

## **ΓΝΩΜΗ ΤΗΣ ΟΚΕ ΕΠΙ ΤΟΥ ΣΧΕΔΙΟΥ 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<sup>ης</sup> Ιουλίου 2006 και άλλες συναφείς διατάξεις»**

### **ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ**

Στις 26 Φεβρουαρίου 2010, ο **Γενικός Γραμματέας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης κ. Ροβέρτος Σπυρόπουλος**, απέστειλε προς γνωμοδότηση στην Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή (Ο.Κ.Ε.) με τη διαδικασία του κατεπείγοντος, το Σχέδιο Νόμου **Οδηγία 2006/54/ΕΚ «για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης»**

Μετά από απόφαση της Εκτελεστικής Επιτροπής της Ο.Κ.Ε., ορίστηκε η Επιτροπή Εργασίας αποτελούμενη από την **κα Ρίτα Ζούλοβιτς**, την **κα Ζωή Λαναρά**, την **κα Γιώτα Γαζή** και τους **κ.κ. Γεώργιο Τσατήρη και Κωνσταντίνο Γκουτζαμάνη και Νικόλαο Λιόλιο**.

Πρόεδρος της Επιτροπής Εργασίας ορίστηκε ο **κ. Ν. Λιόλιος**. Στις εργασίες της Επιτροπής Εργασίας μετείχαν ως εμπειρογνώμονες η **κα Μίκα Ιωαννίδου** και ο **κ. Θεόδωρος Δεληγιαννάκης**. Επίσης, από πλευράς Ο.Κ.Ε. μετείχε η επιστημονική συνεργάτις **Δρ Όλγα Αγγελοπούλου**, η οποία είχε τον επιστημονικό συντονισμό της Επιτροπής. Ερευνητική στήριξη παρείχε από πλευράς Ο.Κ.Ε. η **κα Δήμητρα Λαμπροπούλου**, Οικονομολόγος.

Η Επιτροπή Εργασίας ολοκλήρωσε τις εργασίες της σε δύο (2) συνεδριάσεις, ενώ η Εκτελεστική Επιτροπή διαμόρφωσε την εισήγησή της προς την Ολομέλεια στη συνεδρίαση της 16<sup>ης</sup> Μαρτίου 2010.

Η Ολομέλεια της Ο.Κ.Ε., στην οποία εισηγητής ήταν η **κα Ρ. Ζούλοβιτς**, αφού ολοκλήρωσε την συζήτηση για το θέμα στη συνεδρίαση της 23<sup>ης</sup> Μαρτίου 2010, διατύπωσε την υπ' αριθ. **234** Γνώμη της Ο.Κ.Ε.

## ΣΥΝΟΠΤΙΚΗ ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ

Οι «**Γενικές Διατάξεις**» περιλαμβάνουν τα άρθρα 1-4.

Με το **άρθρο 1** προσδιορίζεται ο σκοπός του παρόντος νόμου που είναι να εξασφαλισθεί η εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης.

Με το **άρθρο 2** ορίζεται ότι οι διατάξεις του παρόντος σχεδίου νόμου εφαρμόζονται στα άτομα που απασχολούνται ή είναι υποψήφια για απασχόληση στον ιδιωτικό, καθώς και στο Δημόσιο και στον ευρύτερο δημόσιο τομέα, όπως αυτός εκάστοτε οριοθετείται από τις κείμενες διατάξεις, με οποιαδήποτε σχέση εργασίας ή μορφή απασχόλησης.

Το **άρθρο 3** ορίζει τις εξής έννοιες: «άμεση διάκριση», «έμμεση διάκριση», «παρενόχληση», «σεξουαλική παρενόχληση», «αμοιβή», «επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης».

Με το **άρθρο 4** απαγορεύεται κάθε μορφή άμεσης ή έμμεσης διάκρισης λόγω φύλου, σε συσχετισμό ιδίως με την οικογενειακή κατάσταση, σε όλους τους τομείς που περιλαμβάνονται στο πεδίο εφαρμογής του παρόντος σχεδίου νόμου.

Οι «**Ειδικές Διατάξεις**» περιλαμβάνουν τα άρθρα 5-15, τα οποία διακρίνονται σε δυο κεφάλαια.

