

Συγκριτική επισκόπηση για μερικά νομικά θέματα που ενδιαφέρουν την ισότητα ανδρών και γυναικών

Του Γ. Ζορμπά
του Γραφείου για
την Απασχόληση και την
Ισότητα των Γυναικών των Ε.Κ.

Εισαγωγή

Επιτρέψατέ μου στο κατώφλι αυτής της μικρής μου εισήγησης να ευχαριστήσω εκείνους που με κάλεσαν, γιατί μετά από πολύχρονη απουσία από τον τόπο μου, μου δίνεται η ευκαιρία να μιλήσω σαν εκπρόσωπος της Επιτροπής για το συγκεκριμένο θέμα της ισότητας.

Το Γραφείο Γυναικών, όπως λέγεται στην καθημερινή ζωή, ελέγχει αν οι εθνικοί νόμοι τηρούν τις αρχές που τέθηκαν από τις οδηγίες για την ισότητα, δέχεται προσφυγές ή προπαρασκευάζει το ίδιο, από μόνο του προσφυγές επί παραλείψει με τη συνεργασία της Νομικής Υπηρεσίας της Επιτροπής και εκθέτει τις απόψεις του όταν προκύψουν προδικαστικά θέματα που έχουν τεθεί στο Ευρωπαϊκό Δικαστήριο. Έτσι είμαστε συχνά σε επαφή με τους νόμους για την ισότητα όλων των κρατών μελών.

Η σύντομη συγκριτική επισκόπηση που σας προτείνω δεν είναι αυτοσκοπός αλλά η σύγκριση των νόμων –με όλη την προσεκτικότητα που χρειάζεται γιατί η σύγκριση προϋποθέτει ότι γνωρίζουμε και τα κοινωνικο-πολιτικά πλαίσια μέσα στα οποία κινούνται οι νόμοι, μπορεί να δώσει διδάγματα ή ιδέες για την επίλυση των ιδίων προβλημάτων που αντιμετωπίζουν άλλες χώρες.

Προηγουμένως όμως μια πρώτη ερώτηση ενδιαφέρει άμεσα: **Γιατί η Κοινότητα** επιθυμεί τα κράτη μέλη να νομοθετήσουν για την ισότητα όταν υπάρχουν συντάγματα που την προβλέπουν;

Η Κοινότητα δεν έφτασε στην πολιτική της ισότητας από μόνη της. Ξεκίνησε δειλά περίπου το 1960 για την ανάγκη της **ίσης μισθολογικής μεταχείρισης** έγιναν συζητήσεις και μελέτες, έγινε η ευαισθητοποίηση του κοινού από τα γυναικεία κινήματα πριν ληφθούν νομικά μέτρα.

Αυτές οι προεργασίες, οι σοβαρές μελέτες από επισήμους των διαφόρων κρατών μελών, οδήγησαν την Επιτροπή να αντιληφθεί ότι συνταγματικές διατάξεις παραμένουν συχνά ανέφικτες.

Το πεδίο εφαρμογής των οδηγιών

Δεν υπάρχει αμφιβολία ότι τόσο η οδηγία για την ίση μισθολογική μεταχείριση όσο και η οδηγία για την ίση μεταχείριση στην πρόσβαση ή στις συνθήκες εργασίας εφαρμόζονται τόσο στον ιδιωτικό όσο και στον δημόσιο τομέα.

Όπως γνωρίζετε, ο κύριος σκοπός της πρώτης οδηγίας είναι να διευκολύνει την υλοποίηση της αρχής της ισότητας των αμοιβών και να γενικεύσει συγχρόνως ορισμένους κανόνες μιας ελάχιστης προστασίας των εργαζομένων γυναικών (75/117). Εξεφράσθηκαν από ορισμένους νομικούς κύκλους αμφιβολίες, εάν οι οδηγίες 75/117 και 76/207 αφορούν το στρατό. Τόσο οι εισηγήσεις της Επιτροπής προς το Συμβούλιο όσο και οι απαντήσεις των κρατών μελών δεν φαίνεται να

Έτσι για πολύ καιρό η Γερμανία θεωρούσε ότι το σύνταγμα της και η νομολογία του Ανωτάτου Δικαστηρίου της επαρκούσε για τα θέματα της ισότητας.

Η ανάλυση όμως των πραγματικών καταστάσεων και της νομολογίας απέδειξε ότι προβλέπονταν διαφορές όχι μόνο για βιολογικούς αλλά και για λειτουργικούς λόγους. Ακόμη και σήμερα προβλέπεται **γονική άδεια** που δίνεται μονάχα στη μητέρα. Οι αγγελίες εργασίας προβλέπουν διακρίσεις όταν ο εργοδότης είναι δημόσια υπηρεσία.

