαλική παρενόχληση», «αμοιβή» και «επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης». *(άρθρα 1-2)*

2. Προβλέπεται ότι, συνιστά διάκριση λόγω φύλου και απαγορεύεται η λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση προσώπου που βασίζεται στην ανοχή ή την απόρριψη παρενόχλησης ή σεξουαλικής παρενόχλησης, που εκδηλώνονται σε άτομα που απασχολούνται στον ιδιωτικό, δημόσιο και ευρύτερο δημόσιο τομέα. Όμοια διάκριση συνιστά επίσης και οποιαδήποτε λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση προσώπου που συνδέεται με αλλαγή φύλου κ.λπ.. *(άρθρο 3)*

3. Διευρύνεται το δικαίωμα για καταβολή ίσης αμοιβής σε άνδρες και γυναίκες, το οποίο παρέχεται εφεξής και για τη διεκπεραίωση όμοιας εργασίας (σήμερα περιορίζεται στην παροχή εργασίας ίσης αξίας). *(άρθρο 4)*

4.α. Ορίζονται οι περιπτώσεις οι οποίες αποτελούν αντικείμενο εφαρμογής των διατάξεων του Κεφαλαίου Β΄ του υπό ψήφιση νόμου, σχετικά με το καθεστώς των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης.

β. Απαγορεύεται, υπό τους καθοριζόμενους όρους, κάθε διάκριση λόγω φύλου:

- Στο πεδίο εφαρμογής των επαγγελματικών συστημάτων και στους όρους υπαγωγής στα συστήματα αυτά.
- Στην υποχρέωση καταβολής εισφορών και τον υπολογισμό των εισφορών.
- Στον υπολογισμό των παροχών, καθώς και στις προϋποθέσεις διάρκειας και διατήρησης του δικαιώματος παροχών κ.λπ. *(άρθρα 5-7)*

5. Ορίζεται ότι, διατάξεις των επαγγελματικών συστημάτων των αυτοαπασχολούμενων, οι οποίες μετά την 1.1.1993 αντιβαίνουν προς την αρχή της ίσης μεταχείρισης, παύουν να ισχύουν.

Επίσης, η αρχή της ίσης μεταχείρισης στα επαγγελματικά συστήματα των αυτοαπασχολούμενων ως προς την σύνταξη επιζώντων, ισχύει από 5.1.1999 κ.λπ.. *(άρθρο 8)*

6. Προβλέπεται ότι, οι διατάξεις του νομοσχεδίου, όσον αφορά τους μισθωτούς εφαρμόζονται σε όλες τις παροχές που οφείλονται σε σχέση με περιόδους απασχόλησης μεταγενέστερες της 17ης Μαΐου 1990 και ισχύουν αναδρομικά από την ημερομηνία αυτή. Αν οι εργαζόμενοι, πριν από την ημερομηνία αυτή, έχουν ασκήσει τα υπό την ισχύουσα νομοθεσία προβλεπόμενα ένδικα μέσα, οι διατάξεις του νομοσχεδίου ισχύουν αναδρομικά από 1.1.1981. *(άρθρα 9-10)*

7. Απαγορεύεται κάθε μορφής διάκριση, λόγω φύλου ή οικογενειακής κατάστασης, σχετικά με τους όρους πρόσβασης στη μισθωτή ή μη απασχόληση ή στην επαγγελματική ζωή κ.λπ..

Επίσης, απαγορεύεται κάθε αναφορά στο φύλο ή στην οικογενειακή κατάσταση, όσον αφορά στις δημοσιεύσεις, αγγελίες, διαφημίσεις, προκηρύξεις κ.λπ., όταν αυτές αναφέρονται στην επιλογή προσώπων για κάλυψη θέσεων εργασίας ή εκπαίδευσης ή κατάρτισης ή τη χορήγηση επαγγελματικών αδειών. *(άρθρο 11)*

8. Ορίζεται ότι, απαγορεύεται κάθε μορφής άμεση ή έμμεση διάκριση, λόγω του φύλου ή της οικογενειακής κατάστασης του εργαζόμενου, όσον αφορά στους όρους, στις συνθήκες απασχόλησης κ.λπ..

Η ίδια απαγόρευση επεκτείνεται και στον επαγγελματικό προσανατολισμό και επαγγελματική κατάρτιση, καθώς και στην επιμόρφωση των εργαζομένων. *(άρθρα 12-13)*

9. Επαναπροσδιορίζονται οι περιπτώσεις για τις οποίες απαγορεύεται η καταγγελία ή η με οποιοδήποτε τρόπο λύση της σχέσεως εργασίας και της υπαλληλικής σχέσης, καθώς και κάθε άλλη δυσμενής μεταχείριση εργοδότη προς εργαζόμενο κ.λπ.. *(άρθρα 14 και 15)*

