



## ΣΥΝΔΕΣΜΟΣ ΓΙΑ ΤΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΑΣ

### ΙΣΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ – ΙΣΕΣ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ

ΕΤΟΣ ΙΔΡΥΣΗΣ 1920

#### Παρατηρήσεις και προτάσεις επί του ΣχΝ

*«Ενσωμάτωση της Οδηγίας 2000/43/ΕΚ περί εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία και της Οδηγίας 2014/54/ΕΕ περί μέτρων που διευκολύνουν την άσκηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων στο πλαίσιο της ελεύθερης κυκλοφορίας των εργαζομένων [...]», Μέρος Α'.<sup>1</sup>*

Αθήνα, 18 Νοεμβρίου 2016

Ο Σύνδεσμος για τα Δικαιώματα της Γυναίκας (ΣΔΓ) ευχαριστεί τη Διαρκή Επιτροπή Δημόσιας Διοίκησης, Δημόσιας Τάξης και Δικαιοσύνης για την πρόσκληση στη συνεδρίαση της 16<sup>ης</sup> Νοεμβρίου 2016 που είχε ως αντικείμενο το πιο πάνω ΣχΝ.

Ο ΣΔΓ χαιρετίζει το ΣχΝ, το οποίο επιφέρει βελτιώσεις στις διατάξεις του Ν. 3304/2005 που μετέφερε για πρώτη φορά τις Οδηγίες 2000/43 και 2000/78. Στόχος των Οδηγιών αυτών (οι οποίες απαγορεύουν τις διακρίσεις για διαφόρους λόγους) είναι και η εξάλειψη των ανισοτήτων και προώθηση της ισότητας γυναικών και ανδρών, που πρέπει να λαμβάνεται υπόψη και κατά την εφαρμογή της Οδηγίας 2014/54 την οποία επίσης μεταφέρει το ΣχΝ. Καθώς η ισότητα γυναικών και ανδρών αποτελεί στόχο του ΣΔΓ, έχουμε την τιμή να υποβάλουμε ενδεικτικές παρατηρήσεις και προτάσεις σχετικά με το Μέρος Α' του ΣχΝ που αφορά τις Οδηγίες αυτές.

#### Ι. Γενικές Παρατηρήσεις

1. Οι Οδηγίες 2000/43 και 2000/78 θέτουν κανόνες ελάχιστης προστασίας, τους οποίους τα κράτη μέλη μπορούν να υπερβούν, θεσπίζοντας ή διατηρώντας διατάξεις «ευνοϊκότερες για την προστασία της αρχής της ίσης μεταχείρισης», δηλαδή, ενισχύοντας την εφαρμογή της ή επεκτείνοντάς την σε τομείς ή/και κατηγορίες ατόμων, πέραν αυτών που καλύπτουν οι Οδηγίες. Το ΣχΝ κάνει χρήση της δυνατότητας αυτής, σε συμφωνία και με το Σύνταγμα (άρθρα 4§§1 και 2, 116§2), παρέχει δε και εξουσιοδότηση για την περαιτέρω επέκταση της προστασίας με Προεδρικό Διάταγμα (άρθρο 24 ΣχΝ). Εξάλλου, οι πιο πάνω Οδηγίες αποκλείουν τον υποβιβασμό του επιπέδου προστασίας κατά των διακρίσεων που παρέχει ήδη το εθνικό δίκαιο.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Εισηγήτριες Ελλάς Ελένη Κουράκου, Πρόεδρος, και Σοφία Κουκούλη-Σπηλιωτοπούλου, μέλος, του Συνδέσμου για τα Δικαιώματα της Γυναίκας.

<sup>2</sup> Οδηγία 2000/43, Προοίμιο, παρ. 25, και άρθρο 6. Οδηγία 2000/78, Προοίμιο, παρ. 28, και άρθρο 8.