Ύστερα υπάρχει ερμηνευτικό πρόβλημα και συνεπώς **νομική ανασφάλεια** αν το Σύνταγμα είναι άμεσα εφαρμόσιμο στις ιδιωτικές σχέσεις.

Νομίζω ακόμα ότι το κύρος των διεθνών οργανώσεων, το γεγονός ότι η πολιτική της ισότητας ξέφυγε από το μονοπώλιο του εθνικού νομοθέτη και πέρασε σε Ευρωπαϊκό πεδίο, μακριά από εθνικές πολιτικές σκοπιμότητες, με μόνο γνώμονα **την αρχή της ισότητας** είναι βασικό στοιχείο για μια σωστή κοινωνική πολιτική, για μια καλύτερη ποιότητα ζωής.

Εκείνο που ενδιαφέρει την Επιτροπή είναι η ισότητα να φτάσει στην πράξη, στην καθημερινή ζωή.

Η εισαγωγή στα εσωτερικά δίκαια των θεσμών των δύο οδηγιών έγινε σε άλλες χώρες με ένα μόνο νομοθετικό κείμενο και για τις δύο οδηγίες και σε άλλα με διαφορετικούς νόμους. Το μόνο κράτος που δεν χρησιμοποίησε νόμο για την ισότητα στους μισθούς υπήρξε το Βέλγιο που χρησιμοποίησε το θεσμό της Εθνικής Συλλογικής Σύμβασης. Η προεργασία των σχετικών νόμων έγινε σχεδόν παντού με τη συνεργασία των κοινωνικών εταίρων.

έχουν θέσεις εκτός του τομέα εφαρμογής των οδηγιών αυτό το κομμάτι του δημόσιου τομέα.

Η οδηγία 76/207 καλύπτει τρεις τομείς:

1. Την πρόσβαση στην απασχόληση και την προαγωγή
 2. Την πρόσβαση στον επαγγελματικό προσανατολισμό και την επαγγελματική εκπαίδευση
 3. Τις συνθήκες εργασίας
- και εφαρμόζεται, σύμφωνα με την Επιτροπή, στους εργαζόμενους του ιδιωτικού και του δημόσιου τομέα καθώς και στους ελεύθερους επαγγελματίες.

Θετικές διακρίσεις υπέρ των γυναικών

Η Επιτροπή είναι πεπεισμένη ότι θετικές ενέργειες είναι απαραίτητες σε ορισμένους τομείς όπου κυριαρχεί το ένα φύλο. Η οδηγία όμως 76/207 απλώς αναφέρει ότι «δεν θίγονται απ' αυτήν τα μέτρα που αποσκοπούν στην προώθηση της ισότητας των ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών ιδίως με την άρση των ανισοτήτων που εκδηλώνονται στην πράξη, και οι οποίες ανισότητες θίγουν τις ευκαιρίες των γυναικών».

Άφησε λοιπόν στον εθνικό νομοθέτη την ευθύνη τέτοιων μέτρων

- Στο Βέλγιο, ο νόμος του 78 περιέλαβε ως έχει το σχετικό άρθρο της οδηγίας. Θετικές ενέργειες προβλέπονται κυρίως στην επαγγελματική επιμόρφωση.
- Στη Δανία, το Λουξεμβούργο και την Ολλανδία προβλέπονται δυνατότητες θετικών δράσεων.
- Στην Ιρλανδία θεωρείται ότι τα προγράμματα επαγγελματικής επιμόρφωσης μιας κατηγορίας δεν αποτελούν διάκριση.
- Περίπου το ίδιο συμβαίνει και στο Ηνωμένο Βασίλειο και τη Β. Ιρλανδία.

Οι προσφορές ή αγγελίες εργασίας

Οι προσπάθειες των κρατών μελών, για να καταργηθούν οι τυπικές διακρίσεις σχετικά με την πρόσβαση στην απασχόληση, μπορούν να εκτιμηθούν κατά τον καλύτερο τρόπο στις προσφορές ή αγγελίες εργασίας που διατυπώνονται γενικά γραπτά: όλες οι νομοθεσίες απαγορεύουν τέτοιες διακρίσεις, τόσο για τον ιδιωτικό όσο και το δημόσιο εργοδότη, εκτός της γερμανικής, όπου υπάρχουν διακρίσεις για την δημόσια υπηρεσία.

