

## ΑΙΤΙΟΛΟΓΙΚΗ ΕΚΘΕΣΗ

**στο σχέδιο νόμου «Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά στην πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική εκπαίδευση και ανέλιξη, στους όρους και στις συνθήκες εργασίας και άλλες συναφείς διατάξεις»**

Προς τη Βουλή των Ελλήνων

### Α΄ ΓΕΝΙΚΟ ΜΕΡΟΣ

1. Η αρχή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην απασχόληση και την εργασία είναι θεμελιώδης αρχή του εργατικού δικαίου σε διεθνές, ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο. Στην Ελλάδα, η αρχή αυτή έχει ως συνταγματική βάση τη διάταξη ευρύτατης εφαρμογής του άρθρου 4 παρ. 2 του Συντάγματος, η οποία εξειδικεύεται με τις συνταγματικές διατάξεις των άρθρων 22 παρ. 1 εδ. β΄ και 116 παρ. 2 εδ. α΄.

Στην κοινοτική νομοθεσία, η ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών, όσον αφορά στις ευκαιρίες στην αγορά εργασίας και στη μεταχείριση στην εργασία, περιλαμβάνεται μεταξύ των στόχων της κοινωνικής πολιτικής της Ένωσης (άρθρο 137 παρ. 1 περ. θ΄). Επιπλέον, με τη Συνθήκη του Άμστερνταμ παρέχεται στον κοινοτικό νομοθέτη ειδική νομική βάση (άρθρο 141 παρ. 3), για τη λήψη μέτρων για την εξασφάλιση της εφαρμογής της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης των ανδρών και των γυναικών σε θέματα απασχόλησης και επαγγελματικής δραστηριότητας. Παράλληλα, το νέο άρθρο 13 ΣυνθΕΚ παρέχει γενική νομική βάση για την καταπολέμηση των διακρίσεων με βάση διάφορα κριτήρια, συμπεριλαμβανομένου και του φύλου.

Επίσης, σε διεθνές επίπεδο, η αρχή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στο πεδίο της εργασίας έχει νομική βάση στο άρθρο 11 της Σύμβασης των Ηνωμένων Εθνών για την εξάλειψη όλων των μορφών διακρίσεων κατά των γυναικών (CEDAW - κυρωτικός νόμος 1342/1983), στο άρθρο 1 του Μέρους II του Προσθέτου Πρωτοκόλλου στον Ευρωπαϊκό Χάρτη (κυρωτικός νόμος 2595/1998), καθώς και στις ΔΣΕ 100 του 1951 (κυρωτικός νόμος 46/1975), 103 του 1952 (κυρωτικός νόμος 1302/1982), 156 του 1981 (κυρωτικός νόμος 1576/1985) και 183 του 2000.

2. Με τον παρόντα νόμο δημιουργείται νέο ειδικό πλαίσιο ρύθμισης για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στον επαγγελματικό τομέα, ως αποτέλεσμα της ενσωμάτωσης στο εθνικό μας δίκαιο της Οδηγίας 73/2002/ΕΚ του Συμβουλίου της 23ης Σεπτεμβρίου 2002 (που εφεξής καλείται «η Οδηγία»), με την οποία τροποποιείται η Οδηγία 76/207/ΕΟΚ. Επίσης, με το νόμο αυτόν μεταφέρεται αρτιότερα στην ελληνική έννομη τάξη η Οδηγία 75/117/ΕΟΚ «περί προσεγγίσεως των νομοθεσιών των κρατών μελών που αφορούν την εφαρμογή της αρχής της ισότητας των αμοιβών μεταξύ εργαζόμενων ανδρών και γυναικών», ως προς την έννοια της αμοιβής και την έκταση εφαρμογής του κανόνα της ίσης αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών.

Οι Οδηγίες 76/207/ΕΟΚ και 75/117/ΕΟΚ είχαν ενσωματωθεί στο εθνικό μας δίκαιο με το ν. 1414/1984 (ΦΕΚ 10 Α΄), που εισήγαγε πρωτοποριακές ρυθμίσεις για την εποχή που ψηφίσθηκε, και του οποίου οι διατάξεις θα

μπορούσαν να θεωρηθούν εναρμονισμένες και με αρκετές από τις διατάξεις της Οδηγίας 73/2002/ΕΚ. Εντούτοις, η αντικατάσταση του ν. 1414/1984 με νέο νόμο κρίθηκε αναγκαία, προκειμένου να αποτυπωθούν με συστηματικότητα και συνεκτικότητα η φιλοσοφία και ο ευρύτερος σκοπός της νέας Οδηγίας (άρθρο 1). Ο σκοπός αυτός δεν περιορίζεται στην καταπολέμηση των διακρίσεων, αλλά εκτείνεται στην ενσωμάτωση της αρχής της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών στα νομοθετικά, κανονιστικά και διοικητικά μέτρα, κατ' εφαρμογήν των άρθρων 2 και 3 της Συνθήκης που καθιστούν την ισότητα των φύλων αποστολή και οριζόντιο στόχο της Ένωσης σε όλες τις πολιτικές και δράσεις της.

Η αναθεώρηση της Οδηγίας 76/207/ΕΟΚ εξυπηρέτησε τρεις, κυρίως, σκοπούς: πρώτον, την αξιοποίηση της νέας ειδικής νομικής βάσης για τη λήψη μέτρων για την εξασφάλιση της εφαρμογής της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης των ανδρών και των γυναικών σε θέματα απασχόλησης και επαγγελματικής δραστηριότητας, που παρέχεται με το άρθρο 141 παρ. 3 της Συνθήκης του Άμστερνταμ· δεύτερον, την ενσωμάτωση της νομολογίας του Δ.Ε.Κ. σχετικά με την ερμηνεία της Οδηγίας 76/207/ΕΟΚ, σε θέματα όπως η έννοια της έμμεσης διάκρισης, το πεδίο της διάταξης περί επαγγελματικών δραστηριοτήτων που μπορούν να εξαιρεθούν από το πεδίο εφαρμογής της Οδηγίας, η έκταση της προστασίας της ειδικής βιολογικής κατάστασης των γυναικών και η έκταση της εφαρμογής μέτρων θετικών δράσεων από τα κράτη – μέλη· τρίτον, την αναθεώρηση επέβαλε η ανάγκη εναρμόνισης με τις διατάξεις των Οδηγιών 2000/43/ΕΚ του Συμβουλίου της 29ης Ιουνίου 2000 και 2000/78/ΕΚ του Συμβουλίου της 27ης Νοεμβρίου 2000, ως προς την αντιμετώπιση συναφών ζητημάτων, όπως είναι οι κοινές έννοιες που χρησιμοποιούν οι Οδηγίες, τα θέματα δικαστικής προστασίας και αποζημιώσεων των θυμάτων και εν γένει κυρώσεων.

3. Πέραν της εναρμόνισης με τις προαναφερόμενες (παρ. 2) κοινοτικές Οδηγίες, με τον παρόντα νόμο επιδιώκεται η συνέργεια όλων των αρμόδιων θεσμικών μηχανισμών της Πολιτείας, καθώς και η συνεργασία τους με τους κοινωνικούς εταίρους και τις επιχειρήσεις, προκειμένου να αντιμετωπισθεί, 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 αφ' ενός προσδιορίζουν την έννοια, την έκταση και το πεδίο εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στο πεδίο της απασχόλησης και της εργασίας, αφ' ετέρου δε εξασφαλίζουν την αποτελεσματική εφαρμογή της αρχής, μέσω του ορισμού αρμόδιου φορέα για την ενιαία εξέταση των καταγγελιών που αφορούν στην παραβίασή της, αλλά και μέσω ενός συστήματος διευρυμένης έννομης προστασίας και κατάλληλων και αποτρεπτικών κυρώσεων.

Με αυτόν τον τρόπο, η Ελλάδα ανταποκρίνεται ήδη στις κατευθύνσεις της νέας πολιτικής στρατηγικής της Ε.Ε. για την ισότητα των φύλων, όπως εκφράζεται στο Χάρτη Πορείας της Ε.Ε. για την ισότητα των φύλων 2006-2010 [COM (2006) 92 τελικό]. Παράλληλα, η χώρα μας ευθυγραμμίζεται με τα Συμπεράσματα του Εαρινού Συμβουλίου της 23ης/24ης Μαρτίου 2006, το οποίο υιο-

θέτησε Ευρωπαϊκό Σύμφωνο για την Ισότητα των Φύλων και δεσμεύθηκε να εφαρμόσει πολιτικές ενίσχυσης της γυναικείας απασχόλησης, προκειμένου να στηρίξει την οικονομική ανάπτυξη, την ευημερία και την ανταγωνιστικότητα της Ένωσης.

4. Με τις διατάξεις του παρόντος νόμου εισάγονται καινοτόμοι ρυθμίσεις, σύμφωνα και με τις νέες προβλέψεις της Οδηγίας, ως εξής:

α. Εισάγονται οι ορισμοί της άμεσης και έμμεσης διάκρισης λόγω φύλου, ως ταυτόσημοι με τους αντίστοιχους ορισμούς που περιέχονται στο ν. 3304/2005.

β. Ορίζεται για πρώτη φορά νομοθετικά η έννοια της σεξουαλικής παρενόχλησης και αντιμετωπίζεται ρητά ως μορφή διάκρισης λόγω φύλου στο χώρο της εργασίας. Για πρώτη φορά, επίσης, εξομοιώνεται με διάκριση και η εντολή για άνιση μεταχείριση προσώπου λόγω φύλου, καθώς και η λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση γυναικας, λόγω εγκυμοσύνης ή άδειας μητρότητας, και γονέα που κάνει χρήση άδειας ανατροφής ή φροντίδας παιδιού.

γ. Δεν επιτρέπονται πλέον αποκλίσεις από την αρχή της ίσης πρόσβασης ανδρών και γυναικών στην απασχόληση και στα διάφορα επαγγέλματα, ενώ καταργούνται και όσες προέβλεπε ο ν. 1414/1984, ως ευθέως αντίθετες με το άρθρο 116 παρ. 2 εδ. α' του Συντάγματος.

δ. Στον εργαζόμενο γονέα που κάνει χρήση γονικής άδειας ανατροφής αναγνωρίζεται, για πρώτη φορά, το δικαίωμα να επιστρέψει στη θέση εργασίας του ή σε ισοδύναμη θέση, με τους ίδιους επαγγελματικούς όρους, και να επωφεληθεί από οποιαδήποτε βελτίωση των συνθηκών εργασίας, την οποία θα εδικαιούτο κατά την απουσία του.

ε. Διευρύνεται νομοθετικά η έννοια της αμοιβής, ώστε να περιλαμβάνει, εκτός από το μισθό, και κάθε πρόσθετη παροχή από τον εργοδότη, εξαιτίας ή με αφορμή την απασχόληση του εργαζομένου.

στ. Θεσπίζεται προστασία του εργαζομένου από καταγγελία που οφείλεται σε λόγους εκδικητικής συμπεριφοράς του εργοδότη, λόγω μη ενδοτικότητας του εργαζομένου σε σεξουαλική ή άλλη παρενόχληση. Θεσπίζεται, επίσης, προστασία από απόλυση του εργαζομένου που κατέθεσε ως μάρτυρας σε δικαστήριο ή σε άλλη αρμόδια αρχή για θέματα εφαρμογής του παρόντος νόμου.

ζ. Διευρύνεται και συγκεκριμενοποιείται η υποχρέωση των εργοδοτών για παροχή πληροφοριών και στοιχείων ανά φύλο, η οποία είχε θεσπισθεί με το ν. 1414/1984 (άρθρο 7).

η. Επεκτείνεται το δικαίωμα για δικαστική προστασία και μετά τη λήξη της σύμβασης ή σχέσης στο πλαίσιο της οποίας σημειώθηκε η διάκριση.

θ. Αναγνωρίζεται σε συνδικαλιστικά σωματεία, άλλα νομικά πρόσωπα και ενώσεις προσώπων με συναφές έννομο συμφέρον, η δυνατότητα να ασκούν τα δικαιώματα του θύματος ενώπιον διοικητικών ή ανεξάρτητων αρχών και να παρεμβαίνουν προς υπεράσπισή του, ενώπιον δικαστικών αρχών.

ι. Ορίζεται ο Συνήγορος του Πολίτη ως ανεξάρτητος φορέας παρακολούθησης της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης μεταξύ γυναικών και ανδρών στην απασχόληση και την εργασία στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα και άσκησης διαμεσολάβησης μεταξύ του θιγόμενου και αυτού που φέρεται ότι παραβίασε την αρχή. Για τον έλεγχο των καταγγελιών που αφορούν στην παραβίαση της αρχής στον ιδιωτικό τομέα, προβλέπεται συνερ-

γασία του Σώματος Επιθεωρητών Εργασίας με τον Συνήγορο του Πολίτη.

ια. Οι συναρμόδιοι φορείς και μηχανισμοί (Γενική Γραμματεία Ισότητας, Τμήμα Ισότητας των Φύλων του Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, Συνήγορος του Πολίτη, Γραφεία Ισότητας του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας) διασυνδέονται οριζόντια και οφείλουν, πλέον, να συνεργάζονται στενά για την ανταλλαγή πληροφορήσης και καλών πρακτικών και διοργάνωσης επιμορφωτικών σεμιναρίων, συμπεριλαμβανομένης της παρακολούθησης των πρακτικών στο χώρο εργασίας, των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, των κωδίκων δεοντολογίας κ.λπ..