2. Στόχος των Οδηγιών 2000/43 και 2000/78 είναι η καταπολέμηση των διακρίσεων για τους λόγους που αναφέρει το άρθρο 19 της Συνθήκης για τη Λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΣυνθΛΕΕ), τέως άρθρο 13 της Συνθήκης για την ίδρυση της Ευρωπαϊκής Κοινότητας (ΣυνθΕΚ), που αποτέλεσε κοινή νομική βάση και των δύο αυτών Οδηγιών. Οι αναγραφόμενοι στο άρθρο αυτό λόγοι διάκρισης κατανέμονται ανάμεσα στις Οδηγίες 2000/43 και 2000/78. Έτσι, η Οδηγία 2000/43 απαγορεύει τις διακρίσεις λόγω φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, ενώ η Οδηγία 2000/78 απαγορεύει τις διακρίσεις λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων, ειδικών αναγκών, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού. Το πεδίο εφαρμογής των Οδηγιών αυτών περιλαμβάνει «*όλα τα πρόσωπα, στον ιδιωτικό και το δημόσιο τομέα*»<sup>3</sup>, διαφέρει όμως ως προς τους ειδικότερους τομείς που καλύπτει κάθε Οδηγία. Έτσι, η Οδηγία 2000/78 καλύπτει μόνο την απασχόληση, την εργασία και τον επαγγελματικό προσανατολισμό, ενώ η Οδηγία 2000/43 καλύπτει, επιπλέον, και την κοινωνική προστασία, περιλαμβανομένης της κοινωνικής ασφάλισης και υγειονομικής περίθαλψης, τις κοινωνικές παροχές, την εκπαίδευση και την πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες που διατίθενται στο κοινό, περιλαμβανομένης της στέγασης.

3. Ο σκοπός των Οδηγιών 2000/43 και 2000/78 έχει στενή συνάφεια με το σκοπό των Οδηγιών για την ισότητα των φύλων, οι οποίες και υπήρξαν πηγές έμπνευσης διατάξεων των Οδηγιών αυτών. Εκδήλωση της συνάφειας αυτής αποτελεί η απαίτηση, κατά την εφαρμογή των Οδηγιών 2000/43 και 2000/78, να επιδιώκεται η εξάλειψη των ανισοτήτων και η προώθηση της ισότητας ανδρών και γυναικών, «*ιδίως διότι οι γυναίκες είναι συχνά θύματα πολλαπλών διακρίσεων*»<sup>4</sup>, δηλαδή, διακρίσεων λόγω φύλου και άλλου λόγου ή άλλων λόγων που απαγορεύουν οι Οδηγίες 2000/43 και 2000/78. Επίσης, οι Οδηγίες αυτές απαιτούν, η έκθεση που υποβάλλουν τα κράτη μέλη στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή για τα μέτρα εφαρμογής τους, να περιλαμβάνει και αποτίμηση των επιπτώσεων των μέτρων αυτών στους άνδρες και τις γυναίκες.<sup>5</sup> Έτσι, κατ'ουσία, οι εν λόγω Οδηγίες απαγορεύουν και τις «πολλαπλές διακρίσεις» και επιτάσσουν την εξάλειψή τους. Καθώς θα προστεθεί, κατά τα προαναφερόμενα, η «*θαγένεια της Ένωσης*» στους λόγους διάκρισης, η πολλαπλή διάκριση θα απαγορεύεται και όταν αυτή είναι ο ένας λόγος διάκρισης.

4. Συνεπώς, κάθε βελτίωση της προστασίας κατά των διακρίσεων που επιφέρει το ΣχΝ σε σχέση με τον Ν. 3304/2005, είναι θεμιτή και ευπρόσδεκτη, ενώ η προαναφερόμενη απαγόρευση υποβιβασμού του υφιστάμενου εθνικού επιπέδου προστασίας αφορά και το υφιστάμενο επίπεδο προστασίας κατά των διακρίσεων λόγω φύλου.

<sup>3</sup> Οδηγία 2000/43, άρθρο 3. Οδηγία 2000/78, άρθρο 3.

<sup>4</sup> Οδηγία 2000/43, Προοίμιο, παρ. 16. Οδηγία 2000/78, Προοίμιο, παρ. 3.

<sup>5</sup> Οδηγία 2000/43, άρθρο 17. Οδηγία 2000/78, άρθρο 19.