Στο Βέλγιο και στην Ιταλία οι εφημερίδες δημοσιεύουν τη διάταξη που απαγορεύει τις διακρίσεις στην αρχική σελίδα των αγγελιών. Η καθημερινή ανάγνωση των εφημερίδων, τόσο των ιταλικών όσο και των βελγικών, δείχνει εντούτοις ότι παραμένουν ακόμη οι διακρίσεις. Πρόστιμα, συνήθως ελάχιστα, έχουν προβλεφθεί από τη Δανία, την Ιρλανδία, το Βέλγιο, το Λουξεμβούργο, τη Γαλλία, το Ηνωμένο Βασίλειο.

Το βάρος της αποδείξεως

Οι νομικοί που ασχολούνται με την καθημερινή εφαρμογή του δικαίου γνωρίζουν ότι αν κάποιος δεν έχει αποδείξεις δεν έχει και δικαίωμα. Η πραγματική αλήθεια δεν είναι πάντα η ίδια με τη νομική αλήθεια που προέρχεται μετά από μια δικαστική απόφαση, ιδιαίτερα όταν ο δικαστής είναι αναγκασμένος να ακολουθήσει ένα δρόμο που χάραξε γι' αυτόν ο νομοθέτης.

Η οδηγία, να μιν επέτρεψε τη δημιουργία νομικών μηχανισμών προσφυγής, δεν έθιξε όμως το πρόβλημα του βάρους της αποδείξεως, διότι το θέμα είναι πολύ λεπτό.

Στα τρία κράτη, στη Δανία, στις Κάτω Χώρες και το Λουξεμβούργο, το βάρος της αποδείξεως ανήκει στον ενάγοντα.

Στην Ιρλανδία και το Ηνωμένο Βασίλειο το βάρος της αποδείξεως ανήκει στον ενάγοντα, εκτός της περιπτώσεως της καταχραστικής απόλυσης οπότε γίνεται αναστροφή της αποδείξεως και ο εργοδότης υποχρεούται να πείσει το δικαστήριο ότι η απόλυση βασιζόταν σε λόγους που δεν έχουν καμμία σχέση με το φύλο. Στη Γαλλία η κατάσταση είναι κάπως διαφορετική. Στα θέματα που καλύπτονται από

- Η Γαλλία πρόβλεψε ότι τα μέτρα αυτά είναι προσωρινά και ασκούνται υπέρ των γυναικών. Πιο πλατειά, η Γαλλία προβλέπει οικονομική βοήθεια από μέρους του κράτους σε επιχειρήσεις που έχουν παραδειγματικές δραστηριότητες για την υλοποίηση της επαγγελματικής ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών. Στο σχέδιο προϋπολογισμού για το 1984 είχε προβλεφθεί ένα κονδύλι 10 εκατομμυρίων γαλλικών φράγκων.

Δυνατόν να δημιουργηθεί πρόβλημα εάν υπάρξουν θετικές διακρίσεις υπέρ των ανδρών. Σύμφωνα με την Επιτροπή φαίνεται ότι κάτι τέτοιο θα ήταν αντίθετο προς την οδηγία 76/207 η οποία προβλέπει θετικές ενέργειες μόνο για τις γυναίκες. Η Γαλλία πάντως θεωρεί ότι στην περίπτωση των δημοδιδασκάλων, όταν υπάρχουν 65% του συνόλου εκπρόσωποι ενός μόνου φύλου, η κυβέρνηση μπορεί να διεξάγει ξεχωριστούς διαγωνισμούς πράγμα που υιοθέτησε και το γαλλικό Συμβούλιο της Επικράτειας σε απόφασή του της 24ης Νοεμβρίου 1982 μετά από προσφυγή ενός μεγάλου γαλλικού συνδικάτου.

Στην Γερμανία και στην Ολλανδία δεν προβλέπονται κυρώσεις, αλλά η κατάσταση στην Ολλανδία είναι αρκετά ικανοποιητική.

Στο Βέλγιο και τη Γαλλία έχουν προβλεφθεί και ποινές φυλακίσεως, από 8 μέρες έως ένα μήνα στο Βέλγιο, και από δύο μήνες έως ένα χρόνο στη Γαλλία, αλλά ο δικαστής μπορεί να διαλέξει ή την επιβολή μιας ποινής, προστίμου ή φυλάκισης ή και των δύο.

