

ΚΕΝΤΡΟ ΕΡΕΥΝΩΝ ΓΙΑ ΘΕΜΑΤΑ ΙΣΟΤΗΤΑΣ

# Οδηγός Καλών Πρακτικών

για την άσκηση των δικαιωμάτων ισότητας των φύλων

ΚΕΝΤΡΟ ΕΡΕΥΝΩΝ ΓΙΑ



ΘΕΜΑΤΑ ΙΣΟΤΗΤΑΣ

Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισοτητας

Οδηγός  
Καλών  
Πρακτικών

για την άσκηση των δικαιωμάτων ισότητας των φύλων

ΑΘΗΝΑ 2002

Δημιουργικός Σχεδιασμός & Παραγωγή:  
Ατελιέ Γραφικών Τεχνών Β. & Ε. Μπαμπάη ΕΠΕ  
Επίκουρου 31 & Πειραιώς, Τηλ.: 210 32.14.904, 210 32.14.914, Fax: 210 32.14.991

© Copyright: Εκδόσεις Κ.Ε.Θ.Ι. 2002



## ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

---

<b>ΠΡΟΛΟΓΟΣ</b> .....	10
<b>ΕΙΣΑΓΩΓΗ</b> .....	13
<b>I. ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΗΣΗΣ/ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ</b>	
ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΗΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ ΣΤΙΣ ΧΩΡΕΣ ΤΩΝ ΕΤΑΙΡΩΝ .....	18
ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΙΣΜΟΙ .....	21
ΚΑΛΕΣ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ.....	22
ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ.....	22
<b>II. ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΝΟΜΙΚΗΣ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ</b>	
ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΗΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ ΣΤΙΣ ΧΩΡΕΣ ΤΩΝ ΕΤΑΙΡΩΝ .....	23
- Υπηρεσίες νομικής συμβουλευτικής από συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων	
- Υπηρεσίες νομικής συμβουλευτικής από επιθεωρητές Εργασίας	
- Υπηρεσίες νομικής συμβουλευτικής από ανεξάρτητα σώματα/οργανισμούς ισότητας	
- Υπηρεσίες νομικής συμβουλευτικής από ημικρατικές ή ιδιωτικές πρωτοβουλίες	
- Κρατική νομική βοήθεια για υπηρεσίες νομικής συμβουλευτικής	
ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΙΣΜΟΙ.....	25
ΚΑΛΕΣ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ.....	26
ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ.....	27
<b>III. ΝΟΜΙΚΗ ΒΟΗΘΕΙΑ</b>	
ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΗΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ ΣΤΙΣ ΧΩΡΕΣ ΤΩΝ ΕΤΑΙΡΩΝ .....	28
- Κρατική νομική βοήθεια	
- Νομική βοήθεια από συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων	
- Νομική βοήθεια με ιδιωτική πρωτοβουλία	
- Πιλοτικά σχήματα νομικής βοήθειας στο πλαίσιο προγραμμάτων ισότητας	
ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΙΣΜΟΙ.....	30
ΚΑΛΕΣ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ.....	32
ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ.....	32



## IV. ΔΙΚΑΣΤΙΚΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ

### IV.1. ΕΝΕΡΓΗΤΙΚΗ ΝΟΜΙΜΟΠΟΙΗΣΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΚΙΝΗΣΗ ΤΗΣ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑΣ

ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΗΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ ΣΤΙΣ ΧΩΡΕΣ ΤΩΝ ΕΤΑΙΡΩΝ .....	33
- Ενεργητική νομιμοποίηση συνδικαλιστικών οργανώσεων εργαζομένων	
- Ενεργητική νομιμοποίηση μη κυβερνητικών οργανώσεων	
- Ενεργητική νομιμοποίηση δημοσίων αρχών και ανεξάρτητων σωμάτων/οργανισμών ισότητας	
- Ενεργητική νομιμοποίηση των εργαζομένων για την ακύρωση συλλογικών συμβάσεων/διαιτητικών αποφάσεων	
ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΙΣΜΟΙ .....	36
ΚΑΛΕΣ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ .....	37
ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ .....	37

### IV.2. ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΔΙΚΑΣΤΙΚΗΣ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑΣ

ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΗΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ ΣΤΙΣ ΧΩΡΕΣ ΤΩΝ ΕΤΑΙΡΩΝ .....	38
ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΙΣΜΟΣ .....	38
ΠΡΟΤΑΣΗ .....	38

### IV.3. ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΘΥΜΑΤΩΝ/ΜΑΡΤΥΡΩΝ ΑΠΟ ΕΚΔΙΚΗΤΙΚΑ ΜΕΤΡΑ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ

ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΗΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ ΣΤΙΣ ΧΩΡΕΣ ΤΩΝ ΕΤΑΙΡΩΝ .....	39
ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΙΣΜΟΙ .....	40
ΚΑΛΗ ΠΡΑΚΤΙΚΗ .....	40
ΠΡΟΤΑΣΗ .....	41

### IV.4. ΒΑΡΟΣ ΑΠΟΔΕΙΞΗΣ

ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΗΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ ΣΤΙΣ ΧΩΡΕΣ ΤΩΝ ΕΤΑΙΡΩΝ .....	41
ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΙΣΜΟΙ .....	42
ΚΑΛΕΣ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ .....	43
ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ .....	43

### IV.5. ΚΥΡΩΣΕΙΣ

ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΗΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ ΣΤΙΣ ΧΩΡΕΣ ΤΩΝ ΕΤΑΙΡΩΝ .....	43
- Ακυρότητα μέτρων που εισάγουν διάκριση	
- Μόνη κύρωση η αποζημίωση	
- Δικαστικές διαταγές για την αλλαγή των εργασιακών πρακτικών του εργοδότη	
- Ποινικές κυρώσεις	
- Διοικητικές κυρώσεις	
- Κυρώσεις σχετικές με χορηγήσεις, επιδοτήσεις και δημόσιες προμήθειες	
ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΙΣΜΟΙ .....	47
ΚΑΛΕΣ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ .....	48
ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ .....	49

## **V. ΜΗΧΑΝΙΣΜΟΙ ΕΛΕΓΧΟΥ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΗΣ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ**

### **V.1. ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΑ ΣΩΜΑΤΑ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΙ ΙΣΟΤΗΤΑΣ**

ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΗΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ ΣΤΙΣ ΧΩΡΕΣ ΤΩΝ ΕΤΑΙΡΩΝ .....	50
- Η Επιτροπή Ίσης Μεταχείρισης στην Αυστρία	
- Οι Διαμεσολαβητές Ίσης Μεταχείρισης στην Αυστρία	
- Οι Σύμβουλοι Ίσων Ευκαιριών στην Ιταλία	
- Οι Επίτροποι για τα Δικαιώματα των Γυναικών στη Γερμανία	
ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΙΣΜΟΙ .....	57
ΚΑΛΕΣ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ .....	58
ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ .....	59

### **V.2. ΕΠΙΘΕΩΡΗΤΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΗΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ ΣΤΙΣ ΧΩΡΕΣ ΤΩΝ ΕΤΑΙΡΩΝ .....	60
ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΙΣΜΟΙ .....	62
ΚΑΛΕΣ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ .....	63
ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ .....	64

### **V.3. ΜΗΧΑΝΙΣΜΟΙ ΕΛΕΓΧΟΥ ΣΕ ΔΙΕΘΝΕΣ ΕΠΙΠΕΔΟ: ΤΟ ΠΡΟΑΙΡΕΤΙΚΟ**

#### **ΠΡΩΤΟΚΟΛΛΟ ΣΤΗ Σ.Ε.Δ.Κ.Γ.**

ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΗΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ ΣΤΙΣ ΧΩΡΕΣ ΤΩΝ ΕΤΑΙΡΩΝ .....	65
ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΙΣΜΟΙ .....	65
ΚΑΛΗ ΠΡΑΚΤΙΚΗ .....	66
ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ .....	66

## **VI. ΔΙΚΤΥΑ**

ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΗΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ ΣΤΙΣ ΧΩΡΕΣ ΤΩΝ ΕΤΑΙΡΩΝ .....	67
- Δίκτυα μέσα στα συνδικάτα	
- Δίκτυα μη κυβερνητικών οργανώσεων	
- Δίκτυα νομικών επαγγελματιών σε εθνικό και κοινοτικό επίπεδο	
- Δίκτυα ανεξάρτητων σωμάτων/οργανισμών ισότητας	
- Δίκτυα γυναικών εκλεγμένων στις τοπικές αρχές	
- Τράπεζες δεδομένων/ Virtual forums	
ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΙΣΜΟΙ .....	69
ΚΑΛΕΣ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ .....	70
ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ .....	70

## VII. ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ/ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ

ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΗΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ ΣΤΙΣ ΧΩΡΕΣ ΤΩΝ ΕΤΑΙΡΩΝ .....	71
ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΙΣΜΟΙ .....	72
ΚΑΛΕΣ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ .....	73
ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ .....	73

## VIII. ΚΑΜΠΑΝΙΕΣ

ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΗΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ ΣΤΙΣ ΧΩΡΕΣ ΤΩΝ ΕΤΑΙΡΩΝ .....	74
- Καμπάνιες ως μέσο πίεσης για συνταγματικές και νομοθετικές τροποποιήσεις	
- Καμπάνιες για ενημέρωση και συνειδητοποίηση	
ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΙΣΜΟΙ .....	77
ΚΑΛΕΣ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ .....	77
ΠΡΟΤΑΣΗ .....	77

## IX. ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΦΙΛΙΚΕΣ ΠΡΟΣ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ

### IX.1. ΘΕΤΙΚΕΣ ΔΡΑΣΕΙΣ

ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΗΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ ΣΤΙΣ ΧΩΡΕΣ ΤΩΝ ΕΤΑΙΡΩΝ .....	78
- Νομοθετικό πλαίσιο θετικών δράσεων	
- Θετικές δράσεις στο δημόσιο τομέα	
- Θετικές δράσεις στον ιδιωτικό τομέα	
ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΙΣΜΟΙ .....	81
ΚΑΛΕΣ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ .....	81
ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ .....	83

### IX.2. ΚΡΑΤΙΚΕΣ ΧΟΡΗΓΗΣΕΙΣ/ΕΠΙΔΟΤΗΣΕΙΣ - ΔΗΜΟΣΙΕΣ ΠΡΟΜΗΘΕΙΕΣ

ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΗΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ ΣΤΙΣ ΧΩΡΕΣ ΤΩΝ ΕΤΑΙΡΩΝ .....	83
ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΙΣΜΟΙ .....	85
ΚΑΛΕΣ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ .....	85
ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ .....	86

### IX.3. ΑΠΟΝΟΜΗ ΒΡΑΒΕΙΩΝ/ΣΦΡΑΓΙΔΩΝ ΠΟΙΟΤΗΤΑΣ

ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΗΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ ΣΤΙΣ ΧΩΡΕΣ ΤΩΝ ΕΤΑΙΡΩΝ .....	86
ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΙΣΜΟΙ .....	87
ΚΑΛΗ ΠΡΑΚΤΙΚΗ .....	87
ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ .....	87

## X. ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

- Φορέας υλοποίησης του προγράμματος .....	88
- Διακρατικοί εταίροι .....	88



## ΠΡΟΛΟΓΟΣ

---

Η Γενική Γραμματεία Ισότητας και το Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ) διαπιστώνοντας το έλλειμμα που επικρατεί στην ενημέρωση των γυναικών για τα δικαιώματά τους, γεγονός που καθιστά αδύνατη ή δυσχερή την ενεργοποίησή τους στον εργασιακό, οικογενειακό, ή κάθε άλλο κοινωνικό χώρο, αποφάσισε να παρέμβει δυναμικά σε αυτή τη διαδικασία ευαισθητοποίησης, τόσο ως προς τις ίδιες τις γυναίκες, όσο και ως προς τους φορείς που εμπλέκονται.

Με βάση αυτές τις σκέψεις και στο πλαίσιο του 4ου μεσοπρόθεσμου κοινοτικού πλαισίου δράσης το Κέντρο μας σχεδίασε και προώθησε το πρόγραμμα "Δικαίωμα στην ισότητα: Από τη νομοθεσία στην καθημερινή πρακτική". Κατά τη διάρκεια του ανωτέρω προγράμματος, ως Πρόεδρος του Δ.Σ. του ΚΕΘΙ, είμαι ιδιαίτερα περήφανη για τους στόχους που επετεύχθησαν και αφορούν:

- στην ανταλλαγή πληροφόρησης και εμπειρίας με τους διεθνείς εταίρους, σε μεθόδους και καλές πρακτικές άσκησης των δικαιωμάτων που αφορούν στην ισότητα των δύο φύλων,
- στην ενθάρρυνση των γυναικών να ασκούν τα δικαιώματά τους μέσα από νομικά μέσα,
- στην ενημέρωση των νομικών σχετικά με τις τελευταίες εξελίξεις στο εθνικό και ευρωπαϊκό δίκαιο,
- στη δικτύωση των γυναικών νομικών τόσο σε εθνικό όσο και σε ευρωπαϊκό επίπεδο, και
- στην ανάπτυξη ενός πιλοτικού προγράμματος νομικής βοήθειας και εκπροσώπησης γυναικών σε συνεργασία με το Δικηγορικό Σύλλογο Αθηνών.

Ειδικά ως προς τον πρώτο στόχο, νιώθω μεγάλη ικανοποίηση για τη συλλογή όλων των καλών πρακτικών των εταίρων μας, οι οποίες συγκεντρώθηκαν στον τόμο που κρατάτε στα χέρια σας. Το χρήσιμο αυτό εγχειρίδιο επεξεργάστηκε, με τη συνδρομή των εκπροσώπων των εταίρων μας η κ. Παναγιώτα Πετρόγλου, δικηγόρος, ενώ την επιμέλεια της μετάφρασης είχαν οι δικηγόροι Σπύρος Κρεμεζής και Δρ. Rosi Rosnik (DJB), τους οποίους ευχαριστώ και από αυτή τη θέση, όπως και τη δικηγόρο και αντιπρόεδρο της EWLA, κ. Σοφία Σπηλιωτοπούλου για τη συγγραφή του προλόγου.

**Βάσω Αρτινοπούλου**  
Πρόεδρος Δ.Σ. ΚΕΘΙ

## ΠΡΟΛΟΓΟΣ

---

Η ισότητα των φύλων αποτελεί θεμελιώδη αρχή και θεμελιώδες ανθρώπινο δικαίωμα στην Κοινοτική έννομη τάξη. Η Συνθήκη του Άμστερνταμ την αναγορεύει ρητά σε “αποστολή” και “επιδίωξη” της Κοινότητας, στην οποία επιβάλλει τη θετική υποχρέωση να εξαλείψει τις “ανισότητες” λόγω φύλου και να “προάγει” την ισότητα των φύλων “σε όλες τις δραστηριότητές της” (άρθρα 2 και 3 παρ. 2 Συνθήκης Ε.Κ.), δηλαδή, σε και όλους τους τομείς που καλύπτει το Κοινοτικό Δίκαιο. Έτσι, η υποχρέωση αυτή αφορά και όλους τους τομείς της κοινωνικής πολιτικής, χωρίς όμως και να περιορίζεται σ’ αυτούς. Διατάξεις της Συνθήκης και ορισμένες Οδηγίες κατοχυρώνουν ειδικότερα την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών και απαγορεύουν οποιαδήποτε άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω φύλου, όσον αφορά την αμοιβή, την επαγγελματική κατάρτιση, την απασχόληση και την κοινωνική ασφάλιση. Οι διατάξεις αυτές έχουν προκαλέσει σημαντικές βελτιώσεις των εθνικών νομοθεσιών.

Το Δ.Ε.Κ., με την εντυπωσιακή νομολογία του, με την οποία ερμηνεύεται η Κοινοτική νομοθεσία της ισότητας των φύλων, έχει συντελέσει σημαντικά στην ανάπτυξη της εθνικής νομολογίας. Αυτό ισχύει ειδικότερα στη χώρα μας, την Ελλάδα, όπου τα δικαστήρια, και ιδιαίτερα τα ανώτατα δικαστήρια – το Συμβούλιο της Επικρατείας, ο Άρειος Πάγος και το Ελεγκτικό Συνέδριο – ερμηνεύουν και εφαρμόζουν όχι μόνο τη νομοθεσία, αλλά και τις συνταγματικές διατάξεις για την ισότητα των φύλων υπό το φως και σε συνδυασμό με το Κοινοτικό Δίκαιο. Η νομολογία αυτή έχει προκαλέσει σημαντικές νομοθετικές, αλλά και συνταγματικές ακόμη, εξελίξεις, η πιο πρόσφατη από τις οποίες είναι η εξάλειψη της συνταγματικής διάταξης που επέτρεπε αποκλίσεις από την αρχή της ισότητας των φύλων (άρθρο 116 παρ. 2) και η αντικατάστασή της με διάταξη, με την οποία το Κράτος καλείται να προάγει τις θετικές δράσεις. Η νέα αυτή συνταγματική διάταξη οφείλεται και στις επίμονες προσπάθειες των ελληνικών γυναικείων μη κυβερνητικών οργανώσεων (Μ.Κ.Ο.), και ιδιαίτερα του Συνδέσμου για τα Δικαιώματα της Γυναίκας και της Προέδρου του, Καθηγήτριας Αλίκης Γιωτοπούλου-Μαραγκοπούλου, που προέβαλε, ως παραδείγματα, τις αντίστοιχες πρόσφατες διατάξεις ορισμένων Ευρωπαϊκών Συνταγμάτων. Η νέα συνταγματική διάταξη, που τελικά υιοθετήθηκε σχεδόν ομόφωνα από το Ελληνικό Κοινοβούλιο, είναι εμπνευσμένη κυρίως από το άρθρο 3 παρ. 2 του Γερμανικού Συντάγματος και το άρθρο 7 παρ. 2 του Αυστριακού Συντάγματος. Έτσι, η Ελλάδα συμβάλλει στη δημιουργία μιας κοινής συνταγματικής παράδοσης, σχετικά με τις θετικές δράσεις, που αποτελεί πηγή του δικαίου ανθρωπίνων δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Αυτό είναι ένα πολύ καλό παράδειγμα των ευεργετικών αποτελεσμάτων που μπορούν να επιτευχθούν, ακόμη και σε συνταγματικό επίπεδο, μέσω της ανταλλαγής “καλών” αρχών και πρακτικών.

Όμως, παρ’ όλη την πρόοδο που σημειώθηκε σε κοινοτικό και εθνικό επίπεδο, οι διακρίσεις λόγω φύλου είναι ακόμη διαδεδομένες σε όλες τις χώρες και σε όλους τους τομείς και η ισότητα των φύλων – η πραγματική, ουσιαστική ισότητα των φύλων – δεν έχει επιτευχθεί ακόμη. Οι “ανισότητες” μεταξύ ανδρών και γυναικών, την κατάργηση των οποίων απαιτεί η Συνθήκη, είναι de facto καταστάσεις, οι οποίες θίγουν κυρίως τις γυναίκες και οφείλονται σε προκαταλήψεις και στερεότυπα που έχουν διεισδύσει



στις κοινωνικές και οικονομικές δομές. Οι ανισότητες αυτές είναι συχνά πολλαπλές (λόγω του γυναικείου φύλου και ενός ή περισσότερων λόγων διάκρισης, π.χ. αναπηρίας, ηλικίας, φυλή, χρώματος κλπ.) και συχνά επιβιώνουν, ακόμη και μετά την εξάλειψη των διακρίσεων λόγω φύλου από τη νομοθεσία. Όπως έχει επισημάνει το Δ.Ε.Κ. πολύ παραστατικά, *“μόνο το γεγονός ότι ένας άνδρας υποψήφιος και μια γυναίκα υποψηφία έχουν ίσα προσόντα, δεν σημαίνει ότι έχουν τις ίδιες ευκαιρίες”, “ιδιαίτερα λόγω προκαταλήψεων και στερεοτύπων, που αφορούν το ρόλο και τις ικανότητες των γυναικών”*.

Η μειονεκτική θέση των γυναικών στην αγορά εργασίας και στην κοινωνία γενικότερα ανησυχεί έντονα την Ευρωπαϊκή Ένωση. Γι' αυτόν τον λόγο, η ισότητα των φύλων ανακηρύχθηκε με το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Πρόγραμμα (European Social Agenda) σε ιδιαίτερο στρατηγικό στόχο της Ένωσης σε όλους τους τομείς κοινωνικής πολιτικής και η Ένωση συνεργάζεται στενά με τα Ηνωμένα Έθνη για την εφαρμογή της Πλατφόρμας Δράσης του Πεκίνου, που αποσκοπεί στην “ενδυνάμωση” των γυναικών.

Από την έρευνα<sup>2</sup> και την καθημερινή εμπειρία προκύπτει ξεκάθαρα ότι οι υποθέσεις που φθάνουν στο Δικαστήριο των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων (Δ.Ε.Κ.), και ακόμη κι αυτές που φθάνουν στα εθνικά δικαστήρια ή τις αρμόδιες εθνικές αρχές ή αρμόδιους φορείς, αποτελούν μόνο την κορυφή του παγόβουνου. Σε όλα τα Κράτη Μέλη, τα επίπεδα των προσφύγων στα δικαστήρια και των καταγγελιών είναι πολύ χαμηλά σε σχέση με τις διατηρούμενες διακρίσεις και ανισότητες λόγω φύλου, που θίγουν κυρίως τις γυναίκες. Ενώ οι άνδρες είναι έτοιμοι να κάνουν χρήση του εργατικού δικαίου και ιδιαίτερα της νομοθεσίας για την ισότητα των φύλων, προκειμένου να βελτιώσουν την κατάστασή τους, οι γυναίκες διστάζουν να διεκδικήσουν τα δικαιώματά τους. Αυτό οφείλεται κυρίως στην έλλειψη πληροφόρησης και στήριξης, στο κοινωνικο-οικονομικό πλαίσιο, που συντηρεί την εικόνα των γυναικών ως αντικαταστατών εργαζομένων και δικαιωνίζει τη φτώχεια και τον κοινωνικό αποκλεισμό τους, στον φόβο της ανεργίας, που για τις γυναίκες είναι πολύ υψηλότερη από αυτήν των ανδρών και ως επί το πλείστον μακροχρόνια. Επιπλέον, οι γυναίκες συχνά δεν μπορούν ν' αποδείξουν το δίκιο τους, επειδή κρίσιμα αποδεικτικά στοιχεία είτε δεν υπάρχουν είτε βρίσκονται στην κατοχή του εργοδότη. Οι αδιαφανείς μέθοδοι αξιολόγησης και οι έμμεσες διακρίσεις εμποδίζουν την πρόσβαση των γυναικών στην απασχόληση και την επαγγελματική πρόοδό τους. Η απειλή χειροτέρευσης των όρων εργασίας και το φάσμα της ανεργίας φοβίζουν τα θύματα των διακρίσεων και τους στερούν τους αναγκαίους μάρτυρες. Έτσι, δεν είναι παράδοξο που η αρχή της αποτελεσματικής δικαστικής προστασίας διατυπώθηκε και αναπτύχθηκε από το Δ.Ε.Κ. κυρίως σε υποθέσεις διακρίσεων λόγω φύλου, και η πρώτη οδηγία για τη με-

1. ΔΕΚ 28.3.2000, υπόθ. C-158/97 Badeck Συλλ. 2000, 1-1875, παρ. 21.

2. Βλ. ιδίως Michael Verwilghen (edit.), “Access to equality between men and women in the European Community”, Πρακτικά του Ευρωπαϊκού Συνεδρίου στη Louvain-la-Neuve το 1992, Presses Universitaires de Louvain, 1993. J. Blom, B. Fitzpatrick, J. Gregory, R. Knecht, U. O'Hare. “The Utilisation of Sex Equality Litigation Procedures in the Member States of the European Community. A comparative study”, 1996. Sacha Prechal, Linda Senden και Babette Koopman, “Monitoring, implementation and application of Community Equality Law, General Report 1997 & 1998 of the Legal Experts' Group on Equal Treatment of Men and Women”, European Commission, Employment & Social Affairs, 1999: [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/equ\\_opp/index\\_en.htm](http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/index_en.htm). Στα δύο πρώτα από τα συλλογικά αυτά έργα παραπέμπει η Εισηγητική Έκθεση της Πρότασης της Επιτροπής «για μια Οδηγία του Συμβουλίου για το βάρος απόδειξης σε υποθέσεις διακρίσεων λόγω φύλου», προς θεμελίωση του ότι εξακολουθούν να υφίστανται διακρίσεις λόγω φύλου και της ανάγκης να ληφθούν διάφορα μέτρα, συμπεριλαμβανομένων κοινοτικών διατάξεων για το βάρος της απόδειξης.



ταφορά του βάρους απόδειξης έχει εφαρμογή σε υποθέσεις διακρίσεων λόγω φύλου.

Υπάρχει, κατά συνέπεια, μεγάλη ανάγκη για ανταλλαγή και ανάπτυξη καλών πρακτικών, που βοηθούν τις γυναίκες ν' ασκήσουν τα δικαιώματά τους και να επιτύχουν αποτελεσματική προστασία από τα δικαστήρια και άλλες αρμόδιες εθνικές αρχές. Γι' αυτό πρέπει να συγχαρούμε το ΚΕΘΙ και τους εταίρους του, το Ταμείο Νομικής Βοήθειας για τις Γυναίκες, Αυστρία, το Εθνικό Κέντρο Πληροφόρησης και Έρευνας για τις Γυναίκες και τις Οικογένειες (CNIDFF), Γαλλία, τη Γερμανική Ένωση Γυναικών Νομικών (DJB) και το Κέντρο Ευρωπαϊκής Πρωτοβουλίας, Ιταλία, για την ιδέα τους να καταρτίσουν έναν Οδηγό Καλών Πρακτικών και για τον πλούτο των πληροφοριών που κάθε φορέας συνεισέφερε σ' αυτόν. Οι ερωτήσεις του ερωτηματολογίου που χρησίμευε ως βάση για τον Οδηγό είναι πολύ επιτυχείς. Το διάγραμμα είναι πολύ καλά διαρθρωμένο, ώστε να είναι ευχερής η εντόπιση και ανάγνωση των περιεχομένων. Η Παναγιώτα Πετρόγλου, στην οποία ανατέθηκε το δύσκολο έργο της συγγραφής του Οδηγού, κατάφερε να κατατάξει όλο αυτό το υλικό και να το παρουσιάσει με συστηματικό, καλά διαρθρωμένο και εύχρηστο τρόπο, με υπόβαθρο το υφιστάμενο Κοινοτικό Δίκαιο, λαμβάνοντας επίσης υπόψη τη συνεχιζόμενη διαδικασία τροποποίησης της Οδηγίας 76/207/ΕΟΚ για την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών στην απασχόληση και την επαγγελματική κατάρτιση. Οι προβληματισμοί και οι προτάσεις, σε συνδυασμό με την ανάλυση της κατάστασης στις χώρες των εταίρων, όπως παρατίθενται σε κάθε κεφάλαιο, μπορούν να συμβάλουν σε πολύ σημαντικό βαθμό στη βελτίωση των εθνικών νομοθεσιών και την αποτελεσματικότερη εφαρμογή τους. Επιπλέον, αποτελούν ουσιαστική εισφορά στις προσπάθειες εκσυγχρονισμού των υφισταμένων Οδηγιών για την ισότητα των φύλων, και ιδίως της Οδηγίας 76/207.

Όπως επισημαίνεται στην Εισαγωγή του, ο Οδηγός αυτός απευθύνεται κατ' αρχήν στους σχεδιαστές πολιτικής. Εκφράζεται επίσης η ελπίδα ότι θ' αποτελέσει χρήσιμο εργαλείο για όλους τους φορείς και τα άτομα που ασχολούνται, άμεσα ή έμμεσα, με την προώθηση της ισότητας των φύλων: Κράτος, περιφερειακές και τοπικές αρχές, οργανισμούς ισότητας, επιθεωρητές εργασίας, συνδικαλιστές, εργοδοτικές οργανώσεις, μη κυβερνητικές οργανώσεις, εργοδότες και κάθε γυναίκα και άνδρα. Πράγματι, ο Οδηγός αυτός αξίζει να διαβασθεί πολύ προσεκτικά από όλους αυτούς τους φορείς και τα άτομα, τόσο σε εθνικό επίπεδο όσο και σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης, προς όφελος όλων. Είναι, χωρίς αμφιβολία, ένα πολύτιμο εργαλείο για την προώθηση της πραγματικής, ουσιαστικής, ισότητας των φύλων, που είναι παγκοσμίως αναγνωρισμένη ως θεμελιώδης αρχή και θεμελιώδες ανθρωπινό δικαίωμα και αποτελεί στρατηγικό στόχο της Ένωσης.

Αθήνα 15 Δεκεμβρίου 2001

**Σοφία Κουκούλη-Σπηλιωτοπούλου**

Δικηγόρος

Μέλος του Νομικού Δικτύου για την Ισότητα των Φύλων της Ευρωπαϊκής Επιτροπής

Αντιπρόεδρος της Ένωσης Γυναικών Νότιας Ευρώπης (AFEM)

Αντιπρόεδρος της Ευρωπαϊκής Ένωσης Γυναικών Νομικών (EWLA)

## ΕΙΣΑΓΩΓΗ

---

Η ισότητα των φύλων ενισχύθηκε με τη Συνθήκη του Άμστερνταμ: η ουσιαστική ισότητα διακηρύσσεται πλέον ως καθήκον και σκοπός της Κοινότητας.

Παρ' όλα αυτά, η ισότητα των φύλων στην καθημερινή ζωή ακόμη υπονομεύεται από το γεγονός ότι οι γυναίκες και οι άνδρες δεν απολαμβάνουν ίσα δικαιώματα στην πράξη. Οι γυναίκες δεν έχουν ενσωματωθεί στην αγορά εργασίας στον ίδιο βαθμό, όπως οι άνδρες. Γενικά έχουν λιγότερο κανονικές και ασφαλείς θέσεις εργασίας και φέρουν περισσότερο το βάρος της φροντίδας των παιδιών και των άλλων εξαρτώμενων προσώπων. Επιπλέον, τα ποσοστά απασχόλησης των γυναικών παραμένουν χαμηλά, ενώ τα ποσοστά ανεργίας τους είναι συστηματικά υψηλότερα από αυτά των ανδρών. Αλλά και στις χώρες εκείνες, όπου οι γυναίκες έχουν επιτύχει υψηλά ποσοστά απασχόλησης, υπάρχει ακόμη διαχωρισμός των ανδρών και των γυναικών στην αγορά εργασίας και οι γυναίκες πληρώνονται λιγότερο από τους άνδρες για την ίδια εργασία ή για εργασία ίσης αξίας.

Επιπλέον, η εμπειρία και η έρευνα έχουν δείξει ότι στα κράτη μέλη τα επίπεδα δικαστικής επιδίωξης των δικαιωμάτων ισότητας και των σχετικών καταγγελιών είναι πολύ χαμηλά σε σχέση με τις υφιστάμενες διακρίσεις και ανισότητες, που κυρίως επηρεάζουν τις γυναίκες. Η έλλειψη πληροφόρησης και υποστήριξης, η (κυρίως μακρόχρονη) ανεργία των γυναικών, οι δυσκολίες στη συλλογή των αποδείξεων, ο φόβος εκδικητικών μέτρων σε βάρος των θυμάτων διάκρισης και/ή των μαρτύρων τους, καθώς και το κοινωνικο-οικονομικό πλαίσιο, το οποίο ακόμη προωθεί την εικόνα των γυναικών ως πλεοναζόντων εργαζομένων και αναπαράγει τον εγκλωβισμό ενός όλο και μεγαλύτερου αριθμού γυναικών στη φτώχεια και τον κοινωνικό αποκλεισμό, είναι σοβαροί λόγοι για την κατάσταση αυτή<sup>1</sup>.

Η κατάσταση αυτή οδήγησε στην ιδέα της συγγραφής ενός Οδηγού για τις καλές πρακτικές, που προωθούν και διασφαλίζουν την άσκηση των δικαιωμάτων ισότητας των φύλων στα πέντε κράτη των εταιρών, εμπλουτισμένες με μερικές γενικές σκέψεις και προτάσεις για μελλοντική δράση. Σκοπός του Οδηγού είναι να βοηθήσει στη μεγαλύτερη ευαισθητοποίηση και στην ανταλλαγή εμπειριών σε αυτόν τον τομέα. Παρ' ότι απευθύνεται κυρίως στους σχεδιαστές πολιτικής, ελπίζουμε ότι θα είναι ένα χρήσιμο εργαλείο και για όλους τους παράγοντες που εμπλέκονται, άμεσα ή έμμεσα, στην επιδίωξη των δικαιωμάτων ισότητας: κράτος, περιφερειακές και τοπικές διοικήσεις, οργανισμούς ισότητας, επιθεωρητές εργασίας, συνδικαλιστές, μη κυβερνητικές οργανώσεις, εργοδότες, αλλά και στην κάθε γυναίκα και τον κάθε άνδρα.

Ο Οδηγός αυτός είναι ένα από τα αποτελέσματα του προγράμματος «Δικαιώματα ισότητας: από

---

1. S. Koukoulis - Spiliotopoulos, "From formal to substantive gender equality, The Proposed Amendment of Directive 76/207, Comments and Suggestions", βασισμένο σε κείμενο που παρουσιάστηκε στην Επιτροπή για τα Δικαιώματα των Γυναικών και τις Ίσες Ευκαιρίες του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου με την ευκαιρία της δημόσιας ακρόασης της 28.11.2000, Ίδρυμα Μαραγκοπούλου για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα, Σάκκουλας/Bruylant, 2001.



**τη νομοθεσία στην καθημερινή πρακτική»,** που διεξήχθη στο πλαίσιο του 4ου Προγράμματος Δράσης για τις Ίσες Ευκαιρίες για Γυναίκες και Άνδρες, με φορέα υλοποίησης το **Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ)**. Το ΚΕΘΙ είναι νομικό πρόσωπο ιδιωτικού δικαίου που ιδρύθηκε το 1994 και εποπτεύεται και επιδοτείται από τη Γενική Γραμματεία Ισότητας του Υπουργείου Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης. Μεταξύ των άλλων σκοπών του, το ΚΕΘΙ προσφέρει υπηρεσίες πληροφόρησης και συμβουλευτικής για την απασχόληση καθώς και νομικής συμβουλευτικής σε γυναίκες, βοηθώντας τις στην αναζήτηση απασχόλησης και στη βελτίωση της θέσης τους μέσα στην αγορά εργασίας και στην άσκηση των δικαιωμάτων τους.

Στο πρόγραμμα αυτό συμμετείχαν, μαζί με το ΚΕΘΙ, διακρατικοί εταίροι από τέσσερα κράτη-μέλη, επιλεγμένοι βάσει της εμπειρίας και των γνώσεών τους στον τομέα της άσκησης των δικαιωμάτων ισότητας:

Από τη Γαλλία, το **Εθνικό Κέντρο Πληροφόρησης και Έρευνας για τις Γυναίκες και τις Οικογένειες<sup>2</sup> (CNIDFF)**. Είναι μια εξειδικευμένη οργάνωση για την παροχή υπηρεσιών πληροφόρησης/συμβουλευτικής για την απασχόληση των γυναικών καθώς και νομικής συμβουλευτικής.

Από τη Γερμανία, η **Γερμανική Ένωση Γυναικών Νομικών<sup>3</sup> (DJB)**. Είναι εξειδικευμένη στη δικτύωση γυναικών νομικών και υπήρξε μια από τις ιδρυτικές οργανώσεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης Γυναικών Νομικών (EWLA).

Από την Αυστρία, το **Ταμείο Νομικής Βοήθειας για τις Γυναίκες**. Υποστηρίζει τις γυναίκες και τα παιδιά τους σε δικαστικές ή διοικητικές διαδικασίες σε όλους τους κλάδους του δικαίου (π.χ. κοινωνική ασφάλιση, εργατικό δίκαιο, οικογενειακό δίκαιο, προστασία κατά της βίας) χρηματοδοτώντας τη νομική εκπροσώπησή τους.

Από την Ιταλία, το **Κέντρο Ευρωπαϊκής Πρωτοβουλίας<sup>4</sup>**. Έχει οριστεί από το Υπουργείο Εργασίας ως Οργάνωση για την Ισότητα στο Μιλάνο και είναι εμπειρογνώμονας της τοπικής κυβέρνησης σε θέματα ισότητας.

Τα περιεχόμενα του Οδηγού βασίζονται στις εθνικές εκθέσεις των εταίρων, που συνέταξαν οι κατωτέρω, στους οποίους είμαστε ιδιαίτερα ευγνώμονες:

#### **Αυστρία**

**Anna Sporrer**, δικηγόρος ευρωπαϊκού και συνταγματικού δικαίου, μέλος του Δικτύου Νομικών Εμπειρογνομώνων σε Θέματα Ισότητας της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, Πρόεδρος του Ταμείου Νομικής Βοήθειας για τις Γυναίκες, με τη συνεργασία των: **Renate Egger**, ψυχοθεραπεύτριας, Κέντρο Συμβουλευτικής Γυναικών, Ταμείο Νομικής Βοήθειας για τις Γυναίκες, **Elfriede Froschl**, κοινωνιολόγου, Κέντρο Συμβουλευτικής Γυναικών, Ταμείο Νομικής Βοήθειας για τις Γυναίκες, **Gerda Hammerer**, ασκούμενης δικηγόρου και **Eva Plaz**, δικηγόρου, Ταμείο Νομικής Βοήθειας για τις Γυναίκες.

2. Centre National d' Information et de documentation des femmes et des familles (CNIDFF).

3. Deutsche Juristinnenbund (DJB).

4. Centro di Iniativa Europea.



### Γαλλία

**Chantal Chevrolier**, Εθνικό Κέντρο Πληροφόρησης και Έρευνας για τις Γυναίκες και τις Οικογένειες (CNIDFF).

### Ελλάδα

**Παναγιώτα Πετρόγλου**, δικηγόρος εξειδικευμένη στο εργατικό δίκαιο και το δίκαιο της ισότητας, ΚΕΘΙ.

### Ιταλία

**Anna Catasta**, με τη συνεργασία των: **Elisabetta Maggi** και **Enrica Fasano**, Κέντρο Ευρωπαϊκής Πρωτοβουλίας.

### Γερμανία

**Cornelia Fischer**, με τη συνεργασία των: **Juliane Freifrau von Friesen** και **Elisabeth Müller**, Γερμανική Ένωση Γυναικών Νομικών (DJB).

Η **Παναγιώτα Πετρόγλου** συνέταξε το κείμενο του Οδηγού, που κατέληξε στην παρούσα μορφή του, κατόπιν των σχολίων και των προτάσεων των διακρατικών εταίρων, με τη γενική συναίνεση όλων.

Ο Οδηγός θα εκδοθεί όχι μόνο στην ελληνική και την αγγλική γλώσσα, αλλά επίσης και στη γερμανική, τη γαλλική και την ιταλική. Κάθε εταίρος θα επιμεληθεί τη διάδοση του Οδηγού στη χώρα του.

Η επεξεργασία του περιεχομένου του Οδηγού βασίστηκε σε ένα ερωτηματολόγιο, που περιελάμβανε τα θέματα-κλειδιά στο πεδίο της άσκησης των δικαιωμάτων ισότητας και τα οποία αντιστοιχούν στις επικεφαλίδες των εννέα κεφαλαίων του Οδηγού: **Υπηρεσίες Πληροφόρησης/Συμβουλευτικής για την Απασχόληση των Γυναικών, Υπηρεσίες Νομικής Συμβουλευτικής, Νομική Βοήθεια, Δικαστική Διαδικασία** (Ενεργητική νομιμοποίηση για την κίνηση της διαδικασίας, Διάρκεια δικαστικής διαδικασίας, Προστασία θυμάτων/μαρτύρων από εκδικητικά μέτρα του εργοδότη, Βάρος απόδειξης, Κυρώσεις), **Μηχανισμοί Ελέγχου** (Ανεξάρτητα σώματα ισότητας, Επιθεωρητές εργασίας, Μηχανισμοί ελέγχου σε διεθνές επίπεδο: Το Προαιρετικό Πρωτόκολλο στη Σ.Ε.Δ.Κ.Γ.), **Δίκτυα, Εκπαίδευση/Κατάρτιση, Καμπάνιες** και **Πολιτικές Φιλικές προς την Ισότητα** (Θετικές δράσεις, Κρατικές Χορηγήσεις/Επιδότησεις - Δημόσιες προμήθειες, Απονομή Βραβείων/Σφραγίδων Ποιότητας).

Κάθε κεφάλαιο (και όπου είναι απαραίτητο οι υποδιαίρεσεις του) χωρίζεται σε τέσσερα μέρη: Ανάλυση της κατάστασης στις χώρες των εταίρων, Προβληματισμοί, Καλές Πρακτικές και Προτάσεις.

Κατά την ανάλυση της κατάστασης στις χώρες των εταίρων προσπαθήσαμε να περιγράψουμε τις καλές πρακτικές με όσο το δυνατόν συντομότερο τρόπο. Όμως, αυτό δεν ήταν πάντα εφικτό χωρίς τον κίνδυνο να μείνουν αμφιβολίες στον αναγνώστη, λόγω της πολυπλοκότητας των διαφόρων θεμάτων, μέτρων ή θεσμών και ιδιαίτερα λόγω της ποικιλίας των νομικών συστημάτων στις χώρες των εταίρων. Επιπλέον, θεωρήσαμε ότι μια πιο αναλυτική περιγραφή των αρμοδιοτήτων και της λειτουργίας των ανεξάρτητων σωμάτων και οργανισμών για την ισότητα (όπως η Επιτροπή Ίσης Μεταχείρισης και

οι Διαμεσολαβητές Ίσης Μεταχείρισης στην Αυστρία, οι Σύμβουλοι Ίσων Ευκαιριών στην Ιταλία και οι Επίτροποι για τα Δικαιώματα των Γυναικών στη Γερμανία) μπορεί να αποτελέσει μια πολύτιμη πηγή πληροφόρησης και έμπνευσης στο μέλλον, εν όψει της διαδικασίας αναθεώρησης της Οδηγίας 76/207/ΕΟΚ περί της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών, όσον αφορά την πρόσβαση σε απασχόληση, την επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας<sup>5</sup>.

Ως «καλές πρακτικές» θεωρούνται οι διατάξεις, οι θεσμοί, τα μέτρα, οι δράσεις και οι πολιτικές, που διευκολύνουν την πρόσβαση των γυναικών στην εργασία και την αποτελεσματική άσκηση των δικαιωμάτων ισότητας στους τομείς της επιμόρφωσης, της απασχόλησης και της κοινωνικής ασφάλισης. Όμως, η εφαρμογή τους θα πρέπει πάντα να εξετάζεται στενά στο πλαίσιο του νομικού συστήματος και του κοινωνικού-οικονομικού πλαισίου κάθε κράτους-μέλους. Η μεταφορά μιας καλής πρακτικής σε λάθος χρόνο ή υπό ακατάλληλες συνθήκες θα μπορούσε να προκαλέσει αντίθετα από τα επιθυμητά αποτελέσματα.

Υπό τον τίτλο «Προβληματισμοί» προσπαθήσαμε να παρουσιάσουμε με συντομία την προβληματική που έχει αναπτυχθεί μέχρι σήμερα σε κάθε ένα από τα θέματα του Οδηγού. Τέλος, στο τμήμα «Προτάσεις», περιέχονται ιδέες και προτάσεις για μελλοντική δράση, που δεν έχουν (ή δεν έχουν πλήρως) υιοθετηθεί στις χώρες των εταίρων. Οι περισσότερες από αυτές τις σκέψεις και προτάσεις βασίζονται σε κοινοτικά κείμενα, εκθέσεις εμπειρογνομόνων στο κοινοτικό δίκαιο και έρευνες σε ευρωπαϊκό επίπεδο.

