

ΓΝΩΜΗ της Ο.Κ.Ε.

“ Εφαρμογή της αρχής της ίσης
μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλετικής ή
εθνικής καταγωγής, θρησκευτικών ή
άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας
ή γενετήσιου προσανατολισμού ”
(Σχέδιο Νόμου)

Αθήνα, 4 Δεκεμβρίου 2003

Διαδικασία

Στις 11 Νοεμβρίου 2003, ο Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων **κ. Δημήτρης Ρέππας**, απέστειλε προς γνωμοδότηση στην Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή το Σχέδιο Νόμου «Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλετικής ή εθνικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού».

Η Εκτελεστική Επιτροπή της Ο.Κ.Ε. συνέστησε Επιτροπή Εργασίας αποτελούμενη από τους **κ.κ. Νίκο Γιατράκο, Βασίλη Ξενάκη, Χαράλαμπο Κεφάλα, Στέλιο Κωλέτση, Νίκο Λιόλιο** και **Γεώργιο Τσαττήρη** (με αναπληρωματικό τον **κ. Κώστα Ραδαίο**). Ως Πρόεδρος της Επιτροπής Εργασίας ορίστηκε ο **κ. Χαράλαμπος Κεφάλας**.

Στην Επιτροπή Εργασίας συμμετείχαν ως Εμπειρογνώμονες οι κυρίες **Αναστασία Κουτσιβίτου**, Στέλεχος του Σ.Ε.Β. (Α' Ομάδα), **Αθηνά Μανίκα**, Δικηγόρος (Β' Ομάδα) και **Άννα Μητροπούλου**, Δικηγόρος (Γ' Ομάδα). Επιστημονική στήριξη παρείχαν οι Επιστημονικοί Συνεργάτες της Ο.Κ.Ε. **Δρ. Αθανάσιος Παπαϊωάννου** και **Δρ. Ματίνα Γιαννακούρου**, η οποία είχε και τον επιστημονικό συντονισμό του έργου της Επιτροπής.

Η Ολομέλεια της Ο.Κ.Ε., στην οποία εισηγητές ήταν οι **κ.κ. Χ. Κεφάλας** και **Β. Ξενάκης**, αφού ολοκλήρωσε τη συζήτηση για το θέμα στη συνεδρίαση της 4^{ης} **Δεκεμβρίου 2003**, διατύπωσε την υπ' αριθμ. **100** Γνώμη της.

I. ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ ΤΟΥ ΣΧΕΔΙΟΥ ΝΟΜΟΥ

Με το προτεινόμενο Σχέδιο Νόμου θεσπίζεται το γενικό ρυθμιστικό πλαίσιο για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φυλετικής ή εθνικής καταγωγής, καθώς και το ειδικότερο ρυθμιστικό πλαίσιο για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας, γενετήσιου προσανατολισμού στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας. Το νέο ρυθμιστικό πλαίσιο θεσπίζεται προκειμένου να μεταφερθούν στο εσωτερικό δίκαιο οι κοινοτικές οδηγίες 2000/43/EK και 2000/78/EK, οι επονομαζόμενες και Οδηγίες «κατά των διακρίσεων» (“Anti – Discrimination” Directives).

Το υπό εξέταση Σχέδιο Νόμου αποτελείται από **έξι (6) Κεφάλαια** και **είκοσι έξι (26) άρθρα**.

Με το **πρώτο Κεφάλαιο (άρθρα 1 και 2)** ορίζεται ο σκοπός του νόμου και η έννοια της αρχής της ίσης μεταχείρισης. Στο **άρθρο 1** ως σκοπός του νόμου ορίζεται η προσαρμογή της ελληνικής νομοθεσίας στις κοινοτικές οδηγίες 2000/43/EK και 2000/78/EK. Στο **άρθρο 2** ορίζεται η έννοια της αρχής της ίσης μεταχείρισης, η οποία προϋποθέτει την απουσία διάκρισης, άμεσης ή έμμεσης, με την οποία εξομοιώνεται, σύμφωνα με το νόμο, και η παρενόχληση και οποιαδήποτε εντολή για την εφαρμογή διακριτικής μεταχείρισης λόγω φυλετικής ή εθνικής καταγωγής.

Με το **Κεφάλαιο II (άρθρα 3 – 6)** και το **Κεφάλαιο III (άρθρα 4-8)** ρυθμίζεται ειδικότερα η εφαρμογή της αρχής της ίσης

μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλετικής ή εθνικής καταγωγής (Κεφάλαιο II) και ανεξαρτήτως θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού στον τομέα της εργασίας και απασχόλησης (Κεφάλαιο III). Ειδικότερα, με τα **άρθρα 3 και 7** καθορίζεται η έννοια της άμεσης και έμμεσης διάκρισης, με τα **άρθρα 4 και 8** προσδιορίζεται το πεδίο εφαρμογής του νόμου, το οποίο καλύπτει τόσο τον ιδιωτικό όσο και το δημόσιο τομέα. Με τα **άρθρα 5 και 9** εξαιρείται από τις περιπτώσεις των προαναφερόμενων διακρίσεων η διαφορετική μεταχείριση που βασίζεται σε χαρακτηριστικό το οποίο αποτελεί ουσιαστική επαγγελματική προϋπόθεση. Με το **άρθρο 10** θεσπίζεται υποχρέωση του εργοδότη να λαμβάνει τα κατάλληλα μέτρα για τη δυνατότητα πρόσβασης των ατόμων με αναπηρία σε θέση εργασίας, άσκησης ή εξέλιξης σε αυτήν. Με το **άρθρο 11** ορίζονται επιτρεπόμενες μορφές διαφορετικής μεταχείρισης λόγω ηλικίας, προς εξυπηρέτηση σκοπών της πολιτικής απασχόλησης, της αγοράς εργασίας και της επαγγελματικής κατάρτισης.

Με τα **άρθρα 6 και 12** κατοχυρώνεται η θετική δράση, με τη λήψη ή τη διατήρηση ειδικών μέτρων που αποσκοπούν στην πρόληψη ή την αντιστάθμιση μειονεκτημάτων, όπως στην περίπτωση των ομογενών και παλιννοστούντων, ή μέτρων που ενθαρρύνουν την ένταξη ατόμων με αναπηρία στην απασχόληση και την εργασία.

Με το **Κεφάλαιο IV (άρθρα 13-17)** καθορίζεται το εύρος της έννομης προστασίας που παρέχεται στο θιγόμενο σε πε-

ρίπτωση παραβίασης της αρχής της ίσης μεταχείρισης.

