

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 5^{ης} 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)**

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 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 έναν 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 ασφάλισης (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 π.δ. 176/1997 (Α' 150), 41/2003 (Α' 44) και του άρθρου 142 του ν. 3655/2008 (Α' 58).

ΤΙΤΛΟΣ II

ΕΙΔΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α

Ισότητα αμοιβών μεταξύ γυναικών και ανδρών

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

Ίση μεταχείριση στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης

Άρθρο 5

Πεδίο εφαρμογής

(Άρθρα 6, 7 και 8 της οδηγίας)

1. Πρόσωπα

Οι διατάξεις του παρόντος κεφαλαίου εφαρμόζονται στον ενεργό πληθυσμό, συμπεριλαμβανομένων των αυτοαπασχολούμενων, 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 αυτοαπασχολούμενων
- β. στα συστήματα των αυτοαπασχολούμενων 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 αυτοαπασχολούμενων 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 προστατευομένων 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 την λήψη παροχών από το σύστημα αυτό,
- δ) να προβλέψουν διαφορετικούς κανόνες, εκτός από τις περιπτώσεις που προβλέπονται στα στοιχεία η) και θββ), 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 την 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 στην 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 την 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).β.β. 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' Ίση μεταχείριση σε σχέση με την πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική εξέλιξη και κατάρτιση και τους όρους εργασίας.

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. β 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 (Α' 58) 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 εφαρμογής του παρόντος νόμου, όπως εξειδικεύονται στις διατάξεις του πρώτου μέρους.

Άρθρο 20

Προστασία μητρότητας, πατρότητας και οικογενειακής ζωής

1. Δεν τίθονται 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 (Α' 150) και του π.δ. 41/2003 (Α' 44).
3. Η προστασία του άρθρου 16 του παρόντος νόμου ισχύει και για τους εργαζόμενους που κάνουν χρήση οποιασδήποτε αδειας η οποία προβλέπεται για τη γέννηση, ανατροφή ή υιοθεσία παιδιού.
4. Οι ρυθμίσεις του άρθρου 15 του ν. 1483/1984 (Α' 153), επεκτείνονται και ισχύουν για τρεις επιπλέον μήνες στην περίπτωση χρήσης της ειδικής παροχής προστασίας της μητρότητας του άρθρου 142 του ν. 3655/2008 (Α' 58).
5. Τα άρθρα 7 και 9 του ν. 1483/1984 (Α' 153), 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 ΝΠΔΔ και των ΟΤΑ, η οποία εξακολουθεί να χορηγείται σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 11 του ν.3205/2003 (Α' 297), όπως κάθε φορά ισχύουν.

2. Το εδάφιο δ' της παραγράφου 4 του άρθρου 3 του από 20/23.12.1959 β.δ. (Α' 279), 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 θιγομένου 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/EK 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 (Α' 205), 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 (Α' 26) 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:
« 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 π.δ. 176/1997 (Α' 50) και 41/2003 (Α' 44), καθώς και της οδηγίας 96/34/ΕΚ, όπως ενσωματώθηκε ιδίως με τα άρθρα 5 και 6 του ν. 1483/1984 (Α' 153), 25 του ν. 2639/1998 (Α' 205), 53 παρ. 2 του ν. 3528/2007 (Α' 26), 6 του π.δ. 193/1988 (Α' 84) 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 παράγραφο 1 του άρθρου 1 του ν. 3094/2003 (Α' 10) 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/EK».

3. Το πρώτο εδάφιο της παραγράφου 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 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 για την παρακολούθηση και προώθηση της εφαρμογής της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών, βάσει της οδηγίας 2006/54/EK, 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/EK, 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 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/EK, όπως ενσωματώθηκε στην ελληνική έννομη τάξη».

7. Στην παράγραφο 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 εφόσπου 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 οριζόμενων 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 20^{ης} 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 (ΣΕΠΕ), 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, επιφυλασσόμενης, 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 αυτό 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 στοιχ

εία 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 Ανώτατου 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 (Α' 163) 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) το Γενικό Γραμματέα του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, ως Πρόεδρο, ο οποίος σε περίπτωση απουσίας ή κωλύματος αναπληρώνεται από το 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:

« 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.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 υπ' όψιν 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 (Α' 134) 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 (Α' 286) 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».

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 Γ

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 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 (Α' 27), εσωτερικών κανονισμών

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

3. Ο νόμος 3488/2006 (Α' 191) καταργείται 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 (Α' 10).

5. Τα π.δ. και 87/2002 (Α' 66) και 105/2003 (Α' 96) καταργούνται.

Άρθρο 31

Έναρξη ισχύος

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

Αθήνα, 21 Οκτωβρίου 2010

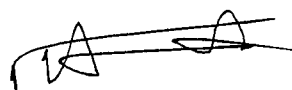
ΟΙ ΥΠΟΥΡΓΟΙ

ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ ΑΠΟΚΕΝΤΡΩΣΗΣ ΚΑΙ
ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗΣ ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗΣ



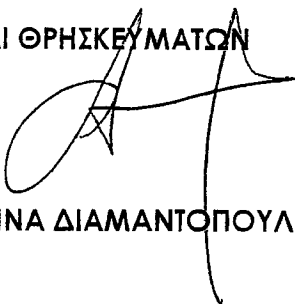
ΙΩΑΝΝΗΣ ΡΑΓΚΟΥΣΗΣ

ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ



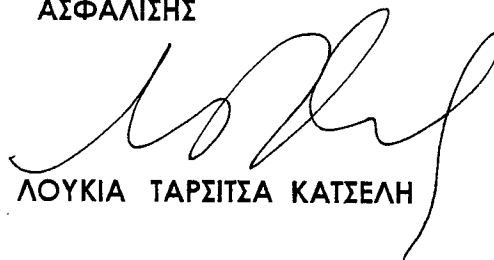
ΓΕΩΡΓΙΟΣ ΠΑΠΑΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΥ

ΠΑΙΔΕΙΑΣ ΔΙΑ ΒΙΟΥ ΜΑΘΗΣΗΣ
ΚΑΙ ΘΡΗΣΚΕΥΜΑΤΩΝ



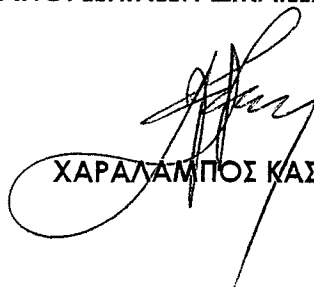
ΑΝΝΑ ΔΙΑΜΑΝΤΟΠΟΥΛΟΥ

ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ
ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ



ΛΟΥΚΙΑ ΤΑΡΣΙΤΣΑ ΚΑΤΣΕΛΗ

ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗΣ ΔΙΑΦΑΝΕΙΑΣ ΚΑΙ
ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ



ΧΑΡΑΛΑΜΠΟΣ ΚΑΣΤΑΝΙΔΗΣ

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

της 5ης Ιουλίου 2006

για την εφαρ ογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης εταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέ ατα εργασίας και απασχόλησης (αναδιατύπωση)

ΤΟ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟ ΚΑΙ ΤΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ,

Έχοντας υπόψη:

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

την πρόταση της Επιτροπής,

τη γνώ η της Ευρωπαϊκής Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής⁽¹⁾,Αποφασίζοντας σύ φωνα ε τη διαδικασία του άρθρου 251 της συνθήκης⁽²⁾,

Εκτι ώντας τα ακόλουθα:

- (1) Η οδηγία 76/207/ΕΟΚ του Συ βουλίου, της 9ης Φεβρουαρίου 1976, περί της εφαρ ογής της αρχής της ίσης εταχείρισεως ανδρών και γυναικών, όσον αφορά την πρόσβαση σε απασχόληση, την επαγγελ ατική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας⁽³⁾, και η οδηγία 86/378/ΕΟΚ του Συ βουλίου, της 24ης Ιουλίου 1986, για την εφαρ ογή της αρχής της ίσης εταχείρισης ανδρών και γυναικών στα επαγγελ ατικά συστή ατα κοινωνικής ασφάλισης⁽⁴⁾, έχουν τροποποιηθεί σε ση αντική έκταση⁽⁵⁾. Η οδηγία 75/117/ΕΟΚ του Συ βουλίου, της 10ης Φεβρουαρίου 1975, περί προσεγγίσεως των νο οθεσιών των κρατών ελών που αφορούν την εφαρ ογή της αρχής της ισότητας των α οιβών εταξύ εργαζο ένων ανδρών και γυναικών⁽⁶⁾, και η οδηγία 97/80/ΕΚ του Συ βουλίου, της 15ης Δεκε βρίου 1997, σχετικά ε το βάρος αποδείξεως σε περιπτώσεις διακριτικής εταχείρισης λόγω φύλου⁽⁷⁾, περιλα βάνουν επίσης διατάξεις που αποσκοπούν στην εφαρ ογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης εταχείρισης ανδρών και γυναικών. Με την ευκαιρία των νέων τροποποιήσεων των εν λόγω οδηγιών, ενδείκνυται, για λόγους σαφήνειας, η αναδιατύπωση των εν λόγω διατάξεων συγκεντρώνοντας σε ένα ενιαίο κεί ενο τις κύριες διατάξεις στον το έα αυτό καθώς και ορισ ένες εξελίξεις που απορρέουν από τη νο ολογία του Δικαστηρίου των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων (εφεξής «Δικαστήριο»).

(¹) ΕΕ C 157 της 28.6.2005, σ. 83.

(²) Γνώ η του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου της 6ης Ιουλίου 2005 (δεν έχει ακό α δη οσιευθεί στην Επίση η Εφη ρίδα), κοινή θέση του Συ βουλίου της 10ης Μαρτίου 2006 (ΕΕ C 126 E της 30.5.2006, σ. 33) και θέση του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου της 1ης Ιουνίου 2006 (δεν έχει ακό α δη οσιευθεί στην Επίση η Εφη ρίδα).

(³) ΕΕ L 39 της 14.2.1976, σ. 40. Οδηγία όπως τροποποιήθηκε ε την οδηγία 2002/73/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συ βουλίου (ΕΕ L 269 της 5.10.2002, σ. 15).

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

(⁵) Βλ. παράρτη α Ι, έρος Α.

(⁶) ΕΕ L 45 της 19.2.1975, σ. 19.

(⁷) ΕΕ L 14 της 20.1.1998, σ. 6. Οδηγία όπως τροποποιήθηκε ε την οδηγία 98/52/ΕΚ (ΕΕ L 205 της 22.7.1998, σ. 66).