ιβ. Εκτός από διοικητικές κυρώσεις, η παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης λόγω φύλου επισύρει εφεξής και αστικές κυρώσεις, με τη μορφή πλήρους και πραγματικής αποζημίωσης. Η παραβίαση της αρχής συνιστά και πειθαρχικό παράπτωμα κατά τα οριζόμενα στο δημοσιούπαλληλικό κώδικα, ενώ προβλέπεται και η ποινική δίωξη κατ' έγκληση της σεξουαλικής παρενόχλησης στο πεδίο του παρόντος νόμου.

ιγ. Τέλος, προωθείται ο κοινωνικός διάλογος μεταξύ των κοινωνικών εταίρων, με σκοπό την προαγωγή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στον επαγγελματικό τομέα.

## Β' ΕΙΔΙΚΟ ΜΕΡΟΣ

Στο πρώτο άρθρο ορίζεται ως σκοπός του νόμου η προσαρμογή του εσωτερικού δικαίου προς τις διατάξεις της Οδηγίας 2002/73/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 23ης Σεπτεμβρίου 2002 (που εφεξής καλείται «η Οδηγία»), με την οποία τροποποιείται η Οδηγία 76/207/ΕΟΚ του Συμβουλίου σχετικά με την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στον επαγγελματικό τομέα. Επίσης, ορίζεται ως σκοπός του νόμου η ρύθμιση συναφών προς την Οδηγία θεμάτων ισότητας των αμοιβών μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών. Καταργείται και αντικαθίσταται από τις διατάξεις του παρόντος νόμου ο ν. 1414/1984 (ΦΕΚ 10 Α'), εξαιρουμένων των διατάξεων των παραγράφων 4 και 5 του άρθρου 4 και των άρθρων 11 και 14.

Με το άρθρο 2 προσδιορίζεται το εξ υποκειμένου πεδίο εφαρμογής του νόμου, που αφορά σε όλους τους υποψηφίους για απασχόληση ή απασχολούμενους με σχέση ανεξάρτητης ή εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου ή ορισμένου χρόνου ή με σχέση έργου ή έμμισθης εντολής, τόσο στο Δημόσιο και τον ευρύτερο δημόσιο τομέα όσο και στον ιδιωτικό τομέα, ανεξάρτητα από το μέγεθος της επιχείρησης. Για την εφαρμογή του νόμου αρκεί να υπάρχει πραγματική σχέση εργασίας, χωρίς να απαιτείται σύμβαση. Ο νόμος εφαρμόζεται και στους εργαζομένους με σχέση δημοσίου δικαίου, καθώς και στις ειδικές σχέσεις εξηρημένης εργασίας, όπως η ναυτική και η αγροτική εργασία, που διέπονται από ειδικές διατάξεις, εκτός της κοινής εργατικής νομοθεσίας. Επιπρόσθετα, ο νόμος εφαρμόζεται στα άτομα που λαμβάνουν επαγγελματική εκπαίδευση ή είναι υποψήφια για επαγγελματική εκπαίδευση οποιασδήποτε μορφής.

Το πεδίο εφαρμογής του νόμου καταλαμβάνει, επίσης, τα ελευθέρια επαγγέλματα, τα ιδιωτικά γραφεία ευρέσεως εργασίας του ν. 2639/1998, τις Εταιρείες Προσωρινής Απασχόλησης του ν. 2956/2001, καθώς και τους φορείς που είναι αρμόδιοι για την έκδοση άδειας ασκήσεως

επαγγέλματος ή οικονομικής δραστηριότητας.

Με το άρθρο 3 εισάγονται, για τους σκοπούς του νόμου, οι ορισμοί της άμεσης και έμμεσης διάκρισης, της παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης, σε πιστή εφαρμογή του άρθρου 2 παρ. 2 της Οδηγίας. Με τη διάταξη αυτή συμπληρώνεται ένα σημαντικό κενό στην ελληνική έννομη τάξη, αφού ο ν. 1414/1984 δεν περιείχε τέτοιους ορισμούς. Νομοθετικός ορισμός της έννοιας της άμεσης και έμμεσης διάκρισης, καθώς και της παρενόχλησης, δόθηκε για πρώτη φορά με τα άρθρα 3, 7 και 2 αντίστοιχα του ν. 3304/2005, ο οποίος αφορά στην εφαρμογή της ίσης μεταχείρισης στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας, με βάση όμως άλλα κριτήρια πλην του φύλου. Με την υιοθέτηση ταυτόσημων ορισμών από τον παρόντα νόμο, ενισχύεται η νομική συνοχή της εθνικής νομοθεσίας σε συναφή ζητήματα διακρίσεων.

Ταυτόχρονα, για πρώτη φορά ορίζεται στο ελληνικό δίκαιο νομοθετικά η έννοια της σεξουαλικής παρενόχλησης και αντιμετωπίζεται ρητά ως μορφή διάκρισης στο χώρο εργασίας λόγω φύλου, με όλες τις έννομες συνέπειες που επιφέρει αυτός ο χαρακτηρισμός, ιδίως ως προς τις κυρώσεις (άρθρο 16) και την απαγόρευση λύσης της σχέσης εργασίας ή της υπαλληλικής σχέσης (άρθρο 9).

Το άρθρο 4 ορίζει την αρχή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών, συμπληρώνοντας το άρθρο 2 ως προς το πεδίο εφαρμογής του νόμου. Η τήρηση της αρχής προϋποθέτει την απουσία κάθε άμεσης ή έμμεσης διάκρισης λόγω φύλου, σε συσχετισμό, ιδίως, με την οικογενειακή κατάσταση, όσον αφορά στην πρόσβαση στην απασχόληση, στον επαγγελματικό προσανατολισμό και στην επαγγελματική κατάρτιση και επιμόρφωση, στις αμοιβές, στους λοιπούς όρους και τις συνθήκες εργασίας, στην επαγγελματική εξέλιξη, στη συμμετοχή σε οργανώσεις εργαζομένων και εργοδοτών και τη λύση της σχέσης εργασίας και της υπαλληλικής σχέσης. Σε όλα τα ανωτέρω πεδία, εξομοιώνονται με διάκριση λόγω φύλου η παρενόχληση και η σεξουαλική παρενόχληση, καθώς και οποιαδήποτε εντολή για την εφαρμογή άνισης μεταχείρισης λόγω φύλου. Αντίθετα, ορίζεται ρητά ότι δεν συνιστά διάκριση η λήψη ή η διατήρηση ειδικών θετικών μέτρων με σκοπό την εξάλειψη υφιστάμενων διακρίσεων σε βάρος των γυναικών στην επαγγελματική ζωή, με απώτερο στόχο την πραγματοποίηση της ουσιαστικής ισότητας. Πρόκειται για επιτρεπτή κατά την Οδηγία (άρθρο 2 παρ. 8) εξαίρεση από την αρχή της ίσης μεταχείρισης, η οποία αντλεί ειδική νομική βάση από το άρθρο 141 παρ. 4 της ΣυνθΕΚ (βλ. και απόφαση του Δ.Ε.Κ. της 28ης Φεβρουαρίου 2000, Υπόθεση Badek C-158/1997). Παράλληλα, η εθνική διάταξη με την οποία εισάγεται η ως άνω εξαίρεση είναι συμβατή με το άρθρο 116 παρ. 2 του Ελληνικού Συντάγματος 1975/1986/2001 και συνιστά πραγματοποίηση και εξειδίκευση αυτού, στον τομέα της επαγγελματικής ισότητας (βλ. και απόφαση ΟλομΣΤΕ 1933/1998 ΝοΒ 1998.1610).

Τέλος, δεν αντίκειται στην αρχή της ίσης μεταχείρισης και, επομένως, δεν θίγεται από αυτήν η ειδικότερη προστασία που παρέχεται από το εθνικό δίκαιο στις γυναίκες λόγω της βιολογικής τους κατάστασης, κατά την περίοδο της κυοφορίας και της λοχείας, καθώς και η ειδικότερη προστασία λόγω πατρότητας ή εναρμόνισης επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής.

Με την παράγραφο 1 του άρθρου 5 διασφαλίζεται η

ισότητα της πρόσβασης στην απασχόληση με την απαγόρευση κάθε διάκρισης λόγω φύλου ή οικογενειακής κατάστασης. Αφορά δε όλους τους κλάδους οικονομικής δραστηριότητας και όλες τις βαθμίδες επαγγελματικής ιεραρχίας, ανεξαρτήτως σχέσης εργασίας.

Οι παράγραφοι 1 και 2 του άρθρου 3 και η παρ. 3 του άρθρου 10 του ν.1414/1984 καταργούνται με τον παρόντα νόμο, γιατί η εσφαλμένη ερμηνεία και εφαρμογή των διατάξεων αυτών είχε οδηγήσει συστηματικά στον περιορισμό της πρόσβασης των γυναικών, ακόμη και στον αποκλεισμό τους εκ των προτέρων από ορισμένα επαγγέλματα, π.χ. με τη μορφή ποσοστώσεων στα Σώματα Ασφαλείας, τις Ένοπλες Δυνάμεις, τη Δημοτική Αστυνομία κ.ά..

Αυτό, άλλωστε, ήταν σε αντίθεση με την παρ. 2 του άρθρου 116 του Συντάγματος, όπως η διάταξη αυτή ισχύει μετά την αναθεώρησή της το 2001. Με τη συνταγματική αυτή διάταξη δεν επιτρέπονται αποκλίσεις από την αρχή της ισότητας των φύλων, και ρητά ορίζεται ότι δεν αποτελεί διάκριση λόγω φύλου η λήψη θετικών μέτρων για την προώθηση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών. Προβλέπεται, επίσης, ρητά η υποχρέωση του Κράτους να μεριμνά για την άρση των ανισοτήτων που υφίστανται στην πράξη, ιδίως σε βάρος των γυναικών. Με αυτόν τον τρόπο, το Ελληνικό Σύνταγμα κατοχυρώνει την πραγματική ισότητα των φύλων, υπέρ της οποίας έχει ταχθεί και η Ολομέλεια του Συμβουλίου της Επικρατείας σε μία σειρά από αποφάσεις της (ΟΛΣΤΕ 1917-1929/1998, 2905-2909/2003). Παρόμοια στάση έχει τηρήσει και το Δ.Ε.Κ. σε σχετικές αποφάσεις του (Απόφαση της 11ης Ιανουαρίου 2000 στην υπόθεση C-285/1998 και Απόφαση της 11ης Φεβρουαρίου 2005 στην υπόθεση C-203/2003).

Με την παρ. 2 του ίδιου άρθρου απαγορεύεται σε προκηρύξεις θέσεων, αγγελίες, διαφημίσεις, εγκυκλίους και κανονισμούς οποιαδήποτε αναφορά στο φύλο ή στην οικογενειακή κατάσταση, τα οποία ενέχουν άμεση ή έμμεση διάκριση σύμφωνα με τους ορισμούς του άρθρου 3 του παρόντος νόμου.

Με την παρ. 3 του ίδιου άρθρου επαναδιατυπώνονται πληρέστερα διατάξεις που ισχύουν στην ελληνική έννομη τάξη για την προστασία της εγκυμοσύνης και της μητρότητας και απαγορεύεται κάθε δυσμενής μεταχείριση γυναικας που σχετίζεται, άμεσα ή έμμεσα, με την κατάσταση αυτή, καθώς επίσης και κάθε δυσμενής μεταχείριση γυναίκας ή άνδρα, η οποία σχετίζεται, άμεσα ή έμμεσα, με το συνδυασμό οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής. Σε αυτό το σημείο, θα πρέπει να σημειωθεί ότι στην ελληνική νομοθεσία με το ν.1483/1984 είχαν προβλεφθεί διατάξεις για την προστασία και διευκόλυνση των εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις πριν από τη σχετική Οδηγία 96/34/ΕΚ της 3ης Ιουνίου 1996, σχετικά με τη συμφωνία - πλαίσιο για τη γονική άδεια που συνήφθη από την UNICE, τη CEEP και τη CES.

Με το άρθρο 6 αναδιατυπώνεται πληρέστερα το άρθρο 2 του ν. 1414/1984 που αφορά στην εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης των δύο φύλων στον επαγγελματικό προσανατολισμό, την επαγγελματική κατάρτιση και επιμόρφωση.

Οι σύγχρονες οικονομίες που βασίζονται στη γνώση απαιτούν διαφορετικές δεξιότητες από εκείνες των παραδοσιακών. Επιπλέον, οι δεξιότητες χρειάζονται διαρκώς ενημέρωση εν όψει των τεχνολογικών αλλαγών και της καινοτομίας. Ως εκ τούτου, οι εργαζόμενοι που επι-

θυμούν να διατηρήσουν τη θέση εργασίας τους και να προοδεύσουν πρέπει να συγκεντρώνουν δεξιότητες και να τις ανανεώνουν τακτικά. Σε αυτή την κατεύθυνση, η εκπαιδευτική κινητικότητα αποτελεί παράγοντα επαγγελματικής κινητικότητας. Με αυτά τα δεδομένα, η επαγγελματική κατάρτιση και επιμόρφωση αποτελούν κεντρικό σημείο των πολιτικών της Ευρωπαϊκής Ένωσης, γεγονός που επιβεβαιώνεται σε κάθε Ευρωπαϊκή Σύνοδο Κορυφής. Επιπλέον η Στρατηγική της Λισαβόνας αναδεικνύει τη γνώση και τη δια βίου μάθηση ως κύριο μέσο για την επίτευξη περισσότερων και ποιοτικά καλύτερων θέσεων εργασίας, οπτική που εμπεριέχεται και στην Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση.