5. Το ΣχΝ, στο Μέρος Α', μεταφέρει, μαζί με τις Οδηγίες 2000/43 και 2000/78, και την Οδηγία 2014/54 «περί μέτρων που διευκολύνουν την άσκηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων στο πλαίσιο της ελεύθερης κυκλοφορίας των εργαζομένων». Η ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων στο έδαφος της ΕΕ αποτελεί θεμελιώδη ελευθερία των πολιτών της Ένωσης και των οικογενειών τους, την οποία κατοχυρώνει το άρθρο 45 ΣυνθΛΕΕ. Η εξάλειψη διακρίσεων δεν είναι πρωταρχικός σκοπός της Οδηγίας 2014/54, αλλά μέσο για την πραγμάτωση της άσκησης των δικαιωμάτων που απορρέουν από την αρχή της ελεύθερης κυκλοφορίας των εργαζομένων. Γιαυτό, νομική βάση της είναι το άρθρο 46 ΣυνθΛΕΕ, που παρέχει αρμοδιότητα στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο να θεσπίζουν, με Οδηγίες ή Κανονισμούς, τα αναγκαία για την επίτευξη της ελεύθερης κυκλοφορίας των εργαζομένων μέτρα. Βασικό μέσο για την επίτευξη του σκοπού της Οδηγίας είναι η εξάλειψη κάθε διάκρισης λόγω ιθαγένειας της ΕΕ, όπως αναφέρουν το Προοίμιο και τα άρθρα 4, 5 και 7 της Οδηγίας. Το δε πεδίο εφαρμογής της συμπίπτει με εκείνο του Κανονισμού 492/2011 «που αφορά την ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων στο εσωτερικό της ΕΕ» και που εκδόθηκε επίσης βάσει του άρθρου 46 ΣυνθΛΕ.

6. Στο Προοίμιο της Οδηγίας 2014/54 (παρ. 13), αναφέρεται ότι «κατά την πραγμάτωση αυτής της θεμελιώδους ελευθερίας, θα πρέπει να λαμβάνεται υπόψη η αρχή της ισότητας γυναικών και ανδρών και η απαγόρευση διακρίσεων μεταξύ εργαζομένων της Ένωσης και των μελών των οικογενειών τους για τους λόγους που περιέχονται στο άρθρο 21 του Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της ΕΕ («Χάρτη»)). Το άρθρο 21 του Χάρτη απαγορεύει, στην παρ. 1 (ενδεικτικά), τις διακρίσεις για περισσότερους λόγους από ό,τι οι Οδηγίες 2000/43 και 2000/78 και στην παρ. 2 τις διακρίσεις λόγω ιθαγένειας.

7. Λόγω του σκοπού της, το προσωπικό πεδίο της Οδηγίας 2014/54 είναι πιο περιορισμένο από εκείνο των Οδηγιών 2000/43 και 2000/78. Δεν καλύπτει «όλα τα πρόσωπα, στον ιδιωτικό και το δημόσιο τομέα», όπως οι Οδηγίες αυτές (πιο πάνω αριθ. 2), αλλά μόνο τους πολίτες της ΕΕ που ασκούν το δικαίωμα της ελεύθερης κυκλοφορίας («εργαζόμενους της Ένωσης») και τα μέλη των οικογενειών τους. Δεν αφορά δε το σύνολο του δημόσιου τομέα. Όπως υπενθυμίζει το Προοίμιο της Οδηγίας 2014/54 (παρ.8), κατά παγία νομολογία του Δικαστηρίου της ΕΕ, μπορεί να αποκλεισθεί η πρόσβαση σε ορισμένες θέσεις στο δημόσιο τομέα σε αλλοδαπούς υπηκόους άλλων κρατών μελών, αλλά μόνον εφόσον πρόκειται για θέσεις «που ενέχουν άμεση ή έμμεση συμμετοχή στην άσκηση δημοσίας εξουσίας και καθηκόντων που έχουν σκοπό τη διαφύλαξη των γενικών συμφερόντων του κράτους ή άλλων δημόσιων αρχών». Οι ειδικότεροι τομείς που καλύπτει η Οδηγία 2014/54 είναι οι αναγκαίοι για την εξασφάλιση της ελεύθερης κυκλοφορίας των εργαζομένων. Έτσι, η Οδηγία 2014/54 καλύπτει και τομείς που δεν καλύπτουν οι Οδηγίες 2000/43 και 2000/78: φορολογικά πλεονεκτήματα,

πρόσβαση των τέκνων των εργαζομένων σε εκπαίδευση, μαθητεία και επαγγελματική κατάρτιση και βοήθεια από γραφεία απασχόλησης.