Ειδικότερα, με το **άρθρο 13** προβλέπεται η παροχή στο θιγόμενο από άνιση μεταχείριση στο πλαίσιο διοικητικής δράσης προστασίας και κατά τις διατάξεις του Κώδικα Διοικητικής Διαδικασίας. Με το **άρθρο 14** ρυθμίζεται η κατανομή του βάρους απόδειξης όταν ο επικαλούμενος διακριτική μεταχείριση επικαλείται, ενώπιον δικαστηρίου ή διοικητικής αρχής, πραγματικά γεγονότα, από τα οποία μπορεί να συναχθεί άμεση ή έμμεση διάκριση, οπότε το αντίδικο μέρος υποχρεούται να αποδείξει ότι δεν υπήρξε παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης. Με το **άρθρο 15** απαγορεύεται ρητά η εκδήλωση άνισης μεταχείρισης υπό μορφή αντιμέτρων, η οποία έχει ως γενεσιουργό αιτία είτε προηγούμενη σχετική καταγγελία, είτε αίτηση παροχής έννομης προστασίας από τον ισχυριζόμενο ότι υπέστη διακριτική μεταχείριση λόγω φυλετικής ή εθνικής καταγωγής. Με το **άρθρο 16** θεσπίζονται ποινικές κυρώσεις και καταργείται το προγενέστερο ποινικό καθεστώς του άρθρου 3 του Ν. 927/1979. Με το **άρθρο 17** επεκτείνονται στις παραβάσεις της αρχής της ίσης μεταχείρισης στον τομέα της εργασίας και της απασχόλησης οι διοικητικές κυρώσεις που προβλέπονται για την παραβίαση της εργατικής νομοθεσίας από το άρθρο 16 παρ. 1 εδάφιο (α) του Ν. 2639/1998.

Με το **Κεφάλαιο V (άρθρα 18-24)** ορίζονται οι αρμόδιοι φορείς για την προώθηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης.

Με το **άρθρο 18** ανατίθεται το έργο του κοινωνικού διαλόγου και της συνεργασίας με τις Μη Κυβερνητικές Οργανώ-

σεις (ΜΚΟ) στην Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή (Ο.Κ.Ε.), στο πλαίσιο της διευρυμένης αποστολής της, όπως καθορίζεται από τη νέα συνταγματική αναθεώρηση του 2001. Στην Ο.Κ.Ε. ανατίθεται α) η σύνταξη ετήσιας έκθεσης για την εφαρμογή του προτεινόμενου νόμου, με ιδιαίτερη αναφορά στους χώρους εργασίας, β) το έργο του να απευθύνει σχετικές προτάσεις προς την Κυβέρνηση και τους κοινωνικούς εταίρους, γ) η ενθάρρυνση του διαλόγου με τις Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις, οι οποίες έχουν ως καταστατικό σκοπό την καταπολέμηση των διακρίσεων για όλους τους λόγους που αναφέρονται στην Οδηγία και δ) η μέριμνα για την ευρύτερη δημοσιότητα των νομοθετικών και άλλων μέτρων που λαμβάνονται, σε εθνικό ή τοπικό επίπεδο, για την προώθηση των σκοπών του νόμου.

Με το **άρθρο 19** ορίζεται ο Συνήγορος του Πολίτη ως φορέας προώθησης της αρχής της ίσης μεταχείρισης στις περιπτώσεις που αυτή παραβιάζεται από δημόσιες υπηρεσίες, οι αρμοδιότητες του οποίου στο εν λόγω έργο εξειδικεύονται στο **άρθρο 20**. Στις υπόλοιπες περιπτώσεις φορέας προώθησης ορίζεται η συνιστώμενη με το **άρθρο 21** Επιτροπή Ίσης Μεταχείρισης και, για τον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας, το Σώμα Επιθεωρητών Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.).

Με τα **άρθρα 21 έως 24** συνιστάται η Επιτροπή Ίσης Μεταχείρισης, η οποία υπάγεται απευθείας στον Υπουργό Δικαιοσύνης, και καθορίζονται ειδικότερα ζητήματα συγκρότησης και λειτουργίας, προσδιορίζονται οι αρμοδιότητες και συνιστάται Υπηρεσία Ίσης Μεταχείρισης για την υποβοήθηση της Επιτροπής ως προς την εξέτα-

ση καταγγελιών σχετικά με την παράβαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης.

Το **Κεφάλαιο VI (άρθρα 25 και 26)** περιλαμβάνει τις τελικές διατάξεις. Με το **άρθρο 25** διευκρινίζεται ότι ο νόμος δεν θίγει ισχύουσες διατάξεις, που είναι ευνοϊκότερες για την τήρηση της αρχής ίσης με-

ταχείρισης και δεν περιορίζει το υφιστάμενο επίπεδο προστασίας. Τέλος, με το **άρθρο 26** ορίζεται ως έναρξη ισχύος του νόμου η δημοσίευση στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, οπότε καταργείται και παύει να ισχύει κάθε διάταξη που αντιβαίνει στις διατάξεις του.

II. ΤΟ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ ΤΩΝ ΚΟΙΝΟΤΙΚΩΝ ΟΔΗΓΙΩΝ

2000/43/ΕΚ ΚΑΙ 2000/78/ΕΚ

A. Οι Οδηγίες 2000/43/ΕΚ και 2000/78/ΕΚ της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την καταπολέμηση των διακρίσεων αποτελούν **άμεση συνέπεια της Συνθήκης του Άμστερνταμ**. Εγγράφονται στο πλαίσιο των αρχών του άρθρου 6 (1) της Συνθήκης για την Ευρωπαϊκή Ένωση¹ και των νέων αρμοδιοτήτων που αναγνώρισε το άρθρο 13² της Συνθήκης, και οι οποίες επιτρέπουν στην Επιτροπή την ανάληψη δράσεως κατά των διακρίσεων για ορισμένους λόγους.

Η πρώτη από τις δύο Οδηγίες, **2000/43/ΕΚ**, αφορά στην αρχή της ίσης μεταχείρισης λόγω φυλετικής ή εθνικής καταγωγής σε μία σειρά από τομείς, όπως η πρόσβαση στην εργασία, την εκπαίδευση και την επαγγελματική κατάρτιση, τις εργασιακές συνθήκες, την κοινωνική προστασία και τις κοινωνικές παροχές και την πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες.

Η δεύτερη από τις δύο Οδηγίες, **2000/78/ΕΚ**, αφορά ειδικά την αγορά εργασίας και – με την εξαίρεση του φύλου, για το οποίο υπάρχει ειδική νομοθεσία, της φύλης και της εθνικής καταγωγής, οι οποίες

ρυθμίζονται από την προηγούμενη οδηγία αναφέρεται σε όλες τις πιθανές περιπτώσεις διακρίσεων (λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων, ειδικών αναγκών, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού), οι οποίες απαριθμούνται στο άρθρο 13 της Συνθήκης.

