



Επιτροπή Απασχόλησης και Κοινωνικών Υποθέσεων
Επιτροπή Δικαιωμάτων των Γυναικών και Ισότητας των Φύλων

2020/0011(NLE)

19.1.2024

ΣΧΕΔΙΟ ΣΥΣΤΑΣΗΣ

σχετικά με το σχέδιο απόφασης Συμβουλίου με την οποία καλούνται τα κράτη μέλη να επικυρώσουν τη Σύμβαση για τη Βία και την Παρενόχληση, 2019 (αριθ. 190) της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (13106/2023 – C9-0396/2023 – 2020(NLE))

Επιτροπή Απασχόλησης και Κοινωνικών Υποθέσεων
Επιτροπή Δικαιωμάτων των Γυναικών και Ισότητας των Φύλων
(Κοινή διαδικασία επιτροπών – άρθρο 58 του Κανονισμού)

Εισηγήτριες: Kira Marie Peter-Hansen, Cindy Franssen

Υπόμνημα για τα χρησιμοποιούμενα σύμβολα

- * Διαδικασία διαβούλευσης
- *** Διαδικασία έγκρισης
- ***I Συνήθης νομοθετική διαδικασία (πρώτη ανάγνωση)
- ***II Συνήθης νομοθετική διαδικασία (δεύτερη ανάγνωση)
- ***III Συνήθης νομοθετική διαδικασία (τρίτη ανάγνωση)

(Η ενδεικνυόμενη διαδικασία στηρίζεται στη νομική βάση που προτείνεται στο σχέδιο πράξης.)

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Σελίδα

ΣΧΕΔΙΟ ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΟΥ ΨΗΦΙΣΜΑΤΟΣ ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟΥ.....	5
ΑΙΤΙΟΛΟΓΙΚΗ ΕΚΘΕΣΗ.....	6
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ: ΟΝΤΟΤΗΤΕΣ Ή ΠΡΟΣΩΠΑ ΠΟΥ ΕΧΟΥΝ ΚΑΤΑΘΕΣΕΙ ΤΙΣ ΕΙΣΗΓΗΣΕΙΣ ΤΟΥΣ ΣΤΙΣ ΕΙΣΗΓΗΤΡΙΕΣ.....	11

ΣΧΕΔΙΟ ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΟΥ ΨΗΦΙΣΜΑΤΟΣ ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟΥ

σχετικά με το σχέδιο απόφασης Συμβουλίου με την οποία καλούνται τα κράτη μέλη να επικυρώσουν τη Σύμβαση για τη Βία και την Παρενόχληση, 2019 (αριθ. 190) της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (13106/2023 – C9-0396/2023 – 2020(NLE))

(Έγκριση)

Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο,

- έχοντας υπόψη το σχέδιο απόφασης του Συμβουλίου (13106/2023),
 - έχοντας υπόψη τη Σύμβαση για τη Βία και την Παρενόχληση, 2019 (αριθ. 190) της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας,
 - έχοντας υπόψη την αίτηση έγκρισης που υπέβαλε το Συμβούλιο σύμφωνα με το άρθρο 153 παράγραφος 2 και το άρθρο 153 παράγραφος 1 στοιχείο α), το άρθρο 157 παράγραφος 3 και το άρθρο 218 παράγραφος 6 δεύτερο εδάφιο στοιχείο α) σημείο ν) της Συνθήκης για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης (C9-0396/2023),
 - έχοντας υπόψη το άρθρο 105 παράγραφοι 1 και 4, καθώς και το άρθρο 114 παράγραφος 7 του Κανονισμού του,
 - έχοντας υπόψη τις κοινές συνεδριάσεις της Επιτροπής Απασχόλησης και Κοινωνικών Υποθέσεων και της Επιτροπής Δικαιωμάτων των Γυναικών και Ισότητας των Φύλων, σύμφωνα με το άρθρο 58 του Κανονισμού,
 - έχοντας υπόψη τη γνωμοδότηση της Επιτροπής Πολιτικών Ελευθεριών, Δικαιοσύνης και Εσωτερικών Υποθέσεων,
 - έχοντας υπόψη τη σύσταση της Επιτροπής Απασχόλησης και Κοινωνικών Υποθέσεων και της Επιτροπής Δικαιωμάτων των Γυναικών και Ισότητας των Φύλων (A9-0000/2023),
1. εγκρίνει το σχέδιο απόφασης του Συμβουλίου·
 2. αναθέτει στην Πρόεδρό του να διαβιβάσει τη θέση του Κοινοβουλίου στο Συμβούλιο, στην Επιτροπή, καθώς και στις κυβερνήσεις και τα κοινοβούλια των κρατών μελών.