- (2) Η ισότητα εταξύ ανδρών και γυναικών αποτελεί θε ελιώδη αρχή του κοινοτικού δικαίου σύ φωνα ε το άρθρο 2 και το άρθρο 3 παράγραφος 2 της συνθήκης και τη νο ολογία του Δικαστηρίου. Οι διατάξεις αυτές της συνθήκης ανακηρύσσουν την ισότητα ανδρών και γυναικών ως «καθήκον» και «στόχο» της Κοινότητας και επιβάλλουν θετική υποχρέωση προαγωγής της στο πλαίσιο όλων των κοινοτικών δραστηριοτήτων.
- (3) Το Δικαστήριο έκρινε ότι το πεδίο εφαρ ογής της αρχής της ίσης εταχείρισης ανδρών και γυναικών δεν πορεί να περιορισθεί στην απαγόρευση διακρίσεων ε βάση το γεγονός ότι ένα πρόσωπο ανήκει στο ένα ή στο άλλο φύλο. Υπό το πρίσ α του σκοπού της και της φύσης των δικαιω άτων που επιδιώκει να διαφυλάξει, έχει επίσης εφαρ ογή στις διακρίσεις που απορρέουν από την αλλαγή φύλου ενός προσώπου.
- (4) Το άρθρο 141 παράγραφος 3 της συνθήκης παρέχει τώρα ειδική νο ική βάση για τη λήψη κοινοτικών έτρων που εξασφαλίζουν την αρχή των ίσων ευκαιριών και της ίσης εταχείρισης σε θέ ατα απασχόλησης και εργασίας, συ περιλα βανο ένης της αρχής της ίσης α οιβής για ό οια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας.
- (5) Τα άρθρα 21 και 23 του Χάρτη των Θε ελιωδών Δικαιω άτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης απαγορεύουν επίσης οποιαδήποτε διάκριση βασιζό ενη στο φύλο και κατοχυρώνουν το δικαίω α ίσης εταχείρισης ανδρών και γυναικών σε όλους τους το είς, συ περιλα βανο ένων της απασχόλησης, της εργασίας και της α οιβής.
- (6) Η παρενόχληση και η σεξουαλική παρενόχληση αντιβαίνουν προς την αρχή της ίσης εταχείρισης ανδρών και γυναικών και αποτελούν διάκριση λόγω φύλου για τους σκοπούς της παρούσας οδηγίας. Οι ορφές αυτές διάκρισης δεν παρατηρούνται όνο στο χώρο εργασίας, αλλά και στο πλαίσιο της πρόσβασης στην απασχόληση, την επαγγελ ατική κατάρτιση και την επαγγελ ατική εξέλιξη. Θα πρέπει συνεπώς, να απαγορεύονται και να υπόκεινται σε αποτελεσ ατικές, αναλογικές και αποτρεπτικές κυρώσεις.
- (7) Στο πλαίσιο αυτό, θα πρέπει να ενθαρρυνθούν οι εργοδότες και οι υπεύθυνοι για την επαγγελ ατική κατάρτιση να λα βάνουν έτρα καταπολέ ησης όλων των ορφών διακριτικής εταχείρισης λόγω φύλου, και ιδίως προληπτικά έτρα για την παρενόχληση και τη σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας, αλλά και στο πλαίσιο της πρόσβασης στην απασχόληση, επαγγελ ατική κατάρτιση και την επαγγελ ατική εξέλιξη, σύ φωνα ε το εθνικό δίκαιο και την εθνική πρακτική.
- (8) Η αρχή της ίσης α οιβής για ό οια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας όπως θεσπίζεται στο άρθρο 141 της συνθήκης και κατά πάγια νο ολογία του Δικαστηρίου αποτελεί ση αντική πτυχή της αρχής της ίσης εταχείρισης ανδρών και γυναικών και ουσιώδες και αναπόσπαστο τ ή α του κοινοτικού

κεκτη ένου, ου περιλα βανο ένης της νο ολογίας του Δικαστηρίου όσον αφορά τις διακρίσεις λόγω φύλου. Είναι, συνεπώς, σκόπι ο να προβλεφθεί περαιτέρω η εφαρ ογή της.

- (9) Σύ φωνα ε πάγια νο ολογία του Δικαστηρίου, προκει ένου να εξακριβώνεται αν οι εργαζό νοι εκτελούν την ίδια εργασία ή εργασία ίσης αξίας, θα πρέπει να προσδιορίζεται κατά πόσον οι εν λόγω εργαζό νοι πορούν να θεωρούνται ότι ευρίσκονται σε συγκρίσι η κατάσταση, λα βάνοντας υπόψη ένα φάσ α παραγόντων, όπως τη φύση της εργασίας και τις συνθήκες κατάρτισης και εργασίας.
- (10) Το Δικαστήριο έχει ορίσει ότι, υπό ορισ ένες συνθήκες, η αρχή της ίσης α οιβής δεν περιορίζεται σε περιπτώσεις στις οποίες άνδρες και γυναίκες εργάζονται για τον ίδιο εργοδότη.
- (11) Τα κράτη έλη θα πρέπει, σε συνεργασία ε τους κοινωνικούς εταίρους, να συνεχίσουν να ασχολούνται ε το ζήτη α ότι οι γυναίκες εξακολουθούν να α είβονται λιγότερο από τους άνδρες και ότι ο διαχωρισ ός των φύλων συνεχίζει να είναι έντονος στην αγορά εργασίας, ε τρόπους όπως οι ευέλικτες ρυθ ίσεις του χρόνου εργασίας, οι οποίες δίνουν τη δυνατότητα τόσο στους άνδρες όσο και στις γυναίκες να εναρ ονίσουν καλύτερα την οικογενειακή ε την επαγγελ ατική ζωή. Τούτο προϋποθέτει επίσης κατάλληλες ρυθ ίσεις για τη γονική άδεια των οποίων πορούν να επωφελοούνται α φότεροι οι γονείς, καθώς και τη δη ιουργία προσβάσι ων και οικονο ικά προσιτών εγκαταστάσεων για τη φύλαξη των παιδιών και τη φροντίδα των εξαρτη ένων προσώπων.
- (12) Θα πρέπει να εγκριθούν ειδικά έτρα για να εξασφαλίζεται η εφαρ ογή της αρχής της ίσης εταχείρισης στα επαγγελ ατικά συστή ατα κοινωνικής ασφάλισης και για να ορισθεί σαφέστερα το πεδίο εφαρ ογής της.
- (13) Με την απόφαση της 17ης Μαΐου 1990 στην υπόθεση C-262/88 ⁽¹⁾, το Δικαστήριο έκρινε ότι όλες οι ορφές επαγγελ ατικών συντάξεων αποτελούν στοιχείο α οιβής κατά την έννοια του άρθρου 141 της συνθήκης.
- (14) Καίτοι η έννοια της α οιβής κατά την έννοια του άρθρου 141 της συνθήκης δεν περιλα βάνει τις παροχές κοινωνικής ασφάλισης, έχει πλέον καθορισθεί σαφώς ότι ένα συνταξιοδοτικό σύστη α για δη όσιους υπαλλήλους ε πίπτει στο πεδίο της αρχής της ίσης α οιβής εάν οι παροχές που οφείλονται βάσει του συστή ατος καταβάλλονται στον εργαζό νο λόγω της εργασιακής του σχέσης ε τον εργοδότη του δη όσιου το έα, παρά το γεγονός ότι το εν λόγω σύστη α αποτελεί τ ή α γενικού εκ του νό ου συστή ατος. Σύ φωνα ε τις αποφάσεις του Δικαστηρίου στις υποθέσεις C-7/93 ⁽²⁾ και C-351/00 ⁽³⁾, η προϋπόθεση αυτή πληρούται αν το συνταξιοδοτικό σύστη α αφορά συγκεκρι ένη κατηγορία εργαζο ένων και οι παροχές του συνδέονται ά εσα ε την περίοδο υπηρεσίας και υπολογίζονται αναφορικά ε τον τελευταίο ιοδό του δη όσιου υπαλλήλου. Για λόγους σαφήνειας, είναι επο ένωσ σκόπι ο να υπάρξει σχετική ειδική πρόβλεψη.
- (15) Το Δικαστήριο επιβεβαίωσε ότι, ενώ οι εισφορές των ιοθωτών σε συνταξιοδοτικά συστή ατα τα οποία εγγυώνται καθορισ ένη οριακή παροχή για άνδρες και γυναίκες

καλύπτονται από το άρθρο 141 της συνθήκης, η τυχόν ανισότητα των εργοδοτικών εισφορών, που καταβλήθηκαν στο πλαίσιο συστή άτων καθορισ ένων παροχών, χρη ατοδοτού ένων ε κεφαλαιοποίηση λόγω της χρησι οποίησης διαφορετικών αναλογιστικών παραγόντων ανάλογα ε το φύλο, δεν ε πίπτει στην ίδια διάταξη.

- (16) Παραδείγ ατος χάριν, όσον αφορά τα συστή ατα ε καθορισ ένες παροχές, χρη ατοδοτού ενι ε κεφαλαιοποίηση, ορισ ένα στοιχεία, όπως η ετατροπή έρους ιας περιοδικής σύνταξης σε κεφάλαιο, η εταφορά συνταξιοδοτικών δικαιω άτων, η σύνταξη επιζώντος καταβλητέα στον δικαιούχο έναντι παραίτησής του από έρος της ετήσιας σύνταξης ή η ειω ένη σύνταξη όταν ο εργαζό ενος επιλέγει πρόωρη συνταξιοδότηση, πορεί να είναι άνισα, εφόσον η ανισότητα των ποσών οφείλεται στις συνέπειες της χρησι οποίησης διαφορετικών αναλογιστικών συντελεστών σύ φωνα ε το φύλο κατά το χρόνο εφαρ ογής της χρη ατοδότησης του συστή ατος.
- (17) Έχει αναγνωρισθεί ότι οι παροχές που καταβάλλονται στο πλαίσιο επαγγελ ατικού συστή ατος κοινωνικής ασφάλισης δεν θεωρούνται αποδοχές καθόσον αντιστοιχούν σε περιόδους απασχόλησης προγενέστερες της 17ης Μαΐου 1990, ε εξαίρεση τους εργαζο ένους ή τους εξ αυτών έλκοντες δικαίω ατα, οι οποίοι είχαν ασκήσει ένδικη προσφυγή ή καταθέσει αντίστοιχη ένσταση σύ φωνα ε το εφαρ οστέο εθνικό δικαιο πριν από την η ερο ηνία αυτή. Κατά συνέπεια, είναι αναγκαίο να περιορισθεί αναλόγως η εφαρ ογή της αρχής της ίσης εταχείρισης.
- (18) Το Δικαστήριο έχει κατ' επανάληψη αποφανθεί ότι το πρωτόκολλο Barber ⁽⁴⁾ δεν θίγει το δικαίω α υπαγωγής σε επαγγελ ατικό συνταξιοδοτικό σύστη α και ότι ο περιορισ ός των χρονικών συνεπειών της απόφασης στην υπόθεση C-262/88 δεν ισχύει για το δικαίω α υπαγωγής σε επαγγελ ατικό συνταξιοδοτικό σύστη α. Το Δικαστήριο αποφάνθηκε επίσης ότι οι εθνικοί κανόνες σχετικά ε τις προθεσ ίες για την άσκηση προσφυγής βάσει του εθνικού δικαιού πορούν να αντιτάσσονται στους εργαζό ένους που προβάλλουν δικαίω α υπαγωγής σε επαγγελ ατικό συνταξιοδοτικό σύστη α, κατá το έτρο που οι κανόνες αυτοί δεν είναι λιγότερο ευνοϊκοί όσον αφορά τις προσφυγές αυτού του είδους σε σχέση ε ανάλογες αγωγές εσωτερικής φύσεως και ότι δεν καθιστούν πρακτικώς αδύνατη την άσκηση δικαιω άτων που προβλέπονται από το κοινοτικό δικαιο. Το Δικαστήριο έκρινε επίσης ότι το γεγονός ότι ο εργαζό ενος πορεί να αξιώσει αναδρο ικά την υπαγωγή του σε επαγγελ ατικό συνταξιοδοτικό σύστη α δεν τον απαλλάσσει από την υποχρέωση καταβολής των εισφορών για το διάστη α της αναδρο ικής υπαγωγής.
- (19) Η εξασφάλιση ίσης πρόσβασης στην απασχόληση και στην επαγγελ ατική κατάρτιση που οδηγεί στην απασχόληση είναι θε ελιώδης για την εφαρ ογή της αρχής της ίσης εταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέ ατα απασχόλησης και επαγγελ ατος. Οποιαδήποτε εξαίρεση από την αρχή αυτή θα πρέπει, επο ένωσ, να περιορίζεται στις επαγγελ ατικές δραστηριότητες, οι οποίες, εκ φύσεως ή λόγω του πλαισίου εντός του οποίου εκτελούνται, απαιτούν την απασχόληση προσώπου συγκεκρι ένου φύλου, εφόσον ο επιδιωκό ενος στόχος είναι νό ιος και σύ φωνος ε την αρχή της αναλογικότητας.