**8.** Από τα προαναφερόμενα προκύπτει ότι σκόπιμη θα ήταν η αυτοτελής μεταφορά της Οδηγίας 2014/54, με ιδιαίτερες διατάξεις, ώστε να είναι πλήρης και σαφής και να αναδεικνύεται η φύση και ο σκοπός της. Εφόσον επιλέγεται η μεταφορά της Οδηγίας αυτής με τις ίδιες διατάξεις που μεταφέρονται και οι Οδηγίες 2000/43 και 2000/78, χρειάζεται ιδιαίτερη προσοχή, ώστε να μην παραλειφθούν στοιχεία της Οδηγίας 2014/54. Αυτό όμως δεν επιτυγχάνεται πάντα στο ΣχΝ, όπως θα δούμε, με συνέπεια η μεταφορά της Οδηγίας 2014/54 να είναι ελλιπής.

**9.** Επισημαίνουμε, εξάλλου, ότι ο όρος «διακριτική» μεταχείριση που περιέχει το ΣχΝ αποτελεί σολοικισμό, αφού δεν έχει τη δυσμενή έννοια του «discriminatory» - «discriminatoire», αλλά άλλη, ευνοϊκή έννοια. Γιαυτό, οι νόμοι που μεταφέρουν τις Οδηγίες για την ισότητα των φύλων δεν περιέχουν αυτόν τον όρο, αλλά την έκφραση «μεταχείριση ενέχουσα διάκριση».

## **II. Ενδεικτικές παρατηρήσεις και προτάσεις κατ'άρθρο του ΣχΝ**

### **Άρθρο 1. Σκοπός**

**(άρθρα 1 Οδηγίας 2000/43, 1 Οδηγίας 2000/78 και 1 Οδηγίας 2014/54)**

Κατόπιν των αναφερομένων πιο πάνω, στις Γενικές Παρατηρήσεις, χαιρετίζουμε: στο στοιχείο **(α)** του άρθρου 1, τη διευκρίνιση των λόγων διάκρισης που αναφέρει η Οδηγία 2000/43 με την προσθήκη του «χρώματος» και των «γενεαλογικών καταβολών», και στο στοιχείο **(β)**, τη διευκρίνιση των λόγων διάκρισης που αναφέρει η Οδηγία 2000/78 με την προσθήκη της «χρόνιας ασθένειας», της «οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης» και της «ταυτότητας ή των χαρακτηριστικών φύλου». Όλες αυτές οι προσθήκες καθιστούν τις σχετικές διατάξεις του ΣχΝ σαφέστερες και ευνοϊκότερες για τα καλυπτόμενα άτομα.

Ωστόσο, στο στοιχείο **(γ')** που αφορά την Οδηγία 2014/54, πρέπει να προστεθεί, για λόγους σαφήνειας, μνεία της «ιθαγένειας της Ένωσης» ως λόγου διάκρισης που αποκλείει η Οδηγία αυτή. Προτεινόμενη διατύπωση: «~~μεταξύ άλλων~~ και για γ) λόγω ιθαγένειας της Ένωσης, για τη διευκόλυνση [...]».

### **Άρθρο 2. Έννοια των διακρίσεων**

**(άρθρα 2 Οδηγίας 2000/43 και 2 Οδηγίας 2000/78)**

**Παράγραφος 1:** Παραλείφθηκαν οι όροι «άμεση» και «έμμεση» διάκριση, που υπάρχουν στο άρθρο 2 των Οδηγιών 2000/43 και 2000/78 και στο άρθρο 2 Ν. 3304/2005. Ορθή διατύπωση: «1. Απαγορεύεται κάθε άμεση ή έμμεση διάκριση για έναν από τους λόγους που αναφέρονται στο άρθρο 1». Εφόσον έχει προστεθεί στο άρθρο 1 η «ιθαγένεια της Ένωσης», η απαγόρευση αφορά κι αυτήν.