ΑΙΤΙΟΛΟΓΙΚΗ ΕΚΘΕΣΗ

Εισαγωγή

Σε ολόκληρο τον κόσμο, περισσότεροι από ένας στους πέντε εργαζομένους έχουν υποστεί τουλάχιστον μία μορφή βίας και παρενόχλησης στην εργασία κατά τη διάρκεια της επαγγελματικής τους ζωής, είτε σωματική είτε ψυχολογική είτε σεξουαλική¹.

Οι γυναίκες πλήττονται δυσανάλογα, καθώς μία στις τρεις γυναίκες στην ΕΕ έχουν υποστεί μια μορφή σωματικής και/ή σεξουαλικής βίας. Περίπου το ένα τρίτο των γυναικών που έχουν υποστεί σεξουαλική παρενόχληση στην ΕΕ την έχουν βιώσει στην εργασία, γεγονός που αποτελεί σημαντικό εμπόδιο για την είσοδο και την παραμονή στην αγορά εργασίας, υπονομεύει την ισότητα των φύλων και τροφοδοτεί το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων.

Πάρα πολλοί άνθρωποι εξακολουθούν να πέφτουν θύματα βίας και παρενόχλησης, παρά τις εκτεταμένες επιπτώσεις στην άσκηση των θεμελιωδών δικαιωμάτων τους, στην πρόσβαση σε ίσες ευκαιρίες και στην αξιοπρεπή εργασία. Επιπλέον, οι συνέπειες της βίας και της παρενόχλησης επεκτείνονται στο σύνολο της κοινωνίας, υπονομεύοντας τις δημόσιες και ιδιωτικές υπηρεσίες και την επιδεινώνοντας τις ανισότητες στην αγορά εργασίας και πέραν αυτής.

Η βία και η παρενόχληση στον κόσμο της εργασίας πρέπει να εξαλειφθούν· η Σύμβαση αριθ. 190 της ΔΟΕ για τη βία και την παρενόχληση παρέχει ένα εξαιρετικό πλαίσιο για την επίτευξη αυτού του στόχου.

Η Σύμβαση

Η Σύμβαση αριθ. 190 της ΔΟΕ είναι η πρώτη διεθνής συνθήκη που αναγνωρίζει το δικαίωμα κάθε ατόμου σε έναν κόσμο εργασίας απαλλαγμένο από τη βία και την παρενόχληση, συμπεριλαμβανομένης της έμφυλης βίας και παρενόχλησης. Θεσπίζει την υποχρέωση σεβασμού, προώθησης και πραγμάτωσης αυτού του δικαιώματος, καθώς και ελάχιστα πρότυπα για την αντιμετώπιση της παρενόχλησης και της βίας με σκοπό την προώθηση ενός υγιούς, ασφαλούς και ισότιμου εργασιακού περιβάλλοντος για όλους.

Το άρθρο 1 παρέχει επίσης τον πρώτο διεθνή ορισμό της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία.

Το άρθρο 2 ορίζει το πεδίο εφαρμογής της σύμβασης, το οποίο προστατεύει τους εργαζομένους και άλλα πρόσωπα στον κόσμο της εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των υπαλλήλων, των εργαζομένων ανεξαρτήτως του συμβατικού καθεστώτος εργασίας τους, των ατόμων που παρακολουθούν κατάρτιση, των εργαζομένων των οποίων η απασχόληση έχει τερματιστεί, των εθελοντών, των ατόμων που αναζητούν εργασία και των αιτούντων εργασία, καθώς και των εποπτών και των εργοδοτών. Η σύμβαση εφαρμόζεται σε όλους τους τομείς, ιδιωτικούς ή δημόσιους, τόσο στην επίσημη όσο και στην άτυπη οικονομία, σε αστικές ή αγροτικές περιοχές.