Συγχρόνως, την ενδυνάμωση πολιτικών ίσης μεταχείρισης των δύο φύλων στις πολιτικές επαγγελματικής κατάρτισης και επιμόρφωσης επιτάσσουν η χαμηλή συμμετοχή των γυναικών στα ποσοστά της επαγγελματικής κατάρτισης και της γυναικείας απασχόλησης, όπως έχει επανειλημμένα τονισθεί στην αποτίμηση των Εθνικών Σχεδίων Δράσης για την Απασχόληση. Αυτό επιβεβαιώνεται και στο Χάρτη Πορείας της Ε.Ε. για την ισότητα των φύλων 2006-2010 [COM (2006) 92 τελικό], όπου αναφέρεται ότι η πρόσδοος που έχει σημειωθεί σχετικά με τη συμμετοχή των γυναικών σε βασικούς τομείς για τη στρατηγική της Λισαβόνας, όπως η έρευνα και η εκπαίδευση, δεν αντανakλάται πλήρως στη θέση των γυναικών στην αγορά εργασίας.

Σε αυτή την κατεύθυνση, το άρθρο 6 απαγορεύει την κάθε μορφής διάκριση λόγω φύλου ή οικογενειακής κατάστασης σχετικά με το περιεχόμενο, την πρόσβαση και παρακολούθηση προγραμμάτων ή και συστημάτων επαγγελματικού προσανατολισμού και επαναπροσανατολισμού, καθώς και προγραμμάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης παντός τύπου και βαθμίδων, με στόχο τη βελτίωση δεξιοτήτων και προσόντων των εργαζομένων, τη διευκόλυνση απόκτησης επαγγελματικής εμπειρίας και την ενίσχυση της πρόσβασής τους στην αγορά εργασίας. Το αυτό ισχύει και για την ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση, τη μαθητεία, την εκπαίδευση και μετεκπαίδευση για αλλαγή επαγγέλματος, συμπεριλαμβανομένης της απόκτησης πρακτικής ή εργασιακής εμπειρίας και κάθε είδους δοκιμαστικής υπηρεσίας, τη λαϊκή επιμόρφωση και κάθε είδους ενέργειες ενημέρωσης και πληροφόρησης των εργαζομένων ή των οικογενειών τους, σχετικά με προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης, προσωπικής ανάπτυξης και ενδυνάμωσης, συμβουλευτικής σταδιοδρομίας, τα οποία συμβάλλουν στην κοινωνικοοικονομική ανάπτυξη και εξέλιξη των προσώπων και, ιδιαίτερα, στη διευκόλυνση πρόσβασης στην απασχόληση.

Στο ίδιο πλαίσιο, διασφαλίζεται η χωρίς διακρίσεις, λόγω φύλου ή οικογενειακής κατάστασης, συμμετοχή των εργαζομένων σε εξετάσεις, στο περιεχόμενο της γνώσης και των δεξιοτήτων που αποκτώνται, καθώς και στον καθορισμό των προϋποθέσεων της παντός τύπου άτυπης και τυπικής πιστοποίησης, στη χορήγηση αδειών άσκησης επαγγέλματος, καθώς και στη λήψη εκπαιδευτικών αδειών ή άλλων σχετικών ευεργετημάτων (υποτροφίες, επιδόματα, μειωμένο ωράριο εργασίας κ.ά.).

Η διάταξη αυτή καταλαμβάνει όλους τους οργανισμούς παροχής επαγγελματικής κατάρτισης και επιμόρφωσης, τον Οργανισμό Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (Ο.Α.Ε.Δ.), το Εθνικό Κέντρο Πιστοποίησης (Ε.ΚΕ.ΠΙΣ.), το Εθνικό Κέντρο Επαγγελματικού Προσανατολισμού (Ε.Κ.Ε.Π.), Ινστιτούτων δια βίου εκπαίδευσης κ.ά.. Επι-

πλέον, καταλαμβάνει τις επιχειρήσεις που διεξάγουν ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση, καθώς και τους κοινωνικούς εταίρους που συμμετέχουν στη διαπραγμάτευση και υπογράφουν όρους εργασίας σχετικούς με την επαγγελματική κατάρτιση και τη δια βίου μάθηση σε επιχειρησιακό, κλαδικό ή εθνικό επίπεδο.

Το άρθρο 7 επαναπροσδιορίζει την έκταση εφαρμογής της αρχής της ισότητας των αμοιβών μεταξύ γυναικών και ανδρών, η οποία είχε ήδη κατοχυρωθεί νομοθετικά με το ν. 1414/1984, προκειμένου να διορθωθούν ατέλειες του νόμου αυτού, ιδίως σε σχέση με την έννοια της αμοιβής, και να ενσωματωθεί συναφής νομολογία των Ανωτάτων Δικαστηρίων για τα οικογενειακά επιδόματα.

Με την παρ. 1 επαναλαμβάνεται ο συνταγματικός κανόνας της ίσης αμοιβής ανδρών και γυναικών για εργασία ίσης αξίας (άρθρο 22 παρ. 1 εδ. β' του Συντάγματος), όπως κατοχυρώνεται και από το πρωτογενές δικαίωμα της Ευρωπαϊκής Ένωσης (άρθρο 141 παρ. 1 ΣυνθΕΚ – πρώην άρθρο 119) και το διεθνές εργατικό δικαίωμα (ΔΣΕ 100).

Με την παρ. 2 διευρύνεται η έννοια της αμοιβής, ώστε να χαρακτηρίζει και κάθε πρόσθετη ή συμπληρωματική παροχή, εκτός του μισθού, που καταβάλλεται από τον εργοδότη στον εργαζόμενο, άμεσα ή έμμεσα, σε χρήματα ή είδος, εξαιτίας ή και με αφορμή την απασχόληση του τελευταίου (όπως, π.χ. οι παροχές προς τον εργαζόμενο λόγω της απόλυσής του) [Απόφαση του Δ.Ε.Κ. C-262/1988, Barber, Συλλ. 1990 I-1889]. Ως αμοιβή νοούνται όχι μόνο τα νόμιμα κατώτατα όρια αλλά και οι πέρα ή ανεξάρτητα από αυτά πραγματικά καταβαλλόμενες παροχές. Δεν ενδιαφέρει αν οι παροχές αυτές προβλέπονται από το νόμο ή από άλλη πηγή ρύθμισης αμοιβών, περιλαμβανομένης της συλλογικής και ατομικής σύμβασης εργασίας, ή αν παρέχονται οικειοθελώς. Η υιοθέτηση από τον παρόντα νόμο μίας ευρείας έννοιας της αμοιβής γίνεται προκειμένου να διορθωθεί η ακούσια αστοχία του νομοθέτη, ο οποίος στον αντίστοιχο ορισμό του ν. 1414/1984, όριζε στενά την έννοια της αμοιβής ως αντάλλαγμα της προσφερόμενης εργασίας, περιορίζοντας αντίστοιχα και το πεδίο εφαρμογής του κανόνα της ίσης αμοιβής. Ο ορισμός αυτός ερχόταν σε αντίθεση τόσο με τις επιταγές υπερνομοθετικών κειμένων, π.χ. με το άρθρο 119 Συνθ ΕΟΚ (τώρα άρθρο 141 ΣυνθΕΚ), όπως ερμηνεύθηκε από τη νομολογία του Δ.Ε.Κ. (ενδεικτικά απόφαση Seymour Smith και Perez, C-167/1997, Συλλογή 1999, σελ. I-623) και το άρθρο 1α της ΔΣΕ 100, όπως εξειδικεύθηκαν στο σημείο αυτό από το άρθρο 22 παρ. 1β' του Συντάγματος, όσο και με την έννοια της αμοιβής στο ελληνικό εργατικό δικαίωμα.

Με το εδάφιο α' της παραγράφου 3 προβλέπεται ότι η κατάταξη των επαγγελματιών για τον καθορισμό των αμοιβών πρέπει να βασίζεται σε κοινά κριτήρια για άνδρες και γυναίκες και να εφαρμόζεται χωρίς διάκριση φύλου. Το εδάφιο β' της ίδιας παραγράφου εισάγεται για πρώτη φορά, προκειμένου να δημιουργηθεί ειδική νομική πρόβλεψη για την αντιμετώπιση έμμεσων διακρίσεων σε βάρος του ενός φύλου, που τυχόν απορρέουν από συστήματα αξιολόγησης του προσωπικού, τα οποία υιοθετούνται ιδίως στο πλαίσιο της άσκησης του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη, και των οποίων ο δικαστικός έλεγχος για καταχρηστικότητα (ΑΚ 281) δεν είναι ευχερής.

Τέλος, με την παράγραφο 4, τροποποιείται το εδ. 4 της παρ. δ' του άρθρου 1 του π.δ. 527 της 24/26.11.1984, ώστε το δικαίωμα είσπραξης του επιδόματος τέκνων από

το Διανεμητικό Λογαριασμό Οικογενειακών Επιδομάτων Μισθωτών (Δ.Λ.Ο.Ε.Μ.), το οποίο είχε ήδη αναγνωριστεί και σε τρίτο πρόσωπο που έχει την επιμέλεια τέκνου με δικαστική απόφαση, να ανήκει στο πρόσωπο αυτό, έστω και αν δεν εργάζεται. Η ρύθμιση αυτή λαμβάνει υπόψη ότι οι διατάξεις που ρυθμίζουν τα του επιδόματος παιδιών από το Δ.Λ.Ο.Ε.Μ. αποτελούν κατώτατο όριο προστασίας των μισθωτών και άρα έχουν και προνοιακό χαρακτήρα, ενώ δεν είναι ξένη προς την ratio του άρθρου 1 του π.δ. 527 της 24/26.11.1984, η παρ. 5 του οποίου προβλέπει την περίπτωση του μη εργαζόμενου γονέα ως δικαιούχου εισπράξης του επιδόματος παιδιών.

Το άρθρο 8 επαναλαμβάνει βελτιωμένη την εφαρμογή του κανόνα της ίσης και χωρίς διακρίσεις μεταχείρισης που όριζε το άρθρο 5 εδάφιο 1 του ν. 1414/1984, όσον αφορά «στους όρους και τις συνθήκες εργασίας». Με το παρόν άρθρο εισάγεται, για πρώτη φορά, η πρόβλεψη αυτής της αρχής και κατά την εφαρμογή των συστημάτων αξιολόγησης προσωπικού, καθώς επίσης και κατά το σχεδιασμό του για τον οποίο ισχύουν κατ' αναλογία (*mutatis mutandis*) όσα αναφέρονται στην παρούσα εισηγητική έκθεση για το άρθρο 7 παρ. 3 εδ. β'.

Στην έννοια των όρων εργασίας, εκτός από την αμοιβή που ρυθμίζεται από το άρθρο 7, εμπίπτουν ιδίως η πρόσθετη εργασία (υπερεργασία, υπερωριακή εργασία), η εργασία κατά τις Κυριακές και τις λοιπές εξαιρέσιμες ημέρες.

Με το άρθρο 9 του νόμου απαγορεύεται η καταγγελία ή η με οποιονδήποτε άλλο τρόπο λύση της εργασιακής σχέσης από τον εργοδότη, καθώς και η λύση της υπαλληλικής σχέσης για λόγους φύλου ή ενδεχόμενων οικογενειακών υποχρεώσεων του εργαζομένου.

Επίσης, παρέχεται δικαστική προστασία στον εργαζόμενο με την απαγόρευση της απόλυσής του ή άλλης δυσμενούς μεταχείρισης, εφόσον δεν ενέδωσε στη σεξουαλική ή άλλη παρενόχληση σε βάρος του, και η απόλυσή του δεν οφείλεται σε λόγους που έχουν σχέση με την εκτέλεση της σύμβασης εργασίας του αλλά με την ικανοποίηση αισθήματος εκδίκησης ή εμπάθειας του εργοδότη. Επιπροσθέτως, καθιερώνεται νομοθετικά ρητή απαγόρευση της απόλυσης ή άλλης δυσμενούς μεταχείρισης (στοιχείο 17 Οδηγίας), για το λόγο ότι ο εργαζόμενος έδωσε μαρτυρική κατάθεση ή άσκησε κάποια ενέργεια σε δικαστήριο ή προσέφυγε στις αρμόδιες Αρχές για την προστασία θεμελιωδών δικαιωμάτων του και την εξαίρεση κάθε είδους διακρίσεων.

Με το άρθρο 10 του νόμου δεν επιτρέπεται καμία διάκριση ανάμεσα στα μέλη οργανώσεων εργαζομένων, εργοδοτών ή επαγγελματιών, λόγω φύλου ή οικογενειακής κατάστασης, σε σχέση με την ιδιότητα του μέλους, τις παροχές, αντιπαροχές και τα λοιπά ευεργετήματα λόγω της ιδιότητας του μέλους. Συνεπώς, δεν είναι επιτρεπτή κανενός είδους διάκριση τόσο σε καταστατικές διατάξεις όσο και σε όρους λειτουργίας και λοιπές πράξεις των επαγγελματικών οργανώσεων και των νομικών προσώπων που ιδρύονται ή συνδιοικούνται από αυτές (π.χ. ταμεία αλληλοβοηθητικά, επαγγελματικά, υγείας κ.λπ.).