Στην Ιρλανδία ο Οργανισμός για την ισότητα απασχόλησης είναι επιφορτισμένος να ελέγχει τις αγγελίες και έχει δικαίωμα να ασκήσει αγωγή σε περίπτωση παρατείνουσας παραβίασης του νόμου. Το ίδιο συμβαίνει και στο Ηνωμένο Βασίλειο και στην Β. Ιρλανδία όπου οι επιτροπές για την ισότητα ευκαιριών μπορούν να απαιτήσουν από το τοπικό δικαστήριο να λάβει ανασταλτικά μέτρα για μια αγγελία που περιέχει διακρίσεις.

την οδηγία 76/207 το βάρος της αποδείξεως ανήκει στον ενάγοντα. Αντίθετα, σε θέματα μισθολογικής ισότητας φαίνεται να υπάρχει αναστροφή της αποδείξεως. Ο νόμος αναφέρει ότι σε «περίπτωση διαφοράς για μισθολογική ισότητα» ο εργοδότης οφείλει να δώσει στον δικαστή τα στοιχεία που δικαιολογούν την ανισότητα στο μισθό. Με γνώμονα αυτά τα στοιχεία και εκείνα που δόθηκαν από τον εργαζόμενο για να υποστηρίξει την αίτησή του, ο δικαστής σχηματίζει τη γνώμη του. Εάν παραμένει κάποια αμφιβολία, αυτή οφείλει τον εργαζόμενο.

Στο Βέλγιο, Ιταλία και Γερμανία το βάρος της αποδείξεως ανήκει στον εργοδότη. Στο Βέλγιο ιδιαίτερα προβλέπεται ότι σε περίπτωση προσφυγής στο επίπεδο επιχειρήσεως, ή στον επιθεωρητή εργασίας ή αν ασκήθηκε αγωγή, ο εργοδότης δεν μπορεί ούτε να απολύσει ούτε να μετατρέψει μονομερώς τους όρους εργασίας του ενδιαφερομένου. Εάν τον απολύσει ή μετατρέψει τις συνθήκες εργασίας σε διάστημα 12 μηνών από την προσφυγή, τότε το βάρος της αποδείξεως ανήκει στον εργοδότη.

Οι κυρώσεις

Δυστυχώς νόμοι χωρίς κυρώσεις παραμένουν συχνά πλατωνικοί. Η οδηγία δεν προβλέπει κυρώσεις.

Ποινικές κυρώσεις έχουν προβλέψει γενικά το Βέλγιο, η Γαλλία, η Ιταλία, η Δανία και σε ορισμένες περιπτώσεις το Ηνωμένο Βασίλειο η Ιρλανδία και το Λουξεμβούργο. **Αστικές** (αποζημίωση) το Βέλγιο, η Ιρλανδία, η Γαλλία, η Γερμανία (ελάχιστη και σχεδόν ανέφικτη) στο Ηνωμένο Βασίλειο και στις Κάτω Χώρες. **Διοικητικές** (διοικητικά πρόστιμα) στο Βέλγιο.

Στη Γαλλία, εκτός των ποινικών και αστικών κυρώσεων προβλέπεται ότι ο δικαστής μπορεί να επιβάλλει επί πλέον την αφισσοκόληση της αποφάσεως στο χώρο της εργασίας ή τη δημοσίευσή της σε εφημερίδες της εκλογής του δικαστηρίου.

Στο Βέλγιο, λόγω του ποινικού χαρακτήρα του νόμου για την ισότητα, δημιουργήθηκε νομικό πρόβλημα, το οποίο έφτασε, στο Ανώτατο δικαστήριο, επειδή δήμαρχος και δημοτικοί σύμβουλοι μιας

πόλης, αρμόδιοι για το διορισμό διδασκάλων, εξεφράσθηκαν δημόσια και σε επιστολή τους ότι γνώμη τους είναι να μην προσληφθεί γυναίκα. Το πλημμελιοδικείο και το εφετείο αθώωσαν τους κατηγορούμενους με το αιτιολογικό ότι το Σύνταγμα και η Σύμβαση των δικαιωμάτων του ανθρώπου επιτρέπουν την ελεύθερη έκφραση.

Κατόπιν τούτου η **Επιτροπή Γυναικείας Εργασίας** εξέθεσε την άποψή της στον Υπουργό Δικαιοσύνης και ο Γενικός Εισαγγελέας άσκησε **αναίρεσιν υπέρ του νόμου** επειδή τόσο το Σύνταγμα όσο και η Σύμβαση περιορίζουν το δικαίωμα της ελεύθερης έκφρασης, εφ' όσον προβλέπονται κυρώσεις ή περιορισμοί από το νόμο.