Στα άρθρα 4 έως 6 καθορίζονται οι βασικές αρχές της σύμβασης, η οποία προωθεί μια

¹ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_863095.pdf

συνεκτική, ολοκληρωμένη και ευαισθητοποιημένη ως προς το φύλο προσέγγιση για την πρόληψη και την εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας.

Τα άρθρα 7 έως 9 απαιτούν από τα κράτη μέλη να ορίσουν και να απαγορεύσουν τη βία και την παρενόχληση στον κόσμο της εργασίας με νομοθετικές και κανονιστικές διατάξεις και να λάβουν κατάλληλα μέτρα για την πρόληψή τους. Σε αυτά περιλαμβάνεται ο προσδιορισμός των τομέων, των επαγγελμάτων και των πλαισίων εργασίας όπου οι εργαζόμενοι είναι περισσότερο εκτεθειμένοι στη βία και την παρενόχληση. Τα κράτη μέλη υποχρεούνται επίσης να θεσπίσουν νόμους και κανονισμούς που απαιτούν από τους εργοδότες να λαμβάνουν κατάλληλα μέτρα για την πρόληψη της βίας και της παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας, ανάλογα με τον βαθμό ελέγχου τους.

Το άρθρο 10 απαιτεί από τα κράτη μέλη να παρακολουθούν και να επιβάλλουν τους νόμους και τους κανονισμούς που απορρέουν από τη σύμβαση και να διασφαλίζουν εύκολη πρόσβαση σε ασφαλείς, δίκαιους και αποτελεσματικούς μηχανισμούς και διαδικασίες υποβολής εκθέσεων και επίλυσης διαφορών. Πρέπει να ληφθούν μέτρα για την προστασία των καταγγελλόντων, των θυμάτων, των μαρτύρων και των πληροφοριοδοτών δημοσίου συμφέροντος από θυματοποίηση ή αντίποινα. Κατά περίπτωση, θα πρέπει να προβλέπονται κυρώσεις σε περιπτώσεις βίας και παρενόχλησης. Η Σύμβαση απαιτεί από τα μέλη να διασφαλίζουν εύκολη πρόσβαση σε κατάλληλα και αποτελεσματικά μέσα έννομης προστασίας, καθώς και σε νομικά, κοινωνικά, ιατρικά και διοικητικά μέτρα στήριξης για τους καταγγέλλοντες και τα θύματα.

Το άρθρο 11 απαιτεί από τα κράτη μέλη, σε διαβούλευση με τους κοινωνικούς εταίρους, να διασφαλίζουν ότι η βία και η παρενόχληση στον κόσμο της εργασίας αντιμετωπίζονται με στοχευμένες εθνικές πολιτικές και καλεί τους βουλευτές να μεριμνούν ώστε να παρέχονται καθοδήγηση, πόροι, κατάρτιση ή άλλα εργαλεία στους εργοδότες, τους εργαζομένους και τους κοινωνικούς εταίρους, καθώς και σε άλλες αρμόδιες αρχές, σε προσβάσιμη μορφή.

Συνοχή με τις πολιτικές και τους στόχους της ΕΕ

Ο στόχος ενός κόσμου εργασίας απαλλαγμένου από τη βία και την παρενόχληση κατοχυρώνεται στη Συνθήκη για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης, στον Χάρτη των θεμελιωδών κοινωνικών δικαιωμάτων των εργαζομένων και στον Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Χάρτη του Συμβουλίου της Ευρώπης.

Δεδομένου ότι η βία και η παρενόχληση στην εργασία ενδέχεται να έχουν αντίκτυπο στις συνθήκες εργασίας, και ιδίως σε ένα υγιές περιβάλλον εργασίας, καθώς και στην ισότητα και την απαγόρευση των διακρίσεων, η ΕΕ πρέπει να ορίσει αυτή τη συμπεριφορά και να λάβει μέτρα για την απαγόρευσή της.

Η Ένωση θα πρέπει να προωθήσει την κύρωση των διεθνών συμβάσεων εργασίας από τη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας προκειμένου να προαχθούν η αξιοπρεπής εργασία για όλους, η υγεία και η ασφάλεια στην εργασία και η ισότητα των φύλων, καθώς και η καταπολέμηση των διακρίσεων.