Η θεμελιώδης αρχή, που αποτελεί τη βάση των οδηγιών, είναι ότι όλοι εντός της Ευρωπαϊκής Ένωσης πρέπει να χαίρουν του δικαιώματος ίσης και δίκαιης μεταχείρισης και ότι πρωταρχική ευθύνη της Ένωσης είναι να υποστηρίξει αυτό το θεμελιώδες δικαίωμα. Οι φυλετικές διακρίσεις, καθώς και οι διακρίσεις στην απασχόληση λόγω θρησκείας, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού, είναι δυνατόν να υπονομεύσουν την επίτευξη των στόχων της Ε.Ε. και να παρεμποδίσουν την υλοποίηση της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση.

B. Τα κύρια χαρακτηριστικά των δύο Οδηγιών είναι τα ακόλουθα:

- Η προστασία που παρέχουν δεν περιορίζεται στους υπηκόους της Ε.Ε., αλλά

1. «Η Ένωση βασίζεται στις αρχές της ελευθερίας, της δημοκρατίας, του σεβασμού των δικαιωμάτων του ανθρώπου και των θεμελιωδών ελευθεριών, καθώς και του κράτους δικαίου, αρχές οι οποίες είναι κοινές στα κράτη μέλη».
2. «Με την επιφύλαξη των άλλων διατάξεων της παρούσας Συνθήκης και εντός των ορίων των αρμοδιοτήτων που παρέχει αυτή στην Κοινότητα, το Συμβούλιο, αποφασίζοντας ομόφωνα μετά από πρόταση της Επιτροπής και διαβούλευση με το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, μπορεί να αναλάβει κατάλληλη δράση για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φύλου, φυλετικής ή εθνικής καταγωγής, θρησκείας ή πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού».

επεκτείνεται και σε άτομα τρίτων χωρών, ακόμα και εάν βρίσκονται σε προσωρινή παραμονή στην Ε.Ε.

- Η απαγόρευση των διακρίσεων εφαρμόζεται παντού, τόσο στον ιδιωτικό όσο και στο δημόσιο τομέα, ανεξαρτήτως του μεγέθους της επιχείρησης, και καταλαμβάνει και τα γραφεία ευρέσεως εργασίας και τους φορείς που είναι αρμόδιοι είτε για την πιστοποίηση προσόντων, είτε για την έκδοση άδειας για άσκηση επαγγέλματος ή δραστηριότητας. Ισχύει για όλα τα «επαγγέλματα», δηλαδή για κάθε εργασία είτε επιτελείται σε καθεστώς εξαρτημένης εργασίας, είτε σε καθεστώς αυτοαπασχόλησης. Επίσης, καλύπτει όλες τις μορφές επαγγελματικής κατάρτισης, είτε αυτή πραγματοποιείται στο χώρο εργασίας, είτε σε κολέγια, πανεπιστήμια ή εξειδικευμένα ιδρύματα, περιλαμβάνει την κατάρτιση που απαιτείται για την άσκηση διαφόρων τύπων εργασιών ή συγκεκριμένων επαγγελματιών, συμπεριλαμβανομένων των μαθημάτων πανεπιστημιακού ή χαμηλότερου επιπέδου.
- Η οδηγία για τη φυλετική ισότητα καλύπτει και άλλους τομείς πιθανών διακρίσεων, παρέχοντας προστασία σε άτομα οποιασδήποτε εθνοτικής καταγωγής από άδικη μεταχείριση στην καθημερινή τους ζωή. Αυτό σημαίνει ότι δεν θα πρέπει να υφίσταται διάκριση για το πλήρες φάσμα των «κοινωνικών παροχών», όπως επιδόματα στέγασης, μειωμένα ναύλα ή τιμές, επιδοτούμενα γεύματα, επιδοτήσεις για εκπαίδευση ή κατάρτιση, δωρεάν ιατρικές συνταγές, κ.λπ.
- Οι οδηγίες αναγνωρίζουν στον επικαλούμενο ότι είναι θύμα διάκρισης ένα ουσιαστικό δικαίωμα αποκατάστασης, η έκταση και το ακριβές περιεχόμενο του οποίου (επιλογή δικαστικών ή εξωδικαστηριακών διαδικασιών, αστικής ή ποινικής δικαιοσύνης, διοικητικών διαδικασιών κ.λπ.) επαφίεται σε κάθε κράτος μέλος. Οι οδηγίες επιβάλλουν στις κυβερνήσεις την υποχρέωση να διασφαλίζουν ότι οι κυρώσεις, που εφαρμόζονται σε περίπτωση διακρίσεων, θα είναι αποτελεσματικές, αποτρεπτικές και ανάλογες με την παράβαση.
- Προκειμένου να υπάρξει ενίσχυση της προστασίας αυτής, ζητείται από τις κυβερνήσεις να προβούν σε κατανομή του βάρους απόδειξης στις αστικές υποθέσεις, όπου δεν εμπλέκονται ποινικές κατηγορίες. Αυτό σημαίνει ότι, το άτομο που υποβάλλει την κατηγορία, πρέπει να αποδείξει ότι τα γεγονότα που αφορούν την εφαρμογή διακρίσεων έχουν συμβεί και, συνεπώς, στοιχειοθετείται η υπόθεση. Το άτομο που κατηγορείται για διακριτική μεταχείριση θα πρέπει να αποδείξει ότι δεν ενήργησε άδικα και ότι υπάρχει νόμιμος λόγος για τις πράξεις του.
- Για να ενισχυθεί το επίπεδο της παρεχόμενης προστασίας, η οδηγία για την φυλετική ισότητα ζητά από τις κυβερνήσεις να ορίσουν έναν ανεξάρτητο φορέα ή φορείς, για να βοηθήσουν τα άτομα που υφίστανται φυλετικές διακρίσεις να δώσουν συνέχεια στις καταγγελίες τους. Οι φορείς αυτοί πρέπει να διενεργούν ανεξάρτητες έρευνες και να δημοσιεύουν ανεξάρτητες εκθέσεις για το θέμα.