⁽¹⁾ C-262/88: Barber κατá Guardian Royal Exchange Assurance Group (Συλλογή 1990, α. I-1889).

⁽²⁾ C-7/93: Bestuur van het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds κατá G. A. Beune (Συλλογή 1994, α. I-4471).

⁽³⁾ C-351/00: Pirkko Nieminen (Συλλογή 2002, α. I-7007).

⁽⁴⁾ Πρωτόκολλο 17 και άρθρο 141 της συνθήκης για την ίδρυση της Ευρωπαϊκής Κοινότητας (1992).

- (20) Η παρούσα οδηγία δεν θίγει την ελευθερία του συνεταιρίζεσθαι, συ περιλα βανο ένου του δικαίω ατος των προσώπων να ιδρύουν ε άλλους συνδικαλιστικές ενώσεις και να προσχωρούν σε αυτές για την υπεράσπιση των συ φερόντων τους. Τα έτρα κατά την έννοια του άρθρου 141 παράγραφος 4 της συνθήκης ενδέχεται να περιλα βάνουν την εγγραφή σε οργανώσεις ή συλλόγους ε κύριο στόχο την πρακτική προαγωγή της αρχής της ίσης εταχείρισης ανδρών και γυναικών ή τη συνέχιση της δραστηριότητας των εν λόγω οργανώσεων ή συλλόγων.
- (21) Η απαγόρευση των διακρίσεων δεν θα πρέπει να θίγει τη διατήρηση ή τη θέπιση έτρων τα οποία προλα βάνουν ή αντισταθ ίζουν τα εινεκτή ατα που υφίσταται α ο άδα προσώπων ενός φύλου. Τα έτρα αυτά επιτρέπουν την ίδρυση οργανώσεων προσώπων ενός όνον φύλου, εφόσον κύριος στόχος τους είναι η προαγωγή των ειδικών αναγκών των προσώπων αυτών και η προαγωγή της ισότητας εταξύ ανδρών και γυναικών.
- (22) Σύ φωνα ε το άρθρο 141 παράγραφος 4 της συνθήκης, προκει ένου να εξασφαλισθί ε πράκτως η πλήρης ισότητα εταξύ ανδρών και γυναικών στην εργασία, η αρχή της ίσης εταχείρισης δεν ε ποδίξει τα κράτη έλη να διατηρούν ή να θεσπίζουν έτρα τα οποία προβλέπουν συγκεκρι ένα πλεονεκτή ατα ε σκοπό να διευκολύνεται η άσκηση επαγγέλ ατος από το υποεκπροσωπού ένο φύλο ή να α βλύνονται ή να αντισταθ ίζονται τυχόν εινεκτή ατα στην επαγγέλ ατική σταδιοδρο ία. Δεδο ένης της υφιστά ένης κατάστασης και λα βανο ένης υπόψη της δήλωσης 28 της δυνήκης του Ά στερνα , τα κράτη έλη θα πρέπει κατ' αρχήν να επιδιώξουν τη βελτίωση της θέσης των γυναικών στην επαγγέλ ατική ζωή.
- (23) Από τη νο ολογία του Δικαστηρίου καθίσταται σαφές ότι η δυσ ένης εταχείριση των γυναικών που συνδέεται ε την εγκυ οσύνη ή τη ητρότητα συνιστά ά εση διάκριση λόγω φύλου. Η εταχείριση αυτή θα πρέπει, επο ένω, να περιλα βάνεται ρητά στην παρούσα οδηγία.
- (24) Το Δικαστήριο αναγνωρίζει παγίως ως θε ιτή, όσον αφορά την αρχή της ίσης εταχείρισης, την προστασία της βιολογικής κατάστασης της γυναίκας κατά τη διάρκεια της εγκυ οσύνης και της λοχείας καθώς και τη θέπιση έτρων προστασίας της ητρότητας ως έσο επίτευξης ουσιαστικής ισότητας. Η παρούσα οδηγία δεν θα πρέπει, συνεπώς, να θίγει την οδηγία 92/85/ΕΟΚ του Συ βουλίου, της 19ης Οκτωβρίου 1992, σχετικά ε την εφαρ ογή έτρων που αποβλέπουν στη βελτίωση της υγείας και της ασφάλειας κατά την εργασία των εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών εργαζο ένων ⁽¹⁾. Επίσης, η παρούσα οδηγία δεν θα πρέπει να θίγει την οδηγία 96/34/ΕΚ του Συ βουλίου, της 3ης Ιουνίου 1996, σχετικά ε τη συ φωνία-πλαίσιο για τη γονική άδεια που συνήφθη από την UNICE, τη CEEP και τη CES ⁽²⁾.
- (25) Για λόγους σαφήνειας, κρίνεται επίσης σκόπι ο να προβλεφθί ρητά η προστασία των εργασιακών δικαω άτων των γυναικών ε άδεια ητρότητας, και ιδίως το δικαίω ά τους να επιστρέφουν στην ίδια ή ισοδύνα η θέπη χωρίς επιδείνωση των όρων και των συνθηκών εργασίας λόγω της χρήσης αυτής της άδειας και να επωφελούνται από οποιαδήποτε βελτίωση των συνθηκών εργασίας την οποία θα εδικαιούνται κατά την απουσία τους.
- (26) Στο ψήφισ α του Συ βουλίου και των Υπουργών Απασχόλησης και Κοινωνικών Υποθέσεων, συνελθόντων στο πλαίσιο του Συ βουλίου, της 29ης Ιουνίου 2000, σχετικά ε την ισόρροπη συ ετοχή ανδρών και γυναικών στην επαγγέλ ατική και οικογενειακή ζωή ⁽³⁾, τα κράτη έλη είχαν ενθαρρυνθί να εξετάσουν το ενδεχό ένο παροχής από τα αντίστοιχα νο ικά τους συστή ατα ατο ικού και η εταβίβασι ου δικαίω ατος άδειας πατρότητας στους εργαζό ένους άνδρες χωρίς να θίγονται τα εργασιακά τους δικαιώ ατα.
- (27) Παρό οια συλλογιστική εφαρ όζεται στη χορήγηση, από τα κράτη έλη, στους άνδρες και στις γυναίκες ενός ατο ικού και η εταβίβασι ου δικαίω ατος για άδεια κατόπιν υιοθεσίας ενός παιδιού. Στα κράτη έλη εναπόκειται να προσδιορίσουν εάν θα χορηγήσουν το εν λόγω δικαίω α για άδεια πατρότητας ή/και υιοθεσίας και να προσδιορίσουν επίσης τυχόν όρους, εκτός από την απόλυση και την επιστροφή στην εργασία, που δεν ε πίπτουν στο πεδίο εφαρ ογής της παρούσας οδηγίας.
- (28) Η αποτελεσ ατική εφαρ ογή της αρχής της ίσης εταχείρισης απαιτεί τη θέπιση κατάλληλων διαδικασιών από τα κράτη έλη.
- (29) Η παροχή κατάλληλων δικαστικών ή διοικητικών διαδικασιών για την επιβολή της εκπλήρωσης των υποχρεώσεων που επιβάλλει η παρούσα οδηγία είναι ουσιαστική για την αποτελεσ ατική εφαρ ογή της αρχής της ίσης εταχείρισης.
- (30) Η έγκριση κανόνων σχετικά ε το βάρος αποδείξεως διαδρα ατίζει ση αντικό ρόλο για την εξασφάλιση της αποτελεσ ατικής εφαρ ογής της αρχής της ίσης εταχείρισης. Όπως έκρινε το Δικαστήριο, θα πρέπει να προβλεφθί ότι το βάρος αποδείξεως ετακυλιεται στον εναγό ένο όταν τεκ αίρεται διάκριση, ε εξαίρεση στην περίπτωση διαδικασίας όπου εναπόκειται στο δικαστήριο ή άλλο αρ όδιο εθνικό φορέα να διερευνήσει τα πραγ ατικά περιστατικά. Είναι πάντως αναγκαίο να διευκρινισθί ότι η εκτί ρηση των γεγονότων από τα οποία πορεί να τεκ αρθί η ύπαρξη ά εσης ή έ εσης διάκρισης εξακολουθεί να υπάγεται στην αρ οδιότητα των αρόδων εθνικών φορέων σύ φωνα ε το εθνικό δίκαιο ή την εθνική πρακτική. Επιπλέον, τα κράτη έλη δύνανται, σε κάθε στάδιο της διαδικασίας, να θεσπίζουν αποδεικτικούς κανόνες ευνοϊκότερους για τον ενάγοντα.
- (31) Μέ στόχο την περαιτέρω βελτίωση του επιπέδου προστασίας που παρέχει η παρούσα οδηγία, οι ενώσεις, οι οργανώσεις και οι λοιπές νο ικές οντότητες θα πρέπει επίσης να δύνανται, σύ φωνα ε τα οριζό ενα από τα κράτη έλη, να κινούν διαδικασίες, είτε εξ όνό ατος του θιγο ένου είτε προς υπεράσπισή του, χωρίς να θίγονται εθνικοί δικονο ικοί κανόνες όσον αφορά την εκπροσώπηση και την υπεράσπιση.
- (32) Λόγω του θε ελιώδους χαρακτήρα του δικαίω ατος αποτελεσ ατικής νο ικής προστασίας, είναι σκόπι ο να εξασφαλίζεται ότι οι εργαζό ένοι εξακολουθούν να τυγχάνουν της προστασίας αυτής ακό η και ετά τη λήξη της σχέσης από την οποία δη ιουργείται η υποτιθέ ένη παραβίαση της αρχής

⁽¹⁾ ΕΕ L 348 της 28.11.1992, σ. 1.

⁽²⁾ ΕΕ L 145 της 19.6.1996, σ. 4. Οδηγία όπως τροποποιήθηκε ε την οδηγία 97/75/ΕΚ (ΕΕ L 10 της 16.1.1998, σ. 24).

⁽³⁾ ΕΕ C 218 της 31.7.2000, σ. 5.

της ίσης εταχείρισης. Ο εργαζόμενος που υπερασπίζεται ή καταθέτει υπέρ αυτού το οποίο προστατεύεται βάσει της παρούσας οδηγίας, θα πρέπει επίσης να τυγχάνει της ίδιας προστασίας.