Όλα τα κράτη μέλη της ΕΕ υποστήριξαν τους στόχους της εν λόγω Σύμβασης και διαδραμάτισαν καθοριστικό ρόλο στην έγκρισή της. Κανένα κράτος μέλος δεν ψήφισε κατά ούτε απείχε στο τριμερές όργανο που πρότεινε την κύρωση της Σύμβασης. Μέχρι στιγμής, επτά κράτη μέλη έχουν κυρώσει τη σύμβαση αριθ. 190².

² 15.1.2024

Οι θέσεις των συνεισηγητριών

Χαιρετίζουμε την έγκριση της Σύμβασης αριθ. 190 της ΔΟΕ ως ένα κρίσιμο βήμα προς τη διαμόρφωση ενός ευρωπαϊκού κόσμου εργασίας που θα βασίζεται στην ισότητα, την αξιοπρέπεια και τον σεβασμό.

Η βία και η παρενόχληση στον κόσμο της εργασίας μπορούν να οφείλονται σε παράγοντες που σχετίζονται με το εργασιακό περιβάλλον, τις συνθήκες εργασίας και τις αλληλεπιδράσεις με τρίτους, όπως πελάτες και χρήστες. Ευρύτερα κοινωνικά ζητήματα πέραν του κόσμου της εργασίας μπορούν επίσης να συμβάλουν στα βαθύτερα αίτια της βίας και της παρενόχλησης. Στα ζητήματα αυτά περιλαμβάνονται οι σχέσεις εξουσίας, τα έμφυλα πρότυπα, οι πολιτιστικοί και κοινωνικοί κανόνες, καθώς και οι διακρίσεις και ο στιγματισμός.

Επιπλέον, η βία και η παρενόχληση εκδηλώνονται στον κόσμο της εργασίας με ποικίλους τρόπους. Σε αυτούς μπορεί να περιλαμβάνεται τόσο η σωματική όσο και η ψυχολογική βία, καθώς και η σεξουαλική βία και η παρενόχληση. Πράγματι, η συνηθέστερη μορφή βίας και παρενόχλησης είναι η ψυχολογική και την έχει βιώσει σχεδόν ένας στους πέντε εργαζόμενους στην επαγγελματική του ζωή³.

Ως εκ τούτου, οι συνεισηγήτριες χαιρετίζουν το γεγονός ότι όλες αυτές οι πτυχές λαμβάνονται υπόψη στη Συνθήκη και θεωρούν ότι θα πρέπει να εγκριθεί μια ολοκληρωμένη στρατηγική για την εφαρμογή μέτρων που αντιμετωπίζουν την πληθώρα αιτίων και εκδηλώσεων βίας και παρενόχλησης.

Επιπλέον, οι εισηγήτριες πιστεύουν ακράδαντα ότι θα πρέπει επίσης να ληφθούν περαιτέρω νομοθετικά μέτρα σε επίπεδο ΕΕ για τη συμπλήρωση του υφιστάμενου νομοθετικού πλαισίου. Ζητούν ιδίως την ταχεία έγκριση της οδηγίας για την καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών και της εξ οικείων βίας και απευθύνουν έκκληση για μια πρόταση νομοθετικής πράξης για την αντιμετώπιση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων στον κόσμο της εργασίας.

Η ενισχυμένη χρήση επιγραμμικών ψηφιακών τεχνολογιών στον κόσμο της εργασίας έχει επίσης επιδεινώσει τον κίνδυνο βίας και παρενόχλησης, καθώς αυτές παρέχουν μια νέα πλατφόρμα για τέτοιες συμπεριφορές. Εάν δεν εφαρμοστούν οι κατάλληλες πολιτικές, οι ψηφιακές τεχνολογίες είναι πιθανό να δημιουργήσουν τις προϋποθέσεις για την εμφάνιση αντικοινωνικών συμπεριφορών, συμπεριλαμβανομένης της σωματικής βίας από τρίτους και του εκφοβισμού ή της παρενόχλησης στον χώρο εργασίας.

Ως εκ τούτου, είναι σημαντικό η Σύμβαση να ανταποκριθεί στην πραγματικότητα ότι οι πράξεις βίας και παρενόχλησης δεν λαμβάνουν απαραίτητα χώρα αποκλειστικά σε παραδοσιακό φυσικό χώρο εργασίας.