- Οι οδηγίες επιτρέπουν την προαιρετική ανάληψη θετικής δράσης για αντιστάθμιση των μειονεκτημάτων που παρουσιάζουν ορισμένες ομάδες, την οποία δε θεωρούν παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης.
- Η οδηγία επιβάλλει νομική υποχρέωση στους εργοδότες σε όλη την Ένωση να προβούν σε εύλογες προσαρμογές για τα άτομα με αναπηρία (όπως π.χ. μεταφορά ατόμων που δυσκολεύονται να ανέβουν σκάλες σε γραφεία του ισογείου, καθιέρωση ρυθμίσεων ευέλικτου χρόνου εργασίας για τα άτομα που έχουν συχνά την ανάγκη να λαμβάνουν άδεια για την παρακολούθηση θεραπειάς).
- Ομοίως, η οδηγία αναγνωρίζει ότι, ορισμένες φορές, είναι δικαιολογημένη η διαφορετική αντιμετώπιση ατόμων που ανήκουν σε διαφορετικές ομάδες. Οι κυβερνήσεις έχουν την ευχέρεια π.χ. να λαμβάνουν μέτρα που έχουν ως στόχο να διευκολύνουν την είσοδο των νέων στην αγορά εργασίας ή να περιορίζουν την πρόσβαση σε θέσεις απασχόλησης ή σε θέσεις κατάρτισης σε άτομα μεγαλύτερης ηλικίας.
- Οι κυβερνήσεις υποχρεούνται να δημοσιοποιούν τη νομοθεσία που θεσπίζεται κατά των διακρίσεων «με κάθε πρόσφορο μέσο» και να ενθαρρύνουν το διάλογο μεταξύ των δύο κοινωνικών εταίρων (εργοδοτών και εργαζομένων) αφενός, καθώς και με τις Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις (ΜΚΟ) αφετέρου.
- Δίνεται η διακριτική ευχέρεια στα κράτη μέλη να εξαιρέσουν ορισμένες συγκεκριμένες περιπτώσεις, όπου η διακριτική μεταχείριση μπορεί να δικαιολογηθεί λόγω ειδικών συνθηκών. Αυτό συμβαίνει όταν ένας από τους λόγους διακριτικής μεταχείρισης - φυλετική καταγωγή, θρησκεία κ.λπ. - αποτελεί «ουσιαστική και καθοριστική επαγγελματική προϋπόθεση», δηλαδή χαρακτηριστικό ουσιώδους σημασίας σε σχέση με την ικανότητα εκτέλεσης της εργασίας (π.χ. ρόλοι ηθοποιών ή θέσεις εργασίας μοντέλων).
- Επίσης, δίνεται η δυνατότητα να εξαιρούνται οι ένοπλες δυνάμεις από το πεδίο εφαρμογής της νομοθεσίας που αφορά τις διακρίσεις λόγω ειδικών αναγκών και ηλικίας.

III. ΓΕΝΙΚΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΟΥ ΣΧΕΔΙΟΥ ΝΟΜΟΥ

1. Η Ο.Κ.Ε. υποστηρίζει κάθε προσπάθεια να εξαλειφθούν οι διακρίσεις και να γίνει πραγματικότητα η αρχή του σεβασμού των θεμελιωδών ανθρωπίνων δικαιωμάτων, τόσο γενικά, όσο και ειδικότερα στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας. Θεωρώντας ότι οι διακρίσεις περιορίζουν την οικονομική και κοινωνική συνοχή του κάθε κράτους μέλους, αλλά και της Ένωσης συνολικά, πιστεύει ότι οι εθνικές κυβερνήσεις, οι κοινωνικοί εταίροι και οι επιχειρήσεις έχουν αυξημένη ευθύνη να προωθήσουν με κατάλληλα μέτρα και πολιτικές την κοινωνική και οικονομική ένταξη όλων των πολιτών με σεβασμό της πολυμορφίας και της διαφορετικότητας. Ειδικότερα σε ό,τι αφορά τις επιχειρήσεις, η Ο.Κ.Ε. θεωρεί ότι στην αντιμετώπιση των πάσης φύσεως διακρίσεων στο χώρο εργασίας, μπορεί να συμβάλει και η εφαρμογή της «Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης», δηλαδή της «κοινωνικά υπεύθυνης συμπεριφοράς των επιχειρήσεων» (βλ. και Γνώμη της Ο.Κ.Ε. υπ' αριθμ. 95/2003).

2. Η καθιέρωση αποτελεσματικής δέσμης νομοθετικών μέτρων κατά των διακρίσεων στην Ελλάδα αποτελεί, σύμφωνα με την Ο.Κ.Ε., κρίσιμη συνιστώσα για την εξάλειψη της άδικης μεταχείρισης, η οποία δε δρα μόνο κατασταλτικά, παρέχοντας προστασία σε όσους υφίστανται διάκριση, αλλά και αποτρεπτικά, αποθαρρύνοντας συμπεριφορές που ενέχουν διάκριση.

3. Σε **επίπεδο συνταγματικών ρυθμίσεων** θα πρέπει να επισημανθεί ότι το ελληνικό Σύνταγμα του 1975 απαγορεύει τις διακρίσεις στη βάση φυλετικής ή εθνικής καταγωγής, γλώσσας, θρησκευτικών ή πο-

λιτικών πεποιθήσεων (άρθρο 5.2). Επιπροσθέτως, το άρθρο 4(1) περιλαμβάνει τη συνταγματική αρχή της ισότητας ενώπιον του νόμου, το άρθρο 4(2) την αρχή της ισότητας ανδρών και γυναικών, ενώ πρωτοπόρα υπήρξε και η διάταξη του άρθρου 22 παρ. 1 εδ.β' που κατοχυρώνει την αρχή της ίσης αμοιβής για ίσης αξίας εργασία, ανεξάρτητα από φύλο ή οποιαδήποτε άλλη διάκριση. Οποιαδήποτε νομοθετική ρύθμιση αντιβαίνει στις παραπάνω συνταγματικές διατάξεις θεωρείται ότι αντίκειται στο Σύνταγμα και, επομένως, καθίσταται ανίσχυρη.

Όμως, **η έλλειψη εξειδικευμένης νομοθεσίας για την αντιμετώπιση των διακρίσεων – πλην των περιπτώσεων της διακριτικής μεταχείρισης λόγω φύλου** - περιόριζε σημαντικά την κατοχύρωση της προστασίας κατά των διακρίσεων των ατόμων, τόσο με την ιδιότητά τους των πολιτών, όσο και με αυτήν των εργαζομένων.

4. Για τον παραπάνω λόγο, η **Ο.Κ.Ε. θεωρεί κεφαλαιώδους σημασίας τη συμβολή των κοινοτικών οδηγιών στην εξέλιξη της νομοθεσίας για τα θέματα των διακρίσεων στην Ελλάδα. Η χώρα μας ανήκει στην κατηγορία των χωρών, όπου η νομοθεσία για τα θέματα αυτά ήταν ισχνή και αποσπασματική, επικεντρωνόταν, κυρίως, στην ίση μεταχείριση των φύλων, ενώ υπήρχε νομοθετικό κενό σε ό,τι αφορά την αντιμετώπιση των διακρίσεων λόγω ηλικίας και γενετήσιου προσανατολισμού.**

Σε αντίθεση με άλλες χώρες, όπου τα ζητήματα αυτά είχαν καταστεί αντικείμενο ρύθμισης πριν από την έκδοση των

οδηγιών, είτε μέσω νομοθεσίας (π.χ. Δανία, Σουηδία, Ιρλανδία, Ηνωμ. Βασίλειο), είτε μέσω συλλογικών συμβάσεων εργασίας (π.χ. Βέλγιο), στην Ελλάδα δεν υπήρχε μέχρι σήμερα **εξειδικευμένο και λεπτομερές** νομικό πλαίσιο για **την προώθηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης** είτε γενικά σε διάφορες εκδηλώσεις της καθημερινής ζωής, είτε ειδικά στον τομέα της απασχόλησης και των εργασιακών σχέσεων. Εξαιρέση αποτελούσε η νομοθεσία για τους μετανάστες (Ν. 2910/2001) και κάποιες προστατευτικές διατάξεις για τα άτομα με ειδικές ανάγκες (Ν. 1685/1986, όπως τροποποιήθηκε από το Ν. 2643/1998).

