

ΒΑΣΙΛΕΙΟ ΤΗΣ ΙΣΠΑΝΙΑΣ

Οργανικός Νόμος 3/07, της 22ας Μαρτίου
ΦΕΚ 23 Μαρτίου 2007, τεύχος 71

Οργανικός Νόμος για την ουσιαστική ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών

ΑΙΤΙΟΛΟΓΙΚΗ ΕΚΘΕΣΗ

I.

Το άρθρο 14 του Συντάγματος της Ισπανίας διακηρύσσει το δικαίωμα στην ισότητα και τη μη διάκριση λόγω φύλου. Επιπλέον, το άρθρο 9.2 καθιερώνει την υποχρέωση της πολιτείας να προάγει τις συνθήκες για την επίτευξη πραγματικής και ουσιαστικής ισότητας μεταξύ των ατόμων και των ομάδων στις οποίες ανήκουν.

Η ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών αποτελεί καθολική αρχή δικαίου που αναγνωρίζεται σε διάφορα διεθνή κείμενα σχετικά με τα ανθρώπινα δικαιώματα από τα οποία ξεχωρίζει η Σύμβαση για την κατάργηση κάθε μορφής διάκρισης κατά των γυναικών που ψηφίστηκε από τη Γενική Συνέλευση των Ηνωμένων Εθνών το Δεκέμβριο του 1979 και κυρώθηκε από την Ισπανία το 1983. Στα πλαίσια αυτά πρέπει να αναφερθεί και η πρόοδος που σημειώθηκε κατά τις διεθνείς θεματικές συνδιασκέψεις όπως η συνδιάσκεψη του Ναϊρόμπι το 1985 και του Πεκίνου το 1995.

Ταυτόχρονα, η ισότητα αποτελεί θεμελιώδη αρχή της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Με την έναρξη της ισχύος της συνθήκης του Άμστερνταμ την 1η Μαΐου του 1999, η ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών και η εξάλειψη των ανισοτήτων μεταξύ των δύο φύλων αποτελούν στόχους που πρέπει να συμπεριλαμβάνονται σε όλες τις πολιτικές και τις δράσεις της Ένωσης και των μελών της.

Με βάση το πρώην άρθρο 111 της συνθήκης της Ρώμης, αναπτύχθηκε κοινοτικό κεκτημένο σημαντικών διαστάσεων για την ισότητα των δύο φύλων και ο παρόν νόμος αποσκοπεί σε μεγάλο βαθμό στην ορθή ενσωμάτωση του στην εθνική νομοθεσία. Συγκεκριμένα, ο παρόν νόμος ενσωματώνει στην ισπανική έννομη τάξη δύο οδηγίες σχετικά με την ίση μεταχείριση, την οδηγία 2002/73/ΕΚ που τροποποιεί την οδηγία 76/207/ΕΟΚ σχετικά με την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική κατάρτιση, στην προαγωγή και τις συνθήκες εργασίας και την οδηγία 2004/113/ΕΚ για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης μεταξύ ανδρών και γυναικών στην πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες και την παροχή αυτών.

II.

Η πλήρης αναγνώριση της τυπικής ισότητας ενώπιον του νόμου, ενώ αποτέλεσε αναμφίβολα αποφασιστικό βήμα προόδου, αποδείχτηκε ανεπαρκής. Η βία λόγω φύλου, οι μισθολογικές διακρίσεις, οι διακρίσεις στις συντάξεις χηρείας, η

μεγαλύτερη ανεργία των γυναικών, το συνεχιζόμενο και σήμερα χαμηλό ποσοστό συμμετοχής των γυναικών σε θέσεις πολιτικής, κοινωνικής, πολιτισμικής ή οικονομικής ευθύνης και τα προβλήματα συμφιλίωσης της προσωπικής και οικογενειακής ζωής με την εργασία, αποδεικνύουν ότι η πλήρης και ουσιαστική ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών, αυτή η “απόλυτη ισότητα που δεν επιτρέπει εξουσίες και προνόμια για ορισμένους και αδυναμία για τους υπόλοιπους” σύμφωνα με τα λόγια του John Stuart Mill πριν από 140 χρόνια περίπου, εξακολουθεί να αποτελεί ανεκπλήρωτο καθήκον που απαιτεί νέα νομικά μέσα.

Κατά συνέπεια, απαιτείται νομοθετική δράση με στόχο την καταπολέμηση κάθε συνεχιζόμενης μορφής άμεσης ή έμμεσης μορφής διάκρισης λόγω φύλου και την προώθηση της πραγματικής ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών με την εξάλειψη των εμποδίων και των κοινωνικών στερεοτύπων που δυσχεραίνουν την επίτευξή της. Η απαίτηση αυτή πηγάζει από τη συνταγματική έννομη τάξη της χώρας μας και αφορά τη διασφάλιση των πραγματικών δικαιωμάτων των γυναικών ενώ ταυτόχρονα αποτελεί στοιχείο εμπλουτισμού της ίδιας της ισπανικής κοινωνίας που θα συμβάλλει στην οικονομική ανάπτυξη και στην αύξηση της απασχόλησης.

Επιπλέον, εξετάζονται με ιδιαίτερη προσοχή οι περιπτώσεις διπλής διάκρισης και οι επιμέρους δυσκολίες που συναντούν οι ιδιαίτερα ευάλωτες γυναίκες όπως οι γυναίκες που ανήκουν σε μειονότητες, οι μετανάστριες και οι γυναίκες με αναπηρίες.

III.

Η μεγαλύτερη καινοτομία του παρόντος νόμου συνίσταται κυρίως στην πρόληψη των συμπεριφορών διάκρισης και στη θέσπιση ενεργών πολιτικών για την ουσιαστική πραγμάτωση της αρχής της ισότητας. Αυτή η επιλογή συνεπάγεται υποχρεωτικά την προβολή της αρχής της ισότητας σε όλα τα επίπεδα οργάνωσης της κοινωνικής, πολιτιστικής και καλλιτεχνικής πραγματικότητας στα οποία υπάρχει κίνδυνος εμφάνισης ή συνέχισης των ανισοτήτων. Για το λόγο αυτό η θεώρηση της εγκάρσιας διάστασης της ισότητας, χαρακτηριστικό στοιχείο του σύγχρονου δικαίου κατά των διακρίσεων, αποτελεί τη θεμελιώδη αρχή του παρόντος κειμένου.

Ο νόμος αναφέρεται στο σύνολο των δημοσίων πολιτικών στην Ισπανία, σε κεντρικό επίπεδο, σε επίπεδο αυτόνομων κοινοτήτων και σε τοπικό επίπεδο. Στηρίζεται δε στην συνταγματική εκχώρηση της εξουσίας στο κράτος για τη ρύθμιση των βασικών προϋποθέσεων που εγγυώνται την ισότητα όλων των Ισπανών, ανδρών και γυναικών, κατά την άσκηση των συνταγματικών τους δικαιωμάτων, ενώ περιέχει πιο λεπτομερείς ρυθμίσεις στους τομείς βασικής ή αποκλειστικής νομοθετικής αρμοδιότητας του κράτους.

Η πολυπλοκότητα που απορρέει από τον οριζόντιο χαρακτήρα της αρχής της ισότητας, εκφράζεται και στην ίδια τη δομή του νόμου. Ο νόμος ασχολείται στο διατακτικό του με τη γενική προβολή της αρχής αυτής στα διάφορα νομοθετικά πλαίσια, ενώ στις συμπληρωματικές του διατάξεις αναφέρεται συγκεκριμένα στις πολλές και διάφορες τροποποιήσεις των άλλων νόμων που καθιστά αναγκαίες. Με τον τρόπο αυτό, ο παρόν νόμος φιλοδοξεί να αναδειχθεί σε νόμο-κώδικα της ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών.

Η γενική διάρθρωση των δημόσιων πολιτικών υπό το πρίσμα της αρχής της ισότητας και της προοπτικής του φύλου, πραγματοποιείται με τη θέσπιση κριτηρίων δράσης όλων των δημόσιων αρχών που ενσωματώνουν ενεργά, με ρητό τρόπο και σε λειτουργικό επίπεδο την αρχή αυτή, ενώ ταυτόχρονα συμπεριλαμβάνονται σε ειδικό ή τομεακό επίπεδο οι κατευθυντήριες γραμμές που προωθούν την ισότητα σε πολιτικές όπως η εκπαίδευση, η υγεία, οι τέχνες, ο πολιτισμός, η κοινωνία της πληροφορίας, η αγροτική ανάπτυξη και η ανάπτυξη της κατοικίας, ο αθλητισμός, η χωροταξία και η διεθνής αναπτυξιακή συνεργασία.

Στα πλαίσια της Κεντρικής Διοίκησης του Κράτους, τα βασικά μέσα για το σκοπό αυτό, είναι το Στρατηγικό Πρόγραμμα για τις Ίσες Ευκαιρίες, η δημιουργία της Διυπουργικής Επιτροπής Ισότητας με συντονιστικές αρμοδιότητες, οι εκθέσεις αξιολόγησης του αντίκτυπου στο φύλο, των οποίων ο υποχρεωτικός χαρακτήρας επεκτείνεται από τους κανόνες δικαίου έως τα σχέδια ιδιαίτερης οικονομικής και κοινωνικής σημασίας, καθώς και οι περιοδικές εκθέσεις ή αξιολογήσεις της αποτελεσματικής εφαρμογής της αρχής της ισότητας.

Επιπλέον, αξίζει να τονισθεί ότι, για την επίτευξη της πραγματικής και ουσιαστικής ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών, ο νόμος προβλέπει τα γενικά πλαίσια για τη θέσπιση των λεγόμενων θετικών δράσεων. Για το σκοπό αυτό, αναθέτει σε όλες τις δημόσιες αρχές, την εντολή της άρσης όλων των ανισοτήτων που εξακολουθούν να υφίστανται στην πράξη και που δεν αρκεί για τη διόρθωσή τους η τυπική ή νομική διατύπωση της αρχής της ισότητας. Ταυτόχρονα, επειδή υπάρχει ο κίνδυνος οι δράσεις αυτές να οδηγήσουν στην διατύπωση δικαίου που δημιουργεί ανισότητες προς όφελος των γυναικών, θεσπίζονται προφυλάξεις και προϋποθέσεις για τη διασφάλιση της συνταγματικής τους νομιμότητας.

Η επίτευξη της πραγματικής και ουσιαστικής ισότητας στην κοινωνία μας δεν απαιτεί μόνο τη δέσμευση των δημοσίων φορέων αλλά και την αποφασιστική προώθησή της στη σφαίρα των σχέσεων μεταξύ των ιδιωτών. Η ρύθμιση της πρόσβασης σε αγαθά και υπηρεσίες αποτελεί αντικείμενο της προσοχής του νόμου συνδυάζοντας τις αρχές της συμβατικής ελευθερίας και αυτονομίας με την προώθηση της ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών. Επιπλέον, κρίνεται αναγκαία η θέσπιση συγκεκριμένων μέτρων προώθησης της ουσιαστικής ισότητας στις ιδιωτικές επιχειρήσεις, καθώς και μέτρων σχετικά με τις κρατικές προμήθειες και επιδοτήσεις ή τα διοικητικά συμβούλια.

Ο νόμος στέκεται με ιδιαίτερη προσοχή στη διόρθωση των ανισοτήτων στα συγκεκριμένα πλαίσια των εργασιακών σχέσεων. Δια μέσου μιας σειράς διατάξεων αναγνωρίζεται το δικαίωμα συμφιλίωσης της οικογενειακής και προσωπικής ζωής με την εργασία και προωθείται η μεγαλύτερη συνυπευθυνότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών κατά την ανάληψη των οικογενειακών υποχρεώσεων. Τα κριτήρια αυτά αποτελούν την πηγή έμπνευσης του νόμου στο σύνολό του ενώ παίρνουν συγκεκριμένη μορφή με τον πλέον κατάλληλο τρόπο.

Ο νόμος έχει στόχο την προώθηση της θέσπισης συγκεκριμένων μέτρων υπέρ της ισότητας στις επιχειρήσεις, τοποθετώντας τα μέτρα αυτά στα πλαίσια των συλλογικών διαπραγματεύσεων έτσι ώστε το περιεχόμενό τους να προέρχεται από την ελεύθερη και με αίσθημα ευθύνης συμφωνία μεταξύ των μερών.

Πάντα στα πλαίσια της απασχόλησης, ο νόμος θεσπίζει ειδικά μέτρα σχετικά με τις ιδιαίτερες συνθήκες επιλογής και κάλυψης των θέσεων εργασίας στη Δημόσια Διοίκηση. Επιπλέον η προβολή της ισότητας επεκτείνεται στα Σώματα και Δυνάμεις Ασφαλείας και στις Ένοπλες Δυνάμεις.

Δεν είναι δυνατόν να εξαιρεθεί από την εξέταση της έκτασης της ουσιαστικής ισότητας στην κοινωνία μας, η σφαίρα της πολιτικής συμμετοχής τόσο σε κεντρικό όσο και σε αυτονομικό και τοπικό επίπεδο καθώς και η προβολή της στην διεθνή πολιτική αναπτυξιακής συνεργασίας. Η καλούμενη από τον νόμο αρχή της ισόρροπης παρουσίας και σύνθεσης με την οποία προσπαθεί να διασφαλίσει την επαρκή εκπροσώπηση και των δύο φύλων στα όργανα και αξιώματα ευθύνης, αναδεικνύεται με τον τρόπο αυτό σε νομοθετική αρχή που ρυθμίζει το γενικό εκλογικό καθεστώς επιλέγοντας τη λύση με την κατάλληλη ευελιξία ώστε οι απαιτήσεις που πηγάζουν από τα άρθρα 9.2 και 14 του Συντάγματος να καθίστανται συμβατές με αυτές του δικαιώματος του εκλέγεσθαι που περιλαμβάνεται στο άρθρο 23 του ανωτέρω Συνταγματικού κειμένου. Με τον τρόπο αυτό λαμβάνονται υπόψη τα πρόσφατα σχετικά διεθνή κείμενα και σημειώνεται πρόοδος προς την κατεύθυνση της διασφάλισης της ισόρροπης παρουσίας των γυναικών και των ανδρών στη σφαίρα της πολιτικής εκπροσώπησης, με θεμελιώδη στόχο τη βελτίωση της ποιότητας της εκπροσώπησης αυτής και κατά συνέπεια της ίδιας της δημοκρατίας μας.

IV.

Ο νόμος περιλαμβάνει έναν προκαταρκτικό Τίτλο, οκτώ Τίτλους, τριάντα μία συμπληρωματικές διατάξεις, οκτώ μεταβατικές διατάξεις, μια διάταξη περί καταργούμενων κανόνων και οκτώ τελικές διατάξεις.

Ο Προκαταρκτικός Τίτλος θεσπίζει το αντικείμενο και το πεδίο εφαρμογής του νόμου.

Ο Πρώτος Τίτλος ορίζει, σύμφωνα με τις ενδείξεις των Οδηγιών αναφοράς, τις βασικές νομικές έννοιες και κατηγορίες σχετικά με την ισότητα, την άμεση και έμμεση διάκριση, τη σεξουαλική παρενόχληση, την παρενόχληση λόγω φύλου και τις θετικές δράσεις. Επιπλέον, προσδιορίζει τις νομικές συνέπειες των συμπεριφορών διάκρισης και περιλαμβάνει εγγυήσεις δικονομικού χαρακτήρα για την ενίσχυση της δικαστικής προστασίας του δικαιώματος της ισότητας.

Στο Δεύτερο Τίτλο, στο Πρώτο Κεφάλαιο, θεσπίζονται οι γενικές κατευθυντήριες γραμμές δράσης των δημοσίων αρχών σχετικά με την ισότητα, ορίζεται η αρχή του εγκάρσιου χαρακτήρα και τα μέσα για την ένταξή της στην κατάρτιση, την

επεξεργασία και την εφαρμογή των νόμων. Επίσης, καθιερώνεται η αρχή της ισόρροπης παρουσίας γυναικών και ανδρών στα εκλογικά ψηφοδέλτια και στους διορισμούς στους οποίους προβαίνουν οι δημόσιες αρχές, με τις αντίστοιχες τροποποιήσεις των συμπληρωματικών διατάξεων του εκλογικού νόμου. Ταυτόχρονα θεσπίζονται οι εκθέσεις αντίκτυπου στο φύλο και ο δημόσιος σχεδιασμός των δράσεων υπέρ της ισότητας που διαμορφώνονται σε επίπεδο Κεντρικής Διοίκησης του Κράτους με το Στρατηγικό Σχέδιο Ίσων Ευκαιριών.

Στο Κεφάλαιο II του ίδιου Τίτλου ορίζονται τα κριτήρια προσανατολισμού των δημόσιων πολιτικών σε θέματα εκπαίδευσης, πολιτισμού και υγείας. Επίσης εξετάζεται η προώθηση της ένταξης των γυναικών στην κοινωνία της πληροφορίας και η υιοθέτηση μέτρων για την αποτελεσματική εφαρμογή της ισότητας στις πολιτικές πρόσβασης στην κατοικία και ανάπτυξης της υπαίθρου.

Ο Τίτλος III περιλαμβάνει μέτρα προώθησης της ισότητας στα μέσα ενημέρωσης με ειδικούς κανόνες για τα κρατικά μέσα ενημέρωσης καθώς και μηχανισμούς ελέγχου για περιπτώσεις διαφημίσεων που το περιεχόμενο τους προκαλεί διακρίσεις.

Ο Τίτλος IV ασχολείται με το δικαίωμα στην εργασία με ίσες ευκαιρίες, συμπεριλαμβάνοντας μέτρα για την εγγύηση της ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών κατά την πρόσβαση στην απασχόληση, την κατάρτιση, την επαγγελματική εξέλιξη και τις συνθήκες εργασίας. Επιπλέον, συμπεριλαμβάνει στα εργασιακά δικαιώματα των ανδρών και γυναικών εργαζομένων, την προστασία έναντι της σεξουαλικής παρενόχλησης και της παρενόχλησης λόγω φύλου.

Πέραν της γενικής υποχρέωσης των επιχειρήσεων για το σεβασμό της αρχής της ισότητας στο εργασιακό περιβάλλον, εξετάζεται συγκεκριμένα η υποχρέωση διαπραγμάτευσης σχεδίων ισότητας στις επιχειρήσεις με περισσότερους από διακόσιους πενήντα άνδρες και γυναίκες εργαζόμενους. Η σπουδαιότητα του μέσου των σχεδίων ισότητας οδήγησε στη διάταξη της προώθησης της εθελοντικής εισαγωγής τους στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις.

Για την προώθηση της ένταξης των γυναικών στην αγορά εργασίας, τίθεται ο στόχος της βελτίωσης της πρόσβασης και της παραμονής τους στην εργασία, ενισχύοντας το επίπεδο κατάρτισής τους και την προσαρμοστικότητα τους στις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας δια μέσου της πιθανής θεώρησής τους ως πληθυσμιακή ομάδα με προτεραιότητα στις διάφορες ενεργές πολιτικές απασχόλησης. Επιπλέον, ο νόμος περιλαμβάνει μια σειρά συγκεκριμένων κοινωνικών και εργασιακών μέτρων που θεσπίζονται στις διάφορες συμπληρωματικές διατάξεις του.

Το πλέον καινοτόμο μέτρο για την προώθηση της συμφιλίωσης της προσωπικής και οικογενειακής ζωής με την εργασία, είναι η άδεια πατρότητας διάρκειας δεκατριών ημερών, με δυνατότητα παράτασης σε περίπτωση πολλαπλού τοκετού

κατά δύο ημέρες για κάθε επιπλέον του πρώτου παιδί. Πρόκειται για ατομικό και αποκλειστικό δικαίωμα του πατέρα το οποίο αναγνωρίζεται σε περίπτωση βιολογικής πατρότητας αλλά και σε περίπτωση υιοθεσίας ή αναδοχής. Επίσης, εισάγονται βελτιώσεις στην ισχύουσα άδεια μητρότητας με δυνατότητα παράτασης κατά δύο εβδομάδες σε περίπτωση παιδιού με αναπηρία που μπορούν να λάβουν αδιακρίτως και οι δύο γονείς.

Οι βελτιώσεις αυτές εισάγονται εξίσου και για τους άνδρες και γυναίκες αυτοτελώς απασχολούμενους καθώς και σε όσους υπάγονται στα άλλα ειδικά καθεστάτα κοινωνικής ασφάλισης.

Όσον αφορά τη μείωση του ημερήσιου ωραρίου για τη φροντίδα παιδιού, αφενός αυξάνεται από έξι σε οκτώ έτη η μέγιστη ηλικία του ανήλικου που παρέχει το δικαίωμα στο μειωμένο ημερήσιο ωράριο και αφετέρου μειώνεται κατά το ένα όγδοο του ημερήσιου ωραρίου το ελάχιστο όριο της μείωσης. Επιπλέον, μειώνεται στους τέσσερεις μήνες η ελάχιστη διάρκεια της άδειας για τη φροντίδα ενός μέλους της οικογένειας και αυξάνεται από ένα σε δύο έτη η μέγιστη διάρκειά της. Αναγνωρίζεται επίσης η δυνατότητα τμηματικής χορήγησης της άδειας τόσο για τη φροντίδα παιδιού όσο και για τη φροντίδα ενός μέλους της οικογένειας.

Ταυτόχρονα, προσαρμόζονται οι διαδικασίες σε περίπτωση παράβασης, οι κυρώσεις και οι μηχανισμοί ελέγχου σε περίπτωση μη συμμόρφωσης σε θέματα διακρίσεων και ενισχύεται ο ρόλος της Επιθεώρησης Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων. Στα πλαίσια αυτά, αποτελεί ιδιαίτερη καινοτομία η δυνατότητα επιβολής πρόσθετων κυρώσεων που αφορούν την κατάρτιση των Σχεδίων Ισότητας.

Οι τροποποιήσεις στα εργασιακά θέματα συνεπάγονται την επιβολή ορισμένων καινοτομιών στα πλαίσια της Κοινωνικής Ασφάλισης που περιέχονται στις συμπληρωματικές διατάξεις του νόμου. Ιδιαίτερα σημαντική θέση στις καινοτομίες αυτές κατέχει η ευελιξία στις απαιτήσεις προηγούμενης καταβολής εισφορών για την πρόσβαση στα επιδόματα μητρότητας, η αναγνώριση ενός νέου επιδόματος για την ίδια αιτία στις εργαζόμενες που δεν τηρούν τις ανωτέρω προϋποθέσεις και η θέσπιση του οικονομικού επιδόματος πατρότητας.

Ο Τίτλος V, ρυθμίζει στο Κεφάλαιο I την αρχή της ισότητας στη δημόσια απασχόληση και θεσπίζει τα γενικά κριτήρια δράσης υπέρ της ισότητας για το σύνολο της Δημόσιας Διοίκησης ενώ στο Κεφάλαιο II την ισόρροπη παρουσία γυναικών και ανδρών κατά τους διορισμούς στα διευθυντικά όργανα της Κεντρικής Διοίκησης του Κράτους, αρχή που εφαρμόζεται στα όργανα επιλογής και αξιολόγησης του προσωπικού και στους διορισμούς των μελών των συλλογικών οργάνων, των επιτροπών και των διοικητικών συμβουλίων των επιχειρήσεων στο κεφάλαιο των οποίων συμμετέχει η ανωτέρω Διοίκηση. Το Κεφάλαιο III του Τίτλου αυτού ασχολείται με τα μέτρα ισότητας στην απασχόληση στα πλαίσια της Κεντρικής Διοίκησης του Κράτους, κατ αναλογία με τα προβλεπόμενα για τις εργασιακές σχέσεις στον ιδιωτικό τομέα και θεσπίζει συγκεκριμένα τη εντολή έγκρισης ενός

πρωτοκόλλου δράσης έναντι της σεξουαλικής παρενόχλησης και της παρενόχλησης λόγω φύλου.

Τα Κεφάλαια IV και V ρυθμίζουν με συγκεκριμένο τρόπο την τήρηση της αρχής της ισότητας στα Ένοπλες Δυνάμεις και στις Δυνάμεις και τα Σώματα Ασφαλείας του Κράτους.

Ο Τίτλος VI του νόμου αναφέρεται στην ίση μεταχείριση κατά την πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες με ιδιαίτερη αναφορά στις ασφάλειες.

Ο Τίτλος VII εξετάζει την εθελοντική ανάληψη δράσεων κοινωνικής ευθύνης από τις επιχειρήσεις, δράσεις που μπορούν να είναι αποτέλεσμα διαπραγματεύσεων με τους εκπροσώπους των ανδρών και γυναικών εργαζομένων, των οργανώσεων των καταναλωτών, των ενώσεων προστασίας της ισότητας ή των οργανισμών ισότητας. Συγκεκριμένα, ρυθμίζεται η αξιοποίηση των δράσεων αυτών για διαφημιστικούς σκοπούς.

Στον Τίτλο αυτό και στα πλαίσια της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης συμπεριλαμβάνεται η προώθηση της ισόρροπης παρουσία γυναικών και ανδρών στα διοικητικά συμβούλια των εμπορικών εταιριών προβλέποντας ένα εύλογο χρονικό διάστημα για το σκοπό αυτό. Στόχος του ανωτέρω μέτρου είναι το βασικό κριτήριο για το διορισμό των συμβούλων να είναι το ταλέντο και η επαγγελματική απόδοση, εφόσον για να είναι πραγματικά αμερόληπτη η διαδικασία το φύλο δεν πρέπει να αποτελεί εμπόδιο στην εκλογή.

Ο Τίτλος VIII του νόμου θεσπίζει μια σειρά οργανωτικών διατάξεων με τη δημιουργία της Διυπουργικής Επιτροπής Ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών και τις Μονάδες Ισότητας σε κάθε Υπουργείο. Εκτός των ανωτέρω, ο νόμος προβλέπει τη δημιουργία ενός Συμβουλίου συμμετοχής της γυναίκας, ως συλλογικού οργάνου με στόχο την προώθηση της θεσμικής συμμετοχής στα θέματα αυτά.

Όπως αναφέρθηκε ανωτέρω, οι συμπληρωματικές διατάξεις περιλαμβάνουν τις διάφορες τροποποιήσεις των διατάξεων των υφιστάμενων νόμων που είναι αναγκαίες για την προσαρμογή τους στις απαιτήσεις και τις διατάξεις του παρόντος νόμου. Εκτός από τις ανωτέρω τροποποιήσεις της νομοθεσίας, περιλαμβάνονται και συγκεκριμένες διατάξεις που αποβλέπουν στον ορισμό της αρχής της ισόρροπης σύνθεσης και παρουσίας, τη δημιουργία ταμείου για θέματα κοινωνίας της πληροφορίας, των νέων περιπτώσεων ακύρωσης συγκεκριμένων μορφών καταγγελίας της σχέσης εργασίας και το σχεδιασμό του Ινστιτούτου της Γυναίκας για τους σκοπούς των προς ενσωμάτωση οδηγιών.

Οι μεταβατικές διατάξεις θεσπίζουν το προσωρινά εφαρμοστέο καθεστώς σχετικά με ορισμένες πτυχές του νόμου, όπως οι σχετικές με διορισμούς και διαδικασίες, τα

προληπτικά μέτρα για την παρενόχληση στην Κεντρική Διοίκηση του Κράτους, η επιβράβευση των επιχειρήσεων για θέματα ισότητας, οι πίνακες θνησιμότητας και επιβίωσης, τα νέα δικαιώματα μητρότητας και πατρότητας, η ισόρροπη σύνθεση των εκλογικών ψηφοδελτίων καθώς και οι διαπραγματεύσεις των νέων συλλογικών συμβάσεων.

Οι τελικές διατάξεις αναφέρονται στη φύση του νόμου, στη συνταγματική του βάση και τη σχέση του με την κοινοτική νομοθεσία, στη νομοθετική εξουσιοδότηση, ενώ παράλληλα θεσπίζουν τις ημερομηνίες έναρξης ισχύος του καθώς και την εντολή αξιολόγησης των αποτελεσμάτων των συλλογικών διαπραγματεύσεων σε θέματα ισότητας.

ΠΡΟΚΑΤΑΡΚΤΙΚΟΣ ΤΙΤΛΟΣ Αντικείμενο και στόχος του Νόμου

Άρθρο 1. *Αντικείμενο του Νόμου.*

1. Οι γυναίκες και οι άνδρες είναι ίσοι στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια, και ίσοι στα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις. Ο παρόν νόμος έχει ως στόχο να καταστήσει ουσιαστικό το δικαίωμα της ίσης μεταχείρισης και των ίσων ευκαιριών μεταξύ γυναικών και ανδρών ιδιαίτερα μέσω της εξάλειψης των διακρίσεων κατά των γυναικών ανεξάρτητα από τις συνθήκες ή περιστάσεις, σε όλους τους τομείς της ζωής και ιδιαίτερα στο πολιτικό, αστικό, εργασιακό, οικονομικό, κοινωνικό και πολιτισμικό πεδίο με στόχο την επίτευξη μιας πιο δημοκρατικής, δίκαιης και αλληλέγγυας κοινωνίας σύμφωνα με τις επιταγές των άρθρων 9.2 και 14 του Συντάγματος.
2. Για το σκοπό αυτό, ο νόμος θεσπίζει τις αρχές δράσης των δημοσίων αρχών, ρυθμίζει τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των ιδιωτικών και δημοσίων φυσικών και νομικών προσώπων και προβλέπει μέτρα με στόχο την εξάλειψη και τη διόρθωση κάθε μορφής διάκρισης λόγω φύλου τόσο στο δημόσιο όσο και τον ιδιωτικό τομέα.

Άρθρο 2. *Πεδίο εφαρμογής.*

1. Όλα τα άτομα απολαμβάνουν τα δικαιώματα που πηγάζουν από την αρχή της ίσης μεταχείρισης και της απαγόρευσης των διακρίσεων λόγω φύλου.
2. Οι υποχρεώσεις που θεσπίζονται στον παρόντα νόμο εφαρμόζονται σε όλα τα φυσικά ή νομικά πρόσωπα που βρίσκονται ή δρουν στην ισπανική επικράτεια ανεξάρτητα από την εθνικότητα και τον τόπο διαμονής ή κατοικίας τους.

ΤΙΤΛΟΣ I Αρχή της ισότητας και προστασία κατά των διακρίσεων

Άρθρο 3. *Η αρχή της ίσης μεταχείρισης μεταξύ γυναικών και ανδρών.*

Η αρχή της ίσης μεταχείρισης μεταξύ γυναικών και ανδρών συνεπάγεται την απουσία κάθε άμεσης ή έμμεσης διάκρισης λόγω φύλου και ιδίως λόγω μητρότητας, ανάληψης οικογενειακών υποχρεώσεων και οικογενειακής κατάστασης.

Άρθρο 4. *Ενσωμάτωση της αρχής της ισότητας στην ερμηνεία και εφαρμογή των νομικών κανόνων.*

Η ίση μεταχείριση και οι ίσες ευκαιρίες μεταξύ γυναικών και ανδρών αποτελούν καταστατικές αρχές της έννομης τάξης και επομένως λαμβάνονται υπόψη και τηρούνται κατά την ερμηνεία και εφαρμογή των νομικών κανόνων.

Άρθρο 5. *Ίση μεταχείριση και ίσες ευκαιρίες κατά την πρόσβαση στην απασχόληση, την κατάρτιση και την επαγγελματική εξέλιξη καθώς και στις συνθήκες εργασίας.*

Η αρχή της ίσης μεταχείρισης και ίσων ευκαιριών μεταξύ γυναικών και ανδρών που πρέπει να εφαρμόζεται στον τομέα της ιδιωτικής και της δημόσιας απασχόλησης, διασφαλίζεται σύμφωνα με τους όρους που προβλέπονται στην εφαρμοστέα νομοθεσία, κατά την πρόσβαση στην απασχόληση, συμπεριλαμβάνοντας και τους αυτοτελώς απασχολούμενους, στην επαγγελματική κατάρτιση, και στην επαγγελματική εξέλιξη, στις συνθήκες εργασίας, συμπεριλαμβάνοντας τους μισθούς και τις απολύσεις, στην εγγραφή και συμμετοχή στις συνδικαλιστικές και εργοδοτικές οργανώσεις καθώς και σε οποιαδήποτε οργάνωση τα μέλη της οποίας ασκούν συγκεκριμένη δραστηριότητα συμπεριλαμβάνοντας τις παροχές που χορηγούνται από τις οργανώσεις αυτές.

Δεν συνιστά διάκριση στην πρόσβαση στην απασχόληση και στην επαγγελματική κατάρτιση, η διαφορετική μεταχείριση που βασίζεται σε ένα χαρακτηριστικό σχετικό με το φύλο όταν, λόγω της φύσης των συγκεκριμένων επαγγελματικών δραστηριοτήτων ή των πλαισίων εντός των οποίων διεξάγονται, ένα τέτοιο χαρακτηριστικό αποτελεί ουσιαστική και καθοριστική επαγγελματική προϋπόθεση, εφόσον ο στόχος είναι θεμιτός και η προϋπόθεση είναι ανάλογη..

Άρθρο 6. *Άμεση και έμμεση διάκριση.*

1. Συνιστά άμεση διάκριση λόγω φύλου, η κατάσταση στην οποία βρίσκεται ένα άτομο το οποίο υφίσταται, υπέστη, η θα μπορούσε να υποστεί, λόγω του φύλου του, λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση έναντι άλλου σε ανάλογη κατάσταση.
2. Συντρέχει έμμεση διάκριση λόγω φύλου όταν μια εκ πρώτης όψεως ουδέτερη διάταξη, κριτήριο ή πρακτική ενδέχεται να θέσει ένα πρόσωπο συγκεκριμένου φύλου σε ιδιαίτερα μειονεκτική θέση έναντι ατόμων του άλλου φύλου, εκτός και αν η προαναφερόμενη διάταξη, κριτήριο ή πρακτική δικαιολογείται αντικειμενικά από ένα θεμιτό στόχο και τα μέσα για την επίτευξη του στόχου αυτού είναι πρόσφορα και αναγκαία.
3. Σε κάθε περίπτωση θεωρείται ότι προκαλεί διακρίσεις οποιαδήποτε εντολή για έμμεση ή άμεση διάκριση λόγω φύλου.

Άρθρο 7. *Σεξουαλική παρενόχληση και παρενόχληση λόγω φύλου.*

1. Με την επιφύλαξη των διατάξεων του Ποινικού Κώδικα, για τους σκοπούς του παρόντος Νόμου, συνιστά σεξουαλική παρενόχληση, κάθε λεκτική, σωματική, ή σεξουαλικού χαρακτήρα συμπεριφορά με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός προσώπου, ιδίως με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εξευτελιστικού ή επιθετικού περιβάλλοντος.
2. Συνιστά παρενόχληση λόγω φύλου, κάθε συμπεριφορά που οφείλεται στο φύλο ενός προσώπου με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειάς του και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εξευτελιστικού ή επιθετικού περιβάλλοντος.
3. Σε κάθε περίπτωση θεωρείται ότι η σεξουαλική παρενόχληση και η παρενόχληση λόγω φύλου συνιστούν διακριτική συμπεριφορά.
4. Επίσης, συνιστά πράξη διάκρισης λόγω φύλου, κάθε εξάρτηση δικαιώματος ή προσδοκίας δικαιώματος από την αποδοχή καταστάσεων που συνιστούν σεξουαλική παρενόχληση ή παρενόχληση λόγω φύλου.

Άρθρο 8. *Διάκριση λόγω εγκυμοσύνης ή μητρότητας.*

Αποτελεί άμεση διάκριση λόγω φύλου κάθε δυσμενής μεταχείριση των γυναικών λόγω εγκυμοσύνης ή μητρότητας.

Άρθρο 9. *Προστασία έναντι αντιποίνων.*

Συνιστά επίσης διάκριση λόγω φύλου κάθε δυσμενής μεταχείριση ή μεταχείριση που επιφέρει αρνητικό αποτέλεσμα σε βάρος ενός προσώπου που είναι συνέπεια της υποβολής εκ μέρους του καταγγελίας, απαίτησης, αγωγής ή προσφυγής κάθε φύσεως με στόχο την αποτροπή της διάκρισης και την απαίτηση της ουσιαστικής συμμόρφωσης με την αρχή της ίσης μεταχείρισης μεταξύ γυναικών και ανδρών.

Άρθρο 10. *Νομικές συνέπειες των διακριτικών συμπεριφορών.*

Οι πράξεις και οι ρήτρες των δικαιπραξιών που συνιστούν ή προκαλούν διάκριση λόγω φύλου θεωρούνται άκυρες και χωρίς αποτέλεσμα, οδηγούν σε καταλογισμό ευθύνης διαμέσου ενός συστήματος ουσιαστικών και ανάλογων με τη ζημιά που προκλήθηκε αποζημιώσεων ή αποκαταστάσεων και όπου συντρέχει περίπτωση σε ένα αποτελεσματικό και αποτρεπτικό σύστημα κυρώσεων με σκοπό την πρόληψη της εκδήλωσης διακριτικών συμπεριφορών.

Άρθρο 11. *Θετικές δράσεις.*

1. Με στόχο την ουσιαστική πραγμάτωση του συνταγματικού δικαιώματος της ισότητας, οι Δημόσιες Αρχές υιοθετούν μέτρα υπέρ των γυναικών για την αποκατάσταση εμφανών περιπτώσεων πραγματικής ανισότητας έναντι των ανδρών. Τα μέτρα αυτά θα εφαρμόζονται για όσο διάστημα εξακολουθούν να υφίστανται οι εν λόγω καταστάσεις και πρέπει να είναι δίκαια και ανάλογα με τον στόχο που τίθεται σε κάθε περίπτωση.
2. Τα φυσικά ή νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου μπορούν επίσης να εγκρίνουν παρόμοια μέτρα σύμφωνα με τις διατάξεις του παρόντος νόμου.

Άρθρο 12. *Αποτελεσματική νομική προστασία.*

1. Κάθε πρόσωπο μπορεί να απευθύνεται στα δικαστήρια για την προστασία του δικαιώματος της ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 53.2 του Συντάγματος ακόμα και μετά το πέρας της σχέσης κατά την οποία φέρεται ότι έλαβε χώρα η διάκριση.
2. Η νομιμοποίηση για παρέμβαση σε αστικές εργατικές και διοικητικές δίκες για την προάσπιση του ανωτέρω δικαιώματος, ανήκει στα φυσικά ή νομικά πρόσωπα που έχουν έννομο συμφέρον όπως ορίζεται στις αντίστοιχες δικονομικές διατάξεις.
3. Το πρόσωπο που υπέστη την παρενόχληση είναι το μόνο που νομιμοποιείται για να ασκήσει παρέμβαση κατά τις ένδικες διαφορές στις περιπτώσεις σεξουαλικής παρενόχλησης και παρενόχλησης λόγω φύλου.