Με το άρθρο 11 προσδιορίζεται το πλαίσιο για τη διευκόλυνση και προώθηση της εφαρμογής του παρόντος νόμου, μέσω ενημέρωσης, πληροφόρησης και παροχής στοιχείων, που θα διευκολύνουν την εφαρμογή της αρχής της ισότητας αμοιβής και της ίσης μεταχείρισης των δύο φύλων στο χώρο εργασίας. Για την επίτευξη του

σκοπού αυτού, δημιουργούνται υποχρεώσεις για τις συνδικαλιστικές οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων, τις επιχειρήσεις, τους μεμονωμένους εργοδότες και τις δημόσιες αρχές.

Με την παράγραφο 1 οι συνδικαλιστικές οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων υποχρεούνται να ενημερώνουν τα μέλη τους αναλυτικά, τόσο ως προς το περιεχόμενο του νόμου (πεδίο εφαρμογής, αρχή της ίσης μεταχείρισης κ.ά) όσο και για τα επί μέρους μέτρα που λαμβάνονται για την υλοποίησή του (έννομη προστασία, σύσταση φορέα παρακολούθησης της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης, κυρώσεις σε περίπτωση παραβίασης του νόμου κ.ά).

Με την παράγραφο 2 οι επιχειρήσεις και οι μεμονωμένοι εργοδότες υποχρεούνται να διευκολύνουν τις συνδικαλιστικές οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων στη διάχυση της πληροφόρησης, όπως περιγράφεται στην ως άνω παράγραφο 1, εγγράφως, σε πίνακες ανακοινώσεων ή προφορικά ή με διανομή εντύπων στους χώρους εργασίας, εκτός του χρόνου απασχόλησης, ή με άλλον τρόπο που διευκολύνει την ενημέρωση και την εύκολη πρόσβαση σε αυτήν. Η διαδικασία αυτή, άλλωστε, εξασφαλίζεται και από τις σχετικές διατάξεις του ν. 1264/1982.

Με την παράγραφο 3 εμπλουτίζεται η σχετική ρύθμιση του άρθρου 7 του ν. 1414/1984, που αφορά στην ενεργό συμμετοχή των επιχειρήσεων και των μεμονωμένων εργοδοτών στην εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης των δύο φύλων στο χώρο εργασίας. Σε αυτό το πλαίσιο οι εργοδότες ενθαρρύνονται να συνεργάζονται αποτελεσματικά, παρέχοντας πληροφορίες ή διευκολύνοντας την πρόσβαση σε στοιχεία που αφορούν την αρχή της ισότητας στους εργαζομένους, στους εκπροσώπους τους, στο Συνήγορο του Πολίτη καθώς, επίσης, και στις υπηρεσίες του Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας που περιγράφονται στο άρθρο 15 του παρόντος νόμου και στηρίζουν την προώθηση και εφαρμογή της ισότητας των φύλων. Τα στοιχεία αυτά μπορεί να αφορούν στην αναλογία ανδρών και γυναικών στα διάφορα επίπεδα οργάνωσης της επιχείρησης ή του φορέα απασχόλησης, καθώς και στα μέτρα ή τις θετικές δράσεις που υιοθετούν ή πρόκειται να λάβουν οι φορείς απασχόλησης για την εξασφάλιση της αρχής της ίσης μεταχείρισης αυτοτελώς ή σε συνεργασία με τους εκπροσώπους των εργαζομένων.

Το άρθρο 12 προσδιορίζει το πλαίσιο έννομης προστασίας των θυμάτων από διακρίσεις λόγω φύλου, στο πεδίο του παρόντος νόμου.

1. Στην παράγραφο 1 περιλαμβάνεται η πανηγυρική κατοχύρωση των δικαιωμάτων της δικαστικής προστασίας και της διοικητικής προσφυγής. Η διοικητική προσφυγή δύναται να είναι εσωτερική, κατά τις προβλέψεις και προθεσμίες των άρθρων 24-27 του Κώδικα Διοικητικής Διαδικασίας (ν. 2690/1999, όπως ισχύει), ελλείψει τυχόν ειδικότερων διατάξεων, ή εξωτερική, προς την ανεξάρτητη αρχή του άρθρου 13 του παρόντος, η οποία έχει αρμοδιότητες διαμεσολάβησης κατά το άρθρο αυτό και κατά το ν. 3094/2003 περί Συνηγόρου του Πολίτη. Η ρύθμιση αυτή καλύπτει την απαίτηση του κοινοτικού δικαίου να προστατεύεται το θύμα και με διαδικασίες κοινωνικής συνδιαλλαγής (άρθρο 6 παρ.1 της Οδηγίας 76/207/ΕΟΚ, όπως αντικαθίσταται από το άρθρο 1 παρ. 5 της υπό ενσωμάτωση Οδηγίας).

Το χρονικό πλαίσιο στο οποίο το εικαζόμενο θύμα πα-

ραβίασης δικαιούται να προσφύγει στη Δικαιοσύνη είναι διευρυμένο και ρητά εκτείνεται πέραν των χρονικών πλαισίων της έννομης σχέσης στο πλαίσιο της οποίας έλαβε χώρα το υπό κρίσιν γεγονός, προκειμένου να τύχει της καλύτερης δυνατής προστασίας. Αυτό είναι κατανητό αν λάβει κανείς υπόψη ότι η «διάκριση» ενδέχεται να είναι η αιτία ένεκα της οποίας δεν εγκαθιδρύθηκε καν η έννομη σχέση, στην περίπτωση διάκρισης κατά τη διαδικασία πρόσληψης.

2. Επειδή το «θύμα» της διάκρισης ενδέχεται να έχει ελλιπή ενημέρωση σε σχέση με τα δικαιώματά του, οικονομική δυσχέρεια ή και ανασφάλεια σε σχέση με την αποτελεσματικότητα της έννομης προστασίας, κρίνεται σκόπιμο να δοθεί η δυνατότητα σε συνδικαλιστικά σωματεία, άλλα νομικά πρόσωπα και ενώσεις προσώπων που έχουν συναφές έννομο συμφέρον, βάσει του σκοπού τους, να θέτουν σε κίνηση τα μέσα άμυνας υπέρ του θιγόμενου αυτοτελώς, εφόσον ο θιγόμενος συναινεί, ή να παρεμβαίνουν επιπροσθέτως υπέρ αυτού σε εκκρεμή δίκη. Η ιδιαίτερη εξασφάλιση της δυνατότητας συνδικαλιστικών σωματείων, άλλων νομικών προσώπων ή ενώσεων προσώπων να παρέμβουν για λογαριασμό ή προς υπεράσπιση του θύματος κατοχυρώνεται στην παράγραφο 2 του παρόντος νόμου, τόσο σε σχέση με τις διοικητικές προσφυγές όσο και με τις δικαστικές αρχές. Ο όρος που θέτει η Οδηγία για τις παρεμβάσεις αυτές είναι η συναίνεση του προσφεύγοντος, δηλαδή του άμεσα θιγόμενου από την παραβίαση της απαγόρευσης διακρίσεων λόγω φύλου (άρθρο 6 παρ. 3 της Οδηγίας 76/207/ΕΟΚ, όπως αντικαθίσταται από το άρθρο 1 παρ. 5 της υπό ενσωμάτωση Οδηγίας). Η συναίνεση του θιγόμενου είναι επαρκής όρος για τις διοικητικές διαδικασίες, ωστόσο επί μέρους δικονομικοί κανόνες, καθώς και η νομολογιακή διάπλαση του έννομου συμφέροντος, απαιτούν, επιπροσθέτως, ο διάδικος να είναι μέλος του ασκούντος τη δικαστική προσφυγή νομικού προσώπου.

3. Το κοινοτικό δίκαιο, όπως προαναφέρθηκε, κατοχυρώνει την υπεράσπιση του προσφεύγοντος, ωστόσο με την παράγραφο 3 καθιερώνεται, για λόγους ίσης μεταχείρισης του καθ' ου η διοικητική ή δικαστική προσφυγή, η εκπροσώπηση ή παρέμβαση υπέρ αυτού από νομικά πρόσωπα ή ενώσεις προσώπων με τους ίδιους όρους όπως και για τον προσφεύγοντα, δηλαδή με τη συναίνεσή του ως προς τις διοικητικές διαδικασίες και, επιπροσθέτως, εφόσον είναι μέλος της οργάνωσης ως προς τις δικαστικές προσφυγές.

Το άρθρο 13 ορίζει το φορέα που είναι αρμόδιος για την παρακολούθηση της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην απασχόληση, την εργασία και το επάγγελμα.

Στο άρθρο 1 παρ. 7 της ενσωματούμενης Οδηγίας που εισάγει το νέο άρθρο 8α στην Οδηγία 76/207/ΕΟΚ, ορίζονται κατά λέξη τα εξής:

«1. Τα κράτη μέλη ορίζουν και λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα για έναν ή περισσότερους φορείς για την προώθηση, την ανάλυση, την παρακολούθηση και την υποστήριξη της ίσης μεταχείρισης όλων των προσώπων, χωρίς διακρίσεις λόγω φύλου. Οι φορείς αυτοί μπορεί να αποτελούν μέρος οργανισμών επιφορτισμένων, σε εθνικό επίπεδο, με την προάσπιση των ανθρωπίνων ή των ατομικών δικαιωμάτων.

2. Τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι οι αρμοδιότητες των εν λόγω φορέων περιλαμβάνουν:

α) την παροχή ανεξάρτητης συνδρομής προς τα θύμα-

τα διακρίσεων, όταν καταγγέλλουν μεταχείριση που ενέχει διάκριση, με την επιφύλαξη του δικαιώματος των θυμάτων και των ενώσεων, οργανισμών ή άλλων νομικών οντοτήτων που αναφέρονται στο άρθρο 6 παράγραφος 3·

β) τη διενέργεια ανεξάρτητων ερευνών για τις διακρίσεις·

γ) τη δημοσίευση ανεξάρτητων εκθέσεων και τη διατύπωση συστάσεων για κάθε θέμα που αφορά σε διακρίσεις αυτής της μορφής.»

Από τα παραπάνω καθίσταται σαφές ότι ο φορέας στον οποίο οφείλει να ανατεθεί η εποπτεία της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών πρέπει να είναι ανεξάρτητος από την εκτελεστική εξουσία, προς αποφυγή αιτιάσεων για πλημμελή εφαρμογή του κοινοτικού δικαίου. Η Ανεξάρτητη Αρχή του Συνήγορου του Πολίτη απολαύει των εγγυήσεων προσωπικής και λειτουργικής ανεξαρτησίας του άρθρου 101Α του Συντάγματος και, συνεπώς, παρέχει τα μεγαλύτερα εχέγγυα ανεξάρτητης έρευνας, ανεξάρτητης συνδρομής προς τα θύματα και ανεξάρτητων εκθέσεων σχετικά με τις διακρίσεις, σύμφωνα με τις ρητές απαιτήσεις της ανωτέρω Οδηγίας. Άλλωστε, η ορθή εφαρμογή της αρχής της ισότητας των φύλων, όπως επιβάλλεται από το Σύνταγμα, την κοινοτική και κοινή νομοθεσία, έχει επανειλημμένα αποτελέσει αντικείμενο εισηγήσεων της Ανεξάρτητης Αρχής προς τον ευρύτερο δημόσιο τομέα, βάσει αναφορών πολιτών που η Αρχή δέχεται από την έναρξη της λειτουργίας της μέχρι σήμερα (υποθέσεις πρόσβασης γυναικών σε θέσεις του Πυροσβεστικού Σώματος, της Αστυνομίας, του προσωπικού καθαριότητας των Ο.Τ.Α., της Δημοτικής Αστυνομίας, πρόσβασης σε προγράμματα επαγγελματικής εκπαίδευσης του Ο.Α.Ε.Δ., σε υποθέσεις ισότητας κατά την κοινή ασφάλιση κ.ά.). Ως φορέας δε εφαρμογής των Οδηγιών 2000/43/ΕΚ και 2000/78/ΕΚ για το δημόσιο και ευρύτερο δημόσιο τομέα (ν. 3304/2005), ο Συνήγορος του Πολίτη είχε την ευκαιρία να εμβαθύνει και να ερμηνεύσει συστηματικά, σε συνεργασία με την Ευρωπαϊκή Επιτροπή και τους ομόλογους φορείς Ισότητας των άλλων χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης, έννοιες όπως οι έμμεσες διακρίσεις, η παρενόχληση και τα θετικά μέτρα, που αποτελούν βασικές νομικές έννοιες που η Οδηγία 2002/73/ΕΚ καθιερώνει και στο πεδίο της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στον τομέα της απασχόλησης και εργασίας. Πέραν, επομένως, από την ειδική γνώση και εμπειρία της Αρχής σε θέματα ισότητας των φύλων, η ανάθεση της παρακολούθησης της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στο Συνήγορο του Πολίτη συντείνει στην ασφάλεια δικαίου, διασφαλίζοντας τη συνεπή εφαρμογή των μεθοδολογικών εργαλείων και κοινοτικών επιταγών σχετικά με την καταπολέμηση των διακρίσεων, ενώ διαθέτει, παράλληλα, τα απαιτούμενα από το κοινοτικό δίκαιο εχέγγυα λειτουργικής ανεξαρτησίας.