Το **Κεφάλαιο Α'** με τίτλο «**Ίση μεταχείριση στην πρόσβαση στην απασχόληση και στις σχέσεις εργασίας – Ισότητα αμοιβών**» περιλαμβάνει τα άρθρα 5-10. Συγκεκριμένα:

Το **άρθρο 5** ρυθμίζει τις συνθήκες και τους όρους πρόσβασης στην απασχόληση.

Το **άρθρο 6** αφορά στον επαγγελματικό προσανατολισμό και στην επαγγελματική κατάρτιση και επιμόρφωση.

Με το **άρθρο 7** διατυπώνεται ότι άνδρες και γυναίκες δικαιούνται ίση αμοιβή για όμοια εργασία ή για εργασία ίσης αξίας.

Με το **άρθρο 8** απαγορεύεται κάθε άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω φύλου ή της οικογενειακής κατάστασης του εργαζομένου όσον αφορά την επαγγελματική εξέλιξη.

Με το **άρθρο 9** ρυθμίζεται η λύση της σχέσεως εργασίας και της υπαλληλικής σχέσεως.

Με το **άρθρο 10** διασφαλίζεται η ιδιότητα του μέλους στη συμμετοχή σε σωματεία ή ενώσεις εργαζομένων ή εργοδοτών ή σε οποιοδήποτε επαγγελματικό σωματείο.

Το **Κεφάλαιο Β'** με τίτλο «**Ίση μεταχείριση στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης**» περιλαμβάνει τα άρθρα 10-15.

Με το **άρθρο 11** προσδιορίζεται το πεδίο εφαρμογής του παρόντος κεφαλαίου. Ειδικότερα οι διατάξεις του παρόντος κεφαλαίου εφαρμόζονται: α) στον ενεργό πληθυσμό και β) στα επαγγελματικά συστήματα που εξασφαλίζουν κοινωνικές παροχές ή άλλες παροχές σε είδος ή σε χρήμα

Με το **άρθρο 12** ορίζονται η έκταση της απαγόρευσης και οι περιπτώσεις διακρίσεων.

Το **άρθρο 13** προσδιορίζει την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ως προς τους αυτοαπασχολούμενους.

Το **άρθρο 14** ορίζει ότι 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.

Το **άρθρο 15** διευκρινίζει ότι οι περιπτώσεις όπου άνδρες και γυναίκες έχουν τη δυνατότητα ελαστικής ηλικίας συνταξιοδότησης υπό τους ίδιους όρους, δεν θεωρούνται ασύμβατες με τον παρόντα νόμο.

Οι «**Οριζόντιες Διατάξεις**» περιλαμβάνουν τα άρθρα 16-20.

Το **άρθρο 16** αναφέρεται στην υποχρέωση πληροφόρησης και στην παροχή στοιχείων, από πλευράς εργοδοτών και συνδικαλιστικών οργανώσεων προς τους εργαζόμενους, για τα μέτρα που λαμβάνονται για την εξασφάλιση της αρχής της ισότητας αμοιβής και ίσης μεταχείρισης των δύο φύλων.

Το **άρθρο 17** θεσπίζει το δικαίωμα έννομης προστασίας κάθε προσώπου που θεωρεί ότι ζημιώθηκε από τη μη τήρηση των σχετικών διατάξεων, καθώς και δικαίωμα προσφυγής ενώπιον των αρμόδιων διοικητικών αρχών.

Επίσης, νομικά πρόσωπα και ενώσεις προσώπων που δικαιολογούν σχετικό έννομο συμφέρον μπορούν, κατόπιν συναίνεσης του θιγομένου, να ασκούν στο όνομά του προσφυγή ενώπιον των αρμόδιων διοικητικών ή δικαστικών αρχών.

Το **άρθρο 18** ορίζει τον **Συνήγορο του Πολίτη** ως φορέα για την παρακολούθηση και προώθηση της εφαρμογής της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών και ρυθμίζει σχετικά θέματα.

Με το **άρθρο 19** προβλέπονται διοικητικές και ποινικές κυρώσεις κατά την παραβίαση απαγόρευσης διακρίσεων λόγω φύλου.