10. Η εργαζόμενη που κάνει χρήση άδειας μητρότητας ή της ειδικής άδειας προστασίας μητρότητας (άρθρο 142 ν. 3655/2008), με τη λήξη αυτής, δικαιούται να επιστρέψει στην ίδια ή ισοδύναμη θέση εργασίας. *(άρθρο 16)*

11. Ορίζεται ότι, οι διατάξεις του υπό ψήφιση νόμου εφαρμόζονται:

- Στα άτομα που απασχολούνται ή είναι υποψήφια για απασχόληση στο Δημόσιο, στον ευρύτερο δημόσιο τομέα, καθώς και στον ιδιωτικό τομέα.
- Στα άτομα που ασκούν ελευθέρια επαγγέλματα και στα άτομα που λαμβάνουν ή είναι υποψήφια για επαγγελματική εκπαίδευση. *(άρθρο 17)*

12. Συνιστά διάκριση σε βάρος εργαζόμενου γονέα, που κάνει χρήση οποιασδήποτε θεσμοθετημένης άδειας, για τη γέννηση, ανατροφή ή υιοθεσία παιδιού, όταν με την επάνοδό του δεν τοποθετείται στην ίδια ή σε ισοδύναμη θέση εργασίας. *(άρθρο 18)*

13. Διευκρινίζεται ότι, δεν συνιστά διάκριση, η λήψη μέτρων που αποσκοπούν στην επίτευξη της ουσιαστικής ισότητας των φύλων. *(άρθρο 19)*

14. Προβλέπεται ότι:

- Με τις υπό ψήφιση ρυθμίσεις δεν θίγονται υφιστάμενες ειδικές διατάξεις (νόμων, διαταγμάτων ή κανονισμών), που αναφέρονται στην προστασία της εγκυμοσύνης και της μητρότητας ή την προστασία της πατρότητας ή την προστασία της οικογενειακής ζωής.
- Ο εργοδότης δεν μπορεί να αρνηθεί την πρόσληψη γυναικών λόγω εγκυμοσύνης ή μητρότητας.
- Επεκτείνονται οι ευεργετικές ρυθμίσεις των άρθρων 7 και 9 του ν. 1483/1984, που αναφέρονται στην άδεια απουσίας για ασθένεια εξαρτωμένων μελών και στην ά-

δεια παρακολούθησης σχολικής επίδοσης, και στους εργαζόμενους με μερική απασχόληση. *(άρθρο 20)*

15. Ορίζεται ως δικαιούχος: i) του επιδόματος γάμου, κάθε εργαζόμενος σύζυγος, χήρος ή διαζευγμένος, καθώς και ο άγαμος γονέας, ανεξαρτήτως φύλου και ii) του επιδόματος παιδιών κάθε εργαζόμενος γονέας, φυσικός ή θετός, ή εκείνος στον οποίο έχει ανατεθεί η επιμέλεια του παιδιού με δικαστική απόφαση.

Οι ρυθμίσεις αυτές δεν εφαρμόζονται επί των προϋποθέσεων χορήγησης της οικογενειακής παροχής των υπαλλήλων του δημοσίου, των ν.π.δ.δ. και των ο.τ.α., η οποία εξακολουθεί να καταβάλλεται σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 11 του ν. 3205/2003 όπως ισχύουν κ.λπ.. *(άρθρο 21)*

16. Παρέχεται ρητά η δυνατότητα και σε φορείς (νομικά πρόσωπα και ενώσεις προσώπων) να ασκούν κατόπιν συναίνεσης θύματος διάκρισης και στο όνομά του, προσφυγή και να παρεμβαίνουν για την υπεράσπισή του, ενώπιον των αρμόδιων διοικητικών ή δικαστικών αρχών, καθώς και να ασκούν παρέμβαση υπέρ αυτού ενώπιον των προαναφερόμενων αρχών. *(άρθρο 22)*

17.α. Η παραβίαση της απαγόρευσης διακρίσεων λόγω φύλου γεννά, εκτός των άλλων, και αξίωση για πλήρη αποζημίωση του θύματος, καθώς και την ηθική βλάβη. Στο πλαίσιο αυτό συμπληρώνονται αναλόγως:

- Το άρθρο 663 του Κώδικα Πολιτικής Δικονομίας (π.δ. 503/1985), σχετικά με την εκδίκαση των υποθέσεων αυτών.
- Η παρ. 1 του άρθρου 107 του Υπαλληλικού Κώδικα (ν. 3528/2007), σχετικά με τα πειθαρχικά παραπτώματα των δημοσίων υπαλλήλων.
- Το άρθρο 337 του Ποινικού Κώδικα (π.δ. 283/1985) και ορίζεται ότι, οι παραβάτες της ανωτέρω απαγόρευσης τιμωρούνται με φυλάκιση από έξι (6) μήνες μέχρι τρία (3) έτη και με χρηματική ποινή τουλάχιστον 1.000 ευρώ.