Ειδικότερα, πρέπει να σημειωθεί ότι πολλά από τα θέματα που αναλύονται στον Οδηγό αυτό υπήρξαν το αντικείμενο μιας ευρείας συγκριτικής μελέτης για τη χρήση των διαδικασιών επιδίωξης των δικαιωμάτων ισότητας στα (12 τότε) κράτη μέλη, η οποία διεξήχθη κατά τα έτη 1993-1995 από τους Barry Fitzpatrick, Ursula O' Hare, Jeanne Gregory, Robert Knegt και Judith Blom για τη Γενική Διεύθυνση V της Ευρωπαϊκής Επιτροπής<sup>6</sup>. Στα σημαντικά συμπεράσματά της γίνεται συχνά αναφορά στον Οδηγό.

Επιπλέον, η συγγραφή του Οδηγού συνέπεσε με τη συνεχιζόμενη διαδικασία για την τροποποίηση της Οδηγίας 76/207/ΕΟΚ. Στο πλαίσιο αυτό, οι προτάσεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και η δημόσια συζήτηση, που έλαβε χώρα με την ευκαιρία αυτή, έχουν ήδη επικεντρωθεί σε θέματα που περιλαμβάνονται στον Οδηγό όπως: η σύσταση ανεξαρτήτων σωμάτων/οργανισμών ισότητας, η ενεργητική νομιμοποίηση συνδικάτων, μη κυβερνητικών οργανώσεων και ανεξάρτητων σωμάτων για την κίνηση της δικαστικής ή άλλης διαδικασίας για λογαριασμό ή προς υποστήριξη του θύματος, οι ομαδικές αγωγές, η προστασία των θυμάτων και των μαρτύρων τους από εκδικητικά μέτρα του εργοδότη, το βάρος απόδειξης, η αποτελεσματική δικαστική προστασία και οι αποτελεσματικές κυρώσεις, τα ετήσια προγράμματα ισότητας, τα μέτρα θετικών δράσεων, οι διαδικασίες δημοσίων προμηθειών κλπ. Έτσι, συμβαίνει κάποιες από τις σκέψεις και τις προτάσεις που παρου-

5. EE L 39, 14.2.1976, p. 40-42.

6. J. Blom, B. Fitzpatrick, J. Gregory, R. Knegt, U. O' Hare, "The Utilisation of Sex Equality Litigation Procedures in the Member States of the European Community. A comparative study", 1996.



οδηγός καλών πρακτικών για την άσκηση των δικαιωμάτων ισότητας των φύλων

σιάζονται στα σχετικά κεφάλαια του Οδηγού να συμφωνούν, εν μέρει ή εν όλω, με κάποιες από αυτές που περιέχονται στις σχετικές προτάσεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου καθώς και σε δύο πολύ γνωστά κείμενα σχετικά με την τροποποίηση της Οδηγίας 76/207: στο βιβλίο της Σοφίας Κουκούλη-Σπηλιωτοπούλου «Από την τυπική στην ουσιαστική ισότητα των φύλων— Η προτεινόμενη τροποποίηση της Οδηγίας 76/207, Σχόλια και Προτάσεις»<sup>7</sup> καθώς και στη σχετική έκθεση της Ευρωβουλευτού Heidi Hautala προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο<sup>8</sup>. Έχουν ληφθεί υπόψη επίσης οι σχετικές τοποθετήσεις και αποφάσεις των γυναικείων μη κυβερνητικών οργανώσεων: Ελληνικός Σύνδεσμος για τα Δικαιώματα της Γυναίκας, Ένωση Γυναικών της Νότιας Ευρώπης (AFEM), Γερμανική Ένωση Γυναικών Νομικών (DJB) και Ευρωπαϊκή Ένωση Γυναικών Νομικών (EWLA).

Τέλος, θα θέλαμε να ευχαριστήσουμε όλους τους διακρατικούς εταίρους για τις ιδέες, τις προτάσεις και τη σκληρή δουλειά τους. Είναι αλήθεια ότι η συγγραφή του Οδηγού αποδείχτηκε μια πολύ μεγάλη, δύσκολη και χρονοβόρα προσπάθεια. Όμως, η ανταλλαγή πληροφοριών και εμπειριών μεταξύ των επαγγελματιών, που συμμετείχαν στο πρόγραμμα, αποτελεί μια πολύτιμη εμπειρία, την οποία ελπίζουμε ότι οι αναγνώστες του Οδηγού θα μοιραστούν μαζί μας.

7. S. Koukoulis-Spiliotopoulos, ό.π.

8. H. Hautala, Έκθεση επί της πρότασης για Οδηγία του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, που θα τροποποιεί την Οδηγία 76/207/ΕΟΚ περί της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης για άνδρες και γυναίκες, όσον αφορά την πρόσβαση σε απασχόληση, την επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας, Επιτροπή για τα Δικαιώματα των Γυναικών και τις Γισες Ευκαιρίες, Έκθεση της 15.5.2001, ΕΡ Τελικό Α5-1273/2001.



# I. ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΗΣΗΣ/ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ

---

## ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΗΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ ΣΤΙΣ ΧΩΡΕΣ ΤΩΝ ΕΤΑΙΡΩΝ

Στις χώρες των εταίρων οι υπηρεσίες πληροφόρησης και συμβουλευτικής για την απασχόληση των γυναικών παρέχονται από μια ευρεία γκάμα δημοσίων, ημικρατικών ή ιδιωτικών οργανισμών, από συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων και εργοδοτών, εμπορικά επιμελητήρια και μη κυβερνητικές οργανώσεις. Οι πρωτοβουλίες, που παρουσιάζονται στη συνέχεια, θεωρείται ότι διαθέτουν υψηλό επίπεδο εξειδίκευσης και παρέχουν τις υπηρεσίες αυτές με συστηματικό, ολοκληρωμένο και καινοτόμο τρόπο.

Στην **Αυστρία** η Οργάνωση για την Προώθηση της Απασχόλησης, της Επιμόρφωσης και του Μέλλοντος των Γυναικών στη Βιέννη («Abz-wien»)<sup>9</sup>, που ιδρύθηκε πριν από 10 χρόνια, έχει αποδειχθεί μια καινοτόμος καλή πρακτική στο πεδίο των υπηρεσιών πληροφόρησης/συμβουλευτικής για την απασχόληση των γυναικών. Σκοπός της είναι η προώθηση της απασχόλησης των γυναικών που επιστρέφουν από γονική άδεια. Οι γυναίκες αυτές, αφού παρακολουθήσουν συμβουλευτική και επαγγελματικό προσανατολισμό, καταρτίζονται μέσα στο χώρο εργασίας και απασχολούνται από την οργάνωση ως «μεταβατικοί εργαζόμενοι». Κατά τη διάρκεια της κατάρτισής τους, η οργάνωση τις δανείζει σε επιχειρήσεις για μια περίοδο 8 εβδομάδων, ενώ εξακολουθεί να ισχύει η σύμβαση εργασίας τους με την οργάνωση, στην οποία οι επιχειρήσεις καταβάλλουν οικονομική συνεισφορά. Μετά από αυτή τη δοκιμαστική περίοδο, εναπόκειται στις επιχειρήσεις να αποφασίσουν, αν θα τις προσλάβουν ή όχι. Όμως 80%-90% των καταρτισμένων γυναικών συνεχίζουν να εργάζονται στην ίδια επιχείρηση ή προσλαμβάνονται στη συνέχεια από άλλες επιχειρήσεις. Η «Abz-wien», που συνεργάζεται σε τακτική βάση με περισσότερες από 50 επιχειρήσεις στην Βιέννη, προσφέρει μαθήματα επαγγελματικού προσανατολισμού σε 130 περίπου γυναίκες ετησίως και διαθέτει 40 περίπου θέσεις εργασίας σε «μεταβατικούς εργαζομένους» ετησίως.

Η πρωτοβουλία αυτή χρηματοδοτείται από την Υπηρεσία Αγοράς Εργασίας και, πέραν των συμβουλευτικών υπηρεσιών σε γυναίκες και εργοδότες για προσλήψεις, προσφέρει επίσης, αφενός στις γυναίκες, εντατική πρακτική εξάσκηση, όπως οργάνωση και διοίκηση υπηρεσιών γραφείου, διαδικτύου και μέσα επικοινωνίας, και, αφετέρου στις επιχειρήσεις, υπηρεσίες διαδικτύου και γραφείου.

Στη **Γαλλία** το Εθνικό Κέντρο Πληροφόρησης και Έρευνας για τις Γυναίκες και τις Οικογένειες (CNIDFF) οργανώνει και συντονίζει το εθνικό δίκτυο των Κέντρων Πληροφόρησης για τα Δικαιώματα των Γυναικών (CIDF), που αποτελείται από 121 τοπικές οργανώσεις και 22 περιφερειακές ενώσεις, με σκοπό την προώθηση των ίσων ευκαιριών μεταξύ γυναικών και ανδρών. Τα Κέντρα Πληροφόρησης για τα Δικαιώματα των Γυναικών (CIDF) παρέχουν σε πολυεπιστημονική βάση υπηρεσίες πληροφόρησης

---

9. Verein zur Förderung von Arbeit, Bildung und Zukunft von Frauen - "abz wien".

και συμβουλευτικής, που περιλαμβάνουν από απλές συνεντεύξεις μέχρι συμβουλευτική και από στενή υποστήριξη στην αρχή μέχρι ατομική ή συλλογική παρακολούθηση των υποθέσεων στο δικαστικό, επαγγελματικό, οικονομικό, κοινωνικό και οικογενειακό τομέα.

Τα CIDF απασχολούν σήμερα 873 εργαζομένους. Στη Γαλλία λειτουργούν 770 κέντρα πληροφόρησης, στα οποία κατά το 1999 παρασχέθηκαν υπηρεσίες πληροφόρησης σε 469.333 πρόσωπα και υπηρεσίες συμβουλευτικής σε 312.616 πρόσωπα.

Μία από τις κύριες αποστολές των CIDF είναι η υποστήριξη της πρόσβασης των γυναικών στην απασχόληση, στην κατάρτιση και στην ανάληψη επαγγελματικής δραστηριότητας. Για το σκοπό αυτό τα CIDF συνεργάζονται στενά με τις Εθνικές Υπηρεσίες Απασχόλησης και συμμετέχουν τακτικά στο σχεδιασμό για την απασχόληση και την ενσωμάτωση των γυναικών στην αγορά εργασίας σε περιφερειακό και τοπικό επίπεδο.

Για την καλύτερη επίτευξη των στόχων τους στο πεδίο της απασχόλησης, τα CIDF έχουν προχωρήσει από το 1985 στη δημιουργία, μέσα στην οργανωτική τους δομή, των λεγόμενων Γραφείων Εξατομικευμένης Υποστήριξης για την Απασχόληση (BAIE). Σκοπός των BAIE είναι να υποστηρίζουν τις γυναίκες που αντιμετωπίζουν ιδιαίτερες δυσκολίες ενσωμάτωσης στην αγορά εργασίας, να τους παρέχουν τη δυνατότητα να σχεδιάζουν ρεαλιστικά ένα συγκεκριμένο πρόγραμμα απασχόλησης και να τους προσφέρουν τις μεθόδους, τα τεχνικά μέσα και το υλικό για την πραγματοποίησή του. Η μεθοδολογία των BAIE βασίζεται στις έννοιες της ελαστικότητας (π.χ. λαμβάνονται υπόψη οι ανάγκες και τα όρια κάθε γυναίκας), της διάρκειας (π.χ. λαμβάνεται υπόψη ο απαιτούμενος για την αλλαγή χρόνος και οι ρυθμοί κάθε γυναίκας) και ενός «ηθικού συμβολαίου» συνεργασίας μεταξύ των συμβούλων και των ενδιαφερόμενων γυναικών για τον καθορισμένο σκοπό.

Στο πλαίσιο των υποστηρικτικών τους υπηρεσιών τα BAIE χρησιμοποιούν σε μεγάλο βαθμό την έννοια του Portfolio (φακέλου ικανοτήτων), που τα CIDF έχουν αναπτύξει ήδη από το 1983. Το Portfolio λειτουργεί ως εργαλείο, που επιτρέπει στις γυναίκες να εκτιμούν τις ικανότητές τους για κατάρτιση, να αναγνωρίζουν τα δυνατά τους σημεία και να τους δίνουν αξία, επιλέγοντας ένα ρεαλιστικό επαγγελματικό προσανατολισμό. Με τον τρόπο αυτό αποκτούν καλύτερη εικόνα για τον εαυτό τους και μεγαλύτερη βεβαιότητα για τους στόχους τους.

Η μέθοδος Portfolio αποσκοπεί στην ανάπτυξη ενός πλαισίου για την αναγνώριση «εμπειρικών κεφαλαίων». Ανταποκρίνεται ιδιαίτερα καλά στις ανάγκες των γυναικών που δεν έχουν επαρκή προσόντα σε σχέση με τις θέσεις εργασίας που κατέχουν και έχει αποδειχθεί ένα αποτελεσματικό και αξιόπιστο εργαλείο για τη μετατροπή των ικανοτήτων σε προσόντα.

Στην **Ελλάδα** το Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ) παρέχει υπηρεσίες πληροφόρησης και συμβουλευτικής για την απασχόληση των γυναικών σε πέντε Μονάδες Πληροφόρησης και Συμβουλευτικής για την Απασχόληση των Γυναικών στην Αθήνα και τις τέσσερις μεγαλύτερες ελληνικές πόλεις: Θεσσαλονίκη, Πάτρα, Βόλο και Ηράκλειο. Σκοπός των υπηρεσιών αυτών είναι η διευκόλυνση της (επαν)ενσωμάτωσης των γυναικών στην αγορά εργασίας, η προώθηση της γυναικείας επιχειρηματικότητας και η παροχή υπηρεσιών συμβουλευτικής σε άνεργες γυναίκες, ώστε να μπορέσουν να επιδιώξουν αποτελεσματικά τους προσωπικούς και εργασιακούς τους στόχους.

Εξάλλου, το ΚΕΘΙ διατηρεί στις ίδιες πόλεις Μονάδες Πληροφόρησης και Συμβουλευτικής για την



Κοινωνική Ενσωμάτωση των Γυναικών, με σκοπό την παροχή ψυχολογικής-κοινωνικής υποστήριξης και συμβουλευτικής σε κοινωνικά αποκλεισμένες γυναίκες για την (επαν)ενσωμάτωσή τους στην αγορά εργασίας και την κοινωνία.

Στην **Ιταλία** τα Γραφεία Πληροφόρησης Γυναικών δημιουργήθηκαν στο πλαίσιο των κοινοτικών προγραμμάτων NOW κατά την περίοδο 1994-1999 και αποτελούν τμήμα των Πολυπεριφερειακών Επιχειρησιακών Προγραμμάτων του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου ή έχουν περιφερειακή ή τοπική χρηματοδότηση.

Τα Γραφεία Πληροφόρησης Γυναικών οργανώνονται: α) ως δημόσιες υπηρεσίες μέσα σε δημόσιους οργανισμούς απασχόλησης, β) ως υπηρεσίες παρεχόμενες από ιδιωτικές κοινωνικές οργανώσεις δυνάμει συμβάσεων με τις τοπικές αρχές ή γ) ως υπηρεσίες των ίδιων των τοπικών αρχών. Παρέχουν εξειδικευμένες υπηρεσίες σε γυναίκες που αναζητούν απασχόληση, περιλαμβανομένης της επαγγελματικής εκπαίδευσης και της τοποθέτησης σε θέσεις εργασίας, καθώς και υποστήριξη σε γυναίκες που απασχολούνται σε άτυπες μορφές εργασίας. Με τον τρόπο αυτό προσεγγίζουν πολύπλευρα τον ανενεργό γυναικείο πληθυσμό, που ζει σε επισφαλείς οικονομικές συνθήκες.

Επιπλέον, τα Γραφεία Πληροφόρησης Γυναικών:

- \* Παρέχουν πληροφορίες για τα δικαιώματα ισότητας και τις ίσες ευκαιρίες.
- \* Προωθούν σε όλη την Ιταλία υπηρεσίες απασχόλησης που εστιάζονται σε «ανενεργές» και άνεργες γυναίκες.
- \* Αναζητούν ολοκληρωμένες λύσεις που προσφέρονται από διάφορες υπηρεσίες σε σχέση με θέματα απασχόλησης και κοινωνικής πολιτικής.
- \* Αναζητούν λύσεις που επιτρέπουν στις γυναίκες χρήστες να προβαίνουν σε γενική εκτίμηση των ικανοτήτων τους, αλλά και να σχεδιάζουν το δικό τους επαγγελματικό πρόγραμμα.
- \* Αναζητούν λύσεις για την επιχειρηματική δραστηριοποίηση των γυναικών.
- \* Προάγουν την απασχόληση μέσω της δημιουργίας δικτύων.
- \* Αναπτύσσουν δράσεις για τη βελτίωση της γυναικείας απασχόλησης, ιδιαίτερα στις καταστάσεις, όπου οι γυναίκες βρίσκονται αντιμέτωπες με ένα «γυάλινο ταβάνι», δεν έχουν περαιτέρω προοπτικές ή οι θέσεις εργασίας τους οδηγούν σε διαχωρισμό στην αγορά εργασίας.

Επιπλέον, στην Ιταλία τα Κέντρα Υποστήριξης (Resource Centres) αναπτύχθηκαν στο πλαίσιο των ευρωπαϊκών διαπεριφερειακών προγραμμάτων συνεργασίας Recite II. Στοχεύουν στην ενσωμάτωση των γυναικών στο κοινωνικό-οικονομικό πλαίσιο και στη διευκόλυνση της πρόσβασής τους σε υπηρεσίες και ευκαιρίες στο πλαίσιο των τοπικών σχεδίων ανάπτυξης μέσω της παροχής πληροφοριών, υποστήριξης σχεδιασμού και κατάρτισης. Εστιάζουν στη δημιουργία και/ή την ενίσχυση των τοπικών κέντρων ίσων ευκαιριών, συνήθως δημοτικών υπηρεσιών, που παρέχουν σε πρώτη φάση πληροφόρηση και νομική υποστήριξη σε γυναίκες, που αντιμετωπίζουν προβλήματα εισόδου στην αγορά εργασίας ή προσωπικές δυσκολίες.

Στην Ιταλία είναι ευρέως αποδεκτό ότι η συνεργασία μεταξύ των διαφόρων υπηρεσιών, που απευθύνονται σε γυναίκες με δυσκολίες (επαν)εισόδου στην αγορά εργασίας, γίνεται όλο και περισσότερο

απαραίτητη καθώς και ότι ο συνδυασμός εξειδίκευσης και εμπειριών όχι μόνο διευκολύνει την πρόσβαση των γυναικών στην αγορά εργασίας, αλλά μπορεί επίσης να λύσει προσωπικά και κοινωνικά προβλήματα. Εν όψει αυτών, ο Ιταλός Υπουργός Εργασίας προκήρυξε πρόσφατα έναν εθνικό διαγωνισμό για τη σχεδίαση εργαλείων τεχνικής βοήθειας για όλα τα κέντρα απασχόλησης, προκειμένου να αναπτυχθούν υποστηρικτικές δράσεις για την είσοδο των γυναικών στην αγορά εργασίας. Η προκήρυξη περιλαμβάνει μια σειρά καλά επεξεργασμένων μεθοδολογιών, πειραματισμό στη γενική αξιολόγηση δεξιοτήτων ομάδων και μεμονωμένων προσώπων και δράσεις για τη διάδοση των ευκαιριών αυτών και τη μεγαλύτερη ευαισθητοποίηση των προσώπων, που λαμβάνουν αποφάσεις στον τομέα των πολιτικών ενεργού απασχόλησης και ίσων ευκαιριών.

## ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΙΣΜΟΙ

1. Σε όλα σχεδόν τα κράτη-μέλη τα ποσοστά ανεργίας παραμένουν συστηματικά υψηλότερα για τις γυναίκες και η μακρόχρονη ανεργία τις χτυπά σκληρότερα από τους άνδρες, ενώ τα γενικά ποσοστά απασχόλησης των γυναικών παραμένουν χαμηλά σε πολλά κράτη-μέλη. Ακόμη και στις χώρες, όπου οι γυναίκες πέτυχαν υψηλά ποσοστά απασχόλησης, ο διαχωρισμός γυναικών και ανδρών στην αγορά εργασίας παραμένει ένα ζήτημα μεγάλης σημασίας για την Ευρωπαϊκή Ένωση. **Οι γυναίκες έχουν γενικά λιγότερο κανονικές και ασφαλείς θέσεις εργασίας και φέρουν περισσότερο το βάρος της φροντίδας των παιδιών και των άλλων εξαρτώμενων προσώπων.**
2. Εν όψει αυτών, το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Πρόγραμμα, όπως υιοθετήθηκε από το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Νίκαιας, υπενθυμίζει ότι το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Λισσαβώνας έθεσε ως στόχο την πλήρη απασχόληση στην Ευρώπη, σε μια κοινωνία περισσότερο προσαρμοσμένη στις προσωπικές επιλογές των γυναικών και των ανδρών. Ο τελικός στόχος είναι **να αυξηθούν τα ποσοστά απασχόλησης (σήμερα κατά μέσο όρο είναι 61%) σε ένα επίπεδο όσο το δυνατόν πλησιέστερα στο 70% μέχρι το 2010 και να αυξηθεί η αναλογία των εργαζόμενων γυναικών (σήμερα κατά μέσο όρο 51%) πάνω από το 60% μέχρι το 2010.**
3. Στο πλαίσιο αυτό, **υπηρεσίες πληροφόρησης και συμβουλευτικής, που εστιάζουν στην (επαν)ενοσωμάτωση των γυναικών στην αγορά εργασίας**, πρέπει να αναπτυχθούν σε κρατικό, περιφερειακό και τοπικό επίπεδο, με δημόσιες ή ιδιωτικές πρωτοβουλίες. Οι υπηρεσίες αυτές πρέπει **να αναζητούν τις αιτίες της τρέχουσας κατάστασης των γυναικών στην αγορά εργασίας και να αναπτύσσουν ειδικά εργαλεία, που να επιτρέπουν μια πιο εξατομικευμένη προσέγγιση** σε κάθε συγκεκριμένη περίπτωση.
4. Επιπλέον, **η έρευνα σχετικά με τα ποσοτικά και τα ποιοτικά αποτελέσματα των εργαλείων αυτών σε κοινοτικό και εθνικό επίπεδο** θα βοηθήσει στην αξιολόγηση της αποτελεσματικότητάς τους.
5. Τέλος, **η διάδοση πληροφοριών και εμπειρίας**, σχετικά με την υιοθέτηση και εφαρμογή τέτοιων εργαλείων και των πορισμάτων σχετικών ερευνών, θα ήταν πολύτιμη στο πλαίσιο του σχεδιασμού των πολιτικών για την απασχόληση των κρατών μελών.



## ΚΑΛΕΣ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ

- Υπηρεσίες πληροφόρησης και συμβουλευτικής για τις γυναίκες που επιστρέφουν από γονική άδεια και θέλουν να εισέλθουν στην αγορά εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της εντατικής πρακτικής εξάσκησης και κατάρτισης στη θέση εργασίας, καθώς και επιχορηγούμενη τοποθέτηση σε ιδιωτικές επιχειρήσεις για μια ορισμένη περίοδο (**Αυστρία**).
- Επεξεργασία μεθόδων και εργαλείων για την ανάπτυξη πιο εξατομικευμένων υπηρεσιών πληροφόρησης/συμβουλευτικής και υποστηρικτικών υπηρεσιών (**Γαλλία**).
- Ειδικές υπηρεσίες πληροφόρησης/συμβουλευτικής για τις γυναίκες που αναζητούν απασχόληση, συμπεριλαμβανομένης επαγγελματικής εκπαίδευσης και τοποθέτησης σε θέσεις εργασίας, καθώς και υποστήριξη στις γυναίκες που απασχολούνται σε άτυπες μορφές εργασίας (**Ιταλία**).
- Κοινοτική χρηματοδότηση τοπικών κέντρων για τις ίσες ευκαιρίες, που παρέχουν πληροφορίες και νομική υποστήριξη σε γυναίκες με προβλήματα εισόδου στην αγορά εργασίας (**Ιταλία**).
- Προκήρυξη εθνικού διαγωνισμού για την προώθηση εργαλείων τεχνικής βοήθειας για όλα τα κέντρα απασχόλησης, προκειμένου να αναπτύξουν υποστηρικτικές δράσεις για την είσοδο των γυναικών στην αγορά εργασίας (**Ιταλία**).

## ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

Να δημιουργηθούν υπηρεσίες πληροφόρησης και συμβουλευτικής, που θα επικεντρώνουν στην (επαν)ενσωμάτωση των γυναικών στην αγορά εργασίας σε κρατικό, περιφερειακό και τοπικό επίπεδο, με δημόσιες ή ιδιωτικές πρωτοβουλίες.

Να προωθηθεί η επεξεργασία μεθόδων και εργαλείων για πιο εξατομικευμένες υπηρεσίες πληροφόρησης και συμβουλευτικής για τις γυναίκες που ζητούν να εισέλθουν ή να επιστρέψουν στην αγορά εργασίας, καθώς και η έρευνα για την ποσοτική και ποιοτική αξιολόγηση των μεθόδων και εργαλείων αυτών, τόσο σε κοινοτικό όσο και σε εθνικό επίπεδο.

Η έρευνα και η εμπειρία σχετικά με τις μεθόδους και τα εργαλεία αυτά να λαμβάνονται υπόψη στο πλαίσιο της χάραξης των πολιτικών απασχόλησης των κρατών μελών και των αποφάσεων του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου για τις κατευθυντήριες αρχές τους.

## II. ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΝΟΜΙΚΗΣ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ

---

### ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΗΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ ΣΤΙΣ ΧΩΡΕΣ ΤΩΝ ΕΤΑΙΡΩΝ

#### Υπηρεσίες νομικής συμβουλευτικής από συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων

Στην **Αυστρία**, σε υποθέσεις εργατικού δικαίου και ειδικότερα εργατικού δικαίου της ισότητας των φύλων, το Εργατικό Επιμελητήριο<sup>10</sup> και τα συνδικάτα υποστηρίζουν τους εργαζόμενους, προσφέροντάς τους δωρεάν νομική συμβουλευτική.

Ειδικότερα, τα μέλη του Εργατικού Επιμελητηρίου δικαιούνται δωρεάν νομική συμβουλευτική σε υποθέσεις εργατικού δικαίου και κοινωνικής ασφάλισης. Σύμφωνα με το καταστατικό της Αυστριακής Ομοσπονδίας Συνδικάτων, κάθε μέλος ενός συνδικάτου μπορεί να χρησιμοποιήσει τα μέσα που αυτό διαθέτει, αλλά δεν έχει έννομη αξίωση για υποστήριξη. Δωρεάν νομική συμβουλευτική παρέχεται σε όλα τα μέλη σε υποθέσεις σχετικές με την επαγγελματική κατάρτιση ή την απασχόληση.

Στην **Ιταλία** τα συνδικάτα παρέχουν δωρεάν νομική βοήθεια στα μέλη τους από νομικούς εμπειρογνώμονες στα θέματα ισότητας των φύλων.

#### Υπηρεσίες νομικής συμβουλευτικής από Επιθεωρητές Εργασίας

Στη **Γαλλία**, την **Ελλάδα** και την **Ιταλία** οι Επιθεωρητές Εργασίας προσφέρουν στους εργαζομένους και τους εργοδότες δωρεάν νομική πληροφόρηση και συμβουλευτική σε υποθέσεις εργατικού δικαίου, κυρίως κατόπιν ατομικών προσφυγών, με σκοπό την πρόληψη και τη ρύθμιση των διαφορών που ανακύβουν. Ο συμβουλευτικός ρόλος των Επιθεωρητών Εργασίας είναι πολύ σημαντικός, ιδιαίτερα όσον αφορά την άμεση ικανοποίηση των αξιώσεων με τη μορφή του εξωδικαστικού συμβιβασμού. Πράγματι, σε ένα σημαντικό αριθμό υποθέσεων, οι Επιθεωρητές Εργασίας παρεμβαίνουν αποτελεσματικά μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων, επιτυγχάνοντας την ειρηνική επίλυση των διαφορών.

#### Υπηρεσίες νομικής συμβουλευτικής από ανεξάρτητα σώματα/οργανισμούς ισότητας

Στην **Αυστρία** οι διαμεσολαβητές για την Ίση Μεταχείριση υποστηρίζουν τους εργαζομένους, προσφέροντάς δωρεάν νομική συμβουλευτική σε υποθέσεις εργατικού δικαίου της ισότητας των φύλων.

Στη **Γερμανία** οι επίτροποι για τα Δικαιώματα των Γυναικών<sup>11</sup> επιδιώκουν την ύπαρξη ίσων ευκαιριών μεταξύ γυναικών και ανδρών. Πρόκειται για ένα θεσμό υποχρεωτικό μόνο στο δημόσιο τομέα, που συναντάται στη δημόσια διοίκηση τόσο σε ομοσπονδιακό όσο και σε περιφερειακό επίπεδο, καθώς και σε πολυάριθμους δήμους και πανεπιστήμια.

Η πρώτη επίτροπος διορίστηκε το 1975 στο κρατίδιο Nordrhein-Westfalen. Μέχρι το 1982 πολλά άλλα κρατίδια ακολούθησαν το παράδειγμα, καθιερώνοντας τέτοιες θέσεις στη διοίκησή τους. Σήμερα

---

10. Το Εργατικό Επιμελητήριο εκπροσωπεί υποχρεωτικά όλους τους μη αυτοαπασχολούμενους του ιδιωτικού τομέα και διέπεται από τη σχετική νομοθεσία.

11. Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten.



Επίτροποι για τα Δικαιώματα των Γυναικών συναντώνται σε ομοσπονδιακό επίπεδο αλλά και σε κάθε κρατίδιο. Από τις αρχές της δεκαετίας του '80, θέσεις επιτρόπων για τα Δικαιώματα των Γυναικών δημιουργήθηκαν σε τοπικό επίπεδο επίσης. Σήμερα, περίπου 1.265 Επίτροποι για τα Δικαιώματα των Γυναικών εργάζονται σε τοπικές διοικήσεις.

Η θέση των Επιτρόπων για τα Δικαιώματα των Γυναικών στη δημόσια διοίκηση σε ομοσπονδιακό και περιφερειακό επίπεδο ακολουθεί δύο διαφορετικά μοντέλα: σύμφωνα με το «διοικητικό μοντέλο», οι επίτροποι είναι τμήμα της Διοίκησης και ασκούν τα καθήκοντά τους ως δημόσιοι υπάλληλοι και αξιωματούχοι του Δημοσίου, ενώ σύμφωνα με το «μοντέλο συμβουλίου εργαζομένων», οι επίτροποι εκλέγονται από τις γυναίκες εργαζόμενες και η θέση τους είναι τιμητική.

Μια από τις αρμοδιότητες των Επιτρόπων για τα Δικαιώματα των Γυναικών είναι η παροχή υπηρεσιών συμβουλευτικής σε θέματα σχετικά με την εργασιακή κατάσταση των γυναικών εργαζομένων. Οι υπηρεσίες αυτές συμπεριλαμβάνουν τόσο το χειρισμό καταγγελιών, π.χ. σεξουαλικής παρενόχλησης, όσο και συμβουλευτική για την επαγγελματική προώθηση σε θέματα σχετικά με την εργασιακή κατάσταση των μητέρων εργαζομένων ή την εξάλειψη υπαρχόντων μειονεκτημάτων σε βάρος των γυναικών εργαζομένων.

Για την καλύτερη παροχή των υπηρεσιών συμβουλευτικής, οι Επίτροποι για τα Δικαιώματα των Γυναικών δικαιούνται να οργανώνουν ώρες συμβουλευτικής και συναντήσεις.

Στην **Ιταλία**, οι σύμβουλοι για τις Ίσες Ευκαιρίες παρέχουν δωρεάν πληροφόρηση και συμβουλευτική σε θέματα εργατικού δικαίου ισότητας των φύλων.

### **Υπηρεσίες νομικής συμβουλευτικής από ημικρατικές ή ιδιωτικές πρωτοβουλίες**

Στη **Γαλλία** ορισμένα Κέντρα Πληροφόρησης για τα Δικαιώματα των Γυναικών (CIDF) οργανώνουν για το κοινό υπηρεσίες νομικής συμβουλευτικής από δικηγόρους εξειδικευμένους στο εργατικό δίκαιο ή εργασιακούς συμβούλους. Στο CIDF του Creteil (προάστιο του Παρισιού), σε συνεργασία με το Δικηγορικό Σύλλογο, υπηρεσίες νομικής συμβουλευτικής παρέχονται κατόπιν ραντεβού κάθε 15 ημέρες από εξειδικευμένους δικηγόρους που υποδεικνύονται από το Δικηγορικό Σύλλογο. Έτσι, τέσσερα έως πέντε άτομα την ημέρα λαμβάνουν δωρεάν νομική συμβουλευτική. Στο CIDF του Nancy (Β.Α. Γαλλία), υπηρεσίες νομικής συμβουλευτικής για το κοινό οργανώνονται κατόπιν ραντεβού μία φορά το μήνα με εργασιακούς συμβούλους. Υπάρχουν γύρω στις 20 υποθέσεις το μήνα, οι περισσότερες από τις οποίες αφορούν σεξουαλική παρενόχληση (τα θύματα είναι κυρίως γυναίκες), απολύσεις, αποζημιώσεις καταγγελίας, ψυχολογική πίεση. Αυτές οι υπηρεσίες νομικής συμβουλευτικής, στις οποίες όλοι οι ενδιαφερόμενοι έχουν ίση πρόσβαση, παρέχονται δωρεάν και οι δικηγόροι είναι εθελοντές.

Ήδη στο Δικηγορικό Σύλλογο του Παρισιού εξειδικευμένοι δικηγόροι παρέχουν στο κοινό δωρεάν υπηρεσίες νομικής συμβουλευτικής, οι οποίες προβλέπεται να επεκταθούν και σε υποθέσεις εργατικού δικαίου.

Στην **Ελλάδα** δωρεάν νομική συμβουλευτική σε υποθέσεις δικαίου της ισότητας των φύλων παρέχεται από τις Μονάδες Πληροφόρησης και Συμβουλευτικής για την Απασχόληση των Γυναικών του Κέντρου Ερευνών για Θέματα Ισότητας στην Αθήνα και στις τέσσερις μεγαλύτερες ελληνικές πόλεις: Θεσσαλονίκη, Πάτρα, Βόλο και Ηράκλειο.

## Κρατική νομική βοήθεια για υπηρεσίες νομικής συμβουλευτικής

Στη **Γαλλία** η κρατική νομική βοήθεια καλύπτει και τη λεγόμενη «πρόσβαση στο δικαίωμα».

Η βοήθεια για την «πρόσβαση στο δικαίωμα» περιλαμβάνει: α) γενική πληροφόρηση για δικαιώματα και υποχρεώσεις καθώς και παραπομπή των συμβουλευομένων προς τους αρμόδιους για την άσκηση των δικαιωμάτων τους οργανισμούς, β) νομική βοήθεια για κάθε μέτρο που αποβλέπει στην άσκηση ενός δικαιώματος ή στην εκτέλεση μιας υποχρέωσης, καθώς και νομική βοήθεια σε μη δικαστικές διαδικασίες, γ) συμβουλευτική σε δικαστικά θέματα και δ) νομική βοήθεια για τη σύνταξη και την κατάθεση δικογράφων.

Τα Περιφερειακά Συμβούλια για την Άσκηση των Δικαιωμάτων αποφασίζουν σχετικά με το ύψος των αμοιβών της νομικής συμβουλευτικής, που μπορεί να επιβαρύνουν και το χρήστη, ανάλογα με τα εισοδήματά του και τη φύση της συμβουλευτικής.

Στη **Γερμανία** ο νόμος για τη βοήθεια για νομική συμβουλευτική<sup>12</sup> προβλέπει τη βοήθεια για την εξωδικαστική άσκηση των δικαιωμάτων, που καλύπτει τόσο την συμβουλευτική αυτή καθαυτή, όσο και τη νομική εκπροσώπηση.

Δωρεάν νομική συμβουλευτική παρέχεται από το Ειρηνοδικείο<sup>13</sup> ή από δικηγόρους σε όσους δεν έχουν τα οικονομικά μέσα να καλύψουν το κόστος της νομικής συμβουλευτικής.

Όμως, εν όψει του ότι στο πλαίσιο της θεσμοθετημένης αυτής βοήθειας οι αμοιβές των δικηγόρων είναι πολύ χαμηλές (περίπου 10 ευρώ για κάθε συμβουλευτική), οι περισσότεροι δικηγόροι δεν είναι πρόθυμοι να εργαστούν σε αυτή τη βάση και προτιμούν να προσφέρουν τις υπηρεσίες τους σε κέντρα συμβουλευτικής, που ιδρύονται κατόπιν συμφωνίας με τις αρμόδιες για τη Δικαιοσύνη αρχές των κρατιδίων.

## ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΙΣΜΟΙ

1. Η αντίληψη των αρχών της ισότητας και του πεδίου εφαρμογής του κοινοτικού δικαίου και των συμφωνιών προς αυτό εθνικών διατάξεων είναι συχνά περιορισμένη, όχι μόνο μεταξύ των εργαζομένων αλλά και μεταξύ των εργοδοτών, των συνδικαλιστών και των νομικών επαγγελματιών. Αυτό, σε συνδυασμό με τη συχνά περίπλοκη φύση των εμπλεκόμενων εννοιών, ιδιαίτερα της έμμεσης διάκρισης και της ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας, καθιστούν απαραίτητη **την παροχή εξειδικευμένης, αξιόπιστης και προσιτής νομικής συμβουλευτικής σε θέματα ισότητας των φύλων.**
2. **Η νομική συμβουλευτική υψηλού επιπέδου εξειδίκευσης εξασφαλίζει τη δυνατότητα αναγνώρισης ακόμα και δυσδιάκριτων υποθέσεων ισότητας των φύλων.** Επιπλέον, μπορεί να οδηγήσει σε **ικανοποιητικούς εξωδικαστικούς συμβιβασμούς**, ώστε να αποφευχθούν μακρόχρονοι και δαπανηροί δικαστικοί αγώνες. Ακόμη όμως και στην περίπτωση που δεν επιτευχθεί αυτό, η έμπειρη νομική συμβουλευτική **εξασφαλίζει με τον καλύτερο τρόπο πρόσβαση σε δικαστική και εξώδικη προστασία και μπορεί να διευκολύνει τη συλλογή αποδείξεων**, ειδικότερα σε υποθέσεις ίσης αμοι-

12. Das Beratungshilfegesetz.

13. Amtsgericht.



βής για εργασία ίσης αξίας, έμμεσης διάκρισης, σεξουαλικής παρενόχλησης, πριν από την έναρξη της δικαστικής διαδικασίας ή κατά το στάδιο πριν από τη συζήτηση της υπόθεσης.

3. **Η νομική συμβουλευτική πρέπει να καλύπτεται από την κρατική νομική βοήθεια, πριν και ανεξάρτητα από την κίνηση δικαστικής διαδικασίας.** Παρ' όλα αυτά, **αν οι εισοδηματικές προϋποθέσεις γι' αυτήν είναι πολύ αυστηρές, οι θιγόμενοι, που στις υποθέσεις ισότητας των φύλων είναι κυρίως εργαζόμενοι ή συνταξιούχοι, δεν θα μπορούν να τις πληρούν.**
4. Το κενό αυτό δεν μπορεί να πληρωθεί επαρκώς από τους **Επιθεωρητές Εργασίας**: η ισότητα δεν βρίσκεται πάντα υψηλά στις προτεραιότητές τους. Ακόμη και όπου δεν ισχύει αυτό, συνήθως υποφέρουν από το μεγάλο φόρτο εργασίας και δεν διαθέτουν μέσα και προσωπικό. Επιπλέον, δεν διαθέτουν την απαραίτητη εξειδίκευση, ώστε να αναγνωρίσουν και να χειριστούν ζητήματα ισότητας των φύλων, και ιδίως δυσδιάκριτα ζητήματα σχετικά με τα συστήματα αμοιβών και τις έμμεσες διακρίσεις, που έχουν τις ρίζες τους στις δομές της αγοράς εργασίας και αφορούν ομάδες εργαζομένων<sup>14</sup>.
5. Όσον αφορά **τις συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων**, τα θέματα ισότητας των φύλων δεν είναι πάντα σε προτεραιότητα στο πρόγραμμά τους και δεν διαθέτουν πάντα επαρκείς οικονομικούς πόρους. Επιπλέον, τα συνδικάτα διστάζουν συνήθως να υποστηρίξουν αξιώσεις εργαζομένων κατά διατάξεων συλλογικών συμβάσεων, στις οποίες έχουν συμβληθεί, ή κατά μελών του ίδιου συνδικάτου (π.χ. σε υποθέσεις σεξουαλικής παρενόχλησης).
6. Οι **μη κυβερνητικές γυναικείες οργανώσεις** ή οργανώσεις ανθρωπίνων δικαιωμάτων δεν αποτελούν εναλλακτική λύση λόγω των περιορισμένων οικονομικών τους πόρων.
7. Στο πλαίσιο αυτό, φαίνεται ότι **νομική συμβουλευτική υψηλού επιπέδου θα μπορούσε να παρασχεθεί καλύτερα από ανεξάρτητα σώματα και οργανισμούς ισότητας.**
8. Όμως, προκειμένου να εξασφαλιστεί η όσο το δυνατόν ευρύτερη κάλυψη και αποκεντρώση των υπηρεσιών νομικής συμβουλευτικής, είναι απαραίτητη η **δικτύωση όλων των ανωτέρω φορέων** (ανεξαρτήτων σωμάτων και οργανισμών ισότητας, Επιθεωρητών Εργασίας, συνδικαλιστικών οργανώσεων εργαζομένων, μη κυβερνητικών οργανώσεων). Επιπλέον, θα πρέπει να εξεταστεί η δυνατότητα **συνεργασιών με τους τοπικούς δικηγορικούς συλλόγους** για τη δημιουργία κέντρων νομικής συμβουλευτικής μέσα στους δικηγορικούς συλλόγους ή στα τοπικά κέντρα πληροφόρησης για την απασχόληση.

## ΚΑΛΕΣ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ

■ Δωρεάν νομική βοήθεια από συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων (**Αυστρία, Ιταλία**), επιθεωρήσεις εργασίας (**Γαλλία, Ελλάδα, Ιταλία**), ανεξάρτητα σώματα και οργανισμούς ισότητας (**Αυστρία,**

14. J. Blom, B. Fitzpatrick, J. Gregory, R. Knegt και U. O' Hare, ό.π.

οδηγός καλών πρακτικών για την άσκηση των δικαιωμάτων ισότητας των φύλων

**Γερμανία, Ιταλία**), κέντρα νομικής συμβουλευτικής (**Γερμανία**) και κέντρα πληροφόρησης για την απασχόληση (**Γαλλία, Ελλάδα**).

■ Διοργάνωση ωρών συμβουλευτικής και συναντήσεων μέσα στις διοικητικές μονάδες του δημόσιου τομέα από Επιτρόπους για τα Δικαιώματα των Γυναικών (**Γερμανία**).

■ Συνεργασία μεταξύ των κέντρων πληροφόρησης για την απασχόληση των γυναικών και των τοπικών δικηγορικών συλλόγων για την παροχή δωρεάν νομικής συμβουλευτικής (**Γαλλία**).

■ Κάλυψη της νομικής συμβουλευτικής από την προβλεπόμενη στη νομοθεσία νομική βοήθεια (**Γαλλία, Γερμανία**).

## ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

\* Η νομική βοήθεια να καλύπτει χωρίς πολύ αυστηρά εισοδηματικά κριτήρια τη νομική συμβουλευτική πριν και ανεξάρτητα από την κίνηση της δικαστικής διαδικασίας.

\* Να προωθηθεί η παροχή νομικής συμβουλευτικής στις διοικητικές μονάδες του δημόσιου τομέα.