Το ακυρωτικό, με απόφαση της 21ης Μαρτίου 1983, αναίρεσε υπέρ του νόμου την απόφαση του εφετείου, χωρίς δηλαδή να αλλάξει σε τίποτα την αθώωση των κατηγορουμένων ή τη μη πρόσληψη της δασκάλας που εκίνησε την όλη διαδικασία.

Προστασία κατά της απολύσεως

Προς αποφυγή αντιποίνων από μέρους του εργοδότη εναντίον εργαζομένου, που συνιστούν αντίδραση του εργοδότη σε καταγγελία που έχει διατυπωθεί στο επίπεδο της επιχειρήσεως ή σε δικαστική προσφυγή, τα κράτη μέλη ακολούθησαν διαφορετική λύση, τα περισσότερα προτιμώντας μια **αποζημίωση**. Αποζημίωση μέχρι ποσού 104 εβδομάδων εργασίας προβλέπεται στην Ιρλανδία και μέχρι 24 εβδομάδων στη Δανία.

Στην Ιταλία, στο Λουξεμβούργο, στο Η.Β. η προστασία είναι εκείνη που προβλέπεται γενικότερα από τις νομοθεσίες για καταχρηστικές απολύσεις ή, για τη Γερμανία, ο νόμος εναντίον των απολύσεων, που δεν δικαιολογούνται κοινωνικά κατά την έννοια του νόμου.

Στην Ολλανδία ο νόμος για την ίση μεταχείριση θεωρεί άκυρη μια τέτοια απόλυση αλλά ο εργαζόμενος οφείλει να επικαλεσθεί αυτή την ακυρότητα στέλνοντας ειδοποίηση στον εργοδότη εντός δύο μηνών μετά την παύση της εργασίας και ο εργοδότης οφείλει να του καταβάλλει το μισθό.

Στο Βέλγιο και τη Γαλλία προβλέπεται κατά πρώτον λόγο η **επανάταξη** του εργαζόμενου στη μεν Γαλλία όταν η απόλυση

ακολουθεί **αγωγή** που υποκινήθηκε από το μισθωτό ή υπέρ αυτού από τα συνδικάτα, στο δε Βέλγιο ο εργοδότης δεν μπορεί να απολύσει ένα εργαζόμενο ή να αλλάξει μονομερώς τους όρους εργασίας ενός εργαζομένου που έκανε αγωγή ή έκανε αγωγή γι' αυτόν τα συνδικάτα, ή που κατέθεσε αιτιολογημένη **προσφυγή** στο επίπεδο της επιχείρησης στον επιθεωρητή εργασίας ή για τον οποίον επενέβη ο επιθεωρητής.

Σε περίπτωση που ο εργαζόμενος δεν επιθυμεί την επανένταξή του, στο Βέλγιο προβλέπεται αποζημίωση κατ' αποκοπή, που αντιστοιχεί σε αμοιβές 6 μηνών ή στην αποζημίωση της πραγματικής ζημίας.

Στη Γαλλία προβλέπεται αποζημίωση που δεν μπορεί να είναι κατώτερη των 6 μηνών και επί πλέον τη νόμιμη αποζημίωση απολύσεως όπως προβλέπεται από τον νόμο, τη συλλογική σύμβαση ή την ιδιωτική σύμβαση εργασίας.

Τίθεται ένα γενικό ερώτημα αν οι διάφορες αυτές λύσεις, ιδίως όταν απαιτείται αιτιολογημένη προσφυγή ή πιο περιοριστικά **αγωγή σε δικαστήριο**, είναι αντίθετες προς το άρθρο 7 της οδηγίας 76/207.

Η ταχύτητα της εκδίκασης μιας υποθέσεως

Είναι σημαντικό γνώρισμα στην δικονομία, διότι πολλοί απογοητεύονται από την κούραση μιας πολύχρονης δίκης. Η οδηγία δεν προβλέπει τίποτα, αλλά ταχεία διαδικασία προβλέπεται στην Ιταλία όπου ο νόμος για την ισότητα αναγκάζει τον δικαστή να εκδώσει μέσα σε **δύο μέρες** από την προσφυγή, αν καταλήξει ότι πράγματι υπάρχει απαγορευμένη διάκριση, μία αιτιολογημένη απόφαση άμεσα εκτελεστή διατάσσοντας τον υπεύθυνο να εξαλείψει αυτή τη διάκριση. Εντός 15 ημερών από την κοινοποίηση μπορεί να γίνει προσφυγή κατά της αποφάσεως.