Ειδικότερα:

Στις παραγράφους 1-7 ορίζεται ο Συνήγορος του Πολίτη ως φορέας παρακολούθησης της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στο πεδίο εφαρμογής του παρόντος νόμου και, στη συνέχεια, επέρχονται οι αναγκαίες τροποποιήσεις στις καταστατικές διατάξεις της ανεξάρτητης αυτής αρχής (ν. 3094/2003, όπως ισχύει) προκειμένου να επεκταθεί αντίστοιχα η αποστολή της και η αρμοδιότητά της στον ιδιωτικό το-

μέα, ειδικά για την εφαρμογή του παρόντος νόμου. Επίσης, ρυθμίζονται θέματα στοιχειώδους οργάνωσης και στελέχωσης του φορέα, προκειμένου να μπορέσει να ανταποκριθεί με συνέπεια στο φόρτο και στο ειδικό αντικείμενο της νέας αποστολής του, ήτοι στην εφαρμογή της ίσης μεταχείρισης στις εργασιακές ιδίως σχέσεις.

Στις παραγράφους 8 και 9 προβλέπεται η διαδικασία έρευνας των σχετικών καταγγελιών για παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών, η οποία συνδυάζει την τήρηση της αρχής της θεσμικής ανεξαρτησίας κατά την παρακολούθηση της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών και, παράλληλα, την εφαρμογή ενός συστήματος λειτουργικού και αποτελεσματικού για τον έλεγχο παραβιάσεων που αφορούν στις εργασιακές σχέσεις.

Αποδέκτες καταγγελιών για παραβίαση του παρόντος νόμου μπορεί να είναι όλες οι δημόσιες αρχές, οι οποίες τις διαβιβάζουν στο Συνήγορο του Πολίτη λόγω αρμοδιότητας (άρθρο 4 παρ. 1 του ν. 2690/1999 «Κώδικας Διοικητικής Διαδικασίας», όπως ισχύει). Ειδικά για θέματα αρμοδιότητας του Σ.Ε.Π.Ε., ορίζεται ότι οι κατά τόπον επιθεωρητές εργασίας επιλαμβάνονται των καταγγελιών που στηρίζονται στον παρόντα νόμο, ενημερώνοντας άμεσα το Συνήγορο του Πολίτη, αυτοί δε υπέχουν την υποχρέωση να του υποβάλουν τα αποτελέσματα του ελέγχου τους και η Αρχή επιφυλάσσεται τόσο για τη διεξαγωγή ίδιας έρευνας όσο και για τη διαμόρφωση του τελικού πορίσμάτος της, προκειμένου να τηρηθεί η επιταγή του κοινοτικού δικαίου για έρευνα από ανεξάρτητη αρχή και, παράλληλα, να αξιοποιηθεί η σχετική με εργασιακά θέματα γνώση και εμπειρία του Σ.Ε.Π.Ε. σε μία σχέση συνεργασίας με το Συνήγορο του Πολίτη. Η παρέμβαση του Συνηγόρου του Πολίτη έχει ως στόχο την επίλυση της διαφοράς, η οποία αν δεν επιλυθεί, παραπέμπεται στα αρμόδια να ασκήσουν πειθαρχικό έλεγχο όργανα, εφόσον διαπιστωθεί παράβαση. Οι αρμοδιότητες έρευνας του Συνηγόρου του Πολίτη δεν θίγουν την κυρωτική αρμοδιότητα των κατά περίπτωση αρμόδιων οργάνων της εκτελεστικής εξουσίας (Σ.Ε.Π.Ε., καθ' ύλην αρμόδιων Υπουργών, πειθαρχικών συμβουλίων κ.ά.) αλλά τα όργανα αυτά συνεκτιμούν τις διαπιστώσεις του Συνηγόρου του Πολίτη.

Στην παράγραφο 10 προβλέπεται η υποβολή της έκθεσης του Συνηγόρου του Πολίτη που αφορά στις διακρίσεις λόγω φύλου, κατά τον παρόντα νόμο, στη Βουλή και η κοινοποίησή της στους καθ' ύλην αρμόδιους φορείς της εκτελεστικής εξουσίας και ρυθμίζονται θέματα συνεργασίας του Συνηγόρου του Πολίτη με τη Γενική Γραμματεία Ισότητας του Υπουργείου Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης.

Για την ορθή και σφαιρική μελέτη και αντιμετώπιση των προβλημάτων που αναφέρονται στην ισότητα των δύο φύλων στον τομέα των εργασιακών σχέσεων, με το άρθρο 14, διατηρείται η λειτουργία του Τμήματος Ισότητας των δύο φύλων του Ανώτατου Συμβουλίου Εργασίας, το οποίο είχε συσταθεί με το καταργούμενο δια του παρόντος νόμου άρθρου 9 του ν. 1414/1984. Πρόκειται για συμβουλευτικό όργανο τριμερούς εκπροσώπησης στο οποίο συμμετέχει και εκπρόσωπος της Γενικής Γραμματείας Ισότητας του Υπουργείου Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης.

Με τη σύνθεση αυτή επιχειρούνται αφ' ενός μεν η εναρμόνιση των δράσεων σχετικά με την εφαρμογή της αρχής της ισότητας των φύλων στις εργασιακές σχέσεις

και ο συντονισμός των αρμόδιων φορέων για το σκοπό αυτόν, αφ' ετέρου δε παρέχεται στους κοινωνικούς εταίρους η δυνατότητα να εκφράσουν έγκαιρα τις απόψεις τους σχετικά με τα μέτρα που λαμβάνονται.

Ειδικότερα, η παράγραφος 1 του άρθρου 14 αναφέρεται αναλυτικά στη σύνθεση του Οργάνου, η παράγραφος 2 στις διατάξεις που διέπουν τη λειτουργία, απαρτία και τη θητεία των μελών και η παράγραφος 3 στην αρμοδιότητα αυτού. Σημειώνεται ότι ανάλογα συμβουλευτικά όργανα λειτουργούν και στα άλλα κράτη - μέλη της Ε.Ε. και εντάσσονται στα πλαίσια των μέτρων προώθησης στην πράξη της ισότητας των δύο φύλων, σύμφωνα και με το σκοπό του παρόντος νόμου, όπως περιγράφεται στο πρώτο άρθρο.

Με το άρθρο 15 ρυθμίζονται θέματα αρμοδιοτήτων Υπηρεσιών του Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας.

Ειδικότερα:

1. Με την παρ. 1 καθορίζονται οι αρμοδιότητες της Διεύθυνσης Όρων Εργασίας, του Τμήματος Ισότητας των Φύλων της Διεύθυνσης Όρων Εργασίας του Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, του οποίου η σύσταση είχε γίνει με την παρ. 1 του καταργούμενου άρθρου 8 του ν. 1414/1984.

2. Με την παρ. 2 διευρύνεται το έργο της Μονάδας Ανάλυσης και Τεκμηρίωσης του Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, όπως καθορίζεται με την παράγραφο 4 του άρθρου 2 του ν. 2874/2000, με την ανάθεση της παρακολούθησης και πολιτικών ισότητας των φύλων στις εργασιακές σχέσεις.

3. Με την παρ. 3 ρυθμίζονται τα θέματα αρμοδιότητας των Γραφείων Ισότητας των Φύλων, όπως αυτά λειτουργούν στα Τμήματα Κοινωνικής Επιθεώρησης Εργασίας του Σώματος Επιθεωρητών Εργασίας του Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, τα οποία είχαν συσταθεί με την παρ. 2 του καταργούμενου άρθρου 8 του ν. 1414/1984.

4. Με την παρ. 4 εξουσιοδοτείται ο Υπουργός Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, με απόφασή του, να καθορίζει ειδικότερα θέματα οργάνωσης και λειτουργίας των υπηρεσιών του Υπουργείου που αναφέρονται στο εν λόγω άρθρο.

Οι θεσπιζόμενες στο άρθρο 16 κυρώσεις είναι «αποτελεσματικές, ανάλογες και αποτρεπτικές», όπως επιβάλλεται από την Οδηγία [νέο άρθρο 8δ της Οδηγίας 76/207 που εισάγεται με την παρ. 7 του άρθρου 1 της υπό ενσωμάτωση Οδηγίας (βλ. και αιτιολογική σκέψη αρ. 22)]. Νέα πρόβλεψη αποτελεί η εισαγωγή (παρ. 1 του άρθρου 16), τόσο στον ιδιωτικό όσο και στο δημόσιο τομέα, αξίωσης προς αποζημίωση του θύματος, η οποία τίθεται σε πλήρη αντιστοιχία με τη βλάβη και αποσκοπεί στην κάλυψη κάθε εντεύθεν ζημίας. Η ρύθμιση αυτή αποσκοπεί στο να συμπληρώσει το βασικό μέσο προστασίας του εργαζομένου κατά το ελληνικό εργατικό δίκαιο, την ακύρωση της παράνομης καταγγελίας συμβάσεως εργασίας. Έχει, ωστόσο, αυτοτελή και όχι επικουρική σημασία σε άλλες περιπτώσεις διακρίσεων λόγω φύλου, όπου ενδέχεται να μην προβλέπεται η εν τοις πράγμασι αποκατάσταση του θύματος κατά την ισχύουσα νομοθεσία για λόγους προστασίας δικαιωμάτων τρίτων ή προς αποφυγήν περιορισμού της ιδιωτικής πρωτοβουλίας, λ.χ. προσλήψεις, προαγωγές και άλλες περιπτώσεις στο εσωτερικό μίας σχέσης εργασίας. Η πρόβλεψη πλήρους αποζημιώσεως, ως ρύθμιση προανατολιζόμενη στην αποκατάσταση

του θύματος της διάκρισης, εναρμονίζεται με την αιτιολογική σκέψη αρ.18 της Οδηγίας, όπου επισημαίνεται ως άποψη του Δικαστηρίου ΕΚ ότι «ο προκαθορισμός ανώτατου ορίου ενδέχεται να καθιστά αδύνατη την πραγματική αποζημίωση». Εναπόκειται, συνεπώς, στα ελληνικά δικαστήρια να επιδικάσουν ανάλογη αποζημίωση στο θύμα της κατά τον παρόντα νόμο διάκρισης.

Η ομαλή ένταξη της αρχής της ίσης μεταχείρισης λόγω φύλου στο ισχύον σύστημα ελέγχου των σχέσεων εργασίας επιτυγχάνεται με τον κανόνα της παραγράφου 2 του άρθρου 16, σύμφωνα με τον οποίο συνιστά παραβίαση της εργατικής νομοθεσίας, η οποία και επισύρει τις διοικητικές κυρώσεις που ήδη προβλέπονται με το άρθρο 16 του ν. 2639/1998 (ΦΕΚ 205 Α'), όπως ισχύει. Η παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης λόγω φύλου εντάσσεται, κατ' αυτόν τον τρόπο, στο γενικώς ισχύον σύστημα διοικητικών κυρώσεων που επιβάλλονται για παραβάσεις της εργατικής νομοθεσίας από το Σ.Ε.Π.Ε. ή τον Υπουργό Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, αναλόγως της βαρύτητας και επανάληψης της παραβίασης, κατά τις αναλυτικές προβλέψεις του άρθρου 16 του ν. 2639/1998.

Με την παράγραφο 3 του άρθρου 16, προστίθεται στον κατάλογο πειθαρχικών παραπτώματων του άρθρου 107 παρ.1 του Υπαλληλικού Κώδικα στο δημόσιο τομέα, η παραβίαση της απαγόρευσης διακρίσεων λόγω φύλου, προκειμένου να δημιουργηθεί συνείδηση δικαίου για την τήρησή της στο εσωτερικό της δημόσιας διοίκησης.

Με την παρ. 4 του άρθρου 16 θεσπίζεται ποινικό αδίκημα σεξουαλικής παρενόχλησης, όπως αυτή ορίζεται στο άρθρο 3 του παρόντος νόμου και στο νέο άρθρο 2 παρ. 2 της Οδηγίας 76/207, που εισάγεται με το άρθρο 1, παρ. 2 της υπό ενσωμάτωση Οδηγίας. Η πρόβλεψη αυτή κρίθηκε αναγκαία λόγω της εννοιολογικής διαφοράς της σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο των σχέσεων εργασίας (οποιασδήποτε ανεπιθύμητης λεκτικής, μη λεκτικής ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικού χαρακτήρα με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός ατόμου, ιδίως με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος) από το υφιστάμενο στο άρθρο 337 Π.Κ. - ανεξαρτήτως εργασιακής σχέσεως - αδίκημα της προσβολής της γενετήσιας αξιοπρέπειας, που απαιτεί βάναυση προσβολή της γενετήσιας αξιοπρέπειας, που εκφράζεται με ασελγείς χειρονομίες ή προτάσεις. Το ιδίωμα αδίκημα της σεξουαλικής παρενόχλησης στο πεδίο των σχέσεων εργασίας του παρόντος νόμου κρίθηκε σκόπιμο να διώκεται κατ' έγκλησιν, όπως το συγγενές αδίκημα του άρθρου 337 Π.Κ., διότι η ποινικοποίηση της συγκεκριμένης συμπεριφοράς απαιτεί την ύπαρξη θύματος. Ως προς το ύψος της ποινής, ακολουθήθηκαν τα όρια φυλάκισης [έξι (6) μήνες μέχρι τρία (3) έτη] για την παραβίαση της απαγόρευσης διακρίσεων κατά την ενσωμάτωση των Οδηγιών για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης, ανεξαρτήτως φυλετικής ή εθνικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού (άρθρο 16 του ν. 3304/2005, ΦΕΚ 16 Α'). Παράλληλα, θεσπίστηκε κατώτατο όριο χρηματικής ποινής (1.000 ευρώ). Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή έχει προσφάτως, με επιστολή (200542/ 7.2.2006), εκφράσει την αντίθεσή της στην πρόβλεψη ανώτατου ορίου και για χρηματικές ποινές. Ασχέτως της ορθότητας της ερμηνευτικής υπαγωγής και των χρηματικών ποινών στην έννοια της αποζημίωσης,

η ρύθμιση που προτείνεται εν προκειμένω ακολουθεί τις συστάσεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, ενώ, παράλληλα, δεν παύει να αποτελεί σαφώς ορισμένη ποινή κατά τις επιταγές του άρθρου 7 παρ.1 του Συντάγματος (nullum crimen nulla poena sine lege certa), διότι τυγχάνει εφαρμογής το άρθρο 57 Π.Κ., το οποίο θεσπίζει ως ανώτατο όριο για τις χρηματικές ποινές τα 15.000 ευρώ, εάν δεν ορίζεται διαφορετικά σε ειδικούς ποινικούς νόμους.