Το **άρθρο 20** αφορά στο βάρος απόδειξης ότι δεν υπήρξε παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών, σε περίπτωση που την επικαλείται ένα πρόσωπο ενώπιον δικαστηρίου ή άλλης αρμόδιας αρχής.

Οι «**Άλλες Διατάξεις**» περιλαμβάνουν τα άρθρα 21-25.

Με το **άρθρο 21** συγκροτείται Τμήμα Ισότητας των Φύλων του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας της Κεντρικής Υπηρεσίας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης. Μεταξύ άλλων ορίζεται ότι τα μέλη του Τμήματος, τακτικά και αναπληρωματικά, και ο γραμματέας του ορίζονται με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης.

Με το **άρθρο 22** ρυθμίζονται θέματα αρμοδιοτήτων Υπηρεσιών του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και συγκεκριμένα: 1) Τμήμα Ισότητας των Φύλων, 2) Μονάδα Ανάλυσης και Τεκμηρίωσης, 3) Γραφεία Ισότητας των Φύλων.

Το **άρθρο 23** αφορά στην ενθάρρυνση του κοινωνικού διαλόγου μεταξύ των κοινωνικών εταίρων, καθώς και το διάλογο με τις μη κυβερνητικές οργανώσεις. Ειδική αναφορά γίνεται στην αποστολή της **Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής** για τη διεξαγωγή κοινωνικού διαλόγου, στο πλαίσιο της οποίας ενθαρρύνεται ο διάλογος με τις οργανώσεις – μέλη της, με σκοπό την προώθηση της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης.

Το **άρθρο 24** υπογραμμίζει ότι η Πολιτεία λαμβάνει ενεργώς υπόψη τον στόχο της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών κατά τη σύνταξη και εφαρμογή νομοθετικών, κανονιστικών και διοικητικών διατάξεων, καθώς και κατά τον σχεδιασμό και την εφαρμογή πολιτικών και δράσεων.

Με το **άρθρο 25** ορίζεται ότι ο Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης κοινοποιεί στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή τα κείμενα των νομοθετικών και κανονιστικών πράξεων με τα μέτρα που έχουν θεσπισθεί, καθώς και εκθέσεις για την εφαρμογή τους, ανά τετραετία.

Οι «**Καταργούμενες – Τελικές Διατάξεις**» περιλαμβάνουν τα άρθρα 26 και 27.

Με το **άρθρο 26** καταργείται κάθε γενική ή ειδική διάταξη εφόσον αντίκεινται στις διατάξεις του παρόντος νόμου.

Με το **άρθρο 27** αποσαφηνίζεται ότι η ισχύς του παρόντος σχεδίου νόμου αρχίζει από τη δημοσίευσή του στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως.

## ΓΕΝΙΚΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ

Εισαγωγικά η ΟΚΕ παρατηρεί ότι Σχέδιο Νόμου το οποίο είχε ως αντικείμενό του την ενσωμάτωση στο εσωτερικό δίκαιο της Οδηγίας 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 5ης Ιουλίου 2006 - όπως και το υπό κρίση Σχέδιο Νόμου - της είχε αποσταλεί προς γνωμοδότηση και είχε διατυπώσει τη Γνώμη της υπ' αριθμόν 207 (11 Νοεμβρίου 2008). Οδηγία Με την εν λόγω Οδηγία τροποποιήθηκαν σε ορισμένα σημεία και συγκεντρώθηκαν σε ενιαίο κείμενο οι προϊσχύσασες Οδηγίες που αφορούν στην ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών σε ό,τι αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση, την επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση, την αμοιβή και τις συνθήκες εργασίας καθώς και στην αντιστροφή του βάρους αποδείξεως σε περιπτώσεις διακριτικής μεταχείρισης λόγω φύλου.<sup>1</sup>

**Με ιδιαίτερη ικανοποίηση, η ΟΚΕ παρατηρεί ότι πολλές από τις προτάσεις που είχε διατυπώσει με τη Γνώμη της 207 έχουν γίνει αποδεκτές με το υπό κρίση ΣχΝ.**

Έτσι με τη Γνώμη της 207, ως πρώτη γενική της παρατήρηση η ΟΚΕ σημειώνει ότι - με πνεύμα αντίστοιχο προς αυτό της Οδηγίας με την οποία όλες οι σχετικές οδηγίες ενώθηκαν σε μία - έτσι και στο εσωτερικό μας δίκαιο, θα έπρεπε να επιλεγεί η λύση της κωδικοποίησης ολόκληρης της σχετικής νομοθεσίας αντί της αποσπασματικής παράθεσης των τροποποιούμενων ή αντικαθιστάμενων διατάξεων.