\* Προκειμένου να επιτευχθεί η παροχή νομικής συμβουλευτικής υψηλού επιπέδου εξειδίκευσης, να προωθηθεί η δημιουργία δικτύων μεταξύ όλων των φορέων που εμπλέκονται ενεργά στη διεκδίκηση δικαιωμάτων ισότητας των φύλων και των εξειδικευμένων ανεξάρτητων σωμάτων και οργανισμών ισότητας.

\* Να προωθηθεί η δημιουργία κέντρων νομικής συμβουλευτικής μέσω συνεργασιών με τους τοπικούς δικηγορικούς συλλόγους και να εξασφαλιστεί η απαιτούμενη προς τούτο χρηματοδότηση.



### III. ΝΟΜΙΚΗ ΒΟΗΘΕΙΑ

---

#### ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΗΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ ΣΤΙΣ ΧΩΡΕΣ ΤΩΝ ΕΤΑΙΡΩΝ

##### Κρατική νομική βοήθεια

Σε όλες τις χώρες των εταίρων οι προϋποθέσεις για τη νομική βοήθεια είναι τόσο αυστηρές, που φαίνεται ότι τα θύματα των διακρίσεων σπάνια μπορούν να κάνουν χρήση της, προκειμένου να αντιμετωπίσουν το κόστος της δικαστικής διαδικασίας, που συχνά είναι μεγάλης διάρκειας.

Στην **Αυστρία** οι γενικές διατάξεις για τη νομική βοήθεια περιέχονται στον Κώδικα Πολιτικής Δικονομίας για τις διαφορές ιδιωτικού δικαίου και στον Κώδικα Διοικητικής Δικονομίας για τις διαφορές δημοσίου δικαίου: το δικαστήριο οφείλει να χορηγήσει νομική βοήθεια υπό τον όρο ότι: α) οι ενάγοντες/-ουσες/προσφεύγοντες/-ουσες δεν μπορούν να φέρουν το κόστος της δικαστικής διαδικασίας, β) οι αξιώσεις τους δεν θα μπορούσαν να ασκηθούν χωρίς προφανή βλάβη της απαραίτητης διατροφής/συντήρησής τους και γ) οι αξιώσεις τους δεν είναι προφανώς κακόβουλες ή αβάσιμες.

Στη **Γερμανία** οι διατάξεις για τη νομική βοήθεια κατά τη δικαστική διαδικασία περιέχονται στον Κώδικα Πολιτικής Δικονομίας. Η βασική αρχή της νομικής βοήθειας είναι ότι η άσκηση δικαστικής προσφυγής ή άμυνας για τη διατήρηση των δικαιωμάτων δεν πρέπει να βλάπτει την οικονομική κατάσταση του/της διαδίκου ή της οικογένειάς του/της. Κατά συνέπεια, το κράτος χορηγεί οικονομική βοήθεια στα πρόσωπα που στερούνται τα οικονομικά μέσα για την κάλυψη του κόστους δικαστικής προσφυγής. Η νομική βοήθεια εφαρμόζεται σε όλες τις δικαστικές διαδικασίες, συμπεριλαμβανομένης της διαδικασίας στα εργατικά δικαστήρια. Η νομική βοήθεια παρέχεται σε τακτική βάση, αν ο διάδικος δεν έχει επαρκή οικονομικά μέσα και η δικαστική του ενέργεια ενδέχεται να είναι -εν όλω ή εν μέρει- επιτυχής. Το Συνταγματικό Δικαστήριο της Γερμανίας έκρινε ότι ο έλεγχος από τον δικαστή της πιθανότητας δικαστικής επιτυχίας δεν πρέπει να είναι πολύ αυστηρός: ο δικαστής οφείλει να ελέγχει αν ένα πρόσωπο με επαρκή οικονομικά μέσα ευλόγως θα αποφάσιζε να κινησει μια δικαστική διαδικασία ή να αμυνθεί κατ' αυτής. Σε γενικές γραμμές η νομική βοήθεια λειτουργεί ικανοποιητικά.

Στη **Γαλλία** το σύστημα της κρατικής νομικής βοήθειας περιλαμβάνει τόσο τη βοήθεια για τη δικαστική διαδικασία όσο και τη λεγόμενη βοήθεια «πρόσβασης στο δικαίωμα» για την εξωδικαστική διαδικασία ή τη διαδικασία πριν από τη συζήτηση της υπόθεσης στο ακροατήριο, που παρουσιάστηκε στο προηγούμενο κεφάλαιο. Η βοήθεια για τη δικαστική διαδικασία συνίσταται σε οικονομική ενίσχυση του κράτους προς πρόσωπα με ανεπαρκή εισοδήματα κατά το χρόνο της δικαστικής ενέργειας και καλύπτει τις διαδικαστικές δαπάνες (αμοιβή δικηγόρου, δικαστικού επιμελητή, πραγματογνωμόνων ή τεχνικών συμβούλων, έξοδα της δίκης ή της εκτέλεσης μιας δικαστικής απόφασης, αποζημιώσεις μαρτύρων). Ανάλογα με το μέγεθος του μηνιαίου εισοδήματος και των οικογενειακών ευθυνών του/της διαδίκου, η βοήθεια μπορεί να είναι ολική (το κράτος αναλαμβάνει όλο το κόστος) ή μερική (το κράτος ανα-

λαμβάνει μόνο το 1/4 ή το 1/2 του κόστους). Αν πληρούνται τα εισοδηματικά κριτήρια, που τίθενται για τη χορήγηση νομικής βοήθειας και αναθεωρούνται κάθε χρόνο, τη νομική βοήθεια δικαιούνται όχι μόνο οι Γάλλοι, αλλά και οι αλλοδαποί υπό ορισμένες προϋποθέσεις και για ορισμένες διαδικασίες. Η νομική βοήθεια χορηγείται σε κάθε βαθμό διαδικασίας, για ένδικα μέσα επίθεσης (ο ενάγων θα πρέπει να αποδείξει ότι η αγωγή του δεν είναι προφανώς αβάσιμη) ή άμυνας ή για την εκτέλεση δικαστικής απόφασης. Μπορεί εξάλλου να χορηγηθεί και για συμβιβαστική επίλυση της διαφοράς πριν από την έναρξη της δικαστικής διαδικασίας.

Στην **Ελλάδα** η νομική βοήθεια είναι σχεδόν ανύπαρκτη, γιατί οι δικονομικές διατάξεις που επιτρέπουν στους διαδίκους να απαλλαγούν από το κόστος της δικαστικής διαδικασίας και να εκπροσωπηθούν δικαστικώς από δικηγόρο δωρεάν είναι πολύ αυστηρές (ο/η διάδικος πρέπει να αποδείξει ότι είναι άπορος) και εφαρμόζονται σπάνια.

### **Νομική βοήθεια από συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων**

Στην **Αυστρία** προβλέπεται από το νόμο ότι τα Εργατικά Επιμελητήρια<sup>15</sup> υποχρεούνται να προσφέρουν στα μέλη τους νομική συμβουλευτική και εκπροσώπηση στα δικαστήρια σε διαφορές εργατικού δικαίου και κοινωνικής ασφάλισης. Κατά τα πέντε τελευταία χρόνια το Εργατικό Επιμελητήριο (που έχει περιφερειακά επιμελητήρια σε όλες τις περιφέρειες της Αυστρίας) παρενέβη σε 70 υποθέσεις ισότητας μεταχείρισης, οι μισές από τις οποίες αφορούσαν σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας.

Εξάλλου, τα καταστατικά της Αυστριακής Ομοσπονδίας Συνδικάτων περιέχουν ειδικές διατάξεις σχετικά με τη νομική προστασία των εργαζομένων. Κάθε μέλος συνδικάτου μπορεί να χρησιμοποιήσει τα μέσα που διαθέτει το συνδικάτο, αλλά δεν έχει έννομη αξίωση για υποστήριξη. Δωρεάν νομική βοήθεια παρέχεται σε όλα τα μέλη σε υποθέσεις σχετικές με την επαγγελματική κατάρτιση ή την απασχόληση. Η νομική βοήθεια περιλαμβάνει νομική συμβουλευτική, παρέμβαση και εκπροσώπηση ενώπιον των δικαστηρίων ή των διοικητικών αρχών, όχι όμως σε υποθέσεις που αναφέρονται μεταξύ των μελών των συνδικάτων (π.χ. σε υποθέσεις σεξουαλικής παρενόχλησης). Όλο το κόστος επιβαρύνει την ομοσπονδία. Όμως, δεν υπάρχει σχεδόν καμία υπόθεση ισότητας των φύλων που να υποστηρίχτηκε με παροχή νομικής προστασίας από τα συνδικάτα.

Στην **Ιταλία** οι συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων διαθέτουν εμπειρογνώμονες στα νομικά θέματα και τη νομολογία και παρέχουν δωρεάν νομική υποστήριξη στα μέλη τους.

### **Νομική βοήθεια με ιδιωτική πρωτοβουλία**

Στην **Αυστρία**, το 1998, η Αυστριακή Ένωση Γυναικών Νομικών, το Συμβουλευτικό Κέντρο Γυναικών και η Οργάνωση Καταφυγίου Γυναικών της Βιέννης δημιούργησαν το Ταμείο Νομικής Βοήθειας υπό τη μορφή σωματείου κατά τον αυστριακό νόμο περί σωματείων. Το Ταμείο Νομικής Βοήθειας υποστηρίζει τις γυναίκες και τα παιδιά τους σε δικαστικές ή διοικητικές διαδικασίες σε όλους τους τομείς του δι-

15. Βλ. υποσημείωση 10.



καίου (π.χ. κοινωνική ασφάλιση, εργατικό δίκαιο, οικογενειακό δίκαιο, προστασία κατά της βίας) χρηματοδοτώντας κατάλληλη νομική εκπροσώπηση. Κύριος στόχος είναι η προώθηση υποθέσεων «πιλότων», αλλά το Ταμείο βοηθά και γυναίκες σε οικονομικά δύσκολες καταστάσεις. Οι υποθέσεις, που θα υποστηριχθούν, επιλέγονται από ένα συμβουλευτικό όργανο, αποτελούμενο από δικηγόρους και κοινωνικούς λειτουργούς. Το Ταμείο ξεκίνησε τη δραστηριότητά του το 1999 και δαπάνησε περίπου 40.000 ευρώ για την υποστήριξη 20 υποθέσεων τη χρονιά εκείνη. Το έτος 2000 υποστηρίχτηκαν 17 υποθέσεις με κόστος περίπου 30.000 ευρώ. Περίπου το ένα τρίτο των υποθέσεων αυτών μπορούν να θεωρηθούν ως «υποθέσεις πιλότοι». Το Ταμείο χρηματοδοτείται από ιδιώτες χορηγούς και την αυστριακή κυβέρνηση, αν και κατά το έτος 2000 η κρατική χρηματοδότηση περιορίστηκε.

Όλες οι υποθέσεις που υποστηρίχθηκαν από το Ταμείο δεν θα μπορούσαν να αχθούν ενώπιον των δικαστηρίων χωρίς την οικονομική υποστήριξή του. Αυτό οφείλεται κυρίως στο γεγονός ότι συχνά οι γυναίκες δεν έχουν επαρκή οικονομικά μέσα και/ή συντηρούν και φροντίζουν τα παιδιά τους ως μόνοι γονείς. Η εμπειρία έχει δείξει ότι, χωρίς αυτή την οικονομική υποστήριξη, ειδικότερα οι γυναίκες σε κατάσταση κρίσης δεν θα είχαν ασκήσει τα δικαιώματά τους.

### Πιλοτικά σχήματα νομικής βοήθειας στο πλαίσιο προγραμμάτων ισότητας

Στην **Ελλάδα** το Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ) προώθησε τη δημιουργία για πρώτη φορά πιλοτικών σχημάτων νομικής βοήθειας για υποθέσεις ισότητας των φύλων στο πλαίσιο του ετήσιου προγράμματος «Δικαιώματα ισότητας: από τη νομοθεσία στην καθημερινή ζωή» που συγχρηματοδοτήθηκε από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Σε στενή συνεργασία με το Δικηγορικό Σύλλογο Αθηνών, πέντε σχήματα νομικής βοήθειας στήθηκαν στους Δικηγορικούς Συλλόγους της Αθήνας και των τεσσάρων μεγαλύτερων ελληνικών πόλεων (Θεσσαλονίκη, Πάτρα, Βόλος και Ηράκλειο). Το πρόγραμμα αυτό σκοπεύει να προσφέρει δωρεάν νομική βοήθεια και εκπροσώπηση ενώπιον των ελληνικών δικαστηρίων όλων των δικαιοδοσιών και των βαθμών και του Δικαστηρίου των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων στα θύματα διάκρισης λόγω φύλου και ιδιαίτερα στις γυναίκες που δεν διαθέτουν τα απαραίτητα οικονομικά μέσα (όχι απαραίτητα άπορες). Επιπλέον, μπορούν να χρηματοδοτηθούν και υποθέσεις γενικότερης σημασίας («υποθέσεις πιλότοι»). Οι ενδιαφερόμενοι/-ες μπορούν να επιλέξουν το/τη δικό/-ή τους δικηγόρο ή ένα/μία δικηγόρο από την λίστα που έχει δημιουργηθεί σε κάθε Δικηγορικό Σύλλογο. Οι δικηγόροι αυτοί προσφέρουν δωρεάν νομικές υπηρεσίες και εκπροσώπηση και αμείβονται απευθείας από το Δικηγορικό Σύλλογο με χρηματοδότηση του ΚΕΘΙ, σύμφωνα με τα κατώτατα όρια αμοιβών που προβλέπονται για κάθε δικαιοδοσία και βαθμό. Οργανώθηκαν ειδικά εκπαιδευτικά σεμινάρια για τους δικηγόρους που ενδιαφέρθηκαν να χειριστούν υποθέσεις ισότητας μέσω του προγράμματος νομικής βοήθειας.

Εν όψει της γενικά αναγνωρισμένης επιτυχίας του προγράμματος αυτού, γίνονται προσπάθειες για την υποστήριξη και τη συνέχιση της λειτουργίας των σχημάτων νομικής βοήθειας και την ενθάρρυνση και προώθηση νέων σε όλη την Ελλάδα.

### ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΙΣΜΟΙ

1. Έχει εξακριβωθεί<sup>16</sup> ότι **το κόστος της δικαστικής διαδικασίας σε υποθέσεις ισότητας των φύλων**

16. J. Blom, B. Fitzpatrick, J. Gregory, R. Knegt και U. O' Hare, ό.π.

- αποτελεί σημαντικό εμπόδιο στη δικαστική διεκδίκηση των δικαιωμάτων ισότητας στα κράτη μέλη. Το ζήτημα του κόστους είναι ιδιαίτερα οξύ, όταν πρόκειται για δυσδιάκριτα ζητήματα ισότητας, όπως σε υποθέσεις ισότητας αμοιβών ή έμμεσης διάκρισης, λόγω της πολυπλοκότητάς τους.
2. **Η κρατική νομική βοήθεια χορηγείται υπό αυστηρές εισοδηματικές προϋποθέσεις, οι οποίες, ιδιαίτερα στην περίπτωση των υποθέσεων εργατικού δικαίου ή δικαίου κοινωνικής ασφάλισης, δεν πληρούνται εύκολα από εργαζομένους και συνταξιούχους.** Ακόμη και όταν χορηγείται, η νομική βοήθεια δεν προβλέπεται πάντα για όλους τους βαθμούς (συμπεριλαμβανομένης της διαδικασίας προδικαστικών παραπομπών στο Δικαστήριο των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων) ή είναι ανεπαρκής για την κάλυψη του κόστους μακροχρόνιων και ακριβών διαδικασιών.
  3. Ειδικότερα, όσον αφορά τη διαδικασία ενώπιον του **Δικαστηρίου των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων**, συμβαίνει οι δικηγόροι να διστάζουν να ζητούν προδικαστικές παραπομπές και οι δικαστές να μην τις υποβάλλουν λόγω του συνεπαγόμενου κόστους. Οι προϋποθέσεις νομικής βοήθειας του Κανονισμού του Δικαστηρίου των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, όπως και αυτές των δικονομικών διατάξεων στις περισσότερες από τις χώρες των εταίρων, είναι τόσο αυστηρές που μόνο οι άποροι μπορούν να επωφεληθούν<sup>17</sup>.
  4. Η νομική βοήθεια είναι συχνά κρίσιμη για τη δικαστική επιδίωξη των δικαιωμάτων ισότητας σε **υποθέσεις ή υποθέσεις-πλότους, που σκοπεύουν να δημιουργήσουν για πρώτη φορά νομολογία με ευρύτερη επιρροή στην εθνική και κοινοτική νομολογία και σε υποθέσεις που επηρεάζουν (αμέσως ή έμμεσα) ένα ευρύτερο αριθμό προσώπων.** Οι υποθέσεις αυτές δεν πληρούν συνήθως τις αυστηρές εισοδηματικές προϋποθέσεις, που προβλέπονται από τις δικονομικές διατάξεις για τη νομική βοήθεια, ενώ δεν μπορούν να εγερθούν χωρίς καμία μορφή οικονομικής βοήθειας.
  5. Επιπλέον, **οικονομική υποστήριξη** μπορεί να απαιτείται για τη **νομική εκπροσώπηση σε μη δικαστικές διαδικασίες καθώς και στο στάδιο πριν από την επ' ακροατηρίου συζήτηση**, ειδικότερα όσον αφορά τη συλλογή των αποδείξεων σε υποθέσεις ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας, έμμεσης διάκρισης (π.χ. συλλογή στατιστικών στοιχείων), σεξουαλικής παρενόχλησης.
  6. Το κενό αυτό δεν μπορεί να πληρωθεί από τις **συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων**: τα ζητήματα ισότητας των φύλων δεν είναι πάντα σε προτεραιότητα στο πρόγραμμά τους και συχνά δεν διαθέτουν επαρκείς οικονομικούς πόρους. Επιπλέον, τα συνδικάτα διστάζουν συνήθως να υποστηρίξουν αξιώσεις εργαζομένων κατά διατάξεων συλλογικών συμβάσεων, στις οποίες έχουν συμβληθεί ή κατά μελών του ίδιου συνδικάτου (π.χ. σε υποθέσεις σεξουαλικής παρενόχλησης).
  7. Οι **μη κυβερνητικές γυναικείες οργανώσεις** ή οργανώσεις ανθρωπίνων δικαιωμάτων δεν αποτελούν εναλλακτική λύση λόγω των περιορισμένων οικονομικών τους πόρων.

17. S. Koukoulis-Spiliotopoulos, A. Petroglou, P. Petroglou, "Equality litigation", Ιούνιος 1995, μελέτη για την Ελλάδα στο πλαίσιο της συγκριτικής έρευνας "Utilisation of sex equality litigation procedures" που διεξήχθη κατά τα έτη 1993-1995 από τους: B. Fitzpatrick, U. O' Hare, J. Gregory, R. Knegt and J. Blom για τη Γενική Διεύθυνση V της Ευρωπαϊκής Επιτροπής.



## ΚΑΛΕΣ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ

- Κρατική νομική βοήθεια, που καλύπτει κάθε διαδικαστικό στάδιο για την άσκηση των δικαιωμάτων ισότητας των φύλων, συμπεριλαμβανομένης της νομικής εκπροσώπησης ενώπιον κάθε αρχής ή ανεξάρτητου σώματος και ενώπιον των δικαστηρίων (Γαλλία).
- Δωρεάν νομική βοήθεια από τα συνδικάτα (Αυστρία, Ιταλία) και τα Εργατικά Επιμελητήρια (Αυστρία) στα μέλη τους.
- Χρηματοδότηση ή υποστήριξη με άλλα μέσα των σχημάτων νομικής βοήθειας, που οργανώθηκαν από μη κυβερνητικές γυναικείες οργανώσεις ή οργανώσεις για τα ανθρώπινα δικαιώματα (Αυστρία).
- Δημιουργία πιλοτικών σχημάτων νομικής βοήθειας με τη συνεργασία των δικηγορικών συλλόγων μέσω χρηματοδότησης από κοινοτικά προγράμματα (Ελλάδα).

## ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

- \* Να θεσπισθεί επαρκής κρατική νομική βοήθεια σε διοικητικές ή άλλες μη δικαστικές διαδικασίες, κατά το στάδιο πριν από την επ' ακροατηρίου συζήτηση, σε όλες τις δικαιοδοσίες και βαθμούς της δικαιοσύνης και ενώπιον του Δικαστηρίου των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων για όσους διαθέτουν χαμηλά εισοδήματα, χωρίς οι σχετικές εισοδηματικές προϋποθέσεις να είναι πολύ αυστηρές, εν όψει της ειδικής φύσης των υποθέσεων ισότητας των φύλων (υποθέσεις εργατικού δικαίου και δικαίου κοινωνικής ασφάλισης).
- \* Να δημιουργηθούν (και να ενισχυθούν τυχόν ήδη υπάρχοντα) ταμεία νομικής βοήθειας για υποθέσεις ισότητας των φύλων από ανεξάρτητα σώματα/οργανισμούς ισότητας, δικηγορικούς συλλόγους ή μη κυβερνητικές οργανώσεις που δραστηριοποιούνται στη διασφάλιση της εφαρμογής του κοινοτικού και εθνικού δικαίου της ισότητας των φύλων, προκειμένου να εγείρουν υποθέσεις «πιλότους» γενικότερου ενδιαφέροντος ή ομαδικές υποθέσεις ισότητας των φύλων ενώπιον των εθνικών δικαστηρίων και του Δικαστηρίου των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων.

## IV. ΔΙΚΑΣΤΙΚΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ

---

Η αρχή της αποτελεσματικής δικαστικής προστασίας<sup>18</sup>, ως γενική αρχή, δηλαδή δεσμευτικός νομικός κανόνας, του κοινοτικού δικαίου και ως πηγή των θεμελιωδών ανθρωπίνων δικαιωμάτων διαμορφώθηκε για πρώτη φορά από το Δικαστήριο των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων σε υποθέσεις ισότητας των φύλων. Για τη διαμόρφωση και ανάπτυξη της γενικής αυτής αρχής, το Δικαστήριο των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων εμπνεύστηκε από τα άρθρα 6 και 13 της Ευρωπαϊκής Σύμβασης για την Προστασία των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου και των Θεμελιωδών Ελευθεριών και από τις κοινές συνταγματικές παραδόσεις των κρατών μελών. Έτσι, στην ιεραρχία του κοινοτικού δικαίου η γενική αυτή αρχή βρίσκεται υψηλότερα από τη δευτερογενή νομοθεσία και υπερισχύει αυτής, επιβάλλοντας υποχρεώσεις σε όλους τους θεσμούς και τα όργανα της Κοινότητας και σε όλες τις εθνικές αρχές (νομοθετικές, εκτελεστικές, δικαστικές).

Το δικαίωμα σε αποτελεσματική δικαστική προστασία συνεπάγεται τα ειδικότερα δικαιώματα σε αποτελεσματική πρόσβαση στη δικαιοσύνη, αποτελεσματικό έλεγχο της εφαρμογής του κοινοτικού δικαίου και του σύμφωνου προς αυτό εθνικού δικαίου καθώς και το δικαίωμα στην επιβολή πραγματικών και αποτελεσματικών κυρώσεων.

### IV.1. ΕΝΕΡΓΗΤΙΚΗ ΝΟΜΙΜΟΠΟΙΗΣΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΚΙΝΗΣΗ ΔΙΚΑΣΤΙΚΗΣ Ή ΑΛΛΗΣ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑΣ ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΗΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ ΣΤΙΣ ΧΩΡΕΣ ΤΩΝ ΕΤΑΙΡΩΝ

#### Ενεργητική νομιμοποίηση συνδικαλιστικών οργανώσεων εργαζομένων

Από όλες τις χώρες των εταίρων φαίνεται ότι μόνο στη Γαλλία, την Αυστρία και την Ελλάδα τα συνδικάτα νομιμοποιούνται ενεργητικά -σε μεγαλύτερο ή μικρότερο βαθμό- να εγείρουν υποθέσεις για λογαριασμό των μελών τους ή να παρεμβαίνουν υπέρ τους σε δικαστικές ή μη δικαστικές διαδικασίες.

Στην **Αυστρία** οι κοινωνικοί εταίροι που αντιπροσωπεύονται στην Επιτροπή Ίσης Μεταχείρισης<sup>19</sup> δικαιούνται να ζητήσουν από τα εργατικά δικαστήρια να αναγνωριστεί με δικαστική απόφαση ότι ο εργοδότης δεν συμμορφώθηκε με τις συστάσεις της επιτροπής. Παρ' όλα αυτά, από το 1979 μέχρι σήμερα οι κοινωνικοί εταίροι δεν έχουν κάνει χρήση αυτής της δυνατότητας σε καμία υπόθεση(!).

Περαιτέρω, οι εταίροι στις συλλογικές διαπραγματεύσεις δικαιούνται να ζητήσουν από το Ανώτατο Δικαστήριο να αναγνωριστεί δικαστικώς η ύπαρξη ή μη δικαιωμάτων σε ζητήματα εργατικού δικαίου, που αφορούν τουλάχιστον τρεις εργαζομένους ή τρεις εργοδότες. Τα δικαιώματα αυτά πρέπει να απορρέουν από την εφαρμογή ή μη μιας διάταξης συλλογικής σύμβασης, που μπορεί να αντίκειται στο δίκαιο της ισότητας των φύλων. Το δικαστήριο μπορεί να αναγνωρίσει την ακυρότητα της διάταξης. Όμως, δεν πρόκειται για ακυρότητα erga omnes και τα αποτελέσματά της περιορίζονται στη συγκεκριμένη υπόθεση.

---

18. Για τη γενική αρχή της αποτελεσματικής δικαστικής προστασίας βλ. S. Koukoulis- Spiliotopoulos, ό.π.

19. Εργατικό Επιμελητήριο, συνδικάτα, Οικονομικό Επιμελητήριο, Ομοσπονδία Βιομηχάνων.



Στη **Γαλλία** τα συνδικάτα μπορούν να γείρουν αγωγή στο όνομα του θύματος της διάκρισης σε υποθέσεις ισότητας μεταχείρισης ή ισότητας αμοιβής, εφόσον πληροφορήσουν το θύμα γραπτώς και αυτή/αυτός δεν αντιτεθεί μέσα σε 15 ημέρες. Στις περιπτώσεις σεξουαλικής παρενόχλησης, το συνδικάτο πρέπει να έχει τη γραπτή συναίνεση του θύματος.

Ήδη, ένα νομοσχέδιο με τον τίτλο «ο νόμος για τον κοινωνικό εκμοντερνισμό», που αναμένεται να υιοθετηθεί μέχρι το τέλος Ιουνίου 2001, προβλέπει την ενεργητική νομιμοποίηση των συνδικάτων για την κίνηση της δικαστικής διαδικασίας για λογαριασμό των θιγόμενων εργαζομένων, ακόμη και χωρίς την έγκρισή τους. Το ίδιο νομοσχέδιο προβλέπει ότι οι εκπρόσωποι του προσωπικού μπορούν με δική τους πρωτοβουλία να ζητήσουν από τον εργοδότη να απαλείψει ρυθμίσεις ή πρακτικές, που αφορούν τις αμοιβές ή τις συνθήκες εργασίας. Αν ο εργοδότης δεν υιοθετήσει τα απαραίτητα μέτρα, οι εκπρόσωποι του προσωπικού μπορούν να φέρουν την υπόθεση στο Συμβούλιο Συμφιλίωσης<sup>20</sup>.

Στην **Ελλάδα**<sup>21</sup>, όσον αφορά τη διαδικασία στα πολιτικά δικαστήρια, τα συνδικάτα νομιμοποιούνται ενεργητικά: α) να ασκούν υπέρ των μελών τους τα δικαιώματα που απορρέουν από συλλογικές συμβάσεις ή διαιτητικές αποφάσεις, εκτός αν τα μέλη έχουν ρητώς εκδηλώσει την αντίθεσή τους, β) να παρεμβαίνουν υπέρ των μελών τους σε οποιαδήποτε δίκη που αυτά έχουν αρχίσει και γ) να παρεμβαίνουν σε κάθε δίκη που αφορά την ερμηνεία ή την εφαρμογή συλλογικής σύμβασης εργασίας, στην οποία μετέχουν, ή διαιτητικής απόφασης που τους καλύπτει, για την προστασία του συλλογικού συμφέροντος που παρουσιάζει η έκβαση της δίκης. Στην πράξη, τα συνδικάτα μερικές φορές παρεμβαίνουν υπέρ των μελών τους, σπανίως όμως κάνουν χρήση της πρώτης και της τρίτης δυνατότητας.

Εξάλλου, τα συνδικάτα και οι εργοδοτικές οργανώσεις νομιμοποιούνται ενεργητικά να ασκούν στο Συμβούλιο της Επικρατείας αιτήσεις για την ακύρωση συλλογικών συμβάσεων/διαιτητικών αποφάσεων, που έχουν κηρυχθεί υποχρεωτικές με υπουργική απόφαση, εφόσον τους δεσμεύουν και καλύπτουν όλα τα μέλη τους ή μια κατηγορία αυτών. Στην πράξη, σπάνια προσβάλλουν ρήτρες που εισάγουν διάκριση λόγω φύλου.

### Ενεργητική νομιμοποίηση μη κυβερνητικών οργανώσεων

Μεταξύ των χωρών των εταίρων φαίνεται ότι μόνο στη Γαλλία ορισμένες μη κυβερνητικές οργανώσεις (π.χ. η Ένωση κατά της Βίας σε βάρος των Γυναικών στην Εργασία) νομιμοποιούνται ενεργητικά να κινήσουν τη δικαστική διαδικασία στο όνομα του θύματος της διάκρισης σε υποθέσεις ισότητας μεταχείρισης ή ισότητας αμοιβών, εφόσον έχουν πληροφορήσει το θύμα γραπτώς και αυτή/αυτός δεν αντιτεθεί εντός 15 ημερών. Σε υποθέσεις σεξουαλικής παρενόχλησης, είναι απαραίτητη η έγγραφη συγκατάθεση του θύματος.

### Ενεργητική νομιμοποίηση ανεξαρτήτων σωματίων/οργανισμών ισότητας

Στην **Αυστρία** ο/η διαμεσολαβητής Ίσης Μεταχείρισης μπορεί να παραπέμψει μια υπόθεση στην

20. Στη Γαλλία από το 1986 στη συμφιλίωτική δικαιοδοσία (Conseil de prud'hommes) υπάγεται κάθε διαφορά που πηγάζει από τη σύναψη, εκτέλεση ή παραβίαση μιας σύμβασης εργασίας. Η διαφορά μπορεί να λυθεί συμβιβαστικά ή με δικαστική απόφαση κατόπιν δίκης. Η προσπάθεια συμφιλίωσης είναι υποχρεωτική και λαμβάνει χώρα παρουσία ενός συμβούλου για τον εργοδότη και ενός για τον εργαζόμενο.

21. Για την ενεργητική νομιμοποίηση των συνδικάτων στην Ελλάδα, βλ. S. Koukoulis-Spiliotopoulos, A. Petroglou, P. Petroglou, ό.π.

Επιτροπή Ίσης Μεταχείρισης αυτεπαγγέλτως ή μετά από καταγγελία ενδιαφερομένου/-ης.

Επιπλέον, σε υποθέσεις αγγελιών εργασίας που ενέχουν διάκριση λόγω φύλου, οι ενδιαφερόμενοι όπως και ο/η Διαμεσολαβητής Ίσης Μεταχείρισης δικαιούνται να ασκήσουν προσφυγή κατά των γραφείων εύρεσης εργασίας ενώπιον του αρμόδιου διοικητικού οργάνου (όχι όμως ενώπιον των δικαστηρίων).

Στο δημόσιο τομέα ο/η αρμόδιος/-α Διαμεσολαβητής Ίσης Μεταχείρισης μπορεί να υποβάλει στοιχεία στην πειθαρχική αρχή με τη ρητή συμφωνία του θύματος, ισχυριζόμενος/-η ότι ο θεωρούμενος ως δράστης έχει υποπέσει σε πειθαρχικό παράπτωμα. Επιπλέον, ο/η αρμόδιος/-α Διαμεσολαβητής καθώς και η υπουργική ομάδα εργασίας σε ζητήματα ίσης μεταχείρισης δικαιούνται να υποβάλουν καταγγελία στην Ομοσπονδιακή Επιτροπή Ίσης Μεταχείρισης.

Στην **Ιταλία** οι δημόσιες και ιδιωτικές επιχειρήσεις άνω των 100 εργαζομένων υποχρεούνται να υποβάλλουν κάθε δύο χρόνια έκθεση για την κατάσταση των ανδρών και γυναικών εργαζομένων σε αυτές. Αν από τις εκθέσεις αυτές προκύπτει η ύπαρξη διακρίσεων συλλογικού χαρακτήρα, οι περιφερειακοί Σύμβουλοι Ίσων Ευκαιριών μπορούν να κινήσουν κατά των εργοδοτών τη δικαστική διαδικασία.

### **Ενεργητική νομιμοποίηση των εργαζομένων για την ακύρωση συλλογικών συμβάσεων/διαιτητικών αποφάσεων**

Φαίνεται ότι στις χώρες των εταίρων δεν υπάρχει θεσμοθετημένη ενεργητική νομιμοποίηση των ίδιων των εργαζομένων να ζητούν την ακύρωση συλλογικών συμβάσεων/διαιτητικών αποφάσεων.

Στην **Ελλάδα**, το 1983, το Συμβούλιο της Επικρατείας, ανατρέποντας τη μέχρι τότε πάγια νομολογία του, στέρησε τους εργαζομένους από την ενεργητική νομιμοποίησή τους να εγείρουν αιτήσεις ακύρωσης συλλογικών συμβάσεων/διαιτητικών αποφάσεων, που είχαν αποδειχθεί ένα αποτελεσματικό ένδικο βοήθημα. Έκτοτε, οι εργαζόμενοι μπορούν να ζητήσουν τα ποσά που δεν τους καταβάλλονται λόγω παράνομων ρητρών σ.σ.ε./δ.α. με αγωγή ενώπιον των πολιτικών δικαστηρίων, αλλά οι ρήτρες παραμένουν ισχυρές. Αυτός είναι ένας από τους λόγους εξαιτίας των οποίων ρήτρες που περιείχαν διακρίσεις διατηρήθηκαν σε ισχύ μέχρι πρόσφατα<sup>22</sup>.

Στην **Αυστρία** η απόλειψη των διατάξεων των συλλογικών συμβάσεων που ενέχουν διάκριση εναπόκειται στα συμβαλλόμενα μέρη και μπορεί να επιτευχθεί μόνο μέσω πολιτικής πίεσης. Όμως, και εδώ ακόμη η Επιτροπή Ίσης Μεταχείρισης έχει παίξει σπουδαίο ρόλο. Αφότου ανατέθηκε σε μια επιτροπή να εντοπίσει στα συστήματα αμοιβών κατηγορίες αμοιβών<sup>23</sup> σε βάρος των γυναικών και άλλες διατάξεις συλλογικών συμβάσεων που ενείχαν άμεση διάκριση, οι διατάξεις αυτές εξαλείφθηκαν από τους κοινωνικούς εταίρους.

22. Μια υπόθεση, που αφορούσε διατάξεις διαιτητικής απόφασης του 1981 για το προσωπικό ιδιωτικού δικαίου των δημοσίων νοσοκομείων οδήγησε στην απόφαση του Δικαστηρίου των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων της 28.10.1999 (C-187/98 Επιτροπή κατά Ελληνικής Δημοκρατίας): Η Ελληνική Δημοκρατία κρίθηκε ότι παρέβη τις υποχρεώσεις που υπέχει από το κοινοτικό δίκαιο (άρθρο 119 Συνθ., άρθρο 3 Οδηγίας 75/117/ΕΟΚ) μη καταργώντας αναδρομικώς από την ημερομηνία έναρξης της ισχύος στην Ελλάδα αυτών των διατάξεων του κοινοτικού δικαίου, ρυθμίσεις, οι οποίες θέτουν για τις έγγαμες εργαζόμενες ειδικές προϋποθέσεις που δεν θέτουν για τους άρρενες εγγάμους εργαζομένους όσον αφορά τη χορήγηση στους μισθωτούς επιδομάτων οικογενειακών βαρών ή επιδόματος γάμου, τα οποία λαμβάνονται υπόψη για τον καθορισμό του ύψους των συντάξιμων αποδοχών.

23. Frauen-Leichtlohngruppen.



Στη **Γερμανία** οι εργαζόμενοι μπορούν να επιδιώξουν την ακύρωση συλλογικών συμβάσεων μόνο περιλαμβάνοντας αίτημα παρεμπόδισης ελέγχου στις αγωγές τους ενώπιον των εργατικών δικαστηρίων. Η απόφαση της διαιτητικής επιτροπής μέσα στην επιχείρηση<sup>24</sup> μπορεί να προσβληθεί για νομικούς λόγους κατά τον ίδιο τρόπο. Εξάλλου, η απόφαση της διαιτητικής επιτροπής μπορεί να προσβληθεί για το λόγο ότι υπερέβη τα όρια της διακριτικής της ευχέρειας μόνο από το συμβούλιο των εργαζομένων ή τον εργοδότη μέσα σε προθεσμία δύο εβδομάδων.

## ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΙΣΜΟΙ

1. Η εμπειρία και η έρευνα<sup>25</sup> έχουν δείξει ότι η δικαστική διεκδίκηση και οι καταγγελίες για παραβίαση των δικαιωμάτων ισότητας των φύλων βρίσκονται σε πολύ χαμηλά επίπεδα σε σχέση με τις υφιστάμενες διακρίσεις και ανισότητες, που επηρεάζουν κυρίως τις γυναίκες. Κι αυτό γιατί, σε πολλές περιπτώσεις, τα μεμονωμένα θύματα των διακρίσεων λόγω φύλου, και ιδιαίτερα **οι γυναίκες, διατάζουν να ασκήσουν τα δικαιώματά τους και να κινήσουν τη δικαστική ή τη διοικητική διαδικασία ή ακόμη και να υποβάλουν καταγγελία στα αρμόδια πρόσωπα ή σώματα**, λόγω της έλλειψης πληροφόρησης και στήριξης, των δυσκολιών στην απόδειξη της υπόθεσής τους και του φόβου της ανεργίας, της χειροτέρευσης των όρων εργασίας τους και των εκδικητικών μέτρων του εργοδότη.
2. Επιπλέον, **οι συλλογικές αγωγές έχουν αποδειχθεί πολύ αποτελεσματικές σε ορισμένα κράτη μέλη** στην περίπτωση διακρίσεων που αφορούν μια ομάδα προσώπων. Όμως, στην περίπτωση αυτή μπορεί να μην είναι εφικτό να εξασφαλιστεί η έγκριση κάθε θιγόμενου προσώπου.
3. Εν όψει των ανωτέρω, **σωματεία, οργανώσεις ή άλλα νομικά πρόσωπα θα πρέπει να νομιμοποιούνται ενεργητικά να κινούν τη δικαστική, διοικητική ή άλλη διαδικασία, είτε για λογαριασμό είτε προς υποστήριξη των θιγόμενων προσώπων ή ομάδων**, χωρίς να θίγεται το δικαίωμα των τελευταίων να κινούν τις διαδικασίες αυτές οι ίδιοι. Με τον τρόπο αυτό, η αποτελεσματική πρόσβαση στη δικαιοσύνη, που, σύμφωνα με πάγια νομολογία του Δικαστηρίου Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, αποτελεί στοιχείο της αποτελεσματικής δικαστικής προστασίας, θα προωθηθεί και θα εξασφαλιστεί καλύτερα.
4. Επιπλέον, η εμπειρία έχει δείξει ότι **τα μέρη στις συλλογικές συμβάσεις διατάζουν να προχωρήσουν στην τροποποίησή τους ή να επιδιώξουν δικαστικά την ακύρωση των ρητρών που ενέχουν διάκριση και περιέχονται στις συλλογικές συμβάσεις που τα ίδια κατήρτισαν**. Όσο το δικαίωμα προσβολής για ακύρωση τέτοιων ρητρών επιφυλάσσεται μόνο στα συμβληθέντα μέρη, ενώ τα μεμονωμένα θύματα της διάκρισης που απορρέει από αυτές δεν έχουν αυτή τη δυνατότητα, οι διατάξεις που ενέχουν διάκριση μπορεί να διατηρούνται επί μακρόν με πολλαπλώς δυσμενή αποτελέσματα για τα θιγόμενα πρόσωπα.

24. Einigungsstelle.

25. S. Koukoulis-Spiliotopoulos, ό.π.

## ΚΑΛΕΣ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ

- Ενεργητική νομιμοποίηση των συνδικάτων (**Γαλλία, Ελλάδα**) και των μη κυβερνητικών οργανώσεων (**Γαλλία**) να ασκήσουν αγωγή/προσφυγή για λογαριασμό των θιγόμενων προσώπων.
- Ενεργητική νομιμοποίηση των συνδικάτων να παρεμβαίνουν υπέρ των μελών τους σε οποιαδήποτε δίκη κίνησαν αυτά (**Ελλάδα**).
- Δυνατότητα των κοινωνικών εταίρων που εκπροσωπούνται σε ανεξάρτητα σώματα για την ισότητα, όπως η Επιτροπή Ίσης Μεταχείρισης στην Αυστρία, να προσφεύγουν στα εργατικά δικαστήρια προκειμένου να αναγνωρισθεί δικαστικώς ότι οι εργοδότες δεν συμμορφώθηκαν με τις συστάσεις τους (**Αυστρία**).
- Ενεργητική νομιμοποίηση ανεξαρτήτων σωμάτων, όπως οι σύμβουλοι Ίσων Ευκαιριών στην Ιταλία, να κινούν τη δικαστική διαδικασία κατά δημοσίων ή ιδιωτικών επιχειρήσεων, όταν διακρίσεις συλλογικής φύσης προκύπτουν από τις περιοδικές εκθέσεις για την εργασιακή κατάσταση των ανδρών και των γυναικών εργαζομένων σε αυτές, που οι εργοδότες οφείλουν να καταρτίζουν και να τους υποβάλλουν (**Ιταλία**).
- Ενεργητική νομιμοποίηση ανεξάρτητων σωμάτων να κινούν μη δικαστικές διαδικασίες αυτεπαγγέλτως ή μετά από καταγγελίες (**Αυστρία**).
- Δικαίωμα ανεξάρτητων σωμάτων, όπως οι Διαμεσολαβητές Ίσης Μεταχείρισης στην Αυστρία, να κινούν ενώπιον των αρμόδιων διοικητικών αρχών διοικητική διαδικασία κατά των γραφείων εύρεσης εργασίας για αγγελίες εργασίας που ενέχουν διάκριση (**Αυστρία**).

## ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

- \* Να διασφαλιστεί ότι τα θιγόμενα πρόσωπα μπορούν να επικαλούνται αποτελεσματικά τα δικαιώματα ισότητας, που αναγνωρίζονται από το κοινοτικό δίκαιο και τις σύμφωνες προς αυτό εθνικές διατάξεις, ενώπιον των εθνικών δικαστηρίων, κατόπιν δυνατής προσφυγής ενώπιον άλλων αρμόδιων αρχών, ακόμη και όταν η διάκριση λαμβάνει χώρα μετά τη λύση της σύμβασης εργασίας<sup>26</sup>.
- \* Να προβλεφθεί ότι **σωματεία, οργανώσεις ή άλλα νομικά πρόσωπα μπορούν να κινούν, για λογαριασμό ή προς υποστήριξη οποιουδήποτε θιγόμενου προσώπου ή ομάδας τη δικαστική και/ή διοικητική ή άλλη διαδικασία**, που προβλέπεται για την άσκηση των δικαιωμάτων ή την εκτέλεση των υποχρεώσεων που απορρέουν από το κοινοτικό δίκαιο της ισότητας των φύλων ή τις σύμφωνες προς αυτό διατάξεις του εθνικού δικαίου, χωρίς να θίγεται το δικαίωμα των προσώπων ή των ομάδων αυτών να κινούν τις διαδικασίες αυτές οι ίδιοι<sup>27</sup>.
- \* Να αναγνωρισθεί σε **σωματεία, οργανώσεις ή άλλα νομικά πρόσωπα**, που ενδιαφέρονται για την εξασφάλιση εφαρμογής του κοινοτικού δικαίου της ισότητας και των συμφώνων προς αυτήν εθνικών διατάξεων, **το δικαίωμα άσκησης συλλογικών αγωγών**, δηλαδή η δυνατότητα να ζητούν αυτεπαγγέλτως από τα δικαστήρια να αποφανθούν κατά πόσο υπάρχει άνιση μεταχείριση, ανεξάρτητα από τις ιδιαίτερες περιστάσεις ατομικών υποθέσεων.