Οι εισηγήτριες πιστεύουν επίσης ότι η ΕΕ πρέπει να καταβάλει περισσότερες προσπάθειες για να διασφαλίσει την προστασία των εργαζομένων σε όλα τα περιβάλλοντα, συμπεριλαμβανομένων των ψηφιακών, και υπενθυμίζουν το αίτημα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου για μια νέα νομοθετική πρόταση σχετικά με την αλγοριθμική διαχείριση στον κόσμο της εργασίας.

³ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_863095.pdf

Όλα τα άτομα σε όλη τους την πολυμορφία έχουν δικαίωμα σε έναν κόσμο εργασίας απαλλαγμένο από τη βία και την παρενόχληση και, ως κοινωνία, έχουμε την υποχρέωση να διασφαλίσουμε την τήρηση αυτής της αρχής.

Ωστόσο, ο κίνδυνος της βίας και της παρενόχλησης δεν απειλεί όλους με τον ίδιο τρόπο. Ορισμένες πληθυσμιακές ομάδες και εργαζόμενοι σε ορισμένους τομείς, όπως οι οικιακοί βοηθοί και οι εργαζόμενοι στην άτυπη οικονομία, εξακολουθούν να αποτελούν δυσανάλογο στόχο βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας, με πολλαπλές και διασταυρούμενες μορφές διακρίσεων που καθιστούν ορισμένα άτομα πιο ευάλωτα σε κινδύνους από ό,τι άλλα. Για παράδειγμα, οι ΛΟΑΤΙ εργαζόμενοι τείνουν να αντιμετωπίζουν υψηλότερο κίνδυνο έκθεσης από ό,τι οι υπόλοιποι εργαζόμενοι. Ομοίως, αναφέρεται ότι παγκοσμίως τα άτομα με αναπηρία είναι πιθανότερο να υποστούν παρενόχληση που σχετίζεται με την εργασία και άλλες μορφές βίας απ' ό,τι τα άτομα χωρίς αναπηρία⁴.

Ο κίνδυνος έκθεσης μπορεί ακόμη να αυξηθεί περαιτέρω εάν ο ίδιος εργαζόμενος αντιμετωπίζει διακρίσεις και για άλλους λόγους, όπως η εθνοτική καταγωγή.

Είναι ζωτικής σημασίας η έκκληση που γίνεται στο πλαίσιο της Σύμβασης για τον προσδιορισμό και τη συνεκτίμηση των ειδικών αναγκών και περιστάσεων των μελών τέτοιων ομάδων που ενδέχεται να βιώνουν βία συχνότερα ή με μοναδικούς τρόπους. Οι εισηγήτριες τονίζουν την ανάγκη της πλήρους μεταφοράς της συγκεκριμένης πτυχής στο εθνικό δίκαιο κατά την εφαρμογή της Σύμβασης από τα κράτη μέλη.

Ωστόσο, δεν μπορούμε να αλλάξουμε αυτό που δεν μπορούμε να δούμε. Στο πλαίσιο αυτό, η έρευνα και η συστηματική συλλογή δεδομένων είναι καίριας σημασίας για την ανάπτυξη τεκμηριωμένων πολιτικών και παρεμβάσεων για τον τερματισμό της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία. Προκειμένου να διασφαλιστεί η συγκρισιμότητα των διοικητικών δεδομένων σε ολόκληρη την Ένωση, οι εισηγήτριες ενθαρρύνουν ένθερμα την Επιτροπή να αναλάβει δράση για να καλύψει αυτό το κενό δεδομένων, συμπληρώνοντας τις υφιστάμενες κοινές κατευθυντήριες γραμμές με τη συλλογή δεδομένων με επίκεντρο τις ομάδες κινδύνου.

Αν και το κίνημα #MeToo υπήρξε πρωτοπόρο, μεταξύ άλλων ως καταλύτης για την έγκριση της Σύμβασης αριθ. 190, υπάρχουν ακόμη πολλά που πρέπει να γίνουν. Οι εισηγήτριες ανησυχούν για την αντίδραση στην πρόοδο όσον αφορά την ισότητα και την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης και πιστεύουν ότι το ζήτημα αυτό χρειάζεται την ύψιστη πολιτική προτεραιότητα και προσοχή.