Αυτό συμβαίνει με το υπό κρίση ΣχΝ που επέλεξε τη λύση της ενοποίησης σε ένα μόνον νομοθέτημα όλων των διατάξεων για την ισότητα των φύλων σε θέματα εργασίας και απασχόλησης. Πέραν τούτου, ιδιαίτερα θετική είναι η επιλογή του νομοθέτη κατά την επέμβαση στο ισχύον δίκαιο να μην εκφράζεται διά συνεχών παραπομπών σε αριθμούς άρθρων και νόμων, αλλά να διατυπώνει ολοκληρωμένα τον κανόνα που επιθυμεί να θεσπίσει. Η ΟΚΕ εξαιρεί τη νομοτεχνική μέθοδο του ΣχΝ για ένα ενιαίο κείμενο που κωδικοποιεί τις εν λόγω ισχύουσες διατάξεις. Αυτή η μέθοδος προάγει την ασφάλεια δικαίου και τη νομική σαφήνεια καθιστώντας τη σχετική νομοθεσία κατανοητή και προσιτή, ώστε οι εργαζόμενοι, οι εργαζόμενες και οι εργοδότες να γνωρίζουν τα δικαιώματά τους και τις υποχρεώσεις τους, καθώς και οι Αρχές

---

<sup>1</sup> Οι εντασσόμενες σε ενιαίο νομοθετικό κείμενο Οδηγίες είναι οι εξής: 76/207/ΕΚ του Συμβουλίου της 9<sup>ης</sup> Φεβρουαρίου 1976, 86/378 ΕΟΚ του Συμβουλίου της 24<sup>ης</sup> Ιουλίου 1986, 75/117/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 10<sup>ης</sup> Φεβρουαρίου 1975 και η 97/80/ΕΚ του Συμβουλίου της 15<sup>ης</sup> Δεκεμβρίου 1997, όπως αυτές ισχύουν μετά από μεταγενέστερες τροποποιήσεις.

να παρέχουν την αναγκαία έννομη προστασία. Αυτός άλλωστε είναι και ο στόχος της Οδηγίας 2006/54/EK, όπως επισημαίνει και η άρτια Αιτιολογική Έκθεση στο Σχ/Ν.

Αλλά και άλλες παρατηρήσεις της ΟΚΕ, όπως αυτές είχαν διατυπωθεί στην κατ' άρθρον αξιολόγηση της Γνώμης 207, έχουν γίνει δεκτές (όπως αυτές του άρθρου 2 της Γνώμης και νέου άρθρου 3 του Σχ/Ν, του άρθρου 5 της Γνώμης και νέου άρθρου 7 του Σχ/Ν, καθώς και του άρθρου 10 της Γνώμης και νέου άρθρου 20 του Σχ/Ν.).

Πέραν τούτων και επί της ουσίας των τροποποιήσεων που επέρχονται με την Οδηγία και εν τέλει με το υπό κρίση Σχ/Ν, η Ο.Κ.Ε. θεωρεί ότι είναι σε γενικές γραμμές θετικές και λειτουργούν προς την κατεύθυνση είτε της αποσαφήνισης ερμηνευτικών προβλημάτων που είχαν δημιουργηθεί είτε της ουσιαστικής ενίσχυσης της αρχής της ίσης μεταχείρισης.