Άρθρο 13. *Απόδειξη.*

Σύμφωνα με τους δικονομικούς κανόνες, στις δίκες κατά τις οποίες οι ισχυρισμοί του ενάγοντος αναφέρονται σε πράξεις διάκρισης λόγω φύλου, η εναγόμενη πλευρά φέρει το βάρος της αποδείξεως ως προς την απουσία διακρίσεων στα μέτρα που υιοθετήθηκαν και ως προς την αναλογικότητα τους.

Για τους σκοπούς των διατάξεων της προηγούμενης παραγράφου, ο δικαστής κατόπιν αιτήματος ενός μέρους μπορεί να ζητήσει εφόσον το κρίνει σκόπιμο, έκθεση ή γνωμοδότηση των αρμόδιων δημόσιων υπηρεσιών.

Οι διατάξεις της προηγούμενης παραγράφου δεν εφαρμόζονται σε ποινικές δίκες.

ΤΙΤΛΟΣ II

Δημόσιες πολιτικές για την ισότητα

ΚΕΦΑΛΑΙΟ I

Γενικές αρχές

Άρθρο 14. *Γενικά κριτήρια δράσης των Δημόσιων Αρχών.*

Για τους σκοπούς του παρόντος νόμου, τα γενικά κριτήρια δράσης των Δημόσιων Αρχών είναι τα παρακάτω:

1. Η δέσμευση για την αποτελεσματική εφαρμογή του συνταγματικού δικαιώματος της ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών.
2. Η ενσωμάτωση της αρχής της ίσης μεταχείρισης και ίσων ευκαιριών στο σύνολο των οικονομικών, εργασιακών, κοινωνικών, πολιτιστικών και καλλιτεχνικών πολιτικών με σκοπό την αποφυγή του διαχωρισμού στην εργασία, την εξάλειψη των μισθολογικών διαφορών καθώς και την προώθηση της ανάπτυξης της γυναικείας επιχειρηματικότητας σε όλους τους τομείς που καλύπτονται από τις ανωτέρω πολιτικές και της αξίας της εργασίας των γυναικών συμπεριλαμβάνοντας και την οικιακή εργασία.

3. Η σύμπραξη και συνεργασία μεταξύ των διάφορων δημόσιων υπηρεσιών για την εφαρμογή της αρχής της ισότητας και των ίσων ευκαιριών.
4. Η ισόρροπη συμμετοχή των γυναικών και των ανδρών στα εκλογικά ψηφοδέλτια και στη λήψη αποφάσεων.
5. Η υιοθέτηση των αναγκαίων μέτρων για την εξάλειψη της βίας λόγω φύλου, της βίας στην οικογένεια καθώς και όλων των μορφών σεξουαλικής παρενόχλησης και παρενόχλησης λόγω φύλου.
6. Ο συνυπολογισμός των ιδιαίτερων δυσκολιών που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες που ανήκουν σε ιδιαίτερα ευάλωτες ομάδες όπως οι γυναίκες που ανήκουν σε μειονότητες, τα νεαρά κορίτσια, οι γυναίκες με αναπηρία, οι γυναίκες μεγάλης ηλικίας, οι χήρες και οι γυναίκες που είναι θύματα βίας λόγω φύλου για τις οποίες οι δημόσιες αρχές μπορούν ακόμα και να υιοθετούν μέτρα θετικής δράσης.
7. Η προστασία της μητρότητας, με ιδιαίτερη έμφαση στην ανάληψη από την κοινωνία των παρεπόμενων συνεπειών της εγκυμοσύνης, του τοκετού και του θηλασμού.
8. Η θέσπιση των μέτρων που εξασφαλίζουν τη συμφιλίωση της εργασίας με την προσωπική και οικογενειακή ζωή των γυναικών και των ανδρών καθώς και την προώθηση της συνυπευθυνότητας στις οικιακές εργασίες και στη φροντίδα της οικογένειας.
9. Η προώθηση μέτρων συνεργασίας μεταξύ των διαφόρων δημοσίων υπηρεσιών και των κοινωνικών εταίρων, των οργανώσεων γυναικών και άλλων ιδιωτικών φορέων.
10. Η προώθηση της ουσιαστικής εφαρμογής της αρχής της ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών στις σχέσεις μεταξύ ιδιωτών.
11. Η υιοθέτηση μη σεξιστικής γλώσσας σε διοικητικό επίπεδο και η προώθηση της στο σύνολο των κοινωνικών, πολιτισμικών και καλλιτεχνικών σχέσεων.
12. Όλα τα σημεία που εξετάζονται στο παρόν άρθρο, πρέπει να προωθούνται και να συμπεριλαμβάνονται στον ίδιο βαθμό στην ισπανική αναπτυξιακή πολιτική διεθνούς συνεργασίας.

Άρθρο 15. *Εγκάρσιος χαρακτήρας της αρχής της ίσης μεταχείρισης μεταξύ ανδρών και γυναικών.*

Η αρχή της ίσης μεταχείρισης και ίσων ευκαιριών μεταξύ γυναικών και ανδρών εφαρμόζεται οριζόντια σε όλες τις δράσεις της πολιτείας. Οι δημόσιες υπηρεσίες λαμβάνουν υπόψη ενεργά την αρχή αυτή κατά την υιοθέτηση και εκτέλεση των νομοθετικών διατάξεων, κατά τη χάραξη της δημοσιονομικής πολιτικής σε όλους τους τομείς και κατά την ανάπτυξη του συνόλου των δράσεων τους.

Άρθρο 16. *Διορισμοί που πραγματοποιούνται από τις δημόσιες αρχές.*

Οι δημόσιες αρχές πρέπει να μεριμνούν για την εφαρμογή της αρχής της ισόρροπης συμμετοχής γυναικών και ανδρών κατά τους διορισμούς και τις τοποθετήσεις στις αντίστοιχες θέσεις ευθύνης.

Άρθρο 17. *Στρατηγικό Σχέδιο για τις Ίσες Ευκαιρίες.*

Η Κυβέρνηση, στα θέματα αρμοδιότητας του Κράτους, εγκρίνει σε τακτά χρονικά διαστήματα το Στρατηγικό Σχέδιο για τις Ίσες Ευκαιρίες το οποίο συμπεριλαμβάνει μέτρα για την επίτευξη του στόχου της ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών και της εξάλειψης των διακρίσεων λόγω φύλου.

Άρθρο 18. *Περιοδική έκθεση.*

Σύμφωνα με τους όρους που προσδιορίζονται με κανονιστικές πράξεις, η κυβέρνηση επεξεργάζεται ετήσια έκθεση για το σύνολο των δράσεων της σχετικά με την ουσιαστική εφαρμογή της αρχής της ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών. Η έκθεση αυτή υποβάλλεται στο Κοινοβούλιο.

Άρθρο 19. *Εκθέσεις αντίκτυπου στο φύλο.*

Τα σχέδια διατάξεων γενικής φύσεως καθώς και τα σχέδια ιδιαίτερης οικονομικής, κοινωνικής, πολιτιστικής ή καλλιτεχνικής σπουδαιότητας που υποβάλλονται προς έγκριση στο Συμβούλιο Υπουργών, πρέπει να περιλαμβάνουν και έκθεση αντίκτυπου στο φύλο.

Άρθρο 20. *Προσαρμογή των στατιστικών στοιχείων και των μελετών.*

Με στόχο την ουσιαστική εφαρμογή των διατάξεων που περιέχονται στον παρόντα νόμο και τη διασφάλιση της ουσιαστικής ενσωμάτωσης της προοπτικής του φύλου στις δράσεις αρμοδιότητάς τους, οι δημόσιες αρχές κατά την κατάρτιση των μελετών και των στατιστικών στοιχείων οφείλουν να:

- i συμπεριλαμβάνουν με συστηματικό τρόπο τη μεταβλητή του φύλου στις στατιστικές, τις έρευνες και τη συλλογή στοιχείων που καταρτίζουν.
- ii Να θεσπίζουν και να συμπεριλαμβάνουν στις στατιστικές τους, νέους δείκτες με στόχο την καλύτερη απόκτηση γνώσης για τις διαφορές μεταξύ γυναικών και ανδρών ως προς τις αξίες, τους ρόλους, τις συνθήκες, τις προσδοκίες και τις ανάγκες τους, καθώς και την εκδήλωση και επίδρασή τους στην πραγματικότητα που αποτελεί το αντικείμενο της ανάλυσης.
- iii Να σχεδιάζουν και να εισάγουν στα διάφορα επίπεδα παρέμβασης τους ,τους αναγκαίους δείκτες και μηχανισμούς με στόχο τη μελέτη της επίπτωσης των άλλων μεταβλητών που με την εμφάνισή τους οδηγούν σε καταστάσεις πολλαπλής διάκρισης.
- iv Να πραγματοποιούν δειγματοληψίες κατάλληλου εύρους ώστε να επιτρέπουν τη διερεύνηση και ανάλυση των διαφόρων μεταβλητών που περιλαμβάνουν σε συνάρτηση με τη μεταβλητή του φύλου.
- v Να διερευνούν τα στοιχεία που διαθέτουν, έτσι ώστε να αποκτούν γνώση των διαφορετικών καταστάσεων, συνθηκών, προσδοκιών και αναγκών των γυναικών και των ανδρών στα διάφορα επίπεδα παρέμβασης.
- vi Να αναθεωρούν και να προσαρμόζουν τους υφιστάμενους στατιστικούς ορισμούς έτσι ώστε να συμβάλλουν κατά περίπτωση στην αναγνώριση και αξιοποίηση της γυναικείας εργασίας και την αποφυγή αρνητικών στερεοτύπων έναντι συγκεκριμένων ομάδων γυναικών.

Η μη συμμόρφωση με ορισμένες από τις προαναφερόμενες υποχρεώσεις, δικαιολογείται μόνο σε εξαιρετικές περιπτώσεις και μετά από αιτιολογημένη έκθεση εγκεκριμένη από το αρμόδιο όργανο.

Άρθρο 21. *Συνεργασία σε επίπεδο Δημόσιας Διοίκησης.*

1. Η Κεντρική Δημόσια Διοίκηση και οι Διοικήσεις των Αυτόνομων Κοινοτήτων συνεργάζονται για την ένταξη του δικαιώματος της ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών στην άσκηση των αντίστοιχων αρμοδιοτήτων τους και ιδιαίτερα στις δράσεις σχεδιασμού. Για το σκοπό αυτό είναι δυνατόν να υιοθετούνται κοινά σχέδια και προγράμματα δράσης στους κόλπους της Τομεακής Συνδιάσκεψης της Γυναίκας.
2. Οι Τοπικές Αρχές πρέπει να εντάσσουν το δικαίωμα της ισότητας στην άσκηση των καθηκόντων τους και να συνεργάζονται για το σκοπό αυτό με τις υπόλοιπες Δημόσιες Αρχές.

Άρθρο 22. *Τση κατανομή του χρόνου.*

Με στόχο την επίτευξη της ίσης κατανομής του χρόνου μεταξύ γυναικών και ανδρών, οι τοπικές αρχές μπορούν να καταρτίζουν Δημοτικά Σχέδια για την οργάνωση του χρόνου της πόλης. Με την επιφύλαξη των αρμοδιοτήτων των Αυτόνομων Κοινοτήτων, είναι δυνατόν το κράτος να παρέχει τεχνική συνδρομή για την επεξεργασία των σχεδίων αυτών.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ II

Διοικητική Δράση για την Ισότητα.

Άρθρο 23. *Εκπαίδευση για την ισότητα γυναικών και ανδρών.*

Το εκπαιδευτικό σύστημα περιλαμβάνει στους σκοπούς του, την εκπαίδευση για το σεβασμό των θεμελιωδών δικαιωμάτων και ελευθεριών και για την ισότητα δικαιωμάτων και ευκαιριών μεταξύ γυναικών και ανδρών.

Επιπλέον, το εκπαιδευτικό σύστημα πρέπει να συμπεριλαμβάνει ανάμεσα στις αρχές ποιότητας, την εξάλειψη των εμποδίων που δυσχεραίνουν την πραγματική ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών και την προώθηση της πλήρους ισότητας μεταξύ των δύο φύλων.

Άρθρο 24. *Ενσωμάτωση της αρχής της ισότητας στην εκπαιδευτική πολιτική.*

1. Οι εκπαιδευτικές αρχές εξασφαλίζουν ίσο δικαίωμα στην εκπαίδευση μεταξύ γυναικών και ανδρών με την ενεργό ένταξη της αρχής της ίσης μεταχείρισης στους εκπαιδευτικούς στόχους και δράσεις, αποφεύγοντας την εμφάνιση ανισοτήτων μεταξύ γυναικών και ανδρών λόγω σεξιστικών συμπεριφορών ή συναφών κοινωνικών στερεότυπων.
2. Για το σκοπό αυτό οι εκπαιδευτικές αρχές στα πλαίσια των αντίστοιχων αρμοδιοτήτων τους αναπτύσσουν τις ακόλουθες δράσεις:

- i την ιδιαίτερη έμφαση στην αρχή της ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών στα σχολικά προγράμματα σε όλες τις βαθμίδες της εκπαίδευσης .
- ii την εξάλειψη και την απόρριψη συμπεριφορών σεξιστικού περιεχομένου και στερεότυπων που συνεπάγονται διακρίσεις μεταξύ γυναικών και ανδρών, εξετάζοντας με ιδιαίτερη προσοχή τα σχολικά βιβλία και το εκπαιδευτικό υλικό.
- iii την ένταξη της μελέτης και της εφαρμογής της αρχής της ισότητας στα μαθήματα και στα προγράμματα αρχικής και συνεχιζόμενης κατάρτισης των καθηγητών.
- iv την προώθηση της ισόρροπης παρουσίας των γυναικών και των ανδρών στα όργανα ελέγχου και διοίκησης των εκπαιδευτικών ιδρυμάτων.
- v τη συνεργασία με τις υπόλοιπες εκπαιδευτικές αρχές για την ανάπτυξη σχεδίων και προγραμμάτων με στόχο την προώθηση της γνώσης των αρχών της συνεκπαίδευσης και της πραγματικής ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών καθώς και τη διάδοσή τους στα μέλη της εκπαιδευτικής κοινότητας.
- vi τη θέσπιση εκπαιδευτικών μέτρων με στόχο την αναγνώριση και τη διδασκαλία του ρόλου των γυναικών στην Ιστορία.

Άρθρο 25. *Η ισότητα στα πλαίσια της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης.*

1. Στα πλαίσια της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, οι δημόσιες αρχές κατά την άσκηση των αντίστοιχων αρμοδιοτήτων τους προωθούν τη διδασκαλία και την έρευνα για τη σπουδαιότητα και σημασία της ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών.
2. Συγκεκριμένα και για το σκοπό αυτό οι δημόσιες αρχές προωθούν:
 - i την ένταξη μαθημάτων σχετικά με την ισότητα ανδρών και γυναικών στα προγράμματα σπουδών που καταρτίζουν
 - ii τη δημιουργία ειδικών μεταπτυχιακών
 - iii την πραγματοποίηση σχετικών με το θέμα εξειδικευμένων σπουδών και ερευνών.

Άρθρο 26. *Η ισότητα στα πλαίσια της καλλιτεχνικής και πνευματικής δημιουργίας και παραγωγής.*

1. Οι δημόσιες αρχές, στα πλαίσια των αρμοδιοτήτων τους μεριμνούν για την ουσιαστική πραγμάτωση της αρχής της ίσης μεταχείρισης και των ίσων ευκαιριών μεταξύ γυναικών και ανδρών σε ό,τι αφορά την καλλιτεχνική και πνευματική δημιουργία ,παραγωγή και διάδοση.
2. Οι διάφοροι οργανισμοί, φορείς, υπηρεσίες ή άλλες δομές της δημόσιας διοίκησης που απαρτίζουν άμεσα ή έμμεσα το σύστημα της πολιτισμικής διαχείρισης αναπτύσσουν τις ακόλουθες δράσεις:
 - i Υιοθετούν πρωτοβουλίες που αποσκοπούν στη συγκεκριμένη προώθηση των γυναικών στον πολιτισμό και στην καταπολέμηση των συγκυριακών και/ή γενικευμένων διακρίσεων.
 - ii Αναπτύσσουν ενεργές πολιτικές ενίσχυσης της γυναικείας καλλιτεχνικής και πνευματικής δημιουργίας και παραγωγής που μεταφράζονται σε κίνητρα οικονομικής φύσεως, με στόχο τη δημιουργία των συνθηκών για την επίτευξη της πραγματικής ισότητας ευκαιριών.

- iii Προωθούν την ισόρροπη παρουσία γυναικών και ανδρών στη δημόσια πολιτιστική και καλλιτεχνική προσφορά.
- iv Μεριμνούν για την τήρηση και τη διασφάλιση της ισόρροπης αντιπροσώπευσης στα διάφορα συμβουλευτικά και επιστημονικά όργανα καθώς και στα όργανα λήψεως αποφάσεων που υφίστανται σε καλλιτεχνικό και πολιτιστικό επίπεδο.
- v Υιοθετούν μέτρα θετικής δράσης για την καλλιτεχνική και πνευματική δημιουργία των γυναικών, προωθώντας τις πολιτιστικές, πνευματικές και καλλιτεχνικές ανταλλαγές τόσο σε εθνικό όσο και σε διεθνές επίπεδο και συνάπτουν συμφωνίες με τους αρμόδιους οργανισμούς.
- vi Σε γενικό επίπεδο και με βάση το άρθρο 11 του παρόντος νόμου, προωθούν κάθε αναγκαία θετική δράση για την αποκατάσταση των περιπτώσεων ανισότητας κατά την γυναικεία πνευματική, καλλιτεχνική και πολιτιστική παραγωγή και δημιουργία.

Άρθρο 27. *Ενσωμάτωση της αρχής της ισότητας στην πολιτική υγείας.*

1. Οι πολιτικές, οι στρατηγικές και τα προγράμματα υγείας συμπεριλαμβάνουν κατά τη διατύπωση, ανάπτυξη και αξιολόγησή τους, τις διαφορετικές ανάγκες των γυναικών και των ανδρών καθώς και τα αναγκαία μέτρα για την επαρκή αντιμετώπισή τους.
2. Οι δημόσιες αρχές εξασφαλίζουν τα ίσα δικαιώματα των ανδρών και των γυναικών στην υγεία με την ενεργό ένταξη της αρχής της ίσης μεταχείρισης στους στόχους και τις δράσεις στην πολιτική υγείας, αποφεύγοντας την εμφάνιση διακρίσεων μεταξύ των δύο φύλων λόγω των βιολογικών διαφορών τους ή συναφών κοινωνικών στερεότυπων.
3. Οι δημόσιες αρχές διαμέσου των Υπηρεσιών Υγείας και των κατά περίπτωση αρμοδίων οργάνων, αναπτύσσουν σύμφωνα με την αρχή των ίσων ευκαιριών, τις ακόλουθες δράσεις:
 - i Τη συστηματική υιοθέτηση πρωτοβουλιών, στα πλαίσια των δράσεων υγειονομικής εκπαίδευσης, με στόχο την επιμέρους προώθηση της υγείας των γυναικών καθώς και την πρόληψη των διακρίσεων σε βάρος τους.
 - ii Την προώθηση της επιστημονικής έρευνας που λαμβάνει υπόψη τις διαφορές μεταξύ γυναικών και ανδρών σε σχέση με την προστασία της υγείας τους, ιδιαίτερα όσον αφορά τη δυνατότητα πρόσβασης στη διάγνωση και τη θεραπεία, υπό το πρίσμα των κλινικών δοκιμών και της περίθαλψης.
 - iii την εξέταση της σεξουαλικής παρενόχλησης και της παρενόχλησης λόγω φύλου, στα πλαίσια της προστασίας, προώθησης και βελτίωσης της υγείας στο χώρο της εργασίας.
 - iv Την ένταξη της αρχής της ισότητας στην κατάρτιση του προσωπικού των υγειονομικών φορέων, διασφαλίζοντας ιδιαίτερα την ικανότητα του προσωπικού να διακρίνει και να προσφέρει φροντίδες περίθαλψης σε περιπτώσεις βίας λόγω φύλου.
 - v Την ισόρροπη παρουσία γυναικών και ανδρών σε διευθυντικές θέσεις και σε υπεύθυνες θέσεις εργασίας στο σύνολο του Συστήματος Εθνικής Υγείας.
 - vi Τη συλλογή και επεξεργασία ανά φύλο, εφόσον είναι δυνατό, των στοιχείων που περιέχονται στα αρχεία, τις έρευνες, τις στατιστικές

και τα άλλα συστήματα συλλογής ιατρικών ή υγειονομικών πληροφοριών.

Άρθρο 28. Κοινωνία της πληροφορίας.

1. Όλα τα δημόσια προγράμματα για την ανάπτυξη της Κοινωνίας της Πληροφορίας, λαμβάνουν ουσιαστικά υπόψη κατά το σχεδιασμό και την εφαρμογή τους την αρχή των ίσων ευκαιριών μεταξύ γυναικών και ανδρών.
2. Η Κυβέρνηση προωθεί την πλήρη ένταξη των γυναικών στην Κοινωνία της Πληροφορίας με την ανάπτυξη ειδικών προγραμμάτων κυρίως στον τομέα της πρόσβασης και κατάρτισης στις τεχνολογίες της πληροφορίας και της επικοινωνίας, λαμβάνοντας ιδιαίτερα υπόψη τις γυναίκες που ανήκουν σε ομάδες κινδύνου ή που ζουν σε αγροτικές περιοχές.
3. Στα πλαίσια της Κοινωνίας της Πληροφορίας, η κυβέρνηση προωθεί το περιεχόμενο που δημιουργούν γυναίκες.
4. Λαμβάνεται μνεία για μη σεξιστική διατύπωση και περιεχόμενο στα σχέδια μερικής ή ολικής δημόσιας χρηματοδότησης στον τομέα των τεχνολογιών της πληροφορίας και της επικοινωνίας.

Άρθρο 29. Αθλητισμός.

1. Όλα τα δημόσια προγράμματα ανάπτυξης του αθλητισμού λαμβάνουν ουσιαστικά υπόψη κατά το σχεδιασμό και την εκτέλεσή τους, την αρχή της πραγματικής και αποτελεσματικής ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών.
2. Η κυβέρνηση προωθεί το γυναικείο αθλητισμό και διευκολύνει την πραγματική πρόσβαση των γυναικών στα διάφορα αθλήματα με την ανάπτυξη ειδικών προγραμμάτων για όλα τα επίπεδα και τις βαθμίδες, συμπεριλαμβάνοντας τους τομείς ευθύνης και αποφάσεων.

Άρθρο 30. Ανάπτυξη της υπαίθρου.

1. Με στόχο την ουσιαστική πραγμάτωση της ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών, το Υπουργείο Γεωργίας, Αλιείας και Τροφίμων καθώς και το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, αναπτύσσουν το νομικό πρόσωπο της κοινής ιδιοκτησίας με στόχο την πλήρη αναγνώριση των δικαιωμάτων των γυναικών στον αγροτικό τομέα, την αντίστοιχη προστασία από την Κοινωνική Ασφάλιση καθώς και την αναγνώριση της εργασίας τους.
2. Στις δραστηριότητες που προωθούν την ανάπτυξη της υπαίθρου, συμπεριλαμβάνονται δράσεις που έχουν στόχο τη βελτίωση του μορφωτικού επιπέδου και του επιπέδου κατάρτισης των γυναικών και ιδιαίτερα δράσεις που διευκολύνουν την πρόσβασή τους στην αγορά εργασίας και στα διευθυντικά όργανα των επιχειρήσεων και των οργανώσεων.
3. Οι δημόσιες αρχές προωθούν νέες επαγγελματικές δραστηριότητες που διευκολύνουν τη γυναικεία εργασία στον αγροτικό κόσμο.
4. Οι δημόσιες αρχές προωθούν την ανάπτυξη δικτύων κοινωνικών υπηρεσιών για την παροχή φροντίδας στα ανήλικα, ηλικιωμένα και εξαρτώμενα άτομα ως μέτρο συμφιλίωσης της εργασίας με την οικογενειακή και προσωπική ζωή των ανδρών και των γυναικών του αγροτικού κόσμου.

5. Οι δημόσιες αρχές προωθούν τις ίσες ευκαιρίες κατά την πρόσβαση στις τεχνολογίες της πληροφορίας και των επικοινωνιών δια μέσου πολιτικών και δράσεων που απευθύνονται στη γυναίκα της υπαίθρου και την εφαρμογή εναλλακτικών τεχνολογικών λύσεων εκεί όπου δεν είναι δυνατή η επέκταση των προαναφερόμενων τεχνολογιών.

Άρθρο 31. *Πολεοδομικές πολιτικές , πολιτικές χωροταξίας και κατοικίας.*

1. Οι πολιτικές και τα σχέδια της δημόσιας διοίκησης σχετικά με την πρόσβαση στην κατοικία, περιλαμβάνουν μέτρα με στόχο την ουσιαστική εφαρμογή της αρχής της ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών. Κατά τον ίδιο τρόπο, οι πολεοδομικές και χωροταξικές πολιτικές λαμβάνουν υπόψη τις ανάγκες των διαφόρων κοινωνικών ομάδων και των διαφόρων τύπων οικογενειακών δομών και διευκολύνουν την πρόσβαση με ίσους όρους στις διάφορες αστικές υπηρεσίες και υποδομές.
2. Η κυβέρνηση, στα πλαίσια των αρμοδιοτήτων της, προωθεί την πρόσβαση στην κατοικία των γυναικών που αντιμετωπίζουν ιδιαίτερες ανάγκες ή κίνδυνο αποκλεισμού καθώς και των γυναικών που υπήρξαν θύματα βίας λόγω φύλου, φροντίζοντας ιδιαίτερα και στις δύο περιπτώσεις, τις γυναίκες που έχουν την αποκλειστική φροντίδα ανήλικων παιδιών.
3. Η δημόσια διοίκηση λαμβάνει υπόψη την προοπτική του φύλου στο σχεδιασμό της πόλεως, στις χωροταξικές πολιτικές και στον ορισμό και την εκτέλεση του πολεοδομικού σχεδιασμού χρησιμοποιώντας ιδιαίτερα για το σκοπό αυτό τους μηχανισμούς και τα μέσα που προωθούν και διευκολύνουν τη συμμετοχή των πολιτών και τη διαφάνεια.

Άρθρο 32. *Ισπανική αναπτυξιακή πολιτική συνεργασίας.*

1. Όλες οι πολιτικές, τα σχέδια, τα έγγραφα στρατηγικού σχεδιασμού σε τομεακό ή σε γεωγραφικό επίπεδο καθώς και τα μέσα επιχειρησιακού σχεδιασμού της ισπανικής αναπτυξιακής συνεργασίας , περιλαμβάνουν ως σημαντικό στοιχείο της ατζέντας προτεραιοτήτων τους την αρχή της ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών, ενώ το περιεχόμενό τους εξετάζεται υπό το πρίσμα της οριζόντιας και κάθετης προτεραιότητας και λαμβάνονται συγκεκριμένα μέτρα για την παρακολούθηση και αξιολόγηση των επιτευγμάτων προς την κατεύθυνση της πραγματικής ισότητας στα πλαίσια της ισπανικής αναπτυξιακής συνεργασίας.
2. Επιπλέον, καταρτίζεται η Τομεακή Στρατηγική Ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών για την ισπανική συνεργασία που επικαιροποιείται περιοδικά σύμφωνα με τα επιτεύγματα και διδάγματα που αντλούνται από τις προγενέστερες διαδικασίες.
3. Η Ισπανική κυβέρνηση θα εφαρμόζει γενικά και σε μεσοπρόθεσμο επίπεδο, μια προοδευτική διαδικασία ουσιαστικής ένταξης της αρχής της ισότητας και της προσέγγισης του φύλου στην ανάπτυξη (GED) σε όλα τα επίπεδα διαχείρισης, έτσι ώστε να καταστήσει εφικτή την ουσιαστική εφαρμογή της Τομεακής Στρατηγικής Ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών εξετάζοντας συγκεκριμένες δραστηριότητες για την οριζόντια εφαρμογή της στις δράσεις συνεργασίας της Ισπανίας και την προώθηση μέτρων θετικής δράσης για την επίτευξη σημαντικών αλλαγών κατά την πραγμάτωση της αρχής της ισότητας

τόσο στα πλαίσια της Διοίκησης όσο και στην εντολή ανάπτυξης της ίδιας της ισπανικής συνεργασίας.

Άρθρο 33. *Συμβάσεις των Δημόσιων Υπηρεσιών .*

Οι Δημόσιες Υπηρεσίες, στα πλαίσια των αντίστοιχων αρμοδιοτήτων τους και διαμέσου των αρμοδίων οργάνων για τη σύναψη των συμβάσεων, μπορούν να θεσπίζουν ιδιαίτερες προϋποθέσεις για την εκτέλεση των συμβάσεων που συνάπτουν, με σκοπό τη προώθηση της ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών στην αγορά εργασίας, σύμφωνα με τις διατάξεις της νομοθεσίας περί συμβάσεων του δημόσιου τομέα.

Άρθρο 34. *Συμβάσεις της Κεντρικής Διοίκησης του Κράτους.*

1. Κάθε χρόνο, το Υπουργικό Συμβούλιο για τους σκοπούς της αξιολόγησης του αντίκτυπου των πολιτικών ισότητας στην αγορά εργασίας, αποφασίζει για τις συμβάσεις της Κεντρικής Διοίκησης του Κράτους και των δημοσίων οργανισμών, που θα πρέπει να περιλαμβάνουν υποχρεωτικά στις εκτελεστικές τους διατάξεις μέτρα με στόχο την προώθηση της ουσιαστικής ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών στην αγορά εργασίας, σύμφωνα με τις διατάξεις της νομοθεσίας περί συμβάσεων του δημόσιου τομέα.

Στην απόφαση που αναφέρεται στο προηγούμενο εδάφιο, θεσπίζονται κατά περίπτωση τα χαρακτηριστικά των όρων που συμπεριλαμβάνονται στα τεύχη δημοπράτησης σύμφωνα με τη φύση των συμβάσεων και του τομέα δραστηριότητας που αναφέρονται.

2. Τα όργανα δημοπράτησης μπορούν να αναφέρουν στα τεύχη δημοπράτησης με τις ειδικές διοικητικές ρήτρες, ότι θα προτιμώνται κατά την ανάθεση των συμβάσεων, οι προτάσεις που υποβάλλονται από επιχειρήσεις που κατά την εξέταση της επαγγελματικής ή τεχνικής φερεγγυότητας τους, πληρούν τους όρους της προηγούμενης παραγράφου και εφόσον οι προτάσεις αυτές είναι ισοδύναμες ως προς τους όρους τους με τις πλέον συμφέρουσες σύμφωνα με τα αντικειμενικά κριτήρια που αποτελούν τη βάση της δημοπράτησης και ακολουθώντας σε κάθε περίπτωση την κατάταξη που θεσπίζεται στην πρώτη παράγραφο της όγδοης συμπληρωματικής διάταξης του Αναθεωρημένου Κειμένου του νόμου για τις Συμβάσεις του Δημοσίου Τομέα που εγκρίθηκε με το Βασιλικό Νομοθετικό Διάταγμα 2/2000, της 16^{ης} Ιουνίου.

Άρθρο 35. *Κρατικές επιδοτήσεις.*

Οι Δημόσιες Αρχές στα στρατηγικά σχέδια των επιδοτήσεων που εγκρίνουν κατά την άσκηση των αρμοδιοτήτων τους, προσδιορίζουν τις περιπτώσεις κατά τις οποίες λόγω της παρουσίας άνισων ευκαιριών μεταξύ γυναικών και ανδρών, είναι δυνατόν τα κριτήρια που διέπουν τις επιδοτήσεις να περιλαμβάνουν την αξιολόγηση των δράσεων ουσιαστικής επίτευξης της ισότητας εκ μέρους των αιτούντων φορέων.

Για τους σκοπούς αυτούς, αξιολογούνται μεταξύ άλλων, τα μέτρα συμφιλίωσης της προσωπικής και οικογενειακής ζωής με την εργασία, η κοινωνική

ευθύνη των επιχειρήσεων ή η επιβράβευση των επιχειρήσεων για θέματα ισότητας σύμφωνα με τις διατάξεις του Κεφαλαίου IV του Τίτλου IV του παρόντος νόμου.

ΤΙΤΛΟΣ III Ισότητα και μέσα επικοινωνίας

Άρθρο 36. *Η ισότητα στα κρατικά μέσα μαζικής ενημέρωσης .*

Τα κρατικά μέσα μαζικής ενημέρωσης φροντίζουν να προβάλλουν μια ισότιμη, πλουραλιστική και χωρίς στερεότυπα εικόνα των γυναικών και των ανδρών στην κοινωνία και να προωθούν τη γνώση και τη διάδοση της αρχής της ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών.

Άρθρο 37. *Κρατική Ραδιοτηλεόραση RTVE.*

1. Η Κρατική Ραδιοτηλεόραση RTVE, κατά την άσκηση της λειτουργίας της ως δημόσια υπηρεσία, θέτει κατά τον προγραμματισμό της τους ακόλουθους στόχους:
 - i Να προβάλλει επαρκώς την παρουσία των γυναικών στα διάφορα επίπεδα της κοινωνικής ζωής.
 - ii Να χρησιμοποιεί μη σεξιστική γλώσσα.
 - iii Να υιοθετηθεί μέσω της αυτορρύθμισης κώδικας δεοντολογίας με στόχο τη μετάδοση του περιεχομένου της αρχής της ισότητας.
 - iv Να συνεργάζεται στις θεσμικές ενημερωτικές εκστρατείες που αποσκοπούν στην προώθηση της ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών και την εξάλειψη της βίας λόγω φύλου.
2. Η Κρατική Ραδιοτηλεόραση RTVE προωθεί την πρόσβαση των γυναικών σε διευθυντικές θέσεις και θέσεις στελεχών. Προωθεί επίσης την ανάπτυξη σχέσεων με τις γυναικείες ομάδες και οργανώσεις για τον εντοπισμό των αναγκών και των ενδιαφερόντων τους στον τομέα της επικοινωνίας.

Άρθρο 38. *Πρακτορείο Ειδήσεων EFE.*

1. Το πρακτορείο Ειδήσεων EFE κατά την ανάπτυξη των δραστηριοτήτων του μεριμνά για την τήρηση της αρχής της ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών κυρίως με τη χρήση μη σεξιστικής γλώσσας ενώ ταυτόχρονα συνεχίζει τις προσπάθειες για την επίτευξη των ακόλουθων στόχων:
 - i Της επαρκούς προβολής της παρουσίας των γυναικών στα διάφορα επίπεδα της κοινωνικής ζωής.
 - ii Της χρήσης μη σεξιστικής γλώσσας.
 - iii Της υιοθέτησης μέσω της αυτορρύθμισης ενός κώδικα δεοντολογίας, με στόχο τη μετάδοση του περιεχομένου της αρχής της ισότητας.
 - iv Της συνεργασίας στις θεσμικές ενημερωτικές εκστρατείες που έχουν στόχο την προώθηση της ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών και την εξάλειψη της βίας λόγω φύλου.
2. Το Πρακτορείο Ειδήσεων EFE προωθεί την πρόσβαση των γυναικών σε διευθυντικές θέσεις και θέσεις ευθύνης. Προωθεί επίσης την ανάπτυξη

σχέσεων με τις γυναικείες ομάδες και οργανώσεις για τον εντοπισμό των αναγκών και των συμφερόντων τους στον τομέα της επικοινωνίας .

Άρθρο 39. *Η ισότητα στα ιδιωτικά μέσα μαζικής ενημέρωσης.*

1. Όλα τα μέσα μαζικής ενημέρωσης τηρούν την αρχή της ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών και αποφεύγουν κάθε μορφή διάκρισης.
2. Οι Δημόσιες Αρχές προωθούν την υιοθέτηση από τα μέσα μαζικής ενημέρωσης συμφωνιών αυτορρύθμισης που συμβάλλουν στην τήρηση της νομοθεσίας σχετικά με την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών συμπεριλαμβάνοντας και τις δραστηριότητες πωλήσεων και διαφήμισης που αναπτύσσουν.

Άρθρο 40. *Οπτικοακουστική αρχή.*

Οι αρμόδιες αρχές για τον έλεγχο της τήρησης των υποχρεώσεων των οπτικοακουστικών μέσων, υιοθετούν τα κατάλληλα μέτρα που προβλέπονται από τη νομοθεσία για τη διασφάλιση της μεταχείρισης των γυναικών σύμφωνα με τις συνταγματικές αρχές και αξίες .

Άρθρο 41. *Ισότητα και διαφήμιση.*

Η διαφήμιση που εισάγει διακριτική συμπεριφορά σύμφωνα με τον παρόντα νόμο, θεωρείται ως παράνομη διαφήμιση σύμφωνα με τις διατάξεις της γενικής νομοθεσίας περί διαφήμισης, θεσμικής διαφήμισης και επικοινωνίας .

ΤΙΤΛΟΣ IV

Το δικαίωμα στην εργασία με ίσες ευκαιρίες

ΚΕΦΑΛΑΙΟ I

Ίση μεταχείριση και ίσες ευκαιρίες σε θέματα εργασίας.

Άρθρο 42. *Προγράμματα για τη βελτίωση της απασχολησιμότητας των γυναικών.*

1. Οι πολιτικές απασχόλησης θα συμπεριλαμβάνουν στις προτεραιότητές τους, την αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας και στην προώθηση της πραγματικής ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών. Για το σκοπό αυτό, πρέπει να βελτιωθεί η απασχολησιμότητα των γυναικών και η παραμονή τους στην εργασία με την ενίσχυση της κατάρτισής τους και της προσαρμοστικότητάς τους στις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας.
2. Τα προγράμματα ένταξης στην ενεργό εργασία, όπως τα προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης και τα προγράμματα μαθητείας και εξάσκησης επαγγελματία που απευθύνονται σε άνεργους, πρέπει να καλύπτουν όλα τα επίπεδα εκπαίδευσης και ηλικίας των γυναικών, ενώ μπορούν να στοχεύουν κατά προτεραιότητα σε συγκεκριμένες ομάδες γυναικών ή να περιλαμβάνουν ένα συγκεκριμένο ποσοστό γυναικών.