Σε ό,τι αφορά τις φυλετικές διακρίσεις, ο μοναδικός Ελληνικός Νόμος μέχρι σήμερα ήταν ο Ν. 927/1979, ο οποίος τροποποιήθηκε μεταγενέστερα από τους νόμους 1419/1984 και 2910/2001. Ο Νόμος αυτός αποτελείται από τέσσερα (4) άρθρα, κυρίως ποινικού χαρακτήρα, και τιμωρεί πράξεις ή ενέργειες, οι οποίες μπορεί να προκαλέσουν διακρίσεις, μίσος ή βία κατά προσώπων ή ομάδων προσώπων εκ μόνου του λόγου της φυλετικής ή εθνικής καταγωγής τους. Αρχικά, ο Ν. 927 προέβλεπε την κατ' έγκληση δίωξη αυτών των αδικημάτων, πλην, όμως, μετά το Ν. 2910/2001 τα αδικήματα αυτά διώκονται πλέον αυτεπαγγέλτως. Αξίζει να σημειωθεί, ότι ο Νόμος αυτός δεν έχει τύχει στην πράξη εφαρμογής από τα Δικαστήρια.

5. Στο πλαίσιο των παραπάνω παρατηρήσεων, **η Ο.Κ.Ε. θεωρεί ως ιδιαίτερα σημαντικές και καινοτόμες για την ελληνική έννομη τάξη τις ακόλουθες ρυθμίσεις που εισάγει το Σχέδιο Νόμου:**

α. Τη νομοθετική εισαγωγή της έννοιας της έμμεσης διάκρισης. Η επέκταση της προστασίας με σκοπό την κάλυψη των έμμεσων διακρίσεων σημαίνει ότι τα άτομα προστατεύονται από την άδικη μεταχείριση, ακόμα και όταν αυτή δεν είναι σκόπιμη, όταν δηλαδή δεν υπάρχει συνείδηση των αποτελεσμάτων που έχει μία συγκεκριμένη πρακτική ή συμπεριφορά. Η έννοια αυτή, που ξεκίνησε από το πεδίο της ισότητας των φύλων, στο οποίο και έδωσε τροφή για την ανάπτυξη μίας πλούσιας νομολογίας του Δικαστηρίου των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων (ΔΕΚ), **δεν έχει απασχολήσει καθόλου μέχρι σήμερα τη νομολογία των ελληνικών δικαστηρίων**. Και αυτό παρότι η κυριότερη μορφή με την οποία εμφανίζονται στην πράξη οι διακρίσεις εναντίον των γυναικών είναι έμμεσες, γεγονός που μπορεί να πιθανολογείται και για τις διακρίσεις με βάση τα λοιπά –πλην του φύλου- κριτήρια. Η εισαγωγή της έννοιας αυτής, με ευρύτατο προσωπικό πεδίο ισχύος, στο συγκεκριμένο Σ/Ν αναμένεται να οδηγήσει σε ενδιαφέροντες νομολογιακούς προβληματισμούς.

β. Την εισαγωγή – για πρώτη φορά σε ελληνική νομοθετική ρύθμιση - της έννοιας της «παρενόχλησης» και την πλήρη εξομοίωσή της με μορφή διακρίσεως ως προς τις έννομες συνέπειες. Στην κατηγορία αυτή εμπίπτουν οι περιπτώσεις όπου κάποιος, για έναν από τους λόγους που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής του Σ/Ν, εκδηλώνουν συμπεριφορά με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός προσώπου και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή εχθρικού γι' αυτό περιβάλλοντος. Επίσης, **την για πρώτη φορά νομοθετική εξομοίωση της εντολής τρίτου για διακριτική μεταχείριση με μορφή διάκρισης.**

γ. **Την κατανομή του βάρους της απόδειξης**, η οποία, θεσπίζοντας παρέκκλιση από τους ισχύοντες κανόνες της πολιτικής δικονομίας (άρθρο 338 παρ. 1 ΚΠολΔ), σύμφωνα με τους οποίους ο ενάγων φέρει το βάρος της απόδειξης των ισχυρισμών του, λαμβάνει ιδιαίτερη βαρύτητα στο ελληνικό δίκαιο. Αποτελεί επέκταση στον τομέα των διακρίσεων του κανόνα περί κατανομής του βάρους απόδειξης σε περίπτωση διακριτικής μεταχείρισης λόγω φύλου, τον οποίο εισήγαγε στο νομικό μας σύστημα το Π.Δ. 119/2003, σε συμμόρφωση με την κοινοτική οδηγία 97/80/ΕΚ.

Έχοντας ως αφετηρία μελέτες που έχουν γίνει για την άνιση μεταχείριση των γυναικών στην εργασία και την απασχόληση, προκύπτει ότι οι γυναίκες – και κατ' αναλογία όλες οι μειονοτικές ή διαφορετικές ομάδες - είτε από άγνοια για το ότι υφίστανται διάκριση, είτε από επιφυλακτικότητα, είτε από ανασφάλεια για τη θέση εργασίας τους, **αλλά και λόγω δυσκολίας απόδειξης της διάκρισης που υφίστανται**, δεν εγείρουν εύκολα αξιώσεις ενώπιον των δικαστηρίων. **Για το λόγο αυτό, η Ο.Κ.Ε. πιστεύει ότι ο συγκεκριμένος κανόνας αποτελεί θεμελιώδη συνιστώσα για την ουσιαστική πραγμάτωση της νομικής προστασίας που κατοχυρώνει το προτεινόμενο Σχέδιο Νόμου**. Δεν αποτελεί συνήθη πτυχή του νομικού συστήματος των κρατών μελών της Ε.Ε. και γι' αυτό απαιτεί απομάκρυνση από νομικούς δογματισμούς και στερεότυπα.

Η Ο.Κ.Ε. πιστεύει ότι, για να είναι ορθή η προσαρμογή της Οδηγίας ως προς τη συγκεκριμένη ρύθμιση, θα πρέπει να υπάρχει όσο το δυνατόν μεγαλύτερη εξειδίκευση, με αναφορά σε συγκεκριμένες δικονομικές διατάξεις και διαδικασίες, τις

οποίες προβλέπει ήδη η ισχύουσα νομοθεσία, και με συγκεκριμένη τροποποίηση ή συμπλήρωσή τους.