- (33) Το Δικαστήριο έχει κρίνει σαφώς ότι η αρχή της ίσης εταχείρισης, για να είναι αποτελεσματική, επιβάλλει, η επιδικαστική αποζημίωση, για οποιαδήποτε παραβίαση, να είναι ανάλογη προς την προκληθείσα ζημία. Κατά συνέπεια, είναι σκόπιμο να εξαιρεθεί ο προκαθορισμένος οποιουδήποτε ανώτατου ορίου για την εν λόγω αποζημίωση, εκτός αν ο εργοδότης μπορεί να αποδείξει ότι η όνη ζημία που υπέστη ο αιτών συνεπεία διάκρισης κατά την έννοια της παρούσας οδηγίας ήταν η άρνηση να ληφθεί υπόψη η αίτηση εργασίας του.
- (34) Για να βελτιωθεί η αποτελεσματικότητα εφαρμογής της αρχής της ίσης εταχείρισης, τα κράτη έλη θα πρέπει να προωθούν το διάλογο μεταξύ των κοινωνικών εταίρων και, στο πλαίσιο της εθνικής πρακτικής, εθνικές κυβερνητικές οργανώσεις.
- (35) Τα κράτη έλη θα πρέπει να προβλέπουν αποτελεσματικές, αναλογικές και αποτρεπτικές κυρώσεις σε περίπτωση παράβασης των υποχρεώσεων που απορρέουν από την παρούσα οδηγία.
- (36) Δεδομένου ότι οι στόχοι της παρούσας οδηγίας δεν μπορούν να επιτευχθούν ικανοποιητικά από τα κράτη έλη και μπορούν, συνεπώς, να επιτευχθούν καλύτερα σε κοινοτικό επίπεδο, η Κοινότητα μπορεί να λάβει έτρα σύμφωνα με την αρχή της επικουρικότητας του άρθρου 5 της συνθήκης. Σύμφωνα με την αρχή της αναλογικότητας του ίδιου άρθρου, η παρούσα οδηγία δεν υπερβαίνει τα αναγκαία για την επίτευξη των στόχων αυτών.
- (37) Προκειμένου να γίνει καλύτερα κατανοητή η διαφορετική εταχείριση ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης, θα πρέπει να συνεχιστεί η ανάπτυξη, ανάλυση και διάθεση, στα κατάλληλα επίπεδα, συγκρίσιμων στατιστικών ανά φύλο.
- (38) Η ίση εταχείριση ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης δεν είναι δυνατόν να περιορίζεται σε νομοθετικά έτρα. Η Ευρωπαϊκή Ένωση και τα κράτη έλη θα πρέπει, αντ' αυτού, να προαγάγουν εντονότερα την ευαισθητοποίηση της κοινής γνώμης ως προς το πρόβλημα των διακρίσεων στις αμοιβές και την αλλαγή νοοτροπίας, ετη μεγαλύτερη δυνατή συστοχή όλων των ενδιαφερομένων, σε δημόσιο και ιδιωτικό επίπεδο. Ο διάλογος μεταξύ των κοινωνικών εταίρων μπορεί να συμβάλει στην εν λόγω διαδικασία.
- (39) Η υποχρέωση ενσωμάτωσης της παρούσας οδηγίας στο εθνικό δίκαιο θα πρέπει να περιορίζεται στις διατάξεις που αντιπροσωπεύουν ουσιαστική αλλαγή σε σύγκριση με τις παλαιότερες οδηγίες. Η υποχρέωση ενσωμάτωσης των διατάξεων που δεν υφίστανται ουσιαστικές αλλαγές προβλέπεται από τις παλαιότερες οδηγίες.
- (40) Η παρούσα οδηγία δεν θίγει τις υποχρεώσεις των κρατών ελών σχετικά με τις προθεσμίες ενσωμάτωσης στο εθνικό δίκαιο και εφαρμογής των οδηγιών που περιλαμβάνονται στο παράρτημα Α έρος Β.

- (41) Σύμφωνα με την παράγραφο 34 της διοργανικής συμφωνίας για τη βελτίωση της νομοθεσίας⁽¹⁾, τα κράτη έλη παροτρύνονται να καταρτίσουν, προς ίδια χρήση και προς όφελος της Κοινότητας, δικούς τους πίνακες, οι οποίοι να αποτυπώνουν, στο έτρο του δυνατού, την αντιστοιχία μεταξύ της παρούσας οδηγίας και των έτρων ενσωμάτωσης στο εθνικό δίκαιο, και να τους δημοσιοποιήσουν,

ΕΞΕΔΩΣΑΝ ΤΗΝ ΠΑΡΟΥΣΑ ΟΔΗΓΙΑ:

ΤΙΤΛΟΣ I

ΓΕΝΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

Άρθρο 1

Σκοπός

Σκοπός της παρούσας οδηγίας είναι να εξασφαλιστεί η εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης εταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης.

Για το σκοπό αυτό, η παρούσα οδηγία περιέχει διατάξεις για την εφαρμογή της αρχής της ίσης εταχείρισης ως προς:

- την πρόσβαση στην απασχόληση, συμπεριλαμβανομένης της επαγγελματικής εξέλιξης, και στην επαγγελματική κατάρτιση·
- τους όρους εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της αμοιβής·
- τα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης.

Περίλα βάνει επίσης διατάξεις ε σκοπό να εξασφαλίζεται ότι η εφαρμογή αυτή καθίσταται αποτελεσματική εσωτερικής της θέσης καταλληλών διαδικασιών.

Άρθρο 2

Ορισμοί

1. Για τους σκοπούς της παρούσας οδηγίας ισχύουν οι ακόλουθοι ορισμοί:

- «άμεση διάκριση»: όταν ένα πρόσωπο υφίσταται, για λόγους φύλου, εταχείριση λιγότερο ευνοϊκή από αυτήν που υφίσταται, υπέστη ή θα υφίστατο ένα άλλο πρόσωπο σε ανάλογη κατάσταση·
- «έμεση διάκριση»: όταν μια εκ πρώτης όψεως ουδέτερη διάταξη, κριτήριο ή πρακτική θέτει σε ιδιαίτερα ευνεχτική θέση πρόσωπα ενός φύλου σε σύγκριση με πρόσωπα του άλλου φύλου, εκτός αν αυτή η διάταξη, το κριτήριο ή η πρακτική δικαιολογείται αντικειμενικά από νόμιμο στόχο και τα έτρα για την επίτευξη του εν λόγω στόχου είναι πρόσφορα και αναγκαία·
- «παρενόχληση»: όταν εκδηλώνεται ανεπιθύητη συμπεριφορά συνδεόμενη με το φύλο ενός προσώπου ε σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου αυτού και τη δημόσια εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος·

(1) ΕΕ C 321 της 31.12.2003, σ. 1.

δ) «σεξουαλική παρενόχληση»: όταν εκδηλώνεται οποιαδήποτε ορφή ανεπιθύ ητης λεκτικής, η λεκτικής ή σω ατικής συ περιφοράς σεξουαλικού χαρακτήρα, ε σκοπό ή αποτέλεσ α την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός από ου, ιδίως ε τη δη ιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος·

ε) «α οιβή»: οι συνήθειες βασικοί ή κατώτατοι ισθιοί ή αποδοχές και όλα τα άλλα οφέλη, που λα βάνει ο εργαζό ενος ή εσα ή έ εσα, σε χρη ή σε είδος, από τον εργοδότη βάσει της σχέσης εργασίας·

στ) «επαγγελ ατικά συστή ατα κοινωνικής ασφάλισης»: συστή ατα που δεν διέπονται από την οδηγία 79/7/ΕΟΚ του Συ βουλίου, της 19ης Δεκε βρίου 1978, περί της προοδευτικής εφαρ ογής της αρχής της ίσης εταχειρίσεως εταξύ ανδρών και γυναικών σε θέ ατα κοινωνικής ασφαλίσεως (1), και που έχουν ως αντικεί νο τη χορήγηση στους εργαζό ενους, ισθιωτούς ή αυτοαπασχολού ενους, στα πλαίσια επιχείρησης ή ο άδας επιχειρήσεων, οικονομικού κλάδου ή επαγγελ ατικού ή διεπαγγελ ατικού το έα, παροχών που προορίζονται να συ πληρώσουν ή να υποκαταστήσουν τις παροχές των εκ του νό ου συστή άτων κοινωνικής ασφάλισης, ανεξαρτήτως του αν η υπαγωγή στα συστή ατα αυτά είναι υποχρεωτική.

2. Για τους σκοπούς της παρούσας οδηγίας, η διάκριση περιλα βάνει:

α) την παρενόχληση και τη σεξουαλική παρενόχληση, καθώς και οποιαδήποτε λιγότερο ευνοϊκή εταχείριση βασίζο ένη στην απόρριψη της εν λόγω συ περιφοράς ή στην υποταγή σε αυτήν·

β) την εντολή προς διακριτική εταχείριση ενός προσώπου λόγω φύλου·

γ) οποιαδήποτε λιγότερο ευνοϊκή εταχείριση γυναίκας λόγω εγκυ οσύνης ή άδειας ητρότητας κατά την έννοια της οδηγίας 92/85/ΕΟΚ.

Άρθρο 3

Θετική δράση

Τα κράτη έλη πορούν να διατηρούν ή να θεσπίζουν έτρα κατά το άρθρο 141 παράγραφος 4 της συνθήκης, για να εξασφαλίσουν ε πράκτως πλήρη ισότητα εταξύ ανδρών και γυναικών στην επαγγελ ατική ζωή.

(1) ΕΕ L 6 της 10.1.1979, σ. 24.

ΤΙΤΛΟΣ II

ΕΙΔΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

Ισότητα της α οιβής

Άρθρο 4

Απαγόρευση διακρίσεων

Για ό οια εργασία ή για εργασία στην οποία αποδίδεται η αυτή αξία, καταργούνται οι ά εσεσ και έ εσεσ διακρίσεις λόγω φύλου όσον αφορά όλα τα στοιχεία και τους όρους α οιβής.

Ειδικότερα, όταν χρησι οποιείται σύστη α επαγγελ ατικής κατάταξης για τον καθορισό των α οιβών, το σύστη α αυτό βασίζεται σε κοινά κριτήρια για τους εργαζό ενους άνδρες και γυναίκες και επιβάλλεται κατά τρόπο που να αποκλείει τις διακρίσεις που βασίζονται στο φύλο.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

Ίση εταχείριση στα επαγγελ ατικά συστή ατα κοινωνικής ασφάλισης

Άρθρο 5

Απαγόρευση διακρίσεων

Με την επιφύλαξη του άρθρου 4, εξαλείφεται κάθε ά εση ή έ εση διάκριση λόγω φύλου στα επαγγελ ατικά συστή ατα κοινωνικής ασφάλισης, ιδίως όσον αφορά:

α) το πεδίο εφαρ ογής των συστή άτων αυτών και τους όρους υπαγωγής στα συστή ατα αυτά·

β) την υποχρέωση καταβολής εισφορών και τον υπολογισό τους·

γ) τον υπολογισό των παροχών, συ περιλα βανο ένων των προσαυξήσεων λόγω συζύγου και προστατευό ενου προσώπου, και τις προϋποθέσεις διάρκειας και διατήρησης του δικαιώ ατος παροχών.

Άρθρο 6

Προσωπικό πεδίο εφαρ ογής

Το παρόν κεφάλαιο εφαρ όζεται στον ενεργό πληθυσό ό, συ περιλα βανο ένων των αυτοαπασχολού ένων, των εργαζο ένων η δραστηριότητα των οποίων διακόπτεται λόγω ασθένειας, ητρότητας, ατυχή ατος ή η ηθελη ένης ανεργίας και των προσώπων που αναζητούν εργασία και στους συντάξιούχους και στους ανάπηρους εργαζο ενους, καθώς και στους εξ αυτών έλκοιντες δικαιώ ατα, σύ φωνα ε το εθνικό δίκαιο ή/και την εθνική πρακτική.

Άρθρο 7

Καθ' ύλην πεδίο εφαρ. ογής

1. Το παρόν κεφάλαιο εφαρ. όζεται:

- α) στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης που εξασφαλίζουν προστασία κατά των ακόλουθων κινδύνων:
 - i) ασθένεια,
 - ii) αναπηρία,
 - iii) γήρας, συ. περιλαμβανομένης της περίπτωσης πρόωρης συνταξιοδότησης,
 - iv) εργατικό ατύχημα και επαγγελματική ασθένεια,
 - v) ανεργία·
- 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 αποτελούν οφέλη που παρέχονται από τον εργοδότη στον εργαζόμενο λόγω της απασχόλησής του.