Άρθρο 43. Προώθηση της ισότητας στις συλλογικές διαπραγματεύσεις.

Σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία, μπορούν να θεσπίζονται με τις συλλογικές διαπραγματεύσεις μέτρα θετικής δράσης για την προώθηση της πρόσβασης των γυναικών στην απασχόληση και για την ουσιαστική εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης και της μη διάκρισης γυναικών και ανδρών όσον αφορά τις συνθήκες εργασίας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ II

Ισότητα και συμφιλίωση της εργασίας με την προσωπική και οικογενειακή ζωή

Άρθρο 44. Το δικαίωμα της συμφιλίωσης της εργασίας με την προσωπική και οικογενειακή ζωή.

1. Αναγνωρίζεται το δικαίωμα της συμφιλίωσης της εργασίας με την προσωπική και οικογενειακή ζωή των γυναικών και ανδρών εργαζομένων με στόχο την ισόρροπη ανάληψη των οικογενειακών τους ευθυνών αποφεύγοντας κάθε διάκριση που βασίζεται στις ευθύνες αυτές
2. Οι άδειες και το επίδομα μητρότητας χορηγούνται σύμφωνα με τους όρους που προβλέπονται από την εργατική νομοθεσία και τη νομοθεσία περί Κοινωνικών Ασφαλίσεων.
3. Με στόχο την πιο ισόρροπη κατανομή των οικογενειακών ευθυνών αναγνωρίζεται στον πατέρα το δικαίωμα άδειας και επιδόματος πατρότητας σύμφωνα με τους όρους που προβλέπονται από την εργατική νομοθεσία και τη νομοθεσία περί Κοινωνικών Ασφαλίσεων.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ III

Τα σχέδια ισότητας στις επιχειρήσεις και τα άλλα μέτρα προώθησης της ισότητας

Άρθρο 45. Επεξεργασία και εφαρμογή των σχεδίων ισότητας.

1. Οι επιχειρήσεις υποχρεούνται να τηρούν την αρχή της ίσης μεταχείρισης και των ίσων ευκαιριών στην εργασία και για το σκοπό αυτό οφείλουν να υιοθετούν μέτρα που αποσκοπούν στην αποφυγή κάθε μορφής διάκρισης στην εργασία μεταξύ γυναικών και ανδρών. Τα μέτρα αυτά αποτελούν αντικείμενο διαπραγμάτευσης και συμφωνίας κατά περίπτωση με τους νόμιμους εκπροσώπους των εργαζομένων σύμφωνα με τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας.
2. Στην περίπτωση των επιχειρήσεων με περισσότερους από διακόσιους πενήντα εργαζόμενους, τα μέτρα ισότητας τα οποία αναφέρονται στην προηγούμενη παράγραφο πρέπει να αποσκοπούν στην επεξεργασία και εφαρμογή ενός σχεδίου ισότητας με εμβέλεια και περιεχόμενο που ορίζονται στο παρόν

κεφάλαιο. Το σχέδιο αυτό αποτελεί επίσης αντικείμενο διαπραγμάτευσης σύμφωνα με τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας.

3. Με την επιφύλαξη των διατάξεων της προηγούμενης παραγράφου, όταν προβλέπεται από την εφαρμοστέα συλλογική σύμβαση, οι επιχειρήσεις οφείλουν να καταρτίζουν και να εφαρμόζουν ένα σχέδιο ισότητας σύμφωνα με τους όρους που προβλέπονται στη σύμβαση αυτή.
4. Επιπλέον, οι επιχειρήσεις οφείλουν να καταρτίζουν και να εφαρμόζουν ένα σχέδιο ισότητας μετά από διαπραγματεύσεις ή διαβουλεύσεις όπου συντρέχει περίπτωση με τους νόμιμους εκπροσώπους των ανδρών και γυναικών εργαζομένων όταν η αρμόδια εργασιακή αρχή έχει συμφωνήσει για την αντικατάσταση των πρόσθετων κυρώσεων που προβλέπονται στην διαδικασία κυρώσεων, από την επεξεργασία και εφαρμογή του προαναφερόμενου σχεδίου και σύμφωνα με τους όρους που προβλέπονται στη συμφωνία αυτή.
5. Οι άλλες επιχειρήσεις προβαίνουν εθελοντικά στην κατάρτιση και εφαρμογή των σχεδίων ισότητας κατόπιν διαβούλευσης με τους νόμιμους εκπροσώπους των ανδρών και γυναικών.

Άρθρο 46. *Σχεδιασμός και περιεχόμενο των σχεδίων ισότητας στις επιχειρήσεις.*

1. Τα σχέδια ισότητας στις επιχειρήσεις αποτελούν ένα διατεταγμένο σύνολο μέτρων που υιοθετούνται μετά από τη διαγνωστική ανάλυση της κατάστασης και στοχεύουν στην επίτευξη της ίσης μεταχείρισης και των ίσων ευκαιριών μεταξύ γυναικών και ανδρών και στην εξάλειψη των διακρίσεων λόγω φύλου στην επιχείρηση.

Στα σχέδια ισότητας ορίζονται οι συγκεκριμένοι στόχοι ισότητας που πρέπει να επιτευχθούν, οι στρατηγικές και οι πρακτικές που πρέπει να υιοθετηθούν για την επίτευξη τους καθώς και η θέσπιση αποτελεσματικών συστημάτων παρακολούθησης και αξιολόγησης των καθορισμένων στόχων .

2. Για την επίτευξη των καθορισμένων στόχων, τα σχέδια ισότητας μπορούν να εξετάζουν μεταξύ άλλων, θέματα πρόσβασης στην απασχόληση, επαγγελματικής κατάταξης, προαγωγής και κατάρτισης καθώς και μισθών και κατανομής του χρόνου εργασίας έτσι ώστε διευκολύνεται με όρους ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών η συμφιλίωση της εργασίας με την προσωπική και οικογενειακή ζωή και η πρόληψη της σεξουαλικής παρενόχλησης και της παρενόχλησης λόγω φύλου.
3. Τα σχέδια ισότητας συμπεριλαμβάνουν το σύνολο της επιχείρησης με την επιφύλαξη της θέσπισης ειδικών κατάλληλων δράσεων σχετικά με συγκεκριμένες θέσεις εργασίας.

Άρθρο 47. *Διαφάνεια κατά την εφαρμογή του σχεδίου ισότητας.*

Διασφαλίζεται στους νόμιμους εκπροσώπων των εργαζομένων ανδρών και γυναικών ,ή απουσία αυτών στους ίδιους τους εργαζόμενους και εργαζόμενες το δικαίωμα πρόσβασης στις πληροφορίες σχετικά με το περιεχόμενο των Σχεδίων Ισότητας και την επίτευξη των στόχων τους.

Τα προβλεπόμενα στο προηγούμενο εδάφιο εφαρμόζονται με την επιφύλαξη της παρακολούθησης της πορείας των συμφωνιών για τα σχέδια ισότητας από τις

ισομερείς επιτροπές στις οποίες ανατίθεται η εν λόγω αρμοδιότητα από τις συλλογικές συμβάσεις.

Άρθρο 48. *Ειδικά μέτρα για την πρόληψη της σεξουαλικής παρενόχλησης και της παρενόχλησης λόγω φύλου στην εργασία.*

1. Οι επιχειρήσεις οφείλουν να προωθούν τις συνθήκες εργασίας που οδηγούν στην αποφυγή της σεξουαλικής παρενόχλησης και της παρενόχλησης λόγω φύλου και να προβλέπουν τις διαδικασίες για την πρόληψη και την αντιμετώπιση των καταγγελιών ή των αξιώσεων που τυχόν υποβάλλονται από τα θύματα παρόμοιων συμπεριφορών.

Για το σκοπό αυτό μπορούν να θεσπίζονται μέτρα όπως η επεξεργασία και η διάδοση ενός κώδικα δεοντολογίας και η πραγματοποίηση ενημερωτικής εκστρατείας ή δράσεων κατάρτισης μετά από διαπραγματεύσεις με τους εκπροσώπους των εργαζομένων.

2. Οι εκπρόσωποι των εργαζομένων οφείλουν να συμβάλουν στην πρόληψη της σεξουαλικής παρενόχλησης και της παρενόχλησης λόγω φύλου στην εργασία, ευαισθητοποιώντας για το θέμα αυτό τις εργαζόμενες και τους εργαζόμενους και ενημερώνοντας τη διοίκηση της επιχείρησης σχετικά με στάσεις και συμπεριφορές που έχουν υποπέσει στην αντίληψή τους και που θα μπορούσαν να οδηγήσουν σε τέτοια φαινόμενα.

Άρθρο 49. *Στήριξη της εθελοντικής εφαρμογής των Σχεδίων Ισότητας.*

Για την προώθηση της εθελοντικής υιοθέτησης των σχεδίων δράσης, η κυβέρνηση θεσπίζει μέτρα προώθησης που απευθύνονται ιδιαίτερα στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις και που περιλαμβάνουν την απαραίτητη τεχνική υποστήριξη.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ IV

Επιβράβευση των επιχειρήσεων σε θέματα ισότητας

Άρθρο 50. *Επιβράβευση των επιχειρήσεων για θέματα ισότητας.*

1. Το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων επιβραβεύει τις επιχειρήσεις που διακρίνονται για την εφαρμογή των πολιτικών ίσης μεταχείρισης και ίσων ευκαιριών των εργαζόμενων ανδρών και γυναικών. Η διάκριση αυτή είναι δυνατόν να αξιοποιηθεί από τις επιχειρήσεις για διαφημιστικούς σκοπούς κατά τις εμπορικές τους δραστηριότητες.
2. Για την απόκτηση της εν λόγω επιβράβευσης, οι ιδιωτικές και δημόσιες επιχειρήσεις υποβάλλουν στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων απολογισμό σχετικά με τις παραμέτρους ισότητας που εφαρμόζουν στις εργασιακές σχέσεις και στη διαφήμιση των προσφερόμενων προϊόντων και υπηρεσιών.
3. Με κανονιστική πράξη καθορίζεται η ονομασία της ανωτέρω επιβράβευσης, η διαδικασία και οι προϋποθέσεις για τη απονομή της, τα οφέλη που

απορρέουν από την απόκτησή της και οι προϋποθέσεις για τη θεσμική διαφήμιση των επιχειρήσεων στις οποίες απονέμεται και των πολιτικών ισότητας που ακολουθούν.

4. Για την απονομή της, λαμβάνεται υπόψη μεταξύ άλλων κριτηρίων, η ισόρροπη συμμετοχή γυναικών και ανδρών στα διευθυντικά όργανα και στις διάφορες επαγγελματικές ομάδες και κατηγορίες της επιχείρησης, η υιοθέτηση σχεδίων ισότητας ή άλλων καινοτόμων μέτρων προώθησης της ισότητας καθώς και η μη σεξιστική διαφήμιση των προϊόντων ή υπηρεσιών της επιχείρησης.
5. Το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων ελέγχει κατά πόσον οι επιχειρήσεις που βραβεύθηκαν εξακολουθούν να εφαρμόζουν τις πολιτικές της ίσης μεταχείρισης και ίσων ευκαιριών έναντι των γυναικών και ανδρών εργαζομένων τους και στην αντίθετη περίπτωση θα τους αφαιρεθεί το βραβείο.
- 6.

ΤΙΤΛΟΣ V

Η αρχή της ισότητας στη δημόσια απασχόληση.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ I

Κριτήρια δράσης των Δημόσιων Αρχών

Άρθρο 51. *Κριτήρια δράσης των δημόσιων αρχών.*

Οι Δημόσιες Αρχές στα πλαίσια των αντίστοιχων αρμοδιοτήτων τους και κατ'εφαρμογή της αρχής της ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών οφείλουν τα παρακάτω:

α) Να απομακρύνουν τα εμπόδια που οδηγούν σε διακρίσεις κάθε μορφής με στόχο τη δημιουργία συνθηκών πραγματικής ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών κατά την πρόσβαση στη δημόσια απασχόληση και την επαγγελματική εξέλιξη

β) Να διευκολύνουν τη συμφιλίωση της εργασίας με την προσωπική και οικογενειακή ζωή με τρόπο που να προάγει την επαγγελματική εξέλιξη

γ) Να προωθούν την κατάρτιση σε όρους ισότητας κατά την πρόσβαση στην απασχόληση αλλά και κατά τη διάρκεια της επαγγελματικής σταδιοδρομίας

δ) Να προωθούν την ισόρροπη παρουσία των γυναικών και των ανδρών στα όργανα επιλογής και αξιολόγησης

ε) Να θεσπίζουν αποτελεσματικά μέτρα προστασίας έναντι της σεξουαλικής παρενόχλησης και της παρενόχλησης λόγω φύλου

στ) Να θεσπίζουν αποτελεσματικά μέτρα για την εξάλειψη όλων των άμεσων και έμμεσων μισθολογικών διακρίσεων λόγω φύλου

ζ) Να αξιολογούν σε τακτά χρονικά διαστήματα την ουσιαστική εφαρμογή της αρχής της ισότητας στους αντίστοιχους τομείς αρμοδιότητάς τους.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ II

Η αρχή της ισόρροπης παρουσίας στην Κεντρική Δημόσια Διοίκηση και στους οργανισμούς του ευρύτερου δημόσιου τομέα.

Άρθρο 52. *Τακτικά μέλη των διευθυντικών οργάνων.*

Η Κυβέρνηση θα εφαρμόζει την αρχή της ισόρροπης παρουσίας γυναικών και ανδρών κατά το διορισμό των τακτικών μελών των διευθυντικών οργάνων της Κεντρικής Δημόσιας Διοίκησης και των οργανισμών του ευρύτερου δημόσιου τομέα.

Άρθρο 53. *Όργανα επιλογής και Επιτροπές Αξιολόγησης.*

Οι επιτροπές αξιολόγησης και τα όργανα επιλογής προσωπικού της Κεντρικής Δημόσιας Διοίκησης και του ευρύτερου δημόσιου τομέα τηρούν την αρχή της ισόρροπης παρουσίας ανδρών και γυναικών με εξαίρεση βάσιμους και αντικειμενικούς λόγους δεόντως αιτιολογημένους.

Επίσης, οι εκπρόσωποι της Κεντρικής Δημόσιας Διοίκησης και των οργανισμών του ευρύτερου δημόσιου τομέα στις επιτροπές αξιολόγησης προσόντων για την κάλυψη θέσεων εργασίας, τηρούν την αρχή της ισόρροπης παρουσίας και των δύο φύλων.

Άρθρο 54. *Διορισμός των εκπροσώπων της Κεντρικής Δημόσιας Διοίκησης*

Η Κεντρική Δημόσια Διοίκηση και οι οργανισμοί του ευρύτερου δημόσιου τομέα, ορίζουν τους εκπροσώπους τους στα συλλογικά όργανα, στις εθνικές ή διεθνείς επιτροπές εμπειρογνομόνων και στις συμβουλευτικές επιτροπές σύμφωνα με την αρχή της ισόρροπης παρουσίας ανδρών και γυναικών με εξαίρεση βάσιμους και αντικειμενικούς λόγους δεόντως αιτιολογημένους.

Επίσης, η Κεντρική Δημόσια Διοίκηση και οι οργανισμοί του ευρύτερου δημόσιου τομέα κατά τους διορισμούς στα διοικητικά συμβούλια των επιχειρήσεων που συμμετέχουν, τηρούν την αρχή της ισόρροπης παρουσίας γυναικών και ανδρών.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ III

Μέτρα ισότητας στην απασχόληση στην Κεντρική Δημόσια Διοίκηση και στους δημόσιους οργανισμούς του ευρύτερου δημόσιου τομέα.

Άρθρο 55. Έκθεση του αντίκτυπου στο φύλο κατά τις δοκιμασίες επιλογής για την πρόσβαση στη δημόσια απασχόληση.

Η έγκριση της προκήρυξης της δοκιμασίας επιλογής για την πρόσβαση στη δημόσια απασχόληση, πρέπει να συνοδεύεται από έκθεση του αντίκτυπου στο φύλο με εξαίρεση επείγουσες περιπτώσεις και πάντα με την επιφύλαξη της απαγόρευσης των διακρίσεων λόγω φύλου.

Άρθρο 56. Άδειες, παροχές για την προστασία της μητρότητας και συμφιλίωση της εργασίας με την προσωπική και οικογενειακή ζωή.

Με την επιφύλαξη των βελτιώσεων που μπορεί να προέλθουν από συμφωνίες που υπογράφονται μεταξύ της Κεντρικής Δημόσιας Διοίκησης ή των οργανισμών του ευρύτερου δημόσιου τομέα και των εκπροσώπων του προσωπικού στην υπηρεσία της Κεντρικής Δημόσιας Διοίκησης, η εφαρμοστέα νομοθεσία για το προσωπικό αυτό θεσπίζει το καθεστώς των αδειών, του μειωμένου ωραρίου, της απουσίας από την εργασία και των άλλων παροχών με στόχο την προστασία της μητρότητας και την προώθηση της συμφιλίωσης της εργασίας με την προσωπική και οικογενειακή ζωή. Για τον ίδιο σκοπό αναγνωρίζεται και η άδεια πατρότητας σύμφωνα με τους όρους που προβλέπει η προαναφερόμενη νομοθεσία.

Άρθρο 57. Συμφιλίωση της εργασίας με την προσωπική και οικογενειακή ζωή και κάλυψη θέσεων εργασίας.

Στις βάσεις των διαγωνισμών για την κάλυψη των θέσεων εργασίας, λαμβάνεται υπόψη για το σκοπό της αξιολόγησης της προϋπηρεσίας και των αντίστοιχων μορίων, ο χρόνος κατά τον οποίο οι υποψήφιοι παρέμειναν σε μία από τις καταστάσεις που αναφέρονται στο προηγούμενο άρθρο.

Άρθρο 58. Άδεια λόγω κινδύνου κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης και της γαλουχίας.

Όταν οι συνθήκες της εργασίας μιας δημοσίας υπαλλήλου που υπάγεται στο καθεστώς ασφάλισης των δημοσίων υπαλλήλων, ενδέχεται να επιδράσουν αρνητικά στην υγεία τη δική της ή του παιδιού της, είναι δυνατόν να της χορηγηθεί άδεια λόγω κινδύνου κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης σύμφωνα με τους όρους και τις προϋποθέσεις που προβλέπονται στην εφαρμοστέα νομοθεσία. Στις περιπτώσεις αυτές, εξασφαλίζονται στο ακέραιο τα οικονομικά δικαιώματα της υπαλλήλου σε όλη τη διάρκεια της άδειας σύμφωνα με τις διατάξεις της επιμέρους νομοθεσίας.

Οι διατάξεις του προηγούμενου εδαφίου εφαρμόζονται και κατά τη διάρκεια της περιόδου του μητρικού θηλασμού.

Άρθρο 59. Ετήσια άδεια.

Με την επιφύλαξη των βελτιώσεων που είναι δυνατόν να προκύψουν από τις συμφωνίες που υπογράφει η Κεντρική Δημόσια Διοίκηση και οι οργανισμοί του ευρύτερου δημόσιου τομέα με τους εκπροσώπους των γυναικών και ανδρών εργαζομένων στην υπηρεσία της Κεντρικής Δημόσιας Διοίκησης, όταν η κανονική άδεια συμπίπτει χρονικά με προσωρινή αναπηρία λόγω εγκυμοσύνης, τοκετού ή

μητρικού θηλασμού ή με την άδεια μητρότητας ή την παράτασή της λόγω θηλασμού, η δημόσια υπάλληλος δικαιούται να λάβει την κανονική της άδεια σε μια άλλη ημερομηνία ακόμα και αν έχει επέλθει το έτος στο οποίο αναλογεί.

Το ίδιο δικαίωμα παρέχεται και σε όσους βρίσκονται σε άδεια πατρότητας.

Άρθρο 60. *Θετικές δράσεις κατά τις δραστηριότητες κατάρτισης.*

1. Με στόχο την επικαιροποίηση των γνώσεων των ανδρών και γυναικών δημοσίων υπαλλήλων κατά την προκήρυξη θέσεων για τη συμμετοχή σε σεμινάρια κατάρτισης, προτιμώνται για χρονικό διάστημα ενός έτους όσοι επέστρεψαν στην ενεργό υπηρεσία μετά από άδεια μητρότητας ή πατρότητας ή μετά από άδεια λόγω φροντίδας εξαρτώμενων ηλικιωμένων ατόμων ή ατόμων με αναπηρία.
2. Με στόχο την προώθηση της επαγγελματικής εξέλιξης των γυναικών δημοσίων υπαλλήλων και την πρόσβασή τους σε διευθυντικές θέσεις στην Κεντρική Δημόσια Διοίκηση και στους οργανισμούς του ευρύτερου δημόσιου τομέα, κατά την προκήρυξη θέσεων για τα αντίστοιχα σεμινάρια κατάρτισης, τουλάχιστον το 40% των θέσεων της προκήρυξης θα καλύπτεται από γυναίκες που πληρούν τις θεσπιζόμενες προϋποθέσεις.

Άρθρο 61. *Κατάρτιση για την ισότητα.*

1. Όλοι οι διαγωνισμοί για την πρόσβαση στη δημόσια απασχόληση στην Κεντρική Δημόσια Διοίκηση και στους οργανισμούς του ευρύτερου δημόσιου τομέα, περιλαμβάνουν τη μελέτη και την εφαρμογή της αρχής της ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών στις διάφορες βαθμίδες της δημόσιας διοίκησης.
2. Η Κεντρική Δημόσια Διοίκηση και οι οργανισμοί του ευρύτερου δημόσιου τομέα οργανώνουν σεμινάρια κατάρτισης που απευθύνονται στο σύνολο του προσωπικού σχετικά με την ίση μεταχείριση, τις ίσες ευκαιρίες μεταξύ γυναικών και ανδρών και την πρόληψη της βίας λόγω φύλου.

Άρθρο 62. *Πρωτόκολλο δράσης έναντι της σεξουαλικής παρενόχλησης και της παρενόχλησης λόγω φύλου.*

Για την πρόληψη της σεξουαλικής παρενόχλησης και της παρενόχλησης λόγω φύλου, οι δημόσιες αρχές διαπραγματεύονται με τους νόμιμους εκπροσώπους των γυναικών και ανδρών εργαζομένων, πρωτόκολλο δράσης που θα περιλαμβάνει κατ'ελάχιστο τις ακόλουθες αρχές:

- i Τη δέσμευση της Κεντρικής Δημόσιας Διοίκησης και των οργανισμών του ευρύτερου δημόσιου τομέα για την πρόληψη και τη μη ανοχή της σεξουαλικής παρενόχλησης και της παρενόχλησης λόγω φύλου.
- ii Την ενημέρωση όλων των εργαζομένων για το καθήκον του σεβασμού της αξιοπρέπειας και της ιδιωτικής ζωής των ατόμων καθώς και της ίσης μεταχείρισης μεταξύ γυναικών και ανδρών.
- iii Τη διαδικασία αντιμετώπισης των καταγγελιών για περιστατικά που θα μπορούσαν να αποτελούν σεξουαλική παρενόχληση ή παρενόχληση λόγω φύλου.

φύλου με την επιφύλαξη των θεσπιζόμενων στις διατάξεις του πειθαρχικού καθεστώτος.

- iv Τον προσδιορισμό των υπευθύνων για να έρχονται σε επαφή με όσους υποβάλλουν καταγγελίες ή αγωγές.

Άρθρο 63. *Αξιολόγηση της ισότητας στη δημόσια απασχόληση.*

Όλα τα υπουργεία και οι δημόσιοι οργανισμοί υποβάλλουν τουλάχιστον μια φορά το χρόνο στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και στο Υπουργείο Δημόσιας Διοίκησης, πληροφορίες σχετικά με την ουσιαστική εφαρμογή της αρχής της ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών αναφέροντας συγκεκριμένα με ταξινόμηση ανά φύλο, τα στοιχεία που αφορούν την κατανομή και τις κατηγορίες του προσωπικού, τα επιδόματα θέσεως και το μέσο όρο του επιπέδου των μισθών.

Άρθρο 64. *Σχέδιο για την Ισότητα στην Κεντρική Δημόσια Διοίκηση και στους οργανισμούς του ευρύτερου δημόσιου τομέα.*

Στην αρχή της θητείας της, η κυβέρνηση εγκρίνει ένα Σχέδιο για την Ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών στην Κεντρική Δημόσια Διοίκηση και στους οργανισμούς του ευρύτερου δημόσιου τομέα. Στο Σχέδιο αυτό θεσπίζονται οι ευκαταίοι στόχοι για την προώθηση της ίσης μεταχείρισης και των ίσων ευκαιριών στη δημόσια απασχόληση καθώς και οι στρατηγικές και τα μέσα που πρέπει να υιοθετηθούν για την επίτευξή τους. Το Σχέδιο αποτελεί αντικείμενο διαπραγμάτευσης και συμφωνίας όπου συντρέχει περίπτωση, με τους νόμιμους εκπροσώπους των δημόσιων υπαλλήλων σύμφωνα με τα οριζόμενα από τη νομοθεσία για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις στη Δημόσια Διοίκηση, ενώ η εφαρμογή του αξιολογείται κάθε χρόνο από το Συμβούλιο των Υπουργών.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ IV Ένοπλες Δυνάμεις

Άρθρο 65. *Σεβασμός της αρχής της ισότητας.*

Η νομοθεσία που αναφέρεται στο προσωπικό των Ενόπλων Δυνάμεων προωθεί την αποτελεσματική εφαρμογή της αρχής της ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών ιδιαίτερα σε θέματα που αφορούν το καθεστώς πρόσβασης, κατάρτισης, προαγωγής, μετάταξης και υπηρεσιακής κατάστασης.

Άρθρο 66. *Εφαρμογή των κανόνων που αφορούν το προσωπικό της Δημόσιας Διοίκησης.*

Οι κανόνες που αφορούν το προσωπικό στην υπηρεσία της Δημόσιας Διοίκησης για θέματα ισότητας, πρόληψης της βίας λόγω φύλου και συμφιλίωσης της εργασίας με την προσωπική και οικογενειακή ζωή, εφαρμόζονται με τις απαραίτητες προσαρμογές και στις Ένοπλες Δυνάμεις, σύμφωνα με τις διατάξεις της επιμέρους νομοθεσίας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ V

Δυνάμεις και Σώματα Ασφάλειας του Κράτους

Άρθρο 67. *Σεβασμός της αρχής της ισότητας.*

Οι κανόνες που διέπουν τις Δυνάμεις και τα Σώματα Ασφάλειας του Κράτους, προωθούν την ουσιαστική ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών και αποτρέπουν κάθε περιστατικό επαγγελματικής διάκρισης ιδιαίτερα ως προς το σύστημα πρόσβασης, κατάρτισης, εξέλιξης, μετάταξης και υπηρεσιακής κατάστασης.

Άρθρο 68. *Εφαρμογή των κανόνων που αφορούν το προσωπικό της Δημόσιας Διοίκησης*

Οι κανόνες που αφορούν το προσωπικό στην υπηρεσία της Δημόσιας Διοίκησης για θέματα ισότητας, πρόληψης της βίας λόγω φύλου και συμφιλίωσης της εργασίας με την οικογενειακή και προσωπική ζωή, εφαρμόζονται και στις Δυνάμεις και τα Σώματα Ασφάλειας του Κράτους, προσαρμοζόμενοι κατά περίπτωση στα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά των καθηκόντων που τους έχουν ανατεθεί σύμφωνα με τις διατάξεις της επιμέρους νομοθεσίας.

ΤΙΤΛΟΣ VI

Ίση μεταχείριση κατά την πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες και προμήθεια αυτών.

Άρθρο 69. *Ίση μεταχείριση κατά την πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες και προμήθεια αυτών.*

1. Κάθε φυσικό ή νομικό πρόσωπο το οποίο προμηθεύει τον δημόσιο ή τον ιδιωτικό τομέα με αγαθά ή υπηρεσίες που προσφέρονται στο κοινό εκτός της σφαίρας της ιδιωτικής και οικογενειακής ζωής, υποχρεούται κατά την άσκηση των δραστηριοτήτων του και των ακόλουθων συναλλαγών να τηρεί την αρχή της ίσης μεταχείρισης μεταξύ γυναικών και ανδρών αποφεύγοντας άμεσες ή έμμεσες διακρίσεις λόγω φύλου.
2. Οι διατάξεις της προηγούμενης παραγράφου δεν θίγουν την ελευθερία σύναψης συμβάσεων ή την ελευθερία του ατόμου να επιλέγει τον αντισυμβαλλόμενο εφόσον η επιλογή αυτή δεν προσδιορίζεται από το φύλο του.
3. Παρά τις διατάξεις των προηγούμενων παραγράφων, επιτρέπονται οι διαφορές μεταχείρισης κατά την πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες όταν δικαιολογούνται για την επίτευξη ενός θεμιτού σκοπού και τα μέσα που χρησιμοποιούνται είναι επαρκή και αναγκαία.

Άρθρο 70. *Προστασία σε περίπτωση εγκυμοσύνης.*

Κατά την πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες κανένας από τους αντισυμβαλλόμενους δεν έχει το δικαίωμα να ερευνά την περίπτωση εγκυμοσύνης

μιας γυναίκας που επιζητεί την πρόσβαση αυτή, εκτός από λόγους προστασίας της υγείας της.

Άρθρο 71. *Αναλογιστικοί παράγοντες.*

1. Απαγορεύεται η σύναψη ασφαλιστικών συμβάσεων ή συμβάσεων χρηματοπιστωτικών υπηρεσιών όταν προκαλούνται διαφορές στα ασφάλιστρα και τις παροχές προς τους ασφαλισμένους λόγω της χρησιμοποίησης του φύλου ως κριτηρίου για τον υπολογισμό του ασφαλίστρου και των παροχών. Εν τούτοις, μπορούν να ορίζονται με κανονιστικές πράξεις, οι περιπτώσεις κατά τις οποίες επιτρέπεται να παρουσιάζονται αναλογικές διαφορές στις παροχές και τα ασφάλιστρα των επιμέρους ατόμων, όταν το φύλο αποτελεί αποφασιστικής σημασίας παράγοντα για την αξιολόγηση του κινδύνου με βάση κατάλληλα και αξιόπιστα αναλογιστικά και στατιστικά στοιχεία.
2. Τα έξοδα εγκυμοσύνης και τοκετού δε δικαιολογούν διαφορές στις επιμέρους παροχές και ασφάλιστρα και επομένως δεν επιτρέπονται διαφορές στις περιπτώσεις αυτές.

Άρθρο 72. *Συνέπειες της μη συμμόρφωσης με τις απαγορεύσεις.*

1. Με την επιφύλαξη των υπόλοιπων δράσεων και δικαιωμάτων που θεσπίζονται από την αστική και εμπορική νομοθεσία, το πρόσωπο το οποίο υφίσταται διακριτική συμπεριφορά στα πλαίσια του πεδίου εφαρμογής του άρθρου 69, δικαιούται αποζημίωση για τις ζημιές και τις βλάβες που υπέστη.
2. Στα πλαίσια των ασφαλιστικών συμβάσεων ή άλλων χρηματοπιστωτικών υπηρεσιών και με την επιφύλαξη των διατάξεων του άρθρου 10 του παρόντος νόμου, η μη συμμόρφωση με την απαγόρευση που αναφέρεται στο άρθρο 71, παρέχει στον θιγόμενο συμβαλλόμενο το δικαίωμα να απαιτήσει την εξομοίωση των ασφαλιστρών και παροχών του με εκείνες του περισσότερο ευνοούμενου φύλου ενώ δεν μεταβάλλονται τα υφιστάμενα όρια ισχύος και αποτελεσματικότητας της σύμβασης.

ΤΙΤΛΟΣ VII

Η ισότητα στην κοινωνική ευθύνη των επιχειρήσεων

Άρθρο 73. *Δράσεις κοινωνικής ευθύνης των επιχειρήσεων σε θέματα ισότητας.*

Οι επιχειρήσεις μπορούν να προβαίνουν σε εθελοντική υλοποίηση δράσεων κοινωνικής ευθύνης που συνίστανται σε οικονομικά, εμπορικά, ή εργατικά μέτρα, μέτρα αρωγής ή άλλης φύσεως με στόχο την προώθηση των συνθηκών ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών στους κόλπους και το περιβάλλον της επιχείρησης.

Η ανάληψη των δράσεων αυτών είναι δυνατόν να αποτελεί αντικείμενο συμφωνίας με τους εκπροσώπους των εργαζομένων γυναικών και ανδρών, των οργανώσεων καταναλωτριών και καταναλωτών ή χρηστών γυναικών και ανδρών και των οργανώσεων με πρωταρχικό στόχο την προώθηση της ίσης μεταχείρισης μεταξύ γυναικών και ανδρών και των Οργανισμών Ισότητας.

Οι εκπρόσωποι των εργαζομένων θα ενημερώνονται για τις δράσεις που δεν αποτελούν αντικείμενο διαβούλευσης με αυτούς .

Στις επιχειρηματικές αποφάσεις και τις συλλογικές συμφωνίες που αφορούν εργασιακής φύσεως μέτρα, εφαρμόζεται η εργασιακή νομοθεσία.

Άρθρο 74. *Διαφήμιση των δράσεων κοινωνικής ευθύνης σε θέματα ισότητας.*

Οι επιχειρήσεις μπορούν να αξιοποιούν για διαφημιστικούς σκοπούς τις δράσεις κοινωνικής ευθύνης σε θέματα ισότητας , σύμφωνα με τις προϋποθέσεις που θεσπίζονται στη γενική νομοθεσία περί διαφημίσεων.

Το Ινστιτούτο της Γυναίκας και οι άλλοι ισοδύναμοι οργανισμοί των Αυτόνομων κοινοτήτων έχουν το δικαίωμα να ζητούν διακοπή της διαφήμισης όταν θεωρούν ότι πρόκειται για περιπτώσεις παραπλανητικής διαφήμισης

Άρθρο 75. *Συμμετοχή των γυναικών στα Διοικητικά Συμβούλια των εμπορικών επιχειρήσεων.*

Οι εταιρείες που είναι υποχρεωμένες να παρουσιάζουν αναλυτικό λογαριασμό αποτελεσμάτων χρήσεως, φροντίζουν να περιλαμβάνουν στο διοικητικό τους συμβούλιο επαρκή αριθμό γυναικών, ώστε να επιτυγχάνεται η ισόρροπη παρουσία γυναικών και ανδρών μέσα σε χρονικό διάστημα οκτώ ετών από την έναρξη ισχύος του παρόντος νόμου.

Οι διατάξεις του προηγούμενου εδαφίου λαμβάνονται υπόψη κατά τους διορισμούς που πραγματοποιούνται με τη λήξη της θητείας των μελών του συμβουλίου που διορίστηκαν πριν από την έναρξη ισχύος του παρόντος νόμου.

ΤΙΤΛΟΣ VIII Οργανωτικές διατάξεις

Άρθρο 76. *Διπυργική Επιτροπή Ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών .*

Η Διπυργική Επιτροπή Ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών είναι το συλλογικό όργανο το οποίο είναι αρμόδιο για το συντονισμό των πολιτικών και των μέτρων που εγκρίνουν τα υπουργεία με σκοπό τη διασφάλιση του δικαιώματος της ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών και την προώθηση της αποτελεσματικής εφαρμογής του.

Η σύνθεση και η λειτουργία της καθορίζονται με κανονιστικές πράξεις.

Άρθρο 77. *Μονάδες ισότητας.*

Όλα τα υπουργεία αναθέτουν σε ένα διευθυντικό όργανο τους την άσκηση των καθηκόντων που αφορούν την αρχή της ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών στα πλαίσια των θεμάτων αρμοδιότητάς τους και ιδιαίτερα των παρακάτω:

- i της συλλογής των στατιστικών πληροφοριών που επεξεργάζονται τα όργανα του υπουργείου και της παροχής συμβουλών σχετικά με την επεξεργασία τους.
- ii της εκπόνησης μελετών με στόχο την προώθηση της ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών στους τομείς δραστηριότητας του υπουργείου.
- iii της παροχής συμβουλών προς τα αρμόδια όργανα του υπουργείου για την εκπόνηση της μελέτης του αντίκτυπου στο φύλο.
- iv της προώθησης των γνώσεων του προσωπικού σχετικά με το εύρος και τη σπουδαιότητα της αρχής της ισότητας με την υποβολή προτάσεων για δράσεις κατάρτισης.
- v του ελέγχου της συμμόρφωσης με τον παρόντα νόμο και της ουσιαστικής εφαρμογής της αρχής της ισότητας.

Άρθρο 78. Συμβούλιο Συμμετοχής της Γυναίκας.

1. Δημιουργείται το Συμβούλιο Συμμετοχής της Γυναίκας ως συλλογικό συμβουλευτικό και γνωμοδοτικό όργανο με πρωταρχικό στόχο να χρησιμοποιηθεί ως εφελκυστικό για τη συμμετοχή των γυναικών στην ουσιαστική εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης και των ίσων ευκαιριών μεταξύ των γυναικών και ανδρών και την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φύλου.
2. Οι κανόνες λειτουργίας του, οι αρμοδιότητες και η σύνθεσή του προσδιορίζονται με κανονιστικές πράξεις εξασφαλίζοντας, σε κάθε περίπτωση, τη συμμετοχή του συνόλου των Δημοσίων Αρχών και των γυναικείων οργανώσεων και φορέων σε κρατικό επίπεδο.

Πρώτη Συμπληρωματική Διάταξη. Ισόρροπη παρουσία και σύνθεση

Για τους σκοπούς του παρόντος νόμου θεωρείται ως ισόρροπη σύνθεση, η παρουσία γυναικών και ανδρών στο συγκεκριμένο σύνολο ατόμων, με τρόπο που τα άτομα κάθε φύλου ξεχωριστά να μην υπερβαίνουν το εξήντα τοις εκατό ούτε να είναι λιγότερα από το σαράντα τοις εκατό .