26. Ibid, H. Hautala, ό.π.

27. S. Koukoulis-Spiliotopoulos, ό.π.



\* Να εξασφαλιστεί ότι, σε περίπτωση αποτυχίας της δίκης που κινήθηκε από σωματεία, οργανώσεις ή άλλα νομικά πρόσωπα χωρίς τη συμμετοχή του θύματος της διάκρισης, αυτός/-ή δε θα δεσμεύεται από το δεδικασμένο<sup>28</sup>.

\* Να προβλεφθεί η ενεργητική νομιμοποίηση των εργαζομένων να ζητούν την έναντι πάντων ακύρωση των διατάξεων συλλογικών συμβάσεων εργασίας/διαιτητικών αποφάσεων που εισάγουν διάκριση<sup>29</sup>.

## IV.2. ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΤΗΣ ΔΙΚΑΣΤΙΚΗΣ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑΣ

### ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΗΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ ΣΤΙΣ ΧΩΡΕΣ ΤΩΝ ΕΤΑΙΡΩΝ

Φαίνεται ότι σε όλες τις χώρες των εταίρων η δικαστική διαδικασία διαρκεί σε μάκρος και χρειάζονται περίπου 1-2 χρόνια για την έκδοση απόφασης στον πρώτο βαθμό δικαιοδοσίας (π.χ. από 6-18 μήνες στη Γερμανία ως 1-2 χρόνια στην Ελλάδα και τη Γαλλία).

### ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΙΣΜΟΣ

Η διάρκεια της δικαστικής διαδικασίας αποτελεί αντικίνητρο για τη δικαστική άσκηση των δικαιωμάτων σε όλες τις υποθέσεις. Όμως, η εμπειρία και η έρευνα<sup>30</sup> έχουν δείξει ότι οι δυσκολίες στη συλλογή των αποδείξεων, το περίπλοκο των νομικών αρχών, η αλληλεπίδραση μεταξύ του εθνικού και κοινοτικού δικαίου, τα ένδικα μέσα και οι προδικαστικές παραπομπές στο Δικαστήριο Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων καθώς και το συνεπακόλουθο οικονομικό κόστος, που είναι πολύ πιθανά στις υποθέσεις ισότητας των φύλων, συνεπάγονται την ακόμη μεγαλύτερη επιμήκυνση των διαδικασιών.

## Π Ρ Ο Τ Α Σ Η

\* Να εξεταστεί η διάρκεια των διαδικασιών στις υποθέσεις ισότητας των φύλων προς την προοπτική της προώθησης της ταχύτερης επίλυσής τους.

28. Ibid.

29. S. Koukoulis-Spiliotopoulos, A. Petroglou, P. Petroglou, ό.π.

30. J. Blom, B. Fitzpatrick, J. Gregory, R. Knegt και U. O'Hare, ό.π.

### IV.3. ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΘΥΜΑΤΩΝ/ΜΑΡΤΥΡΩΝ ΑΠΟ ΕΚΔΙΚΗΤΙΚΑ ΜΕΤΡΑ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ

#### ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΗΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ ΣΤΙΣ ΧΩΡΕΣ ΤΩΝ ΕΤΑΙΡΩΝ

Στην **Αυστρία** δεν υπάρχει ειδική νομοθεσία για την προστασία από εκδικητικά μέτρα του εργοδότη στις υποθέσεις ισότητας των φύλων. Μόνον όταν τα μέτρα αυτά συνιστούν διάκριση λόγω φύλου, προστατεύονται οι ενάγοντες/-ουσες ή οι μάρτυρές τους. Η Επιτροπή Ίσης Μεταχείρισης έχει διαπιστώσει σε αρκετές περιπτώσεις επαναλαμβανόμενες διακρίσεις σε βάρος των θυμάτων.

Στη **Γαλλία** οι εργαζόμενοι που εγείρουν αγωγές για το σεβασμό της αρχής της ίσης μεταχείρισης προστατεύονται από απολύσεις ή οποιοδήποτε πειθαρχικές κυρώσεις. Κανένας εργαζόμενος που κατέθεσε ως μάρτυρας για πράξεις που ενέχουν διάκριση ή που τις κατήγγειλε δεν μπορεί να τιμωρηθεί ή να απολυθεί. Οποιοδήποτε εκδικητικό μέτρο του εργοδότη είναι άκυρο. Η απόλυση εργαζομένου λόγω άσκησης από αυτόν ή υπέρ αυτού αγωγής σχετικής με θέματα ισότητας στην εργασία είναι άκυρη, εφόσον δεν δικαιολογείται από πραγματικούς και σπουδαίους λόγους. Στην περίπτωση αυτή, ο/η εργαζόμενος/-η πρέπει να επαναπασχοληθεί και θεωρείται ότι ουδέποτε έπαψε να απασχολείται. Αν ο/η εργαζόμενος/-η αρνείται να επαναπασχοληθεί, δικαιούται αποζημίωση τουλάχιστον ίση με τις αποδοχές των τελευταίων έξι μηνών καθώς και τη νόμιμη ή συμβατική αποζημίωση απόλυσης.

Στη **Γερμανία** η προστασία των εναγόντων/-ουσών και των μαρτύρων τους διέπεται από τους γενικούς δικονομικούς κανόνες.

Στην **Ελλάδα**<sup>31</sup> η προστασία των μαρτύρων από τα εκδικητικά μέτρα του εργοδότη θεωρείται ικανοποιητική. Όμως, οι περισσότεροι εργαζόμενοι προτιμούν να μη διακινδυνεύσουν μια απόλυση ή βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας. Έτσι, παρ' ότι υπάρχει άφθονη νομολογία για τα εκδικητικά μέτρα του εργοδότη κατά των εργαζομένων που άσκησαν τις αξιώσεις τους δικαστικώς ή με άλλο τρόπο, δεν υπάρχει σχεδόν καθόλου νομολογία για εκδικητικά μέτρα του εργοδότη κατά εργαζομένων που υποστήριξαν συναδέλφους τους ως μάρτυρες στα δικαστήρια, παρ' ότι το νομικό ζήτημα είναι το ίδιο.

Παρ' όλα αυτά, σε πρόσφατες υποθέσεις σεξουαλικής παρενόχλησης έχει συμβεί ποινικά δικαστήρια να καταδικάσουν ενάγοντες/-ουσες και τους μάρτυρές τους για συκοφαντική δυσφήμιση του παρενοχλήσαντος, αν και η αγωγή του θύματος της παρενόχλησης είχε ήδη γίνει δεκτή από τα εργατικά δικαστήρια. Κατ' αποτέλεσμα, ο φόβος κίνησης της ποινικής διαδικασίας κατά εναγόντων/-ουσών και/ή των μαρτύρων τους αποτελεί σημαντικό αντικίνητρο για τη δικαστική άσκηση των δικαιωμάτων σε υποθέσεις σεξουαλικής παρενόχλησης.

31. Για την προστασία των εναγόντων/ουσών και των μαρτύρων τους από εκδικητικά μέτρα του εργοδότη, βλ. S. Koukoulis-Spiliotopoulos, A. Petroglou, P. Petroglou, ό.π.



## ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΙΣΜΟΙ

1. Η εμπειρία και η έρευνα<sup>32</sup> έχουν δείξει ότι, εν όψει των προβλημάτων, που κάνουν τα θύματα της διάκρισης, και ιδίως τις γυναίκες, να διστάζουν να ασκήσουν τα δικαιώματά τους (π.χ. ανεργία, έλλειψη πληροφόρησης και υποστήριξης, προκαταλήψεις και στερεότυπα, αυξανόμενα ποσοστά φτωχών και κοινωνικά αποκλεισμένων γυναικών), **η προστασία των εναγόντων/-ουσών και των μαρτύρων τους κατά εκδικητικών μέτρων του εργοδότη είναι απολύτως απαραίτητη για την άσκηση των δικαιωμάτων ισότητας.**
2. Επιπλέον, το Δικαστήριο των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων έχει κρίνει ότι, εν όψει της θεμελιώδους φύσης του δικαιώματος σε αποτελεσματική δικαστική προστασία, **οι εργαζόμενοι/-ες τυγχάνουν αυτής της προστασίας ακόμη και μετά τη λύση της σχέσης εργασίας**<sup>33</sup>. Η προβλεπόμενη προστασία τους από εκδικητικά μέτρα του εργοδότη **δεν πρέπει να περιορίζεται στις περιπτώσεις απόλυσης**, «η οποία, αν και είναι εξαιρετικά σοβαρό μέτρο, δεν είναι το μοναδικό μέτρο που μπορεί να αποτρέψει αποτελεσματικά έναν εργαζόμενο από την άσκηση του δικαιώματος δικαστικής προστασίας».
3. **Ιδιαίτερα σε περιπτώσεις σεξουαλικής παρενόχλησης, οι εργαζόμενοι/-ες και οι μάρτυρές τους υποφέρουν από εκδικητικά μέτρα του παρενοχλήσαντος υπό τη μορφή της κίνησης ποινικής διαδικασίας εναντίον τους.**
4. Εν όψει των ανωτέρω, **η προστασία κατά των εκδικητικών μέτρων του εργοδότη πρέπει να καλύπτει κάθε βλαπτική μεταχείριση ή συνέπεια, συμπεριλαμβανομένης της κίνησης δικαστικής διαδικασίας κατά των εναγόντων/-ουσών, ακόμη και μετά τη λύση της σχέσης εργασίας.** Η προστασία αυτή δεν θα πρέπει να περιορίζεται μόνο στους εργαζομένους, αλλά θα πρέπει να παρέχεται επίσης στους υποψηφίους για εργασία ή κατάρτιση και στους μαθητευομένους<sup>34</sup>.
5. Επιπλέον, **οποιοσδήποτε υποστηρίζει με οποιονδήποτε τρόπο** (ως μάρτυρας ή με άλλο τρόπο, μέσα στην επιχείρηση ή το χώρο εργασίας, δικαστικώς ή εξωδίκως, ενώπιον αρμοδίων αρχών ή οργανώσεων ή συνδικάτων ή μη κυβερνητικών οργανώσεων) **πρόσωπο που θεωρεί ότι έχει πέσει θύμα διάκρισης, θα πρέπει επίσης να χαίρει της ίδιας προστασίας**<sup>35</sup>.

---

## ΚΑΛΗ ΠΡΑΚΤΙΚΗ

---

*Προστασία των εναγόντων/-ουσών σε υποθέσεις ισότητας των φύλων και των μαρτύρων, που υποστηρίζουν εργαζομένους, από απόλυση ή οποιαδήποτε βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας ή πειθαρχικές κυρώσεις. Οποιαδήποτε δυσμενής μεταχείρισή τους ή δυσμενής συνέπεια γι' αυτούς θα πρέπει να θεωρείται άκυρη (Γαλλία, Ελλάδα).*

32. J. Blom, B. Fitzpatrick, J. Gregory, R. Knegt και U. O' Hare, ό.π.

33. ΔΕΚ υπόθ. C-185-197 Coote (1998) Συλλ. I-5199.

34. S. Koukoulis-Spiliotopoulos, ό.π. και H. Hautala, ό.π.

35. Ibid. Βλ. και Απόφαση του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου για την τροποποίηση της Οδηγίας 76/207 (31 Μαΐου 2001).

## ΠΡΟΤΑΣΗ

\* Να εισαχθούν στα εθνικά νομικά συστήματα τα απαραίτητα μέτρα για την προστασία εργαζομένων, υποψηφίων για απασχόληση ή κατάρτιση, μαθητευομένων, καθώς και συνδικαλιστών, ανεξαρτήτως της ιδιότητάς τους ως θυμάτων διάκρισης ή μαρτύρων, από απόλυση ή οποιαδήποτε δυσμενή μεταχείριση ή συνέπεια, συμπεριλαμβανομένης της κίνησης της δικαστικής διαδικασίας εναντίον τους, ως αντίποινα σε καταγγελία ή διαδικασία οποιασδήποτε μορφής, που αποσκοπεί στην επιβολή της συμμόρφωσης προς την αρχή της ισότητας των φύλων.

### IV.4. ΒΑΡΟΣ ΑΠΟΔΕΙΞΗΣ

#### ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΗΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ ΣΤΙΣ ΧΩΡΕΣ ΤΩΝ ΕΤΑΙΡΩΝ

Στην **Αυστρία** η Οδηγία 97/80 σχετικά με το βάρος απόδειξης δεν έχει ακόμη μεταφερθεί πλήρως. Ειδικότερα στον ιδιωτικό τομέα, ο νόμος για την ίση μεταχείριση από το 1990 προβλέπει μια μορφή μεταφοράς του βάρους απόδειξης: ο ενάγων μιας δίκης οφείλει να εκθέσει τα περιστατικά που στοιχειοθετούν την διάκριση, που ισχυρίζεται ότι υπέστη, με αξιόπιστο τρόπο, ενώ οφείλει να αποσύρει την αγωγή του, αν ο εργοδότης αποδείξει ότι η συμπεριφορά του οφειλόταν σε άλλους λόγους, που δεν ενείχαν διάκριση. Παρ' όλα αυτά η Οδηγία 97/80 απαιτεί ισχυρότερη διατύπωση από αυτήν της εθνικής νομοθεσίας. Στο δημόσιο τομέα οι υπάλληλοι με σύμβαση ιδιωτικού δικαίου δεν καλύπτονται καθόλου. Για τους δημοσίους υπαλλήλους με σχέση δημοσίου δικαίου δεν υφίσταται ανάγκη εφαρμογής, λόγω της δυνατότητας εξαίρεσης που προβλέπει το άρθρο 4 παρ. 3 της Οδηγίας.

Στη **Γαλλία** ο/η εργαζόμενος/-η οφείλει να προσάγει στοιχεία που αποδεικνύουν τη διάκριση και ο/η εργοδότης οφείλει να αποδείξει ότι υπάρχουν αντικειμενικοί λόγοι που δικαιολογούν την ανισότητα. Η Οδηγία 97/80 δεν έχει μεταφερθεί ακόμη, αλλά ένα νομοσχέδιο με τον τίτλο «νόμος για τον κοινωνικό εκμοντερνισμό» αναμένεται να υιοθετηθεί μέχρι το τέλος Ιουνίου 2001.

Στη **Γερμανία** σε γενικές γραμμές τα μέρη φέρουν το βάρος απόδειξης όλων των περιστατικών. Κατά συνέπεια, οι ενάγοντες/-ουσες οφείλουν ν' αποδείξουν όλα τα ευνοϊκά γι' αυτούς/-ές γεγονότα, που θεμελιώνουν την αγωγή τους, και οι εναγόμενοι όλα τα γεγονότα που την αρνούνται.

Διαφορετική μεταχείριση λόγω φύλου επιτρέπεται μόνον αν μια συμφωνία ή ένα μέτρο σχετικά με την πρόσβαση στην απασχόληση, τους όρους εργασίας, την καταγγελία της σύμβασης εργασίας ή την αμοιβή αφορούν μια δραστηριότητα που, λόγω της ιδιαίτερης φύσης της, μπορεί να παρασχεθεί μόνο από εργαζομένους του ενός φύλου, πράγμα όμως που οφείλει να αποδείξει ο/η εργοδότης. Με τις διατάξεις αυτές, που υιοθετήθηκαν τον Ιούνιο του 1998, ο Γερμανός νομοθέτης θεωρεί ότι η Οδηγία 97/80 έχει ήδη μεταφερθεί στο γερμανικό δίκαιο. Όμως οι νομικοί εμπειρογνώμονες δεν συμφωνούν, στο σύνολό τους, με την άποψη αυτή.

Στην **Ελλάδα** η Οδηγία 97/80 για το βάρος απόδειξης στις υποθέσεις διάκρισης λόγω φύλου δεν έχει μεταφερθεί ακόμη στην εθνική έννομη τάξη. Σύμφωνα με την ισχύουσα δικαστική διαδικασία<sup>36</sup>, ο γενι-

36. S. Koukoulis-Spiliotopoulos, A. Petroglou, P. Petroglou, ό.π.



κός κανόνας είναι ότι οι ενάγοντες/-ουσες οφείλουν να επικαλεστούν και να αποδείξουν τα γεγονότα, στα οποία στηρίζονται οι αξιώσεις τους. Οι εναγόμενοι/-ες φέρουν το βάρος ανταπόδειξης αυτών και απόδειξης των ισχυρισμών και ενστάσεών τους. Όταν στην εφαρμοστέα νομική διάταξη υπάρχει ένας κανόνας και μια εξαίρεση, οι εναγόμενοι/-ες οφείλουν ν' αποδείξουν την εξαίρεση (π.χ. ότι υπάρχει σοβαρός λόγος που δικαιολογεί την απόλυση κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης ή μετά από αυτή).

Επιπλέον, η απόδειξη των αγωγικών αξιώσεων διευκολύνεται από τις κατωτέρω δικονομικές διατάξεις. Κατά το στάδιο πριν από τη συζήτηση στο ακροατήριο, οποιοσδήποτε διάδικος μπορεί να ζητήσει από το δικαστήριο να διατάξει: α) την αυτοπρόσωπη εμφάνιση των διαδίκων ή των νομίμων εκπροσώπων τους στη συζήτηση, β) την υποβολή εγγράφων από τις διοικητικές αρχές και γ) την προσαγωγή ορισμένων εγγράφων από τον/την αντίδικο. Εξάλλου, κατά το στάδιο της ακροαματικής διαδικασίας: α) κάθε διάδικος οφείλει να προσκομίσει έγγραφα που χρησιμοποίησε ή επικαλέστηκε στη δίκη, β) κάθε διάδικος ή τρίτος οφείλει να προσαγάγει τα έγγραφα που κατέχει και τα οποία μπορεί να αποτελέσουν αποδεικτικά στοιχεία, εκτός αν υπάρχει σοβαρός λόγος. Προβλέπεται επίσης η δυνατότητα άσκησης αγωγής επίδειξης εγγράφων.

Εξάλλου, εν όψει του εφαρμοζόμενου ανακριτικού συστήματος, τα διοικητικά δικαστήρια έχουν τη δυνατότητα να ζητήσουν αυτεπαγγέλτως χρήσιμες κατά την κρίση τους πληροφορίες από οποιαδήποτε δημόσια αρχή, φυσικό ή νομικό πρόσωπο.

Στην **Ιταλία** η εν μέρει μεταφορά του βάρους απόδειξης προβλέπεται από το 1991. Όταν ο/η ενάγων/-ουσα προσάγει αποδεικτικά στοιχεία (που προκύπτουν ακόμη και από στατιστικά στοιχεία σχετικά με προσλήψεις, συστήματα αμοιβών, ανάθεση καθηκόντων και τοποθέτηση σε θέσεις ευθύνης, μεταθέσεις, προαγωγές και απολύσεις) κατάλληλα για τη θεμελίωση των αγωγικών ισχυρισμών του/της με ακρίβεια και συνοχή, τεκμαίρεται η ύπαρξη ενεργειών ή συμπεριφορών που ενέχουν διάκριση λόγω φύλου και ο/η εργοδότης φέρει το βάρος απόδειξης ότι δεν υπάρχει διάκριση.

## ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΙΣΜΟΙ

1. Το Δικαστήριο Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων έχει διατυπώσει και αναπτύξει την **αρχή της διαφάνειας των πράξεων και παραλείψεων του εργοδότη**<sup>37</sup>. Σύμφωνα με την αρχή αυτή, **όταν το πρόσωπο που θεωρεί ότι έπεσε θύμα διάκρισης θεμελιώνει ενώπιον του δικαστηρίου ή άλλης αρμοδίας αρχής ένα τεκμήριο ή μια εκ πρώτης όψεως περίπτωση άμεσης ή έμμεσης διάκρισης λόγω φύλου, το βάρος απόδειξης ότι δεν υπάρχει διάκριση μεταφέρεται στον εναγόμενο**<sup>38</sup>.
2. Η μεταφορά του βάρους απόδειξης προβλέφθηκε από την **Οδηγία 97/80/ΕΚ**<sup>39</sup> σχετικά με το βάρος απόδειξης σε υποθέσεις διάκρισης λόγω φύλου και περιελήφθη, με βελτιωμένη διατύπωση, στις **Οδηγίες του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου 2000/43/ΕΚ**<sup>40</sup> «περί εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχεί-

37. Βλ. ιδιαίτερος αποφάσεις ΔΕΚ υπόθ. 318/86 Επιτροπή κατά Γαλλίας (1988) Συλλ. 3559, σκέψη 27, υπόθ. 109/88 Danfoss (1989) Συλλ. 3220, σκέψη 12, υπόθ. C-262/88 Barber (1990) Συλλ. 1-1889, σκέψη 3.

38. Βλ. ιδιαίτερος ΔΕΚ Danfoss, ό.π. σκέψεις 14-16.

39. Οδηγία 97/80/ΕΚ, ΕΕ L 14, 20.1.1998, σελ. 6-8.

40. ΕΕ L 180, 19.7.2000, σελ. 22-26.

ρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής τους καταγωγής» και 2000/78/ΕΚ<sup>41</sup> «για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία».

3. Παρ' όλα αυτά, αν και η προθεσμία για τη μεταφορά της Οδηγίας 97/80 έχει ήδη λήξει, υπάρχουν κράτη μέλη που δεν έχουν προσαρμόσει τις εθνικές δικονομικές τους διατάξεις προς αυτήν.
4. Επιπλέον, η μεταφορά του βάρους απόδειξης πρέπει να εφαρμόζεται και στην περίπτωση που ένα σωματείο, μια οργάνωση ή άλλο νομικό πρόσωπο κινεί τη διαδικασία για λογαριασμό ή προς υποστήριξη του θιγόμενου προσώπου ή ομάδας προσώπων<sup>42</sup>.
5. Παρ' όλα αυτά η μεταφορά του βάρους απόδειξης δεν θα πρέπει να εφαρμόζεται στην ποινική διαδικασία, δεδομένης της γενικής αρχής του τεκμηρίου αθωότητας των κατηγορουμένων στις υποθέσεις αυτές<sup>43</sup>.

## ΚΑΛΕΣ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ

- Εφαρμογή της Οδηγίας του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου 97/80/ΕΚ (Ιταλία).
- Δικονομικές διατάξεις που διευκολύνουν την απόδειξη (Ελλάδα).

## ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

\* Να ληφθούν τα απαραίτητα μέτρα, σύμφωνα με τα εθνικά δικαστικά συστήματα, ώστε να εξασφαλιστεί ότι, όταν πρόσωπα, που θεωρούν ότι η αρχή της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών δεν εφαρμόστηκε στην περίπτωση τους, αποδεικνύουν ενώπιον δικαστηρίου ή άλλης αρμόδιας αρχής περιστατικά, από τα οποία μπορεί να τεκμαίρεται η ύπαρξη άμεσης ή έμμεσης διάκρισης, οι εναγόμενοι να φέρουν το βάρος απόδειξης ότι δεν υπάρχει παραβίαση της αρχής αυτής. Τα μέτρα αυτά δεν θα πρέπει να εφαρμόζονται στην ποινική διαδικασία.

\* Να εξασφαλιστεί ότι τα μέτρα αυτά εφαρμόζονται και σε οποιαδήποτε νομική διαδικασία κινείται για λογαριασμό ή προς υποστήριξη προσώπων ή ομάδας προσώπων από σωματεία, οργανώσεις ή άλλα νομικά πρόσωπα που έχουν το δικαίωμα αυτό.

### IV.5. ΚΥΡΩΣΕΙΣ

#### ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΗΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ ΣΤΙΣ ΧΩΡΕΣ ΤΩΝ ΕΤΑΙΡΩΝ

##### Ακυρότητα μέτρων που εισάγουν διάκριση

Στην **Αυστρία** σε γενικές γραμμές το αστικό δίκαιο διακρίνει μεταξύ «απόλυτης» και «σχετικής» ακυ-

41. ΕΕ L 303, 2.12.2000, σελ. 16-22.

42. Πρόταση της Γερμανικής Ένωσης Γυναικών Νομικών (DJB) που υιοθετήθηκε επίσης από τον Ελληνικό Σύνδεσμο για τα Δικαιώματα της Γυναίκας και την Ένωση Γυναικών Νότιας Ευρώπης (AFEM). Βλ. S. Koukoulis-Spiliotopoulos, ό.π. παρ. 47α και Παράρτημα.

43. Ibid.



ρότητας. Η πρώτη κύρωση σε περίπτωση ρήτρας συλλογικών συμβάσεων εργασίας που ενέχουν διάκριση είναι η «σχετική» ακυρότητα, πράγμα που σημαίνει ότι πρέπει να αναγνωριστεί με δικαστική απόφαση. Οι συνέπειες μιας τέτοιας αναγνώρισης είναι ότι στους εργαζομένους/-ες θα εφαρμοστούν οι ευνοϊκότεροι όροι<sup>44</sup>. Όμως, η αναγνώριση της ακυρότητας μιας διάταξης από το δικαστήριο έχει έννομες συνέπειες μόνο στη συγκεκριμένη υπόθεση. Η ακύρωση έχει αποτελέσματα *ex tunc* και η αξίωση υπόκειται στις γενικές διατάξεις περί παραγραφών (3 έτη για τις αστικές αξιώσεις).

Στην περίπτωση ανισότητας αμοιβών, στον/στην εργαζόμενο/-η επιδικάζεται η διαφορά αμοιβών.

Εξάλλου, σε υποθέσεις διάκρισης που αφορούν κοινωνικές παροχές, επαγγελματική εκπαίδευση και συνθήκες εργασίας οι θιγόμενοι/-ες εργαζόμενοι/-ες πρέπει να συμπεριληφθούν στα σχετικά μέτρα. Όσον αφορά τις απολύσεις που ενέχουν διάκριση, τα θύματα δικαιούνται επαναπασχόληση καθώς και αναδρομική καταβολή των αποδοχών που απώλεσαν από την ημέρα της απόλυσης.

Στη **Γερμανία**, όταν η απόλυση δεν οφείλεται σε συμπεριφορά ή ανικανότητα των εργαζομένων ή σε πλεονασμό προσωπικού, οι εργαζόμενοι έχουν δικαίωμα επαναπασχόλησης. Όμως, όταν προκύπτει από τις περιστάσεις της υπόθεσης ότι η διατήρηση της σύμβασης εργασίας δεν είναι δυνατή, το δικαστήριο μπορεί να αποφασίσει ότι ο/η εργαζόμενος/-η δεν δικαιούται να επαναπασχοληθεί, παρά μόνο να αποζημιωθεί. Στην πράξη, οι περιπτώσεις αυτές είναι πολύ σπάνιες. Το ανώτατο όριο αποζημίωσης ισούται με αποδοχές 18 μηνών, ανάλογα με την ηλικία και τα έτη υπηρεσίας.

Στην περίπτωση σεξουαλικής παρενόχλησης ο εργοδότης οφείλει να λάβει τα απαραίτητα νομικά μέτρα, συμπεριλαμβανομένης της μετάθεσης ή της απόλυσης του παρενοχλήσαντος. Αν ο εργοδότης δεν λάβει κανένα μέτρο ή τα μέτρα που λάβει είναι ανεπαρκή, ο εργαζόμενος που παρενοχλήθηκε έχει το δικαίωμα να σταματήσει να εργάζεται χωρίς απώλεια των αποδοχών του/της, αν αυτό είναι απαραίτητο για την προστασία του/της.

Σε περίπτωση μετακίνησης/μετάθεσης που ενέχει διάκριση, ο/η θιγόμενος/-η εργαζόμενος/-η δικαιούται ν' αρνηθεί την κατώτερη θέση και να αξιώσει να επαναπασχοληθεί στην προηγούμενη θέση ή μπορεί να αποδεχθεί τη νέα θέση επιφυλασσόμενος/-η για τη μεταβολή των συμφωνημένων όρων εργασίας του/της. Αν το δικαστήριο κρίνει ότι η μετακίνηση/μετάθεση αποτελεί παράβαση των όρων της σύμβασης εργασίας και για το λόγο αυτό είναι παράνομη, ο εργοδότης οφείλει να επαναπασχολήσει τον/την εργαζόμενο/-η στην προηγούμενη θέση του/της. Ο εργοδότης οφείλει επίσης να ζητήσει τη γνώμη του συμβουλίου εργαζομένων, το οποίο πρέπει να συμφωνεί με τη μετάθεση/μετακίνηση. Προβλέπονται επίσης περιορισμοί της δυνατότητας του εργοδότη να μεταθέτει/μετακινεί μέλη του συμβουλίου εργαζομένων, άτομα με ειδικές ανάγκες ή εγκύους εργαζόμενες.

44. Μια σημαντική απόφαση του Ανώτατου Δικαστηρίου έκρινε άκυρη μια συγκεκριμένη μισθολογική κατηγοριοποίηση σε συλλογική σύμβαση εργασίας για τους εργαζομένους στον ηλεκτρισμό, ως περιέχουσα έμμεσες διακρίσεις σε βάρος των γυναικών λόγω των χρησιμοποιηθέντων κριτηρίων κατάταξης. Συγκρίνοντας τα κριτήρια κατάταξης της χαμηλότερης κατηγορίας, στην οποία ενέπιπταν μόνο γυναίκες, προς την (ανδροκρατούμενη) υψηλότερη κατηγορία, της οποίας μόνο το 15% ήταν γυναίκες, το δικαστήριο με αναφορά στο κοινοτικό δίκαιο της ισότητας, έκρινε ότι τα κριτήρια αυτά ενείχαν διάκριση, γιατί αναφέρονταν μόνο στις σωματικές ικανότητες και δεν ήταν επαρκή και αναλογικά. Κατ' αποτέλεσμα, οι γυναίκες δικαιώθηκαν των αποδοχών της υψηλότερης μισθολογικής κατηγορίας. Η υπόθεση αυτή έφτασε στο Ανώτατο Δικαστήριο από τα συνδικάτα.

Στην **Ελλάδα**<sup>45</sup> σε όλες τις εργατικές διαφορές ο/η ενάγων/-ουσα μπορεί να ζητήσει από το Εργατικό Δικαστήριο την αναγνώριση της ακυρότητας των πράξεων ή παραλείψεων του εργοδότη που τον/την αφορούν. Έτσι, αν η αγωγή γίνει δεκτή: α) στην περίπτωση άρνησης πρόσληψης ο/η ενάγων/-ουσα θεωρείται ότι έχει προσληφθεί αυτομάτως και δικαιούται πλήρεις αποδοχές από την πρόσληψη αυτή, β) στην περίπτωση απόλυσης ο/η ενάγων/-ουσα θεωρείται ότι δεν απολύθηκε και δικαιούται πλήρεις αποδοχές χωρίς διακοπή, γ) στην περίπτωση μη προαγωγής, ο/η ενάγων/-ουσα προάγεται αναδρομικώς και δικαιούται την αντίστοιχη αμοιβή, δ) η μονομερής βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας ισοδυναμεί με απόλυση. Ο/η εργαζόμενος/-η μπορεί είτε να αντιταχθεί και να συνεχίσει να εργάζεται υπό τους αρχικούς όρους, διεκδικώντας τις συμφωνημένες αποδοχές, ή να θεωρήσει ότι έχει απολυθεί και να διεκδικήσει αποζημίωση απόλυσης, ε) στην περίπτωση διάκρισης στην αμοιβή ο/η ενάγων/-ουσα δικαιούται τις διαφορές αμοιβών.

Στη διοικητική δικαστική διαδικασία μπορεί να ζητηθεί η ακύρωση παράνομων διοικητικών πράξεων ή παραλείψεων. Αν η αίτηση ακύρωσης γίνει δεκτή, η ακύρωση έχει αναδρομική ισχύ έναντι πάντων: η παράνομη πράξη είναι άκυρη *ex tunc erga omnes*, δηλαδή θεωρείται σαν να μην έχει εκδοθεί. Στην περίπτωση ακύρωσης παράλειψης, η αρμόδια αρχή οφείλει να εκδόσει την πράξη που παρέλειψε.

Σε όλες τις ανωτέρω περιπτώσεις ακυρότητας οι αναδρομικές αποδοχές ή αποζημιώσεις προσαυξάνονται με το νόμιμο τόκο, που σήμερα ανέρχεται σε 12,50% ετησίως. Όμως ο νόμιμος τόκος που καταβάλλεται από το Δημόσιο και τα νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου<sup>46</sup> ανέρχεται μόνο σε 6% ετησίως.

Στην **Ιταλία** θεωρούνται άκυρες οι απολύσεις λόγω μητρότητας (κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης και για ένα έτος μετά τον τοκετό, την υιοθεσία ή την ανάθεση φροντίδας παιδιών) ή λόγω γάμου (για ένα χρόνο μετά το γάμο, για τους εργαζομένους και των δύο φύλων). Αν γίνει δεκτή σχετική αγωγή, στους/στις θιγόμενους/-ες εργαζομένους/-ες επιδικάζονται πλήρεις αποδοχές από την απόλυση καθώς και αποζημίωση προσαυξημένη με το νόμιμο τόκο και τη δικαστική δαπάνη.

Για την προστασία των εργαζομένων από απολύσεις που εμφανίζονται ως «παραίτηση», οι παραιτήσεις κατά τη διάρκεια των ανωτέρω περιόδων πρέπει να υποβάλλονται και να επιβεβαιώνονται από τους/τις απολυθέντες/-είσες ενώπιον των αρμοδίων δημοσίων αρχών. Αν δεν ακολουθηθεί αυτή η διαδικασία, οι εργαζόμενοι/-ες δικαιούνται την αποζημίωση που προβλέπεται για τις απολύσεις.

### Μόνη κύρωση η αποζημίωση

Στην **Αυστρία**, στην περίπτωση διακρίσεων όσον αφορά την πρόσβαση στην εργασία ή στις προαγωγές, οι θιγόμενοι/-ες εργαζόμενοι/-ες δικαιούνται αποζημίωση, η οποία -στον ιδιωτικό τομέα- υπό-

45. Για τα ένδικα βοηθήματα στην ελληνική έννομη τάξη, βλ. S. Koukoulis-Spiliotopoulos, A. Petroglou, P. Petroglou, ό.π., Τρ. Μήτσου, "Les voies d' application en Grèce du droit de l' égalité des hommes et des femmes" σε M. Verwilghen (έκδ.), Equality in law between men and women in the European Community, Louvain-la-Neuve, 1986, σελ. 193-314, S. Koukoulis-Spiliotopoulos, "Remedies in Equality Law: Judgment No 1360/1992 of the Greek Supreme Civil Court" στο Industrial Law Journal, τ. 22, Ιούλιος 1993, σελ. 146-151 και "Les sanctions non pécuniaires", σε M. Verwilghen (έκδ.), Access to Equality between Women and Men in the European Community, Presses Universitaires de Louvain, 1993, p. 133-159, Chr. McCrudden, "Access to Equality between Women and Men in the EC: the Lessons from the Louvain-la-Neuve Conference", σε M. Verwilghen (έκδ.), Access to Equality, ό.π. σελ. 231-259.

46. Σ' αυτά περιλαμβάνονται π.χ. δημόσια νοσοκομεία, πανεπιστήμια, οργανισμοί κοινωνικής ασφάλισης, κλπ.



κειται σε ανώτατο όριο και επιπλέον πρέπει να κατανοηθεί μεταξύ όλων των προσώπων που έπασαν θύματα διάκρισης(!). Μετά την απόφαση του Δικαστηρίου Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων στην υπόθεση Draerpraehl, τροποποιήθηκε ο ομοσπονδιακός νόμος για την ίση μεταχείριση και καταργήθηκαν οι ανωτέρω διατάξεις. Εξάλλου, τα θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης δικαιούνται μόνο αποζημίωση<sup>47</sup>.

Στη **Γερμανία** στην περίπτωση άρνησης πρόσληψης, ο/η υποψήφιος/-α, που έπασε θύμα διάκρισης, δικαιούται κατάλληλη χρηματική αποζημίωση<sup>48</sup>. Σύμφωνα με τη νομολογία του Δικαστηρίου Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, η χρηματική αποζημίωση δεν μπορεί να περιορίζεται στο ισόποσο 3 μηνιαίων αποδοχών, όπως προβλέπεται στο Γερμανικό Αστικό Κώδικα. Όμως, ο/η υποψήφιος/-α, που εθίγη, δεν μπορεί να ζητήσει να απασχοληθεί.

### Δικαστικές διαταγές για την αλλαγή των εργασιακών πρακτικών του εργοδότη

Στην **Ιταλία**, όταν διαπιστώνεται η ύπαρξη διακρίσεων λόγω φύλου, ο δικαστής μπορεί να διατάξει τους εργοδότες να καταρτίσουν προγράμματα εξάλειψης των διακρίσεων εντός μιας συγκεκριμένης προθεσμίας. Για την κατάρτισή τους, οι εργοδότες υποχρεούνται να ζητήσουν τη γνώμη των εκπροσώπων των επιχειρησιακών συνδικάτων ή, αν δεν υπάρχουν στην επιχείρηση, των συνδικάτων του κλάδου, καθώς και του/της περιφερειακού Συμβούλου Ίσων Ευκαιριών, που θα ελέγξει στη συνέχεια κατά πόσο εξαλείφθηκαν οι διακρίσεις.

### Ποινικές κυρώσεις

Στην **Ελλάδα** η εθνική νομοθεσία<sup>49</sup>, που μετέφερε τις οδηγίες για την ίση αμοιβή και την ίση μεταχείριση, δεν προβλέπει ποινικές κυρώσεις, ορίζει όμως ότι δεν τίγονται ποινικές κυρώσεις βάσει άλλων διατάξεων. Στην πραγματικότητα φαίνεται ότι δεν έχουν επιβληθεί κυρώσεις για παραβάσεις του Ν. 1414/1984. Εξάλλου, η εθνική νομοθεσία που μετέφερε την Οδηγία 92/85/ΕΟΚ<sup>50</sup> προβλέπει -με αναφορά στις διατάξεις για την υγιεινή και ασφάλεια των εργαζομένων- ποινικές κυρώσεις για τους εργοδότες που την παραβιάζουν<sup>51</sup>.

Επιπλέον, σύμφωνα με μια γενική ρήτρα, οποιαδήποτε παραβίαση της εργατικής νομοθεσίας (συμπεριλαμβανομένης αυτής της ισότητας των φύλων) όσον αφορά την αμοιβή, τις συνθήκες εργασίας, την υγιεινή και την ασφάλεια τιμωρείται με τις ποινές της φυλάκισης και/ή του χρηματικού προστίμου<sup>52</sup>, εκτός αν προβλέπεται διαφορετικά σε ειδικούς νόμους.

Στην **Ιταλία** οι ποινικές κυρώσεις προβλέπονται: α) στην περίπτωση μη συμμόρφωσης των εργοδοτών με αποφάσεις ή δικαστικές διαταγές<sup>53</sup>, β) στην περίπτωση διακρίσεων σχετικών με την πρόσβαση στην εργασία, την ισότητα αμοιβών, την τοποθέτηση σε θέσεις ευθύνης, την ανάθεση καθηκό-

47. Αποζημίωση ίση τουλάχιστον με 5.000 σελίνια Αυστρίας (περίπου 363 Ευρώ).

48. Άρθρο 61α (2) του Αστικού Κώδικα.

49. Νόμος 1414/1984.

50. Προεδρικό Διάταγμα 176/1997.

51. Στην περίπτωση δόλου, φυλάκιση ή χρηματική ποινή τουλάχιστον 100.000 δρχ. (293,5 ευρώ) ή και τα δύο, ενώ σε περίπτωση αμέλειας, φυλάκιση ή χρηματική ποινή.

52. Φυλάκιση τουλάχιστον 3 μηνών και χρηματική ποινή τουλάχιστον 100.000 δρχ. (293,5 ευρώ) ή και τα δύο.

53. Φυλάκιση μέχρι 3 μήνες ή χρηματική ποινή μέχρι 400.000 λιρέτες Ιταλίας.

ντων, τις προαγωγές και την ηλικία συνταξιοδότησης<sup>54</sup> και γ) στην περίπτωση παραβίασης διατάξεων για τη νυχτερινή εργασία των εγκύων εργαζομένων<sup>55</sup>.

### Διοικητικές κυρώσεις

Στην **Αυστρία**, σε περιπτώσεις αγγελιών εργασίας, που ενέχουν διάκριση λόγω φύλου, οι υποψήφιοι/-ες καθώς και οι Διαμεσολαβητές για την Ίση Μεταχείριση δικαιούνται να προσφύγουν κατά των γραφείων εύρεσης εργασίας ενώπιον της αρμόδιας διοικητικής αρχής. Οι παραβάσεις τιμωρούνται με διοικητικό πρόστιμο<sup>56</sup>.

Στην **Ελλάδα** από το 1998 οι Επιθεωρητές Εργασίας είναι αρμόδιοι για την επιβολή υψηλών χρηματικών προστίμων για κάθε παράβαση της εργατικής νομοθεσίας (συμπεριλαμβανομένης αυτής για την ισότητα των φύλων)<sup>57</sup>. Έκτοτε όλα τα άλλα διοικητικά πρόστιμα που προβλέπονταν από ειδικές διατάξεις καταργήθηκαν, εκτός από αυτά που προβλέπονται για παραβάσεις των διατάξεων για την υγιεινή και ασφάλεια. Κατά της επιβολής των ανωτέρω χρηματικών προστίμων προβλέπεται δικαίωμα προσφυγής στο Διοικητικό Πρωτοδικείο.

Εξάλλου, οι Επιθεωρητές Εργασίας έχουν το δικαίωμα να επιβάλλουν τη μέχρι έξι μήνες προσωρινή -εν όλω ή εν μέρει- διακοπή της λειτουργίας επιχειρήσεων, που παραβιάζουν τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας (συμπεριλαμβανομένης αυτής για την ισότητα των φύλων). Προσωρινή διακοπή της λειτουργίας πέραν των 6 μηνών ή ακόμη και οριστική διακοπή της λειτουργίας μιας επιχείρησης μπορεί να διαταχθεί με απόφαση του Υπουργού Εργασίας μετά από αιτιολογημένη απόφαση του αρμόδιου Επιθεωρητή Εργασίας.

### Κυρώσεις σχετικές με χορηγήσεις, επιδοτήσεις και δημόσιες προμήθειες

Στην **Ιταλία** μπορεί να κηρυχθούν έκπτωτα τα πρόσωπα, που έχουν καταρτίσει συμβάσεις δημοσίων έργων, υπηρεσιών ή προμηθειών, αν διαπιστωθεί ότι προβαίνουν σε διακρίσεις με ενέργειες, συμφωνίες ή συμπεριφορές τους. Σε σοβαρότερες περιπτώσεις ή σε περίπτωση υποτροπής, οι διευθυντές των επιχειρήσεων μπορεί να αποκλειστούν από κάθε άλλη παραχώρηση οικονομικών διευκολύνσεων ή χορήγηση πιστώσεων για περίοδο έως δύο έτη. Η διάταξη αυτή δεν εφαρμόζεται αν επιτευχθεί συμβιβασμός.

### ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΙΣΜΟΙ

1. Οι κυρώσεις είναι ένα στοιχείο της αποτελεσματικής δικαστικής προστασίας. Τα κράτη-μέλη πρέπει να διασφαλίζουν ότι **πραγματικές και αποτελεσματικές κυρώσεις για τις παραβάσεις του κοινωνικού δικαίου της ισότητας και των συμφώνων προς αυτό διατάξεων του εθνικού δικαίου, όχι μόνο προβλέπονται, αλλά και επιβάλλονται αποτελεσματικά στην πράξη** από τις αρμόδιες προς τούτο εθνικές αρχές<sup>58</sup>.

54. Χρηματική ποινή από 200.000 έως 1.000.000 λιρέτες Ιταλίας

55. Φυλάκιση από 2 έως 4 μήνες ή χρηματική ποινή από 1.000.000 έως 5.000.000 λιρέτες Ιταλίας.

56. Πρόστιμο 5.000 σελίνια Αυστρίας (περίπου 363 Ευρώ).

57. Πρόστιμο από 50.000 δρχ. (περίπου 146 ευρώ) έως 30.000.000 δρχ. (περίπου 88.045 ευρώ).

58. S. Koukoulis-Spiliotopoulos, "From formal to substantive gender equality, The Proposed Amendment of Directive 76/207, Comments and Suggestions", ό.π., Απόφαση του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, ό.π.



2. Όσον αφορά τις αστικές κυρώσεις, η **αποκατάσταση σε είδος (in naturam)**, όπως π.χ επαναπασχόληση, ακυρότητα της άρνησης πρόσληψης ή προαγωγής και ακυρότητα απόλυσης, **είναι πολύ πιο αποτελεσματική από την αποζημίωση και μπορεί να συνδυαστεί με αυτήν**<sup>59</sup>.
3. Στις περιπτώσεις που η κύρωση συνίσταται σε **αποζημίωση**, αυτή πρέπει να είναι **επαρκής, ανάλογη προς την επελθούσα ζημία και αποτρεπτική**. Δεν επιτρέπεται να περιορίζεται εκ των προτέρων από ανώτατα όρια ούτε να κατανέμεται υποχρεωτικά μεταξύ όλων των θιγέντων προσώπων. Επιπλέον, πρέπει να συνοδεύεται από την καταβολή τόκου, για την αποκατάσταση τυχόν υποτίμησης του κεφαλαίου της αποζημίωσης μέχρι την αποπληρωμή της<sup>60</sup>.
4. Μια εντυπωσιακή ένδειξη της αναποτελεσματικότητας της κοινοτικής και των εθνικών νομοθεσιών για την ισότητα των φύλων είναι η συνέχιση σε όλα τα κράτη μέλη των αγγελιών εργασίας που ενέχουν διάκριση. **Η εξάλειψη προσφορών ή αγγελιών εργασίας ή περιγραφών καθηκόντων, που ενέχουν διάκριση**, είτε απευθύνονται στο ευρύ κοινό είτε σε ορισμένο κύκλο προσώπων, **δεν μπορεί να επαφίεται στη δικαστική διεκδίκηση σε ατομικό επίπεδο**, δεδομένης της δυσκολίας στη συλλογή των αποδείξεων και της διστακτικότητας των υποψηφίων να εγείρουν αγωγές στα δικαστήρια. Πρέπει να τιμωρείται με διοικητικά πρόστιμα ή άλλες κυρώσεις με πρωτοβουλία ανεξάρτητων σωμάτων και/ή αρμοδίων δημοσίων αρχών<sup>61</sup>.
5. Όμως σήμερα, τα **διοικητικά πρόστιμα** για τις παραβάσεις της αρχής της ισότητας των φύλων, και όταν προβλέπονται από τις εθνικές νομοθεσίες, **είναι πολύ χαμηλά και/ή σπανίως επιβάλλονται** από τις αρμόδιες αρχές. Εξάλλου, η κύρωση της διακοπής της λειτουργίας μιας επιχείρησης μπορεί να έχει δυσμενείς συνέπειες για τους εργαζομένους. Εν όψει των ανωτέρω, πρέπει να εξεταστεί κατά πόσον **άλλες μορφές κυρώσεων (όπως αυτές που συνδέονται με δημόσιες χορηγήσεις ή διαδικασίες δημοσίων προμηθειών)** θα μπορούσαν να αποδειχθούν στην πράξη περισσότερο αποτελεσματικές<sup>62</sup>.
6. Τέλος, οι κυρώσεις υπό τη μορφή των δικαστικών διαταγών για την αλλαγή των εργασιακών πρακτικών του εργοδότη θα μπορούσαν να οδηγήσουν σε ένα μοντέλο δικαστικής προστασίας πιο συλλογικά προσανατολισμένο και, για το λόγο αυτό, πιο αποτελεσματικό.

## ΚΑΛΕΣ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ

■ Στις περιπτώσεις διάκρισης λόγω φύλου, αποκατάσταση *in naturam*: π.χ. επαναπασχόληση (**Αυστρία, Γαλλία, Γερμανία**) και αυτόματη πρόσληψη ή προαγωγή ή, σε περίπτωση παράνομης απόλυσης, συνέχιση της σύμβασης εργασίας (**Ελλάδα**). Ειδικότερα:

59. Ibid.

60. H. Hautala, ό.π., Απόφαση του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, ό.π.

61. S. Koukoulis-Spiliotopoulos, "From formal to substantive gender equality, The Proposed Amendment of Directive 76/207, Comments and Suggestions", ό.π., H. Hautala, ό.π.

62. Απόφαση του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, ό.π.

- η άρνηση απασχόλησης που ενέχει διάκριση είναι άκυρη και ο/η ενάγων/-ουσα θεωρείται ότι έχει προσληφθεί αυτομάτως και δικαιούται πλήρεις αποδοχές από την πρόσληψη αυτή (Ελλάδα).
- σε περίπτωση απόλυσης που ενέχει διάκριση, ο/η ενάγων/-ουσα δικαιούται να επαναπροσληφθεί (Αυστρία, Γερμανία) καθώς και τις αποδοχές που απώλεσε έκτοτε (Αυστρία) ή ακόμη καλύτερα η απόλυση είναι άκυρη, δηλαδή ο/η ενάγων/-ουσα θεωρείται ότι δεν απολύθηκε και δικαιούται πλήρεις αποδοχές χωρίς διακοπή (Ελλάδα).
- σε περίπτωση παράλειψης προαγωγής που ενέχει διάκριση, ο/η ενάγων/-ουσα θεωρείται ότι έχει προαχθεί αναδρομικά και δικαιούται τις αντίστοιχες αποδοχές (Ελλάδα).
- η μονομερής βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας ισοδυναμεί με απόλυση (Ελλάδα).
- Οι παραιτήσεις γυναικών εργαζομένων κατά τη διάρκεια εγκυμοσύνης, της άδειας μητρότητας και μέχρι ένα έτος μετά τον τοκετό, την υιοθεσία ή την ανάθεση της φροντίδας ενός παιδιού, καθώς και η παραίτηση ανδρών και γυναικών εργαζομένων για ένα έτος μετά το γάμο πρέπει να υποβάλλεται και να επιβεβαιώνεται ενώπιον των αρμόδιων εθνικών αρχών (Ιταλία).
- Διοικητικά πρόστιμα για αγγελίες εργασίας που ενέχουν διάκριση (Αυστρία) και γενικότερα για κάθε παράβαση της νομοθεσίας για την ισότητα των φύλων (Ελλάδα).
- Διοικητικές κυρώσεις που συνδέονται με δημόσιες χορηγήσεις, επιδοτήσεις και διαδικασίες δημοσίων προμηθειών (Ιταλία).
- Δικαστικές διαταγές που απαιτούν αλλαγές στις εργασιακές πρακτικές του εργοδότη (Ιταλία).

## Π Ρ Ο Τ Α Σ Ε Ι Σ

- \* Να διασφαλιστεί ότι **πραγματικές και αποτελεσματικές κυρώσεις προβλέπονται και επιβάλλονται στην πράξη αποτελεσματικά** για παραβάσεις του κοινοτικού δικαίου της ισότητας και των συμφώνων προς αυτό εθνικών διατάξεων. Ειδικότερα:
- \* Να θεσπιστούν **κυρώσεις υπό τη μορφή της αποκατάστασης in naturam** (π.χ. επαναπροσκόληση), για κάθε παράβασή τους, συμπεριλαμβανομένων των περιπτώσεων άρνησης πρόσληψης που ενέχουν διάκριση.
- \* Να διασφαλιστεί ότι η **επιδικαζόμενη αποζημίωση δεν περιορίζεται εκ των προτέρων από ανώτατα όρια, δεν είναι καταναμητέα μεταξύ των θιγόντων προσώπων και περιλαμβάνει νόμιμο τόκο** μέχρι την αποπληρωμή του κεφαλαίου.
- \* Να θεσπιστούν **διοικητικά πρόστιμα ή άλλης μορφής κυρώσεις** ή να αναμορφωθούν τα ήδη υπάρχοντα, ώστε να είναι **επαρκή και αποτρεπτικά**, ειδικότερα σε περιπτώσεις αγγελιών εργασίας που ενέχουν διάκριση. **Να παρακολουθηθεί η επιβολή τους και οι συνέπειές τους σε συμπεριφορές και πρακτικές που ενέχουν διάκριση.**



## V. ΜΗΧΑΝΙΣΜΟΙ ΕΛΕΓΧΟΥ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΗΣ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ

---

### V.1. ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΑ ΣΩΜΑΤΑ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΙ ΙΣΟΤΗΤΑΣ

#### ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΗΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ ΣΤΙΣ ΧΩΡΕΣ ΤΩΝ ΕΤΑΙΡΩΝ

##### Η Επιτροπή Ίσης Μεταχείρισης στην Αυστρία

Στην **Αυστρία** η Επιτροπή Ίσης Μεταχείρισης (ETC) είναι ένα ανεξάρτητο διοικητικό σώμα που εδρεύει στο (σήμερα) υπουργείο Κοινωνικής Ασφάλισης και Γενεών. Ενεργοποιείται κατά τη διαδικασία ενώπιον των εργατικών δικαστηρίων ή λειτουργεί παράλληλα με τη διαδικασία αυτή και έχει τη δυνατότητα να διατυπώνει μη δεσμευτικές γνώμες ή συστάσεις. Η διαδικασία ενώπιον της επιτροπής μπορεί να θεωρηθεί ως μηχανισμός «soft-law» που περιέχει στοιχεία μεσολάβησης και διαιτησίας. Ειδικότερα:

Η αυστριακή νομοθεσία ισότητας των φύλων προβλέπει ειδικούς μηχανισμούς συμμόρφωσης και διαδικασίες που μπορεί να χρησιμοποιεί η Επιτροπή Ίσης Μεταχείρισης πριν από ή παράλληλα προς τη δικαστική διαδικασία και που παίζουν σημαντικό ρόλο όσον αφορά την πρόσβαση στα δικαστήρια. Ειδικότερα στις υποθέσεις σεξουαλικής παρενόχλησης, η γνώμη της Επιτροπής Ίσης Μεταχείρισης συχνά αποτελεί απαραίτητη προϋπόθεση για την επιτυχή έκβαση της δικαστικής διαδικασίας.

Οι εργαζόμενοι/-ες που θεωρούν ότι έπεσαν θύμα διάκρισης έχουν αρκετές επιλογές για τη διεκδίκηση των δικαιωμάτων τους: μπορούν να καταφύγουν στο/στη Διαμεσολαβητή Ίσης Μεταχείρισης για συμβουλευτική και υποστήριξη, μπορούν να υποβάλουν καταγγελία στην Επιτροπή Ίσης Μεταχείρισης, μπορούν ν' ασκήσουν απευθείας αγωγή στα εργατικά δικαστήρια ή μπορούν να επιλέξουν ένα συνδυασμό και των τριών δυνατοτήτων. Πέραν της βοήθειας που τους προσφέρεται από τους θεσμούς που έχουν συσταθεί από το νόμο για την ίση μεταχείριση, οι εργαζόμενοι/-ες μπορούν να ζητήσουν νομική συμβουλευτική από τα παραδοσιακά αντιπροσωπευτικά σώματα των εργαζομένων, όπως τα συνδικάτα και το Εργατικό Επιμελητήριο.

Σε πολλές περιπτώσεις, ο/η Διαμεσολαβητής φέρει ενώπιον της Επιτροπής μια υπόθεση και ακολουθεί σχετική αγωγή ενώπιον των εργατικών δικαστηρίων. Αυτό αντιστοιχεί στη βούληση του νομοθέτη να προηγείται η διαδικασία ενώπιον της Επιτροπής από τη διαδικασία ενώπιον των εργατικών δικαστηρίων. Θεωρητικά όμως -και υπάρχουν και στην πράξη ορισμένα παραδείγματα- είναι επίσης δυνατόν υποθέσεις να εξετάζονται παράλληλα με διαφορετικούς τρόπους αφενός από την Επιτροπή και αφετέρου από τα εργατικά δικαστήρια.

Οι αποφάσεις της Επιτροπής έχουν τη μορφή μη δεσμευτικών γνώμων ή συστάσεων. Σε αντίθεση με τα εργατικά δικαστήρια, η Επιτροπή είναι ένα διοικητικό όργανο που δεν μπορεί να επιβάλλει την εφαρμογή των αποφάσεών της: η συμμόρφωση προς τα μέτρα, που λαμβάνει, δεν μπορεί να εξασφαλιστεί με κυρώσεις. Έτσι, π.χ. ενώ οι εργοδότες και οι εργαζόμενοι είναι υποχρεωμένοι να παρέχουν πληροφορίες, η υποχρέωση αυτή δεν επιφέρει κυρώσεις (*leges imperfectae*). Εξάλλου, οι γνώμες

και οι συστάσεις της Επιτροπής δεν είναι νομικά δεσμευτικές ούτε για τους εργοδότες ούτε για τα εργατικά δικαστήρια, όταν αυτά κρίνουν την υπόθεση μετά την έκδοση της απόφασης της Επιτροπής. Ο νομοθέτης έχει περιορίσει την εξουσία της Επιτροπής στην έκδοση μη δεσμευτικών αποφάσεων, επιδιώκοντας τη δημιουργία μιας αρχής, οι αποφάσεις της οποίας δεν θα ανταγωνίζονται την δικαστική δικαιοδοσία.

Η διαδικασία ενώπιον της Επιτροπής μπορεί να συγκριθεί με ένα μηχανισμό soft-law, που περιέχει στοιχεία μεσολάβησης και διαιτησίας. Ο κύριος σκοπός της διαδικασίας ενώπιον της επιτροπής είναι η διαμεσολάβηση και η συμφιλίωση των εμπλεκόμενων μερών. Για το λόγο αυτόν τα μέσα και το πεδίο παρεμβάσεων της διαφέρουν από τις τυπικές διαδικασίες διεκδίκησης δικαιωμάτων. Κατ' αρχάς οργανώνονται μεσολαβητικές συνομιλίες με τα εμπλεκόμενα μέρη. Στην περίπτωση συλλογικών συμβάσεων εργασίας, η Επιτροπή αρχίζει διαπραγματεύσεις για την επίτευξη συμβιβασμού. Επιπλέον, αυτού, η Επιτροπή Ίσης Μεταχείρισης μπορεί να ζητήσει από τον εργοδότη να υποβάλει γραπτή έκθεση, που να περιέχει σύγκριση του αριθμού των γυναικών και ανδρών που εργάζονται σε ένα συγκεκριμένο τομέα, καθώς και πληροφορίες σχετικές με τις συνθήκες εργασίας, τα μέτρα επαγγελματικής εκπαίδευσης, τις ευκαιρίες επαγγελματικής προώθησης, τη διάρκεια της απασχόλησης και τους όρους λήξης ή καταγγελίας των συμβάσεων εργασίας.

Η σχέση μεταξύ της Επιτροπής και των δικαστηρίων περιγράφεται αδρά στο νόμο. Τα δικαστήρια μπορούν να λάβουν υπόψη τους τις γνώμες της Επιτροπής ως ιδιωτικές πραγματογνωμοσύνες, αλλά δεν δεσμεύονται από αυτές. Οι καταγγελίες ενώπιον της Επιτροπής δεν διακόπτουν την κίνηση της δικαστικής διαδικασίας (και αντιστρόφως), αναστέλλουν όμως την έναρξη των αποσβεστικών προθεσμιών για την άσκηση των αξιώσεων ενώπιον των δικαστηρίων.

Ένα από τα προβλήματα για την εφαρμογή του δικαίου της ισότητας απορρέει από την έλλειψη μηχανισμών παρακολούθησης μετά την έκδοση των αποφάσεων της Επιτροπής. Αυτό σημαίνει ότι η Επιτροπή μόνο κατά τύχη μαθαίνει αν οι αποφάσεις της έγιναν δεκτές από τα δικαστήρια. Ένα άλλο πρόβλημα είναι η πλήρης έλλειψη ολοκληρωμένων πληροφοριών ή στατιστικών σχετικά με την εφαρμογή του νόμου ίσης μεταχείρισης από τα εργατικά δικαστήρια, δεδομένου ότι μόνο οι αποφάσεις του Ανωτάτου Δικαστηρίου δημοσιεύονται.

Από νομικής πλευράς, η Επιτροπή Ίσης Μεταχείρισης είναι ένας ιδιότυπος θεσμός (sui generis) που δεν απαντάται σε καμία άλλη ευρωπαϊκή χώρα<sup>63</sup>. Έχει διαμορφωθεί ως «τριμερές σώμα» εμπνευσμένο από το καταστατικό του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας: τέσσερα μέλη εκπροσωπούν τους/τις εργαζομένους/-ες, τέσσερα τους εργοδότες και τρία το κράτος (ένα μέλος το ομοσπονδιακό Υπουργείο Οικονομίας και Εργασίας, ένα την ομοσπονδιακή καγκελαρία και ένα το Υπουργείο Δικαιοσύνης. Το τελευταίο προεδρεύει σήμερα της Επιτροπής).

Εν όψει του ότι η Επιτροπή Ίσης Μεταχείρισης αντιπροσωπεύει τόσο τις υποχρεωτικά<sup>64</sup>, όσο και τις προαιρετικά<sup>65</sup> αντιπροσωπευτικές οργανώσεις, μπορεί να θεωρηθεί ως η «νομική κατοχύρωση» της συνεργασίας των κοινωνικών εταίρων, που αποτελεί χαρακτηριστικό στοιχείο του αυστριακού νομικού συστήματος.

63. Μελέτη του Συμβουλίου της Ευρώπης

64. Εργατικό Επιμελητήριο, Εμπορικό Επιμελητήριο.

65. Αυστριακή Συνδικαλιστική Ομοσπονδία, Ένωση Αυστριακών Βιομηχάνων.



Τα μέλη της Επιτροπής Ίσης Μεταχείρισης που εκπροσωπούν τους κοινωνικούς εταίρους (εργοδότες και εργαζομένους) οφείλουν να δηλώσουν ότι θα ασκήσουν τα καθήκοντά τους συνειδητά και αμερόληπτα. Όλα τα αξιώματα -συμπεριλαμβανομένου και αυτού του προέδρου- είναι τιμητικά. Τα μέλη οφείλουν να σέβονται τα μυστικά των επιχειρήσεων καθώς και την ιδιωτικότητα των ενδιαφερομένων προσώπων. Οι συνεδριάσεις της Επιτροπής Ίσης Μεταχείρισης δεν είναι δημόσιες. Παρά το γεγονός ότι η διαδικασία ενώπιον της επιτροπής δεν διέπεται από δικονομικούς κανόνες, στην πράξη εφαρμόζεται ο Κώδικας Διοικητικής Διαδικασίας, που θεσπίζει το ανακριτικό σύστημα. Το σύστημα αυτό έρχεται σε ευθεία αντίθεση με τη διαδικασία ενώπιον των εργατικών δικαστηρίων, όπου τα μέρη μπορούν να δηλώσουν ότι θέτουν ορισμένα γεγονότα εκτός της δικαστικής κρίσης. Δεν γίνεται διασταυρωμένη εξέταση των μερών και ειδικότερα των θιγομένων γυναικών.

Παρά το γεγονός ότι η αρχή της ισότητας περιλαμβάνει διατάξεις υποχρεωτικές ακόμη και για τις συλλογικές συμβάσεις, δεν έχει άμεσο αποτέλεσμα στις συλλογικές (ή τις ατομικές) ρυθμίσεις αυτές καθαυτές. Για το λόγο αυτόν, εν όψει της αυτονομίας των μερών στις συλλογικές συμβάσεις, η συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων στην Επιτροπή είναι εξαιρετικά σημαντική, γιατί η εξάλειψη των ρητρών των συλλογικών συμβάσεων εργασίας που ενέχουν διάκριση μπορεί να επιτευχθεί μόνο με διαπραγμάτευση μεταξύ των μερών. Το 1985, η Επιτροπή Ίσης Μεταχείρισης δημιούργησε μια ομάδα εργασίας εμπειρογνομόνων για τις συλλογικές συμβάσεις. Αποτέλεσμα του έργου της επιτροπής αυτής είναι το ότι οι κοινωνικοί εταίροι εξάλειψαν τις περισσότερες από τις διατάξεις των συλλογικών συμβάσεων που ενείχαν άμεσες διακρίσεις λόγω φύλου.

Ένας άλλος λόγος για τη συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων στην επιτροπή είναι το γεγονός ότι δίνεται η δυνατότητα σε κάθε μέρος να κατανοήσει τις θέσεις και τα επιχειρήματα της άλλης πλευράς και να βρεθούν λύσεις που δεν είναι εύκολο να επιτευχθούν στο πλαίσιο της δικαστικής διαδικασίας, που επικεντρώνει σε ορισμένες απόψεις.

Η Επιτροπή Ίσης Μεταχείρισης έχει την εξουσία να εξετάζει όλα τα ζητήματα που αφορούν την ισότητα αμοιβών και την ισότητα μεταχείρισης, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης. Αποφασίζει είτε επί συγκεκριμένων υποθέσεων, που αφορούν ορισμένα πρόσωπα, είτε επί γενικών ζητημάτων που αφορούν φαινόμενα ή ομάδες προσώπων (π.χ. διατάξεις συλλογικών συμβάσεων) και ενέχουν διάκριση. Το 1999 η επιτροπή έλαβε 12 αποφάσεις.

Όμως, εν όψει του ότι οι γνώμες ή συστάσεις της Επιτροπής Ίσης Μεταχείρισης δεν είναι νομικά δεσμευτικές, η μόνη συνέπεια της μη συμμόρφωσης των εργοδοτών προς αυτές είναι το ότι οι κοινωνικοί εταίροι, που εκπροσωπούνται σε αυτήν, δικαιούνται να ζητήσουν από τα εργατικά δικαστήρια να αναγνωριστεί κατά πόσο η παράλειψη συμμόρφωσης αποτελεί διάκριση. Οι δικαστικές αυτές αποφάσεις πρέπει να δημοσιεύονται. Η δυνατότητα αυτή μπορεί να θεωρηθεί ως ένα μέσο συλλογικής δικαιοσύνης σ' αυτόν τον τομέα, όμως στην πράξη δεν έχει εφαρμοστεί από τη θέσπισή της το 1979 μέχρι σήμερα.

Οι γνώμες της Επιτροπής Ίσης Μεταχείρισης σε γενικά ζητήματα διακρίσεων πρέπει να δημοσιεύονται.

Στη διαδικασία ενώπιον της Επιτροπής δεν γίνεται αυστηρή κατανομή του βάρους απόδειξης μεταξύ καταγγελλόντων/-ουσών και εργοδοτών, λόγω του ότι εφαρμόζεται ο Κώδικας Διοικητικής Διαδικασίας, που προβλέπει το ανακριτικό σύστημα.



Η βούληση του νομοθέτη ήταν η διαδικασία ενώπιον της Επιτροπής να προηγείται της δικαστικής διαδικασίας, προκειμένου οι εν δυνάμει ενάγοντες/-ουσες να μπορούν ευκολότερα να υπολογίσουν το αποτέλεσμα και το κόστος της δικαστικής διαδικασίας. Σε ορισμένες υποθέσεις, η γνώμη της Επιτροπής αποτελεί απαραίτητη προϋπόθεση για την απόφαση του δικαστηρίου, ιδιαίτερα σε πολύ λεπτομερειακά και εξειδικευμένα ζητήματα. Στην πραγματικότητα, το έργο και η εμπειρία της Επιτροπής κατά τα τελευταία είκοσι χρόνια της ύπαρξής της έχουν οδηγήσει σε υψηλά επίπεδα εξειδίκευσης στα θέματα ισότητας των φύλων. Για το λόγο αυτό δεν θα ήταν υπερβολή να λεχθεί ότι στην Αυστρία η Επιτροπή είναι πρωτοπόρος στην ισότητα των φύλων.

Αντιθέτως, πολλοί από τους «σκληροπυρηνικούς» νομικούς πιστεύουν ότι η πρώτη αδυναμία των μέτρων και των αποφάσεων της Επιτροπής συνίσταται στην έλλειψη υποχρεωτικότητας των αποφάσεών της και νομικών δεσμευτικών κυρώσεων. Ορισμένες αποφάσεις των ανωτάτων δικαστηρίων δείχνουν ότι η ειδική φύση της Επιτροπής δεν είναι πάντοτε κατανοητή. Η έλλειψη δικονομικών κανόνων δημιουργεί ανησυχίες σχετικά με τη διακινδύνευση του συνταγματικού κράτους και του άρθρου 6 της Ευρωπαϊκής Σύμβασης για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου (δίκαιη δίκη). Από την άλλη, η έλλειψη δεσμευτικών δικονομικών κανόνων θα μπορούσε να θεωρηθεί ως πλεονέκτημα για το έργο και την επιρροή της επιτροπής: πρόκειται για ένα μνηχισμό soft-law, που προσπαθεί να αλλάξει νοοτροπίες και να ευαισθητοποιήσει τα ενδιαφερόμενα πρόσωπα και ομάδες, χωρίς τα οποία η εφαρμογή των ρυθμίσεων κατά των διακρίσεων δεν μπορεί να επιτευχθεί. Η Επιτροπή επικεντρώνει τις προσπάθειές της στην εξάλειψη των διακρίσεων, προσπαθώντας να επιτύχει ένα φιλικό συμβιβασμό μεταξύ των ενδιαφερομένων προσώπων και θεσμών. Υπό το πρίσμα αυτό, η έλλειψη τυπικών δικονομικών κανόνων φαίνεται να οδηγεί σε πιο προοδευτικά αποτελέσματα σε σύγκριση με άλλες μορφές νομικών διαδικασιών.

Παρ' όλα αυτά, πρέπει να γίνει δεκτό ότι η επιρροή του νομικού συστήματος στην πραγματικότητα της εργασίας είναι χαμηλή, αφού οι αρχές του δικαίου συχνά κάμπτονται από τις οικονομικές δυνάμεις. Μέχρι σήμερα η αγορά εργασίας κυριαρχείται από προτιμήσεις με βάση το φύλο που ευνοούν τους άνδρες: οι άνδρες δεν εγκυμονούν, θεωρούνται πιο ευέλικτοι και δεν προστατεύονται από τις διατάξεις για τη μητρότητα ή -σε αντίθεση με τις γυναίκες- δεν εμπίπτουν πολύ συχνά στην προστασία του νόμου π.χ. σε περίπτωση απολύσεων κατά τη διάρκεια της γονικής άδειας ή της άδειας για φροντίδα παιδιών ή άλλων εξαρτώμενων μελών. Θα ήταν ουτοπικό να εκτιμηθεί πολύ αισιόδοξα η αποτελεσματικότητα του νόμου απ' αυτή την άποψη, αλλά, έχοντας υπόψη τα ανωτέρω, είναι σημαντική η συμμετοχή των κυρίων εκπροσώπων των οικονομικών δυνάμεων στην Επιτροπή.

Παρά τη φαινομενικά χαμηλή επίπτωση της αρχής της ίσης μεταχείρισης στην κοινωνία, το «ψυχολογικό αποτέλεσμα» του νόμου για την ίση μεταχείριση και της Επιτροπής Ίσης Μεταχείρισης δεν πρέπει να υποτιμηθεί. Η Επιτροπή έχει οδηγήσει στη μέσω διαπραγματεύσεων εξάλειψη των διατάξεων των συλλογικών συμβάσεων που ενέχουν διάκριση και έχει προωθήσει το σεβασμό των μερών στις συλλογικές συμβάσεις προς την αρχή της ισότητας. Επιπλέον, η εμπειρία έχει δείξει ότι στην πράξη οι γνώμες της Επιτροπής μπορούν να συνεισφέρουν προς την εξάλειψη διατάξεων που ενέχουν διάκριση από τα αιτήματα των διαπραγματευόμενων μερών καθώς επίσης και ότι μπορούν να εφαρμοστούν ανεξάρτητα στο πλαίσιο άλλων συλλογικών συμβάσεων. Ορισμένες υποθέσεις, ειδικά κατά το πρώτο διάστημα λειτουργίας της Επιτροπής, λύθηκαν ατύπως με φιλικό διακανονισμό και έτσι αποφεύχθηκαν «σκληρές αποφάσεις». Σε άλλες περιπτώσεις, μόνο η απειλή έναρξης της διαδικασίας ενώ-



πιον της Επιτροπής οδήγησε σε αξιοσημείωτα αποτελέσματα, ιδιαίτερα στην περίπτωση «ημικρατικών» οργανισμών, όπως ασφαλιστικών εταιρειών, νοσοκομείων ή τραπεζών, που φοβήθηκαν για το γόητρό τους. Εξάλλου, οι γνώμες της Επιτροπής επί γενικών ζητημάτων, οι οποίες πρέπει να δημοσιεύονται, μπορούν να έχουν αποτελέσματα ευρείας κλίμακας.

Τέλος, πρέπει να αναγνωρισθεί ότι η θεσμοθέτηση της Επιτροπής ως σώματος «χαμηλού επιπέδου» από νομικής πλευράς και η μη δικαστική δικαιοδοτική αρμοδιότητά της συντάσσονται προς την κατεύθυνση της εξώδικης επίλυσης των διαφορών και της διαμεσολάβησης, που τα τελευταία χρόνια συναντάται επίσης στο οικογενειακό και το ποινικό δίκαιο. Βέβαια, η σημασία της εφαρμογής των δικαιωμάτων που απορρέουν από την αρχή της ισότητας συνεχίζει να διαφοροποιείται, αναλόγως του αν η εφαρμογή αυτή επιτυγχάνεται δικαστικώς ή διά της Επιτροπής. Παρ' όλα αυτά πρέπει να αναλογιστεί κανείς, ότι ιδιαίτερα στον ιδιωτικό τομέα, όπου οι εργαζόμενοι απολύονται πολύ εύκολα, η «χαμηλού επιπέδου» διαδικασία μπορεί να συνεπάγεται πλεονεκτήματα που δεν μπορεί να εγγυηθεί η «αυστηρή» δικαστική διαδικασία.

Σε αντίθεση με αυτό που συμβαίνει στο δημόσιο τομέα, στην Αυστρία δεν έχει γίνει αξιολόγηση των αποτελεσμάτων του νόμου για την ίση μεταχείριση στον ιδιωτικό τομέα. Μέχρι τώρα η πολιτική συζήτηση καθώς οι εκθέσεις για το νόμο αυτό και για το ρόλο και τη λειτουργία της Επιτροπής Ίσης Μεταχείρισης επικεντρώνονται στα «ποσοτικά» αποτελέσματα και τη διάρκεια των διαδικασιών. Όμως, χωρίς ποιοτική αξιολόγηση, το ζήτημα του ρόλου και της λειτουργίας της επιτροπής δεν μπορεί να απαντηθεί επαρκώς. Το πρώτο βήμα προς μια αξιολόγηση των αποτελεσμάτων είναι η ανάπτυξη δεκτών για συγκριτικές μελέτες. Στην Αυστρία αυτό δεν έχει γίνει ακόμη, όσον αφορά τον ιδιωτικό τομέα. Επιπλέον, μια αξιολόγηση της σημασίας της διαδικασίας ενώπιον της Επιτροπής θα έπρεπε επίσης να επικεντρώνει στον αριθμό των εργαζομένων, που επωφελούνται από αυτήν ή σε δείκτες για το κατά πόσον γενικότερα ζητήματα μπορούν να επιλυθούν σε υποθέσεις πιλότους, ώστε να τύχουν ευρύτερης εφαρμογής.

Παρ' ότι τα αποτελέσματα του έργου της Επιτροπής Ίσης Μεταχείρισης στην κοινωνία δεν είναι ακόμη ξεκάθαρα, φαίνεται ότι η Επιτροπή αποτελεί απαραίτητο εργαλείο για την άσκηση των δικαιωμάτων των γυναικών.

### **Οι Διαμεσολαβητές Ίσης Μεταχείρισης στην Αυστρία**

Στην Αυστρία ο/η Διαμεσολαβητής για τις υποθέσεις Ίσης Μεταχείρισης, που θεσπίστηκε από το Υπουργείο Κοινωνικών Ασφαλίσεων και Γενεών, έχει το δικαίωμα να υποβάλει καταγγελίες στην Επιτροπή Ίσης Μεταχείρισης, όχι όμως ενώπιον των δικαστηρίων. Ο/η Διαμεσολαβητής παίζει σπουδαίο ρόλο στο σύστημα άσκησης των δικαιωμάτων ισότητας: μέχρι σήμερα έχει υποβάλει τις περισσότερες από τις καταγγελίες, που εξέτασε η Επιτροπή Ίσης Μεταχείρισης. Συμμετέχει στις συνεδριάσεις της Επιτροπής με δικαίωμα λόγου, όχι όμως ψήφου. Η Επιτροπή μπορεί να του/της ζητήσει να διενεργήσει περαιτέρω έρευνα σχετικά με την πρακτική μιας επιχείρησης. Δικαιούται να προσφύγει (όπως και οι υποψήφιοι/-ες) ενώπιον της αρμόδιας διοικητικής αρχής κατά των γραφείων εύρεσης εργασίας που δημοσιεύουν απαγορευμένες από το νόμο αγγελίες με διακρίσεις. Για την περίπτωση που κριθεί ότι υπάρχει διάκριση, προβλέπεται από το νόμο η επιβολή διοικητικού προστίμου<sup>66</sup>.

66. Πρόστιμο έως 5.000 σελίνια Αυστρίας (περίπου 363 ευρώ).

Μετά τη θέσπιση του αξιώματος του/της Διαμεσολαβητή το 1990, αυξήθηκε ο αριθμός των καταγγελιών ενώπιον της Επιτροπής, ειδικότερα όταν υιοθετήθηκαν οι νέες διατάξεις για τη σεξουαλική παρενόχληση το 1992. Το 1999, ο/η Διαμεσολαβητής χειρίστηκε 772 υποθέσεις, από τις οποίες 145 αφορούσαν καταγγελίες ανδρών.

Από το 1998, προβλέπεται ο ορισμός Διαμεσολαβητών Ίσης Μεταχείρισης εκτός από τη Βιέννη και σε τοπικό επίπεδο. Αυτό υπήρξε αποτέλεσμα ετήσιων αξιολογήσεων, που κατέδειξαν ότι ένα υψηλό ποσοστό των υποθέσεων που χειρίζονται ο/η Διαμεσολαβητής και η Επιτροπή Ίσης Μεταχείρισης προέρχονται από τη Βιέννη και τα περίχωρά της, ενώ οι γυναίκες που εργάζονται σε άλλες περιοχές της Αυστρίας δεν έχουν στον ίδιο βαθμό πρόσβαση στη συμβουλευτική και την υποστήριξη. Το πρώτο περιφερειακό γραφείο ιδρύθηκε στη δυτική Αυστρία το 1999.

Στο δημόσιο τομέα ο νόμος για την ίση μεταχείριση του ομοσπονδιακού κράτους προβλέπει ένα δίκτυο θεσμών και υπευθύνων προσώπων για την εφαρμογή της νομοθεσίας για την ίση μεταχείριση: διαμεσολαβητές/-τριες (μέχρι επτά σε κάθε Υπουργείο), ομάδες εργασίας σε ζητήματα ίσης μεταχείρισης μέσα στα Υπουργεία και τα πανεπιστήμια καθώς και μια Διϋπουργική Ομάδα Εργασίας προεδρευόμενη από τον/την Υπουργό για τις Γυναικείες Υποθέσεις.

Σε γενικές γραμμές, οι Διαμεσολαβητές παίζουν έναν πολύ σημαντικό ρόλο στην πράξη: μπορούν να διενεργούν έρευνες στις επιχειρήσεις ή τα υπουργεία. Σε ατομικές υποθέσεις, δεν επιτρέπεται αυτεπάγγελτη ενέργεια, αλλά ενεργοποιούνται μόνο κατόπιν καταγγελιών. Αντίθετα, σε υποθέσεις γενικού ενδιαφέροντος, οι Διαμεσολαβητές μπορούν να κινούν την διαδικασία και να εκδίδουν γνώμες αυτεπαγγέλτως.

### Οι Σύμβουλοι Ίσων Ευκαιριών στην Ιταλία

Στην **Ιταλία** έχουν θεσπισθεί Σύμβουλοι Ίσων Ευκαιριών (γυναίκες και άνδρες) σε τρία επίπεδα: σε εθνικό επίπεδο στο Υπουργείο Εργασίας και σε περιφερειακό και επαρχιακό επίπεδο στις περιφέρειες και τις επαρχίες αντίστοιχα. Είναι λειτουργικά αυτόνομοι και διαθέτουν το απαραίτητο προσωπικό και τις δομές για την εκτέλεση των καθηκόντων τους. Το προσωπικό, τα όργανα και τα μέσα διατίθενται από το σώμα, όπου στεγάζεται το γραφείο τους.

Καθήκον τους είναι η προώθηση και ο έλεγχος της εφαρμογής των αρχών των ίσων ευκαιριών και της μη διάκρισης γυναικών και ανδρών στο χώρο εργασίας. Επιπλέον, κατά την άσκηση των λειτουργιών που τους έχουν ανατεθεί είναι δημόσιοι λειτουργοί και υποχρεούνται να ενημερώνουν τις δικαστικές αρχές για παραβάσεις που υποπίπτουν στην αντίληψή τους.

Οι Σύμβουλοι Ίσων Ευκαιριών πρέπει να διαθέτουν εξειδίκευση, αρκετά χρόνια εμπειρίας και αποδεδειγμένη γνώση της αγοράς εργασίας και των ειδικών κανόνων που διέπουν τη γυναικεία απασχόληση και τις ίσες ευκαιρίες. Για την εκτέλεση των καθηκόντων τους, αν είναι μισθωτοί, μπορούν να ζητήσουν άδεια απουσίας από την εργασία τους, κάνοντας χρήση αμειβόμενης ή μη αμειβόμενης άδειας.

Τα κυριότερα καθήκοντα και λειτουργίες των συμβούλων είναι:

\* Ο εντοπισμός καταστάσεων, όπου δεν υπάρχει ισορροπία των φύλων, με σκοπό την προώθηση των ίσων ευκαιριών.



- \* Η προώθηση προγραμμάτων θετικής δράσης.
- \* Η υποστήριξη θετικών πολιτικών απασχόλησης, περιλαμβανομένης της κατάρτισης.
- \* Σε συνεργασία με τα περιφερειακά και τα επαρχιακά γραφεία εργασίας, η επεξεργασία αποτελεσματικών διαδικασιών για την αναγνώριση και την εξάλειψη παραβάσεων της νομοθεσίας ισότητας των φύλων και της αρχής των ίσων ευκαιριών (π.χ. με το σχεδιασμό ειδικών προγραμμάτων κατάρτισης).
- \* Η διάδοση της γνώσης, η ανταλλαγή καλών πρακτικών και η παροχή πληροφοριών.
- \* Η αξιολόγηση προγραμμάτων θετικής δράσης.
- \* Η διασφάλιση της επικοινωνίας και της συνεργασίας μεταξύ των διευθύνσεων εργασίας των τοπικών κυβερνήσεων και άλλων φορέων για την προαγωγή των ίσων ευκαιριών.

Τα ζητήματα, που απασχολούν τους Συμβούλους Ίσων Ευκαιριών, συχνά απαιτούν άμεση επέμβαση και συνεργασία με τις Επιθεωρήσεις Εργασίας και τις τοπικές υπηρεσίες<sup>67</sup>.

Οι Σύμβουλοι Ίσων Ευκαιριών μπορούν να ζητούν από τις περιφερειακές και επαρχιακές Επιθεωρήσεις Εργασίας να απαιτήσουν από τις επιχειρήσεις την παροχή πληροφοριών σχετικά με την εργασιακή κατάσταση των γυναικών και ανδρών εργαζομένων, όσον αφορά την πρόσληψη, την κατάρτιση, την επαγγελματική προώθηση, την αμοιβή, τις συνθήκες εργασίας, τη λύση της σύμβασης εργασίας καθώς και κάθε άλλης χρήσιμης πληροφορίας. Οι Σύμβουλοι Ίσων Ευκαιριών μπορούν επίσης να ζητούν από τους Επιθεωρητές Εργασίας να ελέγχουν κατά πόσον υπάρχουν διακρίσεις λόγω φύλου στον χώρο εργασίας.

Τέλος, οι εργοδότες, που κρίθηκε δικαστικώς ότι προβαίνουν σε διακρίσεις λόγω φύλου και υποχρεώθηκαν να καταρτίσουν σχέδιο για την εξάλειψη των διακρίσεων μέσα σε μια ορισμένη προθεσμία, για την εκτέλεση της δικαστικής απόφασης οφείλουν να ζητούν τη γνώμη των Συμβούλων Ίσων Ευκαιριών, οι οποίοι στη συνέχεια ελέγχουν κατά πόσον εξαλείφθηκαν οι διακρίσεις.

### Οι Επίτροποι για τα δικαιώματα των γυναικών στη Γερμανία

Στη Γερμανία οι Επίτροποι για τα δικαιώματα των γυναικών<sup>68</sup> είναι αρμόδιοι/-ες για την εφαρμογή της ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών. Ο θεσμός αυτός είναι υποχρεωτικός μόνο για το δημόσιο τομέα και συναντάται στη Διοίκηση τόσο σε ομοσπονδιακό όσο και σε περιφερειακό επίπεδο καθώς και σε πολυάριθμους δήμους και πανεπιστήμια.

Η πρώτη Επίτροπος διορίστηκε το 1975 στο κρατίδιο Nordrhein-Westfalen. Μέχρι το 1982 πολλά άλλα κρατίδια ακολούθησαν το παράδειγμα αυτό, δημιουργώντας τέτοιες θέσεις στις διοικήσεις τους. Σήμερα οι Επίτροποι για τα δικαιώματα των γυναικών συναντώνται σε ομοσπονδιακό επίπεδο καθώς και σε κάθε κρατίδιο. Από την αρχή της δεκαετίας του '80, δημιουργήθηκαν θέσεις επιτρόπων και σε τοπικό επίπεδο. Σήμερα, περίπου 1.265 Επίτροποι για τα δικαιώματα των γυναικών απασχολούνται στις τοπικές διοικήσεις.

Όσον αφορά τη θέση των Επιτρόπων για τα δικαιώματα των γυναικών, οι διοικήσεις σε ομοσπονδιακό και περιφερειακό επίπεδο εφαρμόζουν δύο διαφορετικά μοντέλα: σύμφωνα με τη «διοικητική» αντίληψη οι Επίτροποι αποτελούν τμήμα της διοίκησης και ασκούν τα καθήκοντά τους ως δημόσιοι

67. Π.χ. στην περιοχή Piedmont, ο Σύμβουλος Ίσων Ευκαιριών έχει αρχίσει συνεργασία με τις Υπηρεσίες Απασχόλησης με στόχο την προώθηση της παροχής υπηρεσιών πληροφόρησης για τη γυναικεία απασχόληση και τον έλεγχο της εφαρμογής της νομοθεσίας για την ισότητα των φύλων.

68. Frauenauftragten und Gleichstellungsbeauftragten.

υπάλληλοι και κρατικοί λειτουργοί. Σύμφωνα με την αντίληψη «του συμβουλίου εργαζομένων», οι Επίτροποι εκλέγονται από τις γυναίκες εργαζόμενες και η θέση τους είναι τιμητική.