2. Το παρόν κεφάλαιο εφαρ. όζεται επίσης στα συνταξιοδοτικά συστήματα για συγκεκριμένη κατηγορία εργαζομένων, όπως οι δημόσιοι υπάλληλοι, αν οι παροχές που προβλέπονται από το σύστημα καταβάλλονται λόγω της εργασιακής σχέσης με τον δημόσιο εργοδότη. Το γεγονός ότι το εν λόγω σύστημα αποτελεί τμήμα γενικού εκ του νόμου συστήματος δεν ασκεί επιρροή συναφώς.

Άρθρο 8

Εξαιρέσεις από το καθ' ύλην πεδίο εφαρ. ογής

1. Το παρόν κεφάλαιο δεν εφαρ. όζεται:

- α) στις ατομικές συ. βάσεις των αυτοαπασχολούμενων·
- β) στα συστήματα των αυτοαπασχολούμενων που έχουν ένα μέλος·
- γ) στην περίπτωση των ιδιωτών, στις ασφαλιστήριες συ. βάσεις στις οποίες δεν ετέχει ο εργοδότης·
- δ) στις προαιρετικές διατάξεις επαγγελματικών συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης που προσφέρονται ατομικά στους ετέχοντες για να τους εξασφαλίσουν:
 - i) είτε συ. πληρωματικές παροχές,
 - ii) είτε την επιλογή της ημερομηνίας έναρξης των κανονικών παροχών των αυτοαπασχολούμενων 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.

2. Το παρόν κεφάλαιο δεν επιβάλλει στον εργοδότη να χορηγήσει συ. πληρωματικό ποσό σύνταξης σε άτομα τα οποία έχουν ήδη

συ. πληρώσει την ηλικία συνταξιοδότησης όσον αφορά τη χορήγηση σύνταξης δυνάμει επαγγελματικού συστήματος κοινωνικής ασφάλισης αλλά τα οποία δεν έχουν ακόμη συ. πληρώσει την ηλικία της συνταξιοδότησης για τη χορήγηση νόμιμης σύνταξης, εσκόπο την εξίσωση ή την προσέγγιση του ποσού των συνολικών παροχών που καταβάλλεται στα άτομα αυτά με το ποσό που καταβάλλεται σε ετερόφυλα άτομα που βρίσκονται στην ίδια κατάσταση τα οποία έχουν ήδη συ. πληρώσει την ηλικία της νόμιμης σύνταξης, έως ότου οι δικαιούχοι του συ. πληρωματικού ποσού συ. πληρώσουν την ηλικία της νόμιμης σύνταξης.

Άρθρο 9

Παραδείγματα διακρίσεων

1. Στις διατάξεις που αντιβαίνουν προς την αρχή της ίσης μεταχείρισης περιλαμβάνονται οι διατάξεις που βασίζονται στο φύλο, είτε άμεσα είτε έμμεσα, προκειμένου:

- α) να προσδιορίσουν τα πρόσωπα που είναι σε θέση να συ. ετάσχουν σε επαγγελματικό σύστημα κοινωνικής ασφάλισης·
- β) να καθορίσουν τον υποχρεωτικό ή προαιρετικό χαρακτήρα της συ. ετοχής σε επαγγελματικό σύστημα κοινωνικής ασφάλισης·
- γ) να διαορίσουν διαφορετικούς κανόνες σχετικά με την ηλικία εισόδου στο σύστημα ή ελάχιστη διάρκεια της απασχόλησης ή της υπαγωγής στο σύστημα, για τη λήψη παροχών από το σύστημα αυτό·
- δ) να προβλέψουν διαφορετικούς κανόνες, εκτός από τις περιπτώσεις που προβλέπονται στα στοιχεία η) και ι), για την απόδοση των εισφορών όταν ο εργαζόμενος αποχωρεί από το σύστημα χωρίς να έχει συ. πληρώσει τις προϋποθέσεις που θα του εξασφάλιζαν εταγενέστερο δικαίωμα για τις ακροπρόθεσμες παροχές·
- ε) να καθορίσουν διαφορετικές προϋποθέσεις για τη χορήγηση παροχών ή να τις περιορίσουν όσον 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 ητρότητας ή για οικογενειακούς λόγους, οι οποίες ορίζονται με νόμο ή σύμβαση και κατά τις οποίες καταβάλλονται αποδοχές από τον εργοδότη·
- η) να καθορίσουν διαφορετικά επίπεδα για τις παροχές, εκτός αν 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 συστημάτων καθορισμένων παροχών, χρηματοδοτούμενων με κεφαλαιοποίηση, ορισμένα στοιχεία πορείας να είναι άνισα, εφόσον η ανισότητα των ποσών οφείλεται στις συνέπειες της χρησιμοποίησης διαφορετικών αναλογιστικών συντελεστών ανά φύλο κατά την εφαρ. ογή της χρηματοδότησης του συστήματος·

- ii) να καθορίσουν διαφορετικά επίπεδα για τις εισφορές των εργαζο ένων·
- i) να καθορίσουν διαφορετικά επίπεδα για τις εισφορές των εργοδοτών, εκτός από:
- i) την περίπτωση συστη άτων ε καθορισ ένες εισφορές, εάν στόχος είναι η εξίσωση ή η προσέγγιση των τελικών παροχών των δύο φύλων,
 - ii) την περίπτωση συστη άτων ε καθορισ ένες παροχές, χρη ατοδοτου ένων ε κεφαλαιοποίηση, εφόσον οι εργοδοτικές εισφορές προορίζονται για να συ πληρώσουν το χρη ατικό ποσό το οποίο είναι απαραίτητο για να καλυφθεί το κόστος των καθορισ ένων αυτών παροχών·
- ia) να προβλέψουν διαφορετικούς κανόνες ή κανόνες που ισχύουν όνο για τους εργαζο ένους συγκεκρι ένου φύλου, εκτός από τις περιπτώσεις που προβλέπονται στα στοιχεία η) και ι), όσον αφορά την εξασφάλιση ή τη διατήρηση του δικαιώ ατος για εταγενέστερες παροχές όταν ο εργαζό ενος αποχωρεί από το σύστη α.

2. Όταν η χορήγηση των παροχών που απορρέουν από το παρόν κεφάλαιο επαφίεται στη διακριτική ευχέρεια των οργάνων διαχείρισης του συστή ατος, τα όργανα αυτά τηρούν την αρχή της ίσης εταχείρισης.

Άρθρο 10

Εφαρ ογή ως προς τους αυτοαπασχολού ένους

1. Τα κράτη έλη λα βάνουν τα αναγκαία έτρα ώστε οι διατάξεις των επαγγελ ατικών συστη άτων κοινωνικής ασφάλισης των αυτοαπασχολού ένων, οι οποίες αντιβαίνουν προς την αρχή της ίσης εταχείρισης, να αναθεωρηθούν το αργότερο έως την 1η Ιανουαρίου 1993 ή, για τα κράτη έλη που προσχώρησαν ετά την η ερο ηνία αυτή, κατά την η ερο ηνία έναρξης εφαρ ογής στο έδαφός τους της οδηγίας 86/378/ΕΟΚ.

2. Το παρόν κεφάλαιο δεν αποτελεί ε πόδιο προκει ένου τα δικαιώ ατα και οι υποχρεώσεις, που συνδέονται ε περίοδο υπαγωγής σε επαγγελ ατικό σύστη α κοινωνικής ασφάλισης αυτοαπασχολού ένων, χρονικώς προγενέστερη της αναθεώρησης του συστή ατος αυτού, να εξακολουθούν να διέπονται από τις διατάξεις του συστή ατος που ισχυε κατά την περίοδο εκείνη.

Άρθρο 11

Δυνατότητα αναβολής ως προς τους αυτοαπασχολού ένους

Όσον αφορά τα επαγγελ ατικά συστή ατα κοινωνικής ασφάλισης των αυτοαπασχολού ένων, τα κράτη έλη πορούν να αναβάλουν την υποχρεωτική εφαρ ογή της αρχής της ίσης εταχείρισης όσον αφορά:

- α) τον καθορισ ό της ηλικίας συνταξιοδότησης για τη χορήγηση συντάξεων γήρατος ή αποχώρησης καθώς και τις δυνατόες συνέπειες για άλλες παροχές:
- i) είτε έως την η ερο ηνία κατά την οποία η ίση αυτή εταχείριση θια επιτευχθεί στα εκ του νό ου συστή ατα,

ii) είτε, το αργότερο, έως ότου η εφαρ ογή της αρχής αυτής επιβληθεί ε οδηγία·

β) τη σύνταξη των επιζώντων, έως ότου η αρχή της ίσης εταχείρισης επιβληθεί συναφώς από το κοινοτικό δίκαιο στα εκ του νό ου συστή ατα κοινωνικής ασφάλισης·

γ) την εφαρ ογή του άρθρου 9 παράγραφος 1 ση είο i), σχετικά ε τη χρήση των διαφορετικών αναλογιστικών στοιχείων υπολογισ ού έως την 1η Ιανουαρίου 1999 ή, για τα κράτη έλη που προσχώρησαν ετά την η ερο ηνία αυτή, κατά την η ερο ηνία έναρξης εφαρ ογής στο έδαφός τους της οδηγίας 86/378/ΕΟΚ.

Άρθρο 12

Αναδρο ική ισχύς

1. Τα έτρα για την εφαρ ογή του παρόντος κεφαλαίου, όσον αφορά τους εργαζο ένους, καλύπτουν όλες τις παροχές στο πλαίσιο των επαγγελ ατικών συστη άτων κοινωνικής ασφάλισης που οφείλονται σε περιόδους απασχόλησης εταγενέστερες της 17ης Μαΐου 1990 και ισχύουν αναδρο ικά από την η ερο ηνία αυτή, ε την επιφύλαξη των δικαιω άτων των εργαζο ένων ή των εξ αυτών ελκόντων δικαιώ ατα, οι οποίοι, πριν από την η ερο ηνία αυτή, είχαν ασκήσει ένδικη προσφυγή ή είχαν προβάλει ισοδύνα η, κατά το εφαρ οστέο εθνικό δίκαιο, αξίωση. Στην περίπτωση αυτή, τα έτρα εφαρ ογής ισχύουν αναδρο ικά από την 8η Απριλίου 1976 και καλύπτουν όλες τις παροχές που οφείλονται σε περιόδους απασχόλησης εταγενέστερες της η ερο ηνίας αυτής. Για τα κράτη έλη που προσχώρησαν στην Κοινότητα ετά την 8η Απριλίου 1976 και πριν από την 17η Μαΐου 1990, η η ερο ηνία αυτή αντικαθίσταται από την η ερο ηνία κατά την οποία το άρθρο 141 της συνθήκης κατέστη εφαρ οστέο στο έδαφός τους.

2. Η δεύτερη πρόταση της παραγράφου 1 δεν επηρεάζει τους εθνικούς κανόνες που αφορούν τις προθεσ ιές προσφυγής του εθνικού δικαίου, οι οποίοι πορούν να αντιταχθούν στους εργαζο ένους ή στους εξ αυτών έλκοντες δικαιώ ατα, οι οποίοι είχαν ασκήσει ένδικη προσφυγή ή είχαν προβάλει ισοδύνα η, κατά το εθνικό δίκαιο, αξίωση πριν από τις 17 Μαΐου 1990, υπό την προϋπόθεση ότι αυτοί οι κανόνες δεν είναι λιγότερο ευνοϊκοί για τις προσφυγές αυτού του είδους απ' ό, τι για ανάλογες προσφυγές εσωτερικού χαρακτήρα και ότι δεν καθιστούν πρακτικά αδύνατη την άσκηση δικαιω άτων που προβλέπονται από το κοινοτικό δίκαιο.