Δεύτερη συμπληρωματική διάταξη. Τροποποίηση του Οργανικού Νόμου περί Γενικού Εκλογικού Καθεστώτος

Τροποποιείται ο Οργανικός Νόμος 5/1985, της 19 Ιουνίου του Γενικού Εκλογικού Καθεστώτος σύμφωνα με τα παρακάτω:

Πρώτον. Προστίθεται ένα νέο άρθρο 44 α, με την ακόλουθη διατύπωση:

«Άρθρο 44 α.

1. Οι κατάλογοι των υποψηφίων για τις εκλογές των μελών του κοινοβουλίου, των δημοτικών και νησιωτικών συμβουλίων, και των συμβουλίων των

Καναρίων Νήσων σύμφωνα με τους όρους που προβλέπονται στον παρόντα νόμο, των μελών του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και των μελών των νομοθετικών συνελεύσεων των Αυτόνομων Κοινοτήτων, πρέπει να χαρακτηρίζονται από την ισόρροπη συμμετοχή γυναικών και ανδρών έτσι ώστε το σύνολο των υποψηφίων κάθε φύλου στο εκλογικό ψηφοδέλτιο να μην είναι κατώτερο από το σαράντα τοις εκατό. Όταν οι προς κάλυψη θέσεις είναι λιγότερες από πέντε, η αναλογία ανδρών και γυναικών πρέπει να πλησιάζει όσο το δυνατόν περισσότερο την αριθμητική ισορροπία . Κατά τις εκλογές των μελών των Κοινοβουλευτικών Συνελεύσεων των Αυτόνομων Κοινοτήτων, οι αντίστοιχοι εκλογικοί νόμοι μπορούν να θεσπίζουν μέτρα που προωθούν τη μεγαλύτερη παρουσία των γυναικών στους κατάλογους των υποψηφίων που υποβάλλονται στις εκλογές για τις προαναφερόμενες Κοινοβουλευτικές Συνελεύσεις.

2. Επιπλέον, διατηρείται η ελάχιστη αναλογία του σαράντα τοις εκατό σε κάθε τμήμα πέντε θέσεων του ψηφοδελτίου. Όταν το τελευταίο τμήμα του ψηφοδελτίου αποτελείται από λιγότερες από πέντε θέσεις, η προαναφερόμενη αναλογία μεταξύ γυναικών και ανδρών στο συγκεκριμένο τμήμα, πρέπει να πλησιάζει όσο το δυνατόν περισσότερο την αριθμητική ισορροπία ενώ σε κάθε περίπτωση πρέπει να διατηρείται η απαιτούμενη αναλογία στο σύνολο του ψηφοδελτίου.
3. Στα ψηφοδέλτια των αναπληρωματικών μελών εφαρμόζονται οι κανόνες που αναφέρονται στα προηγούμενα εδάφια.
4. Όταν οι κατάλογοι των υποψηφίων για τη γερούσια υποβάλλονται σε χωριστά ψηφοδέλτια, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 171 του παρόντος νόμου, και αυτά τα ψηφοδέλτια πρέπει να χαρακτηρίζονται από την ισόρροπη εκπροσώπηση γυναικών και ανδρών έτσι ώστε η αναλογία μεταξύ των δύο φύλων, να πλησιάζει όσο το δυνατόν περισσότερο την αριθμητική ισορροπία».

Δεύτερον. Προστίθεται ένα νέο εδάφιο στην παράγραφο 2 του άρθρου 187 με την ακόλουθη διατύπωση:

«Οι διατάξεις του άρθρου 44 α του παρόντος νόμου δεν εφαρμόζονται στις υποψηφιότητες που υποβάλλονται σε δήμους με αριθμό κατοίκων μικρότερο ή ίσο από 3.000».

Τρίτον. Προστίθεται ένα νέο εδάφιο στην παράγραφο 3 του άρθρου 201 με την ακόλουθη διατύπωση :

«Οι διατάξεις του άρθρου 44 α του παρόντος νόμου δεν εφαρμόζονται στις υποψηφιότητες που υποβάλλονται σε νησιά με αριθμό κατοίκων μικρότερο ή ίσο από 5.000».

Τέταρτον. Τροποποιείται η παράγραφος 2 της πρώτης συμπληρωματικής διάταξης ως εξής:

«2. Σύμφωνα με τις αρμοδιότητες που αναθέτει το Σύνταγμα στο Κράτος και στις εκλογές που συγκαλούν οι Αυτόνομες Κοιότητες για τις Κοινοβουλευτικές Συνελεύσεις τους, εφαρμόζονται τα ακόλουθα άρθρα του παρόντος τίτλου του παρόντος οργανικού νόμου :

1 έως 42, 44, 44 α, 45, 46.1, 2, 4, 5, 6 και 8, 47.4, 49, 51.2 και 3, 52, 53, 54, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 65, 66, 68, 69, 70.1 και 3, 72, 73, 74, 75, 85, 86.1, 90, 91, 92, 93, 94, 95.3, 96, 103.2, 108.2 και 8, 109 έως 119, 125 έως 130, 131.2, 132, 135 έως 152».

Πέμπτον. Προστίθεται μια νέα έβδομη μεταβατική διάταξη με την ακόλουθη διατύπωση:

«Κατά την προκήρυξη των δημοτικών εκλογών που θα διεξαχθούν πριν από το 2011, οι διατάξεις του άρθρου 44 α εφαρμόζονται μόνο στους δήμους με αριθμό κατοίκων μεγαλύτερο από 5.000 ενώ από την 1^η Ιανουαρίου του ιδίου έτους θα εφαρμόζονται και στους δήμους με τον αριθμό κατοίκων που αναφέρεται στο δεύτερο εδάφιο της παραγράφου 2 του άρθρου 187 του παρόντος Νόμου ».

Τρίτη συμπληρωματική Διάταξη. Τροποποίηση του Οργανικού Νόμου περί Δικαστικής Εξουσίας

Τροποποιείται ο οργανικός Νόμος 6/1985, της 1^{ης} Ιουλίου, περί Δικαστικής Εξουσίας, ως ακολούθως:

Πρώτον. Προστίθεται μια τελευταία παύλα στην παραγράφου 1 του άρθρου 109, με την ακόλουθη διατύπωση:

«1. Το Γενικό Συμβούλιο της Δικαστικής Εξουσίας υποβάλλει ετησίως στο Κοινοβούλιο ένα υπόμνημα για την κατάσταση, τη λειτουργία και τις δραστηριότητες του Συμβουλίου των Δικαστών και των Δικαστηρίων. Το υπόμνημα αυτό αναφέρει τις ανάγκες που υφίστανται γενικά και κατά την κρίση του σε επίπεδο προσωπικού, εγκαταστάσεων και πόρων για την ορθή εκπλήρωση των καθηκόντων που αναθέτουν στη δικαστική εξουσία οι νόμοι και το Σύνταγμα, ενώ περιλαμβάνει και ένα κεφάλαιο για τις επιπτώσεις λόγω φύλου στο δικαστικό τομέα ».

Δεύτερον. Προστίθεται ένα νέο εδάφιο μεταξύ του πρώτου και του δεύτερου στην παράγραφο 3 του άρθρου 110, με την ακόλουθη διατύπωση:

«Σε κάθε περίπτωση, θα προηγείται κατάρτιση έκθεσης του αντίκτυπου στο φύλο».

Τρίτον. Προστίθεται στο άρθρο 122.1, μετά από την φράση «Επιτροπή Αξιολόγησης Προσόντων», η φράση «Επιτροπή Ισότητας».

Τέταρτον. Προστίθεται ένα άρθρο 136 α που περιλαμβάνει το νέο Τμήμα 7 του Κεφαλαίου IV, Τίτλος II, Τόμος II, με τίτλο «Περί Επιτροπής Ισότητας», με την ακόλουθη διατύπωση:

«Άρθρο 136 α.

1. Η Ολομέλεια του Γενικού Συμβουλίου της Δικαστικής Εξουσίας εκλέγει ετησίως από τα μέλη της , με πλειοψηφία τριών πέμπτων και σύμφωνα με την

αρχή της ισόρροπης παρουσίας γυναικών και ανδρών, την Επιτροπή Ισότητας που απαρτίζεται από πέντε μέλη.

2. Η Επιτροπή Ισότητας οφείλει να αναπτύσσει τη δράση της με τη βοήθεια όλων των μελών της και υπό την προεδρία ενός μέλους της που εκλέγεται με πλειοψηφία. Σε περίπτωση παροδικής αδυναμίας άσκησης καθηκόντων ή αιτιολογημένης απουσίας ενός από τα μέλη της, η Μόνιμη Επιτροπή θα προβαίνει στην αντικατάσταση του από ένα άλλο μέλος του Συμβουλίου κατά προτίμηση του ίδιου φύλου.
3. Η Επιτροπή Ισότητας οφείλει να συμβουλεύει την ολομέλεια σχετικά με τα κατάλληλα ή αναγκαία μέτρα για την ενεργό ενσωμάτωση της αρχής της ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών κατά την άσκηση των αρμοδιοτήτων του Γενικού Συμβουλίου της Δικαστικής Εξουσίας και ιδιαίτερα ασκεί την αρμοδιότητα της εκπόνησης των μελετών του αντίκτυπου στο φύλο των κανονισμών και της βελτίωσης των παραμέτρων ισότητας στο Δικαστικό Λειτουργήμα».

Πέμπτον. Τροποποιείται το άρθρο 310, ως ακολούθως:

«Κατά τις δοκιμασίες επιλογής για την ένταξη και την εξέλιξη στον Δικαστικό και Φορολογικό Τομέα, λαμβάνεται υπόψη η μελέτη της αρχής της ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών, συμπεριλαμβάνοντας τα μέτρα κατά της βίας λόγω φύλου και η εφαρμογή της με εγκάρσιο τρόπο στα πλαίσια της άσκησης της δικαιοδοτικής λειτουργίας ».

Έκτον. Τροποποιείται η πρώτη παράγραφος του εδαφίου ε) του άρθρου 356, ως ακολούθως:

«ε) Επιπλέον δικαιούνται άδεια διάρκειας όχι μεγαλύτερης των τριών ετών, για την παροχή φροντίδας σε εξαρτώμενο μέλος της οικογένειάς τους μέχρι δεύτερου βαθμού συγγένειας εξ αίματος ή αγχιστείας και το οποίο για λόγους ηλικίας, ατυχήματος ή ασθένειας δεν μπορεί να αυτοεξυπηρετηθεί και δεν ασκεί αμειβόμενη δραστηριότητα ».

Έβδομον. Προστίθεται ένα νέο στοιχείο ε) στο άρθρο 348, με την ακόλουθη διατύπωση:

«ε) Άδεια λόγω βίας εναντίον των γυναικών».

Όγδοο. Τροποποιείται το άρθρο 357 ως ακολούθως:

«Άρθρο 357.

όταν ένας δικαστής του Ανώτατου Δικαστηρίου ζητά και λαμβάνει άδεια για προσωπικούς λόγους, χάνει τη ιδιότητά του εκτός από τη περίπτωση που προβλέπεται στα στοιχεία δ) και ε) του προηγούμενου άρθρου και στο άρθρο 360 α. Στις υπόλοιπες περιπτώσεις παραμένει στην κατηγορία του δικαστή σε άδεια για προσωπικούς λόγους. ».

Ένατο. Τροποποιείται το άρθρο 358.2 ως ακολούθως:

«2. Εξαιρούνται από τις διατάξεις του προηγούμενης παραγράφου, οι άδειες για τη φροντίδα παιδιού ή μέλους της οικογένειας σύμφωνα με τις παραγράφους δ) και ε) του άρθρου 356,. Στις περιπτώσεις αυτές, η περίοδος αδειας υπολογίζεται στις τριετίες και στο χρόνο προϋπηρεσίας. Κατά τη διάρκεια των δύο πρώτων ετών διατηρείται το δικαίωμα κράτησης της θέσης στην οποία ο εργαζόμενος ασκούσε τα καθήκοντά του καθώς και η αρχαιότητα . Μετά την πάροδο του εν λόγω χρονικού διαστήματος, η κράτηση αυτή αφορά θέση στον ίδιο νομό και στην ίδια κατηγορία, με την προϋπόθεση ότι ένα μήνα πριν την ολοκλήρωση της μέγιστης περιόδου αδειας, έχει ζητηθεί η επιστροφή στην ενεργό εργασία. Στην αντίθετη περίπτωση, θεωρείται αυτόματα άδεια για προσωπικούς λόγους ».

Δέκατον. Προστίθεται ένα νέο άρθρο 360 α με την ακόλουθη διατύπωση:

«Άρθρο 360 α.

1. Οι γυναίκες δικαστές που είναι θύματα βίας λόγω φύλου έχουν δικαίωμα να ζητήσουν άδεια για λόγους βίας εναντίον των γυναικών χωρίς την προϋπόθεση ελάχιστης προηγούμενης υπηρεσίας ενώ μπορούν να παραμείνουν σε αυτή τη διοικητική κατάσταση για ένα μέγιστο χρονικό διάστημα τριών ετών .
2. Κατά τη διάρκεια των έξι πρώτων μηνών δικαιούνται την κράτηση της θέσης εργασίας που κατείχαν ενώ η εν λόγω περίοδος υπολογίζεται στις προαγωγές, τις τριετίες και το χρόνο προϋπηρεσίας.

Εν τούτοις, όταν προκύπτει από τις διαδικασίες δικαστικής προστασίας, ότι για την αποτελεσματική άσκηση του δικαιώματος προστασίας του θύματος, απαιτείται παράταση του χρονικού διαστήματος κατά το οποίο σύμφωνα με το προηγούμενο εδάφιο διατηρείται το δικαίωμα κράτησης της θέσης εργασίας, η παράταση είναι δυνατή για χρονικά διαστήματα τριών μηνών με όριο τους δεκαοκτώ μήνες και με τα ίδια αποτελέσματα όπως αναφέρονται στο εν λόγω εδάφιο .

3. Οι γυναίκες δικαστές σε άδεια για λόγους βίας εναντίον των γυναικών, λαμβάνουν ακέραιο το μισθό τους κατά τους δύο πρώτους μήνες της αδειας τους και όπου συντρέχει περίπτωση τα οικογενειακά επιδόματα για εξαρτώμενα παιδιά.
4. Η επιστροφή στην ενεργό υπηρεσία των γυναικών δικαστών που βρίσκονται από διοικητική άποψη σε άδεια λόγω βίας κατά των γυναικών, διάρκειας όχι μεγαλύτερης των έξι μηνών, θα γίνεται στο ίδιο δικαιοδοτικό όργανο στο οποίο υπάγεται η θέση που κατείχαν προηγουμένως ενώ εάν η άδεια υπερβαίνει τους έξι μήνες, κατά την επιστροφή τους οι γυναίκες δικαστές πρέπει να συμμετέχουν μέχρι να τακτοποιηθούν, σε όλους τους διαγωνισμούς που προκηρύσσονται για τη κάλυψη των θέσεων της κατηγορίας τους. Στην αντίθετη περίπτωση υπάγονται αυτόματα σε καθεστώς αδειας για προσωπικούς λόγους ».

Ενδέκατο. Διαγράφεται το άρθρο 370.

Δωδέκατο. Τροποποιείται η παράγραφος 5 του άρθρου 373, ως ακολούθως:

«5. Σε περίπτωση θανάτου, ατυχήματος, ή σοβαρής ασθένειας συζύγου, προσώπου ανάλογου συναισθηματικού δεσμού ή συγγενούς πρώτου βαθμού εξ αίματος ή αγχιστείας, οι δικαστές μπορούν να λάβουν άδεια τριών εργάσιμων ημερών που μπορεί να παραταθεί έως πέντε εργάσιμες ημέρες όταν απαιτείται μετάβαση σε άλλο τόπο.

Οι άδειες αυτές μειώνονται σε δύο έως τέσσερις εργάσιμες ημέρες αντίστοιχα, όταν ο θάνατος ή οι άλλες προαναφερόμενες περιστάσεις αφορούν συγγενείς δευτέρου βαθμού εξ αίματος ή αγχιστείας ».

Δέκατον τρίτον. Προστίθεται μια νέα παράγραφος 6 στο άρθρο 373 , με την ακόλουθη διατύπωση:

«6. Σε περίπτωση γέννησης, αναδοχής ή υιοθεσίας παιδιού ο δικαστής δικαιούται άδεια πατρότητας έως δεκαπέντε ημέρες από την ημερομηνία της γέννησης, της διοικητικής ή δικαστικής απόφασης αναδοχής ή της δικαστικής πράξης σύστασης της υιοθεσίας ».

Δέκατον τέταρτον. Προστίθεται μια νέα παράγραφος 7 στο άρθρο 373, με την ακόλουθη διατύπωση:

«7. Οι δικαστές δικαιούνται άδεια ή απουσία από την εργασία για τη συμφιλίωση της εργασίας με την οικογενειακή και προσωπική ζωή καθώς και για περιπτώσεις βίας λόγω φύλου. Το Γενικό Συμβούλιο της Δικαστικής Εξουσίας προσαρμόζει με κανονιστική πράξη τις υφιστάμενες σχετικές διατάξεις της Κεντρικής Δημόσιας Διοίκησης στις ιδιαίτερες συνθήκες που επικρατούν στο δικαστικό σώμα».

Δέκατον πέμπτον. Προστίθεται μία παράγραφος 5 στο άρθρο 433 α, με την ακόλουθη διατύπωση:

«5. Το Σχέδιο Συνεχιζόμενης Κατάρτισης στο Δικαστικό Σώμα περιλαμβάνει την κατάρτιση των δικαστών σύμφωνα με την αρχή της ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών και κάτω από την προοπτική του φύλου.

Η Σχολή Δικαστών διοργανώνει σε ετήσια βάση σεμινάρια κατάρτισης για την δικαιοδοτική προστασία της αρχής της ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών και για τη βία λόγω φύλου ».

Δέκατον έκτον. Προστίθεται ένα δεύτερο εδάφιο στην παράγραφο 2 του άρθρου 434, με την ακόλουθη διατύπωση:

«Το Κέντρο Νομικών Σπουδών διοργανώνει σε ετήσια βάση σεμινάρια κατάρτισης για την αρχή της ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών και για την εγκάρσια εφαρμογή της από τα μέλη των Φορολογικών Δικαστών, του Σώματος των Γραμματέων και του υπόλοιπου προσωπικού στην υπηρεσία της Δικαιοσύνης καθώς και για τον εντοπισμό και την αντιμετώπιση των περιπτώσεων βίας λόγω φύλου».

Τέταρτη Συμπληρωματική Διάταξη. *Τροποποίηση του Οργανωτικού Καταστατικού του Υπουργείου Οικονομικών*

Τροποποιείται ο Νόμος 50/1981, της 30^{ης} Δεκεμβρίου, με τον οποίο εγκρίνεται το Οργανωτικό Καταστατικό του Υπουργείου Οικονομικών ως ακολούθως:

Προστίθεται ένα τελευταίο εδάφιο στην παράγραφο 1 του άρθρου 14 με την ακόλουθη διατύπωση:

«Το Φορολογικό Συμβούλιο πρέπει να περιλαμβάνει στους κόλπους του μια Επιτροπή για την Ισότητα, με στόχο τη μελέτη της βελτίωσης των παραμέτρων ισότητας στο Φορολογικό Σώμα. Η σύνθεση της επιτροπής αυτής προσδιορίζεται από τη νομοθεσία που διέπει τη σύνθεση και τη λειτουργία του Φορολογικού Συμβουλίου».

Πέμπτη Συμπληρωματική Διάταξη. *Τροποποίηση του νόμου Ποινικής Δικονομίας*

Πρώτον. Προστίθεται ένα νέο άρθρο 11 α στο Νόμο της Ποινικής Δικονομίας 1/2000, της 7^{ης} Ιανουαρίου 1, σύμφωνα με τα παρακάτω:

«Άρθρο 11 α. *Νομιμοποίηση της δράσης για την προάσπιση του δικαιώματος της ίσης μεταχείρισης μεταξύ γυναικών και ανδρών.*

1. Νομιμοποιούνται να υπερασπίζονται το δικαίωμα της ίσης μεταχείρισης μεταξύ γυναικών και ανδρών, εκτός από τους θιγόμενους, και πάντα με την άδεια τους, τα νόμιμα συνδικάτα και οργανώσεις που έχουν ως πρωταρχικό σκοπό την προάσπιση, για λογαριασμό των μελών τους, της ίσης μεταχείρισης μεταξύ γυναικών και ανδρών .
2. Όταν οι θιγόμενοι αποτελούν ένα σύνολο απροσδιόριστου ή με δυσκολία προσδιοριζόμενου αριθμού ατόμων, η νομιμοποίηση για παρέμβαση σε δίκες για την προστασία των ανωτέρω γενικών δικαιωμάτων ανήκει αποκλειστικά στους αρμόδιους δημόσιους οργανισμούς , στα πιο αντιπροσωπευτικά συνδικάτα και στις κρατικές οργανώσεις που έχουν ως πρωταρχικό σκοπό την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών και με την επιφύλαξη της νομιμοποίησης των ίδιων των θιγόμενων σε περίπτωση καθορισμού τους.
3. Το πρόσωπο που υπέστη την παρενόχληση είναι το μόνο που νομιμοποιείται για να ασκήσει παρέμβαση κατά τις ένδικες διαφορές στις περιπτώσεις σεξουαλικής παρενόχλησης και παρενόχλησης λόγω φύλου».

Δεύτερον. Τροποποιείται η περίπτωση 5θ του εδαφίου 1 του άρθρου 188 του Νόμου της Ποινικής Δικονομίας 1/2000, της 7^{ης} Ιανουαρίου, ως ακολούθως:

«5. Σε περίπτωση θανάτου, ασθένειας ,πλήρους αναπηρίας ή άδειας μητρότητας ή πατρότητας του δικηγόρου του μέρους που ζητά τη διακοπή, δεόντως

αιτιολογημένης, κατά την κρίση του Δικαστηρίου και εφόσον οι περιστάσεις αυτές ανέκυψαν όταν δεν υπήρχε δυνατότητα να υποβληθεί αίτηση για νέα δικάσιμο σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 183, εφόσον εξασφαλίζεται το δικαίωμα στην ουσιαστική νομική προστασία και δεν προκαλείται κενό προστασίας. Θεωρούνται επίσης ισοδύναμες με τις προηγούμενες περιπτώσεις και κάτω από τις ίδιες προϋποθέσεις, άλλες ανάλογες περιπτώσεις που προβλέπονται σε άλλα συστήματα κοινωνικής ασφάλισης και για το ίδιο χρονικό διάστημα για το οποίο χορηγείται η άδεια και οι απουσίες από την εργασία που προβλέπονται από τη νομοθεσία Κοινωνικής Ασφάλισης ».

Τρίτον. Προστίθεται μια νέα παράγραφος 5 στο άρθρο 217 του Νόμου 1/2000 της Ποινικής Δικονομίας, της 7^{ης} Ιανουαρίου, με αποτέλεσμα οι παράγραφοι 5 και 6 να αναριθμούνται σε 6 και 7, αντίστοιχα, ως ακολούθως:

«5. Σύμφωνα με τους δικονομικούς κανόνες, στις δίκες κατά τις οποίες ο επιμελής διάδικος βασίζει τους ισχυρισμούς του σε πράξεις διάκρισης λόγω φύλου, έγκειται στον εναγόμενο να αποδείξει την απουσία διάκρισης στα μέτρα που ελήφθησαν και την αναλογικότητά τους.

Για τους σκοπούς των διατάξεων της προηγούμενης παραγράφου, το δικαστικό όργανο με εκούσια διαδικασία και εάν το κρίνει αναγκαίο, μπορεί να ζητήσει από τους αρμόδιους δημόσιους οργανισμούς έκθεση ή γνωμοδότηση».

Έκτη Συμπληρωματική Διάταξη. Τροποποίηση του νόμου Διοικητικής Δικονομίας

Τροποποιείται ο Νόμος 29/1998 της Διοικητικής Δικονομίας, της 13^{ης} Ιουλίου ως ακολούθως:

Πρώτον. Προστίθεται το στοιχείο θ) στην παράγραφο 1 του άρθρου 19, με την ακόλουθη διατύπωση:

«θ) Νομιμοποιούνται να υπερασπίζονται το δικαίωμα της ίσης μεταχείρισης μεταξύ γυναικών και ανδρών, εκτός από τους θιγόμενους και πάντα με την άδεια τους, τα νόμιμα συνδικάτα και οργανώσεις που έχουν ως πρωταρχικό σκοπό την προάσπιση, για λογαριασμό των μελών τους, της ίσης μεταχείρισης μεταξύ γυναικών και ανδρών .

Όταν οι θιγόμενοι αποτελούν ένα σύνολο απροσδιόριστου ή με δυσκολία προσδιοριζόμενου αριθμού ατόμων, η νομιμοποίηση για παρέμβαση σε δίκες για την προστασία των ανωτέρω γενικών δικαιωμάτων ανήκει αποκλειστικά στους αρμόδιους δημόσιους οργανισμούς, στα πιο αντιπροσωπευτικά συνδικάτα και στις κρατικές οργανώσεις που έχουν ως πρωταρχικό σκοπό την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών και με την επιφύλαξη, της νομιμοποίησης των ίδιων των θιγόμενων σε περίπτωση ταυτοποίησής τους.

Το πρόσωπο που υπέστη την παρενόχληση είναι το μόνο που νομιμοποιείται για να ασκήσει παρέμβαση κατά τις ένδικες διαφορές στις περιπτώσεις σεξουαλικής παρενόχλησης και παρενόχλησης λόγω φύλου».

Δεύτερον. Προστίθεται μια νέα παράγραφος 7 στο άρθρο 60, με την ακόλουθη διατύπωση:

«7. Σύμφωνα με τους δικονομικούς κανόνες, στις δίκες κατά τις οποίες οι ισχυρισμοί του ενάγοντος αναφέρονται σε πράξεις διάκρισης λόγω φύλου, η εναγόμενη πλευρά φέρει το βάρος της αποδείξεως ως προς την απουσία διακρίσεων στα μέτρα που υιοθετήθηκαν και ως προς την αναλογικότητα τους. .

Για τους σκοπούς των διατάξεων του προηγούμενου εδαφίου, ο δικαστής κατόπιν αιτήματος ενός μέρους, μπορεί να ζητήσει εφόσον το κρίνει σκόπιμο, έκθεση ή γνωμοδότηση των αρμόδιων δημόσιων υπηρεσιών ».

Έβδομη Συμπληρωματική Διάταξη. *Τροποποίηση του νόμου με τον οποίο ενσωματώνεται στην ισπανική έννομη τάξη η Οδηγία 89/552/ΕΟΚ.*

Προστίθεται ένα νέο στοιχείο ε) στην παράγραφο 1 του άρθρου 16 του νόμου 25/1994, της 12^{ης} Ιουλίου, με τον οποίο ενσωματώνεται στην ισπανική έννομη τάξη η οδηγία 89/552/ΕΟΚ, για το συντονισμό των νομικών, κανονιστικών και διοικητικών διατάξεων των κρατών μελών σχετικά με την ραδιοτηλεοπτική δραστηριότητα, με την ακόλουθη διατύπωση:

«ε) Η εικόνα που προβάλλουν οι διαφημίσεις ή οι τηλεπωλήσεις που απευθύνονται σε ανήλικους, πρέπει να είναι εικόνα ισότητας, πλουραλισμού και κατά των στερεοτύπων μεταξύ γυναικών και ανδρών ».

Ογδοη Συμπληρωματική Διάταξη. *Τροποποιήσεις του Γενικού Νόμου περί Υγείας*

Πρώτον. Προστίθεται μια νέα παράγραφος 4 στο άρθρο 3 του Γενικού Νόμου περί Υγείας 14/1986, της 25^{ης} Απριλίου, με την ακόλουθη διατύπωση:

«4. Οι πολιτικές, οι στρατηγικές και τα προγράμματα υγείας περιλαμβάνουν ενεργά στους στόχους και τις δράσεις τους, την αρχή της ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών, αποφεύγοντας την εμφάνιση διακρίσεων ως προς τους υγειονομικούς στόχους και πολιτικές, λόγω των σωματικών διαφορών ή των κοινωνικών στερεοτύπων».

Δεύτερον. Προστίθεται μια νέα παράγραφος 2 στο άρθρο 6 του Γενικού Νόμου περί Υγείας 14/1986, της 25^{ης} Απριλίου, με αποτέλεσμα η υφιστάμενη διατύπωσή της να αποτελεί πλέον την παράγραφο 1, με την ακόλουθη διατύπωση:

«2. Κατά την εκτέλεση των διατάξεων της προηγούμενης παραγράφου, οι δημόσιες υγειονομικές αρχές εφαρμόζουν την αρχή της ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών διασφαλίζοντας το ισότιμο δικαίωμα τους στην υγεία».

Τρίτον. Τροποποιούνται οι παράγραφοι 1, 4, 9, 14 και 15 του άρθρου 18 του Γενικού Νόμου περί Υγείας 14/1986, της 25 Απριλίου και προστίθεται μια νέα παράγραφος 17, με την ακόλουθη διατύπωση:

«1. Συστηματική υιοθέτηση δράσεων για την υγειονομική εκπαίδευση, ως πρωταρχικό στοιχείο για τη βελτίωση της ατομικής και κοινοτικής υγείας, συμπεριλαμβάνοντας τη διαφοροποιημένη εκπαίδευση για τους κινδύνους, τα χαρακτηριστικά και τις ανάγκες των γυναικών και των ανδρών και την κατάρτιση κατά των διακρίσεων εις βάρος των γυναικών».

«4. Η παροχή συγκεκριμένων θεραπευτικών προϊόντων, λαμβάνοντας υπόψη τις διαφορετικές ανάγκες των γυναικών και των ανδρών».

«9. Η προστασία, η προώθηση και η βελτίωση της υγείας στην εργασία, με ιδιαίτερη προσοχή στη σεξουαλική παρενόχληση και στην παρενόχληση λόγω φύλου».

«14. Η βελτίωση και η προσαρμογή στις ανάγκες κατάρτισης του προσωπικού στην υπηρεσία των υγειονομικών αρχών ,περιλαμβάνοντας δράσεις κατάρτισης με στόχο τη διασφάλιση της ικανότητας εντοπισμού, πρόληψης και αντιμετώπισης της βίας λόγω φύλου».

«15. Η προώθηση της επιστημονικής έρευνας στο συγκεκριμένο πεδίο των προβλημάτων υγείας, λαμβάνοντας υπόψη τις διαφορές μεταξύ γυναικών και ανδρών».

«17. Η επεξεργασία των στοιχείων που βρίσκονται στα μητρώα, τις έρευνες, τις στατιστικές και τα άλλα συστήματα ιατρικών πληροφοριών, με στόχο την ανάλυση με βάση το φύλο, περιλαμβάνοντας εφόσον είναι εφικτό, την κατανομή τους κατά φύλο».

Τέταρτον. Διατυπώνεται εκ νέου η πρώτη παύλα της παραγράφου 1 του άρθρου 21 του Γενικού Νόμου περί Υγείας 14/1986, της 25^{ης} Απριλίου με την ακόλουθη διατύπωση:

«1. Η υγειονομική δράση στα πλαίσια της υγείας στην εργασία, που περιλαμβάνει σε κάθε περίπτωση την προοπτική του φύλου, αποτελείται από τις ακόλουθες πτυχές».

Ένατη Συμπληρωματική Διάταξη. *Τροποποιήσεις του νόμου περί Συνοχής και Ποιότητας του Εθνικού Συστήματος Υγείας*

Πρώτον. Τροποποιείται το στοιχείο α) του άρθρου 2 του νόμου 16/2003, της 28^{ης} Μαΐου, περί Συνοχής και Ποιότητας του Εθνικού Συστήματος Υγείας ως ακολούθως:

«α) Η παροχή υπηρεσιών στους χρήστες του Εθνικού Συστήματος Υγείας σε συνθήκες πραγματικής ισότητας και ποιότητας, αποφεύγοντας ιδιαίτερα κάθε μορφή διάκρισης μεταξύ γυναικών και ανδρών κατά τις υγειονομικές δράσεις».

Δεύτερον. Τροποποιείται το στοιχείο ζ) της παραγράφου 2 του άρθρου 11, ως ακολούθως:

«ζ) Η προώθηση και η προστασία της υγείας στην εργασία, λαμβάνοντας ιδιαίτερα υπόψη τους συγκεκριμένους κινδύνους και ανάγκες που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες εργαζόμενοι ».

Τρίτον. Τροποποιείται το στοιχείο στ) της παραγράφου 2 του άρθρου 12 ως ακολούθως:

«στ) Η φροντίδα και οι ιδιαίτερες υπηρεσίες που παρέχονται στις γυναίκες, περιλαμβάνοντας συγκεκριμένα τον εντοπισμό και την αντιμετώπιση περιπτώσεων βίας λόγω φύλου, την παιδική ηλικία, την εφηβεία, τους ενήλικες, την τρίτη ηλικία, τις ομάδες κινδύνου και τους χρόνια ασθενείς».

Τέταρτον. Περιλαμβάνεται μια νέα παράγραφος ε στο άρθρο 34, με την ακόλουθη διατύπωση:

«ε) Η συμπερίληψη της προοπτικής του φύλου στις δράσεις κατάρτισης».

Πέμπτον. Περιλαμβάνεται νέα παράγραφος στ) στο άρθρο 44, με την ακόλουθη διατύπωση:

«στ) Λαμβάνεται μέριμνα ώστε η έρευνα στον τομέα της υγείας να συνυπολογίζει τις ιδιαιτερότητες των γυναικών και των ανδρών».

Έκτον. Τροποποιούνται οι παράγραφοι 2 και 3 του άρθρου 53, ως ακολούθως:

«2. Το σύστημα πληροφόρησης στον τομέα της υγείας, περιέχει πληροφορίες για τις παροχές και τις υπηρεσίες στον τομέα της δημόσιας και της ιδιωτικής ιατρικής περίθαλψης, ενώ ταυτόχρονα περιλαμβάνει στα βασικά του στοιχεία , με κατανομή ανά φύλο στο μέτρο του δυνατού, στοιχεία σχετικά με τον προστατευόμενο πληθυσμό, τους ανθρώπινους και υλικούς πόρους, τις δραστηριότητες που έχουν αναπτυχθεί, τα φάρμακα και τα υγειονομικά προϊόντα, τη χρηματοδότηση και τα αποτελέσματα που έχουν επιτευχθεί, καθώς και τις προσδοκίες και τη γνώμη των πολιτών, υπό το πρίσμα της ολοκληρωμένης φροντίδας της υγείας. ».

«3. Με στόχο την επίτευξη της όσο το δυνατόν μεγαλύτερης αξιοπιστίας των παρεχόμενων πληροφοριών, το Υπουργείο Υγείας και Καταναλωτών μετά από συμφωνία του Διαπεριφερειακού Συμβουλίου του Εθνικού Συστήματος Υγείας, αποφασίζει για τον ορισμό και την τυποποίηση των στοιχείων και της ροής των δεδομένων, καθώς και για την επιλογή των δεικτών και τις αναγκαίες τεχνικές

απαιτήσεις για την ένταξη και ανάλυση των πληροφοριών υπό το πρίσμα της αρχής της ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών».

Έβδομον. Προστίθεται στο τέλος του άρθρου 63, η ακόλουθη φράση:

«Η έκθεση αυτή περιέχει τη συγκεκριμένη ανάλυση της υγείας των γυναικών και των ανδρών ».

Δέκατη Συμπληρωματική Διάταξη. *Ταμείο σε θέματα Κοινωνίας της Πληροφορίας*

Για τους σκοπούς του άρθρου 28 του παρόντος νόμου, δημιουργείται ειδικό ταμείο που προικοδοτείται με 3 εκατομμύρια ευρώ για κάθε ένα από τα δημοσιονομικά έτη 2007, 2008 y 2009.

Ενδέκατη Συμπληρωματική Διάταξη. *Τροποποιήσεις του Αναθεωρημένου Κειμένου του νόμου περί Καταστατικού των Εργαζομένων*

Το Αναθεωρημένο Κείμενο του νόμου περί Καταστατικού των Εργαζομένων που εγκρίθηκε με το Νομοθετικό Βασιλικό Διάταγμα 1/1995, της 24^{ης} Μαρτίου τροποποιείται ως ακολούθως:

Πρώτον. Τροποποιείται το εδάφιο ε) της παραγράφου 2 του άρθρου 4, με την ακόλουθη διατύπωση:

«ε) Με το δέοντα σεβασμό στην ιδιωτική ζωή και την ανθρώπινη αξιοπρέπεια, περιλαμβάνοντας την προστασία έναντι της παρενόχλησης για λόγους φυλετικής ή εθνικής καταγωγής ,θρησκείας ή πεποιθήσεων, αναπηρίας ,ηλικίας, σεξουαλικού προσανατολισμού και έναντι της σεξουαλικής παρενόχλησης ή της παρενόχλησης λόγω φύλου».

Δεύτερον. Τροποποιείται το δεύτερο εδάφιο της παραγράφου 1 και προστίθενται δύο νέοι παράγραφοι 4 και 5 στο άρθρο 17, με την ακόλουθη διατύπωση:

«Θεωρούνται επίσης άκυρες οι εντολές για διακριτική μεταχείριση και οι επιχειρηματικές αποφάσεις που συνεπάγονται δυσμενή μεταχείριση των εργαζομένων ως αντίδραση σε προσφυγή που ασκήθηκε στην επιχείρηση ή σε διοικητική ή δικαστική πράξη απαίτησης της εφαρμογής της ίσης μεταχείρισης και της μη διάκρισης».

«4. Με την επιφύλαξη των διατάξεων των προηγούμενων παραγράφων, είναι δυνατόν οι συλλογικές διαπραγματεύσεις να θεσπίζουν μέτρα θετικής δράσης για την προώθηση της πρόσβασης των γυναικών σε όλα τα επαγγέλματα. Για το σκοπό αυτό είναι δυνατόν να θεσπίζονται διατάξεις προτίμησης στους όρους των προσλήψεων,

ώστε επί ίσων προσόντων να προτιμώνται τα άτομα του φύλου που υποεκπροσωπείται στη συγκεκριμένη επαγγελματική ομάδα ή κατηγορία.

Επιπλέον, οι συλλογικές διαπραγματεύσεις μπορούν να θεσπίζουν στις προϋποθέσεις για την επαγγελματική αξιολόγηση, την εξέλιξη ή την κατάρτιση, μέτρα με στόχο την προτίμηση επί ίσων όρων των ατόμων του φύλου που υποεκπροσωπείται, με στόχο την προώθηση της πρόσβασης του στη συγκεκριμένη επαγγελματική ομάδα, κατηγορία ή θέση εργασίας».