Οι Επίτροποι για τα δικαιώματα των γυναικών επιβλέπουν την εφαρμογή της νομοθεσίας της ισότητας των φύλων, συμμετέχουν σε διοικητικές διαδικασίες που αφορούν τις γυναίκες, προτείνουν και εφαρμόζουν κοινωνικά και οργανωτικά μέτρα που αφορούν το προσωπικό καθώς και τεχνικά θέματα και προσφέρουν υπηρεσίες συμβουλευτικής στις εργαζόμενες γυναίκες.

Για έναν πιο αποτελεσματικό έλεγχο της εφαρμογής της ισότητας των φύλων, οι Επίτροποι για τα δικαιώματα των γυναικών μπορούν να ζητούν από τη Διοίκηση συνολική και έγκαιρη πληροφόρηση για όλα τα ζητήματα που εμπíπτουν στις αρμοδιότητές τους, να επιθεωρούν αρχεία και φακέλους, ειδικότερα αυτά που σχετίζονται με συνεντεύξεις για πρόσληψη προσωπικού, καθώς και προσωπικά έγγραφα, να συμμετέχουν σε συνεντεύξεις για προσλήψεις προσωπικού καθώς και σε ορισμένες περιπτώσεις σε συνεδριάσεις του συμβουλίου των εργαζομένων.

## ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΙΣΜΟΙ

1. Η εμπειρία και η έρευνα<sup>69</sup> έχουν δείξει ότι είναι ελάχιστα πιθανό τα μεμονωμένα θύματα διακρίσεων, και ιδιαίτερα οι γυναίκες, να κινήσουν τη δικαστική διαδικασία ή να τύχουν εξώδικης προστασίας. Όταν, όμως, η υπόθεση μπορεί να αναληφθεί από **ανεξάρτητα σώματα ή οργανώσεις που ιδρύθηκαν για την υπεράσπιση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων ή των δικαιωμάτων των γυναικών**, υπάρχουν μεγαλύτερες πιθανότητες να διερευνηθούν διεξοδικά και να τιμωρηθούν οι παραβιάσεις της αρχής της ισότητας γυναικών και ανδρών<sup>70</sup>.
2. Επιπλέον, η παρέμβαση και η πίεση ανεξαρτήτων σωμάτων και οργανισμών είναι πολύ **χρήσιμη για την εκκαθάριση της εθνικής έννομης τάξης από διατάξεις και πρακτικές που ενέχουν άμεσες ή έμμεσες διακρίσεις καθώς και για την εξάλειψη προκαταλήψεων και στερεοτύπων**. Για το λόγο αυτό τα σώματα αυτά μπορεί να είναι πολύ αποτελεσματικά στο σχεδιασμό και την εφαρμογή μιας πιο στρατηγικής προσέγγισης για την εφαρμογή της ισότητας των φύλων<sup>71</sup>.
3. Τα σώματα αυτά θα πρέπει να έχουν την αρμοδιότητα **να δέχονται καταγγελίες ιδιωτών, ομάδων και οργανώσεων, να κινούν τη διοικητική και δικαστική διαδικασία, για λογαριασμό και με την έγκριση των ενδιαφερομένων ή να παρεμβαίνουν υπέρ τους σε οποιαδήποτε διαδικασία κινείται από αυτούς, να διεξάγουν ανακρίσεις ή επιθεωρήσεις, να δημοσιεύουν εκθέσεις σχετικά με τις διακρίσεις λόγω φύλου και τις ανισότητες και να κάνουν συστάσεις και προτάσεις για νομοθετικά ή άλλα μέτρα για την προώθηση της ισότητας των φύλων<sup>72</sup>**. Οι αρμοδιότητες αυτές πρέπει να καλύπτουν όλους τους τομείς που εμπíπτουν στο πεδίο εφαρμογής της κοινοτικής νομοθεσίας της ισότητας των φύλων και των συμφώνων προς αυτήν εθνικών διατάξεων.

69. Prechal, Senden, Koopman, Monitoring, Implementation and Application of Community Equality law, General Report 1997 & 1998 of the Legal Experts Group in Equal Treatment of Men and Women, European Commission, Employment & Social Affairs, 1999, κυρίως τις καταληκτικές παρατηρήσεις, J. Blom, B. Fitzpatrick, J. Gregory, R. Knegt και U. O'Hare, ό.π.

70. S. Koukoulis-Spiliotopoulos "From formal to substantive gender equality, The Proposed Amendment of Directive 76/207, Comments and Suggestions", ό.π., H. Hautala, ό.π.

71. S. Koukoulis-Spiliotopoulos, "From formal to substantive gender equality, The Proposed Amendment of Directive 76/207, Comments and Suggestions", ό.π., McCrudden, Access to Equality, σε M. Verwilghen (edit), ό.π.

72. S. Koukoulis-Spiliotopoulos, "From formal to substantive gender equality, The Proposed Amendment of Directive 76/207, Comments and Suggestions", ό.π.



4. Όμως, οι ανεξάρτητοι οργανισμοί αυτοί πρέπει να έχουν στη διάθεσή τους αρκετό προσωπικό και οικονομικά μέσα, προκειμένου να είναι σε θέση να επιτελούν αποτελεσματικά το έργο του ελέγχου της εφαρμογής της νομοθεσίας της ισότητας των φύλων. Μόνο ανεξάρτητα σώματα με επαρκή μέσα μπορούν να προάγουν αποτελεσματικά την ισότητα γυναικών και ανδρών<sup>73</sup>.
5. Επιπλέον, πρόσθετες δικονομικές εγγυήσεις πρέπει να προβλέπονται για όσους (πρόσωπα ή ομάδες) καταφεύγουν στα ανεξάρτητα σώματα, προκειμένου να εξασφαλιστεί ότι δεν θα περιοριστεί η δικαστική προστασία τους<sup>74</sup>.
6. Τελευταίο, όμως εξίσου σημαντικό, πρέπει να γίνει επεξεργασία δεικτών και να διενεργηθούν στατιστικές και συγκριτικές μελέτες, όσον αφορά τη διάρκεια καθώς και τα ποσοτικά και ποιοτικά αποτελέσματα των διαδικασιών ενώπιον των ανεξαρτήτων αυτών σωμάτων, ιδιαίτερα όσον αφορά τον αριθμό των εργαζομένων που επωφελούνται από αυτές. Στο πλαίσιο αυτό πρέπει να λαμβάνονται υπόψη και τα αποτελέσματα εξεχουσών υποθέσεων που αναφέρονται σε ζητήματα γενικότερης σημασίας.

## ΚΑΛΕΣ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ

- Ανεξάρτητα σώματα υπό τη μορφή μονοπρόσωπων θεσμών (διαμεσολαβητές στην **Αυστρία** ή σύμβουλοι στην **Ιταλία**) και/ή οργανισμών ισότητας (όπως η Επιτροπή Ίσης Μεταχείρισης στην **Αυστρία**) σε εθνικό και περιφερειακό (ή επαρχιακό) επίπεδο για τον έλεγχο της εφαρμογής της κοινοτικής νομοθεσίας της ισότητας των φύλων και των συμφώνων προς αυτή εθνικών διατάξεων καθώς και για την προώθηση της ισότητας των φύλων.
- Ανεξάρτητοι οργανισμοί ισότητας με τριμερή σύνθεση (Επιτροπή Ίσης Μεταχείρισης) (**Αυστρία**).
- Αρμοδιότητα ενός ανεξάρτητου σώματος (Επιτροπής Ίσης Μεταχείρισης) να αποφασίζει επί συγκεκριμένων υποθέσεων που αφορούν θιγόμενα πρόσωπα ή επί γενικών ζητημάτων που αφορούν φαινόμενα διακρίσεων ή ομάδες προσώπων, για παράδειγμα στο πλαίσιο συλλογικής σύμβασης που ενέχει διάκριση (**Αυστρία**).
- Δυνατότητα ενός ανεξάρτητου σώματος (συμβούλων Ίσων Ευκαιριών) να ζητεί από τους επιθεωρητές εργασίας να απαιτήσουν από τις επιχειρήσεις την παροχή πληροφοριών για την εργασιακή κατάσταση των γυναικών και των ανδρών εργαζομένων και να ελέγχουν την εφαρμογή της νομοθεσίας για την ισότητα των φύλων (**Ιταλία**).
- Αρμοδιότητα ενός ανεξάρτητου σώματος (Επιτροπής Ίσης Μεταχείρισης) να ζητεί από τον εργοδότη την υποβολή γραπτής έκθεσης, που να περιέχει σύγκριση των αριθμών των γυναικών και των ανδρών που εργάζονται σε ένα συγκεκριμένο τομέα, πληροφορίες σχετικά με τις συνθήκες εργασίας, τα μέτρα επαγγελματικής κατάρτισης, τις δυνατότητες επαγγελματικής προώθησης και τη μεταξύ τους σχέση,

73. Ibid. και H. Hautala, ό.π.

74. S. Koukoulis-Spiliotopoulos, "From formal to substantive gender equality, The Proposed Amendment of Directive 76/207, Comments and Suggestions", ό.π.

καθώς και τη διάρκεια και τους όρους λύσης των συμβάσεων εργασίας (Αυστρία).

■ Αρμοδιότητα ενός ανεξάρτητου σώματος (Συμβούλων Ίσων Ευκαιριών) να προσφέρει οδηγίες και συμβουλές σε εργοδότες για τη δημιουργία προγραμμάτων ισότητας στις επιχειρήσεις και για τον έλεγχο της εφαρμογής τους (Ιταλία).

■ Αρμοδιότητα ενός ανεξάρτητου σώματος (Συμβούλων Ίσων Ευκαιριών) να προσφεύγει στα εργατικά δικαστήρια προκειμένου να αναγνωρισθεί δικαστικώς κατά πόσο η συμπεριφορά ενός εργοδότη ενέχει διάκριση ή όχι, σε περίπτωση που ο τελευταίος δεν συμμορφώθηκε με απόφαση του σώματος (Αυστρία).

■ Οι μη δεσμευτικές γνώμες ενός ανεξάρτητου σώματος (Επιτροπής Ίσης Μεταχείρισης) λαμβάνονται υπόψη από τα δικαστήρια ως ιδιωτικές πραγματογνωμοσύνες (Αυστρία).

■ Η προσφυγή σε ανεξάρτητο σώμα (Επιτροπή Ίσων Ευκαιριών) δεν στερεί τα πρόσωπα ή τις ομάδες προσώπων από την πρόσβαση στα δικαστήρια ή άλλες αρμόδιες αρχές (Αυστρία).

■ Αρμοδιότητα ενός ανεξάρτητου σώματος (Συμβούλων Ίσων Ευκαιριών) για την προώθηση και αξιολόγηση προγραμμάτων θετικών δράσεων και πολιτικών απασχόλησης, για τη μετάδοση γνώσης, την ανταλλαγή καλών πρακτικών, την παροχή πληροφοριών και τη συνεργασία με επιθεωρήσεις εργασίας, υπηρεσίες απασχόλησης και άλλες κρατικές ή τοπικές αρχές για την εξάλειψη των διακρίσεων και την προώθηση της γυναικείας απασχόλησης και της ισότητας των φύλων (Ιταλία).

■ Δυνατότητα των Διαμεσολαβητών να υποβάλλουν αιτήσεις/καταγγελίες σε ανεξάρτητο σώμα (Επιτροπή Ίσης Μεταχείρισης) και να διεξάγουν περαιτέρω έρευνες στις επιχειρήσεις, κατόπιν αίτησης του σώματος αυτού (Αυστρία).

■ Δυνατότητα των Διαμεσολαβητών να συμμετέχουν στις συνεδριάσεις ενός ανεξάρτητου σώματος για την εφαρμογή της νομοθεσίας ισότητας (Επιτροπή Ίσης Μεταχείρισης) με δικαίωμα λόγου (Αυστρία).

■ Δυνατότητα των Επιτρόπων για τα δικαιώματα των γυναικών στο δημόσιο τομέα να ζητούν πληροφορίες, να επιθεωρούν αρχεία/φακέλους, ιδιαίτερα αυτά που αφορούν συνεντεύξεις προσλήψεων και προσωπικά έγγραφα και να συμμετέχουν στις συνεδριάσεις του συμβουλίου εργαζομένων και στις συνεντεύξεις υποψηφίων για πρόσληψη (Γερμανία).

## ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

\* Να θεσπισθούν **ανεξάρτητα σώματα για την προώθηση και εφαρμογή της αρχής της ισότητας γυναικών και ανδρών**. Τα σώματα αυτά μπορεί να είναι τμήματα ανεξάρτητων, προϋφιστάμενων οργανισμών, στους οποίους έχει ανατεθεί σε εθνικό επίπεδο, ιδίως, η διασφάλιση των ατομικών δικαιωμάτων σε όλους τους τομείς που εμπíπτουν στο πεδίο εφαρμογής της κοινοτικής νομοθεσίας για την ισότητα των φύλων και των συμφώνων προς αυτήν εθνικών διατάξεων<sup>75</sup>.

\* Να διασφαλιστεί ότι οι αρμοδιότητες των ανεξάρτητων αυτών σωμάτων περιλαμβάνουν την **παραλαβή, εξέταση, έρευνα, γνωμοδότηση και προάσπιση καταγγελιών για διακρίσεις λόγω φύλου από πρόσωπα, ομάδες προσώπων και οργανισμούς, την παροχή συγκεκριμένης βοήθειας στα θύματα, την αυτεπάγ-**

75. H. Hautala, ό.π.



γελτη έναρξη και διεξαγωγή ερευνών, ανακρίσεων ή επιθεωρήσεων σχετικά με διακρίσεις λόγω φύλου, τη δημοσίευση εκθέσεων, τη διεξαγωγή εκστρατειών ευαισθητοποίησης της κοινής γνώμης και την υποβολή συστάσεων και προτάσεων για νομοθετικά ή άλλα μέτρα για την προώθηση της ισότητας των φύλων<sup>76</sup>.

\* Να διασφαλιστεί ότι πρόσωπα ή ομάδες που προσφεύγουν σε ανεξάρτητα σώματα δεν θα στερούνται την πρόσβαση σε δικαστήρια ή άλλες αρμόδιες αρχές, δεν θα διατρέχουν τον κίνδυνο παραγραφής των αξιώσεών τους και, σε περίπτωση αποτυχίας της διαδικασίας που κινήθηκε για λογαριασμό τους χωρίς τη συμμετοχή τους, δεν θα δεσμεύονται από το δεδικασμένο<sup>77</sup>.

\* Να προβλεφθούν ετήσιες ή περιοδικές στατιστικές και συγκριτικές μελέτες σχετικά με τη διάρκεια και τα ποσοτικά και ποιοτικά αποτελέσματα των διαδικασιών στα ανεξάρτητα αυτά σώματα, ιδιαίτερα όσον αφορά τον αριθμό των εργαζομένων που επωφελούνται, λαμβανομένων επίσης υπόψη και των αποτελεσμάτων σημαντικών υποθέσεων σε ζητήματα γενικότερης σημασίας.

\* Να προβλεφθεί ότι οι στατιστικές και οι έρευνες αυτές, μαζί με τις ετήσιες εκθέσεις για τη λειτουργία και τη δραστηριότητα των σωμάτων αυτών, θα στέλνονται στις εθνικές αρχές και την Ευρωπαϊκή Επιτροπή (Γενική Διεύθυνση Απασχόλησης και Κοινωνικών Υποθέσεων).

## V.2. ΕΠΙΘΕΩΡΗΤΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

### ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΗΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ ΣΤΙΣ ΧΩΡΕΣ ΤΩΝ ΕΤΑΙΡΩΝ

Στην **Αυστρία** οι Επιθεωρητές Εργασίας δεν παίζουν πολύ σημαντικό ρόλο στα ζητήματα ισότητας των φύλων, με εξαίρεση την προστασία της μητρότητας και τη σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας. Στην πράξη, τις περισσότερες υποθέσεις ισότητας χειρίζονται οι οργανισμοί ισότητας και όχι οι Επιθεωρητές Εργασίας.

Στη **Γαλλία** οι Επιθεωρητές Εργασίας επιβλέπουν την εφαρμογή του εργατικού δικαίου. Όσον αφορά την ισότητα των φύλων, ελέγχουν την εφαρμογή της νομοθεσίας για την ισότητα των φύλων και την εξάλειψη των διακρίσεων όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση, τους όρους εργασίας και την αμοιβή. Μπορούν να κινήσουν την προβλεπόμενη διαδικασία κατόπιν καταγγελίας από τα συνδικάτα, τα συμβούλια εργαζομένων, τους εκπροσώπους του προσωπικού και/ή το ίδιο το θύμα ή και αυτεπαγγέλτως.

Ειδικότερα, όσον αφορά την ισότητα αμοιβών, οι Επιθεωρητές Εργασίας μπορούν να ζητήσουν από τους εργοδότες πληροφορίες σχετικά με τους κανόνες, τις κατηγορίες, τα κριτήρια κλπ., που καθορίζουν την κατάταξη σε κατηγορίες αμοιβών στην επιχείρηση. Στη συνέχεια, μπορούν να προβούν σε έρευνα, κατά τη διάρκεια της οποίας οι ενδιαφερόμενοι εργοδότες και εργαζόμενοι μπορούν να εκ-

76. Ibid. και S. Koukoulis-Spiliotopoulos, "From formal to substantive gender equality, The Proposed Amendment of Directive 76/207, Comments and Suggestions", ό.π.

77. S. Koukoulis-Spiliotopoulos, "From formal to substantive gender equality, The Proposed Amendment of Directive 76/207, Comments and Suggestions", ό.π.

προσωπηθούν από πρόσωπο της επιλογής τους. Αν διαπιστωθεί διάκριση, οι Επιθεωρητές Εργασίας μπορούν να κινηθούν τη δικαστική διαδικασία.

Επιπλέον, οι εργοδότες οφείλουν να υποβάλουν στους Επιθεωρητές Εργασίας γραπτές ετήσιες εκθέσεις για την κατάσταση απασχόλησης και κατάρτισης των εργαζομένων ανδρών και γυναικών που να συνοδεύονται από τις απόψεις της Διοίκησης της επιχείρησης εντός 15 ημερών. Όταν διαπιστώνονται παραβάσεις των εργασιακών ρυθμίσεων ή της διάρκειας των ωραρίων εργασίας, οι Επιθεωρητές Εργασίας αυτεπαγγέλτως συντάσσουν σχετική έκθεση. Σε άλλες περιπτώσεις παραβάσεων, απαιτείται επίσημη καταγγελία του ενδιαφερόμενου μέρους. Οι Επιθεωρητές Εργασίας οφείλουν να υπενθυμίζουν στους εργοδότες τις υποχρεώσεις τους, να τους καλούν να λάβουν τα απαραίτητα μέτρα για να θέσουν τέρμα στις παραβάσεις και να θέτουν προθεσμία για την συμμόρφωση των εργοδοτών προς τις εργασιακές ρυθμίσεις. Σε περίπτωση μη συμμόρφωσης, οι Επιθεωρητές Εργασίας μπορούν να παραπέμψουν την υπόθεση στα δικαστήρια. Οι εκθέσεις των Επιθεωρητών Εργασίας καταρτίζονται σε δύο αντίγραφα: ένα υποβάλλεται στο νομάρχη και το άλλο στον εισαγγελέα, που αποφασίζει κατά πόσο θα ασκηθεί ποινική δίωξη ή όχι.

Στην **Ελλάδα**<sup>78</sup>, από τη δεκαετία του '50, οι Επιθεωρητές Εργασίας ελέγχουν την εφαρμογή της νομοθεσίας για την υγιεινή και την ασφάλεια. Δέχονται καταγγελίες από εργαζομένους και συνδικάτα και επιθεωρούν τους χώρους εργασίας (αυτεπαγγέλτως ή κατόπιν καταγγελιών), παρέχουν πληροφορίες και συμβουλές, μεσολαβούν μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων προς την κατεύθυνση ειρηνικής επίλυσης των διαφορών, επιβάλλουν διοικητικές κυρώσεις και υποβάλλουν μηνύσεις ενώπιον των ποινικών δικαστηρίων για παραβάσεις της εργατικής νομοθεσίας.

Μετά τη νομοθετική μεταβολή του 1999, οι Επιθεωρητές Εργασίας έχουν οργανωθεί στο Σώμα Επιθεωρητών Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.), που υπάγεται απευθείας στον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων. Αναφέρουν στον Υπουργό Εργασίας τις ελλείψεις ή τις παραλείψεις, που δεν καλύπτονται από την ισχύουσα νομοθεσία, καθώς και τα τυχόν προβλήματα που δημιουργούνται κατά την εφαρμογή της νομοθεσίας. Επίσης έχουν για πρώτη φορά την αρμοδιότητα ελέγχου της ασφαλιστικής κάλυψης των εργαζομένων, παράλληλα και ανεξάρτητα από τους ασφαλιστικούς οργανισμούς. Οι Επιθεωρητές Εργασίας οφείλουν να ασκούν τις ελεγκτικές τους αρμοδιότητες όλο το 24ωρο και όλες τις ημέρες της εβδομάδας. Όταν κρίνουν αναγκαίο, μπορούν να εισέρχονται οποιαδήποτε ώρα της ημέρας ή της νύχτας στους χώρους εργασίας, χωρίς προειδοποίηση προς τον εργοδότη. Επιπλέον, με το νέο νόμο δημιουργήθηκε το Σώμα Ειδικών Επιθεωρητών Εργασίας με σκοπό την επιθεώρηση της λειτουργίας των επί μέρους υπηρεσιών του Σ.ΕΠ.Ε. και την υποβολή σχετικών αναφορών για τη βελτίωση του έργου τους καθώς και τον έλεγχο της εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας σε όλη την Ελλάδα.

Οι εργαζόμενοι που θεωρούν ότι θίγονται από παραβάσεις της εργατικής νομοθεσίας ή οι συνδικαλιστές, ενεργώντας για λογαριασμό ή προς υποστήριξη των εργαζομένων, μπορούν να υποβάλουν καταγγελία στην αρμόδια υπηρεσία του Σ.ΕΠ.Ε., η οποία στη συνέχεια καλεί και τα δύο μέρη με προοπτική τη συμφιλίωση. Αν επιτευχθεί συμβιβασμός, καταρτίζεται πρακτικό συμβιβασμού, που υπογράφεται από τα δύο μέρη και έχει συμβατική ισχύ. Σε αντίθετη περίπτωση, καταρτίζεται πρακτικό μη συμβιβασμού, που περιέχει τις δηλώσεις των μερών. Τα πρακτικά αυτά μπορούν να χρησιμοποιη-

78. Για την κατάσταση της Επιθεώρησης Εργασίας στην Ελλάδα, βλ. S. Koukoulis-Spiliotopoulos, A. Petroglou, P. Petroglou, ό.π.



θούν στα δικαστήρια ως απόδειξη των περιεχομένων σε αυτά πραγματικών περιστατικών και των δηλώσεων των μερών. Με τη διαδικασία ενώπιον του Σ.ΕΠ.Ε. μπορούν να επιτευχθούν σημαντικοί και ανέξοδοι εξώδικοι συμβιβασμοί<sup>79</sup>.

Η εμπειρία και η έρευνα έχουν δείξει ότι η εγκυμοσύνη και η προστασία της μητρότητας (απολύσεις και σε μικρότερη κλίμακα βλαπτικές μεταβολές των όρων εργασίας) είναι τα θέματα που οι Επιθεωρητές Εργασίας γνωρίζουν καλύτερα και για τα οποία δέχονται πιο συχνά καταγγελίες. Εξάλλου, από το 1997, οι εργοδότες που επικαλούνται σοβαρούς λόγους για την καταγγελία συμβάσεων εργασίας εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών εργαζομένων μέχρι και ένα έτος μετά τον τοκετό, υποχρεούνται να εκθέσουν τους λόγους αυτούς γραπτώς στο έγγραφο της καταγγελίας και να το υποβάλουν στις υπηρεσίες του Σ.ΕΠ.Ε.: διαφορετικά, η απόλυση θεωρείται άκυρη, ανεξαρτήτως αν οι λόγοι αυτοί υφίστανται ή όχι.

Τα Γραφεία Ισότητας που είχαν ιδρυθεί το 1984 σε κάθε Επιθεώρηση Εργασίας αποδείχθηκαν στην πλειοψηφία τους αναποτελεσματικά, λόγω της έλλειψης προσωπικού. Όπου δημιουργήθηκαν, κατά γενική παραδοχή έπεσαν σε αχρησία, όπως αναφέρεται, λόγω έλλειψης καταγγελιών.

Γενικότερα, ο θεσμός των Επιθεωρητών Εργασίας φαίνεται ένας ευρύτατα αποδεκτός μηχανισμός για τον έλεγχο της εφαρμογής της νομοθεσίας της ισότητας των φύλων. Οι εργαζόμενοι/-ες τους θεωρούν ως προστάτες τους, δεδομένου ότι η επέμβασή τους μπορεί να είναι πολύ αποτελεσματική. Κυρίως σε αυτούς προστρέχουν αμέσως οι εργαζόμενοι/-ες και τα συνδικάτα σε περίπτωση προβλημάτων. Παρ' όλα αυτά, οι Επιθεωρητές Εργασίας κατά γενική παραδοχή δεν μπορούν να αντεπεξέλθουν πλήρως σε όλες τις αρμοδιότητές τους λόγω έλλειψης προσωπικού και μέσων, περιορισμένης πληροφόρησης και περαιτέρω εκπαίδευσης.

Στην **Ιταλία** η Επιθεώρηση Εργασίας έχει το καθήκον της παρακολούθησης και του ελέγχου της ορθής εφαρμογής της νομοθεσίας για την ισότητα των φύλων. Για το λόγο αυτόν, κατόπιν αιτήματος των Συμβούλων Ίσων Ευκαιριών, οι Επιθεωρητές Εργασίας οφείλουν να εξετάσουν και να αξιολογήσουν τις υποθέσεις διακρίσεων που τους παραπέμπονται με την δέουσα ταχύτητα, συμπεριλαμβάνοντάς τες στον προγραμματισμό εργασίας τους και σχεδιάζοντας τις παρεμβάσεις τους, αφού λάβουν υπόψη τα συμφέροντα των αντίδικων μερών.

## ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΙΣΜΟΙ

1. Η εμπειρία και η έρευνα έχουν δείξει ότι στις χώρες, όπου ο θεσμός της Επιθεώρησης Εργασίας είναι ευρύτατα αποδεκτός, έχει αποδειχθεί ως **αποτελεσματικός μηχανισμός ελέγχου της νομοθεσίας της ισότητας**.
2. Όμως, εξαιτίας του μεγάλου φόρτου εργασίας τους και της έλλειψης εξειδίκευσής τους, οι Επιθεωρητές Εργασίας **δεν έχουν πάντα επίγνωση ή διαθέτουν ανεπαρκή πληροφόρηση για τις αρχές, τις έννοιες και τα ζητήματα της ισότητας των φύλων**, όπως π.χ. για τις έννοιες της αμοιβής πέραν του βασικού μισθού, της επαγγελματικής κατάταξης, της ίσης αξίας, της έμμεσης διάκρισης,

79. T. Mitsou, ό.π.

της σεξουαλικής παρενόχλησης. Εν όψει των ανωτέρω, οι εθνικές Επιθεωρήσεις Εργασίας θα πρέπει να αποτελέσουν σημαντικό στόχο προγραμμάτων ευαισθητοποίησης στα θέματα της ισότητας και κατάρτισης στο κοινοτικό δίκαιο της ισότητας και τις σύμφωνες προς αυτό εθνικές διατάξεις, όπως έχουν ερμηνευθεί από την κοινοτική και την εθνική νομολογία.

3. Επιπλέον, έχει προταθεί<sup>80</sup> η **διεύρυνση της ενεργητικής νομιμοποίησης για την κίνηση της δικαστικής διαδικασίας**, ώστε, εκτός από τα θιγόμενα πρόσωπα, να συμπεριλαμβάνονται και οι Επιθεωρητές Εργασίας. Έτσι, διευκολύνεται η πρόσβαση στη δικαστική διαδικασία στις υποθέσεις ισότητας των φύλων και πραγματώνεται το δημόσιο συμφέρον όσον αφορά τους στόχους της ισότητας.
4. Όμως, η δυνατότητα αυτή θα παραμείνει απλώς θεωρητική, αν η υφιστάμενη κατάσταση και κατάρτιση των Επιθεωρητών Εργασίας δεν βελτιωθεί σε μεγάλο βαθμό με την **εξασφάλιση προσωπικού και μέσωσ καθώς και την καλύτερη πληροφόρηση και ευαισθητοποίηση στα θέματα ισότητας των φύλων**.
5. Τελευταίο, αλλά εξίσου σημαντικό, η **δικτύωση και η συνεργασία μεταξύ των τοπικών και των κεντρικών Επιθεωρήσεων Εργασίας και των ανεξάρτητων σωμάτων ή θεσμών, που έχουν εξειδικευθεί σε θέματα ισότητας**, θα μπορούσε να επιτύχει με τον καλύτερο τρόπο την αποτελεσματική εφαρμογή των αρχών της ισότητας των φύλων.

## ΚΑΛΕΣ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ

- **Δυνατότητα των Επιθεωρητών Εργασίας να κινούν την ελεγκτική διαδικασία σε επιχειρήσεις κατόπιν καταγγελιών εργαζομένων, συνδικάτων, εργασιακών συμβουλίων, εκπροσώπων του προσωπικού αλλά και αυτεπαγγέλτως (Γαλλία, Ελλάδα) ή κατόπιν αιτήματος ανεξαρτήτων σωμάτων (Συμβούλων Ίσων Ευκαιριών) (Ιταλία).**
- **Δυνατότητα των Επιθεωρητών Εργασίας να παραπέμπουν υποθέσεις στα δικαστήρια (Γαλλία) ή στον Εισαγγελέα, όπου προβλέπονται ποινικές κυρώσεις (Γαλλία, Ελλάδα).**
- **Υποχρέωση των επιχειρήσεων να υποβάλλουν στη Επιθεώρηση Εργασίας ετήσιες εκθέσεις για την εργασιακή κατάσταση των εργαζομένων ανδρών και γυναικών καθώς και τις απόψεις της διοίκησής τους εντός 15 ημερών (Γαλλία).**
- **Υποχρέωση των εργοδοτών να υποβάλλουν εγγράφως στην Επιθεώρηση Εργασίας τυχόν σοβαρούς λόγους που επικαλούνται για την καταγγελία της σύμβασης εργασίας εγκύων, λεχώνων ή γαλουχουσών εργαζομένων μέχρι ένα έτος μετά τον τοκετό. Διαφορετικά η απόλυση θεωρείται άκυρη (Ελλάδα).**

80. J. Blom, B. Fitzpatrick, J. Gregory, R. Knecht και U. O'Hare, ό.π.



## Π Ρ Ο Τ Α Σ Ε Ι Σ

- \* Να ενισχυθούν οι Επιθεωρήσεις Εργασίας με κατάλληλο προσωπικό και μέσα και με τη συνεχή και συστηματική πληροφόρηση, ευαισθητοποίηση και κατάρτιση των Επιθεωρητών Εργασίας στο κοινοτικό δίκαιο και τις σύμφωνες προς αυτό εθνικές διατάξεις, όπως έχουν ερμηνευτεί από τη νομολογία του Δικαστηρίου Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων και των εθνικών δικαστηρίων.
- \* Να θεοπισθεί η ενεργητική νομιμοποίηση των Επιθεωρητών Εργασίας για την κίνηση της δικαστικής διαδικασίας για λογαριασμό ή προς υποστήριξη των θιγομένων προσώπων ή ομάδων.
- \* Να διασφαλιστεί η δημιουργία δικτύων και η συνεργασία μεταξύ των κεντρικών και τοπικών Επιθεωρήσεων Εργασίας και των εξειδικευμένων σε θέματα ισότητας ανεξάρτητων σωμάτων και οργανισμών.

### **V.3. ΜΗΧΑΝΙΣΜΟΙ ΕΛΕΓΧΟΥ ΣΕ ΔΙΕΘΝΕΣ ΕΠΙΠΕΔΟ: ΤΟ ΠΡΟΑΙΡΕΤΙΚΟ ΠΡΩΤΟΚΟΛΛΟ ΣΤΗ Σ.Ε.Δ.Κ.Γ.**

Πέραν των μηχανισμών ελέγχου για την εφαρμογή των αρχών της ισότητας των φύλων σε εθνικό επίπεδο, πρέπει να αναφερθεί το Προαιρετικό Πρωτόκολλο στη Σύμβαση για την Εξάλειψη όλων των μορφών Διακρίσεων κατά των Γυναικών (Σ.Ε.Δ.Κ.Γ.), το οποίο -ευελπιστούμε ότι- θα παίξει ένα σημαντικό ρόλο, ιδιαίτερα όπου οι εθνικές διαδικασίες δεν ήταν επιτυχείς και το Δικαστήριο των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων δεν μπορεί να επιληφθεί, λόγω έλλειψης ατομικού δικαιώματος για άσκηση προσφυγής.

Το Προαιρετικό Πρωτόκολλο το επεξεργάστηκε μια ανοικτή ομάδα εργασίας στο πλαίσιο της Επιτροπής των Ηνωμένων Εθνών για την Κατάσταση των Γυναικών κατά τα έτη 1996-1999 υπό την προεδρία της Αυστρίας. Τέθηκε σε ισχύ σε διεθνές επίπεδο στις 22 Δεκεμβρίου 2000, τρεις μήνες μετά την ημερομηνία κατάθεσης στο Γενικό Γραμματέα των Ηνωμένων Εθνών του δέκατου εγγράφου επικύρωσης ή προσχώρησης. Σε εθνικό επίπεδο θα αποκτήσει ισχύ, αφού το συμβαλλόμενο κράτος στη Σ.Ε.Δ.Κ.Γ. αναγνωρίσει την αρμοδιότητα της Επιτροπής για την Εξάλειψη των Διακρίσεων κατά των Γυναικών, επικυρώνοντας πλήρως το Προαιρετικό Πρωτόκολλο. Τα βασικά μέσα ελέγχου συνίστανται αφενός σε μια διαδικασία ατομικών προσφυγών και αφετέρου -σε περιπτώσεις σοβαρών ή συστηματικών παραβάσεων- στο ανακριτικό σύστημα.

Κάθε γυναίκα ή ομάδα γυναικών που ισχυρίζεται ότι είναι θύμα παραβίασης, εκ μέρους ενός συμβαλλόμενου κράτους, οποιουδήποτε από τα δικαιώματα αναγνωρίζει η σύμβαση, μπορεί να υποβάλει αναφορά στην επιτροπή. Αν κάποιος τρίτος ενεργεί για λογαριασμό των θιγόμενων προσώπων, αυτό πρέπει να γίνεται με τη συναίνεσή τους, εκτός αν ο τρίτος μπορεί να δικαιολογήσει ότι ενεργεί για λογαριασμό τους χωρίς τη συναίνεση αυτή. Το Προαιρετικό Πρωτόκολλο προβλέπει ορισμένες τυπικές προϋποθέσεις (π.χ. η αναφορά πρέπει να είναι γραπτή και να έχουν εξαντληθεί τα εθνικά ένδικα μέσα). Επιπλέον, η αναφορά θα κηρυχθεί απαράδεκτη αν το ίδιο ζήτημα έχει ήδη εξεταστεί από την Επιτροπή ή έχει ήδη εξεταστεί ή εκκρεμεί ενώπιον άλλου διεθνούς οργάνου έρευνας ή επίλυσης. Πριν αποφανθεί επί της ουσίας, η επιτροπή μπορεί να ζητήσει από ένα συμβαλλόμενο κράτος να λάβει επείγοντως τα απαραίτητα προσωρινά μέτρα, ώστε να αποφευχθεί πιθανώς ανεπανόρθωτη ζημία στο θύμα της επικαλούμενης παραβίασης. Αν η αναφορά είναι παραδεκτή υπό τις προϋποθέσεις αυτές, η επι-

τροπή αρχίζει γραπτό διάλογο με το συγκεκριμένο συμβαλλόμενο κράτος. Μέσα σε έξι μήνες, το Συμβαλλόμενο Κράτος πρέπει να υποβάλει στην Επιτροπή γραπτές εξηγήσεις ή δηλώσεις που να διευκρινίζουν το ζήτημα. Μετά την εξέταση της αναφοράς, η επιτροπή θα αποστείλει τις απόψεις της επί της αναφοράς, καθώς και τις συστάσεις της, αν υπάρχουν, στα ενδιαφερόμενα μέρη. Μέσα σε έξι μήνες το συμβαλλόμενο κράτος οφείλει να υποβάλει στην επιτροπή γραπτή απάντηση, που να περιλαμβάνει πληροφορίες για τα μέτρα που έλαβε εν όψει των απόψεων και των συστάσεων της επιτροπής.

Αν η επιτροπή λάβει πληροφορίες που δείχνουν βαριές ή συστηματικές παραβιάσεις των δικαιωμάτων που προβλέπονται στη σύμβαση από ένα συμβαλλόμενο κράτος, η επιτροπή θα το καλέσει να συνεργαστεί κατά τη διερεύνηση της πληροφορίας. Η επιτροπή μπορεί επίσης να ορίσει ένα ή περισσότερα από τα μέλη της, προκειμένου να διενεργήσουν σχετική έρευνα. Αν το συμβαλλόμενο κράτος συναινεί, η έρευνα μπορεί να περιλαμβάνει και επίσκεψη στο έδαφός του. Μετά την εξέταση των πορισμάτων της έρευνας αυτής, η επιτροπή στέλνει τα πορίσματα αυτά στο συγκεκριμένο συμβαλλόμενο κράτος μαζί με τυχόν σχόλια ή συστάσεις. Μπορεί ακόμη να το καλέσει να αναφέρει ή να την πληροφορήσει σχετικά με τα μέτρα που έλαβε κατόπιν της έρευνας αυτής. Όμως, οποιοδήποτε συμβαλλόμενο κράτος μπορεί κατά το χρόνο της υπογραφής ή της επικύρωσης του Προαιρετικού Πρωτοκόλλου να δηλώσει ότι δεν αναγνωρίζει την αρμοδιότητα της επιτροπής να διενεργεί τέτοιες έρευνες.

Τα συμβαλλόμενα κράτη οφείλουν να λάβουν τα απαραίτητα μέτρα προκειμένου να εξασφαλίσουν ότι τα πρόσωπα που υπέβαλαν καταγγελίες στην Επιτροπή κατά το Προαιρετικό Πρωτόκολλο δεν υφίστανται κακή μεταχείριση ή εκδικητικά μέτρα για το λόγο αυτό. Εξάλλου, τα συμβαλλόμενα κράτη οφείλουν να κάνουν ευρέως γνωστά και να δίνουν δημοσιότητα στη σύμβαση και το Προαιρετικό Πρωτόκολλο, καθώς και να διευκολύνουν την πρόσβαση στην πληροφόρηση σχετικά με τις δραστηριότητες της επιτροπής. Επιφυλάξεις στο Προαιρετικό Πρωτόκολλο δεν επιτρέπονται.

## ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΗΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ ΣΤΙΣ ΧΩΡΕΣ ΤΩΝ ΕΤΑΙΡΩΝ

Μέχρι την 16η Μαΐου 2001, 67 χώρες είχαν υπογράψει και 21 χώρες είχαν επικυρώσει το Προαιρετικό Πρωτόκολλο στη Σ.Ε.Δ.Κ.Γ. Μεταξύ των τελευταίων είναι 6 κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης: η **Αυστρία**, η **Δανία**, η **Φινλανδία**, η **Γαλλία**, η **Ιρλανδία** και η **Ιταλία**.

## ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΙΣΜΟΙ

1. Δεδομένου ότι η Σ.Ε.Δ.Κ.Γ. βασικά προβλέπει το **δικαίωμα πραγματικής ισότητας των γυναικών και των ανδρών σε όλους τους τομείς** (πολιτικό, οικονομικό, κοινωνικό, πολιτισμικό, αστικό ή οποιοδήποτε άλλο τομέα), στην επιτροπή μπορούν να υποβληθούν αναφορές σχετικά με οποιοδήποτε θέμα της κοινωνίας και του δικαίου.
2. Όμως στην αρχή θα ήταν **σκόπιμο να υποβληθούν αναφορές σχετικά με παραβιάσεις ατομικών δικαιωμάτων ενός ή περισσότερων προσώπων** και όχι ζητήματα γενικότερης πολιτικής.



3. Οι τομείς, όπου οι παραβάσεις των ατομικών δικαιωμάτων μπορούν να ανιχνευθούν πολύ εύκολα και πρέπει να τύχουν επείγουσας αντιμετώπισης είναι η **βία** (άρθρο 1 Σ.Ε.Δ.Κ.Γ.), η **διακίνηση και η εκμετάλλευση της πορνείας των γυναικών** (άρθρο 6 Σ.Ε.Δ.Κ.Γ.) ή η **απασχόληση και η κοινωνική ασφάλιση** (άρθρο 11 Σ.Ε.Δ.Κ.Γ.).
4. Το Προαιρετικό Πρωτόκολλο στη Σ.Ε.Δ.Κ.Γ., ακολουθώντας τις προδιαγραφές και την πρακτική των άλλων κειμένων ανθρωπίνων δικαιωμάτων, **διευρύνει και προάγει την αποτελεσματικότητα της προστασίας των ανθρωπίνων δικαιωμάτων των γυναικών.**

---

## ΚΑΛΗ ΠΡΑΚΤΙΚΗ

---

*Η υπογραφή και η επικύρωση του Προαιρετικού Πρωτοκόλλου στη Σ.Ε.Δ.Κ.Γ. (Αυστρία, Γαλλία, Ιταλία).*

## ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

- \* Να υπογραφεί και να επικυρωθεί το Προαιρετικό Πρωτόκολλο στη Σ.Ε.Δ.Κ.Γ.
- \* Να οργανωθούν εκστρατείες ευαισθητοποίησης και ενημέρωσης σχετικά με το Προαιρετικό Πρωτόκολλο στη Σ.Ε.Δ.Κ.Γ.

## VI. ΔΙΚΤΥΑ

---

### ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΗΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ ΣΤΙΣ ΧΩΡΕΣ ΤΩΝ ΕΤΑΙΡΩΝ

#### Δίκτυα μέσα στα συνδικάτα

Στην **Αυστρία** το Εργατικό Επιμελητήριο οργανώνει τακτικές συναντήσεις όλων των συμβούλων και εμπειρογνομώνων ισότητας, για τη συζήτηση εξελίξεων, υποθέσεων, πρακτικών κλπ.

Στη **Γαλλία**, ενεργά δίκτυα έχουν οργανωθεί μέσα στα συνδικάτα. Ειδικότερα:

Το CGT-FO, από το 1995-1996, μια συνομοσπονδιακή επιτροπή, που αποτελείται κυρίως από γυναίκες, συναντάται δύο φορές το χρόνο για να εξετάσει κυρίως ζητήματα ισότητας στην εργασία, τα οποία προηγουμένως έχουν επεξεργαστεί ομάδες εργασίας, και ετοιμάζει εκθέσεις και προτάσεις.

Το CGT, ένα συλλογικό όργανο για την ισότητα, που αποτελείται κυρίως από γυναίκες, επεξεργάζεται θέματα σχετικά με την ισότητα στην απασχόληση, τη νυχτερινή εργασία, τη μικτή απασχόληση και την ισότητα γενικότερα. Για κάθε θέμα, ένα μέλος του συλλογικού οργάνου ορίζεται ως ειδικός, που θα παρακολουθεί το θέμα και θα παρίσταται στις σχετικές ακροάσεις στο Παρατηρητήριο για την Ισότητα, τη Γερουσία ή το Εθνικό Κοινοβούλιο. Το συλλογικό αυτό όργανο έχει διαπραγματευτική δύναμη.