Σε εναρμόνιση με την Οδηγία 97/80/ΕΚ του Συμβουλίου «σχετικά με το βάρος της αποδείξεως σε περιπτώσεις διακριτικής μεταχείρισης λόγω φύλου», η οποία μεταφέρθηκε στην ελληνική έννομη τάξη με το π.δ.105/2003 ΦΕΚ 96 Α', καθιερώνεται στο *άρθρο 17* για την καλύτερη προστασία του θύματος και μερική αναστροφή του βάρους αποδείξεως, καλουμένου του καθ' ου να αποδείξει ότι δεν υπήρξε διάκριση λόγω φύλου, εφόσον διαφαίνεται βασιμότητα στην καταγγελία. Στην πράξη, το θύμα της διάκρισης οφείλει να επικαλεσθεί πραγματικά περιστατικά, από τα οποία πιθανολογείται ότι δεν έτυχε ίσης μεταχείρισης, και ο καθ' ου, στις σχετικές διοικητικές και δικαστικές διαδικασίες, φέρει το βάρος να αποδείξει ότι τυχόν διαφορετική μεταχείριση δεν ανάγεται σε διάκριση λόγω φύλου αλλά σε άλλο νόμιμο λόγο, δηλαδή έχει νομική βάση ουδέτερη και νομικά θεμιτή. Η μερική αναστροφή του βάρους αποδείξεως δεν ισχύει στην περίπτωση της ποινικής διαδικασίας, προκειμένου να μη θιγεί το τεκμήριο αθωότητας του κατηγορουμένου.

Με το *άρθρο 18* η Πολιτεία αναλαμβάνει να ενθαρρύνει, π.χ. με διάχυση καλών πρακτικών από χώρες της Ε.Ε., τον κοινωνικό διάλογο μεταξύ των δύο κοινωνικών εταίρων (οργανώσεων εργοδοτών και εργαζομένων), με σκοπό να τους παροτρύνει να εξετάσουν, στο πλαίσιο της συλλογικής τους αυτονομίας, θέματα που συμβάλλουν στην προαγωγή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην απασχόληση και τις εργασιακές σχέσεις, σύμφωνα με τον παρόντα νόμο.

Περαιτέρω, στην Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή (Ο.Κ.Ε.), στο πλαίσιο της κατά το άρθρο 82 παρ. 3 του Συντάγματος αποστολής της, όπως εξειδικεύεται με τον ιδρυτικό της νόμο 2232/1994 (ΦΕΚ 140 Α'), ανατίθεται η ενθάρρυνση του διαλόγου με τις εκπροσωπούμενες στην Ο.Κ.Ε. οργανώσεις, όπως ορίζονται στο άρθρο 3 του ανωτέρω νόμου, με σκοπό την ενημέρωση, ευαισθητοποίηση και ενεργό συμμετοχή τους στην προώθηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών, όπως ορίζεται από τον παρόντα νόμο.

Με το *άρθρο 19* ρυθμίζεται η υποχρέωση της χώρας μας, η οποία πηγάζει από την παρ. 3 του άρθρου 2 της υπό ενσωμάτωση Οδηγίας, περί κοινοποίησης προς την Ε.Ε. των νομοθετικών και κανονιστικών πράξεων με τα μέτρα που έχουν θεσπισθεί σύμφωνα με το άρθρο 141 παράγραφος 4 της Συνθήκης, καθώς και των εκθέσεων για τα ειλημμένα μέτρα και την εφαρμογή τους, ανά τετραετία, από τον Υπουργό Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, σε συνεργασία με τους συναρμόδιους φορείς (Γενική Γραμματεία Ισότητας του Υπουργείου Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης, Συνήγορο του Πολίτη κ.ά.).

Το *άρθρο 20* αφορά στις καταργούμενες διατάξεις. Με την παράγραφο 1 καταργούνται από την έναρξη ισχύος του παρόντος νόμου υφιστάμενες διατάξεις νόμων, διαταγμάτων, υπουργικών αποφάσεων, εσωτερικών κανονισμών επιχειρήσεων που έχουν ισχύ ουσιαστικού νόμου ή κανονιστικής πράξης, καθώς και διατάξεις που ρυθμί-

ζουν την άσκηση ελευθέρου επαγγέλματος ή ανεξάρτητης δραστηριότητας, εφόσον αντίκεινται στις διατάξεις του παρόντος νόμου. Για τους ίδιους λόγους, με την παράγραφο 2 καταργούνται από την έναρξη ισχύος του νόμου όροι συλλογικών συμβάσεων εργασίας ή άλλων συλλογικών συμφωνιών, διαιτητικών αποφάσεων που εκδίδονται με τη διαδικασία του ν. 876/1990 και εξομοιώνονται με συλλογικές συμβάσεις εργασίας, εσωτερικών κανονισμών επιχειρήσεων ή εκμεταλλεύσεων συμβατικής ισχύος, καθώς και ατομικών συμβάσεων εργασίας, εφόσον είναι αντίθετοι με τις διατάξεις του παρόντος νόμου.

Με το ακροτελεύτιο *άρθρο 21* ορίζεται ο χρόνος έναρξης ισχύος των διατάξεων του νόμου.

Αθήνα, 19 Ιουλίου 2006

#### ΟΙ ΥΠΟΥΡΓΟΙ

ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ,  
ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ  
ΚΑΙ ΑΠΟΚΕΝΤΡΩΣΗΣ

Πρ. Παυλόπουλος

ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ

Δ. Σιούφας

ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΙ  
ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ

Σ. Τσιτουρίδης

ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ  
ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ

Γ. Αλογοσκούφης

ΕΘΝΙΚΗΣ ΠΑΙΔΕΙΑΣ  
ΚΑΙ ΘΡΗΣΚΕΥΜΑΤΩΝ

Μ. Γιαννάκου

ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗΣ

Αν. Παπαληγούρας

ΕΜΠΟΡΙΚΗΣ ΝΑΥΤΙΛΙΑΣ

Εμ. Κεφαλογιάννης

## ΣΧΕΔΙΟ ΝΟΜΟΥ

**Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά στην πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική εκπαίδευση και ανέλιξη, στους όρους και στις συνθήκες εργασίας και άλλες συναφείς διατάξεις**

### Άρθρο 1 Σκοπός

Σκοπός του παρόντος νόμου είναι η προσαρμογή του εσωτερικού δικαίου προς τις διατάξεις της Οδηγίας 2002/73/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 23ης Σεπτεμβρίου 2002, η οποία τροποποίησε την Οδηγία 76/207/ΕΟΚ του Συμβουλίου περί της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά στην πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική εκπαίδευση και ανέλιξη και τις συνθήκες εργασίας, καθώς και η ρύθμιση συναφών θεμάτων ισότητας των αμοιβών μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών. Ο νόμος 1414/1984 (ΦΕΚ 10 Α΄) καταργείται και αντικαθίσταται από τις διατάξεις του παρόντος νόμου, εξαιρουμένων των διατάξεων των παραγράφων 4 και 5 του άρθρου 4 και των άρθρων 11 και 14.

### Άρθρο 2 Πεδίο εφαρμογής

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

### Άρθρο 3 Ορισμοί

1. 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 θα μπορούσε να θέσει σε μειονεκτική θέση τους εκπροσώπους του ενός φύλου σε σύγκριση με τους εκπροσώπους του άλλου φύλου, εκτός αν αυτή η διάταξη, το κριτήριο ή η πρακτική δικαιολογείται αντικειμενικώς από νόμιμο στόχο, και τα μέσα για την επίτευξη του εν λόγω στόχου είναι πρόσφορα και αναγκαία,

γ. «παρενόχληση»: όταν εκδηλώνεται ανεπιθύμητη συμπεριφορά συνδεδεμένη με το φύλο ενός προσώπου, με σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου αυτού και τη δημιουργία εκφοβιστι-

κού, 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.

### Άρθρο 4

#### Αρχή ίσης μεταχείρισης - Απαγόρευση διακρίσεων

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. Η παρενόχληση και η σεξουαλική παρενόχληση συνιστούν διάκριση λόγω φύλου και απαγορεύονται. Το γεγονός ότι κάποιος απορρίπτει ή υποκύπτει σε παρόμοια συμπεριφορά, δεν μπορεί να χρησιμοποιηθεί ως βάση για να ληφθεί απόφαση που θίγει το εν λόγω πρόσωπο.

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

4. 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 εφαρμογής του παρόντος νόμου, όπως εξειδικεύονται στις κατωτέρω διατάξεις.

5. 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.

### Άρθρο 5

#### Πρόσβαση στην απασχόληση – Συνθήκες και όροι απασχόλησης

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 3 του παρόντος νόμου, 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.

3. α) 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΄).

β) Η εργαζόμενη που έχει λάβει άδεια μητρότητας δικαιούται, μετά το πέρας της άδειας αυτής, να επιστρέψει στη θέση εργασίας της ή σε ισοδύναμη θέση, με τους ίδιους επαγγελματικούς όρους και συνθήκες, και να επωφεληθεί από οποιαδήποτε βελτίωση των συνθηκών εργασίας, την οποία θα εδικαιούτο κατά την απουσία της.

γ) Η ανωτέρω προστασία ισχύει και για τους εργαζόμενους γονείς που κάνουν χρήση γονικής άδειας ανατροφής παιδιού.

δ) Τυχόν λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση γυναίκας λόγω εγκυμοσύνης ή άδειας μητρότητας, κατά την έννοια των προεδρικών διαταγμάτων 176/1997 και 41/2003, ή γονένων λόγω γονικής άδειας ανατροφής ή λόγω άδειας φροντίδας παιδιού, συνιστά διάκριση κατά την έννοια του παρόντος νόμου.

#### **Άρθρο 6**

##### **Επαγγελματικός προσανατολισμός και επαγγελματική κατάρτιση και επιμόρφωση**

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 7**

##### **Ισότητα αμοιβών**

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

2. Για τους σκοπούς του παρόντος άρθρου, ως «αμοιβή» νοούνται 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.

3. 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 εξέλιξη του, πρέπει να τηρείται η αρχή της ίσης μεταχείρισης και να μην επιτρέπεται διάκριση λόγω φύλου ή οικογενειακής κατάστασης.

4. Το εδάφιο δ΄ της παρ. 4 του άρθρου 1 του π.δ. 527 της 24/26.11.1984 (ΦΕΚ 184 Α΄), όπως τροποποιήθηκε, συμπληρώθηκε και ισχύει, τροποποιείται ως εξής: «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 8**

##### **Επαγγελματική εξέλιξη**

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 στον σχεδιασμό και την εφαρμογή συστημάτων αξιολόγησης προσωπικού.

#### **Άρθρο 9**

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

Απαγορεύεται η καταγγελία ή η με οποιονδήποτε τρόπο λύση της σχέσεως εργασίας και της υπαλληλικής σχέσεως, καθώς και κάθε άλλη δυσμενής μεταχείριση και 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 3 του παρόντος νόμου, γ) όταν γίνεται ως αντίδραση του εργοδότη εξαιτίας της μαρτυρίας ή οποιασδήποτε άλλης ενέργειας εργαζομένου ενώπιον δικαστηρίου ή άλλης αρχής, που άπτεται της εφαρμογής του παρόντος ή άλλου νόμου.

#### **Άρθρο 10**

##### **Συμμετοχή σε σωματεία και ενώσεις**

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.

#### **Άρθρο 11**

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

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 δια-

νομή εντύπων στους χώρους εργασίας, εκτός του χρόνου απασχόλησης, ή με άλλο πρόσφορο τρόπο.