Στο Βέλγιο το Δικαστήριο μπορεί από μόνο του, όταν γίνει αγωγή, να διατάξει μέσα σε διάστημα που καθορίζει το ίδιο, τους υπεύθυνους

να θέσουν τέλος στην κατάσταση που δημιουργεί διακρίσεις.

Στην ειδική περίπτωση της επαγγελματικής κατάρτισης, το άτομο που έλαβε μια απάντηση που περιέχει διάκριση εναντίον του, είτε αυτή προέρχεται από τον Οργανισμό Απασχολήσεως είτε από επιχείρηση ή οποιοδήποτε οργανισμό, έχει στη διάθεσή του 5 ημέρες για να προσφύγει στο όργανο αυτό με συστημένη επιστολή.

Αν μέσα σε 15 μέρες η απόφαση δεν έχει μεταβληθεί τότε το άτομο προσφεύγει στο δικαστήριο. Η δικαστική επιστολή καθορίζει την ημερομηνία και το δικαστήριο λαμβάνει την απόφασή του μέσα σε 8 μέρες. Η έφεση γίνεται μέσα σε 8 μέρες από την κοινοποίηση. Στο εφετείο έχουμε την ίδια διαδικασία.

Η ενημέρωση των εργαζομένων

Τα περισσότερα κράτη μέλη δεν προέβλεψαν καμμία διάταξη στους νόμους τους που να αφορούν την πληροφόρηση.

Έτσι η Δανία, η Ιρλανδία, οι Κάτω Χώρες, η Γερμανία, το Ηνωμένο Βασίλειο και το Λουξεμβούργο ανήκουν σ' αυτή την κατηγορία.

Στο Βέλγιο, το κείμενο της Συλλογικής Εθνικής Συμβάσεως προβλέπει ότι πρέπει να επισυνάπτεται στον κανονισμό εργασίας της Επιχειρήσεως του οποίου, κανονικά, δίνεται αντίγραφο στον εργαζόμενο αφού υπογράψει τη σύμβαση εργασίας.

Όσον αφορά όμως την ισότητα στα άλλα εκτός της μισθολογικής ισότητας θέματα, ο σχετικός νόμος δεν προβλέπει τίποτα.

Στη Γαλλία προβλέπεται ότι η πληροφόρηση γίνεται με αφισκόληση στο χώρο της δουλειάς. Η παράβαση του νόμου τιμωρείται με πρόστιμο.

Αλλά ο γαλλικός νόμος –και είναι κάτι το καινούργιο–, πάει πολύ πιο μακριά.

Κάθε χρόνο, ο διευθυντής της επιχείρησης παρουσιάζει στην Επιτροπή της επιχείρησης, ή αν δεν υπάρχει τέτοια, στους αντιπροσώπους του προσωπικού, γραπτή αναφορά για την συγκριτική κατάσταση

των γενικών συνθηκών εργασίας και επιμόρφωσης των ανδρών και γυναικών της επιχείρησης. Η αναφορά αυτή περιέχει μια ανάλυση με αριθμούς, που θα επιτρέψουν να εκτιμηθεί για κάθε μία από τις επαγγελματικές κατηγορίες στην επιχείρηση, η κατάσταση ανδρών και γυναικών σε ότι αφορά την πρόσληψη, την εκπαίδευση, την επαγγελματική εξέλιξη, τις ειδικότητες της επαγγελματικής κατάταξης, τους όρους εργασίας και τις πραγματικές αμοιβές. Αυτή η αναφορά όχι μόνο αναφέρει τα μέτρα που ελήφθησαν κατά τον προηγούμενο χρόνο για να εξασφαλισθεί η επαγγελματική ισότητα, αλλά και το τι προβλέπεται για τον επόμενο χρόνο καθώς και τον ποιοτικό και ποσοτικό καθορισμό των μελλοντικών ενεργειών ως επίσης και την πρόβλεψη του κόστους αυτών των μέτρων.

Τελειώνοντας θα επιθυμούσα να πω ότι οποιοδήποτε μηχανισμό πληροφόρησης και αν θέσουμε σε εφαρμογή, υπάρχει κάτι παρά πάνω: πρέπει τα άτομα στα οποία απευθύνεται η πληροφόρηση να είναι έτοιμα να την δεχτούν και να μη θεωρούν λογικές διαφορές καταστάσεις που υφίστανται παθητικά.