δ. Η Ο.Κ.Ε. **αξιολογεί θετικά** το γεγονός ότι της ανατίθεται μία νέα, εξαιρετικής σημασίας, αρμοδιότητα με αντικείμενο αφενός την προώθηση του κοινωνικού διαλόγου για τα θέματα των διακρίσεων τόσο με τις αντιπροσωπευτικές οργανώσεις όσο και με τις ΜΚΟ, και, αφετέρου, **τη σύνταξη ετήσιας έκθεσης για την εφαρμογή της νομοθεσίας για τις διακρίσεις, η οποία θα υποβάλλεται απευθείας στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή**. Προκειμένου να προετοιμαστεί για την ανάληψη του κρίσιμου αυτού ρόλου, η Ο.Κ.Ε. θα προβεί μέσα στο 2004 σε έκδοση Γνώμης Πρωτοβουλίας για την Καταπολέμηση των Διακρίσεων, στην οποία θα αποτυπώνει σφαιρικά τις απόψεις της για το ζήτημα.

6. Θα πρέπει, ακόμα, να επισημανθεί ότι άλλες ευρωπαϊκές χώρες έχουν ήδη επεκτείνει την απαγόρευση των διακρίσεων σε τομείς πέρα από αυτούς που καλύπτουν οι Οδηγίες. Για παράδειγμα, το Βέλγιο με το νέο ομοσπονδιακό του νόμο, που ψηφίστηκε στις αρχές του 2003, κηρύσσει παράνομες και τις διακρίσεις για λόγους φυσικών χαρακτηριστικών, οικογενειακής κατάστασης, τόπου γέννησης και κατάστασης υγείας. Το ίδιο ισχύει και στη Γαλλία, όπου ο νόμος σχετικά με τις διακρίσεις στην απασχόληση, που ψηφίστηκε το Νοέμβριο του 2001, καλύπτει όλους τους λόγους που αναφέρονται στην Οδηγία και επιπλέον τις διακρίσεις για λόγους πολιτικών πεποιθήσεων και συνδικαλιστικής δραστηριότητας. Επίσης, σε κάποιες χώρες (Γαλλία, Βέλγιο κ.λπ.) η νομοθεσία που κηρύσσει παράνομες τις διακρίσεις δεν ισχύει μόνο για την

απασχόληση και συναφείς τομείς, αλλά και για την πρόσβαση σε αγαθά και κοινωνικές υπηρεσίες, όπως η πρόσβαση σε στέγη, δημόσιες συγκοινωνίες κ.λπ.

7. Η Ο.Κ.Ε. πιστεύει ότι η νομοθεσία από μόνη της δεν επαρκεί, ώστε να εξαλείψει το φαινόμενο των διακρίσεων. Η μεγάλη εμπειρία που έχει αποκτηθεί στον τομέα της ισότητας μεταχείρισης των φύλων και της ισότητας ευκαιριών μεταξύ γυναικών και ανδρών, συνηγορεί υπέρ της άποψης **ότι απαιτείται επιπλέον αλλαγή στάσης, αντιλήψεων και νοοτροπιών του κοινωνικού συνόλου στην κατεύθυνση της αποδοχής και ενσωμάτωσης της «διαφορετικότητας», σε όποιο επίπεδο και με όποιο κριτήριο και εάν εκδηλώνεται αυτή.**

Πολύ περισσότερο, αυτό είναι αναγκαίο στη χώρα μας, για την οποία η πρόσφατη δημοσιοποίηση πορισμάτων ευρωπαϊκών ερευνών (βλ. Ε.Κ.Κ.Ε. και European Social Survey, «Ευρωπαϊκή Έρευνα Ελλάδα – Ευρώπη : κοινωνία, πολιτική, αξίες», Νοέμβριος 2003 και Ευρωβαρόμετρο 57.0) κατέδειξε μία αρκετά σαφή διαφοροποίηση της στάσεως της ελληνικής κοινής γνώμης από τη στάση της κοινής γνώμης άλλων χωρών απέναντι στην **κοινωνία**, την **πολιτική**, τις **αξίες** και τους **ξένους**. Ιδιαίτερα ως προς τους τελευταίους, δείχνει να υπάρχει μία διστακτική προσέγγιση ως προς τις επιπτώσεις της παρουσίας τους στην εθνική οικονομία, την ανεργία και την πολιτιστική ζωή της χώρας. Αυτή η διστακτικότητα δεν βασίζεται σε πραγματικά δεδομένα και είναι καθήκον όλων μας να αρθεί στο μέλλον.

8. Εν όψει των ανωτέρω, η Ο.Κ.Ε. θεωρεί **την ενσωμάτωση των κοινοτικών οδηγιών 2000/43/ΕΚ και 2000/78/ΕΚ στο**

ελληνικό δίκαιο ως το πρώτο βήμα για την άρση των παραπάνω αντιλήψεων, το οποίο, όμως, θα πρέπει να συμπληρωθεί και με άλλα εργαλεία, όπως η αξιοποίηση από τους έλληνες φορείς του Κοινοτικού Προγράμματος Δράσης 2001-2006 για την εκπόνηση σχεδίων συνεργασίας με στόχο τη διάχυση καινοτόμων εμπειριών και καλών πρακτικών στον τομέα αυτόν.

9. Η Ο.Κ.Ε. θεωρεί ότι θα πρέπει να υπάρξει συνεργασία και ανταλλαγή πληροφορόρησης και εμπειριών μεταξύ των τριών φορέων (Συνήγορος του Πολίτη, Επιτροπή Ίσης Μεταχείρισης και Σ.Ε.Π.Ε.), που θα εξετάζουν τις καταγγελίες για διακριτική μεταχείριση, ώστε να αποφευχθεί σύγχυση αρμοδιοτήτων αλλά και αντιφατικές προσεγγίσεις.

Σε κάθε περίπτωση, για τη διευκόλυνση του έργου των φορέων προώθησης της ίσης μεταχείρισης, των εργοδοτών, εργαζομένων, των κοινωνικών φορέων κ.λπ., ως προς την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλετικής ή εθνικής καταγωγής, **είναι αναγκαία η κωδικοποίηση των ρυθμίσεων και λοιπών σχετικών εγκυκλίων για τη μετανάστευση.**

Παράλληλα, η Ο.Κ.Ε. επισημαίνει ότι οι υπηρεσίες εφαρμογής της νομοθεσίας για τις διακρίσεις θα πρέπει να εκπαιδεύονται και να ευαισθητοποιούνται σε συνεχή βάση σε θέματα διάκρισης, με στόχο την αντικειμενική τέλεση της εργασίας τους.

10. Τέλος, η Ο.Κ.Ε., για λόγους πρόληψης αμφισβητήσεων και ερμηνευτικών προβλημάτων, θεωρεί επιβεβλημένο να περιληφθεί στο κείμενο του Σχεδίου Νόμου **ο ορισμός της έννοιας της «αναπηρίας» ή «ειδικής ανάγκης»**.