3. Οι εργοδότες οφείλουν να προάγουν την ισότητα ανδρών και γυναικών στον χώρο εργασίας με τρόπο προγραμματισμένο και συστηματικό. Για τον σκοπό αυτό, θα πρέπει να παρέχουν τακτικά τις κατάλληλες πληροφορίες στους εργαζόμενους, στους εκπροσώπους τους και στους αρμόδιους φορείς των άρθρων 13 και 15 του παρόντος νόμου, όταν 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 Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας 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 12** **Έννομη προστασία**

1. Κάθε πρόσωπο που θεωρεί ότι ζημιώθηκε από τη μη τήρηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης, ακόμη και αν η σχέση στο πλαίσιο της οποίας φέρεται ότι σημειώθηκε η διάκριση έχει λήξει, έχει δικαίωμα δικαστικής προστασίας, καθώς και δικαίωμα διοικητικής προσφυγής ενώπιον των αρμόδιων αρχών, συμπεριλαμβανομένων των διαδικασιών διαμεσολάβησης από τον φορέα του άρθρου 13 του παρόντος νόμου, για την πραγμάτωση των εκ του παρόντος νόμου υποχρεώσεων. Η άσκηση των δικαιωμάτων αυτών δεν θίγει τις προβλεπόμενες προθεσμίες δικαστικής και διοικητικής προσφυγής.

2. Συνδικαλιστικά σωματεία, άλλα νομικά πρόσωπα και ενώσεις προσώπων, που έχουν συναφές έννομο συμφέρον, βάσει του σκοπού τους, μπορούν, με τη συναίνεση του θιγόμενου από παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών κατά τον παρόντα νόμο, να ασκούν στο όνομά του προσφυγή ενώπιον των αρμόδιων διοικητικών ή ανεξάρτητων αρχών, ως και να παρεμβαίνουν προς υπεράσπισή του. Εφόσον ο θιγόμενος διάδικος είναι μέλος τους, μπορούν να ασκήσουν παρέμβαση υπέρ αυτού ενώπιον των δικαστηρίων.

3. Οι διατάξεις της παραγράφου 2 εφαρμόζονται και προς υπεράσπιση φυσικού ή νομικού προσώπου που φέρεται ότι παραβιάζει την αρχή της ίσης μεταχείρισης.

### **Άρθρο 13** **Φορέας παρακολούθησης της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών**

1. Φορέας παρακολούθησης της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στο πεδίο εφαρμογής και κατά τους ορισμούς του παρόντος νόμου ορίζεται ο Συνήγορος του Πολίτη.

2. Στην παράγραφο 1 του άρθρου 1 του ν.3094/2003 (ΦΕΚ 10 Α΄) προστίθεται τελευταίο εδάφιο ως εξής: «Ο Συνήγορος του Πολίτη ορίζεται και φορέας παρακολούθησης της εφαρμογής, στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα, της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά στην πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική εκπαίδευση και ανέλιξη και στις συνθή-

κες εργασίας, κατ' εφαρμογήν του άρθρου 1 παρ. 7 της Οδηγίας 2002/73/ΕΚ και του νέου άρθρου 8α της Οδηγίας 76/207/ΕΟΚ.»

3. Το πρώτο εδάφιο της παραγράφου 2 του άρθρου 1 του ν. 3094/2003 αντικαθίσταται ως εξής: «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, κατά την πρώτη παράγραφο του άρθρου αυτού.»

4. Στην παράγραφο 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 παρακολούθησης της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών, βάσει της Οδηγίας 2002/73/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 της εφαρμογής της Οδηγίας 2002/73/ΕΚ, όπως ενσωματώθηκε στην ελληνική έννομη τάξη».

6. Το τελευταίο εδάφιο της παραγράφου 2 του άρθρου 3 του ν. 3094/2003 αντικαθίσταται ως εξής: «Δεν υπάγονται επίσης στην αρμοδιότητά του θέματα που αφορούν στην 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 εθνικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, ηλικίας, αναπηρίας ή γενετήσιου προσανατολισμού, καθώς και στις περιπτώσεις όπου ενεργεί ως φορέας παρακολούθησης της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών, βάσει της Οδηγίας 2002/73/ΕΚ, όπως ενσωματώθηκε στην ελληνική έννομη τάξη.»

7. Για τις ανάγκες των καθηκόντων του φορέα παρακολούθησης της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών, συνιστώνται στον Συνήγορο του Πολίτη πέντε (5) θέσεις ειδικών επιστημόνων, η πλήρωση των οποίων γίνεται σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 5 του ν. 3094/2003 και του άρθρου 4 του ν. 3051/2002 (ΦΕΚ 220 Α΄). Στις θέσεις της παρ. 1 του άρθρου 8 του ν. 2623/1998 (ΦΕΚ 139 Α΄), όπως ισχύει, προστίθεται μία (1) ακόμη θέση για τις ανάγκες Βοηθού Συνηγόρου.

8. Κάθε δημόσια αρχή που δέχεται καταγγελίες ή κοινοποιούνται σε αυτήν πληροφορίες σχετικά με την εφαρμογή του παρόντος νόμου, τις διαβιβάζει στον Συνήγορο του Πολίτη. Όσον αφορά στο πεδίο αρμοδιότητας του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.Ε.Π.Ε.), οι κατά τόπον επιθεωρητές εργασίας επιλαμβάνονται των καταγγελιών που στηρίζονται στον παρόντα νόμο και ενημερώνουν άμεσα τον Συνήγορο του Πολίτη, υπέχουν δε την υποχρέωση να του υποβάλουν τα αποτελέσματα του ελέγχου τους, επιφυλασσομένης, σε κάθε περίπτωση, της αρμοδιότητας του Συνηγόρου του Πολίτη προς ιδίαν έρευνα και διαμόρφωση του τελικού πορίσματος επί της καταγγελίας.

9. Σε περίπτωση που διαπιστωθεί παραβίαση του παρόντος νόμου, ο Συνήγορος του Πολίτη διαμεσολαβεί με

κάθε πρόσφορο τρόπο για την άρση της προσβολής της ίσης μεταχείρισης. Εφόσον η διαμεσολάβηση προς άρση της προσβολής δεν επιφέρει ικανοποιητικά αποτελέσματα, ο Συνήγορος του Πολίτη διαβιβάζει το τελικό του πόρισμα στον καθ' ύλην αρμόδιο φορέα για την άσκηση της πειθαρχικής ή και κυρωτικής αρμοδιότητας και τη σχετική ενημέρωση του Συνηγόρου του Πολίτη.

10. Ο Συνήγορος του Πολίτη, μαζί με την ετήσια έκθεσή του τον Μάρτιο κάθε έτους, υποβάλλει στη Βουλή των Ελλήνων και ειδική έκθεση για την εφαρμογή του παρόντος νόμου, η οποία περιλαμβάνει και τις τυχόν υποθέσεις που ενέχουν διάκριση εις βάρος του ενός φύλου στα θέματα της Οδηγίας και εισηγήσεις μέτρων για την εξάλειψη των διακρίσεων αυτών. Η έκθεση αυτή κοινοποιείται, πέραν των οριζόμενων στο τελευταίο εδάφιο της παραγράφου 5 του άρθρου 2 του ν. 3094/2003, και στη Γενική Γραμματεία Ισότητας, η οποία τεκμηριώνει, βάσει αυτών των στοιχείων, τις εισηγήσεις και παρεμβάσεις της, στο πλαίσιο της αρμοδιότητάς της για την παρακολούθηση της εφαρμογής της νομοθεσίας για την ισότητα των φύλων και την προώθηση νομοθετικών μέτρων για την ουσιαστική πραγματοποίησή της. Η Γενική Γραμματεία Ισότητας συνεργάζεται με τον Συνήγορο του Πολίτη και το Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας προς ενημέρωση και διάδοση των καλών πρακτικών ίσης μεταχείρισης και για τη διοργάνωση επιμορφωτικών σεμιναρίων για θέματα ισότητας των φύλων στην απασχόληση, την εργασία και εν γένει την επαγγελματική δραστηριότητα.

#### **Άρθρο 14**

##### **Τμήμα Ισότητας των Φύλων του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας**

1. Το Τμήμα Ισότητας των Φύλων του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας της Κεντρικής Υπηρεσίας του Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, το οποίο είχε συσταθεί με το άρθρο 9 του ν. 1414/1984, συγκροτείται:

- α) από τον Γενικό Γραμματέα του Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, ως Πρόεδρο, ο οποίος σε περίπτωση απουσίας ή κωλύματος αναπληρώνεται από τον Γενικό Διευθυντή Εργασίας,
- β) από έναν εκπρόσωπο της Γενικής Γραμματείας Ισότητας των Φύλων του Υπουργείου Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης, με τον αναπληρωτή του,
- γ) από έναν ανώτερο υπάλληλο της Διεύθυνσης Όρων Εργασίας του Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, με τον αναπληρωτή του,
- δ) από έναν εκπρόσωπο των εργαζομένων με τον αναπληρωτή του, όπως υποδεικνύεται από τους φορείς τους και
- ε) από 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 Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας.

Τα μέλη του Τμήματος, τακτικά και αναπληρωματικά, και ο γραμματέας του ορίζονται με απόφαση του Υπουργού Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας.

2. Η λειτουργία του Τμήματος, η απαρτία και η θητεία

των μελών διέπονται από τις διατάξεις που ισχύουν για το Ανώτατο Συμβούλιο Εργασίας (ν. 3239/1955, όπως τροποποιήθηκε από το ν.δ. 184/1969 (ΦΕΚ 85 Α') και π.δ. 368/1989 (ΦΕΚ 163 Α')).

3. Το Τμήμα γνωμοδοτεί για σχέδια νόμων, διοικητικών πράξεων και γενικά για θέματα που αναφέρονται στην εφαρμογή της αρχής της ισότητας των φύλων στις εργασιακές σχέσεις, εφόσον παραπέμπονται σε αυτό από τις αρμόδιες υπηρεσίες.

#### **Άρθρο 15**

##### **Θέματα αρμοδιοτήτων Υπηρεσιών του Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας**

##### **1. Τμήμα Ισότητας των Φύλων**

Στο Τμήμα Ισότητας των Φύλων της Διεύθυνσης Όρων Εργασίας του Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, το οποίο έχει συσταθεί με την παρ. 1 του άρθρου 8 του ν. 1414/1984, ανήκουν:

α. η επεξεργασία σχεδίων νόμων και κανονιστικών διοικητικών πράξεων που αναφέρονται στην ισότητα των φύλων στις εργασιακές σχέσεις, σε συνεργασία με τη Γενική Γραμματεία Ισότητας του Υπουργείου Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης·

β. 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 τον σκοπό αυτόν συνεργάζεται με κάθε αρμόδια Υπηρεσία συμπεριλαμβανομένων του Σ.Ε.Π.Ε. και του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας (Ο.ΜΕ.Δ.), οι οποίες υποχρεούνται να αποστέλλουν σε αυτό όλα τα σχετικά στοιχεία, λαμβάνει δε υπόψην σχετικές απόψεις, πληροφορίες ή στοιχεία των κοινωνικών εταίρων·

γ. 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·

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

ε. 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.

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

##### **2. 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 Εμπειρογνομόνων για την προώθηση του έργου του.»

### 3. Γραφεία Ισότητας των Φύλων

Στα Γραφεία Ισότητας των Φύλων που λειτουργούν στα Τμήματα Κοινωνικής Επιθεώρησης Εργασίας του Σώματος Επιθεωρητών Εργασίας του Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, προστίθενται και οι ακόλουθες αρμοδιότητες:

α) η ενημέρωση και η συνεργασία με τον Συνήγορο του Πολίτη, σύμφωνα με τις διατάξεις των παραγράφων 8 και 9 του άρθρου 13 του παρόντος νόμου·

β) η ενημέρωση του Τμήματος Ισότητας των Φύλων της Διεύθυνσης Όρων Εργασίας του Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας για θέματα του παρόντος νόμου·

γ) η συνεργασία με το Τμήμα Ισότητας των Φύλων της Διεύθυνσης Όρων Εργασίας του Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, τον Συνήγορο του Πολίτη και τη Γενική Γραμματεία Ισότητας, 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.

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

## Άρθρο 16

### Διοικητικές και ποινικές κυρώσεις

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 την υλική και ηθική βλάβη και κάθε θετική ή αποθετική ζημία.

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') όπως ισχύει, για την οποία επιβάλλονται οι προβλεπόμενες στο άρθρο αυτό διοικητικές κυρώσεις σύμφωνα με τα κριτήρια της παραγράφου 3 αυτού.

3. Η παραβίαση της κατά τον παρόντα νόμο απαγόρευσης διακρίσεων λόγω φύλου συνιστά πειθαρχικό παράπτωμα υπαλλήλου κατά τη έννοια του άρθρου 107 παρ. 1 του Υπαλληλικού Κώδικα, όπως ισχύει.

4. Η διάπραξη σεξουαλικής παρενόχλησης, κατά τον ορισμό του άρθρου 3 του παρόντος νόμου και στο πεδίο εφαρμογής του, δώκεται κατ' έγκληση και τιμωρείται με φυλάκιση από έξι (6) μήνες μέχρι τρία (3) έτη και με χρηματική ποινή τουλάχιστον χιλίων (1000) ευρώ.

## Άρθρο 17

### Βάρος απόδειξης

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 πιθανολογείται 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 δίκη.

## Άρθρο 18

### Κοινωνικός διάλογος

1. Η Πολιτεία ενθαρρύνει το διάλογο μεταξύ των κοινωνικών εταίρων, με σκοπό την προαγωγή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην απασχόληση και την εργασία, σύμφωνα με τον παρόντα νόμο.

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 της ίσης μεταχείρισης, σύμφωνα με τους σκοπούς και κατά τις διατάξεις του παρόντος νόμου.