β. Ορίζεται, επίσης, ότι η μη συμμόρφωση προς την απαγόρευση διακρίσεων λόγω φύλου, συνιστά παραβίαση της εργατικής νομοθεσίας, για την οποία επιβάλλονται οι διοικητικές κυρώσεις (πρόστιμο από 500 μέχρι 50.000 ευρώ) του άρθρου 16 του ν. 2639/1998. *(άρθρο 23)*

18. Ρυθμίζονται θέματα, σχετικά με το βάρος της απόδειξης, για διάκριση λόγω φύλου ή σεξουαλικής ή άλλης παρενόχλησης. *(άρθρο 24)*

19. Συμπληρώνονται οι διατάξεις του ν. 3094/2003, που ρυθμίζουν θέματα του Συνηγόρου του Πολίτη και διευρύνονται οι αρμοδιότητες της εν λόγω ανεξάρτητης αρχής στο πλαίσιο της αποστολής της ως φορέα, για την παρακολούθηση και την προώθηση της εφαρμογής της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών. Ειδικότερα:

i) Ο Συνήγορος του Πολίτη επιλαμβάνεται εφεξής υποθέσεων που εκκρεμούν ενώπιον δικαστηρίων, δικαστικών ή εισαγγελικών αρχών, μέχρι τη διεξαγωγή της πρώτης συζήτησης στο ακροατήριο ή μέχρι την άσκηση ποινικής δίωξης ή έως ότου το αρμόδιο δικαστήριο η αρμόδια δικαστική αρχή αποφανθεί επί αιτήσεως παροχής προσωρινής δικαστικής προστασίας.

ii) Προβλέπεται η συνεργασία της Αρχής με τη Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων του Υπουργείου Εσωτερικών, Αποκέντρωσης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης, το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, τους κοινωνικούς εταίρους, τις επιχειρήσεις και τις μη κυβερνητικές οργανώσεις, στο πλαίσιο της προαναφερόμενης αποστολής της.

iii) Παρέχεται η δυνατότητα στο Συνήγορο του Πολίτη να ζητεί έγγραφα ή στοιχεία από ιδιώτη που κατονομάζεται και σε αναφορά σχετική με την παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών κ.λπ.. *(άρθρο 25)*

20. Προβλέπεται ότι, εκτός από τους εργοδότες και οι υπεύθυνοι για θέματα επαγγελματικής κατάρτισης, οφείλουν να προάγουν την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών στο χώρο εργασίας, λαμβάνοντας μέτρα πρόληψης και αντιμετώπισης κάθε μορφής διάκρισης λόγω φύλου, ιδίως δε της σεξουαλικής παρενόχλησης κ.λπ.. *(άρθρο 26)*

21.α. Επαναπροσδιορίζονται οι αρμοδιότητες του ειδικού τμήματος Ισότητας των Φύλων του Ανώτατου Συμβουλίου Εργασίας και του τμήματος Ισότητας των Φύλων της Διεύθυνσης Οργάνωσης Εργασίας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης.

β. Προβλέπεται η λειτουργία γραφείου Ισότητας των Φύλων (μη αυτοτελές) σ' όλες τις Περιφερειακές Διευθύνσεις Κοινωνικής Επιθεώρησης, καθώς και στις Διευθύνσεις Κοινωνικής Επιθεώρησης Αθηνών, Πειραιά, Ανατολικής και Δυτικής Αττικής και ορίζονται οι αρμοδιότητές του.

γ. Διευρύνονται οι αρμοδιότητες της Μονάδας Ανάλυσης και Τεκμηρίωσης του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και με τα θέματα ισότητας των φύλων.

δ. Παρέχεται εξουσιοδότηση στον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης να ρυθμίζει, με απόφασή του, ειδικότερα θέματα οργάνωσης και λειτουργίας των προαναφερομένων υπηρεσιών. *(άρθρα 27-28)*

22. Ενθαρρύνεται ο διάλογος, μεταξύ των κοινωνικών εταίρων, καθώς και ο διάλογος με μη κυβερνητικές οργανώσεις για την: i) προαγωγή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην απασχόληση και την εργασία, ii) συμφιλίωση του επαγγελματικού, οικογενειακού και ιδιωτικού βίου κ.λπ.. *(άρθρο 29)*

23. Αποτυπώνονται οι καταργούμενες διατάξεις και ορίζεται η έναρξη ισχύος του παρόντος. *(άρθρα 30-31)*

Β. Από τις προτεινόμενες διατάξεις δεν προκαλείται δαπάνη σε βάρος του κρατικού προϋπολογισμού. Ενδεχομένως να προκύψει αύξηση εσόδων στην περίπτωση επιβολής χρηματικού προστίμου (άρθρο 23 παρ. 2), ή χρηματικής ποινής με δικαστική απόφαση ή μετατροπή σε χρηματική, της ποινής φυλάκισης. *(άρθρο 23 παρ. 4)*

Αθήνα, 29 Σεπτεμβρίου 2010

Η Γενική Διευθύντρια

Βιολέττα Καρακατσάνη-Κονίδα