Το CFDT, μια συνομοσπονδιακή επιτροπή γυναικών που προβλέπεται από το καταστατικό, συνεδριάζει πέντε φορές το χρόνο. Η επιτροπή αυτή έχει στήσει το δίκτυο «επαγγελματική ισότητα και μικτή απασχόληση», που αποτελείται από εκπροσώπους διαφόρων ομοσπονδιακών και περιφερειακών οργανώσεων και έχει σκοπό την επεξεργασία της εφαρμογής των αποφάσεων της συνομοσπονδιακής επιτροπής.

Το CGC, ένα άτυπο δίκτυο, ασχολείται με θέματα, όπως τα προβλήματα των γυναικών στην εργασία, οι διακρίσεις, η νυχτερινή εργασία, η συμφιλίωση της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής και η προστασία της υγείας.

#### Δίκτυα μη κυβερνητικών οργανώσεων

Στην **Αυστρία** το Δίκτυο των Κέντρων Συμβουλευτικής Γυναικών συγκεντρώνει τις περισσότερες γυναικείες μη κυβερνητικές οργανώσεις σε όλη την Αυστρία, που ασχολούνται με την κοινωνική, νομική, ψυχολογική συμβουλευτική, τη συμβουλευτική υγείας και την υποστήριξη των γυναικών. Το δίκτυο αυτό παίζει σημαντικό ρόλο στο γυναικείο κίνημα και τακτικά προβάλλει δημοσίως ζητήματα ισότητας και ανθρωπίνων δικαιωμάτων, οργανώνοντας καμπάνιες και άλλες δράσεις (π.χ. νύχτες αγρυπνίας έξω από την ομοσπονδιακή καγκελαρία προκειμένου να ασκηθεί πολιτική πίεση στην κυβέρνηση).

#### Δίκτυα νομικών επαγγελματιών σε εθνικό και κοινοτικό επίπεδο

Στην **Αυστρία** η Αυστριακή Ένωση Γυναικών Νομικών συζητά τακτικά όλες τις σχετικές με την ισότητα πολιτικές και νομικές εξελίξεις, έχει οργανώσει ένα συμβατικό (με κανονικό ταχυδρομείο) και ηλεκτρονικό δίκτυο προσώπων, άλλων μη κυβερνητικών οργανώσεων και θεσμών, αναμειγνύεται στις πολιτικές διαδικασίες κλπ.



Στη **Γερμανία** η Γερμανική Ένωση Γυναικών Νομικών<sup>81</sup> είναι μια οργάνωση γυναικών νομικών και πτυχιούχων οικονομικών επιστημών και διοίκησης επιχειρήσεων, που σκοπεύει στην περαιτέρω ανάπτυξη του δικαίου σε όλους τους τομείς της κοινωνίας, στην περαιτέρω κατάρτιση μέσω σεμιναρίων και επιστημονικών εκδηλώσεων, στη νομική προστασία των γυναικών, των παιδιών και των ηλικιωμένων, στη συνεργασία με παρόμοιες οργανώσεις και στη δημιουργία διεθνών δικτύων.

Στο πλαίσιο αυτό, η Γερμανική Ένωση Γυναικών Νομικών πληροφορεί τακτικά τα μέλη της σχετικά με νομικά θέματα σε τοπικό επίπεδο, οργανώνει επιστημονικές εκδηλώσεις, επεξεργάζεται και υποβάλλει νομικές πραγματογνωμοσύνες, προτάσεις και κριτική στο Κοινοβούλιο, την κυβέρνηση και τη Διοίκηση σε ομοσπονδιακό και κρατικό επίπεδο, καθώς και στα μέσα μαζικής ενημέρωσης. Επίσης συμμετέχει στις διαδικασίες ενώπιον του Ομοσπονδιακού Συνταγματικού Δικαστηρίου και των ανωτάτων δικαστηρίων των κρατιδίων της ομοσπονδίας, υποβάλλοντας γνώμες και συμμετέχοντας στις ακροαματικές διαδικασίες.

Εξάλλου, σε **κοινοτικό επίπεδο**, στο πλαίσιο του Προγράμματος Δράσης για τις Ίσες Ευκαιρίες 1996-2000, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή υποστήριξε την ίδρυση της Ευρωπαϊκής Ένωσης Γυναικών Νομικών (EWLA), που συστάθηκε από μια προσωρινή διοικούσα επιτροπή, αποτελούμενη από μέλη της Γερμανικής, της Αυστριακής και της Βρετανικής Ένωσης Γυναικών Νομικών. Η EWLA απευθύνεται σε γυναίκες νομικούς και οργανώσεις γυναικών νομικών σε όλα τα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, που ενδιαφέρονται κυρίως για την προώθηση των ίσων ευκαιριών μέσω του δικαίου. Η EWLA σκοπεύει να συγκεντρώσει την εξειδικευμένη εμπειρία στην παρακολούθηση του δικαίου και της πολιτικής από την πλευρά του φύλου και να οικοδομήσει μια ένωση γυναικών νομικών που θα δρα σε ευρωπαϊκό επίπεδο ως ομάδα πίεσης, δίνοντας πραγματογνωμοσύνες και προσπαθώντας να επηρεάσει πολιτικούς θεσμούς, ενημερώνοντας τις γυναίκες και ενισχύοντάς τις να διεκδικήσουν τα δικαιώματά τους κλπ. Το πρόγραμμα αυτό καθαυτό αποτελεί μια μορφή υπόθεσης-πilotού για την ανάπτυξη στρατηγικών επηρεασμού των πολιτικών θεσμών.

Το ιδρυτικό συνέδριο της EWLA έγινε 17-19 Μαρτίου 2000 στο Βερολίνο και στόχευε στη δημιουργία ενός δικτύου ενδιαφερομένων γυναικών και των οργανώσεών τους καθώς και στην παρουσίαση του καταστατικού της ένωσης, που είχε καταρτιστεί από την ομάδα διαχείρισης του προγράμματος. Στο συνέδριο αυτό παρουσιάστηκαν και συζητήθηκαν επίσης διάφορες θεματικές ενότητες: π.χ. οι δυνατότητες συνεισφοράς της ένωσης στην ισότητα των φύλων, ζητήματα εργατικού δικαίου και απασχόλησης, η βία κατά των γυναικών, οι τρόποι επηρεασμού των πολιτικών θεσμών καθώς και οι διαδικασίες δημοσίων προμηθειών ως μέσου θετικής δράσης.

Η EWLA οργάνωσε το δεύτερο συνέδριό της 1-3 Ιουνίου 2001 στη Σεβίλλη, όπου οργανώθηκε η πρώτη γενική συνέλευση και εξελέγη το διοικητικό συμβούλιο, στο οποίο εκπροσωπούνται όλα τα κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Με την ευκαιρία αυτή η EWLA υιοθέτησε τρεις αποφάσεις: για το Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, την τροποποίηση της Οδηγίας 76/207/ΕΟΚ και τη Διακήρυξη Ανθρωπίνων Όντων<sup>82</sup>.

81. Deutscher Juristinnenbund.

82. Για τα πρακτικά των συνεδρίων της EWLA στο Βερολίνο και την Σεβίλλη καθώς και πολλές άλλες πληροφορίες σχετικά με την EWLA βλ. την ιστοσελίδα της [www.ewla.org](http://www.ewla.org).

### Δίκτυα ανεξάρτητων σωμάτων/οργανισμών ισότητας

Στην **Αυστρία** ο νόμος για την ίση μεταχείριση του ομοσπονδιακού κράτους προβλέπει ένα δίκτυο των θεσμών και των προσώπων που είναι υπεύθυνα για την εφαρμογή της νομοθεσίας για την ισότητα: Επιτροπή Ίσης Μεταχείρισης, διαμεσολαβητές, ομάδες εργασίας για τα θέματα ίσης μεταχείρισης στα υπουργεία και τα πανεπιστήμια καθώς και διυπουργικές ομάδες εργασίας σε ζητήματα που αφορούν το ζήτημα αυτό.

Στην **Ιταλία** οι Σύμβουλοι Ίσων Ευκαιριών έχουν δημιουργήσει ένα εθνικό δίκτυο που σκοπεύει στη σύγκριση και την ανταλλαγή πληροφοριών, εμπειριών και καλών πρακτικών.

Επιπλέον, η Εθνική Ένωση των Γυναικών Συμβούλων Ίσων Ευκαιριών προωθεί την τοποθέτηση συμβούλων ισότητας στις ιδιωτικές επιχειρήσεις και την επαγγελματική τους εκπαίδευση.

### Δίκτυα γυναικών εκλεγμένων στις τοπικές αρχές

Στην **Ιταλία** το Περιφερειακό Συμβούλιο της Λομβαρδίας έχει προωθήσει ένα πρόγραμμα με τον τίτλο «Δίκτυο Εκλεγμένων Γυναικών» που στοχεύει στη δημιουργία ενός μόνιμου δικτύου γυναικών εκλεγμένων στις τοπικές αρχές. Το δίκτυο επεξεργάζεται πολιτικές που έχουν προστιθέμενη αξία για τις ίσες ευκαιρίες και αφορούν την πολιτική εκπροσώπηση και τις διοικητικές πολιτικές και διαδίδει πληροφορίες, δεδομένα, μεθοδολογίες και προτάσεις που παρουσιάστηκαν σε άλλα ευρωπαϊκά προγράμματα σχετικά με τις πολιτικές ίσων ευκαιριών και την ένταξη της ισότητας σε όλες τις πολιτικές σε τοπικό επίπεδο.

### Τράπεζες δεδομένων/Virtual forums

Στην **Αυστρία** μια ιδιωτική πρωτοβουλία με τον τίτλο «On-line Περιοδικό Αυστριακών Γυναικών»<sup>83</sup> διατίθεται δωρεάν και περιέχει άρθρα και εκθέσεις σχετικά με τις πολιτικές για τα γυναικεία θέματα καθώς και νομική πληροφόρηση σε θέματα ισότητας, συμπεριλαμβανομένης της πληροφόρησης για σχετικούς θεσμούς και υπηρεσίες, όπως οι Διαμεσολαβητές Ίσης Μεταχείρισης κλπ. Η πρωτοβουλία ξεκίνησε ως κοινοτικό πρόγραμμα στο πλαίσιο του NOW (χρηματοδοτημένο από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο) και μετά τη λήξη του προγράμματος συνεχίστηκε και διαμορφώθηκε ως σωματείο κατά τον αυστριακό νόμο περί σωματείων. Το on-line περιοδικό χρηματοδοτείται από χορηγίες υπουργείων κλπ. και εξασφαλίζει οικονομικούς πόρους, προσφέροντας υπηρεσίες, όπως on-line παρουσιάσεις κλπ.

## ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΙΣΜΟΙ

1. Η εμπειρία και η έρευνα<sup>84</sup> έχουν δείξει ότι η δημιουργία δικτύων (δηλαδή ομάδων προσώπων και οργανώσεων, που μοιράζονται εμπειρίες και εξειδικευμένες γνώσεις) μπορεί να **προωθήσει τη συνειδητοποίηση και να αυξήσει την εξειδίκευση σε θέματα ισότητας**, μέσω της ανταλλαγής συμβουλών, πληροφοριών και καλών πρακτικών στη βάση της αυτοβοήθειας. Επιπλέον, μπορεί να βοηθήσει προς την κατεύθυνση της αποτελεσματικής σχεδίασης και εφαρμογής μιας **πιο στρατηγικής προσέγγισης στην εφαρμογή της ισότητας των φύλων**.

83. Βλ. την ιστοσελίδα [www.CeiberWeiber.at](http://www.CeiberWeiber.at).

84. J. Blom, B. Fitzpatrick, J. Gregory, R. Knecht και U. O' Hare, ό.π.



2. Εν όψει των ανωτέρω, έχει ζωτική σημασία η δημιουργία νέων (και η υποστήριξη των ήδη υπαρχόντων) δικτύων, εντός και μεταξύ των διαφόρων τομέων, όπου βρίσκονται όσοι είναι στρατηγικά τοποθετημένοι για το χειρισμό ζητημάτων ισότητας, τόσο σε εθνικό όσο και σε ευρωπαϊκό επίπεδο.
3. Όμως, η δημιουργία αποτελεσματικών δικτύων, και ειδικότερα δικτύων σε ευρωπαϊκό επίπεδο, απαιτεί επαρκείς οικονομικούς πόρους που θα μπορούσαν να εξασφαλιστούν μέχρις ενός σημείου από τις εθνικές αρχές και/ή την Ευρωπαϊκή Επιτροπή.

### ΚΑΛΕΣ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ

- Δημιουργία δικτύων εμπειρογνομώνων ισότητας μέσα στα Εργατικά Επιμελητήρια (Αυστρία) ή τα συνδικάτα (Γαλλία).
- Δημιουργία δικτύων μεταξύ των μη κυβερνητικών οργανώσεων που ενδιαφέρονται για τη διασφάλιση της εφαρμογής των δικαιωμάτων ισότητας των φύλων (Αυστρία).
- Δημιουργία δικτύων μεταξύ νομικών επαγγελματιών που ενδιαφέρονται για τη διασφάλιση της εφαρμογής των δικαιωμάτων ισότητας των φύλων (Αυστρία, Γερμανία).
- Δημιουργία δικτύων μεταξύ ανεξάρτητων σωμάτων/οργανισμών που αποσκοπούν στη διασφάλιση της εφαρμογής των δικαιωμάτων ισότητας των φύλων (Αυστρία, Ιταλία).
- Δημιουργία δικτύων μεταξύ των εκλεγμένων στις τοπικές αρχές γυναικών, που ενδιαφέρονται για την προώθηση των πολιτικών ισότητας των φύλων (Ιταλία).
- Δημιουργία τραπεζών πληροφοριών/Virtual forums για τη διάδοση πληροφοριών σχετικών με την εφαρμογή των δικαιωμάτων της ισότητας των φύλων καθώς και βιβλιογραφίας και έρευνας για τα γυναικεία θέματα (Αυστρία).
- Δημιουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης Γυναικών Νομικών (Αυστρία, Γαλλία, Γερμανία, Ελλάδα, Ιταλία).

### ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

- \* Να δημιουργηθούν και να προωθηθούν δίκτυα εντός και μεταξύ των διαφόρων τομέων, όπου βρίσκονται όσοι είναι στρατηγικά τοποθετημένοι για το χειρισμό ζητημάτων ισότητας σε εθνικό και σε ευρωπαϊκό επίπεδο<sup>85</sup>.
- \* Να εξασφαλιστεί επαρκής χρηματοδότηση στα δίκτυα αυτά, ιδιαίτερα σε ευρωπαϊκό επίπεδο.
- \* Να υποστηριχτεί η δημιουργία τραπεζών πληροφοριών/virtual forums για την ανταλλαγή πληροφοριών, εμπειριών, εξειδικευμένων γνώσεων και καλών πρακτικών σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο.

85. Ibid.

## VII. ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ/ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ

---

### ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΗΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ ΣΤΙΣ ΧΩΡΕΣ ΤΩΝ ΕΤΑΙΡΩΝ

Στην **Αυστρία** δεν υπάρχουν αυτή τη στιγμή οργανωμένα από την κυβέρνηση γενικά εκπαιδευτικά προγράμματα με στόχο την προώθηση της συνειδητοποίησης της αρχής της ισότητας ως θεμελιώδους δικαιώματος. Με πρωτοβουλία της μη κυβερνητικής οργάνωσης «Δικαιώματα των Γυναικών - Ανθρώπινα Δικαιώματα», διοργανώθηκε δημόσια παρουσίαση των καταληκτικών παρατηρήσεων της Επιτροπής της Σύμβασης για την Εξάλειψη κάθε μορφής Διακρίσεων κατά των Γυναικών επί της έκθεσης του αυστριακού κράτους για το 2000.

Οι οργανώσεις των νομικών επαγγελματιών (δικηγόρων, δικαστών) δεν οργανώνουν ειδικά προγράμματα ή σεμινάρια αφιερωμένα στο δίκαιο της ισότητας, αλλά το Υπουργείο Δικαιοσύνης εξετάζει την οργάνωση τέτοιων σεμιναρίων για τους δικαστές.

Το Εργατικό Επιμελητήριο καθώς και τα συνδικάτα οργανώνουν κατά παράδοση σεμινάρια για τα θέματα της ισότητας για όσους συμμετέχουν στην προώθηση των δικαιωμάτων ισότητας. Και οι δύο οργανώσεις έχουν υιοθετήσει ή θα υιοθετήσουν, μέσα στις δομές τους, προγράμματα για την ένταξη της ισότητας σε όλες τις πολιτικές.

Επιπλέον, τα μέσα μαζικής ενημέρωσης φαίνεται να επικεντρώνουν περισσότερο σε υποθέσεις σεξουαλικής παρενόχλησης: μεγάλη δημοσιότητα δόθηκε σε μια υπόθεση, στην οποία μια γυναίκα δικαστής έκρινε ότι δεν υπήρξε σεξουαλική παρενόχληση, επειδή το θύμα δεν ήταν ελκυστικό και για το λόγο αυτόν ήταν απίθανο να έχει παρενοχληθεί. Άλλη μια υπόθεση, που καλύφθηκε από τα μέσα μαζικής ενημέρωσης, αφορούσε παρενόχληση στο μετρό: μια γυναίκα παρενοχλήθηκε δημοσίως. Το περιστατικό αυτό οδήγησε στη συνειδητοποίηση του ότι η αυστριακή νομοθεσία δεν προβλέπει αποτελεσματικά ένδικα βοηθήματα κατά παρενοχλήσεων αυτής της μορφής. Όμως, οι περιπτώσεις αγωγών που ασκούνται από άνδρες για διακρίσεις λόγω φύλου προκαλούν περισσότερο την προσοχή, όπως π.χ. η απόφαση του Δικαστηρίου Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων στην υπόθεση Kalanke και μια πρόσφατη απόφαση του αυστριακού Ανωτάτου Δικαστηρίου, που έκρινε ότι η αυστριακή νομοθεσία για τις θετικές δράσεις υπέρ των γυναικών δεν είναι σύμφωνη με τη νομολογία του Δικαστηρίου Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, γιατί δεν λαμβάνονται υπόψη όλα τα ατομικά κριτήρια που ευνοούν τους άνδρες υποψηφίους.

Στη **Γερμανία**, διάφορες οργανώσεις νομικών επαγγελματιών (δικηγόρων, δικαστών) οργανώνουν σεμινάρια εργατικού δικαίου, συμπεριλαμβανομένων εν μέρει και των δικαιωμάτων ισότητας.

Η Γερμανική Ένωση Γυναικών Νομικών<sup>86</sup> από την ίδρυσή της, οργανώνει συχνά σεμινάρια και συνέδρια για τα δικαιώματα των γυναικών. Οι εκδηλώσεις αυτές χρησιμεύουν τόσο ως βήμα παρουσίασης και συζήτησης των απόψεων των γυναικών εμπειρογνομόνων όσο και ως ευκαιρία για την πληροφόρηση των γυναικών δικηγόρων για τη νομοθεσία και νομολογία σε θέματα ισότητας. Κάθε δύο χρόνια διοργανώνεται το συνέδριο της ένωσης, που καταλήγει στην εκλογή του διοικητικού συμβουλίου και συγκεντρώνει περίπου 200 συνέδρους. Κατά τη διάρκεια του χρόνου οργανώνονται διάφορες εκδηλώσεις σε ομοσπονδιακό, περιφερειακό και τοπικό επίπεδο.

---

86. Deutscher Juristinnenbund.



Στην **Ελλάδα**, ενώσεις δικαστών, καθώς και πανεπιστήμια, ενώσεις δικηγόρων και δικηγορικοί σύλλογοι έχουν οργανώσει σεμινάρια και συνέδρια για την ισότητα των φύλων και γενικότερα την κοινοτική κοινωνική νομοθεσία, κυρίως σε συνεργασία και με την υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, που απευθύνονται σε δικαστές, δικηγόρους και εκπροσώπους της κυβέρνησης. Τα πρακτικά ορισμένων από αυτά έχουν δημοσιευθεί σε βιβλία και/ή νομικά περιοδικά και φαίνεται ότι είχαν σημαντικό αντίκτυπο. Πρόσφατα, στο πλαίσιο του προγράμματος «Δικαιώματα ισότητας: από τη νομοθεσία στην καθημερινή πρακτική», που συγχρηματοδοτήθηκε από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, οργανώθηκαν εκπαιδευτικά σεμινάρια για δικηγόρους επί της (κοινοτικής και εθνικής) νομοθεσίας και νομολογίας της ισότητας των φύλων στην Αθήνα και σε τέσσερις μεγάλες ελληνικές πόλεις (Θεσσαλονίκη, Πάτρα, Ηράκλειο, Βόλος). Το ποσοστό συμμετοχής ήταν εκπληκτικά υψηλό και τα σεμινάρια αποδείχτηκαν επιτυχή. Επιπλέον, στο πλαίσιο του ίδιου προγράμματος οργανώθηκε για πρώτη φορά ένα ειδικό εκπαιδευτικό σεμινάριο ισότητας των φύλων για τους Επιθεωρητές Εργασίας.

Στην **Ιταλία**, εκπαιδευτικές δραστηριότητες για την ισότητα των φύλων οργανώνονται στα συνδικάτα και στις Επιτροπές Ίσων Ευκαιριών, εν μέρει στις Επιθεωρήσεις Εργασίας, καθώς και μεταξύ των νομικών επαγγελματιών.

Το Κέντρο Ευρωπαϊκής Πρωτοβουλίας<sup>87</sup> έχει δημιουργήσει ειδικό εκπαιδευτικό υλικό για εκπαιδευτικά σεμινάρια συνδικαλιστών σε θέματα ισότητας των φύλων· παρουσιάζονται πραγματικές υποθέσεις που δικάστηκαν στο Δικαστήριο Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων. Οι συνδικαλιστές χωρίζονται σε ομάδες και συζητούν τις αποφάσεις, οι οποίες αργότερα παρουσιάζονται και αναλύονται σε ολομέλεια.

Σε ορισμένα προγραμματικά κείμενα του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου σε περιφερειακό επίπεδο, προβλέπεται χορήγηση πόρων για την κατάρτιση των γυναικών Συμβούλων Ίσων Ευκαιριών, των Επιθεωρητών Εργασίας κλπ.

Επιπλέον, ένα πρόγραμμα κατάρτισης, που απευθύνεται ειδικά σε άνδρες και γυναίκες Επιθεωρητές Εργασίας, προωθείται από την Εθνική Ένωση των Γυναικών Συμβούλων Ίσων Ευκαιριών.

## ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΙΣΜΟΙ

1. Η εμπειρία και η έρευνα<sup>88</sup> έχουν δείξει ότι **η αντίληψη των αρχών της ισότητας καθώς και των εννοιών και του πεδίου εφαρμογής του κοινοτικού δικαίου της ισότητας και των συμφώνων προς αυτό εθνικών διατάξεων είναι μάλλον χαμηλή, όχι μόνο μεταξύ των εργαζομένων και των εργοδοτών, αλλά και μεταξύ όλων όσοι θα μπορούσαν εν δυνάμει να αναμιχθούν σε υποθέσεις ισότητας** (δικηγόροι, δικαστές, συνδικαλιστές, Επιθεωρητές Εργασίας). Οι λιγότερο διαφανείς μορφές άνισης μεταχείρισης, ιδιαίτερα οι έμμεσες διακρίσεις, συχνά περνούν απαρατήρητες και δεν προσβάλλονται δικαστικώς.
2. Προκειμένου να αναπτυχθεί η συνειδητοποίηση των θεμάτων ισότητας, **ένα γενικό πρόγραμμα κατάρτισης στο δίκαιο της ισότητας, περιλαμβανομένων των εννοιών της ισότητας, πρέπει να ενσωματωθεί στα εκπαιδευτικά συστήματα** των κρατών μελών<sup>89</sup>.
3. Επιπλέον, **ειδικά προγράμματα κατάρτισης πρέπει να οργανώνονται για όσους είναι στρατηγικά**

87. Centro di Iniziativa Europea.

88. J. Blom, B. Ditzpatrick, J. Gregory, R. Knecht και U. O' Hare, ό.π.

89. Ibid.

**τοποθετημένοι να χειρίζονται ζητήματα ισότητας των φύλων**, π.χ. συνδικαλιστές και ιδιαίτερα γυναίκες συνδικαλίστριες, γυναικείες μη κυβερνητικές οργανώσεις, Επιθεωρητές Εργασίας, δικηγόρους, δικαστές. Τα προγράμματα αυτά πρέπει να επικεντρώνουν στο κοινοτικό δίκαιο, όπως έχει ερμηνευθεί από τη νομολογία του Δικαστηρίου Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, καθώς και στην αλληλεπίδραση μεταξύ κοινοτικού και εθνικού δικαίου.

4. Ειδικότερα όσον αφορά τους **νομικούς επαγγελματίες, η κατάρτιση στα θέματα της ισότητας θα πρέπει να περιλαμβάνει την προπτυχιακή και την επαγγελματική εκπαίδευση καθώς και τη συνεχιζόμενη κατάρτιση.**
5. Τα μέσα μαζικής ενημέρωσης μπορούν να παίξουν ένα σημαντικό ρόλο στην προώθηση της συνειδητοποίησης των θεμάτων ισότητας. Ενώ η προσοχή των μέσων μαζικής ενημέρωσης σε ατομικές υποθέσεις διακρίσεων λόγω φύλου μπορεί να ενθαρρύνει και άλλα θύματα διάκρισης να διεκδικήσουν δικαστικώς τα δικαιώματά τους, η κακή πληροφόρηση μπορεί να έχει αντίθετα αποτελέσματα. Για το λόγο αυτό, θα πρέπει να οργανωθούν **προγράμματα κατάρτισης** για τις εξελίξεις στο κοινοτικό και εθνικό δίκαιο της ισότητας και **για τα μέσα μαζικής ενημέρωσης** (σε όλες τις μορφές τους) καθώς και να οργανωθεί η πρόσβασή τους σε τράπεζες πληροφοριών με ενημερωμένη πληροφόρηση<sup>90</sup>.

---

## ΚΑΛΕΣ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ

---

- Σεμινάρια ισότητας για τους δικαστές από το υπουργείο Δικαιοσύνης (Αυστρία).
- Σεμινάρια ισότητας για συνδικαλιστές (Αυστρία, Ιταλία).
- Σεμινάρια ισότητας με κοινοτική χρηματοδότηση για δικαστές και νομικούς επαγγελματίες (Ελλάδα).
- Σεμινάρια ισότητας με κοινοτική χρηματοδότηση για τους Επιθεωρητές Εργασίας (Ελλάδα, Ιταλία) και τους Συμβούλους Ίσων Ευκαιριών (Ιταλία).

## ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

- \* Να ενσωματωθεί η κατάρτιση σε θέματα ισότητας των φύλων στα γενικά εκπαιδευτικά συστήματα των κρατών-μελών.
- \* Να προωθηθούν προγράμματα κατάρτισης στο κοινοτικό δίκαιο της ισότητας των φύλων και τις σύμφωνες προς αυτό εθνικές διατάξεις για δικαστές, δικηγόρους, συνδικαλιστές, Επιθεωρητές Εργασίας και γυναικείες μη κυβερνητικές οργανώσεις.
- \* Να εξασφαλιστεί ότι η κατάρτιση σε θέματα ισότητας των φύλων των δικαστών και των δικηγόρων θα εκτείνεται από την προπτυχιακή μέχρι την επαγγελματική εκπαίδευση και τη συνεχιζόμενη κατάρτιση.
- \* Να εξασφαλιστεί η πραγματοποίηση τέτοιων προγραμμάτων μέσω κοινοτικής και εθνικής χρηματοδότησης.
- \* Να προωθηθούν προγράμματα κατάρτισης σχετικά με τις εξελίξεις στα θέματα ισότητας για τα μέσα μαζικής ενημέρωσης και να διασφαλιστεί η πρόσβασή τους σε τράπεζες πληροφοριών με ενημερωμένη πληροφόρηση.

90. Ibid.



## VII. ΚΑΜΠΑΝΙΕΣ

---

### ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΗΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ ΣΤΙΣ ΧΩΡΕΣ ΤΩΝ ΕΤΑΙΡΩΝ

#### Καμπάνιες ως μέσο πίεσης για συνταγματικές και νομοθετικές τροποποιήσεις

Στην **Αυστρία**, 7-14 Απριλίου 1997, οργανώθηκε ένα δημοψήφισμα<sup>91</sup> για τα δικαιώματα των γυναικών που υποστηρίχτηκε από 640.000 Αυστριακούς ψηφοφόρους (περίπου 10% του αυστριακού πληθυσμού που έχει δικαίωμα ψήφου). Το Σύνταγμα προβλέπει ότι αν ένα δημοψήφισμα συγκεντρώσει πάνω από 100.000 ψήφους, πρέπει να συζητηθεί στην Ολομέλεια της Βουλής (από αυτή την άποψη το δημοψήφισμα μπορεί να θεωρηθεί ως επιτυχές).

Τα αιτήματα του δημοψηφίσματος ήταν:

1. Διακήρυξη της αρχής της πραγματικής ισότητας στο ομοσπονδιακό αυστριακό Σύνταγμα.
2. Χορηγήσεις και δημόσιες συμβάσεις μόνο υπέρ των επιχειρήσεων, που προβλέπουν εκπροσώπηση των γυναικών σε όλα τα επίπεδα σύμφωνα με τα ποσοστά του γυναικείου πληθυσμού.
3. Διασφάλιση της ίσης αμοιβής για ίση εργασία με ένα εγγυημένο ελάχιστο εισόδημα 15.000 σελινίων Αυστρίας.
4. Ρύθμιση της μερικής απασχόλησης και των άτυπων μορφών εργασίας κατ' αναλογία προς την πλήρη απασχόληση, όσον αφορά το εργατικό δίκαιο και την κοινωνική ασφάλιση.
5. Εξατομίκευση όλων των κοινωνικών παροχών ανεργίας και γήρατος.
6. Εφαρμογή της πραγματικής ισότητας και στην εκπαίδευση. Δημοσίευση ετήσιων στατιστικών για τη συμμετοχή των φύλων στην εκπαίδευση και την εργασία.
7. Εξασφάλιση υπηρεσιών φροντίδας παιδιών, που να είναι υψηλής ποιότητας και να ανταποκρίνονται στις ανάγκες του εργαζόμενου πληθυσμού. Εκπαίδευση των γυναικών που προσφέρουν υπηρεσίες φροντίδας των παιδιών και κάλυψή τους από το εργατικό δίκαιο και το δίκαιο κοινωνικής ασφάλισης.
8. Για τους αρχηγούς μονογονεϊκών οικογενειών γονική άδεια που να αντιστοιχεί στη διάρκεια της γονικής άδειας, που χορηγείται και στους δύο γονείς (2 χρόνια). (Ο λόγος αυτού του αιτήματος είναι ότι η γονική άδεια μειώνεται από 2 σε 1,5 χρόνια, όταν τη λαμβάνει μόνον ο ένας γονέας, ενώ, όταν τη μοιράζονται και οι δύο γονείς, μπορεί να επιμηκυνθεί έως 2 χρόνια).
9. Νομικά κατοχυρωμένο δικαίωμα στη μερική απασχόληση μέχρι το παιδί να αρχίσει το σχολείο, συμπεριλαμβανομένου του δικαιώματος επιστροφής σε πλήρη απασχόληση.
10. Προστασία από απολύσεις για ένα διάστημα 26 εβδομάδων μετά την επιστροφή από τη γονική άδεια.
11. Ελάχιστη εγγυημένη σύνταξη γήρατος, που δεν θα είναι κατώτερη από το όριο επιβίωσης. Εξατομικευμένο δικαίωμα σε σύνταξη των μη απασχολούμενων συζύγων, με την καταβολή κοινωνικοασφαλιστικών εισφορών από τους απασχολούμενους συζύγους. Ο χρόνος φροντίδας παιδιών και άλλων μελών της οικογένειας να αποτελεί παράγοντα αύξησης των συντάξεων.

---

91. Volksbegehren.

12. Να μην αυξηθεί η ηλικία συνταξιοδότησης των γυναικών μέχρι την επίτευξη της πραγματικής ισότητας ανδρών και γυναικών.

Το Φόρουμ Ανεξάρτητων Γυναικών, μια γυναικεία μη κυβερνητική οργάνωση, που οργάνωσε το δημοψήφισμα, κατήρτισε ένα μεσοπρόθεσμο πρόγραμμα δράσης για την υλοποίηση των αιτημάτων και προχώρησε σε διαπραγματεύσεις με την κυβέρνηση. Επιπλέον, η πρώην (επί μακρό διάστημα) Υπουργός Γυναικείων Υποθέσεων Johanna Dohnal όρισε μια ομάδα 25 εμπειρογνομόνων για την παρακολούθηση και την αξιολόγηση της προόδου υλοποίησης των αιτημάτων, την παροχή γνωμοδοτήσεων και τη διεξαγωγή των συζητήσεων σε εξειδικευμένο επίπεδο. Σήμερα, τέσσερα χρόνια μετά το δημοψήφισμα αυτό, τα πρακτικά αποτελέσματα είναι:

\* Συνταγματική διάταξη που διακηρύσσει την αρχή της πραγματικής ισότητας και προβλέπει θετικές δράσεις.

\* Σε ορισμένα υπουργεία, κατευθυντήριες οδηγίες για τις δημόσιες προμήθειες, που υιοθετούν τις θετικές δράσεις ως κριτήριο αξιολόγησης της καλύτερης προσφοράς.

\* Κατόπιν τροποποίησης του εργατικού νόμου, οι θετικές δράσεις στον ιδιωτικό τομέα προωθούνται με την ίδρυση επιτροπών γυναικών ως τμήμα των συμβουλίων εργαζομένων στο επίπεδο της επιχείρησης.

Στην **Ελλάδα**<sup>92</sup> μια μεγάλη καμπάνια, που οργανώθηκε από μη κυβερνητικές οργανώσεις και εξέχουσες γυναίκες νομικούς, με πρωτοστάτη την καθηγήτρια Αλίκη Γιωτοπούλου-Μαραγκοπούλου, οδήγησε στην τροποποίηση του Συντάγματος όσον αφορά τις θετικές δράσεις.

Ειδικότερα, πριν από μερικά χρόνια, ο Ελληνικός Σύνδεσμος για τα Δικαιώματα της Γυναίκας, θεωρώντας ότι η διάταξη του άρθρου 116(2) του Συντάγματος, που επέτρεπε εξαιρέσεις από την αρχή της ισότητας των φύλων, είχε χρησιμοποιηθεί συχνά ως δικαιολογία για την περιστολή των δικαιωμάτων των γυναικών, ξεκίνησε μια καμπάνια για την αντικατάστασή του από μια συνταγματική διάταξη για τις θετικές δράσεις, εμπνευσμένη από το άρθρο 4(1) της Σ.Ε.Δ.Κ.Γ. Άλλες μη κυβερνητικές οργανώσεις και γυναίκες πολιτικοί συντάχθηκαν και υποστήριξαν την καμπάνια αυτή. Τον Δεκέμβριο 1997, ο σύνδεσμος οργάνωσε μια συζήτηση στρογγυλής τραπέζης σχετικά με την πρόταση αυτή. Προσκλήθηκαν να συμμετάσχουν μέλη της Κοινοβουλευτικής Επιτροπής για την αναθεώρηση του Συντάγματος και άλλοι βουλευτές, ακαδημαϊκοί και δικηγόροι. Σχεδόν όλοι όσοι συμμετείχαν στο στρογγυλό τραπέζι συμφώνησαν με την πρόταση.

Κατ' αποτέλεσμα, 58 γυναίκες και άνδρες βουλευτές όλων σχεδόν των πολιτικών κομμάτων (με την εξαίρεση του Κομμουνιστικού Κόμματος) υπέγραψαν ένα σύμφωνο προς την ανωτέρω πρόταση ψήφισμα και το υπέβαλαν στην αρμόδια Κοινοβουλευτική Επιτροπή, που το υιοθέτησε ομόφωνα. Στη συνέχεια, το ψήφισμα αυτό υιοθετήθηκε σχεδόν ομόφωνα (με μία μόνο ψήφο κατά) από την Ολομέλεια της Βουλής.

Ακολούθως, στις 9 Οκτωβρίου 2000 ο Ελληνικός Σύνδεσμος για τα Δικαιώματα της Γυναίκας οργά-

92. Για την πρόσφατη συνταγματική μεταρρύθμιση στην Ελλάδα σχετικά με τις θετικές δράσεις, βλ. S. Koukoulis-Spiliotopoulos, "Greece: From Formal to substantive gender equality: case-law, constitutional and statutory developments" σε European Commission, Employment and Social Affairs, Bulletin Legal issues in Equality, No 2/2000, Bulletin of the Commission's Network of Legal Experts on the application of Community law on equal treatment between women and men, σελ. 37-46 στην ιστοσελίδα <http://europa.eu.int/comm/employment-social/equ-opp/newsletter/bulletin002eu.pdf>.



νωσε μια συζήτηση στρογγυλής τραπέζης, σε συνεργασία με το Ίδρυμα Μαραγκοπούλου για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα και τη Γενική Γραμματεία Ισότητας. Συμμετείχαν εκπρόσωποι του συνδέσμου, μέλη της Κοινοβουλευτικής Επιτροπής για την αναθεώρηση του Συντάγματος και πανεπιστημιακοί. Κατά τη συζήτηση αυτή, ο Σύνδεσμος παρουσίασε μια πρόταση για τη διατύπωση της ανωτέρω συνταγματικής διάταξης. Το στρογγυλό τραπέζι αυτό καλύφθηκε ευρέως από τον Τύπο. Την επόμενη ημέρα η πρόταση του συνδέσμου υπεγράφη από 22 γυναικείες μη κυβερνητικές οργανώσεις και υποβλήθηκε επισήμως στην Κοινοβουλευτική Επιτροπή, μαζί με μια αιτιολογική έκθεση, που παρέπεμπε σε μια απόφαση του Συμβουλίου της Επικρατείας για τα μέτρα θετικής δράσης υπέρ των γυναικών καθώς και στο σχετικό κοινοτικό και διεθνές κεκτημένο.

Κατ' αποτέλεσμα, η Κοινοβουλευτική Επιτροπή υιοθέτησε ομόφωνα ένα σχέδιο διάταξης, που ταυτίζεται σχεδόν με την ανωτέρω πρόταση. Στη συνέχεια, το σχέδιο αυτό υποβλήθηκε στην Ολομέλεια της Βουλής και υιοθετήθηκε με την ακόλουθη διατύπωση: «Δεν αποτελεί διάκριση λόγω φύλου η λήψη θετικών μέτρων για την προώθηση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών. Το Κράτος μεριμνά για την άρση των ανισοτήτων που υφίστανται στην πράξη, ιδίως σε βάρος των γυναικών».

Αξίζει επίσης ν' αναφερθεί ότι οι διατάξεις για την ισότητα των φύλων και την ίση αμοιβή, όπως και ορισμένες διατάξεις για τα κοινωνικά δικαιώματα, περιελήφθησαν στο Σύνταγμα του 1975 επίσης κατόπιν καμπάνιας που οργάνωσαν οι γυναικείες μη κυβερνητικές οργανώσεις και εξέχουσες γυναίκες νομικοί.

### Καμπάνιες για ενημέρωση και συνειδητοποίηση

Στην **Αυστρία** το 1996 η (πρώην) υπουργός Γυναικείων Υποθέσεων οργάνωσε μια καμπάνια με τον τίτλο: «50:50 - Οι ολοκληρωμένοι άνδρες μοιράζονται μισά-μισά», που στόχευε στην ενθάρρυνση των ανδρών να συνεισφέρουν στις δουλειές του σπιτιού και τη φροντίδα των παιδιών.

Στη **Γερμανία** το πρόγραμμα της ομοσπονδιακής κυβέρνησης «Γυναίκες και Επάγγελμα»<sup>93</sup>, περιελάμβανε τη θέσπιση διατάξεων για την προώθηση της ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών. Στο πλαίσιο αυτό, η ομοσπονδιακή Υπουργός για την Οικογένεια, την Τρίτη Ηλικία, τις Γυναίκες και τους Νέους προσπάθησε να αναπτύξει ή να συγκεκριμενοποιήσει τις νομικές διατάξεις που προωθούν την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών στην κοινωνία και την απασχόληση, π.χ. τον ομοσπονδιακό νόμο για την προώθηση των γυναικών<sup>94</sup>. Άλλες πρωτοβουλίες στο πλαίσιο του προγράμματος αυτού ήταν: η προώθηση της σφραγίδας Total E-QUALITY, μέτρα για τη μείωση της ανεργίας των νέων γυναικών, η υποστήριξη των γυναικών που ιδρύουν επιχειρήσεις και η ισόρροπη συμμετοχή των γυναικών στον χώρο των πανεπιστημίων.

Στην **Ελλάδα**, στο πλαίσιο του προγράμματος «Δικαιώματα Ισότητας: Από τη νομοθεσία στην καθημερινή πρακτική», που συγχρηματοδοτήθηκε από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, το Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ) εξέδωσε ένα οκτασέλιδο φυλλάδιο με τον ίδιο τίτλο σε 5.000 αντίτυπα για να διανεμηθεί την 8η Μαρτίου 2001, την Ημέρα της Γυναίκας. Το φυλλάδιο αυτό περιέχει κατάλογο όλων

93. Frauen und Beruf.

94. Bundesfrauenförderungsgesetz

των δικαιωμάτων ισότητας (ίση αμοιβή, ίση μεταχείριση, προστασία μητρότητας, μέτρα για εργαζομένους με οικογενειακές ευθύνες) που ισχύουν στον ιδιωτικό τομέα με απλό και κατανοητό τρόπο καθώς και τις διευθύνσεις και τα τηλέφωνα των συνδικάτων, των Επιθεωρήσεων Εργασίας και των Κέντρων Πληροφόρησης και Συμβουλευτικής του ΚΕΘΙ, όπου μπορεί να αναζητηθεί πληροφόρηση και συμβουλευτική. Η πρωτοβουλία αυτή, κατά γενική παραδοχή, είχε μεγάλη επιτυχία: τα πρώτα 5.000 αντίτυπα έχουν ήδη εξαντληθεί και το φυλλάδιο χρειάστηκε να επανεκδοθεί.

Στην **Ιταλία**, το Υπουργείο Εργασίας, το Υπουργείο Κοινωνικών Υποθέσεων και η Εθνική Επιτροπή για τις Ίσες Ευκαιρίες, πρόσφατα, οργάνωσαν μια ευρεία ενημερωτική εκστρατεία για την άσκηση των δικαιωμάτων των γυναικών ως μέσου για την εξασφάλιση ίσων ευκαιριών στην εργασία. Η καμπάνια περιείχε τηλεοπτικά μηνύματα και διαφημίσεις στα μέσα μαζικής ενημέρωσης με στόχο την ευαισθητοποίηση της κοινής γνώμης σχετικά με το νέο νόμο για τη γονική άδεια και την ενθάρρυνση της άσκησης των δικαιωμάτων αυτών και από τους πατέρες. Μικρές αφίσες και ευκολοδιάβαστα φυλλάδια διανεμήθηκαν στις αρμόδιες αρχές, αλλά και σε σημεία μεγάλης κυκλοφορίας (π.χ. σταθμούς μετρό, δημόσιες συγκοινωνίες).

## ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΙΣΜΟΙ

1. Η εμπειρία έχει δείξει ότι **μεγάλες καμπάνιες** για την προώθηση των θεμάτων της ισότητας των φύλων **μπορούν να οδηγήσουν σε σημαντικές συνταγματικές και νομοθετικές τροποποιήσεις**.
2. Επιπλέον, **οι καμπάνιες πληροφόρησης για τα θέματα ισότητας των φύλων μπορούν να προωθήσουν τη συνειδητοποίηση καθώς και την εφαρμογή των δικαιωμάτων ισότητας των φύλων**.