3. Για τα κράτη έλη που προσχώρησαν στην Κοινότητα ετά τις 17 Μαΐου 1990 και τα οποία, την 1η Ιανουαρίου 1994, ήταν συ βαλλό ενα έρη της συ φωνίας για τον Ευρωπαϊκό Οικονο ικό Χώρο, η η ερο ηνία 17 Μαΐου 1990 στην πρώτη πρόταση της παραγράφου 1 αντικαθίσταται από την 1η Ιανουαρίου 1994.

4. Για τα άλλα κράτη έλη που προσχώρησαν ετά τις 17 Μαΐου 1990, η η ερο ηνία 17 Μαΐου 1990 στις παραγράφους 1 και 2 αντικαθίσταται από την η ερο ηνία κατά την οποία το άρθρο 141 της συνθήκης κατέστη εφαρ οστέο.

Άρθρο 13

Μεταβλητή ηλικία συνταξιοδότησης

Οι περιπτώσεις στις οποίες άνδρες και γυναίκες έχουν τη δυνατότητα εταβλητής ηλικίας συνταξιοδότησης υπό τους ίδιους όρους, δεν θεωρούνται ασύ βατες ε το παρόν κεφάλαιο.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

Ίση εταχείριση σε σχέση με την πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελ ατική κατάρτιση και εξέλιξη και τους όρους εργασίας

Άρθρο 14

Απαγόρευση διακρίσεων

1. Δεν υφίσταται ά εση ή έ εση διάκριση λόγω φύλου στο δη όσιο ή ιδιωτικό το έα, συ περιλα βανο ένων των δη όσιών φορέων, όσον αφορά:

- α) τους όρους πρόσβασης στη ισθιωτή εργασία, στο ελεύθερο επαγγελ α ή σε άλλα είδη απασχόλησης, συ περιλα βανο ένων των κριτηρίων επιλογής και των όρων πρόσληψης, ασχέτως του κλάδου δραστηριότητας και σε όλα τα επίπεδα της επαγγελ ατικής ιεραρχίας, εταξύ άλλων και ως προς τις προαγωγές·
- β) την πρόσβαση σε όλους τους τύπους και τα επίπεδα επαγγελ ατικού προσανατολισ ού, επαγγελ ατικής κατάρτισης, επι όρφωσης και επαγγελ ατικού αναπροσανατολισ ού, συ περιλα βανο ένις της απόκτησης πρακτικής ε πειρίας·
- γ) τους όρους απασχόλησης και εργασίας, συ περιλα βανο ένων των απολύσεων, καθώς και θέ ατα α οιβής σύ φωνα ε το άρθρο 141 της συνθήκης·
- δ) την ιδιότητα του έλους και τη συ ετοχή σε οργάνωση εργαζο ένων ή εργοδοτών ή σε οποιαδήποτε οργάνωση τα έλη της οποίας ασκούν συγκεκρι ένο επαγγελ α, συ περιλα βανο ένων των πλεονεκτη άτων που χορηγούνται από τέτοιες οργανώσεις.

2. Τα κράτη έλη πορούν να προβλέπουν, όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση, καθώς και την κατάρτιση ε σκοπό την απασχόληση, όη η διαφορετική εταχείριση που βασίζεται σε χαρακτηριστικό στοιχείο σχετικό ε το φύλο δεν συνιστά διάκριση όταν, ως εκ της φύσεως των συγκεκρι ένων επαγγελ ατικών δραστηριοτήτων ή λόγω του πλαισίου στο οποίο ασκούνται, το χαρακτηριστικό αυτό αποτελεί πραγ ατική και καθοριστική επαγγελ ατική προϋπόθεση, εφόσον ο στόχος της είναι νό ιος και η προϋπόθεση είναι ανάλογη.

Άρθρο 15

Επιστροφή ύστερα από άδεια ητρότητας

Η γυναίκα που έχει λάβει άδεια ητρότητας δικαιούται, ετά το πέρας της άδειας αυτής, να επιστρέψει στην εργασία της ή σε ισοδύνα η θέση ε όρους και συνθήκες όχι λιγότερο ευνοϊκούς για αυτήν και να επωφελείται από οποιαδήποτε βελτίωση των συνθηκών εργασίας, την οποία θα εδικαιούτο κατά την απουσία της.

Άρθρο 16

Άδεια πατρότητας και υιοθεσίας

Η παρούσα οδηγία δεν θίγει το δικαίω α των κρατών ελών να αναγνωρίζουν χωριστό δικαίω α άδειας πατρότητας ή/και άδειας

υιοθεσίας. Τα κράτη έλη που αναγνωρίζουν τα εν λόγω δικαιώ ατα ερι νούν ύστε οι εργαζό ενοι άνδρες και γυναίκες να ην απολύονται λόγω της άσκησης του δικαίω ατος αυτού και να εξασφαλίζεται όη, κατά το πέρας αυτής της άδειας, δικαιούνται να επιστρέφουν στην εργασία τους ή σε θέση ισοδύνα η υπό όρους και συνθήκες όχι λιγότερο ευνοϊκούς γι' αυτούς και να επωφελούνται από οποιαδήποτε βελτίωση των όρων εργασίας, της οποίας θα εδικαιούντο κατά την απουσία τους.

ΤΙΤΛΟΣ III

ΟΡΙΖΟΝΤΙΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

Ένδικα βοηθή ατα και επιβολή του δικαίου

Τ ή α 1

Ένδικα βοηθή ατα

Άρθρο 17

Προάσπιση των δικαιω άτων

1. Τα κράτη έλη διασφαλίζουν όη, ύστερα από ενδεχό ενη προσφυγή σε άλλες αρ όδιες αρχές, συ περιλα βανο ένων των τυχόν διαδικασιών συνδιαλλαγής εφόσον κρίνονται απαραίτητες, κάθε πρόσωπο που θεωρεί εαυτό ζη ιωθέν από τη η τήρηση της αρχής της ίσης εταχείρισης έχει πρόσβαση σε δικαστικές διαδικασίες για την επιβολή των υποχρεώσεων που απορρέουν από την παρούσα οδηγία, ακό η και εάν η σχέση στο πλαίσιο της οποίας εικάζεται όη ση ειώθηκε η διάκριση έχει λήξει.

2. Τα κράτη έλη διασφαλίζουν όη οι ενώσεις, οργανώσεις ή άλλες νο ικές οντότητες, οι οποίες έχουν, σύ φωνα ε τα κριτήρια του εθνικού τους δικαίου, νό ι ο συ φέρον να διασφαλίσουν όη τηρούνται οι διατάξεις της παρούσας οδηγίας, πορούν να κινήσουν, είτε εξ ονό ατος του ενάγοντος είτε προς υπεράσπισή του, και ε την έγκρισή του, κάθε δικαστική ή/και διοικητική διαδικασία προβλεπό ενη για την πραγ άτωση των εκ της παρούσας οδηγίας υποχρεώσεων.

3. Οι παράγραφοι 1 και 2 δεν θίγουν τις εθνικές διατάξεις περί των προθεσ ιών εγέρσεως αγωγής σχετικά ε την αρχή της ίσης εταχείρισης.

Άρθρο 18

Αποζη ίωση ή αντιστάθ ιση

Τα κράτη έλη εισάγουν στην εθνική έννο η τάξη τα αναγκαία έτρα για να εξασφαλίζεται πραγ ατική και αποτελεσ ατική αποζη ίωση ή αντιστάθ ιση, όπως καθορίζεται από τα κράτη έλη, για την απώλεια και τη ζη ία που υφίσταται ένα πρόσωπο ως αποτέλεσμα α διάκρισης λόγω φύλου, κατά τρόπο αποτρεπτικό και ανάλογο προς την υποσθείσα ζη ία. Η εν λόγω αποζη ίωση ή αντιστάθ ιση δεν πορεί να περιορισθεί εκ των προτέρων από καθορισ ένο ανώτατο όριο, εκτός από τις περιπτώσεις όπου ο εργοδότης πορεί να αποδείξει όη η όνη ζη ία που υπέστη ο αιτών συνεπεία διάκρισης κατά την έννοια της παρούσας οδηγίας έγκεται στην άρνηση να ληφθεί υπόψη η αίτηση εργασίας του.

Τ ή α 2

Βάρος αποδείξεως**Άρθρο 19****Βάρος αποδείξεως**

1. Τα κράτη έλη θεσπίζουν τα αναγκαία έτρα, σύ φωνα ε τα εθνικά τους δικαστικά συστήματα, ώστε να επιβάλλεται στον εναιγό ενο να αποδείξει ότι δεν υπήρξε παραβίαση της αρχής της ίσης εταχείρισης, όταν πρόσωπο που κρίνει ότι θίγεται από τη ή τήρηση της αρχής της ίσης εταχείρισης επικαλείται, ενώπιον δικαστηρίου ή άλλης αρ όδιας αρχής, πραγματικά περιστατικά από τα οποία τεκ αίρεται η ύπαρξη ά εσης ή έ εσης διάκρισης.

2. Η παράγραφος 1 δεν ε ποδίζει τα κράτη έλη να θεσπίζουν αποδεκτικούς κανόνες ευνοϊκότερους για τον ενάγοντα.

3. Τα κράτη έλη πορούν να ην εφαρ όζουν την παράγραφο 1 σε διαδικασίες κατά τις οποίες εναπόκειται στο δικαστήριο ή σε άλλη αρ όδια αρχή να διερευνήσει τα πραγματικά περιστατικά της υπόθεσης.

4. Οι παράγραφοι 1, 2 και 3 εφαρ όζονται επίσης:

α) στις περιπτώσεις που καλύπτονται από το άρθρο 141 της συνθήκης και, καθόσον υπάρχει διακριτική εταχείριση λόγω φύλου, από τις οδηγίες 92/85/ΕΟΚ και 96/34/ΕΚ·

β) σε κάθε αστική ή διοικητική διαδικασία που αφορά το δη όσιο ή τον ιδιωτικό τό έα και προβλέπει έσα αποκατάστασης βάσει του εθνικού δικαίου κατ' εφαρ ογή των έτρων του στοιχείου α), εξαιρου ένων των εξωδικών εκουσίων διαδικασιών ή των διαδικασιών που προβλέπονται από το εθνικό δίκαιο.

5. Το παρόν άρθρο δεν εφαρ όζεται στις ποινικές διαδικασίες, εκτός εάν τα κράτη έλη ορίζουν διαφορετικά.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2**Προώθηση της ίσης εταχείρισης — διάλογος****Άρθρο 20****Φορείς αρ όδιοι για την ισότητα**

1. Τα κράτη έλη ορίζουν και λα βάνουν τα αναγκαία έτρα για έναν ή περισσότερους φορείς για την προώθηση, την ανάλυση, την παρακολούθηση και την υποστήριξη της ίσης εταχείρισης όλων των προσώπων, χωρίς διακρίσεις λόγω φύλου. Οι φορείς αυτοί πορεί να αποτελούν έρος οργανισμών ε αρ οδιότητες σε εθνικό επίπεδο για την προάσπιση των ανθρώπινων ή των ατο ικών δικαιω άτων.