IV. ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ ΚΑΤ' ΑΡΘΡΟΝ

1. Στο **άρθρο 9 παρ. 2**, η διαφορετική μεταχείριση **που εδράζεται στις θρησκευτικές** ή άλλες πεποιθήσεις ενός προσώπου, δεν συνιστά διάκριση, όταν, λόγω της φύσης των εν λόγω δραστηριοτήτων ή του πλαισίου εντός του οποίου ασκούνται οι πεποιθήσεις αυτές, αποτελούν **ουσιώδη, θεμιτή και δικαιολογημένη επαγγελματική απαίτηση**.

Η διατύπωση της διάταξης παρίσταται απολύτως γενική χωρίς να προσδιορίζει τα στοιχεία της **ουσιώδους, θεμιτής ή δικαιολογημένης επαγγελματικής απαίτησης**. Θεωρούμε ότι αυτό δεν μπορεί να το κάνει μόνο ο Δικαστής ή τα διάφορα θεσμοθετημένα όργανα. Η συνεχής προσφυγή σε αυτά καταδεικνύουν τις αδυναμίες του νομοθέτηματος, όταν μάλιστα πρόκειται για ερμηνεία.

Η έλλειψη αυτή μπορεί να δημιουργήσει προβλήματα, ενώ πρόθεσή της είναι να επιλύσει. Για το λόγο αυτό, η Ο.Κ.Ε. εφιστά την προσοχή στον κίνδυνο κατα-

στρατηγήσεως της διάταξης και προτείνει την έγκαιρη αντιμετώπιση των θεμάτων που θα δημιουργηθούν με ερμηνευτικές εγκυκλίους από τις κατά περίπτωση αρμόδιες αρχές για την προώθηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης (π.χ. ΣΕΠΕ, Επιτροπή Ίσης Μεταχείρισης κ.λπ.)³.

2. Στο **άρθρο 10** ορίζονται οι εύλογες προσαρμογές, στις οποίες πρέπει να προβεί ο εργοδότης για τα άτομα με αναπηρία.

Στην υφιστάμενη νομοθεσία (διάταξη της παρ.2 άρθρο 8 του Ν. 2643/1998) προβλέπεται δυνητική και μερική κάλυψη από τον Ο.Α.Ε.Δ. της δαπάνης για την εργονομική διευθέτηση των χώρων εργασίας προσώπων με ειδικές ανάγκες. Το άρθρο 5 της οδηγίας επιρρίπτει το σύνολο της δαπάνης στον εργοδότη, όταν η εργονομική διευθέτηση δεν συνεπάγεται γι' αυτόν «δυσανάλογη επιβάρυνση». Για να μην υπάρξουν αμφισβητήσεις και αντιδικίες ως προς το δυσανάλογο χαρακτήρα της οικο-

3. Σύμφωνα με απόφαση του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων, το Δικαστήριο εδέχθη ότι υπάρχει παραβίαση των άρθρων 9 και 14 της Ευρωπαϊκής Σύμβασης των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου διότι ο κ. Χ., μάρτυρας του Ιεχωβά, αρνήθηκε να φορέσει τη στρατιωτική στολή και να κρατήσει όπλο κατά την κατάταξή του στον Ελληνικό Στρατό. Καταδικάστηκε από το Ελληνικό Στρατοδικείο για διάπραξη αδικήματος κακουργηματικού χαρακτήρα, εξ αυτού του λόγου, όπως προβλέπεται. Όταν, μετά την καταδίκη του, έλαβε μέρος σε διαγωνισμό για να καταλάβει θέση στο Σώμα Ορκωτών Λογιστών, παρά την επιτυχία του, δεν προσελήφθη, λόγω της υπάρχουσας καταδίκης, η οποία στηριζόταν σε πράξη του απορρέουσα από τις θρησκευτικές του πεποιθήσεις.

Το Δικαστήριο καταδίκασε τελικά την Ελλάδα, με την αιτιολογία ότι όφειλε ο Ελληνικός Νόμος να περιλάβει εξαίρεση, η οποία δεν θα δημιουργούσε τη συγκεκριμένη διάκριση. Πράξεις ή ενέργειες, οι οποίες αναφέρονται ειδικά στις θρησκευτικές πεποιθήσεις ή στο γενετήσιο προσανατολισμό αλλά και στην ηλικία, θα δημιουργήσουν, κατά την εφαρμογή των σχετικών διατάξεων, πλήθος προβλημάτων, εάν δεν τεθούν συγκεκριμένοι περιορισμοί από το νόμο, οι οποίοι προφανώς θα κινούνται στο πλαίσιο του Συντάγματος και της προστασίας των ανθρωπίνων δικαιωμάτων.

νομικής επιβάρυνσης, αλλά και για να διευκολυνθεί ουσιαστικά η απασχόληση προσώπων με ειδικές ανάγκες, προτείνεται :

α) να περιληφθεί ρύθμιση στο παρόν άρθρο, κατά την οποία η εργονομική διευθέτηση των θέσεων εργασίας θα γίνεται με δαπάνη του Ο.Α.Ε.Δ. και του εργοδότη κατά το ήμισυ.

β) Με την ευκαιρία αυτή πρέπει να ορισθεί, επίσης, ότι η προβλεπόμενη από την παρ. 3 άρθρου 8 Ν. 2643/1998 (όπως συμπληρώθηκε με την παρ. 18 άρθρου 31 Ν. 2956/01) επαγγελματική κατάρτιση προσώπων με ειδικές ανάγκες είναι απαραίτητη προϋπόθεση για την αναγκαστική τοποθέτησή τους σε επιχειρήσεις. Αυτό θα ήταν ένα ουσιαστικό μέτρο για την προαγωγή της ισότητας μεταχείρισης στις εργασιακές σχέσεις.

3. Στο **άρθρο 13 παρ. 3** του Σ/Ν, ορίζεται ότι :

«Νομικά πρόσωπα, τα οποία έχουν ως καταστατικό σκοπό τη διασφάλιση της τήρησης της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλετικής ή εθνικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού, μπορούν να αντιπροσωπεύουν το βλαπτόμενο ενώπιον των δικαστηρίων και να τον εκπροσωπούν ενώπιον οιασδήποτε διοικητικής αρχής ή διοικητικού οργάνου, εφόσον προηγουμένως παρασχεθεί η συναίνεσή του με συμβολαιογραφικό έγγραφο ή ιδιωτικό έγγραφο, το οποίο θα φέρει θεώρηση του γνησίου της υπογραφής».