---

## ΚΑΛΕΣ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ

---

- Δημοψήφισμα ως τρόπος προώθησης συνταγματικών και νομοθετικών τροποποιήσεων καθώς και μέτρων θετικής δράσης (**Αυστρία**).
- Καμπάνιες ως μέσο προώθησης συνταγματικής αναθεώρησης σχετικά με τις θετικές δράσεις (**Ελλάδα**).
- Καμπάνιες για την προώθηση της ευαισθητοποίησης του κοινού για την εξάλειψη στερεοτύπων των φύλων (**Αυστρία**).
- Καμπάνιες για την προώθηση της πληροφόρησης σχετικά με τα δικαιώματα ισότητας και την άσκησή τους (**Ελλάδα**).
- Καμπάνιες για τη διάδοση των νέων νομοθετικών μέτρων για τη γονική άδεια (**Ιταλία**).

## ΠΡΟΤΑΣΗ

\* Να προωθηθούν και να χρηματοδοτηθούν καμπάνιες τόσο ως μέσο για συνταγματικές και νομοθετικές τροποποιήσεις, όσο και ως μέσο για την ευαισθητοποίηση, την ενημέρωση και την προώθηση της εφαρμογής των δικαιωμάτων ισότητας των φύλων.



## ΙΧ. ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΦΙΛΙΚΕΣ ΠΡΟΣ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ

---

### ΙΧ.1. ΘΕΤΙΚΕΣ ΔΡΑΣΕΙΣ

#### ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΗΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ ΣΤΙΣ ΧΩΡΕΣ ΤΩΝ ΕΤΑΙΡΩΝ

##### Νομοθετικό πλαίσιο θετικών δράσεων

Στην **Αυστρία**, μετά την αναθεώρηση του 1998, το Σύνταγμα προβλέπει τις θετικές δράσεις και καλεί το ομοσπονδιακό κράτος, τις περιφέρειες και τις κοινότητες να συμβάλλουν προς την πραγματική ισότητα γυναικών και ανδρών.

Στη **Γαλλία**, ο νόμος «Roudy» (της 13.7.1983) επιτρέπει τη λήψη προσωρινών θετικών μέτρων υπέρ των γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση, την εκπαίδευση, την προαγωγή και τις συνθήκες εργασίας, προκειμένου να εξαλειφθούν οι υπάρχουσες ανισότητες.

Στην **Ελλάδα**, μια από τις πιο πρόσφατες εξελίξεις στο πεδίο των δικαιωμάτων ισότητας είναι η νέα συνταγματική διάταξη (άρθρο 116 παρ. 2) για τις θετικές δράσεις. Προβλέπει ότι δεν αποτελεί διάκριση λόγω φύλου η λήψη θετικών μέτρων για την προώθηση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών καθώς και ότι το κράτος μεριμνά για την άρση των ανισοτήτων που υφίστανται στην πράξη, ιδίως σε βάρος των γυναικών<sup>95</sup>.

Πρέπει επίσης να σημειωθεί ότι μια διάταξη για τις θετικές δράσεις περιελήφθη στο νόμο που εφάρμοσε τις Οδηγίες για την ίση αμοιβή και την ίση μεταχείριση το 1984.

##### Θετικές δράσεις στο δημόσιο τομέα

Στην **Αυστρία**, στο δημόσιο τομέα, ο ομοσπονδιακός νόμος για την ίση μεταχείριση (καθώς και οι περισσότεροι νόμοι περί ισότητας των περιφερειών) προβλέπει την αρχή των θετικών δράσεων υπέρ των γυναικών, που είναι εφαρμοστέα σε όλες τις διοικητικές μονάδες, όπου οι γυναίκες εκπροσωπούνται σε ποσοστό κατώτερο του 40%, σχετικά με όλες τις μισθολογικές κατηγορίες και ιδιότητες. Για παράδειγμα, οι επιτροπές που αποφασίζουν για τους διορισμούς πρέπει να αποτελούνται από γυναίκες και άνδρες. Σε αντίθετη περίπτωση, οι υπεύθυνοι διαμεσολαβητές για τα θέματα ισότητας δικαιούνται να συμμετέχουν στις συνεντεύξεις και να εκφέρουν γνώμη ως προς τους υποψηφίους. Η διάταξη αυτή ισχυροποιείται από άλλες διατάξεις, που απαιτούν τα όργανα και τα στελέχη λήψης αποφάσεων να προωθούν τις γυναίκες επί τη βάση ίσων προσόντων όσον αφορά την πρόσβαση στη δημόσια υπηρεσία και τις προαγωγές. Εξάλλου, σε όλα τα υπουργεία πρέπει να καταρτίζονται προγράμματα θετικών δράσεων, που περιέχουν στόχους και αφορούν ζητήματα, όπως η λήψη οργανωτικών μέτρων, η επαγγελματική εκπαίδευση κλπ.

---

95. Για την πρόσφατη συνταγματική αναθεώρηση στην Ελλάδα, βλ. ανωτέρω "IX Καμπάνιες" καθώς και S. Koukoulis-Spiliotopoulos, "Greece: From formal to substantive gender equality: case-law, constitutional and statutory developments" ό.π.

Η Επιτροπή Ίσης Μεταχείρισης μπορεί να γνωμοδοτεί προς τους επικεφαλής των διοικητικών μονάδων (υπουργούς) σχετικά με μέτρα θετικών δράσεων, όχι μόνο σε ατομικές υποθέσεις αλλά επίσης και όσον αφορά ομάδες δημοσίων υπαλλήλων.

Επιπλέον, κάθε υπουργική ομάδα εργασίας υποχρεούται να υποβάλει προτάσεις για προγράμματα θετικών δράσεων στις διοικητικές της μονάδες καθώς και ετήσια σχετική έκθεση προς τον υπουργό.

Επιπλέον, η διϋπουργική ομάδα εργασίας για τις υποθέσεις ισότητας επεξεργάζεται προτάσεις για ζητήματα θετικών δράσεων στο Δημόσιο και συμβουλεύει την ομοσπονδιακή κυβέρνηση σε όλες γενικά τις υποθέσεις σχετικά με την ίση μεταχείριση και τις θετικές δράσεις.

Στην **Ελλάδα** ένα νόμος που πρόσφατα υιοθετήθηκε από τη Βουλή<sup>96</sup> προβλέπει ότι σε κάθε υπηρεσιακό συμβούλιο των δημοσίων υπηρεσιών, των Ν.Π.Δ.Δ. και των Ο.Τ.Α., ο αριθμός των οριζομένων από τη διοίκηση μελών κάθε φύλου ανέρχεται σε ποσοστό ίσο τουλάχιστον με το 1/3 των οριζομένων. Το ίδιο ισχύει και στις περιπτώσεις διορισμού ή υπόδειξης από το Δημόσιο, τα Ν.Π.Δ.Δ. και τους Ο.Τ.Α. μελών διοικητικών συμβουλίων ή άλλων συλλογικών οργάνων διοίκησης Ν.Π.Δ.Δ. ή Ν.Π.Ι.Δ. Και στις δύο περιπτώσεις, προϋπόθεση είναι τα πρόσωπα που ορίζονται, διορίζονται ή υποδεικνύονται να κατέχουν τα προσόντα που προβλέπονται από τις κείμενες διατάξεις.

Μέτρα θετικών δράσεων προβλέπονται επίσης για το λιγότερο εκπροσωπούμενο φύλο στα διοικητικά συμβούλια των αθλητικών ομοσπονδιών και για την εκπροσώπηση των γυναικών στις εκλογές για την Τοπική Αυτοδιοίκηση.

Στην **Ιταλία** στις μεγαλύτερες δημόσιες επιχειρήσεις μπορούν να συσταθούν Επιτροπές Ίσων Ευκαιριών προκειμένου να αποτραπούν οι διακρίσεις σε βάρος των γυναικών. Η Κεντρική Διοίκηση, οι περιφέρειες, οι επαρχίες, οι δήμοι και όλα τα Ν.Π.Δ.Δ. σε εθνικό, περιφερειακό και τοπικό επίπεδο πρέπει να υιοθετούν προγράμματα θετικών δράσεων με στόχο τη διασφάλιση, στον τομέα τους, της πραγματικής ισότητας στην εργασία μεταξύ γυναικών και ανδρών.

Η υιοθέτηση προγραμμάτων θετικών δράσεων είναι απότοκος της υποχρέωσης των δημοσίων επιχειρήσεων, που απασχολούν πάνω από εκατό εργαζομένους, να υποβάλλουν κάθε δύο χρόνια έκθεση σχετικά με την κατάσταση των ανδρών και γυναικών εργαζομένων κατά κατηγορία ή θέση, όσον αφορά την πρόσληψη, την κατάρτιση, την επαγγελματική εκπαίδευση, τις προαγωγές, την κινητικότητα, τις απολύσεις, την πρόωγη συνταξιοδότηση, τη συνταξιοδότηση και τις αποζημιώσεις καταγγελίας. Η έκθεση κοινοποιείται στους εκπροσώπους της επιχειρησιακής συνδικαλιστικής οργάνωσης και στον/ην περιφερειακό/-ή Σύμβουλο Ίσων Ευκαιριών, που μπορούν να κινήσουν τη δικαστική διαδικασία κατά της επιχείρησης, αν κρίνουν ότι υφίστανται διακρίσεις συλλογικού χαρακτήρα.

### Θετικές δράσεις στον ιδιωτικό τομέα

Στην **Αυστρία** οι θετικές δράσεις στον ιδιωτικό τομέα προωθούνται με την ίδρυση επιτροπών γυναικών ως τμημάτων των συμβουλίων εργαζομένων στο επίπεδο της επιχείρησης.

96. S. Koukoulis-Spiliotopoulos, "Greece: From formal to substantive gender equality: case-law, constitutional and statutory developments" ό.π.



Οι εργοδότες δεν υποχρεούνται να καταρτίσουν εκθέσεις για την εργασιακή κατάσταση των ανδρών και γυναικών εργαζομένων. Όμως, η Επιτροπή Ίσης Μεταχείρισης μπορεί να απαιτήσει από τους εργοδότες να συντάξουν γραπτή έκθεση, που να περιλαμβάνει σύγκριση του αριθμού των γυναικών και των ανδρών που εργάζονται σε έναν ορισμένο τομέα, καθώς και πληροφορίες σχετικά με τις συνθήκες εργασίας, τα μέτρα επαγγελματικής κατάρτισης, τις ευκαιρίες επαγγελματικής προώθησης καθώς και τη διάρκεια και τους όρους λύσης των συμβάσεων εργασίας. Αν κριθεί απαραίτητο, η έκθεση αυτή πρέπει να περιέχει επίσης στοιχεία για τη σχέση μεταξύ επαγγελματικής κατάρτισης και επαγγελματικής προώθησης.

Στη **Γαλλία** οι επιχειρήσεις με πάνω από 50 εργαζομένους υποχρεούνται να καταρτίζουν και να υποβάλλουν στο συμβούλιο των εργαζομένων μια ετήσια έκθεση, που να συγκρίνει τους γενικούς όρους απασχόλησης και κατάρτισης για τους εργαζόμενους άνδρες και γυναίκες με ανάλυση της αντίστοιχης κατάστασής τους κατά επαγγελματική κατηγορία, καθώς και όσον αφορά την πρόσληψη, την κατάρτιση, την προώθηση, τα προσόντα, την κατάταξη, τις συνθήκες εργασίας και τις τρέχουσες αμοιβές. Η έκθεση αυτή περιλαμβάνει τα μέτρα που έχουν ληφθεί κατά τη διάρκεια του έτους προκειμένου να εξασφαλιστεί η ισότητα των φύλων στην απασχόληση καθώς και τους στόχους που τέθηκαν για το επόμενο έτος, με ποσοτικό και ποιοτικό καθορισμό τους και ανάλυση κόστους. Η έκθεση αυτή υποβάλλεται στους εκπροσώπους των συνδικάτων και τα μέλη του συμβουλίου εργαζομένων. Επιτρέπεται η διαπραγμάτευση των ετήσιων αυτών προγραμμάτων, σε περίπτωση όμως που δεν επιτύχει, το πρόγραμμα μπορεί να καταρτιστεί από τη διοίκηση της επιχείρησης ύστερα από διαβουλεύσεις με τους εκπροσώπους του προσωπικού. Επιπλέον, η έκθεση οφείλει να αιτιολογεί γιατί οι δράσεις, που προβλέπονταν από την προηγούμενη έκθεση ή αυτές που απαίτησε το συμβούλιο εργαζομένων δεν υλοποιήθηκαν. Η τυχόν τροποποιηθείσα έκθεση μαζί με τη γνώμη του συμβουλίου εργαζομένων υποβάλλεται στην Επιθεώρηση Εργασίας μέσα σε 15 ημέρες και είναι στη διάθεση των εργαζομένων που θα τη ζητήσουν.

Στην **Ιταλία**, στις μεγάλες ιδιωτικές εταιρείες μπορούν να ιδρυθούν Επιτροπές Ίσων Ευκαιριών. Η κατάρτιση προγραμμάτων θετικών δράσεων είναι προαιρετική. Στην περίπτωση αυτή, οι εργοδότες δικαιούνται σε πλήρη ή μερική απόδοση του σχετικού οικονομικού κόστους από το Υπουργείο Εργασίας. Τα μέτρα θετικών δράσεων μέσω της επαγγελματικής κατάρτισης χρηματοδοτούνται από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο.

Η υιοθέτηση προγραμμάτων θετικών δράσεων είναι απότοκος της υποχρέωσης των ιδιωτικών εταιρειών με πάνω από εκατό εργαζομένους να υποβάλλουν κάθε δύο χρόνια έκθεση για την εργασιακή κατάσταση των ανδρών και γυναικών εργαζομένων κατά επαγγελματική κατηγορία ή θέση, όσον αφορά την πρόσληψη, την κατάρτιση, την επαγγελματική εκπαίδευση, την προώθηση, την κινητικότητα, τις απολύσεις, την πρόωρη συνταξιοδότηση, τη συνταξιοδότηση και τις αποζημιώσεις καταγγελιών. Η έκθεση αυτή υποβάλλεται στους εκπροσώπους των συνδικάτων της επιχείρησης και στον περιφερειακό Σύμβουλο Ίσων Ευκαιριών, που μπορεί να κινήσει τη δικαστική διαδικασία κατά της εταιρείας, αν κρίνει ότι υφίστανται διακρίσεις συλλογικού χαρακτήρα.

## ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΙΣΜΟΙ

1. Δεδομένου ότι η ισότητα των φύλων διακηρύσσεται ως αποστολή και επιδίωξη της Συνθήκης της Ευρωπαϊκής Ένωσης και εν όψει του ότι οι θετικές δράσεις είναι απαραίτητο μέσο επίτευξής της, **οι θετικές δράσεις δεν μπορούν να θεωρηθούν διάκριση ή εξαίρεση από την αρχή της ισότητας των φύλων**, σύμφωνα με τη συνθήκη, και είναι φανερό ότι τα **θετικά μέτρα** όχι μόνο επιτρέπονται, αλλά **ενδείκνυνται** προκειμένου να επιτευχθεί η πλήρης ισότητα των φύλων στην πράξη<sup>97</sup>.
2. Οι θετικές δράσεις **μπορεί να περιλαμβάνουν προνομιακή μεταχείριση του υποεκπροσωπούμενου φύλου** υπέρ των προσώπων του φύλου αυτού που πληρούν αντικειμενικά κριτήρια, τα οποία είναι ξένα προς οποιαδήποτε διάκριση λόγω φύλου, άμεση ή έμμεση<sup>98</sup>.
3. Όμως, **τα θετικά μέτρα θα έπρεπε σε πρώτη φάση να στοχεύουν στη βελτίωση της κατάστασης των γυναικών στην εργασιακή ζωή, σύμφωνα με τη Δήλωση υπ' αριθμ. 28 που προσαρτάται στη Συνθήκη του Άμστερνταμ**. Έτσι τα στερεότυπα και οι προκαταλήψεις εναντίον των γυναικών μπορούν να εξαλειφθούν -μεταξύ άλλων- με την αυξημένη παρουσία των γυναικών σε παραδοσιακά ανδρικά επαγγέλματα και θέσεις ευθύνης ή λήψης αποφάσεων και με την πρόληψη των έμμεσων διακρίσεων και των ανισοτήτων εις βάρος τους<sup>99</sup>.
4. Τα θετικά μέτρα πρέπει να είναι **προσωρινά** και να απαλειφθούν, όταν θα έχει επιτευχθεί η πλήρης ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών.
5. Οι προσπάθειες προς την ισότητα γυναικών και ανδρών πρέπει να γίνονται **με σχεδιασμένο και συστηματικό τρόπο και στο επίπεδο των επιχειρήσεων. Οι εργοδότες θα πρέπει να ενθαρρύνονται να καταρτίζουν ετήσια προγράμματα ισότητας, που να περιλαμβάνουν μέτρα θετικής δράσης**<sup>100</sup>.
6. Για να γίνει πιο κατανοητή η λειτουργία των θετικών μέτρων, είναι πολύ σημαντική **η ανταλλαγή πληροφοριών μεταξύ των κρατών-μελών** για τα θετικά μέτρα που έχουν υιοθετήσει και την εφαρμογή τους, καθώς και **η προώθηση έρευνας για τα ποσοτικά και ποιοτικά αποτελέσματά τους, τόσο σε εθνικό όσο και σε ευρωπαϊκό επίπεδο**. Έτσι, αφενός τα κράτη-μέλη θα συνειδητοποιήσουν καλύτερα τη σημασία και την αναγκαιότητα των μέτρων αυτών και θα συγκρίνουν τον τρόπο εφαρμογής των διατάξεων αυτών και αφετέρου οι πολίτες θα έχουν πλήρη εικόνα της υπάρχουσας κατάστασης σε κάθε κράτος μέλος.
7. Οι εκθέσεις των κρατών μελών για τις θετικές δράσεις θα πρέπει να **ενσωματώνονται στις ετήσιες εκθέσεις για την κατάσταση απασχόλησης**.

---

## ΚΑΛΕΣ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ

---

- Συνταγματικές διατάξεις σχετικά με τις θετικές δράσεις (Αυστρία, Ελλάδα).

97. S. Koukoulis-Spiliotopoulos, "From formal to substantive gender equality, The Proposed Amendment of Directive 76/207, Comments and Suggestions", ό.π.

98. Ibid.

99. Ibid.

100. H. Hautala, ό.π.



### Στο δημόσιο τομέα:

- Μέτρα θετικών δράσεων υπέρ των γυναικών σε όλες τις διοικητικές μονάδες του δημόσιου τομέα, όπου οι γυναίκες εκπροσωπούνται σε ποσοστό κάτω του 40% (**Αυστρία**).
- Υποχρέωση των σωμάτων και των οργάνων λήψης αποφάσεων να προωθούν τις γυναίκες επί τη βάση ίσων προσόντων, όσον αφορά την πρόσβαση στη δημόσια υπηρεσία και την επαγγελματική προώθηση (**Αυστρία**).
- Σε κάθε υπηρεσιακό συμβούλιο των δημόσιων υπηρεσιών, των Ν.Π.Δ.Δ. και των Ο.Τ.Α., ο αριθμός των οριζομένων από τη διοίκηση μελών κάθε φύλου θα πρέπει ν' ανέρχεται σε ποσοστό ίσο τουλάχιστον με το 1/3 των οριζομένων (**Ελλάδα**).
- Σε περίπτωση διορισμού ή υπόδειξης από το Δημόσιο, τα Ν.Π.Δ.Δ. και τους Ο.Τ.Α. μελών διοικητικών συμβουλίων ή άλλων συλλογικών οργάνων διοίκησης Ν.Π.Δ.Δ. ή Ν.Π.Ι.Δ., ο αριθμός των οριζομένων από τη διοίκηση μελών κάθε φύλου θα πρέπει ν' ανέρχεται σε ποσοστό ίσο τουλάχιστον με το 1/3 των οριζομένων (**Ελλάδα**).
- Δυνατότητα ίδρυσης Επιτροπών Ίσων Ευκαιριών στις μεγαλύτερες δημόσιες επιχειρήσεις (**Ιταλία**).
- Υποχρέωση των δημόσιων επιχειρήσεων με περισσότερους από 100 εργαζομένους να υποβάλλουν κάθε δύο χρόνια μια έκθεση για την εργασιακή κατάσταση των ανδρών και γυναικών εργαζομένων κατά κατηγορία ή θέση, όσον αφορά την πρόσληψη, την κατάρτιση, την επαγγελματική εκπαίδευση, τις προαγωγές, την κινητικότητα, τις απολύσεις, την πρόωρη συνταξιοδότηση, τη συνταξιοδότηση και τις αποζημιώσεις καταγγελίας (**Ιταλία**).
- Υποχρέωση της Κρατικής Διοίκησης, των περιφερειών, των επαρχιών, των δήμων και όλων των Ν.Π.Δ.Δ. σε εθνικό, περιφερειακό και τοπικό επίπεδο να καταρτίζουν προγράμματα θετικών δράσεων (**Ιταλία**).

### Στον ιδιωτικό τομέα:

- Ίδρυση Επιτροπής Γυναικών ως τμήμα των συμβουλίων εργαζομένων σε επίπεδο επιχείρησης (**Αυστρία**).
- Υποχρέωση των επιχειρήσεων με πάνω από 50 εργαζομένους να καταρτίζουν και να υποβάλλουν στο συμβούλιο εργαζομένων ετήσιες εκθέσεις για την εργασιακή κατάσταση των ανδρών και γυναικών εργαζομένων και να υιοθετούν αντίστοιχα προγράμματα ισότητας (**Γαλλία**).
- Υποχρέωση επιχειρήσεων με περισσότερους από 100 εργαζομένους να καταρτίζουν κάθε δύο χρόνια εκθέσεις για την εργασιακή κατάσταση των ανδρών και γυναικών εργαζομένων (**Ιταλία**).
- Σε περίπτωση οικειοθελούς υιοθέτησης προγραμμάτων θετικών δράσεων, πλήρης ή μερική απόδοση του σχετικού οικονομικού κόστους στους εργοδότες από το κράτος ή το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (**Ιταλία**).

## ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

- \* Να προωθηθούν μέτρα που προβλέπουν ειδικά πλεονεκτήματα, κατά κύριο λόγο υπέρ των γυναικών, προκειμένου να εξασφαλιστεί η πλήρης ισότητα στην πράξη μεταξύ ανδρών και γυναικών<sup>101</sup>.
- \* Να ληφθούν όλα τα απαραίτητα μέτρα προκειμένου να εξασφαλιστεί ότι οι εργοδότες προωθούν την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών στο χώρο εργασίας με προγραμματισμένο και συστηματικό τρόπο<sup>102</sup>.
- \* Προς τον σκοπό αυτό, να ενθαρρυνθούν οι εργοδότες να καταρτίζουν ετήσιες εκθέσεις ισότητας, που να περιέχουν στατιστικές για την αναλογία των γυναικών και των ανδρών σε διάφορα οργανωτικά επίπεδα και για τις διαφορές αμοιβών για ίση εργασία και εργασία ίσης αξίας. Σε περίπτωση που διαπιστώνονται διαφορές, οι εργοδότες θα πρέπει να ενθαρρύνονται να περιλαμβάνουν στις ετήσιες εκθέσεις τους μέτρα για τη βελτίωση της κατάστασης<sup>103</sup>.
- \* Να προβλεφθεί ότι τα κράτη μέλη οφείλουν να υποβάλλουν ετήσιες εκθέσεις στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή για τα μέτρα θετικών δράσεων που υιοθετούν ή διατηρούν, καθώς και για την εφαρμογή τους. Με βάση τις εκθέσεις αυτές, η επιτροπή θα καταρτίζει και θα δημοσιεύει ετήσιες εκθέσεις συγκριτικής αξιολόγησης των θετικών μέτρων που ισχύουν σε κάθε κράτος-μέλος και της εφαρμογής τους<sup>104</sup>.
- \* Να προβλεφθεί ότι τα συμπεράσματα από τις αξιολογικές εκθέσεις της επιτροπής σχετικά με τις θετικές δράσεις θα ενσωματωθούν στην ετήσια Κοινή Έκθεση για την Απασχόληση και στις προτάσεις για τον τέταρτο πυλώνα στις Κατευθυντήριες Οδηγίες για την Απασχόληση και στις συστάσεις προς τα κράτη-μέλη<sup>105</sup>.
- \* Να προωθηθεί η έρευνα επί των ποσοτικών και ποιοτικών αποτελεσμάτων των θετικών μέτρων σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο.

### ΙΧ.2. ΚΡΑΤΙΚΕΣ ΧΟΡΗΓΗΣΕΙΣ/ΕΠΙΔΟΤΗΣΕΙΣ - ΔΗΜΟΣΙΕΣ ΠΡΟΜΗΘΕΙΕΣ

#### ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΗΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ ΣΤΙΣ ΧΩΡΕΣ ΤΩΝ ΕΤΑΙΡΩΝ

Στην **Αυστρία**, στον ιδιωτικό τομέα, επιδοτήσεις δίνονται μόνο στις εταιρείες που τηρούν τη νομοθεσία για την ισότητα των φύλων.

Επιπλέον, σύμφωνα με τους νόμους για τις δημόσιες προμήθειες, προκρίνονται μόνο οι επιχειρήσεις που τηρούν τις διατάξεις του εργατικού δικαίου και του δικαίου κοινωνικής ασφάλισης. Εν όψει του ότι το δίκαιο της ισότητας αποτελεί τμήμα των δικαίων αυτών, η αρχή της συμμόρφωσης προς το νόμο εφαρμόζεται και σε αυτόν τον τομέα.

Στο πλαίσιο αυτό, ορισμένα υπουργεία, όπως η Ομοσπονδιακή Καγκελαρία, το Υπουργείο Εσωτερικών και το Υπουργείο Κοινωνικών Ασφαλίσεων και Γενεών, έχουν διαμορφώσει κατευθυντήριες οδη-

101. S. Koukoulis-Spiliotopoulos, "From formal to substantive gender equality, The Proposed Amendment of Directive 76/207, Comments and Suggestions", ό.π.

102. H. Hautala, ό.π.

103. Ibid.

104. S. Koukoulis-Spiliotopoulos, "From formal to substantive gender equality, The Proposed Amendment of Directive 76/207, Comments and Suggestions", ό.π.

105. H. Hautala, ό.π.



γίες για τις δημόσιες προμήθειες, που προβλέπουν ότι τα μέτρα θετικών δράσεων υπέρ των γυναικών θα αποτελούν κριτήριο για την επιλογή της καλύτερης προσφοράς. Σε περίπτωση δύο ίσων προσφορών θα προτιμούνται οι επιχειρήσεις που έχουν εφαρμόσει προγράμματα θετικών δράσεων ή μέτρα για το συνδυασμό οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής. Η εμπειρία έχει δείξει ότι οι περισσότερες επιχειρήσεις όχι μόνο παρέχουν τις υποχρεωτικές πληροφορίες για τα θέματα της ίσης μεταχείρισης, αλλά παρέχουν επίσης και (προαιρετικές) πληροφορίες για θετικές δράσεις. Η συμπεριφορά των επιχειρήσεων, που συμμετέχουν στις διαδικασίες αυτές, δείχνει ότι η υποχρέωση παροχής των πληροφοριών αυτών είναι ευπρόσδεκτη και δεν τους δημιουργεί πρόσθετο φόρτο εργασίας κατά την προετοιμασία των προσφορών. Εξάλλου, οι διοικητικές μονάδες που ασχολούνται με τις δημόσιες προμήθειες θεωρούν ότι οι κατευθυντήριες αυτές αρχές ενθαρρύνουν τις επιχειρήσεις να δραστηριοποιηθούν ενεργά στα κοινωνικά ζητήματα και τα ζητήματα της ισότητας.

Στη **Γαλλία**, κατόπιν συμφωνίας με το κράτος, οι επιχειρήσεις με λιγότερους από 300 εργαζομένους μπορούν να τύχουν οικονομικής ενίσχυσης προκειμένου να προβούν σε έρευνες σχετικά με την εργασιακή κατάσταση, όσον αφορά την ισότητα των φύλων, και σχετικά με τα απαραίτητα μέτρα για την εξάλειψη τυχόν διακρίσεων και την καθιέρωση ίσων ευκαιριών για γυναίκες και άνδρες<sup>106</sup>.

Στη **Γερμανία** το πρόγραμμα «Ίσες Ευκαιρίες για τις Γυναίκες στην Έρευνα και τη Διδασκαλία»<sup>107</sup> στοχεύει στην αύξηση του ποσοστού των γυναικών καθηγητριών πανεπιστημίου, που σήμερα είναι μόνο 9%. Στο πλαίσιο αυτό, η οικονομική βοήθεια που θα χορηγείται στα πανεπιστήμια στο μέλλον θα εξαρτάται από το σεβασμό των κριτηρίων που εξασφαλίζουν την ισότητα των φύλων. Κατά την Εxpo 2000, δημιουργήθηκε το «Διεθνές Πανεπιστήμιο γυναικών για τις τεχνικές επιστήμες και τον πολιτισμό», ως υποδειγματική δομή που συνδυάζει την έρευνα, την εκπαίδευση, την άθληση και τη συμβουλευτική υποστήριξη.

Επιπλέον, σε ορισμένα γερμανικά κρατίδια η σύνδεση των δημόσιων προμηθειών με την προώθηση της ισότητας των φύλων έχει ήδη αποδώσει τα πρώτα θετικά αποτελέσματα. Σχετική νομοθεσία υπάρχει στα κρατίδια του Βερολίνου, του Brandenburg, της Saxonia-Anhalt και της Thuringia, αν και πρακτική εμπειρία υπάρχει μόνο στο Βερολίνο και το Brandenburg.

Στο Brandenburg οι επιχειρήσεις, που συμμετέχουν στις διαδικασίες δημόσιων προμηθειών, έχουν τη δυνατότητα να βελτιώσουν την αρχικώς υποβληθείσα προσφορά τους, αν αποδείξουν ότι τηρούν τη νομοθεσία για την ισότητα των φύλων και προωθούν τις γυναίκες.

Στο Βερολίνο στις διαδικασίες δημόσιων προμηθειών άνω των 100.000 γερμανικών μάρκων μπορούν να συμμετέχουν μόνο επιχειρήσεις, που αποδεικνύουν ότι τηρούν τη νομοθεσία για την ισότητα των φύλων και προωθούν τις γυναίκες.

Και τα δύο μοντέλα λειτουργούν χωρίς να δημιουργούνται προβλήματα ούτε στη διοίκηση ούτε στις επιχειρήσεις.

Στην **Ιταλία** οι επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα, που καταρτίζουν οικειοθελώς προγράμματα θετι-

106. "Financial aid for auditing".

107. Chancengleichheit von Frauen in Forschung und Lehre.

κών δράσεων, δικαιούνται πλήρη ή μερική απόδοση του σχετικού οικονομικού κόστους από το Υπουργείο Εργασίας.

## ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΙΣΜΟΙ

1. Η εμπειρία και η έρευνα<sup>108</sup> έχουν δείξει ότι στον ιδιωτικό τομέα, όπου τα οικονομικά κίνητρα παίζουν αποφασιστικό ρόλο, η **σύνδεση των διαδικασιών δημόσιων προμηθειών με πολιτικές φιλικές προς την ισότητα των φύλων και την οικογένεια, αποτελεί απαραίτητο μέσο προόδου προς την πλήρη και πραγματική ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών.**
2. Στο πλαίσιο αυτό, **το δικαίωμα συμμετοχής σε διαδικασίες δημόσιων προμηθειών θα μπορούσε να εξαρτηθεί από τη συμμόρφωση προς το κοινοτικό δίκαιο της ισότητας και τις σύμφωνες προς αυτό εθνικές διατάξεις.**
3. Επιπλέον, η λήψη μέτρων θετικής δράσης, που προωθούν την πραγματική ισότητα των φύλων, συμπεριλαμβανομένων των μέτρων που προωθούν το συνδυασμό οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, θα μπορούσε να οδηγήσει στην **ευνοϊκότερη μεταχείριση των διαγωνιζόμενων επιχειρήσεων.**
4. Τέτοια μέτρα θα μπορούσαν να είναι, π.χ. η προώθηση και η απασχόληση γυναικών σε τομείς όπου υποεκπροσωπούνται, **η παροχή αμειβόμενης κατάρτισης στις γυναίκες, η καθιέρωση ωραρίων εργασίας συμβατών με την οικογενειακή ζωή, η παροχή υπηρεσιών φροντίδας παιδιών μέσα ή έξω από την επιχείρηση, η αποφυγή δυσανάλογης μείωσης του αριθμού των εργαζόμενων γυναικών σε περιπτώσεις καταγγελιών πλεονάζοντος προσωπικού κλπ<sup>109</sup>.**
5. Επιπλέον, **η τήρηση του δικαίου της ισότητας των φύλων και η λήψη τέτοιων θετικών μέτρων θα μπορούσε να τεθεί ως προϋπόθεση για τη χορήγηση κρατικών χορηγήσεων και επιδοτήσεων.**

## ΚΑΛΕΣ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ

- **Επιχορηγήσεις μόνο σε επιχειρήσεις που τηρούν το δίκαιο της ισότητας των φύλων (Αυστρία).**
- **Κρατική οικονομική ενίσχυση για μελέτες ισότητας και θετικές δράσεις στους χώρους εργασίας για τις επιχειρήσεις με λιγότερους από 300 εργαζομένους (Γαλλία).**
- **Συνολική ή μερική απόδοση από το κράτος του οικονομικού κόστους, που συνεπάγεται η οικειοθελής υιοθέτηση προγραμμάτων θετικών δράσεων σε επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα (Ιταλία).**
- **Χορήγηση οικονομικής ενίσχυσης στα πανεπιστήμια υπό τον όρο ότι πληρούνται τα κριτήρια που εξασφαλίζουν την ισότητα των φύλων (Γερμανία).**
- **Δικαίωμα συμμετοχής στις διαδικασίες δημόσιων προμηθειών πάνω από ένα ορισμένο ποσό (100.000 γερμανικά μάρκα) μόνο υπό τον όρο τήρησης της νομοθεσίας για την ισότητα των φύλων και**

108. Βλ. τις εισηγήσεις των A. Sporrer, J. Freifrau von Friesen και Christa Tobler στα πρακτικά του Ιδρυτικού Συνεδρίου της EWLA στο Βερολίνο, 17-19.3.2000 στην ιστοσελίδα της EWLA [www.ewla.org](http://www.ewla.org).

109. J. Freifrau von Friesen, ό.π.



προώθησης των γυναικών και του συνδυασμού οικογενειακής και εργασιακής ζωής (Γερμανία).

■ Στις διαδικασίες δημόσιων προμηθειών δυνατότητα πρόκρισης μόνον υπό τον όρο τήρησης της νομοθεσίας για την ισότητα των φύλων (Αυστρία).

■ Στην περίπτωση δύο ίσων προσφορών κατά τη διαδικασία δημόσιων προμηθειών, προνομιακή μεταχείριση των επιχειρήσεων που εφαρμόζουν προγράμματα θετικών δράσεων ή μέτρα για έναν καλύτερο συνδυασμό της οικογενειακής και της επαγγελματικής ζωής (Αυστρία).

■ Δικαίωμα των επιχειρήσεων που τηρούν τη νομοθεσία της ισότητας και προωθούν τις γυναίκες, να βελτιώσουν την αρχικώς υποβληθείσα προσφορά τους στις διαδικασίες δημόσιων προμηθειών (Γερμανία).

## Π Ρ Ο Τ Α Σ Ε Ι Σ

\* Να προβλεφθεί ότι ένα κράτος μέλος μπορεί να λαμβάνει υπόψη αφενός το βαθμό συμμόρφωσης μιας επιχείρησης ή ενός οργανισμού προς τις εθνικές διατάξεις, που εφαρμόζουν το κοινοτικό δίκαιο της ισότητας των φύλων, καθώς και προς τις εθνικές διατάξεις άλλων κρατών μελών<sup>110</sup>, και αφετέρου τη λήψη μέτρων θετικών δράσεων, όταν συνάπτει συμβάσεις δημόσιων προμηθειών και χορηγεί ενισχύσεις, χορηγήσεις ή επιδοτήσεις.

\* Να προβλεφθεί ότι στις διαδικασίες δημόσιων προμηθειών, οι εθνικές αρχές δύνανται να απαιτούν τη λήψη μέτρων θετικών δράσεων, προκειμένου να εξασφαλιστεί στην πράξη η πλήρης ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών<sup>111</sup>.

\* Να προβλεφθεί ότι η τήρηση της νομοθεσίας της ισότητας των φύλων και τα μέτρα θετικών δράσεων αποτελούν προϋποθέσεις των κρατικών χορηγήσεων και επιδοτήσεων.

### ΙΧ.3. ΑΠΟΝΟΜΗ ΒΡΑΒΕΙΩΝ/ΣΦΡΑΓΙΔΩΝ ΠΟΙΟΤΗΤΑΣ

#### ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΗΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ ΣΤΙΣ ΧΩΡΕΣ ΤΩΝ ΕΤΑΙΡΩΝ

Στη Γερμανία το σωματείο Total E-QUALITY-Pradikat Germany e.V. απονέμει σφραγίδα ποιότητας στις επιχειρήσεις που προωθούν την ισότητα των φύλων στις πολιτικές προσωπικού. Σκοπός της είναι να αποδείξει ότι η προώθηση των δικαιωμάτων της ισότητας οδηγεί σε αποτελεσματική διαχείριση του ανθρώπινου προσωπικού, η οποία κατ' αποτέλεσμα βελτιώνει την ποιότητα στην επιχείρηση και εξασφαλίζει την ανταγωνιστικότητα. Το ομοσπονδιακό υπουργείο για την Οικογένεια, την Τρίτη Ηλικία, τις Γυναίκες και τους Νέους υποστηρίζει τα κατωτέρω προγράμματα: α) μια μελέτη για τη σημασία της σφραγίδας Total E-QUALITY για τις γυναίκες καταναλωτές, β) ένα πρόγραμμα αξιολόγησης των εμπειριών των επιχειρήσεων, στις οποίες απονεμήθηκε η σφραγίδα Total E-QUALITY και γ) ένα

110. Ibid.

111. Ibid.

πρόγραμμα, που θα εξετάσει κατά πόσο τα κριτήρια για την απονομή της σφραγίδας Total E-QUALITY μπορούν να εφαρμοστούν σε πανεπιστήμια και ερευνητικά κέντρα επίσης.

Επιπλέον, στο πλαίσιο του διαγωνισμού «Δράσεις φιλικές προς την οικογένεια 2000: Νέες ευκαιρίες για γυναίκες και άνδρες» το ομοσπονδιακό Υπουργείο για την Οικογένεια, την Τρίτη Ηλικία, τις Γυναίκες και τους Νέους απένειμε βραβεία στις επιχειρήσεις που προωθούν μέτρα φιλικά προς την οικογένεια, όπως τα δικαιώματα πατρότητας και η τηλεργασία.

## ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΙΣΜΟΙ

1. Η εμπειρία και η έρευνα στον τομέα της Διαχείρισης Ολικής Ποιότητας-Ισότητας έχουν δείξει ότι **οι θετικές δράσεις στο χώρο εργασίας μπορούν να οδηγήσουν σε μακροπρόθεσμη βιωσιμότητα και αποτελεσματικότητα των επιχειρήσεων ή οργανισμών και ότι η ανταγωνιστικότητα εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από την ικανότητα κινητοποίησης της αφοσίωσης, των υπάρχουσών δεξιοτήτων και της ανανεωτικής δύναμης των εργαζομένων τους.**
2. Στο πλαίσιο αυτό, **οι κρατικές, περιφερειακές και τοπικές πολιτικές ή οι ιδιωτικές πρωτοβουλίες, που ανταμείβουν την κατάρτιση και εφαρμογή προγραμμάτων ισότητας και θετικών δράσεων υπέρ της απασχόλησης των γυναικών και της συμφιλίωσης της οικογενειακής και της εργασιακής ζωής σε επίπεδο επιχείρησης με τη μορφή βραβείων ή σφραγίδων ολικής ποιότητας-ισότητας, ενθαρρύνουν τη λήψη, προώθηση και διάδοση τέτοιων μέτρων.**
3. Για την καλύτερη αξιολόγηση των ανταμοιβών αυτών, **έρευνες παρακολούθησης για τα ποσοτικά και ποιοτικά αποτελέσματά τους πρέπει να διεξαχθούν σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο. Η έρευνα πρέπει να επικεντρώνεται ιδιαίτερα στη σημασία της σφραγίδας ολικής ποιότητας-ισότητας για τις γυναίκες καταναλωτές, στις εμπειρίες των επιχειρήσεων στις οποίες έχει απονεμηθεί η σφραγίδα αυτή και στην προώθηση των μέτρων αυτών σε πανεπιστήμια, ερευνητικά κέντρα και οργανισμούς του δημόσιου τομέα.**

---

## ΚΑΛΗ ΠΡΑΚΤΙΚΗ

---

■ Απονομή βραβείων ή σφραγίδας Total E-QUALITY σε επιχειρήσεις που προωθούν την ισότητα των φύλων, συμπεριλαμβανομένου του συνδυασμού οικογενειακής και εργασιακής ζωής, στις πολιτικές προσωπικού (Γερμανία).

## ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

\* Να καθιερωθεί η απονομή σφραγίδας Total E-QUALITY στις επιχειρήσεις που προωθούν την ισότητα των φύλων, συμπεριλαμβανομένου του συνδυασμού οικογενειακής και εργασιακής ζωής, στις πολιτικές προσωπικού, τόσο σε κοινοτικό όσο και σε εθνικό επίπεδο.

\* Να προβλεφθεί ότι η λήψη μέτρων θετικών δράσεων και η κατάρτιση προγραμμάτων ισότητας, κατά κύριο λόγο υπέρ των γυναικών, περιλαμβάνεται στα κριτήρια για την απονομή της σφραγίδας αυτής.



ΚΕΝΤΡΟ ΕΡΕΥΝΩΝ ΓΙΑ ΘΕΜΑΤΑ ΙΣΟΤΗΤΑΣ



ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ

GENERAL  
SECRETARIAT  
FOR EQUALITY



ΓΕΝΙΚΗ  
ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑ  
ΙΣΟΤΗΤΑΣ

ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ,  
ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΑΠΟΚΕΝΤΡΩΣΗΣ  
MINISTRY OF INTERIOR, PUBLIC  
ADMINISTRATION AND DECENTRALISATION

**ΚΕΝΤΡΟ ΕΡΕΥΝΩΝ ΓΙΑ ΘΕΜΑΤΑ ΙΣΟΤΗΤΑΣ (Κ.Ε.Θ.Ι.)**

**ΑΘΗΝΑ:** Μουσαίου 2, 105 55 Πλάκα  
τηλ.: 210 33 11 685-7  
fax: 210 33 11 779  
e-mail: kethi@kethi.gr

**ΑΘΗΝΑ:** Καπνικαρέας 19Α, 105 56 Αθήνα  
τηλ.: 210 32 12 690, 32 18 044  
fax: 210 32 12 657  
e-mail: kethi@kethi.gr

**ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗ:** Συγγρού 30, 546 30 Θεσσαλονίκη  
τηλ.: 2310 517 959, 523 511  
fax: 2310 524 071  
e-mail: thkethi@otenet.gr

**ΠΑΤΡΑ:** Κανακάρη 101B, 262 21 Πάτρα  
τηλ.: 2610 620 059  
fax: 2610 620 803  
e-mail: kethipat@otenet.gr

**ΗΡΑΚΛΕΙΟ:** 1866 αρ. 105, 71 201 Ηράκλειο  
τηλ.: 2810 341 387, 343 778  
fax: 2810 343 778  
e-mail: kethiira@otenet.gr

**ΒΟΛΟΣ:** Αναλήψεως 170, 382 21 Βόλος  
τηλ.: 24210 78 218-9  
fax: 24210 78 219  
e-mail: kethivol@otenet.gr

web site: [www.kethi.gr](http://www.kethi.gr)