2. Τα κράτη έλη διασφαλίζουν ότι οι αρ οδιότητες των εν λόγω φορέων περιλα βάνουν:

α) την παροχή ανεξάρτητης συνδρο ής προς τα θύ ατα διακρίσεων όταν καταγγέλλουν διακριτική εταχείριση, ε την επιφύλαξη του δικαιώ ατος των θυ άτων και των ενώσεων, οργανισμών ή άλλων νο ικών οντοτήτων περί των οποίων το άρθρο 17 παράγραφος 2·

β) τη διενέργεια ανεξάρτητων ερευνών για τις διακρίσεις·

γ) τη δη οσίευση ανεξάρτητων εκθέσεων και τη διατύπωση συστάσεων για κάθε θέ α που αφορά τις διακρίσεις αυτές·

δ) στο κατάλληλο επίπεδο, την ανταλλαγή διαθέσιων πληροφοριών ε αντιστοιχούς ευρωπαϊκούς φορείς, όπως τυχόν ελλοντικό Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των φύλων.

Άρθρο 21**Κοινωνικός διάλογος**

1. Τα κράτη έλη, σύ φωνα ε τις εθνικές παραδόσεις και πρακτικές, λα βάνουν τα κατάλληλα έτρα προώθησης του κοινωνικού διαλόγου εταξύ των κοινωνικών εταίρων ε σκοπό την προαγωγή της ίσης εταχείρισης, συ περιλα βανο ένης, παραδείγ ατος χάριν, της παρακολούθησης των πρακτικών στο χώρο εργασίας, αλλά και όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση, την επαγγελ ατική κατάρτιση και την επαγγελ ατική εξέλιξη καθώς και έσω της παρακολούθησης των συλλογικών συ βάσεων, των κωδίκων δεοντολογίας, της έρευνας ή της ανταλλαγής ε πειριών και ορθών πρακτικών.

2. Όταν τούτο συνάδει ε τις εθνικές παραδόσεις και πρακτικές, τα κράτη έλη ενθαρρύνουν τους κοινωνικούς εταίρους, χωρίς να θίγουν την αυτονομ ία τους, να προάγουν την ισότητα εταξύ ανδρών και γυναικών καθώς και ευέλικτες εργασιακές ρυθ ίσεις ε στόχο την καλύτερη εναρ όνιση του επαγγελ ατικού και του ιδιωτικού βίου και να συνάπτουν στο ενδεδεγ ένο επίπεδο συ φωνίες για τη θέσπιση κανόνων κατά των διακρίσεων στους το είς του άρθρου 1 που ε πίπτουν στο πεδίο εφαρ ογής των συλλογικών διαπραγ ατεύσεων. Οι συ φωνίες αυτές πληρούν τις διατάξεις της παρούσας οδηγίας και τα σχετικά εθνικά έτρα εφαρ ογής.

3. Τα κράτη έλη ενθαρρύνουν, σύ φωνα ε το εθνικό τους δίκαιο, τις συλλογικές τους συ βάσεις ή τις πρακτικές τους, τους εργοδότες να προάγουν την ισότητα ανδρών και γυναικών ε τρόπο προγρα πτισ ένο και συστη ατικό στον εργασιακό χώρο καθώς και όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση, την επαγγελ ατική κατάρτιση και εξέλιξη.

4. Για το σκοπό αυτό, οι εργοδότες ενθαρρύνονται να παρέχουν τακτικά τις κατάλληλες πληροφορίες στους εργαζο ένους ή/και τους εκπροσώπους τους σε ό, τι αφορά την ίση εταχείριση ανδρών και γυναικών στην επιχείρηση.

Οι πληροφορίες αυτές πορούν να περιλα βάνουν επισκόπηση της αναλογίας ανδρών/γυναικών στις διάφορες βαθ ίδες του οργανισού, τις α οιβές τους και τις διαφορές των α οιβών, καθώς και τα ενδεχό ενα έτρα για τη βελτίωση της κατάστασης σε συνεργασία ε τους εκπροσώπους των εργαζο ένων.

Άρθρο 22**Διάλογος ε η κυβερνητικές οργανώσεις**

Τα κράτη έλη ενθαρρύνουν το διάλογο ε τις σχετικές η κυβερνητικές οργανώσεις που έχουν, σύ φωνα ε το εθνικό τους δίκαιο και την εθνική τους πρακτική, νό ιο συ φέρον να

συ βάλλουν στην καταπολέ ηση των διακρίσεων λόγω φύλου, προκει ένου να προωθηθεί η αρχή της ίσης εταχείρισης.

Άρθρο 26

Πρόληψη διακρίσεων

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

Γενικές οριζόντιες διατάξεις

Άρθρο 23

Συ όρφωση

Τα κράτη έλη λα βάνουν κάθε αναγκαίο έτρο για να διασφαλίσουν ότι:

- α) τυχόν νο οητικές, κανονιστικές και διοικητικές διατάξεις, αντίθετες προς την αρχή της ίσης εταχείρισης, καταργούνται·
- β) διατάξεις ατο ικών ή συλλογικών συ βάσεων ή συ φωνιών, εσωτερικών κανονισ ών επιχειρήσεων ή κανόνων διεπόντων τα ανεξάρτητα επαγγέλ ατα και εργασίες και τις οργανώσεις εργαζο ένων και εργοδοτών, ή τυχόν άλλων ρυθ ίσεων, που αντιβαίνουν προς την αρχή της ίσης εταχείρισης, είναι άκυρες, ακυρώσι ες ή τροποποιούνται·
- γ) τα επαγγελ ατικά συστή ατα κοινωνικής ασφάλισης που περιέχουν διατάξεις του είδους αυτού δύνανται να ην τυγχάνουν εγκρίσεως ή να ην παρατείνονται ε διοικητικά έτρα.

Άρθρο 24

Προστασία έναντι αντιποίνων

Τα κράτη έλη εισάγουν στην εθνική έννο η τάξη τα έτρα που απαιτούνται για την προστασία των εργαζο ένων, περιλα βανο ένων και εκείνων που είναι εκπρόσωποι των εργαζο ένων όπως προβλέπει η εθνική νο οδεσία ή/και πρακτική, κατά της απόλυσης ή άλλης δυσ ενούς εταχείρισης που θα συνιστούσε αντίδραση του εργοδότη σε καταγγελία εντός της επιχειρήσης ή σε κίνηση δικαστικής διαδικασίας ε στόχο να επιβάλει τη συ όρφωση προς την αρχή της ίσης εταχείρισης.

Άρθρο 25

Κυρώσεις

Τα κράτη έλη καθορίζουν τους κανόνες για τις κυρώσεις σε περίπτωση παραβίασης των εθνικών διατάξεων που θεσπίζονται κατ' εφαρ ογή της παρούσας οδηγίας και λα βάνουν όλα τα αναγκαία έτρα επιβολής τους. Οι κυρώσεις οι οποίες πορεί να περιλα βάνουν την καταβολή αποζη ίωσης στο θύ α, πρέπει να είναι αποτελεσ ατικές, ανάλογες ε την παράβαση και αποτρεπτικές. Τα κράτη έλη κοινοποιούν τις εν λόγω διατάξεις στην Επιτροπή το αργότερο έως τις 5 Οκτωβρίου 2005 και της κοινοποιούν επίσης κάθε εταγενέστερη τροποποίησή τους α ελλητί.

Τα κράτη έλη ενθαρρύνουν, βάσει της νο οδεσίας τους, των συλλογικών συ βάσεων ή της πρακτικής, τους εργοδότες και τους αρ οδίους για την πρόσβαση στην επαγγελ ατική κατάρτιση να εισάγουν αποτελεσ ατικά έτρα για την πρόληψη κάθε ορφής διάκρισης βάσει φύλου, και ιδίως της παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας ή όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση, την επαγγελ ατική κατάρτιση και εξέλιξη.

Άρθρο 27

Ελάχιστες προϋποθέσεις

1. Τα κράτη έλη πορούν να θεσπίζουν ή να διατηρούν διατάξεις που είναι ευνοϊκότερες για την προστασία της αρχής της ίσης εταχείρισης από τις διατάξεις της παρούσας οδηγίας.
2. Η εφαρ ογή της παρούσας οδηγίας δεν αποτελεί σε κα ία περίπτωση επαρκή λόγο για τη είωση του επιπέδου προστασίας των εργαζο ένων στους το είς που καλύπτονται από αυτήν, ε την επιφύλαξη του δικαιώ ατος των κρατών ελών να θεσπίζουν, ανάλογα ε την εξέλιξη της κατάστασης, νο οητικές, κανονιστικές ή διοικητικές διατάξεις διαφορετικές από αυτές που υφίστανται κατά τη στιγ ή της κοινοποίησης της παρούσας οδηγίας, εφόσον πληρούνται οι διατάξεις της παρούσας οδηγίας.

Άρθρο 28

Σχέση ε κοινοτικές και εθνικές διατάξεις

1. Η παρούσα οδηγία δεν θίγει τις διατάξεις περί προστασίας των γυναικών ιδίως για την εγκυ οσύνη και τη ητρότητα.
2. Η παρούσα οδηγία δεν θίγει τις διατάξεις της οδηγίας 96/34/ΕΚ και της οδηγίας 92/85/ΕΟΚ.

Άρθρο 29

Συνεκτί ηση της ισότητας ανδρών και γυναικών

Τα κράτη έλη λα βάνουν ενεργώς υπόψη το στόχο της ισότητας ανδρών και γυναικών κατά τη σύνταξη και την εφαρ ογή νο οητικών, κανονιστικών και διοικητικών διατάξεων, πολιτικών και δραστηριοτήτων στους το είς που ηνεύονται στην παρούσα οδηγία.

Άρθρο 30

Διαβίβαση πληροφοριών

Τα κράτη έλη ερι νούν ώστε τα έτρα που λα βάνονται κατ' εφαρ ογή της παρούσας οδηγίας, καθώς και οι διατάξεις που ήδη ισχύουν, να γνωστοποιούνται σε όλους τους ενδιαφερο ένους ε όλα τα κατάλληλα έσα, και, ενδεχο ένως, στον εργασιακό χώρο.

ΤΙΤΛΟΣ IV

ΤΕΛΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

Άρθρο 31

Εκθέσεις

1. Έως τις 15 Φεβρουαρίου 2011, τα κράτη έλη ανακοινώνουν στην Επιτροπή όλες τις αναγκαίες πληροφορίες προκει ένου η Επιτροπή να συντάξει έκθεση προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συ βούλιο για την εφαρ ογή της παρούσας οδηγίας.

2. Με την επιφύλαξη της παραγράφου 1, τα κράτη έλη ανακοινώνουν στην Επιτροπή, ανά τετραετία, τα κεί ενα των έτρων που θεσπίζονται σύ φωνα ε το άρθρο 141 παράγραφος 4 της συνθήκης, καθώς και εκθέσεις για τα έτρα αυτά και την εφαρ ογή τους. Βάσει των πληροφοριών αυτών, η Επιτροπή εγκρίνει και δη οσιεύει ανά τετραετία έκθεση στην οποία γίνεται συγκριτική αξιολόγηση τέτοιων έτρων υπό το πρίσ α της δήλωσης 28 που προσαρτάται στην τελική πράξη της συνθήκης του Ά στερνα .

3. Τα κράτη έλη αξιολογούν τις επαγγελ ατικές δραστηριότητες του άρθρου 14 παράγραφος 2, προκει ένου να κρίνουν, λα βάνοντας υπόψη τις κοινωνικές εξελίξεις, αν δικαιολογείται η διατήρηση των εν λόγω εξαιρέσεων. Τα κράτη έλη κοινοποιούν στην Επιτροπή τα αποτελέσ ατα της αξιολόγησης περιοδικά, αλλά τουλάχιστον ανά 8 έτη.