**Παράγραφος 2:** Ο υπότιτλος του άρθρου 2 δεν αναφέρεται στην Οδηγία 2014/54. Εντούτοις, το δίκαιο της ΕΕ απαγορεύει τις άμεσες και τις έμμεσες διακρίσεις και λόγω ιθαγένειας της Ένωσης. Συνεπώς, η Οδηγία αυτή πρέπει να προστεθεί στον υπότιτλο, ο δε όρος «*ιθαγένεια της Ένωσης*» να προστεθεί στον ορισμό της άμεσης και της έμμεσης διάκρισης, καθώς και στα *στοιχεία ε' και στ'* της παρ. 2 του άρθρου 2.

Βάσει όσων προαναφέρθηκαν, χαιρετίζουμε τη ρητή απαγόρευση της «*πολλαπλής διάκρισης*» (*στοιχείο. ζ'*) – προβλήματος με ραγδαία αυξανόμενη συχνότητα και οξύτητα στη χώρα μας – που θίγει στην πράξη κυρίως τις γυναίκες, όπως επισημαίνουν οι ίδιες οι Οδηγίες (πιο πάνω αριθ. 3), καθώς και τη διευκρίνιση των απαγορευόμενων λόγων διάκρισης με την προσθήκη της «*διάκρισης λόγω σχέσης*», της «*διάκρισης λόγω νομιζόμενων χαρακτηριστικών*» και της «*άρνησης εύλογων προσαρμογών*» (*στοιχεία ε', στ' και η', αντίστοιχα*).

Ωστόσο, στο *στοιχείο δ'* αναφέρεται ως διάκριση «*οποιαδήποτε εντολή για την εφαρμογή διακριτικής μεταχείρισης*». Προτιμότερη είναι η εξής διατύπωση: «*οποιαδήποτε εντολή ή ενθάρρυνση για μεταχείριση ενέχουσα διάκριση*». Τους όρους «*εντολή και ενθάρρυνση*», που καθιστούν τη διάταξη ευνοϊκότερη για τα καλυπτόμενα από το ΣχΝ άτομα, περιέχει η αντίστοιχη διάταξη του άρθρου 4§3 του Ν. 4097/2012, που μεταφέρει την Οδηγία 2010/41/ΕΕ (ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών που ασκούν αυτοτελή επαγγελματική απασχόληση). Η δε έκφραση «*μεταχείριση ενέχουσα διάκριση*» χρησιμοποιείται στην αντίστοιχη διάταξη του άρθρου 3§3 του Ν. 3896/2010 που μεταφέρει την Οδηγία 2006/54/ΕΚ (εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης (αναδιατύπωση)).

### **Άρθρο 3. Πεδίο εφαρμογής**

**(άρθρα 3 Οδηγίας 2000/43, 3 Οδηγίας 2000/78 και 2 Οδηγίας 2014/54)**

Πρέπει να προστεθεί **παράγραφος 3**, που να αφορά την Οδηγία 2014/54, όπως οι παρ. 1 και 2 αφορούν την Οδηγία 2000/43 και την Οδηγία 2000/78, αντίστοιχα, ώστε να μεταφερθεί πλήρως το άρθρο 2 της Οδηγίας 2014/54, και να αναριθμηθούν οι επόμενες παρ. σε 4, 5, 6 και 7. Στην πρώτη υποπαράγραφο της νέας παρ. 3 θ' αναγραφεί: «*Η αρχή της ίσης μεταχείρισης εφαρμόζεται στους εργαζομένους της Ένωσης που κυκλοφορούν στο εσωτερικό της Ένωσης, όσον αφορά:*

- α) την πρόσβαση στην απασχόληση·
- β) τους όρους απασχόλησης και εργασίας, ιδίως όσον αφορά τις αποδοχές, την απόλυση, την υγεία και στην ασφάλεια στην εργασία και, σε περίπτωση ανεργίας εργαζομένων της Ένωσης, την επανένταξη ή την εκ νέου απασχόληση·
- γ) την πρόσβαση στις κοινωνικές παροχές και τα φορολογικά πλεονεκτήματα·
- δ) τη συμμετοχή σε συνδικαλιστικές οργανώσεις και επιλεξιμότητα στα όργανα

- εκπροσώπησης των εργαζομένων·
- ε) την πρόσβαση στην κατάρτιση·
- στ) την πρόσβαση στη στέγαση·
- ζ) την πρόσβαση των τέκνων των εργαζομένων της Ένωσης στην εκπαίδευση, μαθητεία και επαγγελματική κατάρτιση·
- η) τη βοήθεια που παρέχεται από γραφεία απασχόλησης.»