Είναι όμως υποχρεωμένη να επαναλάβει την παρατήρηση της Γνώμης 207, και να τονίσει ότι τα ζητήματα των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης απαιτούν ένα συνδυασμό νομοθετικών μέτρων αλλά και πολιτικών καθώς τα πρώτα δεν είναι αρκετά. Η καταπολέμηση του πραγματικού χάσματος τόσο στις αμοιβές μεταξύ των ανδρών και των γυναικών όσο και των στερεοτύπων που εξακολουθούν να υπάρχουν στην ελληνική κοινωνία σχετικά με τους ρόλους των δύο φύλων, είναι ζητούμενο. Ήδη στη χώρα μας παρατηρείται έλλειμμα στα ποσοστά συμμετοχής των γυναικών στην απασχόληση, υψηλό ποσοστό ανεργίας των γυναικών και σοβαρή διαφορά μισθών λόγω και του μειωμένου ποσοστού γυναικών σε θέσεις ευθύνης.

Για αυτό, υπάρχει ακόμα ανάγκη για συνοδευτικές πολιτικές που θα περιλαμβάνουν ενεργοποίηση των ελεγκτικών μηχανισμών, ενημέρωση των ενδιαφερομένων (εργοδοτών και εργαζομένων), εκπαίδευση για τα ζητήματα αυτά σε σχολικό και πανεπιστημιακό επίπεδο και βέβαια οικονομική, κοινωνική και ψυχολογική στήριξη των θυμάτων τέτοιων διακρίσεων.

Σε ότι αφορά στο ρόλο των συνδικαλιστικών οργανώσεων και των μη κυβερνητικών οργανώσεων, η ΟΚΕ προτείνει εκ νέου τη διευκόλυνση της παρέμβασής τους σε σχετικές διαδικασίες. Προς την κατεύθυνση αυτή, η ΟΚΕ επαναλαμβάνει την πρότασή της για ένταξη της πρόβλεψης για παρέμβαση των οργανώσεων αυτών στους αντίστοιχους Κώδικες Δικονομίας, δεδομένου ότι η πείρα έχει δείξει ότι τα κείμενα των δικονομικών κωδίκων καθορίζουν και την πορεία των διαδικασιών αυτών στην πράξη.

## **ΚΑΤ' ΑΡΘΡΟΝ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ**

### **Άρθρο 5 παρ.3**

Η διάταξη αναφέρεται, μεταξύ άλλων, στο δικαίωμα των εργαζόμενων μητέρων να επιστρέψουν στη θέση εργασίας τους μετά τη λήξη της άδειας μητρότητας. Η ΟΚΕ θεωρεί ότι ορθώς επεκτείνεται το δικαίωμα αυτό κατά τρόπον ώστε να προστατεύονται ρητά και οι εργαζόμενες που κάνουν χρήση της ειδικής παροχής προστασίας της μητρότητας του άρθρου του Ν. 3655/2008 (6μηνη άδεια με ειδική παροχή από τον Ο.Α.Ε.Δ.) όταν επιστρέφουν στην εργασία τους.

Η ΟΚΕ συμφωνεί επίσης με την επιμήκυνση του χρόνου προστασίας των μητέρων που έκαναν χρήση της ειδικής παροχής προστασίας μητρότητας από την καταγγελία της σύμβασης εργασίας τους (από 1 χρόνο που προβλέπει το άρθρο 15 του Ν. 1483/1984) σε 15 συνολικά μήνες μετά τον τοκετό.

### **Άρθρο 9**

Με το άρθρο 9 προβλέπονται λόγοι ακυρότητας της καταγγελίας της σχέσης εργασίας σχετιζόμενοι με την εφαρμογή του νόμου.

Η ΟΚΕ θεωρεί ότι αποτελεί ορθή ενσωμάτωση της Οδηγίας η θέσπιση ως αυτοτελούς λόγου ακυρότητας της καταγγελίας της σχέσης εργασίας, όταν γίνεται ως αντίδραση του εργοδότη σε διαμαρτυρία, καταγγελία, μαρτυρία κ.τ.λ. εργαζομένων στο χώρο της επιχείρησης η οποία είναι σχετική με την εφαρμογή του νόμου.

Παρόλο που θα μπορούσε να συναχθεί ερμηνευτικά, η ενσωμάτωση θα ήταν πληρέστερη, αν στη λέξη «εργαζόμενου» προστίθονταν ρητά και οι λέξεις «και εκπρόσωπου των εργαζομένων».