## Άρθρο 19

### Περιοδική ενημέρωση της Επιτροπής

Ο Υπουργός Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας κοινοποιεί στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή τα κείμενα των νομοθετικών και κανονιστικών πράξεων με τα μέτρα που έχουν θεσπισθεί σύμφωνα με την παράγραφο 4 του άρθρου 141 της Συνθήκης, καθώς και εκθέσεις για την εφαρμογή τους, ανά τετραετία.

## Άρθρο 20

### Καταργούμενες διατάξεις

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 ελευθέρου 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, εσωτερικών κανονισμών επιχειρήσεων ή εκμεταλλεύσεων συμβατικής ισχύος, καθώς και ατομικών συμβάσεων εργασίας, εφόσον αντίκεινται στις διατάξεις του παρόντος.

## Άρθρο 21 Έναρξη ισχύος

Η ισχύς του παρόντος νόμου αρχίζει από τη δημοσίευσή του στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως.

Αθήνα, 19 Ιουλίου 2006

### ΟΙ ΥΠΟΥΡΓΟΙ

ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ,  
ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ  
ΚΑΙ ΑΠΟΚΕΝΤΡΩΣΗΣ

ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ  
ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ

Πρ. Παυλόπουλος

Γ. Αλογοσκούφης

ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ

ΕΘΝΙΚΗΣ ΠΑΙΔΕΙΑΣ  
ΚΑΙ ΘΡΗΣΚΕΥΜΑΤΩΝ

Δ. Σιούφας

Μ. Γιαννάκου

ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΙ  
ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ

ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗΣ

Σ. Τσιτουρίδης

Αν. Παπαληγούρας

ΕΜΠΟΡΙΚΗΣ ΝΑΥΤΙΛΙΑΣ

Εμ. Κεφαλογιάννης

Αριθμ. 110/6/2006

### ΕΚΘΕΣΗ

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

**στο σχέδιο νόμου του Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας «Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά στην πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική εκπαίδευση και ανέλιξη, στους όρους και στις συνθήκες εργασίας και άλλες συναφείς διατάξεις»**

1. Με τις διατάξεις του προτεινόμενου νομοσχεδίου ενσωματώνεται στην εθνική νομοθεσία η Οδηγία 2002/73/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 23ης Σεπτεμβρίου 2002 με την οποία τροποποιήθηκε η όμοια αριθ. 76/207/ΕΟΚ, σχετικά με την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στον επαγγελματικό τομέα, η οποία, μαζί με την Οδηγία 75/117/ΕΟΚ, σχετικά με την εφαρμογή της αρχής της ισότητας των αμοιβών μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών, είχαν ενσωματωθεί στο εθνικό μας δίκαιο με το ν.1414/1984 (ΦΕΚ 10 Α'). Η ενσωμάτωση συνεπάγεται την αντικατάσταση διατάξεων του ν. 1414/1984. (άρθρο 1)

2. Προσδιορίζεται το πεδίο εφαρμογής του υπό ψήφιση νόμου και ορίζονται οι έννοιες της «άμεσης» και «έμμεσης» διάκρισης, της «παρενόχλησης» και της «σεξουαλικής παρενόχλησης». (άρθρα 2-3)

3. Κατοχυρώνεται η αρχή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών και απαγορεύεται κάθε μορφής διάκριση λόγω φύλου, σε όλους τους τομείς που ρυθμίζει

το υπό ψήφιση νομοσχέδιο (πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική κατάρτιση, στις αμοιβές, κ.λπ.). Παράλληλα, τίθενται οι περιπτώσεις οι οποίες δεν αντίκεινται στην αρχή της ίσης μεταχείρισης (προστασία εγκυμοσύνης, μητρότητας, κ.λπ.). (άρθρο 4)

4.α. Διασφαλίζεται η ισότητα της πρόσβασης στην απασχόληση με την απαγόρευση κάθε διάκρισης λόγω φύλου ή οικογενειακής κατάστασης, όσον αφορά στους όρους πρόσβασης στην επαγγελματική ζωή.

β. Προστατεύεται η εγκυμοσύνη και η μητρότητα και απαγορεύεται κάθε δυσμενής μεταχείριση γυναίκας που σχετίζεται άμεσα ή έμμεσα με την κατάσταση αυτή, καθώς επίσης και κάθε δυσμενής μεταχείριση σε γυναίκα ή άνδρα, η οποία σχετίζεται με το συνδυασμό οικογενειακής ή επαγγελματικής ζωής. (άρθρο 5)

5. Αναδιατυπώνεται πληρέστερα το καταργούμενο άρθρο 2 του ν.1414/1984 που αφορά στην εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης των δύο φύλων στον επαγγελματικό προσανατολισμό, την επαγγελματική κατάρτιση και επιμόρφωση. (άρθρο 6)

6. Επαναλαμβάνεται ο συνταγματικός κανόνας της ίσης αμοιβής ανδρών και γυναικών για εργασία ίσης αξίας και περιγράφεται η έννοια της «αμοιβής» η οποία διευρύνεται σε σχέση με τις διατάξεις του ν.1414/1984 ώστε να περιλαμβάνει εκτός του μισθού και κάθε πρόσθετη ή συμπληρωματική παροχή που καταβάλλεται στον εργαζόμενο από τον εργοδότη, άμεσα ή έμμεσα, σε χρήματα ή σε είδος, εξαιτίας ή και με αφορμή την απασχόληση του πρώτου.

Καθορίζονται οι κανόνες που πρέπει να ισχύουν τόσο κατά την χρησιμοποίηση συστημάτων επαγγελματικής κατάταξης, όσο και κατά τον σχεδιασμό και την εφαρμογή των συστημάτων αξιολόγησης, έτσι ώστε να τηρείται η αρχή της ίσης μεταχείρισης και να αποκλείονται οι διακρίσεις που βασίζονται στο φύλο. (άρθρο 7)

7. Επαναλαμβάνεται η αρχή της ίσης μεταχείρισης, όσον αφορά τους όρους και τις συνθήκες εργασίας. (άρθρο 8)

8. Θεσπίζεται η απαγόρευση της καταγγελίας της σχέσης εργασίας για λόγους φύλου ή οικογενειακών βαρών του εργαζόμενου ή όταν είναι αποτέλεσμα αντίδρασης του εργοδότη σε μη ενδοτικότητα του εργαζόμενου, σε σεξουαλική ή άλλη παρενόχληση ή εξαιτίας μαρτυρικής κατάθεσης του στο δικαστήριο. (άρθρο 9)

9. Εισάγεται η αρχή της μη διάκρισης λόγω φύλου ή οικογενειακής κατάστασης, για τη συμμετοχή εργαζόμενου, εργοδότη ή επαγγελματία, σε ανάλογες οργανώσεις. (άρθρο 10)

10. Καθίσταται υποχρεωτική η πληροφόρηση των εργαζομένων από τους υπεύθυνους φορείς (συνδικαλιστικές οργανώσεις, εργοδότες, δημόσιες αρχές), όσον αφορά το περιεχόμενο του υπό ψήφιση νομοσχεδίου, τα μέτρα που λαμβάνονται για την υλοποίηση του και για την εξασφάλιση της αρχής της ισότητας αμοιβής και ίσης μεταχείρισης των δύο φύλων. (άρθρο 11)

11. Καθορίζεται το πλαίσιο της έννομης προστασίας των εργαζομένων που ζημιώνονται από τη μη τήρηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης μεταξύ των δύο φύλων, το οποίο περιλαμβάνει τα δικαιώματα της δικαστικής προστασίας και της δικαστικής προσφυγής. (άρθρο 12)

12. Ορίζεται, ως φορέας παρακολούθησης της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στο πεδίο εφαρμογής του υπό ψήφιση νομοσχε-

δίου, ο Συνήγορος του Πολίτη, καθορίζονται οι αρμοδιότητές του και για το σκοπό αυτόν τροποποιούνται καταστατικές διατάξεις του ν. 3094/2003 (ΦΕΚ 10 Α').

Με τις τροποποιούμενες διατάξεις του ανωτέρω αυξάνονται οι θέσεις του βοηθού Συνηγόρου στο Συνήγορο του Πολίτη από πέντε (5) σε έξι (6). Επίσης με το υπό ψήφιση νομοσχέδιο συνιστώνται στο Συνήγορο του Πολίτη πέντε (5) θέσεις ειδικών επιστημόνων, η πλήρωση των οποίων γίνεται σύμφωνα με το άρθρο 5 του ν. 3094/2003. Τέλος στις θέσεις της παρ. 1 του άρθρου 8 του ν. 2623/1998, όπως ισχύει κάθε φορά, προστίθεται μία (1) ακόμη θέση για τις ανάγκες βοηθού Συνηγόρου.

(άρθρο 13)

13. Διατηρείται η λειτουργία του Τμήματος «Ισότητας των Φύλων» του Ανώτατου Συμβουλίου Εργασίας της Κεντρικής Υπηρεσίας του Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, το οποίο είχε συσταθεί με το καταργούμενο δια του παρόντος νόμου άρθρου 9 του ν. 1414/1984, και ορίζονται η σύνθεσή του, οι διατάξεις που διέπουν τη λειτουργία του, καθώς και οι αρμοδιότητές αυτού.

(άρθρο 14)

14. Διευρύνονται οι αρμοδιότητες υπηρεσιών του Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας και συγκεκριμένα του Τμήματος Ισότητας των Φύλων της Διεύθυνσης Όρων Εργασίας, της Μονάδας Ανάλυσης και Τεκμηρίωσης, καθώς και των Γραφείων Ισότητας των Φύλων που λειτουργούν στα Τμήματα Κοινωνικής Επιθεώρησης Εργασίας του Σώματος Επιθεωρητών Εργασίας.

Με απόφαση του Υπουργού Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας μπορούν να ρυθμίζονται ειδικότερα θέματα οργάνωσης και λειτουργίας των ανωτέρω υπηρεσιών.

(άρθρο 15)

15. Καθορίζονται οι κυρώσεις (διοικητικές, ποινικές) που επιβάλλονται στις περιπτώσεις παραβίασης της απαγόρευσης διακρίσεων λόγω φύλου και η δυνατότητα μερικής αναστροφής του βάρους της αποδείξεως σε περιπτώσεις διακριτικής μεταχείρισης.

(άρθρα 16-17)

16. Ενθαρρύνεται ο κοινωνικός διάλογος με σκοπό την προαγωγή της αρχής της ίσης μεταχείρισης και ορίζεται η υποχρέωση της χώρας μας για περιοδική ενημέρωση στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή των μέτρων που έχουν θεσπιστεί.

(άρθρα 18-19)

17. Ορίζονται οι καταργούμενες διατάξεις και ο χρόνος έναρξης ισχύος του υπό ψήφιση νόμου.

(άρθρα 20-21)

Από τις προτεινόμενες διατάξεις προκαλούνται, επί του Κρατικού Προϋπολογισμού, τα ακόλουθα οικονομικά αποτελέσματα:

Α) Ετήσια δαπάνη 271.500 ευρώ, η οποία αναλύεται ως εξής:

- 174.000 ευρώ, από τη σύσταση πέντε (5) θέσεων Ειδικού Επιστημονικού Προσωπικού, στο Συνήγορο του Πολίτη.

- 69.200 ευρώ, από τη σύσταση μίας (1) επιπλέον θέσης βοηθού Συνηγόρου.

- 28.300 ευρώ, από τη σύσταση μίας (1) επιπλέον θέσης υπαλλήλου με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου για τις ανάγκες του βοηθού Συνηγόρου.

(άρθρο 13)

Β) Ενδεχόμενη αύξηση εσόδων από την τυχόν επιβολή κυρώσεων στις περιπτώσεις παραβίασης της απαγό-

ρευσης διακρίσεων λόγω φύλου (πρόστιμα) και την τυχόν εξαγορά ποινών φυλάκισης.

(άρθρο 16)

Αθήνα, 15 Ιουνίου 2006

Η Γενική Διευθύντρια

Κορίνα Αντωνομανωλάκη

## ΕΙΔΙΚΗ ΕΚΘΕΣΗ

(άρθρο 75 παρ. 3 του Συντάγματος)

**στο σχέδιο νόμου «Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά στην πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική εκπαίδευση και ανέλιξη, στους όρους και στις συνθήκες εργασίας και άλλες διατάξεις»**

Από τις προτεινόμενες διατάξεις του υπό ψήφιση νομοσχεδίου προκαλείται συνολική ετήσια δαπάνη 271.500 ευρώ, περίπου, σε βάρος του Κρατικού Προϋπολογισμού, η οποία αναλύεται ως εξής:

- 174.000 ευρώ, από τη σύσταση πέντε (5) θέσεων Ειδικού Επιστημονικού Προσωπικού, στο Συνήγορο του Πολίτη.

- 69.200 ευρώ, από τη σύσταση μίας (1) επιπλέον θέσης βοηθού Συνηγόρου.

- 28.300 ευρώ, από τη σύσταση μίας (1) επιπλέον θέσης υπαλλήλου με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου για τις ανάγκες του βοηθού Συνηγόρου.

(άρθρο 13)

Οι ανωτέρω δαπάνες θα αντιμετωπισθούν από τις πιστώσεις του Κρατικού Προϋπολογισμού.

Αθήνα, 15 Ιουνίου 2006

## ΟΙ ΥΠΟΥΡΓΟΙ

ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ ΚΑΙ  
ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ

ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΙ  
ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ

Γ. Αλογοσκούφης

Σ. Τσιτουρίδης