Στο πλαίσιο αυτό, οι εισηγήτριες εκφράζουν επίσης την ικανοποίησή τους για το γεγονός ότι η Σύμβαση αριθ. 190 αναγνωρίζει ότι η βία και η παρενόχληση επηρεάζουν δυσανάλογα τις γυναίκες. Ως εκ τούτου, χρειαζόμαστε μια ολιστική και ευαισθητοποιημένη ως προς τη διάσταση του φύλου προσέγγιση για την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης. Αυτό σημαίνει ότι πρέπει να αντιμετωπιστούν τα βαθύτερα αίτια και οι παράγοντες κινδύνου, όπως τα έμφυλα στερεότυπα και οι σχέσεις εξουσίας με βάση το φύλο. Οι εισηγήτριες πιστεύουν ακράδαντα ότι θα πρέπει να ληφθούν πρόσθετα μέτρα για την πρόληψη της καλλιέργειας επιβλαβών έμφυλων στερεοτύπων. Λαμβανομένου υπόψη ότι, από πολύ μικρή ηλικία, τα παιδιά εκτίθενται σε έμφυλους ρόλους, είναι ζωτικής σημασίας να αντιμετωπιστούν τα έμφυλα στερεότυπα μέσω της προσχολικής εκπαίδευσης και φροντίδας.

Οι κοινωνικοί εταίροι διαδραματίζουν επίσης καίριο ρόλο στην αντιμετώπιση της βίας και της

⁴ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_738118.pdf

παρενόχλησης μέσω του κοινωνικού διαλόγου. Ως εκ τούτου, οι εισηγήτριες ενθαρρύνουν τους κοινωνικούς εταίρους να αντιμετωπίσουν το ζήτημα μέσω, για παράδειγμα, εκστρατειών ευαισθητοποίησης και κατάρτισης στον χώρο εργασίας. Η Σύμβαση καθιστά σαφές ότι η άρνηση του δικαιώματος στην ελευθερία του συνεταιρίζεσθαι και στις συλλογικές διαπραγματεύσεις αποτελεί κρίσιμο παράγοντα που αυξάνει τον κίνδυνο της βίας και της παρενόχλησης.

Η ευρωπαϊκή αγορά εργασίας θα πρέπει να αποτελεί χώρο προαγωγής της προόδου. Η ΕΕ πρέπει, συνεπώς, να προωθήσει και να υποστηρίξει την επικύρωση της σύμβασης αριθ. 190 της ΔΟΕ σε παγκόσμιο επίπεδο. Το δικαίωμα σε ένα υγιές και ασφαλές περιβάλλον εργασίας αποτελεί θεμελιώδη αρχή και, ως εκ τούτου, η βία και η παρενόχληση στην εργασία δεν θα πρέπει να γίνονται ανεκτές πουθενά.

Η ΕΕ πρέπει να χρησιμοποιήσει όλα τα δυνατά μέσα, μεταξύ άλλων εξετάζοντας το ενδεχόμενο θέσπισης προϋποθέσεων για την κύρωση και την εφαρμογή της σύμβασης αριθ. 190 της ΔΟΕ στην εμπορική πολιτική της με τρίτες χώρες.

Ως εκ τούτου, οι εισηγήτριες προτείνουν στο ΕΚ να συγκατατεθεί στην προτεινόμενη απόφαση του Συμβουλίου.

**ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ: ΟΝΤΟΤΗΤΕΣ Ή ΠΡΟΣΩΠΑ
ΠΟΥ ΕΧΟΥΝ ΚΑΤΑΘΕΣΕΙ ΤΙΣ ΕΙΣΗΓΗΣΕΙΣ ΤΟΥΣ ΣΤΙΣ ΕΙΣΗΓΗΤΡΙΕΣ**

Σύμφωνα με το άρθρο 8 του παραρτήματος I του Κανονισμού, οι εισηγήτριες δηλώνουν ότι έλαβαν εισηγήσεις από τις ακόλουθες οντότητες ή πρόσωπα κατά την εκπόνηση του σχεδίου έκθεσης:

Οντότητα και /ή πρόσωπο
ILO Office for the European Union and the Benelux countries
ACV-CSC
ETUC

Ο ανωτέρω κατάλογος συντάσσεται υπό την αποκλειστική ευθύνη των εισηγητριών.