**Παράγραφος 3 που θα γίνει 4, μετά την κατά τα προαναφερόμενα αναρίθμηση:** «Οι διατάξεις του παρόντος κεφαλαίου δεν εφαρμόζονται στις περιπτώσεις που προβλέπεται ειδικώς αιτιολογημένη διαφορετική μεταχείριση λόγω ιθαγένειας *τρίτου κράτους ή της Ένωσης* [...]». Για τις περιπτώσεις επιτρεπόμενης διαφορετικής μεταχείρισης προσώπων που έχουν την ιθαγένεια της Ένωσης, όσον αφορά την πρόσβαση σε θέσεις του δημόσιου τομέα, βλ. πιο πάνω, στις Γενικές Παρατηρήσεις, αριθ. 7.

### **Άρθρο 8. Παροχή προστασίας**

**(άρθρα 7 Οδηγίας 2000/43, 9 Οδηγίας 2000/78, 3 Οδηγίας 2014/54)**

**Παράγραφος 1:** Η παροχή έννομης προστασίας περιορίζεται στις περιπτώσεις μη τήρησης της αρχής της ίσης μεταχείρισης «στο πλαίσιο διοικητικής δράσης», κατά παράβαση του δικαίου της ΕΕ, όπως ερμηνεύεται από το Δικαστήριο της ΕΕ, που απαιτεί αποτελεσματική δικαστική προστασία σε κάθε περίπτωση μη τήρησης των κανόνων του, αλλά και του άρθρου 20 του Συντάγματος. Συνεπώς, η διάταξη αυτή πρέπει να συμπληρωθεί ως εξής:

«1. Σε περίπτωση μη τήρησης της αρχής της ίσης μεταχείρισης, το βλαπτόμενο πρόσωπο έχει δικαίωμα πρόσβασης στη Δικαιοσύνη και αποτελεσματικής δικαστικής προστασίας, ύστερα από ενδεχόμενη προσφυγή σε αρμόδια αρχή. Εφόσον η παράβαση έγινε στο πλαίσιο διοικητικής δράσης, [...]».

**Παράγραφος 3:** Τα αναφερόμενα νομικά πρόσωπα κλπ αρκεί να έχουν σκοπό, γενικότερα, «*την προάσπιση των ανθρώπινων δικαιωμάτων*». Αποτελεσματικότερη θα είναι η προστασία που αυτά θα παρέχουν στα θύματα των διακρίσεων, τα οποία συχνά, και ιδίως στην παρούσα κρίσιμη κοινωνικο-οικονομική συγκυρία, δεν τολμούν να προσφύγουν τα ίδια, αν ενεργούν στο όνομά τους, ως μη δικαιούχοι διάδικοι, κατά την Πολιτική Δικονομία. Για να επιτευχθεί αποτελεσματική δικαστική προστασία, πρέπει επίσης να προβλεφθεί ρητά ότι το δεδικασμένο σε τέτοιες υποθέσεις θα ενεργεί μόνον υπέρ, και όχι κατά των θυμάτων των διακρίσεων.

Η απαίτηση «*συναίνεσης*» δεν συνάδει με τις Οδηγίες, που απαιτούν «*έγκριση*», η οποία μπορεί να δοθεί μετά την προσφυγή του νομικού προσώπου κλπ στη Δικαιοσύνη. Η απαίτηση συναίνεσης, που πρέπει να δοθεί εκ των προτέρων, κινδυνεύει να καταστήσει την προστασία απλώς θεωρητική, κυρίως λόγω της σοβαρής πιθανότητας, ώσπου να

δοθεί η συναίνεση, να έχει πλέον παρέλθει η προθεσμία άσκησης του ένδικου βοηθήματος ή ένδικου μέσου.