Η Ο.Κ.Ε. **προτείνει** να αναγνωρίζεται η δυνατότητα εκπροσώπησης ενώπιον δικαστηρίου ή διοικητικής αρχής /οργάνου μόνο στα σωματεία που έχουν τέτοιο σκοπό

και όχι σε κάθε είδους νομικά πρόσωπα. Προτείνεται, επίσης, να τεθεί ως πρόσθετη προϋπόθεση η ύπαρξη ελάχιστου αριθμού εκπροσωπούμενων μελών, προκειμένου να υπάρξουν νομικά εχέγγυα της αξιοπιστίας των νομικών αυτών προσώπων στην εκτέλεση του σοβαρού ρόλου που τους ανατίθεται. Παράλληλα, και για να αποφευχθούν φαινόμενα καταστρατήγησης του νόμου σε βάρος των ίδιων των θυμάτων, αλλά και της εύρυθμης λειτουργίας της δικαιοσύνης, θα πρέπει να υπάρχει ουσιαστική εποπτεία στα σωματεία αυτά, εποπτεία η οποία θα πρέπει να ανατεθεί στην Επιτροπή Ίσης Μεταχείρισης και την αντίστοιχη υπηρεσία του Υπουργείου Δικαιοσύνης.

4. Η Ο.Κ.Ε. **προτείνει**, επίσης, να υπάρξει εναρμόνιση του περιεχομένου της διάταξης του **άρθρου 14** για την κατανομή του βάρους της απόδειξης, με την αντίστοιχη διάταξη του Π.Δ. 115/2003 (άρθρο 4, παρ. 1 και 2), ώστε να υπάρξει ενιαία ρύθμιση στην ελληνική έννομη τάξη και αποφυγή ερμηνευτικών προβλημάτων.

5. Τέλος, η Ο.Κ.Ε. προτείνει να περιληφθεί στις διατάξεις του Σχεδίου Νόμου η παράγραφος 17 της εισαγωγής της οδηγίας 2000/78/ΕΚ, κατά την οποία η ίση μεταχείριση «δεν απαιτεί την πρόσληψη, προαγωγή ή διατήρηση στη θέση απασχόλησης ή την παροχή εκπαίδευσης σε άτομο που δεν είναι κατάλληλο, ικανό και πρόθυμο να εκτελεί τα βασικά καθήκοντα της εν λόγω θέσης απασχόλησης ή να παρακολουθήσει ένα δεδομένο κύκλο εκπαίδευσης, με την επιφύλαξη της υποχρέωσης να προβλέπονται εύλογες προσαρμογές για τα πρόσωπα με ειδικές ανάγκες».

Ο ΠΡΟΕΔΡΟΣ ΤΗΣ Ο.Κ.Ε.
Καθηγητής **ΑΝΔΡΕΑΣ ΚΙΝΤΗΣ**

Στην Ολομέλεια της 4ης Δεκεμβρίου 2003 παρέστησαν τα κάτωθι Μέλη
της Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής:

ΠΡΟΕΔΡΟΣ

Καθηγητής Ανδρέας Κιντής

ΑΝΤΙΠΡΟΕΔΡΟΙ

*Κυριαζής Δημήτριος
πρώην Πρόεδρος Σ.Ε.Β.*

*Πολίτης Δημήτρης
Γ.Σ.Ε.Ε*

*Λιόλιος Νικόλαος
Μέλος Δ.Σ. ΠΑ.Σ.Ε.Γ.Ε.Σ.*

Α' ΟΜΑΔΑ

*Τσουμάνη - Σπέντζα Ευγενία
Εκπρόσωπος Σ.Ε.Β.
σε αναπλήρωση του
Αναυτή Νικολάου
Αντιπροέδρου Δ.Σ. Σ.Ε.Β.*

*Ζούλοβιτς Μαργαρίτα
Εκπρόσωπος Ε.Σ.Ε.Ε.*

*Κεφάλας Χαράλαμπος
Εκπρόσωπος Ε.Σ.Ε.Ε.*

*Γκοτσόπουλος Χρήστος
Εκπρόσωπος Ε.Σ.Ε.Ε.*

*Πιατίδης Αθανάσιος
Εκπρόσωπος Σ.Α.Τ.Ε.
σε αναπλήρωση του
Αλέτη Μιχάλη
Προέδρου Δ.Σ. Σ.Α.Τ.Ε.*

*Σκορίνης Νικόλαος
Μέλος Δ.Σ. Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε.*

*Ραδαίος Κωνσταντίνος
Ένωση Ελληνικών Τραπεζών
σε αναπλήρωση του
Τσατήρη Γεωργίου
Ένωση Ελληνικών Τραπεζών*

*Χαντζαρίδης Κωνσταντίνος
Εκπρόσωπος Ε.Σ.Ε.Ε.*

Β' ΟΜΑΔΑ

*Αυγητίδης Ελευθέριος
Γ.Σ.Ε.Ε.*

*Βουλγαράκης Δημήτριος
Γ.Σ.Ε.Ε.*

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

*Γκούβερη Ρέα
Γ.Σ.Ε.Ε.*

*Κόλλιας Κωνσταντίνος
Α.Δ.Ε.Δ.Υ.*

*Λαιμός Στέφανος
Γ.Σ.Ε.Ε.*

*Κολέτσας Στυλιανός
Γ.Σ.Ε.Ε.
σε αναπλήρωση του
Πλευράκη Μιχάλη
Γ.Σ.Ε.Ε.*

*Ξενάκης Βασίλειος
Α.Δ.Ε.Δ.Υ.*

*Παπαντωνίου Κωνσταντίνος
Α.Δ.Ε.Δ.Υ.*

*Αποστολόπουλος Αναστάσιος
Α.Δ.Ε.Δ.Υ.
σε αναπλήρωση του
Παπασπύρου Σπύρου
Προέδρου Α.Δ.Ε.Δ.Υ.*

*Σκαρμούτσος Διονύσιος
Γ.Σ.Ε.Ε.*

Γ' ΟΜΑΔΑ

*Κονιτόπουλος Διονύσιος
Εκπρόσωπος Οικονομικού
Επιμελητηρίου Ελλάδος
σε αναπλήρωση του
Αλαμάνου Χαρίλαου
Προέδρου Ο.Ε.Ε.*

*Γιατράκος Νικόλαος
τ. Αναπληρωτής Δήμαρχος Αθηναίων
Εκπρόσωπος Κ.Ε.Δ.Κ.Ε.*

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

*Καραγιάννης Δημήτριος
Εκπρόσωπος ΠΑ.Σ.Ε.Γ.Ε.Σ.*

*Σωτηρίου Ιωάννης
Εκπρόσωπος Κ.Ε.Δ.Κ.Ε.
σε αναπλήρωση του
Κομήση Απόστολου
Εκπροσώπου Κ.Ε.Δ.Κ.Ε.*

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

*Τσανικλίδης Φώτης
Εκπρόσωπος Γεωτεχνικού
Επιμελητηρίου Ελλάδος*

ΓΕΝΙΚΟΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ

Γρηγόριος Παπανίκος

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

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

Τηλ.: (210) 9249510-2, Fax: (210) 9249514, e-mail: iproke@otenet.gr