«5. Η θέσπιση των σχεδίων ισότητας στις επιχειρήσεις προσαρμόζεται στις διατάξεις του παρόντος νόμου και του Οργανικού νόμου για την πραγματική ισότητα γυναικών και ανδρών».

Τρίτον. Εισάγεται μια παράγραφος 8 στο άρθρο 34, με την ακόλουθη διατύπωση:

«8. Ο εργαζόμενος δικαιούται να προσαρμόζει τη διάρκεια και την κατανομή του ημερήσιου ωραρίου του, ώστε να καθίσταται ουσιαστικό το δικαίωμα στη συμφιλίωση της εργασίας με την οικογενειακή και προσωπική ζωή, σύμφωνα με τους όρους που θεσπίζονται στις συλλογικές διαπραγματεύσεις ή στις συμφωνίες με τον εργοδότη, εφαρμόζοντας, όπου συντρέχει περίπτωση, τις προβλεπόμενες διατάξεις στις ανωτέρω συμφωνίες ».

Τέταρτον. Τροποποιείται το στοιχείο β) της παραγράφου 3 του άρθρου 37, ως ακολούθως:

«β) Δύο ημέρες για τη γέννηση κάθε παιδιού και λόγω θανάτου, ατυχήματος ή σοβαρής ασθένειας, νοσηλείας ή χειρουργικής επέμβασης χωρίς νοσηλεία που απαιτεί ανάπαυση κατ' οίκον, συγγενών έως δευτέρου βαθμού συγγένειας εξ αίματος ή αγχιστείας. Όταν για τις παραπάνω αιτίες απαιτείται μετακίνηση του εργαζομένου, το χρονικό διάστημα αυτό παρατείνεται σε τέσσερις ημέρες ».

Πέμπτον. Τροποποιείται η παράγραφος 4 και το πρώτο εδάφιο της παραγράφου 5 του άρθρου 37, ως ακολούθως:

«4. Οι εργαζόμενες, λόγω θηλασμού βρέφους ηλικίας μικρότερης των εννέα μηνών, έχουν δικαίωμα σε μια ώρα απουσίας από την εργασία, την οποία μπορούν να κατανέμουν σε δύο τμήματα. Η διάρκεια της απουσίας αυξάνεται αναλογικά σε περίπτωση πολλαπλού τοκετού.

Η εργαζόμενη μπορεί με τη θέλησή της να αντικαταστήσει το δικαίωμα αυτό με μείωση του ημερήσιου ωραρίου κατά μισή ώρα για τον ίδιο σκοπό ή με συνεχόμενη ισόχρονη άδεια, σύμφωνα με τους όρους που προβλέπονται όπου συντρέχει περίπτωση στις συλλογικές διαπραγματεύσεις ή στις συμφωνίες με τον εργοδότη.

Η άδεια αυτή μπορεί να χορηγείται αδιακρίτως στη μητέρα ή στον πατέρα σε περίπτωση που εργάζονται και οι δύο ».

«5. Όσοι έχουν την νόμιμη ευθύνη της άμεσης φροντίδας παιδιού κάτω των οκτώ ετών ή ατόμου με φυσική, ψυχική ή αισθητηριακή αναπηρία, που δεν ασκεί αμειβόμενη δραστηριότητα, δικαιούνται μειωμένο ημερήσιο ωράριο που κυμαίνεται από το ένα όγδοο έως το ήμισυ του κανονικού ημερήσιου ωραρίου με αναλογική μείωση του μισθού ».

Έκτον. Προστίθεται ένα δεύτερο εδάφιο στην παράγραφο 3 του άρθρου 38, με την ακόλουθη διατύπωση:

«Όταν η περίοδος κανονικής άδειας που ορίζεται στο ημερολόγιο αδειών της επιχείρησης που αναφέρεται στην προηγούμενη παράγραφο, συμπίπτει χρονικά με προσωρινή αναπηρία λόγω εγκυμοσύνης, τοκετού ή μητρικού θηλασμού ή με την περίοδο διακοπής της σύμβασης εργασίας που προβλέπεται στο άρθρο 48.4 του παρόντος νόμου, εξασφαλίζεται το δικαίωμα μεταφοράς της άδειας από το χρονικό διάστημα της προσωρινής αναπηρίας ή αντίστοιχης απουσίας από την εργασία λόγω εφαρμογής της προαναφερόμενης διάταξης, σε άλλη ημερομηνία μετά το πέρας της διακοπής, ακόμα και αν έχει επέλθει το ημερολογιακό έτος στο οποίο αντιστοιχεί».

Έβδομο. Τροποποιείται το στοιχείο δ) της παραγράφου 1 του άρθρου 45, με την ακόλουθη διατύπωση:

«δ) Μητρότητα, πατρότητα, κίνδυνος κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης, κίνδυνος κατά τη διάρκεια του μητρικού θηλασμού βρέφους ηλικίας κάτω των εννέα μηνών και υιοθεσία ή αναδοχή, είτε με σκοπό την υιοθεσία, είτε μόνιμη ή απλή, σύμφωνα με τον Ποινικό Κώδικα ή την οικεία αστική νομοθεσία των Αυτόνομων Κοινοτήτων, εφόσον η διάρκεια της δεν είναι μικρότερη του έτους, ακόμα και αν έχει προσωρινό χαρακτήρα, ανηλίκων έως έξι ετών ή ανηλίκων άνω των έξι ετών όταν πρόκειται για ανήλικους με αναπηρία ή που αντιμετωπίζουν ιδιαίτερες δυσκολίες κοινωνικής ή οικογενειακής ένταξης δεόντως διαπιστευμένες από τις αρμόδιες κοινωνικές υπηρεσίες, λόγω των περιστάσεων και των προσωπικών τους εμπειριών ή λόγω αλλοδαπής καταγωγής ».

Όγδοο. Τροποποιείται η παράγραφος 2 του άρθρου 46, ως ακολούθως:

«2. Στον εργαζόμενο με προϋπηρεσία τουλάχιστον ενός έτους στην επιχείρηση, αναγνωρίζεται δικαίωμα χορήγησης άδειας για προσωπικούς λόγους, για χρονικό διάστημα όχι μικρότερο των τεσσάρων μηνών και όχι μεγαλύτερο των πέντε ετών. Το δικαίωμα αυτό μπορεί να ασκηθεί εκ νέου από τον ίδιο εργαζόμενο μόνο εάν έχουν επέλθει τέσσερα χρόνια από το πέρας της προηγούμενης άδειας».

Ένατο. Τροποποιούνται το πρώτο, το δεύτερο και το τρίτο εδάφιο της παραγράφου 3 του άρθρου 46 ως ακολούθως:

«Οι εργαζόμενοι δικαιούνται άδεια συνολικής διάρκειας 3 ετών για τη φροντίδα κάθε παιδιού, είτε φυσικού είτε εξ υιοθεσίας ή αναδοχής, μόνιμης ή με σκοπό την υιοθεσία, ακόμα και προσωρινής, με έναρξη από την ημερομηνία γέννησης ή όπου συντρέχει περίπτωση της δικαστικής ή διοικητικής απόφασης.

Επίσης δικαιούνται άδειας συνολικής διάρκειας δύο ετών, εκτός και αν θεσπίζεται μεγαλύτερη διάρκεια από τις συλλογικές διαπραγματεύσεις, οι

εργαζόμενοι που φροντίζουν συγγενή έως και δεύτερου βαθμού συγγένειας εξ αίματος ή αγχιστείας ο οποίος για λόγους ηλικίας, ατυχήματος, ασθένειας ή αναπηρίας δε μπορεί να αυτοεξυπηρετηθεί και δεν ασκεί αμειβόμενη δραστηριότητα.

Η άδεια που αναφέρεται στο παρόν εδάφιο και η οποία είναι δυνατόν να ληφθεί τμηματικά, αποτελεί ατομικό δικαίωμα των εργαζομένων γυναικών και ανδρών. Εν τούτοις, εάν δύο ή περισσότεροι εργαζόμενοι στην ίδια επιχείρηση αποκτούν το δικαίωμα αυτό από την ίδια γενεσιουργό αιτία, ο εργοδότης μπορεί να περιορίσει την ταυτόχρονη άσκησή του για βάσιμους λόγους λειτουργίας της επιχείρησης».

Δέκατο. Τροποποιούνται οι παράγραφοι 4 και 5 του άρθρου 48, ως ακολούθως:

«4. Σε περίπτωση εγκυμοσύνης, η διακοπή της σύμβασης έχει διάρκεια δεκαέξι συνεχείς εβδομάδες, με δυνατότητα παράτασης σε περίπτωση πολλαπλού τοκετού κατά δύο επιπλέον εβδομάδες για κάθε παιδί πέραν του πρώτου. Η περίοδος διακοπής κατανέμεται με επιλογή της ενδιαφερόμενης εφόσον προβλέπονται έξι εβδομάδες αμέσως μετά τον τοκετό. Σε περίπτωση θανάτου της μητέρας και ανεξάρτητα από το αν ασκούσε κάποια εργασία, ο άλλος γονέας μπορεί να χρησιμοποιήσει την περίοδο διακοπής στο σύνολό της ή όπου συντρέχει περίπτωση στο υπολειπόμενο τμήμα της, αρχής γενομένης από την ημερομηνία του τοκετού και χωρίς να αφαιρείται το τμήμα που είχε λάβει ενδεχομένως η μητέρα πριν τον τοκετό. Σε περίπτωση θανάτου του παιδιού, δε μειώνεται η περίοδος διακοπής, εκτός και αν ζητήσει η ίδια η μητέρα την επιστροφή της στη θέση εργασίας της μετά την πάροδο των έξι εβδομάδων υποχρεωτικής άδειας.

Εν τούτοις, παρά τα ανωτέρω και με την επιφύλαξη των έξι εβδομάδων της υποχρεωτικής άδειας της μητέρας αμέσως μετά τον τοκετό, σε περίπτωση που εργάζονται και οι δύο γονείς, η μητέρα με την έναρξη της περιόδου άδειας μητρότητας, μπορεί να επιλέξει να λάβει και ο άλλος γονέας ένα συγκεκριμένο και συνεχόμενο τμήμα της περιόδου άδειας μετά τον τοκετό είτε ταυτόχρονα με την μητέρα είτε διαδοχικά. Ο άλλος γονέας μπορεί να συνεχίσει να κάνει χρήση της περιόδου διακοπής λόγω μητρότητας που εκχωρήθηκε αρχικά, ακόμα και αν την προβλεπόμενη στιγμή επιστροφής της μητέρας στην εργασία της, εκείνη βρίσκεται σε κατάσταση προσωρινής αναπηρίας.

Σε περίπτωση που η μητέρα δεν έχει το δικαίωμα διακοπής μετά αποδοχών της επαγγελματικής της δραστηριότητας, σύμφωνα με τις διατάξεις που διέπουν τη συγκεκριμένη δραστηριότητα, ο άλλος γονέας έχει δικαίωμα διακοπής της σύμβασης εργασίας του για το χρονικό διάστημα που θα αντιστοιχούσε στη μητέρα με τρόπο συμβατό με την άσκηση του δικαιώματος που αναγνωρίζεται στο επόμενο άρθρο.

Στις περιπτώσεις πρόωρου τοκετού και στις περιπτώσεις όπου για οποιαδήποτε άλλη αιτία είναι απαραίτητη η συνέχιση της νοσηλείας του νεογνού μετά τον τοκετό, με αίτηση της μητέρας ή, σε περίπτωση αδυναμίας της, του άλλου γονέα, η περίοδος διακοπής μπορεί να αρχίσει να υπολογίζεται από την ημέρα εξόδου από το νοσοκομείο. Από τον υπολογισμό αυτό αφαιρούνται οι έξι εβδομάδες υποχρεωτικής διακοπής της σύμβασης της μητέρας αμέσως μετά τον τοκετό.

Στις περιπτώσεις πρόωρου τοκετού με μικρό βάρος του νεογνού ή σε εκείνες τις περιπτώσεις όπου λόγω της κλινικής κατάστασης του νεογνού απαιτείται νοσηλεία του μετά τον τοκετό για διάστημα μεγαλύτερο των επτά ημερών, η περίοδος διακοπής παρατείνεται για όσες ημέρες διαρκεί η νοσηλεία του νεογνού με μέγιστο όριο τις δεκατρείς επιπλέον εβδομάδες και σύμφωνα με τις ανά περίπτωση εφαρμοστέες διατάξεις.

Σε περίπτωση υιοθεσίας ή αναδοχής σύμφωνα με το άρθρο 45.1.δ) του παρόντος νόμου, η διακοπή έχει διάρκεια δεκαέξι συνεχείς εβδομάδες με δυνατότητα παράτασης σε περίπτωση πολλαπλής υιοθεσίας ή αναδοχής κατά δύο εβδομάδες για κάθε ανήλικο πέραν του πρώτου. Η διακοπή αυτή αρχίζει να ισχύει με επιλογή του εργαζομένου, μετά από τη δικαστική απόφαση σύστασης της υιοθεσίας ή τη δικαστική ή διοικητική απόφαση οριστικής ή προσωρινής αναδοχής χωρίς να είναι δυνατόν σε καμία περίπτωση ο ίδιος ανήλικος να μπορεί να κατοχυρώσει δικαίωμα διαφόρων περιόδων διακοπής.

Σε περίπτωση που εργάζονται και οι δύο γονείς, η περίοδος διακοπής κατανέμεται κατά τη βούληση των ενδιαφερομένων, που μπορούν να τη λάβουν ταυτόχρονα ή διαδοχικά πάντα σε συνεχείς περιόδους και εντός των αναφερόμενων ορίων.

Σε περίπτωση ταυτόχρονης χορήγησης των περιόδων αδείας, το άθροισμα τους δεν μπορεί να υπερβαίνει τις δεκαέξι εβδομάδες που προβλέπονται στα προηγούμενα εδάφια ή το χρονικό διάστημα που αντιστοιχεί στην περίπτωση πολλαπλού τοκετού, υιοθεσίας ή αναδοχής.

Σε περίπτωση αναπηρίας του φυσικού παιδιού ή του ανήλικου υιοθεσίας ή αναδοχής, η διακοπή της σύμβασης που αναφέρεται στην παρούσα παράγραφο παρατείνεται κατά δύο επιπλέον εβδομάδες. Σε περίπτωση που εργάζονται και οι δύο γονείς, το επιπλέον αυτό χρονικό διάστημα κατανέμεται σύμφωνα με τη βούληση των ενδιαφερομένων που μπορούν να το λάβουν ταυτόχρονα ή διαδοχικά πάντα όμως με συνεχή τρόπο.

Τα χρονικά διαστήματα που αναφέρονται στην παρούσα παράγραφο, μπορούν να χορηγούνται σε καθεστώς πλήρους ή μερικής απασχόλησης μετά από συμφωνία των ενδιαφερομένων εργαζομένων με τους εργοδότες και σύμφωνα με τις ισχύουσες εφαρμοστέες διατάξεις.

Σε περίπτωση διεθνούς υιοθεσίας, όταν απαιτείται προηγούμενη μετάβαση των γονέων στη χώρα καταγωγής του υιοθετούμενου, η περίοδος διακοπής που προβλέπεται σε κάθε περίπτωση στην παρούσα παράγραφο, μπορεί να αρχίσει έως και τέσσερις εβδομάδες πριν από τη δικαστική απόφαση σύστασης της υιοθεσίας.

Οι εργαζόμενοι επωφελούνται από κάθε βελτίωση των συνθηκών εργασίας στην οποία θα είχαν δικαίωμα κατά το χρονικό διάστημα διακοπής της σύμβασής τους στις περιπτώσεις που αναφέρονται στην παρούσα παράγραφο, καθώς και στις προβλεπόμενες από την επόμενη παράγραφο και το άρθρο 48 α».

«5. Σε περίπτωση κινδύνου κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης ή κινδύνου κατά τη διάρκεια του μητρικού θηλασμού, σύμφωνα με τους όρους που προβλέπονται

στο άρθρο 26 του νόμου 31/1995, της 8^{ης} Νοεμβρίου, περί Προλήψεως Εργατικών Κινδύνων, η διακοπή της σύμβασης ολοκληρώνεται την ημέρα που αρχίζει η διακοπή της σύμβασης λόγω βιολογικής μητρότητας ή το νεογνό συμπληρώνει εννέα μήνες αντίστοιχα, ή και στις δύο περιπτώσεις όταν παύει να υφίσταται η αδυναμία της εργαζόμενης να επιστρέψει στην προηγούμενη θέση της ή σε άλλη συμβατή με την κατάσταση της».

Ενδέκατο. Προστίθεται ένα νέο άρθρο 48α, με την ακόλουθη διατύπωση:

«Άρθρο 48α. Διακοπή της σύμβασης εργασίας λόγω πατρότητας.

Σε περίπτωση γέννησης παιδιού, υιοθεσίας ή αναδοχής σύμφωνα με το άρθρο 45.1.δ) του παρόντος νόμου, ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα διακοπής της σύμβασης εργασίας για δεκατρείς συνεχείς ημέρες με δυνατότητα παράτασης σε περίπτωση πολλαπλού τοκετού, υιοθεσίας ή αναδοχής κατά δύο επιπλέον ημέρες για κάθε παιδί πέραν του πρώτου. Η διακοπή αυτή είναι ανεξάρτητη από την από κοινού χορήγηση των περιόδων αδειας λόγω μητρότητας που προβλέπεται στο άρθρο 48.4.

Σε περίπτωση τοκετού, η διακοπή αφορά αποκλειστικά τον άλλο γονέα. Στις περιπτώσεις υιοθεσίας ή αναδοχής, το δικαίωμα αυτό παρέχεται κατά την επιλογή των ενδιαφερομένων μόνο στο ένα εκ των δύο γονέων. Εντούτοις, όταν η περίοδος άδειας που αναφέρεται στο άρθρο 48.4 λαμβάνεται στο σύνολό της από τον ένα εκ των δύο γονέων, το δικαίωμα διακοπής αποκλειστικά λόγω πατρότητας μπορεί να ασκηθεί από τον άλλο.

Ο εργαζόμενος που ασκεί το δικαίωμα αυτό, μπορεί να το πράξει κατά τη διάρκεια της περιόδου που περιλαμβάνεται από την ολοκλήρωση της άδειας λόγω της γέννησης παιδιού που προβλέπεται από το νόμο ή με συμβατικό τρόπο, ή από τη δικαστική απόφαση σύστασης της υιοθεσίας ή από την διοικητική ή δικαστική απόφαση αναδοχής έως τη λήξη της διακοπής της σύμβασης που ρυθμίζεται στο άρθρο 48.4 ή αμέσως μετά τη λήξη της διακοπής αυτής.

Η διακοπή της σύμβασης που αναφέρεται στο παρόν άρθρο μπορεί να χορηγηθεί σε καθεστώς πλήρους απασχόλησης ή μερικής απασχόλησης κατά 50 τοις 100 κατ' ελάχιστο, σύμφωνα με τις εφαρμοστικές διατάξεις. Ο εργαζόμενος οφείλει να κοινοποιήσει έγκαιρα στον εργοδότη την άσκηση του δικαιώματός του, σύμφωνα με τις κατά περίπτωση προβλεπόμενες διατάξεις στις συλλογικές συμβάσεις ».

Δωδέκατο. Τροποποιείται η παράγραφος 4 του άρθρου 53 με την ακόλουθη διατύπωση:

«4. Όταν ο εργοδότης δεν πληρεί τις προϋποθέσεις της παραγράφου 1 του παρόντος άρθρου, ή η απόφαση απόλυσης εκ μέρους του εργοδότη είχε ως κίνητρο κάποιες από τις αιτίες διάκρισης που απαγορεύονται από το Σύνταγμα ή το νόμο, ή ελήφθη με παραβίαση των θεμελιωδών δικαιωμάτων και των δημοσίων ελευθεριών του εργαζόμενου, η απόφαση θεωρείται άκυρη και η δικαστική αρχή οφείλει να προβεί αυτεπάγγελα στη δήλωση ακυρότητας. Η έλλειψη προειδοποίησης δεν ακυρώνει την απόφαση παρόλο που ο εργοδότης ανεξάρτητα από τις άλλες επιπτώσεις που αντιμετωπίζει, είναι υποχρεωμένος να καταβάλλει τους μισθούς που αντιστοιχούν στο ανωτέρω χρονικό διάστημα. Η μεταγενέστερη τήρηση των

απαιτούμενων προϋποθέσεων εκ μέρους του εργοδότη δεν συνιστά σε καμία περίπτωση θεραπεία της πρώτης απόφασης απόλυσης αλλά νέα πράξη απόλυσης με ισχύ από τη συγκεκριμένη ημερομηνία.

Επιπλέον η απόφαση απόλυσης θεωρείται άκυρη στις ακόλουθες περιπτώσεις:

- i όταν πρόκειται για εργαζόμενους κατά τη διάρκεια της περιόδου διακοπής της σύμβασης εργασίας λόγω μητρότητας, κινδύνου κατά την εγκυμοσύνη, κινδύνου κατά το μητρικό θηλασμό, ασθενειών που προκλήθηκαν από την εγκυμοσύνη, τον τοκετό ή το μητρικό θηλασμό, υιοθεσίας, αναδοχής ή πατρότητας όπως αναφέρονται στο στοιχείο δ) της παραγράφου 1 του άρθρου 45, ή όταν η κοινοποίηση έγινε σε ημερομηνία που οδήγησε στη λήξη της περιόδου προειδοποίησης μέσα στην προαναφερόμενη περίοδο.
- ii όταν πρόκειται για εγκύους εργαζόμενες, από την ημερομηνία έναρξης της εγκυμοσύνης μέχρι την αρχή της περιόδου διακοπής που αναφέρεται στο στοιχείο α), για εργαζόμενους που έχουν ζητήσει ή έχουν λάβει μια από τις άδειες που αναφέρονται στις παραγράφους 4, 4 α και 5 του άρθρου 37, ή που έχουν ζητήσει ή έχουν λάβει την άδεια που προβλέπεται στην παράγραφο 3 του άρθρου 46 και για εργαζόμενες θύματα βίας λόγω φύλου επειδή άσκησαν τα δικαιώματα μείωσης ή ανακατανομής του χρόνου εργασίας, γεωγραφικής κινητικότητας, αλλαγής της θέσης εργασίας ή διακοπής της εργασιακής σχέσης σύμφωνα με τους όρους και τις προϋποθέσεις που αναφέρονται στον παρόντα νόμο.
- iii Όταν πρόκειται για εργαζόμενους που επέστρεψαν στην εργασία τους μετά το πέρας της περιόδου διακοπής της σύμβασης λόγω μητρότητας, υιοθεσίας αναδοχής ή πατρότητας εφόσον δεν έχει παρέλθει διάστημα μεγαλύτερο των εννέα μηνών από την ημερομηνία γέννησης, υιοθεσίας ή αναδοχής.

Τα θεσπιζόμενα στα ανωτέρω στοιχεία εφαρμόζονται εκτός και αν δηλώνεται η εγκυρότητα της απόφασης απόλυσης για λόγους που δε συνδέονται με την εγκυμοσύνη ή με την άσκηση του δικαιώματος των προαναφερόμενων αδειών».

Δέκατον τρίτον. Τροποποιείται το στοιχείο ζ) της παραγράφου 2 του άρθρου

54, ως ακολούθως:

«ζ) Η παρενόχληση για λόγους φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκείας ή πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή σεξουαλικού προσανατολισμού, η σεξουαλική παρενόχληση και η παρενόχληση λόγω φύλου εκ μέρους του εργοδότη ή των εργαζομένων στην επιχείρηση ».

Δέκατον τέταρτον . Τροποποιείται η παράγραφος 5 του άρθρου 55, ως ακολούθως:

«Θεωρείται άκυρη η απόλυση που οφείλεται σε κάποια από τις αιτίες διάκρισης που απαγορεύονται από το Σύνταγμα ή από το νόμο ή που

πραγματοποιείται με παραβίαση των θεμελιωδών δικαιωμάτων και των δημόσιων ελευθεριών του εργαζομένου.

Επιπλέον η απόφαση απόλυσης θεωρείται άκυρη στις ακόλουθες περιπτώσεις:

- i όταν πρόκειται για εργαζόμενους κατά τη διάρκεια της περιόδου διακοπής της σύμβασης εργασίας λόγω μητρότητας , κινδύνου κατά την εγκυμοσύνη, κινδύνου κατά το μητρικό θηλασμό, ασθενειών που προκλήθηκαν από την εγκυμοσύνη, τον τοκετό ή το μητρικό θηλασμό, υιοθεσίας , αναδοχής ή πατρότητας σύμφωνα με το στοιχείο δ) της παραγράφου 1 του άρθρου 45, ή όταν η κοινοποίηση της απόλυσης έγινε με τρόπο που οδήγησε στη λήξη της περιόδου προειδοποίησης μέσα στην προαναφερόμενη περίοδο.
- ii όταν πρόκειται για εγκύους εργαζόμενες, από την ημερομηνία έναρξης της εγκυμοσύνης μέχρι την αρχή της περιόδου διακοπής που αναφέρεται στο στοιχείο α), για εργαζόμενους που έχουν ζητήσει ή έχουν λάβει μια από τις άδειες που αναφέρονται στις παραγράφους 4, 4 α και 5 του άρθρου 37, ή που έχουν ζητήσει ή έχουν λάβει την άδεια που προβλέπεται στην παράγραφο εδάφιο 3 του άρθρου 46 και για εργαζόμενες θύματα βίας λόγω φύλου επειδή άσκησαν τα δικαιώματα μείωσης ή ανακατανομής του χρόνου εργασίας, γεωγραφικής κινητικότητας, αλλαγής της θέσης εργασίας ή διακοπής της εργασιακής σχέσης σύμφωνα με τους όρους και τις συνθήκες που αναφέρονται στον παρόντα νόμο.
- iii Όταν πρόκειται για εργαζόμενους που επέστρεψαν στην εργασία τους μετά το πέρας της περιόδου διακοπής της σύμβασης λόγω μητρότητας, υιοθεσίας αναδοχής ή πατρότητας, εφόσον δεν έχει παρέλθει διάστημα μεγαλύτερο των εννέα μηνών από την ημερομηνία γέννησης, υιοθεσίας ή αναδοχής.

Οι διατάξεις που αναφέρονται στα παραπάνω στοιχεία εφαρμόζονται εκτός και αν δηλώνεται η εγκυρότητα της απόφασης απόλυσης για λόγους που δε συνδέονται με την εγκυμοσύνη ή με την άσκηση του δικαιώματος των προαναφερόμενων αδειών ».

Δέκατον πέμπτον. Προστίθεται ένα νέο δεύτερο εδάφιο στο στοιχείο 1 της παραγράφου 1 του άρθρου 64, ως ακολούθως:

«Επίσης δικαιούνται να λαμβάνουν πληροφορίες τουλάχιστον μια φορά το έτος σχετικά με την εφαρμογή στην επιχείρηση του δικαιώματος της ίσης μεταχείρισης και των ίσων ευκαιριών μεταξύ γυναικών και ανδρών . Στις πληροφορίες αυτές περιλαμβάνονται στοιχεία για την αναλογία γυναικών και ανδρών στις διάφορες επαγγελματικές βαθμίδες ,καθώς επίσης, όπου συντρέχει περίπτωση, για τα μέτρα που θεσπίστηκαν για την προώθηση της αρχής της ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών στην επιχείρηση και για το κατά πόσον κατά την εφαρμογή της καταρτίστηκε σχέδιο ισότητας».

Δέκατον έκτον. Προστίθεται νέο στοιχείο γ) στο σημείο 9 της παραγράφου 1 του άρθρου 64, καθώς και ένα νέο σημείο 13 στην ίδια παράγραφο 1, ως ακολούθως:

«γ) Επαγρύπνησης για την τήρηση και την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης και ίσων ευκαιριών μεταξύ γυναικών και ανδρών».

«13. Συνεργασία με τη διεύθυνση της επιχείρησης για την κατάρτιση και την εφαρμογή μέτρων συμφιλίωσης».

Δέκατον έβδομον. Προστίθεται νέο εδάφιο στην παράγραφο 1 του άρθρου 85, με την ακόλουθη διατύπωση:

«Επίσης, με την επιφύλαξη της ελευθερίας τους να προσδιορίζουν το περιεχόμενο των συλλογικών συμβάσεων, κατά τις διαπραγματεύσεις αυτές τα μέρη οφείλουν να διαπραγματεύονται μέτρα που έχουν στόχο την προώθηση της ίσης μεταχείρισης και των ίσων ευκαιριών μεταξύ γυναικών και ανδρών στο εργασιακό πεδίο ή όπου συντρέχει περίπτωση, σχεδίων ισότητας με εύρος και περιεχόμενο που ορίζονται στο κεφάλαιο III του Τίτλου IV του Οργανικού νόμου για την πραγματική ισότητα γυναικών και ανδρών ».

Δέκατον όγδοο. Προστίθεται ένα νέο εδάφιο στην παράγραφο 2 του άρθρου 85, με την ακόλουθη διατύπωση:

«Επιπλέον, και με την επιφύλαξη της συμβατικής ελευθερίας τους, τα μέρη οφείλουν κατά τις συλλογικές διαπραγματεύσεις να διαπραγματεύονται σχέδια ισότητας στις επιχειρήσεις με περισσότερους από διακόσιους πενήντα εργαζόμενους ως ακολούθως:

- i Στις συλλογικές συμβάσεις σε επίπεδο επιχείρησης, το καθήκον διαπραγμάτευσης ασκείται στα πλαίσια της διαπραγμάτευσης των ανωτέρω συμβάσεων.
- ii Στις συλλογικές συμβάσεις ανώτερου επιπέδου από την επιχείρηση, η υποχρέωση διαπραγμάτευσης ασκείται μέσω των συλλογικών διαπραγματεύσεων που πραγματοποιούνται στην επιχείρηση, σύμφωνα με τους όρους και τις προϋποθέσεις που θεσπίζονται στις προαναφερόμενες συμβάσεις για την εκπλήρωση της ανωτέρω υποχρέωσης διαπραγμάτευσης δια μέσου των κατάλληλων κανόνων συμπληρωματικότητας».

Δέκατον ένατο. Προστίθεται μια νέα παράγραφος 6 στο άρθρο 90, με την ακόλουθη διατύπωση:

«6. Με την επιφύλαξη των θεσπιζόμενων στην προηγούμενη παράγραφο, η εργασιακή αρχή επαγρυπνά για την τήρηση της αρχής της ισότητας στις συλλογικές συμβάσεις που θα μπορούσαν να περιέχουν άμεσες ή έμμεσες διακρίσεις λόγω φύλου.

Για το σκοπό αυτό, είναι δυνατόν να παρέχεται συμβουλευτικό έργο από το Ινστιτούτο της Γυναίκας ή τους Οργανισμούς Ισότητας των Αυτόνομων Κοινοτήτων ανάλογα με την εδαφική αρμοδιότητα. Όταν η εργασιακή αρχή απευθύνεται στην αρμόδια δικαιοδοσία επειδή θεωρεί ότι η συλλογική σύμβαση περιέχει ρήτρες διάκρισης, γνωστοποιεί το γεγονός στο Ινστιτούτο της Γυναίκας ή στους Οργανισμούς Ισότητας των Αυτόνομων Κοινοτήτων ανάλογα με την εδαφική αρμοδιότητα και με την επιφύλαξη των διατάξεων της παραγράφου 3 του άρθρου 95 του νόμου περί Διαδικασίας Επίλυσης Εργατικών Διαφορών».

Εικοστό. Προστίθεται μια νέα δεκάτη έβδομη διάταξη ως ακολούθως:

«Δέκατη έβδομη συμπληρωματική διάταξη. Διαφορές σε θέματα συμφιλίωσης.

Οι διαφορές που προκύπτουν μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων σχετικά με την άσκηση των δικαιωμάτων συμφιλίωσης της εργασίας με την οικογενειακή και προσωπική ζωή, που αναγνωρίζονται από τη νομοθεσία ή με συμβατικό τρόπο, επιλύονται από την αρμόδια δικαιοδοσία δια μέσου της διαδικασίας που θεσπίζεται στο άρθρο 138 α του νόμου περί Διαδικασίας Επίλυσης Εργατικών Διαφορών».

Εικοστό πρώτον. Προστίθεται μια νέα συμπληρωματική δέκατη όγδοη διάταξη ως ακολούθως:

«Δέκατη όγδοη συμπληρωματική διάταξη. Υπολογισμός των αποζημιώσεων σε ορισμένες περιπτώσεις μειωμένου ημερήσιου ωραρίου.

- i Στις περιπτώσεις μειωμένου ημερήσιου ωραρίου που εξετάζονται στο άρθρο 37, παράγραφος 4 α, 5 και 7, ο μισθός που λαμβάνεται υπόψη για το σκοπό του υπολογισμού των αποζημιώσεων που προβλέπονται στον παρόντα νόμο, είναι ο μισθός που θα ελάμβανε ο εργαζόμενος εάν δεν είχε μειωμένο ωράριο με την προϋπόθεση ότι δεν έχει επέλθει το μέγιστο χρονικό διάστημα που προβλέπεται από τη νομοθεσία για το εν λόγω μειωμένο ωράριο.
- ii Επίσης, εφαρμόζονται οι διατάξεις του προηγούμενου εδαφίου στις περιπτώσεις άσκησης σε επίπεδο μερικού χρόνου των δικαιωμάτων που θεσπίζονται στο δέκατο εδάφιο του άρθρου 48.4 και στο άρθρο 48 α».

Δωδέκατη Συμπληρωματική Διάταξη. Τροποποίηση του νόμου περί Προλήψεως Εργατικών Κινδύνων

Ο νόμος 31/1995, της 8^{ης} Νοεμβρίου, περί Προλήψεως Εργατικών Κινδύνων τροποποιείται ως εξής:

Πρώτον. Προστίθεται μια νέα παράγραφος 4 στο άρθρο 5 , με την ακόλουθη διατύπωση:

«4.Οι δημόσιες υπηρεσίες προωθούν την ουσιαστική εφαρμογή της αρχής της ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών εξετάζοντας τις μεταβλητές που συνδέονται με το φύλο τόσο στα συστήματα συλλογής και επεξεργασίας δεδομένων όσο και στις έρευνες και τις μελέτες γενικού χαρακτήρα σε θέματα πρόληψης εργατικών κινδύνων, με στόχο τον εντοπισμό και την πρόληψη πιθανών περιπτώσεων όπου είναι πιθανό οι βλάβες που οφείλονται στην εργασία να συνδέονται με το φύλο των εργαζομένων».

Δεύτερον. Τροποποιείται το πρώτο εδάφιο της παραγράφου 2 και η παράγραφος 4 του άρθρου 26, ως ακολούθως:

«2. Όταν δεν είναι δυνατή η προσαρμογή των συνθηκών ή του χρόνου εργασίας, ή όταν, παρά την προσαρμογή, οι συνθήκες που επικρατούν σε μια θέση εργασίας ενδέχεται να επηρεάσουν αρνητικά την υγεία της εγκύου εργαζόμενης ή του εμβρύου, και αυτό πιστοποιείται από τις Ιατρικές Υπηρεσίες του Εθνικού Ινστιτούτου Κοινωνικής Ασφάλισης ή των Οργανισμών Αλληλοβοήθειας, ανάλογα με το φορέα με τον οποίο η επιχείρηση έχει συμφωνήσει την κάλυψη των επαγγελματικών κινδύνων, μετά από έκθεση του θεράποντος ιατρού του Εθνικού Ινστιτούτου Υγείας, η εργαζόμενη πρέπει να μετατεθεί σε διαφορετική θέση εργασίας που να είναι συμβατή με την κατάσταση της. Ο εργοδότης οφείλει να προσδιορίζει μετά από διαβούλευση με τους εκπροσώπους των εργαζομένων, τις θέσεις εργασίας που δεν παρουσιάζουν τους κινδύνους αυτούς».

«4. Οι διατάξεις των σημείων 1 και 2 του παρόντος άρθρου εφαρμόζονται και κατά τη διάρκεια της περιόδου του μητρικού θηλασμού εάν οι συνθήκες εργασίας ενδέχεται να επιδράσουν αρνητικά στην υγεία της μητέρας ή του παιδιού και αυτό πιστοποιείται από τις Ιατρικές Υπηρεσίες του Εθνικού Ινστιτούτου Κοινωνικής Ασφάλισης ή των Οργανισμών Αλληλοβοήθειας, ανάλογα με το φορέα με τον οποίο η επιχείρηση έχει συμφωνήσει την κάλυψη των επαγγελματικών κινδύνων, μετά από έκθεση του ιατρού του Εθνικού Ινστιτούτου Υγείας που παρακολουθεί την εργαζόμενη ή το παιδί. Επίσης, είναι δυνατόν η εργαζόμενη να υπαχθεί σε διακοπή της σύμβασης λόγω κινδύνου κατά το μητρικό θηλασμό παιδιού ηλικίας μικρότερης των εννέα μηνών όπως ορίζεται στο άρθρο 45.1.δ) του Καταστατικού των Εργαζομένων, εάν πληρούνται οι προϋποθέσεις που προβλέπονται στο σημείο 3 του άρθρου αυτού».

Δέκατη Τρίτη Συμπληρωματική Διάταξη. Τροποποιήσεις του νόμου περί Διαδικασίας Επίλυσης Εργατικών Διαφορών

Το αναθεωρημένο κείμενο του νόμου περί Διαδικασίας Επίλυσης Εργατικών Διαφορών που εγκρίθηκε με το Βασιλικό Νομοθετικό Διάταγμα 2/1995, της 7^{ης} Απριλίου τροποποιείται ως εξής:

Πρώτον. Προστίθεται ένα νέο δεύτερο εδάφιο στην παράγραφο 2 του άρθρου 27 ως ακολούθως:

«Τα παραπάνω, εφαρμόζονται με την επιφύλαξη της δυνατότητας απαίτησης από τα προαναφερόμενα δικαστήρια αποζημίωσης λόγω διάκρισης ή παραβίασης των θεμελιωδών δικαιωμάτων σύμφωνα με τα άρθρα 180 και 181 του παρόντος νόμου».