Άρθρο 32

Επανεξέταση

Έως τις 15 Φεβρουαρίου 2013, η Επιτροπή επανεξετάζει τη λειτουργία της παρούσας οδηγίας και, εάν το κρίνει σκόπι ο, προτείνει οποιοσδήποτε τροποποιήσεις θεωρεί αναγκαίες.

Άρθρο 33

Εφαρ ογή

Τα κράτη έλη θέτουν σε ισχύ τις αναγκαίες νο οδικές, κανονιστικές και διοικητικές διατάξεις για να συ ορρωθούν ε την παρούσα οδηγία το αργότερο έως τις 15 Αυγούστου 2008 ή εξασφαλίζουν ότι, πριν από την η ερο ηνία αυτή, οι κοινωνικοί εταίροι θεσπίζουν τις απαιτού ενες διατάξεις ε συ φωνία. Τα κράτη έλη πορούν, αν είναι απαραίτητο να ληφθούν υπόψη ιδιαίτερες δυσχέρειες, να διαδέτουν πρόσθετη προθεσ ία το πολύ ενός έτους, προκει ένου να συ ορρωθούν ε την παρούσα οδηγία. Τα κράτη έλη λα βάνουν όλα τα αναγκαία έτρα για να είναι σε θέση να εγγυηθούν τα αποτελέσ ατα που επιβάλλει η παρούσα οδηγία. Στη συνέχεια, ανακοινώνουν στην Επιτροπή το κεί ενο των εν λόγω διατάξεων.

Όταν τα κράτη έλη θεσπίζουν τις εν λόγω διατάξεις, αυτές περιέχουν αναφορά στην παρούσα οδηγία ή συνοδεύονται από την αναφορά αυτή κατά την επίση η δη οσίευσή τους. Περιέχουν επίσης δήλωση σύ φωνα ε την οποία οι αναφορές σε ισχύοντες νό ους, κανονισ ούς και διοικητικές διατάξεις, που περιλα βάνονται στις οδηγίες που καταργούνται από την παρούσα οδηγία, νοούνται ως αναφορές στην παρούσα οδηγία. Ο τρόπος της αναφοράς και η διατύπωση της δήλωσης αποφασίζονται από τα κράτη έλη.

Η υποχρέωση ενσω άτωσης της παρούσας οδηγίας στο εθνικό δίκαιο περιορίζεται στις διατάξεις που αντιπροσωπεύουν ουσιώδη αλλαγή σε σύγκριση ε τις παλαιότερες οδηγίες. Η υποχρέωση ενσω άτωσης των διατάξεων που δεν υφίστανται ουσιαστικές αλλαγές προβλέπεται από τις παλαιότερες οδηγίες.

Τα κράτη έλη ανακοινώνουν στην Επιτροπή το κεί ενο των κυριότερων διατάξεων εσωτερικού δικαίου, τις οποίες θεσπίζουν στον το έα που διέπεται από την παρούσα οδηγία.

Άρθρο 34

Κατάργηση

1. Με ισχύ από τις 15 Αυγούστου 2009, οι οδηγίες 75/117/ΕΟΚ, 76/207/ΕΟΚ, 86/378/ΕΟΚ και 97/80/ΕΚ καταργούνται, ε την επιφύλαξη των υποχρεώσεων των κρατών ελών σχετικά ε τις προθεσ ίες ενσω άτωσης στο εθνικό δίκαιο και εφαρ ογής των οδηγιών που παρατίθενται στο παράρτη α I έρος Β.

2. Οι αναφορές στις καταργηθείσες οδηγίες νοούνται ως αναφορές στην παρούσα οδηγία σύ φωνα ε τον πίνακα αντιστοιχίας του παραρτή ατος II.

Άρθρο 35

Έναρξη ισχύος

Η παρούσα οδηγία αρχίζει να ισχύει την εικοστή η έρα από τη δη οσίευσή της στην Επίση η Εφη ερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Άρθρο 36

Αποδέκτες

Η παρούσα οδηγία απευθύνεται στα κράτη έλη.

Στρασβούργο, 5 Ιουλίου 2006.

Για το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο

Ο Πρόεδρος

J. BORRELL FONTELLES

Για το Συ βούλιο

Η Πρόεδρος

P. LEHTOMÄKI

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι

ΜΕΡΟΣ Α

Καταργηθείσες οδηγίες ε τις διαδοχικές τους τροποποιήσεις

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

ΜΕΡΟΣ Β

Κατάλογος των προθεσ ιών για την ενσω άτωση στο εθνικό δίκαιο και την εφαρ ογή

(περί του οποίου το άρθρο 34 παράγραφος 1)

Οδηγία	Προθεσ ια ενσω άτωσης	Η ερο ηνία εφαρ ογής
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	17.5.1990 για τους εργαζο ένους, εξαιρου ένων των εργαζο ένων ή των εξ αυτών ελκόντων δικαιώ ατα, οι οποίοι, πριν από την η ερο ηνία αυτή, έχουν ασκήσει ένδικη προσφυγή ή έχουν υποβάλει ισοδύνα η κατά το εφαρ οστέο εθνικό δίκαιο ένσταση. Άρθρο 8 της οδηγίας 86/378/ΕΟΚ — 1.1.1993 το αργότερο. Άρθρο 6 παράγραφος 1 ση ειο ι) πρώτη περίπτωση της οδηγίας 86/378/ΕΟΚ — 1.1.1999 το αργότερο
Οδηγία 97/80/ΕΚ	1.1.2001	Για το Ηνω ένο Βασίλειο της Μεγάλης Βρετανίας και Βορείου Ιρλανδίας 22.7.2001
Οδηγία 98/52/ΕΚ	22.7.2001	
Οδηγία 2002/73/ΕΚ	5.10.2005	

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ II

Πίνακας αντιστοιχίας

Οδηγία 75/117/ΕΟΚ	Οδηγία 76/207/ΕΟΚ	Οδηγία 86/378/ΕΟΚ	Οδηγία 97/80/ΕΚ	Παρούσα Οδηγία
—	Άρθρο 1 παράγραφος 1	Άρθρο 1	Άρθρο 1	Άρθρο 1
—	Άρθρο 1 παράγραφος 2	—	—	—
—	Άρθρο 2 παράγραφος 2 πρώτη περίπτωση	—	—	Άρθρο 2 παράγραφος 1 στοιχείο α)
—	Άρθρο 2 παράγραφος 2 δεύτερη περίπτωση	—	Άρθρο 2 παράγραφος 2	Άρθρο 2 παράγραφος 1 στοιχείο β)
—	Άρθρο 2 παράγραφος 2 τρίτη και τέταρτη περίπτωση	—	—	Άρθρο 2 παράγραφος 1 στοιχεία γ) και δ)
—	—	—	—	Άρθρο 2 παράγραφος 1 στοιχείο ε)
—	—	Άρθρο 2 παράγραφος 1	—	Άρθρο 2 παράγραφος 1 στοιχείο στ)
—	Άρθρο 2 παράγραφοι 3 και 4 και άρθρο 2 παράγραφος 7 τρίτο εδάφιο	—	—	Άρθρο 2 παράγραφος 2
—	Άρθρο 2 παράγραφος 8	—	—	Άρθρο 3
Άρθρο 1	—	—	—	Άρθρο 4
—	—	Άρθρο 5 παράγραφος 1	—	Άρθρο 5
—	—	Άρθρο 3	—	Άρθρο 6
—	—	Άρθρο 4	—	Άρθρο 7 παράγραφος 1
—	—	—	—	Άρθρο 7 παράγραφος 2
—	—	Άρθρο 2 παράγραφος 2	—	Άρθρο 8 παράγραφος 1
—	—	Άρθρο 2 παράγραφος 3	—	Άρθρο 8 παράγραφος 2
—	—	Άρθρο 6	—	Άρθρο 9
—	—	Άρθρο 8	—	Άρθρο 10
—	—	Άρθρο 9	—	Άρθρο 11
—	—	(Άρθρο 2 της οδηγίας 96/97/ΕΚ)	—	Άρθρο 12
—	—	Άρθρο 9α	—	Άρθρο 13
—	Άρθρο 2 παράγραφος 1 και άρθρο 3 παράγραφος 1	—	Άρθρο 2 παράγραφος 1	Άρθρο 14 παράγραφος 1
—	Άρθρο 2 παράγραφος 6	—	—	Άρθρο 14 παράγραφος 2
—	Άρθρο 2 παράγραφος 7 δεύτερο εδάφιο	—	—	Άρθρο 15
—	Άρθρο 2 παράγραφος 7 τέταρτο εδάφιο δεύτερη και τρίτη πρόταση	—	—	Άρθρο 16
Άρθρο 2	Άρθρο 6 παράγραφος 1	Άρθρο 10	—	Άρθρο 17 παράγραφος 1
—	Άρθρο 6 παράγραφος 3	—	—	Άρθρο 17 παράγραφος 2
—	Άρθρο 6 παράγραφος 4	—	—	Άρθρο 17 παράγραφος 3

Οδηγία 75/117/ΕΟΚ	Οδηγία 76/207/ΕΟΚ	Οδηγία 86/378/ΕΟΚ	Οδηγία 97/80/ΕΚ	Παρούσα Οδηγία
—	Άρθρο 6 παράγραφος 2	—	—	Άρθρο 18
—	—	—	Άρθρα 3 και 4	Άρθρο 19
—	Άρθρο 8α	—	—	Άρθρο 20
—	Άρθρο 8β	—	—	Άρθρο 21
—	Άρθρο 8γ	—	—	Άρθρο 22
Άρθρα 3 και 6	Άρθρο 3 παράγραφος 2 στοιχείο α)	—	—	Άρθρο 23 στοιχείο α)
Άρθρο 4	Άρθρο 3 παράγραφος 2 στοιχείο β)	Άρθρο 7 στοιχείο α)	—	Άρθρο 23 στοιχείο β)
—	—	Άρθρο 7 στοιχείο β)	—	Άρθρο 23 στοιχείο γ)
Άρθρο 5	Άρθρο 7	Άρθρο 11	—	Άρθρο 24
Άρθρο 6	—	—	—	—
—	Άρθρο 8δ	—	—	Άρθρο 25
—	Άρθρο 2 παράγραφος 5	—	—	Άρθρο 26
—	Άρθρο 8ε παράγραφος 1	—	Άρθρο 4 παράγραφος 2	Άρθρο 27 παράγραφος 1
—	Άρθρο 8ε 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 τέταρτο εδάφιο πρώτη πρόταση	—	—	Άρθρο 28 παράγραφος 2
—	Άρθρο 1 παράγραφος 1α	—	—	Άρθρο 29
Άρθρο 7	Άρθρο 8	—	Άρθρο 5	Άρθρο 30
Άρθρο 9	Άρθρο 10	Άρθρο 12 παράγραφος 2	Άρθρο 7 τέταρτο εδάφιο	Άρθρο 31 παράγραφοι 1 και 2
—	Άρθρο 9 παράγραφος 2	—	—	Άρθρο 31 παράγραφος 3
—	—	—	—	Άρθρο 32
Άρθρο 8	Άρθρο 9 παράγραφος 1 πρώτο εδάφιο και άρθρο 9 παράγραφοι 2 και 3	Άρθρο 12 παράγραφος 1	Άρθρο 7 πρώτο δεύτερο και τρίτο εδάφιο	Άρθρο 33
—	Άρθρο 9 παράγραφος 1 δεύτερο εδάφιο	—	—	—
—	—	—	—	Άρθρο 34
—	—	—	—	Άρθρο 35
—	—	—	—	Άρθρο 36
—	—	Παράρτη α	—	—