### **Άρθρο 11**

Με το άρθρο αυτό ενσωματώνονται στο ΣχΝ και οι διατάξεις για την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών ως προς τα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης. Ο νόμος περιλαμβάνει μεν την πρώτη παρ. του σχετικού άρθρου 7 της Οδηγίας 2006/54/ΕΚ, όχι όμως και την παρ. 2, η οποία αναφέρεται στα συνταξιοδοτικά συστήματα για συγκεκριμένη κατηγορία εργαζομένων και ρητώς για δημόσιους υπάλληλους.

Η ΟΚΕ συμφωνεί με την προφανώς σκόπιμη αυτή παράλειψη του νομοθέτη. Λαμβάνοντας υπόψη ότι το Δικαστήριο Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων (ΔΕΚ) επί σχετικής προσφυγής της Ευρωπαϊκής Επιτροπής κατά της Ελλάδας ήδη εξέδωσε απόφαση (ΕΕ

C 113/16.5.2009), με την οποία θεωρεί ότι το ασφαλιστικό σύστημα των δημοσίων υπαλλήλων είναι «επαγγελματικό» (με την κοινοτική ορολογία), η πλήρης συμμόρφωση με ενσωμάτωση και της παραληφθείσας παρ.2 του άρθρου 7 της Οδηγίας 2006/54/EK θα συνεπαγόταν την άμεση, χωρίς καν μεταβατική περίοδο, εξίσωση των διατάξεων περί διαφορετικής ηλικίας συνταξιοδότησης και διαφορετικών απαιτήσεων ελάχιστης υπηρεσίας για τους άνδρες και τις γυναίκες που προβλέπονται στον ισχύοντα Κώδικα Πολιτικών και Στρατιωτικών Συντάξεων.

Κάτι τέτοιο όμως θα συνεπαγόταν δραστική και άμεση μείωση του ισχύοντος επιπέδου προστασίας των εργαζόμενων γυναικών που έχουν ήδη αποκτήσει ώριμα ασφαλιστικά δικαιώματα. Όπως είναι γνωστό η συμμόρφωση της Ελλάδας στην Απόφαση του ΔΕΚ για εξίσωση των ορίων ηλικίας και των απαιτήσεων ελάχιστης υπηρεσίας για τη συνταξιοδότηση στο Δημόσιο αποτελεί αντικείμενο συνεχιζόμενων διαπραγματεύσεων με την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, με στάθμιση όλων των δυνατών τρόπων (πχ εξίσωση ορίων ηλικίας προς τα πάνω, προς τα κάτω, σε ενδιάμεσο επίπεδο ή θέσπιση ελαστικής ηλικίας συνταξιοδότησης υπό τους ίδιους όρους και για τα δύο φύλα) και κυρίως για την εξασφάλιση όσο το δυνατόν μεγαλύτερης μεταβατικής περιόδου προσαρμογής.

#### **Άρθρο 14**

Προφανώς εκ παραδρομής η διάταξη - που αναφέρεται στην χρονική έκταση ισχύος του νόμου - περιλαμβάνει στο τελευταίο εδάφιο τη λέξη «διατάγματος», που προφανώς αφορούσε στο καταργούμενο ΠΔ 87/2002, και άρα πρέπει ν' απαλειφθεί και ν' αντικατασταθεί με τη λέξη «νόμου».

#### **Άρθρο 17**

Με την παρ.2 προβλέπεται η νομιμοποίηση νομικών προσώπων και ενώσεων προσώπων για την άσκηση προσφυγής ή παρέμβασης ενώπιον δικαστικών ή διοικητικών αρχών στο όνομα του θύματος διάκρισης κατόπιν συναίνεσής του.

Η ΟΚΕ θεωρεί ότι το ζήτημα της νομιμοποίησης νομικών προσώπων και ενώσεων προσώπων για έννομη προστασία των δικαιωμάτων των θυμάτων διακρίσεων είναι μεγάλης σημασίας, διότι χωρίς αποτελεσματική έννομη προστασία οι ουσιαστικές διατάξεις του ΣχΝ θα παραμείνουν γράμμα κενό περιεχομένου. Είναι γνωστό ότι τα άτομα δεν τολμούν να προσφύγουν στη Δικαιοσύνη ή σε αρμόδια διοικητική αρχή υπό το φόβο των αντιποίνων. Την αδυναμία αυτή μπορούν να



καλύπτουν τα νομικά πρόσωπα και οι ενώσεις προσώπων που δικαιολογούν τυπικά και εν τοις πράγμασι σχετικό έννομο συμφέρον, επομένως πρέπει να ενισχυθεί και διευκολυνθεί ο παρεμβατικός αυτός ρόλος τους.