Δεύτερον. Η παράγραφος 2 του άρθρου 108 διατυπώνεται με τον ακόλουθο τρόπο:

«2. Ακυρώνεται η απόλυση που οφείλεται σε κάποια από τις αιτίες διάκρισης που απαγορεύονται από το Σύνταγμα ή από το νόμο, ή που πραγματοποιείται με παραβίαση των θεμελιωδών δικαιωμάτων και των δημόσιων ελευθεριών του εργαζομένου.

Επιπλέον η απόφαση απόλυσης θεωρείται άκυρη στις ακόλουθες περιπτώσεις:

- i όταν πρόκειται για εργαζόμενους κατά τη διάρκεια της περιόδου διακοπής της σύμβασης εργασίας λόγω μητρότητας , κινδύνου κατά την εγκυμοσύνη, κινδύνου κατά το μητρικό θηλασμό, ασθενειών που προκλήθηκαν από την εγκυμοσύνη, τον τοκετό ή το μητρικό θηλασμό, υιοθεσίας , αναδοχής ή πατρότητας όπως αναφέρονται στο στοιχείο δ) της παραγράφου 1 του άρθρου 45 του Αναθεωρημένου Κειμένου του Νόμου περί Καταστατικού των Εργαζομένων, ή όταν η κοινοποίηση έγινε σε ημερομηνία που οδήγησε στη λήξη της περιόδου προειδοποίησης μέσα στην προαναφερόμενη περίοδο.
- ii όταν πρόκειται για εγκύους εργαζόμενες, από την ημερομηνία έναρξης της εγκυμοσύνης μέχρι την αρχή της περιόδου διακοπής που αναφέρεται στο στοιχείο α), για εργαζόμενους που έχουν ζητήσει ή έχουν λάβει μια από τις άδειες που αναφέρονται στις παραγράφους 4, 4 α και 5 του άρθρου 37 του Καταστατικού των Εργαζομένων , ή που έχουν ζητήσει ή έχουν λάβει την άδεια που προβλέπεται στην παράγραφο εδάφιο 3 του άρθρου 46 και για εργαζόμενες θύματα βίας λόγω φύλου επειδή άσκησαν τα δικαιώματα μείωσης ή ανακατανομής του χρόνου εργασίας, γεωγραφικής κινητικότητας, αλλαγής της θέσης εργασίας ή διακοπής της εργασιακής σχέσης σύμφωνα με τους όρους και τις συνθήκες που αναφέρονται στο Καταστατικό των Εργαζομένων.
- iii Όταν πρόκειται για εργαζόμενους που επέστρεψαν στην εργασία τους μετά το πέρας της περιόδου διακοπής της σύμβασης λόγω μητρότητας, υιοθεσίας αναδοχής ή πατρότητας με την προϋπόθεση ότι δεν έχει παρέλθει διάστημα μεγαλύτερο των εννέα μηνών από την ημερομηνία γέννησης, υιοθεσίας ή αναδοχής του παιδιού.

Οι διατάξεις των ανωτέρω στοιχείων εφαρμόζονται εκτός και αν δηλώνεται η εγκυρότητα της απόφασης απόλυσης για λόγους που δε συνδέονται με την εγκυμοσύνη ή με την άσκηση του δικαιώματος των προαναφερόμενων αδειών».

Τρίτον. Τροποποιείται η παράγραφος 2 του άρθρου 122, ως ακολούθως:

«2. Η απόφαση απόλυσης θεωρείται άκυρη όταν:

- i Δεν ακολουθήθηκαν οι νόμιμες διατυπώσεις της γραπτής κοινοποίησης όπου αναφέρεται και ο λόγος απόλυσης.
- ii Δε δόθηκε στον εργαζόμενο η αντίστοιχη αποζημίωση, εκτός από τις περιπτώσεις όπου η αξίωση αυτή δεν είναι νόμιμα απαιτητή.
- iii Προκαλεί διακρίσεις ή είναι αντίθετη με τα θεμελιώδη δικαιώματα και τις δημόσιες ελευθερίες του εργαζόμενου.
- iv Πραγματοποιήθηκε παράνομα με παραβίαση των κανόνων που θεσπίζονται για τις συλλογικές απολύσεις στις περιπτώσεις που αναφέρονται στο τελευταίο εδάφιο του άρθρου 51.1 του Αναθεωρημένου Κειμένου του νόμου περί Καταστατικού των Εργαζομένων.

Επιπλέον η απόφαση απόλυσης θεωρείται άκυρη στις ακόλουθες περιπτώσεις:

- i όταν πρόκειται για εργαζόμενους κατά τη διάρκεια της περιόδου διακοπής της σύμβασης εργασίας λόγω μητρότητας , κινδύνου κατά την εγκυμοσύνη, κινδύνου κατά το μητρικό θηλασμό, ασθενειών που προκλήθηκαν από την εγκυμοσύνη, τον τοκετό ή το μητρικό θηλασμό, υιοθεσίας , αναδοχής ή πατρότητας όπως αναφέρονται στο στοιχείο δ) της παραγράφου 1 του άρθρου 45 του Αναθεωρημένου Κειμένου του Νόμου περί Καταστατικού των Εργαζομένων, ή όταν η κοινοποίηση έγινε σε ημερομηνία που οδήγησε στη λήξη της περιόδου προειδοποίησης μέσα στην προαναφερόμενη περίοδο.
- ii όταν πρόκειται για εγκύους εργαζόμενες, από την ημερομηνία έναρξης της εγκυμοσύνης μέχρι την αρχή της περιόδου διακοπής που αναφέρεται στο στοιχείο α), για εργαζόμενους που έχουν ζητήσει ή έχουν λάβει μια από τις άδειες που αναφέρονται στις παραγράφους 4, 4 α και 5 του άρθρου 37 του Καταστατικού των Εργαζομένων , ή που έχουν ζητήσει ή έχουν λάβει την άδεια που προβλέπεται στην παράγραφο εδάφιο 3 του άρθρου 46 και για τις εργαζόμενες που είναι θύματα βίας λόγω φύλου επειδή άσκησαν τα δικαιώματα μείωσης ή ανακατανομής του χρόνου εργασίας, γεωγραφικής κινητικότητας, αλλαγής της θέσης εργασίας ή διακοπής της εργασιακής σχέσης σύμφωνα με τους όρους και τις συνθήκες που αναφέρονται στο Καταστατικό των Εργαζομένων.
- iii Όταν πρόκειται για εργαζόμενους που επέστρεψαν στην εργασία τους μετά το πέρας της περιόδου διακοπής της σύμβασης λόγω μητρότητας, υιοθεσίας, αναδοχής ή πατρότητας με την προϋπόθεση ότι δεν έχει παρέλθει διάστημα μεγαλύτερο των εννέα μηνών από την ημερομηνία γέννησης, υιοθεσίας ή αναδοχής του παιδιού.

Οι διατάξεις των ανωτέρω στοιχείων εφαρμόζονται εκτός και αν δηλώνεται η εγκυρότητα της απόφασης απόλυσης για λόγους που δε συνδέονται με την εγκυμοσύνη ή με την άσκηση του δικαιώματος των προαναφερόμενων αδειών».

Τέταρτον. Προστίθεται νέο στοιχείο δ) στο άρθρο 146, ως ακολούθως:

«δ) Των κοινοποιήσεων της Επιθεώρησης Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης σχετικά με τη διαπίστωση διακρίσεων λόγω φύλου όπου αναφέρεται η βάση υπολογισμού της εκτιμώμενης βλάβης εις βάρος του εργαζομένου με σκοπό τον προσδιορισμό της αντίστοιχης αποζημίωσης.

Στην περίπτωση αυτή η αντίστοιχη Διεύθυνση της Επιθεώρησης ενημερώνει σχετικά την αρμόδια εργασιακή αρχή με σκοπό την συνεκδίκηση συναφών αγωγών εάν ξεκινήσει στη συνέχεια η αυτεπάγγελτη διαδικασία που αναφέρεται στην παράγραφο 2 του άρθρου 149 του παρόντος νόμου».

Πέμπτον. Τροποποιείται η παράγραφος 2 του άρθρου 149 ως ακολούθως:

«2. Επιπλέον, στην περίπτωση όπου οι πράξεις παράβασης αφορούν κάποιο από τα θέματα που εξετάζονται στις παραγράφους 2, 6 και 10 των άρθρων 7 και 2, 11 και 12 του άρθρου 8 του Αναθεωρημένου Κειμένου του νόμου περί Παραβάσεων και Κυρώσεων από τα Επαγγελματικά Δικαστήρια που εγκρίθηκε με το Βασιλικό Διάταγμα 5/2000, της 4^{ης} Αυγούστου και ο εναγόμενος τις αντέκρουσε με βάση ισχυρισμούς και αποδείξεις από τις οποίες συνάγεται ότι η γνώση της ουσίας του

ζητήματος ανήκει στη δικαιοδοσία των επαγγελματικών δικαστηρίων σύμφωνα με το άρθρο 9.5 του Οργανικού Νόμου περί Δικαστικής Εξουσίας».

Έκτον. Τροποποιείται η παράγραφος 1 του άρθρου 180, ως ακολούθως:

«1. Η απόφαση δηλώνει την ύπαρξη ή μη, της καταγγελλόμενης παραβίασης. Στην πρώτη περίπτωση και μετά τη δήλωση της πλήρους ακύρωσης της ενέργειας του εργοδότη, της εργοδοτικής ένωσης, της δημόσιας υπηρεσίας ή οποιουδήποτε άλλου προσώπου, φορέα ή οργανισμού δημόσιου ή ιδιωτικού δικαίου, διατάσσεται η άμεση παύση της αντισυνδικαλιστικής συμπεριφοράς, η επαναφορά στην πρότερη κατάσταση καθώς και η αποκατάσταση των συνεπειών στις οποίες οδήγησε, περιλαμβάνοντας και την κατάλληλη αποζημίωση που στην περίπτωση αυτή είναι συμβατή με την αποζημίωση που θα αντιστοιχούσε στον εργαζόμενο λόγω της τροποποίησης ή της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, σύμφωνα με τις διατάξεις του Καταστατικού των Εργαζομένων».

Εβδομο. Τροποποιείται το άρθρο 181 ως ακολούθως:

«Τα αιτήματα προστασίας των άλλων θεμελιωδών δικαιωμάτων και δημοσίων ελευθεριών, συμπεριλαμβάνοντας την απαγόρευση διακριτικής μεταχείρισης και παρενόχλησης, που εγείρονται στα πλαίσια των νομικών σχέσεων που αποδίδονται στη δικαιοδοσία των επαγγελματικών δικαστηρίων, υποβάλλονται σύμφωνα με τις διατάξεις που θεσπίζονται στο παρόν άρθρο. Στα αιτήματα αυτά εκφράζεται το θεμελιώδες δικαίωμα ή δικαιώματα που φέρονται να παραβιάστηκαν.

Όταν η απόφαση δηλώνει την ύπαρξη παραβίασης, σε περίπτωση διαφωνίας των μερών, ο δικαστής οφείλει να αποφανθεί για το ποσό της αποζημίωσης. Η αποζημίωση αυτή είναι συμβατή, όπου συντρέχει περίπτωση με την αποζημίωση που θα αντιστοιχούσε στον εργαζόμενο λόγω της τροποποίησης ή της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, σύμφωνα με τις διατάξεις του Καταστατικού των Εργαζομένων».

Δέκατη τέταρτη Συμπληρωματική Διάταξη. *Τροποποιήσεις του νόμου περί Παραβάσεων και Κυρώσεων από τα Επαγγελματικά Δικαστήρια*

Το αναθεωρημένο κείμενο του νόμου περί Παραβάσεων και Κυρώσεων από τα Επαγγελματικά Δικαστήρια που εγκρίθηκε με το Βασιλικό Νομοθετικό Διάταγμα 2/1995, της 7^{ης} Απριλίου τροποποιείται ως εξής:

Πρώτον. Προστίθεται μια νέα παράγραφος, 13 στο άρθρο 7 με την ακόλουθη διατύπωση:

«13. Μη συμμόρφωση με τις υποχρεώσεις σχετικά με τα σχέδια ισότητας που θεσπίζονται στο Καταστατικό των Εργαζομένων ή στην εφαρμοστέα συλλογική σύμβαση ».

Δεύτερον. Τροποποιούνται οι παράγραφοι 12 και 13 α του άρθρου 8 και προστίθεται μια νέα παράγραφος 17, με την ακόλουθη διατύπωση:

«12. Οι μονομερείς αποφάσεις της επιχείρησης που συνεπάγονται άμεσες ή έμμεσες δυσμενείς διακρίσεις λόγω ηλικίας, αναπηρίας, οι ευνοϊκές ή δυσμενείς αποφάσεις σε θέματα μισθών, ημερήσιου ωραρίου, κατάρτισης, προαγωγής και των άλλων συνθηκών εργασίας, λόγω φύλου, καταγωγής συμπεριλαμβανόμενης της φυλετικής ή εθνοτικής, οικογενειακής κατάστασης, κοινωνικής κατάστασης, θρησκείας ή πεποιθήσεων, πολιτικών ιδεών, σεξουαλικού προσανατολισμού, ένταξης ή μη σε συνδικάτα και στις συμφωνίες τους, δεσμών συγγένειας με άλλους εργαζόμενους στην επιχείρηση ή ομιλούμενης γλώσσας σε Ισπανικό έδαφος, καθώς και οι αποφάσεις της επιχείρησης που συνεπάγονται δυσμενή μεταχείριση των εργαζομένων ως αντίδραση σε προσφυγή κατά της επιχείρησης ή σε διοικητική ή δικαστική πράξη που έχει στόχο την απαίτηση της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης και της μη διάκρισης».

«13 α. Η παρενόχληση για λόγους φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκείας ή πεποιθήσεων, ηλικίας ή σεξουαλικού προσανατολισμού και η παρενόχληση λόγω φύλου όταν πραγματοποιείται στα πλαίσια των αρμοδιοτήτων της διεύθυνσης της επιχείρησης, ανεξάρτητα με το ποιος άσκησε την παρενόχληση, εφόσον ο εργοδότης γνώριζε την ύπαρξή της και δεν έλαβε τα απαραίτητα μέτρα για την παρεμπόδισή της».

«17. Η μη κατάρτιση ή η μη εφαρμογή του σχεδίου ισότητας ή η κατάρτιση του παραβιάζοντας με έκδηλο τρόπο τους προβλεπόμενους όρους, όταν η υποχρέωση κατάρτισης του εν λόγω σχεδίου εμπίπτει στην παραγράφου 2 του άρθρου 46 α του παρόντος νόμου».

Τρίτον. Τροποποιείται το πρώτο εδάφιο του άρθρου 46, το οποίο διατυπώνεται ως ακολούθως:

«Με την επιφύλαξη των κυρώσεων που αναφέρονται στο άρθρο 40.1 και με εξαίρεση τις διατάξεις του άρθρου 46 α) του παρόντος νόμου, οι εργοδότες που έχουν διαπράξει πολύ σοβαρές παραβάσεις σύμφωνα με τα άρθρα 16 και 23 του παρόντος νόμου σε θέματα απασχόλησης και προστασίας σε περίπτωση ανεργίας».

Τέταρτον. Προστίθεται ένα νέο Υπο-τμήμα 3^ο α στο Τμήμα 2^ο του Κεφαλαίου VI, που αποτελείται από ένα νέο άρθρο 46 α, ως ακολούθως:

«Υπό- τμήμα τρία α. Ευθύνες σε θέματα ισότητας

Άρθρο 46 α. Ειδικές επιχειρηματικές ευθύνες.

- i Στους επιχειρηματίες που έχουν διαπράξει πολύ σοβαρές παραβάσεις σύμφωνα με τις παραγράφους 12, 13 και 13 α) του άρθρου 8 και την παράγραφο 2 του άρθρου 16 του παρόντος νόμου, με την επιφύλαξη των διατάξεων της παραγράφου 1 του άρθρου 40, επιβάλλονται οι ακόλουθες πρόσθετες κυρώσεις:
 - a. Αυτόματη απώλεια των ενισχύσεων, επιδοτήσεων και γενικά των ευεργετημάτων που απορρέουν από την εφαρμογή των προγραμμάτων απασχόλησης, με ισχύ από την ημερομηνία που διαπράχθηκε η παράβαση και

- b. αυτόματος αποκλεισμός για διάστημα έξι μηνών από την πρόσβαση στα ευεργετήματα αυτά.
- ii Με την επιφύλαξη των ανωτέρω, σε περίπτωση πολύ σοβαρών παραβάσεων σύμφωνα με την παράγραφο 12 του άρθρου 8 και την παράγραφο 2 του άρθρου 16 του παρόντος νόμου σχετικά με τις περιπτώσεις άμεσης ή έμμεσης διάκρισης λόγω φύλου, οι πρόσθετες κυρώσεις που αναφέρονται στην προηγούμενη παράγραφο, μπορούν να αντικατασταθούν από την κατάρτιση και την εφαρμογή ενός σχεδίου ισότητας στην επιχείρηση με απόφαση της αρμόδιας εργασιακής αρχής, μετά από αίτηση της επιχείρησης και σχετική έκθεση της Επιθεώρησης Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, σύμφωνα με τις κανονιστικές διατάξεις και με ταυτόχρονη αναστολή της προθεσμίας επιβολής των πρόσθετων κυρώσεων.

Σε περίπτωση μη κατάρτισης ,ή μη εφαρμογής του σχεδίου ισότητας ή έκδηλης μη συμμόρφωσης με τους όρους που θεσπίζονται στην απόφαση της εργασιακής αρχής, η ανωτέρω αρχή με πρόταση της Επιθεώρησης Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και με την επιφύλαξη της επιβολής των κατάλληλων κυρώσεων από την επιτροπή παραβάσεων που θεσπίζει το εδάφιο 17 του άρθρου 8, ακυρώνει την αναστολή των πρόσθετων κυρώσεων που επιβάλλονται με τον ακόλουθο τρόπο:

- a. Αυτόματη απώλεια των ενισχύσεων, επιδοτήσεων και γενικά των ευεργετημάτων που αναφέρονται στο στοιχείο α) της προηγούμενης παραγράφου που εφαρμόζεται με ισχύ από την ημερομηνία που διαπράχτηκε η παράβαση.
- b. Αποκλεισμός από την πρόσβαση στα ευεργετήματα αυτά για διάστημα έξι μηνών που αρχίζει από την ημερομηνία της απόφασης της εργασιακής αρχής με την οποία ακυρώνεται η αναστολή και επιβολή των πρόσθετων κυρώσεων».

Δέκατη Πέμπτη Συμπληρωματική Διάταξη. *Τροποποίηση του Βασιλικού Νομοθετικού Διατάγματος το οποίο ρυθμίζει τις επιδοτήσεις εισφορών στην Κοινωνική Ασφάλιση για τις συμβάσεις ευκαιριακής εργασίας που συνάπτονται με άνεργους με σκοπό την αντικατάσταση των εργαζομένων που βρίσκονται σε άδεια μητρότητας, υιοθεσίας ή αναδοχής.*

Τροποποιείται το άρθρο 1 του Βασιλικού Νομοθετικού Διατάγματος 11/1998, της 4^{ης} Σεπτεμβρίου με το οποίο ρυθμίζονται οι επιδοτήσεις εισφορών στην Κοινωνική Ασφάλιση για τις συμβάσεις ευκαιριακής εργασίας που συνάπτονται με άνεργους με σκοπό την αντικατάσταση των εργαζομένων που βρίσκονται σε άδεια μητρότητας, υιοθεσίας ή αναδοχής, ως ακολούθως:

«Θεμελιώνεται δικαίωμα επιδότησης στο 100 τοις 100 των εργοδοτικών εισφορών στην Κοινωνική Ασφάλιση, συμπεριλαμβάνοντας τις εισφορές για εργατικά ατυχήματα και επαγγελματικές ασθένειες καθώς και τις εργοδοτικές εισφορές σε περίπτωση κοινής καταβολής.

- i Οι συμβάσεις ευκαιριακής εργασίας που συνάπτονται με άνεργους για την αντικατάσταση εργαζομένων που διέκοψαν τη σύμβαση εργασίας τους λόγω κινδύνου κατά την εγκυμοσύνη, ή το μητρικό θηλασμό ή μέχρι την έναρξη ισχύος της σύμβασης λόγω βιολογικής μητρότητας ή έως το βρέφος να συμπληρώσει την ηλικία των εννέα μηνών αντίστοιχα ,ή και στις δύο περιπτώσεις όταν παύσει να υφίσταται η αδυναμία της εργαζόμενης να επιστρέψει στην προηγούμενη θέση της ή σε άλλη θέση συμβατή με τη κατάστασή της.
- ii Οι συμβάσεις ευκαιριακής εργασίας που συνάπτονται με άνεργους για την αντικατάσταση εργαζομένων γυναικών και ανδρών που διέκοψαν τη σύμβαση εργασίας τους κατά τη διάρκεια της περιόδου άδειας λόγω μητρότητας, υιοθεσίας ή αναδοχής ,είτε με σκοπό την υιοθεσία είτε μόνιμης, που έχουν λάβει άδεια πατρότητας σύμφωνα με τους όρους που θεσπίζονται στα άρθρα 48.4 και 48 α του Καταστατικού των Εργαζομένων. Η μέγιστη διάρκεια των επιδοτήσεων που προβλέπεται στην παρούσα παράγραφο β) συμπίπτει με τη μέγιστη διάρκεια της διακοπής της σύμβασης που αναφέρεται στα προαναφερόμενα άρθρα του προηγούμενου εδαφίου. Σε περίπτωση που ο εργαζόμενος δεν εξαντλήσει την περίοδο άδειας ή απουσίας που δικαιούται, τα ευεργετήματα καταργούνται με την επιστροφή του στην επιχείρηση.
- iii Οι συμβάσεις ευκαιριακής εργασίας που συνάπτονται με άνεργους με σκοπό την αντικατάσταση αυτοτελώς απασχολούμενων εργαζομένων, ή μελών συνεταιριστικών επιχειρήσεων σε περιπτώσεις κινδύνου κατά την εγκυμοσύνη ή το μητρικό θηλασμό, άδειας λόγω μητρότητας, υιοθεσίας ή αναδοχής ή διακοπής της δραστηριότητας λόγω πατρότητας σύμφωνα με τις διατάξεις των προηγούμενων παραγράφων».

Δέκατη έκτη Συμπληρωματική Διάταξη Τροποποιήσεις του νόμου περί Επειγόντων Μέτρων για τη Μεταρρύθμιση της Αγοράς Εργασίας με στόχο την αύξηση της απασχόλησης και τη βελτίωση της ποιότητας της.

Τροποποιείται η δεύτερη συμπληρωματική διάταξη του νόμου 12/2001, της 9^{ης} Ιουλίου νόμου περί Επειγόντων Μέτρων για τη Μεταρρύθμιση της Αγοράς Εργασίας με στόχο την αύξηση της απασχόλησης και τη βελτίωση της ποιότητας της, ως ακολούθως:

«Δεύτερη συμπληρωματική διάταξη. Επιδοτήσεις των εισφορών Κοινωνικής Ασφάλισης των εργαζομένων σε περίοδο άδειας λόγω μητρότητας, υιοθεσίας, αναδοχής, κινδύνου κατά την εγκυμοσύνη, κινδύνου κατά το μητρικό θηλασμό ή διακοπής της δραστηριότητας λόγω πατρότητας.

Στις εισφορές των εργαζομένων ή των μελών συνεταιριστικών επιχειρήσεων, των ελεύθερων επαγγελματιών ή των αυτοτελώς απασχολούμενων που αντικαθίστανται κατά τη διάρκεια της άδειας μητρότητας, υιοθεσίας, αναδοχής, πατρότητας, κινδύνου κατά την εγκυμοσύνη ή κινδύνου κατά το μητρικό θηλασμό, μέσω των επιδοτούμενων συμβάσεων ευκαιριακής εργασίας που συνάπτονται με άνεργους σύμφωνα με το Βασιλικό Νομοθετικό Διάταγμα 11/1998, της 4^{ης} Σεπτεμβρίου, θα εφαρμόζεται:

- i) Επιδότηση σε ποσοστό 100 τοις 100 των εργοδοτικών εισφορών Κοινωνικής Ασφάλισης συμπεριλαμβάνοντας τα εργατικά ατυχήματα και τις επαγγελματικές ασθένειες και των εργοδοτικών εισφορών σε περίπτωση κοινής καταβολής όταν πρόκειται για εργαζόμενους που υπάγονται σε καθεστώς Κοινωνικής Ασφάλισης εργαζομένων για λογαριασμό τρίτων.
- ii) Επιδότηση σε ποσοστό 100 τοις 100 της εισφοράς που προκύπτει από την εφαρμογή στην ελάχιστη ή σταθερή βάση υπολογισμού του υποχρεωτικού ποσοστού εισφοράς που θεσπίζεται για τους εργαζόμενους που υπάγονται σε καθεστώς Κοινωνικής Ασφάλισης ελεύθερων επαγγελματιών . Η επιδότηση αυτή εφαρμόζεται μόνο στην περίπτωση που η διακοπή της δραστηριότητας για τις ανωτέρω αιτίες συμπίπτει χρονικά με τη σύμβαση ευκαιριακής εργασίας για την αντικατάσταση και σε κάθε περίπτωση με μέγιστο όριο τη διάρκεια της διακοπής ».

Δέκατη έβδομη Συμπληρωματική Διάταξη. *Τροποποιήσεις του νόμου για την Απασχόληση*

Προστίθεται ένα νέο άρθρο 22 α στο νόμο 56/2003, της 16^{ης} Δεκεμβρίου για την Απασχόληση με την ακόλουθη διατύπωση:

«Άρθρο 22 α. Διακριτική μεταχείριση κατά την πρόσβαση στην απασχόληση.

- i) Οι δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης, οι συνεργαζόμενοι οργανισμοί τους και οι τα γραφεία εύρεσης εργασίας μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα, κατά την παροχή των υπηρεσιών διαμεσολάβησης, οφείλουν να επαγρυπνούν συγκεκριμένα ώστε να αποφεύγονται οι διακρίσεις κατά την πρόσβαση στην απασχόληση. Όταν οι διαμεσολαβητές στην αγορά εργασίας εντοπίζουν κρούσματα διακρίσεων στις προσφορές εργασίας, κοινοποιούν το γεγονός στους υποβάλλοντες την προσφορά.
- ii) Συγκεκριμένα, θεωρούνται διακριτικής φύσεως οι προσφορές που αναφέρονται σε ένα από τα δύο φύλα, εκτός από την περίπτωση ειδικών επαγγελματικών προϋποθέσεων που είναι αποφασιστικής σημασίας για την άσκηση της επαγγελματικής δραστηριότητας. Σε κάθε περίπτωση, θεωρούνται διακριτικής φύσεως οι προσφορές που αναφέρονται αποκλειστικά σε ένα από τα δύο φύλα λόγω των απαιτήσεων της συγκεκριμένης θέσης εργασίας που συνδέονται με τη σωματική δύναμη ».

Δέκατη όγδοη Συμπληρωματική Διάταξη. *Τροποποιήσεις του Γενικού Νόμου περί Κοινωνικών Ασφαλίσεων*

Το Αναθεωρημένο κείμενο του Γενικού Νόμου περί Κοινωνικών Ασφαλίσεων που εγκρίθηκε με το Βασιλικό Νομοθετικό Διάταγμα 1/1994, της 20^{ης} Ιουνίου, τροποποιείται ως ακολούθως:

Πρώτον. Τροποποιείται το πρώτο εδάφιο του στοιχείου γ) της παραγράφου 1 του άρθρου 38, με την ακόλουθη διατύπωση:

«γ) Οικονομικά επιδόματα σε περίπτωση προσωρινής αναπηρίας, μητρότητας, πατρότητας, κινδύνου κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης, κινδύνου κατά τη διάρκεια του μητρικού θηλασμού, σύνταξης αναπηρίας ανταποδοτικής ή μη ανταποδοτικής, σύνταξης γήρατος ανταποδοτικής ή μη ανταποδοτικής, επιδόματος ανεργίας ανταποδοτικού ή προνοιακού, θανάτου και επιβίωσης καθώς και αυτά που χορηγούνται σε έκτακτες και ειδικές περιπτώσεις όπως θεσπίζονται νομοθετικά με Βασιλικό Διάταγμα μετά από πρόταση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων».

Δεύτερον. Τροποποιείται η παράγραφος 4 του άρθρου 106, ως ακολούθως:

«4. Η υποχρέωση καταβολής εισφορών υφίσταται και στην περίπτωση προσωρινής αναπηρίας ανεξαρτήτως αιτίας, κατά τη μητρότητα, την πατρότητα, τον κίνδυνο κατά την εγκυμοσύνη και το μητρικό θηλασμό καθώς και στις υπόλοιπες περιπτώσεις που προβλέπονται στις νομοθετικές διατάξεις του άρθρου 125».

Τρίτον. Τροποποιείται η παράγραφος 3 του άρθρου 124, ως ακολούθως:

«3. Οι εισφορές που αντιστοιχούν στην περίπτωση προσωρινής αναπηρίας ανεξαρτήτως αιτίας, κατά τη μητρότητα, την πατρότητα, τον κίνδυνο κατά την εγκυμοσύνη και το μητρικό θηλασμό, υπολογίζονται με βάση τις προηγούμενες περιόδους εισφορών που απαιτούνται για το δικαίωμα στα επιδόματα».

Τέταρτον. Προστίθεται μια νέα παράγραφος 6 στο άρθρο 124, με την ακόλουθη διατύπωση:

«6. Η άδεια μητρότητας ή πατρότητας στην οποία βρίσκεται ο εργαζόμενος στην ημερομηνία λύσης της σύμβασης εργασίας ή που αρχίζει κατά την περίοδο χορήγησης του επιδόματος ανεργίας, θεωρείται ως περίοδος πραγματικής καταβολής των εισφορών για τους σκοπούς των αντίστοιχων επιδομάτων της Κοινωνικής Ασφάλισης λόγω σύνταξης, μόνιμης αναπηρίας, θανάτου και επιβίωσης, μητρότητας ή πατρότητας».

Πέμπτον. Τροποποιείται η παράγραφος 1 του άρθρου 125, ως ακολούθως:

«1. Η κατάσταση πλήρους ανεργίας σύμφωνα με το νόμο, κατά τη διάρκεια της οποίας ο εργαζόμενος λαμβάνει το επίδομα που αντιστοιχεί στην κατάσταση αυτή, θεωρείται ότι εξομοιώνεται με την κατάσταση απασχόλησης. Επίσης θεωρείται ότι εξομοιώνεται με την κατάσταση απασχόλησης με καταβολή εισφορών, με εξαίρεση το επίδομα λόγω κινδύνου κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης και του μητρικού θηλασμού, η κατάσταση στην οποία βρίσκεται ο εργαζόμενος κατά το χρονικό διάστημα που αντιστοιχεί σε περίοδο ετήσιας άδειας με αποδοχές και το οποίο δεν είχε λάβει πριν τη λήξη της σύμβασης».

Έκτον. Τροποποιείται το Κεφάλαιο IV α του Τίτλου II, με την ακόλουθη διατύπωση:

«ΚΕΦΑΛΑΙΟ IV Α
Μητρότητα
ΠΡΩΤΟ ΤΜΗΜΑ. ΓΕΝΙΚΟΣ ΠΡΟΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ

Άρθρο 133 α. *Προστατευόμενες καταστάσεις.*

Για τους σκοπούς του επιδόματος μητρότητας που προβλέπεται στο παρόν Τμήμα, θεωρούνται προστατευόμενες καταστάσεις, η μητρότητα, η υιοθεσία και η αναδοχή, είτε με σκοπό την υιοθεσία, είτε μόνιμη ή απλή, σύμφωνα με τον Ποινικό Κώδικα ή τους οικείους αστικούς νόμους των Αυτόνομων Κοινοτήτων, εφόσον στην τελευταία αυτή περίπτωση η διάρκεια της δεν είναι μικρότερη από ένα έτος, ακόμα και αν είναι προσωρινή, κατά τη διάρκεια της περιόδου αδειάς που λαμβάνουν οι εργαζόμενοι λόγω των καταστάσεων αυτών, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 48.4 του Αναθεωρημένου Κειμένου του Καταστατικού των Εργαζομένων που εγκρίθηκε από το Βασιλικό Διάταγμα 1/1995, της 24^{ης} Μαρτίου, και του άρθρου 30.3 του νόμου 30/1984, της 2ας Αυγούστου, των Μέτρων για τη Μεταρρύθμιση της Δημόσια Διοίκησης.

Άρθρο 133 β. *Δικαιούχοι.*

Δικαιούνται το επίδομα μητρότητας οι εργαζόμενοι για λογαριασμό τρίτου, ανεξαρτήτου φύλου, που έχουν λάβει τις άδειες που αναφέρονται στο προηγούμενο άρθρο εφόσον σύμφωνα με τις γενικές προϋποθέσεις του άρθρου 124.1 και των άλλων εφαρμοστικών διατάξεων, έχουν καταβάλει εισφορές κατ' ελάχιστο για τα παρακάτω χρονικά διαστήματα:

- i Εάν ο εργαζόμενος είναι ηλικίας κάτω των 21 ετών κατά την ημερομηνία του τοκετού ή κατά την ημερομηνία της διοικητικής ή δικαστικής απόφασης αναδοχής ή της δικαστικής απόφασης περί σύστασης της υιοθεσίας, δεν απαιτείται ελάχιστη περίοδος εισφορών.
- ii Εάν ο εργαζόμενος είναι μεταξύ 21 και 26 ετών κατά την ημερομηνία τοκετού ή κατά την ημερομηνία της διοικητικής ή δικαστικής απόφασης αναδοχής ή της δικαστικής απόφασης περί σύστασης της υιοθεσίας, η απαιτούμενη ελάχιστη περίοδος εισφορών είναι 90 ημέρες εισφορών στα 7 τελευταία έτη πριν από την έναρξη της άδειας. Εναλλακτικά, θα θεωρείται ότι ο εργαζόμενος πληροί την προαναφερόμενη προϋπόθεση όταν έχει στο ενεργητικό του 180 ημέρες εισφορών καθ' όλη τη διάρκεια της εργασίας του πριν από τη ημερομηνία αυτή.
- iii Εάν ο εργαζόμενος είναι μεγαλύτερος των 26 ετών κατά την ημερομηνία τοκετού ή κατά την ημερομηνία της διοικητικής ή δικαστικής απόφασης αναδοχής ή της δικαστικής απόφασης περί σύστασης της υιοθεσίας η απαιτούμενη ελάχιστη περίοδος εισφορών είναι 180 ημέρες εισφορών στα 7 τελευταία έτη πριν από την έναρξη της άδειας. Εναλλακτικά, θα θεωρείται ότι ο εργαζόμενος πληροί την εν λόγω προϋπόθεση όταν έχει στο ενεργητικό του 360 ημέρες εισφορών καθ' όλη τη διάρκεια της εργασίας του πριν από τη ημερομηνία αυτή.

Σε περίπτωση τοκετού και με αποκλειστική εφαρμογή στη βιολογική μητέρα, η ηλικία που αναφέρεται στην προηγούμενη παράγραφο θα είναι η ηλικία της ενδιαφερόμενης κατά την έναρξη της άδειας, λαμβάνοντας ως σημείο αναφοράς την

ώρα του τοκετού για τους σκοπούς της επαλήθευσης της ελάχιστης περιόδου εισφορών που αντιστοιχεί στην περίπτωση της.

Στις περιπτώσεις του προτελευταίου εδαφίου του άρθρου 48.4 του Αναθεωρημένου Κειμένου του Νόμου περί Καταστατικού των Εργαζομένων, που εγκρίθηκε από το Βασιλικό Νομοθετικό Διάταγμα 1/1995, της 24^{ης} Μαρτίου και του όγδου εδαφίου του άρθρου 30.3 του νόμου 30/1984, της 2ας Αυγούστου, περί Μέτρων για τη Μεταρρύθμιση της Δημόσιας Διοίκησης, η ηλικία που αναφέρεται στην παράγραφο 1 σχετικά με την επαλήθευση της κατά περίπτωση ελάχιστης περιόδου εισφορών, είναι η ηλικία των ενδιαφερομένων τη στιγμή της έναρξης της άδειας.

Άρθρο 133 γ. Οικονομικό επίδομα.

Το οικονομικό επίδομα λόγω μητρότητας συνίσταται σε επιδότηση που ισοδυναμεί με το 100 τοις 100 της αντίστοιχης βάσης υπολογισμού. Για τους σκοπούς αυτούς η βάση υπολογισμού θα είναι ισοδύναμη με τη βάση που ορίζεται για τον υπολογισμό της προσωρινής αναπηρίας όταν αυτή οφείλεται σε άλλες αιτίες.

Άρθρο 133 δ. Απώλεια ή αναστολή του δικαιώματος στο επίδομα μητρότητας.

Το δικαίωμα επιδόματος μητρότητας είναι δυνατόν να μη χορηγηθεί, να ακυρωθεί ή να ανασταλεί όταν ο δικαιούχος έδρασε δόλια για να αποκτήσει ή να διατηρήσει το επίδομα αυτό καθώς και σε περίπτωση που ασκούσε ανεξάρτητη δραστηριότητα ή εργαζόταν για λογαριασμό τρίτου κατά τη διάρκεια των αντίστοιχων περιόδων άδειας.

ΔΕΥΤΕΡΟ ΤΜΗΜΑ. ΕΙΔΙΚΗ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ

Άρθρο 133 ε. Δικαιούχοι.

Δικαιούνται το επίδομα μητρότητας που προβλέπεται στο παρόν Τμήμα, οι εργαζόμενες για λογαριασμό τρίτου, που σε περίπτωση τοκετού πληρούν όλες τις προϋποθέσεις που απαιτούνται για την πρόσβαση στο επίδομα μητρότητας που θεσπίζεται στο προηγούμενο Τμήμα, εκτός από την ελάχιστη περίοδο εισφορών που θεσπίζεται στο άρθρο 133 β.

Άρθρο 133 στ. Οικονομικό επίδομα.

Το ύψος του επιδόματος ισούται με το 100 τοις 100 του εκάστοτε δημόσιου δείκτη εισοδήματος πολλαπλών χρήσεων (IPREM) ή της βάσης υπολογισμού που ορίζεται στο άρθρο 133 γ ή την έβδομη συμπληρωματική διάταξη εάν αυτή είναι μικρότερη από το δείκτη.