Ένα σοβαρό επίσης μειονέκτημα του ΣχΝ (το οποίο παρατηρείται σε όλους τους νόμους που μεταφέρουν δικονομικούς κανόνες Οδηγιών, και ιδίως αυτούς που αφορούν τη νομιμοποίηση νομικών προσώπων, ενώσεων και οργανώσεων και το βάρος της απόδειξης), είναι ότι ο κανόνας αυτός της νομιμοποίησης δεν εντάσσεται στους δικονομικούς κώδικες κι έτσι παραμένει άγνωστος στους δικαστές, τους νομιμοποιούμενους και γενικότερα τους ενδιαφερομένους. Είναι χαρακτηριστικό ότι ο κανόνας αυτός, παρότι περιέχεται, από πολλά χρόνια, σε όλους τους νόμους που μεταφέρουν Οδηγίες κατά των διακρίσεων, δεν εφαρμόζεται από τα δικαστήρια.

**Παράγραφος 4:** Χαιρετίζουμε την απαλλαγή των κατά την παρ. 3 νομιμοποιουμένων από την καταβολή παραβόλου.

**Άρθρο 9. Βάρος αποδείξεως.**

Σκόπιμο είναι ο κανόνας της μεταφοράς του βάρους αποδείξεως, ο οποίος εξυπηρετεί τις ίδιες ανάγκες προστασίας όπως και ο κανόνας του άρθρου 8, να αφορά και τις παραβάσεις της Οδηγίας 2014/54.

**Άρθρο 11. Κυρώσεις**

Στις παρ. 1 και 2, πρέπει να προστεθεί, μετά το «χαρακτηριστικών φύλου», «ή ιθαγένειας της Ένωσης».

**Άρθρο 13. Κοινωνικός διάλογος. Άρθρο 16. Συνεργασία φορέων.**

Χαιρετίζουμε την αναφορά, και στα δυο άρθρα, και των μη κυβερνητικών οργανώσεων. Πρέπει όμως να είναι εκείνες που έχουν ως καταστατικό σκοπό *«την προάσπιση των ανθρώπινων δικαιωμάτων»*, γενικότερα.

**Άρθρο 14. Φορέας προώθησης της αρχής της ίσης μεταχείρισης.**

**Παράγραφος 1:** Πρέπει να προστεθεί, μετά το «χαρακτηριστικών φύλου», «ή ιθαγένειας της Ένωσης».

**Άρθρο 15. Αρχές και Υπηρεσίες για την εποπτεία και προώθηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης.**

**Παράγραφοι 1 και 2:** πρέπει να προστεθεί, μετά το «χαρακτηριστικών φύλου», «ή ιθαγένειας της Ένωσης».

**Λοιπές διατάξεις**

**Άρθρα 18 και 19.**

Πρέπει να προστεθεί, παντού όπου υπάρχει απαρίθμηση των λόγων διάκρισης, μετά το «χαρακτηριστικών φύλου», «ή ιθαγένειας της Ένωσης».

## **Άρθρο 22.**

**Παράγραφος 1:** «Ο Ν. 3304/2005, καθώς και κάθε διάταξη που αντίκειται στον παρόντα νόμο, καταργούνται»

*Ο Σύνδεσμος για τα Δικαιώματα της Γυναίκας ευχαριστεί τη Διαρκή Επιτροπή Δημόσιας Διοίκησης, Δημόσιας Τάξης και Δικαιοσύνης για την προσοχή της στις παρατηρήσεις και προτάσεις του και εύχεται πλήρη επιτυχία στις εργασίες της.*

**ΑΘΗΝΑ 106 80, ΟΔΟΣ ΣΚΟΥΦΑ 60 – ΤΗΛ. 210 – 36.26.460 – ΤΗΛ./FAX : 210 – 36.16.236**

**E – mail : [L.women-rights@otenet.gr](mailto:L.women-rights@otenet.gr)**

**[www.leagueforwomenrights.gr](http://www.leagueforwomenrights.gr)**