Στο πλαίσιο αυτό η ΟΚΕ επαναλαμβάνει την παρατήρηση της γενικής αξιολόγησης περί αντίστοιχης τροποποίησης των Δικονομικών Κωδίκων, δεδομένου ότι από την εφαρμογή τους εξαρτάται η αποτελεσματική προστασία των εν λόγω δικονομικών δικαιωμάτων.

Στην ορθή κατεύθυνση είναι η ρητή στο ΣχΝ διάταξη ότι προκειμένου για παραβάσεις του νόμου μπορούν να ασκήσουν διοικητικές προσφυγές και τα νομικά πρόσωπα και ενώσεις, διότι κατά τον Κώδικα Διοικητικής Διαδικασίας τις διοικητικές προσφυγές και αναφορές μπορεί να ασκήσει μόνο το αμέσως θιγόμενο πρόσωπο.

### **Άρθρο 18**

Η ΟΚΕ θεωρεί ορθή και σύμφωνη με την Οδηγία την προσθήκη εδαφίου (παρ. 7) με την οποία ο Συνήγορος του Πολίτη δύναται πλέον να επιλαμβάνεται υποθέσεων παρά την εκκρεμοδικία, μέχρι την πρώτη συζήτηση στο ακροατήριο ή μέχρις ότου η δικαστική αρχή αποφανθεί επί αιτήσεως παροχής προσωρινής δικαστικής προστασίας. Με τη διάταξη αυτή ενισχύεται η έννομη προστασία των θυμάτων διακρίσεων και διευκολύνεται η προσφυγή τους στο Συνήγορο.

### **Άρθρο 20**

Η ΟΚΕ με ικανοποίηση παρατηρεί ότι έγινε δεκτή η παρατήρηση που είχε διατυπώσει στη Γνώμη της 207, περί απαλείψεως της εξαίρεσης της αντιστροφής του βάρους της απόδειξης σε εξώδικες διαδικασίες. Ορθό είναι η εξαίρεση αυτή να υπάρχει μόνον στην ποινική διαδικασία, όπως προβλέπει και το ΣχΝ.

Στο τμήμα της πρότασης της παρ.1 που αναφέρει ότι «ο καθ'ού φέρει το βάρος να θεμελιώσει στο δικαστήριο ή σε άλλη αρμόδια αρχή, ότι δεν υπήρξε παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών» ή λέξη «θεμελιώσει» θα ήταν νομικά ορθότερο να αντικατασταθεί με τη λέξη «αποδείξει».

### **Άρθρο 23**

Η ΟΚΕ κρίνει θετικά την επέκταση του κοινωνικού διαλόγου - τον οποίο κατά την παρ. 1 του άρθρου 23 ενθαρρύνει η Πολιτεία - τόσο ως προς τους μετέχοντες στους οποίους προστίθενται και οι μη κυβερνητικές οργανώσεις που προωθούν την

ισότητα ανδρών γυναικών, όσο και ως προς τα θέματα, στα οποία προστίθενται η αρχή των ίσων ευκαιριών και η συμφιλίωση επαγγελματικού, οικογενειακού και ιδιωτικού βίου.

Η αρχή των ίσων ευκαιριών προστίθεται και στην παρ. 2 του άρθρου 23, που αφορά στην αρμοδιότητα της ΟΚΕ για ενθάρρυνση του διαλόγου με τις οργανώσεις-μέλη της με σκοπό την ενημέρωση, ευαισθητοποίηση και ενεργό συμμετοχή τους στην προώθηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών αλλά και στη νέα αρχή των ίσων ευκαιριών (ισχύον άρθρο 18 παρ. 2 του Ν. 3488/06). Η ΟΚΕ χαιρετίζει την προσθήκη αυτή, που θεωρεί ότι - σε συνδυασμό με τις νέες ρυθμίσεις της παρ. 1 - θα δώσει νέα δυναμική στον κοινωνικό διάλογο για τα θέματα του νόμου.