Η διάρκεια του επιδόματος που θεωρείται ως μη ανταποδοτικό για τους σκοπούς του άρθρου 86, είναι 42 ημερολογιακές ημέρες από τον τοκετό ενώ είναι δυνατό να μη χορηγηθεί, να ακυρωθεί ή να ανασταλεί, από τις ίδιες αιτίες που ορίζονται στο άρθρο 133 δ».

Έβδομον. Το υφιστάμενο Κεφάλαιο IV β του Τίτλου II, αναριθμείται σε Κεφάλαιο γ, ενώ στον προαναφερόμενο Τίτλο προστίθεται ένα νέο Κεφάλαιο IV β, με την ακόλουθη διατύπωση:

«ΚΕΦΑΛΑΙΟ IV Β Πατρότητα

Άρθρο 133 ζ. Προστατευόμενη κατάσταση.

Για τους σκοπούς του επιδόματος πατρότητας, θεωρούνται προστατευόμενες καταστάσεις, η γέννηση παιδιού, η υιοθεσία και η αναδοχή, είτε με σκοπό την υιοθεσία, είτε μόνιμη ή απλή σύμφωνα με τον Ποινικό Κώδικα ή τους οικείους αστικούς νόμους των Αυτόνομων Κοινοτήτων, εφόσον στην τελευταία αυτή περίπτωση η διάρκεια της δεν είναι μικρότερη από ένα έτος, ακόμα και αν η εν λόγω αναδοχή είναι προσωρινή, κατά τη διάρκεια της περιόδου διακοπής στην οποία βρίσκονται λόγω των καταστάσεων αυτών, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 48.α του Αναθεωρημένου Κειμένου του Νόμου περί Καταστατικού των Εργαζομένων που εγκρίθηκε από το Βασιλικό Διάταγμα 1/1995, της 24^{ης} Μαρτίου, ή κατά τη διάρκεια της περιόδου άδειας που λαμβάνουν υπό τις ίδιες προϋποθέσεις σύμφωνα με τις διατάξεις του στοιχείου α) του άρθρου 30.1 του νόμου 30/1984, της 2ας Αυγούστου, των Μέτρων για τη Μεταρρύθμιση της Δημόσιας Διοίκησης και του άρθρου 30.3 του νόμου 30/1984, της 2ας Αυγούστου, περί των Μέτρων για τη Μεταρρύθμιση της Δημόσιας Διοίκησης.

Άρθρο 133 η. Δικαιούχοι.

Δικαιούνται το επίδομα πατρότητας οι εργαζόμενοι για λογαριασμό τρίτου που βρίσκονται στην κατάσταση διακοπής που αναφέρεται στο προηγούμενο άρθρο, εφόσον πληρούν τη γενική προϋπόθεση που θεσπίζεται στο άρθρο 124.1, και έχουν στο ενεργητικό τους ελάχιστη περίοδο καταβολής εισφορών 180 ημέρες μέσα στα επτά τελευταία έτη πριν την ημερομηνία έναρξης της εν λόγω διακοπής, ή εναλλακτικά 360 ημέρες σε όλη τη διάρκεια της εργασίας τους πριν από την ημερομηνία αυτή και πληρούνται οι υπόλοιπες προϋποθέσεις που θεσπίζονται από τις εφαρμοστέες διατάξεις.

Άρθρο 133 θ. Οικονομικό επίδομα.

Το οικονομικό επίδομα πατρότητας συνίσταται σε ένα επίδομα που προσδιορίζεται σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 133 γ σχετικά με το επίδομα μητρότητας ενώ είναι δυνατό να μη χορηγηθεί, να ακυρωθεί ή να ανασταλεί για τις ίδιες αιτίες με τις αναφερόμενες στις διατάξεις αυτές».

Ογδοο. Τροποποιείται το άρθρο 134 του Αναθεωρημένου Κειμένου του Γενικού Νόμου περί Κοινωνικών Ασφαλίσεων που εγκρίθηκε με το Βασιλικό Νομοθετικό Διάταγμα 1/1994, της 20 Ιουνίου ως ακολούθως

«Άρθρο 134. Προστατευόμενη κατάσταση.»

Για τους σκοπούς του οικονομικού επιδόματος λόγω κινδύνου κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης, θεωρείται προστατευόμενη κατάσταση η περίοδος διακοπής της σύμβασης εργασίας στις περιπτώσεις που πρέπει να μετατεθεί η εργαζόμενη σε θέση εργασίας συμβατή με την κατάστασή της, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 26, παράγραφος 3, του Νόμου 31/1995, της 8ης Νοεμβρίου για την Πρόληψη των Εργατικών Κινδύνων, και η μετάθεση αυτή δεν είναι εφικτή από τεχνική ή αντικειμενική άποψη ή δεν μπορεί εύλογα να απαιτηθεί για βάσιμους λόγους.

Το επίδομα που αντιστοιχεί στην κατάσταση του κινδύνου κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης έχει το χαρακτήρα επιδόματος λόγω επαγγελματικού κινδύνου».

Ένατο. Τροποποιείται το άρθρο 135 του Αναθεωρημένου Κειμένου του Γενικού Νόμου Κοινωνικών Ασφαλίσεων που εγκρίθηκε με το Βασιλικό Νομοθετικό Διάταγμα 1/1994, της 20 Ιουνίου ως ακολούθως:

Άρθρο 135. Οικονομικό επίδομα.

«1. Το οικονομικό επίδομα λόγω κινδύνου κατά την εγκυμοσύνη χορηγείται στην εργαζόμενη σύμφωνα με τους όρους και τις συνθήκες που προβλέπονται στον παρόντα νόμο για το οικονομικό επίδομα προσωρινής αναπηρίας που οφείλεται σε επαγγελματικό κίνδυνο και με τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά που ορίζονται στις ακόλουθες παραγράφους.

2. Το οικονομικό επίδομα θεμελιώνεται την ημέρα έναρξης της διακοπής της σύμβασης εργασίας και παύει να υφίσταται την προηγούμενη ημέρα από την ημέρα έναρξης της διακοπής της σύμβασης λόγω μητρότητας ή επιστροφής της εργαζόμενης στην προηγούμενη θέση της ή άλλης συμβατής με την κατάστασή της.

3. Το οικονομικό επίδομα συνίσταται σε επιδότηση ισοδύναμη με το 100 τοις 100 της αντίστοιχης βάσης υπολογισμού. Για το σκοπό αυτό, η βάση υπολογισμού είναι ισοδύναμη με αυτήν που ορίζεται για το επίδομα προσωρινής αναπηρίας λόγω επαγγελματικού κινδύνου.

4. Η διαχείριση και η καταβολή του οικονομικού επιδόματος λόγω κινδύνου κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης πραγματοποιείται από το Φορέα Διαχείρισης ή το Ταμείο Αλληλοβοήθειας της Κοινωνικής Ασφάλισης για Εργατικά Ατυχήματα και Επαγγελματικές Ασθένειες ανάλογα με το φορέα με τον οποίο η επιχείρηση έχει συνάψει συμφωνία για την κάλυψη των επαγγελματικών κινδύνων».

Δέκατον. Προστίθεται ένα νέο Κεφάλαιο IV δ στον Τίτλο II, με την ακόλουθη διατύπωση:

**«ΚΕΦΑΛΑΙΟ IV δ
Κίνδυνος κατά τη διάρκεια του μητρικού θηλασμού**

Άρθρο 135 α. Προστατευόμενη κατάσταση.

Για τους σκοπούς του οικονομικού επιδόματος λόγω κινδύνου κατά τη διάρκεια του μητρικού θηλασμού, θεωρείται προστατευόμενη κατάσταση η περίοδος διακοπής της σύμβασης εργασίας στις περιπτώσεις που η εργαζόμενη είναι αναγκασμένη να μετατεθεί σε θέση εργασίας συμβατή με την κατάστασή της, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 26.4 του νόμου 31/1995, της 8^{ης} Νοεμβρίου περί Προλήψεως Εργατικών Κινδύνων και η μετάθεση αυτή δεν είναι εφικτή από τεχνική ή αντικειμενική άποψη ή δεν μπορεί εύλογα να απαιτηθεί για βάσιμους λόγους.

Άρθρο 135 β. Οικονομικό επίδομα.

Το οικονομικό επίδομα λόγω κινδύνου κατά τη διάρκεια του μητρικού θηλασμού χορηγείται στην εργαζόμενη σύμφωνα με τους όρους και τις προϋποθέσεις που προβλέπει ο παρόν νόμος για το οικονομικό επίδομα λόγω κινδύνου κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης και καταργείται όταν το βρέφος συμπληρώσει εννέα μήνες εκτός από την περίπτωση που η δικαιούχος έχει ήδη επιστρέψει στη προηγούμενη θέση εργασίας της ή σε άλλη συμβατή με την κατάστασή της».

Ενδέκατο. Τροποποιείται το στοιχείο β της παραγράφου 1 του άρθρου 172, ως ακολούθως:

«β) Οι δικαιούχοι των επιδομάτων προσωρινής αναπηρίας, κινδύνου κατά την εγκυμοσύνη, μητρότητας, πατρότητας ή κινδύνου κατά το μητρικό θηλασμό που έχουν συμπληρώσει την περίοδο καταβολής εισφορών που θεσπίζεται όπου συντρέχει περίπτωση ».

Δωδέκατο. Τροποποιείται το άρθρο 180 ως ακολούθως:

«Άρθρο 180. Επιδόματα.

1. Τα δύο πρώτα έτη της περιόδου άδειας που λαμβάνουν οι εργαζόμενοι σύμφωνα με το άρθρο 46.3 του νόμου περί Καταστατικού των Εργαζομένων για τη φροντίδα του κάθε παιδιού ή ανήλικου αναδοχής σε περίπτωση αναδοχής από οικογένεια, μόνιμης ή με σκοπό την υιοθεσία ή ακόμα και προσωρινής, θεωρείται ότι έχουν καταβληθεί οι εισφορές για τους σκοπούς των αντίστοιχων παροχών της Κοινωνικής Ασφάλισης λόγω συνταξιοδότησης, μόνιμης αναπηρίας, θανάτου και επιβίωσης, μητρότητας ή πατρότητας.

Το χρονικό διάστημα εισφοράς που αναφέρεται στο προηγούμενο εδάφιο διαρκεί 30 μήνες εάν η οικογενειακή μονάδα στην οποία ανήκει ο ανήλικος για τη φροντίδα του οποίου ζητείται η άδεια, είναι οικογένεια πολυτέκνων με λιγότερα από πέντε παιδιά ή 36 μήνες αν πρόκειται για οικογένεια πολυτέκνων με περισσότερα από πέντε παιδιά.

2. Επίσης, για τους σκοπούς των παροχών που αναφέρονται στο προηγούμενο εδάφιο, θεωρείται ότι έχουν καταβληθεί οι εισφορές κατά της διάρκεια του πρώτου έτους της περιόδου άδειας που λαμβάνουν οι εργαζόμενοι, σύμφωνα με το άρθρο 46.3 του νόμου περί Καταστατικού των Εργαζομένων, για τη φροντίδα άλλων μελών της οικογένειας μέχρι δευτέρου βαθμού συγγένειας εξ αίματος ή αγχιστείας τα οποία

για λόγους ηλικίας, ατυχήματος, ασθένειας ή αναπηρίας δε μπορούν να αυτοεξυπηρετηθούν και δεν ασκούν αμειβόμενη δραστηριότητα.

3. Οι εισφορές που καταβλήθηκαν κατά τη διάρκεια των δύο πρώτων ετών της περιόδου του μειωμένου ωραρίου για τη φροντίδα ανηλίκου που προβλέπεται στο άρθρο 37.5 του νόμου περί Καταστατικού των Εργαζομένων, υπολογίζονται για τους σκοπούς των ειδικών παροχών που αναφέρονται στο εδάφιο 1 , προσαυξημένες έως το 100 τοις 100 του ποσού που θα είχε καταβληθεί χωρίς το ανωτέρω μειωμένο ωράριο. Στις υπόλοιπες περιπτώσεις μειωμένου ωραρίου που αναφέρονται στο προαναφερόμενο άρθρο, η εν λόγω προσαύξηση αφορά αποκλειστικά το πρώτο έτος.

4. Όταν οι περιπτώσεις άδειας που αναφέρονται στις παραγράφους 1 και 2 έπονται μειωμένου ημερήσιου ωραρίου σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 37.5 του νόμου περί Καταστατικού των Εργαζομένων, για να θεωρηθεί ότι καταβλήθηκαν οι εισφορές κατά τη διάρκεια των αντίστοιχων περιόδων άδειας, οι εισφορές που καταβλήθηκαν κατά τη διάρκεια του μειωμένου ωραρίου ,υπολογίζονται προσαυξημένες έως το 100 τοις 100 του ποσού που θα προέκυπτε χωρίς το προαναφερόμενο μειωμένο ωράριο».

Δέκατον τρίτον . Προστίθεται μια νέα παράγραφος 5 στο άρθρο 211, με την ακόλουθη διατύπωση:

«5. Στις περιπτώσεις μειωμένου ημερήσιου ωραρίου που προβλέπονται στις παραγράφους 4 α, 5 και 7 του άρθρου 37 του νόμου περί Καταστατικού των Εργαζομένων, για των καθορισμό της βάσης υπολογισμού, οι βάσεις των εισφορών υπολογίζονται προσαυξημένες έως το 100 τοις 100 του ποσού που θα προέκυπτε εάν η εργασία πλήρους ή μερικού χρόνου είχε διατηρηθεί χωρίς μειωμένο ωράριο.

Εάν ο εργαζόμενος περιέλθει σε κατάσταση ανεργίας σύμφωνα με το νόμο ενώ εργαζόταν με μειωμένο ωράριο, τα ελάχιστα και μέγιστα ποσά που αναφέρονται στις προηγούμενες παραγράφους, θα προσδιορίζονται λαμβάνοντας υπόψη το δημόσιο δείκτη εισοδήματος πολλαπλών χρήσεων, σε συνάρτηση με τις δεδουλευμένες ώρες πριν την εφαρμογή του μειωμένου ωραρίου».

Δέκατον τέταρτον. Τροποποιείται η παράγραφος 1 του άρθρου 217 ως ακολούθως:

«1. Το ύψος της επιδότησης ισούται με το 80 τοις 100 του εκάστοτε ισχύοντος δημόσιου μηνιαίου δείκτη εισοδήματος πολλαπλών χρήσεων .

Το προαναφερόμενο ποσό εισπράττεται και στην περίπτωση της ανεργίας λόγω απώλειας απασχόλησης μερικού χρόνου».

Δέκατον πέμπτον. Τροποποιείται η παράγραφος 2 του άρθρου 222 ως ακολούθως:

«2. Σε περίπτωση λήξης της σύμβασης του εργαζομένου για μία από τις αιτίες που προβλέπονται στην παράγραφο 1 του άρθρου 208, ενώ βρισκόταν σε κατάσταση μητρότητας ή πατρότητας, θα εξακολουθεί να εισπράττει το επίδομα μητρότητας ή πατρότητας για όλο το προβλεπόμενο διάστημα και στη συνέχεια θα θεωρείται

άνεργος σύμφωνα με το νόμο και θα αρχίσει να εισπράττει το αντίστοιχο επίδομα εφόσον πληροί τις απαραίτητες προϋποθέσεις. Στην περίπτωση αυτή δεν αφαιρείται από τον χρόνο καταβολής του επιδόματος ανεργίας ανταποδοτικής φύσεως, ο χρόνος κατά τον οποίο παρέμεινε σε κατάσταση μητρότητας ή πατρότητας».

Δέκατον έκτον. Τροποποιούνται το δέκατο τρίτο και δέκατο τέταρτο εδάφιο της παραγράφου 3 του άρθρου 222 ως ακολούθως:

«Όταν ο εργαζόμενος λαμβάνει ολόκληρο το επίδομα ανεργίας και περιέλθει σε κατάσταση μητρότητας ή πατρότητας, λαμβάνει τα επιδόματα των καταστάσεων αυτών στο ύψος που του αναλογούν.

Σε περίπτωση που ο εργαζόμενος βρίσκεται σε κατάσταση προσωρινής αναπηρίας, δεν παρατείνεται η περίοδος καταβολής του επιδόματος ανεργίας. Κατά τη διάρκεια της περιόδου αυτής, ο Φορέας Διαχείρισης των επιδομάτων ανεργίας εξακολουθεί να καταβάλλει τις εισφορές στην Κοινωνική Ασφάλιση σύμφωνα με τις διατάξεις του εδαφίου β) της παραγράφου 1 του άρθρου 206».

Δέκατον έβδομον. Προστίθεται ένα νέο εδάφιο πέντε στην παράγραφο 3 του άρθρου 222 με την ακόλουθη διατύπωση:

«Εάν ο εργαζόμενος περιέλθει σε κατάσταση μητρότητας ή πατρότητας, αναστέλλεται το επίδομα ανεργίας και η καταβολή εισφορών στη Κοινωνική Ασφάλιση και λαμβάνει το επίδομα μητρότητας ή πατρότητας από τον Φορέα Διαχείρισης στον οποίο υπάγεται. Μόλις ολοκληρωθεί η καταβολή του επιδόματος μητρότητας ή πατρότητας, αρχίζει να λαμβάνει εκ νέου το επίδομα ανεργίας σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 212.3.β), για το υπολειπόμενο διάστημα που δικαιούται και για το ποσό που αντιστοιχεί κατά τη χρονική στιγμή αναστολής».

Δέκατον όγδοο. Τροποποιείται η έκτη συμπληρωματική διάταξη ως ακολούθως:

«Έκτη συμπληρωματική διάταξη. *Προστασία των εργαζομένων με σύμβαση κατάρτισης.*

Η προστασία που παρέχεται από την Κοινωνική Ασφάλιση στον εργαζόμενο με σύμβαση κατάρτισης, περιλαμβάνει στους κινδύνους τις προστατευόμενες καταστάσεις και τις παροχές, τις περιπτώσεις που οφείλονται σε εργατικά ατυχήματα και επαγγελματικές ασθένειες, την υγειονομική περίθαλψη σε περίπτωση κοινής ασθένειας, μη εργατικού ατυχήματος και μητρότητας, τα οικονομικά επιδόματα λόγω προσωρινής αναπηρίας που προέρχονται από κοινούς κινδύνους, μητρότητα ή πατρότητα, κινδύνου κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης και κινδύνου κατά τη διάρκεια του μητρικού θηλασμού καθώς και τις συντάξεις».

Δέκατον ένατο. Τροποποιείται η έβδομη συμπληρωματική διάταξη ως ακολούθως:

1. Τροποποιείται το στοιχείο α) του δεύτερου κανόνα της παραγράφου 1 της έβδομης συμπληρωματικής διάταξης ως ακολούθως:

«α) Για τον καθορισμό των περιόδων υποχρεωτικής εισφοράς για τη θεμελίωση του δικαιώματος συνταξιοδότησης, μόνιμης αναπηρίας, θανάτου και επιβίωσης, προσωρινής αναπηρίας, μητρότητας ή πατρότητας λαμβάνονται αποκλειστικά υπόψη οι εισφορές που καταβλήθηκαν σε συνάρτηση με τις δεδουλευμένες ώρες κανονικής εργασίας ή υπερωρίας υπολογίζοντας την αντιστοιχία τους σε πλασματικές ημέρες εισφορών. Για το σκοπό αυτό, διαιρείται ο αριθμός των πραγματικά δεδουλευμένων ωρών δια του πέντε που είναι το ημερήσιο ισοδύναμο του υπολογισμού των χιλίων οκτακοσίων εικοσιέξι ετησίων ωρών.».

2. Τροποποιείται το στοιχείο α) του τρίτου κανόνα της παραγράφου 1 της έβδομης συμπληρωματικής διάταξης ως ακολούθως :

«α) Η βάση υπολογισμού των συνταξιοδοτικών παροχών και μόνιμης αναπηρίας, προσδιορίζεται σύμφωνα με το γενικό κανόνα. Για τα επιδόματα μητρότητας ή πατρότητας, η ημερήσια βάση υπολογισμού είναι το πηλίκο της διαίρεσης του αθροίσματος των βάσεων εισφορών που αντιστοιχούσαν στην επιχείρηση κατά τη διάρκεια του έτους που προηγήθηκε της κατάστασης που αποτέλεσε τη γενεσιουργό αιτία, δια του 365».

Εικοστό. Τροποποιείται η παράγραφος 4 της όγδοης συμπληρωματικής διάταξης ως ακολούθως:

«4. Οι διατάξεις των άρθρων 134, 135, 135 α, 135 δς και 166 εφαρμόζονται όπου συντρέχει περίπτωση, στα ειδικά καθεστάτα των εργαζομένων για λογαριασμό τρίτων. Επιπλέον, οι διατάξεις των άρθρων 112 α και 162.6 εφαρμόζονται στην περίπτωση εργαζομένων για λογαριασμό τρίτων που υπάγονται στα ειδικά καθεστάτα με εξαίρεση όσους υπάγονται στα ειδικά γεωργικά καθεστάτα και όσους ασκούν οικιακή εργασία. Κατά τον ίδιο τρόπο οι διατάξεις των άρθρων 134, 135, 135 α, 135 β και 166 εφαρμόζονται στους επαγγελματίες που ασκούν ανεξάρτητη δραστηριότητα και υπάγονται στα ειδικά καθεστάτα των εργαζομένων στη ναυτιλία, στο γεωργικό τομέα και στους ελεύθερους επαγγελματίες υπό τους όρους και τις προϋποθέσεις που ορίζονται από τις εφαρμοστέες διατάξεις».

Εικοστό πρώτον. Τροποποιείται η ενδέκατη α' συμπληρωματική διάταξη ως ακολούθως:

«Ενδέκατη α' συμπληρωματική διάταξη. Επιδόματα λόγω μητρότητας ή πατρότητας στα Ειδικά Καθεστάτα.

- i Οι εργαζόμενοι για λογαριασμό τρίτων και οι αυτοτελώς απασχολούμενοι που υπάγονται στα διάφορα Ειδικά Καθεστάτα του συστήματος, δικαιούνται τις παροχές που θεσπίζονται στο Κεφάλαιο IV α και στο Κεφάλαιο IV του Τίτλου II του παρόντος νόμου στην ίδια έκταση και με τους ίδιους όρους και προϋποθέσεις που προβλέπονται για τους εργαζόμενους του Γενικού Καθεστάτος.
- ii Σε περίπτωση αυτοτελώς απασχολούμενων, οι περίοδοι κατά τις οποίες δικαιούνται τα επιδόματα μητρότητας ή πατρότητας, συμπίπτουν ως προς τη διάρκεια και την κατανομή τους, με τις περιόδους άδειας που θεσπίζονται για τους εργαζόμενους για λογαριασμό τρίτων ενώ η καταβολή του επιδόματος πατρότητας μπορεί να αρχίσει από τη γέννηση του παιδιού. Επίσης, οι

αυτοτελώς απασχολούμενοι μπορούν να λαμβάνουν το επίδομα μητρότητας ή πατρότητας σε καθεστώς μειωμένου ημερήσιου ωραρίου σύμφωνα με τους όρους και τις προϋποθέσεις που ορίζονται από τις κανονιστικές διατάξεις.

- iii Αποτελεί απαραίτητη προϋπόθεση για την αναγνώριση του δικαιώματος και την καταβολή των επιδομάτων, οι αυτοτελώς απασχολούμενοι εργαζόμενοι που υπάγονται στα Ειδικά Καθεστώτα και οι εργαζόμενοι που υπάγονται στα Ειδικά Καθεστώτα Οικιακής Εργασίας και φέρουν την υποχρέωση καταβολής εισφοράς, να έχουν εκπληρώσει τις υποχρεώσεις καταβολής των εισφορών στην Κοινωνική Ασφάλιση».

Εικοστό δεύτερον. Διατυπώνεται εκ νέου η ενδέκατη β' συμπληρωματική διάταξη ως ακολούθως:

«Ενδέκατη β' συμπληρωματική διάταξη *Διαχείριση των οικονομικών επιδομάτων μητρότητας ή πατρότητας.*

Ο αρμόδιος φορέας διαχείρισης φέρει την αποκλειστική ευθύνη για τη διαχείριση των οικονομικών επιδομάτων μητρότητας ή πατρότητας που θεσπίζει ο παρόν νόμος».

Εικοστό τρίτον. Προστίθεται μια νέα τεσσαρακοστή τέταρτη συμπληρωματική διάταξη ως ακολούθως:

«Τεσσαρακοστή τέταρτη συμπληρωματική διάταξη . *Εξομοιούμενες περίοδοι εισφορών λόγω τοκετού.*

Για τους σκοπούς των ανταποδοτικών συντάξεων γήρατος και μόνιμης αναπηρίας, σε όλα τα συστήματα Κοινωνικής Ασφάλισης, υπολογίζονται υπέρ της εργαζόμενης που υποβάλλει αίτηση για σύνταξη, 112 ολόκληρες ημέρες εισφοράς για κάθε απλό τοκετό και 14 επιπλέον ημέρες για κάθε παιδί πέραν του πρώτου σε περίπτωση πολλαπλού τοκετού, εκτός εάν ή δημόσια υπάλληλος ήταν εργαζόμενη την ώρα του τοκετού και είχε καταβάλει τις εισφορές για το σύνολο των δεκαέξι εβδομάδων ή του αντίστοιχου χρονικού διαστήματος σε περίπτωση πολλαπλού τοκετού».

Δέκατη ένατη Συμπληρωματική Διάταξη. *Τροποποιήσεις του νόμου των Μέτρων για τη Μεταρρύθμιση του Δημοσιοπαλληλικού Κλάδου*

Τροποποιούνται οι ακόλουθες διατάξεις του νόμου 30/1984, της 2ας Αυγούστου των Μέτρων για τη Μεταρρύθμιση του Δημοσιοπαλληλικού Κώδικα:

Πρώτον. Τροποποιείται το δεύτερο εδάφιο του άρθρου 29.4, ως ακολούθως:

«Επιπλέον, οι δημόσιοι υπάλληλοι έχουν δικαίωμα άδειας διάρκειας όχι μεγαλύτερης των τριών ετών για τη φροντίδα εξαρτώμενου μέλους της οικογένειας τους, μέχρι δευτέρου βαθμού συγγένειας εξ αίματος ή αγχιστείας το οποίο λόγω ηλικίας, ατυχήματος ή αναπηρίας δε μπορεί να αυτοεξυπηρετηθεί και δεν ασκεί αμειβόμενη δραστηριότητα ».

Δεύτερον. Τροποποιείται το πέμπτο εδάφιο του άρθρου 29.4, ως ακολούθως:

«Η περίοδος παραμονής στην παραπάνω κατάσταση λαμβάνεται υπόψη στον υπολογισμό των τριετιών, του προσδιορισμού του υπηρεσιακού βαθμού και των συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων.

Οι δημόσιοι υπάλληλοι μπορούν να συμμετέχουν στα σεμινάρια κατάρτισης που διοργανώνει η Διοίκηση. Κατά τη διάρκεια των δύο πρώτων ετών, έχουν δικαίωμα να επιστρέψουν στη θέση που κατείχαν προηγουμένως. Μετά την πάροδο του χρονικού αυτού διαστήματος, επιστρέφουν σε θέση ανάλογου βαθμού και αποδοχών στον ίδιο τόπο».

Τρίτον. Διαγράφεται το έκτο εδάφιο του άρθρου 29.4.

Τέταρτον. Τροποποιείται η ονομασία του άρθρου 29.8 ως ακολούθως:

«Άδεια για λόγους βίας λόγω φύλου εναντίον δημοσίας υπαλλήλου».

Πέμπτον. Προστίθεται ένα εδάφιο σε συνέχεια του πρώτου εδαφίου του άρθρου 29.8, με την ακόλουθη διατύπωση:

«Κατά τον ίδιο τρόπο, κατά τη διάρκεια των δύο πρώτων μηνών της άδειας αυτής, η δημόσια υπάλληλος έχει το δικαίωμα να εισπράττει ακέραιες τις αποδοχές της και όπου συντρέχει περίπτωση τα οικογενειακά επιδόματα εξαρτώμενων τέκνων».

Έκτον. Τροποποιείται το στοιχείο α) του άρθρου 30.1, ως ακολούθως:

«1. Θεωρούνται άδειες λόγω των ακόλουθων βάσιμων λόγων:

α) Για τη γέννηση, αναδοχή, ή υιοθεσία παιδιού δεκαπέντε ημέρες από την ημερομηνία της γέννησης, της διοικητικής ή δικαστικής απόφασης για την αναδοχή ή της δικαστικής πράξης για τη σύσταση της υιοθεσίας που χορηγούνται στον πατέρα».

Έβδομον. Προστίθεται νέο στοιχείο α δις), στο άρθρο 30.1, με την ακόλουθη διατύπωση:

«α δις) Λόγω θανάτου, ατυχήματος ή σοβαρής ασθένειας συγγενούς πρώτου βαθμού συγγένειας εξ αίματος ή αγχιστείας, τρεις εργάσιμες ημέρες όταν το γεγονός πραγματοποιήθηκε στην ίδια περιοχή και πέντε εργάσιμες ημέρες όταν πραγματοποιήθηκε σε άλλη περιοχή. Όταν πρόκειται για θάνατο, ατύχημα ή σοβαρή ασθένεια συγγενούς δεύτερου βαθμού εξ αίματος ή αγχιστείας, χορηγείται άδεια δύο εργάσιμων ημερών όταν το συμβάν έλαβε χώρα στην ίδια περιοχή και τεσσάρων εργάσιμων ημερών όταν συνέβη σε άλλη περιοχή».

Ογδοο. Τροποποιείται το στοιχείο στ) του άρθρου 30.1 και προστίθενται δύο εδάφια στο στοιχείο αυτό με την ακόλουθη διατύπωση.

«Σε περίπτωση θηλασμού τέκνου μικρότερου των δώδεκα μηνών η δημόσια υπάλληλος δικαιούται μια ώρα απουσίας από την εργασία που μπορεί να τη διαιρεί σε

δύο τμήματα. Το δικαίωμα αυτό είναι δυνατόν να αντικατασταθεί για τον ίδιο σκοπό από μειωμένο ωράριο κατά μισή ώρα στην αρχή και το τέλος της ημέρας. Σε περίπτωση που εργάζονται και οι δύο γονείς, το δικαίωμα αυτό μπορεί να ασκηθεί αδιακρίτως από τον ένα εκ των δύο.

Επιπλέον, η δημόσια υπάλληλος έχει το δικαίωμα να ζητήσει την αντικατάσταση της άδειας θηλασμού με ισόχρονη συνεχή άδεια με αποδοχές.

Η άδεια αυτή αυξάνεται αναλογικά σε περίπτωση πολλαπλού τοκετού».

Ένατο. Τροποποιείται το πρώτο εδάφιο του στοιχείου στ α) του άρθρου 30.1 ως ακολούθως:

«στ α) Σε περίπτωση πρόωρου τοκετού ή ανάγκης νοσηλείας του βρέφους μετά τον τοκετό, η γυναίκα ή ο άνδρας δημόσιος υπάλληλος έχουν δικαίωμα απουσίας με πλήρεις αποδοχές από τη εργασία έως δύο ώρες. Επίσης, δικαιούνται μείωση έως δύο ωρών του ημερήσιου ωραρίου τους, με αντίστοιχη μείωση των αποδοχών τους».

Δέκατον. Τροποποιείται η πρώτη παράγραφος του στοιχείου ζ) του άρθρου 30.1, ως ακολούθως:

«ζ) Δικαιούται μειωμένο ημερήσιο ωράριο εργασίας ο δημόσιος υπάλληλος που έχει στην οικογένειά του, ως άμεσα εξαρτώμενο μέλος, ανήλικο κάτω των δώδεκα ετών, ενήλικο που χρειάζεται ειδική φροντίδα ή άτομο με αναπηρία που δεν ασκεί αμειβόμενη εργασία.».

Ενδέκατο. Προστίθεται νέο στοιχείο ζ α) στο άρθρο 30.1 με την ακόλουθη διατύπωση:

«ζα) Ο δημόσιος υπάλληλος, για τη φροντίδα συγγενούς πρώτου βαθμού, δικαιούται να ζητήσει μείωση του ημερήσιου ωραρίου εργασίας με μείωση των αποδοχών έως 50 τοις εκατό, σε περίπτωση πολύ σοβαρής ασθένειας και για χρονικό διάστημα έως και ένα μήνα. Εάν οι δικαιούχοι του δικαιώματος αυτού από την ίδια αιτία είναι περισσότεροι του ενός, ο χρόνος χορήγησης του μειωμένου ωραρίου μοιράζεται κατ' αναλογία στους δύο δικαιούχους ενώ σε κάθε περίπτωση ισχύει το μέγιστο όριο του ενός μηνός».

Δωδέκατο. Προστίθενται τα ακόλουθα στο τέλος του άρθρου 30.2 :

«... και λόγω των υποχρεώσεων που απορρέουν από τη συμφιλίωση της εργασίας με την οικογενειακή ζωή».

Δέκατον τρίτον. Τροποποιείται το άρθρο 30.3, ως ακολούθως:

«Σε περίπτωση τοκετού, η διάρκεια της άδειας είναι δεκαέξι συνεχείς εβδομάδες με δυνατότητα παράτασης για άλλες δύο εβδομάδες για κάθε επιπλέον παιδί πέραν του πρώτου σε περίπτωση πολλαπλού τοκετού. Η άδεια κατανέμεται με επιλογή της υπαλλήλου εφόσον τουλάχιστον έξι εβδομάδες λαμβάνονται αμέσως

μετά τον τοκετό. Σε περίπτωση θανάτου της μητέρας, ο άλλος γονέας δικαιούται να χρησιμοποιήσει το σύνολο της άδειας ή το μέρος που υπολείπεται κατά περίπτωση.

Παρά τα παραπάνω και με την επιφύλαξη της υποχρεωτικής περιόδου άδειας της μητέρας για έξι εβδομάδες αμέσως μετά τον τοκετό, σε περίπτωση που εργάζονται και οι δύο γονείς, η μητέρα με την έναρξη της περιόδου άδειας λόγω μητρότητας μπορεί να επιλέξει να λάβει και ο άλλος γονέας ένα συγκεκριμένο και συνεχόμενο τμήμα της περιόδου άδειας μετά τον τοκετό είτε ταυτόχρονα είτε διαδοχικά με τη μητέρα. Ο άλλος γονέας μπορεί να εξακολουθήσει να βρίσκεται στην άδεια μητρότητας που εκχωρήθηκε αρχικά ακόμα και όταν τη στιγμή επιστροφής της στην εργασία, η μητέρα βρίσκεται σε κατάσταση προσωρινής αναπηρίας.

Σε περίπτωση πρόωρου τοκετού ή σε περίπτωση που για οποιαδήποτε άλλη αιτία το νεογνό πρέπει να παραμείνει στο νοσοκομείο μετά το πέρας του τοκετού, η περίοδος άδειας παρατείνεται για τις ημέρες νοσηλείας του νεογνού με μέγιστο όριο δεκατρείς επιπλέον εβδομάδες.

Σε περίπτωση υιοθεσίας, ή αναδοχής, είτε με σκοπό την υιοθεσία, είτε μόνιμης ή απλής, σύμφωνα με τον Αστικό Κώδικα ή την οικεία αστική νομοθεσία των Αυτόνομων Κοινοτήτων, εφόσον η απλή αναδοχή δεν είναι μικρότερης διάρκειας από ένα έτος και ανεξάρτητα από την ηλικία του ανήλικου, η άδεια έχει διάρκεια δεκατρείς συνεχείς εβδομάδες με δυνατότητα παράτασης, σε περίπτωση πολλαπλής υιοθεσίας ή αναδοχής, κατά δύο εβδομάδες για κάθε παιδί πέραν του πρώτου, που χορηγούνται με επιλογή του δημόσιου υπαλλήλου μετά από την διοικητική ή δικαστική απόφαση αναδοχής ή από τη δικαστική πράξη σύστασης της υιοθεσίας χωρίς να είναι δυνατόν σε καμιά περίπτωση η άδεια αυτή να δοθεί για τον ίδιο ανήλικο σε διάφορα χρονικά διαστήματα. Σε περίπτωση που εργάζονται και οι δύο γονείς, η άδεια κατανέμεται με επιλογή των ενδιαφερομένων που μπορούν να τη λάβουν ταυτόχρονα ή διαδοχικά πάντα όμως σε συνεχή χρονικά διαστήματα.

Σε περίπτωση αναπηρίας του παιδιού, του υιοθετημένου ανήλικου ή του ανήλικου αναδοχής, η άδεια που αναφέρεται στο παρόν εδάφιο παρατείνεται για δύο επιπλέον εβδομάδες. Σε περίπτωση που εργάζονται και οι δύο γονείς η επιπλέον αυτή άδεια κατανέμεται με επιλογή των ενδιαφερομένων που μπορούν να τη λάβουν ταυτόχρονα ή διαδοχικά πάντα όμως σε συνεχή χρονικά διαστήματα.

Σε περίπτωση ταυτόχρονης χορήγησης των περιόδων άδειας, το άθροισμά τους δεν μπορεί να υπερβαίνει τις δεκαέξι εβδομάδες που προβλέπονται στις προηγούμενες παραγράφους ή το διάστημα που αντιστοιχεί στις περιπτώσεις πολλαπλού τοκετού, υιοθεσίας ή αναδοχής και αναπηρίας του παιδιού, του υιοθετημένου ανήλικου ή του ανήλικου αναδοχής.

Οι άδειες που αναφέρονται στην παρούσα παράγραφο, μπορούν να χορηγούνται ως ολόκληρες ημέρες άδειας ή ως μειωμένο ωράριο μετά από αίτηση των ενδιαφερομένων, εάν το επιτρέπουν οι ανάγκες της υπηρεσίας και σύμφωνα με τις ισχύουσες εφαρμοστικές διατάξεις.

Σε περίπτωση διεθνούς υιοθεσίας, όταν απαιτείται προηγούμενη μετάβαση των γονέων στη χώρα προέλευσης του υιοθετούμενου, ο δημόσιος υπάλληλος

δικαιούται άδεια διάρκειας μέχρι δύο μηνών κατά την οποία καταβάλλεται μόνο ο βασικός μισθός.

Ανεξάρτητα από τη άδεια που προβλέπεται στο προηγούμενο εδάφιο και στην περίπτωση που αναφέρεται στο εδάφιο αυτό, η άδεια λόγω υιοθεσίας ή αναδοχής είτε με σκοπό την υιοθεσία, είτε μόνιμης ή απλής, σύμφωνα με τον Ποινικό Κώδικα ή την οικεία αστική νομοθεσία των Αυτόνομων Κοινοτήτων, εφόσον η απλή αναδοχή δε διαρκεί λιγότερο από ένα έτος, μπορεί να χορηγηθεί έως τέσσερις εβδομάδες πριν την πράξη με την οποία γίνεται η σύσταση της υιοθεσίας.

Κατά τη διάρκεια χρήσης των αδειών που θεσπίζονται στην παρούσα παράγραφο, οι εργαζόμενοι μπορούν να συμμετέχουν στα σεμινάρια κατάρτισης που οργανώνει η Διοίκηση.

Στις περιπτώσεις που προβλέπονται στην παρούσα παράγραφο, ο χρόνος που διανύεται ως άδεια τοκετού ή μητρότητας, υπολογίζεται ως χρόνος πραγματικής υπηρεσίας για όλους τους σκοπούς και εξασφαλίζονται τα πλήρη οικονομικά δικαιώματα της υπαλλήλου ή του άλλου γονέα δημοσίου υπαλλήλου, όπου συντρέχει περίπτωση, για όλο το διάστημα διάρκειας της άδειας και όπου συντρέχει περίπτωση κατά τις μεταγενέστερες περιόδους, εάν σύμφωνα με την εφαρμοστέα νομοθεσία το δικαίωμα καταβολής μισθολογικού οφέλους προσδιορίζεται σε συνάρτηση με την περίοδο χρήσης της άδειας.

Οι δημόσιοι υπάλληλοι που κάνουν χρήση της άδειας λόγω τοκετού ή μητρότητας δικαιούνται μετά το πέρας της περιόδου άδειας να επιστρέψουν στη θέση εργασίας τους με τις ίδιες προϋποθέσεις και συνθήκες και να ωφεληθούν από κάθε βελτίωση των συνθηκών εργασίας στην οποία θα είχαν δικαίωμα κατά την απουσία τους».

Εικοστή Συμπληρωματική Διάταξη. *Τροποποιήσεις του νόμου για το Καταστατικό του Προσωπικού των Ενόπλων Δυνάμεων*

Ο νόμος 17/1999, της 18^{ης} Μαΐου, του Καταστατικού του Προσωπικού των Ενόπλων Δυνάμεων, τροποποιείται ως ακολούθως:

Πρώτον. Διατυπώνεται εκ νέου το άρθρο 108.2:

«2. Με κανονιστικές πράξεις προσδιορίζεται η σύνθεση, το ασυμβίβαστο και οι κανόνες λειτουργίας των οργάνων αξιολόγησης, λαμβάνοντας υπόψη κατά το δυνατόν, την αρχή της ισόρροπης εκπροσώπησης σύμφωνα με τους όρους που θεσπίζονται στον οργανικό νόμο περί ουσιαστικής ισότητας γυναικών και ανδρών. Σε κάθε περίπτωση, αποτελούνται από στρατιωτικό προσωπικό μεγαλύτερου βαθμού από τους αξιολογούμενους».

Δεύτερον. Προστίθεται μια νέα τέταρτη παράγραφος στο άρθρο 112, ως ακολούθως:

«4. Παρέχεται ιδιαίτερη προστασία στις γυναίκες που βρίσκονται σε κατάσταση εγκυμοσύνης, τοκετού ή λοχείας κατά την εξέταση των προϋποθέσεων ανόδου σε όλες τις βαθμίδες του στρατιωτικού λειτουργήματος».

Τρίτον. Διατυπώνεται εκ νέου το άρθρο 132, σύμφωνα με τους ακόλουθη διατύπωση:

«Κατά τη διάρκεια της περιόδου εγκυμοσύνης και μετά από ιατρική γνωμάτευση, οι γυναίκες μόνιμοι στρατιωτικοί μπορούν να μετατεθούν σε άλλη οργανική θέση ή να ασκούν διαφορετικά καθήκοντα με τρόπο που να λαμβάνεται υπόψη η κατάστασή τους.

Σε περίπτωση τοκετού ή υιοθεσίας διασφαλίζεται το δικαίωμα άδειας μητρότητας ή πατρότητας σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία για το προσωπικό των δημοσίων υπηρεσιών.

Η εφαρμογή αυτών των περιπτώσεων δε συνεπάγεται απώλεια θέσης».

Τέταρτον. Διατυπώνεται εκ νέου το άρθρο 141.1.ε), ως ακολούθως:

«ε) Που ζητείται για την παροχή φροντίδας παιδιού ή σε περίπτωση αναδοχής, είτε με σκοπό την υιοθεσία, είτε μόνιμης ή απλής, σύμφωνα με τον Αστικό Κώδικα ή την οικεία αστική νομοθεσία των Αυτόνομων Κοινοτήτων, εφόσον η διάρκεια της δεν είναι μικρότερη του ενός έτους, ακόμα και αν είναι προσωρινή, ανηλίκων έως έξι ετών ή ανηλίκων μεγαλύτερων των έξι ετών με προβλήματα αναπηρίας ή ιδιαίτερες δυσκολίες ένταξης στην κοινωνία ή την οικογένεια δεόντως διαπιστευμένων από τις αρμόδιες κοινωνικές υπηρεσίες, λόγω προσωπικών συνθηκών ή εμπειριών ή αλλοδαπής καταγωγής.

Επιπλέον, παρέχεται δικαίωμα άδειας έως ένα έτος για τη φροντίδα ενός άμεσου μέλους της οικογένειας, έως και δεύτερου βαθμού συγγένειας εξ αίματος ή αγχιστείας, το οποίο λόγω ηλικίας, ατυχήματος ή ασθένειας δε μπορεί να αυτοεξυπηρετηθεί και δεν ασκεί αμειβόμενη δραστηριότητα.

Δε μπορεί να χορηγηθεί άδεια για προσωπικούς λόγους με βάση τις παραπάνω αιτίες, όταν έχουν αναγνωρισθεί στον σύζυγο ή σε άτομο ανάλογης συναισθηματικής σχέσης ή σε άλλο μέλος της οικογένειας του στρατιωτικού, τα δικαιώματα που πηγάζουν από αυτή την διοικητική κατάσταση και για την ίδια γενεσιουργό αιτία.

Επίσης χορηγείται άδεια για προσωπικούς λόγους λόγω επανασύνδεσης της οικογένειας, όταν ο σύζυγος διαμένει σε ένα άλλο δήμο επειδή απέκτησε μόνιμη θέση σε δημόσια υπηρεσία ή μετάθεση σύμφωνα με τις περιπτώσεις που αναφέρονται στο άρθρο 126».

Πέμπτον. Προστίθεται ένα νέο εδάφιο 6 στο άρθρο 148, με την ακόλουθη διατύπωση:

«6. Οι έφεδροι στρατιωτικοί καθώς και οι μόνιμοι στρατιωτικοί όλων των σωμάτων, που τη στιγμή που έληξε η σχέση εργασίας τους με τις Ένοπλες Δυνάμεις βρίσκονταν σε κατάσταση προσωρινής αναπηρίας λόγω ατυχήματος ή ασθένειας εν

υπηρεσία ή σε κατάσταση εγκυμοσύνης, τοκετού ή λοχείας, δεν αποχωρούν από τις Ένοπλες Δυνάμεις και παρατείνεται η θητεία τους μέχρι το πέρας των καταστάσεων αυτών».

Εικοστή πρώτη Συμπληρωματική Διάταξη. Τροποποιήσεις του Δημοσιοϋπαλληλικού Κώδικα

Η παράγραφος 3 του άρθρου 69 του διατακτικού του Δημοσιοϋπαλληλικού κώδικα που εγκρίθηκε με το Διάταγμα 315/1964, της 7^{ης} Φεβρουαρίου διατυπώνεται ως ακολούθως:

«3. Όταν οι συνθήκες που αναφέρονται στα σημεία 3 και 4 του άρθρου 26 του νόμου 31/1995, της 8^{ης} Νοεμβρίου για την Πρόληψη των Εργατικών Κινδύνων, αφορούν δημόσια υπάλληλο που υπάγεται στο πεδίο εφαρμογής του καθεστώτος ασφάλισης των δημοσίων υπαλλήλων, είναι δυνατόν να χορηγηθεί άδεια λόγω κινδύνου κατά την εγκυμοσύνη ή κινδύνου κατά την γαλουχία σύμφωνα με τους όρους και τις προϋποθέσεις που αναφέρονται στα ανωτέρω σημεία».

Εικοστή δεύτερη Συμπληρωματική Διάταξη. Τροποποίηση του Νόμου 55/2003, του Καταστατικού Πλαισίου του Μόνιμου Προσωπικού των Υγειονομικών Υπηρεσιών

Πρώτον. Τροποποιείται η παράγραφος 3 του άρθρου 59 του νόμου 55/2003, του Καταστατικού Πλαισίου του Μόνιμου Προσωπικού των Υγειονομικών Υπηρεσιών, με το ακόλουθο κείμενο:

«3. Τα ειδικά μέτρα που προβλέπονται στο παρόν άρθρο δεν αφορούν το προσωπικό που βρίσκεται σε καθεστώς άδειας μητρότητας ή άδειας λόγω κινδύνου κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης ή κινδύνου κατά τη διάρκεια του μητρικού θηλασμού».

Δεύτερον. Τροποποιείται η παράγραφος 2 του άρθρου 61 του νόμου 55/2003, του Καταστατικού Πλαισίου του Μόνιμου Προσωπικού των Υγειονομικών Υπηρεσιών ως ακολούθως:

«2. Το μόνιμο προσωπικό υπάγεται στο καθεστώς αδειών και απουσιών από την εργασία, συμπεριλαμβανομένης της άδειας λόγω κινδύνου κατά την εγκυμοσύνη, που θεσπίζεται για τους δημόσιους υπαλλήλους με το νόμο 39/1999, της 5^{ης} Νοεμβρίου για τη συμφιλίωση της εργασίας με την οικογενειακή ζωή των εργαζομένων και τον οργανικό νόμο για την ουσιαστική ισότητα γυναικών και ανδρών».

Εικοστή Τρίτη Συμπληρωματική Διάταξη.

Τροποποιούνται τα άρθρα 22 και 12.β) του νόμου για την Κοινωνική Ασφάλιση των Δημοσίων Υπαλλήλων του Κράτους, που εγκρίθηκε με το βασιλικό Διάταγμα 4/2000, της 23^{ης} Ιουνίου ως ακολούθως:

«Άρθρο 22. *Περιπτώσεις κινδύνου κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης ή της γαλουχίας.*

Η περίπτωση κατά την οποία χορηγείται στη δημόσια υπάλληλο άδεια λόγω κινδύνου κατά την εγκυμοσύνη ή κινδύνου κατά το μητρικό θηλασμό παιδιών ηλικίας μικρότερης των εννέα μηνών, θεωρείται ισοδύναμη και έχει το ίδιο αποτέλεσμα με την άδεια λόγω προσωρινής αναπηρίας σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 69 του δημοσιοϋπαλληλικού κώδικα του κράτους».

«Άρθρο 12. Παροχές.

β) *Επιδόματα λόγω προσωρινής αναπηρίας, κινδύνου κατά την εγκυμοσύνη ή κινδύνου κατά το μητρικό θηλασμό».*

Εικοστή τέταρτη Συμπληρωματική Διάταξη. Τροποποιήσεις του νόμου για το Καθεστώς του Προσωπικού του σώματος της Guardia Civil

Ο νόμος 42/1999, της 25^{ης} Νοεμβρίου, του Καθεστώτος του Προσωπικού της Guardia Civil, τροποποιείται ως εξής:

Πρώτον. Διατυπώνεται εκ νέου το άρθρο 56.2:

«2. Με κανονιστικό τρόπο προσδιορίζεται η σύνθεση, οι περιπτώσεις ασυμβίβαστου και οι κανόνες λειτουργίας των οργάνων αξιολόγησης, εφαρμόζοντας στο βαθμό που είναι δυνατό, την αρχή της ισόρροπης εκπροσώπησης σύμφωνα με τις διατάξεις του Οργανικού Νόμου για την ουσιαστική ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών. Σε κάθε περίπτωση, απαρτίζονται από μέλη του προσωπικού του Σώματος της Guardia Civil μεγαλύτερου βαθμού και αρχαιότητας από τους αξιολογούμενους».

Δεύτερον. Προστίθεται μια νέα παράγραφος έξι στο άρθρο 60, με την ακόλουθη διατύπωση:

«6. Παρέχεται ιδιαίτερη προστασία στις γυναίκες που βρίσκονται σε κατάσταση εγκυμοσύνης, τοκετού ή λοχείας σχετικά με την εκπλήρωση των προϋποθέσεων για την άνοδο σε όλες τις βαθμίδες του Σώματος της Guardia Civil».

Τρίτον. Διατυπώνεται εκ νέου το άρθρο 75:

«Κατά τη διάρκεια της περιόδου εγκυμοσύνης και μετά από ιατρική γνωμάτευση, οι γυναίκες μέλη της Guardia Civil μπορούν να μετατεθούν σε άλλη

οργανική θέση ή να ασκούν διαφορετικά καθήκοντα ώστε να λαμβάνεται υπόψη η κατάσταση τους. Σε περίπτωση τοκετού ή υιοθεσίας διασφαλίζεται το δικαίωμα άδειας μητρότητας ή πατρότητας σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία για το προσωπικό των δημοσίων υπηρεσιών. Η εφαρμογή αυτών των περιπτώσεων δε συνεπάγεται απώλεια θέσης».

Τέταρτον. Διατυπώνεται εκ νέου το άρθρο 83.1 ε), ως ακολούθως:

«ε) Που ζητείται για την παροχή φροντίδας παιδιού ή σε περίπτωση αναδοχής, είτε με σκοπό την υιοθεσία, είτε μόνιμης ή απλής, σύμφωνα με τον Αστικό Κώδικα ή την οικεία αστική νομοθεσία των Αυτόνομων Κοινοτήτων, εφόσον η διάρκεια της δεν είναι μικρότερη του ενός έτους, ακόμα και αν είναι προσωρινή, ανηλίκων έως έξι ετών ή ανηλίκων μεγαλύτερων των έξι ετών όταν πρόκειται για άτομα που παρουσιάζουν προβλήματα αναπηρίας ή ιδιαίτερες δυσκολίες ένταξης στην κοινωνία ή την οικογένεια δεόντως διαπιστευμένων από τις αρμόδιες κοινωνικές υπηρεσίες λόγω προσωπικών συνθηκών ή εμπειριών ή αλλοδαπής καταγωγής.

Επιπλέον, παρέχεται δικαίωμα άδειας έως ένα έτος για τη φροντίδα ενός άμεσου μέλους της οικογένειας, έως δεύτερου βαθμού συγγένειας εξ αίματος ή αγχιστείας, το οποίο λόγω ηλικίας, ατυχήματος ή ασθένειας δε μπορεί να αυτοεξυπηρετηθεί και δεν ασκεί αμειβόμενη δραστηριότητα.

Τα δικαιώματα αυτά δε μπορούν να παραχωρηθούν ταυτόχρονα και για τον ίδιο λόγο σε δύο ή περισσότερα μέλη της Guardia Civil ».

Εικοστή Πέμπτη Συμπληρωματική Διάταξη . Τροποποίηση του Γενικού Νόμου για την Προστασία των Καταναλωτών και των Χρηστών

Προστίθεται νέα παράγραφος 10 του άρθρου 34 του Γενικού Νόμου 26/1984, της 19^{ης} Ιουλίου, για την Προστασία των Καταναλωτών και των Χρηστών, και η υφιστάμενη παράγραφος 10 αναριθμείται σε παράγραφο 11:

«10. Οι συμπεριφορές που προκαλούν διακρίσεις κατά την πρόσβαση σε αγαθά και την παροχή υπηρεσιών και ιδιαίτερα οι προβλεπόμενες στον Οργανικό Νόμο για την ουσιαστική ισότητα γυναικών και ανδρών ».

Εικοστή έκτη Συμπληρωματική Διάταξη. Τροποποίηση του νόμου περί Ανωνύμων Εταιρειών

Τροποποιείται η ένατη ένδειξη του άρθρου 200 του νόμου περί Ανωνύμων Εταιρειών, στο Αναθεωρημένο Κείμενο που εγκρίθηκε με το Βασιλικό Νομοθετικό Διάταγμα 1564/1989, της 22ας Δεκεμβρίου ως ακολούθως:

«Ο μέσος αριθμός των απασχολούμενων ατόμων κατά τη διάρκεια της χρήσης ανά κατηγορία καθώς και τα έξοδα προσωπικού που αναφέρονται στη χρήση αυτή

κατανεμημένα σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 189, εδάφιοΑ.3, όταν δεν εγγράφονται με τον τρόπο αυτό στο λογαριασμό αποτελεσμάτων χρήσεως.

Η ανάλυση ανά φύλο του προσωπικού της εταιρείας στο τέλος της χρήσεως, με επιμερισμό σε ικανό αριθμό κατηγοριών και θέσεων συμπεριλαμβάνοντας τις υψηλές διευθυντικές θέσεις και τις θέσεις συμβούλων».

Εικοστή έβδομη Συμπληρωματική Διάταξη. *Τροποποιήσεις του νόμου περί Δημιουργίας του Ινστιτούτου της Γυναίκας*

Προστίθεται ένα νέο άρθρο 2 α' στο νόμο 16/1983, της 24ης Οκτωβρίου, περί Δημιουργίας του Ινστιτούτου της Γυναίκας ως ακολούθως:

«Άρθρο 2 α'. Πέραν των αρμοδιοτήτων που ανατίθενται στο προηγούμενο άρθρο και τις λοιπές υφιστάμενες διατάξεις, το Ινστιτούτο της Γυναίκας θα ασκεί και τις ακόλουθες αρμοδιότητες:

- i Παροχή συνδρομής στα θύματα διακρίσεων κατά την άσκηση προσφυγής,
- ii Εκπόνηση μελετών για τις περιπτώσεις διακρίσεων,
- iii Δημοσίευση εκθέσεων και υποβολή συστάσεων για όλα τα θέματα που αφορούν διακρίσεις».

Εικοστή όγδοη Συμπληρωματική Διάταξη . *Ανάθεση αρμοδιοτήτων στο Ινστιτούτο της Γυναίκας*

Το Ινστιτούτο της Γυναίκας είναι ο αρμόδιος οργανισμός στο Βασίλειο της Ισπανίας για τους σκοπούς των διατάξεων του άρθρου 8 α' της οδηγίας 76/207, της 9^{ης} Φεβρουαρίου 1976, που τροποποιήθηκε από την οδηγία 2002/73, του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 23 Σεπτεμβρίου 2002, σχετικά με την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης μεταξύ ανδρών και γυναικών σε ο,τι αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση, την κατάρτιση και την επαγγελματική εξέλιξη καθώς και τις συνθήκες εργασίας και του άρθρου 12 της οδηγίας 2004/113, του Συμβουλίου, της 13^{ης} Δεκεμβρίου 2004, σχετικά με την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης μεταξύ ανδρών και γυναικών κατά την πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες καθώς και την παροχή αυτών.

Εικοστή ένατη Συμπληρωματική Διάταξη.

Προστίθεται μια νέα τρίτη συμπληρωματική διάταξη στο νόμο 5/1984, της 26^{ης} Μαρτίου, για τη Ρύθμιση του Δικαιώματος Ασύλου και της Ιδιότητας του Πρόσφυγα σύμφωνα με τους παρακάτω όρους:

«Τρίτη συμπληρωματική διάταξη.

Οι διατάξεις της παραγράφου 1 του άρθρου 3, εφαρμόζονται στις αλλοδαπές που εγκατέλειψαν τη χώρα καταγωγής τους, λόγω του βάσιμου φόβου τους ότι θα υφίσταντο διώξεις λόγω φύλου».

Τριακοστή Συμπληρωματική διάταξη. *Τροποποιήσεις του νόμου για τη Διάρθρωση των Ειδικών Σωφρονιστικών Σωμάτων και για τη Δημιουργία του Σώματος Βοηθών Σωφρονιστικών Καταστημάτων*

Ο νόμος 36/1977, της 23^{ης} Μαΐου για τη Διάρθρωση των Ειδικών Σωφρονιστικών Σωμάτων και για τη Δημιουργία του Σώματος Βοηθών Σωφρονιστικών Καταστημάτων τροποποιείται ως εξής:

Πρώτον. Διατυπώνεται εκ νέου το άρθρο ως εξής:

«Το Σώμα των Βοηθών των Σωφρονιστικών Καταστημάτων αποτελείται από δημοσίους υπαλλήλους. Κατά την ένταξη τους στο Σώμα διασφαλίζεται η εφαρμογή των διατάξεων του Οργανικού Νόμου για την ουσιαστική ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών».

Δεύτερον. Διατυπώνεται εκ νέου η πρώτη μεταβατική διάταξη:

«Καταργούνται οι υφιστάμενες κατηγορίες ανδρών και γυναικών του Σώματος των Βοηθών των Σωφρονιστικών Καταστημάτων και το προσωπικό τους εντάσσεται στο σύνολό του Στο Σώμα Βοηθών Σωφρονιστικών Καταστημάτων ».

Τριακοστή πρώτη Συμπληρωματική Διάταξη. *Διεύρυνση σε άλλες ομάδες εργαζομένων*

Εγκρίνονται οι αναγκαίες διατάξεις για την εφαρμογή των θεσπιζόμενων στην ενδέκατη συμπληρωματική διάταξη, στο σημείο δέκα, σχετικά με τους πρόωρους τοκετούς και στις ομάδες εργαζομένων που δε συμπεριλαμβάνονται στο πεδίο εφαρμογής του Καταστατικού των Εργαζομένων.

Πρώτη μεταβατική Διάταξη . *Μεταβατική διάταξη περί διορισμών*

Οι κανόνες για την ισόρροπη σύνθεση και εκπροσώπηση που θεσπίζονται στον παρόντα νόμο, εφαρμόζονται στους διορισμούς που πραγματοποιούνται μετά την έναρξη ισχύος του και δεν αφορούν τους διορισμούς που έχουν ήδη πραγματοποιηθεί .

Δεύτερη μεταβατική Διάταξη. *Κανονιστική ρύθμιση του μεταβατικού χαρακτήρα σχετικά με την επιβράβευση των επιχειρήσεων σε θέματα ισότητας*

Για το σκοπό την απονομή της επιχειρηματικής διάκρισης σε θέματα ισότητας που θεσπίζεται στο κεφάλαιο IV του τίτλου IV του παρόντος νόμου, προσδιορίζονται με κανονιστικές πράξεις οι συνθήκες αξιολόγησης των χαρακτηριστικών των επιχειρήσεων σύμφωνα με τις ανωτέρω διατάξεις.

Τρίτη μεταβατική Διάταξη. *Μεταβατικό καθεστώς σχετικά με τις διοικητικές και δικαστικές διαδικασίες*

Ο παρόν νόμος δεν εφαρμόζεται στις διοικητικές και δικαστικές διαδικασίες που έχουν ξεκινήσει πριν από την έναρξη ισχύος του παρόντος νόμου. Οι διαδικασίες αυτές υπάγονται στην προηγούμενη νομοθεσία.

Τέταρτη μεταβατική Διάταξη. *Καθεστώς εφαρμογής της υποχρέωσης διαπραγματεύσεως σε θέματα ισότητας*

Οι διατάξεις του άρθρου 85 του Καταστατικού των Εργαζομένων σχετικά με θέματα ισότητας, σύμφωνα με τη διατύπωση του παρόντος νόμου, εφαρμόζονται στις διαπραγματεύσεις που έπονται της πρώτης καταγγελίας σύμβασης που θα πραγματοποιηθεί από την έναρξη ισχύος του νόμου αυτού.

Πέμπτη μεταβατική Διάταξη. *Πίνακες θνησιμότητας και επιβίωσης*

Για όσο διάστημα δεν έχουν εγκριθεί οι κανονιστικές διατάξεις που αναφέρονται στο δεύτερο εδάφιο του άρθρου 71.1 του παρόντος νόμου, οι ασφαλιστικοί φορείς μπορούν να συνεχίσουν να εφαρμόζουν τους πίνακες θνησιμότητας και επιβίωσης καθώς και τα λοιπά στοιχεία των τεχνικών βάσεων που χρησιμοποιούνται σήμερα και όπου το φύλο αποτελεί αποφασιστικής σημασίας παράγοντα για την αξιολόγηση του κινδύνου με βάση αξιόπιστα και κατάλληλα για το σκοπό αυτό αναλογιστικά και στατιστικά δεδομένα.

Έκτη μεταβατική Διάταξη. *Αναδρομική ισχύς των μέτρων συμφιλίωσης*

Οι διατάξεις του νόμου 30/1984, της 2ας Αυγούστου, των Μέτρων για τη Μεταρρύθμιση της Δημόσιας Διοίκησης που τροποποιούνται από τον παρόντα νόμο, έχουν αναδρομικό χαρακτήρα στις περιπτώσεις που η γενεσιουργός αιτία επήλθε και ήταν σε ισχύ την 1^η Ιανουαρίου 2006 στα πλαίσια της Κεντρικής Διοίκησης του Κράτους.

Έβδομη μεταβατική Διάταξη. *Μεταβατικό καθεστώς για τα νέα δικαιώματα σε θέματα μητρότητας, πατρότητας, κινδύνου κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης καθώς και θεώρηση ότι έχουν καταβληθεί οι εισφορές για τους σκοπούς της Κοινωνικής Ασφάλισης κατά τη διάρκεια συγκεκριμένων χρονικών περιόδων*

- i Η ρύθμιση που εισάγει ο παρόν νόμος σε θέματα διακοπής της σύμβασης λόγω μητρότητας ή πατρότητας εφαρμόζεται στις γεννήσεις, υιοθεσίες και αναδοχές που λαμβάνουν χώρα μετά την έναρξη ισχύος του.
- ii Οι τροποποιήσεις που εισάγει ο παρόν νόμος σε θέματα κινδύνου κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης, θα εφαρμόζονται στις περιπτώσεις διακοπής που λαμβάνουν χώρα λόγω της παραπάνω αιτίας από την έναρξη ισχύος του.

- iii Η θεώρηση ότι έχουν καταβληθεί οι εισφορές για τα χρονικά διαστήματα που αναφέρονται στην παράγραφο 6 του άρθρου 124 και στην τεσσαρακοστή τέταρτη συμπληρωματική διάταξη του Αναθεωρημένου Κειμένου του Γενικού Νόμου Κοινωνικής Ασφάλισης που εγκρίθηκε με το Βασιλικό Νομοθετικό Διάταγμα 1/1994, της 20^{ης} Ιουνίου, αφορά τις παροχές που χορηγούνται από την έναρξη ισχύος του παρόντος νόμου. Αυτό ισχύει και στην περίπτωση θεώρησης ότι καταβλήθηκαν οι εισφορές για το διευρυμένο χρονικό διάστημα της παραγράφου 1 του άρθρου 180 καθώς και ότι καταβλήθηκαν στο 100 τοις 100 οι εισφορές για τα χρονικά διαστήματα που αναφέρονται στις παραγράφους 3 και 4 του ίδιου άρθρου.

Όγδοη Μεταβατική Διάταξη. *Μεταβατικό καθεστώς επιδόματος ανεργίας*

Το ύψος του επιδόματος ανεργίας που θεσπίζεται στο δεύτερο εδάφιο της παραγράφου 1 του άρθρου 217 του Γενικού νόμου Κοινωνικής Ασφάλισης σύμφωνα με τη διατύπωση του παρόντος νόμου, ισχύει για τα δικαιώματα επιδόματος ανεργίας που θεμελιώνονται από την έναρξη ισχύος του παρόντος νόμου.

Ένατη Μεταβατική Διάταξη. Διεύρυνση της διακοπής της σύμβασης εργασίας

Η Κυβέρνηση διευρύνει προοδευτικά και σταδιακά τη διάρκεια της διακοπής της σύμβασης εργασίας λόγω πατρότητας, που θεσπίζεται στην ενδέκατη συμπληρωματική διάταξη στην ενδέκατη παράγραφο και στη δέκατη ένατη συμπληρωματική διάταξη στην έκτη παράγραφο του παρόντος νόμου, μέχρι την επίτευξη του στόχου των τεσσάρων εβδομάδων άδειας πατρότητας μέσα σε 6 χρόνια από την έναρξη ισχύος του παρόντος νόμου.

Δέκατη Μεταβατική Διάταξη. Εκπόνηση της έκθεσης αντίκτυπου στο φύλο

Η Κυβέρνηση κατά τη διάρκεια του τρέχοντος έτους 2007, θα εφαρμόσει με κανονιστικές πράξεις το νόμο περί του αντίκτυπου στο φύλο, προσδιορίζοντας τους δείκτες που πρέπει να λαμβάνονται υπόψη για την εκπόνηση των σχετικών εκθέσεων.

Ενδέκατη Μεταβατική Διάταξη .

Η Κυβέρνηση κατά τη διάρκεια του τρέχοντος έτους 2007, θα ιδρύσει το Ταμείο Εγγυήσεων που προβλέπεται στη μόνη συμπληρωματική διάταξη του νόμου 15/2005, της 8^{ης} Ιουλίου που τροποποιεί τον Αστικό Κώδικα και τον Κώδικα Ποινικής Δικονομίας σε θέματα χωρισμού ή διαζυγίου που δημιουργήθηκε και προικοδοτήθηκε αρχικά από την πεντηκοστή τρίτη συμπληρωματική διάταξη του νόμου 42/2006, της 28^{ης} Δεκεμβρίου του Γενικού Προϋπολογισμού του Κράτους για το έτος 2007.

Διάταξη μόνη περί καταργούμενων κανόνων.

Καταργούνται οι διατάξεις ιεραρχικά ισοδύναμου ή κατώτερου επιπέδου που αντιβαίνουν πλήρως ή εν μέρει τις διατάξεις του παρόντος νόμου.

Πρώτη Τελική Διάταξη. Συνταγματική θεμελίωση

- i Οι διατάξεις που περιέχονται στον Προκαταρκτικό Τίτλο, στον Τίτλο I, στο Κεφάλαιο I του Τίτλου II, στα άρθρα 28 έως 31 και στην πρώτη συμπληρωματική διάταξη του παρόντος νόμου αποτελούν ρύθμιση των θεμελιωδών όρων που διασφαλίζουν την ισότητα όλων των ισπανών κατά την άσκηση των δικαιωμάτων τους και την εκπλήρωση των συνταγματικών υποχρεώσεων τους σύμφωνα με το άρθρο 149.1.1□ του Συντάγματος.
- ii Τα άρθρα 23 έως 25 του παρόντος νόμου έχουν θεμελιώδη χαρακτήρα σύμφωνα με το άρθρο 149.1.30□ του Συντάγματος. Το άρθρο 27 και η όγδοη και ένατη συμπληρωματική διάταξη του παρόντος νόμου έχουν θεμελιώδη χαρακτήρα σύμφωνα με το άρθρο 149.1.16□ του Συντάγματος. Τα άρθρα 36, 39 και 40 του παρόντος νόμου έχουν θεμελιώδη χαρακτήρα σύμφωνα με το άρθρο 149.1.27□ του Συντάγματος. Τα άρθρα 33, 35 και 51, η παράγραφος έξι της δέκατης ένατης συμπληρωματικής διάταξης, το τέταρτο, έβδομο, όγδοο και ένατο εδάφιο του κειμένου της παραγράφου δεκατρία της ανωτέρω δέκατης ένατης συμπληρωματικής διάταξης του παρόντος νόμου έχουν θεμελιώδη χαρακτήρα σύμφωνα με το άρθρο 149.1.18□ του Συντάγματος. Η δέκατη πέμπτη, η δέκατη έκτη και η δέκατη όγδοη συμπληρωματική διάταξη συνιστούν θεμελιώδη νομοθεσία σε θέματα Κοινωνικής Ασφάλισης σύμφωνα με το άρθρο 149.1.17□ του Συντάγματος.
- iii Οι διατάξεις που περιέχονται στον Τίτλο IV και στην ενδέκατη, δωδέκατη, δέκατη τέταρτη και δέκατη έβδομη συμπληρωματική διάταξη συνιστούν εργατική νομοθεσία που εφαρμόζεται σε ολόκληρο το κράτος σύμφωνα με το άρθρο 149.1.7□ του Συντάγματος.

Το άρθρο 41, οι διατάξεις που περιέχονται στους Τίτλους VI και VII , η εικοστή πέμπτη και η εικοστή έκτη συμπληρωματική διάταξη του παρόντος νόμου συνιστούν που εφαρμόζεται άμεσα σε ολόκληρο το κράτος σύμφωνα με το άρθρο 149.1.6□ και 8□ του Συντάγματος. Οι συμπληρωματικές διατάξεις από την τρίτη έως την έβδομη και η δέκατη τρίτη εκδίδονται βάσει εξουσιών κατά το δικονομικό δίκαιο σύμφωνα με το άρθρο 149.1.6□ του Συντάγματος.

- iv Οι υπόλοιπες διατάξεις του παρόντος νόμου αφορούν τις Διοικητικές Υπηρεσίες του Κράτους.

Δεύτερη Τελική Διάταξη. Φύση του νόμου

Οι κανόνες που περιέχονται στην πρώτη, τη δεύτερη και την τρίτη συμπληρωματική διάταξη του παρόντος νόμου αφορούν όργανα του κράτους. Οι υπόλοιπες διατάξεις που περιέχονται στον παρόντα νόμο δεν έχουν αυτό το χαρακτήρα.

Τρίτη Τελική Διάταξη *Νομοθετική εξουσιοδότηση*

- i Η Κυβέρνηση έχει το δικαίωμα να εκδίδει τις διατάξεις που είναι αναγκαίες για την εφαρμογή και την ανάπτυξη του παρόντος νόμου σε τομείς αρμοδιότητας του κράτους.
- ii Με κανονιστικές πράξεις, σε διάστημα έξι μηνών από την έναρξη ισχύος του παρόντος νόμου:

Θα εφαρμοστούν οι διατάξεις για την επιβράβευση των επιχειρήσεων σε θέματα ισότητας σύμφωνα με τις διατάξεις του Κεφαλαίου IV του Τίτλου IV του παρόντος νόμου.

Θα ενσωματωθεί το περιεχόμενο των Παραρτημάτων της οδηγίας 92/85, του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου, της 19^{ης} Οκτωβρίου 1992, για την εφαρμογή μέτρων για την προώθηση της βελτίωσης της ασφάλειας και της υγείας κατά την εργασία των εγκύων, λεχόνων και γαλουχουσών εργαζομένων. Το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων θα επεξεργαστεί τις κατευθυντήριες γραμμές για την αξιολόγηση του κινδύνου μέσα σε διάστημα έξι μηνών από τη δημοσίευση του Βασιλικού Διατάγματος.

- iii Η Κυβέρνηση μπορεί να καθορίσει με Βασιλικό Διάταγμα και πριν από την 21^η Δεκεμβρίου 2007, τις περιπτώσεις στις οποίες αναφέρεται το δεύτερο εδάφιο του άρθρου 71.1 του παρόντος νόμου.

Τέταρτη Τελική Διάταξη . *Ενσωμάτωση των Οδηγιών.*

Ο παρόν νόμος ενσωματώνει στο εθνικό δίκαιο την οδηγία 2002/73, του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 23^{ης} Σεπτεμβρίου 2002, που τροποποίησε την οδηγία 76/207, της 9^{ης} Φεβρουαρίου 1976, σχετικά με την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε ό,τι αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση, την κατάρτιση, την επαγγελματική εξέλιξη και τις συνθήκες εργασίας και την οδηγία 2004/113, του Συμβουλίου, της 13^{ης} Δεκεμβρίου 2004, σχετικά με την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών κατά την πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες και την παροχή αυτών .

Ο παρόν νόμος ενσωματώνει επίσης στο νόμο 1/2000, της 7^{ης} Ιανουαρίου της Ποινικής Δικονομίας και στο νόμο 29/1998, της 13^{ης} Ιουλίου που ρυθμίζει τη διαδικασία επίλυσης διοικητικών διαφορών, την οδηγία 97/80/EK του Συμβουλίου, της 15^{ης} Δεκεμβρίου 1997, σχετικά με το βάρος της αποδείξεως στις περιπτώσεις διακρίσεων λόγω φύλου .

Πέμπτη Τελική Διάταξη. *Σχέδια ισότητας και συλλογικές διαπραγματεύσεις*

Μετά την πάροδο τεσσάρων ετών από την έναρξη ισχύος του παρόντος νόμου, η Κυβέρνηση, από κοινού με τις συνδικαλιστικές οργανώσεις και τις ενώσεις εργοδοτών, θα προβεί στην αξιολόγηση της κατάστασης των συλλογικών

διαπραγματεύσεων για θέματα ισότητας και όπου συντρέχει περίπτωση, στη μελέτη των μέτρων που κρίνονται αναγκαία.

Έκτη Τελική Διάταξη. *Θέσπιση από την Κεντρική Διοίκηση του Κράτους προληπτικών μέτρων κατά της σεξουαλικής παρενόχλησης και της παρενόχλησης λόγω φύλου*

Η εφαρμογή του πρωτοκόλλου δράσης που περιέχει μέτρα για την περίπτωση σεξουαλικής παρενόχλησης ή της παρενόχλησης λόγω φύλου, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 62 του παρόντος νόμου, πραγματοποιείται μέσα σε χρονικό διάστημα έξι μηνών από την έναρξη ισχύος του Βασιλικού Διατάγματος έγκρισής του.

Έβδομη Τελική Διάταξη. *Μέτρα για τη χορήγηση αδειών μητρότητας και πατρότητας σε άτομα που κατέχουν αιρετό αξίωμα*

Από την έναρξη ισχύος του παρόντος νόμου, η Κυβέρνηση προωθεί την επίτευξη της αναγκαίας συμφωνίας για την έναρξη της διαδικασίας τροποποίησης της ισχύουσας νομοθεσίας με στόχο τη χορήγηση αδειών μητρότητας και πατρότητας σε άτομα που κατέχουν αιρετό αξίωμα.

Όγδοη Τελική Διάταξη. *Έναρξη Ισχύος*

Η ισχύς του παρόντος νόμου αρχίζει από την επομένη της δημοσίευσης του στην «Επίσημη Εφημερίδα της Κυβερνήσεως», με εξαίρεση τις διατάξεις του άρθρου 71.2 που θα ισχύσουν από την 31^η Δεκεμβρίου του 2008.